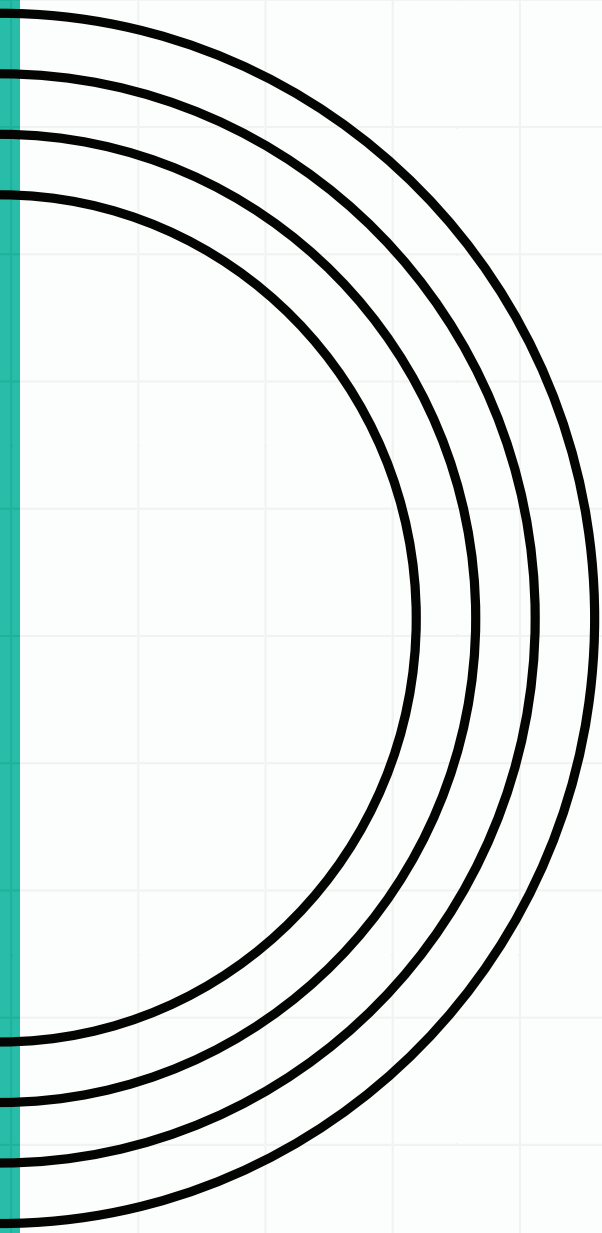
POLITIKA FAMILJARE TË PËRGJEGJSHME GJINORE TË DOMOSDOSHME PËR RRITJEN E PRODUKTIVITETIT DHE ZHVILLIMIN DEMOGRAFIK

DOKUMENT POLITIKASH



Shoqata Konekt Shkup
09/2026



Më shumë Zgjedhje përmes Politikave Miqësore për Familjen

UNFPA

International Partnerships Austria

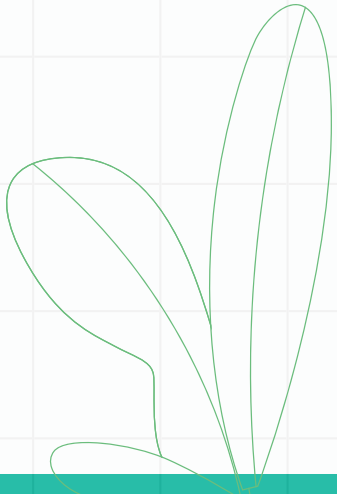
KONEKT

Përmbajtja

Lista e shkurtesave	**6**
Rezyme ekzekutive	**8**
Konteksti	**10**
Gjendja në RMV	10
Politika familjare të përgjegjshme gjinore	12
Praktika e punëdhënësve në RMV	16
Politika familjare të përgjegjshme gjinore në RMV	18
Rekomandime	**21**
Rekomandime për rregullativën e marrëdhënieve të punës dhe harmonizimin e saj me Direktivën e BE-së 2019/1158	21
Politika për mbështetje sistemore të punëdhënësve dhe familjeve	23
Monitorimi dhe treguesit	25
Lista e burimeve të shfrytëzuara dhe linqet	**27**

Lista e shkurtesave

ADA	Agjencia Austriake e Zhvillimit
BE	Bashkimi Evropian
PPP	Partneritet Publiko Privat
TIK	Teknologji Informatike dhe Komunikuese
MEP	Ministra e Ekonomisë dhe Punës
ONP	Organizata Ndërkombëtare e Punës
NMV	Ndërmarrje të Vogla dhe të Mesme
MPSDR	Ministria e Politikës Sociale, Demografisë dhe Rinisë
PFPGJ	Politika Familjare të Përgjegjshme Gjinore
RMV	Republika e Maqedonisë së Veriut
SHBA	Shtetet e Bashkuara të Amerikës



OBSH	Organizata Botërore e Shëndetësisë
ICLS	Konferenca Ndërkombëtare e Statistikantëve të Punës
KPI(s)	Indikatori Kryesor i Performancës (ve)
ROI	Kthimi i investimit
TFR	Norma e përgjithshme e fertilitetit
UNFPA	Fondi i Popullsisë i Kombeve të Bashkuara
UNICEF	Fondi i Fëmijëve i Kombeve të Bashkuara
UNSDCF	Korniza Kombëtare e Kombeve të Bashkuara për Zhvillim të Qëndrueshëm
WIEGO	Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing



Rezyme ekzekutive

Ky dokument, i përgatitur nga Konekt dhe Fondi i Kombeve të Bashkuara për Popullsinë (UNFPA) me mbështetjen e Agjencisë Austriake për Zhvillim (ADA), e analizon gjendjen në Republikën e Maqedonisë së Veriut (RMV) nga aspekti i demografisë, pjesëmarrjes së grave në tregun e punës, produktivitetit dhe disponueshmërisë së shërbimeve të kujdesit, si dhe jep rekomandime konkrete për përmirësimin e rregullativës. Gjetjet tregojnë se vendi përballet me:

- **nivel të ulët të aktivitetit ekonomik te gratë**, me hendek gjinor prej 22 pikë përqindjeje në fuqinë punëtore;
- **ngarkesë të lartë të kujdesit të papaguar,** e cila bie kryesisht mbi gratë dhe ndikon drejtpërdrejt në papunësi dhe joaktivitet;
- **rënie demografike,** me ulje të vazhdueshme të natalitetit dhe rritje të moshës mesatare;
- **mungesë të infrastrukturës dhe të shërbimeve të kujdesit** për fëmijët dhe të rriturit;
- **fleksibilitet të kufizuar të marrëveshjeve të punës** dhe përfaqësim të pamjaftueshëm të lejes së atësisë dhe të lejes prindërore.

Këta faktorë kanë ndikim shumështresor: a) e ngadalësojnë rritjen ekonomike, b) krijojnë barriera sistemore për pjesëmarrjen e grave në tregun e punës, c) nuk e ofrojnë mbështetjen e duhur për një ekuilibër të mirë mes punës dhe jetës familjare dhe d) nuk ecin në hap me perceptimin se si duhet të duket vendi i punës, veçanërisht në sytë e të rinjve. Në

nivel të punëdhënësit, masat efektive për t'u përballur me këtë janë politikat e përgjegjshme familjare gjinore të punëdhënësve. Ky dokument e analizon kontekstin në të cilin këto politika zbatohen nga punëdhënësit, me fokus te sektori i biznesit dhe propozon një set reformash prioritare për krijimin e një mjedisi juridiko-politik në të cilin politikat familjare të përgjegjshme gjinore dhe aktivitetet e kompanive mund të zhvillohen dhe të kenë efekte të favorshme edhe në nivel kombëtar. Propozimet përfshijnë:

* harmonizimin e Ligjit për Marrëdhëniet e Punës me Direktivën e BE-së 2019/1158 dhe futjen e lejes së paguar të atësisë, asaj prindërore dhe lejes për kujdestarët;
* promovimin dhe rregullimin e marrëveshjeve fleksibile të punës;
* stimulimin e punëdhënësve përmes lehtësimeve tatimore dhe certifikimit për praktikat e përgjegjshme familjare gjinore;
* investime në infrastrukturë dhe shërbime kujdesi, përmes investimeve publike dhe partneriteteve publiko-private;
* zhvillimin e mekanizmave mbështetës për NVN-ve, në mënyrë që t'i zbatojnë politikat e përgjegjshme familjare gjinore në praktikë.

Zbatimi i këtyre masave pritet të çojë në pjesëmarrje më të madhe të grave në tregun e punës, burrat (veçanërisht të rinjtë) do të mund t'i kushtojnë më shumë kujdes familjes, do të mundësohet ekuilibri mes punës dhe jetës familjare, do të rritet produktiviteti, do të përmirësohet mbajtja e punonjësve, do të përforcohet qëndrueshmëria demografike dhe do të rritet cilësia e jetës së familjeve.

Konteksti

Gjendja në RMV

Maqedonia e Veriut përballet me pjesëmarrje të ulët të grave në tregun e punës, produktivitet të ulët dhe shfrytëzim të pamjaftueshëm të potencialit njerëzor, punë të papaguar, veçanërisht për gratë, si dhe me sfida demografike.

Në vend vërehet një hendek i vazhdueshëm në pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore. Në vitin 2024 pjesëmarrja ishte 41,7% për gratë kundrejt 63,7% për burrat[1] me hendek gjinor prej 22 pikë përqindjeje në fuqinë punëtore, gjë që tregon rritje të hendekut krahasuar me vitin 2023, kur pjesëmarrja ishte 42,6% për gratë dhe 62,8% për burrat. Krahasuar me BE-në, hendeku gjinor i punësimit është më i vogël se 10 pikë përqindjeje (9,28), ku pjesëmarrja e grave në tregun e punës për vitin 2024 është 70,8%, ndërsa e burrave 80,08%[2]. Nga ana tjetër, sa i përket nivelit të arsimimit, nga numri i përgjithshëm i studentëve të diplomuar, 60% janë gra dhe 40% burra. 70% e të diplomuarve në shkencat natyrore, matematikë dhe statistikë janë gra.

Demografia është një sfidë shtesë, sepse nataliteti bie vazhdimisht dhe fertiliteti mbetet nën nivelin e zëvendësimit dhe të ruajtjes së numrit të popullsisë (2,1 fëmijë[3] për grua në nivel botëror, ~1,47[4] në RMV). Në vitin 2024 janë regjistruar 16.061 fëmijë të lindur gjallë, çka e vazhdon trendin negativ, me rënie

1 Për më shumë informacion shihni të dhënat e Bankës Botërore, të disponueshme në: https://genderdata.worldbank.org/en/economies/north-macedonia

2 Më shumë informacion në "Employment - annual statistics"

3 Stuart Gietel-Basten and Sergei Scherbov – Replacement rate of fertility - Gietel-Basten and Scherbov, 2020

4 Të dhëna të marra nga Macro trends – Global Metrics, North Macedonia Fertility Rate 1950-2025

prej 4,0% krahasuar me vitin 2023 dhe rënie prej plot 11,13% krahasuar me vitin 2022. Përveç kësaj, familjet shpesh përballen me mungesë të shërbimeve dhe të shërbimeve të kujdesit të disponueshme, veçanërisht për moshën parashkollore[5], por edhe me mungesë të shërbimeve të kujdesit për të rriturit. Nga ana tjetër, plakja e popullsisë e rrit nevojën për kujdes shëndetësor dhe kujdes afatgjatë.[6] Kjo lidhet me faktin se në RMV ka gjithnjë e më pak fuqi punëtore të re në tregun e punës. Vendi përballet me një nga normat më të larta të papunësisë në Evropë. Kjo normë është e lartë kryesisht si pasojë e nivelit të ulët të punësimit të të rinjve, i cili është 2,5 herë më i ulët se mesatarja në vend.[7] Këto trende e kufizojnë rritjen dhe e minojnë kohezionin social.

Shpjegimi për pjesëmarrjen e ulët të grave në tregun e punës lidhet me kujdesin e papaguar në shtëpi, shërbimet e pamjaftueshme mbështetëse për kujdesin ndaj fëmijëve, të të moshuarve dhe personave të pafuqishëm, si dhe me marrëveshjet e pamjaftueshme fleksibile të punës[8]. Në RMV gjysma e grave të moshës 15–64 vjeç nuk janë pjesë e tregut të punës për shkak të detyrimeve që lidhen me shtëpinë dhe me kujdesin dhe përkujdesjen ndaj fëmijëve, por nuk ka të dhëna që tregojnë se burrat janë joaktivë për këto arsye. Më shumë se një e katërta e grave të papuna nuk kërkojnë punë sepse duhet të kujdesen për fëmijët e tyre.[9] Kjo është edhe më e theksuar te familjet me një prind, ku, nëse gratë do të kishin mundësi të ishin ekonomikisht aktive, jo vetëm që do të ishin financiarisht të pavarura, por do të kontribuonin edhe për arritjen e një shoqërie më të barabartë, më të begatë dhe më të qëndrueshme.[10] Vërehet nevoja për vëmendje të veçantë ndaj

5 Enti Shtetëror i Statistikave: publikime për popullsinë/tregun e punës.
6 Worldometer, Republic of North Macedonia Demographics
7 Instituti për Politikë Evropiane – Shkup, Shoqata për Edukim Mlladi Info Internacional, „Punësimi i të rinjve në Republikën e Maqedonisë së Veriut“, Shkup, 2019
8 UN Women, “National Research on Low Female Labor-Market Participation in Macedonia: Quantitative-based Estimates from a New Survey”, 2017
9 UN Women, „Infografik: si i pengon kujdesi dhe përkujdesja ndaj fëmijëve gratë në Maqedoninë e Veriut që të jenë pjesë e fuqisë punëtore?“, 2024
10 Petreska, Blagica; Tanevski, Stefan; Petreski, Marjan, „Pas perdes: normat kulturore, stereotipet gjinore dhe qëndrimet ndaj punës e formësojnë joaktivitetin e grave në tregun e punës në Maqedoninë e Veriut“, 2024

kategorive të grave te të cilat statusi i punës ose i sigurimit e kufizon qasjen në kompensimin e të ardhurave gjatë shtatzënisë, lindjes dhe prindërimit, si për shembull punëtoret bujqësore dhe format e tjera të angazhimit në punë. Për secilën kategori duhet të përcaktohen kushtet konkrete ligjore dhe pengesat në realizimin e të drejtave.

Pjesëmarrja e ulët e grave në fuqinë punëtore e kufizon shfrytëzimin e njohurive dhe aftësive të popullsisë dhe mundësitë për rritje ekonomike.[11] Edhe në nivel të BE-së, të dhënat tregojnë se kostoja ekonomike e vlerësuar e hendekut gjinor në punësim në vitin 2023 ishte mbi 390 miliardë euro, duke përfshirë të ardhurat e humbura, kontributet e munguara për sigurimet shoqërore dhe kostot për financat publike, çka është ekuivalente me 2,3% të BPV-së së BE-së. Ndërmjet viteve 2013 dhe 2023, kostoja kumulative e hendekut gjinor në punësim në Evropë ka tejkaluar 4 trilionë euro.[12] E gjithë kjo çon edhe në punësim dhe produktivitet më të ulët, qarkullim më të lartë të punonjësve dhe humbje të aftësive të punës, në dëshira të shtypura për të pasur fëmijë, si dhe në pabarazi gjinore në paga dhe në vjetërsinë e punës. Humbja nuk është vetëm nga ana e punëtorëve, por edhe e shoqërisë në tërësi[13] sepse këto rrethana ndikojnë edhe në vendimin për të krijuar familje dhe për të pasur fëmijë. Përveç kësaj, ato i shtypin dëshirat e nënave për t'u aktivizuar në tregun e punës dhe njëkohësisht i kufizojnë dëshirat e baballarëve, veçanërisht të baballarëve të rinj, për të marrë një rol më aktiv në familje.

Politika familjare të përgjegjshme gjinore

Nën politika familjare të përgjegjshme gjinore (PFPGJ) nënkuptojmë politika që u mundësojnë grave dhe burrave të harmonizojnë punën e paguar, detyrimet shtëpiake dhe kujdesin

11 Petreska, Blagica; Tanevski, Stefan; Petreski, Marjan, „Pas perdes: normat kulturore, stereotipet gjinore dhe qëndrimet ndaj punës e formësojnë joaktivitetin e grave në tregun e punës në Maqedoninë e Veriut", 2024

12 Eurofound, "Mind the gap! Gender employment gap cost Europe over €390 billion in 2023", 2025

13 Më shumë informacion në artikullin e Bloomberg Adria „Si të sigurohet kujdes për të gjithë fëmijët në kopshte", 2025

për anëtarët e familjes dhe që nxisin një shpërndarje më të drejtë të këtyre detyrimeve. Disa shembuj të masave që rrjedhin nga PFPGJ janë: leja prindërore e paguar e patransferueshme për të dy prindërit, leja e paguar e atësisë, leja e paguar për kujdestarët, si dhe marrëveshjet fleksibile të punës.

Shembujt nga praktika e Fondit të Kombeve të Bashkuara për Popullsinë (UNFPA) dhe e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ONP) tregojnë se PFPGJ e rrisin pjesëmarrjen në tregun e punës, e përmirësojnë mbajtjen e punëtorëve, e rrisin produktivitetin dhe kënaqësinë dhe i mbështesin qytetarët që të realizojnë madhësinë e dëshiruar të familjes. Qëllimi i PFPGJ-ve është fuqizimi ekonomik i grave; mbështetja për një shpërndarje më të barabartë të detyrimeve shtëpiake dhe të kujdesit mes grave dhe burrave; përmirësimi i zhvillimit të fëmijëve; mbështetja për zhvillimin e vendeve të punës që i plotësojnë në mënyrë efektive nevojat e familjeve të ardhshme dhe të të rinjve.[14] Programi „Zgjerimi i opsioneve përmes politikave për harmonizimin e detyrimeve familjare dhe të punës“ filloi në vitin 2019 dhe ndodhet në fazën e dytë të zbatimit në gjithsej 6 vende (Shqipëri, Bosnjë e Hercegovinë, Kosovë (UNSCR 1244), Molldavi, Maqedoni e Veriut dhe Serbi). Në RMV programin e zbatojnë UNFPA dhe Konekt dhe mbështetet nga Agjencia Austriake për Zhvillim. Sipas treguesve të programit të UNFPA-s, përfitojnë si kompanitë, ashtu edhe qeveritë dhe shoqëria[15].

Ndryshimet në sektorin privat, përfshirë kulturën e vendit të punës dhe praktikat e politikat e punës, çojnë në rritje të pjesëmarrjes së grave në tregun e punës. Vetëm kontratat për punë në distancë mund ta rrisin punësimin te gratë me 167% dhe ta ulin qarkullimin e punonjësve me 50%[16]. Leja e paguar e patransferueshme dhe puna fleksibile nga ana e baballarëve i rrisin shkallët e kthimit pas lejes së lindjes. Në Mbretërinë e Bashkuar, deri në janar 2024, 6% e punëtorëve e kanë lënë punën e tyre vitin e kaluar për shkak të mungesës së punës fleksibile, ndërsa 12% kanë ndryshuar karrierë, gjë që është një

14 UNFPA, “The Cost of Not Having Gender Responsive Family Policies”, 2024
15 Për më shumë informacion rreth programit „Zgjerimi i opsioneve“ vizitoni faqen https://eeca.unfpa.org/en/expanding-choices
16 UNFPA, Programi „Zgjerimi i opsioneve“

sinjal i qartë i një rreziku real për mbajtjen e punonjësve për shkak të mungesës së fleksibilitetit.[17]

Marrëveshjet hibride të punës mund ta ulin qarkullimin e punonjësve me 33% dhe mungesat nga puna me 14%. Përveç kësaj, ato mundësojnë angazhim më të mirë dhe tërheqje të talenteve. Këtë e tregojnë edhe anketat në Mbretërinë e Bashkuar, ku 74% e kompanive thonë se kanë zbatuar marrëveshje pune hibride dhe se ato kanë pasur një ndikim pozitiv në: tërheqjen dhe mbajtjen e talenteve; aftësinë për të rekrutuar nga një gjeografi më e gjerë në Mbretërinë e Bashkuar; mirëqenien financiare të punonjësve; dhe mjedisin jetësor. [18]

Rezultatet më të fundit të e-anketës për Cilësinë e jetës dhe punës në BE në vitin 2024 e konfirmojnë nevojën për politika për orar fleksibil pune, të drejtën për t'u shkëputur nga puna jashtë orarit të punës dhe nismat që rrjedhin nga Direktiva e BE-së për ekuilibrin mes punës dhe jetës private (2019/1158), e cila vendos standarde minimale me qëllim nxitjen e pjesëmarrjes së barabartë të grave dhe burrave në tregun e punës dhe promovimin e prindërimit të ndarë.[19] Nevojiten politika që do të mundësojnë kufizimin e punës jashtë orarit, mbajtjen e evidencës së saktë, kompensimin adekuat për punën jashtë orarit, si dhe respektimin e pushimeve. Kompanitë inkurajohen të miratojnë udhëzime për punën në distancë dhe punën hibride dhe t'i mbështesin prindërit me politika kujdesi për uljen e stresit nga harmonizimi i punës me jetën private, si dhe të përcaktojnë rregulla për komunikimin zyrtar jashtë orarit të punës.[20] Nevojitet leje e paguar për kujdestarët, sepse shembujt nga vlerësimet kombëtare tregojnë se e drejta sistematike me mbrojtje dhe rregulla të qarta për shtyrjen e kërkesave për leje të paguar për kujdestarët e ul improvizimin (mungesat ad hoc) dhe kostot e pranisë në punë me produktivitet të reduktuar.[21]

17 CIPD, "Flexible and hybrid working practices in 2025", UK

18 Ibid.

19 Direktiva (BE) 2019/1158 – work–life balance për prindërit dhe kujdestarët.

20 Eurofound (2025), Quality of life in the EU in 2024: Results from the Living and Working in the EU e-survey, digital story

21 Për prova krahasuese mbi ndikimet, më shumë në përmbledhjen e ILO/UNICEF për kujdesin dhe politikat familjare në "Paid Parental Leave and Family Friendly Policies"

Kujdesi për fëmijët në vendin e punës (kopshte fëmijësh dhe/ose kujdes ditor brenda vendit të punës) e ul qarkullimin e punonjësve me 50%, mungesat nga puna me 36% dhe e rrit tërheqjen e talenteve (grave) me 19%[22]. Kërkimet edhe në Shtetet e Bashkuara të Amerikës (SHBA) tregojnë se kompanitë që investojnë në mënyrë efektive në përfitime për kujdesin ndaj fëmijëve shohin kthim pozitiv të investimit që lëviz nga 90% deri në 425%, në varësi të industrisë, madhësisë së kompanive, përbërjes së punonjësve dhe llojeve të përfitimeve.[23]

Në Spanjë, që nga janari 2021, sigurohen 16 javë leje prindërore plotësisht e paguar pas lindjes si për nënat, ashtu edhe për baballarët, individuale dhe e patransferueshme. Vetëm 6 javët e para pas lindjes janë të detyrueshme dhe njëkohësisht për të dy prindërit, ndërsa 10 javët shtesë mund të shfrytëzohen lirisht gjatë vitit të parë nga lindja e foshnjës.[24] Futja e 6 javëve të detyrueshme të lejes prindërore e ka rritur shkallën e shfrytëzimit te baballarët me ~20 pikë përqindjeje, ndërsa shumica e baballarëve e shfrytëzojnë pothuajse tërë afatin.[25] Kjo ka kontribuar që te nënat të vërehet rritje e intensitetit të punës 6–12 muaj pas lindjes, duke zvogëluar gjurmën afatgjatë mbi karrierën e tyre.[26] Në shtator 2025 Qeveria e Spanjës e zgjeron lejen në 19 javë për prind dhe 32 javë për familjet me një prind[27].

Programi Kombëtar për Punë të Denjë në Maqedoninë e Veriut për vitet 2023–2025 i ONP-së, i cili është në përputhje me standardet përkatëse ndërkombëtare të punës, kishte

22 MoSS, UNICEF, ILO, FEI, 2021. "A Study to Develop a Business Case for Employer Supported Childcare in Egypt", Cairo

23 BCG, "Childcare Benefits More Than Pay for Themselves at US Companies", 2024

24 Gorjón. Lucía, Lizarraga. Imanol, "Family-friendly Policies and Employment Equality: An Analysis of Maternity and Paternity Leave Equalization in Spain", Fundación ISEAK, 2024

25 Lídia Farré, Libertad González, Claudia Hupkau, Jenifer Ruiz-Valenzuela, "What do we know about the use of paternity leave in Spain?", EsadeEcPol Center for Economic Policy, 2024

26 Gorjón. Lucía, Lizarraga. Imanol, "Family-friendly policies and employment equality: an analysis of maternity and paternity leave equalization in Spain", Fundación ISEAK, 2024

27 Për më shumë informacion http://lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/paginas/2025/solicitud-permiso-nacimiento-y-cuidado-menor.aspx

për qëllim të mbështeste reformat që janë në përputhje me procesin e negociatave të vendit me BE-në për anëtarësim dhe me Kuadrin Kombëtar të Kombeve të Bashkuara për Zhvillim të Qëndrueshëm. Në këtë drejtim, edhe për Programin Kombëtar të ardhshëm mbeten aktuale dy prioritetet: 1) Treg pune gjithëpërfshirës përmes dialogut të përmirësuar social; 2) Më shumë vende pune dhe më të mira për rritje gjithëpërfshirëse dhe perspektiva të përmirësuara punësimi për gratë dhe burrat e rinj, të cilat plotësohen me PFPGJ dhe me Direktivën e BE-së.[28]

Praktika e punëdhënësve në RMV

Një pjesë e punëdhënësve në RMV tashmë i zbatojnë PFPGJ për t'i mbajtur punonjësit, veçanërisht të rinjtë, dhe për ta lehtësuar harmonizimin e detyrimeve të punës dhe atyre familjare. Konekt ka zhvilluar një sërë aktivitetesh në kuadër të programit „Zgjerimi i opsioneve" të UNFPA-së dhe praktika tregon se punëdhënësit ofrojnë përfitime më të mëdha se zgjidhja aktuale ligjore (marrëveshje fleksibile të punës, marrëveshje të përshtatura pas lejes së lindjes, 10 ditë leje atësie, ditë për ditëlindje, ditë për kujdesin ndaj një anëtari të familjes, mbështetje financiare për fëmijët e punonjësve, bankë orësh etj.). Përfitimet janë të dukshme veçanërisht në sektorët ku qarkullimi i kuadrit dhe i talenteve është i lartë, ose ku fuqia punëtore është zvogëluar për shkak të migrimit të popullsisë, sidomos të fuqisë punëtore të re dhe orientimit të saj drejt kryeqytetit ose jashtë shtetit.

Praktika tregon gjithashtu se sektori privat është i gatshëm dhe ka dëshirë për më shumë masa, veçanërisht në drejtim të investimeve kapitale si kujdesi ditor brenda kompanisë, por fatkeqësisht rregullativa në këtë fushë nuk është nxitëse. Vazhdon të ketë nevojë për mbështetje nga shteti dhe/ose lehtësim të kushteve nën të cilat punëdhënësit mund të themelojnë ose mbështesin shërbime të përkujdesjes për fëmijët, përfshirë procedurat për miratimin e këtyre shërbimeve,

28 Për më shumë informacion rreth prioriteteve dhe rezultateve shihni ONP „Programi Kombëtar për Punë të Denjë i Maqedonisë së Veriut, 2023–2025"

standardet, financimin dhe mbikëqyrjen, si dhe të nxiten modele të partneritetit publik-privat (PPP) në këtë fushë.

Në këtë drejtim, nga konsultimet e deritanishme me punëdhënës nga sektori korporativ dhe nga puna për mbështetjen e tyre në zbatimin e masave për lehtësimin e prindërimit të punonjësve janë identifikuar tre llojet e mëposhtme të nevojave:

1. Kopsht fëmijësh ose Qendër për zhvillim të hershëm të fëmijëve brenda kompanisë – kjo nevojë shfaqet te ndërmarrjet e mesme deri te të mëdha dhe lidhet me moshën mesatare të punonjësve. Kopshti: do të ofronte kujdes gjatë gjithë ditës nga një institucion me program edukativo-arsimor; do të ishte i licencuar, me standarde për hapësirën/kuadrin/sigurinë; do të ishte i integruar dhe i njohur në sistemin arsimor

2. Kujdes fleksibël dhe afatshkurtër – kjo formë është e rëndësishme për situata të papritura (takime pune, ngjarje urgjente, punë me turne etj.) dhe është e rëndësishme për të gjitha kompanitë. Kujdesi do të përfshinte kujdes ad hoc prej disa orësh brenda kompanisë.

3. Shërbime për lehtësimin e prindërimit – shërbime të specializuara sipas nevojës dhe kërkesës së punonjësve, të rëndësishme për të gjitha kompanitë, që do të përfshinin: marrjen dhe kthimin e fëmijëve ndërsa prindi është në punë; ruajtjen e fëmijëve në kushte shtëpiake ose pune; shërbime të subvencionuara për fëmijët me nevoja zhvillimore; si dhe kombinim të mbështetjes korporative dhe partneritetit me ofrues të specializuar.

Punëdhënësit në RMV përballen me sfidën që, nga njëra anë, t'u mundësojnë punonjësve të tyre kushte dhe masa me të cilat do të mund ta balancojnë më mirë jetën private dhe punën, ndërsa nga ana tjetër të sigurojnë që veprojnë në pajtim me dispozitat ligjore. Organizimi fleksibil i punës mund të mundësojë përfundimin më të hershëm të ditës së punës për të marrë fëmijën nga kopshti, zhvendosjen e dakorduar të orëve për shoqërimin e prindit te mjeku ose punën e herëpashershme

nga shtëpia kur detyrat e punës e lejojnë këtë. Në veprimtaritë me turne, të rëndësishme janë orarët e parashikueshëm dhe këmbimi i dakorduar i turneve. Por duke vepruar kështu, ata gjenden në pasiguri juridike, sepse zgjidhjet ligjore ekzistuese nuk ofrojnë udhëzime të mjaftueshme, veçanërisht duke marrë parasysh specifikat e disa degëve ekonomike. Disa nga sfidat e identifikuara lidhen me evidentimin e marrëveshjeve fleksibile të punës, me raste të mundshme lëndimi gjatë punës në kushte shtëpiake ose në distancë, të cilat e bëjnë të pamundur që Inspektorati i Punës të bëjë vlerësim rreziku pa cenuar njëkohësisht privatësinë e punonjësve, etj. Njëkohësisht, edhe OBSH dhe ONP paralajmërojnë se pa planifikim dhe organizim të duhur dhe pa mbështetje për shëndetin dhe sigurinë, ndikimi i punës në distancë mbi shëndetin fizik dhe mendor dhe mirëqenien sociale të punëtorëve mund të jetë i rëndësishëm.[29]

Politika familjare të përgjegjshme gjinore në RMV

Arsyet pas treguesve ende të pafavorshëm për gjendjen në RMV janë se, historikisht, politikat në RMV janë hartuar në mënyrë që në prindërim fokusi vihet te nënat, pa u menduar për zgjidhje që përfshijnë edhe baballarët. Përveç kësaj, në RMV korniza juridike nuk mundëson leje atësie të njëkohshme, ndërsa aty ku sektori privat e fut si masë, nuk ka stimuj dhe përfitime të mjaftueshme për baballarët që të marrin leje atësie.[30] Aktualisht, ekzistojnë kufizime te leja e atësisë e cila është e lidhur me lejen e amësisë dhe me statusin e punës së nënës. Po ashtu ekziston kufizim në lidhje me marrëveshjet fleksibile të punës dhe të drejtat që rrjedhin prej tyre. Është evidentuar edhe zbatim i pabarabartë i kontratave kolektive dhe ato duhet të përfshijnë dispozita më thelbësore për kushtet e punës, kushtet e punësimit, si dhe forma të reja të punësimit që do të jenë të përgjegjshme ndaj gjinisë.[31]

Të domosdoshme dhe kyçe janë edhe infrastruktura dhe shërbimet e kujdesit për fëmijët dhe të moshuarit të cilat

29 ONP, OBSH, "Healthy and safe telework: Technical brief", Gjenevë, 2021
30 Petrovski, Darko, „Analiza e legjislacionit për politikat e përgjegjshme familjare gjinore në Maqedoninë e Veriut", Shkup, 2024
31 ONP „Programi Kombëtar për Punë të Denjë i Maqedonisë së Veriut, 2023–2025"

mbeten prapa politikave dhe rritjes së zhvillimit demografik të dëshiruar. Nga ana tjetër, shërbimet që janë privatisht të disponueshme, pjesa më e madhe e popullsisë nuk mund t'i përballojë[32], çka tregon se ekziston nevojë reale për zgjerimin e shërbimeve publike dhe të subvencionuara të kujdesit, me vëmendje ndaj disponueshmërisë së tyre gjeografike, orarit të punës dhe përballueshmërisë financiare për familjet.

Legjislacioni vendor megjithatë i kushton fokus të konsiderueshëm politikave të përgjegjshme familjare gjinore, mbështetjes për ekuilibrin mes punës dhe jetës së punonjësve, si dhe krijimit të vendeve të punës të përshtatura për familjen.[33] Reaktor thekson se që nga viti 2019 kanë ndodhur ndryshime të rëndësishme në politikat për barazi gjinore, ku përmes analizave eksperte jepen rekomandime konkrete për reforma dhe për përmirësimin e efektivitetit të mekanizmave institucionalë dhe harmonizimin e tyre me standardet ndërkombëtare.[34]

Në Programin e Reformave Ekonomike 2025–2027 Qeveria parashikon rritjen e shkallës së punësimit përmes synimit më të mirë të ndihmës sociale dhe masave për aktivizimin e përfituesve të papunë të mbështetjes sociale, si dhe përmes masave dhe programeve aktive të punësimit. Janë parashikuar mjete të konsiderueshme për programet e Agjencisë së Punësimit, me fokus të veçantë te të rinjtë, gratë dhe kategoritë e cenueshme të popullsisë, për fitimin e aftësive, rikualifikim dhe kualifikim shtesë, si dhe mbështetje për sipërmarrjen.[35]

Nga aspekti i rregullativës së marrëdhënieve të punës, Qeveria (2022–2024) punoi për një Ligj të ri për Marrëdhëniet e Punës, proces i udhëhequr nga MEP, në të cilin u theksua se fokusi vihet te format e ndryshuara të punës, si punësimi fleksibil dhe marrëveshjet e tjera atipike të punës. Në vend të rregullativës së deritanishme për lejen e lindjes, parashikohet

32 Petrovski, Darko, „Analiza e legjislacionit për politika familjare të përgjegjshme gjinore në Maqedoninë e Veriut", Shkup, 2024
33 Petrovski, Darko, „Analiza e legjislacionit për politika familjare të përgjegjshme gjinore në Maqedoninë e Veriut", Shkup, 2024
34 Reaktor, „Raport në hije për zbatimin e Strategjisë për Barazi Gjinore për periudhën 2018 dhe 2019", Shkup, 2021
35 Ministria e Financave, „Programi i Reformave Ekonomike 2025–2027", 2025

ndarja e lejes në leje amësie, leje atësie dhe leje prindërore. Nëna do të kishte të drejtë për më së shumti pesë muaj leje amësie dhe deri në katër muaj leje prindërore. Përveç kësaj, babai do të kishte të drejtë për leje prindërore deri në katër muaj.[36] Nga konsultimet me palët e interesuara pritet që ndryshimi i Ligjit për Marrëdhëniet e Punës dhe harmonizimi i tij me Direktivën e BE-së të realizohen gjatë vitit 2026.

Nga aspekti i politikave që lidhen me sistemet e mbështetjes, vërehen gjithashtu zhvillime, veçanërisht sa i përket ndërtimit të kopshteve të fëmijëve ose përshtatjes së kapaciteteve ekzistuese që do të ripërdoren për kopshte fëmijësh ose qendra për zhvillim të hershëm të fëmijëve. Ministria e Politikës Sociale, Demografisë dhe Rinisë (MPSDR) përmes granteve bllok, së bashku me komunat, angazhohen për zgjerimin e kapaciteteve përmes investimeve kapitale. Financimi i kopshteve publike të fëmijëve bëhet me mjete nga buxheti shtetëror dhe buxhetet komunale, fondet IPA, huaja nga Banka Botërore dhe donacione të ndryshme. Burim i rëndësishëm financiar është huaja e Bankës Botërore në vlerë prej 28,7 milionë eurosh, nga të cilat 15,1 milionë euro janë të dedikuara për ndërtimin dhe rehabilitimin e kopshteve.[37]

36 Petrovski, Darko, „Analiza e legjislacionit për politikat familjare të përgjegjshme gjinore në Maqedoninë e Veriut“, Shkup, 2024
37 Të dhënë nga Enti Shtetëror i Revizionit

Rekomandime

Në bazë të analizave dhe të nevojave që rrjedhin nga praktika, politikat në Republikën e Maqedonisë së Veriut mund të përmirësohen më tej dhe të harmonizohen me nevojat zhvillimore të ekonomisë dhe tregut të punës modern, me trendet demografike dhe me nevojat e punëtorëve dhe punëdhënësve. Rekomandimet e përmbledhura në këtë dokument synojnë t'i shfrytëzojnë në mënyrë optimale burimet e sektorit privat dhe atij publik dhe të mundësojnë shfrytëzimin maksimal të burimeve njerëzore në shoqërinë tonë. Gjatë hartimit të masave duhen marrë parasysh stereotipet gjinore që e lidhin kujdesin kryesisht me gratë. Masat për baballarët duhet të shoqërohen me informim, mbështetje nga menaxhmenti dhe mbrojtje nga tallja ose trajtimi më pak i favorshëm.

Rekomandime për rregullativën e marrëdhënieve të punës dhe harmonizimin e saj me Direktivën e BE-së 2019/1158

1. Futja e lejes së paguar të atësisë**:** të paktën 15 ditë pune të paguara, të barabarta me pagën për lejen e amësisë, të cilat shfrytëzohen menjëherë pas lindjes nëse është një fëmijë, ndërsa për binjakë, trinjakë dhe më shumë fëmijë të lindur, me kohëzgjatje 20 ditë.
2. Futja e lejes prindërore plotësuese me lejen e amësisë:

   - Për lehonën, 5 muaj leje amësie ekskluzivisht për nënën, e disponueshme menjëherë pas lindjes, + 4 muaj për kujdesin ndaj fëmijës, të cilët janë të patransferueshëm
   - Për prindin e dytë, 4 muaj leje prindërore për kujdesin ndaj fëmijës, të cilët janë të patransferueshëm.

Rekomandohet fleksibilitet në shfrytëzimin e muajve të patransferueshëm, si dhe që mundësia e shfrytëzimit të lejes prindërore të mos lidhet me statusin e sigurimit shëndetësor dhe social të lehonës.

3. Futja e lejes së paguar për kujdestarët (për një anëtar të familjes së ngushtë dhe/ose të gjerë): minimumi 5 ditë pune në vit. Për familjet me një prind të shqyrtohet mbështetje shtesë e paguar, leje e zgjatur ose e drejtë e veçantë për një person të caktuar që ndihmon në kujdes, me kushte të qarta, financim dhe mbrojtje të interesit të fëmijës.
4. Trajtim i barabartë dhe ndalim i hakmarrjes: Politikat dhe zbatimi i tyre në praktikë duhet të sigurojnë ndalimin e largimit nga puna/trajtimit negativ për shkak të mungesës ose kërkesës për mungesë; në këtë drejtim të forcohen mjetet inspektuese dhe juridike që lidhen me zbatimin e ILO C190.
5. Harmonizimi sistemor i lejes së amësisë për nënat e vetëpunësuara dhe gratë fermere:[38] Paketa të sigurimeve shoqërore me kontribute të transferueshme, veçanërisht duke marrë parasysh aktgjykimin e Gjykatës Themelore Civile Shkup, me të cilin u konstatua diskriminim indirekt, i vazhduar dhe i ndërkryqëzuar ndaj fermereve individuale.[39]
6. Të rishqyrtohen kushtet për qasje në kompensimin gjatë shtatzënisë, lindjes dhe prindërimit te të vetëpunësuarit, fermeret individuale dhe personat e tjerë me status atipik pune ose sigurimi, përfshirë kategori të caktuara personash në specializim.
7. Përcaktimi i standardeve minimale për llojet e ndryshme të punës: mundësia për punë fleksibile, afati i përgjigjes, arsyetimi i refuzimit të mundshëm, mbrojtja nga trajtimi i pafavorshëm, mundësia e kthimit në regjimin e mëparshëm. Mund të mundësohet edhe futja e bankës së orëve me rregulla të qarta për evidencën dhe punën e tepërt. Në kontratat kolektive të hartohen modele sektoriale (për

38 UNICEF/ILO/WIEGO: Family-Friendly Policies for Workers in the Informal Economy.

39 Deleska, S.K., „Fermerët diskriminohen, Gjykata Civile në Shkup solli aktgjykim sipas të cilit shteti do të duhet t'i sigurojë gjatë shtatzënisë dhe sëmundjes për shkak të sëmundjes dhe lëndimit", portali „Sakam da kazham", 2026

shembull, në industrinë e TIK-ut: mundësia e punës hibride; në prodhim: turne të parashikueshme, këmbim turnesh dhe përshtatje e fillimit të punës). Në kontratat individuale të përcaktohen orarët konkretë, kohëzgjatja dhe kushtet.

8. Krijimi i akteve nënligjore për punën nga shtëpia dhe format e tjera të punës në distancë me mbikëqyrje efektive që respekton privatësinë dhe paprekshmërinë e banesës, përkatësisht raportim të lëndimit pa mbikëqyrje inspektuese invazive.[40]
9. Kontratat kolektive: Të nxitet rregullimi i të drejtave më të favorshme dhe i masave shtesë përmes kontratave kolektive të degëve dhe kontratave kolektive në nivel punëdhënësi, të përshtatura me natyrën e punës dhe nevojat e punonjësve.
10. Certifikimi i punëdhënësve: Dhënia e shenjës së punëdhënësit të përgjegjshëm ndaj familjes dhe gjinisë (njohje publike dhe pikë shtesë gjatë aplikimit për prokurime publike).

Politika për mbështetje sistemore të punëdhënësve dhe familjeve

- Përmirësimi i infrastrukturës rrugore, veçanërisht në zonat rurale dhe periferike. Këto shërbime do të kontribuojnë ndjeshëm në rritjen e shkallës së aktivitetit ekonomik të grave në tregun e punës, në ekuilibrin mes punës dhe jetës dhe në rritjen e përgjithshme ekonomike të komuniteteve.41

- Zbatimi i një fushate të informimit publik për normalizimin e marrjes së lejes nga baballarët.

- Përcaktimi i një set mjetesh mbështetëse për ndërmarrjet mikro, të vogla dhe të mesme për përafrimin e tyre me PFPGJ (shabllone, kalkulatorë kostosh etj.).

- Shfrytëzimi i mundësive për modele hibride dhe partneritete publiko-private mes institucioneve dhe kompanive, veçanërisht për zbatimin e masave për lehtësimin e prindërimit të punonjësve (për shembull:

40 OBSH/ILO (2022) – Healthy and safe telework – përmbledhje teknike.
41 Ibid. faqe 40

kopsht fëmijësh brenda kompanisë; kujdes fleksibël dhe afatshkurtër; shërbime për lehtësimin e prindërimit).

- Stimuj tatimorë për kompanitë që investojnë në infrastrukturën mbështetëse dhe në mirëqenien e punonjësve të tyre dhe familjeve të tyre. Zgjidhje dhe stimuj të propozuar për kompanitë:
  * Analizë shtesë e thelluar dhe përcaktimi i një modeli të përshtatshëm për punëdhënësit nga sektori korporativ dhe sektorë të tjerë.
  * Nevoja për një model të partneritetit publik-privat të përshtatur sipas nevojave të kompanive dhe të pranuar nga institucionet, për një masë pilot që do të mbështetet përmes një pakete stimulimi të përcaktuar brenda mekanizmave ekzistues të subvencionimit të kompanive (Ministria e Ekonomisë dhe e Punës/ Ministria e Politikës Sociale, Demografisë dhe Rinisë/ Agjencia për Zhvillimin e Sipërmarrësisë);
  * Zbatimi i modeleve pilot të shërbimeve të kujdesit në mjedise me mungesë të evidentuar kapacitetesh, përfshirë zonat industriale, zonat e biznesit, komunat rurale ose periferike. Vlerësimi i nevojës për kopshte fëmijësh në zonat industriale dhe integrimi i modeleve që në fazën e investimit ose të përfshirjes në zona (Drejtoria e Zonave Teknologjike Industriale të Zhvillimit të Republikës së Maqedonisë/ komunat/ Ministria e Ekonomisë dhe e Punës/ Ministria e Politikës Sociale, Demografisë dhe Rinisë);
  * Shërbime ndërsektoriale (bashkëpunim mes kompanive dhe organizatave të shoqërisë civile që ofrojnë shërbime dhe shërbime profesionale) në nivel lokal (licencimi i shërbimeve sociale përmes Ministrisë së Politikës Sociale, Demografisë dhe Rinisë) të cilat do të mundësojnë përmirësimin e rregullativës që lidhet me Ligjin për Mbrojtjen e Fëmijëve dhe rregullimin e shërbimeve sociale për futjen e një modeli korporativ të përkujdesjes për fëmijët, si dhe përmirësimin e shërbimeve të nevojshme për familjet në partneritet ndërsektorial.

* Mundësimi i shërbimeve publike efikase dhe të qasshme, si kujdesi për fëmijët, kujdesi për të moshuarit, qendrat e kujdesit ditor, qendrat për fëmijërinë e hershme (bashkëpunim ndërinstitucional mes MEP dhe MPSDR);[42]
* Trajnime të subvencionuara për personelin (kualifikim shtesë/rikualifikim) për kujdesin ndaj fëmijëve, si edukatorë, kujdestarë, animatorë, pedagogë etj. (programe të Agjencisë së Punësimit/Ministrisë së Politikës Sociale, Demografisë dhe Rinisë/Qendrës për Arsimin e të Rriturve);
* Kredi tatimore ose shpenzim i njohur për investime në hapësira/pajisje për kujdesin ndaj fëmijëve;
* Zhvillimi i shërbimeve të ndihmës dhe përkujdesjes në shtëpi, kujdesit ditor, shoqërimit dhe marrjes së përkohshme të kujdesit për t'u mundësuar pushim kujdestarëve familjarë. Punëdhënësit të mbështesin orare dhe leje të përshtatshme për punonjësit që kujdesen për anëtarë të varur dhe/ose të moshuar të familjes;
* Mundësia për bashkëfinancim komunal për adaptimin e hapësirave për shërbime kujdesi, që do të ndahen përmes procedurave transparente, me kontrata në të cilat do të përcaktohen dobia publike, qasja e shfrytëzuesve, pronësia, mirëmbajtja dhe detyrimi për kthimin e mjeteve në rast përdorimi të tyre jo për qëllimin e caktuar.

Monitorimi dhe treguesit

Zbatimi i rekomandimeve duhet të monitorohet përmes një kuadri të përbashkët treguesish për shfrytëzimin e të drejtave, disponueshmërinë e shërbimeve dhe rezultatet për punëtorët dhe punëdhënësit. Për secilin tregues duhet të përcaktohen vlera fillestare, objektivi, burimi i të dhënave, institucioni përgjegjës dhe periodiciteti i raportimit. Të dhënat, ku është

42 Petrovski, Darko, „Analiza e legjislacionit për politikat familjare të përgjegjshme ndaj gjinisë në Maqedoninë e Veriut", Shkup, 2024

e mundur dhe duke pasur parasysh Ligjin për Mbrojtjen e të Dhënave Personale, duhet të analizohen sipas gjinisë, llojit të detyrimit të kujdesit, sektorit dhe madhësisë së punëdhënësit. Rezultatet duhet të shërbejnë për përshtatjen e masave.

- Shfrytëzimi i masave: % e baballarëve që e shfrytëzojnë lejen nga puna për shkak të atësisë; % e prindërve që shfrytëzojnë muajt e patransferueshëm të lejes nga puna për shkak të prindërimit; kohëzgjatja mesatare;

- Kthimi dhe mbajtja e punëtoreve: % e nënave që kthehen në punë brenda 9 muajve; shkallët e qarkullimit gjatë vitit të parë pas lindjes;

- Angazhimi fleksibil i punës: matja e numrit të kërkesave të miratuara kundrejt numrit të përgjithshëm të kërkesave; matja nëse angazhimet fleksibile të punës janë vërtet të kthyeshme dhe jondëshkuese (shkallët e larta të kthimit në orar të plotë pune tregojnë se punonjësit mund të kthehen në vëllimin e punës pa ndërprerje të karrierës, çka mbështet mbajtjen e punonjësve dhe barazinë gjinore. Shkallët e ulëta mund të sinjalizojnë barriera të fshehura [p.sh. rezistencë e punëdhënësve, diskriminim, mungesë kujdesi për fëmijët], të cilat kërkojnë vëmendje nga ana e politikave);

- Rezultatet e lejes së paguar për kujdes: shfrytëzimi i lejes nga puna nga personat që kujdesen për të tjerët; ulja e mungesave nga puna;

- Rezultatet makro: pjesëmarrja e grave në fuqinë punëtore (bazë 42,6%), shkalla e punësimit; trendi i fëmijëve të lindur gjallë dhe norma totale e fertilitetit

Lista e burimeve të shfrytëzuara dhe linqet

- Deleska, S.K., „Fermeret diskriminohen, Gjykata Civile në Shkup solli aktgjykim sipas të cilit shteti do të duhet t'i sigurojë gjatë shtatzënisë dhe sëmundjes për shkak të sëmundjes dhe lëndimit", portali „Sakam da kazham", 2026, në dispozicion në https://sdk.mk/index.php/makedonija/zemjodelkite-se-diskriminirani-donese-presuda-graganskiot-sud-skopje-po-koja-drzhavata-ke-mora-da-gi-osigura-za-vreme-na-bremenost-i-boleduvane-poradi-bolest-i-povreda/
- Enti Shtetëror i Statistikave, „Nataliteti 2023 – të dhëna përfundimtare", 2024, Shkup, në dispozicion në https://www.stat.mk/en/stat/population-and-living-conditions/population/natality/natality-2023-final-data/
- Enti Shtetëror i Statistikave, „Nataliteti 2024 – të dhëna përfundimtare", 2025, Shkup, në dispozicion në https://www.stat.mk/en/stat/population-and-living-conditions/population/natality/natality-2024-final-data/
- Enti Shtetëror i Statistikave, Të dhëna për tregun e punës, 2024, Shkup, në dispozicion në https://www.stat.gov.mk/pdf/2024/2.1.24.38_mk.pdf
- Enti Shtetëror i Revizionit, 2025, Investimet publike në kopshtet e fëmijëve nuk i japin efektet e dëshiruara – Përfshirja e fëmijëve mbetet e pakënaqshme | Enti Shtetëror i Revizionit
- Instituti për Politikë Evropiane – Shkup, Shoqata për Edukim Mlladi Info Internacional, „Punësimi i të rinjve në Republikën e Maqedonisë së Veriut", Shkup, 2019, në dispozicion në https://www.mladiinfo.net/wp-content/uploads/2020/05/FINAL_BASELINE_Mladiinfo_final.pdf
- Ministria e Financave, „Programi i Reformave Ekonomike 2025–2027", janar 2025, në dispozicion në https://portal.mdt.gov.mk/post-body-files/programa-za-ekonomski-reformi-file-goiP.pdf

- ONP, „Programi Kombëtar për Punë të Denjë 2023–2025“, 2023, në dispozicion në https://www.ilo.org/resource/decent-work-country-programme-2023-25-north-macedonia?lang=mk
- ONP, OBSH, “Healthy and safe telework: Technical brief”, Gjenevë, 2021, në dispozicion në https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/77c97846-da9b-45d0-9ccb-d117301c1ffd/content
- ONP/UNICEF për kujdesin dhe politikat familjare në “Paid Parental Leave and Family Friendly Policies”, në dispozicion në https://cgsp-cpsm.ca/article/ilo-report-care-at-work-investing-in-care-leave-policies-and-services-for-a-gender-equal-world-of-work/
- Petreska, Bllagica; Tanevski, Stefan; Petreski, Marjan, „Pas perdes: normat kulturore, stereotipet gjinore dhe qëndrimet ndaj punës e formësojnë joaktivitetin e grave në tregun e punës në Maqedoninë e Veriut“, 2024, në dispozicion në https://www.financethink.mk/wp-content/uploads/2024/09/Policy-Study-Nr.-52-MK-1.pdf
- Petrovski, Darko, „Analiza e legjislacionit për politikat e përgjegjshme familjare gjinore në Maqedoninë e Veriut“, Shkup, 2024, në dispozicion në Policy analysis GRFP_20-12_MK.pdf
- Programi „Zgjerimi i opsioneve“, informacione në dispozicion në https://eeca.unfpa.org/en/expanding-choices
- Reaktor, „Raport në hije për zbatimin e Strategjisë për Barazi Gjinore për periudhën 2018 dhe 2019“, Shkup, 2021, në dispozicion në https://reactor.org.mk/en/wp-content/uploads/sites/4/2021/01/REAKTOR-Izvestaj-vo-senka-NOV-ANG-za-WEB-FINAL-so-linkovi.pdf
- Banka Botërore, të dhëna në dispozicion në https://genderdata.worldbank.org/en/economies/north-macedonia

- BCG, “Childcare Benefits More Than Pay for Themselves at US Companies”, 2024, në dispozicion në https://www.bcg.com/publications/2024/childcare-benefits-pay-for-themselves-at-us-companies
- Bloomberg Adria „Si të sigurohet kujdes për të gjithë fëmijët në kopshte“, 2025, në dispozicion në https://mk.bloombergadria.com/ekonomija/makedonija/83066/kako-do-zgrizuvanje-na-site-deca-vo-gradinkite/
- CIPD, “Flexible and hybrid working practices in 2025”, UK, në dispozicion në https://www.cipd.org/en/knowledge/reports/flexible-hybrid-working/
- Employment - annual statistics, në dispozicion në https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics#:~:text=update:%20April%202026-,Highlights,increased%20by%207.8%20percentage%20points
- Eurofound, “Mind the gap! Gender employment gap cost Europe over €390 billion in 2023”, 2025, në dispozicion në https://www.mynewsdesk.com/eurofound/pressreleases/mind-the-gap-gender-employment-gap-cost-europe-over-390-euros-billion-in-2023-3373047#:~:text=Mind%20the%20gap!-,Gender%20employment%20gap%20cost%20Europe%20over%20%E2%82%AC390%20billion%20in,close%20to%2020%20percentage%20points
- Eurofound, “Quality of life in the EU in 2024: Results from the Living and Working in the EU e-survey, digital story”, 2025, në dispozicion në https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/quality-life-eu-2024-results-living-and-working-eu-e-survey-digital-story

- Gorjón. Lucía, Lizarraga. Imanol, “Family-friendly policies and employment equality: an analysis of maternity and paternity leave equalization in Spain”, Fundación ISEAK, 2024, në dispozicion në https://iseak.eu/wp-content/uploads/2024/02/family-friendly-policies-and-employment-equality-an-analysis-of-maternity-and-paternity-leave-equalization-in-spain-2024-02-08-family-friendly-policies-and-employment-equality-an-analysis-of-maternity.pdf
- Lídia Farré, Libertad González, Claudia Hupkau, Jenifer Ruiz-Valenzuela, “What do we know about the use of paternity leave in Spain?”, EsadeEcPol Center for Economic Policy, 2024, në dispozicion në https://www.esade.edu/ecpol/en/publications/que-sabemos-sobre-el-uso-de-los-permisos-de-paternidad-en-espana/
- Macro trends – Global Metrics, North Macedonia Fertility Rate 1950-2025, në dispozicion në https://www.macrotrends.net/global-metrics/countries/mkd/north-macedonia/fertility-rate
- MoSS, UNICEF, ILO, FEI, 2021. “A study to develop a business case for employer supported childcare in Egypt”, Cairo, në dispozicion në https://www.ilo.org/media/366966/download
- Replacement Fertility Rate, Our World in Data, në dispozicion në https://ourworldindata.org/grapher/replacement-fertility-rate
- Stuart Gietel-Basten and Sergei Scherbov – Replacement rate of fertility - Gietel-Basten and Scherbov, 2020, në dispozicion në: https://ourworldindata.org/grapher/replacement-fertility-rate
- UNFPA, „Analysis of Legislation for Gender-Responsive Family Policies in North Macedonia“, 2024, Shkup, në dispozicion në https://www.unfpa.org

- UNFPA, “The Cost of Not Having Gender Responsive Family Policies”, 2024, në dispozicion në https://eeca.unfpa.org/en/publications/cost-not-having-gender-responsive-family-policies
- UNICEF, “Business & Family-Friendly Policies”, 2019, Nju-Jork, në dispozicion në https://www.unicef.org/media/95076/file/UNICEF-Business-Family-Friendly-Policies-2019.pdf
- UNICEF/ILO/WIEGO, „Family-Friendly Policies for Workers in the Informal Economy“, 2024, Nju-Jork/Gjenevë, në dispozicion në https://www.unicef.org/reports/family-friendly-policies-workers-informal-economy
- UN Women, „Infografik: si i pengon kujdesi dhe përkujdesja ndaj fëmijëve gratë në Maqedoninë e Veriut që të jenë pjesë e fuqisë punëtore?“, 2024, në dispozicion në https://eca.unwomen.org/sites/default/files/2024-03/womens_employment_in_nm_mkd.pdf
- UN Women, “National Research on Low Female Labor-Market Participation in Macedonia: Quantitative-based Estimates from a New Survey”, 2017, në dispozicion në https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/Country/FYR%20Macedonia/Nat_research_Female_Labour_Market_Research.pdf
- World Bank, North Macedonia Gender data for 2024, në dispozicion në https://genderdata.worldbank.org/en/economies/north-macedonia
- Worldometer, Republic of North Macedonia Demographics, në dispozicion në http://srv1.worldometers.info/demographics/north-macedonia-demographics/

