

# Ndryshimi i paradigmës

**Barazi përmes lejes prindërore**



Democracy for Development  
Demokraci për zhvillim  
Demokratija za razvoj



# Ndryshimi i paradigmës

**Barazi përmes lejes prindërore**

Prishtinë, 2017

Të drejtat e autorit © 2017. Demokraci për Zhvillim(D4D).

Të gjitha të drejtat e rezervuara. Përveç citimit të fragmenteve të shkurtra për qëllim të kritikës dhe shqyrtimit, asnjë pjesë e këtij publikimi nuk mund të riprodhohet, ruhet në sistem ku mund të përdoret sërish, apo transmetohet në çfarëdo forme apo përmes çfarëdo mjeti elektronik, mekanik, fotokopjues, incizues apo mjeti tjetër, pa lejen paraprake të D4D-së.

Punim i përgatitur nga:

Ajete Kërçeli

Me kontribut të:

Ardiana Gashi

Ky dokument pozicionues është hartuar si pjesë e projektit “Leja prindërore për barazi gjinore”, që implementohet nga Demokraci për Zhvillim nga Prishtina, e financuar nga Qendra Ndërkombëtare Olof Palme dhe e mbështetur nga Qeveria e Suedisë. Të gjitha përbajtjet e këtij publikimi përfaqësojnë qëndrimet e autorëve dhe nuk reflektojnë medoemos mendimet Qendrës Ndërkombëtare Olof Palme.

## Pasqyra e lëndës

Fjalorthi i termave 4

Përmbledhje ekzekutive 7

Hyrje 9

Metodologjia 11

Konteksti i Kosovës 13

Analiza teorike dhe empirike 15

*Efektet lejes prindërore të pa(balancuar) në barazinë gjinore 15*

*Nga leja e lindjes tek leja prindërore 17*

*Efekti i lejes prindërore në zhvillimin dhe mirëqenien e fëmijës 20*

*Leja prindërore në vendet e tjera 22*

*Struktura e financimit të lejes në vendet e ndryshme 27*

*Direktivat e BE-së në lidhje me lejen prindërore 29*

*Korniza ligjore e tanishme në Kosovë 32*

*Dallimet në kornizën ligjore të Kosovës nga direktivat e BE-së 34*

Gjetjet e anketës dhe konsultimet publike 36

Opsionet e politikave 42

*Opsioni 1 – Të mos bëhet asgjë 42*

*Opsioni 2 – Politika e lejes prindërore – Zbatimi minimal i kërkesave të BE-së (e preferueshme) 42*

*Kostot dhe përfitimet nga Opsioni 2 44*

Rekomandime 51

Përfundim 55

Lista e publikimeve 57

Shënime 62

## Fjalorthi i termave

**“Kuota e babit”** – Kuota e babait është përcaktuar si mënyrë për t'i inkurajuar baballarët që ta shfrytëzojnë lejen prindërore pasi që në mesin e burrave shumë pak e kanë shfrytëzuar lejen prindërore. Për herë të parë është ideuar në Suedi. Ajo u mundëson burrave që të marrin leje adekuate edhe në rastet kur partnerja e tyre grua nuk është duke punuar.

**“Dënimi i amësisë”** – Ndodh kur gratë marrin një periudhë të konsiderueshme (6 muaj ose më shumë) të lejes me pagesë; ndërsa babai, për shkak të mungesës së lejes prindërore me pagesë ose për shkak të normave kulturore, ka një leje shumë të shkurtër të atësisë/lejes prindërore. Kjo mund të ndikojë negativisht në pagat e grave apo parashikimet e karrierës.<sup>1</sup>

**“Diskriminimi statistikor”** – Leja e gjatë dhe me pagesë mund të minojë pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore pasi që kjo i bën gratë më pak konkurruese në tregun e punës, dhe kështu i dekurajon punëdhënësit nga punësimi i grave të moshës riprodhuese.<sup>2</sup>

**Barazia gjinore** – I referohet rolit dhe marrëdhënieve sa i përket pushtetit midis burrave dhe grave, përmes normave të pritshme sociale të gjinisë së caktuar.<sup>3</sup>

**Leja e lindjes** – Para ose menjëherë pas lindjes, nënave u lejohet ta lënë punën për t'u kujdesur për fëmijën e porsalindur.

**Leja prindërore e pa transferueshme** – Kjo është një lloj lejeje prindërore që i parandalon prindërit nga ndarja mes tyre të lejes prindërore; zbatohen shpesh për të inkurajuar marrjen e lejes prindërore dhe për të rritur barazinë gjinore sa i përket pagës pas lindjes së nënës.

**Leja prindërore** – Një prind ka të drejtë për këtë leje ose

të dy prindërve në disa vende u takon leja e lindjes dhe/ose leja e atësisë.<sup>4</sup>

**Leja e atësisë** – Leja nga puna që u takon baballarëve, i ngjan lejes së lindjes, por zakonisht shumë më e shkurtër në kohëzgjatje.

**Lehonia** – Nëna që mban fëmijën; menjëherë para ose menjëherë pas periudhës së lindjes.

**Ndarja e lejes prindërore** – Ky është një lloj i lejes prindërore që u mundëson atyre që ta ndajnë pjesën e tyre të lejes prindërore që t'u përshtatet kërkesave të tyre familjare, ekonomike, ose sociale.

**Modeli ekonomik neoklasik** – “duke lënë anash çështjet klasike të ekonomisë si shpërndarja e pasurisë dhe teoria e vlerës, për të studiuar në tërësi mekanizmat që lejojnë ndarjen e resurseve të pakta në tregjet e ndryshme. Kjo është, të kuptosh se si ndërmjetësit, si konsumatorët dhe prodhuesit, do të përpiqen ta maksimizojnë funksionin e vet objektiv, *shërbimin* dhe *prodhimin*, duke marrë parasysh disa kufizime të caktuara, si *buxheti* dhe *kufizimet në impute*.”<sup>5</sup>





---

## Përmbledhje ekzekutive

Politikat e lejeve prindërore mundësojnë një përputhje më të mirë të jetës profesionale dhe asaj private dhe kontribuojnë në përmirësimin e kushteve të punës dhe të jetesës të prindërve që punojnë. Përfitimet e tilla nga leja, si mekanizma mbështetës për familjet, kanë një ndikim të rëndësishëm e të drejtpërdrejtë në mirëqenien e prindërve. Mirëqenia e prindërve, në vetvete, është faktor kontribuues në mirëqenien e fëmijës. Po aq e rëndësishme, ndarja e kujdesit të papaguar dhe puna në familje midis grave dhe burrave mund të ndihmojë në trajtimin e stereotipave dhe në ndryshimin e normave shoqërore, potencialisht, duke i transformuar njësoj si tregjet e punës, ashtu edhe familjet.<sup>6</sup> Prandaj, leja prindërore, megjithëse shpesh lihet pas dore, jo vetëm që është çelësi për politikat familjare, por po ashtu ka ndikim pozitiv në barazinë gjinore dhe zhvillimin socio-ekonomik.

Hulumtimet në mbarë botën vazhdimisht tregojnë se baballarët duan të kalojnë më shumë kohë me të porsalindurit e tyre, por presioni shoqëror për të qenë më në përputhje me rolet tradicionale gjinore, i kombinuar me ndikimin e perceptuar në karrierën e tyre, thjesht i lë baballarët pa stimuj të mjaftueshëm për të marrë më shumë leje.<sup>7</sup> Përveç kësaj, gjetjet e D4D tregojnë se në fakt 77.8% e të gjithë burrave dhe grave në Kosovë do të konsideronin marrjen e lejes prindërore, nga të cilat 41.9% e të gjithë mostrës (41.8% e burrave dhe 45.8% e grave) gjithsesi do ta konsideronin ndarjen e lejes prindërore me partnerin(en) e tyre. Brezat e rinj 18-24 vjeç dhe ata të moshës 35-44 vjeç kanë shprehur një shkallë më të lartë të gatishmërisë për të marrë lejen prindërore - respektivisht 46.6% dhe 47.8%.

Sistemi në fuqi i lejes së lindjes së nënave nuk i plotëson kërkesat e popullatës kosovare pasi që lejon leje vetëm për nënat në formën e lejes së lindjes, nuk parashikon lejen

prindërore dhe ua pamundëson baballarët/prindërve që të marrin pjesë më të madhe të lejes së atësisë ose të lejes prindërore. Për t'u kujdesur për kërkesat e popullsisë dhe për të harmonizuar modelin bazuar në direktivat e BE-së (Direktiva 2010/18 /BE), D4D propozon një skemë të lejes ku katër (4) muaj i ndahen nënës si leje e lindjes - me 70% të pagës së saj bazë, e cila mbulohet nga punëdhënësi; një (1) muaj i ndahet babait si leje e atësisë –me 70% të pagës së tij bazë që mbulohet nga punëdhënësi. Përmes skemës së propozuar, familja merr tetë (8) muaj leje prindërore, nga të cilat katër muaj i ndahen nënës dhe katër (4) muaj i ndahen babait. Një model i tillë mund të ndihmojë në nxitjen e barazisë gjinore në kornizën e roleve të punës, pagës dhe të pjesëmarrjes në vendin e punës.

---

## Hyrje

Rëndësia e politikave familjare në të gjitha shtetet, veçanërisht në këtë fushë kyçe - leja prindërore, nuk duhet të nënvlerësohet. Politikat familjare kanë tendencë të marrin në konsideratë vetëm pjellorinë dhe pjesëmarrjen në fuqinë punëtore dhe shumë shpesh dështojnë t'i shikojnë mekanizmat e ndryshëm mbështetës për familjet siç janë përfitimet nga leja prindërore. Përfitimet nga leja prindërore kanë një ndikim të rëndësishëm e të drejtpërdrejtë në mirëqenien e prindërve. Mirëqenia e prindërve është një përcaktues i mirëqenies së fëmijës.<sup>8</sup> Studimet kanë treguar se mirëqenia e fëmijëve, shëndeti fizik dhe arritjet e ardhshme në arsim varen shumë nga stabiliteti i marrëdhënieve të prindërve.<sup>9</sup> Duke pasur parasysh se ka një vullnet demokratik të popullit sa u përket politikave familjare, është e rëndësishme që ato të transformohen në legjislacion që zbatohet.

Rezultatet e anketës japin të kuptojmë se në përgjithësi burrat kosovarë duan të jenë më të përfshirë në ndarjen e përgjegjësive për rritjen e fëmijëve dhe besojnë që leja prindërore është pozitive për gjithë familjen; duke luftuar kështu çdo sugjerim stereotipik për rolet e pandryshueshme gjinore.

D4D beson se sistemi aktual kosovar i lejes së lindjes nuk kujdeset për nevojat e popullsisë e as për dëshmitë aktuale shkencore lidhur me ndikimin e lejes prindërore. Prandaj, D4D propozon ndryshim në sistemin aktual, të atillë që garanton lejen e lindjes, të atësisë dhe një leje prindërore të pa transferueshme për nënën dhe babanë, së bashku me një ndarje të lejes me pagesë dhe pa pagesë. Arsyetimi prapa rekomandimeve në këtë dokument është që të zvogëlohet pabarazia gjinore e shkaktuar vetëm nga ofrimi i lejes së lindjes. Leja prindërore mund të krijojë një efekt të vlefshëm pozitiv për shoqërinë duke ofruar leje prindërore me pagesë

edhe për babanë, në fakt duke e balancuar lejen prindërore midis të dy prindërve. Diçka që ka treguar në vende dhe në mjedise të tjera, se ka një efekt pozitiv në nxitjen e grave për të rihyrë në vendin e punës pas shtatzënisë, e gjithashtu mbi zhvillimin e përgjithshëm të fëmijës. Për më tepër, me qëllim të promovimit të marrjes/shfrytëzimit të lejes së atësisë, është e domosdoshme që kjo ndarje e lejeve të bëhet e pa transferueshme, pasi që nëse është thjesht një ndarje e përbashkët, studimet kanë treguar se ajo thjesht do të shfrytëzohet nga nëna; shpesh për shkak të traditave gjinore që kanë ekzistuar më parë ose nevojës financiare që rrjedh nga ajo që babai ka të ardhura më të larta.

Prandaj struktura e këtij punimi është si më poshtë. Së pari, aty shqyrtohet literatura shkencore mbi lejen prindërore, ku hulumtohen efektet e saj në barazinë gjinore, veçanërisht në lidhje me mënyrën se si sistemi aktual nuk e nxit barazinë gjinore në kuadrin e roleve të punës, të pagës dhe të pjesëmarrjes në vendin e punës, zhvillimin e fëmijëve, shëndetin e nënës, dhe duke paraqitur shembuj të zbatimit të tij të suksesshëm nëpër botë. Së dyti, aty listohen direktivat e BE-së mbi lejen prindërore, përshkruhet sistemin aktual i Kosovës dhe nxjerren në pah dallimet mes këtyre të dyjave. Së treti, në këtë studim analizohen rezultatet e një ankete të realizuar në Kosovë në dhjetor të vitit 2016, që merret me rolet dhe opinionet gjinore të prindërve mbi marrjen e lejeve, si mjet për të zbuluar nevojat e shumicës së popullatës kosovare, për të kapërcyer hendekun e perceptuar të informacionit ndërmjet politikave të qeverisë dhe dëshirave dhe aspiratave të qytetarëve. Në fund, në këtë punim shfrytëzohet informacioni nga anketa, i kombinuar me një shqyrtim të literaturës bashkëkohore të politikave sociale për të ofruar rekomandime për qeverinë në lidhje me opsionet e politikave dhe kostot e vlerësuara.

---

## Metodologjia

Në këtë punim shqyrtohet literatura relevante aktuale, analizohen të dhënat e përpunuara nga një anketë e kryer për të matur opinionin e publikut më të gjerë në Kosovë dhe paraqiten gjetjet nga gjashtë diskutime publike mbi lejen/pushimin prindëror. Në këtë linjë, në këtë punim elaborohet ndikimi i mundshëm i futjes së lejes prindërore në ligjin e punës dhe ndikimet e tij të mundshme në zhvillimin e përgjithshëm socio-ekonomik, bazuar në shqyrtimet e studimeve të fundit empirike dhe mësimet e nxjerra nga 'praktikat më të mira' nga vendet e tjera. Fokusi kryesor do të përqendrohet në ekonominë ku zbatimi i lejes prindërore ka qenë më i suksesshëm. Për më tepër, në dokument paraqitet një model i lejes prindërore dhe kostoja e tij e përafërt ndaj buxhetit të shtetit të Kosovës.

Një anketë e opinionit u krye në dhjetor të vitit 2016 për të nxjerrë në pah pikëpamjen e publikut të përgjithshëm mbi temën e lejes/pushimit të përbashkët prindëror, dhe veçanërisht për të vlerësuar gatishmërinë e baballarëve për të marrë lejen/pushimin prindëror. Gjithsej, u parashtruan pesë pyetje dhe u përfshinë tema si konsideratat për sa i përket marrjes së lejes/pushimit prindëror në të ardhmen dhe shqetësimet e mundshme për marrje të mundshme të lejes prindërore. Metodologjia e përzgjedhur për anketën ishte marrja e mostres së rastësishme. Në anketë u përfshin 1070 të anketuar (502 burra dhe 568 gra), një madhësi e mostrës mjaft e madhe për një prag besueshmërie prej  $\pm 3\%$  dhe është shtresuar në përputhje me rrethanat për të përfaqësuar etnitë e ndryshme banuese: shqiptarët, serbët dhe grupet e tjera jo-shumicë. Gjetjet nga kjo anketë janë paraqitur dhe janë përfshirë siç duhet në këtë dokument qëndrimesh.

Për të fituar një pamje të thellë dhe për të plotësuar gjetjet nga anketa e opinionit mbi temën e lejes prindërore – ose

më shumë për të vlerësuar gatishmërinë e baballarëve për të marrë lejen/pushimin prindëror, janë organizuar gjashtë (6) diskutime publike në bashkëpunim me partnerët e Olof Palme International Center (OPIC), Instituti Demokratik i Kosovës (KDI), Syri i Vizionit (SiV), Asociacioni i të Rinjve për të Drejtat e Njeriut (YAHR) Qendra për Politikë dhe Avokim (QPA) dhe Komunikimi për Zhvillim Social (CSD). Në diskutimin publik u përfshin komunitatet dhe lokalitetet e mëposhtme: Prishtina, Gjilani, Gjakova, Mitrovica, Graçanica, Uglare, Llapllasella, Lipjani, Peja, Istogu, Deçani, Klina, Prizreni dhe Rahoveci. Në këto gjashtë diskutime publike morën pjesë gjithsej 120 përfaqësues (47 burra dhe 73 gra) të profileve të ndryshme profesionale (*përfaqësues të sindikatave të punës, anëtarë të kuvendit, zyrtarë komunalë për barazi gjinore, përfaqësues të OShC-ve, përfaqësues të sektorit privat, gazetarë dhe artistë etj.*) Për sa i përket etnive, në diskutimet publike u përfshin: shqiptarët, serbët dhe etnitë e tjera jo-shumicë. Diskutimi u përqendrua në ligjin aktual të punës dhe në ndryshimet e propozuara në projektligj që kanë të bëjnë me lejen/pushimin prindëror (neni 49). Kjo u pasua me diskutime mbi perceptimet dhe qëndrimet e burrave dhe grave ndaj lejes/pushimit prindëror. Theks i veçantë iu dha asaj se duhet të mësohet më shumë lidhur me qëndrimet e burrave dhe gatishmërinë e tyre për të marrë leje/pushim prindëror. Komentet dhe sugjerimet e marra gjatë këtyre diskutimeve publike janë trajtuar me kujdes në këtë raport.

## Konteksti i Kosovës

Gati dy të tretat e popullsisë së Kosovës e kanë moshën për punë (mosha 15–64 vjeç).<sup>10</sup> Megjithatë, pritet që popullsia që ka moshën për punë të rritet me shpejtësi gjatë dekadës së ardhshme, pasi që Kosova është ndër vendet me popullsinë më të re në Evropë. Hulumtimi i publikuar nga D4D në 2015<sup>11</sup> paraqet një zbrazëti të madhe gjinore në një sektor të caktuar. Pjesëmarrja e grave në tregun e punës vlerësohet të jetë më e ulëta në Evropë. Gati një në pesë (ose 18.6%) gra të moshës për punë janë aktive në tregun e punës, krahasuar me rreth tre të pestat (ose 58.3%) të burrave të moshës së punës.<sup>12</sup> Ndërsa, në mesin e atyre që janë aktivë në fuqinë punëtore, papunësia është më e lartë në mesin e grave se sa te burrat (ose 31.8% krahasuar me 26.2%).<sup>13</sup> Shkalla e punësimit në mesin e grave të moshës për punë është vetëm 12.7%, krahasuar me 43.0% te burrat.<sup>14</sup>

Siç u vu në dukje, 82.6% e grave në Kosovë nuk janë aktive në tregun e punës, pavarësisht faktit se përjashtimi i grave nga aktiviteti ekonomik është një nga pengesat kryesore për zhvillimin ekonomik të një vendi<sup>15</sup>. Hulumtimi tregon se në procesin e punësimit gratë përballen me diskriminim, e veçanërisht nëse ato janë shtatzëna ose dëshirojnë të kenë fëmijë.<sup>161718</sup> Në një anketë të fundit të kryer nga D4D<sup>19</sup>, 59.8% e të anketuarve besojnë se në procesin e punësimit ka diskriminim kundër grave. 53.2% e burrave dhe e grave mendojnë se një nga arsyet pse një grua nuk kërkon punë ndërlidhet me përgjegjësitë që ajo ka sa i përket kujdesit ndaj fëmijëve dhe të moshuarve. Në fakt, 91.2% e grave që nuk janë aktive në tregun e punës, krahasuar me 48.2% të burrave që nuk janë aktivë në tregun e punës mendojnë se kjo është arsyeja pse gratë nuk kërkojnë punë. Në përgjithësi pjesa më e madhe e të anketuarve u shprehën se ata/o mendojnë se arsyet kryesore pse gratë diskriminohen

në tregun e punës kanë të bëjnë me: a) një shoqëri të fuqishme patriarkale dhe b) çështjet që lidhen me lejen e lindjes.

Për më tepër, përfshirja e grave në ekonomi në Kosovë është pjesërisht e ulët për shkak të faktit se edhe sot shumica e grave nuk trashëgojnë ose nuk posedojnë prona të tyre; nuk i kontrollojnë investimet në prona ose nuk i shfrytëzojnë shtëpitë e tyre si burim kapitali. Më pak se 10% e bizneseve menaxhohen nga gratë ose janë në pronësi të grave, dhe vetëm 3% e të gjitha kredive u janë dhënë grave pasi që ato nuk mund të marrin kredi dhe hua sikurse burrat, sepse ato nuk kanë kolateral, histori të kredisë, dhe rrjet, 18% e grave kanë prona, edhe pse të drejtat e pronës për gratë janë një komponentë kyçe në rolin e tyre si lojtare ekonomike.<sup>20</sup>



## Analiza teorike dhe empirike

Leja e lindjes, e atësisë dhe ajo prindërore ndikojnë në zgjedhjet që bëjnë gratë si dhe në mundësitë që janë në dispozicion për to në botën e punës.<sup>21</sup> Rolet tradicionale gjinore që i përshkruajnë gratë si “kujdestare” dhe burrat si “mbajtës”, si dhe të ardhurat tipike më të ulëta të nënave (kundrejt baballarëve) në tregun e punës, krijojnë stimuj të fuqishëm për gratë për ta zvogëluar punësimin e tyre dhe për të marrë pjesën më të madhe të përgjegjësiive për kujdesin ndaj fëmijëve.<sup>22</sup> Pasi që gratë tradicionalisht janë përgjegjëse për kujdesin ndaj fëmijëve, ato do të shfrytëzojnë çdo lloj lejeje, veçanërisht nëse ajo është e vetmja mundësi që ato kanë për përkujdesje ndaj fëmijëve.<sup>23</sup> Ndërsa, rolet tradicionale gjinore i privojnë burrat nga mundësia për të marrë pjesë aktive në ofrimin e kujdesit ndaj foshnjës dhe fëmijës<sup>24</sup>, gjë që është e dëmshme si për zhvillimin e fëmijës, ashtu edhe për mirëqenien e babait dhe kështu për pasojë ka ndikim edhe në zhvillim ekonomik afatgjatë dhe në produktivitet.

### *Efektet lejes prindërore të pa(balancuar) në barazinë gjinore*

Një marrje e pa balancuar e lejes ndërmjet grave dhe burrave ndikon negativisht në të gjitha pagat e grave, e jo vetëm te nënat, pasi që të gjitha gratë preken nga “diskriminimi statistikor” pasues.<sup>25</sup> Siç teorizohet nga shkolla neoklasike e ekonomisë, pushimi i gjatë dhe me pagesë mund të minojë pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore, pasi që kjo i bën gratë më pak konkurruese në tregun e punës, dhe kështu i dekurajon punëdhënësit nga punësimi i grave të moshës riprodhuese.<sup>26</sup> Kjo nga ana tjetër çon në “diskriminim statistikor” pavarësisht nëse agjentët ekonomikë (në këtë rast punëdhënësit) janë racional dhe pa paragjykime.

Për më tepër, në mungesë të cilësisë së mirë, qasja në kujdesin ndaj fëmijëve dhe në mbështetjen tjetër të prindërve si leja e lindjes, leja e atësisë dhe leja prindërore, si dhe nevoja e grave për të rritur të ardhurat mund t'i detyrojë ato në punë të cilësisë më të ulët, shpesh në sektorin joformal, ose të shkëputen plotësisht nga tregu i punës. Të bëhesh prind, shënon fillimin e dallimit ndërmjet niveleve të pagave të burrave dhe grave në mbarë botën. Kështu, nëse trajtimi i pabarazisë gjinore është një objektiv, atëherë efektet ekonomike mbi gratë pas shtatzënisë duhet të jenë qëllimi i rëndësishëm i politikave publike.<sup>27</sup>

Është argumentuar se rritja në marrjen e lejes prindërore nga gratë (dhe jo nga burrat) ka ndikim negativ në barazinë gjinore; ndërsa nga ana tjetër, rritja në marrjen e lejes nga burrat do të ketë ndikim pozitiv<sup>28</sup>. Zvicra shërben si shembull i gjendjes ku ofrimi i një zëvendësimi të pagës së lartë – por kufizimi i saj për nënat – mund të shkojë kundër barazisë gjinore.<sup>29</sup> Në SHBA, për shkak të mungesës së politikave, fenomeni i grave që largohen nga tregu i punës pas shtatzënisë është eksponencial, dhe kjo kontribuon në stagnimin e pjesëmarrjes së grave në tregun e punës. Në krahasim, pjesa më e madhe e botës së zhvilluar kanë hartuar politika që kanë lehtësuar pjesëmarrjen e grave në tregun e punës.<sup>30</sup>

Emërtimi i qëlluar “Dënimi i Amësisë” ndodh kur gratë marrin një periudhë të konsiderueshme (6 muaj ose më shumë) të lejes prindërore me pagesë, ndërsa babai, qoftë për shkak të mungesës së lejes prindërore me pagesë për të, ose ndikimit të traditave gjinore, nuk merr një sasi të konsiderueshme të lejes/pushimit. Kjo besohet të jetë për shkak të diskriminimit më të lartë kundër nënës bazuar në mëmësinë e saj, duke e reduktuar angazhimin e saj të përgjithshëm për punë. Ndërsa ofrimi i lejeve prindërore afatmesme me pagesë për gratë i rrit gjasat e tyre për punësim<sup>31</sup>, ofrimi i lejeve të zgjatura ka treguar të ketë

pasoja negative për parashikimet e pagave të grave me arsim të mesëm dhe të lartë duke iu zvogëluar gjasat e tyre të kthimit në punë në të ardhmen<sup>32</sup>. Për të rritur barazinë gjinore pas-amësisë dhe për t'i eliminuar efektet e “dënimit të amësisë” është e nevojshme që si rrjedhojë të inkurajohen baballarët që të marrin leje/pushim prindëror.<sup>33</sup>

Për më tepër, dëshmitë që sugjerojnë se rritja e lejes prindërore për baballarët e përmirëson shëndetin fizik të nënës - nuk janë bindëse; duket se kanë efekt të konsiderueshëm në shëndetin mendor të nënës. Dëshmitë e fundit tregojnë se kur baballarët janë më të përfshirë në rritjen e fëmijës, kjo ndihmon për të rritur moralin dhe vetëvlerësimin e nënës që e mbron atë nga depresioni dhe ankthi dhe efektet e tyre të dëmshme në zhvillimin e fëmijës.<sup>34</sup>

Përfshirja më e madhe e burrave në punën e kujdesit sjell edhe përfitime ekonomike. Në nivel të ekonomisë familjare, leja/pushimi për baballarët, e mbështet pjesëmarrjen e grave në tregun e punës dhe mund të rrisë të ardhurat e tyre si dhe rezultatet e karrierës. Nëse gratë do të merrnin pjesë në tregun e punës në të njëjtat nivele sikurse burrat, vlerësohet se produkti i brendshëm bruto (PBB) do të mund të rritej; për shembull në Shtetet e Bashkuara me pesë përqind, në Japoni me nëntë përqind, në Emiratet e Bashkuara Arabe me 12 përqind dhe në Egjipt me 34 përqind.<sup>35</sup> Duke shtuar në këtë, se ka prova në rritje se ofrimi i lejes familjare me pagesë është gjë e mirë për biznesin: ajo e përmirëson mbajtjen e punonjësve në punë dhe e redukton ikjen e tyre, ajo e rrit produktivitetin dhe disponimin, dhe kjo redukton mos vajtjen në punë dhe shpenzimet e trajnimit.<sup>36</sup>

### *Nga leja e lindjes tek leja prindërore*

Kohët të fundit, ka një lëvizje që po lind nga ideja e ‘lejes së lindjes’, qoftë drejt një ‘leje që ndërlihet me lindjen’ për

gratë, që mund të transferohet, të paktën pjesërisht, tek baballarët në rrethana normale; ose drejt braktisjes krejtësisht të 'lejes së lindjes' në favor të një 'leje prindërore' të përgjithshme, zakonisht me periudha të caktuara 'vetëm për nënat' dhe 'vetëm për baballarët'.<sup>37</sup>

Dëshmitë tregojnë se ri-etiketimi i lejes si 'leje prindërore' dhe jo 'leje e lindjes' ka një efekt minimal në marrjen e lejes nga baballarët. Çfarë është më efektive është t'u jepet baballarëve dhe partnerëve një shpërndarje jo e transferueshme të lejes ('leje e rezervuar') e cili do t'i nënshtrohej kushtit 'shfrytëzoje lejen ose do ta humbësh atë', për të parandaluar atë që familjet të detyrohen nga nevojat ekonomike që, mesatarisht, të ndajnë lejen prindërore për nënën që paguhet më ulët: faktor ky që sistematikisht e çimenton pabarazinë gjinore dhe rolet tradicionale gjinore. Nëse përfitimet nga leja prindërore janë në dispozicion të të dy prindërve, shpesh normat shoqërore e diktojnë që nënat të marrin shumë më tepër leje se baballarët<sup>38</sup>, gjë që mund të çojë në atë që politikat e lejes prindërore të ndihmojnë në ruajtjen dhe përforcimin e ndarjeve gjinore.<sup>3940</sup>

Më tej, kjo leje duhet të paguhet më së paku prej 60-80% të të ardhurave të fundit të babait, dhe leja e babait duhet të jetë e ndarë nga leja e nënës, në vend se të merret nga pjesa e drejtave të nënave. Mendohet se kjo sërish do të siguronte që baballarët të mos dekurajohen nga marrja e lejes prindërore për arsye financiare.<sup>41</sup> Studimet tregojnë se ekziston një korrelacion i qartë ndërmjet nivelit të pagesës së lejes prindërore dhe përqindjes së marrjes së lejes nga baballarët.

Hulumtimi në mënyrë konsistente tregon se baballarët duan të kalojnë më shumë kohë me fëmijët e tyre të porsa- lindur, por presioni shoqëror për të vepruar në përputhje me rolet tradicionale gjinore si dhe efekti i perceptuar në karrierën e tyre, nënkupton që thjesht baballarët nuk kanë stimuj të

mjaftueshëm për të marrë më shumë se dy javë leje të atësisë.<sup>42</sup> Në shumicën e vendeve të BE-së, baballarët kanë shumë më shumë gjasa që ta marrin pushimin e tyre, nëse ai është i pa transferueshëm. Suedia kishte një marrje shumë të ulët të lejes prindërore nga radhët e burrave për 20 vjet, kështu që qeveria krijoi “kuotën e babit” në kohëzgjatje prej një muaji. Përqindja e burrave që morën më shumë se një muaj leje/pushim kërceu nga 9% në 47% gati menjëherë.<sup>43</sup>

Kuota e babit u mundëson burrave të marrin leje/pushim të mjaftueshëm edhe nëse partnerja e tyre grua nuk po punon – çka nuk e bën 'LPP' – Leja e Përbashkët Prindërore. Sipas politikës së tanishme LPP-së të Mbretërisë së Bashkuar, dy në pesë baballarë nuk do të kualifikoheshin, sepse partnerja e tyre grua nuk është e punësuar formalisht dhe si rrjedhojë nuk ka leje/pushim lindjeje për të ndarë.<sup>44</sup>

Kompensimi monetar, përveç aspektit të lartpërmendur, që nuk është i transferueshëm, është jetik në nxitjen e marrjes së lejes prindërore. Studimet tregojnë korrelacion ndërmjet vendeve që ofrojnë leje prindërore gjeneroze<sup>45</sup> dhe përfshirjes së burrave në kujdesin ndaj fëmijëve në të njëjtin nivel sikurse gratë (dhe mungesa në punë për të njëjtën kohëzgjatje) është e domosdoshme për eliminimin e roleve gjinore të diferencuara. Në këtë drejtim, konstatimet në mostrat norvegjeze nxjerrin në pah efektet afatgjata të lejes së atësisë në ndarjen e punës së familjes në kuadër të familjes.<sup>46</sup> Promovimi i ndarjes më të barabartë të kujdesit pa pagesë dhe punëve të shtëpisë mes grave dhe burrave mund të ndihmojë në adresimin e stereotipave dhe në ndryshimin e normat shoqërore. Kjo ka potencialin për të transformuar njësoj si tregjet e punës, ashtu edhe familjet.<sup>47</sup>

Investimet në shërbimet themelore sociale dhe në infrastrukturë, e sidomos në kujdes shëndetësor, ujë dhe sanitari, ofrimi i shërbimeve të kujdesit ndaj fëmijëve dhe një sistem gjithëpërfshirës i lejes prindërore të pa transferueshme me pagesë, që përfshin lejen e atësisë për t'u

mundësuar prindërve që t'i mbështesin partnerët e tyre në rritjen e fëmijës, mund të ndihmojë në zvogëlimin dhe rishpërndarjen e punës pa pagesë të kujdesit ndaj fëmijës dhe t'i fuqizojë gratë për të marrë pjesë në mënyrë të barabartë në jetën ekonomike. Ofrimi i lejes prindërore me pagesë mund të kapërcejë disa distanca drejt inkurajimit të baballarëve për të marrë leje, siç sugjerohet nga përvoja në disa vende.<sup>48</sup>

### *Efektet e lejes prindërore në zhvillimin dhe mirëqenien e fëmijës*

Transformimet e thella sociale dhe ekonomike janë duke i sfiduar seriozisht përpjekjet e prindërve dhe të tjerëve për të arritur një ekuilibër të shëndetshëm midis kohës që kalojnë ata me fëmijët e tyre, duke u përmbushur nevojat e tyre ekonomike si dhe duke i mbrojtur ata nga rreziqet e shumta jashtë shtëpisë që mund të kenë ndikim negativ në shëndetin dhe zhvillimin e tyre.<sup>49</sup>

Vendimet që prindërit punonjës marrin në lidhje me atë se kush kujdeset për fëmijët e tyre janë personale dhe të ndryshme – siç edhe duhet të jenë – por gjithashtu përfshijnë një interes të gjerë publik. Për të prosperuar, fëmijët nuk kanë nevojë vetëm për ushqim dhe të mira materiale, por edhe për kujdes dhe dashuri që promovon shëndetin, zhvillimin kognitiv dhe mirëqenien sociale dhe atë emocionale.<sup>50</sup>

Prindërit dhe kujdestarët e tjerë të rregullt në jetën e fëmijëve janë “përbërës aktivë” të ndikimit mjedisor gjatë periudhës së fëmijërisë së hershme. Fëmijët rriten dhe prosperojnë në kontekstin e marrëdhënieve të ngushta dhe të varura që ofrojnë dashuri, ushqim, siguri, ndërveprim reagues dhe inkurajim për eksplorim. Pa të paktën një marrëdhënie të tillë, zhvillimi është i çrregullt dhe pasojat mund të jenë të rënda dhe afatgjata.<sup>51</sup>

Studimet tregojnë se fëmijët e sëmurë shërohen më shpejt kur për ta kujdesen prindërit e tyre. Prania e prindit e shkurton qëndrimin në spital të fëmijës me 31 për qind.<sup>52</sup> Është vërtetuar se përfshirja aktive e prindërve në kujdesin spitalor ndaj fëmijës mund të largojë nevojat e ardhshme në kujdesin shëndetësor, pjesërisht për shkak të rritjes së arsimit dhe të vetëdijesimit të prindërve.<sup>53</sup> Për më tepër, gjetjet tregojnë se aty ku prindërit kanë të drejtë të marrin leje, fëmijët shfaqin rezultate më të mira shëndetësore dhe normat më të ulëta të vdekshmërisë.<sup>54</sup>

Hulumtimi mbi shëndetin e fëmijës, zhvillimin kognitiv, mirëqenien sociale dhe emocionale, jep një mesazh të qartë lidhur me punësimin e prindërve në tre vitet e para të jetës. Në të gjitha (tre) dimensionet, me të gjitha gjërat e barabarta, fëmijët priren të dalin më keq, nëse nënat e tyre punojnë me orar të plotë në vitin e parë të jetës, dhe do të priren të dalin më mirë në qoftë se ata kanë pasur **njërin prind** në shtëpi të paktën me kohë të pjesshme në atë vit.<sup>55</sup> Dëshmitë tregojnë se performanca e fëmijëve në shkollë përmirësohet kur prindërit marrin leje prindërore, e veçanërisht në familjet ku babai ka arsimin më të lartë se sa nëna.<sup>56</sup>

Në fund, është konstatuar se burrat që marrin dy ose më shumë javë pushim pas lindjes së fëmijës, janë më të përfshirë se baballarët që nuk marrin asnjë pushim për kujdes të drejtpërdrejtë ndaj fëmijëve të tyre nëntë muaj më vonë.<sup>57</sup> Kjo nxit lidhjen baba-fëmijë në të ardhmen dhe kështu çon në një varg rezultatesh pozitive për fëmijën, si marrëdhënie më të mire me shoqëri, më pak probleme të sjelljes dhe arritshmëri më të lartë në arsim.<sup>58</sup>

Politikat mund t'i mbështesin familjet me prindërit që punojnë në tri mënyra kryesore: duke siguruar që prindërit kanë të drejtë të marrin leje për t'u kujdesur për fëmijët e tyre në kohë të caktuara; duke ofruar ose mbështetur kujdesin jo-prindëror për fëmijët; dhe duke ofruar ndihmë

financiare në shpenzimet për rritjen e fëmijëve.<sup>59</sup>

### *Leja prindërore në vendet e tjera*

Janë marrë masa të ndryshme për t'i inkurajuar baballarët që të shfrytëzojnë lejen prindërore. Kryesisht ato janë të drejta tërësisht ose pjesërisht të individualizuara, ashtu që baballarët që nuk e shfrytëzojnë 'kuotën' e tyre e humbasin atë, pasi leja e pashfrytëzuar nuk mund t'i transferohet partnerit; megjithatë, përvoja ka treguar se 'kuotat e tilla të baballarëve' duhet të paguhen mirë nëse do të shfrytëzohen gjerësisht.

Një qasje tjetër është që të ofrohet një formë e shpërblimit (p.sh. leje shtesë) nëse të dy prindërit marrin ndonjë leje prindërore. Tetë vende ofrojnë një shpërblim të tillë. Për shembull, Suedia ka një 'shpërblim për barazinë gjinore' që ofron një stimul ekonomik për familjet që të ndajnë lejen prindërore në mënyrë më të barabartë; Gjermania e zgjat pushimin me pagesë për dy muaj nëse baballarët marrin të paktën dy muaj leje; Japonia ka një sistem mjaft të ngjashëm, në të cilin mund të merret dy muaj shtesë nëse të dy prindërit e shfrytëzojnë ca nga të drejtat e tyre për leje; dhe Portugalia ofron një shpërblim për familjet ku babai e ndan një pjesë të lejes prindërore fillestare, që më parë ka qenë leja e lindjes. Portugalia është po ashtu e veçantë në atë që e bën të detyrueshme për baballarët që të marrin dy javë leje).<sup>60</sup>

Kohët e fundit, ish-Republika Jugosllave e Maqedonisë futi në përdorim 90 ditë të lejes prindëror pa pagesë.<sup>61</sup> Kroacia e ka shtuar kohëzgjatjen e lejes prindërore me pagesë nga 90 në 120 ditë për person. Mbretëria e Bashkuar futi në përdorim 259 ditë leje prindërore me pagesë. Ajo po ashtu futi në përdorim 91 ditë leje prindërore pa pagesë. Sllovenia e shtoi kohëzgjatjen e lejes së atësisë me pagesë nga 15 në 30 ditë. Ajo po ashtu e ka bërë lejen prindërore një të drejtë individuale, por nuk e ka ndryshuar numrin e përgjithshëm



të ditëve që u jepen prindërve. Ndërsa, Polonia futi në përdorim 182 ditë të lejes prindërore me pagesë. Për dallim nga kjo, Norvegjia, ka dy javë leje të atësisë (d.m.th. që duhet të shfrytëzohet në kohën e lindjes) plus edhe një kuotë të mëtejme të babait prej dhjetë javësh, një pjesë e lejes prindërore që mund ta shfrytëzojë vetëm babai; pjesa më e madhe e lejes prindërore është një e drejtë familjare. Edhe Suedia ka leje të atësisë (dhjetë ditë) dhe kuotën e babait (60 ditë) si pjesë e lejes prindërore.<sup>62</sup>

Ofrimi i opsioneve për atë se kush merr leje prindërore mund t'u japë të dy prindërve orare më fleksibile të punës. Kjo është veçanërisht relevante për nënat, kthimi i të cilave në fuqi punëtore pas lejes së lindjes mund të varet nga aftësia e tyre për të ndarë përgjegjësinë e mbajtjes së fëmijës me bashkëshortët e tyre. Skemat rregullative që u mundësojnë prindërve ta balancojnë më mirë prindërimin me punësimin, ndryshojnë.<sup>63</sup> Edhe pse aktualisht disa vende ofrojnë atë lloj të lejes prindërore që i përmbush kushtet e Direktivës së BE-së, me të cilën kërkohen katër muajt e lejes t'u ndahen baballarëve, vendet po lëvizin drejt politikave me më shumë përfshirje gjinore në të drejtën e lejes/pushimit me pagesë.<sup>64</sup> Leja/pushimi i baballarëve, marrja përsipër e përgjegjësisë familjare dhe ndërveprimi i hershëm me fëmijët e tyre lidhen drejtpërdrejt me zhvillimin e suksesshëm të fëmijëve.<sup>65</sup>

**Tabela 1. Leja e lindjes, ajo e atësisë dhe leja prindërore në vendet e EJL-së dhe disa vende të BE-së.**

<b>Kohëzgjatja e lejes së lindjes</b>	<b>Kohëzgjatja e lejes prindërore</b>	<b>Leja prindërore</b>	<b>Mekanizmi i financimit</b>
<b>Kosova<sup>66</sup></b>			
9 leje me pagesë 3 leje pa pagesë	2 ditë leje me pagesë 14 ditë pa pagesë unpaid	Nuk ka leje prindërore. Babai, vetëm në disa kushte të tilla si vdekja e bashkëshortes ose braktisja e fëmijës ka të drejtë të shfrytëzojë lejen e lehonisë. Leja e lindjes mund të ndahet me babanë, pas gjashtë muajve të parë, me marrëveshje të ndërsjellë ndërmjet prindërve.	Punëdhënësi paguan 70% të pagës bazë, deri në 6 muaj / 50% të pagës mesatare shtetërore për 3 muajt e ardhshëm. Pushimi pa pagesë deri në tre muaj.
<b>IRJM<sup>67</sup></b>			
9 muaj me pagesë, 3 muaj pa pagesë. 15 muaj leje me pagesë për binjakë, ose lindje të shumëfishtë.	7 ditë leje me pagesë.	E drejta individuale për nënën punësuar, është e transferueshme tek babai. Vetëm leja e transferueshme te babai, në kushte të caktuara, të tilla si vdekja e nënës apo braktisja e fëmijës, dhe gjatë 3 muajve leje pa pagesë, ose nëse nëna nuk e shfrytëzon atë. Ajo është vlefshme deri sa fëmija të jetë 3 vjeç.	Kushti për të pasur të drejtë për leje të lindjes duhet të jetë i regjistruar dhe të kontribuojë për të paktën gjashtë muaj në fondin e sigurimit shëndetësor të detyrueshëm. Leja e lindjes me pagesë kompensohet me pagën mesatare nga Buxheti i Shtetit.
<b>Shqipëria<sup>68</sup></b>			
12 muaj me pagesë, 4 muaj pa pagesë. 13 muaj nëse ka binjakë	3 ditë leje me pagesë. 1 javë minimum pa pagesë deri në 4 muaj.	4 muaj leje prindërore pa pagesë, në 12 muaj për njërin prind të punësuar për së paku 1 vjet, deri sa fëmija të mbush moshën 6 vjeçare. Kjo leje nuk është e transferueshme tek prindi tjetër përveç në rast të vdekjes së bashkëshortit(es) ose sëmundjes, braktisjes. Kjo leje mund të ndahet me	Buxheti i shtetit parasheh kompensimin e lejes së lindjes. 150 ditët e para në 80% të pagës mesatare, pastaj ajo bie në 50% për ditët e mbetura. Për personat e vetëpunësuar është pensioni bazë i pleqërisë. <sup>69</sup>

marrëveshje ndërmjet  
prindërve.**Mali i Zi<sup>70</sup>**

365 leje me pagesëpas lindjes së fëmijës.	7 ditë leje me pagesë.	Ka të drejtë vetëm njëri prind që mund ta shfrytëzojë atë. Është e transferueshme në kushte të caktuara, nëse nëna nuk e shfrytëzon atë, ose për arsye të tjera serioze. Leje pa pagesë deri sa fëmija të arrijë moshën 3 vjeçare. Me ligj leja e lindjes nuk mund të ndahen, ose të merren me kohë të pjesshme.	100% e pagës mesatare paguhet nga buxheti i shtetit gjatë periudhës së lejes së lindjes, për punonjësit e lartë. 6-12 muaj ka punuar në kompani, kompensohet me 70%. 6 muaj para lejes me 50%. 30% nëse ka punuar për më pak se tre muaj.
---	------------------------	--	---

**Serbia<sup>71</sup>**

Minimumi 3 muaj deri në 365 ditë leje me pagesë, pasi të ketë lindur fëmija.	7 ditë leje me pagesë.	Nuk ka leje prindërore. Leja e lindjes zgjat 12 muaj - vetëm njëri prind mund ta shfrytëzojë atë. Nuk është e transferueshme. Vetëm për arsyeve serioze babai mund shfrytëzojë atë, si sëmundje, vdekja, braktisja e fëmijës apo vuajtja e dënimit me burg. Leja prindërore i njihet vetëm njërit prind. Babai është shumë i kufizuar në këtë drejtim.	Buxheti i shtetit e kompenzon lejen me pagesë të nënës. 100% nëse punonjësi ka punuar për të paktën 6 muaj, 3-6 muaj me 60% dhe 30% në qoftë se punonjësi ka kontribuar më pak se tre muaj në atë vend pune.
--	------------------------	--	--

**Bosnja dhe Hercegovina<sup>72-73</sup>**

12 muaj të lejes. Minimum 42 ditë. 18 muaj nëse linden binjakë, ose lindje të shumëfishta.	7 ditë leje me pagesë.	Nuk ka leje të përbashkët/të ndarë prindërore. Vetëm njëri prind e ka atë të drejtë për leje. Nga dita 42, në qoftë se të dy prindërit pajtohen që babai të mund ta merr lejen e lindjes. Sidomos në rastet e "arsyeshme", kur nëna nuk mund të shfrytëzojë lejen e lindjes.	Buxheti i shtetit, ndryshimi mund të paguhet nga punëdhënësi. Kantoni vendosë për vlerën e pushimit me pagesë. Kjo ndryshon prej kantoni në kanton.
--	------------------------	--	---

<b>Kroacia<sup>74</sup></b>			
98 ditë leje e detyrueshme dhe 6 muaj të tjerë deri sa fëmijë të mbush 6 muaj.	Nuk ka leje të atësisë në fuqi.	98 ditët e para nuk mund të transferohen te babai, pas kësaj periudhe leja mund të transferohet. 6 muaj të lejes prindërore i ndahen vetëm njërit prind.	Buxheti i shtetit, paguan me 100% të pagës mesatare.
<b>Sllovenia<sup>75</sup></b>			
105 ditë leje gjithsej.	90 ditë. 15 ditë janë me pagesë.	Njëri nga prindërit ka të drejtë për 260 ditë leje me pagesë, dhe ajo mund të merret pas lejes së lindjes.	'Paga mesatare e 12 muajve pararendës.' Paguhet nga shteti.
<b>Mbretëria e Bashkuar<sup>76</sup></b>			
52 javë të lejes së lindjes. 13 javë janë pa pagesë.	2 javë me pagesën prej 90%, që paguhet nga punëdhënësi.	Leja e lindjes pas 12 javësh mund të ndahet me babain, ose të ndahet ndërmjet të dy prindërve.	Punëdhënësi dhe qeveria. Shkalla e kompensimit është në 90% të pagës mesatare.
<b>Suedia<sup>77</sup></b>			
68 javë ose 480 ditë pushim me pagesë.	90 ditë të leje prindërore.	Secili prind ka të drejtë për 240 ditë të lejes prindërore; 90 ditë janë të rezervuara ekskluzivisht për ta. Leja nuk është e transferueshme; ju e shfrytëzoni atë ose e humbisni atë.	Buxheti i shtetit e kompenson lejen me 80% të pagës mesatare.
<b>Norvegjia<sup>78</sup></b>			
10 javë për nënën, gjithsej 46-56 javë të lejes së lindjes/prindërore (Në varësi të nivelit të pagesës)	14 ditë leje të atësisë.	Po ka leje prindërore për të dy prindërit. 'Të periudhës së pas lindjes, 10 javë janë për nënat dhe 10 javë janë për baballarët (fedrekvoten ose 'kuota e babait'). Pjesa e mbetur prej 26 ose 36 javësh është një e drejtë e familjes dhe mund të merret ose nga nëna ose nga babai.'	100% të pagës mesatare kompenson nga buxheti i shtetit. 49 javë me 100% ose 59 javë me 80%. Ditët e babit mund të paguhet nga punëdhënësi dhe mund të zgjasin deri në +10 javë.

**Gjermania<sup>79</sup>**

14 javë të lejes së lindjes. 6 javë para lindjes dhe 8 javë pas lindjes.	Nuk ka leje të atësisë.	'Periudha maksimale e lejes pas lindjes në dispozicion në Gjermani është tre vjet, por pjesa më e madhe e kohës së kësaj është pa pagesë; leja me pagesë me një normë të lartë zgjat 12 muaj, plus dy muaj të tjerë, nëse të paktën dy muaj leje merren nga secili prind.'	Qeveria dhe punëdhënësi paguajnë për leje të lindjes. Leja paguhet me 100% të pagës mesatare.
--	-------------------------	--	---

### *Struktura e financimit të lejes në vendet e ndryshme*

Pyetja e domosdoshme në lidhje me përfitimin e lejes prindërore është se kush paguan për të. Nëse kompanitë/punëdhënësit duhet të paguajnë për lejen e lindjes, nga perspektiva e punëdhënësit kostoja e punësimit të grave të moshës riprodhuese do të jetë më e lartë se kostoja e punësimit të burrave. Nëse, megjithatë, kostoja e lejes së lindjes paguhet nga qeveria, kompanitë jo domosdoshmërisht do përballen me kosto më të larta për punësimin e grave.

Në 51% të ekonomive që ofrojnë leje të lindjes me pagesë, qeveria paguan për përfitime të lindjes, në 30% të rasteve punëdhënësi e paguan koston e plotë dhe në 19% të rasteve kjo kosto ndahet në mes të punëdhënësit dhe qeverisë.<sup>80</sup> Ndërsa 167 nga 173 ekonomitë e kanë lejen e lindjes të detyrueshme, ndërsa leja prindërore me pagesë ose pa pagesë prindërore ende është një gjë e rrallë.<sup>81</sup> Vetëm 92 vende ofrojnë leje që mund të merret nga baballarët e rinj; në gjysmën e këtyre vendeve, leja/pushimi është më pak se tre javë.<sup>82</sup>

Shumica e vendeve të BE-së e financojnë pushimin me pagesë nëpërmjet tatimeve mbi pagat - me normat tatimore të përgjithshme dhe aksionet relative ku kontribuojnë

punëdhënësit dhe punonjësit, që variojnë nëpër vende të ndryshme.<sup>83</sup> Në përgjithësi, pagesat e detyrueshme të lejes vijnë nga ndonjë formë e fondit kontribues të sigurimeve, që financohet nga kontributet e punëdhënësit dhe, shpesh, të punësuarit, dhe nganjëherë me kontributet nga taksimi i përgjithshëm; shpenzimet grupohen ose kolektivizohen, në vend se punëdhënësit individualë t'i paguajnë punëtorët e tyre.<sup>84</sup>

Në disa vende, këto programe financohen nëpërmjet fondeve kontribuuese të dedikuara vetëm për përfitime në formën e lejes/pushimit për familjen. Në vende të tjera, ato financohen nëpërmjet fondeve të shëndetësisë dhe sëmundjes, apo nëpërmjet kompensimit të papunësisë, ndërsa në disa vende, ata financohen nga fondet e sigurimeve shoqërore që paguajnë për një grup të gjerë të programeve kontribuuese. Financimi i sigurimeve shoqërore, nënkupton që shpenzimet shpërndahen në të gjithë shoqërinë, gjë që e minimizon barrën mbi punëdhënësit individualë dhe, nga ana tjetër, i redukton stimujt për punëdhënësit për të bërë dallime ndaj marrësve potencialë të lejes.<sup>85</sup>

Në disa raste, punëdhënësit mund të bëjnë pagesat 'plotësuese', duke shtuar në përfitimet e detyrueshme që merren nga punonjësit e tyre, qoftë si rezultat i marrëveshjeve kolektive ose i politikave individuale e kompanisë. Përjashtimi kryesor nga kjo tablo është kur prindërit në pushim marrin një përfitim të përgjithshëm të 'mbajtjes së fëmijës' që u paguhet të gjithë prindërve me fëmijë të vegjël, e që nuk kufizohet vetëm te ata që marrin leje/pushim; në raste të tilla, pagesat zakonisht vijnë nga taksimi i përgjithshëm. Një përjashtim nga kjo bën Franca, ku pagesat e tilla financohen nga fondi për shtesa familjare, që financohet me kontributet e punëdhënësit dhe të punonjësve.<sup>86</sup>

Në tërësi, më shumë se 100 vende i financojnë përfitimet e

---

lejes prindërore përmes sigurimit shoqëror ose fondeve publike, duke ulur detyrimin e punëdhënësve, gjë që është e dëmshme për sa i përket mundësive të grave në tregun e punës.<sup>87</sup> Ndërsa, leja e atësisë paguhet në 71 vende, edhe pse detyrimet nga punëdhënësi janë burimi më mbizotërues i financimit. Sikurse me lejen e lindjes, sigurimi social ose fondet publike mund të ndihmojnë në zbutjen e diskriminimit të mundshëm ose të disavantazheve ndaj burrave me përgjegjësi familjare në punë dhe mund të rrisin normat e marrjes së lejes/pushimit nga baballarët.<sup>88</sup>

### *Direktivat e BE-së në lidhje me lejen prindërore*<sup>89</sup>

Ligji i BE-së (Direktiva 2010/18/BE) përcakton kushtet minimale lidhur me lejen prindërore dhe kohën e lirë nga puna për shkak të *forcës madhore*. Ajo bazohet në marrëveshjen kornizë për lejen prindërore të lidhur nga partnerët socialë evropiane (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP dhe ETUC). Me të rishikohet dhe shfuqizohet direktiva e mëhershme mbi lejen prindërore.

Direktiva e bashkërendon punën dhe jetën familjare dhe promovon mundësi të barabarta për burrat dhe gratë në tregun e punës. Ajo përcakton kushtet minimale për lejen prindërore për punëtorët burra dhe gra, si dhe mbrojtjen që lidhet me punësimin.

Sipas dispozitave të reja të direktivës:

- Punëtorët burra dhe gra e kanë të drejtën individuale për lejen prindërore bazuar në lindjen apo birësimin e një fëmije, duke u bërë të mundur atyre që të kujdesen për fëmijën për së paku katër muaj;
- Të paktën një nga katër muaj, në parim, nuk mund të transferohen te prindi tjetër, d.m.th., ajo është e rezervuar për secilin prind;

- Punëtorët/et mbrohen nga diskriminimi mbi bazën e aplikimit për leje prindërore, ose duke marrë lejen prindërore;
- Kur kthehen nga leja/pushimi prindëror, punëtorët/et duhet të kenë të drejtë të kthehen në të njëjtin vend pune, ose në një vend ekuivalent, ose të ngjashëm të punës në përputhje me kontratën apo marrëdhënien e tyre të punësimit;
- Ata/o po ashtu kanë të drejtë të kërkojnë ndryshime në orarin e tyre të punës për një periudhë të caktuar; gjatë shqyrtimit të kërkesave të tilla, punëdhënësit duhet t'i balancojnë nevojat e punëtorëve dhe të kompanisë.

Objektivi për këtë nismë të re është që të modernizohet dhe të përshtatet korniza aktuale ligjore dhe ajo e politikave e BE-së për t'u mundësuar prindërve punonjës me fëmijë ose të atyre me të afërm në varësi, që të balancojnë më mirë kujdesin me përgjegjësitë profesionale. Po ashtu inkurajimi i shfrytëzimit më të drejtë të politikave balancuese punë-jetë ndërmjet grave dhe burrave, si dhe për të forcuar barazinë gjinore në tregun e punës.

Aktualisht (që nga prilli i vitit 2017), Komisioni i BE-së po e shqyrton legjislacionin e ri për lejen prindërore për të siguruar që katër muaj të lejes/pushimit prindëror që ceken në direktivën e mëparshme është e garantuar që të jetë leje me pagesë dhe e pa transferueshme.<sup>90</sup>

Ndryshimet e propozuara në direktivën e tanishme janë si në vijim:<sup>91</sup>



	<b>Korniza aktuale legjislative e BE-së</b>	<b>Direktiva e propozuar</b>
<b>Leja e atësisë</b>	Nuk ka leje atësisë në nivel të BE	10 ditë pune të lejes së atësisë, kur lind fëmija
<b>Leja prindërore</b>	4 muaj leje prindërore: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pa pagesë</li> <li>• Udhëzuesi për marrjen e pushimit derisa fëmija të arrijë moshën 8 vjeçare</li> <li>• 1 muaj nuk mund të transferohet ndërmjet prindërve</li> <li>• Mundësia për marrje fleksibile të lejes vendoset nga shtetet anëtare</li> </ul>	4 muaj leje prindërore: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Paguhet në nivel të pushimit mjekësor</li> <li>• Që duhet të merret të paktën derisa fëmija të arrijë moshën 12 vjeçare</li> <li>• 4 muaj nuk mund të transferohen ndërmjet prindërve</li> <li>• Mundësia për marrje fleksibile</li> </ul>
<b>Leja e kujdestarëve</b>	Nuk ka leje të kujdestarëve në nivel të BE-përtej kohës për shkak të forcës madhore	E drejta për 5 ditë leje të kujdestarëve në vit për punonjësin, që paguhet në nivel të pushimit mjekësor, për t'u kujdesur për të afërmit e sëmurë rëndë ose të afërmit që ka në varësi
<b>Aranzhime fleksibile të punës për prindërit dhe kujdestarët</b>	Aktualisht në nivel të BE-së e drejtë për të kërkuar këtë ekziston vetëm për prindërit që kthehen nga leja prindërore	E drejta të kërkuar aranzhime fleksibile të punës për prindërit e fëmijëve deri në moshën 12 vjeçare dhe e punonjësve që kanë përgjegjësi përkujdesje
<b>Mbrojtja kundër shkarkimit dhe trajtimit të pafavorshëm</b>	Aktualisht në nivel të BE-së për mbrojtje kundër shkarkimit dhe/ose trajtimit të pafavorshme ekziston për lejen e lindjes, atë prindërore, të atësisë dhe të birësimit (në ato shtete anëtare që kanë lejen e atësisë apo atë të birësimit). Nuk ka mbrojtje në nivel të BE-së kundër shkarkimit dhe/ose trajtimit të pafavorshëm sa i përket lejes për kujdestarët dhe për punonjësit që kërkojnë aranzhime fleksibile të punës (përveç për punë me kohë të pjesshme).	Mbrojtja nga diskriminimi dhe/ose shkarkimi në rastet kur punonjësit zgjedhin të marrin ose të aplikojnë për të marrë leje ose të kërkojnë aranzhim fleksibil të punës

## *Korniza ligjore e tanishme në Kosovë*<sup>92</sup>

Ligji i Punës (Ligji Nr.03/L-22) është ligji zyrtar në fuqi në Kosovë që rregullon qëndrimet ndërmjet punëdhënësit dhe të punësuarit në Republikën e Kosovës. Ligji është modeluar duke marrë në konsideratë ekonominë e tregut të lirë, dhe atë të tregut të lirë të punës, duke përfshirë edhe modelimin në përputhje me ligjet dhe rregulloret e tjera ndërkombëtare si ato të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, ose përfshirë edhe ato të BE-së. Aty cekën qartë të drejtat dhe obligimet e të gjithë palëve të interesuara, si punëdhënësit, të punësuarit, dhe ka për qëllim t'i rregullojë marrëdhëniet e tyre të punës. Ligji mbron ndaj të gjitha formave të drejtpërdrejta dhe të tërthorta të diskriminimit në vendin e punës.

Ligji gjithashtu i rregullon llojet e kontratave, si dhe të drejtat e të punësuarve si leja/pushimi dhe kthimi në punë. Ligji gjithashtu i rregullon pozitat dhe vendet e punës në të cilat mund të transferohen ose jo punëmarrësit. Për shembull, nënat shtatzëna ose ato që kthehen nga leja e lindjes nuk mund të transferohet pa pëlqimin e tyre. Ligji gjithashtu e rregullon orarin e punës dhe në bazë të punës së kryer, zgjatjet e orarit, ndërrimet e natës, etj.; orari i zakonshëm i punës është 40 orë në javë, 30 orë janë për njerëzit nën moshën 18 vjeçare. Më pak se kjo ose punë e përkohshme mund të zbatohet për njerëzit që punojnë në punë të rrezikshme.

Gjithashtu forma të ndryshme të lejes/pushimit janë paraqitur si pushim me pagesë ose pushim pa pagesë dhe në aspekte të ndryshme se si leja/pushimi hyn në fuqi dhe nën çfarë rrethanash dhe çfarë sasive e lejes/pushimit ndahet në raste të ndryshme. Mbrojtja në vendin e punës është e garantuar. Punëdhënësi duhet të jetë në përputhje me ligjet tjera që e rregullojnë sigurinë në punë të punëtorit në vendin e punës. Gratë shtatzëna dhe gratë gjidhënëse janë të

mbrojtura nga puna e rëndë, nga kemikatet e rrezikshme ose elementet biologjike/fizike.

Ligji gjithashtu rregullon pushimin e lehonisë (lejen e lindjes) (neni 49) dhe lejen e atësisë (neni 50). Pushimi i lehonisë është e rregulluar me 12 muaj leje/pushim me pagesë, gjatë së cilës kohë 6 muaj janë me pagesë me 70% të pagës bazë në Kosovë, dhe tre muajt e tjerë me 50% të pagës bazë nga Qeveria e Kosovës. Tre muajt e ardhshëm janë leje/pushim pa pagesë. Nëna mund të kërkojë pushimin e lehonisë 28 ditë para kohës kur pritet lindja dhe në rast të fatkeqësisë dhe kur fëmija vdes, ajo mund të ketë një minimum prej 45 ditëve të lejes/pushimit me kompensim të plotë. Babai ka të drejtë të marrë lejen e lindjes në rast se nëna vdes, është e sëmurë, ose e braktis fëmijën. Në të kundërtën, leja e atësisë është dy ditë me pagesë dhe dy javë pa pagesë.

Në Kosovë, punëdhënësit paguajnë një pjesë më e madhe të përfitimeve të lejes së lindjes në krahasim me vendet e tjera. Politikat e Kosovës për lejen e lindjes, ia ngarkojnë punëdhënësit rreth dy të tretat e barrës së lejes së lindjes me pagesë, dhe për këtë arsye kjo nuk është në përputhje me rekomandimet e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO) në lidhje me lejen e lindjes.

Sistemi i tanishëm i lejes së nënës/lindjes nuk kujdeset aq për kërkesat e popullsisë ose për provat aktuale shkencore në lidhje me përfitimet nga leja prindërore. Së pari, sistemi aktual e përforcon pabarazinë gjinore, ku gratë statistikisht kanë shumë më shumë gjasa të jenë të diskriminuara për shkak të kostos më të lartë për bizneset që të punësojnë gra të moshës për lindje të fëmijëve; diçka që sugjerohet nga shkalla e përgjithshme e papunësisë që është 5.6% më e lartë për gratë sesa për burrat aktivë në fuqinë punëtore.<sup>93</sup>

Për më tepër, sistemi aktual i legjislacionit që parasheh një periudhë të gjatë të lejes së lindjes kontribuon pjesërisht për

atë se vetëm 18.6% gra në moshë të punës (16-64) janë ekonomikisht aktive (që është ata që janë në punë ose në mënyrë aktive duke kërkuar punë)<sup>94</sup>. Kjo mund të argumentohet në një anë për shkak të forcimit të roleve gjinore për sa i përket kujdesit ndaj fëmijëve, dhe në anën tjetër përmes historisë së çështjes që ndodh nga koha e pushimit nga tregu i punës, dhe mund të veprojë si një pengesë për gratë që kthehen në treg për të ofruar punën e tyre. Duke pasur parasysh fazën e tanishme të zhvillimit ekonomik dhe kushtet me të cilat përballen bizneset në Kosovë sa i përket rrjedhës së parashës së gatshme dhe qasjes në financa, është provuar në praktikë se kjo dispozitë e rrit barrën për bizneset e Kosovës. Për të shmangur një barrë të tillë, fatkeqësisht bizneset, (jo vetëm në të kaluarën, por edhe tani) kanë filluar t'i shmangin gratë në punësimin në proceset e rekrutimit, siç parashikohet nga modeli ekonomik neo-klasik.

### *Dallimet në kornizën ligjore të Kosovës nga direktivat e BE-së*

Në disa fusha korniza ligjore e Kosovës është e përafuar me direktivat e BE-së, veçanërisht ato që kanë të bëjnë me lejen e lindjes/pushimin e lehonisë. Për nenin shembull, neni 12 i Ligjit të punës të Kosovës e ndalon diskriminimin ndaj grave që kthehen nga leja e lindjes; duke qenë i përafuar kështu me direktivën e BE-së. Për më tepër, domethënë Kosova ofron dymbëdhjetë muaj të lejes së lindjes; duke e tejkaluar minimumin e direktivës prej 14 javësh.

Ekziston një fushë e qartë e lejes (prindërore), ku direktivat aktuale bazë të BE-së ndryshojnë nga korniza ligjore e Kosovës.

1. Në Kosovë, nënat kanë të drejtë për leje të lindjes (neni 49: 1,3,4,5) dhe baballarët që punojnë i kanë vetëm dy javë dhe dy ditë leje të pa transferueshme (neni 50:

2.1,2.2): një divergjencë e drejtpërdrejtë nga direktivat e BE-së, të cilat përveç lejes së lindjes, bën thirrje për leje prindërore dhe thekson se së paku një muaj e lejes prindërore duhet të jetë e pa transferueshme.

Megjithatë, shumica e legjislacionit e shteteve të BE-së sa i përket lejes prindërore shkon përtej direktivës bazë të kufizuar duke ofruar ndarje më të madhe të kohës së përbashkët të lejes për prindërit dhe disa vende të tjera si Norvegjia dhe Suedia, kanë një ndarje të konsiderueshme të lejes së pa transferueshme për babain.

## Gjetjet e anketës dhe konsultimet publike

**Në gjashtë (6) diskutime publike** të mbajtura në dhjetor të vitit 2016, diskutimi u përqendrua në ligjin aktual të punës dhe ndryshimet e propozuara në projektligjin në lidhje me lejen e lindjes (pushimi i lehonisë) (neni 49), të drejtat e babait të fëmijës (neni 50) dhe leja prindërore. Kjo u pasua nga një diskutim mbi perceptimet dhe qëndrimet e burrave dhe të grave ndaj lejes prindërore. Theks i veçantë ishte vënë mbi atë që të mësohet më shumë në lidhje me qëndrimet e burrave dhe gatishmërinë e tyre që të marrin lejen prindëror.

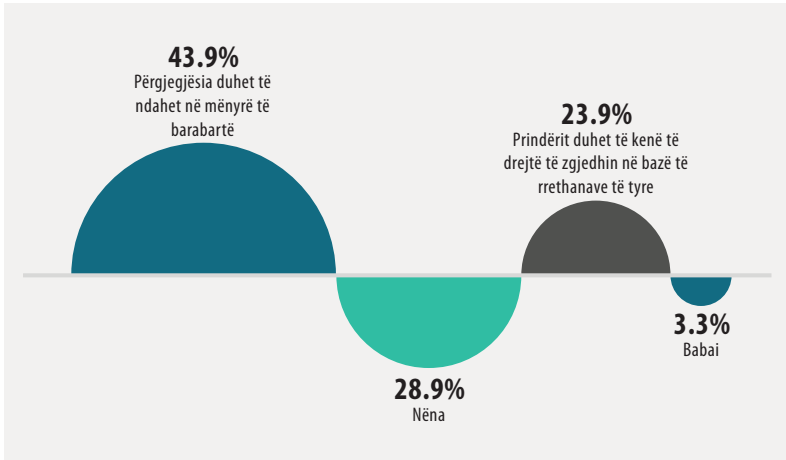
Në reagimin e përgjithshëm në këto diskutime publike u theksua se:

- Leja, qoftë leja e lindjes ose leja prindërore nuk duhet të reduktohen - ato duhet të mbulojnë të paktën 9 deri në 12 muaj;
- Prindërve duhet t'u jepet mundësia për të vendosur në bazë të rrethanave të tyre se kush duhet të marrë leje/pushim, të zgjedhin për opsionin e lejes/pushimit të përbashkët prindëror;
- Duke pasur parasysh stereotipet mbi rolet dominuese gjinore, që baballarët të fillojnë me marrjen e lejes prindërore, është me rëndësie vendimtare që ata të kenë një pjesë të lejes që nuk është i transferueshme.
- Gjashtë muajt e parë duhet t'i jepen ekskluzivisht nënës.
- Baballarët janë të gatshëm të marrin lejen/pushimin prindëror - por ata ndjehen më rehat ta bëjnë këtë më shumë pas muajit të 6-të;
- Baballarët janë të gatshëm të marrin të paktën një deri në tre muaj leje/pushim.

- Prindërit duhet të kompensohen së paku me 70 për qind të pagave të tyre bazë siç kërkohet me ligjin aktual.

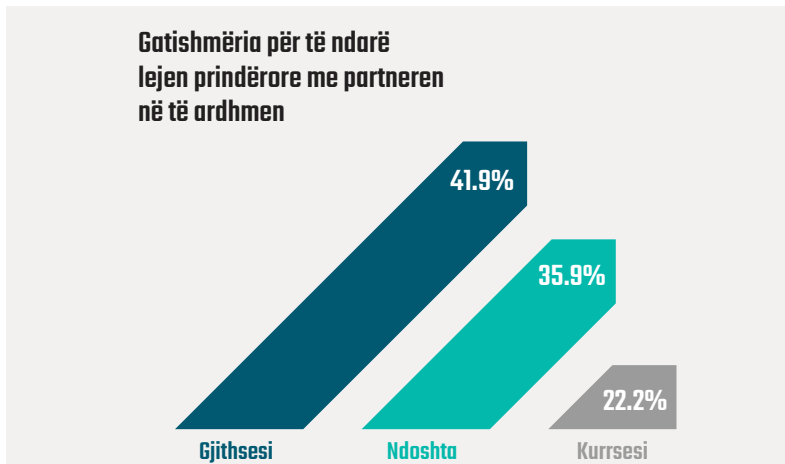
Kjo është pak a shumë e ngjashme me gjetjet nga anketa e opinionit siç pasqyrohet në figurat 1-5 më poshtë:

**Figura 1.** Përgjegjësia për përkujdesjen ndaj fëmijëve në familje, duke supozuar se paratë nuk janë problem.



41.8% e burrave dhe 45.8% e grave mendojnë se përgjegjësia kryesore për përkujdesja ndaj fëmijëve në familje duhet të ndahet në mënyrë të barabartë, duke supozuar se paratë nuk janë problem. 49.6% e gjeneratave më të reja (18-24) në krahasim me 42.5% të moshës së mesme (35-44), mendojnë se përgjegjësia kryesore për përkujdesjen ndaj fëmijëve në familje duhet të ndahet në mënyrë të barabartë, duke supozuar se paratë nuk janë problem. Ndërsa 31.5% të burrave dhe 26.6% e grave mendojnë se kjo është përgjegjësi e nënës, krahasuar me vetëm 2.2% të burrave dhe 4.2% të grave që mendojnë se kjo është përgjegjësi e babait. 45.7% e të punësuarve në sektorin publik dhe 45.6% të atyre në sektorin privat, mendojnë se kjo përgjegjësi duhet të ndahet në mënyrë të barabartë.

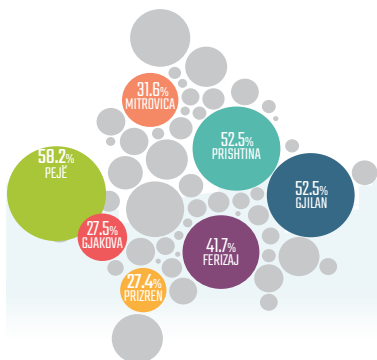
**Figura 2.** Gatishmëria për të ndarë lejen prindërore / pushimin e përbashkët prindëror me partnerin(en) në të ardhmen.



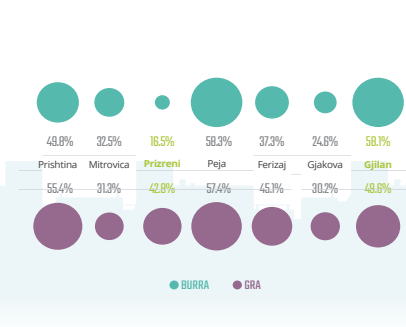
**Figura 3.** Gatishmëria për të ndarë lejen prindërore / pushimin e përbashkët prindëror me partnerin(en) në të ardhmen, në bazë të rajoneve.

**A do të konsideroni ndarjen e lejes/pushimit prindëror me partnerin tuaj nëse do të keni një fëmijë në të ardhmen?**

Në bazë të rajoneve janë përgjigjur me **'gjithsesi'**:



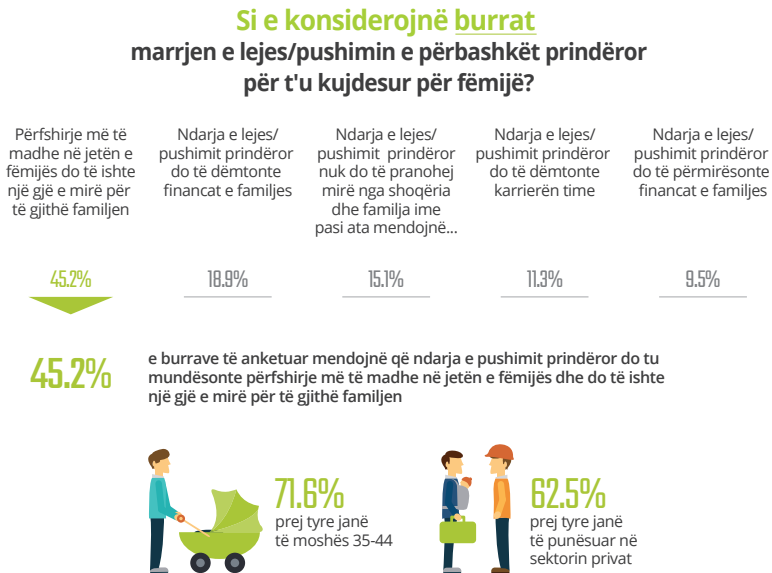
Në bazë të gjinisë janë përgjigjur me **'gjithsesi'**:





77.8% e të gjithë të anketuarve do të marrin parasysh marrjen e lejes prindërore, nga të cilët 41.9% e gjithë mostrës (41.8% e burrave dhe 45.8% e grave) patjetër do ta marrin në konsideratë ndarjen e lejes prindërore me partnerin e tyre. 25.3% e burrave dhe 19.3% e grave, nuk do të marrin në konsideratë ndarjen e lejes prindërore. Gjeneratat më e reja 18-24 dhe ata të moshës së mesme 35-44 kanë shprehur një shkallë më të lartë të gatishmërisë për të ndarë lejen/pushimin e përbashkët prindëror - 46.6% dhe 47.8% respektivisht.

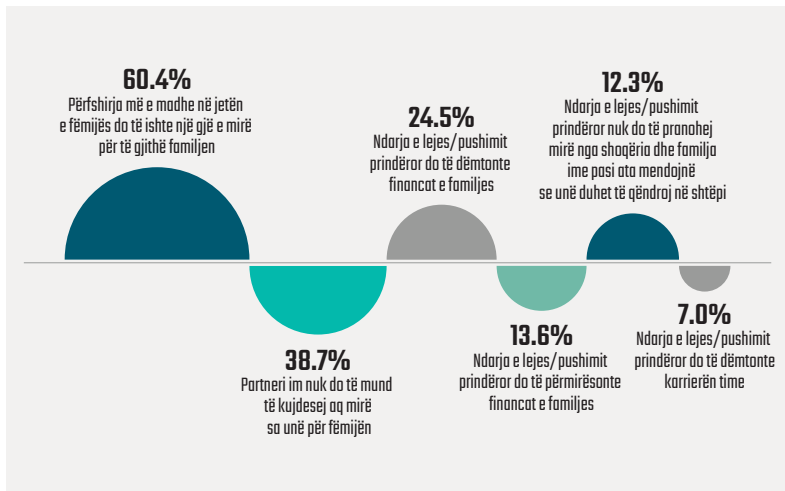
**Figura 4.** Deklaratat që burrat pajtohen me atë që të marrin në konsideratë marrjen e lejes/pushimit të përbashkët prindëror



45.2% e burrave mendojnë se marrja e lejes prindërore dhe përfshirja më e madhe në jetën e foshnjës do të jetë një gjë e mirë për tërë familjen. Veçanërisht, 64.4% e të punësuarve në sektorin publik dhe 62.5% të atyre në sektorin privat;

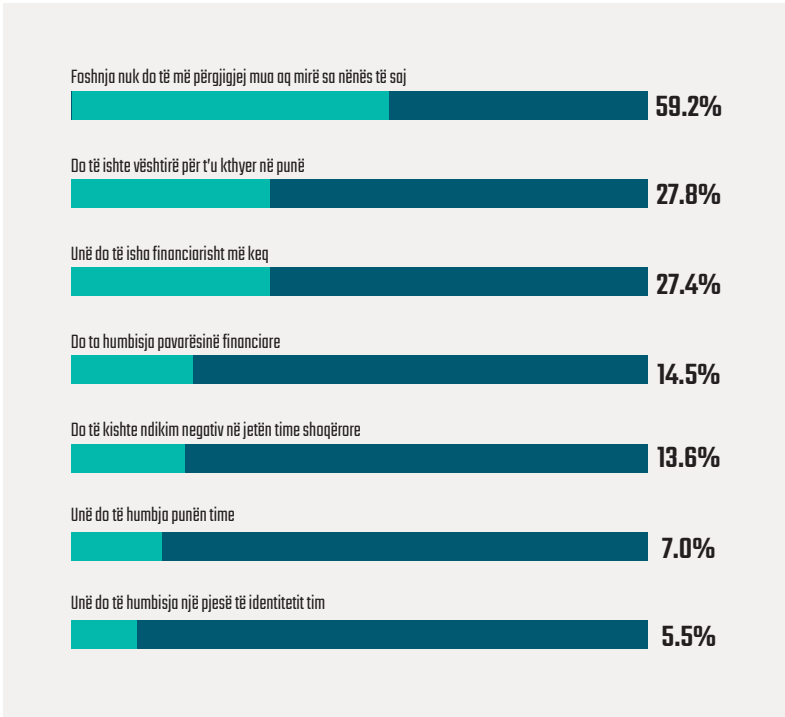
71.6% e atyre të moshës së mesme 34-44, 72.5% e atyre të moshës 45-54, ndajnë mendimin se marrja e lejes prindërore dhe përfshirja e tyre në edukimin e fëmijëve do të ishte gjë e mirë për tërë familjen.

**Figura 5.** Deklaratat se gratë pajtohen kur marrin në konsideratë marrjen e lejes prindërore



Krahasuar me burrat, 60.4% e grave mendojnë se ndarja e lejes/marrja e përbashkët e pushimit prindëror me partnerin e tyre do të jetë një gjë e mirë për tërë familjen. Ndërsa, 38.7% e grave mendojnë se partneri i tyre nuk do të kujdesej aq mirë për fëmijës siç ato do të dëshironin.

**Figura 6.** Shqetësimet kryesore që burrat kanë kur marrin në konsideratë marrjen e lejes prindërore



Edhe pse burrat e paraqitën gatishmërinë e madhe për të marrë pjesë në ndarje të lejes prindërore, 59.2% e burrave janë të shqetësuar se fëmija i tyre nuk do të reagojë aq mirë ndaj tyre, siç do të reagonte ndaj nënës së vet. Ndërsa vetëm 49.3% e gjeneratave më të reja (18-24) mendojnë se edhe fëmija i tyre nuk do të reagojë ndaj tyre.

## Opsionet e politikave

### *Opsioni 1 – Të mos bëhet asgjë*

Zgjedhja që të mos ndryshohet Ligji i tanishëm i punës do të rezultonte në atë që punonjësve/eve do t'u mohoheshin të drejtat për leje prindërore që është në dispozicion për qytetarët e tjerë të BE-së. Kjo do të ishte një dështim sa i përket zbatimit të Direktivës, kështu do të minoheshin përpjekjet e vendit drejt integritimit në BE. Më e rëndësishmja, me këtë do të dështonin t'i përmbaheshin Ligjit të tanishëm për Barazi Gjinore, për të parandaluar diskriminimin e grave në tregun e punës, si dhe për të përfshirë dhe aktivizuar më shumë gra në tregun e punës.

### *Opsioni 2 – Politika e lejes prindërore –Zbatimi minimal i kërkesave të BE-së (e preferueshme)*

Të zbatohen ndryshimet e nevojshme legjislativë për të përmbushur kërkesat minimale të Direktivës së BE-së 2010/18/BE përmes futjes së opsionit të lejes prindërore për një periudhë prej 4 muajsh. Kjo është dhënë si një e drejtë individuale për secilin prind dhe duke u dhënë punonjësve të drejtën që të kërkojnë orar fleksibil të punës pas kthimit nga leja/pushimi prindëror. Si rrjedhojë, të përmbushen kushtet e Direktivës.

Për këtë pikë, D4D propozon një model të lejes prindërore i cili bazohet në standardet minimale sipas Direktivës së BE-së në fjalë. Modeli i propozuar do të ketë një ndikim afatgjatë në zhvillimin socio-ekonomik të vendit. Ky model është një skemë e lejes prindërore, ku 4 muaj i ndahen nënës si leje e lindjes - 70% e pagës së saj bazë; 1 muaj i ndahet babait si leje e atësisë - 70% e pagës së tij bazë. Përveç kësaj, familja merr 8 muaj leje prindërore, nga të cilët katër muaj ndahen për nënën. Dy muaj të lejes prindërore për nënën mbulohen me shkallen prej 50% të

pagës mesatare në vend nga ana e shtetit dhe dy muaj janë pa pagesë. Katër muaj e mbetur i ndahen babait. Dy muaj e lejes prindëror për babain mbuloheh me shkallen prej 50% të pagës mesatare në vend nga ana e shtetit dhe dy muaj janë pa pagesë. Kjo pjesë e lejes/pushimit (lejes prindërore) nuk është e transferueshme, gjë që do të sigurojë që politikat për lejet prindërore nuk ndihmojnë në ruajtjen dhe përforcimin e ndarjeve gjinore.<sup>9596</sup>

Në këtë skemë familja merr gjithsej 9 muaj pushim me pagesë dhe 5 muaj pushim pa pagesë.

***Përkohësisht D4D, propozon që leja e lindjes dhe ajo e atësisë të mbuloheh nga punëdhënësit. Porsa fondi i sigurimit shëndetësor të jetë aktiv dhe funksional, kostot e lejes së lindjes dhe asaj të atësisë duhet të mbuloheh nga ky fond. Leja prindërore në atë rast, pastaj do të mbuloheh nga shteti.***



## *Kostot dhe përfitimet nga Opsioni 2*

Modeli i propozuar vlen për rastet kur të dy prindërit punojnë; ndërsa për rastet kur vetëm nëna nuk punon, babai ka të drejtë të shfrytëzojë lejen e atësisë duke qenë i financuar për një numër muajsh (shih situatat e mundshme në tabelën 4) me 70% të pagës bazë për një muaj të lejes së atësisë që mbulohet nga punëdhënësi, dy muaj leje prindërore me pagesë (50% e pagës mesatare të vendit që mbulohet nga buxheti i Kosovës) dhe dy muaj leje prindërore pa pagesë).

Për të përllogaritur koston e modelit të propozuar, ne duhet të marrim *numrin e prindërve të porsalindurve që e kanë këtë të drejtë x përqindja e prindërve që marrin leje prindërore*, e cila nuk është në dispozicion. Prandaj, për ta përllogaritur këtë numër, për mungesë të të dhënave, për këtë model janë bërë supozimet e mëposhtme:

1. Shkalla e punësimit të nënave/baballarëve është e njëjtë me shkallën e punësimit të burrave/grave në Kosovë.
2. 50% e baballarëve e shfrytëzojnë lejen e atësisë, duke përfshirë baballarët gratë (nënat) e të cilëve janë të punësuar
3. Të gjitha lindjet janë nga nënat e moshës mbi 17 vjeç;
4. Numri i fëmijëve = numrin e lindjeve: ka një numër rastesh të lindjeve të binjakëve, ose të më shumë fëmijëve (në vitin 2015, 712 binjakët dhe 12 raste me më shumë se tre fëmijë të lindur nga një nënë);
5. Përllogaritjet fillojnë nga viti 2012, kur të dhënat për treguesit e tregut të punës janë të krahasueshme.
6. Pagat e baballarëve dhe të nënave nuk dallojnë. Kjo është një gjetje nga raporti i anketës mbi fuqinë punëtore për vitin 2014 dhe 2015.
7. Paga mesatare është marrë nga Agjencia e Statistikave të

Kosovës, 2016, ndërsa po të kemi parasysh raportin e Fondit Monetar Ndërkombëtar për vitin 2015, paga mesatare në sektorin privat është rreth 400 euro dhe rreth 520 euro për sektorin publik.

8. Parashikimi për shkallën e papunësisë është shkalla mesatare e viteve 2012-2015 = 11.9%.

9. Parashikimi i lindjeve: ndryshorja mesatare e parashikimit të popullsisë (AQF 2013, popullsia e Kosovës parashikimi 2011-2061).

10. Vlerësimi i kostos është në aspektin e përgjithshëm.

11. Të dhënat e mëposhtme nga viti 2016, supozimi është se 63% e nënave të punësuara që marrin një pjesë të lejes prindërore të caktuar për nënat. Megjithatë, kostoja është vlerësuar edhe për skenarin e marrjes së tërë lejes prindërore.

Vlerësimi mund të mbivlerësohet dhe të nënvlerësohet për këto arsye:

Mbivlerësohet	Nënvlerësohet
Numri i lindjeve në rënie.	Numri i nënave që e shfrytëzojnë lejen prindërore mund të rritet.
	Paga mesatare, veçanërisht në sektorin publik, është më e lartë.
	Shkalla e punësimit mund të rritet nëse adresohet punësimi informal.
Përqindja e baballarëve që e shfrytëzojnë lejen prindërore mund të jetë më e ulët.	

Nëse supozimet janë nënvlerësime apo mbivlerësime, efekti i vërtetë i politikës prindërore mund të jetë jashtë gamës së vlerësimeve të paraqitura më poshtë. Megjithatë, është

marrë një qasje e kujdesshme për të përlllogaritur kostot dhe përfitimet, ashtu që efekti i vërtetë i politikave ka të ngjarë të qëndrojë brenda gamës së paraqitur.

Tabela 2 përmban numrin e lindjeve të gjalla, normat e punësimit të burrave dhe të grave, si dhe numrin e baballarëve dhe nënave potenciale që do të mund të merrnin leje/pushim prindëror, mbi bazën e të cilave vlerësohen kostot për buxhetin e shtetit.

**Tabela 1.** *Lindjet e gjalla, norma e punësimit dhe numri i marrësve potencialë të lejes/pushimit prindëror.*

Viti	Numri i lindjeve të gjalla (ASK, Statistikat e Lindjeve) të marra nga RRGK2016-2018	Shkalla e punësimit të burrave (LFS, 2012-2014)	Numri i baballarëve potencialë për leje prindërore	Shkalla e punësimit të grave (LFS, 2012-2014)	Numri i nënave potenciale për leje prindërore
2012	27,743	39.9%	11,069	10.7%	2,969
2013	29,327	44.0%	12,904	12.9%	3,783
2014	25,929	41.3%	10,709	12.5%	3,241
2015	24,594	38.7%	9,518	11.5%	2,828
2016	23,865	41.0%	9,785	11.9%	2,840
2017	22,832	41.0%	9,361	11.9%	2,717
2018	21,800	41.0%	8,938	11.9%	2,594

Në tabelën më poshtë paraqiten kostot për buxhetin e shtetit në lidhje me opsionin 2 për lejen prindërore në bazë të numrit të grave që e kanë marrë lejen e lindjes dhe numrit potencial të baballarëve që mund ta marrin lejen prindërore.



**Tabela 2.** *Kostot për buxhetin e shtetit në bazë të numrit të grave që e kanë marrë lejen e lindjes*

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Numri i lindjeve të gjalla (ASK, Statistikat e Lindjeve) të marra nga RRNG 2016-2018	27,743	29,327	25,929	24,594	23,865	22,832	21,800
Shkalla e punësimit të burrave (LFS, 2012-2014)	10.7%	12.9%	12.5%	11.5%	11.9%	11.9%	11.9%
Numri i nënave potenciale për leje prindërore	2,969	3,783	3,241	2,828	2,840	2,717	2,594
Numri i nënave që e kanë marrë lejen e lindjes (RRKG deri 2015; MPMS për 2016)	1,126	1,270	1,359	1,223	1,775	1,712	1,634
Numri i nënave që e kanë marrë lejen e lindjes (RRKG deri 2015; MPMS për 2016)	38%	34%	42%	43%	63%	63%	63%
Nëna: 2 muaj * 50% të pagës mesatare	11,069	12,904	10,709	9,518	9,785	9,361	8,938
Paga mesatare (ASK, 2016, Rezultatet e l Ndërmarrjes strukturale), rritja mesatare vjetore 2%	338	349	352	354	361	368	376
Nëna: 2 muaj * 50% të pagës mesatare	380,588	443,230	478,368	432,942	640,917	630,427	613,971
Babai: 2 muaj * 50% të pagës mesatare	3,741,476	4,503,454	3,769,454	3,369,329	3,533,041	3,447,715	3,357,717
<b>Kostoja totale</b>	<b>4,122,064</b>	<b>4,946,684</b>	<b>4,247,822</b>	<b>3,802,271</b>	<b>4,173,958</b>	<b>4,078,143</b>	<b>3,971,688</b>
Ligji aktual: Nëna 50% të pagës mesatare për 3 muaj	570,882	664,845	717,552	649,413	961,376	945,641	920,956
<b>Dallimi</b>	<b>3,551,182</b>	<b>4,281,839</b>	<b>3,530,270</b>	<b>3,152,858</b>	<b>3,212,583</b>	<b>3,132,502</b>	<b>3,050,732</b>

Në tabelën më poshtë paraqiten kostot për buxhetin e shtetit në lidhje me opsionin 2 për lejen prindërore, duke supozuar se të gjithë baballarët potencialë dhe nënat e punësuarra e marrin leje prindërore pas pushimit të lindjes prej katër muajsh.

**Tabela 3.** *Kostot për buxhetin e shtetit me supozimin se të gjithë baballarët dhe nënat potenciale do të marrin lejen/pushimin prindëror*

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Numri i lindjeve të gjalla (ASK, Statistikat e Lindjeve) të marra nga RRNG 2016-2018	27,743	29,327	25,929	24,594	23,865	22,832	21,800
Shkalla e punësimit të grave (LFS, 2012-2014)	10.7%	12.9%	12.5%	11.5%	11.9%	11.9%	11.9%
Numri i nënave potenciale për leje prindërore	2,969	3,783	3,241	2,828	2,840	2,717	2,594
Numri i baballarëve potencialë për leje prindërore	11,069	12,904	10,709	9,518	9,785	9,361	8,938
Paga mesatare (ASK, 2016, Rezultatet i Ndërmarrjes strukturale), rritja mesatare vjetore 2%	338	349	352	354	361	368	376
Nëna: 2 muaj * 50% të pagës mesatare	1,003,353	1,320,331	1,140,876	1,001,222	1,025,444	1,000,678	974,557
Babai: 2 muaj* 50% të pagës mesatare	3,741,476	4,503,454	3,769,454	3,369,329	3,533,041	3,447,715	3,357,717
<b>Kostoja totale</b>	<b>4,744,830</b>	<b>5,823,785</b>	<b>4,910,330</b>	<b>4,370,551</b>	<b>4,558,485</b>	<b>4,448,394</b>	<b>4,332,274</b>
Ligji aktual: Nëna 50% të pagës mesatare për 3 muaj	570,882	664,845	717,552	649,413	961,376	945,641	920,956
<b>Dallimi</b>	<b>4,173,948</b>	<b>5,158,940</b>	<b>4,192,778</b>	<b>3,721,138</b>	<b>3,597,110</b>	<b>3,502,753</b>	<b>3,411,318</b>

Kostot shtesë për punëdhënësit që kanë të bëjnë me lejen prindërore që duhet të merren parasysh janë:

- Shpenzimet për lejen e lindjes (4 muaj 70% të pagës)
- Shpenzimet për lejen e atësisë (1 muaj, 70% të pagës)
- Shpenzimet që i shkaktohen punëdhënësit nga mungesa në punë
- Rritja e shpenzimeve administrative për punëdhënësin (që përsëriten) nëse ndryshimet në politika kanë për pasojë rritjen e numrit të periudhave diskrete të lejes prindërore
- Punëdhënësi në shpenzimet e trajnimit në punë

Përveç modeleve të propozuara, skenarë shtesë duhet të përcaktohen në Ligjin e Punës dhe kostot e tyre përkatëse të vlerësohen. Situatat e mundshme dhe opsionet përkatëse janë paraqitur në tabelën e mëposhtme:

**Tabela 4.** *Situata shtesë që duhet të adresohen për ta përplotësuar këtë opsion të politikave*

Mund të ndodh situata	Opsionet e sugjeruara
Kur nëna dhe babai të dy punojnë	Nëna 4 muaj leje të lindjes me pagesë Babai 1 muaj të lejes së atësisë me pagesë 4 muaj leje prindërore me pagesë (2 muaj për nënën, 2 muaj për babain) 4 muaj pushim pa pagesë prindërore (2 muaj për nënën, 2 muaj për të babait)
Vetëm nëna punon	Nëna 4 muaj leje të lindjes me pagesë 2 muaj leje prindërore me pagesë 2 muaj leje prindërore pa pagesë
Rastet e birësimi	4 muaj leje prindërore me pagesë (2 muaj për nënën, 2 muaj për babain) 4 muaj leje prindërore pa pagesë (2 muaj për nënën, 2 muaj për babain) <i>Mund të merren deri sa fëmija të arrijë moshën 5 vjeç</i>

Nënat vetushqyese	Nëna 4 muaj leje të lindjes me pagesë 4 muaj leje prindërore me pagesë 4 muaj leje prindërore pa pagesë
Baballarët vetushqyes	1 muaj i leje të atësisë 4 muaj leje prindërore me pagesë 4 muaj leje prindërore pa pagesë
Vetëm babai punon	1 muaj leje të atësisë 2 muaj leje prindërore me pagesë 2 muaj leje prindërore pa pagesë
Më shumë se një fëmijë	Nëna 4 muaj leje të lindjes me pagesë Babai 1 muaj leje të atësisë me pagesë 6 muaj leje prindërore me pagesë (3 muaj për nënën, 3 muaj për babain) 6 muaj leje prindërore pa pagesë (3 muaj për nënën, 3 muaj për babai)
Fëmija me aftësi të kufizuara ose sëmundje afatgjatë	Nëna 4 muaj leje të lindjes me pagesë Babai 1 muaj të lejes së atësisë me pagesë 6 muaj leje prindërore me pagesë (3 muaj për nënën, 3 muaj për babain) 6 muaj leje prindërore pa pagesë (3 muaj për nënën, 3 muaj për babain) <i>Mund të merren deri sa fëmija të arrijë moshën 5 vjeç</i>

---

## Rekomandime

- Leja e lindjes, e atësisë dhe leja prindërore dhe kujdesi të trajtohen si përgjegjësi kolektive. Grupimi i riskut përmes sigurimeve shoqërore ose fondeve publike për përfitimet nga leja/pushimi si dhe shërbimet e përkujdesit social që promovojnë mos diskriminimin në punë, duke e parandaluar që punëdhënësit të mbajnë koston e riprodhimit dhe të mirëqenies së shoqërisë. Rregullore e efektshme mbrojtëse me kosto minimale ose pa kosto fare për punëdhënësit, në kombinim me stimujt publik, me pikësynim të veçantë NVM-të, janë fundamentale për farkëtimin e lidhjeve pozitive mes mbrojtjes së lejes adekuate të lindjes, të atësisë dhe asaj prindërore dhe rezultateve në nivel të ndërmarrjes.
- Leja fleksibile - anketa dhe diskutimet publike të D4D-së kanë identifikuar se si nënat, ashtu edhe baballarët duan aranzhime më fleksibile të lejes prindërore. Pjesëmarrja në fuqinë punëtore po ashtu ka gjasa të jetë më e lartë me një fleksibilitet më të madhe sa u përket aranzhimeve të punës. Për këtë arsye, D4D mbështet fuqishëm opsionet më fleksibile për marrjen e lejes prindërore dhe për ta mundësuar që ajo të merret me pjesë-pjesë. Ky opsion do t'u mundësonte shumë nënave dhe baballarëve që ta negocionin me punëdhënësit e tyre kthimin për të punuar me orar të pjesshëm ose në baza fleksibile. Për më tepër, ky opsion i lejes/pushimit fleksibil hap mundësinë e një kthimi me faza në punë me orar të plotë. Në opsionet më fleksibile për marrje të lejes prindërore hyjnë: prindërit mund të marrin leje/pushim së bashku, ose njëri pas tjetrit, ose leja/pushimi mund të merret në një bazë me orar të pjesshëm deri në një moment të caktuar kohor si p.sh. kur fëmija mbush tre vjeç. Kjo mund të përfshijë atë që t'i lejohet njërit prind që të punojë në një numër të

kufizuar të ditëve, ndërsa ata që janë në pushim me pagesë që të mos e humbin pagesën e tyre. Për më tepër, kjo do të mbështeste zgjedhjet sa i përket pjesëmarrjes në tregun e punës dhe kujdesit nga prindërit, t'u lejojë prindërve që ta shtrinin lejen/pushimin e tyre për kohë më të gjatë, derisa fëmija(ët) e tyre janë në gjendje të hyjnë në kujdesin më të përbalueshëm ndaj fëmijëve, dhe që si fillimi ashtu edhe kthimi në punë të bëhet më i lehtë për t'u menaxhuar si për punonjësit, ashtu edhe për punëdhënësit.

- Të ideohen politika të punës-familjes për të arritur barazinë gjinore efektive. Politikat publike që në mënyrë specifike synojnë përmirësimin e disponueshmërisë, cilësisë dhe përbalueshmërisë së shërbimeve të kujdesit për fëmijët si dhe masat e tjera mbështetëse sa i përket punës-familjes, janë të nevojshme për t'i mbështetur prindërit që kthehen në punë pas lejes së lindjes, të atësisë dhe asaj prindërore. Dëshmitë kanë treguar se kujdesi ndaj fëmijëve luan një rol kyç në atë që u bën të mundur prindërve, e veçanërisht grave, që të angazhohen në punën me pagesë pas lindjes<sup>59</sup>. Këto kanë potencial të madh-transformues gjinor kur barazia gjinore në punë dhe në shtëpi është objektiv i qartë i politikave. Nivelet e shpenzimeve publike mbi masat që kanë të bëjnë me punën-familjen, e sidomos shërbimet e kujdesit social, duhet të rriten pasi këto shërbejnë si stabilizues social, krijojnë vende pune në sektorin e kujdesit dhe promovojnë mundësitë e grave për qasje në punë cilësore.
- Të vlerësohen zbrastësitë në kornizat e tanishme, duke u pasuar nga ajo që fushëveprimi i mbrojtjes së lehonisë dhe i masave ndaj punës-familjes si leja prindërore, e veçanërisht duke e bërë kujdesin ndaj fëmijëve të gjithanshëm. Zbatimi duhet të fuqizohet si edhe mbledhja e të dhënave të përmirësohet për të matur në

---

mënyrë efektive mbulimin, progresin dhe rezultatet e politikave.

- Të parandalohet dhe eliminohet diskriminimi ndaj grave dhe burrave me përgjegjësi familjare. Kjo kërkon një sistem gjyqësor të besueshëm, të qasshëm dhe efikas si dhe personel të trajnuar në mënyrë adekuate për inspektim të punës dhe të shërbimeve të pajtueshmërisë.
- Punëdhënësve u rekomandohet që të gjejnë mënyra për të menaxhuar rrjedhën e punës kur një punonjës është në leje prindërore. Kjo mund të mos kërkojë ndryshime legjislative. Kjo do t'u ndihmonte punëdhënësve në menaxhimin e detyrimeve të tyre dhe në mbështetjen e skemës së lejes prindërore që të operojë në mënyrë fleksibile si për punëdhënësit, ashtu edhe për punonjësit. Kjo nga ana tjetër do t'u mundësonte prindërve që të kthehen në punë në një kohë që u plotëson tyre nevojat e pa ndonjë disfavor sa i përket pozitës ose pagës së tyre.
- Punëdhënësit inkurajohen që të sigurojnë një kthim te bonusi i punës që do të ofronte një nxitje shtesë për të punësuarit që të kthehen te punëdhënësit e tyre pas periudhës së lejes/pushimit prindëror. Duke i inkurajuar punonjësit që të mbeten të lidhur me vendin e punës dhe të kthehen në punë, punëdhënësit mund të presin që të vazhdojnë ta përfitojnë kthimin e investimit që kanë bërë në trajnimin dhe në përvojën e personelit, si dhe të ofrojnë një vend pune miqësor nga aspekti familjar që është tërheqës për gratë që kërkojnë të ngrisin në shkallë më të lartë karrierën e tyre dhe të ketë familje.
- Të promovohet ndarja e barabartë e përgjegjësive familjare ndërmjet prindërve. Përfshirja e baballarëve me foshnjat dhe fëmijët e vegjël ka efekte pozitive në zhvillimin e fëmijës. Masat për ndryshimin e sjelljes për të nxitur rolin e burrave si kujdestarë si dhe për të rritur

marrjen e pushimit si dhe përfshijnë kohën e lirë për t'i shoqëruar gratë nëpër vizitat para-lindjes, e drejta ligjore individuale për leje të lindjes së fëmijës me kohëzgjatje adekuate dhe me përfitime që ndërlidhen me të ardhura. Në këto masa mund të përfshihet edhe trajtimi i stereotipeve mbizotëruese të maskulinitetit që i pengojnë burrat në marrjen përsipër të roleve të përkujdesjes.



---

## Përfundim

Futja e politikave të lejes prindërore në Ligjin e Punës do t'u mundësojë prindërve që të arrijnë një ekuilibër më të mirë ndërmjet përgjegjësi në punë dhe në familje, duke ofruar mjedisin për rritjen e punësimit të nënave dhe të baballarëve. Legjislacioni aktual jep hapësirë për diskriminim, pasi që ai i stimulon bizneset që të zgjedhin më shumë burrat sesa gratë kur bëjnë punësimin e tyre. Leja prindërore do të kontribuonte në zvogëlimin e politikave diskriminuese, duke rritur pjesëmarrjen e grave në tregun e punës, dhe përsosur zhvillimin e fëmijëve.

Zvogëlimi i rrezikut që prindërit e fëmijëve të vegjël të shpëputen nga tregu i punës sjell përfitime ekonomike, si rritja e ofertës së punës dhe përmirësimi i zhvillimit të karrierës për prindërit në fjalë. Në nivel të amvisërive, leja për baballarët, e mbështet pjesëmarrjen e grave në tregun e punës dhe mund të rrisë të ardhurat dhe rezultatet e karrierës së tyre. Nëse gratë marrin pjesë në tregun e punës në të njëjtat nivele sa edhe burrat, është vlerësuar se produkti i brendshëm bruto (PBB) do të rritej në mënyrë të konsiderueshme.

Duke shtuar këtu, se ka prova gjithnjë në rritje se ofrimi i **lejes me pagesë për familjen është i mirë për biznesin**: e përmirëson mbajtjen e punonjësit/es dhe e redukton largimin, e rrit produktivitetin dhe moralin, dhe kjo e zvogëlon mungesën në punë dhe shpenzimet e trajnimit. Për më tepër, punëdhënësit mund të jenë më të gatshëm të investojnë në trajnime për punonjësit e tyre, nëse ka më pak të ngjarë që ata/o të japin dorëheqje nga punësimi i tyre në mënyrë që të kujdesen për fëmijën e tyre. Promovimi i ndarjes më të barabartë të kujdesit pa pagesë dhe i punës në familje ndërmjet grave dhe burrave mund të ndihmojë në trajtimin e stereotipeve dhe në ndryshimin e normave sociale. Kjo ka potencialin për të transformuar

njëlloj si tregjet e punës, ashtu edhe familjet.<sup>97</sup>

Leja prindërore do të siguronte përfitime për **shëndetin dhe zhvillimin e fëmijëve**. Me politikat e tanishme, prindërit janë lënë pa opsionet që u mundësojnë atyre që të sigurojnë kujdes optimal për fëmijët e tyre. Leja prindërore, siç shpjegohet në këtë dokument, i mundëson opsionet të tilla.

Kjo është koha ideale për vendim-marrësit që të përgatisin një politikë të bazuar në dëshmi që do të ishte e dobishme për të gjithë. Të mos bëhet asnjë ndryshim vetëm se do ta përkeqësonte zhvillimin e vendit.

## Lista e publikimeve

### Zgjedhjet dhe partitë politike

- #1 Instituti D4D. Shtator 2011 Zbërthimi i tredeve zgjedhore 2000-2010.
- #2 Instituti D4D. Mars 2012. Reformë sa për adet: Si të rikthejmë besimin në zgjedhje?
- #3 Malazogu, Leon, Visar Sutaj dhe Drilon Gashi. Nëntor 2012. Auditim i listës së votuesve të Kaçanikut: Mostër për Kosovën
- #4 Malazogu, Leon dhe Selatin Kllokoqi. Shkurt 2013. Mësimet e nxjerra për zgjedhjet e ardhshme – Analizë e zgjedhjeve për kryetar komune në Ferizaj dhe Kaçanik?
- #5 Malazogu, Leon dhe Selatin Kllokoqi. Shtator 2013. Interpretimi i besimit – Përceptimi i përfaqësimit dhe pjesëmarrjes.
- #6 Malazogu, Leon dhe Selatin Kllokoqi. Shtator 2013. Deforma zgjedhore – Dy vite pas, reforma në pikën zero
- #7 Leon Malazogu dhe Brenna Gautam; Me kontribut nga Rezarta Delibashzade dhe Ngadhnjim Halilaj. 26 nëntor 2014. Busolla ideologjike e Kosovës – Hartë e orientimit të partive politike
- #8 Dardan Berisha me kontributin e Driton Qeriqi, Mjellma Hapçiu-Alijaj dhe Rina Vokshi, korrik 2015. Vendosja e drejtësisë në zgjedhje
- #9 Leon Malazogu me kontributin e Ngadhnjim Halilaj dhe Rezarta Delibashzade, korrik 2015 Trendet zgjedhore 2000-2014-Analizë numerike e pjesëmarrjes dhe përfaqësimit
- #10 Thomas Atherton, Driton Qeriqi dhe Rina Vokshi, Shkurt 2016 Doracak për barazi gjinore në procesin zgjedhor

## **Rekomandimet e Forumit Reforma**

- #1 Instituti D4D. 29 nëntor 2011. Struktura e KQZ-së
- #2 Hartuar nga Instituti D4D. 17 janar 2011. Sistemi zgjedhor
- #3 Hartuar nga Instituti D4D. 29 nëntor 2011. Riparimi i listës së votuesve
- #5 Hartuar nga Instituti D4D. 12 dhjetor 2011. Rekomandimet për Zgjedhjen e Presidentit të Kosovës
- #6 Mbështetur nga: D4D, KIPRED, INPO, KMDLNJ, INDEP, DT, KHK, QPA, dhe NOMP. Për reformë të mirëfilltë zgjedhore

## **Dialogu dhe bashkëpunimi rajonal**

- #1 Malazogu, Leon dhe Vladimir Todorić. Nëntor 2011. Dialogu Beograd – Prishtinë: Nevojitet transformim i interesit vetanak. PER-K/D4D Institute and NPC-Belgrade
- #2&3 Malazogu, Leon, Viktor Popović dhe Shpend Emini. Mars 2012. Perspektiva e një të riu serb në Kosovë/Jeta urbane në vendbanime me shumicë serbe në Kosovë. PER-K/D4D.
- #4 Malazogu, Leon dhe Florian Bieber. Raportet në mes të Beogradit dhe Prishtinës në të ardhmen. PER-K/Instituti D4D
- #5 Malazogu, Leon dhe Alex Grigorev. Shtator 2012. Nga paqartësia kreative në proces konstruktiv – Si ti qasemi veriut të Kosovës? PER-K/Instituti D4D
- #6 Ejdsus, Filip, Leon Malazogu dhe Milan Nic. Tetor 2013. Zgjedhjet komunale në veri të Kosovës: Drejt një ekuilibri të ri? Publikuar bashku CEPI, BCSP dhe D4D. (Vetëm në gjuhën angleze)
- #7 Mjellma Hapçiu-Alijaj dhe Ajete Kërçeli. Me kontribut nga: Shpend Emini, Rezarta Delibashzade dhe Ferid Murseli. Tetor 2016. Gratë e fuqizuara: çelës për transformimin e komuniteteve

## Qeverisja dhe interesi publik

- #1 Sejdiu, Dardan dhe Kastriot Jahaj. Janar 2013. 'Taksa' e fshehur: pse kosovarët paguajnë më shumë?
- #2 Gashi, Drilon and Shoghi Emerson. Maj 2013. Klasë në vete: Patronazhi dhe ndikimi i tij në mobilitetin shoqëror në Kosovë
- #3 Sutaj, Visar and Leon Malazogu. Janar 2013. Roli i shoqatave me anëtarësi në formësimin e vendimmarrjes në shërbim të interesit publik
- #4 Miftari, Naser. Shtator 2013. Sfida e konsolidimit – Fuqizimi i pavarësisë së institucioneve të medias në Kosovë
- #5 Ardiana Gashi dhe Artane Rizvanolli; Me kontribut nga Natalya Wallin, Rezarta Delibashzade dhe Ngadhnjim Halilaj. 25 shkurt 2015. Sa kushton patriarkati?
- #6 Rezarta Delibashzade, Laura Flemming, Ramadan Klisurica, Agon Maliqi dhe Rina Abazi. 11 Nëntor 2015 Rëndësia e grupeve të interesit: Praktikant, rastet studimore dhe mësimet e nxjerra
- #7 Dukagjin Pupovci dhe Gersi Gashi. Nëntor, 2015 Reformimi i Universiteti të Prishtinës – mission i mundur?
- #8 Leon Malzogu dhe Bernard Nikaj; Me kontribut nga Gulliver Brady. Nëntor, 2016. Nxitje për llogaridhënie dhe performancë më të mirë në arsimin e lartë
- #9 Jehona Serhati, me kontribut redaktues nga Abby Riley. Janar, 2017. Stimujt për reformë: Rritja e mundësive për nxënësit/et dhe të diplomuarit/at e AAP-së në tregun e punës
- #10 Isuf Zejna. Korrik 2017. Zhvillimi i turizmit përmes politikave dhe legjislacionit efikas.
- #11 Visar Sutaj. Tetor 2017. Sa të pavarura janë autoritetet rregullatore në Kosovë?

- #12 Abazi-Morina, Linda dhe Delibazhzade, Rezarta. Me kontribut nga Kërqeli, Ajete dhe Zogjani, Valëza. Nëntor, 2017. Joaktiviteti i grave në tregun e punës – Faktorët që pengojnë pjesëmarrjen e grave në tregun e punës.

### **Memorandume Reaguese**

- #1 Instituti D4D. Nëntor 2012. Memorandumi reagues Nr. 1 – Reagimi i tepruar i policisë
- #2 Instituti D4D. Dhjetor 2012. Memorandumi reagues Nr. 2 – Modeli i dy Gjermanive
- #3 Instituti D4D. 12 Korrik 2013. Memorandumi reagues Nr. 3 – Kriteria të qarta për komuna të reja
- #4 Instituti D4D & Qëndrim Gashi. Janar 2013. Memorandum reagues nr. 4 – Universiteti i Prishtinës në rreth vicioz
- #5 Instituti D4D dhe Kushtrim Palushi. Janar 2013. Memorandum reagues nr. 5 – Reforma zgjedhore
- #6 Instituti D4D. Nëntor 2016. Memorandum reagues nr.6 – Reforma zgjedhore

### **Indikatorët & skenaret**

- #1 Instituti D4D. Nëntor 2010. Para dhe Pas-Performanca e bazuar në indikatorë: Vlerësimi vjetor 2010
- #2 Instituti D4D. Shteti në Pasqyrë: Indikatorët e Bazuar në Performancë
- #3 Malazogu, Leon. Nëntor 2013. As për emër nuk janë pajtuar: Shtyrja e problemit nuk do të afrojë palët në lidhje me asociacionin/bashkësinë. (Vetëm në gjuhën angleze)
- #4 Malazogu, Leon. Janar 2014. Parashikime dhe skenare: Kosova dhe Bota në 2014

## **Publikime të tjera**

- #1 Seritë e editorialeve dhe rekomandimeve mund gjithashtu të gjinden në ueb-faqen tone.

## Shënime

---

1 Baker, M., Milligan, K., (2008). How does job-protected maternity leave affect mothers' employment? Journal of Labor Economics.

2 World Bank, 2016. Women, business and Law 2016. Washington, DC. Retrieved online from:  
<http://wbl.worldbank.org/~//media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf>

3 World Bank, (2012). Gender Equality and Development. Retrieved online from:  
<https://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/Complete-Report.pdf>

4 European Parliament (2014). Maternity and paternity leave in the EU – At a glance, 2014. Retrieved online from:  
[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2014/545695/EPRS\\_ATA\(2014\)545695\\_REV1\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2014/545695/EPRS_ATA(2014)545695_REV1_EN.pdf)

5 Policonomics, (2017.) Neoclassical school of economics. Retrieved online from: <http://policonomics.com/neoclassical-school-of-economics/>

6 Levto R, van der Gaag N, Greene M, Kaufman M, and Barker G (2015). State of the World's Fathers: A MenCare Advocacy Publication. Washington, DC: Promundo, Rutgers, Save the Children, Sonke Gender Justice, and the MenEngage Alliance.

7 Bussiness in the Community (2016). Shared parental leave: Learning from other EU countries. The Prince's Responsible Business Network.

8 Myrskylä, M, & Margolis, R., (2013). Parental Benefits Improve Parental Well-being: Evidence from a 2007 Policy Change in Germany. MPIDR WORKING PAPER WP 2013-010. Max Planck Institute for Demographic Research.

9 Myrskylä, M, & Margolis, R., (2013). Parental Benefits Improve Parental Well-being: Evidence from a 2007 Policy Change in Germany. MPIDR WORKING PAPER WP 2013-010. Max Planck Institute for Demographic Research.

10 Agjencia e Statistikave të Kosovës (ASK) (2017). Anketë për fuqinë punëtore të Kosovës, 2016. E nxjerrë online nga: <http://ask.rks->



gov.net/media/3245/lfs-2016-anglisht.pdf

11 Demokraci për Zhvillim (2015). Sa kushton patriarkati?. E nxjerrë online nga: <http://d4d-ks.org/punimet/the-cost-of-patriarchy/?lang=en>

12 Agjencia e Statistikave të Kosovës (ASK) (2017). Anketë për fuqinë punëtore të Kosovës, 2016. E nxjerrë online nga: <http://ask.rks-gov.net/media/3245/lfs-2016-anglisht.pdf>

13 Agjencia e Statistikave të Kosovës (ASK) (2017). Anketë për fuqinë punëtore të Kosovës, 2016. E nxjerrë online nga: <http://ask.rks-gov.net/media/3245/lfs-2016-anglisht.pdf>

14 Agjencia e Statistikave të Kosovës (ASK) (2017). Anketë për fuqinë punëtore të Kosovës, 2016. E nxjerrë online nga: <http://ask.rks-gov.net/media/3245/lfs-2016-anglisht.pdf>

15 Demokraci për Zhvillim (2015). Sa kushton patriarkati?. E nxjerrë online nga: <http://d4d-ks.org/punimet/the-cost-of-patriarchy/?lang=en>

16 Banjska, I., Rrahmani, G., dhe Farnsworth, N., (2016). Vendosja e baraspeshës. Opsionet e politikave për ndryshimin e Ligjit të Punës të Kosovës në dobi të grave, burrave, punëdhënësve dhe shtetit. – Dokument pune.

17 Morina, A, L., dhe Delibazhade, R., (2017). Cilët faktorë po vazhdojnë t'i mbajnë gratë jo aktive në tregun e punës. Demokraci për Zhvillim.

18 Färnsveden, U., Qosaj – Mustafa, A., dhe Farnsworth, N., 2014, Profili gjinor i vendit. Analizë e dallimeve gjinore në të gjitha nivelet në Kosovë.

19 Morina, A, L., dhe Delibazhade, R., (2017). Cilët faktorë po vazhdojnë t'i mbajnë gratë jo aktive në tregun e punës. Demokraci për Zhvillim.

20 Färnsveden, U., Qosaj – Mustafa, A., dhe Farnsworth, N., 2014, Profili gjinor i vendit. Analizë e dallimeve gjinore në të gjitha nivelet në Kosovë.

21 World Bank, 2016. Women, business and Law 2016. Washington, DC. Retrieved online from: <http://wbl.worldbank.org/~media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf>

22 Ray R., Gornick C. J., & Schmitt J., (2008). Parental Leave Policies in 21 Countries. Center for Economic and Policy Research, Washington, D.C. Retrieved online from: [www.cepr.net](http://www.cepr.net).

23 Carmen Castro-García & Maria Pazos-Moran (2016) Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe, *Feminist Economics*, 22:3, 51-73, DOI: 10.1080/13545701.2015.1082033

24 Ray R., Gornick C. J., & Schmitt J., (2008). Parental Leave Policies in 21 Countries. Center for Economic and Policy Research, Washington, D.C. Retrieved online from: [www.cepr.net](http://www.cepr.net).

25 Datta Gupta, Nabanita, Nina Smith, and Mette Verner. 2008. "The Impact of Nordic Countries' Family Friendly Policies on Employment, Wages, and Children." *Review of Economics of the Household* 6(1): 65–89.

26 World Bank, 2016. Women, business and Law 2016. Washington, DC. Retrieved online from: <http://wbl.worldbank.org/~media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf>

27 Woodroffe, J, (2009), Not having it all. How motherhood reduces women's pay and employment prospects, The Fawcett Society.

28 Ray R., Gornick C. J., & Schmitt J., (2008). Parental Leave Policies in 21 Countries. Center for Economic and Policy Research, Washington, D.C.. Retrieved online from: [www.cepr.net](http://www.cepr.net).

29 Ray R., Gornick C. J., & Schmitt J., (2008). Parental Leave Policies in 21 Countries. Center for Economic and Policy Research, Washington, D.C.. Retrieved online from: [www.cepr.net](http://www.cepr.net).

30 Blau F., Kahn L., (2013), Female Labor Supply: Why is the US Falling Behind? National Bureau of Economic Research. Cambridge, MA. Retrieved online from: <http://www.nber.org/papers/w18702.pdf>

31 Baker, M., Milligan, K., 2008. How does job-protected maternity leave affect mothers' employment? *Journal of Labor Economics*.

32 Joseph, O; Pailhé, A., (2013), "The economic impact of taking short parental leave: Evaluation of a French reform". *Labour Economics*, 25 (European Association of Labour Economists 24th Annual Conference, Bonn, Germany, 20–22 September 2013).

33 Joseph, O; Pailhé, A., (2013), "The economic impact of taking short parental leave: Evaluation of a French reform". *Labour Economics*, 25 (European Association of Labour Economists 24th Annual Conference, Bonn, Germany, 20–22 September 2013).

34 Ward, R., (2011), Health and equality impacts of well-paid parental leave. Women's Health and Equality Consortium & Maternity Action. Retrieved online from: <https://www.whec.org.uk/wp-content/uploads/downloads/2011/10/HealthandEqualityImpactsofWellpaidParentalLeave2011.pdf>

35 Levtov R, van der Gaag N, Greene M, Kaufman M, and Barker G (2015). State of the World's Fathers: A MenCare Advocacy Publication. Washington, DC: Promundo, Rutgers, Save the Children, Sonke Gender Justice, and the MenEngage Alliance.

36 Levtov R, van der Gaag N, Greene M, Kaufman M, and Barker G (2015). State of the World's Fathers: A MenCare Advocacy Publication. Washington, DC: Promundo, Rutgers, Save the Children, Sonke Gender Justice, and the MenEngage Alliance.

37 Koslowski A., Blum S., and Moss P. (2016) International Review of Leave Policies and Research 2016. Available at: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/)

38 Evans, P. M. (2007). Comparative Perspectives on Changes to Canada's Paid Parental Leave: Implications for class and gender. *International Journal of Social Welfare*, 16, 119-128.

39 Lewis, J., & Campbell, M. (2007). UK work/family balance policies and gender equality, 1997- 2005. Oxford University Press, 4-30.

40 Mandel, H., & Semyonov, M. (2005). Family Policies, Wage Structures, and Gender Gaps: Sources of earnings inequality in 20 countries. *American Sociological Review*, 70, 949- 967.

41 Kotsadam, A. and Finseraas, H. (2013). Causal effects of parental leave on adolescents' household work. *Social Forces*. -Forthcoming.

42 Business in the Community (2016). Shared parental leave: Learning from other EU countries. The Prince's Responsible Business Network.

43 The Tavistock Institute, (2014). Shared parental leave to have minimal impact on gender equality. Retrieved online from: <http://www.tavistock.org/news/shared-parental-leave-minimal-impact-gender-equality/>

44 TUC, 2015, The fathers who are missing out on better leave and pay rights. Retrieved online at: <http://touchstoneblog.org.uk/2015/02/fathers-who-are-missing-out-on->

---

better-leave-and-pay-rights/

45 Kotsadam, A. and Finseraas, H. (2011). The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave. *Social Science Research*, 40(6):1611/1622.

46 Kotsadam, A. and Finseraas, H. (2013). Causal effects of parental leave on adolescents' household work. *Social Forces*. -Forthcoming.

47 LevtoV R, van der Gaag N, Greene M, Kaufman M, and Barker G (2015). *State of the World's Fathers: A MenCare Advocacy Publication*. Washington, DC: Promundo, Rutgers, Save the Children, Sonke Gender Justice, and the MenEngage Alliance.

48 Ray R., Gornick C. J., & Schmitt J., (2008). *Parental Leave Policies in 21 Countries*. Center for Economic and Policy Research, Washington, D.C. Retrieved online from: [www.cepr.net](http://www.cepr.net).

49 National Research Council and Institute of Medicine (2000), *From Neurons to Neighborhoods: The Science of Early Childhood Development*. Committee on Integrating the Science of Early Childhood Development. Jack P. Shonkoff and Deborah A. Phillips, eds. Board on Children, Youth, and Families, Commission on Behavioral and Social Sciences and Education. Washington, D.C.: National Academy Press.

50 Waldfogel, J. (2006). What do children need? *Public Policy Research*, Volume 13, Issue 1.

51 National Research Council and Institute of Medicine (2000), *From Neurons to Neighborhoods: The Science of Early Childhood Development*. Committee on Integrating the Science of Early Childhood Development. Jack P. Shonkoff and Deborah A. Phillips, eds. Board on Children, Youth, and Families, Commission on Behavioral and Social Sciences and Education. Washington, D.C.: National Academy Press.

52 Heymann, J. (2001). *The Widening Gap: Why America's Working Families Are in Jeopardy - and What Can Be Done About It*. New York, NY: Basic Books.

53 Heymann, J., & Earle, A. (2010). *Raising the global floor: dismantling the myth that we can't afford good working conditions for everyone*. Stanford, Calif.: Stanford Politics and Policy.

54 Ruhm, C. J. (2000). Parental leave and child health. *Journal of Health Economics*, 19(6), 931-960.

55 Waldfogel, J. (2006). What do children need? Public Policy Research, Volume 13, Issue 1.

56 Cools, S., Fiva, J. H. and Kirkebøen, L. J. (2015), Causal Effects of Paternity Leave on Children and Parents. *Scand. J. of Economics*, 117: 801–828. doi:10.1111/sjoe.12113

57 Nepomnyaschy, L., & Waldfogel, J. (2007). Paternity Leave and Fathers' Involvement with their Young Children. *Community, Work, and Family*, 10(4).

58 61 Flouri, E and Buchanon, A, What predicts fathers involvement with their children?. *British Journal of Developmental Psychology*, 2003.

59 Waldfogel, J. (2006). What do children need? Public Policy Research, Volume 13, Issue 1.

60 Koslowski, A., Blum, S., and Moss P. (2016) International Review of Leave Policies and Research 2016. Available at: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/)

61 World Bank, 2016. Women, business and Law 2016. Washington, DC. Retrieved online from: <http://wbl.worldbank.org/~//media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf>

62 Koslowski A., Blum S., and Moss P. (2016) International Review of Leave Policies and Research 2016. Available at: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/)

63 World Bank, 2016. Women, business and Law 2016. Washington, DC. Retrieved online from: <http://wbl.worldbank.org/~//media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf>

64 Addati, L., Cassirer, N., and Gilchrist, K., (2014). Maternity and paternity at work. Law and practice across the world. International Labour Organization, Geneva.

65 Addati, L., Cassirer, N., and Gilchrist, K., (2014). Maternity and paternity at work. Law and practice across the world. International Labour Organization, Geneva.

66 Kosovë – Ligji i punës, 2010.

67 European Commission, Country Report - Gender Equality, Macedonia,

2016. Retrieved from: [file:///C:/Users/user/Downloads/2016-MK-Countryreport-GE\\_final.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/2016-MK-Countryreport-GE_final.pdf)

68 International Comparative Legal Guide, retrieved from: <https://iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-law/employment-and-labour-law-2017/albania#chaptercontent4>

69 Social Security - Office of Policy, Albania. Retrieved from: <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2006-2007/europe/albania.html>

70 European Commission. Country Report - Gender Equality – Montenegro, 2015. Retrieved from: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/ge\\_country\\_reports\\_d1/2015-me-country\\_report\\_ge\\_final.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/ge_country_reports_d1/2015-me-country_report_ge_final.pdf)

71 European Commission. Country Report - Gender Equality – Montenegro, 2015. Retrieved from: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/ge\\_country\\_reports\\_d1/2015-rs-country\\_report\\_ge\\_final.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/ge_country_reports_d1/2015-rs-country_report_ge_final.pdf)

72 Labor Law, Bosnia and Herzegovina, 2015. <http://www.parliament.am/library/ashxatanqayinorensqreger/bosniaandherc.pdf>

73 International Labor Organization. <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/54990/65186/E99BIH01.htm>

74 European Commission. Country Report - Gender Equality – Croatia, 2015. Retrieved from: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/ge\\_country\\_reports\\_d1/2015-hr-country\\_report\\_ge\\_final.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/ge_country_reports_d1/2015-hr-country_report_ge_final.pdf)

75 <http://www.slovenia.si/live-and-work/welfare-state/>

76 Statutory Maternity Pay and Leave: employer guide: <https://www.gov.uk/employers-maternity-pay-leave>

77 <https://sweden.se/society/10-things-that-make-sweden-family-friendly/>

78 [http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Country\\_notes/2016/Norway.pdf](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Country_notes/2016/Norway.pdf)

79 [http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Country\\_note](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Country_note)

s/2017/Germany.FINAL.2may.pdf

80 World Bank, 2016. Women, business and Law 2016. Washington, DC. Retrieved online from:

<http://wbl.worldbank.org/~//media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf>

81 World Bank, 2016. Women, business and Law 2016. Washington, DC. Retrieved online from:

<http://wbl.worldbank.org/~//media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf>

82 Levto R, van der Gaag N, Greene M, Kaufman M, and Barker G (2015). State of the World's Fathers: A MenCare Advocacy Publication. Washington, DC: Promundo, Rutgers, Save the Children, Sonke Gender Justice, and the MenEngage Alliance.

83 Ray R., Gornick C. J., & Schmitt J., (2008). Parental Leave Policies in 21 Countries. Center for Economic and Policy Research, Washington, D.C.. Retrieved online from: [www.cepr.net](http://www.cepr.net).

84 Koslowski A., Blum S., and Moss P. (2016) International Review of Leave Policies and Research 2016. Available at: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/)

85 Ray R., Gornick C. J., & Schmitt J., (2008). Parental Leave Policies in 21 Countries. Center for Economic and Policy Research, Washington, D.C.. Retrieved online from: [www.cepr.net](http://www.cepr.net).

86 Koslowski A., Blum S., and Moss P. (2016) International Review of Leave Policies and Research 2016. Available at: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/)

87 Addati, L., Cassirer, N., and Gilchrist, K., (2014). Maternity and paternity at work. Law and practice across the world. International Labour Organization, Geneva.

88 Addati, L., Cassirer, N., and Gilchrist, K., (2014). Maternity and paternity at work. Law and practice across the world. International Labour Organization, Geneva.

89 Council of the European Union. (Directive 2010/18/EU)- EU directive on parental leave. Available online at: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX:31992L0085>

90 European Commission (2017).MEMO- Delivering on the European Pillar of Social Rights - Questions and Answers. Available online at: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_MEMO-17-1005\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-17-1005_en.htm)

91 European Commission (2017).MEMO- Delivering on the European Pillar of Social Rights - Questions and Answers. Available online at: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_MEMO-17-1005\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-17-1005_en.htm)

92 Ligji i punës, Ligji nr. 03/L-212, (2010), Republika e Kosovës

93 Agjencia e Statistikave të Kosovës (ASK) (2017). Anketë për fuqinë punëtore të Kosovës, 2016. E nxjerrë online nga: <http://ask.rks-gov.net/media/3245/lfs-2016-anglisht.pdf>

94 Agjencia e Statistikave të Kosovës (ASK) (2017). Anketë për fuqinë punëtore të Kosovës, 2016. E nxjerrë online nga: <http://ask.rks-gov.net/media/3245/lfs-2016-anglisht.pdf>

95 Lewis, J., & Campbell, M. (2007). UK work/family balance policies and gender equality, 1997- 2005. Oxford University Press, 4-30.

96 Mandel, H., & Semyonov, M. (2005). Family Policies, Wage Structures, and Gender Gaps: Sources of earnings inequality in 20 countries. American Sociological Review, 70, 949- 967.

97 Levto R, van der Gaag N, Greene M, Kaufman M, and Barker G (2015). State of the World's Fathers: A MenCare Advocacy Publication. Washington, DC: Promundo, Rutgers, Save the Children, Sonke Gender Justice, and the MenEngage Alliance.





Katalogimi në botim – **(CIP)**  
Biblioteka Kombëtare e Kosovës “Pjetër Bogdani”

305-055.1(496.51)(048)

Ndryshimi i paradigmës : barazi përmes lejes prindërore / punim i përgatitur nga Ajete Kërqeli. – Prishtinë : Demokraci për Zhvillim, 2017. – 72 f. : ilustr. ; 21 cm. – ( Seria : Interesi publik ; Nr. 13)

1. Kërqeli, Ajete

**ISBN 978-9951- 608-64- 0**



Demokraci për Zhvillim (D4D) është një institut hulumtues i themeluar në vitin 2010 me besimin se demokracia është parakusht për zhvillim. Misioni i D4D-së është të ndikojë në proceset e zhvillimit të politikave publike në mënyrë që të përshpejtojë zhvillimin socio-ekonomik të vendit, përmirësimin e qeverisjes dhe për të përforcuar kulturën demokratike në Kosovë.

Vizioni i D4D-së është të promovojë një shoqëri aktive dhe të arsimuar, e cila merr pjesë në hapësirën publike dhe e përdor atë për përfaqësim dhe vendim-marrje për të diskutuar dhe ndërtuar konsensus për shpërndarjen e burimeve të cilat janë efikase, të shpejta, afat-gjate dhe që sjellin zhvillim të paanshëm.

Për më shumë informata rreth aktiviteteve të D4D-së vizitoni faqen tonë elektronike: [www.d4d-ks.org](http://www.d4d-ks.org).



ISBN 978-9951-608-64-0



9 789951 608640