



National Alliance for Social
Justice & Socio-economic rights



Koalicioni për drejtësi shoqërore dhe të drejta socio-ekonomike

Pandemia dhe Drejtësia shoqërore



Qendra për Politika dhe Avokim
Center for Policies and Advocacy



www.d4d-ks.org
Democracy for Development
Demokraci për zhvillim
Demokracija za razvoj



1. Aksidentet në formë statistikash

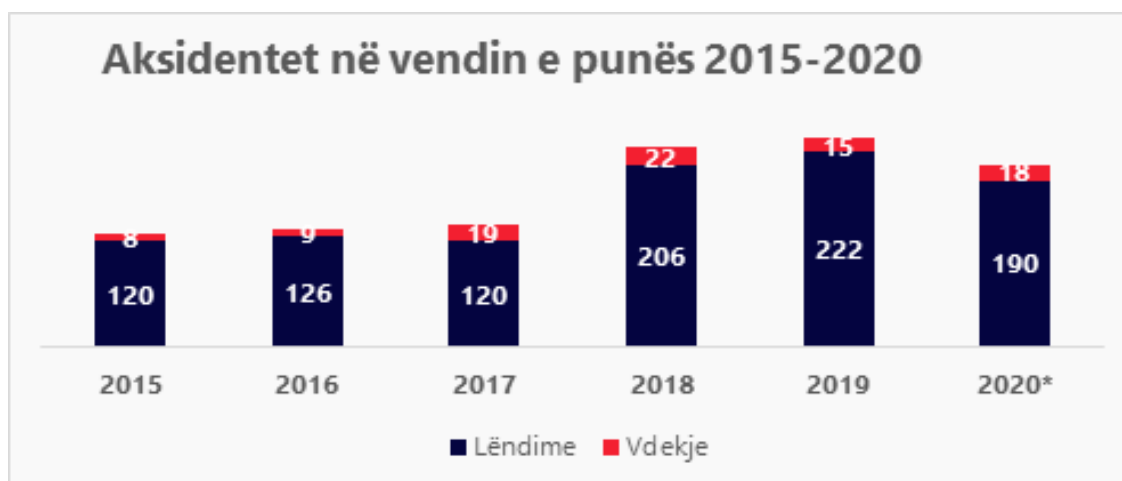
Në Kosovë papunësia vazhdon të jetë ndër më të lartat në Evropë poashtu edhe problemi më i madh social. Pikërisht fakti se një pjesë e madhe e rinisë është e papunë e "fsheh" një tjetër problem të madh për të cilin flitet pak – të drejtat e atyre që veçse janë në punë.

Nëse i referohemi statistikave zyrtare të pesë (5) vitëve të fundit (2015-2020), në vendin e punës janë aksidentuar 1075 të punësuar (335 në 100 mijë të punësuar), ndersa 91 prej tyre kanë humbur jetën ose 5 vdekje për 100 mijë të punësuar, që si shifër është gati tre herë me lartë se mesatarja e vendeve të Bashkimit Evropian. Nëse edhe më tutje merremi me statistika në Kosovë, nga janari deri në tetor të vitit 2020, janë raportuar 18 raste të vdekjes në vendin e punës, përderisa 180 puntorë kanë pësuar lëndime. Sektorët më të rrezikuar edhe më tutje vazhdojnë të jetë ndërtimtaria: 'ndërtimi i lartë' (banesa dhe objekte afariste), 'ndërtim i ulët (rrugë dhe infrastrukturë)'; sektori i minerave dhe mineraleve.

Për fat të keq numrat dhe "faktet e ftohta" shërbejnë si një nga burimet e pakta për të ilustruar gjendjen e rëndë të punëtorëve në Kosovë, sidomos të atyre në sektorin privat, për shkak se një pjesë e mirë e shkeljeve nuk raportohen fare. Ata pak punëtorë që flasin për shkeljet, që i dërgojnë lëndët në inspektorat dhe gjykata, kanë pak shpresë që rastet e tyre do të trajtohen dhe se kushtet e punës do t'u përmirësohen.

Derisa jemi të numrat dhe statistikat duhet ndalur edhe tek një aspekt mjaft i rëndësishëm. Inspektorati i punës në Kosovë, si në nivel qendror, si në atë rajonal raporton së ka mungesë të inspektorëve dhe operon në kushte jo të mira të punës. Aktualisht në Inspektoratin e Punës janë aktiv vetëm 33 inspektorë të cilët janë përgjegjes për mbikqyrjen e marrëdhënies së punës dhe sigurisë dhe shëndetit në punë.

Rritja e numrit të inspektimeve dhe të shqiptimit të masave ndeshkuese ndaj shkelësve të të drejtave në punë janë dy nga parakushtet themelore për përmirësimin e kushteve dhe të drejtave të punëtorëve. Në anën tjetër, fuqizimi i rolit të sindikatave, depolitizimi i tyre dhe strukturimi më i mirë në terren do të ishte një parakusht tjetër themelor, që do të kontribuonte në adresimin e të drejtave të punësuarve.



*Viti 2020 përfshinë periudhën Janar – Tetor, 2020

2. Pandemia dhe Policia e Kosovës

Ky vit ka qenë mjaft sfidues edhe për sektorin e sigurisë publike në Kosovë, pra për Policinë në veçanti. Duke qenë në vijë të frontit, policët dhe policet e Kosovës janë përballur me një mori sfidash dhe problemesh përgjatë pandemisë Covid-19. Që nga marsi i këtij viti, Policia e Kosovës ka numëruar rreth 1600 raste të infektuara me virusin SARS-CoV-2. Ndërsa deri më tani (Dhjetor 2020) kanë humbur jetën 12 zyrtar policor. Vlen të theksohet që Sindikata e Policisë së Kosovës ka bërë thirrje të vazhdueshme për sigurime shëndetësore, kërkesë e cila vazhdon të zvarritet që nga viti 2007 dhe rrezikon edhe më shumë shëndetin e këtij sektori. Përgjatë dy strukturave qeverisëse që u ndërruan në vitin 2020, pati probleme thelbësore në ekzekutimin e shtesave për policët dhe policet e Kosovës. Deri më sot ende nuk janë ekzekutuar shtesat nga muaji shtator.

Përgjatë kësaj periudhe, Koalicioni për drejtësi shoqërore dhe të drejta socio-ekonomike përmes Sindikatës së Policisë së Kosovës (SPK) ka filluar përpjekjet për të themeluar trupat dialoguese në nivel të degëve me qëllim që ta sjellë dialogun social në bazë. Këto trupa do të funksionalizohen me qëllim të fuqizimit të anëtarësisë së sindikatës, promovimin e politikave të mirëfillta të punës si dhe avancimin e rolit të grave në dialog social. Në total janë realizuar trajnimet në 7 regjione të sindikatës dhe përgjatë vitit të ardhshëm këto trupa do të funksionalizohen dhe do të vazhdojnë punën e tyre.



Foto 1. Trajnimi i trupave regjional të Sindikatës së policisë së Kosovës (Tetor), Koalicioni për drejtësi shoqërore dhe të drejta socio-ekonomike

3. Avancimi i të drejtave të punëtorëve dhe punëtorëve përmes sindikalizmit të barabartë

Sindikatat përfaqësojnë të drejtat e punëtorëve dhe punëtorëve, mirëpo kur bie fjala për përfaqësim në strukturat vendimmarrëse në nivel federate apo konfederate, burrat sindikalist vazhdojnë të jenë në krye të këtyre strukturave.

Nëse i pyesim anëtarët (burrat) e sindikatës, disa thonë që gratë nuk kandidojnë në pozita vendimmarrëse sepse kërkon më shumë angazhim përtej orarit të punës. Në anën tjetër për disa gra mund të qëndrojë ky argument por disa shprehen edhe se mungon vullneti i grave për të kandiduar dhe mbledhur vota pasi që sektori i sindikalizmit është shume sfidues dhe që historikisht ka “përzgjedhur” apo prioritetizuar burrat.

Që të japim pak kontekst, në vitin 2016 Federata e sindikatave të bashkuara për Arsim, Shkencë dhe Teknologji (SBASHK) si një ndër sindikatat më të fuqishme në numër të punëtorëve/punëtorëve në Kosovë, hulumtoi për përfaqësimin gjinor në sindikatë. Sipas tyre të punësuar në arsim janë 49 % burra dhe 51 % gra. Ndërsa në pozita vendimmarrëse përfaqësimi gjinor është mjaft i ulët. Në nivel dege, përfaqësimi i grave në pozita vendimmarrëse ishte më i ulët se 10 % ndërsa në nivel qëndror në Kongresin e SBASHK të vitit 2018 është zgjedhur për herë të parë një nënkryetare grua.

Në nivel të konfederatës, përfaqësimi gjinor është ende i ulët. Në kongresin e vitit 2017, Bashkimi i sindikatave të pavarura të Kosovës (BSPK) bëri përpjekjet për përfaqësim gjinor duke përzgjedhur një nënkryetare në nivel të konfederatës.

Megjithatë, sindikalizmi ka nevojë urgjente për përfaqësim të barabartë. Kjo sepse në çdo ligj apo akt nënligjor që prek punëtorët në përgjithësi, afekton punëtorët gra në veçanti. Sipas raportit statistikor “Punësimi dhe përfaqësimi i grave në Kosovë” nga Instituti GAP (2019), shkalla e papunësisë tek gratë ishte 32.7%. Kjo nënkupton politikat e punësimit duhet të fokusohen më shumë në gratë. Mirëpo, gratë e punësuaras hasin në një mori sfidash dhe rreziqesh në punën e tyre për të cilat flitet pak. Edhe gratë edhe burrat janë të rrezikuara në disa sektore të ekonomisë që përfshijnë ndërtimtarinë, shitjen me shumicë dhe pakicë apo bujqësinë. Disa gra punëtorë rrezikojnë edhe vendin e punës pas shfrytëzimit të lejës së lehonisë sidomos në sektorin privat.

Duke pasur përfaqësim të grave si anëtare në sindikata dhe më pas në pozita vendimmarrëse sindikale mund të ketë më shumë promovim të barazisë gjinore dhe sociale dhe integrim të mirëfilltë gjinor në politika dhe programe. Kjo kërkesë u parashtrua edhe në Kampin për barazi gjinore i cili u mbajt në shtator të këtij viti, ku ishin të ftuara gratë nga disa dege sindikale të BSPK-së. BSPK si konfederatë, ende ka një rrjet të grave jo-funksional që nga viti i kaluar.

Menjëherë pas kampit, Koalicioni jonë së bashku me BSPK ka realizuar takime me secilën dege sindikale për të bërë thirrje për përfaqësimin e grave në Kongresin e ardhshëm të Rrjetit të grave të BSPK.

Megjithatë, këtë vit u krijua edhe një sindikatë e re. Shoqata sindikale e punëtorëve social filloi aktivitetin në muajin nëntor dhe deri më tani numëron rreth 100 punëtorë dhe punëtorë sociale në të gjitha komunat e Kosovës. Sindikata është themeluar dhe udhëhiqet nga znj.

Dashurije Ahmeti e cila ka përvojë të gjatë në sindikalizëm.

Duke marrë këtë shembull pozitiv dhe duke avokuar më shumë për përfshirje të grave në sindikata dhe pozita vendimmarrëse brenda tyre dhe në sferën publike në përgjithësi, Koalicioni për drejtësi shoqërore dhe të drejta socio-ekonomike do të vazhdojë përpjekjet për promovimin e barazisë gjinore në çdo politikë dhe iniciativë.

4. Leje prindërore për barazi gjinore

Leja prindërore ose leja familjare është përfitim i punonjësve në dispozicion pothuajse në të gjitha vendet e botës. Leja prindërore ka qenë në dispozicion si një e drejtë ligjore ose program qeveritar për shumë vite, në një formë ose në një tjetër në shumë shtete.

Marrja e lejes prindërore nga baballarët është shumë e rëndësishme. Kjo konsiderohet si koha kur baballarët mund të zhvillojnë marrëdhënie më të mira me fëmijët e tyre dhe të mësojnë aftësi prindërore. Koha e kaluar për t'u kujdesur vetëm për fëmijët është ajo që i ndihmon burrat të bëhen baballarë më të mirë. Ekzistojnë gjithashtu prova që pjesëmarrja e baballarëve në jetën e fëmijëve të tyre që nga lindja ka rezultate pozitive dhe të qëndrueshme për zhvillimin e fëmijëve, siç janë përmirësimi i aftësive konjitive dhe emocionale, si dhe shëndetit fizik.

Përfshirja më e madhe e baballarëve në kujdesin e fëmijëve ka përfitime të mëdha edhe për gratë. Mirënjohja nga punëdhënësit që nënat dhe baballarët kanë përgjegjësi të barabarta në kujdesin ndaj fëmijëve të porsa-lindur mund të ndikojë shumë në përmirësimin e barazisë

gjinore në tregun e punës. Ndarja më e barabartë e përgjegjësiwe profesionale dhe familjare, nga ana tjetër, ka ndikim pozitiv në ekuilibrin punë-jetë në familje dhe karrierë. Leja e paguar gjithashtu ka efekt pozitiv në bizneset pasi promovon mbajtjen e punonjësve, rrit moralin dhe produktivitetin dhe zvogëlon mungesën dhe qarkullimin e stafit.

Sidoqoftë, kur baballarët nuk marrin leje prindërore, ajo forcon rolet gjinore tradicionale të grave si kujdestare kryesore të fëmijëve dhe rolin e baballarëve si kryesorë në krijimin e të ar-

 LEJA PRINDËRORE E PAGUAR DHE E PAPAGUAR NË RAJON DHE EVROPË	
SHTETI	LEJE PRINDËRORE E PAGUAR
KOSOVA	JO
SHQIPËRIA	PO
MAqedonia e Veriut	JO
MALI I ZI	PO
KROACIA	PO
GREQIA	PO
ROMANIA	PO
HUNGARIA	PO
AUSTRIA	PO
ITALIA	PO
ZVICRA	PO
ÇEKIA	PO
SLLOVAKIA	PO
NORVEGJIA	PO
POLONIA	PO
GJERMANIA	PO
FRANÇA	PO
BELGJIKIA	PO
HOLANDA	PO
DANMARKA	PO
FINLANDA	PO
LITUANIA	PO
LETONIA	PO
ESTONIA	PO
BULLGARIA	PO
SPANJA	PO
PORTUGALIA	PO
SUEDIA	PO

Kjo infografikë është zhvilluar si pjesë e projektit "Leja prindërore për barazi gjinore", që implementohet nga Demokraci për zhvillim, financohet nga Qendra Ndërkombëtare Olof Palme dhe mbështetet nga Qeveria Suedeze.

dhurave për familje. Për të ndryshuar këtë qëndrim shoqëror, janë të domosdoshme politikat familjare që i lejojnë të dy prindërit të ndajnë kohë në mënyrë të barabartë në kryerjen e përgjegjësiave prindërore dhe profesionale.

Në Kosovë, dy të tretat e popullsisë janë në moshë punë (15-66 vjeç). Sidoqoftë, pjesëmarrja e grave në tregun e punës në Kosovë vlerësohet të jetë më e ulta në Evropë. Një në pesë (18.6%) gra në moshë pune janë aktive në tregun e punës, krahasuar me rreth tre në pesë (58.3%) e burrave në moshë pune. Ndërsa, midis atyre që janë aktivë në forcën punëtore, papunësia është më e lartë për gratë sesa për burrat (31.8% krahasuar me 26.2%). Shkalla e punësimit tek gratë në moshë pune është vetëm 12.7%, krahasuar me 43.0% për burra.

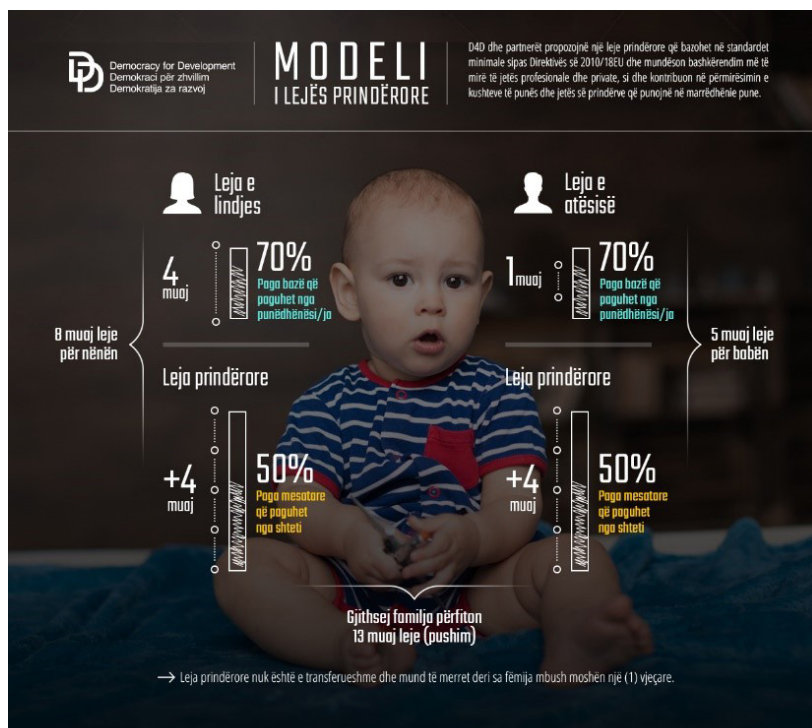
Hulumtimet tregojnë se gratë përballen me diskriminim në procesin e punësimit, veçanërisht nëse janë shtatzënë ose dëshirojnë të kenë fëmijë. Në një studim të të bërë nga D4D, 59.8% e të anketuarve besojnë se ka diskriminim ndaj grave në procesin e marrjes në punë. 53.2% e burrave dhe grave mendojnë se një nga arsyet pse gruaja nuk kërkon punë, janë përgjegjësitë që ajo ka të bëjë me kujdesin për fëmijën dhe të moshuarit.

Duke pasur parasysh që sistemi aktual i lejes së lindjes të nënave në Kosovë dhe modeli i ri i propozuar nga Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale nuk kujdesen për kërkesat e popullatës, D4D ka realizuar një studim për të vlerësuar gatishmërinë e burrave dhe grave për të marrë leje prindërore. Hulumtimet në mënyrë të vazhdueshme tregojnë se baballarët dëshirojnë të kalojnë më shumë kohë me të porsalindurit, por presioni shoqëror për t'u pajtuar me rolet tradicionale gjinore dhe ndikimin e perceptuar në karrierën e tyre, do të thotë që baballarët thjesht nuk kanë stimuj të mjaftueshëm për të marrë më shumë leje. Hulumtimi i fundit i realizuar nga D4D në Mars 2018 tregon se 30.6% e burrave në Kosovë do të merrnin lejen prindërore deri në 3 muaj nëse paguhet deri në 70% të pagës bazë të tyre, ndërsa 18% e burrave do të merrnin



Kjo infografikë është zhvilluar si pjesë e projektit "Leja prindërore për barazi gjinore", që implementohet nga Demokraci për zhvillim, financohet nga Qendra Ndërkombëtare Olof Palme dhe mbështetet nga Qeveria Suedeze.

30.6%
e burrave në
Kosovë do të
merrnin lejen
prindërore deri
në 3 muaj nëse
paguhet deri në
70% të pagës
bazë të tyre



Kjo infografikë është zhvilluar si pjesë e projektit "Leja prindërore për barazi gjinore", që implementohet nga Demokracia për zhvillim, financohet nga Qendra Ndërkombëtare Olof Palme dhe mbështetet nga Qeveria Suedeze.

OLOF PALME
INTERNATIONAL
CENTER

Sverige

të njëjtin kompensim deri në 6 muaj.

Për të kujdesur për kërkesat e popullatës dhe për të përafëruar modelin bazuar në provat aktuale shkencore dhe psikologjike në lidhje me ndikimin e lejes prindërore, D4D në konsultim me një gamë të gjerë të palëve të interesit përgjatë viteve 2017-2018 ka propozuar një skemë të lejes prindërore bazuar në minimumin e kërkesave të direktivës së BE-së (Direktiva 2010/18 / BE) ku katër muaj i janë dhënë nënës si leje lindjeje dhe një muaj i ndahet babait si leje atësie. Për më tepër, familja merr 8 muaj

leje prindërore, nga të cilat katër muaj janë ndarë për nënën dhe katër muaj i ndahen babait si e drejtë individuale. Një model i tillë mund të ndihmojë në forcimin e barazisë gjinore në kuadrin e roleve të punës, pagës dhe pjesëmarrjes në vendin e punës.

Politikat duhet të mbështesin familjet me prindër që punojnë në tre mënyra: (i) duke siguruar që prindërit kanë të drejtë të marrin leje prindërore për t'u kujdesur për fëmijët e tyre; (ii) sigurimin ose përkrahjen e përkujdesjes për fëmijët nga të dy prindërit; dhe (iii) ofrimin e mbështetjes financiare për kostot e lindjes së fëmijëve. D4D avokon për ndryshimin e propozuar në sistemin aktual dhe modelin e propozuar, përmes modelit i cili garanton lejen e lindjes për nënat, lejen e atësisë për baballarët dhe një ndarje jo të transferueshme të lejes prindërore dhe si për nënën ashtu edhe për babanë, krahas një ndarje të paguar dhe të papaguar.

Qëllmi kryesor i rekomandimeve është të zvogëlojë çekuilibrin gjinor në tregun e punës dhe shoqëri, të shkaktuar duke ofruar vetëm leje lindjeje për nënat. Politikat e tilla se mund të krijojnë efekt të vlefshëm dhe pozitiv për shoqërinë kosovare duke ofruar leje prindërore të paguar edhe babait, në fakt duke balancuar lejen prindërore midis të dy prindërve dhe duke thyer steroetipet gjinore në shoqëri për rolet tradicionale gjinore të mvëshura ndaj grave si kujdestare primare të fëmijëve.

5. Analizë e politikave të institucioneve shëndetësore dhe të punëtorëve shëndetësorë gjatë pandemisë COVID-19

Gjatë këtij viti Koalicioni për drejtësi shoqërore dhe të drejta socio-ekonomike përmes Federatës së Sindikatave të Shëndetësisë së Kosovës ka realizuar një analizë të shkurtër mbi gjendjen e institucioneve shëndetësore dhe të punëtorëve shëndetësorë gjatë pandemisë COVID-19.

Për më tepër, kjo analizë synon që të sjellë disa fakte dhe rekomandime kyçe të cilat do të mund të ndikojnë për të ulur numrin e të infektuarve përbrenda punëtorëve shëndetësorë si dhe përmirësimin e kushteve të punës së tyre përgjatë dhe pas pandemisë COVID-19.

Gjetjet kryesore

Prej fillimit të pandemisë, punëtorët shëndetësorë janë angazhuar me dedikim të madh profesional përkundër frikës se do të infektohen dhe se mund ta bartin virusin tek të tjerët, përfshirë familjarët e tyre¹. Mungesa e pajisjeve personale mbrojtëse, mbingarkesa në punë, trajtimi gjatë tërë kohës i pacientëve të infektuar dhe ekspozimi i shpeshtë i rasteve fatale si pasojë e COVID-19 mund të klasifikohen si faktorë psikosocial në vendin e punës².

Sipas raporteve të FSSHK-së dhe SHSKUK-së, 2321 punëtorë shëndetësorë janë infektuar me COVID-19 deri me datën 25 nëntor 2020 dhe 21 punëtorë deri me datën 15 Dhjetor 2020 kanë pësuar me humbje të jetës si pasojë e infektimit³. Ky numër kaq i lartë i të infektuarve i punëtorëve shëndetësorë llogaritet të ketë ndodhur si pasojë e shumë faktorëve, e që kryesisht ndërlidhen me mungesën e pajisjeve personale mbrojtëse, mungesën e trajnimeve për parandalimin dhe kontrollimin e infeksioneve, mungesën e përgatitjes për raste emergjente, mungesën e kuadrove dhe mungesën e sistematizimit të mirë të kuadrove ekzistuese, mungesën e koordinimit në mes të kujdesit primar dhe atij sekondar, etj.^{4 5}

Faktor tjetër shumë i rëndësishëm që ka ndikuar negativisht në përballjen me pandeminë është edhe buxheti i vogël i ndarë për sektorin e shëndetësisë dhe kapacitetet e institucioneve të shëndetësisë.

Palët e interesit u shprehën se për shkak të investimeve të ulëta në shëndetësi, kishte mungesë të madhe të kuadrove por edhe të pajisjeve të duhura mjekësore për t'u përballur me pandeminë COVID-19. Si rrjedhojë, në mungesë të pajisjeve personale mbrojtëse, shumë shpesh punëtorët shëndetësorë varehin nga donacionet e ndryshme, pasi që një shpërndarje e këtyre pajisjeve në mënyrë të organizuar dhe të bazuar në analizë të nevojave nga ana e institucioneve shtetërore kishte munguar.

Problem tjetër i identifikuar është mungesa e listës së sëmundjeve profesionale, me ç'rast punëtorët shëndetësorë nuk kanë mundësi të dëshmojnë për asnjë sëmundje që eventualisht

1 Liu Q, Luo D, Haase JE, et al. The experiences of health-care providers during the COVID-19 crisis in China: a qualitative study. *Lancet Glob Health*. 2020;8(6):e790-e798. doi:10.1016/S2214-109X(20)30204-7

2 Report of the Joint ILO/ÉHO Committee on Occupational Health Ninth Session Geneva, 18-24 September 1984

3 Raporti i FSSHK dhe SHSKUK

4 Sylja, B. (nëntor 2020). Intervistë e thelluar individuale.

5 Imeri, T. (nëntor 2020). Intervistë e thelluar individuale.

e marrin në vendin e punës⁶. Lista e sëmundjeve profesionale luan rol shumë të rëndësishëm në kompensimin e punëtorëve në rastet e sëmundjeve profesionale dhe gjithashtu në harmonizimin dhe zhvillimin e politikave mbi sëmundjet profesionale⁷.

Një tjetër faktor që do të mund të ndikonte që numri i punëtorëve shëndetësorë të infektuar me COVID-19 të ishte më i ulët dhe në të njëjtën kohë edhe të mos rrezikohej shpërndarja e virusit në mes pacientëve, duket të jetë mungesa e një institucioni shëndetësor (spital COVID-19) i cili do t'i trajtonte vetëm pacientët e infektuar me COVID-19. Në këtë mënyrë, profesionistët shëndetësor besojnë që oksigjenimi për pacientët do të ishte më funksional si dhe punëtorët shëndetësor do të mund të punonin me rotacion dhe të përgatitur mirë me pajisje personale mbrojtëse, gjë që do të ndikonte në parandalimin e përhapjes së virusit.^{18 19}

Rekomandimet

Në bazë të gjetjeve të kësaj përmbledhjeje, janë një sërë rekomandimesh që mund t'u vijnë në ndihmë hartuesve të politikave dhe palëve të interesit që të ndërmarrin veprime në mënyrë që gjendja e institucioneve shëndetësore dhe e punëtorëve shëndetësorë të përmirësohet përgjatë por edhe pas pandemisë COVID-19.

1. Rritja e buxhetit për shëndetësi. Duke qenë se të dhënat e publikuara në Eurostat, tregojnë se në sektorin e shëndetësisë në Kosovë shpenzohen vetëm 2,5% e Bruto Produktit Vendor, që njëherit e renditë Kosovën si shtetin me shpenzimet më të ulëta në këtë sektor krahasuar me shtetet fqinje dhe shtetet e Bashkimit Evropian, poashtu, nëse krahasohet numri i shtretërve për 100 mijë banorë, vërehet se Kosova ka kapacitete shumë më të ulëta sesa shtetet fqinje dhe shtetet e Bashkimit Evropian.⁸Rritja e buxhetit për shëndetësi do të ndikojë drejtëpërsëdrejti në përmirësimin e gjendjes dhe rritjen e indikatorëve të cilësisë në ofrimin e shërbimeve shëndetësore.

2. Planifikimi dhe furnizimi më i mirë dhe i qëndrueshëm me pajisje personale mbrojtëse. Në mënyrë që të rritet sa më shumë siguria në punë për punëtorët shëndetësorë, është jashtëzakonisht e rëndësishme dhe urgjente që në vazhdimësi të bëhet një analizë e nevojave për pajisjet personale mbrojtëse për të gjitha institucionet shëndetësore në vend, pa marrë parasysh llojin e shërbimeve shëndetësore që ofrohet në ato institucione. Furnizimi i rregullt dhe aftësimi i punëtorëve shëndetësorë mbi përdorimin korrekt është dëshmuar që ndikon shumë në parandalimin e COVID-19.

3. Shtimi i kuadrove dhe rritja e investimeve në sektorin e shëndetësisë. Ashtu sikurse trajtohet edhe tek gjetjet kryesore të këtij dokumenti, Kosova ka numër të vogël të punëtorëve shëndetësorë, andaj vendimmarrësit duhet urgjentisht të fillojnë të bëjnë një strategji se si të rritet numri i punëtorëve shëndetësorë për t'u përballur me nevojat e banorëve të vendit

⁶ Zulfijaj A. (nëntor 2020). Intervistë e thelluar individuale.

⁷ Kim EA, Kang SK. Historical review of the List of Occupational Diseases recommended by the International Labour organization (ILO). Ann Occup Environ Med. 2013;25(1):14. Published 2013 Aug 5. doi:10.1186/2052-4374-25-14

⁸ Eurostat. 8. Enlargement countries - health statistics. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Enlargement_countries_-_health_statistics.

në harmoni me udhëzimet e Organizatës Botërore të Shëndetësisë. Rritja e investimeve në shëndetësi duhet të përkthehet në kushte më të mira të punës për punëtorët shëndetësorë, më shumë pajisje profesionale mjekësore gjë që do t'i rriste kapacitetet e institucioneve shëndetësore dhe do të ndikonte në cilësinë e shërbimeve shëndetësore për pacientët.

4. Organizimi i trajnimeve për parandalimin dhe kontrollimin e infeksioneve si dhe i trajnimeve për reagime emergjente. Trajnimet për parandalimin dhe kontrollimin e infeksioneve si dhe ato për reagime emergjente kanë munguar edhe para pandemisë por edhe përgjatë pandemisë COVID-19. Mungesa e shkathtësive të punëtorëve shëndetësorë mbi përballjen me situata pandemike automatikisht ndikon në rritjen e numrit të të infektuarve me virus brenda stafit por edhe tek pacientët. Andaj, është e rëndësishme që trajnime të tilla të ofrohen në vazhdimësi për punëtorët shëndetësorë edhe përgjatë pandemisë duke i organizuar ato virtualisht nëse kushtet momentale nuk e mundësojnë organizimin fizik të trajnimeve.

5. Hartimi dhe zbatimi i Listës së sëmundjeve profesionale. Në mënyrë që të rritet siguria në punë, është jashtëzakonisht e rëndësishme që sa më parë të hartohet dhe të filloj zbatimi i Listës së sëmundjeve profesionale. Në këtë mënyrë, punëtorët shëndetësorë do të mund të kompensoheshin në rastet e sëmundjeve profesionale. Gjithashtu, posedimi i kësaj liste do të mund të ndikonte në harmonizimin dhe zhvillimin e politikave mbi sëmundjet profesionale.

6. Koordinim më i mirë në mes të nivelit primar dhe atij sekondar. Ani pse Kosova ka një sistem të decentralizuar të shëndetësisë, ka shumë hapësirë për përmirësim të koordinimit ndërmjet nivelit primar dhe atij sekondar të mjekësisë. Posaçërisht në një situatë të tillë pandemike, një koordinim më i mirë në mes të këtyre dy niveleve do të mund të rezultonte edhe me një strategji të përbashkët për përballje me COVID-19 e cila do të përfshinte testimin dhe gjurmimin e pacientëve të infektuar dhe poashtu fuqizimin e rrjetit të shpërndarjes së pajisjeve personale mbrojtëse për punëtorët shëndetësorë.

7. Përkrahje më e madhe institucionale për punëtorët e infektuar me COVID-19. Duke qenë se në njërin anë punëtorët shëndetësorë i përkasin grupit me rrezikshmëri të lartë për t'u infektuar me COVID-19, dhe në anën tjetër është shumë e rëndësishme që të mos rrezikohet shëndeti i tyre pasi që kjo do të ndikonte drejtpërdrejt në cilësinë e shërbimeve shëndetësore përgjatë pandemisë, është e domosdoshme që institucionet qeveritare përkatëse ta rrisin përkrahjen e tyre për punëtorët shëndetësorë të infektuar me COVID-19, qoftë përmes shtesave financiare apo përmes trajtimeve mjekësore dhe sigurimit falas të ilaçeve për trajtim. Kjo do të mund të ndikonte në motivimin e punëtorëve shëndetësorë dhe do të ishte edhe shprehje e mirënjohjes dhe vlerësimit për angazhimin e tyre profesional përgjatë pandemisë.

6. Analizë e projekligjit të Inspektoratit të Punës

Ligji për inspektorat të punës është hartuar në vitin 2002 dhe nuk ka pësuar ndonjë ndryshim fundamental që nga ajo kohë. Vetëm në vitin 2008 është amendamentuar, mirëpo kjo nuk ka paraqitur ndonjë ndryshim rrënjësor në ligj për arsye se është bërë më shumë për arsye procedurale. Arsyeja procedurale e amendamentimit është shpallja e pavarësisë së Kosovës, dhe rrjedhimisht kështu përvetësimi i ligjeve nga koha e administrimit të UNMIK-ut. Rrje-

dhimisht për 18 vite, Inspektorati i Punës ka funksionuar përmes një ligji që ka pasur mangësi dhe zbrazëtira të dukshme, dhe kështu në shumicën e rasteve është improvizuar qoftë përmes rregulloreve ose praktikave të pashkruara. Përderisa përgjatë gjithë kohës ka pasur diskutime për intervenime përmes legjislacionit në këto zbrazëtira dhe mangësi, vetëm në vitin 2018 është arritur që të iniciohet procedura e hartimit të ligjit të ri për inspektoratin.

Që nga ajo kohë janë ndërruar tre qeveri, përkitazi tre legjislatura, dhe draft ligji për Inspektoratin e punës ende ka mbetur draft ligj. Ministria e punës dhe mirëqenies sociale (MPMS) në vitin 2018 sponsorizoi draft ligjin për inspektoratin e punës. Ky ligj është draftuar përmes një grupi punues ku kanë qenë të përfshirë ndër të tjera edhe shoqëria civile. Në konsultimet publike ka pasur komente nga organizata si OSBE, institucione bankare, dhe po ashtu nga zyra e kryeministrit, mirëpo pothuajse të gjitha janë refuzuar, dhe arsyet e refuzimit janë me bazë. Kështu, draft ligji fillestar nga MPMS është proceduar tek komisioni për shëndetësi dhe mirëqenie sociale (KSHMS). Komisioni pas diskutimit të brendshëm ka ardhur edhe me komente, po ashtu edhe ndërhyrje në draft ligj. Ky version i draft ligjit është paraparë në agjendën legjislative të qeverisë, dhe po ashtu edhe në agjendën e kuvendit, mirëpo nuk ka arritur që të procedohet në këtë të fundit. Më 19 Korrik, 2019 jep dorëheqje kryeministri Ramush Haradinaj, dhe pastaj shpërbëhet kuvendi që e dërgoi vendin në zgjedhje të reja. Më 6 tetor, 2019 mbahen zgjedhjet e reja dhe pas 5 (pesë) muajve, më 3 shkurt 2020 votohet qeveria e re me kryeministër Albin Kurtin, dhe kështu ligji për inspektoratin e punës kthehet në pikën zero, mirëpo prap vendoset në agjendë legjislative. Më 25 mars, 2020 përmes mocionit të mosbesimit bie qeveria e re, dhe me 3 qershor, 2020 votohet një qeveri e re me kryeministër Avdullah Hotin dhe prapë draft ligji për inspektoratin e punës kthehet në pikën zero dhe vendoset në agjendë legjislative.

Vlen të cekët që ministri i punës dhe mirëqenies sociale, z. Skënder Reçica, që ka sponsorizuar ligjin e inspektoratit të punës në vitin 2018 tani është po ashtu ministër i MPMS. Ky dokument synon të analizojë të gjitha draftet e ligjeve, dhe po ashtu ligjin aktual, kështu rrjedhimisht duke treguar rrjedhën e ndryshimeve, të tregojë mangësitë në draft ligjin e propozuar, dhe të ofrojë rekomandime duke u bazuar edhe në praktikën në vendet tjera.

Narracioni i draft ligjit

Draftimi i ligjit të ri për inspektoratin e punës filloj në vitin 2017, nga Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale së bashku me aktorë të ndryshëm të fushës së sigurisë dhe shëndetit në punë. Pas draftimit të këtij ligji, ndonëse me mangësi që në këtë punim adresohen tek rekomandimet, ky draft kaloi nëpër një proces të diskutimit publik ku shumica e komenteve të marra nuk u pranuan për revidim të ligjit.

Pas përfundimit të procesit të diskutimit publik, ligji kaloi tek Komisioni për Shëndetësi dhe Mirëqenie Sociale për diskutim në komision. Komisioni komentoi draft ligjin dhe me komentet e tyre draft ligji u bë gati për votim në Kuvend. Ky draft ligji, ndonëse në agjendë legjislative, nuk arriti Kuvendin e Kosovës dhe në Qershor, 2019 bie Qeveria Haradinaj dhe kështu ligji rikthehet në fazën fillestare.

Draft ligji pasi rikthehet në fazën fillestare, përgjatë Qeverisë Kurti, vendoset prapë të jetë pjesë e diskutimit publik. Kësaj rradhe Ministria merr parasysh pothuajse të gjitha komentet të vendosura në draft ligjin paraprak nga Komisioni i kaluar. Kështu draft ligji i ri është në linjë me komentet e vendosura nga Komisioni, mirëpo as ky nuk arrin të vendoset në votim pasi që përmes mocionit të mosbesimit bie Qeveria Kurti. Në këtë pikë, kjo është e 3-ta Qeveri që po e trajton këtë draft ligj. Më poshtë në mënyrë tabelare janë vendosur ndryshimet e bëra nga Komisioni tek draft ligji i Ministrisë.

Ndryshimet në draft ligjin e MPMS-së nga komentet e Komisionit për Shëndetësi dhe Mirëqenie

Nenet e ndryshuara	Ndryshimet
Neni 7, pika 1	Shërbyes civil = nënpunës civil
Neni 8, pika 2.2	Drejtor i përgjithshëm = drejtor ekzekutiv
Neni 8, pika 5	Fshihet pjesa që përcakton që numri i inspektorëve të jetë 1 inspektor:4000-5000 të punësuar
Neni 9, pika 3.1	Hiqet pjesa administrative nga përgjegjësite e Drejtorit Ekzekutiv të IP-së
Neni 9, pikat 3.4	Vendoset që Drejtori Ekzekutiv duhet të hartojë dhe propozojë raport vjetor të performancës të IP-së.
Neni 10, pika 2.1	Tek kualifikimet përkatëse universitare hiqet ekonomia nga drejtimet e mundshme
Neni 25, pika 4	Afati maksimal për pagesë të gjobës zvogëlohet nga 90 në 30 ditë
Neni 26, pika 4	Afati maksimal për përgjigje në ankesa bëhet nga 30 në 60 ditë
Neni 27	Vendoset që përcaktimi i organit për shqyrtim të ankesave vendoset bëhet nga drejtori ekzekutiv
Neni 29	Vendoset që 40% të gjobave të shkojnë në buxhet të inspektoratit

Draft ligji në krahasim me ligjin e tanishëm

Pasi që draft ligji i tanishëm ka ndryshuar rrënjësisht ligjin e tanishëm, këto ndryshime nuk janë bërë në formë tabelare por vetëm ndryshimet kryesore janë të paraqitura më poshtë:

1. Janë detajizuar kompetencat dhe kapacitetet për pozitat e kryeinspektorit, inspektorëve
2. Është vendosur pjesa e definicioneve që rregullon llojet e inspektimeve
3. Është shtuar pjesa e ngritjes së kapaciteteve përmes trajnimeve për inspektorë
4. Janë shtuar kriteret profesionale për inspektorë.
5. Është krijuar kriteri i provimit profesional mirëpo mungon kjartësimi për të
6. Mundësohet ftuarja e specialistëve nga fushat e ndryshme
7. Është përcaktuar mënyra e përzgjedhjes së shkallës së dytë.

Rekomandimet

- Zëvendës Drejtorët duhet të kenë kompetenca të qartësuar, dhe punë të definuar. Kjo duhet të rregullohet me rregullore të punës të inspektoratit që veçanërisht vendos zv. drejtorët në pozitën e koordinimit/menaxhimit të drejtorëve rajonal në fushat e tyre respektive
- Pjesa e testimit të inspektorëve duhet të përfshijë të gjithë inspektorët e tanishëm, dhe po ashtu edhe çdo inspektor të ri. Testimi duhet të rregullohet në kuadër të Institutit të Administratës Publike, dhe pyetjet dhe komisioni duhen të përbëhen nga Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Ministria e Administratës Publike, dhe ekspertë të jashtëm.
- Ankimimi në ligjin e ri duhet të rregullohet në linjë me ligjin për organizimin e administratës shtetërore.
- Të rregullohet ose përmes ndonjë akti tjetër, ose si pjesë e draft ligjit, aspekti gjinor në inspektorat të punës. Kjo parasheh rritje deri në 50% të inspektoreve gra duke përfshirë edhe ndarje të barabartë në pozita.
- Inspektimet duhet të ndahen në dy fushëveprime: siguria dhe shëndeti në punë dhe marrëdhënia në punë. Inspektorët duhet të ndahen bazuar në fushëveprimet e përmendura.
- Zyret rajonale duhet të kenë kompetenca më të avancuara që e mundësojnë përpilimin e planit të punës, dhe politikave, në bazë të nevojave të regjionit. Kjo mundëson që sektorët e veçantë në regjione të caktuara të kenë qasje adekuate që përshtatet me nevojat.
- Gjobat të jenë të ekzekuteshme dhe të mos ndalen gjatë ose pas ankimit deri në vendim të shkallës së fundit.
- Numri i inspektorëve të përcaktohet në bazë të numrit të punësuarve.
- Duhet miratuar një ligj i veçantë që rregullon inspektimet në nivel nacional, i cili do të ndihmonte në koordinimin e të gjitha inspektorateve që operojnë në Kosovë

7. Reforma e Sistemit Pensional – Fondi Për Sigurime Sociale

Sistemi pensional dhe invalidor i ish Jugosllavisë së bashku me sistemin e aplikuar aktualisht në Kosovë, paraqesin problem madhor për shumicën e pensionistëve aktualë si dhe për gjeneratat tash në moshë të mesme, e në veçanti për gjeneratat e reja të punësuar pas vitit 2002. Duke ndarë vitet, periudhat e punës para vitit 1999 (shtylla e parë që menaxhohet nga MPMS) dhe asaj pas vitit 2002 (Trusti pensional apo shtylla e dytë) ka krijuar pakënaqësi tek një numër i madh i qytetarëve kosovarë, duke iu pamundësuar atyre mbrojtje të mirëfilltë sociale, përkatësisht me një rrezik që i kanoset gjeneratave të ardhshme. Dy shtyllat, janë tërësisht të ndara dhe nuk kanë ndërlidhshmëri me njëra tjetrën.

Edhe 12 vjet pas shpalljes së pavarësisë, Qeveria e Kosovës akoma nuk ka arritur të ndërtojë një sistem bazik të sigurimeve sociale në mënyrë që qytetarët të kenë një jetë të dinjitetshme, që u garantohet edhe me Nenin 21 të Kushtetutës së Republikës së Kosovës. Që nga miratimi i Kushtetutës, asnjë Qeveri nuk e ka zbatuar Nenin 51 [Mbrojtja Shëndetësore dhe Sociale].

Situata aktuale:

Sistemi i pensioneve të Kosovës është dizajnuar të jetë i thjeshtë dhe i qëndrueshëm në aspektin fiskal, duke siguruar mbulim adekuat për qytetarët. Disa prej sfidave me të cilat ballafaqohet sistemi i pensioneve dhe beneficioneve burojnë nga korniza aktuale legjislative, duke mundësuar përfitime nga më shumë se një skemë, duke favorizuar vetëm disa grupe të përfituesve dhe krijuar presion fiskal në buxhet.

Sidoqoftë, qëndrueshmëria fiskale dhe drejtësia e sistemit të pensioneve sot janë vënë në rrezik, duke shtuar skemat pensionale të pa planifikuara nga viti në vit, pa marrë parasysh ndikimin, pranueshmërinë ose nevojat aktuale të mirëqenies së tyre.

Vështirësitë në zbatimin e 23 skemave pensionale nga Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, shumësia e ligjeve të ashtuquajtura të veçanta (13), rritja e vazhdueshme e skemave pensionale dhe sociale, pabarazia sociale në mes të përfituesve të kategorive të njëjta, trajtimi jo i barabartë i personave me aftësi të kufizuara, janë vetëm disa nga problemet kryesore të sistemit.

Përveç këtyre problemeve, mungesa e një sistemi të sigurimeve sociale të bazuar në kontributet e të punësuarve dhe punëdhënësve, mungesa e një ligji bazik dhe unik që rregullon dhe menaxhon pensionet dhe beneficionet nga sigurimi social për të gjitha kategoritë, si dhe paqëndrueshmëria financiare që na prin në të ardhmen, përbëjnë arsyet kryesore të nismës së përgatitjes së një reforme.

Sistemi Aktual:



Shtylla e parë:

Pensionet nga shtylla e parë së bashku me skemat e pensioneve të veçanta në Kosovë përbëjnë pjesën më të madhe të sistemit të pensioneve;

Menaxhohen nga MPMS përmes Departamentit të Pensioneve dhe Departamentit për Familje të Dëshmorëve dhe Invalidëve të Luftës;

22 skemat pensionale;

13 ligje në fuqi;

- 250 000 përfitues me rreth 400.0 milionë euro;



Shtylla e dytë:

- Kursimet e obligueshme pensionale në llogari individuale në Fondin Pensional të Kosovës ku punëdhënësit dhe punëmarrësit kontribuojnë me minimum nga 5% të pagës;

- Pagesa e pensionimit nga shtylla e dytë nuk mund të zgjasë më shumë se 8 vjet dhe 4 muaj (100 muaj) - nuk përfitohet pension nga kjo shtyllë për sa kohë që i pensionuari është gjallë;

- Jo i liberalizuar.

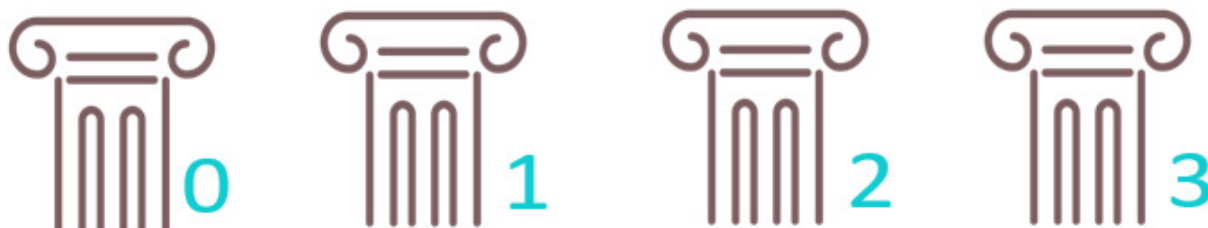
Objektiva e reformës:

Objektivë e përgjithshme e reformës së propozuar, është ofrimi i stabilitetit dhe garantimi për të gjithë qytetarët kosovarë që kanë nevojë për mbrojtje sociale, duke reformuar dhe modernizuar sistemin pensional dhe invalidor sipas standardeve ndërkombëtare dhe nevojave socio ekonomike të vendit.

Qëllimi është që të krijojmë një kornizë të përgjithshme ligjore dhe të qëndrueshme të sistemit pensional, invalidor dhe fushave tjera nga sigurimi social duke krijuar qëndrueshmëri dhe stabilitet financiar të vendit.

Si do të duket reforma:

Me zbatimin e reformës, mbrojtja sociale dhe sistemi i sigurimeve sociale në Kosovës do të organizohet në katër shtylla: Shtylla Zero, Shtylla I, Shtylla II, dhe Shtylla III).



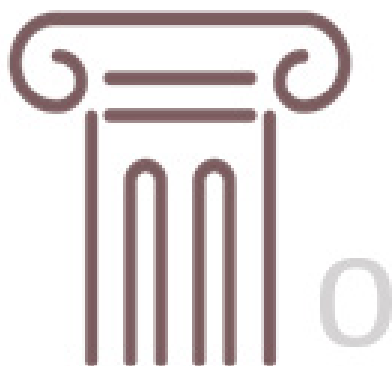
Risi e këtij sistemi do të jetë dizajnimi i shtyllës së parë të sistemit pensional dhe invalidor, përkatësisht sistemit të sigurimeve sociale, sistem ky i bazuar në kontributet e punëdhënësve dhe të punësuarve me shumë prej 3% të pagës gjithsej ku shuma e kontributit do të jetë 1.5% nga punëdhënësi dhe 1.5% nga punëmarrësi, i cili do të jetë i ndarë nga shtylla zero apo skemat që financohen nga Buxheti i Shtetit.

Shtylla e parë do të menaxhohet nga Fondi për Sigurime Sociale. Me vetem 1.5% të pagës së punëtorit që do të ndahen në Fondin e Sigurimeve Sociale dhe 1.5% të punëdhënësit, do të realizohen këto të drejta/përfitime financiare:



- pensioni i moshës gjatë tërë jetës (minimum 5 vite kontribues në shtyllën e parë),
- pensioni invalidor i punës (i plotë, i pjesshëm dhe i përkohshëm)
- pensioni familjar;
- pensioni i parakohshëm (policia, minatorët, të punësuarit me sëmundje afatgjata);
- kompensimi nga aksidentet në punë;
- kompensimi për pushimin mjekësor;
- mbrojtja prindërore/pushimi i lehonisë dhe prindëror;
- mbrojtja nga papunësia/benefitet nga papunësia.

Fondi do të ketë në përgjegjësi menaxhimin e kontributeve të mbledhura për shtyllën e parë, përkatësisht pensionet e shtyllës së parë.



Ndërsa pjesë e shtyllës zero do të jenë:

- Pensioni bazik i moshës;
- Pensioni kontribues para vitit 1999;
- Pensioni familjar para vitit 1999;
- Pensioni invalidor para vitit 1999;
- Pensioni për aftësinë e kufizuar;
- Pensionet për kategoritë e dala nga lufta;
- Pensioni i TMK-së.

Në kuadër të kësaj shtylle do të hyjnë të gjitha skemat dhe përfitimet, të cilat do të financohen nga Buxheti i Shtetit (pjesërisht), për të cilat kriteret e përzgjedhjes së përfitueseve dhe realizimit të të drejtave janë të rregulluara me ligje të veçanta dhe do të rregullohen me legjislacionin e ardhshëm. Përfituesit e kësaj shtylle janë të gjithë përfituesit aktual dhe ata që priten të hyjnë në bazë të ri- dizajnit të kriterëve ligjore.

Cka është fondi për sigurime sociale?

Agjenci ekzekutive e Administratës Shtetërore në kuadër të MPMS/Qeverisë, i cili do të merret me:

- menaxhimin e buxhetit – kontributet e mbledhura nga punëdhënësi dhe i punësuar;
- administrimin e Zyrave të Pensioneve dhe Zyrave të kategorive të dalura nga lufta e UCK-së;
- zbatimin e disa skemave të pagesave dhe përfitimeve të dy shtyllave (Shtylla zero dhe Shtylla e parë) të fushës së mbrojtjes sociale.

Pse duhet?

Të rrisë barazinë në mes të kategorive të ndryshme të përfituesve në aspektin e përfshirjes sociale dhe stabilitet financiar.

- Të krijohet një sistem pensional dhe invalidor i cili është i qëndrueshëm dhe stabil, sistem ky që i plotëson nevojat e qytetarëve dhe që përcjellat me zhvillim ekonomik të vendit.
- Reformohet dhe modernizohet sistemi pensional dhe invalidor sipas standardeve ndërkombëtare dhe nevojave socio ekonomike të vendit.
- Të përmirësojë shërbimet/beneficionet për të moshuarit, zvogëlimin e burokracisë si dhe largimin e keqpërdoruesve potencial të skemës.

Sa janë shpenzimet aktuale të skemave pensionale?

Bazuar në trendin historik të shpenzimeve buxhetore për të gjitha skemat e mbrojtjes sociale në Kosovë, shpenzimet kanë shënuar një rritje nga 3.5 % të GDP-së në vitin 2008 në rreth 6.3 % në vitin 2020 apo në mbi 20% të shpenzimeve të Buxhetit të Kosovës. Nga përlllogaritja në mjete buxhetore, shuma e mjeteve financiare për mbulimin e të gjitha skemave pensionale, invalide dhe të kategorive të luftës është mbi 400.0 milion euro në vit. Presioni fiskal për çdo ditë vazhdon të jetë në rritje si rezultat i kërkesave për fillimin e skemave të reja dhe kategorive të përfituesve që kërkojnë rritje të shumës së përfitimeve.

Sa janë shpenzimet për zbatimin e reformës?

Nga buxheti i shtetit për pagesat e pensioneve dhe kompensimeve nga shtylla zero dhe kontributet e paguara nga punëdhënësi për të gjithë zyrtarët publik, në vitin e parë të fillimit të zbatimit të reformës do të kërkojë financim shtesë deri në 50.0 milion euro;

- 10 milion euro - do të jetë kosto e pagesës së kontributeve nga shteti si vlerë prej 1.5% për të gjithë zyrtarët publikë;
- 10 milion euro - do të jetë kosto e pagesës së pensioneve dhe kompensimeve pas procesit të kategorizimit të personave me aftësi të kufizuar (shtylla zero);
- 20 milion euro - do të jetë kosto e pagesës për rritjen e pensionit bazë nga 90 euro deri 100 euro (shtylla zero/alternative);
- 10 milion euro - do të shërbejnë për mbulimin e kostove për aksidentet në punë, benefite të papunësisë, pensionet e parakohshme, pushimi prindëror (shtylla 1, vetëm viti i parë/alternative).

Në vitin e parë të fillimit të zbatimit të kësaj reforme, shpenzimet për mbulimin e përfitimeve të lartëshënuara planifikohen të paguhen nga mjetet buxhetore të Buxheti të Kosovës.

Po ashtu në të njëjtin vit, kur planifikohet të fillon zbatimi i reformës, planifikohet të fillohet të mbliidhen kontributet në vlerë prej 3% që në total deri në fund të vitit fiskal, planifikohet të arrijë 50 milion euro .

Mjetet e mbledhura nga kontributet do të shfrytëzohen për mbulimin e skemave të shtyllës parë dhe ndonjë skemë të shtyllën zero. Me këtë nënkuptohet se që nga vitit i dytë i zbatimit të kësaj reforme do të ulët kostoja e zbatimit të reformës për shkak se shumica e implikimeve buxhetore të shtyllës së parë dhe zero do të mbulohen nga Fondi i Sigurimeve Sociale.

Përfundim

Kjo reformë dhe ky sistem, nuk është risi në aspektin e politikave sociale, por është diçka që Kosova dhe qytetarët e saj duhet të kenë, si në aspektin e plotësimit të standardeve dhe kërkesave ndërkombëtare ashtu edhe në plotësimin e nevojave bazike.

- Përfundimisht, qëllimi është që të krijohet një sistem pensional dhe invalidor i cili është i qëndrueshëm dhe stabil për shumë vite, sistem ky që i plotëson nevojat e qytetarëve dhe që përcillet nga zhvillimi ekonomik i vendit.
- Rritë formalizmin e vendeve të punës;
- Rritë shkallën e punësimit të grave në tregun e punës;
- Liron punëdhënësit nga detyrimi për pagesën e pushimit të lehonisë; dhe
- Parandalon iniciativat e reja ligjore.

Rreth Koalicionit për drejtësi shoqërore dhe të drejta socio-ekonomike

Koalicioni për drejtësi shoqërore dhe të drejta socio-ekonomike, përbëhet nga PEN - Peer Educators Network, Iniciativa Kosovare për Stabilitet - IKS, Qendra Për Politika dhe Avokim (QPA), Instituti Demokraci për zhvillim (D4D), Federata e Sindikatave të Shëndetësisë së Kosovës (FSSHK) dhe Sindikata e Policisë së Kosovës.

Koalicioni implementon projektin "Dialogu social për drejtësi sociale" që financohet nga Olof Palme International Center, me mbështetje të Qeverisë Suedeze.

Qëllimi i përgjithshëm i projektit është të rrisë drejtësinë sociale duke kontribuar në përmirësimin e cilësisë dhe intensitetit të dialogut social dhe ndërveprimit midis partnerëve social. Objektivat specifike të projektit përfshijnë përmirësimin e paketave të ligjeve që lidhen me punën; shfrytëzimin dhe përmirësimin e cilësisë dhe intensitetin e dialogut social në të gjitha nivelet dhe vendosjen/avancimin e dialogut social në nivelin lokal në Kosovë dhe nxitjen e debatit publik duke analizuar, debatuar dhe përmirësuar politikat socio-ekonomike në vend.



Koalicioni për Drejtësi Shoqërore dhe të Drejta Socio-ekonomike