

RRITJA E STANDARDEVE MINIMALE TË PUNËS NË BASHKIMIN EVROPIAN: KUSHTE TRANSPARENTE DHE TË PARASHIKUESHME TË PUNËS DHE BALANCA PUNË-JETË

Autore: Dr. Biljana Kotevska,
Instituti për politikë evropiane - Shkup
Shkup, dhjetor 2022

Ky dokument i shkurtër ofron një përmbledhje të instrumenteve ligjore të BE-së mbi kushtet transparente dhe të parashikueshme të punës dhe balancën punë-jetë për të cilat afati i transpozimit skadoi në gusht 2022.

Më 20 qershor 2019, Parlamenti Evropian dhe Këshilli miratuan dy direktiva të rëndësishme për të rritur standardet minimale të punës në Bashkimin Evropian – Direktiva 2019/1152 për kushtet transparente dhe të parashikueshme të punës në Bashkimin Evropian¹ (Direktiva e BE-së 2019/1152) dhe Direktiva 2019/1158 për balancin ndërmjet jetës private dhe asaj të punës për prindërit dhe kujdestarët² (Direktiva e BE-së 2019/1158). Afati për transpozimin e Direktivës së BE-së 2019/1152 ka skaduar më 1 gusht 2022 dhe afati i fundit për transpozimin e Direktivës së BE-së 2019/1152 më 2 gusht 2022. Në këtë dokument të shkurtër trajtojmë risitë kryesore dhe rëndësinë e këtyre dy direktivave, si dhe atë që është e rëndësishme për vendin tonë në harmonizimin e tyre.

KUSHTET TRANSPARENTE DHE TË PARASHIKUESHME TË PUNËS

Çfarë parashikon direktiva e BE-së 2019/1152?

Direktiva e BE-së 2019/1152 avanco standardet minimale të BE-së për transparencë dhe parashikueshmëri në lidhje me kushtet e punës. Ajo përfshin të gjithë punëtorët dhe punëdhënësit që kanë marrëdhënie pune ose kontratë pune të përcaktuar sipas ligjit, marrëveshjes kolektive ose praktikës, me disa përjashtime që nuk kanë rëndësi të madhe për Maqedoninë e Veriut.³ Çështja që e rregullon direktivën përbëhet nga tre shtylla kryesore – informacioni për marrëdhëniet e punës, kushtet minimale të punës dhe dispozitat horizontale.

- 1 Direktiva e BE-së 2019/1152 e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 20 qershor 2019 mbi kushtet transparente dhe të parashikueshme të punës në Bashkimin Evropian [Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union], <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>.
- 2 Direktiva e BE-së 2019/1158 e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 20 qershor 2019 për balancën punë-jetë për prindërit dhe kujdestarët dhe shfuqizimin e Direktivës së Këshillit 2010/18/BE [Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU], <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/NIM/?uri=celex:32019L1158>.
- 3 Disa nga dispozitat nuk mbulojnë detarët dhe peshkatarët.



Ky dokument i shkurtër është përgatitur në kuadër të projektit "Ndertojme urë për një të ardhme të përbashkët: Sundimi i së drejtës në drejtim të aderimit në BE", i financuar nga Bashkimi Evropian. Përmbajtja e këtij dokumenti është përgjegjësi e vetme e Institutit për politikë evropiane dhe assesi nuk mund të konsiderohet se i përfaqëson qëndrimet dhe pikëpamjet e Bashkimit Evropian.



Instituti
për
politikë
evropiane
Shkup

Direktiva përcakton detyrimin e punëdhënësve **për të informuar punonjësit për aspektet kyçe të marrëdhënies së punës**, në formë të shkruar, ose nën kushte të caktuara, në formë elektronike.⁴ Përcaktohet se çfarë informacioni duhet të jepet (si listë e detajuar në nenin 4 paragrafi 2), kur duhet të jepet (pjesë gjatë ditës së parë, por jo më vonë se dita e shtatë kalendarike nga fillimi i marrëdhënies së punës, dhe një pjesë brenda një muaj) (neni 5 paragrafi 1), në çfarë forme (e lehtë për t'u kuptuar, e plotë dhe transparente, me mundësinë që shtetet anëtare të përkushtojnë një faqe interneti dhe të zhvillojnë shembuj?? për ndarjen e këtij informacioni) (neni 5 paragrafi 2 dhe 3), si dhe si vazhdon të zbatohet ky detyrim i punëdhënësit në rastet e ndryshimeve në marrëdhëniet e punës (neni 6), si dhe detyrimet në rast pune në një shtet tjetër anëtar ose në një vend të tretë (neni 7).

Janë parashikuar disa **kushte minimale pune**. Ekziston një kohëzgjatje maksimale e *një periudhe prove* punë prej gjashtë muajsh dhe një kohëzgjatje proporcionalisht e përshtatur për kontrata më të shkurt-ra, si dhe mundësi për një kohëzgjatje më të gjatë, por vetëm në kushte specifike. Atëherë, punëdhënësi nuk mund t'a ndalojë punëtorin ose punëtoren që të ketë një punë tjetër jashtë orarit të punës dhe as t'i nënshtrojë punëtorit ose punëtore një trajtim të keq për shkak të të ashtuquajturit *punësim paralel*. U lihet shteteve anëtare të parashikojnë kushtet në të cilat punësimi paralel do të konsiderohej i papajtueshëm me punësimin ekzistues, të kufizuar në arsye objektive që lidhen me shëndetin dhe sigurinë, mbrojtjen e sekreteve tregtare, integritetin e shërbimit publik ose shmangien e konfliktit të interesit. Duhet të ketë një nivel të caktuar minimal të parashikueshmërisë së punës, i vendosur përmes të ashtuquajturës *orë dhe ditë referimi* dhe punëtori ose punëtorja është njoftuar nga punëdhënësi se ai ose ajo do të duhet të punojë për një periudhë që mund të konsiderohet një periudhë e arsyeshme e parashikueshme në përputhje me ligjet vendase, marrëveshjet kolektive ose praktikat. Gjithashtu parashikohet që shteti anëtar duhet të gjejë një mënyrë për të siguruar kompensim për punëtorin ose punëtoren nëse punëdhënësi anulon punën e shpallur jashtë një periudhe të arsyeshme dhe nuk i kompenson ata për punën e tyre. Të rëndësishme janë edhe dispozitat e direktivës që i referohen atyre vendeve ku lejohet të lidhet *kontrata për punësimin e punëtorëve për punë për të cilat nuk ka nevojë të përhershme*. Direktiva parashikon që të gjitha shtetet anëtare që lejojnë lidhjen e kontratave të tilla duhet të marrin një ose më shumë nga masat e mëposhtme për të parandaluar abuzime: të kufizojnë rreptësisht mundësinë e përdorimit dhe kohëzgjatjen e kontratave të tilla, të paraqesin një supozim të kundërshtueshëm të ekzistencës së një kontrate pune me një numër minimal të orëve të punës bazuar në mesataren e orëve të punës gjatë një periudhe të caktuar specifikisht, domethënë të konsiderohet se ekziston një kontratë pune me orare të tilla pune, përveç rasteve kur punëdhënësi nuk dëshmon të kundërtën ose prezanton një masë tjetër të barazvlefshme që do ofrojnë mbrojtje efektive kundër abuzimit. Gjithashtu janë parashikuar detyrimet e punëdhënësit për një shpjegim të arsyeshëm dhe me shkrim brenda një muaji për refuzimin e kërkesave të punëtorit ose punëtore për një vend pune më të parashikueshëm ose më të sigurt pas përfundimit të periudhës së provës ose, gjithsesi, pas gjashtë muajve nga fillimi i marrëdhënies së punës. Çdo trajnim që punëtori ose punëtorja duhet të kryejë për të kryer punën duhet të ofrohet pa pagesë, të llogaritet si pjesë e kohës së punës dhe, nëse është e mundur, të jetë gjatë orarit të punës. Çdo marrëveshje kolektive e lidhur do të duhet të respektojë kushtet minimale të punës të parashikuara nga kjo direktivë, pasi ato do të transpozohen në legjislacionin e brendshëm.

Direktiva parashikon gjithashtu disa **dispozita horizontale**. Ato kanë të drejtën e njëmjëti juridik në rast të shkeljes të së drejtave minimale, mbrojtjes nga trajtim të keq dhe pasojave për shkak të kërkesës për respektimin e dispozitave që dalin nga kjo direktivë, mbrojtjes në rast shkarkimi nga puna për ushtrimin e të drejtave që rrjedhin nga kjo direktivë, përfshirë edhe hedhjen e barrës mbi vërtetimin e provës tek punëdhënësi nëse punëtori ose punëtorja vërteton që shkarkimi nga puna ose masa e barazvlefshme të jetë zbatuar për shkak

⁴ Sipas nenit 3 të kësaj direktive, shkëmbimi elektronik i këtij informacioni do të jetë në përputhje me këtë direktivë vetëm nëse informacioni i jepet punonjësit në një mënyrë që mund të ruhet ose printohet, por edhe që punëdhënësi të mbajë dëshmi për ndarjen e informacionit ose shënim të ngjashëm në formë elektronike.

të ushtrimit të të drejtave që rrjedhin nga kjo direktivë. Është gjithashtu e nevojshme të vendosen dënime efektive, proporcionale dhe bindëse për shkeljet e të drejtave që rrjedhin nga kjo direktivë.

Si shkon transpozimi i direktivës së BE-së 2019/1152 në shtetet anëtare?

Transpozimi i kësaj direktive është bërë nga shtetet anëtare në mënyra të ndryshme, por më e zakonshme është përmes rishikimit të *lex generalis* vendas për punën dhe marrëdhëniet e punës. Për shkak të mosmarrjes së masave për transpozimin e kësaj direktive ose mungesës së njoftimit në lidhje me to, Komisioni Evropian më 20 shtator 2022 filloi procedurat për shkeljen e ligjit kundër Austrisë, Belgjikës,⁵ Greqisë, Danimarkës, Irlandës, Qipros, Luksemburgut, Maltës,⁶ Polonisë, Portugalisë, Rumanisë,⁷ Sllovakisë,⁸ Sllovenisë, Hungarisë, Finlandës, Francës, Kroacisë, Republikës Çeke dhe Spanjës. Sipas marrëveshjeve themeluese, KE-ja u dërgoi këtyre vendeve një njoftim zyrtar për fillimin e procedurave bazuar në nenin 258 TFEU – Neni 260(3) TFEU.

Pse është e rëndësishme direktiva e BE-së 2019/1152?

Rëndësia e kësaj direktive është se ajo modernizon dhe avancoon legjislacionin e punës në BE, duke përfshirë marrjen parasysh të formave të reja të punës dhe parashikimin e të drejtave të reja për punëtorët, domethënë detyrimet për punëdhënësit. Kjo direktivë është një hap i rëndësishëm përpara në krahasim me paraardhësin e saj. Domethënë, direktiva e BE-së 2019/1152 ka ardhur si rezultat i vlerësimit të bërë të Direktivës së Këshillit 91/533/EEC mbi detyrimet e punëdhënësve për të informuar punëtorët për kushtet e kontratës ose punësimit⁹ (Direktiva e Këshillit 91/533/EEC), të cilin direktiva e BE-së 2019/1152 e ka nxjerrë jashtë fuqisë që nga 31 korriku 2022. Vlerësimi i kryer tregoi se, megjithëse ende relevante dhe shumë e vlerësuar, Direktiva e Këshillit 91/533/EEC nuk mbulon format moderne të marrëdhënieve të punës, kontratat e punës dhe, në përgjithësi, nevojitet më shumë potencial për efektivitetin e saj.¹⁰ Pikërisht këtu qëndron potenciali më i madh për kontributin e kësaj direktive.

Çfarë është e rëndësishme për direktivën 2019/1152 të BE-së dhe Maqedoninë e Veriut?

Pajtueshmëria me këtë direktivë është e rëndësishme për Maqedoninë e Veriut për shkak të procesit të anëtarësimit në BE në të cilin do të monitorohet pajtueshmëria me të gjithë *acquis* evropiane. Përveç kësaj, legjislacioni i punës i Maqedonisë mbetet prapa legjislacionit modern të punës në drejtim të sigurimit të njohjes së llojeve të ndryshme të punësimit dhe vendeve moderne të punës, por edhe njohjes së statusit të punëtorit ose punëtores për personat që janë *de facto* të tillë. Prandaj, ne kemi nevojë për ndryshime në legjislacionin e punës në këtë drejtim edhe pa procesin aktual të anëtarësimit në BE.

5 Më 31 tetor 2022, Belgjika miratoi një ligj që transpozonte pjesërisht këtë direktivë.

6 Më 21 tetor 2022, Malta miratoi ndryshime në Ligjin për punën dhe marrëdhëniet industriale me qëllim transpozimin e kësaj direktive.

7 Rumania miratoi dy herë ndryshime ligjore me qëllim transpozimin e kësaj direktive dhe më 19 tetor 2022 ndryshime në kodin e punës dhe në Dekretin e qeverisë për gjendjen e jashtëzakonshme nr. 57/2019 në lidhje me Kodin administrativ dhe më pas më 10 nëntor 2022 për Kodin e marrëdhënieve të punës dhe ligjin për dialogun social.

8 Më 29 tetor 2022, Sllovakia miratoi një ligj që ndryshon Ligjin e punës për të transpozuar këtë direktivë.

9 Direktiva e Këshillit 91/533/EEC e 14 tetorit 1991 mbi detyrimin e punëdhënësit për të informuar punonjësit për kushtet e kontratës ose marrëdhënies së punës (Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31991L0533>.

10 Dokumenti i punës i staft të Komisionit, Vlerësimi REFIT i 'Direktivës së Deklaratës së Shkruar' (Directive 91/533/EEC) {C(2017) 2611 final}, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17658&langId=en>.

Por rëndësia më e madhe e kësaj direktive për Maqedoninë e Veriut qëndron në potencialin e saj për të ndihmuar me disa nga sfidat kryesore për mbrojtjen e punëtorëve dhe të drejtave të tyre në vend, përkatësisht abuzimet e kontratave në punë dhe pabarazia e armëve para gjykatave në rastin e mosmarrëveshjes në punë. Për të parën, janë të rëndësishme masat që kërkon direktiva për parandalimin e abuzimeve në lidhje me kontratat për punësimin e punëtorëve për punë për të cilat nuk ka nevojë të përhershme. Pajtueshmëria me këtë direktivë, veçanërisht futja e të ashtuquajturit Prezumimi i kundërshtueshëm i ekzistencës së një kontrate pune do të ndihmojë shumë në trajtimin e kësaj forme abuzimi të përdorur shpesh për të mohuar të drejtat e punëtorëve. Krahas kësaj, dispozita që parashikon kalimin e barrës së provës tek punëdhënësi në rast largimi nga puna ose masë të ngjashme është e rëndësishme nëse punëtori ose punëtorja vërteton që shkarkimi nga puna ose masa e ngjashme është zbatuar për shkak të përdorimit të të drejtave që dalin nga kjo direktivë. Kjo do të ndihmojë ndjeshëm pozitën e punëtorëve dhe punëtoresh para gjykatave dhe mund të pritët të ketë një efekt forcues në potencialin dhe motivimin e tyre për të ushtruar të drejtat e tyre.

BALANCI MIDIS JETËS PRIVATE DHE PUNËS

Çfarë parashikon direktiva e BE-së 2019/1158?

Me direktivën 2019/1158 të BE-së, ajo ka hapur terren për rregullim dhe fut të drejta të reja brenda fushës që është kyçe për barazinë gjinore si vlerë e deklaruar e Bashkimit, duke frymuar me kohën në të cilën u miratua. Kjo direktivë rregullon disa çështje kryesore materiale, masa mbrojtëse dhe çështje të tjera. Në të njëjtën kohë, qëllimi personal i direktivës është për të gjithë punëtorët dhe punëtoret, pra ata që kanë një kontratë pune dhe ata që janë të punësuar, përfshirë punëtorët me kohë të pjesshme, me kontrata fikse dhe ata të punësuar përmes agjencive të punësimin të përkohshëm.

Çështjet thelbësore të rregulluara nga Direktiva e BE-së 2019/1158 janë leja e atësisë (neni 4), leja prindërore (neni 5), leja e kujdesit (neni 6), leja në lidhje me ngjarje të shkaktuara nga forca të mbinatyrshme (neni 7), kompensimi për këto leje (neni 8), aranzhimet fleksibile të punës (neni 9), e drejta për t'u rikthyer në të njëjtin vend ose ekuivalent dhe të drejta si para lejes (neni 10), mbrojtja nga diskriminimi për shkak të ushtrimit të të drejtave që rrjedhin nga kjo direktivë (neni 11), ndalimi i shkarkimit për shkak të shfrytëzimit të të drejtave që rrjedhin nga kjo direktivë ose nga kërkesa për mbrojtjen e këtyre të drejtave (neni 12 paragrafi 1 dhe 2). Këtu do të ndalemi vetëm te leja e atësisë, leja prindërore dhe leja e kujdesit, si të drejta absolute që nuk varen nga miratimi i punëdhënësit dhe si risi kryesore të kësaj direktive. Në lidhje me **lejen e atësisë**, parashikohen të paktën dhjetë ditë pune pushim në lidhje me lindjen e fëmijës, ku u lihet Shteteve Anëtare të vendosin nëse do t'i japin punonjësit mundësinë për të përdorur një pjesë të lejes përpara lindjes dhe/ose në mënyrë fleksibile. E drejta e lejes të atësisë i takon punonjësit pavarësisht nga statusi martesor ose familjar (për shembull, bashkësia martesore ose jashtëmartesore) dhe pavarësisht nga sa kohë ai ka punuar më parë për atë punëdhënësi, dhe gjatë pushimit punonjësi duhet të paguhet të paktën si sipas rregullave për pagesën gjatë lejes mjekësore. Leja prindërore (neni 5) përkufizohet si një e drejtë individuale, e patransferueshme, për një leje katër mujore, nga të cilat dy muaj paguhen, të cilat duhet të përdoret deri në një moshë të caktuar nga ligjvënësi kombëtar, por jo më vonë se moshë tetë vjeç e fëmijës. Ligjvënësi kombëtar mund të rregullojë më nga afër mënyrat e përdorimit të kësaj leje, për shembull, sa kohë prindi duhet të ketë punuar më parë për atë punëdhënësi (me pragun minimal që nuk është më i gjatë se një vit), sa kompensim do të

merret për këtë leje (në të cilën rregullimi duhet të bëhet në atë mënyrë që të mundësojë përdorimin e kësaj leje nga të dy prindërit) ose për cilat arsye punëdhënësi mund të kërkojë shtyrjen e përdorimit të kësaj leje, me kusht që duhet të jenë kushte që lidhen me një dëmtim të rëndë të punës të punëdhënësit. Ligjvënësi kombëtar ka detyrimin të vendosë rregulla për përshtatjen në rastet e përdorimit të kësaj leje nga prindërit birësues, prindërit me aftësi të kufizuara dhe prindërit e një fëmije me aftësi të kufizuar ose sëmundje afatgjatë. **Leje për kujdestar** është leje për qëllimin e ofrimit të kujdesit ose mbështetjes personale për një të afërm ose për një person me të cilin punëtori jeton në të njëjtën shtëpi dhe i cili ka nevojë për ndihmë ose mbështetje të konsiderueshme për shkak të një arsyeje të rëndë mjekësore (të përcaktuar sipas legjislacionit vendas). Kjo leje është pesë ditë pune çdo vit për çdo punëtor dhe për shfrytëzimin e saj duhet të ketë mbështetje adekuate për ekzistencën e nevojës sipas legjislacionit dhe praktikave vendase. Për këtë leje, direktiva nuk parashikon qartësisht ndonjë pagesë.

Masat mbrojtëse të parashikuara nga direktiva janë mbrojtje nga diskriminimi për shkak të përdorimit të të drejtave që rrjedhin nga kjo direktivë (neni 11), ndalimi i shkarkimit nga puna për shkak të përdorimit të të drejtave që rrjedhin nga kjo direktivë ose nga kërkesa për mbrojtjen e këtyre të drejtave Neni 12 paragrafi 1 dhe 2), barra e dëshmisë (neni 12 paragrafi 3, si dhe paragrafët 4, 5 dhe 6 të të njëjtit nen), dënime efektive, proporcionale dhe bindëse (neni 13), mbrojtja nga viktimizimi (neni 14), emërimi të një organi kompetent për barazi në raport me gjininë, i cili do të jetë në gjendje të zbatojë mbrojtjen nga diskriminimi sipas kësaj direktive (neni 15) dhe ndalimin e degradimit të standardeve ekzistuese në nivel kombëtar (neni 16). Rregullimi i këtyre instituteve është kryesisht në drejtim të standardeve të rregulluara më parë nga direktivat e barazisë dhe për rrjedhojë ato tashmë janë të njohura për të gjitha legjislacionet vendase në shtetet anëtare.

Nga *çështjet e tjera*, direktiva parashikon një detyrim për shtetet anëtare për të informuar punëtorët dhe organizatat e tyre për të drejtat që rrjedhin nga kjo direktivë (neni 17), detyrim për shtetet anëtare të informojnë Komisionin deri më 2 gusht 2027, duke përfshirë të dhëna statistikore të ndara në gjini, si shkon zbatimi i kësaj direktive (neni 18) dhe shfuqizimi i Direktivës për lejen prindërore 2010/18/BE (neni 19).

Si rrjedhë transpozimi i direktivës së BE-së 2019/1158 në shtetet anëtare?

Ashtu si me direktivën e mëparshme, transpozimi i kësaj direktive është kryesisht nëpërmjet rishikimit të *lex generalis* vendas për punën dhe marrëdhëniet e punës. Për shkak të mosmarrjes së masave për transpozimin e kësaj direktive ose mungesës së njoftimit në lidhje me to, Komisioni Evropian më 20 shtator 2022 filloi procedurat për shkeljen e ligjit kundër Austrisë, Belgjikës,¹¹ Gjermanisë, Greqisë, Danimarkës, Irlandës, Qipros, Letonisë, Luksemburgut,¹² Polonisë, Portugalisë, Rumanisë,¹³ Sllovakisë,¹⁴ Sllovenisë, Hungarisë, Francës, Kroacisë, Republikës Çeke dhe Spanjës. Sipas marrëveshjeve themeluese, KE-ja u dërgoi këtyre vendeve një njoftim zyrtar për fillimin e procedurave bazuar në nenin 258 TFEU – Neni 260(3) TFEU.

11 Më 31 tetor 2022, Belgjika miratoi një dekret mbretëror që transpozonte pjesërisht këtë direktivë.

12 Më 15 shtator 2022, Letonia miratoi një ligj për ndryshimin e Ligjit për lejen e lindjes dhe lejeve tjera për të transpozuar pjesërisht këtë direktivë.

13 Rumania miratoi dy herë ndryshime ligjore me qëllim transpozimin e kësaj direktive dhe më 19 tetor 2022 ndryshime në kodin e punës dhe në Dekretin e qeverisë për gjendjen e jashtëzakonshme nr. 57/2019 në lidhje me Kodin administrativ dhe më pas më 29 gusht 2019 ka nxjerrë një dekret të jashtëzakonshëm për ndryshimin e Ligjit për lejen e atësisë.

14 Më 29 tetor 2022, Sllovakia miratoi një ligj që ndryshon Ligjin e punës për të transpozuar këtë direktivë.

Pse është e rëndësishme direktiva e BE-së 2019/1158?

Rëndësia e kësaj direktive qëndron në potencialin për ndryshimin e marrëdhënieve shoqërore, veçanërisht në kuptimin e lëkundjes së marrëdhënieve patriarkale dhe forcave të pushtetit në shoqëri. Kjo më së shumti shihet në dy pjesë – qasja me fokus dhe stimulimi i baballarëve dhe njohja e ciklit jetësor të nevojës për kujdes.¹⁵ Stimulimi i baballarëve bëhet përmes dy komponentëve kryesorë – futja e të drejtës për baballarët për leje të atësisë dhe leja prindërore e patransferueshme dhe e paguar siç duhet, si një nxitje për baballarët që ta përdorin këtë leje. Njohja e ciklit jetësor të nevojës për kujdes, nga ana tjetër, bëhet duke futur të drejtën e lejes së kujdesit për kujdestarët dhe kujdestaret, si dhe të drejtën për rregullime fleksibile të punës, me të cilat Unioni pranon se detyrimet e kujdestarit mund të lindin në çdo kohë gjatë jetës së punës dhe se këto detyrime nuk janë të lidhura vetëm me fëmijët por edhe me partnerët ose prindërit e sëmurë më rëndë.¹⁶

Çfarë është e rëndësishme për direktivën 2019/1158 të BE-së dhe Maqedoninë e Veriut?

Pajtueshmëria me këtë direktivë është jashtëzakonisht e rëndësishme për Maqedoninë e Veriut pikërisht për shkak të këtij potenciali për përparim social me implikime më të gjera për barazinë e të gjithëve në shoqëri. Legjislacioni maqedonas i punës mbetet prapa legjislacionit modern të punës në drejtim të ofrimit të kushteve për një trajtim fleksibil dhe gjithëpërfshirës të problemit të lejeve, dhe ndikimi i tij i thellë sistematik në përcaktimin e marrëdhënieve ekzistuese patriarkale ende vazhdon. Prandaj, ne kemi nevojë për ndryshime në legjislacionin e punës në këtë drejtim edhe pa procesin e anëtarësimit në BE, i cili është në vazhdim.

Sektori civil në Maqedoni tash e disa vite kërkon¹⁷ ndryshime ligjore që do të shkojnë pikërisht në këtë drejtim, domethënë braktisjen e rregullores së lejeve në lidhje me lindjen dhe prindërimin në atë mënyrë që ose parashikon ose nxit lejen vetëm për nënën. Në procesin e ndryshimeve në Ligjin për Marrëdhëniet e Punës, i cili tashmë ka kaluar në procesin e miratimit të ligjit të ri për marrëdhëniet e punës, parashihet vendosja e lejes së atësisë dhe prindërimit. Në kuadër të këtij procesi duhet të respektohen standardet minimale të parashikuara nga kjo direktivë. Kjo do të thotë se duhet të thuhet qartësisht se leja e atësisë është së paku dhjetë ditë pune leje me pagesë dhe të përcaktohet pagesa dhe kush është i detyruar të bëjë pagesën, e cila, për të qenë e harmonizuar me këtë direktivë duhet të jetë minimalisht sipas rregullave për pagesën gjatë lejes mjekësore. Duhet theksuar qartësisht se gjendja familjare dhe martesore nuk guxon të ndikojë në shfrytëzimin e kësaj të drejte, pra se ajo duhet të zbatohet edhe për baballarët nga bashkimet jashtëmartesore. Gjithashtu, leja prindërore duhet të jetë së paku katër muaj nga të cilët dy janë të *patransferueshme* dhe leje me pagesë për prind. Përshtatja e rregullave për përdorimin e kësaj leje duhet të parashikohet për prindër birësues, *prindër me aftësi të kufizuara dhe prindër të një fëmije me aftësi të kufizuara ose sëmundje afatgjatë*. Gjithashtu, është e nevojshme që të parashikohet leja e kujdesit, sipas standardeve minimale të sipërpërmendura nga direktiva e BE-së 2019/1158.

15 Miguel De la Corte-Rodríguez, The transposition of the Work-Life Balance Directive in EU Member States: A long way ahead (2022), <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5779-the-transposition-of-the-work-life-balance-directive-in-eu-member-states-a-long-way-ahead>.

16 Ibid.

17 Reaktor – hulumtim në veprim, “Leja prindërore për të gjithë”, Radio Evropa e Lirë (15.07.2017). <https://reaktor.org.mk/blogpost-all/родителско-отсуство-за-сите/>

