

# Ligji i Punës: gjashtë muaj pas hyrjes në fuqi

Nenet problematike të Ligjit të punës, kapacitetet e mekanizmave mbikëqyrës dhe roli i gjykatave në zgjidhjen e kontesteve të punës

## I. PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Në qershor 2011 bëhen gjashtë muaj që nga hyrja në fuqi e Ligjit të Punës. Ky ligj rregullon marrëdhënien e punës në sektorin publik edhe në atë privat. Me gjithë efektet e para pozitive, disa nene të këtij ligji, sikurse ai i pushimit të lehonisë kanë sjellë problemet e para sa i përket zbatimit të ligjit. Deri në muajin qershor, pushimi i lehonisë për kategorinë e shërbyesve civil nuk është dhënë sipas ligjit të punës, por sipas sistemit të vjetër. Pastaj, fondi i ndarë nga Qeveria për pushimin e lehonisë nuk është aspak i mjaftueshëm. Në anën tjetër inspektorati i punës si organ mbikëqyrës i ligjit të punës ka një numër të pa mjaftueshëm të inspektorëve dhe një mori problemesh që vijnë si rezultat i buxhetit të vogël që disponon. Gjykatat komunale vazhdojnë të jenë të stërngarkuara me lëndë duke dekurajuar kështu palët nga prishja e marrëdhënies së punës që t'u drejtohen atyre. Ligji i punës shihet edhe si mekanizëm ndaj luftimit të ekonomisë jo formale. Por, një ligj kaq i rëndësishëm do të kishte efekt vetëm atëherë kur të zbatohet plotësisht. Përmes kësaj analize Instituti GAP jep një pasqyrë të nivelit të zbatimit të ligjit nga ana e punëdhënësve në Kosovë, rekomandon ngritjen e kapaciteteve të mekanizmave mbikëqyrës dhe ofron të dhëna mbi numrin e bizneseve dhe punëtorëve, statusin e të cilëve e rregullon ky ligj.

## II. HYRJE

Ligji i Punës, i miratuar më 2 nëntor 2010<sup>1</sup>, dhe i hyrë në fuqi më 16 dhjetor 2011, është ndër ligjet shumë të pritura nga qytetarët e Kosovës. Ky ligj u miratua mu në seancën e fundit të Legjislaturës së tretë, në ditën e shpërndarjes së Parlamentit, dhe është një ndër ligjet më të votuar, me 101

<sup>1</sup> Ligji i Punës është miratuar në seancën e mbajtur më 2 nëntor 2010, edhe pse në fund të dokumentit të Ligjit figuron data 1 nëntor 2010. Ligji është botuar në Gazetën Zyrtare më 1 dhjetor. Siç ceket edhe në nenin 100 të tij, ky ligj hyn në fuqi 15 ditë pas publikimit në gazetën zyrtare, që do të thotë se si bazë për hyrjen e tij në fuqi duhet të merret data 16 dhjetor 2010, e jo 1 janari 2011 siç interpretohet në opinionin kosovar.

vota pro dhe asnjë kundër apo abstenim. Këtë ligj, ndonëse në versione dhe përmbajtje të ndryshme, dy herë më parë Qeveria e Kosovës e kishte tërhequr nga Kuvendi me arsyetim se bartë një kosto të lartë buxhetore. Herën e tretë Qeveria ishte e vendosur ta kalojë atë në Kuvendi, kjo fal edhe presionit të sindikalistëve të cilët kërcënuan me mos pjesëmarrje në zgjedhje po qe se nuk miratohet ky ligj. Draft i këtij ligji ka qenë temë e shumë diskutimeve dhe negociatave, kryesisht në mes të asociacioneve të punëdhënësve dhe sindikatave të punëtorëve, të organizuara nga Komisioni përkatës Parlamentar dhe organizata të shumta të shoqërisë civile. Instituti GAP madje kishte bërë edhe një analizë të hollësishme rreth përmbajtjes së draft ligjit, duke ofruar sugjerime dhe rekomandime se si do duhej të dukeshin disa nga nenet më të ndjeshme të Ligjit, sikurse pushimi i lehonisë, orari i punës, puna provuese, etj, duke marrë parasysh edhe përvojën e shteteve të rajonit.

Ligji i Punës ka për qëllim të rregullojë të drejtat dhe detyrimet në mes të punëdhënësit dhe punëmarrësit, si në sektorin privat ashtu edhe në atë publik në Republikën e Kosovës. Në Kosovë rregullimi i marrëdhënies së punës nuk nis me Ligjin e Punës. Në vitin 2001, UNMIK-u kishte nxjerrë Rregulloren 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës, i cili në masë të madhe përfshinte shumicën e neneve që përmban sot Ligji i Punës. Megjithatë, rëndësia e Ligjit të Punës nuk qëndron vetëm në faktin se është i nxjerrë nga Kuvendi i Kosovës, por më shumë në rregullimin e disa të drejtave të punëtorëve (sidomos atyre në sektorin privat) që janë shkelur në masë të madhe në Kosovë që nga paslufta, sikurse pushimi i lehonisë, pushimi mjekësor, orari i punës etj. Ligji, i cili ka gjithsej 100 nene, ka marrë parasysh një varg kërkesash të sindikalistëve duke bërë që: kontrata e punës të jetë vetëm në formë të shkruar, puna provuese të zgjatë më së shumti 6 muaj, orari i punës të jetë 40 orë në javë, punëtori të ketë të drejtën për pauzë prej 30 minutash, të ketë pushim vjetor prej 4 javësh, kurse femrave iu garantohet pushim i lehonisë prej 12 muajsh, 9 nga të cilët me pagesë.

Një ligj kaq i pritshëm nga ana e punëtorëve, që ngërthen në vete një varg të kërkesave të sindikalistëve, nuk do të kishte vlerë sikur të mos zbatohet në praktikë. Kur dihet se asociacionet e bizneseve kishin qenë të zëshme me kërkesat e tyre sidomos sa i përket nenit që rregullon pushimin e lehonisë dhe orarin e punës, menjëherë krijohet përshtypja se zbatimi i Ligji i Punës në praktikë nuk do të jetë edhe aq i lehtë, apo mund të ketë edhe efekte negative në shoqëri. Këtu vjen në shprehje fuqia e mekanizmave mbikëqyrës që sigurojnë zbatimin e plotë të këtij Ligji. Me anë të kësaj analize, Instituti GAP synon të analizojë mes tjerash rolin, rëndësinë dhe kapacitetet e Inspektoratit të punës; të vlerësojë angazhimin e bizneseve për të zbatuar Ligjin e Punës; dhe të analizojë rolin e gjykatave për zgjidhjen e kontesteve të marrëdhënies së punës. Në fund, Instituti GAP ofron rekomandon për fuqizimin e mekanizmave mbikëqyrës të ligjit të punës.

### III. ZBATIMI I LIGJIT TË PUNËS

Edhe pse ka pasur përpjekje edhe më herët nga Qeveria e Kosovës që të nxjerrë Ligjin e Punës, kjo nuk do të thotë se në Kosovë ka pasur një vakuum ligjor për rregullimin e marrëdhënies së punës. Në fakt, dhjetë vite më parë UNMIK-u kishte nxjerrë Rregulloren 2001/27 të emëruar Ligji Themelor i Punës. Edhe pse Ligji i Punës ka shumë nene pothuajse të ngjashme me Rregulloren e UNMIK-ut, megjithatë, Ligji i ri përmban edhe disa dallime rrënjësore. Në vazhdim do të analizojmë disa nga nenet më specifike të këtij ligji të cilat kanë qenë objekt i shumë diskutimeve, e të cilat në masë të madhe pritet të rregullojnë statusin e punëtorit, dhe në të njëjtën kohë janë akte ligjore të cilat ka shenja se do të jenë një sfidë e madhe për tu zbatuar nga ana e punëdhënësve. Tabela që gjendet në appendiks tregon ndryshimet që kanë pësuar disa nga nenet më kryesore sipas rregullores së UNMIK-ut, projektligjit të punës dhe në fund Ligjit të Punës.

#### III.A. PUSHIMI I LEHONISË

Neni 49 i Ligjit të Punës rregullon çështjen e pushimit të lehonisë ku thotë: 'Femra e punësuar gëzon të drejtën prej **12 muajve**, të pushimit të lehonisë. Për 6 muajt e parë të pushimit të lehonisë pagesa bëhet nga punëdhënësi me kompensim 70% të pagës bazë, kurse për 3 muajt në vijim, pushimi i lehonisë paguhet nga Qeveria e Kosovës me kompensim 50% të pagës mesatare në Kosovë. Femra e punësuar ka të drejtë me këtë ligj që ta zgjasë pushimin e saj të lehonisë edhe për 3 muaj të tjera pa pagesë'. Deri para hyrjes në fuqi të këtij ligji, pra sipas Rregullores së UNMIK-ut, femrës së punësuar i takonin 'të paktën **12 javë** pushim lehonie me pagesë pas lindjes së fëmijës. Ky pushim njihet si periudhë kohore pune dhe paguhet nga punëdhënësi me një shkallë prej **jo më pak se 2/3** e të ardhurave të femrës punonjëse'.<sup>2</sup>

Me Ligjin e ri të punës femrat e punësuar kanë përfituar edhe në kohë por edhe në kompensim, pra nga 12 javë pushim me pagesë në 9 muaj pushim me pagesë. Formula aktuale e pushimit 6+3+3 gjithsesi se është inkurajuese për femrat e punësuar. Por, pagesa nga punëdhënësi për 6 muaj, pritet të hasë në probleme për t'u zbatuar dhe atë për dy arsye: e para, për bizneset e vogla kompensimi i pagës së punëtores për gjashtë muaj has në vështirësi financiare, sidomos në rastet kur gjatë asaj periudhe punëtorja duhet të zëvendësohet me staf të ri, dhe e dyta, disa biznese mendojnë se është e pa drejtë që ata të paguajnë 70% të pagës kurse Qeveria vetëm 50% të pagës mesatare. Aktualisht paga mesatare në Kosovë është 345 euro<sup>3</sup>, që do të thotë se për tre muaj një lehone do të duhej t'i paguheshin në total 517.5 euro. Ndërkaq tre muajt e fundit të pushimit një vjeçar lehona mund t'i

<sup>2</sup> Neni 48, Ligji Themelor i Punës

<sup>3</sup> Buletini Tremujor, prill 2011, Enti i Statistikave të Kosovës

shfrytëzojë pa pagesë. Për bizneset e mëdha private, pushimi me pagesë thuhet se nuk paraqet ndonjë vështirësi financiare dhe se pa problem do ta zbatojnë ligjin kur të paraqitet nevoja. Megjithatë, pas takimeve me biznese të ndryshme gjatë hulumtimit tonë, mund të përfundojmë se nuk ka një disponim edhe aq të mirë nga disa biznese private për zbatimin e këtij neni dhe se disa veç kanë filluar të mendojnë se si mund t'i shmangen këtij obligimi. Bizneset kanë filluar të rishqyrtojnë pozitat e femrave dhe politikat për punësim, duke qenë më selektiv gjatë procesit të angazhimit të stafit të ri, kurse ka nga ato kompani që kanë filluar të aplikojë kontrata një mujore për punëtorët e tyre<sup>4</sup>, edhe pse Ligji i Punës nuk është i qartë nëse lejohet të ketë kontrata një mujore, por megjithatë thotë se kontrata për një detyrë specifike nuk mund të jetë më e gjatë se 120 ditë brenda një viti.

Por sa është numri i femrave të punësuar në sektorin privat? Për shkak se bizneset private në Kosovë nuk deklarojnë saktësisht numrin e punëtorëve,<sup>5</sup> dhe për shkak të nivelit të lartë të informalitetit në Kosovë, është e pa mundur të dihet saktësisht numri i punëtorëve në sektorin privat. Megjithatë, të dhënat nga Trusti mund të ndihmojnë në këtë drejtim. Numri i kontribut paguesve në Trustin e Kursimeve Pensionale është 234,729 pagues.<sup>6</sup> Nëse të gjithë të punësuarit në sektorin publik (gjithsej 70.367<sup>7</sup>) janë njëherit edhe kontribut pagues në Trust, atëherë pjesa e mbetur e kontribut paguesve prej 164,362 janë të punësuar në sektorin privat. Sipas Trustit, rreth 27% e kontribuuesve janë femra<sup>8</sup>. Nëse hiqet numri prej 26.771 i femrave që punojnë në sektorin publik, atëherë mund të përlllogarisim se në sektorin privat punojnë mbi 33.000 femra. Nga numri total i femrave kontribut pagues në Trust, rreth 30% e tyre janë nën moshën 30 vjeçare, femra që potencialisht mund të kërkojnë pushimin e lehonisë gjatë një viti. Fakti se në sektorin privat ka më shumë femra të punësuar se në atë publik do të thotë se sektorit privat do t'i kushtojë më shumë pushimi i lehonisë se sa atij publik.

Një sfidë të madhe për zbatimin e nenit që rregullon pushim e lehonisë paraqet fondi jo i mjaftueshëm që ka ndarë Qeveria për pushimin e lehonisë. Sipas deklaratës financiare të Projektligjit të Punës, përlllogaritet se hyrja në fuqi e këtij ligji do ta rëndojë buxhetin e Kosovës me 1.8 milion euro shtesë në vit, përderisa kostoja totale e ligjit të punës llogaritet të jetë afër 5 milion euro në vit. Nga to, për pushim të lehonisë janë ndarë vetëm 300.000 euro. Kjo shumë është tepër e vogël. Përderisa projektligji i punës

<sup>4</sup> Intervistë me Arian Zeka, Oda Ekonomike Amerikane (11.05.2011) dhe me Berat Rukiqi, Oda Ekonomike e Kosovës (17.05.2011).

<sup>5</sup> Supozohet se bankat së bashku punësojnë 3796 punonjës, kurse 70 biznese anëtare të Odës Ekonomike Amerikane punësojnë rreth 10.000 punëtorë. Megjithatë, në hulumtimin e GAP-it gjatë vitit të kaluar asnjë nga asociacionet e punëdhënësve si Oda Ekonomike e Kosovës, Oda Ekonomike Amerikane dhe Aleanca Kosovare e Bizneseve, nuk kanë pranuar të bëjnë publike numrin e punëtorëve për secilin anëtarë të tyre.

<sup>6</sup> Trusti i Kursimeve Pensionale, Raporti vjetor 2010

<sup>7</sup> Pasqyra tabelare me të dhënat e të punësuarve në SHCK, MAP, mars 2010

<sup>8</sup> Trusti i Kursimeve Pensionale, Raporti vjetor 2009

është avancuar, ku nga 12 javë pushim me pagesë është rritur në 9 muaj, kostoja e ligjit ka mbetur e njëjtë, pra nuk është rritur bashkë me ndryshimet e bëra në projektligj.

Sipas Entit të Statistikave të Kosovës gjatë vitit 2010 kanë lindur 27.353 fëmijë. Sikur vetëm 5 % e këtyre lehonave të punonin në sektorin privat, për të marrë pagën nga Qeveria prej 50% të rrogës mesatare në Kosovë, që i bie të jetë 517.5 euro në total për një lehonë, atëherë Qeverisë do t'i kushtonte gjithsej 707,759 euro vetëm për pagesën e pushimit tre mujor për lehonat në sektorin privat, pa llogaritur pushimin e lehonave në sektorin publik.

### III.B. PUSHIMI I LEHONISË NË SHËRBIMIN CIVIL

Ligji për Shërbimin Civil të Kosovës u miratua nga Kuvendi i Kosovës në maj të vitit 2010, dhe ka për qëllim rregullimin e statusit të shërbyesve civilë. Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës (KPM) për Shërbimin Civil të Kosovës është organ i pavarur që i raporton Kuvendit të Kosovës dhe që ka për qëllim shqyrtimin dhe marrjen e vendimeve për ankesat që vijnë nga shërbyesit civilë në lidhje me marrëdhënien e punës, mbikëqyrjen e emërimeve të nëpunësve civilë dhe mbikëqyrjen e zbatimit të rregullave dhe dispozitave në Ligjin për Shërbimin Civil. Në raportin vjetor të KPM-së për 2010, shohim se Këshilli ka pranuar gjithsej 290 ankesa<sup>9</sup> nga nëpunësit civilë dhe të interesuarit për punësim në Shërbimin Civil të Kosovës. Ankesat janë të klasifikuara sipas objektit të ankesave, strukturës gjinore dhe strukturës nacionale ku numri më i madh i ankesave ka të bëjë me ndërprerje të kontratë së punës (30%), kontestim konkursi (28%), kompensim material (15%), mosvazhdim të kontratës së punës (9%), ulje të pozitës (8%), ndërrim pozite (1.8%), dhe masa tjera disiplinore (8%). Sa i përket strukturës gjinore, numri më i madh i ankuesve janë meshkuj me rreth 78% dhe femra 22%.

Agjencia për Barazi Gjinore (ABGJ) që funksionon në kuadër të Zyrës së Kryeministrit deklaroi se numri i shërbyesve civilë, duke përfshirë të punësuarit në arsim, shëndetësi dhe administratë, është 70,326 persona. Nga kjo shifër, afërsisht 60% janë meshkuj dhe 40% femra, apo më saktësisht janë të punësuar 26.771 femra. Kurse vetëm në shërbimin civil llogaritet se janë të punësuar rreth 24.000 punonjës.

Sa i përket pushimit të lehonisë, ka një paqartësi ligjore ku për femrat e punësuar në shërbimin civil, në FSK dhe në Policinë e Kosovës janë përdorur standarde të dyfishta, të paktën deri në kohën kur është bërë ky hulumtim. Ligji i Punës dhe Ligji për Shërbimin Civil të Kosovës nuk janë të harmonizuar si duhet edhe pse në Ligjin e Punës, Neni 2, thotë se 'dispozitat e ligjit të punës zbatohen për të gjithë të punësuarit dhe punëdhënësit, punësimi i të cilëve rregullohet me ligj të veçantë, nëse ligji i

<sup>9</sup> Raporti Vjetor 2010, Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës



veçantë nuk parashikon zgjidhje për çështje të caktuara nga marrëdhënia e punës.’

Deri më tani çështja e pushimit të lehonisë për shërbyesit civil është rregulluar me Ligjin për Shërbimin Civil, i cili plotësohet me Udhëzimin Administrativ Nr. 05/2007 për Rregullimin dhe Përcaktimin e Procedurave të Pagesave Financiare për Pushim të Lehonisë në Shërbimin Civil të Kosovës të vitit 2007, i cili thotë se të punësuarat në Shërbimin Civil të Kosovës kanë të drejtë në pushim të lehonisë me pagesë në kohëzgjatje prej 6 muaj, ku 3 muajt e parë paguhen nga punëdhënësi dhe 3 muajt e dytë paguhen nga një fond i veçantë i krijuar nga Qeveria e Kosovës me 70% të pagës minimale në Kosovë. Një praktikë e tillë është konfirmuar edhe nga Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës<sup>10</sup> dhe ka qenë në zbatim të paktën deri në fund të majit 2011. Kjo do të thotë se përderisa një mësueses i është dhënë pushimi i lehonisë me sistemin 6+3, një nëpunëses së administratës i ka takuar pushimi me sistemin 3+3. Por, më 20 prill 2011, Ministria e Punës ka nxjerrë Udhëzimin Administrativ Nr. 05/2011 për Rregullimin dhe Përcaktimin e Procedurave Administrative të Pagesës Financiare për Pushimin e Lehonisë, i cili shfuqizon Udhëzimin Administrativ Nr. 05/2007. Kjo do të thotë se pushimi i lehonisë për shërbyesit civil tani do të jetë konform Ligjit të Punës. Megjithatë, mbetet e pa qartë përse Udhëzimi Administrativ Nr. 05/2011 u publikua në Qershor 2011, kur është miratuar në Prill 2011, dhe çfarë ndodh me atë punonjëse që gjatë kësaj periudhe i është dhënë pushimi me sistemin e vjetër 3+3?

Sido që të jetë, pushimi i lehonisë për shërbyesit civil (plus punëtoret në arsim dhe shëndetësi) për nëntë muaj të tërë duhet të mbulohet nga buxheti i Kosovës. Varësisht prej nivelit të pozitës, nëpunësit civil e kanë të përcaktuar edhe nivelin e pagës. Por nëse merret paga mesatare në Kosovë prej 345 euro, atëherë pushimi i lehonisë për një person do t’i kushtonte buxhetit të Kosovës 1966 euro (70% e pagës mesatare për 6 muaj llogaritet të jetë 1449 euro, plus 50% e pagës mesatare për 3 muajt tjerë është 517.5 euro). Në shërbimin civil të Kosovës aktualisht ndodhën 226 nëpunëse në pushim të lehonisë. Këtu vjen në shprehje përsëri buxheti i ndarë nga Qeveria prej 300.000 euro, që assesi nuk është i mjaftueshëm për të mbuluar koston e pushimit të lehonisë në sektorin publik, pa harruar edhe 3 mujorin në sektorin privat.

Udhëzimi Administrativ Nr. 05/2011 shpjegon procedurat që lehona duhet të ndjekë për të siguruar mjetet financiare që i parasheh ligji. Pagesën financiare për tre muajt që kompensohen nga buxheti i Qeverisë, ajo mund ta realizojë vetëm gjatë shfrytëzimit të pushimit të lehonisë. Por së pari ajo duhet të plotësojë një mori dokumentesh të cilat dorëzohen pranë Zyrës Komonale të Punësimit e që janë: kërkesa më shkrim për përfitimin e pagesës, kontratën e punës, vendimin e lëshuar nga punëdhënësi për shfrytëzimin e pushimit të lehonisë në kohëzgjatje prej 9 apo 12 muaj, fotokopjen e fletëlëshimit të spitalit ku ka lindur fëmija, dëshmi për pagesën e obligimeve tatimore, etj.

<sup>10</sup> Intervistë me Mehdi Geci, maj 2011

### III.C. ORARI I PUNËS

Ligji i Punës nuk dallon shumë nga Rregullorja e UNMIK-ut sa i përket orarit të punës. Sipas nenit 20 të këtij Ligji 'Orari i plotë i punës zgjat 40 orë në javë'. Megjithatë ka një avancim nga Rregullorja e UNMIK-ut, ku orari i plotë i punës për të punësuarin i cili është më i ri se 18 vjeç, nuk mund të jetë më shumë se 30 orë në javë, nga 40 orë sa ishte i paraparë me Rregulloren e UNMIK-ut. Ky nen i ligjit si duket do të jetë mjaft problematik për t'u zbatuar, sidomos në sektorin e ndërtimitarisë, ku punohet më shumë se tetë orë në ditë. Për shkak se ndërtimtaria në Kosovë është një punë sezonale, firmat ndërtuese zakonisht kanë më së shumti nevojë për punëtorë gjatë sezonit të verës. Disa nga punëdhënësit shprehen se janë vetë punëtorët që kërkojnë të punojnë me orar më të gjatë për të grumbulluar sa më shumë ore pune. Një supozim i tillë nuk qëndron, ngase siç dihet punëtorët e ndërtimitarisë në Kosovë paguhen kryesisht në baza ditore (nga 12-15 euro në ditë). Andaj puna më shumë se tetë orë në ditë nuk iu sjell punëtorëve kurrfarë përfitimi, por punëdhënësve po. Puna më shumë se tetë orë, për të cilën është i vetëdijshëm edhe Inspektorati i Punës,<sup>11</sup> paraqet shkelje ligjore dhe nuk duhet të tolerohet. Por ka edhe biznese të tjera që sipas Inspektoratit të Punës nuk respektojnë orarin e punës si duhet, sikurse sektori i hotelerisë ku punëtori punon më shumë se 8 orë në ditë, restorantet dhe lokalet, marketet e mëdha, etj. Duhet rikujtuar se puna më e gjatë se orari i plotë i punës ndëshkohet me gjobë prej 100 deri në 5000 euro. Pushimi gjatë orarit të punës prej 30 minutash sa thotë Ligji, është bërë pushim standard në pjesën dërmuese të kompanive të mëdha që i kemi vizituar. Por i njëjti standard nuk aplikohet edhe për shërbyesit civil, të cilëve Ligji për Shërbimin Civil iu jep të drejtën të kenë një orë pushim gjatë tetë orëve të punës. Përsëri kemi të bëjmë me standarde të dyfishta dhe mos harmonizim të ligjeve.

### III.D. KONTRATAT E SHKRUARA

Sipas Nenit 10 të Ligjit të Punës, kontrata e punës lidhet në formë të shkruar dhe nënshkruhet nga punëdhënësi dhe punëmarrësi. Lidhja e kontratës së punës në formë të shkruar ka qenë e specifikuar edhe me Rregulloren e UNMIK-ut. Megjithatë, gjatë dhjetë viteve të fundit shumë biznese të ndryshme nuk e kanë zbatuar këtë normë shumë të rëndësishme ligjore, duke praktikuar lidhjen e kontratës në formë gojore. Edhe pse Ligji i Punës vetëm sa fuqizon këtë normë, si duket shumë biznese vazhdojnë të mos nënshkruajnë kontrata me punëtorët e tyre. Një arsye për mos respektimin e këtij neni është tendenca për t'i ikur tatimit; kjo bën që disa biznese të mëdha të mos e zbulojnë asnjëherë numrin e vërtetë të punëtorëve, sepse ka nga punëtorët që nuk kanë fare kontrata dhe paguhen në baza ditore. Ngarkesat për pagesën e pushimit të lehonisë, po ashtu ka bërë që disa punëdhënës të nënshkruajnë kontrata afat shkurta me punëtorët. Mos deklarimi i punëtorëve jo vetëm se është shkelje e ligjit dhe e të drejtës së

<sup>11</sup> Intervistë me Kryeinspektorin, z. Basri Ibrahim, më 10.05.2011

punëtorit, por ndikon negativisht edhe në buxhetin e Kosovës duke kontribuar në ekonominë jo formale në vend. Mos nënshkrimi i kontratave dhe vetë përmbajtja e kontratave mbetet njëri nga problemet më serioze në zbatimin e Ligjit të Punës edhe pse shkelja e nenit rreth kontratës së punës sanksionohet me gjoba deri në 5000 euro.

### III.E. LIBREZA E PUNËS

Libreza e punës është dokument publik identifikues i të punësuarit, e cila paraqet të dhënat personale dhe stazhin e punës.<sup>12</sup> Libreza e punës lëshohet nga Ministria e Punës, kurse i punësuar i librezën ia dorëzon punëdhënësit me rastin e themelimit të marrëdhënies së punës. Libreza i kthehet prapë pronarit në rastin e ndërprerjes së punës, por e plotësuar me stazhin e fituar. Përmbajtja dhe forma e librezës së punës rregullohet me anë të një Udhëzimi Administrativ<sup>13</sup> që ka nxjerrë MPMS. Me librezë pune duhet të pajisen të gjithë që punësohen në Republikën e Kosovës, qofshin shtetas të Kosovës apo të huaj. Libreza lëshohet nga MPMS, kurse lëshimi i tyre fillon nga data 1 korrik 2011, siç ceket në këtë udhëzim administrativ.

Megjithatë, obligimi i punëtorëve për t'u pajisur me Libreza pune nuk ishte paraparë në projektligjin e dorëzuar nga Qeveria në Kuvend, dhe një nen i tillë është shtuar nga Kuvendi para miratimit. Posedimi dhe përdorimi i Librezës së Punës është një praktikë e kaluar për shumë shtete moderne. Andaj, libreza e punës nuk do të duhej të ishte obligative edhe për Kosovën. Përveç kësaj ka mungesë të informatave se sa do të kushtojë një librezë pune dhe ku duhet të blihen ajo. Në anën tjetër në mungesë të Librezës së Punës, punëtori mund të gjobit me 100 deri në 5000 euro<sup>14</sup>. E kjo mund të krijojë edhe më shumë rrëmujë pranë MPMS nga ana e punëtorëve të detyruar për tu pajisur me Libreza Pune.

### IV. INSPEKTORATI I PUNËS

Autoriteti i Inspektoratit të Punës është i rregulluar me Ligjin Nr. 2002/9 për Inspektoratin e Punës në Kosovë.<sup>15</sup> Ky trup ekzekutiv që vepron në kuadër të MPMQ, ka për detyrë të mbikëqyrë zbatimin e ligjit të punës, përfshirë edhe sigurinë në punë, mbrojtjen e shëndetit dhe vlerësimin e ambientit të punës, dhe mbikëqyrjen e akteve të tjera nënligjore që kanë të bëjnë me marrëdhënien e punës në sektorin publik dhe privat. Një nga detyrat e Inspektoratit të punës është edhe dhënia e informatave dhe

<sup>12</sup> Neni 91, Ligji i Punës

<sup>13</sup> Udhëzimi Administrativ Nr. 02/2011 për përmbajtjen dhe formën e librezës së punës

<sup>14</sup> Udhëzim Administrativ Nr. 01/2011 për përcaktimin dhe shqiptimin e gjobave për shkelje të dispozitave të ligjit të punës

<sup>15</sup> Ky ligj është plotësuar më vonë me Ligjin Nr.03/L-017 për Ndryshimin dhe Plotësimin e Ligjit për Inspektoratin e Punës Nr. 2002/9



këshillave punëdhënësve dhe punëmarrësve në lidhje me ligjin e punës, dhe në anën tjetër obligohet që të njoftojë Ministrinë e Punës për ndonjë mungesë apo shpërdorim në ligjin e aplikueshëm.<sup>16</sup> Inspektorati i Punës udhëhiqet nga Kryeinspektori, i cili për punën dhe veprimtarinë e institucionit të tij i raporton drejtpërdrejt Ministrit të MPMS.<sup>17</sup> Inspektorët e punës kanë autorizime që të hyjnë lirisht, pa paralajmërim, në çdo vend pune, të bëjnë ekzaminimet, inspektimet dhe hulumtimet për tu siguruar se dispozitat e ligjit janë duke u zbatuar. Megjithatë, gjatë inspektimit duhet ta informojë punëdhënësin për praninë e tij, dhe në fund t'ia dorëzojë punëdhënësit raportin e tij zyrtar për inspektimin e kryer, pavarësisht nëse ai ka zbuluar ose jo shkeljen e ligjit.

Institucioni i Inspektoratit të punës ka një peshë tejet të madhe për të garantuar zbatimin e ligjit dhe rregulloreve nga marrëdhënia e punës, sigurisë dhe shëndetit në ambientin e punës. Ky institucion është përballur me vështirësi të shumta që nga themelimi i tij, sikurse operimi për një kohë me ushtrues detyre apo lënia e punës nga një numër i konsideruar i inspektorëve. Megjithatë, në këtë analizë do të fokusohemi në tri probleme aktuale që e shoqërojnë Inspektoratin e Punës, e që janë: numri i vogël i inspektorëve të punës, kushtet e varfra operative, dhe buxheti i vogël vjetor.

#### IV.A. KAPACITETET NJERËZORE TË INSPEKTORATIT

Përveç kryeinspektorit që ka një staf prej 4 vetash, në Kosovë janë në total 51 inspektorë, të shpërndarë nëpër komuna të Kosovës. Së pari, ky numër i inspektorëve është shumë i vogël për të mbuluar të gjitha bizneset që operojnë në Kosovë. Shtrirja e inspektorëve nëpër komuna gjithashtu nuk është në nivelin e duhur, ngase sot, kur Kosova ka 37 komuna, ende ka komuna që nuk kanë as një inspektor të vetëm, përfshirë edhe dy komuna jo edhe aq të vogla si Suhareka dhe Istogu. Disa nga komunat e dala pas procesit të decentralizimit po ashtu kanë mungesë inspektorësh. Ka raste kur komuna të mëdha si Ferizaj dhe Lipjani janë të mbuluar vetëm nga një inspektor, kurse Prizreni, komuna e dytë për nga madhësia ka vetëm dy inspektorë. Kur dihet se edhe komuna e Suharekës mbulohet nga inspektorët e Prizrenit, del se këta dy inspektorë vështirë që mund të mbulojnë të gjithë bizneset e regjistruara në këto dy komuna.

Numri i bizneseve në Kosovë është rritur në krahasim me vitin e kaluar. Sipas Agjencionit për Regjistrimin e Bizneseve në Kosovë janë të regjistruara 106,555 biznese. Në bazë të Konventës së ILO-s, në bazë të së

<sup>16</sup> Ligji nr. 2002/9 për Inspektoratin e Punës në Kosovë, Neni 2.

<sup>17</sup> Fushëveprimtaria e Kryeinspektorit është ende e rregulluar me Ligjin nr. 2002/9 për Inspektoratin e Punës në Kosovë. Neni 4.2 i këtij Ligji thotë: 'Kryeinspektori i punës mbikëqyr ekzekutimin e vendimeve që kanë të bëjnë me cenimin e ligjit të punës, ... duke u mbështetur në nenin 25 të Rregullores së UNMIK-ut, nr. 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës.' Pasi se Ligji i Punës dallon nga Ligji Themelor i Punës, është e nevojshme që Ligji për Inspektoratin e Punës të amandamentohet, duke e bërë atë të përputhshëm me Ligjin e Punës.

cilës edhe është themeluar Inspektorati i Punës, inspektorët e punës duhet ta inspektojnë një biznes sa herë që ata e shohin të domosdoshme, <sup>18</sup> pa harruar se disa biznese duhet të ri-inspektohen dhe ka raste kur duhet bërë inspektime me kërkesë të palëve. Nëse inspektorët duhet të vizitojnë çdo biznes të paktën një herë në vit, atëherë 51 inspektorët e punës për të vizituar totalin prej 106,555 biznese, i bie që mesatarisht secili të inspektojë nga 2,089 biznese në vit. Nëse Prizreni, për shembull, ka vetëm dy inspektorë, për të vizituar të gjithë bizneset e regjistruara në Prizren dhe në Suharekë që në total janë 11,362, për 220 ditë punë, ata do të duhej të vizitonin mesatarisht nga 51 biznese në ditë. Hiq punë më të lehtë nuk do të kishte as inspektori i vetëm i Ferizajit që duhet të vizitojë 7964 biznese në vit.

Numri i vogël i inspektorëve e pamundëson që çdo biznes të vizitohet një herë në vit. Vetëm gjatë vitit 2010, Inspektorati i Punës ka realizuar gjithsej 6937 inspektime, 5159 inspektime të rregullta, 898 inspektime të përsëritura, 371 inspektime me kërkesë të palëve dhe 509 inspektime në bashkëpunim me institucionet tjera të mbikëqyrjes (me Policinë e Kosovës dhe me Administratën Tatimore të Kosovës).<sup>19</sup> Nëse numri i inspektimeve përpjesëtohet me numrin e bizneseve të regjistruara prej 106.555, i bie që Inspektorati ka vizituar vetëm 6.51% të bizneseve. Kurse krahasimi me numrin total të bizneseve të pajisura me numër fiskal e që është 61.114, i bie që Inspektorati ka vizituar rreth 11.4% të tyre. Gjithashtu vlen të ceket se numri i vogël i inspektimeve me kërkesë të palëve (371 inspektime) është shqetësues për faktin se edhe përkundër padrejtësive të mëdha në marrëdhënien e punës, punëtorët shumë pak ankohen apo nuk i njohin procedurat për t'u ankuar.

Numri i kontrollimeve për vitin 2010 është më i vogël krahasuar me vitin 2009, kur Inspektorati i Punës kishte kryer 8,225 kontrollime të punëdhënësve.<sup>20</sup> Edhe ky është një fakt shqetësues. Në vend se Inspektorati të shënonte rritje të aktiviteteve inspektuese, ai ka rënë. Me një numër kaq të vogël të inspektorëve, bizneseve iu bie që të vizitohen një herë në 10 vjet, kurse sipas kryeinspektorit 30% e bizneseve do të duhej të inspektoheshin gjatë një viti.<sup>21</sup> Këtu duhet shtuar se inspektimi i bizneseve nga një inspektor i vetëm, shpesh pa mundëson kryerjen e detyrës konform rregullave, për shkak të rrezikut nga ndonjë kërcënim/sulm fizik, presionit psikologjik që mund të bëhet nga pronari i biznesit, apo edhe mundësive për tu korruptuar.

<sup>18</sup> Neni 16 'Vendi i punës duhet të inspektohet sa herë të jetë e nevojshme për të siguruar zbatimin efektiv të ligjeve relevante'. Konventa e ILO Nr. 81, Konventa e Inspektoratit të Punës, 1947,

<sup>19</sup> Raporti Vjetor i Punës për vitin 2010, Trupi Ekzekutiv i Inspektoratit të Punës

<sup>20</sup> Raporti Vjetor i Punës për vitin 2009, Trupi Ekzekutiv i Inspektoratit të Punës

<sup>21</sup> Intervistë me Kryeinspektorin, z. Basri Ibrahim, më 10.05.2011

Komuna	Nr. bizneseve të regjistruara	Numri i inspektorëve të punës*	Mesatarja e bizneseve që duhet inspektuar nga çdo inspektor	
			Në vit	Në ditë (220 ditë pune)
Deçan	1578	3	526	2.4
Gjakovë	5762	4	1152.4	5.2
Drenas	2552	1	2552	11.6
Gjilan	6820	3	2273.3	10.3
Dragash	966	1	966	4.4
Istog	1905	0	-	-
Kaçanik	2170	1	2170	9.9
Klinë	1851	1	1851	8.4
Fushë Kosovë	2681	1	-	-
Kamenicë	1900	2	950	4.3
Mitrovicë	5012	3	1253	5.7
Leposaviq	825	2	412.5	1.9
Lipjan	2977	1	2977	13.5
Novo Bërdë	118	0	118	0.5
Obiliq	1024	1	1024	4.7
Rahovec	2115	1	2115	9.6
Pejë	6537	5	1307.4	5.9
Podujevë	3316	2	1658	7.5
Prishtinë	25842	5	4307	19.6
Prizren	9475	2	4737.5	21.5
Skenderaj	1744	1	1744	7.9
Shtime	1245	1	1245	5.7
Shtërpcë	535	1	535	2.4
Suharekë	1887	0	-	-
Ferizaj	7964	1	7964	36.2
Viti	2498	1	2498	11.4
Vushtrri	2898	1	2898	13.2
Zhubin Potok	361	0	361	1.6
Zveçan	447	1	447	2.0
Malishevë	1550	1	1550	7.0
Gracanica	-	1	-	-

## IV.B. KAPACITETET TEKNIKE TË INSPEKTORATIT

Inspektorati i Punës përveç numrit jo të mjaftueshëm të stafit, ballafaqohet edhe më mungesë të automjeteve, zyrës nëpër komuna, dhe pajisjeve të tjera teknike për punë dhe komunikim. Nga gjithsej 10 automjete sa ka Inspektorati, 3 përdorën për nevojat e zyrës qendrore, kurse 7 të tjera për nevojat e punëve në terren. Në të gjithë ato komuna ku ka inspektorë, ekzistojnë edhe zyrat, ku shumica janë të vendosura nëpër objektet e administratës komunale. Përfundimisht këtu bëjnë inspektorët e komunës së Obiliqit, Malishevës dhe Lipjanit të cilët aktualisht nuk janë të sistemuar në asnjë zyre të komunave përkatëse.<sup>22</sup>

Kushtet e varfra operative të Inspektoratit të Punës janë në kundërshtim edhe me Konventat e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO – International Labour Organisation). Sipas Konventave të ILO, autoritetet përgjegjëse duhet t'u krijojnë kushte optimale për punën inspektorëve të punës, siç janë zyrat, kompjuterët, transportin, mundësitë për komunikim më të mirë, etj. Aktualisht shumë nga këto standardet e ILO-s ose nuk plotësohen ose janë të kufizuara për Inspektoratin e Punës.

## IV.C. BUXHETI I KUFIZUAR I INSPEKTORATIT

Dy problemet e më sipërme, numri i vogël i inspektorëve dhe kushtet jo të mira teknike, janë si pasojë e buxhetit të vogël me të cilin operon Inspektorati i Punës. Buxheti i këtij institucioni për vitin 2011 është 565,072 euro<sup>23</sup>, e që është për 24.5% më i lartë se buxheti i vitit 2010 prej 453,921 euro. Një rritje e tillë ka ardhur si rezultat i rritjes së përgjithshme të pagave nga ana e Qeverisë, dhe si i tillë mbetet një buxhet i vogël për të shtuar numrin e inspektorëve apo për të përmirësuar kushtet e punës së inspektorëve. Megjithatë, Inspektorati është një institucion që gjeneron të hyra vetanake, e që për vitin 2010 ka grumbulluar të hyra në vlerë prej 221.000 euro. Inspektorati ka dy mënyra që realizon të hyra. E para, përmes lëshimit të pëlqimeve që dëshmon se punëdhënësi i ka plotësuar kushtet minimale teknike për të ushtruar veprimtarinë e punës, dhe e dyta përmes shqiptimit të gjobave për subjektet të cilat kanë rënë ndesh me dispozitat ligjore nga marrëdhënia e punës. Sidoqoftë, ky institucion nuk ka të drejtë të shfrytëzojë të hyrat e tij për të rritur numrin e inspektorëve apo për stimulimin e inspektorëve aktual për të kryer punën në mënyrë më efikase. Rritja e numrit të inspektorëve, përmirësimi i kushteve të punës dhe ngritja e buxhetit kanë qenë kërkesa të vazhdueshme edhe të vetë Inspektoratit drejtuar MPMQ. Ndër kërkesat tjera të Inspektoratit drejtuar Qeverisë janë edhe: të arrihet një marrëveshje mirëkuptimi në mes MPMS dhe MEF për shfrytëzimin e një pjesë të mjeteve nga të hyrat e punës së Inspektoratit; kushte më të mira për punë; pagat e inspektorëve të punës të caktohen në

<sup>22</sup> Ibid.

<sup>23</sup> Ibid.

pajtim me vëllimin dhe përgjegjësinë në punë; të paguhet rreziku në punë; të vazhdohet me aftësimin profesional të inspektorëve, etj.<sup>24</sup>

## V. PLOTËSIMI I MËTUTJESHËM I BAZËS LIGJORE

Sipas Nenit 98 të Ligjit të Punës, aktet nënligjore parashihen të nxjerrën nga MPMS në koordinim me Qeverinë në afat prej një viti pas hyrjes në fuqi të Ligjit të Punës. Në tabelën më poshtë kemi pasqyruar aktet nënligjore të cilat janë nxjerrë në gjashtë mujorin e parë të zbatimit të ligjit. Pjesa më e madhe e akteve ligjore dhe nënligjore, priten të nxirren në gjashtëmujorin e dytë.

Neni	Përshkrimi	Miratimi
7	Kushtet dhe kriteret për themelimin e marrëdhënies së punës - Sistemimi i punëve të lehta dhe të ndaluara nga paragrafi 2. i këtij neni për personat nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç, rregullohet me akt nënligjor të nxjerrë nga Ministria	✗
11	Përmbajtja e Kontratës së Punës - Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale për nevojat e punëdhënësve do të përgatisë mostra të kontratave të punës sipas standardeve minimale, për periudhë të pacaktuar, të caktuar dhe për punë specifike	✗
22	Orari i shkurtuar i punës - Ministria në bashkëpunim me Ministrinë e Shëndetësisë, në afat prej gjashtë (6) muajsh pas hyrjes në fuqi të këtij ligji, do të nxjerrë akt nënligjor për klasifikimin dhe sistemimin e punëve të rrezikshme për të punësuarit të cilat dëmtojnë rëndë shëndetin e tyre	✗
32	Pushimi vjetor - Punët dhe detyrat e punës sipas paragrafit 3. të këtij neni, do të përcaktohen me akt nënligjor të nxjerrë nga MPMS-ja	✗
45	Mbrojtja e të rinjve - Për zbatimin e drejtë dhe të plotë të këtij neni, MPMS-ja do të nxjerrë akte nënligjore në afatin e përcaktuar me ligj	✗
46	Mbrojtja e femrave të punësuar - Për sistemimin e punëve të rënda dhe të rrezikshme të cilat mund të dëmtojnë shëndetin e femrave shtatzëna dhe gjdhënëse, Ministria nxjerr akt nënligjor	✗
60	Kompensimi i lëndimit në punë - Ministria nxjerrë akt nënligjor për të	✗

<sup>24</sup> Raporti Vjetor i Punës për vitin 2009, Trupi Ekzekutiv i Inspektoratit të Punës.



	përcaktuar shtrirjen e sigurimit dhe për të klasifikuar lëndimet dhe shkallën e kompensimit për lëndimet e shkaktuara në punë	
90	<p>Marrëveshja Kolektive</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Marrëveshja Kolektive regjistrohet në Ministri, në pajtim me kushtet dhe kriteret e paracaktuar me aktin nënligjor</li> <li>- Për zgjidhjen e kontesteve të ndryshme në mënyrë paqësore dhe zhvillimin e konsultave nga fusha e punësimit, mirëqenies sociale dhe politikave ekonomike të punës nga përfaqësuesit punëdhënësve, punëmarrësve dhe Qeverisë në cilësi të partnerëve social me akt te veçantë ligjor-nënligjor themelohet Këshilli Ekonomiko Social</li> <li>- Çështjet e tjera të dialogut social rregullohen me akt ligjor ose nënligjor, varësisht nga marrëveshja e arritur nga partnerët social</li> </ul>	✘
91	<p>Libreza e Punës</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ministria nxjerr akt nënligjor për përmbajtjen dhe formën e librezës së punës për procedurën e nxjerrjes , mënyrën e regjistrimit të të dhënave , procedurën për ndërrimin e librezës dhe për mbajtjen e numrit të saktë të librezës</li> </ul>	✓
92	<p>Gjobat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, nxjerr akt nënligjor për përcaktimin e gjobave dhe shumave konkrete në rastet e shkeljes së dispozitave të këtij ligji</li> </ul>	✓

## VI. ROLI I GJYKATËS NË ZGJIDHJEN E KONTESTEVE TË PUNËS

Të drejtat e të punësuarit janë të mbrojtura me disa nene specifike që përmban Ligji i Punës. Kështu, neni 78 i siguron punëtorit i cili vlerëson se punëdhënësi i ka shkelur të drejtën e punës që të paraqes kërkesë tek punëdhënësi për realizimin e të drejtave të tij. Në anën tjetër punëdhënësi obligohet që me shkrim t'i dorëzojë punëtorit vendimin e tij. I punësuarit që nuk është i kënaqur me vendimin e punëdhënësit mund të iniciojë kontest pune në Gjykatën Kompetente.<sup>25</sup> Nëse gjykata konstaton se punëdhënësi ka shkelur ligjin me rastin e ndërprerjes së kontratës, atëherë punëdhënësi obligohet që t'i paguajë punëtorit dëmshpërblim apo ta ri-kthejë në punë, në rast se është larguar, duke ia kompensuar të gjithë pagat e humbura gjatë asaj kohe. Gjykata kompetente të cilës i referohet ligji i bie të jetë

<sup>25</sup> Neni 79, Ligji i Punës

Gjykata Komunale.<sup>26</sup> Sipas Ligjit për Gjykata, do të jenë Gjykatat Themelore për të gjykuar në shkallë të parë të gjitha çështjet, përveç çështjeve administrative dhe ekonomike që janë kompetencë ekskluzive të Gjykatës Themelore të Prishtinës. Vetëm Gjykata e Prishtinës do të ketë departamentin për çështje ekonomike dhe departamentin për çështje administrative.

Por Ligji për Gjykata, gjatë shpjegimit të kompetencave të departamente, askund nuk përmendet se cili departament është përgjegjës për zgjidhjen e kontesteve të punës. Nëse supozojmë se zgjidhja e kontesteve të punës është kompetencë e departamentit për çështje administrative, të cilin e ka vetëm gjykata themelore e Prishtinës, kjo nënkupton se të gjitha kontestet e punës nga i tërë territori i Kosovës duhet të shkojnë për shqyrtim në gjykatën themelore të Prishtinës. Një praktikë e tillë do të rriste volumin e lëndëve pranë kësaj gjykate dhe mbase do të ishte jo e përshtatshme për palët që vinë nga pjesët më të largëta të Kosovës.

Disa shtete të botës sikurse Sllovenia, Austria, Gjermania, Franca, etj., kanë gjykata të posaçme dhe gjyqtarë të specializuar që gjykojnë vetëm rastet kontestimore nga marrëdhënia e punës. Por një gjë e tillë nuk është paraparë të ndodh në Kosovë, sepse Ligji për Gjykatat nuk e parasheh një ndarje të tillë. Siç u tha, aktualisht kontestet nga marrëdhënia e punës zgjidhen nga gjykatat komunale, ku vetëm në atë të Prishtinës në periudhën 1 janar - 1 qershor 2011 janë paraqitur 181 raste, prej tyre 91 raste për ndërprerjen e marrëdhënies së punës dhe 90 për pagesën e pagave.<sup>27</sup> Gjykatat në Kosovë janë të stërngarkuara me lëndë, andaj edhe kontestet gjyqësore nga marrëdhënia e punës mund të zgjasin me vite. Që nga viti 2008 e deri më sot, numri i lëndëve të inventarizuara në gjykata ka qenë mbi 133 mijë, ndërsa janë zgjidhur rreth 14 mijë sosh.<sup>28</sup>

Për zgjidhjen e kontesteve të punës Ligji i jep të drejtën edhe Inspektoratit të Punës. Sipas këtij ligji, i punësuar mund t'ia dorëzojë ankesën e tij Inspektoratit të Punës për çështje që bien nën kompetencat e këtij organi. Inspektorati obligohet që brenda 30 ditësh të nxjerr vendim lidhur me ankesën. Megjithatë ekziston një paqartësi se cilat janë kompetencat e Inspektoratit vis-a-vis gjykatës kompetente. Po ashtu, roli i Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës nuk përmendet askund në Ligjin e Punës. KMP gjatë vitit 2009 kishte shqyrtuar 288 ankesa që kanë të bëjnë me parregullsi në marrëdhënien e punës tek shërbyesit civil.

<sup>26</sup> Sipas Kryetarës së Gjykatës Komunale – Prishtinë, znj. Makifete Saliuka, gjykata komunale është kompetente për zbatimin e ligjit të punës, kur palët paraqesin padi. Intervistë e zhvilluar më 7 qershor 2011.

<sup>27</sup> Intervistë më znj. Makifete Saliuka.

<sup>28</sup> Lëndët në gjykata pengesë për biznesin, Radio Evropa e Lirë, 29.05.2011

## VII. LUFTIMI I EKONOMISË JO FORMALE PËRMES ZBATIMIT TË LIGJIT TË PUNËS

Sipas Agjencionit për Regjistrimin e Bizneseve, në Kosovë janë të regjistruara 106,555 biznese<sup>29</sup>, rritje kjo në krahasim me vitin e kaluar, atë 2010, kur në të njëjtën periudhë ishin të regjistruara 99,647 biznese, edhe pse jo të gjitha këto biznese të regjistruara janë aktive. Ndërsa sipas të dhënave nga Raporti Vjetor i Administratës Tatimore të Kosovës, 61,114 numra fiskalë gjithsej janë lëshuar për biznese (59,193) dhe persona fizikë (5,921).

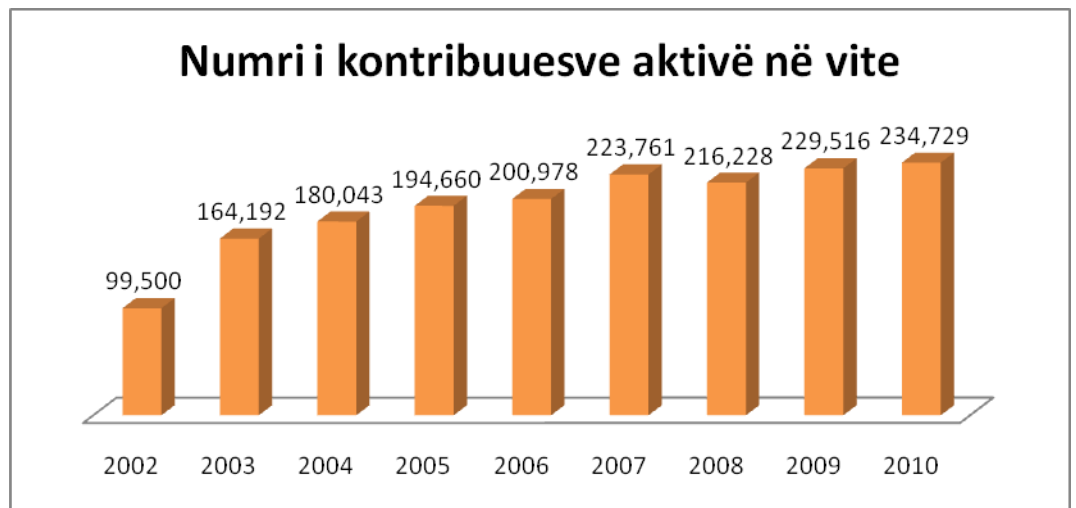
Ekonomia e Kosovës karakterizohet nga një sektor i madh jo-formal. Kjo ndoshta edhe lë të kuptohet se papunësia është më e ulët se sa që të dhënat zyrtare tregojnë. Shkalla e papunësisë prej 40% është më e larta në rajon, e cila konsiderohet të jetë shumë e lartë për nga standardet europiane. Ekonomia e Kosovës është ende shumë e varur nga remitancat dhe ndihmës financiare të donatorëve. Sipas MPMS, 335,260 persona janë të regjistruar si të papunë deri në fund të vitit 2010, ku rreth 48% janë femra (160,589). Nga kjo shifër, mbi 90% e të regjistruarve si të papunë janë të papunë afatgjatë (mbi 12 muaj). Kjo përqindje mjaft e lartë i godit me së shumti personat e papunë pa ndonjë përvojë pune dhe që janë duke kërkuar punë për herë të parë. Nga të punësuarit për vitin 2010, rreth 65% ishin meshkuj dhe 35% femra, që edhe tregon se shkalla e papunësisë te femrat është më e lartë. Gjithashtu, rreth 25% e vendeve të lira të punës janë ofruar nga sektori publik dhe 75% nga sektori privat.<sup>30</sup>

Sektori jo-formal në Kosovë gjithashtu është i lartë për shkak se shumë të punësuar kanë punë të përkohshme dhe pa ndonjë kontratë pune dhe të cilët nuk janë të mbrojtur nga ligjet në fuqi. Shumë nga bizneset në sektorin privat operojnë në sektorin jo-formal duke mos u regjistruar si biznes apo të punësuarit në atë biznes dhe duke iu ikur pagesave së kontributeve pensionale dhe tatimeve. Nuk dihet ende saktë se sa është numri i bizneseve aktive dhe numri i të punësuarve. Sipas publikimit të Bankës Botërore "Doing Business 2010," hapja e një biznesi zgjat përafërsisht 58 ditë, shifër kjo që dekurajon një biznes të hyjë në sektorin formal.<sup>31</sup>

<sup>29</sup> Agjencioni për Regjistrim të Bizneseve të Kosovës, 16 maj 2011

<sup>30</sup> Puna dhe Punësimi - Raporti vjetor 2010, MPMS

<sup>31</sup> Doing Business 2010, Banka Botërore



Trusti i kursimeve pensionale. Raporti vjetor 2010

Andaj, zbatimi i Ligjit të Punës, përveç që ndikon në vendosjen e marrëdhënieve më të mira punëdhënës - i punësuar, por edhe ndikon në luftimin e ekonomisë jo formale.

## VII. PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME

### PËRFUNDIME

1. Ligji i punës ka qenë një ndër ligjet më të pritura nga ana a punëtorëve në Republikën e Kosovës. Edhe pse marrëdhënia e punës në Kosovë ka qenë e rregulluar përmes Rregullores së UNMIK-ut, më të drejtë sindikatat e punëtorëve kishin kërkuar që Qeveria e Kosovës sa më parë të sponsorizojë ligjin e punës, i cili mes tjerash do të rregullonte më mirë statusin e punëtorëve, sidomos atyre në sektorin privat. Më 16 qershor 2011 bëhen pikërisht gjashtë muaj që nga hyrja në fuqi e Ligjit të Punës. Zbatimi i ligjit është po aq me rëndësi sa edhe vetë ekzistenca e tij.
2. Ligji i Punës dallon nga Ligji Themelor i Punës. Disa nga nenet më të rëndësishme sikurse pushimi i lehonisë kanë ndryshuar. Neni që rregullon pushimin e lehonisë fillimisht nuk u zbatua edhe për shërbyesit civil dhe disa kategori të tjera nga sektori publik. Në qershor 2011 një udhëzim administrativ e shfuqizoi rregulloren që pengonte zbatimin e ligjit të punës edhe për shërbyesit civil rreth pushimit të lehonisë.
3. Përderisa Projektligji i Punës është avancuar, buxheti i tij ka mbetur i njëjtë. Kështu, buxheti i ndarë nga Qeveri prej 300.000 euro për pushim të lehonisë nuk është aspak i mjaftueshëm për të mbuluar pushimin e lehonave në sektorin publik dhe tre mujorin e atyre në sektorin privat.
4. Ekzistojnë indikacione se disa nene të Ligjit të Punës, sikurse pushimi i lehonisë me pagesë, nënshkrimi i kontratave të punës dhe orari prej 8 orë pune në ditë, nuk po zbatohen si duhet nga punëdhënësit në sektorin privat. Andaj, shtohet nevoja për forcimin e kapaciteteve të mekanizmave mbikëqyrës, veçanërisht të Inspektoratit të Punës.

### REKOMANDIME

1. Inspektorati i Punës duhet të shtojë aktivitetin e tij, të jetë sa më prezent në terren, të informojë punëtorët për të drejtën e tyre për të paraqitur ankesa në rast të shkeljes së ligjit nga ana e punëdhënësit, dhe të informojë punëdhënësit hollësisht për obligimet e tyre ligjore ndaj punëtorëve, duke ua rikujtuar se mos përmbushja e obligimeve ligjore sanksionohet me gjokat e parapara me ligj.
2. Të rritet numri i inspektorëve të punës dhe t'u krijohen kushte më të mira pune në terren. Në rast të pamundësisë për të rritur buxhetin e Inspektoratit, Ministria e Punës, përmes një memorandum mirëkuptimi, duhet t'i lejojë Inspektoratit të Punës të përdorë një



pjesë të të hyrave të tyre. Një gjë të tillë më herët MPMS e kishte bërë me Autoritetin e Kosovës për Kontrollin e Barnave, të cilëve ua kishte lejuar shfrytëzimin e një pjese të të hyrave.

3. Qeveria e Kosovës, me rastin e rishikimit të buxhetit të vitit 2011, duhet të rris fondin për pushimin e lehonisë duke marrë parasysh numrin e kërkesave për pushim të lehonisë në gjashtë mujorin e parë 2011. Buxheti aktual prej 300.000 euro i ndarë për të mbuluar pushimin e lehonisë prej 9 muajsh në sektorin publik dhe 3 muaj në atë privat është tepër i vogël dhe i pa mjaftueshëm.
4. Të lehtësohen procedurat për lehonat gjatë procesit të aplikimit për të gëzuar të drejtën e pushimit me pagesë për tre muajt që paguhen nga Qeveria. Aktualisht procedura e aplikimit është e gjatë dhe dekurajuese.
5. Përdorimi i librezës së punës është një praktikë e vjetër e cila është larguar nga shtetet moderne. Një gjë e tillë nuk është e nevojshme as në Kosovë. Andaj, në rast të amendamentimit të Ligjit të Punës, neni për librezën e punës duhet të largohet.
6. Ligji i Punës duhet të shërbejë jo vetëm për të rregulluar marrëdhëniet në mes të punëdhënësit dhe punëmarrësit, por edhe në luftimin e ekonomisë jo formale. Në Kosovë ekonomia jo formale është shumë e shprehur, andaj edhe këtu Inspektorati i Punës duhet të luaj rol esencial në identifikimin e bizneseve të pa regjistruara. Kjo ndihmon punëmarrësit dhe ka ndikim pozitiv në ekonominë e përgjithshme të Kosovës.
7. Gjykatat duhet t'u japin prioritet lëndëve që kanë të bëjnë me prishjen/kontestet nga marrëdhënia e punës. Kjo do t'i inkurajonte punëmarrësit të denoncojnë rastet pranë Inspektoratit apo gjykatave pasi se zgjidhja e kontesteve do të bëhet më shpejtë. Duhet evituar shembujt e të kaluarës kur në një rast pas një periudhe të gjatë që nga dorëzimi i lëndës, lënda është zgjidhur në favor të punëtorit dhe kështu atij i është paguar paga në mënyrë retroaktive, kurse gjatë të njëjtës periudhë kohore ishte punësuar dikush tjetër në vend të tij. Në institucionet publike, kjo dëmton pa nevojë buxhetin e Kosovës.
8. Të bëhet harmonizimi i ligjeve që rregullojnë marrëdhënien e punës. Ligji për Inspektoratin duhet të amendamentohet sepse aktualisht ai i referohet Ligjit Themelor të Punës e jo Ligjit të Punës. Kurse Ligji për Shërbyesit Civil lejon pushim ditor më të gjatë se sa Ligji i Punës. Ligjet nuk duhet të krijojnë standarde të dyfishta.

## APENDIKSI

Dallimet mes të Rregullores së UNMIK-ut, Projektligjit dhe Ligjit të Punës

Çështja që rregullohet	Neni	Rregullorja për ligjin themelor të punës	Neni	Projektligji i punës	Neni	Ligji i punës
<b>Kontrata e Punës</b>	10	Kontrata e punës lidhet <i>në formë të shkruar</i> dhe në një gjuhë zyrtare të përdorur në Kosovë	9	Kontrata e Punës mund të lidhet <i>në formë të shkruar apo verbale</i> , nëse për të pajtohen i punësuarit dhe punëdhënësi	10	Kontrata e punës lidhet në <i>formë të shkruar</i> dhe nënshkruhet nga punëdhënësi dhe i punësuarit
<b>Puna provuese</b>		-----	14	Puna Provuese mund të zgjasë, më së shumti <b>6 muaj</b> në pajtim me këtë Ligj, Kontratën Kolektive dhe Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit.  Gjatë periudhës provuese të punës, punëdhënësi dhe të punësuarit, mund ta ndërpresin marrëdhënien e punës me njoftim paraprak prej <b>2 ditësh</b>	15	Puna Provuese mund të zgjasë, më së shumti <b>6 muaj</b> në pajtim me këtë ligj, Kontratën Kolektive dhe Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit.  Gjatë periudhës provuese të punës, punëdhënësi dhe të punësuarit, mund ta ndërpresin marrëdhënien e punës me njoftim paraprak prej <b>7 ditësh</b>
<b>Praktikantët</b>			15	I punësuarit në cilësinë e praktikantit i cili ka lidhur kontratë pune me punëdhënësin, i realizon të gjitha të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës sikurse të punësuarit e tjerë	16	I punësuarit në cilësinë e praktikantit i cili ka lidhur kontratë pune me punëdhënësin, i realizon të gjitha të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia

				<p>Puna praktike e praktikantit me përgatitje pasuniversitare, universitare dhe të lartë mund të zgjasë më së shumti <b>1 vit</b>, ndërsa puna praktike e praktikantit me shkollim të mesëm mund të zgjasë më së shumti <b>6 muaj</b></p> <p>Punëdhënësi në marrëveshje me personin e interesuar mund të angazhojë praktikant pa ndonjë kompensim të pagës dhe të drejtave të tjera nga marrëdhënia e punës, përveç që duhet të ofrojë mbrojtje dhe siguri në vendin e punës sipas Ligjit</p>		<p>e punës sikurse të punësuarit e tjerë</p> <p>Puna praktike e praktikantit me përgatitje pasuniversitare, universitare dhe të lartë mund të zgjasë më së shumti <b>1 vit</b>, ndërsa puna praktike e praktikantit me shkollim të mesëm mund të zgjasë më së shumti <b>6 muaj</b></p> <p>Punëdhënësi në marrëveshje me personin e interesuar mund të angazhojë praktikant pa ndonjë kompensim të pagës dhe të drejtave të tjera nga marrëdhënia e punës, përveç që duhet të ofrojë mbrojtje dhe siguri në vendin e punës sipas ligjit. Punëdhënësi i cili e angazhon praktikantin pa kompensim page, është i obliguar ta evidentojë praktikantin në listën e evidencave pa kompensim page</p>
<b>Përcaktimi i orarit të punës</b>	16	Orari i punës nuk zgjatë më shumë se <b>40 orë në javë</b> Personat nën moshën 18-vjeçare nuk lejohen të punojnë më shumë se <b>40 orë</b>	19	Orari i plotë i punës zgjat <b>40 orë në javë</b> Orari i plotë i punës për të punësuarin, i cili është më i ri se 18	20	Orari i plotë i punës zgjat <b>40 orë në javë</b> Orari i plotë i punës për të punësuarin, i cili është më i

		<i>në javë</i>		vjeç, nuk mund të jetë më shumë se <b>35 orë në javë</b>		ri se 18 vjeç, nuk mund të jetë më shumë se <b>30 orë në javë</b>
<b>Puna jashtë orarit</b>	16	Puna jashtë orarit nuk mund të zgjasë më shumë se <b>20 orë në javë</b> dhe <b>40 orë në muaj</b>	22	Me kërkesë të punëdhënësit, punëtori duhet të punojë jashtë orarit të punës më së shumti deri në <b>8 orë në javë</b>	23	Në raste të jashtëzakonshme, me rritjen e vëllimit të punëve dhe në raste të tjera të domosdoshme, me kërkesën e punëdhënësit, punëtori duhet të punojë me gjatë se orari i punës (puna jashtë orarit), më së shumti deri në <b>8 orë në javë</b>
<b>Pushimi gjatë orarit të punës</b>	16	Punonjësit i takon një pushim <i>pa pagesë prej 30 minutash</i> gjatë ditës së punës	27	I punësuari ka të drejtë për pushim gjatë ditës së punës, me orar të plotë të pandërprerë të punës, në kohëzgjatje më së paku prej <b>30 minutash</b> , i cili nuk mund të caktohet në fillim apo në mbarim të kohës së punës  Koha e pushimit nga paragrafi 1 dhe 2 i këtij neni, konsiderohet si <i>kohë e kaluar në punë</i>	28	I punësuari ka të drejtë për pushim gjatë ditës së punës, me orar të plotë të pandërprerë të punës, në kohëzgjatje më së paku prej <b>30 minutash</b> , i cili nuk mund të caktohet në fillim apo në mbarim të kohës së punës  Koha e pushimit nga paragrafi 1. dhe 2. i këtij neni, konsiderohet si <i>kohë e kaluar në punë</i>
<b>Pushimi vjetor</b>	17	Gjatë vitit të parë të punësimit punonjësit i takon pushimi vjetor me pagesë me kohëzgjatje prej <b>12 ditë pune</b> . Pushimi vjetor llogaritet 1 ditë pas çdo muaji kalendarik të punësimit.	31	I punësuari gjatë çdo viti kalendarik ka të drejtë për pushim vjetor të paguar në një kohëzgjatje prej së paku <b>20 ditë pune</b>  Zgjatja e pushimit vjetor përcaktohet varësisht nga stazhi i	32	I punësuari gjatë çdo viti kalendarik ka të drejtë për pushim vjetor të paguar në një kohëzgjatje prej së paku <b>4 javë</b> , pavarësisht a punon me orar të plotë apo të shkurtuar

		Pas 1 viti të punësimit punonjësit i takon pushimi vjetor me pagesë me kohëzgjatje prej <b>18 ditë pune</b> për çdo vit kalendarik. Pushimi vjetor llogaritet një ditë e gjysmë (1,5) pas çdo muaji kalendarik të punësimit.		punës, ku për çdo <b>5 vite</b> të përvojës së punës, shtohet një ditë pune  Nënat me fëmijë deri në <b>3 vjeç</b> si dhe prindi vetushqyes dhe personat me aftësi të kufizuara kanë të drejtë në pushim vjetor edhe për <b>2 ditë pune shtesë</b>		Zgjatja e pushimit vjetor përcaktohet varësisht nga stazhi i punës, ku për çdo <b>5 vite</b> të përvojës së punës, shtohet një ditë pune  Nënat me fëmijë deri në <b>3 vjeç</b> si dhe prindi vetushqyes dhe personat me aftësi të kufizuara kanë të drejtë në pushim vjetor edhe për <b>2 ditë pune shtesë</b>
<b>Mungesa me pagesë</b>	20	Punonjësit i takon pushimi për rastet e tilla familjare siç janë rasti i martesës, i lindjes dhe i vdekjes në familjen e tij ose të saj. Periudha kohore e pushimit dhe shkalla e pagesës së tij rregullohet me marrëveshje ndërmjet punëdhënësit dhe punonjësit.	38	I punësuari ka të drejtë të mungojë nga puna: - <b>2 ditë</b> në rast të martesës së tij - <b>3 ditë</b> në rast të vdekjes së anëtarit të ngushtë të familjes	39	I punësuari ka të drejtë të mungojë nga puna me kompensim të pagës: - <b>5 ditë</b> në rast të martesës së tij - <b>5 ditë</b> në rast të vdekjes së anëtarit të ngushtë të familjes - <b>3 ditë</b> për lindje të fëmiut
<b>Pushimi i lehonisë</b>	48	Femrës punonjëses i takojnë të paktën <b>12 javë</b> pushim lehonie me pagesë pas lindjes së fëmijës.  Ky pushim njihet si periudhë kohore pune dhe paguhet nga punëdhënësi me një shkallë prej <b>jo më pak se dy të tretat</b> e të ardhurave të femrës punonjëse	48	Femra e punësuar gëzon të drejtën për <b>12 javë</b> të pushimit të paguar të lehonisë. Kjo periudhë përfshin 6 javë të pushimit të detyrueshëm nga dita e lindjes së fëmijës  Femra e punësuar ka të drejtë që ta zgjasë pushimin e saj të lehonisë edhe për 12 javë të tjera pa pagesë	49	Femra e punësuar gëzon të drejtën prej <b>12 muajve</b> , të pushimit të lehonisë  6 muajt e parë të pushimit të lehonisë pagesa bëhet nga punëdhënësi me kompensim 70% të pagës bazë



				Beneficionet e pushimit të lehonisë sipas paragrafit 1, 2 dhe 3 të këtij neni përbëjnë 70% të pagës së të punësuarës të realizuar në vitin e fundit		3 muajt në vijim, pushimi i lehonisë paguhet nga Qeveria e Kosovës me kompensim 50% të pagës mesatare në Kosovë  Femra e punësuar ka të drejtë me këtë ligj që ta zgjasë pushimin e saj të lehonisë edhe për 3 muaj të tjera pa pagesë
<b>Paga shtesë</b>	55	Puna jashtë orarit paguhet me një shkallë më të lartë prej 20% në orë, ose me kërkesë të punonjësit ajo mund të kompenzohet me pushim përkatës gjatë muajit pasues	55	Për punën më të gjatë se orari i plotë i punës, si dhe për punë në ditët e festave shtetërore dhe për punën e natës, i punësuarit ka të drejtë në pagë shtesë, në pajtim me këtë Ligj, Kontratën Kolektive dhe Kontratën e Punës  Të punësuarit i takon paga shtesë në përqindje të pagës bazë, si më poshtë: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 % në orë për kujdestari,</li> <li>• 30 % në orë për punë gjatë natës,</li> <li>• 30 % në orë për punë jashtë orarit,</li> <li>• 50 % në orë për punë gjatë ditëve të festave, dhe</li> <li>• 50 % në orë për punë gjatë fundjavës</li> </ul>	56	Për punën më të gjatë se orari i plotë i punës, si dhe për punë në ditët e festave shtetërore dhe për punën e natës, i punësuarit ka të drejtë në pagë shtesë, në pajtim me këtë ligj, Kontratën Kolektive dhe Kontratën e Punës  Të punësuarit i takon paga shtesë në përqindje të pagës bazë, si më poshtë: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 % në orë për kujdestari;</li> <li>• 30 % në orë për punë gjatë natës;</li> <li>• 30 % në orë për punë jashtë orarit;</li> <li>• 50 % në orë për punë gjatë ditëve të festave; dhe</li> </ul>

					• 50 % në orë për punë gjatë fundjavës	
<b>Kompensimi i pushimit mjekësor</b>	58	<p>Punonjësi duhet ta njoftojë punëdhënësin për marrjen e pushimit mjekësor brenda 48 orësh</p> <p>Në rastet kur pushimi mjekësor merret për shkak të fatkeqësisë në punë ose të sëmundjes, punonjësit i takon paga/rroga për atë periudhë kohore</p>	58	<p>I punësuari në rast të sëmundjes ka të drejtë në pushim mjekësor të rregullt mbi bazën, deri në 10 ditë pune brenda një viti me kompensim prej 70 % të pagës</p> <p>Pagesa për kompensimin e pushimit mjekësor bie mbi punëdhënësin</p> <p>Dispozitat e këtij neni do të jenë të aplikueshme deri në kohën e hyrjes në fuqi të legjislacionit për mbrojtjen dhe kujdesin shëndetësor</p>	59	<p>I punësuari në rast të sëmundjes ka të drejtë në pushim mjekësor të rregullt mbi bazën, deri në 20 ditë pune brenda 1 viti me kompensim prej 100 % të pagës</p> <p>Pagesa për kompensimin e pushimit mjekësor bie mbi punëdhënësin</p> <p>Dispozitat e këtij neni do të jenë të aplikueshme deri në kohën e hyrjes në fuqi të legjislacionit për mbrojtjen dhe kujdesin shëndetësor</p>



Instituti për Studime të Avancuara GAP është një Think-Tank i themeluar në tetor të 2007 në Kosovë. Qëllimi kryesor i GAP-it është të tërheq profesionistë për të krijuar një ambient të zhvillimit dhe hulumtimit profesional, që haset në institucione të ngjashme në shtetet perëndimore. Kjo gjithashtu u ofron mundësi kosovarëve për hulumtimin, zhvillimin dhe implementim e projekteve me qëllim të avancimit të shoqërisë kosovare. Prioritet për këtë Institut është mobilizimi i profesionistëve në adresimin e sfidave ekonomike, politike dhe sociale të vendit. Qëllimet kryesore të GAP-it janë të mbush zbrazëtitë në mes të qeverisë dhe qytetarëve, si dhe të mbushë zbrazëtitë në mes të problemeve dhe zgjidhjeve.

**Instituti për Studime të Avancuara GAP përkrahet nga:**



**Kjo analizë është përkrahur nga:**

