



Women Economic Forum
Forumi Ekonomik i Grave



AGJENDA NACIONALE PËR FUQIZIMIN EKONOMIK TË GRAVE



Women Economic Forum
Forumi Ekonomik i Grave

AGJENDA NACIONALE PËR FUQIZIMIN EKONOMIK TË GRAVE

Mbështetur nga:



USAID
NGA POPULLI AMERIKAN
OD AMERIČKOG NARODA



Deklaratë mohimi:

“Ky dokument u mundësua nga Programi i Angazhimit për Barazi (E4E), i financuar nga Agjencia e Shteteve të Bashkuara për Zhvillim Ndërkombëtar - USAID dhe implementuar nga Qendra e Trajnimeve dhe Burimeve për Avokim ATRC. Përmbajtja është përgjegjësi e Institutit Riinvest dhe nuk pasqyron domosdoshmërisht pikëpamjet e ATRC, USAID ose të Qeverisë së Shteteve të Bashkuara. “

Autorët:

Instituti Riinvest
Rrjeti i Grupeve të Grave të Kosovës
Gratë për Gratë Kosovë
Qendra Kosovare për Studime Gjinore
Dhoma Ekonomike e Grave të Kosovës - G7
Instituti kërkimor Demokraci për Zhvillim – D4D
Shoqata Afariste e Gruas – She-Era
Qendra Për Mbrojtjen dhe Rehabilitimin e Grave dhe Fëmijëve Liria Gjilan
Rrjeti i organizatave të Grave Rome, Ashkali dhe Egjiptase të Kosovës
Dera e Hapur

Publikuar nga:

INSTITUTI RIINVEST
Lidhja e Prizrenit nr. 42
Prishtinë 10000, Republika e Kosovës
Tel: + 381 (0)38 244320; 223816
www.riinvestinstitute.org



E drejta autoriale © 2017 nga INSTITUTI RIINVEST. Të gjitha të drejtat e rezervuara. Asnjë pjesë e këtij publikimi nuk mund të riprodhohet, të ruhet në ndonjë sistem riprodhimi, apo të transmetohet, në asnjë formë apo nga asnjë mjet, qoftë elektronik, apo mekanik, fotokopjues, regjistruar apo tjetër, pa lejen paraprake me shkrim nga botuesi.

PËRMBAJTJA

Fjalor i Termave.....	6
Hyrje	8
Balanci prindëror në të drejta dhe përgjegjësi ndaj fëmijëve.....	11
Situata aktuale.....	12
Pse të ndryshohen dispozitat në Ligjin e Punës?.....	13
Propozimi për ndryshim të dispozitës ligjore mbi lejen e lindjes.....	15
Propozimi: Leja e lindjes, e atësisë, dhe prindërore 13 muaj.....	16
Kush kujdeset?.....	19
Situata aktuale: Pse nevojitet kujdesi?	20
Rekomandime specifike: Modelet opsionale për rritjen e mundësive të kujdesit për fëmijë ..	21
Modeli 1. Zgjerimi i kujdesit publik të financuar nga shteti.....	21
Modeli 2. Partneritetet Publiko-Private.....	21
Modeli 3. Inkurajimi i bashkë-financimit privat të përkujdesjes për fëmijë.....	22
Modeli 4. Zgjerimi i qendrave të kujdesit për fëmijë me bazë në komunitet.....	22
Modeli 5. Subvencionimi i fëmijëve në qerdhet private.....	23
Tregu i Punës dhe Shkathtësitë.....	25
Situata aktuale.....	26
Rekomandime specifike.....	27
Rritja e numrit të trajnimeve dhe certifikimeve specifike që ofrohen.....	27
Promovimi i sektorëve me potencial për rritje.....	27
Promovimi i udhëzimeve për karrierë.....	28
Promovimi i trajnimeve dhe aftësimit profesional.....	28
Ndërmarrësia e grave.....	29
Situata aktuale.....	30
Rekomandime specifike.....	33
Lehtësira fiskale.....	33
Qasja në financa.....	33
Prokurim Publik Afirmativ.....	33
Trashëgimia.....	34
Bizneset sociale.....	34

FJALOR I TERMAVE

Orari i dyfishtë

Një koncept që përshkruan kohën që gratë shpenzojnë në punë të paguar ashtu edhe në atë të papaguar. Termi orari i dyfishtë / orari i dytë përdoret për të treguar ndikimin që ndarja gjinore e punëve në familjes, e cila i ngarkon gratë në mënyrë jo proporcionale më shumë se burrat, ndikon në ndarjen e përdorimit të kohës për gratë, duke i lënë ato me pak ose aspak kohë të lirë.

Acquis communautaire e Bashkimi Evropian (BE)

Një trup i akumuluar i ligjeve dhe detyrimeve të BE që nga 1958, duke përfshirë të gjitha traktatet, direktivat, rregulloret, vendimet, rezolutat dhe marrëveshjet ndërkombëtare në BE.

Pjesëmarrja e femrave në fuqinë punëtore (PFFP)

Pjesëmarrja e femrave në fuqinë punëtore i referohet përqindjes së grave në ekonomi që janë në fuqinë punëtore, do të thotë ato që janë të gatshme dhe në gjendje të punojnë. PFFP është një indeks që mat raportin e grave që punojnë në tregun e punës së paguar kundrejt popullatës së grave në moshës së punës.

Vendimarrja brenda familjes

Negociatat ndërmjet anëtarëve të familjes që përpiqen të arrijnë në një vendim lidhur me familjen/shtëpinë – zakonisht për vendime që kanë të bëjnë me shpenzimet e të hollave apo të kohës. Vendimarrja brenda familjes përmban elementin

e konfliktit dhe të bashkëpunimit. Fuqia negociuese e një anëtari të familjes përcaktohet nga faktorë të shumtë, por më së shumti nga pozicioni i tyre në të cilin mbështeten (që përfaqëson shumën e të gjitha opsioneve të jashtme që janë përcaktuese se në çfarë pozicioni do të ishte ai/ajo nëse bashkëpunimi brenda familjes dështon).

Hendeku i punësimit

Hendeku i punësimit është një llogaritje ekonomike e cila tregon diferencën në pjesëmarrjen e fuqisë punëtore midis burrave dhe grave.

Leja e lindjes

Një periudhë mungese mjekësore për gratë e punësuar para ose pas lindjes me qëllim të rimëkëmbjes mjekësore dhe kujdesit për fëmijët e mitur.

Leja prindërore

Leja prindërore është mungesa e autorizuar nga puna, siç parashihet me legjislationin vendor, me ose pa pagesë, nga një nënë ose një baba me qëllim të kujdesit për fëmijët, zakonisht fëmijët e sapolindur ose të adoptuar rishtazi. Prindit, sipas ligjit, i garantohet kthimi në vendin e njejtë të punës ose punë me nivel të njëjtë.

Leja e atësisë

Leja e marrë nga baballarët për t'u kujdesur për fëmijët e tyre.

Anketa e Përdorimit të Kohës

Sondazhi statistikor për të mbledhur dhe raportuar të dhëna se si njerëzit shpenzojnë kohën e tyre. Me rëndësi të veçantë në ekonominë feministe, pasi ndihmon në përcaktimin e kohës që gratë shpenzojnë të ndarë në mes të punës së paguar, punës së papaguar, dhe kohës së lirë.

Balanca jetë-punë

Një koncept që përfshin procesin e përcaktimit të kohës së kaluar në mes të punës së paguar dhe aktiviteteve të këndshme ose të pëlqyeshme.

HYRJE

Ekonomia e Kosovës funksionon nën potencialin e mundshëm për rritje për shkak të çështjeve të ndryshme, njëra prej të cilave është nën-përfaqësimi i grave në ekonomi. Gratë në ekonominë e Kosovës përballen me shumë sfida; në fuqinë punëtore, më shumë se 80% e grave janë joaktive, dhe arsyeja kryesore që e japin për këtë jo-aktivitet janë obligimet familjare dhe të kujdesit. Për gratë që janë aktive, shkalla e papunësisë është rreth 37%. Si sipërmarrëse, gratë në ekonominë e Kosovës përfaqësojnë më pak se 10% të pronarëve të bizneseve, dhe ato janë kryesisht biznese të vogla dhe mikro. Për të arritur potencialin për rritje ekonomike, Kosova duhet të punojë drejt përfshirjes më të madhe të grave në ekonomi dhe të ofrojë mundësitë për fuqizimin ekonomik të grave, qoftë si punëmarrëse apo punëdhënëse.

Për këtë qëllim, Instituti Riinvest, si iniciues, bashkë me organizatat tjera themeluese kanë bashkëpunuar në krijimin e një platforme të pavarur, gjithëpërfshirëse e unifikuese të njohur si “Forumi Ekonomik i Grave.” Bashkëpunimi i organizatave në Forum ka prodhuar këtë Agjendë Nacionale për Fuqizimin Ekonomik të Grave që është një dokument udhërrëfyes për angazhimet e ardhshme; e që shërben si masë ankoruese e angazhimeve avokuese të organizatave, bizneseve, përfaqësuesve të punëtorëve, institucioneve publike e donatorëve. Angazhimi dhe zotimi i të gjithë akterëve që avokojnë, përfaqësojnë, janë pjesëmarrës, politik-bërës, apo vendimmarrës, drejt fuqizimit ekonomik të grave në Kosovë, është qëllim kryesor i kësaj Agjende.

Në hulumtimet e realizuara nga anëtarët e Forumit Ekonomik të Grave dhe akterë të tjerë, si institucione ashtu edhe organizata partnere, pasqyrohen problemet reale që gratë i hasin në ekonominë e Kosovës. Në veçanti, përtej nivelit të ulët të aktivitetit në tregun e punës, gratë të cilat janë aktive ballafaqohen me barrierë si për gjetjen e vendit të punës, ashtu edhe për ruajtjen e vendit të punës. Kjo e fundit është dukshëm më problematike në sektorin privat në përgjithësi, siç tregojnë edhe hulumtimet nga vet ky sektor. Për më tepër, dallimet e mëdha si në paga ashtu edhe në respektimin e Ligjit të Punës sa i përket kontratave, orarit, dhe në rastin e grave punëmarrëse, edhe pushimit të lehonisë, në mes të sektorit publik dhe atij privat, e bën sektorin publik punëdhënës shumë më atraktiv. Kapaciteti i limituar i sektorit publik, si punëdhënës më i kërkuar, për absorbim të punëkërkuarve, reflekton nivelin e lartë si të jo-aktivitetit në tregun e punës ashtu edhe të papunësisë.

Në përgjithësi, gratë kanë më shumë gjasë jenë të punësuar në punë të paqëndrueshme – do të thotë, kanë më shumë të ngjarë të marrin pjesë në ekonominë jo-formale, të punojnë në punë që nuk janë në përputhje të plotë me praktikën e legjislacionit të punës, apo të punojnë në punë të ndjeshme. Si rezultat, për të evituar këtë, në procesin e kërkimit të punës, gratë fokusohen në vendet e punës me siguri më të lartë. Më konkretisht, rreth 58% e grave të grup moshës 25-44 konkurrojnë për punë në sektorin publik, krahasuar me vetëm 32% të grave të kësaj grup moshe që konkurro-

jnë në sektorin privat. Edhe në përgjithësi gratë konkurrojnë më shumë në sektorin publik, por dallimi në këtë grup moshë është më i lartë, dhe kjo ndërlihet ngushtë me faktin që gratë në këtë grup moshë kanë gjasa më të mëdha të kërkojnë pushimin e lehonisë gjatë kohës së punësimit. Ky problem që shpesh shërben si bazë për diskriminim apriori të grave gjatë procesit të punësimit, luan rol të rëndësishëm në vendimin e grave për konkurrim në punë, duke preferuar kështu sektorin publik. Përveç kësaj, gratë në sektorin privat, edhe kur janë të punësuar, në rreth 64% të rasteve nuk mund të kërkojnë pushim të lehonisë nga punëdhënësi. Arsyet kryesore për këtë janë pamundësia e marrjes së këtij pushimi me pagesë, siç e parasheh ligji; frika e humbjes së punës; dhe fakti që punëdhënësit nuk u ofrojnë atyre pushim të lehonisë në përgjithësi. Nga ato gratë cilat marrin pushimin e lehonisë në vend të punës, kohëzgjatja e pushimit është rreth 7 muaj tek gratë e punësuar në sektorin privat ndërsa për ato në sektorin publik është rreth 8 muaj. Kohëzgjatja e pushimit të realizuar të lehonisë, më e shkurtër se ajo që garantohet me ligj, posaçërisht në rastin e grave të punësuar në sektorin publik, ku siguria në punë është më e lartë, shërben si sinjal i rëndësishëm për ndryshimin e politikave të ndërlidhura.

Duke qenë që shumica e grave joaktive në treg të punës nuk aktivizohen për shkak të obligimeve familjare, kombinuar me faktin që infrastruktura publike për mbështetjen e aktivizimit ose edhe ri-aktivizimit të grave në tregun e punës është e mangët, kthimi i grave në tregun e punës, posaçërisht pas pushimit të lehonisë është indikator real për gatishmërinë e tyre të kenë rol kyç në ekonominë e Kosovës. Roli i institucioneve shtetërore në ngushtimin, apo edhe zhdukjen, e hendekut në mes të nevojës për kujdes publik për fëmijët dhe të moshuarit dhe mungesës së kësaj infrastrukture është kyç. Me gjetjen e modeleve dhe metodave inovative dhe të zbatueshme për të përfshirë kujdesin publik si pjesë të shërbimeve publike, posaçërisht në nivel komunal, do të lehtësohej barra e kujdesit grave nëpër familje. Po ashtu, gatishmëria e evidentuar si nga gratë ashtu edhe nga burrat në hulumtimet e organizatave anëtare të Forumit, për përfshirjen e pushimit të atësisë dhe atij prindëror, duhet të kanalizohet drejt formalizimit në dispozita ligjore. Kështu, ligji do të siguronte të drejta dhe obligime të barabarta prindërore.

Tregu i punës në Kosovë, përveç nivelit të lartë të jo-aktivitetit, karakterizohet edhe me nivel brengosës të papunësisë. Një pjesë e nivelit të papunësisë mund t'i atribuohet edhe mospërputhjes në mes të shkathtësive të fuqisë punëtore dhe shkathtësive të nevojshme për punëdhënësit. Një mënyrë e trajtimit të këtij problemi janë qendrat e trajnimit profesional dhe shkollat e arsimit dhe aftësimit profesional. Sidoqoftë, specializimet e ofruara në këto qendra dhe shkolla shpesh shpërfaqin dallime gjinore. Reformimi i trajnimeve dhe specializimeve që ofrohen, në mënyrë që të eliminojnë dallimet gjinore dhe të akomodojnë nevojat e tregut, duke u dhënë mundësi të barabarta si grave ashtu edhe për burrave, është hap i parë drejt përmirësimit të mundësive për aktivizim dhe ri-aktivizim të grave në tregun e punës.

Nga perspektiva tjetër, ndërmarrësia e grave ka rëndësi gjithnjë e më të madhe për komunitetin e biznesit dhe për ekonominë e Kosovës në përgjithësi. Niveli i ulët i ndërmarrjeve në pronësi të grave paraqet anën tjetër të stagnimit në fuqizimin ekonomik të grave në Kosovë. Me më pak se 10% të bizneseve në pronësi të grave, sektori privat i Kosovës ka mungesë të diversitetit. Ky nivel i ulët i grave ndërmarrëse lidhet ngushtë me mungesën e trashëgimisë, që vërehet nga fakti që rreth 67% e grave në Kosovë nuk marrin trashëgimi nga familja. Si rezultat, ato ballafaqohen me mungesë të pavarësisë financiare për të filluar biznes. Mirëpo, gratë të cilat me sukses i kanë tejkaluar sfidat fillestare të hapjes së biznesit, ballafaqohen me sfida tjera, të cilat në masë të madhe lidhen me financim në vazhdimësi të biznesit. Hulumtimet tregojnë se vetëm 12% të bizneseve në pronësi të grave të cilat kanë investuar në bizneset e tyre në vitin e fundit e kanë bërë këtë duke shfrytëzuar kredi nga bankat apo institucionet tjera financiare. Përveç kësaj, koncentrimi i grave në biznese të vogla dhe mikro, si dhe nivelet e ulëta të qarkullimit vjetor që ato kanë, ndikojnë që më pak se 1% e të ardhurave vjetore të rrjedhin nga pjesëmarrja në prokurim publik, që është një nga format kryesore të gjenerimit të qarkullimit për shumë biznese në sektorin privat. Angazhimi në ofrimin e lehtësirave financiare për bizneset start-up në pronësi të grave si dhe ndryshimet potenciale që mund të ndikojnë në rritjen e pjesëmarrjes së grave në prokurim publik janë hapa konkret drejt përmirësimit të ambientit të të bërit biznes për gratë në Kosovë.

Duke pasur parasysh situatën, angazhimi i akterëve qeveritarë e jo-qeveritarë drejt fuqizimit ekonomik të grave, duhet të jetë i organizuar dhe i ankoruar në një mision të përbashkët. Në të vërtetë, e gjithë përpjekja për avancimin e rolit të grave në ekonomi, qoftë si qytetare aktive, qoftë si punëtore e qoftë si ndërmarre, duhet të ketë karakter gjithëpërfshirës të akterëve më të rëndësishëm në vend.

Agjenda Nacionale për Fuqizimin Ekonomik të Grave identifikon çështjet me interes për tejkalimin e barrierave dhe zgjidhjen e problemeve që ndikojnë në

mungesë të realizimit të plotë të potencialit ekonomik të grave në Kosovë. Këto çështje janë identifikuar nga analizat dhe raportet hulumtuese si dhe nga puna në teren e të gjithë organizatave të përfshira në përpilimin e saj. Në Agjendë prezantohen problemet e identifikuara, shpjegimin se si këto probleme ndikojnë negativisht në fuqizimin ekonomik të grave, dhe jep propozime dhe rekomandime konkrete për përmirësimin e këtyre problemeve. Dokumentet pozicionuese në Agjendë paraqesin orientimin strategjik për ndryshim që shërben si bazë për përpilimin e planit të mëtejshëm të veprimit dhe hapave konkret.

**BALANCI PRINDËROR
NË TË DREJTA DHE
PËRGJEGJËSI NDAJ
FËMIJËVE**

BALANCI PRINDËROR NË TË DREJTA DHE PËRGJEGJËSI NDAJ FËMIJËVE

Balanci i barrës së individëve, punëdhënësve, dhe shtetit

Situata aktuale

Në Kosovë, pjesëmarrja e përgjithshme e fuqisë punëtore vlerësohet nga Agjencia e Statistikave të Kosovës (ASK) në 38 përqind, një nivel që është më i ulët se shumica e vendeve në rajon, megjithatë ky nivel zvogëlohet nga shkalla edhe më e ulët e pjesëmarrjes së grave. Pjesëmarrja e burrave në fuqinë punëtore në Kosovë është 58 përqind, ndërsa ajo e grave është 18 përqind. Hendeku i punës - dallimi në pjesëmarrjen e burrave dhe grave në fuqinë punëtore në Kosovë është në 39 përqind.

Për më tepër, pjesëmarrja e fuqisë punëtore të grave në Kosovë, prej 18 përqind, është më e ulëta në rajon, duke kaluar të gjitha vendet fqinje. Kjo do të thotë se shkalla e jo-aktivitetit të grave në Kosovë është rreth 82 përqind. Vendi me pjesëmarrjen tjetër më të ulët të grave është Bosnja dhe Hercegovina, me një normë prej 34 përqind, që është akoma 16 përqind më e lartë se ajo e Kosovës. Pjesëmarrja e femrave në vendet e tjera në rajon është e ngjashme me afër 44 përqind, më e larta në Serbi dhe Shqipëri në 45 përqind ndërsa në Mal të Zi dhe Maqedoni është 43 përqind respektivisht.

Gratë zakonisht arsyetojnë inaktivitetin e tyre në fuqinë punëtore me përgjegjësi personale ose familjare, me 39 përqind të grave jo aktive që japin këtë

arsye, krahasuar me vetëm 4 përqind të burrave. Kjo tregon një tendencë të grave që të mos i sfidojnë normat shoqërore dhe marrin më shumë përgjegjësi në punën e familjes dhe të kujdesit të papaguar, si rezultat kanë më pak orë në dispozicion për punë të paguar. Kjo është gjithashtu në përputhje me arsyet që gratë i kanë dhënë për të punuar me kohë të pjesshme, ku përgjegjësitë familjare dhe puna e kujdesit përbëjnë 48 për qind të grave që punojnë me kohë të pjesshme.

Gratë në Kosovë po ashtu përballen me një normë më të lartë të papunësisë sesa burrat. Sipas Agjencisë së Statistikave të Kosovës, shkalla e papunësisë për gratë është 37 përqind, krahasuar me shkallën e papunësisë së burrave prej 32 përqind. Një ndryshim edhe më i madh shihet në shkallën e punësimit midis burrave dhe grave, që rezulton si nga shkalla e ulët e pjesëmarrjes dhe nga papunësia e lartë, ku shkalla e punësimit për gratë në moshë pune është 12 përqind ndërsa ajo e burrave në moshë pune është 39 përqind. Nga ato gra që janë të punësuar, gati 40 përqind janë të punësuar në sektorët e arsimit dhe shëndetësisë, të cilat janë ndër më të ultat në sektorin publik. Burrat, nga ana tjetër, janë të punësuar kryesisht në sektorin e prodhimit, tregtisë dhe ndërtimit.

Niveli i lartë i papunësisë së grave reflektohet edhe në diskriminim në procesin e punësimit të grave. Dy arsye kryesore të evidentuara për diskriminimin gjinor në procesin e punësimit, sipas grave dhe burrave njësoj, janë shoqëria patriarkale me 43 përqind dhe pushimi i lehonisë me 26 përqind. Kjo e para mbetet problematike si për gratë jo-aktive në tregun e punës, ashtu edhe për ato që janë duke kërkuar punë. Ndërsa, pushimi i lehonisë përveç që shërben si arsye për diskriminim në punësimin e grave, duke i favorizuar kështu burrat në punësim, është edhe problem me të cilin përballen gratë edhe kur janë të punësuar.

Efekti negativ i dispozitave të pushimit të lehonisë në Kosovë ka rezultuar të jetë i dyfishtë: prodhon barrë më të lartë financiare për punëdhënësit, e cila është dëmtuar me diskriminim ndaj grave në tregun e punës. Shqetësimi kryesor lindë nga kohëzgjatja e pushimit të lehonisë dhe struktura e kompensimit që e karakterizon atë. Neni 49 është supozuar të jetë burimi i diskriminimit ndaj grave në tregun e punës, që nga fazat e hershme të procesit të punësimit, kryesisht për shkak të pamundësisë së bizneseve të përballen me barrë financiare shtesë në një periudhë kur sektori privat po përballlet me shumë pengesa të tjera.

Implikimet financiare të bizneseve kanë ndikuar gjerësisht në politikat e punësimit. Kjo përfshin diskriminimin gjinor gjatë procesit të punësimit, me anë të të cilit gratë në moshën e lindjes së fëmijës në përgjithësi përballen me pengesa shtesë për shkak të perceptimit të punëdhënësve ndaj potencialit të tyre për përdorimin e dispozitave për pushimin e lehonisë. Edhe në rast të punësimit, dispozitat e tanishme kanë tendencë të ofrojnë vend për bizneset për të krijuar një praktikë që u ofron grave kontratë më të shkurtër më pak se një vit. Në afat më të gjatë, këto dispozita mund të dëmtojnë pagat e grave, në kuptimin që të ardhurat e tyre nuk do të ishin të barabarta me burrat.

Kështu, duke pasur parasysh pozitën e grave në tregun e punës në Kosovë dhe nevojën për përmirësimin e kësaj pozite, si politikë e zhvillimit ekonomik por dhe si avancim drejt barazisë gjinore, është e nevojshme që të jepen rekomandime për t'i eliminuar

pengesat e identifikuara. Si rezultat, pengesat që rezultojnë nga dispozitat ligjore të ndërlidhura me pushimin e lehonisë duhet të ndryshohen në mënyrë që ato të mos ndikojnë negativisht në aktivizimin dhe punësimin e grave.

Pse të ndryshohen dispozitat në Ligjin e Punës?

Në Ligjin aktual të Punës në Kosovë, në rast të lindjes, pushimi i jepet pothuajse ekskluzivisht vetëm nënës, ndërsa të atit të fëmijës i jepen vetëm dy ditë pushim. Ligji parasheh 12 muaj pushim lindjeje, nga të cilat 9 paguhen. Prej këtyre 9 muajve të paguar të pushimit të lindjes, 6 të parët paguhen nga punëdhënësi me 70 përqind të pagës që merr gruaja sipas kontratës, 3 muajt e ardhshëm paguhen nga qeveria me 50 përqind të pagës mesatare të Kosovës. Tre muajt e fundit nuk paguhen. Në anën tjetër, babai merr 2 deri 3 ditë pushim të paguar, me dispozita të paspecifikuara.

Marrëveshja Kornizë për Pushimin e Prindërve, e cila zbatohet përmes Direktivës së Këshillit 2010/18/BE:

“Pushimi do të jepet për të paktën një periudhë prej katër muajsh dhe për të nxitur mundësitë e barabarta dhe trajtimin e barabartë midis burrave dhe grave, në parim, duhet të sigurohet në bazë të pa-transferueshme. Për të inkurajuar një marrje më të barabartë të pushimit nga të dy prindërit, të paktën një nga katër muajt do të sigurohet në një bazë të pa-transferueshme. Modalitetet e zbatimit të periudhës së pa-transferueshme do të përcaktohen në nivel kombëtar nëpërmjet legjislationit dhe / ose marrëveshjeve kolektive duke marrë parasysh rregullimet ekzistuese për pushimet në shtetet anëtare.”

Dispozitat e tanishme ligjore janë të paqëndrueshme në afat të gjatë, veçanërisht pasi ato sigurojnë një bazë për një trajtim të pabarabartë të grave dhe burrave në punësim, pasi që punëdhënësit konsiderojnë një kosto më të lartë të punësimit të grave, veçanërisht grave të moshës së lindjes së fëmijës. Përderisa diskriminimi i tillë nuk lejohet ligjërisht, mbetet në

Në mënyrë që rekomandimet për ndryshimin e Ligjit të jenë të bazuara në informata reale, argumentet në këtë dokument pozicionues bazohen në të gjeturat e hulumtimeve nga Riinvest, D4D, e Rrjeti i Grupeve të Grave të Kosovës.

Më poshtë është paraqitur kohëzgjatja e pushimit të lindjes për gratë e punësuar, si në përgjithësi, ashtu edhe në ndarje sipas sektorit të punësimit.

FIG. 1 KOHËZGJATJA E PUSHIMIT TË LINDJES SIPAS ANKETËS ME GRA TË PUNËSUARA

Pushimi i lindjes sipas Ligjit të Punës	6 muaj	3 muaj	3 muaj
12 muaj pushim i lindjes	70% e pagës së paguar nga punëdhënësi	50% e pagës mesatare të Kosovës e paguar nga Qeveria	e papaguar
Mesatarja e gjithë mostrës: 8 muaj, 20 ditë	8 muaj, 20 ditë		
Gra në sektorin publik: 9 muaj, 14 ditë	9 muaj, 14 ditë		
Gra në sektorin privat: 7 muaj, 21 ditë	7 muaj, 21 ditë		

diskrecionin e punëdhënësit për të marrë vendime për punësim, të cilat ligjërisht mund të jenë objektive, por në realitet mund të jenë diskriminuese në baza gjinore.

Nga kjo vërehet që përderisa shpesh argumentohet që gratë në sektorin privat kthehen në vendin e punës para përfundimit të pushimit të lehonisë prej 12 muajsh për shkak të nevojës, edhe gratë në sektorin publik, sektor ky në të cilin në asnjë mënyrë nuk mund të ju rrezikohet vendi i punës si rezultat i pushimit të lehonisë, kthehen në vendin e punës para përfundimit të pushimit total. Kështu, në realitet, gratë e punësuar, nuk shfaqin gatishmëri që të qëndrojnë jashtë vendit të punës për tërë vitin e pushimit të lehonisë që u garantohet me ligj.

Përveç grave punëmarrëse, qëndrimet e grave sipërmarrëse në këtë aspekt janë po ashtu shumë me rëndësi, duke pasur parasysh faktin se ato preken nga të dyja anët e këtyre dispozitave – duke qenë gra të cilat kanë marrë ose mund të marrin leje të lindjes, dhe njëkohësisht, punëdhënëse të cilat duhet t'u japin leje punëtorëve të tyre. Në pyetjen se cila do të duhej të ishte kohëzgjatja e lejes së lindjes, mesatarisht, ato u shprehën se do të duhej të ishte rreth 7 muaj e dy javë.

Mirëpo, për nga zbatimi i dispozitave lidhur me lejen e lindjes, rreth 64 përqind të grave pronare të bizneseve të anketuara besojnë se punëtorët e punësuar nga konkurrenca e tyre nuk e marrin lejen e lindjes siç e parasheh ligji. Çështjet më të shpeshta për këtë shihen mungesa e mundësisë të merret ky pushim me pagesë dhe frika për humbjen e vendit të punës. Këto probleme, siç janë cekur edhe më herët, janë evidentuar edhe nga sektori privat në përgjithësi, duke theksuar barrën që punëdhënësit e marrin si arsye për veprime të tilla.

Në anën tjetër, baraspeshimi i obligimeve prindërore ndaj fëmijëve, që do të përfshinte pushimin e atësisë, është i mirëpritur si nga gratë sipërmarrëse ashtu edhe nga ato të punësuar. Më shumë se 86 përqind e grave sipërmarrëse besojnë se ligji në fakt duhet të garantojë edhe lejen e atësisë për baballarët. Për më tepër, katër nga pesë gra sipërmarrëse kanë shprehur gatishmërinë të kompensojnë burrat për lejen e atësisë.

Në vazhdimësi të kësaj, edhe gratë e punësuar janë anketuar në lidhje me lejen e atësisë dhe nëse ky duhet të garantohet me Ligj. Rezulton se mendimi i përgjithshëm i grave të intervistuar është se leja e atësisë duhet të rregullohet dhe parashihet me ligj,

me 74 përqind. Vetëm 6 përqind nuk pajtohen me këtë dhe 20 përqind e mbetur kanë deklaruar të mos kenë ndonjë mendim për këtë çështje.

Propozimi për ndryshim të dispozitës ligjore mbi lejen e lindjes

Kur flasim për barazinë gjinore, me doemos flasim për të drejta dhe përgjegjësi të barabarta të grave dhe burrave në rolet e tyre prindërore. Për të arritur ekuilibër në mes të prindërve në rolin e tyre të barabartë, duhet së pari të krijohen politika të cilat kur implementohen e krijojnë bazën për rol të barabartë të prindërve. Sidoqoftë, dy parakushte janë qenësore për suksesin e këtyre politikave (i) këto politika duhet të mbështeten nga aktet të cilët kanë rol primar në implementimin e tyre (punëmarrësit, punëdhënësit, dhe qeveria) si dhe (ii) të krijohen mundësitë për ndryshimet shoqërore e kulturore të nevojshme. Duke u bazuar në arsyeshmërinë ekonomike dhe politik-bërëse, është analizuar mundësia ideale për plotësimin e parakushtit të parë, ashtu që të krijohet baza për plotësimin e parakushtit të dytë, i cili në vetvete është vështirë i matshëm e i analizueshëm.

Është e nevojshme të diskutohen çështjet të cilat dalin nga propozimi, specifikisht nga propozimi për lejet e paguara nga punëdhënësit. Këto implikime ndikojnë drejtpërdrejt së pari në mbështetjen që një propozim i tillë do të ketë në nivel të sektorit, e pastaj edhe në arritjen e barazisë të cilën e synojmë. Barazia në mes të grave dhe burrave në treg të punës, e posaçërisht në procesin e punësimit duhet të ketë synim ofrimin e barabartë të mundësive për gratë dhe burrat, e jo të krijohen incentiva që mundësitë për burra të jenë të reduktuara në mundësitë e limituara që gratë i kanë sot (të ketë progres në vend se regres drejt mesatares më të ulët).

Sa i përket kohëzgjatjes së lejes së lindjes dhe prindërore, kohëzgjatja në total e lejes duhet të mbetet e ngjashme me atë aktuale, sidoqoftë, implikimet e pagës, dhe të ndarjes së lejes në mes të prindërve duhet të ndryshojnë.

Gjithashtu, janë identifikuar çështjet në vijim si çështje me rëndësi të adresohen nga modeli i ri i lejes së lindjes dhe asaj prindërore, që i përket ndryshimit

të sistemit dhe kohëzgjatjes së lejes së paguar nga punëdhënësi, dhe nga shteti.

1. Propozimi për ndryshim të lejes së lindjes dhe prindërore duhet të ketë parasysh ndikimin që do të ketë jo vetëm në punëdhënësin individual por edhe ndikimin në sektorin në përgjithësi. Kështu, një propozim i cili mund të jetë më i leverdishëm për punëdhënësin individual mund të mos pranohet nga sektori në përgjithësi.

2. Propozimi parasheh angazhim më të madh të shtetit, duke treguar edhe gatishmërinë për përimësimin e Ligjit të Punës, mirëpo në të njëjtën kohë ndarjen e barrës në mes punëdhënësve të ndryshëm – që punësojnë gra dhe burra.

3. Duke pasur parasysh vështirësitë për ndryshim dhe plotësim të ligjeve, ky model, po ashtu parasheh që vendimi mbi barrën financiare të lejes së lindjes të merret me Udhëzim Administrativ. Kjo do të mundësojë që barra e pagës nga modeli i propozuar të ndryshojë në kornizë afatmesme.

4. Modeli parasheh përfshirje financiare të punëdhënësve në lejen mjekësore të lindjes (4+1) për kohëzgjatje të caktuar, deri në konsolidimin dhe implementimin e Fondit për Sigurime Shëndetësore. Duke ndryshuar Udhëzimin Administrativ për implikimet financiare të lejes mjekësore të lindjes, barra e punëdhënësit i kalon Fondit për Sigurime Shëndetësore.

5. Deri në këto ndryshime, nga perspektiva e punëdhënësve individual, ulja e lejes së paguar nga punëdhënësi (i) do të lehtësojë barrën e punëdhënësve individual, të cilët do të paguajnë mesatarisht 70% të pagës, ashtu siç parashihet të paguajnë me ligjin aktual, mirëpo për kohë të shkurtuar (për dy muaj më pak), ndërsa, (ii) sa i përket sektorit në përgjithësi, barra do të ulet për një muaj. Sidoqoftë, barra e punëdhënësit individual, si dhe barra më e vogël e sektorit në

përgjithësi, duke zvogëluar barrën për leje të lindjes në mes punëdhënësve të grave ose burrave, luan rol tejet të rëndësishëm për të minimizuar mundësinë e diskriminimit në punësim.

6. Nëse analizojmë tregun e punës, shohim që nga prindërit e punësuar, afërsisht 1/3 janë nëna të punësuar, ndërsa 2/3 baballarë. Kështu, punëdhënësit, me distribuim normal, kanë të punësuar 2/3 burra, të cilët potencialisht do të kërkojnë të marrin lejen e tyre të garantuar me ligj, gjë që përkthehet në 1 muaj me pagë 70% për 2/3 e punëtorëve, dhe pagë 70% për 4 muaj për 1/3 e fuqisë punëtore, në rastin kur të gjithë baballarët marrin lejen e atësisë ose prindërore, gjë që nuk pritet të ndodhë menjëherë.

7. Modeli i propozuar gjithashtu merr parasysh dallimin gjinor në paga, duke u bazuar në të dhënat e Agjencisë së Statistikave. Sidoqoftë, edhe pse këto dallime në paga kanë ndikim në punëdhënësit individual dhe

në sektorin privat në përgjithësi, për thjeshtësi të kalkulimeve të prezantuara këtu, do të përdoret paga mesatare e sektorit privat, si punëdhënësi më i madh në Kosovë. Derisa, është tejet e dobishme të krijohen sa më pak mundësi për diskriminim në paga në baza gjinore, është qenësore që mungesa e diskriminimit nuk është e barazvlefshme me uljen e pagave të burrave, por me rritjen e pagave të grave.

Këto implikime, të cilat do të krijojnë pakënaqësi dhe hapësirë për kundërshtim të ndryshimit të politikave që lidhen me lejen e lindjes nga ana e punëdhënësve, duhet të minimizohen, ashtu që të arrihet pranueshmëri sa më e lartë nga të gjithë akerët në aprovimin e modelit të ri të propozuar për lejen e prindërve.

Pas analizave të implikimeve dhe barrës së ndryshimit të ligjit, propozohet modeli në vijim:

Propozimi për ndryshim të dispozitës ligjore mbi lejen e lindjes

Pushimi mjekësor Leja e lindjes dhe atësisë

	Leja e lindjes/atësisë	% e pages bazë
Nëna	4	70%
Baba	1	70%
Totali për familje	5	

Leja prindërore

	Leja prindërore	% e pages mesatare
Nëna	4	50%
Baba	4	50%
Totali për familje	8	

Sikurse edhe aktualisht, dhe me propozimet e një numri të konsiderueshëm të akterëve, leja e mundshme arrin 13 muaj, ngjashëm me tani, nëse familja merr vendim që të shfrytëzojë lejen e ofruar brenda vitit të parë. Fillimisht, nëna do të ketë deri në katër muaj leje mjekësore të lindjes me pagesë 70% e pagës së saj e paguar nga punëdhënësi. Kjo leje mund të merret e të fillojë të zbatohet para lindjes së fëmijës. E njëjta do të vlen edhe për babain, i cili do të ketë një muaj leje mjekësore të atësisë të paguar 70% të pagës së tij nga punëdhënësi. Leja do të mund të merret kurdo deri sa fëmija të arrin moshën një vjeçare.

Deri në funksionalizimin e Fondit për Sigurime Shëndetësore, leja e lindjes dhe e atësisë do të mbulohet nga punëdhënësi. Me funksionalizimin e këtij Fondi, punëdhënësit lirohen nga kjo barrë financiare. Mbulueshmëria financiare e lejes mjekësore të lindjes, asaj të atësisë, dhe asaj prindërore, do të rregullohet me Udhëzim Administrativ, i cili fillimisht do të aprovohet si dispozitë kalimtare deri në funksionalizimin e Fondit për Sigurime Shëndetësore. Kur ky fond fillon të implementohet, punëdhënësit lirohen nga mbulimi i pushimit mjekësor për punëtorët e tyre në rast të lindjes, si për nënat, ashtu edhe për baballarët. Me

anë të këtij modeli, edhe deri në ndryshimin e dispozitave të mbulueshmërisë financiare nga punëdhënësi në Fondin për Sigurime Shëndetësore, punëdhënësit individual kanë barrë më të vogël se siç parashihet me Ligjin aktual, por edhe sektori në total ka barrë më të vogël (duke i mbuluar 4+1 muaj, në vend se 6).

Shteti do të merr barrën për 8 muaj të pushimit prindërorë, të ndarë në mënyrë të barabartë në mes të prindërve, me 50% të pagës mesatare në Kosovë. Kjo do të shpërndante barrën financiare në mes të punëdhënësve individual privat dhe shtetit, dhe do të dëshmonte gatishmërinë për të kontribuar në barazi gjinore.

Ky propozim, tenton të shpërndajë barrën financiare në mes të punëdhënësve individual, si dhe shtetit. Duke qenë që një politikë e tillë, ka për qëllim të adresojë diskriminimin ndaj grave në punë marrje, është me rëndësi të dizajnohet e tillë që të jetë e pranueshme për të gjithë akterët që preken nga ky ndryshim. Gjithashtu, është me rëndësi që shteti të dëshmojë përkushtimin në luftimin e diskriminimit gjinor në tregun e punës, dhe mënyra më e mirë është në aprovimin dhe implementimin e politikave të cilat synojnë këtë.

KUSH KUJDESET?

KUSH KUJDESET?

Kërkesat, ofertat dhe opsionet për rritjen e mundësive të kujdesit të fëmijëve në Kosovë

Situata aktuale: Pse nevojitet kujdesi?

Kushtetuta e Republikës së Kosovës përmban Konventën për të Drejtat e Fëmijës, e cila njihet të drejtat e fëmijëve, duke përfshirë "të drejtën për mbrojtje dhe kujdes të nevojshëm për mirëqenien e tyre." Kushtetuta e konsideron edhe KEGJFDG-në ku thuhet se: Për të parandaluar diskriminimin ndaj gruas për shkaqe martesore ose maternitetit, dhe për të siguruar të drejtën e saj efektive për punë, shtetet palë marrin masa të përshtatshme: [...] Për të inkurajuar sistemin e shërbimeve sociale mbështetëse të nevojshme që t'i mundësojnë prindërit të gërshetojnë detyrimet familjare me përgjegjësitë në vendin e punës, dhe të marrin pjesë në jetën publike, sidomos duke nxitur themelimin dhe zhvillimin e një rrjeti qendrash për kujdesin e fëmijëve.

Puna pa pagesë e kujdesit për fëmijë zakonisht kalon pa u vënë re, megjithëse ajo është me rëndësi thelbësore për funksionimin e ekonomisë familjare, komunitetit, mirëqenies njerëzore, si dhe ekonomisë.

E quajtur shpesh punë "riprodhuese" ose "shtëpiake", kujdesi pa pagesë për fëmijë tradicionalisht është trajtuar ndryshe nga puna me bazë në treg.

Në Kosovë, shkalla e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore të grave është ndër më të ulëtat në botë: 18.6%.¹ Shkalla e papunësisë në mesin e grave është 31.8%.² Në anketën e fuqisë punëtore të vitit 2015, 11.4% të grave kanë deklaruar se ato nuk punojnë për arsye se janë të detyruara të kujdesen për fëmijët ose personat e moshës madhore me nevojë të veçanta (krahasuar me 0.2% të burrave).³ Përveç kësaj 38.5% e grave të tjera kanë deklaruar se nuk punojnë si rezultat i të përgjegjësisë të tjera personale ose familjare (krahasuar me 3.8% të burrave). Në anketën me familje të realizuar nga RrGGK-ja në vitin 2016, 17.8% e grave (krahasuar me 2% të burrave) kanë deklaruar se përgjegjësitë e kujdesit ishin arsyeja kryesore pse ato nuk punojnë me pagë; 16.1% e grave e kanë identifikuar punën e kujdesit për shtëpi si arsyen kryesore (2.8% të burrave).⁴

1 Agjencia e Statistikave të Kosovës - Anketa e Fuqisë Punëtore 2016

2 Po aty.

3 Agjencia e Statistikave të Kosovës - Anketa e Fuqisë Punëtore 2015

4 Rrjeti i Grupeve të Grave të Kosovës - Kush kujdeset? 2016

Komisioni Evropian ka krijuar "Objektivat e Barcelonës", në të cilat thuhet se:

Shtetet Anëtare duhet të heqin pengesat për pjesëmarrjen e krahut të punës nga radhët e grave, duke marrë parasysh kërkesën për qendra të kujdesit për fëmijë dhe në pajtim me modelet kombëtare të ofrimit, për të ofruar kujdes për fëmijë deri në vitin 2010 për të paktën 90% të fëmijëve nga 3 vjeç deri në moshën kur ndjekja e shkollës bëhet e detyrueshme dhe për të paktën 33% të fëmijëve nën 3 vjeç

Rekomandime specifike: Modelet opsionale për rritjen e mundësive të kujdesit për fëmijë

Ekzistojnë disa modele të mundshme për investim në rritjen e mundësive për kujdesin për fëmijët. Komuna individuale, biznese private dhe donatorë do të zgjedhin modelin apo kombinimin e modeleve që do të kryen punë më së miri me grupin specifik të synuar, në bazë të nevojave lokale, mundësive dhe burimeve në dispozicion.

Modeli 1. Zgjerimi i kujdesit publik të financuar nga shteti

Sigurimi i qasjes në kujdesin kualitativ të fëmijëve është përgjegjësi e shtetit sikurse është përcaktuar në Kushtetutë dhe Ligjin për Edukimin Parashkollor, i cili përcakton që autoritetet e komunave duhet të plotësojnë nevojat e komunitetit. Edukimi parashkollor financohet përmes granteve të veçanta për edukim nga buxheti kryesor i Republikës së Kosovës; të ardhurat vetanake që gjenerohen nga institucionet edukative dhe trajnuese dhe granteve të komunave. Shuma e grantit specifik llogaritet në përputhje me një formulë të ndarjes, bazuar në regjistrimin e nxënësve dhe standardeve që vihen nga Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë (MASHT). Ministria e Financave duhet të mbështesë kërkesat e niveleve lokale për shtim të institucioneve parashkollore, kur ato janë në linjë me obligimet ligjore të institucioneve publike; kur ka prova se ekziston nevoja; kur ka edhe përkrahje nga publiku. Ristrukturimet buxhetore po ashtu mund të shërbejnë për ndarjen e resurseve për të mbështe-

tur rritjen e mundësive të kujdesit për fëmijë, siç lidhen me rolin dhe përgjegjësitë e tyre specifike.

MASHT-i duhet të mbështesë numrin e fëmijëve në arsimin parashkollor dhe të rrisë cilësinë e edukimit para shkollor siç parashihet me Ligjin për Edukimin Parashkollor. Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale (MPMS) është e mandatuara të dizajnojë skema sociale dhe të ndajë resurse për të subvencionuar kujdesin për fëmijë për familjet me të ardhura të ulëta; prindërit e vetëm; personat e papunësuar kur marrin pjesë në intervistat e punës; personat e papunë që ndjekim trajnime profesionale; si dhe të mbijetuarit e dhunës gjinore. Për më tepër, institucionet publike parashkollore mund të mbledhin fonde dhe donacione nga prindërit e fëmijëve të regjistruar; fitimin nga shitjet e produkteve dhe shërbimeve; donacione nga komuniteti, në formë të dhuratave dhe mallrave tjera. Procedurat për mbledhjen e këtyre resurseve përcaktohen përmes një marrëveshjeje speciale mes institucionit dhe Ministrisë së Financave.

Modeli 2. Partneritetet Publiko-Private

Partneriteti publiko-privat (PPP) është partneritet në mes subjekteve private dhe atyre publike për të ofruar shërbime. Sa i përket shërbimeve të kujdesit për fëmijë, një PPP mund të përfshijë krijimin e një partneriteti në mes të sektorit publik dhe atij privat për të hapur dhe/ose menaxhuar një apo më shumë qendra të kujdesit për fëmijë. Ekzistojnë disa shembuj pozitiv të PPP-ve që sigurojnë shërbime të kujdesit në shtetet tjera. Në Kosovë, të gjitha PPP-të rregullohen me Ligjin Nr. 04/L-045 mbi Partneritetin Publiko-Privat. Çdo autoritet publik, duke përfshirë këtu edhe komunat, Komisionin për PPP-në apo Departamentin e PPP-së, mund të identifikojnë, propozojnë apo iniciojnë një PPP. Së pari, autoriteti publik përkatës kryen një studim të fizibilitetit të projektit bazuar në "parimet e vlerës për para", ky studim fizibiliteti prezantohet tek Komisioni i PPP-së. Nëse Komisioni i PPP-së e aprovon projektin, ai autorizon procedurat e tenderimit. Pastaj, ofertuesit e interesuar mund të aplikojnë brenda limiteve kohore të parapara me ligj.

Ofertuesit e interesuar duhet të plotësojnë kriteret e përcaktuara me Ligjin për Prokurimin Publik dhe Ligjin për Partneritetin Publiko-Privat. Projektet që kanë të bëjnë me shërbimet publike komunale duhet të përmbushin kriteret shtesë: 1) projekti duhet të jetë nën kompetencat komunale siç është përcaktuar nga Ligji për Vetëqeverisjen Lokale; 2) komuna duhet të sigurojë financim adekuat për implementimin e projektit; dhe 3) komuna duhet të sigurojë një shpërndarje të rrezikut në mes të sektorit publik dhe atij privat. Funksionimi i PPP-ve në nivel lokal mund të bazohet në mundësitë dhe nevojat e komunës. Në nivelin lokal, PPP-të mund të funksionojnë si qendra private të kujdesit të kontraktuar nga komuna dhe të përzgjedhura përmes procesit ofertues, përmes të cilit komuna do të deklaronte qartë rolin e saj dhe rolin e ofruesit, duke përfshirë përgjegjësitë financiare dhe menaxhuese përkatësisht të komunës dhe të kontraktorit privat.

Modeli 3. Inkurajimi i bashkë-financimit privat të përkujdesjes për fëmijë

Punëdhënësit mund të inkurajohen, mundësisht me mbështetje të donatorëve apo komunës, për të zhvilluar objektet private të përkujdesjes për fëmijë brenda apo afër vendeve të tyre të punës. Nëse një punëdhënësi nuk ka punëtorë me fëmijë, të mjaftueshëm për të mbështetur një qendër të vetme, burimet mund të grumbullohen për të krijuar një qendër të kujdesit që përdoret nga shumë punëdhënësit në atë zonë. Si një nxitje, donatorët apo komunat mund të konsiderojnë financimin apo bashkë-financimin e investimeve fillestare në qendrat e kujdesit bashkë me një ose më shumë biznese. Pas diskutimit të mëtijshëm mbi atë se si do të funksionojnë këto modele me secilin biznes, mund të nënshkruhen kontrata mes donatorit, biznesit dhe komunës respektive, sipas rrethanave, duke specifikuar rolin dhe përgjegjësitë e secilës palë. Për shembull, donatorët mund të mbështesin renovimin e hapësirave të ndonjë biznesi ekzistues apo ndërtimin e disa qendrave të reja në tokë private për përdorim të dedikuar për institucionet e përkujdesjes për fëmijë për një periudhë kohore të caktuar me kontratë.

Një mundësi e dytë do të ishte që komunat të japin për shfrytëzim pronën publike për një periudhë kohore për të mbështetur qendrat private të përkujdesjes, qoftë për hapjen apo zgjerimin në zonat ku është identifikuar nevoja. Në komunat ku qeveria lokale ka prona (p. sh. ndërtesa të vjetra të fabrikave, shkollat etj.), ato mund të lejojnë subjekte private të rinovojnë pronën dhe të menaxhojnë qendrën e kujdesit për fëmijë. Në komunat që nuk kanë prona në dispozicion, i.e. në rastet ku prona i përket Agjencisë Kosovare të Pronës, komuna mund të ndajë tokë publike për përdorim të përkohshëm për qendrat e kujdesit. Ligji Nr. 04/L-144 për Dhënie në Shfrytëzim dhe Këmbimin e Pronës së Paluajtshme të Komunës rregullon mënyrën se si "komunat mund të japin pronë të paluajtshme për përdorim, duke përfshirë këtu edhe tokat dhe ndërtesat që janë në pronësi të komunës."

Një mundësi e tretë për mbështetjen e rritjes së opsioneve të kujdesit për fëmijë, është që komunat të ofrojnë stimule fiskale për subjektet private si lirim nga tatimi, kur kjo është e mundshme, apo subvencionimin e ndonjë aspekti të projekteve të tilla.

Modeli 4. Zgjerimi i qendrave të kujdesit për fëmijë me bazë në komunitet

Qendrat e kujdesit për fëmijë me bazë në komunitet funksionojnë në bazë të bashkëpunimit të komunitetit dhe komunës. Në mënyrë që të krijohet një qendër me bazë në komunitet, së pari komuniteti duhet ta paraqesë kërkesën drejtuar kuvendit komunal, e cila propozon rritjen e numrit të hapësirave të kujdesit për fëmijë gjatë seancave publike. Pasi të miratohet kërkesa nga kuvendi komunal, Drejtoria e Arsimit në bashkëpunim me Drejtorinë e Pronave duhet të identifikojnë të gjitha objektet publike apo tokat që janë të regjistruara si pronë komunale. Pasi identifikimi të një objekti të përshtatshëm, komuna duhet të sigurohet që ky ka mundësi të rinovohet në mënyrë që të përshtatet për nevojat e kujdesit ndaj fëmijëve. Alternativisht, nëse komuna ka tokë që mund të përdoret për ndërtimin e një qendre, atëherë ajo duhet të kërkojë mbështetje nga donatorët apo nga fondet komunale.

Në fazën e dytë, Komuna duhet të informojë komunitetin për planet për hapjen e një qendre të kujdesit për fëmijë. Të gjithë prindërit, fëmijët e të cilëve janë në moshën e përshtatshme, duhet të informohen. Përdoruesit kryesor të qendrës pastaj zgjedhin këshillin drejtues. Komuna mbetet përgjegjëse për të mbështetur komunitetin në organizimin e mbledhjeve, mbikëqyrjen e procesit të seleksionimit të edukatorëve dhe të ofrojë mbështetje tjetër sipas nevojës. Punësimi i stafit duhet të bëhet në përputhje me kapacitetin e përgjithshëm të qendrës së kujdesit për fëmijë, duke u bazuar në numrin e fëmijëve që mund të pranohen.

Përmes një thirrjeje publike që lëshohet nga Drejtoria e Arsimit, kandidatët për të drejtuar qendrën mund të aplikojnë. Procedura e aplikimit përfshin intervista me kandidatë potencial, të cilat bëhen në bashkëpunim me këshillin drejtues, të zgjedhur nga përdoruesit kryesor, dhe Drejtorinë Komunale të Arsimit. Pastaj, kryesuesi i zgjedhur së bashku me këshillin bëjnë përzgjedhjen e pjesës tjetër të stafit. Paga mujore të cilën prindërit paguajnë dhe subvencionet e komunës mund të vendosen nga menaxhmenti i qendrës dhe këshilli drejtues në bazë të të ardhurave familjare të fëmijës në fjalë. Për shembull, familjet që fitojnë më shumë se 1,000 euro në muaj, paguajnë 100 Euro për fëmijë. Familjet që fitojnë midis 500 euro dhe 1,000 euro, paguajnë 70 euro për fëmijë. Ata që fitojnë më pak se 500 euro në muaj, paguajnë 50 Euro për fëmijë.

Modeli 5. Subvencionimi i fëmijëve në qerdhet private

Një model tjetër, i cili ka racional biznesor për qerdhet private, është mundësia për subvencionim të çmimit të cilin prindërit e paguajnë për shërbimet e kujdesit ndaj fëmijëve në qerdhet private. Për të minimizuar koston fikse të operimit të qerdheve publike, komuna mund t'i ofrojë mundësitë qerdheve private të aplikojnë dhe të kualifikohen për të marrë subvencionim të çmimit nga qeveria komunale, ose donatorët potencial. Kështu, çmimi që prindërit do të paguajnë në qerdhe private do të ishte i njëjtë me atë që ata potencialisht do të paguanin nëse fëmijët e tyre do të ishin të regjistruar në qerdhe publike. Pjesa e mbetur e çmimit, do të subvencionohej nga komuna.

Të gjitha qerdhet private të licencuara në atë komunë mund të aplikojnë për të përfituar nga programi i subvencionimit të çmimit. Sistemi i vlerësimit të qerdheve të cilat aplikojnë, do të bazohet në disa kritere. Lista e vlerësimit përfshinë (por nuk është shteruese) kriteret në vijim: mungesën e qerdheve publike në atë zonë/komunitet, vlerësimet e prindërve të fëmijëve të regjistruar, vlerësimin e inspektoratit, numrin e edukatorëve për fëmijë, kurikula e përdorur në qerdhe.

Niveli i subvencionimit nga ana e komunës apo donatorëve, do të rishikohet çdo tri vite. Rishikimi i çmimit çdo tri vite, do t'i mundësonte qerdheve private të operojnë në mënyrën më eficiente të mundshme, duke qenë që për tri vite, pas marrëveshjes, ata do të merrnin çmimin e plotë të vitit të parë. Duke ulur koston e operimit në vitet e ardhshme, qerdhet private do të kishin fitim të shtuar për çdo fëmijë. Kjo do të shërbente si incentivë për të punuar në mënyrë që të arrihen ekonomizimet ideale të shkallës në secilën qerdhe private e cila është pjesë e programit.

TREGU I PUNËS DHE SHKATHTËSITË

TREGU I PUNËS DHE SHKATHËSITË

Shkathësitë dhe aftësimi profesional

Situata aktuale

Në ekonomitë moderne, ristrukturimi i vazhdueshëm ekonomik, inovacioni dhe globalizimi kanë çuar në transformime të mëdha në tregjet e punës, që kanë ndikuar në krijimin e profesioneve të reja. Megjithatë, kjo shpesh ka shkaktuar boshllëqe në mes të aftësive të kërkuara nga tregu i punës dhe ato të cilat fuqia punëtore i posedon. Në Kosovë, sistemi arsimor ka kaluar në faza të vazhdueshme të tranzicionit. Në vitet e fundit është bërë e dukshme se popullata e re e Kosovës, vë një barrë të rëndë si mbi sistemin arsimor, ashtu edhe mbi tregun e punës.

Njëri aspekt problematik në tregun e punës në Kosovë është rritja më e madhe e punë-kërkuesve në krahasim me rritjen ekonomike dhe rritjen e vendeve të punës. Çdo vit në Kosovë, afërsisht 30,000 të punë-kërkues hyjnë në tregun e punës dhe konkurrojnë për vetëm rreth 15,000 vende pune që janë në dispozicion.⁵ Kështu, më se gjysma e fuqisë punëtore që i qasen tregut të punës për herë të parë, mbetin të papunë. Si rezultat, papunësia, sidomos ajo afatgjate, ndikon në vjetrimin e shkathtësive që i posedo-

jnë. Niveli më i lartë i papunësisë tek rinia dhe gratë, ndikon që këto segmente të popullsisë të jenë më të rrezikuar nga vjetrimi i shkathtësive të tyre.

Aspekti tjetër problematik është fakti që tregu i punës në Kosovë, po ashtu ballafaqohet me probleme të papunësisë strukturore, që lidhen me masën dhe cilësinë e arsimit. Përveç shkallës së ulët të kërkesës në tregun e punës, dhe trendi i vendeve të punës që janë hapur viteve të fundit nuk garanton punësimin e të diplomuarve, si nga shkollimi profesional, ashtu edhe nga ai universitar. Studentët në Kosovë specializohen në fusha që janë në shpërpjesëtim me shkathtësitë dhe sektorët që kanë trend pozitiv të gjenerimit të vendeve të punës.

Sipas Agjencisë së Statistikave të Kosovës, sektorët ekonomik me rritjen më të madhe të vendeve të punës ndër vite janë tregtia 14%, ndërtimtaria 13%, prodhimtaria 13% dhe edukimi me 10%. Gratë janë më së shumti të punësuar në sektorët e edukimit, tregtisë dhe kujdesit shëndetësor me 51% ndërsa burrat janë të punësuar kryesisht në prodhimtari, ndërtimtari dhe tregti me 45%.⁶

⁵ Instituti i kërkimeve Demokraci për Zhvillim - Stimujt për reformë: Rritja e mundësive për nxënësit/et dhe të diplomuarit/at e AAP-së në tregun e punës, 2017

⁶ Agjencia e Statistikave të Kosovës - Anketa e Fuqisë Punëtore 2014, 2015, 2016

Kombinimi i papunësisë së lartë dhe koncentrimin i vazhdueshëm në sektorë që nuk kanë rritje të punësimit, është tregues i rëndësishëm që për të përmirësuar gjendjen e grave në ekonominë e Kosovës, struktura e tanishme duhet të ndryshojë.

Rreth 76% e ndërmarrjeve në Kosovë kanë raportuar se mungesa e shkathtësive dhe e arsimit të fuqisë punëtore paraqesin sfida për veprimtaritë afariste.⁷ Analizat sektoriale, më tej, tregojnë që hendeku i aftësive është problem i dyfishtë, së pari, ka mungesë të profesionistëve në sektorë të caktuar, dhe së dyti, tregu nuk ka mjaftueshëm kërkesë për ata të cilët tashmë kanë përfunduar shkollim apo aftësim profesional.⁸ Ky problem i dyanshëm tregon qartë që ka mungesë të bashkërendimit të nevojave të tregut me profesionet që ofrohen nga institucionet e arsimit dhe aftësimin profesional.

Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë fokusohet në fokusuar në arsim profesional të përgjithshëm joformal dhe është përgjegjëse për rregullimin e punës dhe mbikëqyrjen e Shkollave të Arsimit dhe Aftësimin Profesional. Ndërsa Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale ofron trajnime dhe aftësim profesional joformal për punëkërkuesit dhe mbikëqyrë Qendrat e Trajnimit Profesional.

Gratë në tregun e punës në Kosovë, përveç sfidave me mospërputhje të shkathtësive, gjithashtu ballafaqohen edhe me ofertë të limituar të trajnimeve nga Qendrat e Trajnimit Profesional (QAP) dhe aftësimin profesional nga Shkollat e Arsimit dhe Aftësimin Profesional (AAP), të bazuar shpesh në norma tradicionale gjinore. Si rezultat, ky koncentrim i ofertës së aftësimin profesional në sektorë dhe profesione që mund të konsiderohen “femërore,” i bën këto oferta më pak atraktive për gratë që janë të interesuara në ngritjen e aftësive të tyre në profesione tjera që kanë më shumë potencial zhvillimi.

Rekomandimet specifike

Rritja e numrit të trajnimeve dhe certifikimeve specifike që ofrohen

Të përpilohen kurrikula dhe të ofrohen trajnime dhe certifikime të nivelit 5 të kualifikimit kombëtar në shkathtësitë e identifikuar si të nevojshme nga tregu i punës. Fokusi i këtyre trajnimeve duhet të jetë në sektorët me potencial të rritjes, si ai i TIK, shërbimeve, dhe specializime tjera specifike, dhe të ketë për qëllim rekrutimin më të madh të grave, në mënyrë që t'u ofrohet mundësia për specializim në fusha të tilla.

Trajnimet e tilla, posaçërisht ato në sektorët në të cilat gratë janë të nën-përfaqësuar, në rastet kur janë me pagesë, të ofrojnë bursa që shënjestrojnë gratë dhe rininë në veçanti. Specifikisht, Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, në bashkëpunim me Ministrinë e Punës dhe Mirëqenies sociale, të sigurohen që AAP-të dhe QAP-të të cilat ofrojnë trajnime e certifikime të tilla me pagesë, të kenë mundësi të ofrojnë bursa.

Promovimi i sektorëve me potencial për rritje

Bujqësia dhe të gjithë nën-sektorët bujqësor paraqesin një ndër sektorët më rritjen më të madhe të numrit të vendeve të punës të krijuara, si në industrinë e përpunimit të ushqimit ashtu edhe në atë të prodhimit. Kështu ky sektor duhet të konsiderohet si me potencial të lartë për zgjerim, sidomos për gratë. Sidoqoftë, të dhënat tregojnë se regjistrimet në drejtimin e bujqësisë janë relativisht të ulëta (2,4%). Profesione specifike të ofruara në AAP dhe trajnimet në QAP kanë rëndësi të madhe në rritjen e këtij sektori ekonomik. Më specifikisht, promovimi i këtij sektori si sektor në rritje, do të ndikonte pozitivisht në imazhin e aftësimin profesional në këtë sektor. Për më tepër, është i nevojshëm promovimi i mundësive për aftësim dhe arsim profesional në sektorin e bujqësisë veçanërisht për gratë, duke qenë që ky sektor tradicionalisht konsiderohet si “mashkullor”.

⁷ Banka Botërore, 2013

⁸ Instituti kërkimor Demokraci për Zhvillim - Stimujt për reformë: Rritja e mundësive për nxënësit/et dhe të diplomuarit/at e AAP-së në tregun e punës, 2017

Përpjekjet për ta rritur aktivizimin dhe punësimin e grave në periudhë afatshkurtër përmes çfarëdo intervenimi të politikave duhet të marrin parasysh numrin e vendeve të punës që sektorët në të cilët intervenohet kanë gjasa të krijojnë, si dhe strukturën gjinore të individëve që kanë gjasa të punësohen në këta sektorë. Pra, sektorët që kërkojnë punë intensive dhe ata që kanë tendencë për të punësuar më shumë gra – p.sh. bujqësia, procesimi i ushqimit dhe industria e tekstilit – mund të shënjestrohen nëse veçanërisht kërkohet punësimi i grave.

Promovimi i udhëzimeve për karrierë

Themelimi i Qendrave për Orientim në Karrierë⁹ në nivel komunal të cilat do t'i shërbenin nxënësve të shkollave fillore, duke i informuar rreth mundësive për regjistrim në shkolla të mesme profesionale, do të rriste dukshmërinë e shkollave dhe programeve që i ofrojnë, dhe si rezultat edhe numrin e nxënësve të cilët do të regjistroheshin në shkolla të mesme profesionale.

Në nivelin tjetër, të nxënësve të cilët tashmë janë regjistruar në shkolla të mesme të përgjithshme, udhëzimet për karrierë duhet të ofrohen brenda shkollave. Në shkolla të mesme rekomandohet të bëhet funksionalizimi i mekanizmave të udhëzimeve për karrierë, të cilët ofrojnë këshilla për nxënësit duke u

fokusuar në perspektivën e profesioneve të caktuara. Në këtë mënyrë, nxënësit do të mund të marrin vendime të informuara për zgjedhjet e tyre profesionale. Po ashtu, duke njohur mundësitë për zhvillim të profesioneve të caktuara dhe stagnimin e profesioneve tjera, nxënësit do të mund të përcaktohen për profesionet të cilat kanë potencial rritës.

Përveç kësaj, ri-aktivizimi dhe zgjerimi i pilot projektit Dita e Vajzave¹⁰, duke u ofruar mundësi vajzave në vitin e fundit të shkollimit fillor të lartë, të ushtrojnë profesione jo-tradicionale për vajza në ndërmarrje prodhuese pjesëmarrëse në projekt, për së paku një ditë. Mirëpo në bazë të interesimit të dyanshëm, të ofrohet mundësia që ky projekt të zgjerohet në mundësi për punë praktike më afatgjatë.

Promovimi i trajnimeve dhe aftësimit profesional

Promovimi i trajnimeve dhe aftësimit profesional si mundësi për specializim në fusha të caktuara dhe për qasje më të shpejtë në tregun e punës, është pjesë kyçe e zhvillimit të vet sektorit të aftësimit profesional. Fushata promovuese, posaçërisht për trajnime të shkurta dhe certifikime, do të rrisnin dukshmërinë e QAP-ve dhe APP-ve dhe do të rrisnin atraktivitetin e këtyre formave të arsimit tek nxënësit.

⁹ Iniciativa për Progres (INPO) - Udhëzues për themelimin e Qendrës për Orientim në Karrierë, 2016

¹⁰ Pilot projekti është realizuar nga Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë në bashkëpunim me GIZ.

NDËRMARRËSIA E GRAVE

NDËRMARRËSIA E GRAVE

Fuqizimi i grave në sektorin privat

Situata aktuale

Sot, ndërmarrësia konsiderohet si forcë shtytëse e zhvillimit ekonomik dhe qëndrueshmërisë. Sipërmarrësit krijojnë punësim jo vetëm për vete dhe punëtorët e tyre, por sigurojnë përfitime edhe për investitorët dhe furnitorët e tyre si dhe për komunitetet ku jetojnë. Në shkallë më të gjerë, shoqëri të tëra përfitojnë nga inovacionet e sipërmarrësve, zgjidhjet kreative të problemeve dhe identifikimi i industrive të reja.

Gjendja nuk është shumë më ndryshe as në Kosovë, mirëpo këtu gratë ballafaqohen me një numër më të madh të sfidave kur fillojnë apo udhëheqin një biznes. Zhvillimi i dobët ekonomik dhe mjedisi jo i favorshëm ekonomik prek më së shumti gratë, por prapë, nuk bëhet asgjë për të lehtësuar situatën dhe barrierat mbesin të pa adresuara. Derisa gratë sipërmarrëse përfaqësojnë kontribuuese të rëndësishme në ekonomi, shumë prej tyre punojnë në jo-formalitet, për këtë ndikimi i vërtetë i tyre mbetet kryesisht i pavërejtur. Bizneset në pronësi të grave në Kosovë zakonisht punësojnë punëtorë jo-formalë, kanë pajisje të vjetruara dhe kryesisht veprojnë në veprimtari tradicionale të grave siç janë estetika, rrobaqepësia dhe përgatitja e ushqimit.

Përveç rolit që ka në stimulimin e zhvillimit ekonomik, sektori privat i kontribuon edhe krijimit të vendeve të punës dhe përmirësimit të standardit të jetesës. Kjo e

bën të domosdoshme që gratë, të cilat përfaqësojnë gjysmën e popullsisë së përgjithshme, të angazhohen në mënyrë aktive në veprimtari ekonomike në mjedisin e tyre. Mundësimi i një ndërmarrësie gjithëpërfshirëse u siguron ekonomive mundësinë që të përfitojnë nga idetë dhe potenciali që gratë sjellin në tregun e punës.

Motivuesit kryesorë, të cilët i nxisin gratë drejt hapjes së biznesit janë mundësia për të siguruar të hyra shtesë për familjen, si dhe fleksibiliteti i shtuar për të menaxhuar edhe përgjegjësitë e familjes edhe ato të punës. Gratë kanë pesë herë më shumë gjasa sesa burrat të ndjekin një mundësi biznesore për arsye familjare, me synimin që të krijojnë një bilanc ideal ndërmjet punës dhe jetës personale, prandaj rezultojnë që gratë punojnë më shumë nga shtëpia se sa burrat.

Kur janë në pyetje të hyrat, gratë sipërmarrëse investojnë rreth 90 përqind të secilës euro të fituar në familjet e tyre, gjegjësisht në shkollimin dhe shëndetin e tyre; për dallim prej burrave, të cilët investojnë vetëm rreth 30-40%.¹¹ Në përgjithësi, gratë i kontribuojnë më shumë mirëqenies së komunitetit të tyre, qoftë duke rialokuar profitet e tyre afariste apo duke vepruar si mentorë për gratë e tjera sipërmarrëse. Për më tepër, gratë janë kontribuuese më direkte në ekonominë e tyre, pasi që rreth 23 përqind e grave bëhen sipërmarrëse nga një gjendje e papunësisë.¹²

11 Vanderbrug, J., Rritja globale e grave sipërmarrëse (në gjuhën angleze). Capital Acumen, Botimi 25, 2013

12 Instituti Riinvest - Ndërmarrësia e Grave, 2017

Në Kosovë, paragjykimi shoqëror është në thelb një nga faktorët kryesorë që dekurajojnë gratë të angazhohen në të bërit biznes, veçanërisht gratë që jetojnë dhe veprojnë në zonat rurale. Megjithatë, duhet të vlerësohen në detaje barrierat specifike që ndikojnë komunitetin e biznesit në përgjithësi në Kosovë, dhe gratë në veçanti, për të kuptuar më mirë problemet. Tre barrierat e klasifikuara nga gratë e anketuara janë normat tatimore, tregu i vogël, si dhe barra administrative.¹³ Këto barrierat pasohen nga barrierat e ndërlidhura me normat shoqërore, si përgjegjësitë dhe kujdesi ndaj familjes dhe mungesa e kohës për të ndjekur trajnime specifike; si dhe barrierat e ndërlidhura me mungesën e qasjes në tregje të reja, dhe ato të ndërlidhura me financimin.

Në Kosovë operon Fondi Kosovar për Garanci Kreditorë (FKGK) i cili lëshon garanci kreditorë për institucionet financiare duke mbuluar deri në 50% të rrezikut për kreditë e mikro-ndërmarrjeve, ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme (NMVM-të).

Bizneset të cilat kualifikohen për garanci kreditorë janë ato që janë të qëndrueshme, por pa kolateral të nevojshëm; ato që kanë nevojë për financim afatgjatë; ato me potencial për të rritur prodhimin vendor; bizneset në pronësi të grave dhe komuniteteve jo-shumicë; si dhe ato biznese që krijojnë vende të punës.

Qasja në financa është e domosdoshme për të gjitha fazat e zhvillimit të biznesit për gra sipërmarrëse, jo vetëm për zgjerim të mëtejshëm të biznesit, por gjithashtu edhe për hapje të vendeve të reja të punës. Vetë gratë kanë më shumë gjasa të identifikojnë nevojat për financim si pengesë parësore të tyre për të bërit biznes. Kjo dëshmohet nga fakti që bizneset në pronësi të grave, në mbarë botën, pranojnë pothuajse katër përqind të vlerës së të gjitha kredive. Pavarësisht sektorit apo madhësisë së biznesit, gratë kanë rreth një të tretën e vlerës së financave të cilën posedojnë kolegët e tyre burra kur iniciojnë një biznes. Për më tepër, gratë shfrytëzojnë më pak forma të financimit. Studimet raportojnë se gratë të cilat ini-

ciojnë dhe menaxhojnë një biznes kryesisht përdorin forma joformale të financimit, siç janë kursimet e veta apo të familjes, të hyrat shtëpiake, kapitali nga trashëgimia dhe kredia nga miqtë dhe familja.

Mirëpo, në Kosovë vetëm rreth 15% e grave kanë pronë të regjistruar në emrin e tyre, kjo për shumë arsye, duke përfshirë nivelin e ulët të trashëgimisë.¹⁴ Kosova ka një sërë ligjesh të cilat e mbrojnë të drejtën e grave në pronë dhe Kushtetutën e cila ua garanton të gjithë qytetarëve të Kosovës të drejtat e tyre në pronë. Megjithatë, sidomos kur flitet për të drejtën trashëgimore, procedurat dhe mekanizmat që aplikohen gjatë procesit të ndarjes së trashëgimisë dalin të jenë problematike nëse shihen nga perspektiva gjinore.

Kjo mund të shqyrtohet në dy nivele, e para merr për faktor kryesor faktin se procesi i ndarjes së trashëgimisë përveç rasteve të rralla gjyqësore, bëhet përmes noterëve privat që lë hapësira të shumta për mos-inkuadrimin e grave në këtë proces e po ashtu edhe për shkak se gratë nuk përfshihen në aktin e vdekjes. Ky është një dokument deklarativ në të cilin duhet të përfshihen të gjithë anëtarët trashëgues të familjes që kanë të drejtë të trashëgojnë pronat e paluajtshme. Aktualisht, zyrtarët komunalë të regjistrave civil, gjykata dhe noterët nuk i kanë mjetet që në mënyrë të pavarur ta verifikojnë saktësinë e aktit të vdekjes.

Ndërsa aspekti tjetër, shumë i rëndësishëm që rezulton në numrin e vogël të trashëgimtareve gra është institucioni i heqjes dorë i cili përdoret shumë nga gratë për të "mos ua marrë pronën vëllezërve të tyre." Ndonëse e drejta e heqjes dorë hynë në të drejtat e njeriut, në rastin e shoqërive ku dominojnë norma patriarkale të cilat nuk janë të familjarizuar me idenë e vlerësimit dhe trajtimit të barabartë të të dy gjinive, kjo del të jetë dëmtuese për vetë gratë.

Mungesa e pronës i pamundëson grave qasje në kapital dhe në kredimarrje, që vërtetohet me nivelin e ulët të kredimarrjes në bankat komerciale, i cili në vitin 2016 ishte nën 15%.¹⁵

¹³ Instituti Riinvest - Ndërmarrësia e Grave, 2017

¹⁴ Agjencia Kadastrale e Kosovës

¹⁵ Po aty

Kur gratë nuk e kanë nën kontroll pronën, pa dyshim se pavarësia e tyre ekonomike zvogëlohet dhe ato nuk janë aktor i plotë ekonomik.

Suksesi afatgjatë afarist i grave sipërmarrëse kushtëzohet nga kapitalizimi i mjaftueshëm dhe nga mundësitë e financimit. Mirëpo, në përgjithësi, gratë ndihen të dekurajua që të aplikojnë për kredi, edhe pse studimet konfirmojnë se norma e kthimit të kredive është më e lartë tek gratë sesa tek burrat. Mbi 97% e grave ndërmarrëse në Kosovë raportojnë që shpesh ose gjithmonë janë të rregullta në kthimin e kredisë në kohë.¹⁶ Në rastet kur edhe aplikojnë për kredi, gratë kanë më shumë gjasa të aplikojnë për shuma më të vogla, gjë që në fakt shpesh shpie tek refuzimi i kredisë. Kjo ndodh për shkak se huadhënësit parapëlqejnë të japin kredi më të mëdha, më profitabile, gjë që është në kundërshtim me besimin e përgjithshëm se atyre u mohohet kredia vetëm pse janë gra. Për më tepër, shumë gra të cilat iu drejtohen bankave për kredi refuzohen për shkak të mungesës së kolateralit apo kolateralit të pamjaftueshëm, që ka të bëjë me një barrierë të ndërlidhur me të cilën ballafaqohen gratë, e cila është mungesa e pronës dhe pasurisë private.

Në dy dekadat e fundit, institucionet qeveritare si dhe organizatat donatore kanë investuar mund dhe mjete në mbështetje të bizneseve të vogla, zhvillim të shkathtësive dhe avancim teknologjik; mirëpo, është shënuar përparim minimal në lidhje me bizneset në pronësi të grave. Vendi ende nuk ka strategji gjithëpërfshirëse, afatgjate sesi të integrojnë gratë në botën e biznesit dhe të zvogëlojë hendekun e pjesëmarrjes gjinore. Për më tepër, nuk ka stimulime për të inkurajuar gratë që të përfshihen në veprimtari afariste dhe kjo është arsyeja se pse pjesëmarrja e bizneseve në pronësi të grave në sektorin privat mbetet e ulët. Si rezultat i kësaj, bazuar në statistikat e Agjencisë së Statistikave të Kosovës (ASK) dhe të dhënat e Riinvest-it nga anketa e NVM-ve ndër

vite, gratë kanë në pronësi më pak se 10 përqind të bizneseve në Kosovë, ballafaqohen me barrierë përtej atyre të zakonshme në treg, dhe veprojnë në sektorë të cilët nuk ofrojnë mundësi për rritje. Më konkretisht, veprimtaria ekonomike e grave është e përqendruar në sektorët e shërbimeve dhe të tregtisë, ndërsa sektorët e prodhimit dhe të teknologjisë informative mbeten në dominim të burrave.

Për të tejkaluar këtë stagnim, përpos krijimit të masave lehtësuese përmes rregulloreve dhe legjislacionit i cili do të krijojë kushte më të favorshme për gratë ndërmarrëse, si në politikat fiskale, prokurimit publik, qasjes në financa, të drejtës pronësore, nevojiten edhe programe edukative si dhe trajnime specifike dhe strategjike të bazuara në përvoja.

Strategjitë për të maksimizuar kontributet ekonomike të grave ndërmarrëse përfshijnë edhe inkurajimin e tyre për të hyrë në industritë jo-tradicionale, duke i mbështetur ato në iniciativa eksportuese dhe edukimin e tyre për mundësitë e financimit dhe sjelljen e duhur të marrjes së rrezikut. Në mënyrë që Qeveria të marrë në konsideratë politikat, programet gjinore si dhe programet financuese është thelbësore që ndërmarrësia e grave të shihet si një çështje ekonomike dhe jo një çështje e barazisë gjinore.

Në përgjithësi, hapat për përmirësimin e pozitës së grave ndërmarrëse në tregun e Kosovës, duhet të bazohen në një qasje gjithëpërfshirëse. Kështu, ndryshimi i politikave për të akomoduar nevojat e ndryshme të grave dhe burrave sipërmarrës duhet të jetë prioritet, deri në rritjen e numrit të bizneseve të qëndrueshme në pronësi të grave. Ulja e barrierave, duke filluar nga ato administrative e tatimore, deri te ato të ndërlidhura me qasjen në financa, duhet të adresohen si nga politik-bërësit, ashtu edhe nga akterët e sektorit privat.

16 Instituti Riinvest - Ndërmarrësia e Grave, 2017

Rekomandimet specifike

Lehtësira fiskale

Lehtësira fiskale të fokusuara në sektorë dhe biznese me karakteristika të tilla që do të përfshijnë gratë në masë më të madhe. Specifikisht, pushime tatimore për bizneset start-up, si masë për të inkurajuar ndërmarrësinë. Përveç kësaj, propozimi për aplikimin e sistemit tatimor të përshkallëzuar, me bazë në qarkullimin vjetor të ndërmarrjeve. Kështu, duke qenë që gratë ndërmarrëse i konsiderojnë normat aktuale tatimore si barrierë kryesore të të bërit biznes, dhe duke qenë që gratë janë të mbi përfaqësuara në bizneset individuale, mikro, si dhe ndërmarrjet sociale një sistem i tillë do të ndikonte pozitivisht në ndërmarrësinë e grave. Përtej kësaj, duhet të konsiderohen lehtësira tatimore për bizneset mikro, në mënyrë që t'u ofrohet mundësia për të kanalizuar fitimin e biznesit drejt zhvillimit të mëtutjeshëm.

Ndikimi kryesor i këtyre lehtësirave do të ishte në rritjen e numrit të bizneseve të reja dhe uljen e informalitetit tek ato ekzistuese, duke qenë që bizneset do të jenë të kushtëzuara të deklarojnë qarkullimin që të mund të përfitojnë nga lehtësirat fiskale dhe tatimore. Ndikim tjetër në këtë aspekt do të jetë fuqizimi i ndërmarrjeve start-up dhe mikro, duke u dhënë mundësi për zgjerim dhe rritje të biznesit, gjë e cila do të rrisë edhe punësimin në këto biznese.

Qasja në financa

Politika afirmative për kreditë e vogla për biznes do të jenë hap drejt rritjes së kredimarrjes nga ana e bizneseve në pronësi të grave, duke u mundësuar atyre investime në bizneset e tyre. Gratë ndërmarrëse edhe pse kanë shprehur interesim për financim me anë të kredive komerciale, numri i atyre që në fakt marrin kredi mbetet i vogël. Bizneset në pronësi të grave, bazuar në qarkullimin që kanë, janë klientë të kredive të vogla për biznes, kredi këto që shpesh refuzohen për shkak të mungesës së profitit të perceptuar nga bankat komerciale. Sidoqoftë, gratë ndërmarrëse, kur marrin kredi, janë të rregullta në pagesa dhe në mbylljen e tyre. Si rezultat, risku i perceptuar që çon në refuzimin e aplikimeve për kredi të vogla, minimizohet kur aplikuesit për këto kredi janë gra.

Përfshirja e dispozitave të cilat përkrahin gratë ndërmarrëse në veçanti, në Fondin për Garanci Kreditore, është sinjal që ekziston gatishmëria për mbështetje më të madhe për ndërmarrësinë e grave. Propozohet të konsiderohen dispozita shtesë të cilat lehtësojnë mbështetjen e Fondit për Garanci Kreditore për bizneset e grave, me parametra të veçantë, duke u mundësuar lehtësira posacërisht në aspektin e kërkesave për kredi të vogla e afatshkurtra.

Përveç kësaj, angazhimi në ofrimin e mundësive për mentorim dhe këshillim financiar, i cili do të rezultonte në përmirësimin e njohurive dhe aftësive financiare të grave. Mentorimi shihet si një ndër metodat më të qëndrueshme të mbështetjes së bizneseve start-up dhe atyre të vogla, dhe inkurajimit të zhvillimit të mëtutjeshëm të biznesit.

Prokurim Publik Afirmativ

Gratë pronare të bizneseve më pak se 1% të shitjeve të tyre i gjenerojnë nga institucionet shtetërore. Prokurimi publik është një mundësi tjetër për të fuqizuar gratë ndërmarrëse dhe rritjen ekonomike gjithëpërfshirëse. Deri më sot, gratë ndërmarrëse janë përjashtuar nga prokurimi publik për shkak të mungesës së qasjes në informata mbi ofertat, mungesës së njohurive për procedurat e prokurimit publik si dhe aftësisë për të përmbyllur kërkesat. Në këtë drejtim qeveria ka mundësi të kontribuojë në zgjerimin e listës së furnizueseve potencial duke ofruar mundësi grave ndërmarrëse të inkuadrohen në procesin e prokurimit publik.

Si fillim, propozohet të krijohen incentivat për qasje më të lehtë në proceset e prokurimit publik dhe ofrohen lehtësira për bizneset në pronësi të grave. Në veçanti, duke u bazuar në praktikën e SHBA, mund të krijohen kuota të cilat përcaktojnë nivelin e kontratave të prokurimit publik të cilat u garantohen bizneseve të grave. Përveç kësaj, praktikën në vende të BE-së tregojnë se pikët shtesë gjatë procesit të vlerësimit për bizneset në pronësi të grave, janë treguar të suksesshme. Gjithashtu, duke u bazuar në faktin që gratë janë kryesisht pronare të bizneseve individuale dhe mikro, proceset e prokurimit publik duhet të konsiderojnë që të ndajnë kontratat në lote më të vogla, duke i mundësuar kështu bizneseve të grave të kualifikohen për pjesëmarrje në prokurim publik.

Ndikimet potenciale të politikave të tilla përfshijnë rritjen e numrit të bizneseve të grave që marrin pjesë në prokurim publik. Kjo rezulton në rritjen e qarkullimit vjetor të bizneseve në pronësi të grave, që pastaj ndikon edhe në rritjen e numrit të të punësuarave, dhe rritjen e konkurrencës e përmirësimin e kualiteti.

Trashëgimia

Në mënyrë që të adresohet niveli i ulët i trashëgimisë nga gratë duhet të aplikohet një qasje gjithëpërfshirëse. Angazhim i të gjitha palëve relevante në implementimin e ligjeve ekzistuese, duke përdorur mekanizmat si: monitorimi, inspektimi dhe sanksionimi për mosrespektimin e ligjeve. Në këtë mënyrë, mekanizmat do të sigurojnë që respektimi i ligjeve dhe akteve nën-ligjore të ndërlidhura me trashëgiminë, të cilat i japin të drejta të barabarta grave dhe burrave në trashëgimi, do të lidhet jo vetëm me detyrimin ligjor për ta respektuar ligjin, por edhe me bartjen e pasojave në rast të mos-respektimit.

Bashkëpunimi i të gjithë akterëve në rritjen e vetëdijes dhe fushata për promovimin e dobive afatgjatë të marrjes së trashëgimisë, drejtuar si burrave ashtu edhe grave, do të ndikonte në edukimin publik të këtyre dobive. Fokus të veçantë t'i jepet mundësive dhe përfitimeve që fëmijët mund t'i kenë nga mos-heqja dorë e trashëgimisë, sidomos në rastin e grave.

Vazhdimi i masave ekzistuese afirmative dhe shtimi i masave të reja për regjistrimin e pronave në emër të trashëgimtareve gra, por edhe bashkë-regjistrimi i pronave për familjet.

Krijimi i një regjistri/databaze e cila nuk lejon hapësirë për deklarimin e anëtarëve trashëgues të familjes pa përfshirjen e anëtarëve të gjinisë femërore të familjes.

Bizneset sociale

Si strukturë bazë e ndërmarrjeve sociale janë inovacionet sociale etike, kreative dhe kanë një ndikim të përhershëm në komunitet dhe veçanti te gratë dhe vajzat. Duke qenë që Kosova nuk ka akoma një rregullim specifik për ndërmarrjet sociale dhe asnjë institucion të dedikuar për këtë çështje, vërehet mungesë edhe e mbështetjes në forma tjera, si mentorimi, për ndërmarrjet sociale.

Të krijohet dhe implementohet baza ligjore dhe fiskale e cila rregullon sektorin e ndërmarrësisë sociale. Në këtë mënyrë, ndërmarrjet sociale do të përfshihen në politika fiskale dhe të punësimit, dhe do t'u ofrohen lehtësira në këto aspekte. Përveç kësaj, duhet të parashihen akte nën-ligjore të cilat në rast të nevojës së përfshirjes së sektorit privat në përmirësimin e ndonjë aspekti social, do t'u ofrojnë ndërmarrjeve sociale lehtësira dhe subvencionime shtesë.

KONTRIBUUES

Instituti Riinvest



Instituti kërkimor Demokraci për Zhvillim – D4D



Democracy for Development
Demokraci për zhvillim
Demokratija za razvoj

Rrjeti i Grupeve të Grave të Kosovës



Rrjeti i Grupeve të Grave të Kosovës
Mbledhjet, mbledhjet dhe promovim të drejtat dhe interesat e grave dhe vajzave

Shoqata Afariste e Gruas – She-Era



Gratë për Gratë Kosovë



Qendra Për Mbrojtjen dhe Rehabilitimin e Grave dhe Fëmijëve Liria Gjilan



Qendra për Mbrojtjen dhe Rehabilitimin
e Grave dhe Fëmijëve
Center for Protection and Rehabilitation
of Women and Children
GJILAN
0280/325-900, 325-700
044/325-729
liria@liria10@hotmail.com

Qendra Kosovare për Studime Gjinore



Qendra Kosovare për Studime Gjinore
Kosovar Gender Studies Centre

Rrjeti i organizatave të Grave Rome, Ashkali dhe Egjiptase të Kosovës



Rrjeti i organizatave të Grave Rome, Ashkali dhe Egjiptase të Kosovës
The Network of Roma, Ashkali and Egyptian Women Organizations of Kosovo
E Kosovës Romane, Ashkali dhe Egjiptase Djaloshme Organizata e rrjetit Kordin

Dhoma Ekonomike e Grave të Kosovës



Dhoma Ekonomike e Grave të Kosovës
Kosovo Women's Chamber of Commerce
Privredna Komora Zena Kosova

Dera e Hapur



