



Republika e Kosovës
Republika Kosova-Republic of Kosovo
Qeveria –Vlada-Government

ZYRA E KRYEMINISTRIT/ OFFICE OF THE PRIME MINISTER/ URED PREMIJERA
AGJENCIA PËR BARAZI GJINORE / AGENCIJA ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA/
AGENCY FOR GENDER EQUALITY

HENDEKU GJINOR I PAGAVE NË KOSOVË

Tetor 2020



Republika e Kosovës

Republika Kosova-Republic of Kosovo

Qeveria - Vlada - Government

ZYRA E KRYEMINISTRIT/ OFFICE OF THE PRIME MINISTER/ URED PREMIJERA

AGJENCIA PËR BARAZI GJINORË / AGENCIJA ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA/

AGENCY OF GENDER EQUALITY

HENDEKU GJINOR I PAGAVE NË KOSOVË

“Raporti Hendeku Gjinor në Paga është mbështetur nga Un Women. Pikëpamjet e shprehura në këtë dokument, nuk përfaqësojnë në asnjë mënyrë pikëpamjet e Un Women”

Tetor 2020



Republika e Kosovës

Republika Kosova-Republic of Kosovo

Qeveria - Vlada - Government

ZYRA E KRYEMINISTRIT/ OFFICE OF THE PRIME MINISTER/ URED PREMIJERA

AGJENCIA PËR BARAZI GJINORË / AGENCIJA ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA/

AGENCY OF GENDER EQUALITY

HYRJE

Në zbatim të Ligjit për Barazi Gjinore- Nenit 11, Qeveria e Republikës së Kosovës ka hartuar dhe miratuar Programin e Kosovës për Barazi Gjinore -PKBGJ 2020 -2024¹. Një nga aktivitetet e këtij programi të parapara për vitin 2020 nga Agjencia për Barazi Gjinore, ishte realizimi i hulumtimit për hendekun gjinorë në paga. Kjo iniciative synon zbatimin e obligimeve që burojnë nga Ligji për Barazi Gjinore, respektivisht Neni 8 pika 1.9 i këtij ligji i cili kërkon analizë dhe hulumtim të gjendjes për zbatimin e detyrimeve që obligohen me këtë Ligj. Po ashtu, me këtë hulumtim ne vendosim një prag fillestar në RKS për të përcjellë ndër vite situatën, si praktikë e dëshmuar në nivel global për mbledhjen e 'të dhënave të mira që sigurojnë ndërmarrjen e veprimeve të mira' në vendosjen e prioritetëve në agjendën e barazisë gjinore.

Të dhënat e këtij hulumtimi bazuar në analizën e gjendjes aktuale, dëshmojnë edhe një herë se prania e pabarazive dhe përjashtimi socio- ekonomik strukturor vazhdojnë të pengojnë fuqizimin e rolit të grave në shoqëri. Gratë në Kosovë vazhdojnë të përballen me shkallë të lartë të pa punësisë dhe njëkohësisht kompensim më të ulët për gratë sesa për burrat në karakteristikat e njëjta të tregut të punës. Kjo dëshmohet të jetë rezultat i diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë. Ato përballen me mungesë të resurseve financiare, nuk gjenerojnë të ardhura të mjaftueshme duke vepruar renda sektorëve më pak të paguar si ai i shërbimet, dhe njëkohësisht nën presionin e obligimeve familjare dhe stereotipeve gjinore,

¹, I hartuar nën udhëheqjen e Agjencisë për Barazi Gjinore – Zyra e Kryeministrit, Vendimi Nr.01/34.

vazhdojnë të jenë të mbi përfaqësuara në drejtime të studimit me pak të paguara. Gratë vazhdojnë të jenë të nën përfaqësuara në vendimmarrje në shumicën e sektorëve. Ky hulumtim synon të analizoje edhe sfidat me të cilat ato përballen. Po ashtu sjelle në qendër të vëmendjes konceptin bazik i cili është përkusht për arritje të barazisë gjinore parimi i "pagës së barabartë për punë me vlerë të barabartë". Kompensimi në ulës për gratë i dëshmuar në këtë hulumtim ri thekson se është e domosdoshme që të ndërmarim masa pozitive shtesë për të kompensuar disavantazhet historike dhe sociale që pengojnë gratë për të arritur rezultate dhe page të njëjta në një vend të njëjtë pune. Masat e tilla janë investime të vlefshme zhvillimore veçanërisht aty ku do të jenë përshpejtues, inovative ose strategjike, si orientimi në studime dhe përfshirja e grave në punësim dhe identifikimi i sektorëve ku ka kërkesë me të madhe punësimi, me paga me të larta, ku ato mund të zhvillojnë potencialin e plotë të tyre, largohen nga varfëria, dhe në këtë mënyrë synojmë të rregullojmë një pabarazi gjinore të afektuar nga pasojat historike të normës kulturore.

ABGJ falënderon zyrën e UNWOMEN – Prishtinë për bashkëfinancimin e këtij hulumtimi, si dhe konsulentën znj. Ardiana Gashi profesoreshe e fakultetit Ekonomik UP për bashkëpunimin e shkëlqyer në realizimin e këtij hulumtimi.

Falënderit,

Edi Gashi

Kryeshefe Ekzekutive / Agjencia për Barazi Gjinore / Zyra e Kryeministrit



Përmbajtja

1. Hyrje.....	6
2. Burimi i të dhënave dhe metodologjia	9
2.1 Burimet e të dhënave	9
2.2 Metodologjia e vlerësimit	10
3. Treguesit e tregut të punës në Kosovë.....	10
4. Hendeku gjinor i pagave në Kosovë.....	11
4.1 Hendeku i pakorrigjuar gjinor i pagave	15
4.2 Hendeku i korrigjuar gjinor i pagave.....	17
4.3 Analiza e dekompozimit.....	23
4.4 Shpjegime të mundshme për hendekun gjinor të pagave	25
5. Konkluzione.....	29
6. Udhëzimet e politikave në adresimin e hendekut gjinor të pagave	31
Referencat.....	35

Lista e tabelave

Tabela 1: Treguesit kryesorë të tregut të punës, 2012-2018	10
Tabela 2: Treguesit e tregut të punës, sipas gjinisë 2012-2018.....	6
Tabela 3: Pagat mesatare për gratë dhe burrat.....	7
Tabela 4: Pagat sipas nivelit të arsimit dhe gjinisë.....	12
Tabela 5: Pagat sipas sektorit të punësimit	13
Tabela 6: Pagat sipas profesionit, sipas gjinisë	9
Tabela 7: Pagat për aktivitetin ekonomik të punëdhënësit	150
Tabela 8: Regresioni i Mincer për paga	16
Tabela 9: Karakteristikat e grave dhe burrave të punësuar	183
Tabela 10: Hendeku i korrigjuar gjinor i pagës	216
Tabela 11. Analiza e dekompozimit	25

Raporti original është shkruar në gjuhën angleze

1. Hyrje

Agjencia për Barazi Gjinore, ka inicuar realizmin e hulumtimit për hendekun gjinorë në paga, në zbatim të Ligjit për Barazi Gjinore Neni 8 pika 1.9 me qëllim të analizimit dhe hulumtimit të gjendjes për zbatimin e detyrimeve që obligohen me këtë Ligj . Ky aktivitet është bashkëfinancuar nga ABGJ dhe UN Women.

Raporti Global i Pagave 2018 ka treguar që, mesatarisht, gratë vazhdojnë të paguhen më pak se burrat në të gjithë botën, megjithëse me ndryshime të mëdha midis vendeve. Raporti nënvizon se hendeku gjinor i pagave në pjesë të ndryshme të shpërndarjes së pagave në përgjithësi mund të jetë për shkak të ndryshimeve në atributet e vëzhguara të tregut të punës, siç janë nivelet më të ulëta të arsimit për gratë, ose ato mund të jenë për shkak të ndryshimeve të pashpjegueshme si kompensim për këto attribute, nënvlerësimi i punës së grave në profesione ose ndërmarrje shumë të feminizuara, paga të ulëta ose stagnante për gratë që janë nëna, ose paga thjesht më e ulët për gratë sesa për burrat, pavarësisht nga puna e barabartë ose puna me vlerë të barabartë në të njëjtën ndërmarrje.

Në nivel të BE-së dhe vendit, hendeku gjinor i pagave mbetet prioritet politik (IEBGJ, 2019). Sipas dokumentit të fundit kërkimor të IEBGJ-së, hendeku gjinor i pagave në BE tregon se, mesatarisht, paga bruto e grave për orë është 16% më e ulët se ajo e burrave. Më tej raporton se ndikimi i akumuluar i pabarazive gjinore në punësim sjell një hendek gjinor prej 40% në të ardhurat neto të përgjithshme vjetore dhe, gjatë jetës, hendeku gjinor pasues prej 37% në pensione në dëm të grave. Dokumenti i hulumtimit i IEBGJ-së (2019) një numër i mënyrave që shërbejnë për të formuar hendekun gjinor të pagave, duke përfshirë paragjykimet kryesore të tregut të punës si ndarje horizontale (profesionale) dhe vertikale brenda tregut të punës, paragjyime gjinore në intensitetin e punës, formimin e kapitalit njerëzor gjatë gjithë jetës dhe faktorët e lidhur me kulturat organizative gjinore dhe ndërlidhjet midis jetës private dhe tregut të punës.

Ehrenberg dhe Smith (2003) përmbledhin burimet e pjesës së shpjeguar të hendekut gjinor të pagave. Nivelet e ndryshme të arritjeve arsimore midis burrave dhe grave janë konsideruar historikisht si një nga variablat shpjeguese për sa i përket hendekut gjinor të pagave. Duke pasur parasysh që me kalimin e kohës, hendeku gjinor në nivelin e arsimit është zvogëluar, arsimi ka humbur shumë nga rëndësia e tij në shpjegimin e hendekut të të ardhurave. Duke punuar më pak orë dhe duke fituar më pak përvojë për shkak të ndërprerjeve në karrierë gjatë jetës së tyre, më së shpeshti për shkak të kujdesit për fëmijët dhe punët e papaguara të shtëpisë, gratë fitojnë më pak se burrat. Gratë kanë më shumë të ngjarë të ndërpresin karrierën e tyre të punësimit se sa burrat, kryesisht për t'u kujdesur për fëmijët e vegjël, të cilat ndërprerje mund të shpjegojnë një pjesë të konsiderueshme të hendekut gjinor të pagave (Bertrand et al., 2009 në Manning, 2011). Dallimet në zgjedhjet profesionale midis grave dhe burrave janë ende burime të rëndësishme të hendekut të pagave në ekonomitë e konsoliduara të tregut, por ato gjithashtu kanë filluar të humbasin fuqinë e tyre me kalimin e kohës (Ehrenberg dhe Smith, 2003).

Ndarja sektoriale gjinore mund të shpjegojë një pjesë të ndryshimit në të ardhurat e burrave dhe grave, kur njëra gjini ka tendencë të përqendrohet në sektorë ekonomikë me pagë të ulët dhe gjinia tjetër ka tendencë të përqendrohet në sektorë me pagë të lartë. Për shembull, gratë mund të priren të punojnë në sektorë me pagë më të ulët (në Kosovë, sektori i pastrimit ose kujdesi për fëmijët, i cili mbetet kryesisht sektori me pagë të ulët dhe joformal) ndërsa burrat kanë tendencë të punojnë në sektorë me pagë më të lartë. Përfaqësimi i tepërt i grave në profesionet dhe sektorët ekonomik tradicionalisht të grave, të cilat karakterizohen nga paga më të ulëta se profesionet dhe sektorët tradicionalisht të burrave, mund të vazhdojnë për shkak të preferencave të punëtorëve dhe diskriminimit të tregut të punës. Varësia e rrugëtimit (e reflektuar në normat sociale dhe kufizimet kulturore) riprodhon gjenerata të reja të grave, të cilat, duke zgjedhur llojin e arsimit që ato ndjekin, vetë-përzgjidhen në profesione dhe sektorë të ekonomisë me paga më të ulëta, madje edhe në mungesë të pengesave të prekshme për qasjen e tyre në sektorët e dominuar tradicionalisht nga burrat (Avlijas, et al., 2013). Një shpjegim i ngjashëm mund të jepet në lidhje me ndarjen e gjinore në profesion, ku njëra gjini ka tendencë të përqendrohet në profesione me pagë të ulët dhe gjinia tjetër ka tendencë të përqendrohet në profesione me pagë të lartë (Avlijas, et al., 2013). Ndarja gjinore në profesion mund të shkaktohet gjithashtu pjesërisht nga burrat që promovohen më shpesh në pozita mbikëqyrëse dhe menaxheriale sesa gratë për shkak të diskriminimit. Termi 'pengesë avancimi (glass ceiling)' përdoret si një metaforë për të përshkruar pengesën e padukshme që i pengon gratë të mos ngrihen përtej një niveli të caktuar në hierarkinë e një ndërmarrje (Avlijas, 2013). Sidoqoftë, hendeku gjinor i pagave mbizotëron edhe në sektorët me pagë të lartë: për shembull një raport i fundit nga Agjencia Ndërkombëtare e Energjisë së Rinovueshme-IRENA (2019) raporton se në sektorin e energjisë së rinovueshme, gratë vazhdojnë të fitojnë më pak se burrat në të gjitha kategoritë e profesionit. Hendeku i pagave paraqitet për faktorë shumëdimensional, duke përfshirë: përqendrimin më të madh të grave në punë me pagë më të ulët, jo-teknike dhe administrative dhe në pozita të reja; pozitat relativisht të dobëta negociuese të grave; gjasat e tyre më të mëdha për të marrë kohë të lirë nga karriera e tyre për prindërim dhe përkujdesje; dhe qëndrimet dhe vlerat e punëdhënësve, dhe në disa raste qoftë edhe si rezultat i diskriminimit të pagave.

Mos rregullimi është një tregues mjaft i ndërlikuar. Matja e tij mbulon si diskriminimin e mundshëm midis burrave dhe grave përmes 'pagës së pabarabartë për punë të barabartë' dhe ndryshimet në karakteristikat mesatare të punonjësve burra dhe gra. Hendeku i pakorrigjuar gjinor i pagave jep një pasqyrë të përgjithshme të dallimeve midis burrave dhe grave në pagë. Ajo mat konceptin që është më i gjerë se koncepti i 'pagës së barabartë për punë të barabartë ose punë me vlerë të barabartë'. Një pjesë e ndryshimit në të ardhurat e burrave dhe grave mund të shpjegohet me ndryshimet në karakteristikat mesatare të punonjësve burra dhe gra (Eurofound, 2010). Dallimet në karakteristikat mesatare mund të vijnë nga shumë faktorë, përfshirë përqendrimin e njërës gjini në aktivitete të caktuara ekonomike ose përqendrimin e njërës gjini në profesione të caktuara. Fenomeni i parë quhet "ndarje gjinore sektoriale" dhe e dyta quhet "ndarje gjinore në profesion". Analiza e Boraas

dhe Rodgers (2003) tregojnë se si burrat ashtu edhe gratë paguhen më pak në sektorët ku dominojnë gratë sesa në sektorët ku dominojnë burrat. Përdorimi i të dhënave nga një set i plotë i të dhënave të panelit në SHBA realizuar nga Bayard et al. (2003), tregojnë se pagat janë më të ulëta në institucionet që janë kryesisht gra, dhe gjithashtu në profesionet brenda institucioneve ku punojnë më shumë gra. Cueto dhe Sanchez-Sanchez (2010) analizuan se si ndryshojnë hendeqet e pagave në sektorë të ekonomisë spanjolle. Në vlerësimin e tyre ata bëjnë dallimin ndërmjet sektorëve të feminizuar (një pjesë mbizotëruese të punëtorëve femra), të maskulinizuar (një pjesë mbizotëruese të punëtorëve burra) dhe neutralë gjinorë dhe zbulojnë se hendeqet gjinore të pagave ndryshojnë sistematikisht në të tre llojet e sektorëve. Hendeku në paga midis burrave dhe grave në sektorët e grave është më i ngushtë se në dy të tjerët, dhe kryesisht shpjegohet nga karakteristikat e ndryshme të grave dhe burrave që punojnë atje (Cueto dhe Sanchez-Sanchez, 2010). Prandaj, diskriminimi i pagave midis gjinive nuk është universal në të gjithë sektorët, pasi duket se është shumë më i theksuar në ato të burrave.

Parimi i "pagës së barabartë për punë me vlerë të barabartë" është thelbësorë për avancimin e barazisë gjinore. Kompensimi më i ulët në karakteristikat e njëjta të tregut të punës për gratë sesa për burrat mund të jetë rezultat i diskriminimit të drejtpërdrejtë, ku një grua, për shembull, paguhet më pak për të njëjtën pozitë se sa një burrë (brenda një ndërmarrje), ose rezultati i praktikave më të maskuara, siç janë zvogëlimi i mundësive për promovimin në vendin e punës në mesin e grave, me kualifikim të barabartë me homologët e tyre burra. Punëdhënësit mund t'i trajtojnë gratë ndryshe nga burrat në qështjen e punësimit - e cila njihet si diskriminim alokativ. Për më tepër, diskriminimi mund të ndodhë në promovim dhe punësim. Diskriminimi alokativ është një burim shumë i rëndësishëm i diskriminimit në tregun e punës ndaj grave (Petersen dhe Saporta, 2004), duke identifikuar gjithashtu diskriminimin vlerësues, i cili i referohet fenomenit që profesionet e dominuara nga gratë paguhen më pak, megjithëse kërkesat e aftësive dhe faktorët e tjerë që lidhen me pagën janë të njëjta në të dy profesionet e dominuara nga gratë dhe burrat.

Byroja e ILO-së për Veprimtaritë e Punëdhënësve (ACT / PMP) ka anketuar shumë kompani mbi barrierat kryesore për lidhshmërinë e grave, të cilat rezultate janë botuar në vitin 2015 në raportin global për Gratë në Biznes dhe Menaxhim: Kapja e momentumit. Sipas këtij studimi, pesë nga pengesat për lidhshmërinë e grave ishin të lidhura me diskriminimin dhe paragjykimin e pavetëdijshëm gjinor, ku pengesa e dytë më e përmendur ishte rolet shoqërore të burrave dhe grave. Të anketuarit përmendën gjithashtu perceptimin e përgjithshëm që menaxhimi i përket burrave. Pengesa e tretë më e përmendur ishte kultura mashkullore korporative. Të anketuarit përmendën gjithashtu stereotipe ndaj grave dhe paragjykime të qenësishme gjinore në rekrutim dhe promovim. Po kështu, hulumtimi nga McKinsey dhe Company konfirmuan që pengesat e padukshme po i pengojnë gratë, përveç vetëm seksizmi i hapur. Paragjykimet gjinore në mendësitë e menaxherëve mund të pengojnë avancimin e grave në pozicione udhëheqëse.

Dokumenti faktik i Komisionit Evropian 2019 mbi hendekun gjinor të pagave përfshin tre faktorët kryesorë vijues që kontribuojnë për gratë që fitojnë më pak se burrat të cilat bëjnë

punë me vlerë të barabartë: ndarja në tregun e punës gjithashtu forcon hendekun gjinor të pagave. Gratë dhe burrat ende kanë tendencë të punojnë në punë të ndryshme; stereotipet, ku ndarja shpesh është e lidhur me stereotipet, më pak gra punojnë në punë shkencore dhe teknike, ndërsa gratë shpesh punojnë në sektorë ekonomik me vlera dhe me pagesa më të ulëta; dhe ekuilibri jetë-punë: shumë më tepër gra sesa burra vendosin të marrin lejen prindërore, që së bashku me mungesën e mjediseve të kujdesit për fëmijë, nënkupton se gratë shpesh detyrohen të largohen nga tregu i punës.

Në Kosovë, pagesa e barabartë për punë të barabartë garantohet me Ligjin e Punës Nr.03/L-212. Në nenin 55 të Ligjit, përcaktohet qartë që Punëdhënësi duhet t'i paguajë grave dhe burrave kompensimin e njëjtë për punën e vlerës së njëjtë, kompensim i cili mbulon pagën bazë dhe shtesat e tjera. Sidoqoftë, nuk ka asnjë dëshmi nëse këto dispozita ligjore janë zbatuar. E vetmja dëshmi në dispozicion deri më tani është marrë nga Anketa e Fuqisë Punëtore, që tregon një ndryshim të vogël të pagave midis grave dhe burrave. Sidoqoftë, këto vlerësime mbështeten në të dhënat e pagave të organizuara në intervale dhe vlerësimi nuk kontrollon cilësitë e punonjësve. Ky studim synon të plotësojë hendekun, duke nxjerrë të dhëna nga një anketë në shkallë të gjerë - Anketa e fuqisë punëtore dhe përdorimi i kohës (LFTUS) e vitit 2017 e mandatuar nga Korporata e Sfidave të Mijëvjeçarit. Vlerësimi është kryer duke përdorur metodën e dekompozimit, qasjen më të përdorur. Dekompozimi ka përfitime të dyfishta: së pari, vlerësimi i hendekut të shpjeguar gjinor i pagave sipas karakteristikave të tregut të punës, siguron informacion të vlefshëm për politikë-bërësit të synojnë si duhet dallimet në ndihmat/dhurimet dhe karakteristikat midis grave dhe burrave: për shembull, duke zvogëluar dallimet në arritjet arsimore ose duke inkurajuar gratë dhe burrat të diversifikohen në profesione ose sektorë; dhe së dyti, nëse madhësia e përbërësit të pashpjeguar është e madhe, kjo mund të sugjerojë që ulja e hendekut gjinor të pagave gjithashtu kërkon masa për të eliminuar diskriminimin e pagave dhe promovimin e kornizave ligjore dhe politikave të favorshme për pagë të barabartë për punë me vlerë të barabartë midis grave dhe burrave.

2. Burimi i të dhënave dhe metodologjia

2.1 Burimet e të dhënave

Të dhënat sasiore

Për të vlerësuar hendekun gjinorë të pagave, janë nxjerrë të dhëna nga Anketa e fuqisë punëtore dhe përdorimi i kohës i kryer në vitin 2017 dhe mandatuar nga Korporata e Sfidave të Mijëvjeçarit në Kosovë. Anketa është kryer me 8,533 familje, duke grumbulluar informacione mbi punësimin për 32,742 individë. Anketa ishte ndër-sektoriale, me grumbullimin e të dhënave që ndodhin gjatë një periudhe 17 javore midis 31 Marsit 2017 dhe 4 Gushtit 2017. Ngjashëm me Anketën e Fuqisë Punëtore të realizuar nga Agjencia e Statistikave të Kosovës, anketa e MCC është në përputhje me metodologjinë e Eurostatit.

Arsyetimi për të përdorur anketën e MCC është për faktin se ka grumbulluar të dhëna për pagat, ndërsa në AFP të implementuar nga Agjencia e Statistikave të Kosovës, të anketuarve u sigurohet lista e pagave organizuar në intervale.

Në raport, vlerësohet hendeku i pagave të pakorrigjuara dhe të korrigjuara, vetëm për individët që mbajnë statusin e punonjësit, d.m.th jo ata që janë të vetëpunësuar me ose pa punonjës. Variabla (Ndryshorja) kryesore për këtë analizë është paga neto në muaj, e raportuar nga punonjësit me pagë, d.m.th. duke mos përfshirë personat e vetëpunësuar. Nga anketa, në total ka 8.367 punonjës me paga, nga të cilët 32% (2.663) janë gra, dhe pjesa tjetër prej 5,704 punëtorëve janë burra. Dokumenti ndjek metodologjinë e përdorur në një vlerësim të kohëve të fundit të realizuar nga Eurostat (Leythienne dhe Ronkowski, 2018). Për të dekompozuar hendekun gjinor të pakorrigjuar të pagave, përdoren informacione mbi karakteristikat e vëzhguara, të cilat përbëhen nga: a) karakteristikat personale të llojeve të punonjësve, si mosha, arsimimi dhe përvoja e punës, b) llojet e punëve të kryera nga punonjësit individualë. dhe c) llojet e punëdhënësve për të cilët punojnë punonjësit individualë.

Të dhënat cilësore

Për të kuptuar më mirë hendekun gjinor të pagave, janë organizuar dy diskutime në fokus grupe, një me punonjës të sektorit privat dhe një me punonjës të sektorit publik. Fokus grupi i sektorit privat ishte i përbërë nga 7 punonjës (6 gra dhe 1 burrë), nga sektori bankar, kompanitë e sigurimeve, sektori i tregtisë dhe shërbimeve. Në fokus grupin e sektorit publik, ishin 8 pjesëmarrës (7 gra dhe 1 burrë) të punësuar në ministri, agjenci dhe ndërmarrje në pronësi publike.

2.2 Metodologjia e vlerësimit

Për të vlerësuar hendekun gjinor të pagave, pagesa (GPG) matet me paga për orë. Mostra përbëhet nga punonjës me paga të moshës 15 ose më shumë vjeçare. Hendeku gjinor i pakorrigjuar i pagave matet duke ekzekutuar ekuacionin standard Mincer (1974), i cili përshkruan ndryshimin e pagave midis grave dhe burrave. Si një tregues i pakorrigjuar, GPG jep një pasqyrë të përgjithshme të dallimeve midis burrave dhe grave në paga. Ai mat konceptin që është më i gjerë se koncepti i 'pagës së barabartë për punë të barabartë ose punë me vlerë të barabartë'. Një pjesë e ndryshimit në të ardhurat e burrave dhe grave mund të shpjegohet me ndryshimet në karakteristikat mesatare të punonjësve burra dhe gra (Eurofound 2010). Dallimet në karakteristikat mesatare mund të vijnë nga shumë faktorë, përfshirë përqendrimin e njërës gjini në aktivitete të caktuara ekonomike ose përqendrimin e njërës gjini në profesione të caktuara. Fenomeni i parë quhet "ndarje gjinore sektoriale" dhe i dyti quhet "ndarje gjinore në profesion". Përqendrimet e ndryshme mund të shpjegojnë një pjesë të ndryshimit në të ardhurat e burrave dhe grave, me njërin që përqendrohet në sektorë ekonomikë me pagë të ulët dhe gjinia tjetër që ka tendencë të përqendrohet në sektorë me pagë të lartë. Prandaj, GPG i pakorrigjuar është një tregues mjaft i ndërlikuar. Matja e tij mbulon si diskriminimin e mundshëm midis burrave dhe grave përmes 'pagës së pabarabartë për punë të barabartë' dhe ndryshimet në karakteristikat mesatare të punonjësve burra dhe gra (Avlijaš et al., 2013).

Për të vlerësuar hendekun gjinor të pagave, përdoret dekompozimi Blinder Oaxaca (Blinder 1973; Oaxaca 1973), një metodologji e përdorur zakonisht në studimin e rezultateve të tregut të punës sipas grupeve (seksi, raca, etj.). Kjo metodologji ndan diferencën e pagës midis dy grupeve në një pjesë që shpjegohet nga ndryshimet në grupe në karakteristikat e produktivitetit, siç është arsimimi ose përvoja e punës dhe një pjesë e mbetur që nuk mund të llogariten nga ndryshime të tilla në përcaktuesit e pagave (Jan, 2008). Kjo pjesë e "pashpjegueshme" shpesh përdoret si masë për diskriminimin, por gjithashtu nënkupton efektet e dallimeve në grupe në parashikuesit e pavëzhguar (Jan, 2008). Dekompozimi i Blinder Oaxaca, së pari vlerëson dy modele të regresionit specifik për grupin dhe më pas kryen dekompozimin. Përshkrimi i detajuar i metodologjisë mund të gjendet në Jan (2008).

3. Treguesit e tregut të punës në Kosovë

Pavarësisht rritjes pozitive të qëndrueshme ekonomike, Kosova karakterizohet me shkallë të lartë të pasivitetit, punësim të ulët dhe shkallë të lartë të papunësisë (Tabela 1). Sipas Anketës së Fuqisë Punëtore, në vitin 2018 vetëm 40.9% e popullsisë në moshë pune ishin aktive në treg (d.m.th. të punësuar ose të papunë), vetëm 28.2% ishin të punësuar dhe 29.6% të fuqisë punëtore ishin të papunë.

Tabela 1: Treguesit kryesorë të tregut të punës, 2012-2018

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Shkalla e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore	36.9	40.5	41.6	37.6	38.7	42.8	40.9
Shkalla e pasivitetit	63.1	59.5	58.4	62.4	61.3	57.2	59.1
Raporti punësim - popullsi (shkalla e punësimit)	25.5	28.4	26.9	25.2	28.0	29.8	28.8
Shkalla e papunësisë	30.9	30.0	35.3	32.9	27.5	30.5	29.6

Burimi: ASK, 2012-2018 AFP

Ndarja e vrazhdë gjinore në tregun e punës vazhdon në Kosovë. Sipas Anketës së Fuqisë Punëtore, në vitin 2018, vetëm 18.4% e grave janë aktive në krahasim me 63.3% të burrave. Edhe pse me një shkallë shumë më të ulët të aktivitetit, shkalla e papunësisë së grave mbetet më e lartë se ajo e burrave. Ndërsa gratë përfaqësojnë 49.3% të popullsisë në moshë pune, ato përbëjnë vetëm një të pestën e totalit të individëve të punësuar në Kosovë (ASK, 2019). Kjo për shkak të shkallës së ulët të punësimit, e regjistruar në 12.3% për gratë në vitin 2018 në krahasim me 45.3% të burrave - një shkallë tri herë më e lartë se ajo e grave. Përgjatë periudhës 2012-2018, mesatarisht, hendeku gjinor në punësim ishte rreth 31 pikë përqindjeje. Të dhënat e paraqitura në Tabelën 2 tregojnë se dallimet gjinore po ashtu vazhdojnë të jenë midis të rinjve, duke treguar që hendeku do të vazhdojë edhe në vitet e ardhshme.

Tabela 2: Treguesit e tregut të punës, sipas gjinisë 2012-2018

	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	B	G	B	G	B	G	B	G	B	G	B	W	M	W
Shkalla e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore	55.4	17.8	60.2	21.1	61.8	21.4	56.7	18.1	58.3	18.6	65.3	20.0	63.3	18.4
Raporti punësim - popullsi (shkalla e punësimit)	39.9	10.7	44.0	12.9	41.3	12.5	38.7	11.5	43.0	12.7	46.6	12.7	45.3	12.3
Shkalla e papunësisë	28.1	40.0	26.9	38.8	33.1	41.6	31.8	36.6	26.2	31.8	28.7	36.6	28.5	33.4
Shkalla e papunësisë tek të rinjtë (15-24 vjet)	52.0	63.8	50.4	68.4	56.2	71.7	54.2	67.2	47.2	65.4	48.4	63.5	51.5	64.7

Burimi: ASK, 2012-2018 AFP

Kapitulli tjetër përqendrohet në analizën e hendekut gjinor të pagave.

² Komanda Oaxaca në Stata, shpjeguar në detaje nga Jan (2008). Grupi 1 = burra; grupi 2 gra.

4. Hendeku gjinor i pagave në Kosovë

Në këtë kapitull, vlerësohet hendeku gjinor i pakorrigjuar dhe i korrigjuar i pagave. Siç u tregua më lart, vlerësimi përfshin vetëm punonjësit e paguar. Nga 11,682 të anketuar si persona të punësuar, 63% (7,361) janë të punësuar me pagë, 17% janë të vetëpunësuar dhe 20% të tjerë janë punëtorë të papaguar familjarë. Nga 7.361 punonjës me paga, 1.006 nuk raportuan gjininë e tyre (seksin), prandaj janë të përjashtuar nga analiza. Gratë përfaqësojnë 26% të punonjësve me pagë, përkatësisht 1,657 nga 6.355 individë.

Fillimisht, sigurohen dallimet gjinore në paga, si dhe struktura e punësimit me pagë. Në Tabelën 4, mostra për pagën për gra dhe burra është e ndarë në disa kllapa pagash dhe më pas krahasohet paga mesatare e burrave dhe grave brenda secilës prej kllapave. Të dhënat tregojnë se 10% e grave paguhen deri në 150 Euro, ndërsa e njëjta pjesë e burrave paguhet deri në 200 Euro. Mospërputhjet vërehen edhe për kuartilin e parë dhe të tretë.

Siç mund të vërehet nga Tabela 3, paga mesatare neto e grave është 312 Euro ndërsa burrat fitojnë 346 Euro, diferencë prej 34 Eurosh. Të llogaritura me orë pune, gratë fitojnë 0.10 Euro më shumë në orë, gjegjësisht gratë fitojnë 2.2 Euro në orë dhe burrat fitojnë 2.1 Euro në orë. Në shumicën e vendeve, hendeku gjinor i pagave është më i lartë kur vlerësimi bazohet në pagat mujore dhe jo në pagat në orë, duke reflektuar faktin se në shumicën e vendeve gratë dhe burrat kanë dallime të ndjeshme në lidhje me orarin e punës (Avlijaš et al., 2013).

Tabela 3: Paga mesatare për gratë dhe burrat

Niveli në përqindje	Gratë		Burrat	
	Paga	Paga për orë	Paga	Paga për orë
10% - Decili i parë	150	0.88	200	0.87
25% - kuartili i parë	200	1.15	250	1.14
50% - i mesëm	300	1.80	300	1.56
75% - kuartili i tretë	400	2.71	410	2.50
90% nivel përqindje	470	4.30	500	3.33
Paga mesatare	314	2.20	346	2.10
Numri i vëzhgimeve	1,179	1,172	3,422	3,394

Burimi: Llogaritjet e autorit bazuar në LFTUS të MCC 2017.

Pas përkufizimit nga Eurostat (2010), llogaritjet hendeku i pakorrigjuar gjinor i pagave, një tregues që mat ndryshimin midis pagave mesatare bruto të të punësuarve burra me pagë dhe të punësuarve gra me pagë si përqindje e të ardhurave mesatare bruto në orë të punonjësve burra me pagë. Treguesi është përcaktuar si i pakorrigjuar, sepse jep një pasqyrë të përgjithshme të pabarazive gjinore në drejtim të pagës dhe mat një koncept i cili është më i gjerë se koncepti i pagës së barabartë për punë të barabartë. Ndërsa Eurostat (2010) përdor

³ Bazuar në AFP 2017, 20% e të punësuarve me paga ishin gra, përqindja në vitin 2018 ishte 24%.

të dhëna për paga për orë të punës, fillimisht ne do të llogarisim hendekun gjinor të pakorrigjuar të pagave duke përdorur pagën mesatare neto. Hendeku gjinor i pakorrigjuar i pagave, duke përdorur pagën neto, në Kosovë, në vitin 2017, llogaritet në 9.8%, pak më i ulët se hendeku në Shqipëri i regjistruar në 10.5% në vitin 2017.

Sipas arsimimit, në përputhje me pritjet ekonomike, pagat rriten me nivelin e arsimimit, d.m.th. ka kthime pozitive në arsimim (Tabela 4). Paga mesatare e grave pa arsimim ose me arsimim fillor është 215 Euro, rritet në 272 Euro për ato me arsimim të mesëm, arrin 388 Euro për ato me diplomë të nivelit terciar dhe arrin kulmin në 478 Euro për ato me arsimim të lartë pasuniversitar. Në të gjitha grupet e arsimit, burrat fitojnë paga më të larta se gratë: diferenca më e madhe absolute është vërejtur midis grave dhe burrave me arsimim të lartë pasuniversitar (113 Euro), ndërsa diferenca më e lartë në terma relativë (hendeku gjinor i pakorrigjuar i pagave) është për ata pa arsimim ose arsimim fillor (24%). Të dhënat gjithashtu tregojnë se niveli i shkollimit është i lidhur negativisht me hendekun e pagave midis gjinive, d.m.th sa më i lartë niveli i arsimit, aq më i ulët është hendeku.

Tabela 4. Pagat sipas nivelit të arsimit dhe gjinisë

	Gratë			Burrat			Hendeku i pakorrigjuar në Euro	Hendeku i pakorrigjuar në %
	Mesatarja	Numri	Përqindja	Mesatarja	Numri	Përqindja		
Pa arsimim ose arsimim fillor të përfunduar - (ISCED 0+1+2)	215	171	15%	283	663	19%	68	24%
Arsimim sekondar - (ISCED 3+4)	272	559	47%	328	2146	63%	56	17%
Diplomë të nivelit terciar - (ISCED 5+6)	388	369	31%	453	489	14%	65	14%
Arsimim të lartë pasuniversitar - (ISCED 7+8)	478	80	7%	591	124	4%	113	19%
Numri i vëzhgimeve		1,657			4,698			

Burimi: Llogaritjet e autorit bazuar në LFTUS të MCC 2017.

⁴ <http://www.instat.gov.al/media/4764/burra-dhe-grate-ne-shqiperi-2018.pdf>

Sipas sektorit të punësimit, në sektorin privat, gratë fitojnë 20% paga më të ulëta se burrat, ndërsa në sektorin publik kjo diferencë është 8% (Tabela 5). Hendeku gjinor ekziston gjithashtu brenda OJQ-ve dhe organizatave ndërkombëtare. Kjo mund të sigurojë disa informata që sektori publik diskriminon ndaj grave më pak se sektori privat, megjithëse është vërejtur që punëtorët në sektorin publik janë më të arsimuar dhe se hendeku gjinor në paga zvogëlohet ndërsa nivelet e arsimit rriten.

Tabela 5: Pagat sipas sektorit të punësimit

	Gratë			Burrat			Hendeku i pakorrigjuar në Euro	Hendeku i pakorrigjuar në %
	Mesatarja	Numri	Përqindja	Mesatarja	Numri	Përqindja		
Privat	244	627	53%	305	2,331	68%	61	20%
Publik	402	503	43%	436	1,028	30%	34	8%
OJQ ose organizata ndërkombëtare	320	47	4%	413	62	2%	93	23%
Numri i vëzhgimeve		1,657			4,698			

Burimi: Llogaritjet e autorit bazuar në LFTUS të MCC 2017.

Kur të dhënat janë të ndara sipas profesioneve, në të gjitha profesionet, burrat fitojnë paga mesatare më të larta, me përjashtim të profesionit të kualifikimit në bujqësi, pylltari dhe peshkatori, por duke pasur parasysh që vetëm një femër është e punësuar në këtë profesion, këto informacione nuk kanë fuqi për analiza (Tabela 6). Hendeku më i lartë gjinor i pakorrigjuar në paga vërehet në mesin e punëtorëve të zejtarisë dhe atij të lidhur me tregtinë, i cili profesion punëson 5% të grave dhe 13% të burrave.

Tabela 6: Pagat sipas profesionit, sipas gjinisë

	Mesa tarja	Numr i	Përqi ndja	Mesa tarja	Numr i	Përqi ndja	Hende ku i pakorr igjuar në Euro	Hende ku i pakorr igjuar në %
Menaxherë	430	44	3%	494	137	4%	64	13%
Profesionistë	403	396	30%	472	450	13%	69	15%
Teknikë dhe bashkëpunëtorë profesionalë	356	62	5%	436	102	3%	80	18%
Punonjës mbështetës administrativ	355	97	7%	380	175	5%	25	7%
Punëtorë të shërbimeve dhe shitjeve	220	233	17%	267	486	14%	47	18%
Punëtorë të kualifikuar në bujqësi, pylltari dhe peshkatari	250	1	0%	236	18	1%	-14	-6%
Punëtorë të zejtarisë dhe të tregtisë	188	70	5%	335	454	13%	147	44%
Operatorë të impianteve dhe makinerive dhe montues	267	3	0%	306	93	3%	39	13%
Profesione elementare	238	150	11%	302	860	25%	64	21%
Profesione të forcave të armatosura	447	3	0%	492	80	2%	45	9%
Të tjera	120	273	20%	317	567	17%	197	62%
Numri i vëzhgimeve		1,657			4,698			

Burimi: Llogaritjet e autorit bazuar në LFTUS të MCC 2017

Është interesante të studiosh pagat sipas sektorëve dhe të analizosh se në cilët sektorë përqendrohen gratë. Të dhënat e paraqitura në tabelën 7 tregojnë se pjesa më e lartë e grave janë të punësuar në sektorin e arsimit dhe shëndetësisë, të cilat karakterizohen me paga më të larta se paga mesatare. Burrat punojnë më shumë në ndërtim, i cili është gjithashtu një sektor me pagë më të lartë se paga mesatare. Gratë janë gjithashtu të përqendruara në sektorin e tregtisë dhe në shërbime të tjera (31% krahasuar me 22% të burrave të punësuar me pagë), sektorë që paguan një pagë mesatare prej 270 euro, pagë që është më e ulët se sa paga mesatare e përgjithshme.

Tabela 7: Pagat sipas aktivitetit ekonomik të punëdhënësit

Economic sectors	Share of women	Share of men	Number of observations
Bujqësi, pylltari dhe peshkatari	1%	2%	251
Miniera dhe gurore	1%	1%	448
Prodhimtari	6%	8%	296
Energji elektrike, gaz, avull dhe ajër i kondicionuar (klimatizim)	0%	4%	402
Ujësjiellës; kanalizim, menaxhimi i mbeturinave	1%	1%	335
Ndërtimtari	1%	19%	349
Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime automojetesh dhe moto çikletash	14%	8%	270
Transport dhe magazinim	1%	4%	316
Aktivitetet e akomodimit dhe shërbimit ushqimor	4%	7%	266
Informim dhe komunikim	3%	2%	372
Aktivitetet financiare dhe të sigurimit	3%	2%	417
Aktivitetet e pasurisë së paluajtshme	0%	0%	324
Profesional, shkencor dhe teknik	1%	1%	511
Aktivitetet e shërbimeve administrative dhe mbështetëse	3%	2%	410
Administrata publike dhe mbrojtja; sigurimi i detyrueshëm social	4%	9%	400
Arsim	22%	9%	420
Shëndeti i njeriut dhe aktivitetet e punës sociale	15%	2%	393
Art, argëtim dhe rekreacion	3%	2%	283
Aktivitetet e shërbimeve tjera	17%	14%	284
Aktivitetet e ekonomive familjare si punëdhënës;	1%	0%	279
Aktivitetet e organizatave jashtë territoriale	1%	1%	600
Aktivitetet tjera	1%	1%	291
Total	100%	100%	

Burimi: Llogaritjet e autorit bazuar në LFTUS të MCC 2017.

4.1 Hendeku i pakorrigjuar gjinor i pagave

Në modelin bazë të kapitalit njerëzor Mincerian (Mincer, 1974), shkollimi supozohet të jetë i pavarur nga aftësia, dhe se kthimi nga investimet në shkollim është i barabartë për të gjithë individët. Sidoqoftë, në literaturën bashkëkohore pranohet që kthimi/kompensimi në shkollim duhet të jetë i ndryshëm për nivele të ndryshme aftësish. Në mënyrë intuitive, vlerësimi i kthimit mesatar në shkollim mbase e mbivlerëson kthimin për individë me aftësi të ulët dhe nënvlerëson kthimin për individët me aftësi të larta. Prandaj, individi duhet të lejojë aftësinë të ndikojë në nivelin e kthimit në investimet në shkollim.

Pagat mesatare mujore dhe për orë

Si tregues i pakorrigjuar, GPG paraqet një pasqyrë të përgjithshme të dallimeve në paga midis burrave dhe grave. Ajo mat konceptin që është më i gjerë se koncepti i "pagës së barabartë për punë të barabartë ose punë me vlerë të barabartë". Një pjesë e ndryshimit në të ardhurat e burrave dhe grave mund të shpjegohet me ndryshimet në karakteristikat mesatare të punonjësve burra dhe gra (Eurofound 2010). Dallimet në karakteristikat mesatare mund të vijnë nga shumë faktorë, përfshirë përqendrimin e njërës gjini në aktivitete të caktuara ekonomike ose përqendrimin e njërës gjini në profesione të caktuara. Fenomeni i parë quhet "ndarje gjinore sektoriale" dhe fenomeni i dytë quhet "ndarje gjinore në profesion". Ndarja gjinore sektoriale mund të shpjegojë një pjesë të ndryshimit në të ardhurat e burrave dhe grave, kur njëra gjini ka tendencë të përqendrohet në sektorë ekonomikë me pagë të ulët dhe gjinia tjetër ka tendencë të përqendrohet në sektorë me pagë të lartë. Për shembull, gratë mund të kenë tendencë të punojnë në sektorë me pagë më të ulët, ndërsa burrat mund të kenë tendencë të punojnë në sektorë me pagë më të lartë. Ngjashëm, ndarja gjinore profesionale mund të shpjegojë ndryshimin në të ardhurat e burrave dhe grave, kur njëra gjini ka tendencë të përqendrohet në profesione me pagë të ulët dhe gjinia tjetër ka tendencë të përqendrohet në profesione me pagë të lartë. Ndarja gjinore në profesion mund të shkaktohet pjesërisht edhe nga burrat që promovohen më shpesh në pozita mbikëqyrëse dhe menaxheriale sesa gratë për shkak të diskriminimit. Termi "pengesë avancimi (glass ceiling)" përdoret si një metaforë për të përshkruar pengesën e padukshme që i pengon gratë të mos ngrihen përtej një niveli të caktuar në hierarkinë e një ndërmarrje/institucioni. Prandaj, GPG-ja e pakorrigjuar është një tregues mjaft i ndërlikuar. Matja e tij mbulon si diskriminimin e mundshëm midis burrave dhe grave përmes 'pagës së pabarabartë për punë të barabartë' dhe ndryshimet në karakteristikat mesatare të punonjësve burra dhe gra.

Modeli i Mincer përdoret për të llogaritur hendekun e pakorrigjuar gjinor të pagave. Realizohen dy regresione, njëra kur variabla e varur është paga mujor ndërsa modeli i dytë kur variabla e varur është paga për orë pune. Në përdorim pagën mujore, sepse vet orët e punës mund të jenë burim i mundshëm diskriminues. Variabla *binarebinare* që përshkruan gjininë e individëve të punësuar përdoret si e vetmja variabël shpjeguese. Variabla e varur është regjistri i pagave/pagave për orë, në mënyrë që të vlerësohet ndryshimi midis gjinisë në përqindje, sesa në euro. Përqendrimi në pagat në orë nënkupton që faktorë të tillë si orari

mujor i punës ose përqindja e grave dhe burrave në punësimin formal janë përtej fushëveprimit të treguesit (IEBGJ, 2019).

Rezultatet në Tabelën 8 tregojnë se muaj mesatarisht gratë marrin 12% paga më të ulëta në krahasim me burrat. Megjithatë, kur variabla e varur është e shprehur në orë pune, gratë marrin 5% paga më të lartë për orë pune. Megjithatë, në të dy rastet, rezultati tregon hendekun gjinor të pakorrigjuar, prandaj, këto rezultate nuk përbëjnë matës adekuat të hendekut gjinor në paga. Seksioni në vijim, fokusohet në matjen e hendekut të korrigjuar gjinor,

Tabela 8: Regresioni i Mincer për paga

Variabla e varur	Koeficienti për gratë	Niveli i rëndësisë	Numri i vëzhgimeve
Llogaritmi i pagës mujore neto	-0.12	1%	4,601
Llogaritmi i pagës mujore neto për orë	0.054	1%	4,566

Burimi: Llogaritjet e autorit bazuar në LFTUS të MCC 2017.

Siç është vërejtur më lart, dy gjinitw ndryshojnë sipas karakteristikave dhe niveleve të aftësive të grave dhe burrave që punojnë. Prandaj, ekziston nevoja për të korrigjuar hendekun gjinor të pagave, në mënyrë që të pasqyrohen këto dallime në karakteristika. Prandaj, pjesa tjetër përqendrohet në vlerësimin e hendekut të korrigjuar gjinor të pagave.

4.2 Hendeku i korrigjuar gjinor i pagave

Në këtë pjesë, analiza shndërrohet nga një llogaritje e thjeshtë e ndryshimeve në pagën mesatare ndërmjet një burri të punësuar me pagë mesatare dhe një grua të punësuar me pagë mesatare, pra hendeku i pakorrigjuar i pagave dhe riponderon atë sipas karakteristikave të tregut të punës për secilin individ të punësuar. Kjo siguron informata mbi hendekun e korrigjuar gjinor të pagave, pra hendekun e vërtetë të pagave midis gjinive. Kjo mundëson vënien në pah në nivel më të lartë të arsyeve të ekzistencës dhe këmbënguljes së hendekut gjinor të pagave në tregun e punës në Kosovë.

Funksioni i regresionit të Mincer shtrihet me variabla të cilat llogaritin përvojat personale, të punës dhe karakteristikat e punëdhënësit. Pas shqyrtimit të literaturës, duke iu referuar posaçërisht raportit të fundit të publikuar nga Eurostat-i (Leythienne dhe Ronkowski, 2018), për të matur hendekun gjinor të pagave, variablat shpjeguese për karakteristikat personale, të punës dhe të vetë punëdhënësit janë përfshirë gjithashtu, paraqitur më poshtë:

Karakteristikat personale

- Variabla e moshës dhe mosha në katror, për të vlerësuar marrëdhënien jolineare ndërmjet moshës dhe pagës; dhe
- Për të ekzaminuar ndikimin e nivelit të arsimit në paga, përfshihen tri variabla *binare*: variabla për grupin 1 e barabarte me 1 nëse një person nuk ka arsimim ose ka përfunduar arsimin fillor dhe të mesëm të ulët, përndryshe zero; variabla *binare* për grupin 2 me vlerën 1 nëse një person ka mbaruar arsimin e mesëm ose arsimin pas shkollimit të mesëm, dhe përndryshe zero; grupi 3 është vendosur në 1 për personat që kanë përfunduar studimet e larta, përndryshe zero; dhe grupi 4 përfaqëson individë që kanë përfunduar studimet pasuniversitare. Grupi 4, përfaqëson kategorinë e standardeve;

Karakteristikat e punës

- Variabla që mat numrin e viteve, me punëdhënësin aktual;
- Variabla dikotom që dallohet midis kontratave të përhershme dhe të përkohshme. Kontratat e përhershme përdoren si kategori referuese;
- Përfshihet variabla për të bërë dallimin midis pagave të punëtorëve me orar të plotë dhe me orar të pjesshëm, i pari përdoret si kategori referimi; dhe
- Variablat *binare* për profesion, të ndara në tetë kategori sipas Standardit Ndërkombëtar për Klasifikimin e Profesioneve (SNKP). Variablat *binare* përfshihen për menaxherë, profesionistë, teknikë dhe profesionistë të asociuar, punëtorë mbështetës administrativ, punëtor të shërbimit dhe shitjes, punëtorë të kualifikuar në bujqësi, pylltari dhe peshkatari, në artizanat dhe në tregti, operatorë të impianteve dhe makinerive dhe montues, profesioni elementar, profesionet e forcave të armatosura dhe profesione të tjera. Profesionet e menaxherëve është kategori bazë.

Lloji i punëdhënësit

- Përfshihen variablat *binare* për sektorin e industrisë, me bujqësinë si kategori bazë; dhe
- Përfshihet variabla për dallimin ndërmjet sektorit publik dhe privat.

Karakteristikat e grave dhe burrave të punësuar

Tabela 9 shpalos informata në lidhje me karakteristikat e grave dhe burrave të punësuar, që paraqet mostrën e regresionit. Siç mund të vërehet, mosha mesatare e grave të punësuar është më e ulët për 1.5 vjet, gjë që mund të shpjegohet me shkallën më të ulët historike të punësimit të grave. Struktura arsimore e grave të punësuar është më e mirë se ajo e burrave

të punësuar. Përkatësisht, 40% e grave të punësuar me paga kanë arsim të lartë në krahasim me 19% të burrave. Burrat e punësuar shpesh posedojnë gradën e arsimit fillor apo të mesëm në krahasim me gratë, gjë që tregon se gratë me arritje më të ulët arsimore shpesh qëndrojnë jashtë tregut të punës. Ne mund ta konsiderojmë këtë një lloj diskriminimi ndaj grave (Avlijaš et al., 2013), pasi që gratë për t'u punësuar duhet të kenë arritje më të larta arsimore mesatarisht në krahasim me burrat, pra, ato duhet të investojnë në arsimin e tyre më shumë nëse ato duan të punësohen me pagë.

Sa i përket karakteristikave të punës, mesatarisht, gratë ishin të punësuar me punëdhënësin aktual për 8.7 vjet ndërsa burrat për 9.3 vjet. Gratë kanë më shumë të ngjarë të kenë kontratë pune të përhershme: 52% kishin kontrata të tilla krahasuar me 46% të burrave. Burrat punojnë më shumë orë sesa gratë (përkatësisht 48 dhe 41 orë në javë). Kontrata e punës me orar të plotë është veçori si e grave ashtu edhe e burrave, pa dallime ndërmjet tyre. Sipas profesioneve, gratë janë të përqendruara kryesisht në profesione të profesionistëve (34%) dhe në profesione të shërbimeve dhe shitjeve (19%), ndërsa burrat janë të pranishëm në shumicën e profesioneve elementare duke mbizotëruar (24%). Profesionet tradicionale të arsimit dhe sektorit të shëndetësisë akomodojnë 37% të grave të punësuar ndërsa sektori më i përhapur për burrat është sektori i ndërtimtarisë, ku punësohen 19% të burrave. Sektori i shërbimeve është gjithashtu një sektor i rëndësishëm, që punëson 17% të grave dhe 14% të burrave. Megjithatë sektori privat është sektori më i përhapur i punësimit, krahasuar me burrat, një pjesë më e madhe e grave janë të punësuar në sektorin publik (44% e grave në krahasim me 30% të burrave).

Tabela 9: Karakteristikat e grave dhe burrave të punësuar

Karakteristikat personale	Gratë 15+	Burrat 15+
Mosha	37.3 vite	38.8 vite
Niveli arsimor (% e punësve gra)		
Grupi 1: nuk ka arsimim apo të përfunduar arsimin fillor dhe të mesëm të ulët	13%	19%
Grupi 2: arsimi profesional të mesëm ose arsimin pas shkollimit të mesëm	47%	62%
Grupi 3 Niveli terciar i diplomimit	32%	15%
Grupi 4 Terciarë pasuniversitare	8%	4%
Karakteristikat e punës	Gratë 15+	Burrat 15+
Përvoja e punës me punëdhënësin aktual: numri mesatar i viteve	8.7	9.3
Kontrata e punësimit Pjesa me kontratën e përhershme	52%	46%
Numri i orëve të punës në javë mesatarja në javë	41 orë	48 orë
Orët e punës Pjesa me kontratën me orar plotë	91%	91%
Profesioni		
Menaxherë	4%	5%
Profesionistë	34%	14%
Teknikë dhe profesionalë të asociuar	5%	3%
Punëtorë mbështetës administrativ	9%	5%
Punëtorët në sektorin e shërbime dhe të shitjes	19%	14%
Punëtorë të kualifikuarë bujqësi, pylltari dhe peshkatarë	0%	1%
Punëtorët në artizanat dhe tregti	5%	14%
Operatorët impianteve dhe makinerive dhe montuesit	0%	3%
Profesionet elementare	12%	24%
Profesionet e forcave të armatosura	0%	2%

Burimi: Llogaritjet e veta, nga LFTUS të MCC 2017.

Tabela 10 paraqet gjetjet empirike mbi hendekun gjinor të pagave, duke krahasuar hendekun e pakorrigjuar gjinor të pagave me hendekun e korrigjuar gjinor të pagave, kur kontrollojmë për variablat shpjeguese. Koeficienti për gratë në specifikimin 1, ku 'gratë' është i vetmi variabël shpjegues, paraqet hendekun e pakorrigjuar gjinor të pagave. Koeficientët në Specifikimin 1 paraqesin hendekun gjinor të pagave të korrigjuar për variablat e ndërlidhura me karakteristikat personale, të punës dhe të punëdhënësit. Ndërsa, sipas vlerësimeve të Specifikimit 1 paraqitet se, mesatarisht, gratë paguhen 5% më shumë për orë të punës, rezultatet e paraqitura në Specifikimin 2 tregojnë se gratë paguhen 9.3% më pak se burrat- kjo mat hendekun e korrigjuar gjinor të pagave.

Kolonat 3 dhe 4, në Tabelën 10, përshkruajnë rezultatet e regresionit për burrat dhe gratë, veçmas. Gjetjet tregojnë se pagat rriten krahas arsimit: duke krahasuar individët me arsim pasuniversitar, ata vetëm të diplomuar mesatarisht kanë marrë pagë më të ulët 19%, ata me arsim të mesëm paguhen 48% më pak në orë, dhe ata që janë pa ndonjë nivel arsimor ose kanë vetëm arsim fillor dhe të mesëm të ulët, paguhen 67% më pak për orë, në krahasim me ata me arsim pasuniversitar. Një gjetje interesante që mund të vërehet në Tabelën 10 është se ekziston një nivel në rritje i arsimit të lartë (mesëm) te burrat. Numri i viteve të punës për punëdhënësin aktual është mjaft domethënës vetëm për gratë, ku për çdo vit shtesë në punësim me punëdhënësin aktual, paga për orë rritet me një përqind. Puna me kontratë të përhershme rrit pagën për 8%, më shumë për gratë (10%) në krahasim me burrat (7%). Mesatarisht, për gjëra të tjera të barabarta, punonjësit me orar të plotë kanë pagë më të ulët për orë, me një diferencë prej 35%, me dallime të vogla gjinore.

Në krahasim me pozitat menaxheriale, vërehen paga më të ulta midis punonjësve të punësuar si punonjës të shërbimit, punëtorë të impianteve dhe atyre që merren me profesione elementare, por paga më të larta midis profesionistëve, teknikëve, punëtorëve të artizanave, dhe të forcave të armatosura. Sipas llojit të punëdhënësit, në krahasim me sektorin privat, paga për orë në sektorin publik është 23% më e lartë, ndërsa paga në OJQ ose organizata ndërkombëtare është më e lartë për 26%, në krahasim me sektorin privat. Sektori publik shton më shumë për pagat e burrave, 27% për burrat ndërsa 17% për gratë. Sipas industrive, në krahasim me sektorin e bujqësisë (sektori referent), paga më të larta vërehen në sektorin e frocae tw armatosura dhe nw sektorin e shwrbimve profesionale, energjisë elektrike, ndwrsa pagat janw mw tw ulwta nw sektorin e shwndetwsisw, prodhim dhe nw furnizimin me ujësjellës; kanalizime dhe sektorin e menaxhimit të mbeturinave.

Dallimet kryesore gjinore në profesione dhe sektorë janë paraqitur nw Tabelwn 10. Krahasuar me gratë menaxhere, gratë janë më pak të paguara në profesione të punëtorëve të shërbimeve dhe shitjeve, por më shumë të paguara kur mbajnë një profesion e profesionisteve. Në krahasim me burrat me profesion menaxherial, burrat paguhen më shumë kur i përkasin profesionit të profesionistëve, teknikëve, punëtorëve të zejtarisë dhe profesioneve të forcave të armatosura, por më pak në profesionet e punonjësve të shërbimit

dhe shitjeve dhe profesioneve të afta bujqësore. Në përgjithësi, nuk ka dallime të konsiderueshme sipas sektorëve: krahasuar me bujqësinë, për gratë sektori i tregtisë është më i paguar ndërsa prodhimi është më pak i paguar. Për burrat, krahasuar me sektorin e bujqësisë, punësimi në miniera, prodhim, sektor financiar dhe sektorët profesional janë më të paguar, ndërsa furnizimi me ujë dhe shëndetësia janë më pak të paguara.

Tabela 10: Hendeku i korrigjuar gjinor i pagave, pagw pwr orw pune

	Hendeku i pakorrigjuar gjinor i pagave, Specifikimi 1	Hendeku i korrigjuarkorrigjuar gjinor i pagave, Specifikimi 2	Gratë	Burrat
Gratë	0.051	-0.09		
Mosha		0.01	0.00	0.01
Mosha në katror		0.00	0.00	0.00
Grupi 1 (ISCED 0+1+2)		-0.67	-0.58	-0.70
Grupi 2 (ISCED 3+4)		-0.48	-0.42	-0.51
Grupi 3 (ISCED 5+6)		-0.19	-0.13	-0.22
Përvoja		0.00	0.01	0.00
Përvoja në katror		0.00	0.00	0.00
Kontratë e përhershme e punës		0.08	0.10	0.07
Kontratë me orar të plotë		-0.34	-0.36	-0.35
Sektori publik		0.23	0.17	0.27
OJQ ose organizatë ndërkombëtare		0.25	0.14	0.31
Profesionistë		0.14	0.13	0.14
Teknikë dhe profesionistë të asociuar		0.10	0.09	0.12
Punonjës mbështetës administrativ		-0.01	0.03	-0.04
Punëtorë të shërbimeve dhe shitjeve		-0.15	-0.16	-0.15
Të kualifikuar në bujqësi, pylltari dhe peshkatari		-0.41	0.02	-0.45
Punëtorë artizanale dhe të tregtisë		0.09	-0.08	0.11
Operatorë të impianteve dhe makinave dhe montues		-0.02	-0.17	-0.03
Profesione të forcave të armatosura		0.18	0.29	0.17
Miniera dhe gurore		0.04	0.00	0.18
Industri përpunuese		-0.12	-0.30	-0.07
Energji elektrike, gaz, avull dhe klimatizim		0.12	0.19	0.12
Furnizim me ujë; menaxhimi i mbeturinave, ujërave të zeza,		-0.26	0.31	-0.27

Construction		0.02	0.84	0.04
Tregtia me shumicë dhe pakicë; riparime automojetesh dhe motoçikletash		<u>-0.11</u>	0.04	-0.03
Transporti dhe magazinimi		-0.07	0.90	-0.07
Akomodimi dhe aktivitetet e shërbimit të ushqimit		<u>-0.12</u>	0.26	-0.11
Informim dhe komunikim		0.03	0.82	0.02
Aktivitetet financiare dhe të sigurimit		0.05	0.10	0.17
Aktivitetet e pasurive të paluajtshme		-0.29	0.42	-0.26
Aktivitet profesionale, shkencore, teknike, administrative dhe shërbime mbështetëse		0.23	0.39	0.34
Aktivitetet e shërbimit administrativ dhe mbështetës		-0.06	0.76	-0.09
Administrata publike dhe mbrojtja; sigurimi i detyrueshëm social		-0.08	<u>0.11</u>	-0.05
Arsimi		-0.04	0.58	-0.08
Shëndeti i njeriut dhe aktivitetet e punës sociale		-0.14	0.13	-0.16
Art, argëtim dhe rekreacion		0.06	0.36	0.12
Aktivitete të shërbimeve tjera		-0.10	0.16	-0.08
Aktivitetet e familjeve si punëdhënës;		-0.09	0.78	-0.07
Aktivitetet e organizatave jashtë territoriale		0.16	0.66	0.15
Numri i vrojtimeve	4,566	2,890	864	2,026

Variablat me ndikim statistikisht significant janë të hijezuara.

4.3 Analiza e dekompozimit

Pas llogaritjes së hendekut të korigjuar gjinor, hapi tjetër është dekompozimi i hendekut në pjesën e shpjeguar dhe të pashpjeguar. Për këtë analizë, përdoret dekompozimi i Blinder Oaxaca (Blinder 1973; Oaxaca 1973), një metodologji e përdorur zakonisht e përdorur në rezultatet studimore të tregut të punës sipas grupeve (gjinia, raca, etj.). Kjo metodologji ndan diferencat e pagës mes dy grupeve në një pjesë që është "e shpjegueshme" nga diferencat e grupit në karakteristikat e produktivitetit, siç është arsimi ose përvoja e punës, dhe një pjesë e mbetur që nuk mund të llogaritet nga ndryshime të tilla në përcaktuesit e pagave (janar 2008). Pjesa "e pashpjegueshme" shpesh përdoret si masë për diskriminimin, por gjithashtu nënkupton efektet e dallimeve në grupe në parashikuesit e pambrojtur (janar 2008).

Dekompozimi bazohet në ekuacionet e fitimeve të veçanta Mincer për burra dhe gra dhe kështu rezultatet nga ky dekompozim janë të barabarta me rezultatet e ekuacionit Mincer. Pjesa e shpjeguar e hendekut gjinor të pagave është ndryshimi në të ardhurat që mund t'i atribuohen karakteristikave të ndryshme të tregut të punës (arsim, përvojë pune, etj) të mesatares së burrit të punësuar dhe mesatares së gruas së punësuar. Me qëllim të studimit të rezultateve të tregut të punës sipas grupeve (p.sh. gjinia, raca, statusi i varfërisë, etj.), dekompozimi i pagave Blinder-Oaxaca (BO) (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973), mundëson dekompozimin e diferencave mesatare në bazën e pagave, bazuar në modelet e regresionit linear në mënyrë kundërfaktuale. Procedura e BO ndan diferencën e pagave midis dy grupeve (për shembull burra dhe gra) në një pjesë që është e "shpjegueshme" nga ndryshimet në grupe në karakteristikat e produktivitetit, siç është arsimi ose përvoja e punës dhe një pjesë e mbetur (pjesa "e pashpjegueshme") për të cilën nuk mund të llogariten ndryshimet e tilla në përcaktuesit e pagave. Pjesa e "pashpjegueshme" shpesh përdoret si masë për diskriminim, por gjithashtu përfshin efektet e diferencave në grupe në parashikuesit e paeksponuar (Janar 2008).

Hendeku i shpjeguar është diferenca mes burrave dhe grave që i atribuohet diferencave të vëzhguara në variablat e pavarura. Gjithashtu etiketohet si diferenca në pasuritë ose karakteristikat e tregut të punës. Pjesa e pashpjegueshme është diferenca që i atribuohet ekuacioneve të pagave të ndryshme të burrave dhe grave. Gjithashtu etiketohet si diferenca në të drejtat (kompensimet) ose efektin e strukturës së pagës. Kjo do të thotë që ndryshimi i pagës midis burrave dhe grave është për shkak të kompensimeve të ndryshme në variablat e pavarur (= koeficientët e ndryshëm) plus diferenca e pagës midis burrave dhe grave, e cila nuk kapet nga variablat e pavarur (=diferenca në ndërprerjet ose parametrat e ndryshimit (Reimer dhe Schröder, 2006).

Diferencat e pashpjegueshme, d.m.th. ato që mbeten kur kontrollon të gjitha variablat e mëposhtme: arsim, përvojë pune, profesion, ose mund të vazhdojë për shkak të: a) karakteristikave personale që ndikojnë në produktivitetin e një punëtori, por nuk mund të respektohen ose maten në mënyrë të duhur, të tilla si qëndrimet ndaj marrjes së rrezikut, konkurrencës, etj., të cilat janë vërejtur në mënyrë sistematike se ndryshojnë midis dy gjinive; dhe/ose b) për shkak të trajtimit diskriminues të grave në tregun e punës, gjë që reflektohet në kompensimet e ndryshme të burrave dhe grave në karakteristikat e tregut të punës, siç janë arsimi dhe përvoja.

Diferencat në kompensime paraqesin diskriminim të drejtpërdrejtë të punëdhënësve (paragjykime të pastra ose diskriminim statistikor), d.m.th. fakti që punëdhënësit shpërblejnë burrat dhe gratë ndryshe për të njëjtën karakteristikë (p.sh. ata paguajnë gratë më pak për një vit shtesë të arsimit ose përvojës së punës). Dallimet e pa vërejtura janë ndryshime në karakteristikat e pa vërejtura që ndryshojnë në mënyrë sistematike midis gjinive, të cilët punëdhënësit i vëzhgojnë dhe shpërblejnë (p.sh. që burrat mund të jenë në gjendje t'i përkushtohen më shumë punës sepse kanë më shumë kohë të lirë se sa gratë, nga të cilat pritet të kryejnë punë më produktive; shih rishikimin e literaturës për diskutim të

hollësishëm).

Të dhënat e paraqitura në tabelën 11, tregojnë se hendeku i korrigjuar gjinor i pagave mujore është 10.5%. Mund të vërehet se shenja e koeficientit të "pjesës së shpjeguar të hendekut" është negativ, që nënkupton që pjesa e shpjeguar nuk shpjegon me të vërtetë asnjë pjesë të hendekut të korrigjuar. Në të kundërtën e rrit atë në një hendek të korrigjuar të nivelit më të lartë. Sipas Leythienne dhe Ronkowski (2018) ky është rasti në veçanti për vendet ku vetëm gratë me arsim të lartë dhe aftësi përfshihen në tregun e punës (efekti 'vetë-zgjedhës'). Kur hendeku i shpjeguar i gjinisë së pagave është negativ, kjo shndërrohet në hendekun gjinor të pashpjegueshëm të pagave që është më i lartë se hendeku i pagave gjinore të pa korrigjuara, që sipas Leythienne dhe Ronkowski (2018) do të thotë se gratë e punësuar paraqesin karakteristika mesatare në tregun e punës që janë më shpërblyese se ato të burrave.

Prandaj hendeku i korrigjuar i pagave gjinore arrin në 13.4% kur pagat mujore përdoren në analizë. Kjo nënkupton se pas korrigjimit të faktit se gratë që punojnë kanë karakteristika më të mira sesa burrat që punojnë, hendeku i pagave gjinore bëhet më i madh, duke deklaruar se hendeku i korrigjuar në Kosovë është më i lartë se hendeku i pa korrigjuar, d.m.th., ndryshimet në karakteristikat e tregut të punës në të vërtetë fshehin madhësinë e vërtetë të hendekut gjinor të pagave.

Tabela 11. Analiza e dekompozimit

	Baza e pagës për muaj Koeficienti
Baza e pagës së burrave	5.889
Baza e pagës së grave	5.784
Diferenca në paga	0.1045
Pjesa e shpjeguar	-0.0297
Pjesa e pashpjeguar	0.1342

Burimi: Llogaritjet e veta, nga LFTUS të MCC 2017.

Variablat që kanë ndikim statistikisht domethënës në pjesën e shpjeguar të hendekut janë këto në vijim: arsimin e mesëm dhe terciar; senë kontrata është e përhershme apo e përkohshme; sektori i punëdhënësit; dhe disa profesione (profesionistë, bujqësi, zeje dhe forca të armatosura) dhe aktiviteti ekonomik i sektorit të ujit. Është me rëndësi të theksohet, që analizë është realizuar edhe duke përdorur pagat bruto (të llogaritura nga autori, duke përdorur kalulatorin e Adminitratës Tatimore të Kosovës) dhe rezultatet e njëjta janë nxjerrë. Seksioni i rradhës jep një diskutim mbi shpjegimet e mundshme për hendekun gjinor të pagave duke reflektuar në literaturën ekzistuese, dëshmitë nga Kosova dhe gjetjet nga diskutimet dhe intervistat në fokus grupe, të bëra në kuadër të këtij studimi.

4.4 Shpjegime të mundshme për hendekun gjinor të pagave

Faktorët shpjegues për hendekun gjinor të pagave

Gjetja kryesore nga dy diskutimet e grupeve të fokusit është se ka pak informacione mbi mbizotërimin e hendekut gjinor të pagave dhe mekanizmave përmes të cilave mund të ndodh hendeku. Gjetjet sugjerojnë që hendeku gjinor i pagave ka tendencë dhe mund të zbatohet më lehtë në sektorin privat. Në sektorin publik pagat përcaktohen sipas pozitës, kështu që për të njëjtën pozitë aplikohet paga e njëjtë, pavarësisht nga gjinia e të punësuarit. Por është interesante se megjithëse janë të detyruar të mbrojnë të drejtat e punëtorëve, BSPK nuk ka informacione për hendekun gjinor të pagave. Nën kryetari i Sindikatës së KEK-ut (anëtar i BSPK), deklaroi se hendeku i pagave është për shkak të nepotizmit dhe përkatësisë politike, por ai deklaroi se nuk ekziston hendeku i pagave gjinore. Në të njëjtën mënyrë, Oda Ekonomike e Kosovës nuk kishte asnjë informacion në lidhje me përhapjen e hendekut gjinor të pagave në Kosovë.

Fleksibiliteti i punës

Këto lloje të punëve zakonisht shoqërohen me të ardhura më të ulëta për orë. Bolotnyy dhe Emanuel (2018) thekson se hendeku i sotëm i pagave është rezultat i mënyrës se si fleksibiliteti ndërvepron me preferencat dhe kufizimet e jetës personale të njerëzve. Kjo tregon se meqenëse burrat dhe gratë bëjnë zgjedhje të ndryshme se si të kalojnë kohën e tyre, mungesa e fleksibilitetit në vendin e punës dëmton më shumë gratë. Përfundimi i tyre ishte se burimi kryesor i mospërputhjes së pagave ishin zgjedhjet e burrave dhe grave për orarin e punës: jo vetëm sa orë, por edhe kur. Burrat priren të punojnë me orë të gjata, të marrin më shumë ndërrime të paplanifikuara dhe të caktojnë orare për të siguruar 83% më shumë orë jashtë orarit në vit. Në ndërkohë, gratë marrin më shumë kohë pa pagesë, pranojnë më pak orë pas orarit dhe shmangin ndërrimet në fundjavë dhe pushime. Ato madje kanë punuar punë më të rrezikshme (ato me më shumë aksidente) në këmbim të kohës më të lirë. Në një studim tjetër të tyre, ata zbuluan se gratë me fëmijë të vegjël raportuan se ishin të gatshme të hiqnin dorë nga pothuajse 40% e të ardhurave të tyre për të shmangur oraret e parregullta. Në mënyrë të ngjashme, Goldin (2014, duke eksploruar të dhëna më të detajuara nga SHBA), tregon se gratë kërkojnë në mënyrë disproporcionale punë, përfshirë punë me orar të plotë, të cilat priren të jenë në përputhje me rritjen e fëmijëve dhe përgjegjësitë e tjera familjare.

Në Kosovë, preferenca për një fleksibilitet më të madh në punë reflektohet në një përqindje më të lartë të grave që punojnë me kohë të pjesshme. Sipas MCC LFTUS në 2017, 12.7% e grave të punësuar ishin me kohë të pjesshme krahasuar me 8.7% të homologëve të tyre burra, por studimi nuk studioi arsye për të pasur këtë model të punësimit, sipas gjinisë. Një ekzaminim i tillë është siguruar në AFP 2017 të ASK, duke zbuluar se 58.4% e grave punonin me kohë të pjesshme për shkak të përgjegjësiave të tyre familjare, kjo arsye u përmend nga vetëm 0.7% e burrave. Kjo është në përputhje me hipotezën e fleksibilitetit të punës, e

diskutuar më lart. Gratë mbesin kujdesi parësor i fëmijëve edhe kur janë të punësuar: një studim i kohëve të fundit nga Riinvest (2018), zbuloi se më shumë se 38 për qind e grave të punësuar deklaruan se ato, vetë, mbajnë përgjegjësinë kryesore për kujdesin ndaj fëmijëve. Gjetjet nga anketimi i Reininvest në vitin 2018, sugjerojnë që 58 për qind e grave të punësuar konsiderojnë se duke pasur mundësi të punojnë me kohë të pjesshme ose të kenë fleksibilitet në orarin e punës, do të ishin të dobishme për situatën e tyre të punës.

Ndërveprimet e karrierës për nënat konsiderohet si një nga faktorët që mund të çojë në paga më të ulëta për gratë. Në Kosovë, ka qasje të kufizuar në shërbimet e përkujdesjes së fëmijëve, dhe duke pasur parasysh normat sociale, përgjegjësia për t'u kujdesur për fëmijët mbetet tek nëna. Në vitin 2019, në Kosovë kishte vetëm 43 kopshte fëmijësh, me 11 nga 38 komuna pa institucione parashkollëre publike. Për më tepër, institucionet e kujdesit për fëmijë janë përqendruar kryesisht në zonat urbane, me përjashtim të komunës së Prishtinës që ka krijuar dy institucione të tilla në vendet rurale. Një studim i Rrjetit të Grave të Kosovës (2018), identifikoi edhe 91 objekte private të kujdesit për fëmijët. Sidoqoftë, këto janë të shtrenjta, me çmime që variojnë nga 120 deri në 300 euro, dukshëm më të shtrenjta në krahasim me një çmim prej 50 EUR nga ofruesit publik. Studimi i Riinvest (2018) zbuloi se 52 përqind e grave që punojnë aktualisht, konsiderojnë ndërhyrjet në kujdesin e fëmijëve, në aspektin e të pasurit qasje në më shumë institucione të kujdesit për fëmijë. Për më tepër, gjysma e grave që punojnë, besojnë se janë të dobishme dispozitat më të balancuara të pushimit prindëror, të cilat do të përfshijnë baballarët në kujdesin e fëmijëve nga fillimi.

Aftësia, personaliteti dhe normat shoqërore

Eksperimentet kanë treguar që gratë shmangin më shumë negociatat mbi pagat, dhe ato shpesh tregojnë predispozitë të veçantë për të pranuar dhe marrë kërkesa për detyra me potencial të ulët promovimi. Sidoqoftë, këto dallime të vëzhguara nuk janë të fiksuara biologjikisht - "përkatesia gjinore" fillon në fillim të jetës dhe dëshmitë tregojnë se preferencat dhe aftësitë janë shumë fleksibile. Ju mund të ndikoni në shijet dhe sigurisht që mund t'i mësoni njerëzit të tolerojnë rrezikun, të bëjnë llogaritë ose të negociojnë pagat. Blau dhe Kahn (2017) tregojnë se këto ndryshime të vëzhguara në mënyrë empirike zakonisht mund të përbëjnë vetëm një pjesë modeste të hendekut gjinor të pagave. Në të kundërt, provat sugjerojnë që normat dhe kultura sociale, të cilat nga ana tjetër ndikojnë në preferencat, sjelljen dhe stimulimet për të nxitur aftësi specifike, janë faktorë kryesorë për të kuptuar dallimet gjinore në pjesëmarrjen e fuqisë punëtore dhe pagat. Ngurrimi i grave për të diskutuar për pagat e tyre përshkruhet gjithashtu nga diskutimet në fokus grupe, i cili ngurrim lidhet përsëri me normat shoqërore dhe pritjet për gratë.

Negociatat

Dallimet gjinore në negociatat mbi pagat mund të jenë gjithashtu një përcaktues i rëndësishëm i dallimeve gjinore ekzistuese në rezultatet e tregut të punës. Për të testuar se si

vendet e punës me pagat e negociueshme ndikojnë në klasifikimin e aplikantit dhe mundësinë e fillimit të negociatave, Leibbrandt dhe List (2014) hartuan një test kontrolli të rastësishëm të afro 2.500 punëkërkesve, vëzhguan si shkallën e negociatave për pagat gjithashtu edhe natyrën e klasifikimit. Autorët zbuluan se kur nuk ka deklaratë të qartë se pagat janë të negociueshme, burrat kanë më shumë gjasa të negociojnë për një pagë më të lartë, ndërsa gratë kanë më shumë gjasa të sinjalizojnë gatishmërinë e tyre për të punuar për një pagë më të ulët. Sidoqoftë, kur përmendet mundësia që pagat të negociohen në mënyrë të qartë, këto diferenca zhduken plotësisht. Për sa i përket klasifikimit, konstatohet se burrat, për dallim nga gratë, preferojnë ambiente pune ku "rregullat e përcaktimit të pagës" janë të paqarta. Kjo çon në atë që hendeuku gjinor të jetë shumë më i theksuar në punët që lënë negociatat mbi pagat të paqarta.

Hipoteza e grave që kanë më pak të ngjarë të negociojnë pagën e tyre po konfirmohet edhe në këtë studim. Pjesëmarrësit e punësuar në sektorin privat deklaruan se, hendeuku gjinor i pagave është më i zakonshëm dhe zbatohet më lehtë. Pjesëmarrësit deklaruan se nuk ka transparencë të pagave. *"Burrat kanë aftësi më të mira negociuese, prandaj paguhen më shumë sesa gratë"*, deklaroi një pjesëmarrëse nga sektori privat. Dy pjesëmarrës deklaruan se nuk ekziston hendeuku i pagave gjinore, paga përcaktohet bazuar në historikun profesional të një punonjësi. Ata më tej deklaruan se në disa raste, gratë preferojnë më pak përgjegjësi dhe janë më pak fleksibile, kështu që për këtë arsye paguhen më pak se homologët e tyre burra. Një vëzhgim interesant u ngrit nga një përfaqësues i Odës Ekonomike të Kosovës, duke theksuar se duke pasur parasysh mundësinë më të ulët për të gjetur një vend pune, gratë kanë fuqi më të ulët negociuese, gjë që i detyron ato të pranojnë kushte pune, përfshirë pagat që janë më të ulëta se paga e tregut. Sidoqoftë, kjo nuk vlen për të gjithë punëdhënësit: një përfaqësues i Klubit të Prodhuesve të Kosovës, i cili përfaqëson 21 ndërmarrje më të mëdha prodhuese në Kosovë, kompensimi i anëtarëve të Klubit nuk aplikon paga të ndryshme, për shkak të gjinisë së tyre. Më tej pohon se, në përgjithësi, gratë janë më të përkushtuara dhe punëtore, dhe kjo është ajo që vlerësojnë punëdhënësit, prandaj nuk ka arsye për t'i diskriminuar ato. Klubi është i kujdesshëm kur pranon anëtarët, pasi ata duhet t'u binden disa kriterëve etike, një nga kriteret është trajtimi i barabartë për të gjithë punonjësit. Në mënyrë të ngjashme, një përfaqësuese e njëres prej bankave në Kosovë, nënvizoi se për secilin pozitë, pagat janë të njëjta d.m.th. paga e barabartë për punë të barabartë, pavarësisht nga gjinia. Shumica e stafit në sektorin bankar janë gra, të cilat gjithashtu përfaqësohen mirë në pozitat e vendimmarrjes, tha ajo. Sa i përket të intervistuarit, nuk ka gjasa të ketë ndonjë lloj diskriminimi në pagesa midis grave dhe burrave në sektorin bankar.

Diskriminimi dhe paragjykimi

Pavarësisht nga origjina e saktë e shpërndarjes së pabarabartë të roleve gjinore, është e qartë se praktikat tona të fundit dhe madje edhe aktuale tregojnë se këto role vazhdojnë me ndihmën e zbatimit institucional. Sidoqoftë, edhe pasi të jenë hequr pengesat e qarta dhe në vend të tyre të vendosen mbrojtjet ligjore, diskriminimi dhe paragjykimi mund të vazhdojnë

në mënyra më pak të dukshme. Për shembull, Goldin dhe Rouse (2000) po e konsiderojnë miratimin e audicioneve "të errëta" nga orkestrat dhe tregojnë se duke përdorur një ekran për të fshehur identitetin e një kandidati, praktikat e paanshme të marrjes në punë rritën numrin e grave në orkestra me 25% ndërmjet viteve 1970 dhe 1996.¹²

Në 2018, Demokracia për Zhvillim (D4D) zhvilloi një anketim në Kosovë me 1,070 të anketuar (53.1% gra, dhe 46.9% burra) dhe zbuloi se 59.8% e të anketuarve konsiderojnë se gratë janë diskriminuar në procesin e marrjes në punë. Në mesin e atyre që besojnë se ka diskriminim gjinor në procesin e punësimit të grave besojnë se burimet kryesore janë shoqëria patriarkale (43%), pushimi i lehonisë (26%) dhe besimi i perceptuar se gratë kanë më pak lidhje sesa burrat (21%). Të anketuarit deklaruan se trajtimi i barabartë (32.4%), paga e barabartë për mundësi të barabarta (25.4%), punë me kohë të pjesshme/orë fleksibël pune (16.6%) dhe qasja në qendrat e kujdesit për fëmijë (14.2%) do të kontribuojnë në përmirësimin e qasjes së grave në tregun e punës.

Siç u tha më lart, nëpunësit civilë që morën pjesë në diskutimet në fokus grupe deklaruan se diskriminimi i pagave në sektorin publik është më pak prezent. Sidoqoftë, u theksua se duke pasur parasysh që burrat kanë më shumë të ngjarë të marrin pjesë në vizita zyrtare dhe trajnime jashtë Kosovës, paga e tyre arrihet me mëditje, dhe kështu të ardhurat e tyre janë më të larta sesa të grave. Raste specifike janë paraqitur kur burrat zgjidhen për udhëtime të tilla, megjithëse kishin të njëjtin pozitë si koleget e tyre gra. Duke pasur parasysh që burrat marrin pjesë më shpesh në trajnime, CV-të e tyre bëhen më të pasura dhe kështu shanset e tyre për t'u promovuar janë më të mira. Disa nga punonjësit e sektorit publik theksuan fuqimisht se në Kosovë nuk ka diskriminim në baza gjinore, por ekziston diskriminimi në bazë të përkatësisë politike dhe nepotizmit. Lidhur me këtë, është vërejtur se burrat kanë më shumë mundësi të jenë të lidhur me politikë dhe kanë rrjete më të forta, shanset e tyre për t'u punësuar dhe promovuar janë më të larta. Avancimi i titullit të punës ishte ai i përmendur si një mekanizëm tjetër, përmes të cilit gratë mund të paguhen më pak se burrat për të njëjtën punë - *në mënyrë që të paguhen më shumë, përpara titullit të punës ata shtojnë titullin e specialistit, i cili në të vërtetë bën të njëjtat detyra si ai pa një parashtesë të tillë* tha një pjesëmarrës. Në Kosovë, në sektorin publik, gratë kanë më pak mundësi të mbajnë pozita vendimmarrëse, të cilat paguhen më mirë, për shkak të nepotizmit dhe përkatësisë politike që favorizojnë burrat. Për më tepër, pozitat e vendimmarrjes janë më pak të sigurta/të qëndrueshme për shkak të ndikimeve politike, duke demotivuar gratë për të aplikuar për poste të tilla. Kjo vlen edhe për nivelin lokal, kur pozitat vendimmarrëse janë të përcaktuara politikisht, duke përfunduar me mandatin e kryetarit të komunës.

Penalizimi i amësisë (të qenit nënë)

Lidhur ngushtë me fleksibilitetin e punës dhe zgjedhjen në profesion, është çështja e ndërprerjeve të punës për shkak të amësisë. Lundborg, Plug dhe Rasmussen (2017) japin prova nga Danimarka. Dëshmi për penalizimin e të qenurit nënë gjithashtu dëshmohet nga një studim i kohëve të fundit nga Danimarka që përcolli burra dhe gra gjatë periudhës 1980-

2013. Studimi zbuloi se pas fëmijës së parë, të ardhurat e grave ranë ndjeshëm dhe kurrë nuk u përmirësua. Por ky nuk ishte rasti për burrat me fëmijë, as rasti për gratë pa fëmijë. Këto gjetje i referohen Danimarkës, një vend që renditet lartë në masat e barazisë gjinore dhe ku ka garanci ligjore që kërkojnë se një grua mund të kthehet në të njëjtën punë pas pushimit të lehonisë- gjë që tregon se edhe në prani të pushimit të bollshëm me pagesë dhe kujdesit të subvencionuar për fëmijë, për aq kohë sa nënat në mënyrë jo proporcionale marrin punë shtesë në shtëpi pasi të kenë fëmijë, pabarazitë në pagë ka të ngjarë të mbesin (Ortiz-Ospina, 2018).

Studiuesit në Danimarkë (Klenev et al., 2017) zbuluan se penalizimi i të qenurit nënë ishte më i lartë për gratë e rritura në familje tradicionale, në të cilat nëna punonte më pak se babai (konteksti i familjes atërore nuk kishte asnjë efekt). Kjo, argumentojnë autorët, sugjeron që preferencat e grave për familjen dhe karrierën shpesh formohen në fillim të jetës, dhe transmetohen brez pas brezi. Dëshmi për Kosovën është mbledhur nga MCC LFTUS, i cili zbuloi se 69.1% e burrave të anketuar dhe 77.8% e burrave ranë dakord që gratë duhet të kujdesen mirë për fëmijët e tyre dhe të mos shqetësohen për punët e njerëzve të tjerë; 56.4% e burrave dhe 54.2% e grave ranë dakord se është më e rëndësishme që burrat në familje të jenë të punësuar sesa gratë (Siddiqui et al., 2017). Është interesante, se gjetjet e anketës zbuluan se në të gjitha deklaratat në lidhje me normat gjinore, më shumë gra u pajtuan me një deklaratë të dhënë negative sesa homologët e tyre burra, gjë që përsëri ofron dëshmi mbi standardet dhe normat në të cilat ato ishin rritur.

Për Kosovën, ka dëshmi që gratë diskriminohen gjatë procesit të rekrutimit dhe promovimit. Një studim i kryer nga Rrjeti i Grave të Kosovës në vitin 2018 zbuloi se në mesin e grave që ishin të ftuara për një intervistë pune, 26% deklaruan se ato menduan se nuk ishin zgjedhur vetëm sepse ishin gra, në krahasim me 16% të burrave. Një studim nga viti 2016 (RrGK, 2016) zbuloi se 45% e punëdhënësve të anketuar deklaruan se gjatë procesit të përzgjedhjes ata gjithashtu i marrin parasysh planet familjare të aplikantëve. Diskriminimi në marrjen në punë konsiderohet se nxitet nga Ligji ekzistues i Punës, me shpërndarje të pabarabartë të përgjegjësisë familjare midis nënave dhe baballarëve. Ligji, lejon gratë të kenë qasje në 9 muaj pushim të lehonisë me pagesë për lindje dhe 3 muaj pa pagesë, ndërsa baballarët kanë mundësi ti marrin 2 ditë pushim nga puna me pagesë dhe mundësinë për 2 javë pushim pa pagesë. Në gjashtë muajt e parë të pushimit të lehonisë, punëdhënësit paguajnë 70% të pagës, ndërsa qeveria paguan 50% të pagës mesatare vendore për tre muaj. Kjo ngarkesë financiare për punëdhënësit konsiderohet se i shtyn punëdhënësit të preferojnë punëtorët burra.

5. Konkluzione

Dokumenti i Parlamentit Evropian i vitit 2020, shprehet se paga e barabartë nuk është vetëm çështje drejtësie, por mund të kontribuojë gjithashtu në rritjen ekonomike, me ç'rast ulja e hendekut gjinor të pagave me një pikë përqindje do të rrisë produktin e brendshëm bruto për 0,1%. Duke pasur parasysh rëndësinë e tij, ky hulumtim ofron dëshmitë e para mbi mbizotërimin e hendekut gjinor të pagave në Kosovë. Është e rëndësishme të theksohet se për shkak të nivelit të ulët historik të punësimit, në vitin 2018, vetëm 14.6% e individëve që morën pension kontributdhënës ishin gra (6.642 gra, krahasuar me 38.749 burra). Duke pasur parasysh pjesën e vogël të grave që punësohen, hendeku i pensioneve pritet të qëndrojë për shumë vite nga tani, duke i lënë gratë të varura ekonomikisht dhe si pasojë me fuqi të kufizuar vendimmarrëse në familje.

Për këtë analizë, të dhënat janë nxjerrë nga Anketa e Fuqisë Punëtore dhe Përdorimit të Kohës 2017, mandatuar nga Korporata e Sfidave të Mijëvjeçarit. Anketa ishte e një shkalle të gjerë, duke intervistuar 8,554 familje, duke grumbulluar informacione për punësimin për 32,742 individë. Ngjashëm me Anketën e Fuqisë Punëtore të realizuar nga Agjencia e Statistikave të Kosovës, anketa e MCC është në përputhje me metodologjinë e Eurostat. Zgjedhja e të dhënave të MCC në vend të të dhënave të Anketës së Fuqisë Punëtore, është për shkak të disponueshmërisë së variablës së pagave, meqenëse variabla e pagave në AFP e realizuar nga ASK është e organizuar në intervale, me të cilën formë nuk mund të vlerësohet hendeku gjinor i pagave. Në përputhje me studimet e mëparshme dhe një raport të fundit të botuar nga Komisioni Evropian (Leythienne dhe Ronkowski, 2018), ky raport vlerësoi hendekun e pa korrigjuar dhe të korrigjuar gjinor të pagave. Analizat përqendrohen vetëm në punonjësit e paguar, të cilët kanë raportuar pagat e tyre mujore neto. Për të vlerësuar hendekun gjinor të pagave dhe për të shqyrtuar hendekun e shpjeguar dhe të pashpjegueshëm, përdoret dekompozimi i Blinder Oaxaca. Në fund të fundit, studimi ka përdorur gjithashtu instrumente cilësore, përkatësisht intervista dhe diskutime në fokus grupe, për të hedhur dritë mbi praninë dhe shpjegimet për hendekun gjinor të pagave në Kosovë.

Gjetjet nga ky vlerësim tregojnë se paga mesatare neto e grave është 312 Euro ndërsa burrat fitojnë 346 Euro në muaj, diferenca prej 34 Eurosh. Të llogaritura me orë pune, gratë fitojnë 0.10 Euro më shumë për orë, gjegjësisht gratë fitojnë 2.2 Euro për orë dhe burrat fitojnë 2.1 Euro për orë. Kjo është për shkak të numrit më të vogël të orëve të punës të grave. Megjithatë ndryshimet gjinore vazhdojnë në të gjitha nivelet e arsimit, hendeku i pajustificuar gjinor i pagave lidhet negativisht me nivelin e arsimit. Në të gjitha grupet e arsimit, burrat fitojnë paga më të larta se gratë: ndryshimi më i madh absolut është vërejtur tek gratë dhe burrat me arsim të lartë pasuniversitar (113 Euro), ndërsa diferenca më e lartë në terma relativë (hendeku i pajustificuar i pagave gjinore) është për ata që nuk kanë fare arsim ose arsim fillor (24%). Të dhënat zbulojnë gjithashtu se niveli i pagave të grave është i ndërlidhur negativisht me hendekun e pagave midis gjinive, d.m.th. sa më i lartë niveli i arsimit, aq më i ulët është hendeku. Sipas sektorit të punësimit, hendeku gjinor i pagave është më i ulët në sektorin publik (8%). Hendeku gjinor i pagave vazhdon në të gjitha profesionet, burrat fitojnë paga mesatare mujore më të larta.

Modeli i Mincer për arsimin përdoret për të llogaritur hendekun e pajustificuar gjinor të pagave. Ekzistojnë dy regresione, njëra me pagën mujore të regjistruar si variabël i varur dhe tjetra me masa variable të varura në pagat e regjistruar për orë. Variabla binare që përshkruan gjininë e individëve të punësuar përdoret si e vetmja variabël shpjeguese. Rezultatet tregojnë se mesatarisht, gratë fitojnë paga mujore më të ulëta 12%, krahasuar me homologët burra, por ata fitojnë 5% paga më të larta për orë- për shkak të orarit të shkurtuar të punës në ditë.

Për të llogaritur hendekun e korrigjuar gjinor duke përdorur pagat neto mujore si masë e pagës, funksioni i regresionit Mincer zgjerohet me variablat duke llogaritur karakteristikat personale, përvojën e punës dhe punëdhënësit. Gjetjet zbulojnë se mesatarisht, gratë paguhen 10.5% më pak se burrat në muaj, që është një masë e hendekut të korrigjuar gjinor të pagës. Zbatimi i dekompozimit Blinder-Oaxaca mundëson ndarjen e hendekut në pjesën e shpjeguar e cila i referohet pjesës së hendekut gjinor të pagave që mund të shpjegohet nga ndryshimet në atributet ose karakteristikat e tregut të punës (dhurimet e kapitalit njerëzor, karakteristikat e punës dhe karakteristikat e vendit të punës), ndërsa pjesa e pashpjegueshme tregon se sa prej hendekut gjinor të pagave nuk mund të shpjegohet me ndryshime në ato attribute ose karakteristika. Hendeku i pashpjeguar mund të jetë rezultat i paragjykimit të variablës së përjashtuar, por gjithashtu mund të tregojë se ka një diskriminim midis grave dhe burrave në kompensimin e tyre. Rezultatet e dekompozimit zbulojnë se hendeku është i pashpjegueshëm, d.m.th. nuk është për shkak të karakteristikave të ndryshme të grave dhe burrave. Për më tepër, kur llogariten për karakteristikat e grave të punësuar, hendeku është edhe më i lartë i llogaritur në 13.4%, që nënkupton që nëse gratë e punësuar kishin karakteristika të burrave të punësuar, hendeku do të ishte edhe më i lartë.

Hendeku i pashpjeguar gjinor i pagave mund të tregojë një diskriminim të mundshëm përmes 'pagës së pabarabartë për punë të barabartë', por gjithashtu mund të rrjedhë për shkak të paragjykimit të variablës së përjashtuar, d.m.th. disa variabla të rëndësishme mungojnë në model. Për shembull, përvoja totale e punës nuk është mbledhur në MCC LFTUS dhe as në Anketat e Fuqisë Punëtore. Prandaj, Etienne dhe Ronkowski (2018) theksojnë se 'pagesa e pabarabartë për punëtorët burra dhe gra për punë të barabartë' është vetëm një nga shkaqet e mundshme të hendekut të pajustificuar gjinor të pagave. Përfshirja e variablave të tilla shtesë në analizën e regresionit mund të ndryshojë në mënyrë thelbësore rezultatet.

6. Udhëzimet e politikave në adresimin e hendekut gjinor të pagave

Mbyllja e hendekut gjinor të pagave kontribuon në qëllimin kryesor për të arritur barazinë gjinore në BE dhe për të arritur OZHQ-të e Agjendës së KB-ve 2030. Trajtimi i hendekut gjinor të pagave është gjithashtu në përputhje me parimet e Shtyllës Evropiane të të Drejtave Sociale, përkatësisht parimit 2, për sigurimin e barazisë gjinore në të gjitha fushat dhe parimin 3, për barazinë e mundësive.

Vendosja e bazës së fuqishme ligjore për të siguruar pagë të barabartë për punë të barabartë

Megjithëse Ligji aktual për Punën i detyron punëdhënësit të sigurojnë pagë të barabartë për punë të barabartë duke deklaruar që *'punëdhënësi do të paguajë burra dhe gra një shpërblim të barabartë për punë me vlerë të barabartë që mbulon pagën bazë dhe çfarëdo shtese tjetër'* nuk bën përshkrime ose udhëzime të tjera, për t'ia lehtësuar Inspektoratit të Punës dhe institucioneve tjera përkatëse ta mbikëqyrin zbatimin e tij. Projektligji i punës i përgatitur gjatë vitit 2018 dhe 2019, ka përparuar në këtë drejtim, duke u përafëruar me Direktivën e BE-së për Pagë të Barabartë. Neni 81 i Projektligjit i kushtohet posaçërisht pagës së Barabartë. Projektligji përcakton që punëdhënësit në të gjithë sektorët janë të detyruar të sigurojnë që kushtet e pagesës të jenë pa asnjë lloj diskriminimi gjinor dhe që burrat dhe gratë të marrin pagesa të barabarta për punë të barabartë dhe për punë me vlerë të barabartë. Termi "pagesa "përfshin pagën e zakonshme bazë ose minimale ose pagën dhe çdo konsideratë tjetër, qoftë në para ose në natyrë, të cilën punëtori merr drejtpërdrejt ose indirekt, në lidhje me punësimin e tij/saj nga punëdhënësi i tij/saj. Më tej sqaron se puna e barabartë ose puna me vlerë të barabartë konsiderohet si punë me kompleksitetin e njëjtë ose të krahasueshëm, përgjegjësi dhe qëndrueshmëri, e cila kryhet në kushte të njëjta ose të krahasueshme pune dhe që është me efikasitet të barabartë ose të krahasueshëm të punës dhe sjell rezultate të barabarta ose të krahasueshme të punës. Projektligji shpjegon gjithashtu se kompleksiteti, përgjegjësia dhe këmbëngulja e punës do të vlerësohen në lidhje me aftësimin profesional (parakushtet edukative) dhe përvoja praktike, aftësitë e kërkuara për kryerjen e një pune të tillë, dhe në lidhje me kompleksitetin e subjektit së punës dhe veprimtarisë së punës, kërkesa për aftësitë organizative dhe menaxheriale, shkalla e përgjegjësisë për dëmtimin, shëndeti dhe siguria në punë, dhe më tej në lidhje me tendosjet fizike, shqisore dhe mendore dhe efektet negative të punës së tillë. Siç thuhet në Projektligjin, a) kushtet e punës vlerësohen për sa i përket të lodhurit të modeleve të orarit të punës, që vijnë nga shpërndarja e orarit të punës, p.sh. në ndërrime, ditë jo pune, punë nate dhe/ose jashtë orarit, dhe në lidhje me dëmin ose vështirësinë e shkaktuar nga efekte të tjera negative të mjedisit të punës dhe në lidhje me aspektet e rrezikshme të mjedisit të punës' b) performanca e punës vlerësohet në lidhje me intensitetin dhe cilësinë e punës së bërë, aftësitë e punës dhe kualifikimet/aftësitë, dhe rezultatet e punës do të vlerësohen në lidhje me sasinë dhe cilësinë e tyre. Për më tepër, Projektligji tregon që nëse punëdhënësi zbaton një sistem të vlerësimit të punës

(sistem i klasifikimit të punës), vlerësimi duhet të bazohet në të njëjtat kritere për burra dhe gra pa ndonjë diskriminim gjinor. Në vlerësimin e punës së grave dhe burrave, punëdhënësit mund të përdorin kritere të tjera objektive të matshme përveç atyre të përcaktuara në këtë nen. Sipas përfaqësuesit të MPMS-së, neni mbi pagë të barabartë, paraqet një përparim të rëndësishëm dhe një bazë të fuqishme për Inspektoratin e Punës por edhe gjykatat kur plotësohen rastet që kërkojnë pagë të pabarabartë për punë të barabartë. Kur Projektligji miratohet, duhet të përmirësohen kapacitetet e inspektorëve të punës dhe të gjyqtarëve, në mënyrë që të kuptojnë dhe zbatojnë siç duhet dispozitat ligjore që lidhen me pagën e barabartë.

Kuptimi më i mirë i hendekut gjinor të pagave - nevoja për të dhëna më të mira

Ka nevojë për të dhëna më të mira. Aktualisht, Kosova grumbullon të dhëna përmes Anketës së Fuqisë Punëtore, megjithëse të dhënat janë të organizuara në intervale, gjë që nuk lejon analiza të duhura. Raporti Global i Pagave ILO 2018/19 gjë që per fokus ka shpjegimin e asaj që qëndron pas mangësive gjinore në pagë, propozon nevojën për të prezantuar më pas modulet në anketat aktuale që mendohen me kujdes për të mbuluar çështje që janë identifikuar si përcaktues të mundshëm të hendekut gjinor të pagave. Duke pasur parasysh që hendeku gjinor i pagave është një statistikë që ndryshon ngadalë, moduli mund të administrohet në mënyrë sporadike, jo domosdoshmërisht çdo vit (ILO, 2018).

Në shumë vende, shumica e hendekut gjinor të pagave është e pashpjegueshme (ILO, 2018) ndërsa në rastin e Kosovës, hendeku gjinor i pagave mbetet i pashpjeguar nga dallimet në arsim dhe në atributet e tjera të tregut të punës si mosha, përvoja, profesioni ose industria. Prandaj, është e rëndësishme të "shpalosni" arsyet pas pjesës së pashpjegueshme të hendekut gjinor të pagave. Raporti i ONP-së për pagat 2018, thekson se në literaturë, një pjesë e pjesës së pashpjegueshme i atribuohet diskriminimit ndaj grave në lidhje me burrat-d.m.th. gratë paguhen më pak se burrat për të njëjtën punë ose për punë me vlerë të barabartë (fq.95). Diskriminimi i pagave përfshin raste në të cilat dy punë që janë të njëjta u jepen tituj të ndryshëm, në varësi të gjinisë së personit që i kryen ato: për shembull për burrat titujt e "kryekuzhinierit" mund të përdoren përkundrejt "kuzhinieres" për gratë; ose "menaxher informacioni" kundrejt "bibliotekarit"; ose "asistent menaxhimi" kundrejt "sekretarit" (fq.95). Padrejtësia gjithashtu ndodh kur gratë paguhen më pak se burrat për punë me vlerë të barabartë, gjegjësisht punë që mund të ndryshojnë në lidhje me detyrat dhe përgjegjësitë e përfshira, njohuritë dhe aftësitë e kërkuara, përpjekja që ajo përfshin dhe/ose kushtet në të cilat kryhet, dhe ka ende vlerë të barabartë. Diskriminimi indirekt i pagave është më i vështirë për t'u zbuluar: ato do të reflektohen në struktura të ndryshme pagash dhe pesha relative në kompensimin e përgjithshëm sipas nivelit të përvojës në punë ose bonuset që shpërblejnë për orë të gjata të pranisë së vazhdueshme në vendin e punës. Duke pasur parasysh përgjegjësitë e familjes, gratë kanë më shumë të ngjarë të penalizohen (ILO, 2018, fq.95). Raporti gjithashtu thekson se shumica e vendeve kanë miratuar legjislacionin për të adresuar diskriminimin gjinor në kompensim, vetëm 40 përqind e të

gjitha vendeve kanë mishëruar parimin e "pagës së barabartë për punë me vlerë të barabartë", ndërsa shumë njerëz përqëndrohen në parimin e ngushtë të "pagës së barabartë për punë të barabartë".

Literatura e fundit tregon se në vende të ndryshme, hendeku gjinor i pagave është pjesërisht për shkak të "hendekut të pagave të amësisë", të përcaktuara si hendeku i pagave midis nënave dhe jo nënave. Në këtë studim, për shkak të pamundësisë për t'i bashkuar fëmijët nënave të tyre, nuk ishte e mundur të testohet hipoteza e hendekut të pagave të amësisë. Raporti i ILO (2018) ka zbuluar se nënat duket se vuajnë dënimin në pagë nga 1-30 përqind, ndërsa baballarët duket se shpërblehen me një prim pagash. Pagat më të ulëta për nënat mund të jenë të ndërlidhura me ndërprerjet e tregut të punës ose zvogëlimin e orarit të punës; punësimi në punë më miqësorë për familjen, ku pagesa është më e ulët; ose vendimet stereotipe për marrjen në punë dhe promovim në nivelin e ndërmarrjeve që penalizojnë karrierën e nënave. Për shembull, është argumentuar se në disa vende gratë preferojnë punë në sektorin publik, edhe kur paguajnë paga më të ulëta, sepse ata ofrojnë orar më të shkurtër dhe më fleksibël të punës. Dëshmitë për Kosovën, kanë zbuluar se sektori i arsimit dhe shëndetësisë, i cili është kryesisht publik, është punëdhënësi më i madh i grave. Më tej, është diskutuar se gratë që janë nëna preferojnë punësimin në punë familjare, ose punë me kohë të pjesshme, të cilët paguajnë paga më të ulëta (ILO, 2018).

Praktikat e mira në zbulimin dhe trajtimin e hendekut gjinor të pagave

➤ Kontratat publike për punëdhënësit që respektojnë barazinë në paga

Në Zvicër, sipas Aktit të Prokurimit Publik, autoritetet publike nuk duhet të kontraktojnë me firma që nuk respektojnë barazinë e pagave dhe mund të kontrollojnë përputhshmërinë. Për të kontrolluar këtë përputhshmëri, që nga viti 2006, Zyra Federale Zvicerane për Barazi Gjinore ka ofruar mjete të vetëvlerësimit për punëdhënësit. Mjetet u mundësojnë punëdhënësve të vlerësojnë ndikimin mesatar të një faktori gjinor në paga duke marrë parasysh edhe faktorët objektivë, jo diskriminues.

Për të inkurajuar punëdhënësit që të respektojnë ligjin, Zyra Federale Zvicerane për Barazi Gjinore ka zhvilluar dhe vënë në dispozicion falas një mjet online të vetëvlerësimit dhe së fundmi, ajo ka qenë duke punuar drejt zhvillimit të një mjeti të vetëvlerësimit që synon ndërmarrjet më të vogla me më pak sesa 50 të punësuar.

➤ Rritja e transparencës

Shpalosja e fitimeve sipas gjinisë

Vende si Gjermania dhe Mbretëria e Bashkuar, kanë ndërmarrë hapa për të promovuar transparencën e pagave për të ekspozuar diferencat midis burrave dhe grave. Që nga fillimi i vitit 2018, Gjermania kërkon që ndërmarrjet me 200 ose më shumë punonjës me pagesë të zbulojnë fitimet e punonjësve të tyre - të çfarëdo gjinie - sipas kërkesës për secilin prej

punonjësve që punojnë në ato kompani. Një dispozitë e ngjashme është bërë në Mbretërinë e Bashkuar, ku, që nga prilli i vitit 2017, të gjitha kompanitë dhe organizatat e sektorit publik që punësojnë 250 ose më shumë njerëz, kërkohet të publikojnë të dhëna për dallimin midis pagave të mesme dhe mesatare dhe bonuseve, si dhe hendekun gjinor të pagave në shkallë të ndryshme pagash. Për më tepër, bizneset me më shumë se 500 të punësuar duhet, me efekt nga viti 2018, të japin raporte të rregullta financiare mbi përpjekjet specifike që ata po bëjnë për të hequr pabarazinë midis gjinive.

Auditimet për barazi në paga

Auditimet e barazisë në paga, mundësojnë zbulimin e mangësive të mundshme në praktikatat e pagave të një kompanie. Në vitin 2013, qeveria e Mbretërisë së Bashkuar miratoi rregullore të reja që kërkojnë nga tribunalet e punësimit t'ju imponojnë punëdhënëve që kanë humbur kërkesat për pagë të barabartë të kryejnë një auditim të barazisë në paga. Vitet e fundit, një numër vendesh kanë përkrahur ligjet proaktive të barazisë së pagave, të cilat kërkojnë që punëdhënësit të ekzaminojnë rregullisht praktikatat e tyre të kompensimit, të vlerësojnë hendekun gjinor të pagave dhe të ndërmarrin veprime për të eliminuar pjesën e hendekut për shkak të diskriminimit në pagë (ILO, 2018). Praktika të ngjashme janë të zbatueshme në Islandë ose provincat Ontario dhe Quebec, eliminimi i hendeqeve të tilla është i detyrueshëm, ndërsa në raste të tjera, për shembull Zvicra, punëdhënësit me 50 të punësuar ose më shumë nuk janë të detyruar të kryejnë auditim të pagave dhe të heqin pjesën e diskriminimit të diferencës në pagë, por janë të detyruar ta bëjnë këtë nëse dëshirojnë të marrin pjesë në tenderët publik.

Vlerësimi i punës neutrale gjinore

Ky lloj vlerësimi mund të ndihmojë në sqarimin e vlerës së punëve të ndryshme dhe aftësive, përvojës dhe përgjegjësisë së kërkuar nga punëtori, si dhe sigurimin e informacionit për karakteristikat e punës dhe nivelit të pagave. Në vitin 2013, Ombudpersoni Kombëtar Francez (Le Défenseur des droits) publikoi një udhëzues të gjerë për vlerësimin e punës neutrale gjinore (Le Defenseur Des Droits, 2013) për partnerët socialë, inspektorët e punës, akademikët dhe OJQ-të që punojnë për barazinë gjinore. Udhëzuesi shpjegon sistemet e vlerësimit të punës dhe funksionin e tyre të përgjithshëm, paraqet shembuj të vlerësimit të diskriminimit dhe jo-diskriminimit në punë dhe përmban një udhëzues hap pas hapi për ndërtimin e sistemeve jo-diskriminuese të vlerësimit të punëve neutrale gjinore (IEBGJ, 2019).

➤ Certifikimi për politikatat e pagave të barabarta në baza gjinore

Në Islandë, që nga janari i vitit 2018, kompanitë dhe agjencitë qeveritare me më shumë se 25 punonjës janë të detyruar të marrin certifikimin e qeverisë nga një entitet i pavarur që

certifikon se politikat e tyre të pagave janë të barabarta në aspektin gjinor. Ata që nuk demonstrojnë barazinë në pagë, gjobiten. Vendet që kanë miratuar legjislacionin proaktiv të barazisë së pagave kanë krijuar gjithashtu mekanizma që parashikojnë monitorimin e rregullt dhe vlerësimin e ndikimit të masave të miratuara me qëllim të riorientimit ose rregullimit të veprimit në bazë të vazhdueshme për të arritur një efektivitet më të madh të politikës.

➤ **Ulja e hendekut të pagave të amësisë**

Ndarja më e drejtë e detyrave familjare midis burrave dhe grave, si dhe kujdesi adekuat për fëmijët dhe shërbimet e kujdesit për të moshuarit, në shumë raste do të çojë që gratë të bëjnë zgjedhje të ndryshme profesionale (ILO, 2018). Me fjalë të tjera, disa nga zgjedhjet ose pritjet e grave mund të jenë rezultat i qëndrueshmërisë stereotipe dhe pabarazive të bazuara në gjini në punën e kujdesit pa pagesë dhe përgjegjësitë në familje, dhe gjithashtu mund të preken nga mungesa e masave të duhura publike në fusha të tilla si shërbimet e kujdesit për fëmijë ose politikat adekuate të kompanisë për marrëveshjet fleksibël të orarit të punës. Mungesa e programeve që mbështesin kthimin e grave në punë pas lindjes së fëmijës gjithashtu kontribuon në dënimin me pagë me të cilën përballen gratë kur rifillojnë punën pas një periudhe të zgjatur të mungesës nga tregu i punës. Ndërsa të gjithë punëtorët përballen me një dënim të tillë pagash, duket se është më i madh për gratë. Mbështetja e të drejtës së burrave për pushim prindëror gjithashtu do të ndihmojë në ribalancimin e perceptimit të mbajtur nga punëdhënësit - si gra ashtu edhe burra - për pagat e grave të punësuar që janë nëna. Këto politika kërkojnë angazhim politik dhe transformim shoqëror. Ndërsa politikat publike për të përmirësuar arsimin, punën dhe mbrojtjen sociale dhe përmirësimin e infrastrukturës sociale janë të domosdoshme për të mbyllur hendekun gjinor të pagave, efektiviteti i tyre varet të paktën pjesërisht nga zhvendosja e normave shoqërore dhe stereotipeve gjinore.

➤ **Hartimi dhe zbatimi i një grupi të gjerë politikash me ndjeshmëri gjinore**

Këto do të përfshijnë pushimet në lidhje me familjen, rregullimet fleksibël të orarit të punës dhe mundësinë e arritjes së shërbimeve të kujdesit formal, të cilat mund të lehtësojnë një ekuilibër më të mirë ndërmjet kujdesit dhe përgjegjësisë të punës për kujdestarët dhe njëkohësisht të zvogëlojnë hendekun gjinor të pagave (IEBGJ, 2019).

➤ **Largimi i paragjykitimit në organizata**

Ekziston një dëshmi e gjerë që paragjykimi i pavetëdijshëm luan një rol kryesor në pabarazinë gjinore në përgjithësi, dhe se ai kontribuon në nivele të ulëta të pjesëmarrjes së grave në punë dhe në veçanti në hendekun gjinor të pagave (Bohnet, 2016). Ekzistojnë gjithashtu stereotipe të integruara gjinore në lidhje me atë që gratë dhe burrat janë "të mirë në" dhe si pasojë cilat janë rolet e tyre përkatëse në familje, në punë dhe në shoqëri. Së dyti, qasjet

gjithëpërfshirëse, ndërsektoriale ndaj barazisë gjinore janë të nevojshme për të luftuar hendekun gjinor të pagave. Në të vërtetë, jo vetëm që hendeqet gjinore të pagave janë të rrënjësura në stereotipe të ngulitura mirë, ato gjithashtu paraqesin një tregues përmbledhës që kap shumë mangësi me të cilat përballen vajzat dhe gratë, brenda dhe jashtë tregut të punës. Raporti i ILO-së në vitin 2017 'Thyerja e pengesave: paragjykimi i pavetëdijshëm gjinor në vendin e punës' thekson se paragjykimi i pavetëdijshëm na pengon, dhe largimi i paragjykit nga mendja e njerëzve është dëshmuar të jetë i vështirë dhe i shtrenjtë, kështu që raporti nënvizon se largimi i paragjykit nga organizatat përveç individëve, kështu mund të ndërmerren ndryshime të menjëhershme që kanë ndikime të mëdha. Libri i Iris Bohnet i vitit 2016 paraqet mjetet që na duhen për të lëvizur shigjetën në klasa dhe salla të bordeve, në punësimin dhe promovimin, përfitimin e bizneseve, qeverive dhe jetën e miliona njerëzve.

➤ **Fushata ndërgjegjësimi**

Informimi i grave dhe burrave për të drejtat për pagë të barabartë dhe shpërndarjes së praktikave të mira mund të mbështesin më tej përpjekjet për të zgjidhur trajtimin e hendekut gjinor të pagave. Në nivelin e BE-së, Dita e Pagës së Barabartë, e mbajtur në fund të tetorit ose në fillim të nëntorit të çdo viti dhe që përfaqëson ditën në të cilën gratë ndalojnë fitimin ndërsa burrat vazhdojnë të fitojnë deri në fund të vitit (IEBGJ, 2019).

- Rekomandime të tjera të rëndësishme përfshijnë: a) adresimin e diskriminimit, për shembull duke paraqitur pushimin e detyrueshëm atëror, me të cilën nëna dhe babai ndajnë përgjegjësinë e tyre prindërore, kështu që punëdhënësit do të konsiderojnë burrat dhe gratë në mënyrë të barabartë; b) rritja e qasjes në arsimin e hershëm dhe kujdesi për fëmijët mund të rrisë pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore dhe të zvogëlojë hendekun gjinor të pagave, përmes lehtësimit të punës së kujdesit të papaguar të ndërmarrë nga nënat; dhe c) korrigjimi i normave shoqërore pasi ato kufizojnë grupin e zgjedhjeve në dispozicion si për burrat ashtu edhe për gratë. Megjithatë nuk është një përpjekje e lehtë, normat shoqërore, mund të ndryshohen.

Referencat

- Avlijaš, S., Ivanović, N., Vladislavljević, M., and Vujić, S., 2013, Gender Pay Gap In The Western Balkan Countries: Evidence From Serbia, Montenegro And Macedonia, FREN – Foundation for the Advancement of Economics, Belgrade-Serbia.
- Bazen S., 2011, Econometric methods for labour economics, Oxford: Oxford University Press.
- Cotton, J. (1988), 'On the Decomposition of Wage Differentials', Review of Economics and Statistics, 70(2), p. 236-43.
- Blau, Francine D., and Lawrence M. Kahn. 2017. "The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations." Journal of Economic Literature, 55(3): 789-865.
- Blau, Francine D., and Lawrence M. Kahn. 2017. "The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations." Journal of Economic Literature, 55(3): 789-865.
- Bohnet, I. 2016. What Works: Gender Equality by Design (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Bolotnyy, V. and Emanuel, N., 2018, Why Do Women Earn Less Than Men? Evidence from Bus and Train Operators WORKING PAPER https://scholar.harvard.edu/files/bolotnyy/files/be_gendergap.pdf
- Boras, S. and Rodgers, W., 2003, How Does Gender Play a Role In the Earnings Gap? An Update, Monthly Labor Review: <https://www.bls.gov/opub/mlr/2003/03/art2full.pdf>.
- Cueto, B. and Sanchez-Sanchez, N. 2010. "Occupational Segregation as a Cause of Gender-Based Salary Differences. A Sectoral Analysis" (Working Paper, Encuentros de Economía Aplicada, Asociación Libre de Economía, Spain). Retrieved July 21, 2012, from <http://www.alde.es/encuentros/anteriores/xiiiieea/trabajos/pdf/139.pdf>
- D4D, 2018, Women's Inactivity in the Labor Market: Factors Hindering Women's Participation in the Labor Market: https://d4d-ks.org/wp-content/uploads/2017/12/D4D_PI_12_W4D_ENG
- Eurofound, 2010, Addressing the Gender Pay Gap: Government and Social Partner Actions. European Commission (2015), Strategic engagement for gender equality 2016-2019.
- European Bank for Reconstruction and Development, 2013, Business Environment and Enterprise Performance Survey (BEEPS), 2013.
- European Commission, 2017, Communication from the Commission on establishing a European Pillar of Social Rights — Social Scoreboard. Eurostat (2009), Development of econometric methods to evaluate the gender pay gap using Structure of Earnings Survey data.
- European Institute for Gender Equality-EIGE, 2019, Tackling the Gender Pay Gap: Not Without a Better Work-Life Balance: file:///C:/Users/ag/Downloads/20190416_mh0119035enn_pdf.pdf
- European Parliament 2020: Understanding the Gender Pay Gap: Definition and Causes: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20200109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-and-causes>

Eurostat, 2010, Europe in Figures: Eurostat Yearbook 2010. Brussels: European Commission.

Eurostat, 2013, Statistics Explained: Gender Statistics. Eurostat (2014), Structure of Earnings Survey 2014. Eurostat's arrangements for implementing the Council Regulation 530/1999, the Commission Regulations 1916/2000 and 1738/2005.

Goldin, C., & Katz, L. F. 2016, A Most Egalitarian Profession: Pharmacy and the Evolution of a Family-Friendly Occupation. *Journal of Labor Economics*, 34(3), 705-746.

Goldin, C., & Katz, L. F. 2016, A Most Egalitarian Profession: Pharmacy and the Evolution of a Family-Friendly Occupation. *Journal of Labor Economics*, 34(3), 705-746.

Goldin, C., & Rouse, C. 2000, Orchestrating impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians. *American Economic Review*, 90(4), 715-741.

Goldin, C., 1988, Marriage bars: Discrimination Against Married Women Workers, 1920's to 1950's.

Goldin, C., 2014, A Grand Gender Convergence: its Last Chapter. *The American Economic Review*, 104(4), 1091-1119.

ILO, 2015, Women in Business and Management: Gaining Momentum, Geneva: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_334882.pdf

ILO, 2017, Breaking Barriers: Unconscious Gender Bias in the Workplace: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_601276.pdf

INSTAT, 2018, Women and Men in Albania 2018,

<http://www.instat.gov.al/media/4764/burra-dhe-grate-ne-shqiperi-2018.pdf>

International Renewable Energy Agency-IRENA, 2019, Renewable Energy: A Gender Perspective: <https://www.irena.org/publications/2019/Jan/Renewable-Energy-A-Gender-Perspective>

KAS, 2018, Labour Force Survey 2017, <https://ask.rks-gov.net/media/3989/labour-force-survey-2017.pdf>

Kleven, H., Landais, C., and Søgaaard, J., 2017, Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark: https://www.henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/kleven-landais-sogaard_gender_feb2017.pdf

Leibbrandt, A. and List, J., 2014, Do Women Avoid Salary Negotiations? Evidence from a Large-Scale Natural Field Experiment, *Management Science* 61 (9): pg. iv-vi, 2013-2280: <https://doi.org/10.1287/mnsc.2014.1994/>

Lewis, T.H., 2017, Complex Survey Data Analysis with SAS, Boca Raton: CRC Press. Mincer, J. (1974), Schooling, experience and earnings, New York: National Bureau of Economic Research.

Leythienne, D. and Ronkowski, P., 2018, A Decomposition of the Unadjusted Gender Pay Gap Using Structure of Earnings Survey Data: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/8979317/KS-TC-18-003-EN-N.pdf/3a6c9295-5e66-4b79-b009-ea1604770676>

- Lundborg, P., Plug, E., & Rasmussen, A. W. 2017, Can Women Have Children and a Career? IV Evidence from IVF Treatments. *American Economic Review*, 107(6), 1611-1637.
- Neumark, D., Bank, R. J., & Van Nort, K. D. 1996, Sex Discrimination in Restaurant Hiring: An Audit Study. *The Quarterly Journal of Economics*, 111(3), 915-941.
- Olivetti, C., & Petrongolo, B. 2017, The Economic Consequences of Family Policies: Lessons From a Century of Legislation in High-Income Countries. *The Journal of Economic Perspectives*, 31(1), 205-230.
- Reimer, D. & Schröder, J., 2006, "Tracing the Gender Wage Gap: Income Differences Between Male and Female University Graduates in Germany." *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung – Journal for Labour Market Research*, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg [Institute for Employment Research, Nuremberg, Germany], vol. 39(2), 235-253.
- Riinvest, 2018, Women's Economic Empowerment, https://www.riinvestinstitute.org/uploads/files/2019/February/20/Womens_economic_empowerment_ENG1550674295.pdf
- Waldfogel, J. 1998, Understanding the "Family Gap" in Pay for Women with Children. *The Journal of Economic Perspectives*, 12(1), 137-156.

E drejta autoriale është e drejtë ekskluzive e Agjencisë për Barazi Gjinore/ Zyra e Kryeministrit

