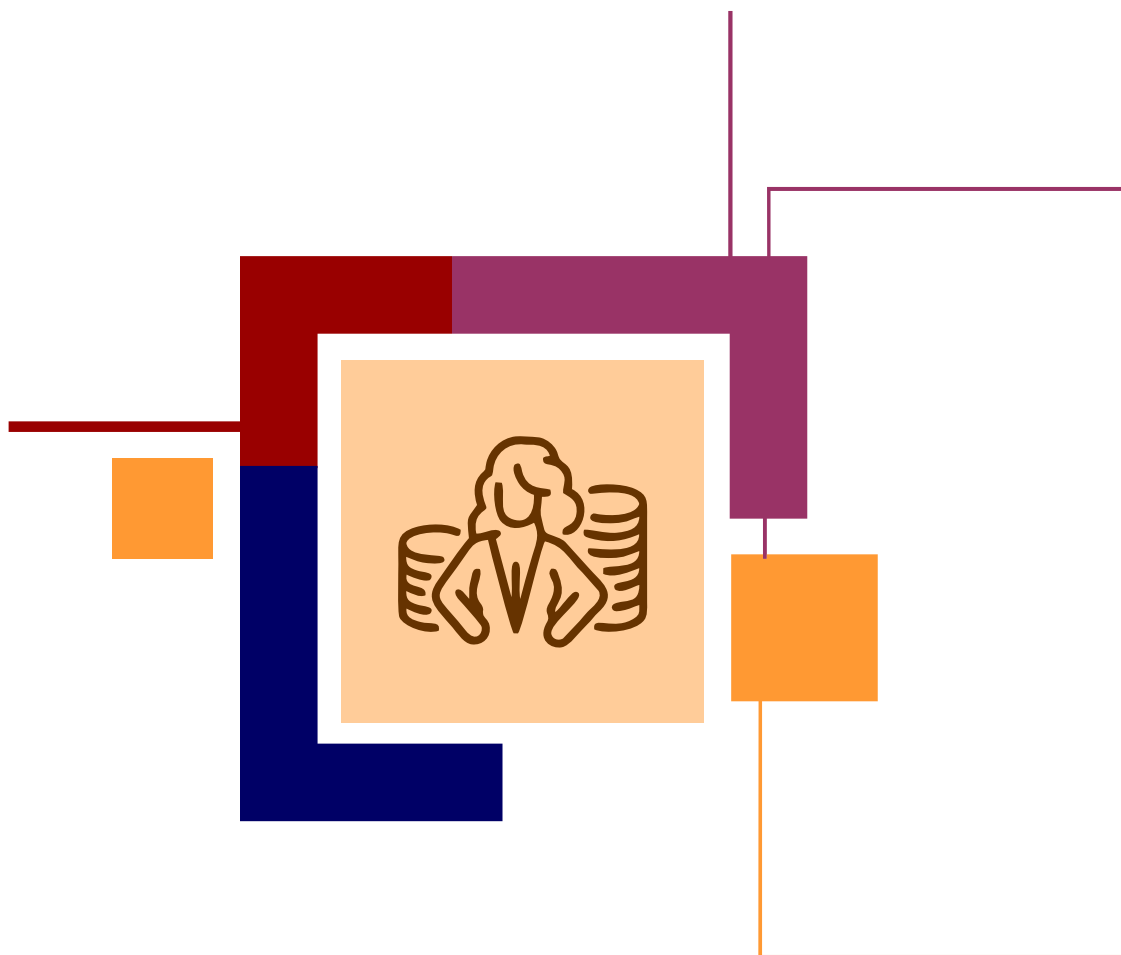


Zhbllokimi i potencialit: kostoja ekonomike e potencialit të pashfrytëzuar të grave



PËRMBAJTJA

Përmbledhje ekzekutive.....	1
I. Hyrje	2
II. Barrierat që pengojnë pjesëmarrjen e grave në tregun e punës	4
III. Kostoja ekonomike e normës së ulët të pjesëmarrjes së grave në fuqinë punëtore.....	8
IV. Rekomandime për Politikat	11

PËRGATITUR NGA:

Alban Hashani
Erisa Kallaba
Saxhide Mustafa
Visar Vokrri

BOTUAR NGA:

INSTITUTI RIINVEST
Andrea Gropa Prishtinë 10000.
Republika e Kosovës
Tel: + 381 (0)38 244320
www.riinvestinstitute.org

Ky raport i shkurtër është realizuar në kuadër të projektit **“Më Shumë Zgjedhje: Politikat e Përgjegjshme Gjinore për Familjen për Sektorin Privat në Ballkanin Perëndimor – Faza 2”**, i zbatuar në Kosovë nga Instituti Riinvest – Forumi Ekonomik i Grave, i mbështetur nga Fondi i Kombeve të Bashkuara për Popullsi (UNFPA) dhe i financuar nga Agjencia Austriake për Zhvillim (ADA), njësia operationale e Bashkëpunimit Austriak për Zhvillim (ADC).

Përmbledhje ekzekutive

Hendeku gjinor në pjesëmarrje në tregun e punës vazhdon të jetë i pranishëm në mbarë botën, por në Kosovë mbetet ndër më të thellat.¹ Megjithëse ka popullsinë më të re në Evropë, Kosova vazhdon të përballet me norma të larta të papunësisë dhe joaktivitetit, veçanërisht tek gratë, gjë që krijon pabarazi të thella në tregun e punës dhe pengon potencialin e rritjes ekonomike të vendit.

Ekzistojnë barriera të shumta që pengojnë përfshirjen e plotë të grave në tregun e punës. Normat gjinore, kujdesi i papaguar, mungesa e mbështetjes institucionale, diskriminimi gjinor dhe përqendrimi i grave në profesione me paga më të ulëta ose me rritje më të ngadaltë ekonomike, kufizojnë mundësitë e tyre në tregun e punës. Gratë poashtu mbeten të nën-përfaqësuara në pozita udhëheqëse dhe në ndërmarrësi. Këta hendekë pasqyrojnë pabarazi strukturore që shtrihen në të gjitha segmentet e tregut të punës.

Kostoja e këtyre pabarazive është e konsiderueshme. Përtej çështjes së drejtësisë, pabarazitë e ngadalësojnë ndjeshëm potencialin e rritjes së Kosovës. Edhe pse dihet gjerësisht se mbyllja e hendekëve gjinorë në punësim nxit rritjen ekonomike, përmasat e këtyre përfitimeve mbeten vështirë të matshme në shumë vende në zhvillim. Për të llogaritur këtë humbje, në këtë raport është aplikuar Indeksi i Hendekut Gjinor në Punësim (GEGI). GEGI është një instrument i thjeshtë dhe transparent që përdor të dhëna makroekonomike për të vlerësuar përfitimet afatgjata në Bruto Produktin Vendor (BPV) për kokë banori si rezultat i mbylljes së hendekëve gjinorë në punësim. Versioni bazik i indeksit krahason përqindjen e burrave dhe grave në punësimin total, ndërsa versioni i plotë shkon më tej duke marrë parasysh cilësinë e punës, duke dalluar mes formave “më të mira” dhe “të tjera” të punësimit. Për ta plotësuar këtë analizë, është simuluar edhe një skenar ku mbyllet vetëm hendeku në pjesëmarrjen në tregun e punës, për të izoluar përfitimet që vijnë vetëm nga rritja e pjesëmarrjes së grave në treg.

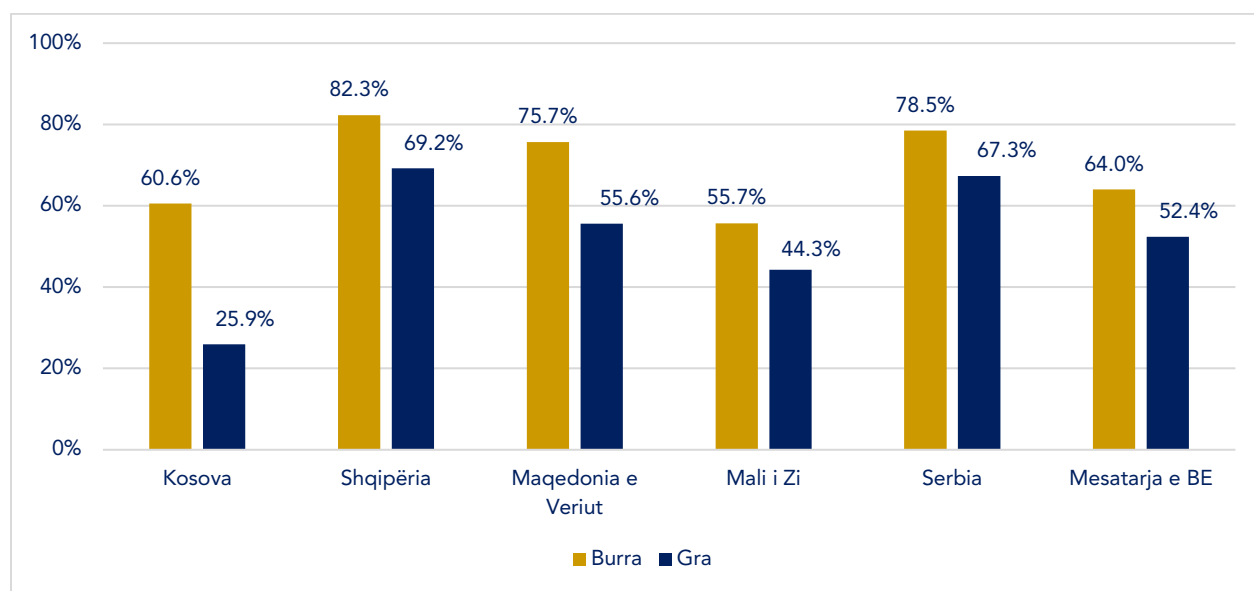
Për Kosovën rezultatet janë të qarta. Mbyllja e hendekëve gjinorë në punësim do të mund të rriste BPV për kokë banori me 19.4 për qind sipas versionit bazik dhe me 21.1 për qind sipas versionit të plotë. Edhe nëse mbyllem vetëm hendekun në pjesëmarrjen në fuqinë punëtore, kjo do të rriste BPV për kokë banori me 5.9 për qind. Këto të dhëna theksojnë rëndësinë e politikave që promovojnë përfshirjen e grave në tregun e punës, jo vetëm si çështje e drejtësisë sociale, por edhe si një nxitës i fuqishëm i rritjes ekonomike të vendit.

¹ Halim, D., O’Sullivan, M.B. and Sahay, A., 2023. Increasing female labor force participation. *World Bank Group Gender Thematic Notes Series, Evidence and Practice Note*. World Bank Washington DC.
<http://hdl.handle.net/10986/39435>

I. Hyrje

Kosova ka normën më të ulët të pjesëmarrjes së grave në fuqinë punëtore në Evropë, dhe të pestën më të ulët në botë.² Gratë përbëjnë gjysmën e popullsisë së vendit, megjithatë vetëm një në katër gra (25.9 për qind) merr pjesë në tregun e punës, krahasuar me 60.9 për qind të burrave. Kjo krijon një hendek gjinor prej 34.7 pikë përqindjeje, që është 2.5 herë më i lartë se mesatarja e Ballkanit Perëndimor (13.95 p.p.) dhe tre herë më i lartë se mesatarja e BE-së (11.6 p.p.) (shih Figurën 1).

Figura 1: Pabarazitë gjinore në pjesëmarrje në fuqinë punëtore në Ballkanin Perëndimor dhe mesataren e BE-së

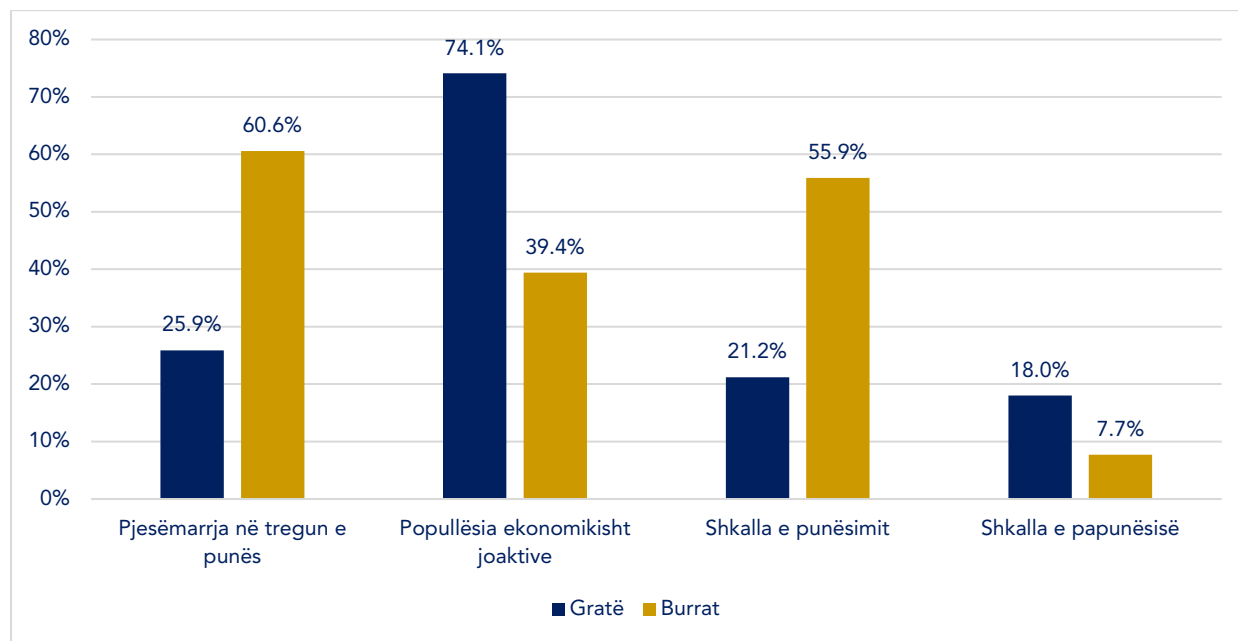


Burimi: Të dhënat janë marr nga Agjencitë e Statistikave për të gjitha shtetet përkatëse (Kosova, Mali i Zi, Maqedonia e Veriut dhe Serbia), ndërsa të dhënat për BE-në janë marr nga Banka Botërore.

Norma e punësimit në mesin e grave në moshë pune në Kosovë është 21.2 për qind, që është shumë më poshtë se mesatarja e BE-së prej 70.8 për qind. Nga ana tjetër, norma e papunësisë së grave është 19 për qind, më shumë se dyfishi i asaj të burrave dhe tre herë më e lartë se mesatarja e BE-së (6.1 për qind) (shih Figurën 2).

² IMF (2025). Labor Market and Gender: Republic of Kosovo. [Labor Market and Gender: Republic of Kosovo](#)

Figura 2: Indikatorët kryesorë të tregut të punës sipas gjinisë



Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës

Këto të dhëna nxjerrin në pah një problem thelbësor: Kosova po dështon të shfrytëzojë gjysmën e potencialit të saj ekonomik. Ky raport i shkurtër synon të vlerësojë koston ekonomike të punësimit dhe pjesëmarrjes së ulët të grave, duke u mbështetur në pengesat për përfshirjen në tregun e punës të evidentuara në studimet e mëparshme; si dhe të ofrojë rekomandime konkrete të politikave për të forcuar integrimin e tyre.

II. Barrierat që pengojnë pjesëmarrjen e grave në tregun e punës

Përfashtimi i grave nga tregu i punës nuk është thjesht zgjedhje personale e tyre, por një kombinim pengesash strukturore dhe institucionale që e bëjnë të vështirë hyrjen apo qëndrimin e grave në tregun e punës.

1. Normat gjinore dhe stereotipet

Normat dhe stereotipet gjinore vazhdojnë të kufizojnë pjesëmarrjen ekonomike të grave në Kosovë. Përderisa normat janë rregulla sjelljeje që konsiderohen të pranueshme brenda një shoqërie, normat gjinore lidhen posaçërisht me dallimet gjinore, dhe përbëhen nga besime të thella dhe gjerësisht të pranura rreth roleve gjinore, marrëdhënieve të pushtetit dhe pritshmërive që rregullojnë sjelljet njerëzore në kontekste të ndryshme shoqërore.^{3 4} Në praktikë, këto pritshmëri tradicionale u kanë caktuar grave rolin kryesor kujdesës, dhe burrave rolin e furnizuesve financiarë, duke kufizuar zgjedhjet e grave në arsim, punësim dhe avancim profesional.⁵ Këto norma gjithashtu forcojnë paragjykimet e punëdhënësve, duke rezultuar në diskriminim gjatë punësimit, avancime më të ngadalta në karrierë dhe nën-përfaqësim të grave në pozita udhëheqëse. Kjo ka kontribuar në një cikël të vazhdueshëm të pjesëmarrjes më të ulët të grave në tregun e punës dhe të ardhurave më të ulëta krahasuar me burrat.

Siç do të diskutohet në seksionet në vijim, shumë prej pengesave kryesore në pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore e kanë burimin pikërisht te këto norma, të cilat ndikojnë si në ligj, ashtu edhe në kulturën brenda vendeve të punës. Për këtë arsye, adresimi i këtyre normave është thelbësor për avancimin e barazisë gjinore në tregun e punës.

2. Përgjegjësitë e kujdesit

Një nga kufizimet më të rëndësishme dhe më të qëndrueshme për pjesëmarrjen e grave në tregun e punës është barra jo-proporcionale e punës së papaguar të kujdesit. Të dhënat e Anketës së Fuqisë Punëtore tregojnë se arsyeja kryesore pse gratë në Kosovë nuk punojnë lidhet me përgjegjësitë familjare, veçanërisht kujdesin për fëmijët. Disponueshmëria e kufizuar e shërbimeve të përballueshme të kujdesit për fëmijë nuk e plotëson kërkesën ekzistuese, duke i lënë gratë të mbushin boshllëkun. Në vitin 2021, në të gjithë vendin kishte vetëm 44 institucione publike parashkollore dhe 177 çerdhe private, me dallime të theksuara midis zonave urbane dhe rurale.⁶ Si rezultat, gratë kalojnë mesatarisht 7.2 orë në ditë në përgjegjësi familjare (duke

³ UN Women (2023). Changing norms in support of women's economic empowerment.

⁴ UNICEF (2025). Technical note on gender norms.

⁵ UNDP (2022). Youth attitudes towards gender and social norms, development and human security in Kosovo.

⁶ Riinvest Institute (2022). Position paper regarding childcare centers in Kosovo.

përfshirë kujdesin për fëmijët dhe të moshuarit), krahasuar me 2.5 orë të burrave.⁷ Ky hendek tregon qartë se si normat gjinore forcojnë pritshmërinë që gratë të marrin barrën më të madhe të punës së kujdesit, ndërsa burrat kontribuojnë shumë më pak; dhe se si vendet e punës dështojnë të akomodojnë punonjësit me përgjegjësi kujdesi, duke e përforcuar më tej këtë normë. Mbi 90 për qind e grave të papuna deklarojnë se nëse do të mund të përballonin koston financiare të shërbimeve të kujdesit për fëmijë, ato do të kërkonin punë.⁸

Kujdesi për të moshuarit paraqet një tjetër kufizim të rëndësishëm për kohën që gratë mund të kalojnë në tregun e punës. Duke pasur parasysh disponueshmërinë e kufizuar të shërbimeve të kujdesit për të moshuarit, siç është mbështetja për të moshuarit, ndihma në shtëpi për aktivitetet e përditshme, shërbimet e specializuara si kujdesi infermior, qendrat ditore, numri i ulët i qendrave të kujdesit afatgjatë në Kosovë, si dhe stigma sociale që shoqëron vendosjen e të moshuarve në këto qendra, kujdesi për ta ofrohet në shtëpi, kryesisht nga gratë.⁹

Si pasojë, gratë kalojnë më shumë kohë jashtë tregut të punës sesa burrat, gjë që nënvlerëson akumulimin e kapitalit të tyre njerëzor, ul produktivitetin dhe kufizon mundësitë e tyre për të gjetur punësim.

3. Boshllëqet gjinore në legjislacionin e punës

Edhe kur gratë arrijnë të menaxhojnë përgjegjësitë familjare për të hyrë në tregun e punës, ato përsëri përballen me dekurajime strukturore të rëndësishme, veçanërisht në sektorin privat. Ligji aktual i punës diskriminon gratë në tregun e punës. Meqenëse barra financiare e lejes së lehonisë bie kryesisht mbi punëdhënësit, kompanitë private dekurajohen të punësojnë gra. Nga ana tjetër, pushimet prindërore janë të shpërndara në mënyrë të pabarabartë mes grave dhe burrave: nënat mund të marrin deri në dymbëdhjetë muaj leje të lehonisë, ndërsa babai gëzon vetëm dy ditë leje të paguar dhe deri në dy javë leje të papaguar atësie.¹⁰ Kjo i forcon më tej normat tradicionale gjinore dhe mund t'i bëjë punëdhënësit më pak të gatshëm të punësojnë gra për shkak të periudhës së gjatë të mungesës së tyre nga vendi i punës dhe tregu në përgjithësi.

Reformimi i dispozitave për lejen prindërore në përputhje me direktivën e BE-së për Balancën Punë-Jetë jo vetëm që do të zvogëlonte paragjykimet e punëdhënësve, por edhe do të nxitë një ndarje më të drejtë të përgjegjësiave të kujdesit në familje.¹¹ Për më tepër, një legjislacion i punës më i ndjeshëm ndaj çështjeve gjinore do t'i detyronte punëdhënësit të ofronin kushte pune miqësore për familjen që mbështesin të gjithë punonjësit. Qeveria duhet gjithashtu të

⁷ MCC (2018). Studimi i fuqisë punëtore dhe shfrytëzimit të kohës në Kosovë.

⁸ KWN (2016). Who cares? Demand, supply and options for expanding childcare availability in Kosovo.

⁹ European Commission (2021). ESPN Thematic Report on long-term care for older people.

¹⁰ Official Gazette of the Republic of Kosova (2010). Law No.03/L-212 on Labour. [LAW NO.03/L-212 ON LABOUR](#)

¹¹ UNFPA (2021). Expanding choices through Family-Friendly Policies. [Expanding Choices through Family-Friendly Policies – Kosovo Women's Network](#)

marrë përsipër një pjesë të barrës financiare të pushimit të lehonisë, pasi një politikë e tillë synon të luftojë diskriminimin ndaj grave në punësim.¹²

4. Mungesa e vendeve të punës miqësore për familjen

Meqenëse gratë mbajnë pjesën më të madhe të përgjegjësi të kujdesit, një pengesë strukturore e rëndësishme për përfshirjen e tyre në tregun e punës është fakti që shumë vende pune nuk janë të dizajnuara për të akomoduar punonjësit me përgjegjësi kujdesi. Pa politika dhe praktika të përshtatshme për familjen, kujdestarët shpesh detyrohen të zgjedhin mes punës dhe familjes, gjë që ul normat e pjesëmarrjes, ndikon në ndërrim më të shpeshtë të vendeve të punës dhe ndërprerje të karrierës.

Politikat miqësore për familjen përfshijnë, por nuk kufizohen vetëm në: orare fleksibël të punës; punë me kohë të pjesshme ose nga shtëpia; leje mjekësore familjare dhe sigurim shëndetësor (veçanërisht për fëmijët); leje prindërore për nënat dhe baballarët; mbështetje për kujdesin ndaj fëmijëve, qoftë financiarisht apo përmes çerdheve brenda vendit të punës; si dhe politika për mundësi të barabarta, mbrojtje nga diskriminimi dhe ngacmimi seksual.¹³

Evidenca nga vende të tjera tregon se përshtatja e këtyre politikave (veçanërisht shërbimet e subvencionuara ose ato brenda vendit të punës për kujdesin ndaj fëmijëve) ka ndikim pozitiv në normën e pjesëmarrjes së grave në tregun e punës.¹⁴ Në Kosovë, ku përgjegjësitë familjare janë arsyeja kryesore pse gratë mbeten jashtë tregut të punës, zbatimi i këtyre masave do të siguronte stimuj financiarë dhe kohorë si për gratë, ashtu edhe për kujdestarët e tjerë për të hyrë në tregun e punës.

Me rëndësi të veçantë është që këto politika të zbatohen përmes një perspektive gjinore, duke siguruar që përgjegjësitë e kujdesit të ndahen në mënyrë të barabartë mes gjinive dhe që normat tradicionale gjinore të mos përforcohen.

5. Mospërputhja e aftësive dhe zgjedhjet arsimore

Përtej pengesave institucionale, një tjetër faktor kritik që kufizon pjesëmarrjen e grave në tregun e punës është mospërputhja e dyfishtë e aftësive dhe profesioneve. Edhe pse gratë përbëjnë shumicën e studentëve në arsimin e lartë, prania e tyre në fusha teknike dhe në profesione me kërkesë të lartë, si ICT dhe inxhinieri, mbetet shumë e kufizuar.

¹² WEF (2017). National Agenda for Women's Economic Empowerment. [National Agenda for Women's Economic Empowerment](#)

¹³ UNFPA (2023). Guidelines for family-friendly workplaces. Expanding choices: Gender-responsive family policies for the private and public sectors in Kosovo.

¹⁴ UNICEF (2019). Linking family-friendly policies to women's economic empowerment.

Në vend të kësaj, gratë janë të përqendruara në mënyrë disproporcionale në arsim, shëndetësi dhe sektorë të tjerë me paga më të ulëta dhe perspektiva më të dobëta rritjeje. Kjo ndarje profesionale forcon mospërputhjen e aftësive: gratë shpesh fitojnë kualifikime që vlerësohen më pak në tregun e punës, ndërsa punëdhënësit në sektorët dinamikë hasin vështirësi në mbushjen e vendeve të lira të punës.¹⁵

Si rezultat, shumë gra raportojnë se kualifikimet e pamjaftueshme ose të papërshtatshme me kërkesën e tregut u pengojnë të gjejnë punësim. Kjo disbalancë krijon kosto për gjithë ekonominë, pasi lë një pjesë të madhe të potencialit njerëzor të pashfrytëzuar në sektorë me rritje të ulët, ndërkohë që sektorët me rritje të lartë përballen me mungesë të fuqisë punëtore të kualifikuar.

6. Udhëheqja dhe ndërmarrësia

Gratë nuk janë të nën-përfaqësuar vetëm në sektorë me potencial të lartë rritjeje, por edhe në rolet e udhëheqjes dhe ndërmarrësi, të cilat kërkojnë aftësi dhe përvojë që shpesh zhvillohen përmes pjesëmarrjes së qëndrueshme në tregun e punës. Këto pozita janë të rëndësishme për avancimin afatgjatë të karrierës dhe pavarësinë financiare. Megjithatë, më pak se 35 për qind e grave në sektorin publik dhe privat shprehin interes për role udhëheqëse, shpesh të kufizuara nga përgjegjësitë familjare, stigmat sociale dhe mungesa e mbështetjes institucionale.¹⁶ Kjo kufizon avancimin e grave në karrierë dhe i përjashton ato nga vendet kyçe të vendimarrjes.

7

Një model i ngjashëm shihet edhe në ndërmarrësi. Vetëm 18 për qind e bizneseve janë në pronësi të grave, ndërsa 2.3 për qind shtesë janë bashkë-pronësi me të paktën një grua.¹⁷ Gratë ndërmarrëse luajnë një rol thelbësor si modele të frymëzimit, duke ndihmuar në rritjen e normave të ndërmarrësisë së grave. Ato gjithashtu kanë më shumë gjasa të punësojnë gra, duke zgjeruar kështu pjesëmarrjen në tregun e punës dhe duke ndihmuar në ndërtimin e një shoqërie më të barabartë gjinore.

Qëndrueshmëria e hendekëve gjinorë në punësim, udhëheqje dhe ndërmarrësi kanë pasoja afatgjata. Karrierat e ndërprera dhe të ardhurat më të ulëta gjatë jetës reduktojnë kontributet sociale të grave, duke ndikuar në pensione më të vogla dhe një rrezik më të lartë të varfërisë në moshën e tretë.

¹⁵ Riinvest (2020). Gratë në tregun e punës. [Grate_ne_tregun_e_punes1667834358.pdf](#)

¹⁶ Riinvest Institute (2022). Vendimarrja e grave në sektorin publik dhe privat në Kosovë. [Vendimarrja_e_grave_ne_sektorin_public_dhe_privat-11673602499.pdf](#)

¹⁷ GAP Institute (2023). Women and Minority Entrepreneurship in Kosovo. [69232_Women_and_Minority_Entrepreneurship.pdf](#)

III. Kostoja ekonomike e normës së ulët të pjesëmarrjes së grave në fuqinë punëtore

Përfashtimi i grave nga tregu i punës i imponon ekonomisë së Kosovës një kosto të konsiderueshme dhe të matshme. Rritja e pjesëmarrjes së grave në fuqinë punëtore jo vetëm që do të rriste ndjeshëm Bruto Produktin Vendor (BPV), por gjithashtu do të përmirësonte të ardhurat e familjeve dhe qëndrueshmërinë sociale.¹⁸ Në nivelin mikro, pjesëmarrja më e madhe e grave përmirëson mirëqenien e familjeve, forcon pavarësinë financiare të grave dhe kontribuon në vendimmarrje më të balancuar brenda familjeve. Në nivelin makro, ajo rrit kërkesën totale, mbështet inovacionin dhe produktivitetin, dhe krijon një ekonomi më të diversifikuar dhe më të qëndrueshme. Një pjesëmarrje më e lartë e grave do të forconte gjithashtu financat publike përmes rritjes së të ardhurave nga taksat dhe kontributet e sigurimeve shoqërore, duke ulur raportet e varësisë dhe barrën mbi skemat e ndihmës sociale. Për më tepër, ulja e hendekut gjinor në punësim do ta afronte Kosovën më pranë mesatares së BE-së, gjë që është thelbësore në kontekstin e integritimit në BE dhe harmonizimit të tregut të punës. Në një vend ku emigracioni i të rinjve dhe rënia demografike janë shqetësime kryesore, mobilizimi i potencialit të grave në fuqinë punëtore bëhet jo vetëm një çështje drejtësie, por edhe një nevojë afatgjatë për konkurrencë dhe zhvillim ekonomik.

Duke përdorur **Indeksin e Hendekut Gjinor në Punësim (GEGI)**, të zhvilluar nga Pennings (2022), vlerësojmë rritjen potenciale të BPV për kokë banori në Kosovë nëse do të mbylleshin hendekët gjinorë në punësim.^{19 20} Të dhënat për punësimin janë marrë nga Administrata Tatimore e Kosovës (Dhjetor 2024) dhe nga të dhënat e tregut të punës të Agjencisë së Statistikave të Kosovës (Anketa e Fuqisë Punëtore, 2022).²¹²²

Indeksi bazik GEGI për Kosovën është 19.4 për qind, duke sugjeruar se barazimi i normave të punësimit të grave me ato të burrave do të rrisë BPV për kokë banori në termin afatgjatë pothuaj për një të pestën. Kjo do të gjeneronte miliarda euro të tjera në prodhim gjatë dekadave të

¹⁸ Verick, Sh. (2018). Female labor force participation and development. [IZA World of Labor - Female labor force participation and development](#)

¹⁹ Indeksi GEGI mat diferencën mes punësimit të burrave në raport me popullësinë e burrave në moshë pune (L_m) dhe punësimin e grave në raport me popullësinë e grave që janë në moshë pune (L_f), si përqindje e punësimit total në raport me popullësinë totale në moshë pune (L_m+L_f). Për këtë analizë është përdorur ekuacioni në vijim:

Indeksi Bazik i Hendekut Gjinor në Punësim - GEGI Index = $100\% \cdot L_m - L_f / L_m + L_f$

²⁰ Pennings, S. (2022) A Gender Employment Gap Index (GEGI) - A simple measure of the Economic Gains from Closing Gender Employment Gaps, with an Application to the Pacific Islands.

²¹ Tax Administration of Kosovo (2025). Data on Employment for 2025. [Open Data - Administrata Tatimore e Kosovës](#)

²² ASK (2025). Key labor market statistics. [Indikatorët kryesorë të tregut të punës \(%\), 2012 - 2024.](#)

ardhshme, duke rritur ndjeshëm standardin e jetesës dhe duke ulur varfërinë. Përkundrazi, kostoja e mundësisë së mosveprimit është nën-shfrytëzimi i gjysmës së fuqisë punëtore, pabarazi e vazhdueshme dhe rritje më e ngadaltë ekonomike.

Për shkak se Indeksi bazik GEGI nuk merr parasysh llojin e punës, dhe në realitet e dimë se burrat dhe gratë punojnë në profesione të ndryshme, analiza zgjerohet te **Indeksi i plotë GEGI**. Indeksi i plotë GEGI kontrollon për llojin e punës, duke bërë dallimin mes punës “më të mira” dhe “punëve të tjera”.²³²⁴

Indeksi i plotë GEGI shfaq se nëse gratë do të punonin në të njëjtin shkallë dhe në të njëjtat profesione si burrat, BPV për kokë banori do të rritej në termin afatgjatë me 21.1 për qind. Në një perspektivë krahasuese, kjo është rritja potenciale e dytë më e lartë në Ballkanin Perëndimor (pas Bosnjës dhe Hercegovinës), duke theksuar urgjencën e reformave për mbylljen e hendekut gjinor në punësim. Mesazhi është i qartë: investimi në pjesëmarrjen e grave në tregun e punës nuk është një kosto sociale, por një strategji ekonomike e rëndësishme për rritje, stabilitet dhe qëndrueshmëri (shih Tabelën 1).

Tabela 1: Indeksi i plotë GEGI në Ballkanin Perëndimor, sipas vendeve

Shteti	Indeksi i plotë GEGI
Bosnja dhe Hercegovina	23.50%
Kosova	<u>21.10%</u>
Maqedonia e Veriut	17.00%
Shqipëria	15.80%
Serbia	8.50%
Mali i Zi	8.30%

Burimi: Të dhënat për Kosovën janë llogaritur nga autori, ndërsa të dhënat për vendet e tjera të BP janë marrë nga Pennings (2022).

²³ Përkufizimi për punësim më të mirë merret nga Pennings (2020) dhe përfshin kategoritë e punësimit që janë relativisht të rralla në vendet me të ardhura të ulëta, por të zakonshme në vendet me të ardhura të larta, duke sugjeruar lidhjen e tyre me produktivitet më të lartë. Punësimi tjetër përfshin punësimin në bujqësi, pylltari dhe peshkim në Kosovë. Shiko: [The Utilization-adjusted Human Capital Index \(UHCI\)](#)

²⁴ Për të llogaritur indeksin e plotë GEGI, përdoret formula në vijim:

$$\text{Indeksi i plotë GEGI} = \text{BEGAP} + (1 - \omega) \text{OEGAP}$$

Pesha (ω) paraqet peshët përkatëse të punësimit më të mirë (BER) dhe punësimit tjetër (OER) në BPV, bazuar në pjesëmarrjen e punëtorëve për secilin lloj punësimi në punësimin total. Për të llogaritur peshën, përdoret formula:

$$\omega = h * (\text{BERM} + \text{BERF}) / (h * \text{BERM} + \text{BERF} + \text{OERM} + \text{OERF})$$

ku $h = \text{HCI} / \text{HCIMin}$

Indeksi i kapitalit njerëzor që përdoret për të llogaritur h (produktivitetin), merret nga llogaritjet e Bankës Botërore për Kosovën në vitin 2020 dhe është i barabartë me **0.57**, ndërsa **HCIMin** merret nga Pennings (2022) dhe është i barabartë me **0.2**.

Një skenar alternativ konsideron vetëm ndikimin e mbylljes së hendekut gjinor në pjesëmarrje në fuqinë punëtore, duke lënë normat e punësimit brenda dy gjinive të pandryshuara.²⁵ Në këtë skenar, pjesëmarrja në fuqinë punëtore për burrat dhe gratë do jetë 60.6 për qind, ndërsa normat e punësimit do të mbeten në 92.3 për qind për burrat dhe 82 për qind për gratë. Rezultatet sugjerojnë se vetëm mbyllja e këtij hendeku do të rrisë BPV për kokë banori me 5.9 për qind në termin afatgjatë, ekuivalent me rreth 340 € për person. Edhe pse ky përfitim është më i vogël krahasuar me skenarin e plotë GEGI, ai tregon se edhe përparimi i pjesshëm në ngushtimin e hendekut gjinor në pjesëmarrje mund të sjellë përfitime makroekonomike të konsiderueshme.

Këto gjetje tregojnë qartë se pabarazia gjinore nuk është vetëm e padrejtë; ajo gjithashtu i kushton Kosovës miliarda euro nga rritja e humbur dhe mundësitë e humbura. Mbyllja e këtyre hendekëve gjinorë do të përmirësonte ndjeshëm potencialin e rritjes, të ardhurat e familjeve dhe standardin e përgjithshëm të jetesës. Përtej përfitimeve ekonomike të qarta, pjesëmarrja më e madhe e grave do të forcoj kohezionin social, do të reduktojë varfërinë dhe do të kontribuojë në një shoqëri më gjithëpërfshirëse dhe më të qëndrueshme. Reformat e synuara për të përmirësuar pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore dhe qasjen në punësim cilësor janë për këtë arsye thelbësore për të çliruar potencialin e plotë ekonomik të Kosovës. Të tilla reforma do ta afronin Kosovën më shumë me standardet e tregut të punës të BE-së, do të ndihmojnë në adresimin e sfidave demografike dhe të emigracionit, dhe do të krijojnë një shpërndarje më të drejtë të mundësive mes grave dhe burrave.

²⁵ **Shkalla e pjesëmarrjes në fuqinë punëtore** i referohet përqindjes së popullsisë në moshë pune që është ose e punësuar, ose aktivisht në kërkim të punës. Ndërsa **shkalla e punësimit** përfshin përqindjen e popullsisë në moshë pune që aktualisht është e punësuar.

IV. Rekomandime për politikat publike

Ndryshimet aktuale në tregun e punës dhe në strukturën demografike të Kosovës kërkojnë një pjesëmarrje më të madhe të grave në tregun e punës. Duke u bazuar në pengesat e identifikuara më sipër, rekomandimet e mëposhtme drejtohen ndaj tre aktorëve kryesorë: qeverisë, komunave dhe sektorit privat.

Rekomandime në nivelin qendror:

- **Zgjerimi i kujdesit të përballueshëm për fëmijë:** Rritja e numrit të institucioneve të kujdesit për fëmijë dhe futja e partneriteteve publike-private dhe skemave të voucher-ëve për të ulur kostot për familjet me fëmijë, ndikon që kohën që gratë shpenzojnë për kujdesin e fëmijëve, ta përdorin për punë të paguar, duke inkurajuar më shumë gra të hyjnë në tregun e punës dhe duke lehtësuar kthimin më të shpejtë në punë për nënat që janë në leje të lehonisë.
- **Rishikimi i ligjit të punës:** Ligji aktual i punës kërkon një reformë më të gjerë për të adresuar disavantazhet strukturore që hasin gratë në tregun e punës. Një prioritet është përafrimi i dispozitave për lejen prindërore me **Direktivën e BE-së mbi Balancën Punë-Jetë (2019/1158)**. Kjo kërkon futjen e katër muajve për leje prindërore në ligjin e punës, e cila është e drejtë për të dy prindërit, është e pa-transferueshme dhe mund të merret deri sa fëmija të mbushë 12 vjeç. Përveç kësaj, leja e atësisë duhet të zgjatet në minimum 10 ditë. Kjo do të ndihmonte në reduktimin e paragjyqimeve të punëdhënësve dhe inkurajimin e ndarjes së përgjegjësisë të kujdesit, duke zbutur penalitetet e karrierës që aktualisht bien në mënyrë disproporcionale mbi gratë.²⁶

Megjithatë, vetëm reforma e lejes prindërore nuk mjafton. Ligji duhet gjithashtu të ofrojë një kornizë për rregullimin e vendeve të punës që janë miqësore për familjen në mënyrë më të gjerë. Kjo përfshin mundësinë e orareve fleksibël të punës, përfshirjen e të dy prindërve në përgjegjësitë e kujdesit dhe, nëse është e mundur, vendosjen e një standardi minimal për mbështetjen e kujdesit për fëmijët nga kompania (qoftë përmes institucioneve brenda vendit të punës, apo subvencioneve).

- **Zgjatja e orarit të shkollës:** Zgjatja e orarit të shkollës dhe ofrimi i kujdesit pas-shkollor të subvencionuar nga qeveria do të lehtësonte mos-përputhjen mes orarit të shkollës dhe orarit të punës, duke ndihmuar nënat dhe kujdestarët e tjerë të balancojnë përgjegjësitë e kujdesit dhe përgjegjësitë profesionale.

²⁶ UNFPA (2021). Expanding choices through Family-Friendly Policies. [Expanding Choices through Family-Friendly Policies – Kosovo Women's Network](#)

Rekomandime në nivel lokal:

- **Forcimi i udhëzimit profesional në shkolla:** Forcimi i këshillimit profesional në shkolla dhe zgjerimi i trajnimeve në sektorë me rritje të lartë, ku dominojnë burrat (p.sh. ICT, inxhinieri), për të përmirësuar qasjen e grave në punë më të paguara dhe mundësi rritje më të larta.
- **Promovimi i trajnimeve profesionale:** Rritja e qasjes së grave në programet e trajnimit profesional, ku kërkesa për punonjës është e lartë (si ICT, inxhinieri dhe energji të rinovueshme), për të rritur shanset e punësimit dhe për të reduktuar mospërputhjen e aftësive.
- **Bashkëpunimi me sektorin privat për të krijuar vende pune gjithëpërfshirëse:** Inkurajimi i bizneseve për të krijuar vende pune miqësore për familjen me qëllim të punësimit dhe mbajtjes së grave në tregun e punës. Njëkohësisht, ofrimi i burimeve për sektorin privat për të përmirësuar praktikën e punësimit dhe për të ndërtuar ambiente gjithëpërfshirëse.
- **Fushata komunale:** Bashkëpunimi me komunitetet dhe organizatat e grave për të zhvilluar fushata ndërgjegjësimi për sfidimin e normave dhe stereotipeve tradicionale gjinore; promovimin e roleve pozitive dhe historive të suksesit në balancimin e përgjegjësi të punës dhe familjes; si dhe promovimin e punëdhënësve që krijojnë mjedise gjithëpërfshirëse.

Rekomandime për sektorin privat:

- **Inkurajimi i vendeve të punës miqësore për familjen:** Kompanitë mund të luajnë një rol kyç në promovimin e barazisë gjinore dhe mbështetjen e kthimit në punë të kujdestarëve. Masat kryesore përfshijnë:
- **Adaptimi i orareve fleksibël të punës** (p.sh. punë nga distanca, orare kyçe, orare të kompresuara, ndarja e punës) për të lehtësuar balancën mes punës dhe përgjegjësi familjare. Për kujdestarët, këto orare fleksibël u mundësojnë të qëndrojnë në punë gjatë periudhave kur kanë përgjegjësi kujdesi. Për punëdhënësit, kjo do të thotë mbajtja e stafit me përvojë, duke ulur kostot e rekrutimit dhe trajnimit.
- **Ofrimi i lejes prindërore për të dy gjinitë** për të siguruar që përgjegjësitë e kujdesit ndaj fëmijëve të ndahen më barabartë brenda familjes. Futja e të drejtave jo të transferueshme për lejen prindërore rrit pjesëmarrjen e baballarëve në kujdes, duke bërë që përgjegjësitë e kujdesit të jenë më të barabarta nga aspekti gjinor. Kjo redukton diskriminimin në punësim dhe ul disavantazhin e karrierës që bie në mënyrë disproporcionale mbi nënat.

- **Promovimi dhe normalizimi i përdorimit të lejes prindërore nga të gjithë punonjësit:** Menaxherët dhe udhëheqësit e lartë mund të japin shembullin dhe të theksojnë përfitimet e angazhimit të baballarëve për familjen dhe kompaninë. Gjithashtu, mund të ofrohen punëtori për prindër të angazhuar për të mbështetur baballarët.
- **Ofrimi i çerdheve brenda vendit të punës ose subvencionimi i shërbimeve të kujdesit për fëmijë, veçanërisht në sektorë me pjesëmarrje më të lartë të grave.** Kujdesi i përballeshëm dhe i qasshëm për fëmijët është një nga faktorët më të fuqishëm që përcaktojnë nëse gratë mund të kthehen në punë pas lindjes. Punëdhënësit që ofrojnë mbështetje për kujdesin përfitojnë nga norma më e lartë e kthimit të nënave dhe kujdestarëve të tjerë.
- **Përdorimi i gjuhës së ndjeshme ndaj gjinisë në të gjitha komunikimet dhe ofrimi i trajnimeve për stafin për zbatimin e politikave miqësore për familjen.** Kjo ndihmon që politikat të mos adoptohen vetëm formalisht, por të praktikohen aktivisht brenda ekipit. Trajnimi i menaxherëve dhe stafit të burimeve njerëzore mbi barazinë gjinore dhe parimet kundër diskriminimit redukton paragjykimet në punësim dhe promovim.
- **Sigurimi i përfaqësimit të barabartë të grave dhe burrave në pozita udhëheqëse.** Normat më të larta të udhëheqjes nga gratë ofrojnë modele frymëzuese për gratë e reja që hyjnë në tregun e punës. Një strukturë udhëheqëse më e barabartë ndikon gjithashtu në performancën e kompanisë, pasi këto kompani performojnë më mirë në inovacion dhe rezultate financiare.

Përfundimisht, përtej reformave politike, ndryshimi i normave dhe besimeve sociale, veçanërisht në zonat rurale ku diskriminimi mbetet i fortë, është thelbësor për të mundësuar një ndryshim të qëndrueshëm.