



DREJT FUQIZIMIT

FAKTORËT QË NDIKOJNË
NË VENDIMET EKONOMIKE
TË GRAVE NË KOSOVË

2018



DREJT FUQIZIMIT

FAKTORËT QË NDIKOJNË
NË VENDIMET EKONOMIKE
TË GRAVE NË KOSOVË

Financuar nga:



Deklaratë mohimi:

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

Autorët:

Dita Dobranja, Ilire Mehmeti,
Gent Beqiri, Vlera Mati dhe Alban Hashani

Originali është shkruar në gjuhën angleze

Publikuar nga:

INSTITUTI RIINVEST
LIDHJA E PRIZRENIT NR. 42
PRISHTINË 10000, REPUBLIKA E KOSOVËS
TEL: + 381 (0)38 244320; 223816
WWW.RIINVESTINSTITUTE.ORG



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

PËRMBAJTJA

Akronimet	6
Tabela e Figurave	7
Përmbledhje ekzekutive	8
Gjetjet kryesore.....	8
Gjetjet kryesore mbi gratë e punësuara	8
Gjetjet kryesore mbi gratë që aktualisht nuk punojnë	9
Perceptimet e përgjithshme mbi fuqizimin ekonomik	9
Rekomandimet.....	11
1. Rishikim i hulumtimeve ekzistuese.....	13
2. Metodologjia	15
3. Rezultatet e anketës	17
3.1. Vështrim i përgjithshëm	17
3.2. Gratë e punësuara	19
3.3. Gratë që nuk janë të punësuara.....	33
3.4. Fuqizimi ekonomik.....	35
3.5. Orari i dyfishtë	38
3.6. Angazhimi për kujdesin ndaj fëmijëve	38
3.7. Aktivizimi i grave në tregun e punës.....	39
4. Përfundime	42
5. Referencat.....	43

AKRONIMET

EEC	→	Komuniteti Ekonomik Evropian
BE	→	Bashkimi Evropian
EUI	→	Njësia e Inteligjencës së Ekonomistit
IHD	→	Investime të Huaja Direkte
FLFP	→	Pjesëmarrja e Femrave në Fuqinë Punëtore
BPV	→	Bruto Produkti Vendor
KFN	→	Korporata Financiare Ndërkombëtare
ONP	→	Organizata Ndërkombëtare e Punës
FMN	→	Fondi Monetar Ndërkombëtar
AKS	→	Agjencia Kosovare e Statistikave
QKSGJ	→	Qendra Kosovare për Studime Gjinore
RRGGK	→	Rrjeti i Grupeve të Grave të Kosovës
MLFP	→	Pjesëmarrja e Meshkujve në Fuqinë Punëtore
MPMS	→	Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale
MTI	→	Ministria e Tregtisë dhe Industrisë
OJQ	→	Organizatë jo-qeveritare
OBZHE	→	Organizata për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ekonomik
RRROGRAEK	→	Rrjeti i Organizatave të Grave Rome, Ashkali dhe Egjiptase të Kosovë
OKB	→	Organizata e Kombeve të Bashkuara
UNDP	→	Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim
WEF	→	Forumi Ekonomik Botëror

TABELA E FIGURAVE

Figura 1: Paga mesatare sipas nivelit të edukimit.....	19
Figura 2: Punësimi sipas sektorit.....	19
Figura 3: Niveli i Edukimit sipas Sektorëve të Punësimit.....	20
Figura 4: Paga mesatare sipas sektorit	21
Figura 5: Lloji i kontratës sipas sektorëve	24
Figura 6: Barrierat në vendin e punës	28
Figura 7: Dallimet e barrierave sipas sektorëve	29
Figura 8: Perceptimi i barrierave ne vendin e punës në bazë të nivelit të pagës	30
Figura 9: Avancimet në karrierë si arsye për ndërrimin e punës në bazë të nivelit të edukimit	31
Figura 10: Kohëgjatësia për të gjetur punë	31
Figure 11: Barrierat kyçe për të gjetur punë sipas grave e punësuar.....	32
Figura 12: Arsyet që nuk janë duke punuar.....	33
Figura 13: Ndarja e punëve të kujdesit dhe familjare	33
Figura 14: Barrierat kyçe për të gjetur punë sipas grave jo të punësuar.....	34
Figura 15: Të kesh një punë është mënyra më e mirë për një grua të jetë e pavarur nga niveli i pagës dhe arsyeja e punës...37	
Figura 16: Kush është kujdestari primar për fëmijën	39
Figura 17: Intervenimet kryesore për të lehtësuar pjesëmarrjen në tregun e punës për gratë e papuna.....	40
Figure 18: Intervenimet kryesore për të lehtësuar punësimin dhe kushtet e punës për gratë e punësuar.....	41

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Gratë në ekonominë e Kosovës ende ballafaqohen me shumë sfida, në fuqinë punëtore, më shumë se 80 përqind e grave janë joaktive, dhe për gratë tjera që janë aktive, shkalla e papunësisë është rreth 40 përqind.¹ Ndonëse janë ndërmarrë hapa për fuqizimin e grave në fuqinë punëtore, siç është arsimi dhe aftësimi profesional, si dhe trajnime specifike profesionale për gratë; skemat e dhënies së granteve për bizneset në pronësi të grave; si dhe rritja e gatishmërisë nga institucionet për të propozuar politika dhe për të përmirësuar infrastrukturën në mënyrë që të përfshihen nevojat e grave në tregun e punës; ende ka ndërhyrje të rëndësishme në politika dhe veprime që duhen ndërmarrë për të nxitur përmirësime në treg të punës që do të nxisin gratë të kërkojnë e gjejnë punë. Duke marrë parasysh që hulumtimet ekzistuese mbi mospjesëmarrjen ekonomike të grave dhe statistikave të fuqisë punëtore fokusohen pothuajse ekskluzivisht në arsyet e mospjesëmarrjes së tyre dhe barrierave me të cilat ballafaqohen pasi që bëhen pjesë e fuqisë punëtore, ky hulumtim synon të japë rezultate konkrete për mënyrat që rrisin nivelin e pjesëmarrjes së grave në ekonomi dhe uljen e barrierave të tyre të punës.

Ky raport ofron një analizë të të dhënave të mbledhura përmes anketës me 500 gra në tërë Kosovën, një mostër përfaqësuese, e cila mbulon në veçanti mënyrat për të përmirësuar përvojat e grave në tregun e punës përmes politikave dhe veprimeve potenciale që ulin pengesat për hyrjen në tregun e punës dhe pengesat e lidhura me ambientin e punës. Anketa ka ofruar të dhëna për pengesat në punë në lidhje me infrastrukturën, në mënyrë specifike mbi infrastrukturën e kujdesit për fëmijët dhe pleqtë; sektorët dhe llojet e vendeve të punës që kërkohen më shumë nga gratë; dhe çështjet diskriminuese dhe problematike në vendin e punës. Anketa gjithashtu ka përfshirë pyetje mbi karakteristikat individuale, diferencat e ndara në sektor, dallimet në barriera si dhe perceptimet ndërmjet grave të punësuar dhe të papunësuar, si dhe të dhëna të tjera, të cilat analizohen në këtë raport.

¹ Agjencia e Statistikave të Kosovës, 2017.

GJETJET KRYESORE

GJETJET KRYESORE MBI GRATË E PUNËSUARA:

Sektorët:

- ➔ Nga gratë e punësuar, 60 përqind janë të punësuar në sektorin privat dhe rreth 28 përqind në sektorin publik, ndërsa të tjerat janë ose të vetëpunësuar, punojnë në organizata joqeveritare ose në organizata ndërkombëtare.

Niveli i të ardhurave:

- ➔ Në përgjithësi, paga mesatare për gratë që janë të punësuar është 336 euro.
- ➔ Afërsisht dy nga tri gra (66 përqind) kanë deklaruar të kenë një pagë mujore mes 200 dhe 500 euro.
- ➔ Dallimet sektoriale në të ardhura tregojnë se gratë që punojnë në sektorin publik fitojnë mesatarisht 432 euro në muaj krahasuar me gratë që punojnë në sektorin privat, të cilat fitojnë mesatarisht 327 euro në muaj.

Marrëveshjet kontraktuale

- ➔ Një nga tri gra që punojnë në sektorin privat nuk kanë kontratë pune.
- ➔ Më konkretisht, rezultatet e anketës tregojnë se gratë me profesionet më të paqëndrueshme janë: shitëset (me 32 përqind), floktare (me 19 përqind), rrobaqepëse (me 15 përqind), kuzhinieri (me 11 përqind), pastruese (me 7 përqind) dhe farmacistë (me 6 përqind).

Barrierat në vendin e punës

- ➔ Më shumë se gjysma, rreth 60 përqind, e grave konsiderojnë se përballen me disa pengesa në vendin e tyre të punës.
- ➔ Tre pengesat kryesore të vlerësuara nga gratë janë: (i) niveli i ulët i pagës, (ii) mungesa e zbatimit të të

drejtave të punëtorëve, dhe (iii) mungesa e benefiteve të punëtorëve.

Ditët e punës

- ➔ Të dhënat tregojnë se gratë në sektorin privat punojnë mesatarisht një ditë më shumë në javë, që është 20 përqind më shumë se gratë e punësuar në sektorin publik, ndërkohë që paguhen mesatarisht 24 përqind më pak.

Barrierat gjatë kërkimit të punës

- ➔ Arsyeya kryesore (në 72 përqind të rasteve) që ka nxitur gratë e anketuara për të kërkuar punë në radhë të parë ka qenë nevoja për të ardhura shtesë në familje.
- ➔ Rreth 23 përqind e grave deklarojnë se kanë përjetuar ndonjë lloj pengese, kur kanë aplikuar në punën e tyre të tanishme.
- ➔ Tre pengesat kryesore të identifikuara janë: (i) mungesa e vendeve të përshtatshme të punës; (ii) mungesa e kohës për të punuar për shkak të obligimeve familjare dhe mungesa e qasjes në kujdesin ndaj fëmijëve; si dhe (iii) mungesa e mundësive të punës me kohë të pjesshme ose fleksibile.

GJETJET KRYESORE MBI GRATË QË AKTUALISHT NUK PUNOJNË:

Arsyet për papunësinë

- ➔ Nga gratë që aktualisht nuk punojnë, 51 përqind deklarojnë se papunësia e tyre rezulton nga arsyet e ndërlidhura me tregun e punës. Më konkretisht, 45 përqind thonë se hasin në probleme të ndërlidhura me ofertën, domethënë: (i) pamundësia për të gjetur punë të përshtatshme (40 përqind) ose (ii) kualifikime joadekuata (5 përqind). 6 përqind të tjera pretendojnë se statusi i tyre i punësimit është rezultat i problemeve që ndërlidhen me kërkesën, dmth. mungesa e vendeve të përshtatshme të punës.
- ➔ Në anën tjetër, më shumë se 24 përqind e grave, deklarojnë se obligimet familjare dhe të kujdesit është arsyeja kryesore për të mos punuar, duke përfshirë (i) mungesën e kohës për të punuar për shkak të kujdesit ndaj fëmijëve ose (ii) obligime të kujdesit ndaj të moshuarve (10 përqind, përkatësisht 5 përqind), pasuar nga (iii) mungesa e kohës për të punuar për shkak të punëve shtëpiake dhe (iv) mungesa e mbështetjes për punë nga partneri.

Barrierat gjatë kërkimit të punës

- ➔ Në 68 përqind të rasteve gratë theksuan se mungesa e vendeve të përshtatshme të punës është pengesa kryesore që ato kanë hasur; pasuar nga mungesa e kohës për të punuar për shkak të obligimeve të kujdesit ndaj fëmijëve (me 47 përqind).
- ➔ Mungesa e punëve fleksibile ose me kohë të pjesshme, kualifikime joadekuata dhe mungesa e transportit për në vendin e punës, konsiderohen gjithashtu ndër pesë pengesat kryesore për gratë.

PERCEPTIMET E PËRGJITHSHME MBI FUQIZIMIN EKONOMIK:

Fuqizimi ekonomik

- ➔ Sa i përket fuqizimit ekonomik dhe perceptimeve të roleve gjinore, 70 përqind e grave nuk pajtohen me deklaratën se "një grua duhet të heqë dorë nga puna e paguar nëse ndërhyn me përmbushjen e obligimeve shtëpiake".
- ➔ Për më tepër, 83 përqind nuk pajtohen me deklaratën se "burri duhet të ketë fjalën e fundit në vendimmarrje në shtëpi".
- ➔ Rreth 81 përqind e grave plotësisht pajtohen me deklaratën se "punësimi është mënyra më e mirë për një grua të jetë e pavarur", dhe 17 përqind të tjera pajtohen pjesërisht.

Përdorimi i kohës

- ➔ Gratë, pavarësisht nga statusi i tyre i punësimit, shpenzojnë mesatarisht 3 orë dhe 30 minuta të angazhuara ekskluzivisht në punë shtëpiake (dmth. duke mos përfshirë punën e kujdesit).
- ➔ Gratë e punësuar, shpenzojnë pak më pak se 3 orë në punë shtëpiake, përpos punës së tyre të paguar, ndërsa gratë e papuna shpenzojnë mesatarisht 4 orë duke bërë punët e shtëpisë.

Kujdesi ndaj fëmijëve

- ➔ Më shumë se 60 përqind e grave kanë deklaruar se ato vetë mbajnë përgjegjësinë kryesore për kujdesin ndaj fëmijëve. Për pjesën e mbetur, rreth 4 përqind e grave kanë deklaruar se partneri i tyre është kujdestari krye-

sor i fëmijëve dhe rreth 10 përqind mbështeten në prindërit e tyre ose të partnerit.

- ➔ Ndër të punësuarat, ka një numër më të vogël të grave (38 përqind) që deklarojnë se e mbajnë vetë përgjegjësinë për kujdesin ndaj fëmijëve.
- ➔ Në anën tjetër, gratë e papuna, në 76 përqind të rasteve janë përgjegjëse të vetme për kujdesin ndaj fëmijëve.

Ndërhyrjet që përmirësojnë punësimin dhe kushtet e punës

- ➔ Nga gratë që nuk punojnë, 75 përqind kanë deklaruar se mundësia e qasjes në vende të përshtatshme të punës, do të përmirësonte pjesëmarrjen e tyre në fuqinë punëtore.
- ➔ Sa i përket trajnimeve, 56 përqind e grave që nuk punojnë deklarojnë se qasja në trajnime profesionale që përmirësojnë mundësitë e tyre për t'u punësuar do të ishte e dobishme për to, dhe 55 përqind konsiderojnë se nëse ka më shumë punë me kohë të pjesshme apo punë që lejon fleksibilitet, ato do të kishin më shumë gjasa të kyçeshin në fuqinë e punës ose të punësoheshin.
- ➔ Ngjashëm me gratë që nuk punojnë, 74 përqind e grave që punojnë e konsiderojnë qasjen në punë adekuatë si aspektin kryesor të përmirësimit të gjendjes së tyre të punësimit dhe kushteve të punës. Për më tepër, 63 përqind e grave tashmë të punësuarat kanë deklaruar se do të preferonin qasje në trajnime profesionale që do të përmirësonin mundësitë e tyre për gjetjen e vendeve më të mira të punës në të ardhmen.
- ➔ Nga ana tjetër, 58 përqind e grave të punësuarat konsiderojnë se mundësitë për të punuar me kohë të pjesshme ose me orar fleksibil të punës, do të ishin të dobishme për punësimin e tyre.
- ➔ Më e rëndësishmja, nga perspektiva e politikave, 52 përqind e grave që aktualisht punojnë konsiderojnë se ndërhyrjet në kujdesin ndaj fëmijëve, si në aspektin e qasjes më të madhe në infrastrukturë të kujdesit ndaj fëmijëve ashtu edhe në aspektin më personal, siç është përfshirja më e madhe nga partnerët e tyre, janë të rëndësishme për punësimin e tyre.
- ➔ Për më tepër, ndërsa gratë e papuna nuk e vendosin këtë si prioritet, pothuajse gjysma e grave që punojnë besojnë se dispozita më të balancuara të lejes prindërore, të cilat do të përfshinin baballarët në kujdesin e fëmijëve që nga fillimi, janë të dobishme.

REKOMANDIMET

- ➔ Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale (MPMS), së bashku me agjencitë e tjera qeveritare përgjegjëse, duhet të sigurojnë një nivel më të lartë efektiviteti të inspektoratit të punës. Më konkretisht, numri i inspektorëve të punës duhet të rritet në përputhje me nevojat e tregut aktual të punës.
 - Si sektori kryesor në punësimin e grave, zbatimin e Ligjit të Punës duhet të mbikëqyret më rreptësisht në sektorin privat, veçanërisht kur bëhet fjalë për informalitetin e punës.
 - Për më tepër, gratë që punojnë në sektorin privat ballafaqohen me orare të punës që janë në kundërshtim me Ligjin e Punës, i cili mund të korrigjohet me vizita më të shpeshta të inspektoriatit të punës, duke siguruar që orari i punës në sektorin privat të jetë në përputhje me dispozitat ligjore.
- ➔ Dispozitat e Ligjit të Punës që rregullojnë punën nga shtëpia dhe punën me orar të pjesshëm, duhet të sigurojnë që punëtorët të cilët punojnë me orar të plotë me kontrata të rregullta lejohen të punojnë nga shtëpia ose të punojnë me orar të pjesshëm në rrethana të caktuara.
 - Këto dispozita janë veçanërisht të rëndësishme për gratë dhe burrat që kthehen nga pushimi i lehonisë, atësisë ose prindëror - të përdorin punën me orar të pjesshëm për t'u kthyer në punë me orar të plotë.
- ➔ Ligji i Punës duhet të parashikojë që të gjithë punonjësit të kenë një numër minimal të orëve të garantuara dhe t'u japin atyre të drejtën për të marrë pjesë në vendimmarrje përkitazi me orarin e tyre të punës, duke përfshirë kufizimin e ndryshueshmërisë së orarit të punës.
- ➔ Së fundi, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale duhet të parashikojë dispozita ligjore që inkurajojnë punëdhënësit që të ofrojnë orar fleksibil dhe me kohë të pjesshme - në profesionet ku kjo është e mundur, qoftë në Ligjin e Punës ose nëpërmjet udhëzimeve administrative.
 - Ndërsa këto vendime mbeten në diskrecionin e punëdhënësve individualë, promovimi i kësaj çështjeje përmes legjislacionit, është një hap përpara për të siguruar që aranzhimet e tilla të punës të bëhen të mundshme. Këto ndryshime do të ofrojnë më shumë mundësi pune për të gjithë, veçanërisht për gratë dhe të rinjtë.
- ➔ Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë (MASHT) duhet të zhvillojë kurrikula dhe të sigurojë trajnime dhe certifikime të nivelit të 5-të të kualifikimit kombëtar në shkathtësitë e identifikuar si të nevojshme nga tregu i punës.
 - Fokusi i këtyre trajnimeve duhet të jetë në sektorët me potencial të rritjes, si ai i TIK, shërbimeve dhe specializimeve të tjera specifike, dhe synojnë rekrutimin më të madh të grave, në mënyrë që t'u ofrohen mundësitë për specializim në këto fusha dhe në këtë mënyrë të përmirësohen mundësitë e tyre të karrierës.
- ➔ Në mënyrë të veçantë, Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, në bashkëpunim me Ministrinë e Punës dhe Mirëqenies Sociale, duhet të sigurojnë që AAP dhe QAP të ofrojnë trajnime në këta sektorë, veçanërisht në ato ku gratë janë të nën-përfaqësuar, dhe të ofrojnë bursa për të tërhequr një numër më të madh të grave.
- ➔ Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale duhet të sigurojë që projektligji i propozuar i lehonisë dhe lejës prindërore të parasheh leje për nënat, baballarë dhe të dy prindërit bashkërisht, për të minimizuar diskriminimin e grave në treg të punës.
 - Dispozitat e propozuara duhet të sigurojnë që leja e garantuar me ligj të shërbejë për të balancuar obligimet prindërore të nënave dhe baballarëve.
 - Ky ligj i propozuar do të ketë një ndikim afatgjatë në zhvillimin socio-ekonomik të vendit, veçanërisht në fuqizimin ekonomik të grave dhe pjesëmarrjen e tyre në tregun e punës, si rezultat, duhet të sigurojë që gratë të mos jenë vazhdimisht të diskriminuara në këtë drejtim.
- ➔ Ligji i propozuar i lehonisë dhe lejës prindërore duhet të parashikojë një model të lejës familjare të balancuar, në përputhje me Direktivën e BE-së 2010/18/BE, ku nënave u garantohen 8 muaj leje të paguar

(domethënë - leje lindje dhe leje prindërore) dhe ballarëve u garantohen 5 muaj pushim të paguar (leje atësie dhe leje prindërore).

- ➔ Në nivel qendror, Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë dhe Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale duhet të krijojnë një grup punues të përbashkët që do të hartojë një strategji për kujdesin e fëmijëve dhe edukimin parashkollor.
 - MASHT duhet të mbështesë regjistrimin më të lartë të fëmijëve në kujdesin e fëmijëve, kujdesin ditor dhe institucionet parashkollore, dhe duhet të përmirësojë cilësinë e edukimit parashkollor.
 - MPMS duhet të përdorë skema mbështetëse për kujdesin e fëmijëve për familjet me të ardhura të ulëta; prindër beqarë; personat e papunë gjatë ndjekjes së intervistave për punë; të papunët që ndjekin trajnimin profesional; si dhe të mbijetuarit e dhunës me bazë gjinore.

➔ Në nivelin lokal, komunat duhet të eksplorojnë modele të mundshme për investime në rritjen e mundësive për kujdesin ndaj fëmijëve.

- Në mënyrë të veçantë, komunat duhet të marrin në konsideratë bashkëpunimin me institucionet e nivelit qendror, bizneset private dhe donatorët, ose kombinim modelesh që përshtatet më mirë me grupin e synuar, bazuar në nevojat, burimet lokale në dispozicion.

1. RISHIKIM I HULUMTIMEVE EKZISTUESE

Studimet e përqendruara në fuqizimin ekonomik të grave në vendet në zhvillim janë të përqendruara në rritjen e pjesëmarrjes së grave në punën e paguar dhe kufizimet e tyre kohore për të bërë një gjë të tillë. Hulumtimet dhe puna empirike mbi mundësitë ekonomike të grave është rritur gjatë tri dekadave të fundit. Studimet shpesh përqendrohen në fusha specifike që ndikojnë në fuqizimin ekonomik të grave, duke filluar nga normat socio-kulturore, deri te arsimi e mjedisi i të bërit biznes, por më pak në mënyrat dhe politikat që lehtësojnë pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore.

Në vendet në zhvillim, politikat nuk janë gjithmonë të destinuara për të rritur aktivizimin ekonomik të grave, veçanërisht pjesëmarrjen e tyre në fuqinë punëtore. Në kombinim me pritjet socio-kulturore të rolit të grave dhe faktin që koha e tyre është kryesisht e rezervuar për sferën private, këto politika mundësojnë një rritje të mëtejshme të hendekut në pjesëmarrjen e grave në punë të paguar dhe në sferën publike. Edhe kur janë të angazhuara në fuqinë punëtore, megjithatë, për shkak të pozitës së pafavorshme që ato mbajnë në shoqëri, gratë shpesh u nënshtrohen punëve më të paqëndrueshme dhe punëve në të cilat të drejtat e punëtoreve respektohen më pak.

Gratë, të rinjtë dhe emigrantët janë veçanërisht të ndjeshëm ndaj standardeve të dobëta të punës, mungesës së të drejtave të negociatave kolektive dhe punësimit të ulët për punë të kualifikuar (Organizata Ndërkombëtare e Punës, 2013). Një shkak i dallimeve në paga midis burrave dhe grave është ndarja gjinore që i detyron gratë të punojnë më pak, veçanërisht gratë në vendet e hemisferës jugore që shpesh janë të kufizuara nga normat kulturore dhe shoqërore (UN Women, 2015). Kjo shpesh i shtyen gratë drejt sektorit joformal dhe drejt vendeve të punës që nuk i nënshtrohen legjislacionit mbi pagat e drejta, duke rezultuar në paga dhe kushte të lira të punës, mospërputhjes së aftësive dhe mungesës së mbrojtjes sociale dhe sigurimit të vendeve të punës për punëtorët (Chen dhe Carr, 2004; UN Women, 2015, Organizata Ndërkombëtare e Punës, 2013).

Duke vështruar vende të caktuara në zhvillim, Jayachandran (2014) gjen se një kombinim i kufizimeve kulturore dhe shoqërore, me vendosjen e ekonomisë, kontribuojnë në ulje të përqindjes së pjesëmarrjes së fuqisë punëtore.

Si rezultat, konstatohet se për shkak të pritjeve shoqërore për gratë që të punojnë në punë-kujdesi të papaguar, si dhe mungesës së konsiderueshme të vendeve të punës që konsiderohen si të përshtatshme për gratë, rezulton në mungesë të grave në fuqinë punëtore duke krijuar një hendek të lartë ekonomik gjinor.

Përfaqësimi jo-proporcional i grave në punë në sektorin e shërbimeve, veçanërisht në punët e kujdesit, ka çuar në mbështetje të vazhdueshme shkencore në ndikimin pozitiv të ndryshimeve në ekonomi për të kontribuar pozitivisht në segregimin e grave (Shih Folbre, 2012). Studimet e mëparshme kanë tentuar të dëshmojnë në mënyrë empirike se ndarja e profesioneve dhe e industrisë shpjegon pjesën më të madhe të hendekut gjinorë në pagë, si dhe hendekun në punësim dhe aktivitet (shih Blinder, 1971, Fuchs, 1971, Oaxaca, 1973, Sorensen, 1990, Levanon et al, 2009). Për shkak të kësaj, literatura kryesisht pajtohet se ndryshimet në ekonomi, nga bujqësia në shërbime, ka të ngjarë të prodhojë mundësi më të mira ekonomike për gratë (shih Jayachandran, 2014; Blau dhe Kahn, 2016).

Megjithatë, është e qartë se ndryshimet në politika janë po aq të rëndësishme sa ndryshimet në ekonomi. Pavarësisht nga politikat, ndikimi pozitiv i institucioneve në ofrimin e një mjedisi më të përshtatshëm për gratë për të punuar është i pamohueshëm. Veprimi i ndjeshëm politik gjinor është i nevojshëm për të ndrequr pengesat socio-ekonomike të grave, ndarjen gjinore në fuqinë punëtore dhe hendekun gjinorë në paga (UN Women, 2015). Trajtat e përjashtimeve dhe përfshirjeve janë parë në prodhimet për eksport dhe mund të çojnë në rezultate negative. Gratë që janë përjashtuar nga puna e mëparshme në fabrika dhe e gjejnë veten duke bërë të njëjtën punë në shtëpi në kushte më të këqija (Chen dhe Carr, 2004). Disa studime kanë vlerësuar ndikimin e politikave fiskale që janë hartuar në përputhje me normat specifike të vendit dhe treguesit ekonomikë që tregojnë se këto politika kanë një ndikim pozitiv në rritjen e shkallës së pjesëmarrjes së fuqisë punëtore dhe sigurimin e një ambienti më të mirë për gratë që të marrin pjesë aktivisht në ekonomi. Politikat fiskale si nga ana e të ardhurave e edhe e shpenzimeve mund të jenë të suksesshme në përmirësimin e mjedisit për fuqizimin ekonomik të grave. Politikat si përfitimi nga tatimi për të stimuluar pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore, ose ndryshimet në tatimin mbi të ar-

dhurat në mbarë botën kanë pasur sukses në mënyrë empirike në nxitjen e pjesëmarrjes ekonomike të grave (shih Fondi Monetar Ndërkombëtar, 2012; Aguirre et al., 2012; Duflo, 2012, Thevenon, 2013). Në anën e shpenzimeve të politikës fiskale, politikat e mirëqenies sociale, veçanërisht ato që ofrojnë kujdes të përballeshëm dhe të qasshëm për fëmijët, kanë pasur sukses në rritjen e pjesëmarrjes ekonomike të grave si rezultat i lirimit të grave nga detyrimet për kujdesin e fëmijëve. (Shih Gong et al., 2010). Për më tepër, investimet e përgjithshme institucionale në përmirësimin e infrastrukturës, duke filluar nga qasja më e mirë në transportin publik deri në përmirësimin e qasjes në kujdesin ndaj fëmijëve kanë ndikuar pozitivisht në aktivitetet ekonomike të grave në mbarë botën (shih Norando, 2010). Në Kosovë, një vlerësim i shpenzimeve fiskale në infrastrukturë, veçanërisht në infrastrukturën e kujdesit për fëmijët dhe të moshuarit është publikuar nga Rrjeti i Grave të Kosovës dhe ka dhënë rekomandime specifike se një infrastrukturë më e mirë e kujdesit ka një ndikim të drejtpërdrejtë pozitiv në pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore - diçka që duhet të adresohet nga institucionet e Kosovës (Farnsworth et al., 2016).

Përveç politikave fiskale, dispozitat ligjore që sigurojnë jo-diskriminim dhe barazi gjinore janë gur themeli i fuqizim-

it të grave në përgjithësi. Legjislacioni kufizues dhe diskriminues ka një ndikim negativ në pjesëmarrjen e grave në jetën publike, duke përfshirë këtu edhe aktivitetet e tyre ekonomike. Legjislacioni që nuk siguron qasje të barabartë në fuqinë punëtore ose që nuk trajton dhunën mbi baza gjinore apo sipas ligjit mbi familjen, pengon gjithashtu pjesëmarrjen e grave në ekonomi (shih Klugman dhe Twigg, 2012, Banka Botërore dhe Korporata Financiare Ndërkombëtare 2013).

Për më tepër, literatura tregon se politikat e dobëta sociale në Botën Jugore që përfshijnë pushimin e lehonisë, kujdesin për të moshuarit, kujdesin shëndetësor, pagën minimale dhe arsimin kanë pasur rezultate të dobëta (shih ILO, 2013, UN Women, 2015). Megjithatë, rezultatet e ndikimit të pushimit të lehonisë në pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore tregojnë rezultate të paqarta. Ndonëse një legjislacioni i mirë i lehonisë dhe i familjes mund të mbështesë pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore, nëse legjislacioni lejon një periudhë të gjatë për gratë që të mos jenë në fuqinë punëtore, kjo mund të çojë në zvogëlimin e aftësimin e këtyre grave dhe zvogëlimin e konkurrencës së tyre në forcën punëtore (shih Jaumotte, 2013, Ruhm, 1998, Edin dhe Gustavsson, 2008).

2. METODOLOGJIA

Ky seksion jep një përshkrim të përgjithshëm të qasjes metodologjike të përdorur në këtë studim. Për të analizuar tregun e punës, pjesëmarrjen dhe mospjesëmarrjen e grave, si dhe perceptimet ndaj roleve gjinore dhe barrierave me të cilat përballen gratë, ekipi hulumtues i Riinvest ka përdorur të dhënat primare të mbledhura nëpërmjet anketës me gra në tërë Kosovën. Për më tepër, ekipi ka shqyrtuar gjithashtu literaturën dhe analizën krahasuese të të dhënave cilësore si një kombinim i teknikave kërkimore për të ofruar rezultatet më të plota të hulumtimit.

Të dhënat janë mbledhur përmes anketës që përfshin gratë që punojnë dhe ato që nuk punojnë në gjithë Kosovën. Ekipi i Riinvest ka përdorur mostrën e rastësishme të stratifikuar,

ku të dy grupet e popullsisë (gratë që punojnë dhe gratë që nuk punojnë) janë grupuar në grupe homogjene dhe mostra të thjeshta të rastësishme janë përzgjedhur brenda secilit grup. Kjo metodë është përdorur për të lejuar një nivel saktësie në vlerësim për grupin si dhe popullsinë.

Me kusht që studimi të nxjerrë të dhëna representative, mostra e përgjithshme ka përfshirë 500 respondentë nga e tërë Kosova, të cilat janë përzgjedhur në mënyrë të rastësishme. Kalkulimet kanë nxjerrë se një mostër prej 500 respondentë është e mjaftueshme për të gjeneruar rezultate përfaqësuese në 85 përqind nivel të besimit dhe 4 përqind margjinë e gabimit.

TAB. 01 SHPËRNDARJA E MOSTRËS NËPËR RAJONE

	Numri i përgjithshëm i grave në popullatë	Niveli i punësimit	Numri i pyetësorëve
Prishtina	179,069	40.30%	134
Prizreni	140,519	13.20%	101
Gjilani	65,445	9.80%	56
Peja	78,981	9.70%	73
Ferizaj	56,041	8.00%	42
Mitrovica	68,026	7.60%	59
Gjakova	37,470	7.30%	35
Total	625,551		500

BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

Pas ndërtimit të mostrës, hapi tjetër ishte hartimi i pyetësorit të anketës sipas seksionëve të cilët ishin para-përcaktuar, të bazuar në hulumtim akademik dhe hulumtim politikash të realizuar nga ekipi kërkimor i Riinvest-it. Pyetësori ka përfshirë pyetje të përgjithshme në lidhje me profilin e grave të punësuarra dhe jo të punësuarra, më saktësisht çështjet socio-ekonomike dhe demografike. Pjesa e dytë e pyetësorit është ndarë për të kapur ndaras të dhënat nga gratë që janë të punësuarra dhe nga ato që nuk janë të punësuarra. Pjesa e tretë e pyetësorit është përqendruar në çështjet lidhur me fuqizimin ekonomik dhe perceptimet e roleve gjinore.

Anketa është zhvilluar duke angazhuar anketuesit tanë me përvojë të cilët trajnohen mbi specifikat e anketës. Të gjithë anketuesit u janë nënshtruar një trajnimi tre-ditorë, ku ata janë njoftuar me përmbajtjen dhe rëndësinë e anketës; janë ushtruar në metodologjinë e anketimit (kontakti me responentin, mënyra e mbledhjes së informatave, mënyra e plotësimit të pyetësorëve); dhe kanë simuluar nga një situatë anketimi.

Para se të fillojë anketa, pyetësori është testuar nga ekipi hulumtues për të siguruar efikasitetin e kohës dhe rrjedhën logjike të pyetjeve. Grupe të vogla 2 deri në 5 anketues kanë punuar nën një udhëheqës të ekipit. Përveç monitorimit të anketuesve dhe anketës në terren si dhe kontrollit logjik, verifikimi i anketës është kryer po ashtu me telefon nga ekipi hulumtues dhe udhëheqësi i projektit. Rreth 40 përqind të pyetësorëve, të zgjedhur rastësisht, janë ri-verifikuar nga ana e ekipit hulumtues, i cili ka kontaktuar të anketuarit për të siguruar që përgjigjet korrespondojnë me ato të mbushura në pyetësor nga anketuesit. Përveç kësaj, secili pyetësor është verifikuar nga hulumtuesit për të siguruar korrektesinë e plotësimit të pyetësorit dhe për të parë nëse përm-

ban ndonjë përgjigje jo-logjike. Kjo metodologji rrit cilësinë e të dhënave dhe ndihmon në shmangien e defekteve të mundshme në kuadër të anketës.

Njësia e anketimit në këtë anketë ka qenë gruaja, qoftë e punësuar apo jo. Familjet janë përzgjedhur në mënyrë të rastësishme dhe është anketuar gruaja brenda familjes. Nëse në familje ka pasur dy ose më shumë gra, është anketuar vetëm njëra grua, e cila e ka pasur datën e lindjes më të afërt nga data e anketimit.

Pasi mbledhjes, të dhënat janë koduar nga personeli me përvojë përmes softuerit operativ të krijuar enkas për qëllime të projektit. Faqet e punës për bartjen e të dhënave janë përgatitur sipas pyetësorit anketues. Pastaj të dhënat janë analizuar dhe interpretuar përmes aplikacionit softuerik SPSS. Kontrolla periodike është bërë nga udhëheqësi i projektit, në radhë të parë përmes krahasimit të mesatareve të variablave dhe distribuimit në file-a të ndryshëm për t'u siguruar që të dhënat nuk janë ndryshuar, me ose pa qëllim. Analizat e hulumtimit në raport kryesisht janë bazuar në statistikat përshkruese duke përdorur teknika kryq të paraqitjes në tabela. Pasi të dhënat janë tabuluar dhe ndër-tabuluar, stafi me përvojë në nxjerrjen e rezultateve e të dhënave është angazhuar.

Përveç anketës, studime dhe raporte hulumtuese relevante janë shfrytëzuar për të plotësuar hulumtimin primar. Për më tepër, është realizuar hulumtimi dytësor për të verifikuar dhe konsoliduar informacionin e marrë nga pyetësorët. Pas mbledhjes së të dhënave, nga hulumtimet primare dhe dytësore, është përgatitur raporti i detajuar, që përfshin analizën dhe dhënien e rekomandimeve mbi gjetjet.

3. REZULTATET E ANKETËS

Ky seksion përshkruan dhe analizon përfundimet e dala nga pjesa kuantitative e studimit, do të thotë anketa e zhvilluar me 500 gra të punësuar dhe jo të punësuar në Kosovë. Nën-seksioni 3.1 përshkruan gjendjen e përgjithshme të natyrës socio-ekonomike të mostrës së anketuar. Ky nën-seksion ofron informata lidhur me moshën, edukimin, të ardhurat, gjendjen civile dhe dinamikat familjare e të të intervistuarave. Përveç kësaj, disa kros-tabulime janë bërë për të analizuar gjetjen më detajisht dhe për të parë nëse faktorë të caktuar si edukimi ndikojnë në aspekte të caktuara. Nën-seksioni 3.2 jep një pasqyrë më të detajuar mbi çështjet e lidhura me punën që kanë të bëjnë me gratë e punësuar. Janë analizuar kushtet e punës, marrëveshjet kontraktuale, barrierat në vendin e punës, pengesat për të kërkuar punë si dhe detaje të diferencave në sektore në këto aspekte.

Nën-seksioni 3.3 është përqendruar tek gratë që nuk punojnë, veçanërisht në arsyet e mos-punësimit së tyre, si dhe pengesat për të hyrë në tregun e punës ose gjetjen e vendeve të punës. Çështjet specifike me të cilat ballafaqohen gratë, veçanërisht në aspektin e përvojës së tyre të mëparshme, janë analizuar më hollësisht. Në nën-seksionin 3.4 raporti jep një analizë të ndikimit të pavarësisë ekonomike në fuqizimin e grave në familje dhe përmirësimin e fuqisë së tyre vendimmarrëse, pasuar nga një analizë e orarit të dyfishtë dhe përgjegjësive të kujdesit ndaj fëmijëve brenda familjes. Së fundi, nën-seksioni 3.5 paraqet ndërhyrjet në politika dhe veprimet që janë thelbësore për përmirësimin e përvojës së grave në unë dhe akoma më shumë përmirësimin e mundësive për pjesëmarrjen e tyre në tregun e punës. Këto ndërhyrje janë paraqitur në mënyrë të detajuar për të dhënë rekomandime specifike për ndryshime, që rrjedhin drejtpërsëdrejti nga hulumtimi dhe nga perspektiva e grave për këtë çështje.

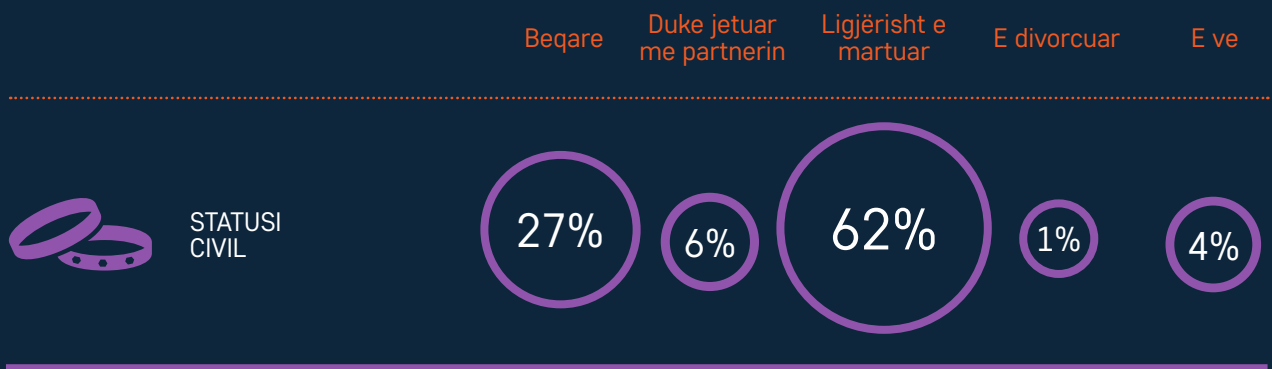
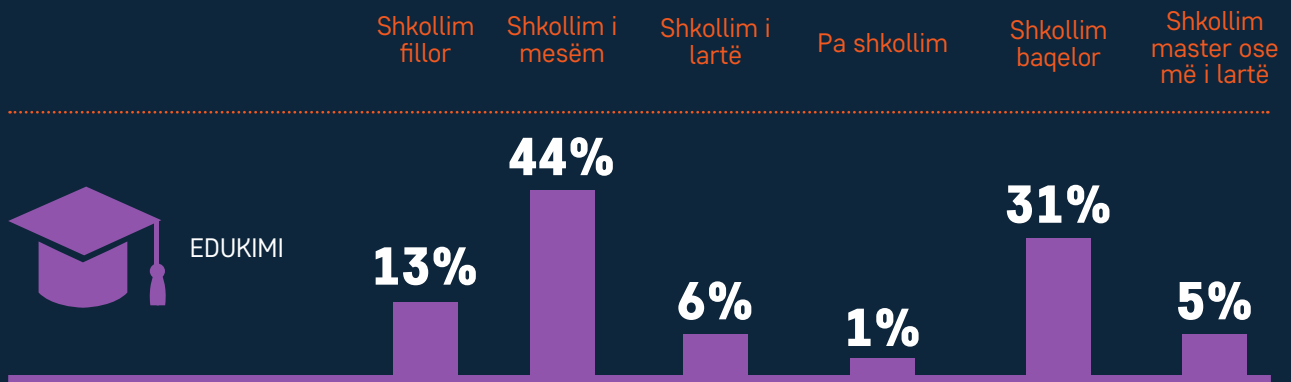
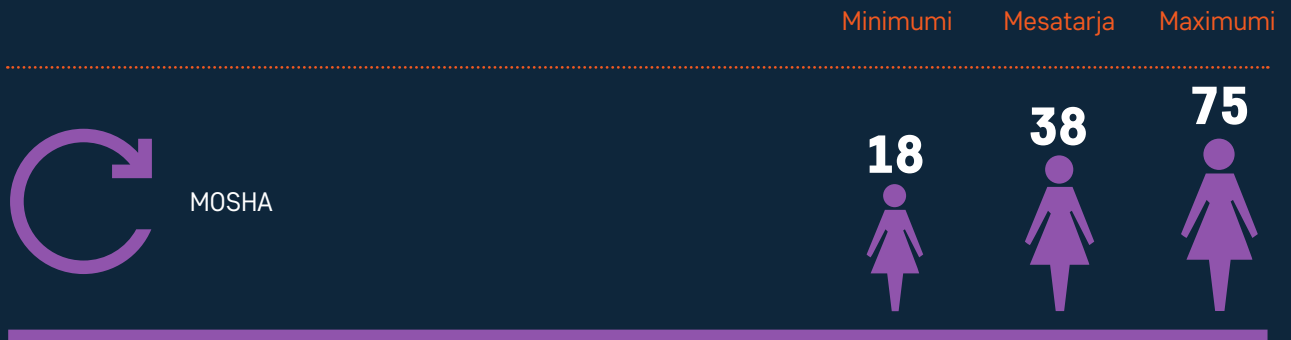
3.1. Vështrim i përgjithshëm

Mosha e grave të punësuar të cilat janë anketuar nis prej 18 deri në 75 dhe në mesatare është 38, njëjtë si grup mosha me shkallën më të lartë të pjesëmarrjes së fuqisë punëtore në Kosovë. Sa i përket statusit martesor apo civil, rreth 62 përqind e grave të anketuara janë të martuara ligjërisht, rreth 27 përqind janë beqare, afërsisht 6 përqind kanë deklaruar që jetojnë me partnerin e tyre, rreth 4 përqind janë të veja dhe 1 përqind janë të divorcuara. Numri mesatar i anëtarëve të familjes në mostër është 5.

Rreth 31 përqind e tyre kanë përfunduar studimet baqelor, rreth 6 përqind kanë përfunduar shkollimin e lartë, gati 44 përqind e kanë përfunduar shkollën e mesme dhe rreth 13 përqind kanë përfunduar vetëm shkollimin fillor. Rreth 5 përqind kanë deklaruar se kanë diplomë masteri ose më shumë, ndërsa 1 përqind nuk kanë fare shkollim.

Gratë e martuara ose ato të cilat bashkëjetojnë me partnerët e tyre dhanë detaje mbi edukimin e partnerëve të tyre gjithashtu. Rreth 49 përqind e partnerëve kanë përfunduar një lloj shkollimi të lartë (6 përqind shkollim master ose më shumë, 30 përqind një shkollim baqelor, 13 përqind shkollim të lartë) dhe rreth 51 përqind kanë përfunduar shkollim të mesëm ose më pak.

INFOGRAFIKA 1: PROFIL I PËRGJITHSHËM I GRAVE NË ANKETË



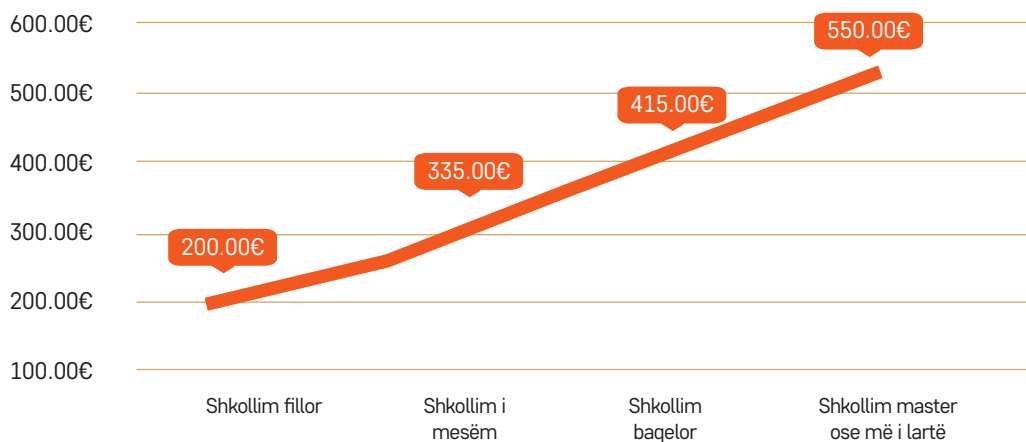
3.2. Gratë e punësuar

Në aspektin e të ardhurave, shumica e grave të punësuar (rreth 66 përqind) kanë deklaruar të kenë një pagë mujore nga 200 në 500 euro. Gati 11 përqind e grave të anketuara fitojnë nga 500-700 euro në muaj, rreth 2 përqind deklarojnë të fitojnë mes 700-1,000 euro dhe 2 përqindëshi i mbetur fitojnë më shumë se 1,000 euro në muaj. Rreth 9 përqind deklaruan të fitojnë më pak se 200 euro në muaj. Nga numri i përgjithshëm i grave të anketuara, rreth 10 përqind kanë

refuzuar të japin detaje në lidhje me nivelin e tyre të ardhurave. Në tërësi, paga mesatare e grave të anketuara është 336 euro.

Siç pritet, të ardhurat në raport me nivelin e arsimit, tregojnë një trend pozitiv. Paga mesatare mujore e një gruaje me është 200 euro; e atyre me shkollim të mesëm është 335 euro; me shkollim të lartë është 318 euro; me diplomë baqelor është 415 euro; dhe me master ose më shumë është 550 euro (shih Figurën 1).

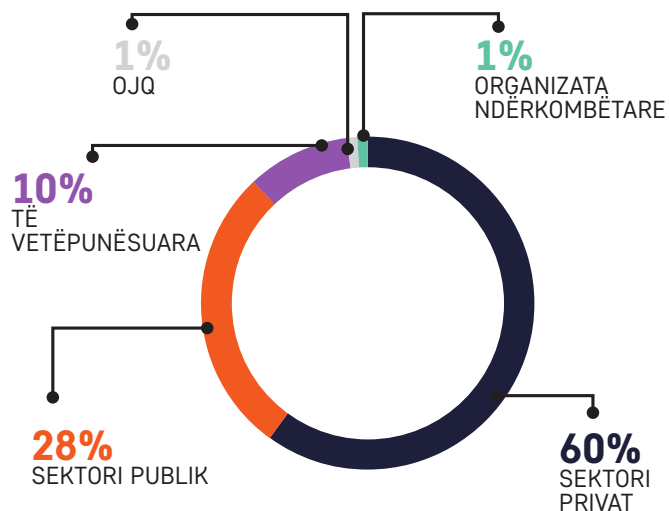
FIG. 01 PAGA MESATARE SIPAS NIVELIT TË EDUKIMIT



BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

Sa i përket punësimit sipas sektorëve, afërsisht 60 përqind e grave të anketuara janë të punësuar në sektorin privat dhe rreth 28 përqind në sektorin publik, ndërsa të tjerat janë të vetë-punësuar ose punojnë në një organizatë joqeveritare ose organizatë ndërkombëtare (siç mund të shihet në Figurën 2).

FIG. 02 PUNËSIMI SIPAS SEKTORIT

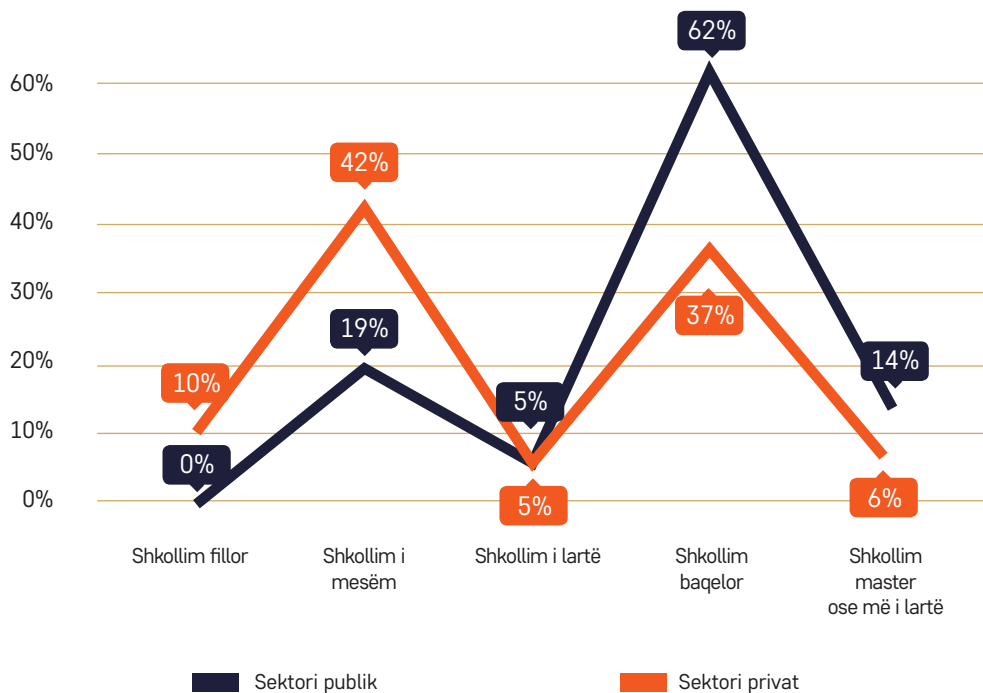


BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

Një krahasim ndërmjet sektorit privat dhe publik, si sektorët kryesorë të punësimit të grave në mostër tregon që sektori publik ka një fuqi punëtore më të arsimuar sesa sektori privat. Siç është paraqitur në figurën 3, pothuajse 10 përqind e grave që punojnë në sektorin privat kanë përfunduar vetëm shkollën fillore, ndërsa nuk ka gra të punësuar në sektorin publik që kanë të përfunduar vetëm shkollimin fillor. Ngjashëm, rreth 42 përqind e grave në sektorin privat kanë të përfunduar vetëm shkollimin fillor, ndërsa nuk ka gra të punësuar në sektorin publik që kanë të përfunduar vetëm shkollimin fillor. Ngjashëm, rreth 42 përqind e grave në sektorin privat kanë të

përfunduar shkollimin e mesëm, dy herë më shumë se sa gratë në sektorin publik. Nga ana tjetër, rreth 37 përqind e grave në sektorin privat kanë përfunduar shkollimin baqelor, e njëjta gjë vlen edhe për 62 përqind të grave në sektorin publik. Po ashtu, rreth 6 përqind e grave në sektorin privat mbajnë të paktën një diplomë master, më pak se gjysma e grave në sektorin publik (14 përqind).

FIG. 03 NIVELI I EDUKIMIT SIPAS SEKTORËVE TË PUNËSIMIT



BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

Disaggregating average salary by sector, depicts a considerable compensation differential between the public and the private sector. Notably, the surveyed women working in the public sector earn on average 432 euros monthly whereas women working in the private sector earn on average 327

euros monthly. At country level, the average salary of employees, both man and women, working in the public sector is 429 euros while in the private sector it is 349 euros, as reported by KAS. Average salaries of the five sectors are illustrated in Figure 4.

FIG. 04 PAGA MESATARE SIPAS SEKTORIT



BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

Globalisht, gratë kanë më shumë gjasa të marrin pjesë në punë të paqëndrueshme pasi që kanë më shumë të ngjarë të jenë pjesë e ekonomisë jo-formale apo të punojnë në punë që nuk janë në përputhje të plotë me praktikën e legjislacionit të punës. Gratë e punësuar në mënyrë jo-formale janë pjesë shumë e prekshme që i nënshtrohet rreziqeve financiare, emocionale dhe fizike. Kushtet e dobëta të tregut të punës me të cilat përballen punëtorët jo-formalë përfshijnë mungesën e përfitimeve, kontratave, autonomisë, sigurimeve, pensioneve, të ardhurave të jetesës dhe aseteve (Lund, 2006). Puna jo-formale vjen me pak ose aspak mbrojtje sociale, si dhe pa detyrime kontraktuale ose llogaridhënie nga punëdhënësi. Për më tepër, punëtorët jo-formalë zakonisht nuk kanë mundësi të mësojnë aftësi të reja që mund t'i nxjerrin ata nga varfëria (Lund, 2006). Për të vlerësuar gjendjen e punës së grave në aspektin e detyrimeve kontraktuale dhe aranzhimeve në Kosovë, gratë u anketuan për çështje specifike lidhur me procesin e tyre të punësimit, kontratat e tyre dhe përmbushjen e detyrimeve kontraktuale të tyre.

Lidhur me punësimin jo-formal, gratë u anketuan nëse ato kanë një kontratë për punën e tyre aktuale. Në Kosovë, niveli i punësimit në ekonominë e hirtë vlerësohet të jetë rreth 80

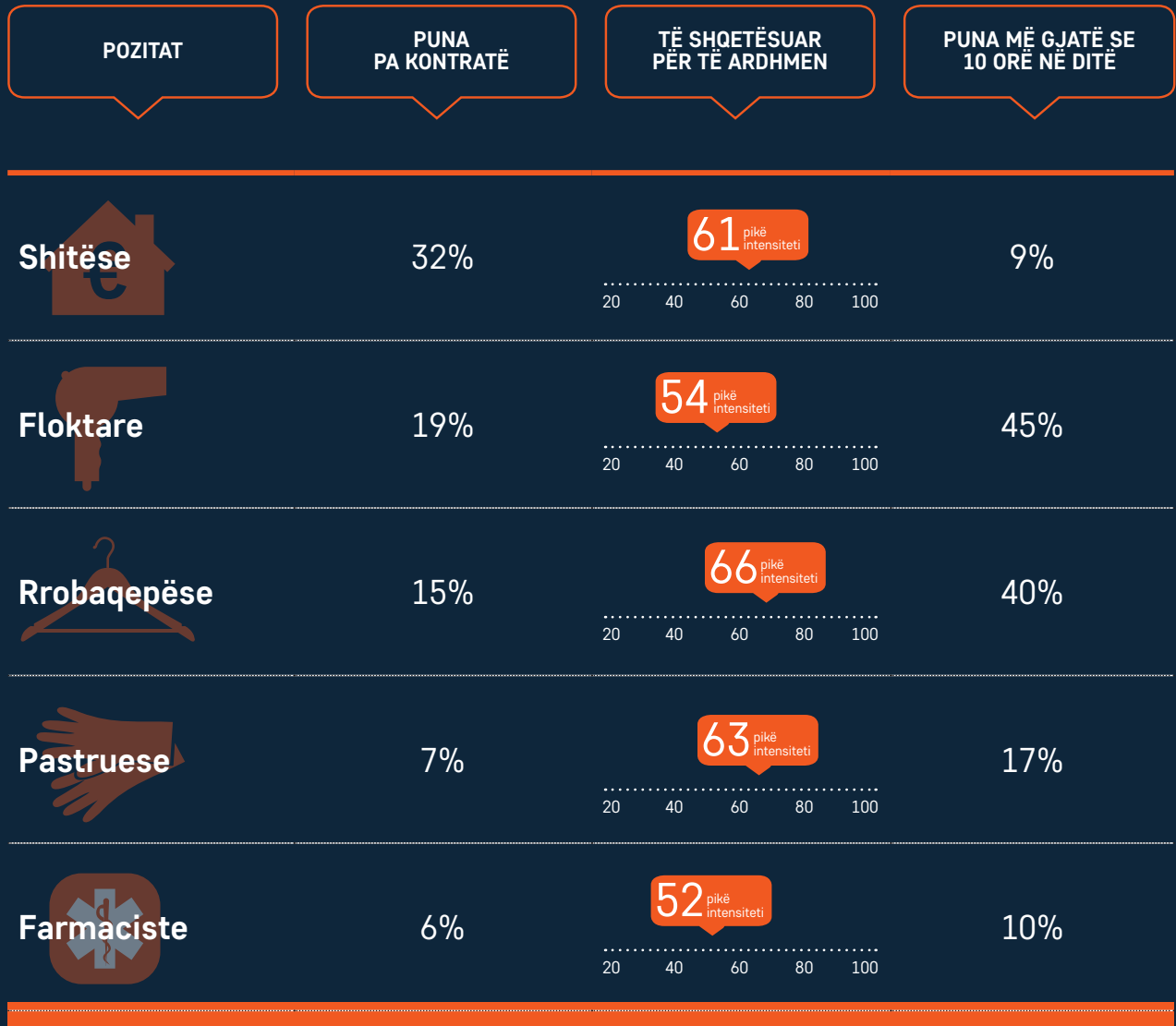
për qind (Rinvest, 2015), që është më i larti në rajon. Për më tepër, trendi mbarë botëror që gratë vazhdimisht kërkojnë punë me fleksibilitet më të lartë, tregon një gjasë më të lartë për t'u punësuar në vendet e punës që nuk kanë siguri - përfshirë punën pa kontratë. Këto janë përgjithësisht çështjet me të cilat ballafaqohen gratë kur punojnë në sektorin privat. Numri i grave në sektorin privat që janë të punësuar por nuk kanë një kontratë është shumë shqetësues. Një në tri gra që punojnë në sektorin privat nuk kanë kontratë pune. Siç pritej, të gjitha gratë e anketuara që punojnë në sektorin publik, OJQ, si dhe në organizatat ndërkombëtare kanë pohuar se kanë kontratë pune.

Një analizë e profesioneve në sektorin privat e bën edhe më të qartë profilin e grave të punësuar që punojnë pa kontratë pune. Rezultatet e anketës tregojnë se gratë që kryejnë profesionet më të paqëndrueshme janë: shitëse (me 32 përqind), floktare (me 19 përqind), rrobaqepëse (me 15 përqind), kuzhinierë (me 11 përqind), pastruese (me 7 përqind) dhe farmacistë (me 6 përqind). Një nga arsytet për këtë mund t'i atribuohet faktit se këto profesione kërkojnë pak arritje arsimore dhe trajnime profesionale para-prake. Si të tilla ato lejojnë nivele më të larta të ndërrimit të punëtorëve.

1 nga 3

Një nga tri gra që punojnë në sektorin privat nuk kanë kontratë pune

INFOGRAFIKA 2: POZITAT MË TË PAQËNDRUESHME NË MESIN E GRAVE



Çështja e punësimit pa kontratë në sektorin privat përkeqësohet për gratë që aktualisht janë duke punuar në punën e tyre të parë. Prej këtyre grave, pothuajse 50 përqind janë duke punuar pa kontratë, krahasuar me gjysmën tjetër që kanë përvojë pune.

Niveli alarmues i grave në sektorin privat që punon pa kontratë paraqet një problem shumëdimensional. Të punuarit pa kontratë pune, përveç mungesës së përfitimeve të ndryshme, i ekspozon punëtorët ndaj rreziqeve të mungesës së mbrojtjes ligjore që ofron kontrata. Punëtorët pa kontratë pësojnë tek kushtet e tyre të punës pasi janë më të prirur për të pranuar ndryshime në ndërrime dhe duke punuar orar pune më të gjatë, për shkak të rrezikut që ato të mund të pushohen nga puna pa paralajmërim ose njoftim. Në rastet kur punëdhënësit nuk u ofrojnë kontrata të punës, ata veprojnë automatikisht jashtë Ligjit të Punës dhe kështu punëtorët nuk janë të mbrojtur me ligj. Në veçanti, kjo do të thotë që orët më të gjata, puna jashtë orarit, puna gjatë festave zyrtare, si dhe puna jashtë orarit të paracaktuar nuk kompensohen me pagesë shtesë sipas ligjit. Përveç kësaj, detyrat dhe përgjegjësitë, siç janë rënë dakord gjatë procedurës së punësimit, mund të ndryshohen sipas nevojave të punëdhënësit, pa ndonjë njoftim ose kompensim përkatës për punëmarrësin dhe për më tepër pa ndonjë pasojë për punëdhënësin.

Grave të intervistuar u janë parashtruar edhe pyetje specifike në lidhje me marrëveshjet kontraktuale që kanë të bëjnë me punëdhënësit e tyre dhe ka rezultuar se shumica dërrmuese e grave (93 përqind) paguhen rregullisht në



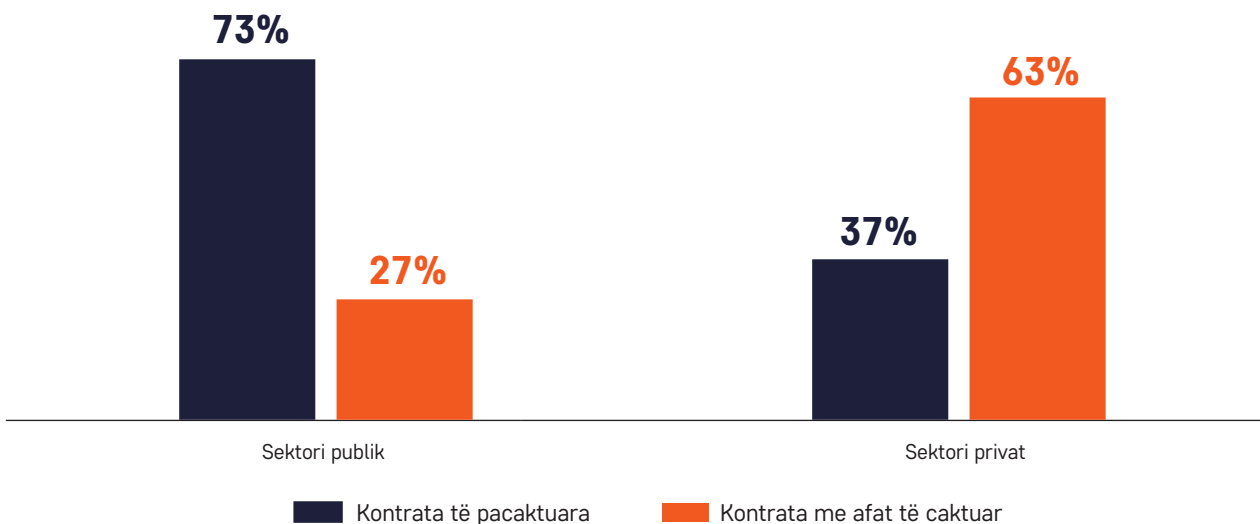
Nga të gjithë grate që janë duke punuar për herë të parë, pothuajse 50 përqind punojnë pa kontratë

baza mujore. Duke analizuar sektorët, gratë që punojnë në sektorin publik, OJQ-të ose organizatat ndërkombëtare kanë deklaruar se paguhen rregullisht. Rreth 1 përqind kanë refuzuar të japin një përgjigje dhe pjesa e mbetur kanë deklaruar se nuk paguhen rregullisht (punëtorë në sektorin privat).

Sa i përket llojit të kontratës, pak më shumë se gjysma e grave (51 përqind) posedojnë një kontratë me kohëzgjatje të pacaktuar, 48 përqind e grave kanë një kontratë me afat të caktuar, me një kohëzgjatje mesatare prej 12 muajsh ose një vit. Përqindja e mbetur e të intervistuarave kanë kontratë afatshkurtër ose janë duke bërë praktikë pune.

Nëse e analizojmë përsëri sipas sektorëve mund të shihet se në sektorin publik një përqindje më e lartë e grave, rreth 73 përqind, kanë një kontratë me një kohëzgjatje të pacaktuar, ndërsa rreth 27 përqind kanë një kontratë me afat të caktuar. Ndërkohë, pothuajse 36 përqind e grave që punojnë në sektorin privat kanë një kontratë afatgjate me një kohëzgjatje të pacaktuar dhe rreth 62 përqind e tyre kanë një kontratë me afat të caktuar (siç mund të shihet në Figurën 5).

FIG. 05 LLOJI I KONTRATËS SIPAS SEKTORËVE



BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

Siç mund të shihet, numri i grave me një kontratë me afat të caktuar në sektorin privat është më shumë se dyfishi i asaj të grave në sektorin publik. Kjo, edhe pse e pritshme, është shqetësuese, sidomos për shkak të faktit se këto kontrata përmirësojnë fuqinë negociuese të punëdhënësve ndaj të punësuarve. Kontratat me afat të caktuar janë bazë për krijimin e nivelit të pasigurisë për ata punëtorë. Veçanërisht për gratë, kontratat afatshkurtra nuk ofrojnë asnjë siguri, qoftë financiare apo karriere në afat të shkurtër, si dhe janë problematike kur planifikohen investime afatgjate ose kapitale. Për më tepër, mungesa e kësaj sigurie afatgjate të punës gjithashtu dobëson pozitën e një familje kur bëhet fjalë për planifikimin familjar. Përderisa këto çështje që dalin nga mungesa e sigurisë financiare dhe karrierës janë të aplikueshme për gratë dhe burrat në Kosovë, gratë që punojnë me kontrata afatshkurtra gjithashtu përballen me pasiguri rreth pushimit të lindjes, ashtu siç parashihet aktualisht me Ligjin e Punës.

Siç rezulton, gratë e intervistuar që punojnë në sektorin publik dhe organizatat joqeveritare kanë shumë më tepër përvojë pune sesa gratë që punojnë në sektorin privat. Në veçanti, ndërsa punëtorët e sektorit publik kanë mesatarisht 18 vjet përvojë pune, punëtorët në sektorin privat kanë mesatarisht 8 vjet përvojë pune.

Duke krijuar një ndërlidhje në mes të orarit të punës dhe niveleve të pagave të secilit sektor, shihet se gratë në sektorin privat punojnë mesatarisht një ditë më shumë në javë, që është 20 përqind më shumë se gratë e punësuar në sektorin publik, ndërkohë që paguhen mesatarisht 24 përqind më pak.

Gratë në sektorin privat punojnë mesatarisht një ditë më shumë në javë, që është 20 përqind më shumë se gratë e punësuar në sektorin publik, ndërkohë që paguhen mesatarisht 24 përqind më pak.

INFOGRAFIKA 3: NUMRI I DITËVE DHE ORËVE TË PUNËS

DITË NË JAVË (NGA 7)



Sektori publik

Sektori privat

Dallimi



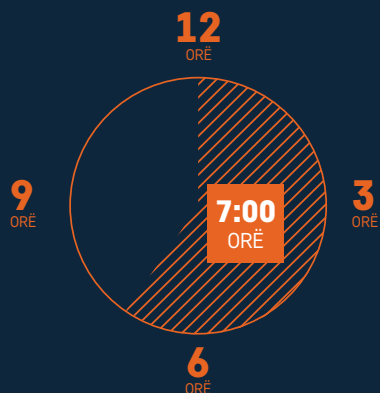
5
DITË



6
DITË

Gratë e punësuarat në sektorin privat punojnë një ditë më shumë në javë.

ORË NË DITË (NGA 12)



Gratë e punësuarat në sektorin privat punojnë një orë më gjatë në ditë.

PAGA MUJORE



€432



€327

Gratë e punësuarat në sektorin privat paguhen mesatarisht 105 euro më pak se ato që punojnë në sektorin publik.

Sa i përket ditëve dhe orëve të punës, janë shumë të dukshme dallimet ndërmjet dy sektorëve. Në sektorin publik ditët e punës variojnë nga 4 deri në 6 ditë dhe orari i punës varion nga 3 në 8 orë. Sidoqoftë, në sektorin privat, ditët e punës ndryshojnë nga 5 në 7 ditë, ndërsa orët e punës ndryshojnë nga 3 në 12 orë. Kjo është gjithashtu në përputhje me gjetjet nga ASK, ku burrat dhe gratë që punojnë në sektorin privat raportojnë të punojnë më shumë orë në javë sesa ato në sektorë të tjerë.

Duke marrë parasysh vetëm intervalin e sipërm të orëve të punës në ditë, zbulohen profesionet e grave që karakterizohen me orë më të gjata dhe më shumë ditë të punës në javë. Si të tilla, gratë që punojnë nga 10 deri në 12 orë punojnë si shitëse, floktare, rrobaqepëse, kuzhinierë, ndihmëse për pastrim, farmacistë apo kontabilistë. E njëjta gjë vlen edhe për ditët e punës; gratë me këto profesione duket se kanë një javë pune 7-ditore.

Punëdhënësit thuhet se gjithashtu tregojnë fleksibilitet në orët e punës kur punëtorët e tyre kanë obligime familjare. Pothuajse 93 përqind e grave janë pajtuar me këtë, pasi janë liruar nga puna pa ndonjë problem ose pa njoftim paraprak (56 përqind) ose me njoftim paraprak (32 përqind). Kjo është konfirmuar nga gratë që punojnë në sektorin publik, si dhe në sektorin privat, pa dallime të mëdha në përqindje. Megjithatë, rreth 8 përqind (në të gjithë sektorët) kanë deklaruar se punëdhënësit e tyre u kanë dhënë fleksibilitet, por kanë ulur pagën e tyre për ato orë; dhe rreth 4 përqind kanë deklaruar se punëdhënësit e tyre nuk kanë treguar fleksibilitet në orët e punës të çfarëdo lloji. Këto raste anojnë pothuajse plotësisht në drejtim të sektorit privat, ku dy në tre gra që punojnë si shitëse kanë deklaruar se nuk kanë pasur fleksibilitet nga punëdhënësit e tyre.

Gratë kanë shprehur shqetësimet që kanë të bëjnë me sigurinë e vendeve të punës. Në veçanti, rreth 27 përqind e grave të anketuara kanë pranuar se janë të shqetësuara ose shumë të shqetësuara se do të humbasin punën e tyre në vitin e ardhshëm. Rreth 23 përqind kanë dhënë përgjigje neutrale dhe rreth 50 përqind



Gratë që punojnë nga 10 deri në 12 orë, e 7 ditë në javë, janë kryesisht shitëse, floktare, rrobaqepëse, kuzhinierë, ndihmëse për pastrim, farmacistë apo kontabilistë.

nuk janë të shqetësuara për sigurinë e tyre të punës. Analiza ndërmjet sektorëve zbulon mjaft dallime shqetësuese, ku rreth 83 përqind e grave në sektorin privat janë të shqetësuara ose shumë të shqetësuara për të ardhmen e punës së tyre. Sa i përket profesioneve, përsëri gratë që punojnë si shitëse, floktare, rrobaqepëse, kuzhinierë, ndihmëse për pastrim dhe infermiere tregojnë shqetësim më të madh për sigurinë e tyre të punës sesa gratë me profesione të tjera.

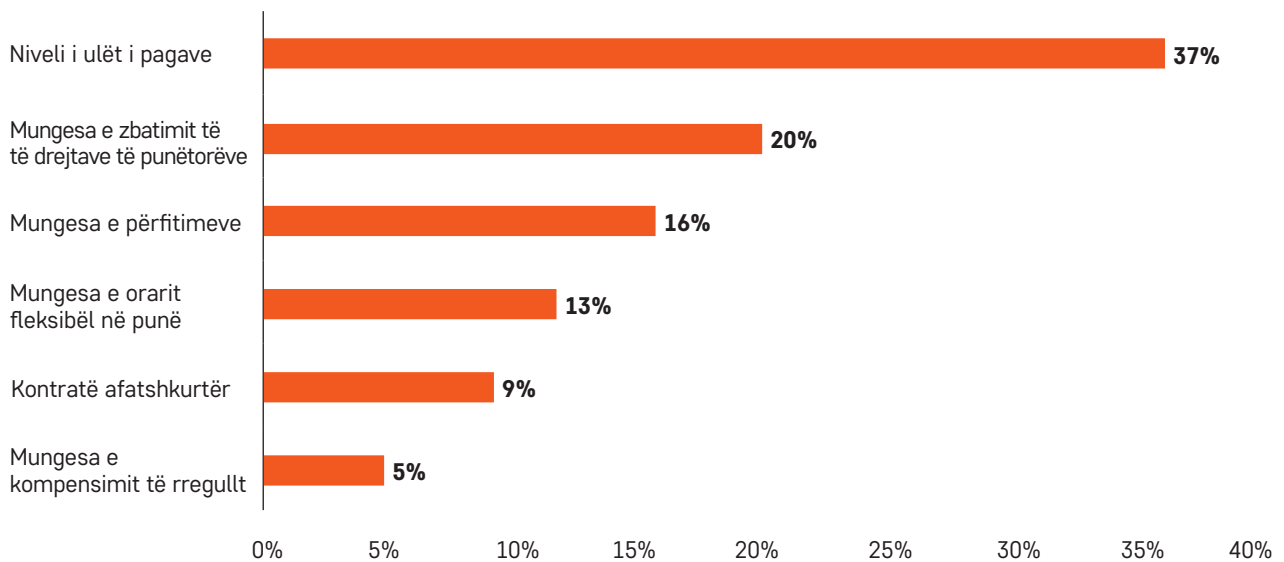
Duke pasur parasysh vendin aktual të punës, gratë e anketuara u pyetën edhe për barrierat që ato i hasin aktualisht. Këto barrierat kanë të bëjnë me kompensimin dhe kushtet e punës deri tek ato të cilat kanë të bëjnë me përmbushjen ose mungesën e detyrimeve kontraktuale. Ky seksion analizon këto barrierat në përgjithësi por edhe sipas sektorëve dhe llojit të profesionit, duke siguruar kështu një kuptim më të mirë të çështjeve me të cilat ballafaqohen gratë sapo të hyjnë në vendin e punës.

Më shumë se gjysma e grave të anketuara (rreth 60 përqind) e konsiderojnë se përballen me barrierat në vendin e tyre të punës. Barrierat për të cilat gratë janë pyetur kanë qenë rreth gjendjes së përgjithshme në tregun e punës të Kosovës dhe jo aq specifike. Megjithatë, disa nga rezultatet, në krahasim me pritjet e literaturës dhe kushtet e tregut tregojnë një perspektivë gjinore mbi këto barrierat.

8%

Rreth 8 përqind (në të gjithë sektorët) kanë deklaruar se punëdhënësit e tyre u kanë dhënë fleksibilitet, por kanë ulur pagën e tyre për ato orë; dhe rreth 4 përqind kanë deklaruar se punëdhënësit e tyre nuk kanë treguar fleksibilitet në orët e punës të çfarëdo lloji

FIG. 06 BARRIERAT NË VENDIN E PUNËS



BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

Në përgjithësi, më shumë se 28 përqind e grave që punojnë në sektorin publik pretendojnë se kanë barriera në vendin e punës, krahasuar me 66 përqind e grave që punojnë në sektorin privat. Ky ndryshim prej 38 përqind në mes të sektorit publik dhe privat, që është më i lartë se numri i përgjithshëm i grave në sektorin publik që pretendojnë se kanë barriera, tregon një boshllëk të madh në kushtet e punës së grave të punësuar në secilin prej këtyre sektorëve.

Një çështje me të cilën ballafaqohen burrat dhe gratë në tregun e punës në Kosovë, sidomos në sektorin privat, është niveli i ulët i pagave. Edhe pse kjo nuk ndërlidhet me një vend të caktuar pune por është një çështje e përgjithshme në të gjithë tregun e punës, niveli i ulët i pagave konsiderohet si një barrierë e madhe. Rreth 37 përqind e grave të anketuara e shohin nivelin e ulët të pagave si një çështje që pengon vendin e tyre të punës. Kjo është e rëndësishme për të shqyrtuar dinamikën e ekonomisë familjare dhe ndikimin që punësimi ka në fuqizimin e grave brenda familjeve të tyre. Ndërsa punësimi konsiderohet si një hap i rëndësishëm drejt pavarësisë ekonomike të grave dhe si një mjet për të përmirësuar pozicionin e tyre të bisedimeve brenda familjes, kur niveli i kompensimit për punën e paguar mbetet i ulët, rezultatet e tilla nuk janë shumë të mundshme. Nëse e konsiderojmë se më shumë se një në tri gra e sheh nivelin e ulët të pagave si problem, kjo tregon se tregu i punës dështon në kompensimin e grave në përputhje me rrethanat për punën e tyre. Kjo është veçanërisht e vërtetë në sektorin privat ku niveli i pagës për gratë është më i ulët se niveli mesatar i pagave në Kosovë.

Një në pesë gra e konsiderojnë se mungesa e zbatimit të drejtave të punëtorëve është barrierë në vendet e tyre të punës. Kjo barrierë përfshin çështjet lidhur me caktimin e orarit, ditët e pushimeve, punën gjatë festave zyrtare dhe fundjavave si dhe ditët e pushimit mjekësor. Më konkretisht, këto gra punojnë në orare që nuk janë në përputhje me dispozitat e Ligjit të Punës, sidomos orët më të gjata dhe pa pushim mes ditëve të punës; ata kanë vështirësi në marrjen e pushimeve të paguara dhe ditëve të sëmura; si dhe, shpesh kërkohet të punojnë në festat zyrtare, në fundjavë dhe jashtë orarit, pa kompensim.

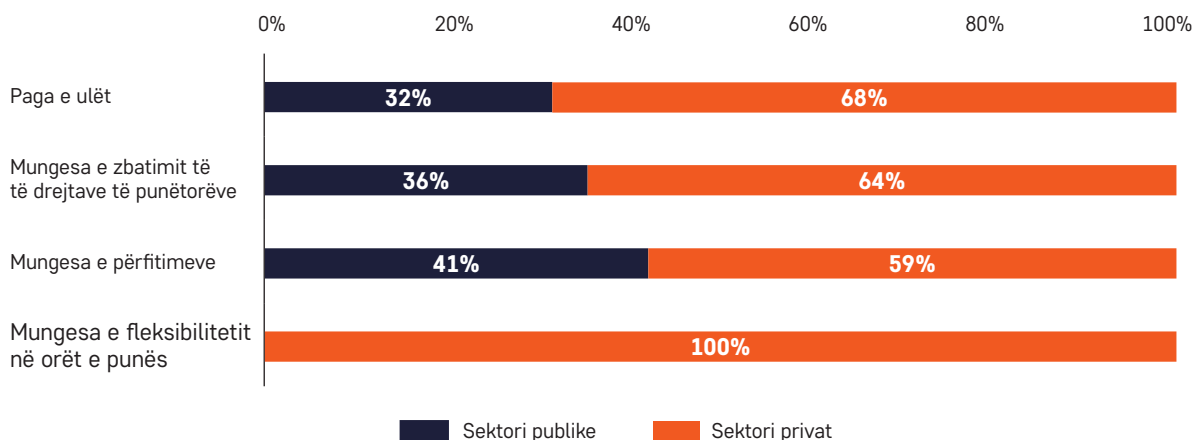
Duke pasur parasysh strukturën e tregut të punës në Kosovë si dhe faktin se gratë kanë kryesisht punë të paqëndrueshme, ato shpesh mbeten të padeklaruara ose të nën-deklaruara nga punëdhënësit e tyre. Kjo gjë paraqitet si problem pasi që ndikon në kursimet e grave, të cilat edhe pse kanë punuar do të ju ndikojë gjatë viteve kur ato do të jenë të pensionuara. Për më tepër, numri i punëdhënësve që mbulojnë sigurimin shëndetësor ose të jetës në Kosovë është i ulët, andaj edhe gratë e shohin këtë si mungesë përfitimi në punën e tyre. Një çështje tjetër e afërt për të përkeqësuar status quo-n është fakti se kërkesat ligjore për sigurimin shëndetësor mbarëkombëtar do të hyjnë në fuqi. Ky ligj, i cili kërkon që punëtorët dhe punëdhënësit të paguajnë taksa shtesë për sistemin shëndetësor, do të ndikojnë tek punëtorët pa kontratë, ose edhe tek ata që kanë vetëm disa pjesë të të ardhurave të tyre të deklaruara. Kështu, këto çështje të lidhura me mungesën e përfitimeve në vendin e punës, kanë më shumë gjasa të përkeqësohen më tej në të ardhmen e afërt.

Një çështje tjetër për gratë në tregun e punës janë orët e punës. Mungesa e orëve fleksibile ose të papërshtatshme të punës janë renditur si barrierë e konsiderueshme nga rreth 13 përqind e grave të anketuara. Sipas literaturës së ekonomisë gjinore, gratë kanë më shumë gjasë të preferojnë mundësitë që të punojnë me kohë të pjesshme, ose të kenë orare fleksibile të punës. Kjo është për shkak të angazhimit të madh të obligimeve familjare dhe të kujdesit që ato disproporcionalisht duhet të kenë në familjet e tyre. Megjithatë, edhe pse 13 përqind e grave e konsiderojnë mungesën e fleksibilitetit dhe orarit të papërshtatshëm të punës si barrierë, kjo nuk do të thotë që pjesa e mbetur nuk do të preferonte të kishte orare të tilla fleksibile. Ky rezultat është më i mundshëm për shkak të mungesës së mundësive për

punësim për gratë, duke konsideruar kështu orët e punës si të mirëqena në tregun e punës dhe jo si diçka që mund të negociohet.

Një numër më i vogël i grave konsideruan si barrierë tjera të punës kontratat afatshkurtra, si dhe mungesën e kompensimit të rregullt. Në mënyrë të veçantë, afërsisht 9 përqind e grave i konsiderojnë kontratat afatshkurtra si pengesë. Duke u mbështetur nga rezultatet mbi llojin e kontratës, një numër i konsiderueshëm i grave (48 përqind) pohojnë se ato kanë kontratë me afat të caktuar, me një kohëzgjatje jo më shumë se 12 muaj. Rreth 5 përqind e grave e shohin mungesën e kompensimit të rregullt si pengesë, ndërsa e njëjta përqindje e grave kanë raportuar se nuk paguhet rregullisht.

FIG. 07 DALLIMET E BARRIERAVE SIPAS SEKTORËVE

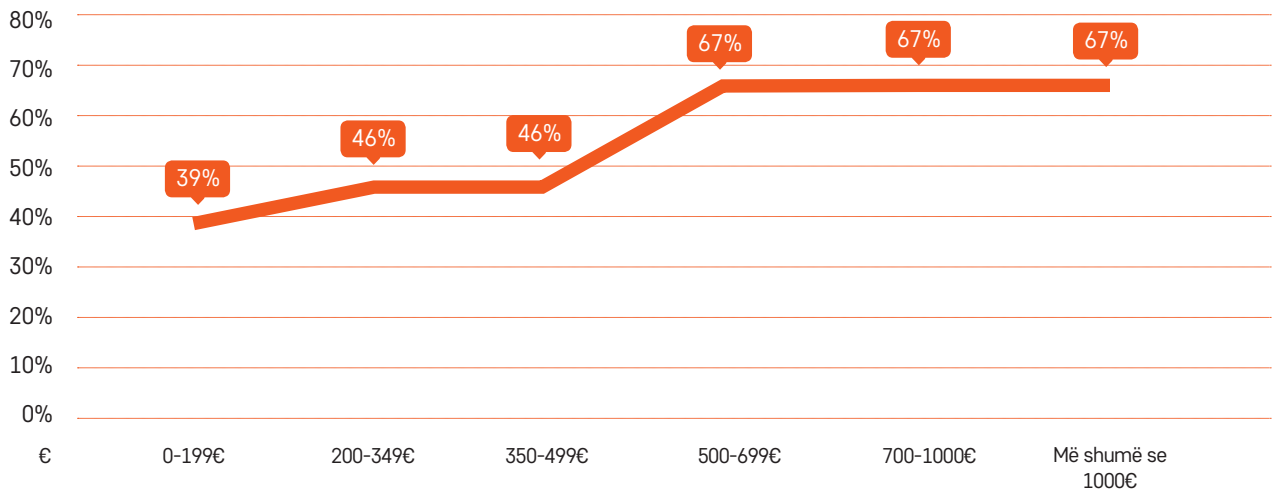


BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

Ndarja e barrierave në vendin e punës në bazë të sektorit vë në pah dallime të konsiderueshme. Për shembull, 32 përqind të atyre që kanë pohuar se 'paga e ulët' është barrierë punojnë në sektorin publik, ndërsa 68 përqind në sektorin privat. Në mënyrë të ngjashme dhe siç pritej, rreth 36 përqind e të gjitha grave që konsiderojnë 'mungesën e zbatimit të drejtave të punëtorëve' si barrierë, përfaqësojnë gratë që punojnë në sektorin publik, në krahasim me një përqindje të konsiderueshme më të lartë prej 64 përqind të grave në sektorin privat. Një tendencë e ngjashme mund të shihet në

'mungesën e benefiteve'. Në anë tjetër orari i punës në të dy sektorët përcaktohet kryesisht nga punëdhënësi, që zakonisht është një ditë 8-orëshe ose një javë pune 40-orëshe. Të gjitha gratë që e konsiderojnë orarin e punës dhe mungesën e fleksibilitetit si barrierë janë të punësuara në sektorin privat. Kjo përforcon faktin se sektori privat, shihet me një nivel më të lartë të mosrespektimit të të drejtave dhe benefiteve të punonjësve, si dhe me mos-fleksibilitet të orarit të punës; për me tepër është më pak miqësor si ambient për gratë që kërkojnë këto kritere në një vend pune.

FIG. 8 PERCEPTIMI I BARRIERAVE NË VENDIN E PUNËS NË BAZË TË NIVELIT TË PAGËS



BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

Megjithëse ende ekzistojnë një numër barrierash për gratë me nivele të ndryshme të të ardhurave, është e qartë se me rritjen e nivelit të pagave, që janë gratë me paga më të larta se 500 euro në muaj, shumica e grave nuk e konsiderojnë se përballen me shumë barrierë në vendin e punës. Ekziston një tendencë e qartë e zvogëlimit të barrierave me të cilat përballen gratë në vendin e punës, me rritje të nivelit të pagave, gjë që është e vërtetë kryesisht për shkak të peshës që niveli i ulët i pagës si barrierë ka në kategori të ndryshme të pagave. Sidoqoftë, edhe në nivele të larta pagash, perceptimi i barrierave në vendin e punës është ende i konsiderueshëm, sidomos duke pasur parasysh se këto barrierë janë të përgjithshme dhe jo-gjinore. Më konkretisht, madje edhe në nivelet më të larta të pagave, orët e punës dhe fleksibiliteti i punës perceptohen si problematike. Kjo tregon se kompensimi në vetvete nuk është i vetmi aspekt shpërblyes i punës, veçanërisht për gratë.

Përveç barrierave në vendin e punës, gratë kanë dhënë hollësi edhe për barrierat me të cilat janë ballafaquar gjatë kërkimit të punës. Duke pasur parasysh nivelin e lartë të pasivitetit për gratë në Kosovë, është me rëndësi të veçantë të shqyrtohet kjo çështje dhe arsyet e mundshme për të. Krahas këtyre linjave, gratë e anketuara dhanë informacion mbi gjendjen e tyre të mëparshme të punësimit, arsyet kryesore pse kanë kërkuar punë, sa kohë i ju është dashur për të gjetur punë, si dhe pengesat me të cilat ballafaqoheshin gjatë kësaj kohe.

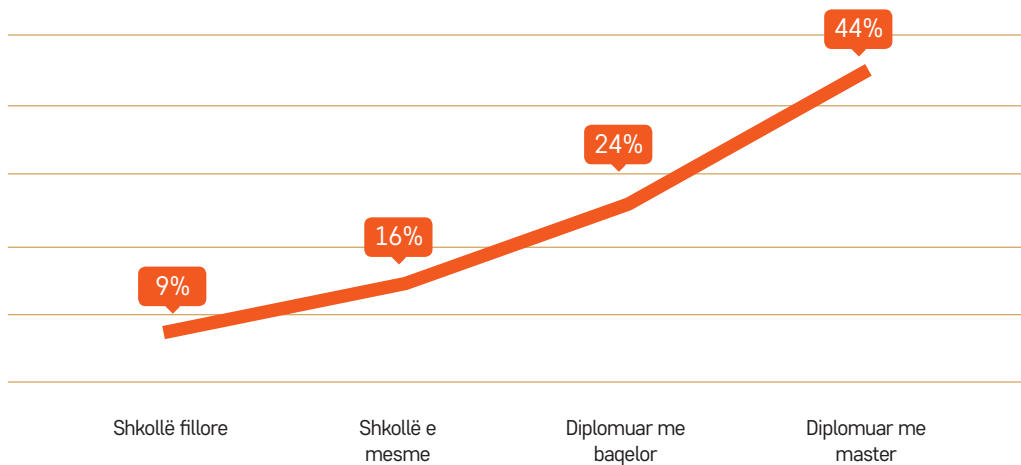
Rreth 62 përqind e grave të intervistuar deklaruan se ato kanë qenë të punësuar para se të punësoheshin në punën e tyre ak-

tuale. Ndërsa, 38 përqind e grave nuk kanë punuar më parë; për shkak se nuk kanë qenë në gjendje të gjejnë punë (18 përqind) ose sepse nuk kërkonin fare punë (20 përqind). Këto shifra janë të ngjashme edhe në sektorët e punësimit.

Arsyeja kryesore që ka nxitur gratë e anketuara për të gjetur punë ka qenë nevoja për të ardhura shtesë familjare, rreth 72 përqind kanë dhënë këtë si arsye kryesore. Arsyeja e dytë më e shpeshtë ka qenë mundësia e avancimit profesional me rreth 24 përqind. Përqindja e grave që kërkojnë një punë për shkak të nevojës për të ardhura shtesë të familjes është edhe më e rëndësishme kur e matim këtë ndër gratë, partneri i të cilëve është i papunë (85 përqind).

Nxirrja e arsyeve për ndryshimin e vendeve të punës bazuar në nivelin e arsimit, tregon dallime të dukshme. Për gratë që kanë përfunduar studimet e tyre baqelore ose kanë përfunduar studimet master ose më të lartë, në rreth 24 përqind, dhe 44 përqind të rasteve përkatësisht, arsyeja kryesore për ndryshimin e vendeve të punës kanë qenë mundësitë më të mira për avancim profesional. E njëjta pohohet si arsyeja kryesore nga vetëm 16 përqind e grave që kanë mbaruar shkollën e mesme dhe vetëm 2 përqind e grave që kanë përfunduar shkollën fillore. Këto gjetje tregojnë një nivel më të lartë të vlerësimit të punës që shkon përtej kompensimit material për gratë me arsim të lartë. Kjo gjithashtu tregon një rritje të nivelit të ndërgjegjësimit të grave mbi rëndësinë e kushteve të punës dhe përparimin profesional për veten e tyre.

FIG. 09 AVANCIMET NË KARRIERË SI ARSYE PËR NDËRRIMIN E PUNËS NË BAZË TË NIVELIT TË EDUKIMIT

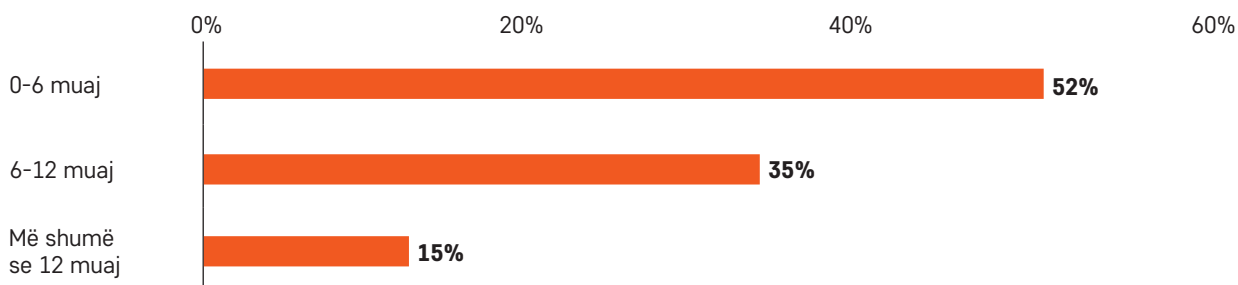


BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

Është interesant fakti që shumica e grave të anketuara, afërsisht 87 përqind, kanë kërkuar në mënyrë aktive punë jo më shumë se një vit para se të punësohen; ndërsa rreth 52 përqind e tyre kanë qenë punëkërkuese aktive për jo më shumë se 6 muaj. Këtu, në raste të konsiderueshme, gratë me nivel të arsimit të lartë në

veçanti gjejnë punë brenda 6 muajve të parë. Për më tepër, tri në pesë gra që ishin të punësuar më parë janë punësuar në punën e tyre aktuale brenda 6 muajve të kërkimit, krahasuar me një në tri gra që nuk ishin më parë të punësuar.

FIG. 10 SA GJATË JU ËSHTË DASHUR PËR TË GJETUR VENDIN TUAJ TË PUNËS?



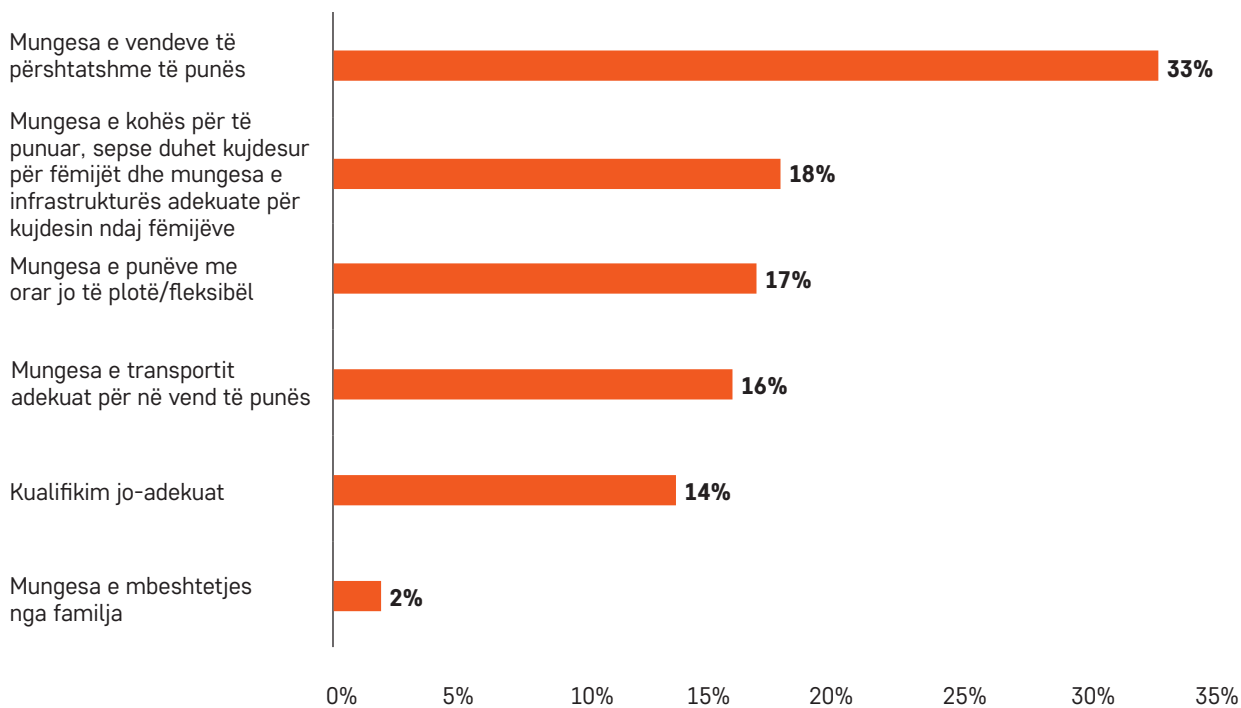
BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

Lidhur me kërkimin e punës, gratë janë pyetur më tej nëse janë ballafaquar me ndonjë barrierë gjatë kërkimit dhe aplikimit për punën e tanishme. Rreth 23 për qind e tyre deklaruan se ishin ndeshur me barriera ose probleme gjatë kohës kur aplikonin për punë. Tri pengesat kryesore konsiderohen mungesa e vendeve të përshtatshme të punës; mungesa e kohës për të punuar për shkak të detyrimeve të kujdesit ndaj fëmijëve dhe mungesës së qasjes në kujdesin ndaj fëmijëve; dhe mungesa e mundësive të punës me kohë të pjesshme ose fleksibile.

Këto barriera pasqyrojnë mundësitë e tregut të punës në Kosovë (ose mungesën e tyre). Një ekonomi si ajo në Kosovë, ofron mundësi të kufizuara për gratë, siç mund të shihet nga pengesat me të cilat ballafaqohen gratë kur kërkojnë punë, ku mungesa e vendeve të punës është konsideruar si barrierë e lartë nga një në tri gra. Kjo pasqyrohet më tej në barrierën e dytë më të lartë, ku rreth 18 për qind e grave kanë parë

mungesën e kohës për të punuar për shkak të detyrimeve të kujdesit ndaj fëmijëve dhe mungesës së qasjes në kujdesin e fëmijëve si problem gjatë kërkimit të punës. Përqindja e njëjtë e grave e perceptojnë mungesën e punës me kohë të pjesshme ose punës fleksibile si pengesë kur kërkojnë punë. Kjo tregon se me politikat adekuate publike, politika që mundësojnë veçanërisht infrastrukturën e kujdesit për fëmijët dhe infrastrukturën për punëdhënësit për të ofruar punë me orar të pjesshëm ose fleksibël, do të përmirësohej pjesëmarrja e grave në fuqinë punëtore. Ofrimi i infrastrukturës më të mirë për kujdesin e fëmijëve dhe mundësitë për të punuar me kohë të pjesshme do të ndikojnë edhe në barrierat e tjera, duke pasur parasysh se gratë do të gjenin punë më të përshtatshme, si dhe nuk do të përmbaheshin nga puna e paguar për shkak të detyrimeve familjare, për t'i kombinuar të dyja. Mungesa e transportit në vendin e punës është perceptuar si një problem për rreth 16 për qind të grave që kërkojnë punë.

FIG. 11 BARRIERAT KYÇE PËR TË GJETUR PUNË SIPAS GRAVE TË PUNESUARA



BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

Është interesante të theksohet se barrierë kryesore - mungesa e vendeve të përshtatshme të punës, tregon se gratë me arsim të lartë të lartë e konsiderojnë këtë si një problem edhe

më të madh, që do të thotë se ato e kanë më të vështirë të gjejnë punë me kualifikimet e tyre.

3.3. Gratë që nuk janë të punësuar

Niveli i lartë i jo-aktivitetit në mesin e grave të moshës së punës në Kosovë është një nga shqetësimet kryesore për pavarësinë ekonomike të tyre dhe për barazinë gjinore. Me më pak se 18 përqind të pjesëmarrjes në fuqinë punëtore, gratë në Kosovë kanë një nga nivelet më të ulëta të aktivitetit në tregun e punës në mbarë botën, të krahasueshme me vendet e prekura nga lufta. Megjithatë, derisa në diskutimet e politikave publike, fokusi kryesor i kushtohet anës së kërkesës së tregut të punës, do të thotë mënyrave për të përmirësuar mundësitë e punësimit për gratë; vazhdon të ketë pak interes për përmirësimin e çështjes së ofertës, që do të thotë të ndikohen në përmirësimin e mundësive për gratë që janë të gatshme të marrin pjesë në tregun e punës. Në anketat e Fuqisë Punëtore të ASK, arsyeja kryesore e grave që gratë vazhdojnë të jenë joaktive në tregun e punës mbeten detyrimet shtëpiake dhe puna e papaguar si dhe kujdesi për të moshuarit dhe fëmijët, megjithatë, grumbullimi i këtyre arsyeve në një e bën më të lehtë t'i minimizohet rëndësia këtyre çështjeve. Si rezultat, ky studim i ka dhënë grave mundësi për të dhënë arsye shumë specifike përse nuk janë duke punuar aktualisht. Rezultatet kryesore mund të shihen në Figurën 12.

Nga gratë që nuk punojnë, rreth 51 përqind theksojnë arsyet e ndërlidhura me tregun e punës për papunësinë e tyre – këtu përfshihen pamundësia për të gjetur punë të përshtatshme (40 përqind), mungesa e vendeve të përshtatshme të punës (6 përqind) dhe kualifikimet joadekuate (5 përqind). Frekuenca e këtyre arsyeve ndryshon edhe nga përvoja e mëparshme e punës. Nga gratë që kanë qenë të punësuar më parë, gjysma cekin pamundësinë për të gjetur punë të përshtatshme si pengesën më të madhe për mos-punësimin e tyre dhe një tjetër 8 përqind ia atribuojnë këtë mungesë të vendeve të përshtatshme të punës. Për gratë që nuk kanë qenë të punësuar më parë, 35 përqind konsiderojnë se pa-

mundësia e tyre për të gjetur punë dhe mungesa e vendeve të përshtatshme të punës (5 përqind) janë arsye kryesore.

Në anën tjetër, më shumë se 24 përqind e grave, deklarojnë se detyrimet e kujdesit janë arsyeja kryesore e tyre për të mos punuar, duke përfshirë mungesën e kohës për të punuar për shkak të kujdesit ndaj fëmijëve ose kujdesit për të moshuarit (10 dhe 5 përqind respektivisht), pasuar nga mungesa e kohës për të punuar për shkak të punëve shtëpiake dhe mungesa e mbështetjes për të punuar nga partneri. Sidoqoftë, duke i analizuar vetëm gratë që kanë fëmijë, rreth 15 përqind citojnë kujdesin ndaj tyre si arsye kryesore për të mos punuar. Një ilustrim i detajuar i këtyre arsyeve është dhënë në Figurën 13.

FIG. 12 ARSYET QË NUK JANË DUKE PUNUAR

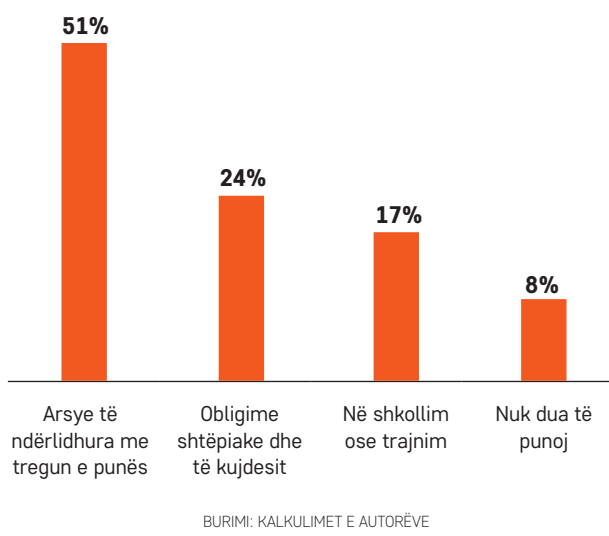
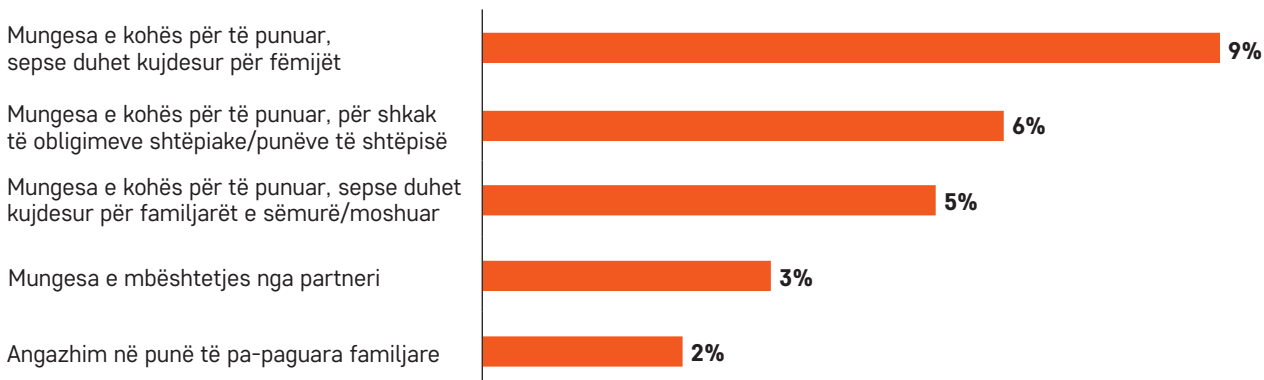


FIG. 13 NNDARJA E PUNËVE TË KUJDESIT DHE FAMILJARE



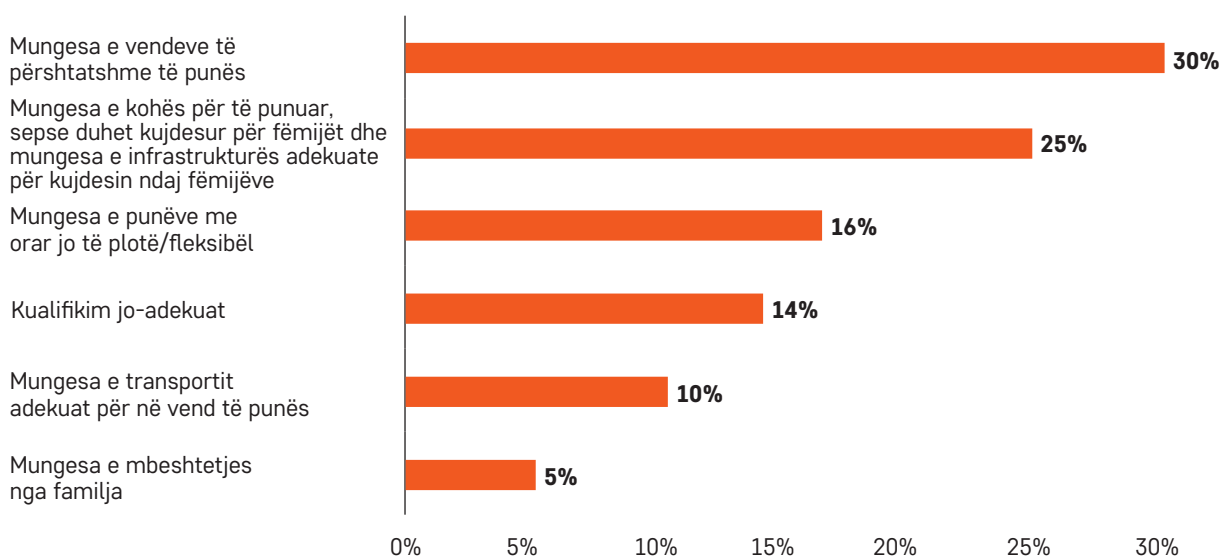
Në rreth 17 përqind të rasteve gratë japin si arsytim që nuk janë duke punuar ose duke kërkuar punë, faktin që janë aktualisht duke u shkolluar ose trajnuar. Për ato që nuk kanë qenë të punësuar më parë, kjo shifër është 20 përqind, krahasuar me më pak se 10 përqind për gratë që kanë qenë të punësuar më parë. Së fundi, gjithsej rreth 8 përqind e grave pohojnë se nuk duan të punojnë fare. Kjo është rreth 5 përqind për gratë që kanë punuar më parë, dhe është rreth 10 përqind për ato që nuk kanë punuar. Për ato që as nuk kanë punuar dhe as nuk kanë kërkuar punë më parë, kjo shifër është rreth 18 përqind. Këto gjetje tregojnë se gratë që nuk kanë punuar më parë kanë dy fish më shumë gjasa të mos dëshirojnë të punojnë, sesa gratë që kanë qenë të punësuar më parë. Këto rezultate mbi arsyet pse gratë aktualisht nuk punojnë tregojnë se pritet shoqërore për rolin e grave, brenda familjes dhe në shoqëri, ende mbeten faktor vendimtar e jo i favorshëm për pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore. Nga këndvështrimi i politikave, kjo tregon një nevojë të qartë për t'u fokusuar në sigurimin e kujdesit më të mirë për fëmijët dhe të moshuarit.

Gratë që kanë qenë të punësuar më parë ose që kanë kërkuar punë, në përgjithësi shprehen se nevoja për të ardhura shtesë në familje ishte arsyeja kryesore për të punuar ose për të kërkuar punë. Më konkretisht, vetëm një në katër gra deklarojnë se arsyeja për të punuar apo kërkuar punë është mundësia e avancimit profesional dhe rreth 10 përqind e grave japin arsye të tjera për të kërkuar punë. Duke pasur parasysh ndikimin negativ që mungesa nga puna për një periudhë më të gjatë ka gatishmërinë e punëtorëve të vazhdojnë të kërkojnë punë, është e rëndësishme të shqyrtohet periudha aktive e kërkimit të punës për gratë e papuna. Ndërsa nga gratë që aktualisht

janë të punësuar, më shumë se 52 përqind kanë shpenzuar gjashtë muaj ose më pak duke kërkuar punë, 35 përqind kanë kaluar deri në një vit për të gjetur punë dhe rreth 13 përqind kanë qenë në kërkim të punës për më shumë se një vit, për gratë që nuk janë të punësuar koha e kaluar duke kërkuar punë është e kundërta. Më shumë se gjysma e grave të papuna kanë kaluar më shumë se një vit duke kërkuar punë, rreth 22 përqind kanë kaluar 6 muaj deri në një vit duke kërkuar punë aktivisht dhe 27 përqind kanë kaluar më pak se 6 muaj. Derisa është e pamundur të vlerësohet, ka faktorë të ndryshëm që ndikojnë tek gratë për t'i penguar që të kërkojnë punë në mënyrë aktive, për gratë që kanë kaluar më shumë se një vit në kërkim të punës dhe janë ende të papuna, ka probabilitet më të lartë që ato do të dekurajohen dhe të ndalen së kërkuari punë krejtësisht - duke rezultuar në nivele më të larta të jo-aktivitetit tek gratë.

Gratë të cilat kanë kërkuar punë aktivisht janë pyetur nëse janë përballur me pengesa gjatë aplikimit, nga të cilat 40 përqind kanë deklaruar se kanë hasur pengesa, krahasuar me 60 përqind kanë deklaruar se nuk kanë pasur pengesa. Megjithatë, rreth 60 përqind e grave të cilat kanë hasur pengesa gjatë aplikimit për punë kanë shpenzuar më shumë se një vit në kërkim të punës. Në vlerësimin e llojeve të pengesave me të cilat gratë janë përballur gjatë periudhës së aplikimit, shihet se pengesa kryesore për gratë është mungesa e vendeve adekuate të punës, në 68 përqind të rasteve; pasuar nga mungesa e kohës për të punuar për shkak të detyrimeve të kujdesit ndaj fëmijëve si një nga barrierat kryesore për 47 përqind të grave. Mungesa e punëve fleksibile ose me kohë të pjesshme, kualifikimet joadekuate dhe mungesa e transportit për në vendin e punës, konsiderohen gjithashtu në mesin e pesë barrierave më të mëdha nga gratë.

FIG. 14 BARRIERAT KYÇE PËR TË GJETUR PUNË SIPAS GRAVE JO TË PUNËSUARA



BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

Nga gratë të cilat mendojnë që kualifikimet jo-adekuate janë pengesë në procesin e aplikimit të tyre të punës, shumica kanë nivele më të ulëta të arsimit. Dallimet e tjera janë në përputhje me pritjet, kështu që gratë që kanë fëmijë kanë më shumë gjasa të shohin mungesën e kohës për të punuar për shkak të kujdesit të fëmijëve si pengesë. Megjithatë, është me rëndësi të krahasohen dhe të shihen dallimet me gratë e punësuar.

3.4. Fuqizimi ekonomik

Derisa në hulumtimin “Gratë në Tregun e Punës” (Mehmeti et al.) Instituti Riinvest analizoi ndikimin e pavarësisë ekonomike tek gratë dhe tek perceptimi i tyre mbi konstruktet dhe rolet shoqërore, ky analizon më thellësisht dallimet midis grave të punësuar dhe jo të punësuar dhe nëse statusi i tyre i punësimit ka ndonjë ndikim të izoluar në perceptimin e këtyre roleve gjinore. Për këtë, ky seksion ofron një analizë të rezultateve të përgjithshme, si dhe krahasimet sipas statusit të punësimit të grave të anketuara si dallimi më i rëndësishëm i pavarësisë ekonomike brenda familjes.

Duke analizuar rolet gjinore brenda familjes, grave u është kërkuar të tregojnë nivelin e tyre të pajtimit me pohimet e ndryshme mbi çështjet shoqërore të përgjithshme dhe rreth rolit të grave në shoqëri. Me deklaratën “roli më i rëndësishëm i një gruaje është kujdesi dhe përgatitja për familjen,” janë pajtuar plotësisht rreth 34 përqind e grave dhe 41 përqind kanë rënë dakord deri diku, ndërsa rreth 25 përqind nuk janë pajtuar. Në këtë rol, dallimet midis grave të punësuar dhe atyre të papuna janë të papërfillshme. Analiza jep rezultate paksa të ndryshme kur gratë e punësuar ndahen sipas nivelit të pagës, ku siç pritet nga hulumtimet dhe literatura e mëparshme, gratë që kanë paga më të larta tregojnë një tendencë më të lartë të mos pajtohen me këtë deklaratë.

Megjithatë, kur bëhet fjalë për përgjegjësitë e kujdesit për fëmijët, vetëm 13 përqind pajtohen që “kujdesi për fëmijët, siç është pastrimi dhe ushqimi, është përgjegjësi vetëm e nënës.” 28 përqind pajtohen deri diku me deklaratën, ndërsa, shumica, rreth 57 përqind nuk pajtohen aspak. Dallimet në mes grave të punësuar dhe jo të punësuar kur është fjala për këtë deklaratë janë të rëndësishme. Nga gratë e punësuar, më pak se 6 përqind pajtohen plotësisht me deklaratën, rreth 30 përqind pajtohen në një farë mase dhe një shumicë e qartë prej 64 përqind nuk pajtohen aspak. Krahasimisht, më shumë se 18 përqind e grave të papuna janë dakord plotësisht me deklaratën, 27 përqind pajtohen deri diku, ndërsa shumica, ende, prej 55 përqind nuk pajtohen aspak.

Me deklaratën “grauja duhet të heqë dorë nga puna e paguar nëse kjo e fundit ndërhyr në përmbushjen e obligimeve shtëpiake” pajtohen plotësisht vetëm 8 përqind e grave dhe pajtohen pjesërisht, 22 përqind, ndërkohë që 70 përqind e

grave janë në kundërshtim të plotë me këtë deklaratë. Derisa shumica e grave në përgjithësi nuk pajtohen me deklaratën, rezultatet ishin më bindëse tek gratë e punësuar, prej të cilave 80 përqind nuk janë dakord me deklaratën, 17 përqind pajtohen deri në një farë mase dhe vetëm 3 përqind pajtohen plotësisht. Nga ana tjetër, rreth 12 përqind e grave të papunësuar, pajtohen plotësisht me deklaratën, 27 përqind pajtohen pjesërisht dhe 61 përqind nuk pajtohen. Përderisa shumica e grave të papuna nuk pajtohen me këtë deklaratë, një përqindje më e lartë e grave të papuna plotësisht ose pjesërisht pajtohen me deklaratën, e cila mund të konsiderohet si rezultat i përzgjedhjes paragjyquese, duke qenë që ato gra që janë të papuna dhe pajtohen me këtë deklaratë mund të vendosin vetë të mos punojnë. Megjithatë, një shqyrtim më i afërt tregon se nuk ka asnjë indikacion se gratë që nuk janë të interesuara të punojnë, kanë ndonjë nivel të ndryshëm pajtimi me këtë deklaratë, sesa mostra e përgjithshme.

Një nga deklaratat që teston vendimmarrjen brenda familjes, me qëllim që të vlerësojë nëse perceptimi i grave për rolet gjinore brenda familjes ndryshon kur një grua kontribuon në të ardhurat e familjes është “burri duhet të ketë fjalën e fundit në vendimmarrjen në shtëpi.” Vetëm 3 përqind e të gjitha grave bien dakord plotësisht me deklaratën, rreth 14 përqind pajtohen në një farë mase, dhe shumica, 83 përqind plotësisht nuk pajtohen me deklaratën. Ekzistojnë dallime të vogla midis grave të punësuar dhe atyre jo të punësuar, ku më pak se 1 përqind e grave të punësuar janë plotësisht dakord me deklaratën, krahasuar me rreth 5 përqind të grave të papuna. Rreth 11 përqind e të grave punësuar, respektivisht 16 përqind e grave të papuna, pajtohen me deklaratën deri në një farë mase. Dhe akoma, pa pasur parasysh statusin e punësimit, shumica e grave nuk pajtohen me deklaratën, që është më shumë se 88 përqind e të punësuarve dhe pothuajse 80 përqind e grave të papuna.

Pas marrjes së vendimeve brenda familjes, gratë e anketuara u pyetën për të vlerësuar ndikimin që punësimi i tyre mund të ketë në jetën e përgjithshme familjare. Të pyetura se deri në çfarë mase pajtohen me deklaratën “në përgjithësi, jeta e familjes vuan kur një grua është e punësuar me orar të plotë” 14 përqind e të gjitha grave janë plotësisht dakord me deklaratën, 51 pajtohen deri në një masë dhe 35 përqind e nuk pajtohen.

Megjithatë, kur ndahen sipas statusit të punësimit, rezultatet tregojnë një ndryshim të qartë në mes të pajtueshmërisë së plotë me këtë deklaratë. Më konkretisht, 9 përqind e grave të punësuar janë dakord me deklaratën, 49 përqind pajtohen deri në një masë dhe 42 përqind nuk pajtohen aspak. Krahasuar me 18 përqind të grave të papuna që plotësisht pajtohen me deklaratën dhe shumicën prej 53 përqind që bien dakord deri diku, dhe 29 përqind që nuk pajtohen. Megjithatë, kjo analizë në

vetvete ka paragjykim në përzgjedhje, i cili kur të kontrollohet, vërehet një dallim të qartë midis grave të papuna që nuk duan të punojnë dhe pjesës tjetër.

Për 37 për qind të grave që janë të papuna dhe nuk janë duke kërkuar punësim kjo deklaratë është plotësisht e vërtetë, pasuar nga 42 për qind e grave që të paktën pajtohen pjesërisht me deklaratën, duke e bërë një shumicë të qartë prej 79 për qind të grave që janë të papuna dhe që nuk kërkojnë punësim që beson se jeta e familjes do të vuajë nëse ato marrin një punë me orar të plotë.

Siç diktojnë pritjet shoqërore, që gratë angazhohen në punë familjare dhe të papaguara, gratë u anketuan gjithashtu nëse pajtohen që puna shtëpiake e papaguar është po aq e çmuar sa puna e paguar. Me deklaratën "të punosh në punë të papaguar shtëpiake po aq e vlerësuar sa të kesh një punë të paguar" pajtohen plotësisht rreth 10 për qind e të gjitha grave dhe pjesërisht 34 për qind e grave. Shumica, 56 për qind nuk pajtohen me deklaratën. Sa i përket statusit të punësimit, vetëm 7 për qind e grave të punësuar janë dakord me deklaratën, krahasuar me pothuajse dyfishin (13 për qind) të grave të papuna. 32 për qind e të punësuarave dhe 36 për qind e grave të papuna janë dakord me deklaratën deri diku; ndërsa 61 për qind e grave të punësuar nuk pajtohen me këtë deklaratë, që është 10 pikë për qindje më shumë se gratë e papuna me 51 për qind.

Për të vlerësuar ndikimin që puna e paguar ka në pavarësinë e grave, grave të anketuara u është kërkuar të deklarojnë nivelin e tyre të pajtimit me deklaratën që "punësimi në një punë të paguar është mënyra më e mirë për një grua të pavarur." Në përgjithësi, rreth 81 për qind e grave janë plotësisht dakord me deklaratën, 17 për qind pajtohen deri në një farë mase, dhe vetëm 2 për qind e grave nuk pajtohen me deklaratën.

Rezultatet e përgjithshme mbeten të ngjashme në mesin e grave të punësuarave dhe të papunësuarave, megjithatë ka një numër më të lartë të grave të punësuarave që pajtohen plotësisht me deklaratën (rreth 83 për qind) krahasuar me gratë e papuna (rreth 78 për qind) që pajtohen plotësisht. Për më tepër, nga gratë që janë të punësuarave, niveli i pajtimit të plotë me

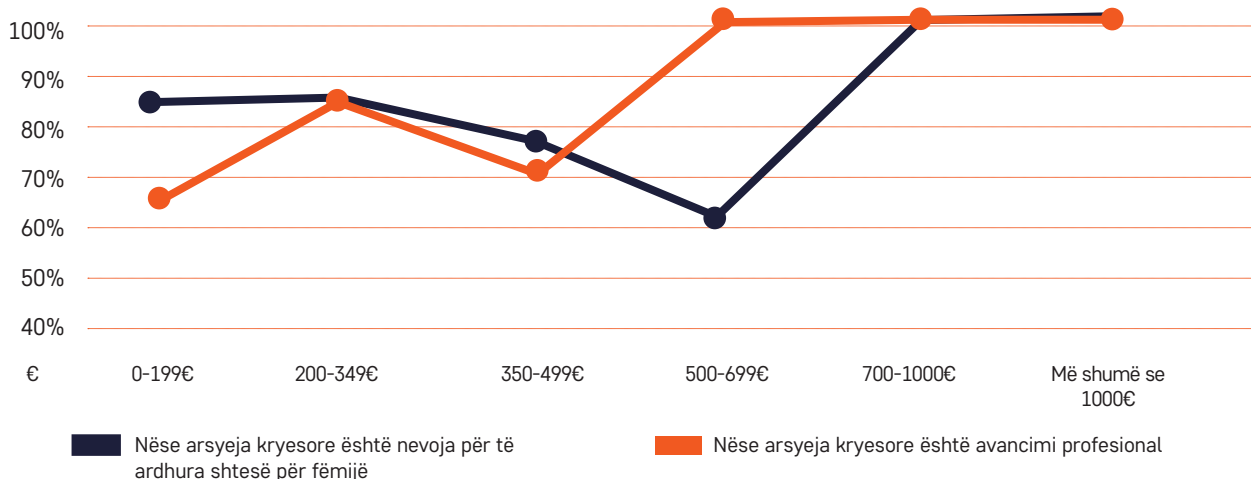
këtë deklaratë, edhe pse i lartë tek gratë në të gjitha nivelet e të ardhurave, është më i lartë për gratë që kanë nivele më të larta të të ardhurave. Ky nivel shkon nga 80 për qind për gratë të ardhurat e të cilave janë prej 350-499 euro në muaj, në 100 për qind për gratë që kanë të ardhura prej 700 euro ose më shumë çdo muaj.

Ajo që është interesante të theksohet është se gratë që kanë të ardhura prej 100-350 euro në muaj, kanë një nivel më të lartë besimi se puna e paguar është mënyra më e mirë për gratë të jenë të pavarura sesa gratë me të ardhura në intervalet më të larta. Kjo është në përputhje me pritjet teorike të një kursi të pavarësisë në formë U, për gratë në nivele të ndryshme të të ardhurave. Gratë në nivele më të ulëta të të ardhurave kanë tendencë të vijnë nga familjet të cilat gjithashtu kanë nivele më të ulëta të të ardhurave, prandaj të ardhurat e tyre bëjnë ndryshim më të madh brenda të ardhurave të familjes, gjë që shpesh nuk vlen për gratë që kanë të ardhura brenda intervalit mesatar.

Për më tepër, duke testuar nëse ka ndryshime në mes të rasteve kur gratë janë burimi kryesor i të ardhurave në familje, kundrejt rasteve kur partneri i tyre është burimi kryesor i të ardhurave, vërejmë se për gratë që janë burimi kryesor i të ardhurave ndryshon vetëm nivelin i pajtueshmërisë - megjithatë 100 për qind e grave që janë burimi kryesor i të ardhurave në familjet e tyre pajtohen të paktën deri në një farë mase me deklaratën se puna e paguar është mënyra më e mirë për një grua të jetë e pavarur.

Për më tepër, kur kontrollojmë brenda sektorëve vërehet se ekziston një dallim i vogël ndërmjet grave të punësuarave në sektorin privat dhe në atë publik. Gratë në sektorin publik tregojnë një nivel më të ulët të pajtueshmërisë me deklaratën, në të gjitha nivelet e të ardhurave, ndërsa gratë në sektorin privat tregojnë nivele më të larta të pajtueshmërisë. Pritjet teorike do të ishin që një disagregim i mëtejshëm në profesione do të tregojë se gratë në sektorin publik potencialisht grumbullohen në profesione të cilat janë tipike gjinore - siç janë mësuesdhënës në shkollë, të cilët kanë potencial më të vogël për përparim në profesionin e tyre.

FIG. 15 TË KESH NJË PUNË ËSHTË MËNYRA MË E MIRË PËR NJË GRUA TË JETË E PAVARUR SIPAS NIVELIT TË PAGËS DHE ARSYES SË PUNËSIMIT



BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

Pas një analize të mëtejshme të fuqizimit ekonomik si një mjet për fuqizimin e përgjithshëm, veçanërisht brenda familjes, gratë e anketuara treguan se deri në çfarë mase pajtohen që burrat dhe gratë duhet të kontribuojnë në të ardhurat e familjes. Më shumë se 90 përqind e grave të intervistuar u pajtuan plotësisht me deklaratën, duke përfshirë si ato të punësuarashtu edhe ato të papuna. Rreth 8 përqind u pajtuan me deklaratën deri në një farë mase, dhe vetëm 1 përqind nuk u pajtuan.

Duke analizuar sipas nivelit të punësimit, 94 përqind e grave të punësuarashtu pajtohen plotësisht me deklaratën se burrat dhe gratë duhet të kontribuojnë në të ardhurat e familjes dhe 5 përqind janë dakord pjesërisht, me 1 përqind që nuk pajtohen me deklaratën. Niveli i pajtueshmërisë, duke ndjekur një model të ngjashëm, tregon një nivel më të ulët për gratë që janë të papuna. Rreth 87 përqind e grave të papuna janë plotësisht dakord me këtë deklaratë, rreth 11 përqind pajtohen në një farë mase, megjithatë, rreth 2 përqind nuk pajtohen me këtë deklaratë.

Për të vlerësuar nivelin e perceptimit të roleve gjinore, grave u është kërkuar të tregojnë nivelin e tyre të pajtueshmërisë për aftësinë e burrave për t'u kujdesur për fëmijët. Rreth 41 përqind janë dakord që "burrat janë të aftë të kujdesen për fëmijët po aq sa gratë," rreth 40 përqind janë pajtuar deri në një farë mase dhe rreth 19 përqind nuk kanë qenë dakord. Për të vlerësuar perceptimin e përgjegjësive për kujdesin e fëmijëve, veçanërisht për gratë që punojnë, dallimet janë të vogla. Nga gratë e punësuarashtu, 45 përqind pajtohen plotësisht me deklaratën, 40 përqind pajtohen deri diku dhe 16 përqind nuk pajtohen. Gratë që janë të papuna tregojnë një nivel më të lartë mos-paj-

tueshmërisë me 22 përqind, pasuar nga 40 përqind e grave të papuna që pajtohen pjesërisht me deklaratën dhe 38 përqind që pajtohen plotësisht.

Edhe pse këto dallime të vogla në këtë drejtim nuk thonë shumë, është e rëndësishme të vlerësohet nëse këto qëndrime ndryshojnë për gratë që në fakt kanë fëmijë. Në atë ndarje, 47 përqind e grave të punësuarashtu me fëmijë plotësisht pajtohen me deklaratën dhe 40 përqind pajtohen pjesërisht, me vetëm 13 përqind që nuk pajtohen. Në krahasim me gratë e papuna me fëmijë, të cilat tregojnë një nivel më të ulët të pajtimit me trendin e përgjithshëm, me vetëm 34 përqind që pajtohen plotësisht me deklaratën, 43 përqind pjesërisht pajtohen dhe 23 përqind nuk pajtohen. Dallimi prej 13 pikë të përqindjes në nivel të pajtueshmërisë së plotë midis nënave të punësuarashtu dhe atyre që nuk janë duke punuar mund të shihet si një tregues se ky perceptim ndryshon pasi gratë dhe burrat kanë mundësi të paktën të ndajnë pjesërisht përgjegjësitë e kujdesit ndaj fëmijëve për shkak të përgjegjësive të punës që secili prej tyre kanë.

Së fundmi, vlerësimi i perceptimit të rëndësisë që gratë i japin punës së paguar, krahasuar me burrat, u kërkuar nga gratë të tregojnë nivelin e pajtimit me deklaratën se "nëse mundësitë për punë janë të pakta, është më e rëndësishme që burri të punësohet sesa gruaja." Rreth 72 përqind e grave u pajtuan plotësisht ose pjesërisht me deklaratën (47 përqind janë dakord plotësisht, 26 përqind pajtohen pjesërisht), dhe vetëm 26 përqind nuk pajtohen. Duke analizuar këtë nga statusi i punësimit, ka një rritje të lehtë në numrin e grave që nuk pajtohen me deklaratën, në 30 përqind, mirëpo, 41 përqind të grave vazhdojnë të pajtohen plotësisht me deklaratën dhe 29 përqind të pajtohen pjesërisht.

Për gratë e papuna, siç pritet, ndryshimi është anasjelltas. Si rezultat, 52 përqind e grave të papuna plotësisht dakordohen me deklaratën, 24 përqind pajtohen pjesërisht, dhe 24 përqind nuk pajtohen. Kjo tendencë e fortë për të theksuar rëndësinë e burrave të punësohen me prioritet para grave, është në përputhje me rolet gjinore të ndërtuara, si dhe me realitetin e ndarjes së vendeve të punës dhe hendekut të pagave gjinore. Gratë që besojnë se partneri i tyre burrë do të kenë mundësi të kompensohet më mirë nëse është ai i punësuar, nga perspektiva e thjesht ekonomike, e shohin këtë vendim si më të përshtatshëm për familjen.

3.5. Orari i dyfishtë

Megjithëse një Sondazh i Përdorimit të Kohës (Time Use Survey) është realizuar në Kosovë gjatë vitit të kaluar, analiza që rrjedh nga këto të dhëna nuk siguron krahasimet e domosdoshme të nevojshme për këtë raport. Në raportin "Gratë në tregun e punës," Institutit Riinvest gjen se gratë e punësuara punojnë, mesatarisht, 7 orë dhe 30 minuta në punë të paguar, dhe rreth 3 orë tjera në punë të papaguara të shtëpisë. Megjithatë, ky studim lë të hapura çështjet e ndërlidhura me ndarjen e kohës për gratë që nuk janë duke punuar. Ky raport ofron të dhëna për të analizuar diferencat e kohës së shpenzuar në punët e shtëpisë.

Është e rëndësishme të theksohet se duke supozuar që vendimet për të marrë pjesë në fuqinë punëtore përcaktohen nga niveli i dobisë që rrjedh prej saj, qoftë si mjet për të siguruar të ardhura shtesë, ose për avancim në karrierë, gratë ndajnë kohën e tyre midis punës së paguar, punës së papaguar dhe kohës së lirë; derisa që ky vendim për burrat kryesisht varet nga dobia e ndarjes së kohës midis punës së paguar dhe kohës së lirë. Për më tepër, është e qartë nga studimet e shumta, se në mbarë botën, por edhe më shumë në vendet në zhvillim, ekzistenca e punës së papaguar shpesh shërben si zëvendësim për mungesën e infrastrukturës shoqërore dhe publike dhe kështu njohja dhe vlerësimi i punës së papaguar të kujdesit, e cila është më së shpeshti ekskluzivisht barrë e grave, është me rëndësi të madhe në matjen e kontributit të grave në ekonomi.

Në këtë studim, gratë, pavarësisht nga statusi i tyre i punësimit, shpenzojnë mesatarisht 3 orë e 30 minuta të angazhuara ekskluzivisht në punë shtëpiake (d.m.th. duke mos përfshirë punën e kujdesit). Gratë e punësuara, shpenzojnë më pak se 3 orë në punë shtëpiake, përveç punës së tyre të paguar, ndërsa gratë e papuna shpenzojnë mesatarisht 4 orë duke bërë punët shtëpiake. Koha e kaluar për të bërë punë të tilla rritet edhe më tej, në më shumë se 4 orë për gratë që kanë fëmijë. Nënata që punojnë, kalojnë mesatarisht 3 orë e 20 minuta në punë të shtëpisë, krahasuar me 2 orë për gratë e punësuara që nuk kanë fëmijë. Në krahasim, gratë që janë të papunë dhe



Gratë, pavarësisht nga statusi i tyre i punësimit, shpenzojnë mesatarisht 3 orë e 30 minuta të angazhuara ekskluzivisht në punë shtëpiake (d.m.th. duke mos përfshirë punën e kujdesit)

kanë fëmijë, shpenzojnë pothuajse 5 orë në punë të shtëpisë. Koha e kaluar në punë të shtëpisë gjithashtu rritet me numrin e anëtarëve të familjes.

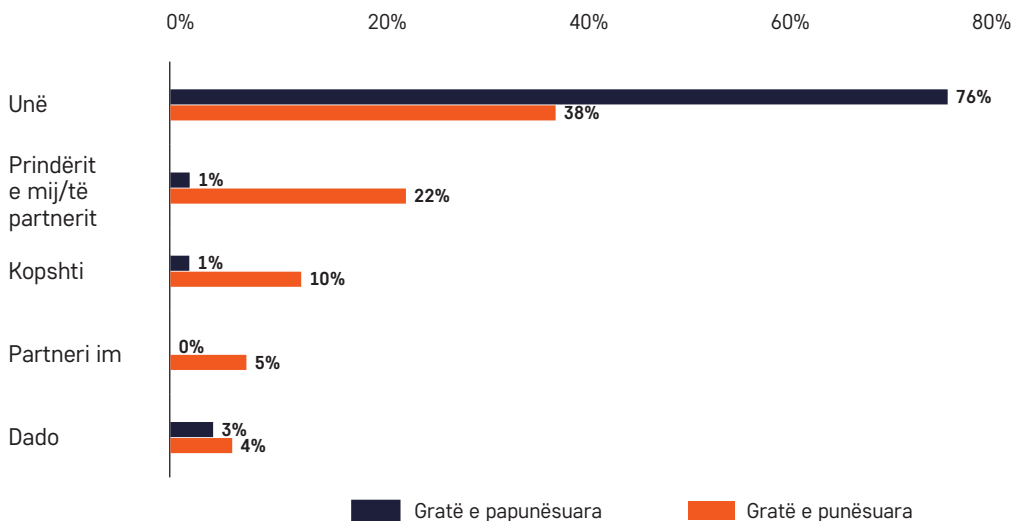
3.6. Angazhimi për kujdesin ndaj fëmijëve

Një faktor i rëndësishëm që ka kontribuar në nivelet më të ulëta të aktivitetit të grave në fuqinë punëtore dhe shpesh shihet si faktor kontribuues për diskriminimin në punësim, është kujdesi ndaj fëmijëve. Gratë shpesh neglizhohen për punë dhe promovime, për shkak të pritjeve të punëdhënësve dhe punëdhënësve potencialë, se ato gra do të bëhen nëna në të ardhmen e afërt dhe nuk do të jenë plotësisht në dispozicion për punë. Derisa hulumtime tregojnë se nënat që punojnë nuk tregojnë ndonjë mangësi në punë, përkundrazi, shpesh gratë që kanë fëmijë janë më efikase dhe më të zellshme se punonjësit e tjerë; ky perceptim i gabuar vazhdon ende.

Nga të gjitha gratë e anketuara, 65 përqind janë nëna. Kjo shifër është e ngjashme për gratë e punësuara dhe të papuna, ku 63 përqind e grave të punësuara kanë fëmijë, krahasuar me 67 përqind të atyre që janë të papuna. Dhe nga gratë që janë nëna, shumica kanë 1 ose asnjë fëmijë nën moshën 5 vjeç.

Për të parë përgjegjësinë ndaj fëmijëve në familje, grave iu kërkua të përgjigjen se kush është kujdestari kryesor i fëmijëve të tyre. Më shumë se 60 përqind e grave deklaruan se ato, vetë, mbajnë përgjegjësinë kryesore për kujdesin ndaj fëmijëve. Për pjesën e mbetur, rreth 4 përqind e grave deklaruan se partneri i tyre është kujdestari kryesor i fëmijëve dhe rreth 10 përqind mbështeten në prindërit ose partnerët e tyre. Vetëm 1 përqind e grave të intervistuar deklaruan se ato punësojnë ndihmëse, si për shembull dado, për t'u kujdesur për fëmijët e tyre, dhe vetëm rreth 5 përqind i dërgojnë fëmijët e tyre në çerdhe/kopsht. Rreth 20 përqind e grave kanë gjetur mënyra tjera për t'u kujdesur për fëmijët e tyre.

FIG. 16 KUSH ËSHTË KUJDESTARI PRIMAR PËR FËMIJËN



BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

Megjithatë, siç pritet, për gratë e punësuar, ka rënie në përgjigjen se janë të vetmet përgjegjëse në kujdesin ndaj fëmijëve, duke u ulur në 38 përqind. Ekziston një rritje e dukshme në rastet kur gjyshërit e fëmijëve kujdesen për ta, rreth 22 përqind të kohës, ndërsa rreth 10 përqind e grave të punësuar dërgojnë fëmijët e tyre në çerdhe dhe 4 përqind punësojnë ndihmëse. Në rreth 5 përqind të rasteve, gratë e punësuar mbështeten te partneri i tyre për kujdesin e fëmijëve. Në anën tjetër, gratë që nuk janë të punësuar, në 76 përqind të rasteve janë përgjegjëset e vetme për kujdesin ndaj fëmijëve, pasuar nga 20 përqind të rasteve kur ato mbështeten në mënyra të tjera.

Shumica dërrmuese e grave janë të lumtura me këto ndarje - 90 përqind të tyre. Nga 10 përqind e grave të cilat nuk janë të kënaqura me mënyrat e tjera për kujdesin e fëmijëve, shumica do të preferonin nivel më të lartë të përfshirjes së partnerit të tyre në kujdesin ndaj fëmijëve - 39 përqind e grave deklaruan këtë si preferencën e tyre kryesore. Megjithatë, 23 përqind e grave deklaruan se do të preferonin qasjen në çerdhe publike, qasjen në kujdesin e përditshëm privat (3 përqind) dhe qasjen në dado të kualifikuar (6 përqind). Rreth 23 përqind e grave gjithashtu preferojnë nivel më të lartë të përfshirjes nga anëtarët e tjerë të familjes.

3.7. Aktivizimi i grave në tregun e punës

Përderisa ka pasur përparim në përmirësimin e kushteve për pjesëmarrjen e grave në tregun e punës, Kosova ende mbetet prapa në këtë drejtim. Pjesëmarrja e grave në ekonomi ka ndikim të padiskutuueshëm pozitiv si në potencialin ekonomik të vendit, por edhe në familje dhe tek fëmijët. Gratë që puno-

jnë kanë më shumë gjasa të investojnë të ardhurat e tyre në familjet e tyre, veçanërisht në edukimin e fëmijëve. Gjetja e mënyrave për të rritur pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore është një hap i rëndësishëm për të kontribuar drejtpërdrejt në përmirësimin e mirëqenies në shoqëri.

Kjo pjesë shqyrton ndërhyrjet dhe veprimet e ndryshme në politika që kontribuojnë në përmirësimin e rezultateve të tregut të punës të grave në dy faza. Nëpërmjet kësaj ankete, grave iu kërkua të deklaroheshin se cilat ndërhyrje në situatën aktuale do të përmirësonin përvojën e tyre në vendin e punës, por më e rëndësishmja, për ato që nuk janë të punësuar, çfarë do të përmirësonte shanset e tyre për pjesëmarrje aktive në tregun e punës.

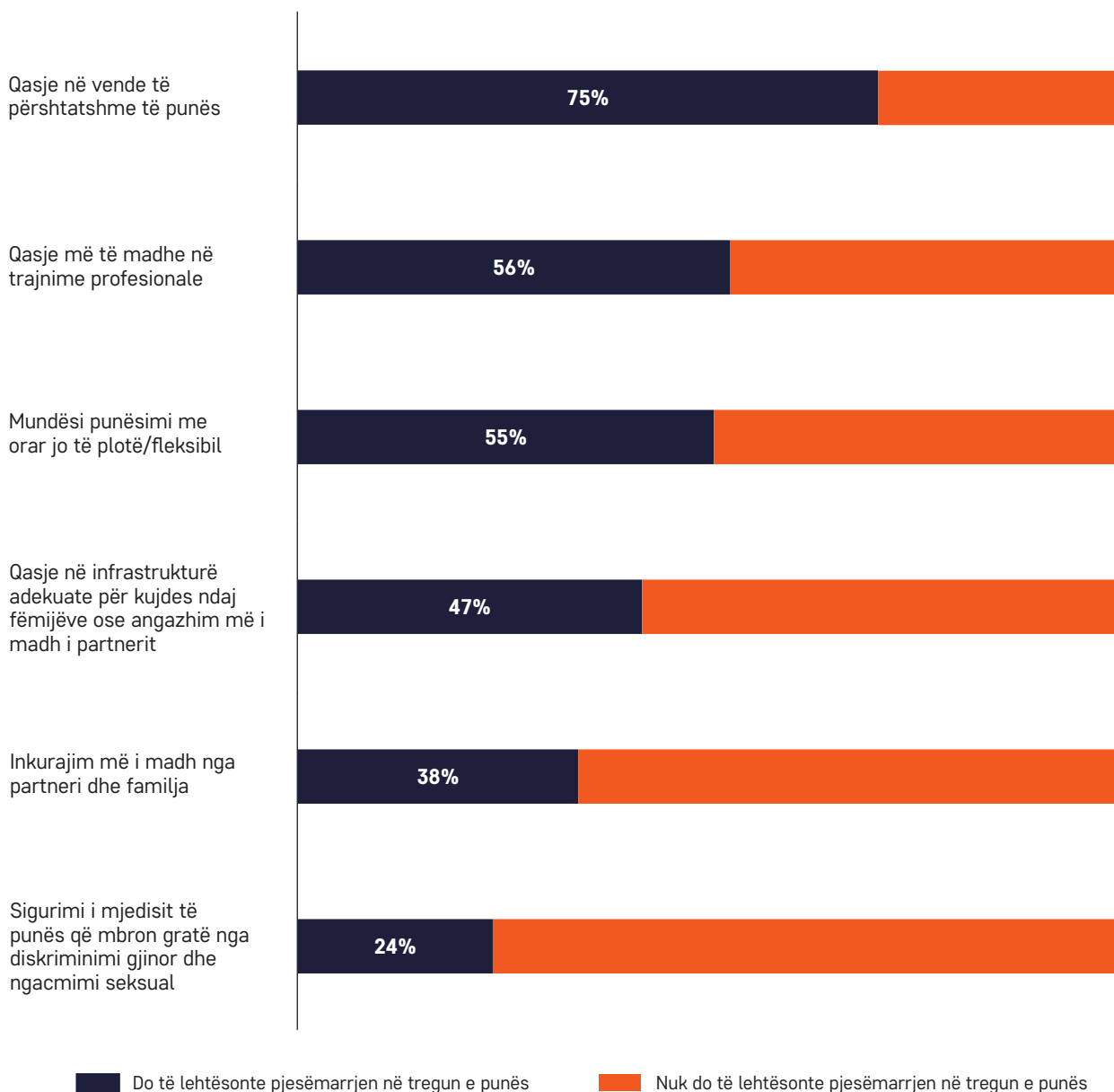
Së pari, përgjigjet nga gratë e papuna dhe jo aktive tregojnë që gratë i japin rëndësi më të madhe mundësive për të pasur qasje në punë të përshtatshme dhe për të përmirësuar aftësitë e tyre, sesa për çështjeve të tilla si përmirësimi i infrastrukturës së transportit. Gratë e papuna, pavarësisht nëse ato aktualisht janë duke kërkuar punësim, konsiderojnë se qasja në punë apo trajnime adekuate do të ishte thelbësore për të përmirësuar pjesëmarrjen e tyre në tregun e punës. Në këtë drejtim, 75 përqind e grave të papuna, kanë deklaruar se të kenë qasje në vende të duhura pune, do të përmirësonte pjesëmarrjen e tyre në fuqinë punëtore.

Sa i përket trajnimeve, 56 përqind kanë deklaruar se qasja në trajnime profesionale që përmirësojnë shanset e tyre për t'u punësuar do të ishte e dobishme për to. 55 përqind e grave të papuna mendojnë se nëse ka më shumë punë me kohë të

pjesshme ose punë që lejojnë më shumë fleksibilitet, ato do të kishin më shumë gjasa të aktivizohen në fuqinë punëtore ose të punësoheshin. Ndërhyrjet tjera janë të lidhura me perspektivat e politikave. Në përputhje me barrën e tyre jo-proporcionale të kujdesit për fëmijët, 47 përqind e grave kanë deklaruar se qasja në infrastrukturë më adekuate të kujdesit ndaj fëmijëve dhe një përfshirje më e madhe e partnerëve të tyre në kujdesin ndaj fëmijëve do të ndikonte në menaxhimin e tyre të kohës duke liruuar më shumë kohë për t'u angazhuar në punë të paguar.

Mbështetja e familjes është gjithashtu një aspekt i rëndësishëm i vendimit për punësim të grave të papuna, ku 38 përqind e grave kanë deklaruar se nëse familjet dhe partnerët e tyre ishin më mbështetës ndaj tyre në këtë përpjekje do të përmirësonte pjesëmarrjen e tyre në tregun e punës. Së fundi, 24 përqind e grave të papuna deklarojnë se një mjedis pune i sigurt, i cili mbron gratë nga diskriminimi gjinor, do të lehtësonte pjesëmarrjen e tyre në fuqinë punëtore.

FIG. 17 INTERVENIMET KRYESORE PËR TË LEHTËSUAR PJESËMARRJEN NË TREGUN E PUNËS PËR GRATË E PAPUNA



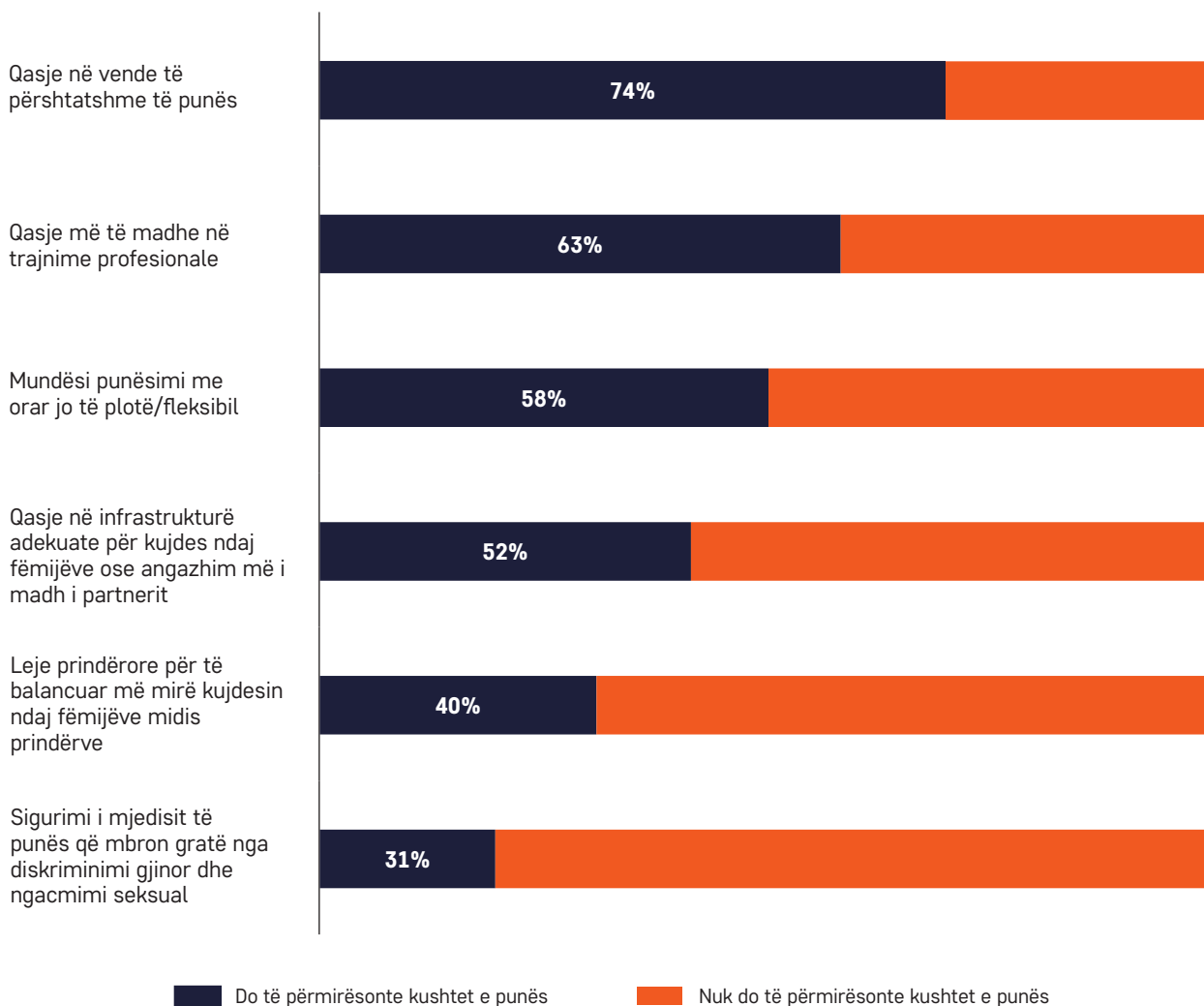
BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

Përderisa niveli i ulët i pjesëmarrjes së grave në fuqinë punëtore dhe një nivel i lartë i papunësisë për ato që janë aktive, janë problemet kryesore që duhet të adresohen, është e rëndësishme të shqyrtohet gjithashtu edhe çështjet me të cilat përballen gratë që janë të punësuara. Barrierat në vendin e punës, të cilat janë paraqitur në seksione të ndryshme të raportit, janë njëra anë e kësaj analize. Ana tjetër, e cila tregon aspekte të ndryshme që gratë mendojnë se do të përmirësojnë punësimin dhe kushtet e punës, janë elaboruar më poshtë.

Ngjashëm me gratë që nuk janë të punësuara, 74 përqind e grave të punësuara e konsiderojnë mundësinë e punësimit adekuat si përmirësimin kryesor të punësimit dhe kushteve të punës. Duke pasur parasysh se shpeshherë gratë janë të

punësuara në punë të paqëndrueshme, ky rezultat është në përputhje me pritjet. Megjithatë, duke treguar një nivel të lartë të ndërgjegjësimit dhe gatishmërisë për të përmirësuar më tej aftësitë e tyre, 63 përqind e grave tashmë të punësuara deklaruan se do të preferonin qasje në trajnime profesionale që do të përmirësonin mundësitë e tyre për gjetjen e vendeve më të mira të punës në të ardhmen. Për më tepër, duke pasur parasysh se ky raport tregon se gratë, pavarësisht nga statusi i tyre i punësimit ende shpenzojnë pothuajse një ndërrim tjetër pune në punë të papaguar të ekonomisë familjare dhe në punë të kujdesit, kjo reflekton që 58 përqind e grave të punësuara konsiderojnë se mundësitë të punojnë me kohë të pjesshme ose në punë me orare fleksibile të punës, do të ishin të dobishme për gjendjen e tyre të punësimit.

FIG. 18 INTERVENIMET KRYESORE PËR TË LEHTËSUAR PUNËSIMIN DHE KUSHTET E PUNËS PËR GRATË E PUNËSUARA



BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

Megjithatë, ndryshe nga gratë e papuna, 52 përqind e grave që aktualisht punojnë, konsiderojnë se ndërhyrjet në kujdesin e fëmijëve, si në aspektin e qasjes më të madhe në infrastrukturë të kujdesit ndaj fëmijëve ashtu dhe në një nivel më personal besojnë se përfshirje më e lartë nga partnerët e tyre, do të përmirësonin punësimin e tyre. Për më tepër, derisa gratë e papuna nuk e vendosin këtë si një prioritet, gratë që punojnë besojnë se dispozita më të balancuara të lejes prindërore, të cilat do të përfshinin baballarët në kujdesin ndaj fëmijëve që nga fillimi, janë të dobishme. Ky ndryshim i politikave ka qenë një nga pesë ndryshimet më të mëdha për 40 përqind të grave të punësuar. Duke shtuar këtë tek gjetjet e studimit të mëparshëm të Riinvest “Gratë në Tregun

e Punës,” ku 74 përqind e grave kanë deklaruar se ligji duhet të garantojë edhe lejen prindërore për baballarët, është e qartë që për gratë e punësuar, leja prindërore e përbashkët është një ndryshim i rëndësishëm i politikave. Duke pasur parasysh se ligji për pushimin e lehonisë, atësisë, dhe atë prindëror, që ndërlidhen me lindjen e fëmijës ende nuk është miratuar, këto gjetje ofrojnë një mesazh të rëndësishëm për politikë-bërësit që të kenë në konsideratë.

Së fundmi, një mjedis i sigurt i punës, i cili mbron nga diskriminimi gjinor, është një ndërhyrjet më të rëndësishme për 31 përqind të grave të punësuar që janë anketuar.

4. PËRFUNDIME

Pavarësia ekonomike e grave është shtyllë qendrore e fuqizimit të tyre si në jetën private ashtu edhe në atë publike. Liria ekonomike, të cilën gratë shpesh e fitojnë vetëm nga puna e paguar, përcakton vendime të rëndësishme në jetën familjare. Gratë që janë të punësuar, veçanërisht ato të ardhurat e të cilave u siguron atyre stabilitet financiar, janë më të angazhuara në marrjen e vendimeve brenda familjeve të tyre dhe në jetën publike. Për më tepër, pjesëmarrja aktive e grave në ekonomi stimulon diversitetin dhe rritjen ekonomike, në sektorët në të cilët ato veprojnë.

Ndërsa punësimi është i rëndësishëm për të garantuar pavarësinë ekonomike të grave, gratë që janë të punësuar përballen ende me pengesa në punën e tyre. Një nga çështjet kryesore me të cilat përballen, renditur si pengesa më e lartë për 37 përqind të grave të anketuara, është niveli i ulët i pagave. Kjo është më e rëndësishme për gratë e punësuar në sektorin privat, ashtu siç janë çështjet lidhur me kushtet e punës, siç është mungesa e kontratave dhe puna jashtë orarit të rregullt të punës pa kompensim. Në sektorin privat, një në tri gra nuk kanë kontratë pune, dhe ato që kanë kontratë, më shumë se 60 përqind kanë kontratë me afat të caktuar. Duke punuar në kushte të tilla, megjithëse u jep grave liri financiare tani, nuk u siguron atyre punë ose siguri financiare në afat të gjatë.

Duke marrë parasysh se më shumë se gjysma e grave janë të punësuar në sektorin privat, këto çështje ndikojnë në një numër të madh të grave aktive në tregun e punës. Duke krahasuar sektorin privat dhe atë publik, është e qartë se kushtet e punës dallojnë shumë, gratë në sektorin privat punojnë një ditë në javë më gjatë, ndërsa paguhen mesatarisht rreth 24 përqind më pak se gratë në sektorin publik. Masat që sigurojnë që punëtorët të kenë kontrata dhe që kontratat e tyre të respektohen, siç është rritja e numrit të inspektorëve të punës, mund të çojnë në përmirësimin e kushteve të punës, veçanërisht në sektorin privat.

Barrierat e vazhdueshme, pavarësisht nga statusi i tyre i punësimit, me të cilat gratë ballafaqohet si nga nevojat e tregut të punës, janë edhe kufizimet shoqërore që rrjedhin nga rolet gjinore të paracaktuara në Kosovë. Barrierat, veçanërisht për gratë që kanë punë, e pasqyrojnë këtë qartë. Gratë e anketuara e konsiderojnë mungesën e vendeve të punës si pengesë kryesore me të cilën përballen kur kërkojnë punë, duke u pasuar nga mungesa e kohës për të punuar për shkak të detyrimeve familjare dhe mungesa e mundësive për të punuar me kohë të pjesshme. Gjetjet e ngjashme u shfaqën edhe në raportin e mëparshëm të Riinvest, "Gratë në Tregun e Punës," si dhe janë në përputhje me analizën e tregut të punëve që gratë që mbajnë në përgjithësi, të cilat tregojnë se ekziston një numër shumë i kufizuar i vendeve të punës me kohë të pjesshme dhe mungon fleksibilitet në punën që ato bëjnë.

Punësimi konsiderohet hap i rëndësishëm drejt pavarësisë ekonomike të grave dhe si një mjet për përmirësimin e pozitës së tyre brenda familjes dhe komunitetit. Gratë tregojnë nivel të lartë të ndërgjegjësimit për rëndësinë e pavarësisë së tyre ekonomike, gjë që është e qartë në rezultatet e treguara si nga të gratë që punojnë ashtu edhe nga ato që aktualisht nuk janë të punësuar. Gratë konsiderojnë se qasja në punë adekuate, mundësitë për trajnime profesionale, si dhe më shumë mundësi për të punuar me kohë të pjesshme ose me orar fleksibil të punës, janë faktorët kryesorë që lehtësojnë pjesëmarrjen e tyre ekonomike. Për më tepër, gratë e punësuar e shohin nevojën për përgjegjësi të përbashkëta në kujdesin ndaj fëmijëve me partnerët e tyre dhe lehtësime në qasjen në infrastrukturën e kujdesit për fëmijët si qendrore për punësimin e tyre. Nga ana tjetër, gratë që aktualisht janë të papuna, pavarësisht nga niveli i përfshirjes së partnerit të tyre në kujdesin ndaj fëmijëve, konsiderojnë se mbështetja nga anëtarët e familjes për të qenë aktive në tregun e punës është faktor tejet i rëndësishëm.

5. REFERENCAT

Aguirre, DeAnne, Leila Hoteit, Christine Rupp, and Karim Sabbagh, 2012, "Empowering the Third Billion. Women and the World of Work in 2012," Booz and Company

Banjaska, Ilirana, Gresa Rrahmani, and Nicole Farnsworth (2016), "Striking a Balance - Policy Options for Amending Kosovo's Law on Labour to Benefit Women, Men, Employers and the State" Kosova Women's Network, 2016. Prishtina

Beneria, L. (2003) 'The Study of Women and Gender in Economics', in Beneria, L. (ed.) Gender, Development and Globalization, London: Routledge,

Blau, Francine, & Kahn, Lawrence. 2016. The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. Journal of Economic Literature

Blinder, A. S. 1973. Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. Journal of Human Resources 8: 436–455

Chen, Martha, and Marilyn Carr. "Globalization, Social Exclusion and Work: With Special Reference to Informal Employment and Gender." International Labour Review 143 (2004):

Duflo, E., 2012, "Women Empowerment and Economic Development," Journal of Economic Literature, Vol. 50, No. 4: pp. 1051-079.

Edin, Per-Anders, and Magnus Gustavsson. 2008. "Time out of work and skill depreciation." Industrial and Labor Relations Review 61, no. 2: 163-180.

Fuchs, Victor R. 1971. "Differences in Hourly Earnings between Men and Women." Monthly Labor Review 94 (5): 9-15.

Gong, X., R. Breunig and A. King (2010), "How responsive is female labour supply to child care costs – new Australian estimates", Treasury Working paper, 2010-3, Australia.

ILO (2013) Global Employment Trends, Recovering from a second jobs dip, Geneva. Access online report at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_202326.pdf

International Labour Organization (2016). Women at Work Trends 2016. International Labour Organization. Geneva. 2016

International Monetary Fund, (2012) "Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity" September 2013 SDN/13/10. IMF Discussion paper

Jaumotte, F., 2003, "Labour Force Participation of Women. Empirical Evidence on the Role of Policy and Other Determinants in OECD Countries," OECD Economic Studies No. 37 (Paris).

Jayachandran, S. (2015). The Roots of Gender Inequality in Developing Countries. Annual Review of Economics, 7(1).

Klugman, J., and S. Twigg. 2012. "The Role of Laws and Institutions in Expanding Women's Voice, Agency, and Empowerment." In The World Bank Legal Review: Legal Innovation and Empowerment for Development, edited by Cisse H., S. Muller, C. Thomas, and W. Chenguang. Washington: World Bank

Levanon, Asaf, Paula England, and Paul Allison. 2009. "Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950–2000 U.S. Census Data." Social Forces 88 (2): 865–981.

Lund, F. (2006) "Working People and Access to Social Protection" in Razavi, S. and S. Hassim (2006) Gender and Social Policy in a Global Context. Geneva: UNRISD

Mehmeti, Ilire, Dobranja, Dita, Beqiri, Gent, and Hashani, Alban (2017), Women's Entrepreneurship: an analysis on doing business in Kosovo, Riinvest Institute, Prishtina.

Mehmeti, Ilire, Dobranja, Dita, Beqiri, Gent, and Hashani, Alban (2017), Women in the Workforce: a gender analysis of the labour market in Kosovo, Riinvest Institute, Prishtina.

Nancy Folbre (2012). "The Care Economy in Africa: Subsistence Production and Unpaid Care." Plenary paper prepared for presentation at the African Economic Research Consortium (AERC) Biannual Research Workshop, December 2-5, 2012, Arusha, Tanzania.

Norando, G.C. 2010. "Essays on Infrastructure, Female Labor Force Participation and Economic Development." University of Iowa, Iowa Research Online. <http://ir.uiowa.edu/etd/658>.

Oaxaca, R. (1973) "Male-Female Wage Differentials in Urban Labour Markets", International Economic Review, 14(3): 693-709.

Ruhm, C.J., 1998, "The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe," The Quarterly Journal of Economics, Vol. 113, Issue 1: 285-317.

Sorenson, Elaine (1990), "The crowding hypothesis and comparable worth issue", Journal of Human Resources 25 (1): 55-89.

Thévenon, Olivier. 2013. Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD, OECD Social, Employment and Migration Working Paper 145, Paris

UN WOMEN (2015). Progress of the World's Women 2015-16, New York: UN Women. Access online report at: <http://progress.unwomen.org>

United Nations Development Programme. (2016). Kosovo Human Development Report 2016: Making the Labour Market Work for Women and Youth. Available at: <http://www.ks.undp.org/content/kosovo/en/home/library/poverty/kosovo-human-development-report-2016.html>

Valeria Esquivel, Debbie Budlender, Nancy Folbre, and Indira Hirway (2008) "Explorations: Time-use Surveys in the South", Feminist Economics, 14: 3, 107-152

Women, Business and the Law. (2014). Removing Restrictions to Enhance Gender Equality. World Bank. Published by Bloomsbury. Available at: https://books.google.com/books?id=VbTDAQAQBAJ&pg=PA121&lpg=PA121&dq=maternity+leave+macedonia+100%25&source=bl&ots=5e_et080Ev&sig=p6MOe37IKoT7-26JZ0DQOGUrV-Q&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwjV277X84rTAhUGAxoKHfI3AisQ6AEITDAI#v=onepage&q=maternity%20leave%20macedonia%20100%25&f=false

Women's Economic Forum (2017), Agenda for women's economic empowerment in Kosovo (ALB), Riinvest Institute, Prishtina.

World Economic Forum (2016). "The Global Gender Gap Report 2016". World Economic Forum. Geneva. 2016

