

Roli i gjyqtarëve shqiptarë në zbatimin e standardeve të BE-së (Direktiva 2019/1158) në lidhje me "Ekuilibrin midis punës dhe jetës personale për prindërit dhe kujdestarët"



Prof. Dr. Arta Mandro

1

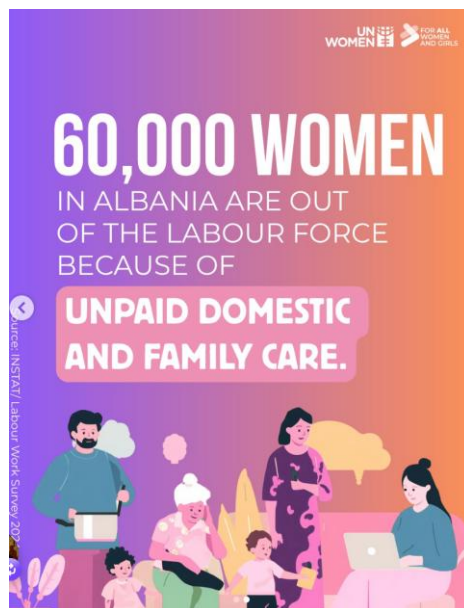
- "Ekuilibrin midis punës dhe jetës personale për prindërit dhe kujdestarët"
- Koloriti lokal – dimensionimi global

Arta Mandro



Prof.Dr. Arta Mandro

2



3

Pse?
Instat
2025

- Burrat janë më shumë prezent në tregun e punës sesa gratë. PSE?
 - respektivisht 82,3 % dhe 69,3 % për moshat 15-64 vjeç.
- Shkaqet e inaktivitetit ndryshojnë nga njëra gjini në tjetrën. PSE?
 - 14,0 % e grave deklarojnë se janë inaktive në tregun e punës, duke përbushur detyrat shtëpiake, vetëm 0,4 % e burrave e deklarojnë këtë si shkak inaktiviteti.
 - <https://www.instat.gov.al/media/aimnosvx/pressrelease-gra-dhe-burra-2025.pdf>

4

- 1 në 4 gra në Shqipëri është jashtë tregut të punës për shkak se duhet t'i përkushtohet familjes, ndërsa 1 në 5 janë të vetëpunësuar, duke pasur dy herë më pak gjasa se burrat, për pavarësi ekonomike.
- Dhuna digjitale dhe puna e papaguar mbeten ndër format më të përhapura të diskriminimit gjinor.
- Studimet tregojnë se gratë shpenzojnë 21,74 për qind të kohës gjatë ditës për punë të papaguara si gatimi, pastrimi dhe kujdesi për fëmijët, ndërsa burrat kontribuojnë vetëm 3,47 për qind

5

Kuadri ligjor shqiptar

- Kushtetuta e RSH
 - Martesa dhe familja gëzojnë mbrojtjen e veçantë të shtetit.
 - Fëmijët, të rinjtë, gratë shtatzëna dhe nënat e reja kanë të drejtën e një mbrojtjeje të veçantë nga shteti.
- Dy terrenet me më shumë rëndësi në jetën tonë – Familja dhe puna os puna dhe familja
- Kodi i punës dhe legjislacioni rregullator i marrëdhënieve të punës
- Kodi i familjes dhe legjislacioni rregullator

6

Ligji 64/2025 “Për barazinë gjinore”

- Neni 32: **Vlerësimi i punës së papaguar**

- 1. Puna e papaguar vlerësohet kontribut për zhvillimin e familjes dhe të shoqërisë, kur gratë dhe burrat:

- a) kujdesen për mirëqenien e familjes;
- b) kujdesen për fëmijët;
- c) kujdesen për anëtare/anëtarë të tjerë të familjes;
- ç) punojnë në bujqësi dhe ekonomi familjare.

2. Subjektet e përcaktuara në pikën 1 të këtij neni përfitojnë nga shërbimet në komunitet, politikat e kujdesit shëndetësor dhe sociale, politikat e punës dhe të punësimit, si dhe të aftësisë dhe të formimit profesional, në bazë të legjislacionit në fuqi.

7

Ligji 64/2025 “Për barazinë gjinore”

- 3. Institucionet publike hartojnë dhe miratojnë politika për shërbime publike, infrastrukturore, teknologjike, të kujdesit social, për fëmijët dhe për personat e moshës së tretë, për personat me aftësi të kufizuara, si dhe të tjerë që kanë nevojë për kujdes, përmes përshtatjes së rregullave për punën e papaguar të grave dhe burrave.
- 4. Institucionet publike hartojnë dhe miratojnë politika për balancën punë-jetë duke nxitur pjesëmarrjen e grave e të të rejave në tregun e punës, ndërgjegjësimin për ndarjen e barabartë të përgjegjësisë të kujdesit midis burrave dhe grave, duke marrë masa për eliminimin e hendekut gjinor në të ardhura dhe paga, si dhe zbatimin e tyre nga subjektet private.
- 5. **Punëdhënëset/punëdhënësit publikë dhe privatë rishikojnë rregullat e punësimit, dispozitat e kontratave individuale dhe kolektive të punës, me qëllim përfshirjen e rregullave për orare fleksibël dhe të reduktuara pune, si dhe kryerjen e punës në distancë.**

8

Ligji 64/2025 “Për barazinë gjinore”

- 6. Këshilli i Ministrave, me propozimin e ministrisë përgjegjëse në fushën e punës e të punësimit dhe ministrisë përgjegjëse për çështjet e barazisë gjinore, merr masa për hartimin e politikave dhe rishikimin e legjislacionit për parashikimin e rregullimeve fleksibël ose me orare të reduktuara pune për prindërit, kujdestaret/kujdestarët deri në një moshë të caktuar të fëmijës dhe anëtarët/anëtarët e tjerë të familjes që përkujdesen për të afërmet/afërmit.
- 7. Instituti i Statistikave, jo më pak se një herë në 4 vjet, publikon anketën e harmonizuar për përdorimin e kohës.

9

Neni 26

- 2. Ndalohet diskriminimi në përzgjedhjen e një kandidateje/kandidati për punë, në marrëdhëniet e punës dhe përfundimin e marrëdhënieve të punës nga punëmarrësja/punëmarrësi për shkaqe të lidhura me mundësinë për shtatzëni në të ardhmen, shtatzëni të planifikuar, shtatzëni, ndërprerjen e shtatzënisë dhe çdo rrethanë mjekësore që lidhet me shtatzëninë, mëmësinë, përgjegjësinë prindërore, gjendjen civile dhe/ose përgjegjësitë familjare. Nuk përbën diskriminim nëse vendi i punës është përcaktuar si punë e rëndë ose e rrezikshme për shëndetin e grave me fëmijë në gji dhe grave shtatzëna në bazë dhe në zbatim të Kodit të Punës.

10

Neni 29: Njoftimet diskriminuese

- 3. Përbën diskriminim specifikimi në njoftim i kërkesave ose parapëlqimeve, që kanë të bëjnë me gjendjen familjare dhe martesore apo me detyrimet familjare. Në njoftimet e punës është e ndaluar të kërkohej nga njoftuesja/njoftuesi informacion rreth jetës private ose familjare të aplikueses/aplikuesit.

11

Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi

- 9. “Mohim i një përshtatjeje të arsyeshme” është ajo formë diskriminimi që ndodh kurdoherë kur ka një mohim ose kundërshtim për të kryer ndryshime ose rregullime të domosdoshme e të përshtatshme, që nevojiten në një rast të veçantë dhe nuk imponojnë një barrë të tepruar, me qëllim që të sigurohet gëzimi dhe ushtrimi në baza të barabarta i të drejtave dhe lirive themelore, të njohura në kuadrin ligjor kombëtar, për personat me aftësi të kufizuara, ose të ndodhur në kushtet e tjera të përmendura në nenin 1 të këtij ligji.

12

Kodi i familjes

- Neni 1: Martesa, si një bashkëjetesë ligjore, mbështetet në barazinë morale dhe juridike të bashkëshortëve,
- **Kontributi kompensues:** Neni 147
- Gjykata mund të detyrojë njërin nga ish-bashkëshortët të derdhë për llogari të tjetrit një kontribut të destinuar për të kompensuar sa të jetë e mundur pabarazinë që mund të shkaktojë në jetën e tjetrit ndarja e pasurisë në zgjidhjen e martesës, përveç detyrimit për ushqim.
- Neni 50: Nga martesa lind detyrimi reciprok ... për ndihmë morale dhe materiale, për bashkëpunim në interes të familjes dhe të bashkëjetesës.

13

Kodi i familjes

- Neni 149 (lidhur me kontributin kompensues)
- Në përcaktimin e nevojave dhe të burimeve, gjykata merr në konsideratë:
 - a) moshën dhe gjendjen shëndetësore të ish-bashkëshortëve;
 - **b) kohën e shpenzuar dhe atë që i duhet të shpenzojnë për edukimin e fëmijëve;**
 - **c) kualifikimin e tyre profesional;**
 - **ç) predispozitën e tyre për punë të reja;**
 - d) të drejtat që ata gëzojnë dhe ato që parashikohen për të ardhmen;

14

QËLLIMI I DIREKTIVËS dhe PIKAT KYÇE

- Të përcaktojë të drejtat minimum
- Leja e baballarëve
- Leja e prindërore
- Leja e përkujdesësve (kujdestarët)
- Marrëveshje pune fleksibël
- Mbrojtja ligjore
- <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/work-life-balance-for-parents-and-carers.html>

15

‘Direktiva (BE) 2019/1158 e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 20 qershor 2019 mbi balancën punë-jetë për prindërit dhe kujdestarët

- Shfuqizoi Direktivën e Këshillit 2010/18/EU’464
- trajton barrierat strukturore përmes promovimit të përgjegjësive të përbashkëta prindërore duke ua bërë të mundur më shumë grave që të aplikojnë dhe të kenë role drejtuese.
- Mbështet barazinë gjinore përmes përmirësimit të lejes prindërore për baballarët dhe balancës punë-jetë

16

Konventa nr. 156 për Punëtoret me Përgjegjësi Familjare (1981),

- ratifikuar në vitin 2007,
- promovon barazinë gjinore në punësim duke siguruar që punëtoret dhe punëtorët me përgjegjësi përkujdesi në familje – sidomos gratë – të mos diskriminohen.
- Konventa bën thirrje për politika të vendit të punës që mbështesin balancën punë-jetë familjare/ personale, mundësi të barabarta dhe ndarjen e përgjegjësisë familjare.

17

Shqetësimet kryesore

- Normat shoqërore
 - përforcojnë rolet gjinore tradicionale,
 - kufizojnë autonominë e grave
 - i ngarkojnë ato së tepërmi me punë të papaguara të përkujdesit,
 - kufizojnë aksesin e tyre në punësim formal dhe përparim në karrierë.
- 25,3% e vajzave-grave që nuk janë të punësuar, nuk ndjekin shkollën apo formim profesional; kryejnë punë të papaguar përkujdesi, krahasuar me vetëm 0,2% të djemve/burrave në këtë kategori.
- DHBGJ-ja mbetet shqetësim kritik, me nivele të larta mosraportimi për shkak të stigmës, varësisë ekonomike nga dhunuesi dhe mbështetjes së pamjaftueshme institucionale.

18

Cilat janë rastet më tipike në gjykatë të lidhura me marrëdhëniet e punës

- Diskutim në grup
- Një punonjëse kthehet nga leja e lindjes. Punëdhënësi e vendos në një pozicion tjetër nga ai para lejes së lindjes.
 - Cilat mendoni se janë faktorët përkatës në përcaktimin nëse kjo do të ishte e ligjshme?
 - Si do ta trajtonit këtë skenar?
- Nëse një punonjëse ka kërkuar që të kalojë nga puna me kohë të plotë në punë me kohë të pjesshme pas lejes së lindjes por kjo nuk pranohet nga punëdhënësi?
 - Cilat janë problemet eventuale dhe ato ligjore?

19

Kostot dhe disa nga pasojat për punëdhënësin?

- Dhënia e dëmshpërblimeve
- Shpenzimet e mbrojtjes nga padia
- Shpenzimet ligjore të punonjësve
- Rikthimi në punë i punonjësve
- Publiciteti jo i mirë
- Morali i biznesit/kompanisë

20

Masat ligjore të ndërmarra nga Shqipëria

- Masa që synojnë trajtimin e problemit të punës së papaguar të përkujdesit dhe të balancimit të punës me jetën familjare përfshijnë:
 - lejen e barrëlindjes me pagesë (365 ditë, 80 %të pagës për 6 muajt e parë)
 - lejen prindërore për baballarët.
 - Kodi i Punës mundëson punën fleksibël për prindërit dhe kujdestarët.

21

Masat ligjore të ndërmarra nga Shqipëria

- leja për mbështetje me shërbim përkujdesi të paguar për personat me aftësi të kufizuara.
- Kodi i Punës mundëson punën fleksibël për prindërit dhe kujdestarët.

22

Janë masat ligjore të mjaftueshme?

- leja prindërore mbetet e nënshfrytëzuar nga baballarët,
- normat gjinore tradicionale shkurajojnë marrjen e lejes nga burrat.
- Politikat e vendit të punës nuk inkurajojnë fuqimisht ndarjen e përgjegjësiave prindërore, gjë që ndikon përparimin e grave në karrierë.

23

Vendimi i GjD të BE-së rrit mbrojtjen në punë për kujdestarët e fëmijëve me aftësi të kufizuara

- Case C-38/24 [Bervidi]
- Konventa e OKB e PAK (të drejtat e personave me aftësi të kufizuara) e ratifikuar nga Shqipëria
 - Nëse punëmarrësi është në kategorinë e PAK
 - Nëse një anëtar i familjes është në kategorinë PAK
- https://infocuria.curia.europa.eu/tabs/jurisprudence?sort=DOC_DATE-DESC&searchTerm=%22C-38%2F24%22&publishedId=C-38%2F24

24

Pyetje?
Faleminderit!

