



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

---

Nr. 06/53

Datë: 26.06.2018

Në mbështetje të nenit 92 paragrafi 4. dhe të nenit 93 paragrafi (4) të Kushtetutës së Republikës së Kosovës, duke u bazuar në nenin 4 të Rregullores nr. 02/2011 për Fushat e Përgjegjësisë Administrative të Zyrës së Kryeministrit dhe Ministrive, e ndryshuar dhe e plotësuar me Rregulloren nr. 14/2017, me Rregulloren nr. 15/2017, me Rregulloren nr. 16/2017 dhe me Rregulloren nr. 07/2018, si dhe në nenin 19 të Rregullores së Punës së Qeverisë së Republikës së Kosovës nr. 09/2011, Qeveria e Republikës së Kosovës, në mbledhjen e mbajtur më 26 qershor 2018, nxjerr këtë:

**V E N D I M**

1. Aprovohet Koncept Dokumenti për Rregullimin e Fushës nga Marrëdhënia e Punës.
2. Obligohet Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale dhe institucionet tjera kompetente për zbatimin e këtij vendimi, në pajtim me Rregulloren e Punës së Qeverisë.
3. Vendimi hyn në fuqi ditën e nënshkrimit.

**Ramush HARADINAJ**

Kryeministër i Republikës së Kosovës

**Iu dërgohet:**

- Zëvendëskryeministrave
- të gjitha ministrive (ministrave)
- Sekretarit të Përgjithshëm të ZKM-ës
- Arkivit të Qeverisë



**Republika e Kosovës**

**Republika Kosova - Republic of Kosovo**

***Qeveria - Vlada - Government***

*Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale-Ministarstva Rada i Socialne Zastitne*

*-Ministry of Labour and Social Welfare*

**KONCEPT DOKUMENTI PËR RREGULLIMIN E FUSHËS NGA MARRËDHËNIA E PUNËS**

Prishtinë, Maj 2018

Titulli	KONCEPTDOKUMENT PËR RREGULLIMIN E FUSHËS SË MARRËDHËNIES SË PUNËS
Ministria bartëse	Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale; Departamenti i Punës dhe Punësimit; Divizioni për Marrëdhënie në Punë, Dialog Social, Sigurinë dhe Shëndetin në Punë
Personi përgjegjës (kontaktues)	Leunora Zylfijaj; +383 200 26 021
PVPQ	Tabela A, Objektivi Nr. 4 d 2 “Sektori i Mirëqenies sociale”
Prioriteti Strategjik	Programi i Qeverisë së Kosovës  “Avancimi i kushteve të punës së punëtorëve dhe garantimi i standardeve minimale të sigurisë dhe shëndetit në punë”
Grupi Punues	1.1. Ylber Aliu, përfaqësues nga DPP, anëtar; 1.2. Valon Leci, përfaqësues nga IP, anëtar; 1.3. Zemrie Limaj, përfaqësuese nga DL, anëtare; 1.4. Merita Bacaliu, përfaqësuese nga DIEKP, anëtare; 1.5. Fatime Avdyli, përfaqësuese nga KES, anëtare; 1.6. Mentor Morina, përfaqësues nga DPSF, anëtar 1.7. Nexhat Sylja, përfaqësues nga DBF, anëtar; 1.8. Arjeta Sahiti, përfaqësuese nga SKQ-ZKM, anëtar; 1.9. Agron Gashi, përfaqësues nga ZL/ZKM dhe 1.10. Hysnie Maloku, përfaqësuese nga MF.
Informata Shtesë	Marrëveshja për Stabilizim dhe Asociim e Republikës së Kosovës dhe Bashkimit Evropian (MSA), neni 82 dhe 106;  Programi Kombëtar për Zbatimin e Marrëveshjes për Stabilizim dhe Asociim 2017-2021’ Kapitulli 19 ‘Punësimi dhe Politikat Sociale’

## Kapitulli I.

## 1. Hyrje (Dokumentet ndërlidhëse)

Aspirata e Republikës së Kosovës për integrimin në Bashkimin Evropian, është definuar në muajin nëntor të vitit 2015, në bazë të nënshkrimit të Marrëveshjes së Stabilizim Asociimit (MSA) në mes Kosovës dhe Bashkimit Evropian, e cila ka krijuar detyrime kontraktuale për Kosovën në agjendën e reformave, përfshirë në fushën e punës dhe mirëqenies sociale. Në muajin mars të vitit 2016 dhe më pas në vitin 2017, kjo Marrëveshje është konkretizuar edhe me miratimin e Programit Kombëtar për zbatimin e MSA-së nga Kuvendi i Republikës së Kosovës (PKZMSA). MSA-ja dhe plani i zbatimit në Kapitullin 19, ndër të tjera, përcaktojnë masa specifike edhe në fushën e punësimit dhe mirëqenies sociale. Neni 82 dhe 106 i MSA-së, parasheh që BE-ja do të synojë mbështetjen e Kosovës në reformimin e politikave të punësimit, do të nxisë dialogun social si një forcë kyçe në shtytjen e reformës ekonomike dhe sociale si dhe përafrimin ligjor mbi punësimin, shëndetin dhe sigurinë në punë dhe mundësitë e barabarta për gratë dhe burrat, personat me aftësi të kufizuara, pjesëtarët e minoriteteve dhe grupeve të marginalizuara. Përmes (PKZMSA) të vitit 2016 dhe 2017, janë përcaktuar objektivat afatshkurta dhe afatmesme në bazë të të cilave, do të vazhdojë procesi i përafrimit të legjislacionit vendor me Acquis të BE-së, lidhur me transpozimin konkret të direktivave të BE-së në fushën e punës.

Në këtë drejtim, Qeveria e Kosovës ka përgatitur Programin e saj Qeveritar 2017-2021, ku ka përcaktuar si prioritet, avancimin e kushteve të punës të të punësuarve konform standardeve ndërkombëtare nëpërmjet avancimit të kornizës ligjore. Konform këtyre dokumenteve, Qeveria e Kosovës, ka miratuar edhe Strategjinë Sektoriale, 'Punësimi dhe Politikat Sociale '2018-2022' dhe Planin e veprimit e saj, ku është vendosur si objektiv specifik, hartimi dhe miratimi i Ligjit të ri të Punës sipas Acquis së BE-së. Ky objektiv është zbërthyer edhe në Planin Vjetor të Punës së Qeverisë për vitin 2018, ku si bartëse e këtij aktiviteti, është Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale. Në PVPQ 2018, në objektivin nr. 4 d 2 "Sektori i mirëqenies sociale" është vendosur hartimi i Konceptdokumentit për rregullimin e fushës së marrëdhënies së punës. Kërkesa për të përafuar me tutje legjislacionin e punës me direktivat e BE-së, është vendosur edhe zbatimin e Marrëveshjes për Hapësirën e Përbashkët Evropiane të Aviacionit e nënshkruar në vitin 2006 nga vendet e Ballkanit Perëndimor, shtetet anëtare të BE-së, Islanda dhe Norvegjia. Kjo Marrëveshje parashtron një varg kushtesh për vendet e rajonit në mënyrë që të bëhen pjesë e plotë e integrameve në aviacionin civil. Përfshirë Kosovën, këto vende janë të detyruara të transpozojnë në rendin tyre ligjor dhe të zbatojnë tërë kuadrin ligjor të BE-së në fushën e aviacionit civil. Kosova ka marrë përsipër zbatimin e të gjitha detyrimeve ndërkombëtare të nënshkruara para Pavarësisë. Që Kosova të bëjë progres në zbatimin e plotë të Marrëveshjes HPEA si kërkesë e vetme mbetet transpozimi i plotë i Direktivës 2003/88/EC mbi aspektet e orarit të punës e cila direktivë bie në domenin e politikave sociale të punës.

Përndryshe, Qeveria e Kosovës, përmes deklaratave të dhëna në media, ka shprehur gatishmërinë që do të përmbushë të gjitha obligimet që dalin nga MSA-ja me qëllim që vendi ynë të marrë statusin e kandidatit të BE-së deri më 2021. Zotimi i Qeverisë, i udhëhequr nga Kryeministri i Kosovës, përveç aspektit të integritimit evropian, është dhënë edhe në **takimin e** Këshillit Kombëtar për Zhvillim Ekonomik, në muajin dhjetor 2017, në bazë të cilit Qeveria është zotuar se do ta hartojë dhe miratojë një Ligj të ri të Punës sipas standardeve ndërkombëtare, duke i avancuar të drejtat e punëtorëve dhe duke i përshtatur interesave ekonomike të vendit.

## Kapitulli II.

### Përshkrimi dhe definimi i çështjes (problemit kryesor)

Kushtetuta e Republikës së Kosovës, në nenin 49 ka paraparë se e drejta në punë garantohet dhe se secili person është i lirë të zgjedhë profesionin dhe vendin e punës. Në bazë të këtij neni, Kuvendi i Kosovës, në fund të muajit dhjetor 2010, ka miratuar Ligjin nr. 03/L-212 të Punës i cili është bazë për rregullimin e marrëdhënies së punës në Kosovë, ndërsa është hartuar sipas standardeve të Organizatës Ndërkombëtare të

Punës dhe parimeve kryesore të Acquis të BE-së në fushën e kushteve të punës. Ligji aktual i Punës, ka rregulluar kornizën ligjore të marrëdhënies së punës deri në një masë, mirëpo nevoja për të avancuar këtë kornizë në aspektin ekonomik, social dhe në aspektin e plotësisimit të standardeve ndërkombëtare, është i domosdoshëm. Ligji aktual i Punës e ka avancuar gjendjen e marrëdhënies së punës në Republikën e Kosovës në aspektin legjislativ duke i siguruar të punësuarve kushte të mira të punës dhe punëdhënësve ambient për të zhvilluar veprimtari ekonomike, por përkundër kësaj janë identifikuar edhe probleme që vijnë si rezultat i moszbatimit të ligjit nga punëdhënësit si dhe vetë përmbajtjes së ligjit.

Si rezultat i moszbatimit të ligjit nga ana e punëdhënësve janë identifikuar këto raste si më kryesore:

- Numër i madh i punëtorëve pa kontratë pune;
- Mos përmbushje e obligimeve që rrjedhin nga kontratat e punës;
- Tejkallim i orarit të rregullt të punës dhe mos kompensim adekuat;
- Mos përmbushje e obligimeve ligjore në lidhje me pushimin ditor, javor dhe vjetor;
- Diskriminimi i grave në raport me burrat për pagën e barabartë për punën e barabartë;
- Mos përmbushje e obligimeve ligjore në lidhje me pagesat e rregullta për punëtorët, etj.

Problemet kryesore të identifikuara si rezultat i mos përmbushjes së obligimeve ligjore nga ana e institucioneve dhe organizatave relevante, janë:

- Ministria nuk e ka miratuar aktin nënligjore për librezat e punës;
- Inspektorati i Punës në mungesë të kapaciteteve nuk e ka përmbush kënaqshëm nivelin e inspektimit në shtrirje territoriale dhe sasinë e inspektimeve në raport me numrin e bizneseve;
- Inspektorati i Punës, nuk ka arritur që të funksionalizojë sistemin informativ;
- Gjykatat nuk janë të efektshme në trajtimin e lëndëve nga Ligji i Punës;
- Në mos efikasitet të gjykatave ndikon edhe mungesa e bashkëpunimit të mirëfilltë në mes të gjykatave dhe Inspektoratit të Punës;
- Siguria dhe shëndeti në punë nuk është në nivel të kënaqshëm përkundër që siguria dhe shëndeti në ambientet e punës vazhdon të jetë një nga temat kryesore të kronikës, duke na sjellë në vëmendje rëndësinë e respektimit të normave të sigurisë dhe informimin profesional të punëmarrësve, për të shmangur me efikasitet incidentet e mundshme që mund t'i kanosen atyre gjatë ushtrimit të detyrës;
- Organizimet e sindikale nuk kanë arritur të kenë shtrirje edhe në sektorin privat.

Problemet kryesore të identifikuara si rezultat i mangësive në Ligj:

- Ligji nuk përcakton afatin minimal të kohëzgjatjes së kontratës dhe për pasojë lidhen kontrata afatshkurtra dhe punëtori i nënshtrohen presionit të humbjes së vendit të punës në mënyrë periodike e kjo në veçanti vlen ndaj grave të cilat janë shtatzëna apo duke e shfrytëzuar pushimin e lehonisë;
- Për shkak të mundësisë ligjore për mos lidhje të kontratave tek puna praktike, haset në punëmarrës informal në emër të punës praktike;
- Mos definimi i punës vullnetare me ligj, lejon punën pa kontratë dhe pa pagesë në afate të pacaktuara të punëmarrësve në emër të nxënies së shkathtësive artizanale;

Shikuar nga aspekti i Integritimit Evropian, kërkesa për të përafuar Ligjin e Punës me Acquis të BE-së, është vendosur në *kuadër të kërkesave të MSA-së*. Temë e diskutimit për këtë kërkesë sipas Acquis të BE-së, është kërkuar edhe nga përfaqësuesit e Komisionit Evropian në dy takimet e fundit (2016 dhe 2017) të nënkomitetit të MSA për Inovacion Politika Sociale dhe Shoqëri Informative.

Për t'u arritur disa qëllime në fushën e të drejtave sociale, Bashkimi Evropian i harmonizon veprimtaritë e shteteve anëtarë në këto fusha:

- Përmirësimi i kushteve të punës;
- Mbrojtja e të punësuarve në rast të ndërprerjes së marrëdhënies së punës;
- Përmirësimi i ambientit të punës në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë;
- Informimi i të punësuarve dhe përfaqësuesve të tyre zyrtar;
- Kushtet për punësimin e të punësuarve të huaj;
- Përfshirja e personave që kanë vështirësi në punësim;
- Trajtimi i barabartë i të punësuarve meshkuj e femra.

Për këtë qëllim janë pranuar shumë direktiva, të cilat shtetet anëtare duhet t'i bartin në ligjet e veta dhe rregulloret e tjera përkatëse. Nga ana tjetër, MPMS-ja që nga miratimi i këtij Ligji e deri më tani, ka identifikuar dhe analizuar me kujdes Acquis të BE-së në fushën e kushteve të punës dhe ka konstatuar nivelin apo shkallën e përafrimit të Acquis me Ligjin aktual të Punës.

Transpozimi i këtyre direktivave të BE-së në kuadrin ligjor të Kosovës, ndikon domosdoshmërisht në sistemin e reformave në fushën e legjislacionit të marrëdhënies së punës. Procesi i reformave në legjislacionin e marrëdhënies së punës, nënkupton se legjislacioni nga marrëdhënia e punës, do të jetë më i zgjeruar në kuptimin e përfshirjes së koncepteve të reja dhe më përmbajtësor, në kuptimin e zgjerimit të të drejtave dhe detyrimeve si për punëdhënësit ashtu edhe për të punësuarit. Që Kosova të ketë një Ligj të ri të Punës sipas Acquis së BE-së, duhet të marrë parasysh edhe aspektin ekonomik, social dhe financiar të vendit dhe ndikimit të tij në zhvillimin ekonomik dhe social.

Shikuar në aspektin ekonomik, korniza ligjore nga marrëdhënia e punës, konsiderohet të jetë një ligj fleksibil për punëdhënësit, mirëpo kostoja e tij mbetet një problem që është duke vazhduar dhe rënduar bizneset, sidomos bizneset mikro dhe ato të vogla. Në anën tjetër qëllimi i Ligjit të Punës, duhet të jetë edhe themelimi i ambientit pozitiv për investimet e huaja në Kosovë dhe i përshtatshëm për zhvillimin ekonomik të vendit. Për këtë qëllim, iniciativat për ndryshimet ligjore fillimisht kanë filluar qysh nga viti 2012 sipas kërkesës së organizatave të punëdhënësve. Kërkesa kryesore e tyre është adresuar në ndryshimet ligjore për pushimin e lehonisë. Kjo për arsye se me Ligjin aktual të Punës, neni 49, përcakton se pushimi i lehonisë për gjashtë muajt e parë, paguhet nga punëdhënësin me 70% të pagës bazë ndërsa tre muajt e tjerë, paguhet nga Qeveria me 50% të pagës mesatare dhe tre muajt e fundit janë pa pagesë. Sipas këtij neni, të gjitha organizatat të cilat mbrojnë interesat e bizneseve, kanë deklaruar se nuk mund të përballojnë pagesën e pushimit të lehonisë për gjashtë muajt me një pagesë prej 70% të pagës bazë pasi që konsiderohet barrë e madhe financiare sidomos për bizneset mikro, të vogla dhe ato të mesme.

Përndryshe, standardet bazë në lidhje me të drejtat e pushimit të lehonisë janë të përcaktuara në Konventën e ILO-s nr. 183 të vitit 2000 për Mbrojtjen e Lehonisë dhe në Rekomandimin nr. 191 për Mbrojtjen e Lehonisë, në po të njëjtin vit. Konventa ka përcaktuar se "Për të mbrojtur situatën e gruas në tregun e punës, përfitimet në lidhje me pushimin sigurohen nëpërmjet sigurimeve shoqërore të detyrueshme ose fondeve publike ose në një mënyrë të përcaktuar me ligj dhe praktikë kombëtare. Një punëdhënësi nuk është individualisht përgjegjës për koston e drejtpërdrejtë të çdo përfitimi të tillë monetar për një grua të punësuar prej tij ose saj pa marrëveshjen specifike të punëdhënësit."

Në përgjithësi, pushimi i lehonisë është një masë e rëndësishme e politikës publike për të mbrojtur shëndetin e nënës dhe fëmijës gjatë muajve të fundit të shtatzënisë dhe muajve të parë pas lindjes. Megjithatë, pushimi i zgjatur i lehonisë mund të ndikojë negativisht në pjesëmarrjen e grave në tregun e punës. Një periudhë e gjatë pushimi mund të zvogëlojë lidhjen e grave me tregun e punës dhe mund të çojë në një erozion aktual ose të perceptuar të aftësive. Punëdhënësit mund të ngurrojnë të punësojnë ose të promovojnë gratë në moshë për të lindur fëmijë, për shkak të kostove indirekte shoqërore (p.sh., punëtorët zëvendësues) ose

pushimit të lehonisë, veçanërisht për pushim të zgjatur. E drejta për pushim të zgjatur, sidomos nëse shoqërohet me një rënie në numrin e qendrave të kujdesit të fëmijëve, gjithashtu mund të zbatohet nocionin e grave si përfitues dytësore dhe të zvogëlojë rolet e tyre ekonomike dhe sociale në favor të funksioneve të tyre amësore. Këto parime zbatohen edhe për pushimet prindërore. Nëse rregullimet për pushimet prindërore janë shumë bujare, kjo mund të ndikojë në perspektivat e punësimit të femrave, veçanërisht të femrave të reja.

Si problem tjetër shikuar në aspektin ekonomik, është paraqitur neni 59 i ligjit, ku pagesa e plotë e pushimit mjekësor bie në ngarkesë të punëdhënësit për 20 ditë punë me 100 të pagës. Punëdhënësit konsiderojnë se nuk janë të detyruar që të mbulojnë pagesën e kompensimit mjekësor e kjo sipas tyre pasi që konsiderohet një barrë e rëndë financiare për bizneset e tyre.

Në aspektin social, Ligji aktual i Punës konsiderohet si një ligj i cili garanton minimumet e të drejtave të të punësuarve dhe rregullon në masë të konsiderueshme aspektet e përgjithshme të të drejtave sociale të të punësuarve. Organizatat e punëmarrësve, përkatësisht sindikatat, gjatë zbatimit të Ligjit aktual të Punës, kanë hasur në shumë vështirësi në implementimin e tij. Problemet kryesore të tyre, janë të ndërlidhura kryesisht në mos zbatimin e të drejtave të tyre nga punëdhënësit. Këto probleme janë identifikuar edhe gjatë punës së Inspektoratit të Punës të cilët gjatë inspektimeve kanë gjetur shumë shkelje lidhur me kontratat e punës në afat të caktuar, praktikantët, punën jashtë orarit dhe pagesa e pushimeve në përgjithësi. Në anën tjetër, politikat e punësimit për gratë janë konstatuar si njëri ndër problemet kryesore tek punësimi grave të reja në tregun e punës dhe mbrojtja e tyre gjatë punësimit. Organizatat të cilat mbrojnë interesat e grave, kanë theksuar vazhdimisht se dispozita e Ligjit të Punës, për pushimin e lehonisë dhe të ndërlidhura me to, duhen të ndryshohen. Kjo çështje është konstatuar edhe Raportin e fundit i Progresit për Kosovën i Komisionit Evropian. Sipas tyre këto dispozita po ndikojnë negativisht në punësimin e grave të reja në tregun e punës pasi që punëdhënësit, nuk ia vazhdojnë kontratat e punës me rastin e lindjes së fëmijëve, ose fare nuk i punësojnë. Kërkesë e fuqishme e sindikatave gjatë viteve të implementimit të Ligjit aktual të Punës, është ndryshimi i nenit 10 për kontratat e punës të lidhura në afat të caktuar. Kohëzgjatja prej 10 vitesh e kontratave me afat të caktuar, nga sindikatat është konstatuar se është jo ligjore dhe e padrejtë dhe e cila po ndikon negativisht tek siguria e vendit të punës tek të punësuarit. Në anën tjetër, mungesa e përcaktimit të afatit minimal të kontratës, ka ndikuar që në masë të madhe të lidhen kontrata me afate tejet të shkurtra, kryesisht, tremujore madje edhe për punëtorët profesionistë që punojnë për vite të tëra në të njëjtin vend pune. Përveç kësaj, zbatimi i nenit 59 për kompensimin e pushimit mjekësor, nga ana e sindikatave, është konsideruar diskriminues. Rregullimi aktual ligjor, nuk ka parasheh mbulesën e kompensimit së pushimit mjekësor, pas mbarimit të 20 ditëve pune, as nga punëdhënësi e as nga Fondi për Sigurime Shëndetësore. Ky problem, është konsideruar tejet shqetësues për të gjitha sindikatat nga të gjithë sektorët. Duku u nisur nga sëmundjet më të rënda si p.sh. kanceri, sëmundje të zemrës etj, mbarimi i 20 ditëve të pushimit mjekësor më pagesë, nga sindikatat konsiderohet se krijon probleme financiare, psikike dhe morale për punëtorin pasi që ndaj tij, punëdhënësi sipas ligjit, mund të ia ndërpresë marrëdhënien e punës apo të evidentoj në listën e mungesës nga puna pa kompensim të pagës. Nga ana e të drejtave të njeriut, sipas instrumenteve ndërkombëtare, kjo zbrazëturë ligjore mund të konsiderohet si pa e drejtë për rastet në fjalë, kur personat e sëmurë nuk janë të kompensuar gjatë kohës sa janë në marrëdhënie pune.

Problem tjetër që është shfaqur është neni 41 (1.3) i Ligjit të punës i cili parasheh që të punësuarit i pushojnë të drejtat dhe detyrat nga puna dhe marrëdhënia e punës për kohë të caktuar, përveç të drejtave dhe detyrave për të cilat me këtë ligj, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit dhe me Kontratën e Punës është përcaktuar ndryshe, në qoftë se mungon në punë, për këto raste: deri në marrjen e vendimit të formës së prerë nga Gjykata në kohëzgjatje deri në gjashtë (6) muaj. Kjo është në mospërputhje të madhe me realitetin sepse Gjykatat nuk vendosin rastet për një afat aq të shkurtër për shkak të numri i madh i lëndëve të pavendosura përkundër faktit që sipas Strategjisë së Gjykatave rastet e punës kanë prioritet dhe duhet të vendosen më shpejtë. Sistemi i drejtësisë është kompetence ekskluzive e ekzekutivit dhe legjislativit të cilë duhet të sigurojnë mjete buxhetore dhe një sistem të drejtësisë i cili përmbush kërkesat ligjore si në rastin konkret për ndryshe kjo dispozitë ligjore i jep qytetarët të drejtën për të kërkuar kompensim.

Mbikqyrja e zbatimit të Ligjit aktual të Punës, është bërë edhe nga Komisioni Parlamentar për Shëndetësi, Punë dhe Mirëqenies Sociale i Kuvendit të Kosovës. Ky komision ka publikuar një Raport mbi monitorimin e zbatimit të Ligjit aktual të Punës, në vitin 2012. Në bazë të këtij raporti, janë gjetur një sërë çështje rreth zbatimit në praktikë të këtij ligji. Sipas rekomandimeve kryesore të këtij komisioni, Ligji aktual i Punës, duhet të ndryshohet në:

- Përcaktimin e afatit minimal për kontratat;
- Qartësimin e dispozitës ligjore për punën gjatë festave;
- Përcaktimin me ligj të lidhjes së kontratave për punën praktike dhe vullnetare;
- Përcaktimin me ligj të klasifikimit të rrogës minimale për profesione dhe lloje të ndryshme të punës.

### **Informata shtesë - Përafrimi i legjislacioni vendor me legjislacionin e BE-së**

Politikat evropiane të punësimit, çështjet sociale dhe mundësi të barabarta, kanë për qëllim përmirësimin e kushteve të jetesës duke nxitur punësimin, rritjen e qëndrueshmërisë dhe kohezionin më të madh social.

BE-ja është një katalizator në ndryshimet sociale, duke kërkuar rritjen e punësimit dhe mobilitetit të punëtorëve, përmirësimin e cilësisë së vendeve të punës dhe kushteve të punës, informimin dhe konsultimin e punëtorëve, luftën kundër varfërisë dhe përjashtimit social, promovimin e mundësi të barabarta dhe luftimin e diskriminimit, si dhe modernizimin e sistemeve të mbrojtjes sociale.

Kosova, si një vend me aspirata për të iu bashkuar BE-se, duhet të angazhohet maksimalisht në zhvillimin e këtyre politikave në mënyrë të përspejtimit të procesit të përafrimit ligjor. Përafrimi ligjor, nuk nënkupton vetëm transpozimin e legjislacionit por edhe implementimin e tij. Fuqizimi i legjislacionit, rrjedhimisht nënkupton edhe ngritjen e kapaciteve të institucioneve në mbikqyrjen, fuqizimin e gjykatave si dhe fuqizimin e biznesve për implementimin e legjislacionit të ri sipas standardeve të BE-së.

Përfshirja e kërkesave të të gjitha direktivave të përmendura dhe përafrimi i legjislacionit nga marrëdhënia e punës me legjislacionin e BE-së, është ambicia kryesore e politikës së propozuar. Mund të konstatojmë se disa çështje që rrjedhin nga direktivat tanimë janë rregulluar me Ligjin aktual të Punës por zgjidhjet duhet vëzhguar me kujdes dhe aty-këtu të bëhen ndryshime apo plotësime dhe definime të reja.

Për të pasur më të qartë si dhe me qëllim të njoftimit të përmbajtës së direktivave të BE-së të cilat synohet të jenë pjesë e politikës së propozuar, prezantojmë:

1. Direktiva e Këshillit 2003/88/EC e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 4 nëntor 2003 lidhur me disa aspekte të caktuara të organizimit të orarit të punës. Direktiva përcakton standardet minimale përkatësisht kërkesat lidhur me ruajtjen e shëndetit në punë, që kanë të bëjnë me organizimin e orarit të punës (pauzat gjatë orarit të punës, pushimi mes dy ditëve të punës, orari maksimal i punës, pushimi javor, pushimi veror, puna e natës, e të ngjashme). Direktiva vlen për të gjithë punëtorët në sektorin publik e privat, por gjithashtu lejon disa devijime, të cilat mund të përcaktohen me legjislacionin nacional.
2. Direktiva e Këshillit 1999/70/EC e datës 28 qershor 2010 lidhur me marrëveshjen kornizë për punën me kontratë për kohë të caktuar të arritur nga ETUC, UNICE dhe CEEP. Kjo direktivë është pranuar në marrëveshje me partnerët social (ETUC, UNICE i CEEP) me synimin e mbrojtjes së të punësuarve që punojnë në bazë të kontratës me afat të caktuar dhe t'u garantohen kushte të barabarta si e të punësuarve të cilët punojnë me afat të pacaktuar. Për këtë qëllim duhet të kufizohet koha, për të cilën mund të lidhet kontrata e tillë ose të përcaktohen kushtet përkatësisht arsyet kur mund të lidhen kontrata të tilla. E të punësuarve duhet t'u garantohen të drejtat e barabarta dhe mbrojtja e barabartë gjyqësore si të gjithë e të punësuarve të tjerë. Njëkohësisht, direktiva përcakton që punëdhënësi i cili punëson



punëtorë të rinj me afat të caktuar, duhet t'i informojë punëtorët, punonjësit me afat të caktuar mbi mundësitë e reja të punësimit.

3. Direktiva e Këshillit 1997/81/EC e datës 15 dhjetor 1997 lidhur me marrëveshjen kornizë për punën me orar jo të plotë të bërë nga ETUC, UNICE dhe CEEP Si direktiva paraprake edhe kjo direktivë është pranuar në marrëveshje me partnerët social. Qëllimi i kësaj direktive është parandalimi i diskriminimit të të punësuarve që punojnë në bazë të kontratës së punës me orar të shkurtuar. Direktiva kërkon që kurdo që të jetë e mundur, të parandalohen të gjitha pengesat për respektimin e punës së tillë dhe që të punësuarve t'iu mundësohet të punojnë me orar të shkurtuar, kur atë e dëshirojnë.
4. Direktiva e Këshillit 2010/18/EC e datës 8 mars 2010 për zbatimin e Marrëveshjes Kornizë të korrigjuar për pushimin prindëror të bërë nga BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP dhe ETUC dhe që shfuqizon Direktivën 96/34/EC, e cila jep të drejtën e pushimit të lehonisë me pagesë për kohë të caktuar në përputhje me dispozitat nacionale, në çdo rast në kohëzgjatje minimale prej tre muajsh, dhe njëkohësisht ndalon ndërprerjen e kontratës së punës për shkak të kërkesës apo shkuarjes në pushim të lehonisë. Direktiva i ofron mundësi të njëjta të pushimit si nënës ashti edhe babait.
5. Direktivën 2008/106/KE të Parlamentit Evropian dhe Këshillit datë 19 nëntor 2008 për punësimin përmes agjencive të punësimit të përkohshëm..
6. Direktiva 2014/67/BE e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit datë 15 maj 2014 për zbatimin e Direktivës 96/71/KE në lidhje me ricaktim të të punësuarve në kuadër të ofrimit të shërbimeve dhe ndryshimit të Rregullores (BE) nr.1024/2012 për bashkëpunimin administrativ nëpërmjet Sistemit informativ të tregut të brendshëm ('Rregullorja IMI') (Tekst, kuptimi i të cilit lidhet me ZEE-në). Direktiva ka të bëjë me garantimin e të drejtave minimale të të punësuarve, të cilët janë dërguar nga ana e punëdhënësit për punë në ndonjë shtet tjetër anëtar të BE-së. Në ato raste e të punësuarve duhet ofruar së paku kushtet e barabarta që i kanë punëtorët e vendit ku janë dërguar punëtorët e huaj (orari i punës, pushimi, paga minimale, siguria dhe mbrojtja në punë, barazia ...).
7. Direktiva e Këshillit 92/85 / EEC e 19 tetorit 1992 mbi futjen e masave për të inkurajuar përmirësimet në sigurinë dhe shëndetin në punë të të punësuarve shtatzëna dhe të punësuarve që kanë lindur kohët e fundit ose janë duke ushqyer me gj (Direktiva e dhjetë e veçantë sipas kuptimit të Nenit 16 (1) të Direktivës 89/391 / EEC); Direktiva është nxjerrë si direktiva e dhjetë speciale, e cila bazohet në direktivën mbi sigurinë dhe shëndetin në punë (Direktiva 89/391/EEC) dhe merret ekskluzivisht me mbrojtjen e grave duke pasur parasysh mbrojtjen e shëndetit të tyre dhe shëndetit të fëmijës. Gjatë kohës së shtatzënisë ndalohet kryerja e disa punëve, që shprehimisht paraqiten në aneksin e direktivës. Gjithashtu ndalohet puna me disa mjete biologjike e kimike. Kur nuk mund të sigurohet mbrojtja e mjaftueshme në vendin e zakonshëm të punës, grave duhet në atë kohe t'iu sigurohet një vend tjetër i punës apo t'iu mundësohet pushimi me pagesë.
8. Direktiva 94/33/ EC e datës 22 qershor 1994 mbi mbrojtjen e të rinjve në punë. Direktiva ka të bëjë me parandalimin e punës së fëmijëve (më të rinj se 15 vjeç ose deri në përfundim të shkollimit të rregullt obligativ) dhe garanton mbrojtje të veçantë për të rinjtë që punojnë (punëtorët më të rinj se 18 vjeç). Direktiva i mundëson disa përjashtime për fëmijët, kur është fjala për aktivitetet kulturore, artistike, reklamuese dhe sportive, por vetëm me aprovimin e organeve kompetente. Kur është fjala për punëtorët e rinj, direktiva e lejon orarin maksimal të punës prej 40 orësh në javë, nuk e lejon punën e natës, garanton ditët shtesë të pushimit veror dhe ia parandalon e të punësuarve punën në vende të punës, ku do të mund të rrezikohet shëndeti dhe zhvillimi i tyre.

9. Direktiva e Këshillit 2001/23/EC 12 mars 2001 mbi përafrimin e legjislacionit të shteteve anëtare në lidhje me ruajtjen e të drejtave të të punësuarve në rast të transferimit të ndërmarrjeve). Direktiva ka të bëjë me ruajtjen e të drejtave të të punësuarve në rast të ndërrimit të punëdhënësit për shkak të transferimit të ndërmarrjes ose një pjese të saj. Në atë rast të drejtat e të punësuarve nuk guxojnë të ndryshohen ose të përkeqësohen. Direktiva vlen për ndërmarrjet publike dhe private.
10. Direktiva e Këshillit 2008/94/EC e datës 22 tetor 2008 mbi mbrojtjen e të punësuarve në rast të falimentimit të punëdhënësit të tyre.
11. Direktiva e Këshillit 98/59/EC e datës 20 korrik 1998 mbi përafrimin e legjislacionit të shteteve anëtare në lidhje me reduktimet kolektive, e cila i urdhëron punëdhënësit që në rast të ndërprerjes së marrëdhënies së punës për shumë punëtorë, në proces të ndërprerjes duhet përshirë përfaqësuesit e të punësuarve (sindikatat), që t'i informojë për të gjitha çështjet e rëndësishme dhe të këshillohet me ta. Gjithashtu punëdhënësi duhet në lidhje me këto raste t'i njoftojë organet kompetente (entit për punësim). Direktiva rregullon në mënyre precize për cilin rast është fjala për "largimin kolektiv të të punësuarve".
12. Direktiva e Këshillit 91/533/EGS, e datës 14 tetor 1991 mbi obligimin e punëdhënësit, që t'i informojë të punësuarit mbi kushtet lidhur me kontratën e punës. Direktiva në fjalë paraqet elementet themelore, për të cilat punëdhënësi duhet ta informojë punëtorin. Ato janë: data e fillimit të punës, vendi i punës me përshkrimin e shkurtë të punës, vendi ku do të kryhet puna, orari i punës, kohëzgjatja e validitetit të kontratës, paga bazë, pushimi, afatet për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, informimi për kontratat kolektive dhe aktet, që i obligojnë punëdhënësit dhe punëtorët.
13. Direktiva e Këshillit 2002/14/EC e 11 mars 2002 për krijimin e një kuadri të përgjithshëm për informimin dhe konsultimin e punonjësve në Komunitetin Evropian. Direktiva ka përcaktuar kërkesat për informimin e punëtorit dhe obligimin e punëdhënësit që të këshillohet me punëtorët përkatësisht me përfaqësuesit e tyre lidhur me çështjet e rëndësishme në mënyrë që të arrihet dialogu më i mirë social.
14. Direktiva së Këshillit 2000/78/EC datë 27 nëntor 2000 për krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion, e cila i përcakton mundësitë e barabarta të punësimit pa marr parasysh disa rrethana personale të kandidatit për vendin e punës dhe punëtorit në marrëdhënien e punës.
15. Direktiva 2006/54/EC të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit datë 5 korrik 2006 për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtim të barabartë të meshkujve dhe femrave në çështjet e punësimit dhe profesionit (riformulim), e cila ndalon çfarëdo diskriminimi për shkak të gjinisë ose vendosjen e grave në pozitë më pak të këndshme për shkak të shtatzënisë ose amësisë. Ndalohet diskriminimi direkt apo indirekt. Qëllimi i kësaj direktive është të përmirësohen mundësitë e punësimit të grave, arsimimi, promovimi dhe aftësimi i tyre.

Përndryshe, procesi i përafrimit vendor në fushën e marrëdhënies së punës me legjislacionin e BE-së përkatës, ka filluar qysh në vitin 2010. Fillimisht, në këtë proces janë identifikuar dhe analizuar direktivat përkatëse, se në çfarë mënyrë do të transpozohen, a mund Kosova që të përfshijë në rendin juridik këto direktiva, cili legjislacion do të transpozohen si dhe kur mund të transpozohen. Për të filluar këtë proces, Qeveria e Kosovës, ka ndërmarr masa për trajnimin e stafit për procesin e përafrimit ligjor. Ngritja e kapaciteteve profesionale, ka ndihmuar në identifikimin dhe analizimin e direktivave të BE-së përkatëse si dhe njohjen e praktikave të vendeve të BE-së dhe ato që janë kandidatë të cilat kanë kaluar këtë proces.

Me nënshkrimin e MSA-së, transpozimi i këtyre direktivave është saktësuar në Programin Kombëtar për Zbatimin e MSA-nenin 82 dhe 106. Sipas saj është përcaktuar së Kosova, në mënyrë graduale do të përafroj legjislacionin nga fusha e kushteve të punës, sigurisë dhe shëndetit në punë dhe trajtimit të barabartë. Sipas MSA-së, nënkuptohet, se procesi i përafrimit të legjislacionit, duhet të fillon nga hyrja në fuqi e saj dhe deri në skadimin e vlefshmërisë së MSA-së. Për të konkretizuar dy nenet e MSA-së, në kuadër të PKZMSA të vitit 2016, në Kapitullin 19, faqe 238, janë listuar direktivat përkatëse të cilat duhet transpozuar nga MPMS-ja në projektligjin e ri. Ky prioritet i PKZMSA-se, është miratuar edhe nga Kuvendi i Kosovës.

Procesi i analizimit të direktivave, është mbështetur edhe nga asistenca e Komisionit Evropian (IPA) nga fillimi i vitit 2016 deri në përfundim të vitit 2017. Përmes kësaj asistencë, janë angazhuar ekspertë të lartë të BE-së, në analizimin e legjislacionit vendor dhe transpozimin e direktivave përkatëse. Bazuar në analizat e direktivave të lartpërmendura, mbi 80% të dispozitave janë detyruese ndërsa tjerat dispozita jo detyruese (alternative). Instrumenti më i saktë të nivelit (shkallës) të transpozimit të këtyre dispozitave përfshirë dispozitat detyruese, janë tabelat e pajtueshmërisë BE-Kosovë.

### **Politikat aktuale**

Në aspektin legjislativ, Ligji nr.03/L-212 i Punës i miratuar në vitin 2010, mbulon aspektet e përgjithshme të marrëdhënies së punës ndërsa burimet juridike janë kryesisht konventat e ILO-së dhe Acquis- së BE-së. Ligji aktual i Punës, mbulon çështjet nga marrëdhënia e punës siç janë: fushëveprimi, themelimi i marrëdhënies së punës, ndalimi i diskriminimit në punë dhe punësim, sistemi i të punësuarve, orari i punës, pushimet, mbrojtja dhe siguria në punë, duke përfshirë mbrojtjen e të rinjve në punë, femrave dhe personave me aftësi të kufizuara, pushimi i lehonisë, pagat, ndërprerja e marrëdhënies së punës, procedurat për realizimin e të drejtave nga marrëdhënia e punës, dialogimi social dhe dispozitat tjera përkatëse. Disa çështje janë rregulluar dhe mbuluar më shumë me institute nga marrëdhënia e punës ndërsa disa çështje më pak ose nuk janë rregulluar fare.

Çështjet për të cilat duhet rregulluar sipas Acquis së BE-së, konventave të ILO-së dhe praktikave të mira janë si në vijim: organizimi i kohëzgjatjes së punës, mbështetja e të rinjve në punësim, trajtimi i barabartë i pagesës për meshkuj dhe femra, ndalimi i diskriminimit gjatë procesit të rekrutimit, mbrojtja e grave gjatë kohës së shtatzënisë dhe gjdhënies, mbrojtjen e të drejtave të të punësuarve në rast të transfereve të ndërmarrjeve, bizneseve ose pjesët e ndërmarrjeve të bizneseve, puna e pjesshme, puna me afat të caktuar, punët me afat të pacaktuar, pushimi prindëror, largimet kolektive, procedurat e ndërprerjes së marrëdhënies së punës etj. Ndërsa çështjet të cilat nuk janë rregulluar me ligjin në fuqi dhe që duhet të rregullohen për herë të parë janë: puna në shtëpi, mobingu, dërgimi i punëtorëve të huaj për të punuar përkohësisht, agjencitë e përkohshme të punësimit, mbrojtja e të punëtorëve në rastet e falimentin të punëdhënësve, informimin dhe konsultimi i punëtorëve, këshillat e punëtorëve, ndalimi i konkurrencës, etj.

Në kuadër të kornizës institucionale, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale është përgjegjëse për hartimin e politikave legjislative nga fusha e punës dhe punësimit. Departamenti i Punës dhe Punësimit, ka mandat që të zhvillojë këto politika dhe njëkohësisht të sigurojë përafrimin fillestar të legjislacionit vendor me Acquis të BE-së. Në kuadër të kornizës institucionale, Inspektorati i Punës, është organi i vetëm i cili mbikëqyrë zbatimin e dispozitave nga marrëdhënia e punës dhe sigurisë dhe shëndetit në punë.

Inspektorati i Punës, funksionon si organ i pavarur në kuadër të MPMS-së. Detyrat dhe përgjegjësitë e Inspektoratit të Punës, janë të përcaktuara në Ligjin mbi Inspektoratin e Punës, i vitit 2002/9, i plotësuar dhe ndryshuar me Ligjin nr. 02/L-133. Mandati i Inspektoratit të Punës, shtrihet në tërë Kosovën me gjithsej 49 inspektorë. Dy ligjet në fuqi, rregullojnë vetëm deri në një masë procedurat e inspektimit, procedura këto të cilat duhen avancuar konform zhvillimit të standardeve ndërkombëtare dhe kërkesave të vendit.

Inspektorati i Punës, ballafaqohet në shumë sfida dhe probleme. Mungesa e kapaciteteve profesionale dhe teknike brenda këtij institucioni, mbeten sfidat kryesore të cilat duhet adresuar. Inspektorati i Punës, ka kapacitete të ulëta mbikëqyrëse dhe kjo identifikohet me numrin e inspektorëve prej 49, në krahasim me numrin e bizneseve që duhet inspektuar. Mbikëqyrja e rregullt e Ligjit të Punës, duke pas parasysh numrin e bizneseve dhe përgjegjësitë e obligimet që parashihen me këtë ligj, është i pamundur te kryhet me kapacitetet ekzistuese. Vonesat e gjata nga gjykatat për zgjidhjen e lëndëve nga marrëdhënia e punës, përbën një problem tjetër në fuqizimin dhe zbatimin e legjislacionit. Procedurat e stërzgjatura dhe mungesa e një gjykatë të specializuar që do të merret vetëm me lëndët nga marrëdhënia e punës, po ashtu konsiderohet një pengesë tjetër në funksion të fuqizimit të legjislacionit.

Përkundër angazhimeve të Inspektoratit të Punës në monitorimin e zbatimit të Ligjit të Punës, ata vazhdojnë të punojnë në mungesë të mjeteve të punës. Kapacitetet teknike brenda Inspektoratit të Punës, janë të pamjaftueshme dhe të vjetruara. Mungesa e sistemit të një data baze brenda Inspektoratit të Punës, paraqet problem në vete. Përveç mungesës së sistemit të data bazës, vërehet edhe mungesa e pajisjeve të punës siç janë: veturat, kompjuterë të vjetruara, pajisjet për verifikimin e vlerësimit të rrezikshmërisë në vendet e punës, etj.

### **Ligjet dhe aktet nënligjore**

Përveç Ligjit nr. 03/L-212 të Punës, fushën e të drejtës së punës e rregullojnë edhe ligjet e tjera. Në raport me të drejta dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës, siç është përshkruar më lartë, ky ligj është ligj bazik dhe sistemi i cili rregullon raportet juridike mes të punësuarit dhe punëdhënësit. Dispozitat e këtij ligji zbatohen për të punësuarit dhe punëdhënësit e sektorit privat dhe publik në Republikën e Kosovës. Dispozitat e këtij ligji zbatohen edhe për të punësuarit dhe punëdhënësit, punësimi i të cilëve rregullohet me ligj të veçantë, nëse ligji i veçantë nuk parashikon zgjidhje për çështje të caktuara nga marrëdhënia e punës. Të drejtat nga marrëdhënia e punës, sipas legjislacionit aktual në fuqi, për disa kategori të të punësuarish të sektorit publik, rregullohen me ligje të veçanta. Njëri ndër këto ligje, është Ligji nr. 04/L-149 për Shërbimin Civil të Kosovës. Ky ligj rregullon statusin e nëpunësve civilë, si dhe marrëdhënien e tyre të punës në institucionet e administratës qendrore dhe komunale. Duke marrë parasysh se ky ligj, nuk mund të rregullojë të gjitha aspektet nga marrëdhënia e punës, sipas parimit të subsidiaritetit, vlejné rregullat e Ligjit të Punës. Sipas këtij ligji, shërbyesit civil, kanë rregulla të tjera sa i përket orarit të punës dhe pjesërisht pushimeve. Sipas këtij Ligji, orari i punës për shërbyesit civil është 40 orë në javë ndërsa puna shtesë 20 orë në javë. Në krahasim me Ligjin e Punës, orari i punës është 40 orë në javë ndërsa puna shtesë maksimum 8 orë në javë. Kjo çështje analizuar edhe nga ekspertë të BE-së, është trajtuar se dispozitat për orarin e punës në shërbimin civil, janë në kundërshtim me Direktivën e Këshillit 2003/88/EC e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 4 nëntor 2003 lidhur me disa aspekte të caktuara të organizimit të orarit të punës, e rrjedhimisht edhe në kundërshtim me dispozitat e Ligjit të Punës për orarin e punës. Sa i përket pushimeve, shërbyesit civil, sipas ligjit iu njihet e drejta në pushim vjetor për një ditë më shumë për çdo dy vite përvojë pune derisa në Ligjin aktual të Punës, është çdo 5 vite. Kjo çështje, konsiderohet më shumë si një trajtim jo i barabartë i të punësuarve që paguhet nga buxheti i shtetit. Marrëdhënia e punës, përveç shërbyesve civil, rregullohet me ligj të veçantë edhe për të punësuarit në Policinë dhe Doganat e Kosovës. Siguria dhe shëndeti në punë i të punësuarve, është rregulluar Ligjin me nr. 04/L-161. Qëllimi i këtij ligji është përcaktimi i masave për përmirësimin e shkallës së sigurisë dhe shëndetit të të punësuarve në punë. Ky ligj përmban parimet e përgjithshme për parandalimin e rreziqeve profesionale, eliminimin e faktorëve të rrezikut dhe aksidenteve, informimit, konsultimit, pjesëmarrjes së balancuar në përmirësimin e nivelit të sigurisë dhe shëndetit në punë, trajnimit të të punësuarve, përfaqësuesve të tyre dhe udhëzimeve të përgjithshme për zbatimin e këtyre parimeve. Në bazë të këtij ligji, janë nxjerrë 19 rregullore për sektorë të veçantë nga fusha e sigurisë dhe shëndetit në punë.

Ligji për të Huaj, rregullon disa aspekte të punësimit për të huajt e vendosur në territorin e Republikës së Kosovës. Ky ligj ka transpozaur Direktivën 96/71/KE në lidhje me dërgimi punëtorëve në kuadër të ofrimit të shërbimeve dhe ndryshimit të Rregullores (BE) nr.1024/2012 për bashkëpunimin administrativ nëpërmjet Sistemit informativ të tregut të brendshëm ('Rregullorja IMI') Sipas ligjit, punëtorët e huaj emërtohet si **punëtori i sistemuar**. Punëtori i sistemuar është punëtori, të cilin punëdhënësi i huaj e ka sistemuar në Republikën e Kosovës në kuadër të punës së përkohshme ose të kohëpaskohshme përmes ofrimit të shërbimeve ndërkufitare në periudhë të kufizuar kohore. Punëtori i sistemuar i cili qëndron më shumë se tre (3) muaj në Republikën e Kosovës duhet të pajiset me lejeqëndrim për punë. Periudha kohore në të cilën punëtori është sistemuar sipas këtij ligji në punë, në Republikën e Kosovës llogaritet në bazë të periudhës referuese prej një (1) viti, nga fillimi i dërgimit. Sipas këtij ligji, me qëllim të informimit për realizimin dhe shtrirjen e të drejtave të përcaktuara në ligj dhe bashkëpunimit të duhur ndërkombëtar, MPMS-ja do ta sigurojë bashkëpunimin administrativ dhe ndihmën e ndërsjellë, në mënyrë që kushtet e punës të jenë të kapshme për të gjithë të interesuarit. Për të përmbushur obligim ligjor, sipas ligjit, punëdhënësi i huaj, është i obliguar që para fillimit të dërgimit ta paraqes deklaratën për dërgim, e cila në legjislacionin e BE-së quhet formulari A1, e cila duhet të përmbajë: emrin dhe selinë, respektivisht emrin dhe mbiemrin, adresën e punëdhënësit të huaj dhe shënimet kontaktuese; emrin dhe mbiemrin e punëtorit të sistemuar dhe shënimet për shtetin, në të cilin zakonisht punon; fillimin dhe periudhën kohore të paraparë për dërgim; emrin dhe selinë respektivisht emrin dhe mbiemrin, adresën e shfrytëzuesit të shërbimeve, vendin e ofrimit të shërbimeve dhe përshkrimin e shkurtër të shërbimeve; të dhënat e datës së lëshimit, afatin e vlefshmërisë, numrin dhe organin kompetent, i cili e ka lëshuar lejen e vlefshme të qëndrimit dhe lejen për punëtorin e sistemuar sipas legjislacionit përkatës në Republikën e Kosovës, në të cilin punëdhënësi i huaj e kryen veprimtarinë. Deklarata paraqitet me shkrim ose në mënyrë elektronike organit, i cili me dispozitat e posaçme është caktuar si organ i autorizuar për koordinimin e sistemit të sigurimit social në Republikën e Kosovës.

Nga ana tjetër, Ligji aktual i Punës, nuk e ka rregulluar çështjen e inspektimit dhe bashkëpunimit ndërkombëtarë për rastet kur dërgohen apo sistemohet punëtorët e huaj në Kosovë. Për këtë qëllim, Bashkimi Evropian, ka amendametur Direktivën 96/71 në vitin 2014 e cila direktive rregullon më detajisht çështjen e inspektimit të punëtorëve të huaj dhe procesin e bashkëpunimit ndërkombëtarë nga organet kompetente në fushën e sigurimit social të vendeve nga janë dërguar punëtorët e huaj, përkatësisht punëdhënësi i huaj i vendosur në Kosovë për një kohë të caktuar.

Ligji nr.04/L-008 për Këshillin ekonomik social. Dialogu Social në Republikën e Kosovës daton prej vitit 2001. Baza ligjore është e përcaktuar në neni 90, paragrafi 9 i Ligjit aktual të Punës ku thuhet: »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. Duke pasur parasysh se ky ligj vetëm bazën ligjore e ka tek ligji i punës, ndërsa dispozitat tjera të parapara rregullojnë çështjet specifike e që nuk kanë të bëjnë me marrëdhëniet e punës, në praktikë nuk kemi hasur në mos-harmonizim apo në ndonjë mangësi të këtij ligji në raport me ligjin e punës.

Ligji për Agjencinë e Punësimit të Republikës së Kosovës - Ky ligj rregullon themelimin, organizimin, funksionimin, detyrat, përgjegjësitë dhe financimin e Agjencisë së Punësimit të Republikës së Kosovës. Ligji është duke u implementuar dhe tash për tash nuk ka ndonjë mangësi e cila do të impononte nevojën për ndryshim plotësim. Sa i përket akteve nën ligjore për nxitjen e punësimit, MPMS ka hartuar dhe miratuar Rregulloren për Masat Aktive të Tregut të Punës.

Rregullore për të drejtat, përgjegjësitë, fushëveprimin, monitorimin e punës dhe raportet e ofruesve jo publik të shërbimeve të punësimit - Qëllimi i Rregullores është përcaktimi i të drejtave, përgjegjësi, fushëveprimin, monitorimin e punës dhe raportet e ofruesve jo publik të shërbimeve të punësimit të cilat janë regjistruar ose janë pajisur me leje nga Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale.

Udhëzimi Administrativ për Licencimin e Ofruesve jo Publik të Shërbimeve të Punësimit – Qëllimi i Udhëzimit Administrativ është të rregulloj kushtet dhe kriteret për regjistrimin dhe aplikimin për dhënie e lejeve të ofruesve jo publik të shërbimeve të punësimit të lëshuara nga Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale

Në vijim paraqesim edhe ligjet tjera të cilat ndërlidhen me fushëveprimin e marrëdhënies së punës, siç janë:

- Ligji për organizimin e sindikatave të Kosovës;
- Ligji për grevat;
- Ligji për Inspektoratin e Punës;
- Ligji për Festat Zyrtare;
- Ligji për aftësimin dhe riaftësimin profesional të personave me aftësi të kufizuara;
- Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi;
- Ligji për barazi gjinore si dhe
- Marrëveshja e Përgjithshme Kolektive e Kosovës e datës 18.03.2014.

Legjislacionit kryesor sekondar është shumë i gjerë dhe voluminoz, për arsye se marrëdhënia e punës, është fushë që prek të gjithë të punësuarit në Republikën e Kosovës, e rrjedhimisht, edhe shumë ligje dhe akte nënligjore. Në vijim prezantojmë vetëm aktet nënligjore të nxjerra në bazë të ligjit në fuqi të punës:

- Udhëzimi Administrativ nr. /2018 për rregullimin dhe përcaktimin e procedurave administrative të pagesës financiare për pushimin e lehonisë;
- Udhëzimi Administrativ nr. 08/2011 për përcaktimin dhe sistemimin e punëve me rëndësi jetike të cilat duhet të kryhen gjatë mbajtjes së grevës;
- Udhëzimi Administrativ nr. 10/2011 për klasifikimin dhe sistemimin e punëve të rrezikshme të cilat dëmtojnë shëndetin e të punësuarve;
- Udhëzimi Administrativ nr.11/2011 për sistemimin e punëve të rënda dhe të rrezikshme të cilat dëmtojnë shëndetin e grave shtatzëna dhe gjidhënëse;
- Udhëzimi Administrativ 12/2011 për regjistrimin e marrëveshjeve kolektive;
- Udhëzimi Administrativ 13/2011 për përcaktimin e punëve me ndikime të dëmshme për të punësuarit si parakusht për kohëzgjatjen e pushimit vjetor;
- Udhëzimi Administrativ 14/2011 për rregullimin e procedurave administrative për themelimin e marrëdhënies së punës;
- Udhëzimi Administrativ nr.01/2012 për sistemimin e punëve të lehta dhe të rënda për personat nën moshën 18 vjeçare;
- Udhëzimi Administrativ Nr.03/2012 për rregullimin dhe përcaktimin e kriterëve dhe procedurave për regjistrimin e Organizatave Sindikale;
- Udhëzimi Administrativ Nr. 05/2012 për kompensimin e shpenzimeve për lëndimet dhe sëmundjet profesionale të shkaktuar në punë;
- Udhëzimi Administrativ Nr.07/2012 për caktimi e gjobave dhe shumave konkrete për shkeljen e dispozitave të Ligjit të Punës etj.

### **Shpenzimet aktuale**

Shpenzimet publike për zbatimin e Ligjit aktual të Punës, konsiderohen pagesat që paguan Qeveria e Kosovës në bazë të nenit 49 të Ligjit aktual të Punës, për tre mujorin me 50 të pagës mesatare, që kompensohen gratë e punësuar apo burrat, pas përfundimit të gjashtë mujorit të parë të paguar nga punëdhënësi. Tabela nr.1 paraqet shpenzimet për pagesat e pushimit të lehonisë të paguara nga Qeveria, të ndara sipas viteve për sektorin publik dhe privat:

VITI	Shërbyes civil	Sektori publik	Sektori privat	Gjithsej	Të shpenzuara
2011	364	256	128	748	256,833 euro
2012	203	560	363	1126	506,319 euro
2013	238	570	462	1270	523,212 euro
2014	204	531	624	1359	592,711 euro
2015	185	519	729	1433	958,372 euro
2016	265	570	940	1775	1,155,320 euro
2017				1879	1,269,985 euro

### Vlerësimet shtesë të politikës aktuale

Sistemi i sigurimeve sociale në Kosovë, akoma nuk është i plotë dhe si duhet të jetë. Në të kaluarën deri në vitin 1999, në ish sistemin Jugosllav ky sistem ka funksionuar i plotë. Kushtetuta e Republikës e Kosovës, nenin 51 përcakton se sigurimi social themelor, që ka të bëjë me papunësinë, sëmundjen, aftësinë e kufizuar dhe moshën, rregullohet me ligj. Përkundër këtij neni, Kosova akoma nuk e ka të rregulluar me ligj sistemin e plotë të sigurimeve sociale. Në mungesë të këtij sistemi, mungon edhe Fondi për Sigurime Sociale. Fondi për Sigurime Sociale, nuk është risi në politikat e vendeve të zhvilluara dhe demokratike. Fondi është mekanizëm i cili buron nga instrumentet ndërkombëtare dhe praktikave të mira në fushën e mbrojtjes sociale kontributive. Sot pothuajse të gjitha shtetet në botë e kanë këtë sistem, ku për realizimin e të drejtave të punësuarve siç janë pensioni i moshës, pensioni invalidor i punës, pensioni për paaftësi të pjesshme dhe të përhershme, për sëmundje të përkohshme, për kompensimet familjare, për kompensimet nga papunësia dhe kompensimet nga aksidentet dhe sëmundjen profesionale në punë, paguhen kontributet financiare në baza mujore. Fondi është institucion publik dhe financohet nga kontributet e të punësuarve sipas një përqindje të caktuar, kontributet e punëdhënësve. Në disa shtete, kontribuues të fondit është edhe shteti apo qeveria, e cila financon fondin në formën e subvencionit. Fondi për sigurimet sociale zakonisht është nën menaxhimin e Ministrisë së Financave ose direkt të Qeverisë.

Në Kosovë, aktualisht, ky sistem zbatohet vetëm për kontributet pensionale për të punësuarit pas vitit 2002, të cilat kontribute janë individuale dhe të kapitalizuara. Këto kontribute menaxhohen nga shtylla e dytë e sistemit pensional. Përveç kësaj, sigurimet shëndetësore, akoma nuk kanë filluar të zbatohet edhe pse ligji në për fondin e sigurimeve shëndetësore është në fuqi. Sipas këtij ligjim të drejtën për sigurim shëndetësor, kanë të punësuarit në bazë të kontibuteve të ndara me 3.5% nga paga e punëtorit dhe nga punëdhënësi nga 3.5%. Ligji për sigurime shëndetësore, nuk ka trajtuar edhe kompensimet e punëtorëve për sëmundje të përkohshme, përkatësisht kompensimet për pushimet mjekësore.

Në lidhje me kompensimet familjare hyjnë edhe pagesa e pushimit të lehonisë dhe ai prindëror, shtesat e fëmijëve, të cilat kompensime hyjnë në pjesë në sigurimeve sociale. Aktualisht, sot paguhen vetëm pagesat e pushimit të lehonisë për tre mujorin e dytë, por që këto pagesa sigurohen nga buxheti i shtetit dhe jo nga kontributet e punësuarve dhe të punëdhënësve. Në shtetet e zhvilluara dhe demokratike, zakonisht, pagesa e kontributeve të përbashkëta si nga punëdhënësi ashtu dhe nga punëtori, sillet rreth 1% e pagës së të punësuarit.

Mungesa e këtij sistemi, përveç kompensimit të pushimit të lehonisë dhe pushimit mjekësor, po krijon në vazhdimësi probleme financiare për buxhetin e Kosovës, edhe për skemat pensionale dhe invalide, marr parasysh se shtylla e parë e sistemit pensional dhe invalidor në Kosovë, paguhet nga buxheti i shtetit. Përveç skemave të ashtuquajtura kontributive, në vendin tonë çdo vit po i shtohen buxhetit edhe skema të reja jokontributive. Trendet e rritjes së skemave të reja, konsiderohen se buxhetit të Kosovës, mund ti shkaktojnë një paqëndrueshmëri financiare e si rrjedhojë dhe një destabilitet financiar për vitet e ardhshme.

Përndryshe, krijimi i këtij sistemi, nuk është përcaktuar vetëm në Kushtetutën e Republikës së Kosovës, por edhe në kërkesën e Bashkimit Evropian të cilët përmes një deklarata të nënshkruar nga Qeveria e Kosovës dhe Komisioni Evropian 'Deklarata e Budvës për Sigurime Sociale' e vitit 2012, është vendosur që Kosova, deri më 2020 do të instalojë sistemin e sigurimeve sociale.

### **Përvoja në shtetet e tjera**

Legjislacioni nga marrëdhënia e punës, për shkak të përmbajtjes dhe natyrës së punës që rregullon, zakonisht është e kodifikuar me ligj apo kod. Shikuar nga aspekti i procesit të integritimit evropian, shtetet e fundit të cilat kanë kaluar këtë fazë tani, kanë transpozuar legjislacionin e BE-se sikurse Kosova që po synon të përafroj. P.sh Kroacia si shteti i fundit që ka hyr në BE, ka transpozuar të 15 direktivat e lartpërmendurura me një akt ligjor. Sllovenia e cila iu ka bashkëngjitur pak më herët BE-se poashtu ka transpozuar direktivat në fjalë me një akt ligjor. Shtetet e ballkanit, sikurse, Shqipëria, Mali i Zi, Maqedonia dhe Serbia, tashmë kanë hartuar dhe transpozuar këto direktiva dhe kanë filluar zbatimin e tyre.

Kosova si shtet potencial për të iu bashkëngjitur BE-se, synon që transpozimin e direktivave të BE-së nga kjo fushë, ti rregulloj me një akt ligjor, sikurse është praktikë. Për të parë krahasimin e këtyre ligjeve, kemi marrë dy shembuj të cilën e prezentojmë në formë tabelare, që është Shtojcë nr.1 e këtij Koncept Dokumenti.

Gjatë 25 viteve të fundit, ndryshimet në tregun e punës në Slloveni u promovuan nga masa të ndryshme politike dhe procese ekonomike dhe sociale, si: ristrukturimi ekonomik dhe privatizimi, presionet e pashmangshme të mjedisit ndërkombëtar dhe përshtatja me standardet e BE-së dhe politika evropiane e punësimit, falimentimet dhe humbjet masive në kohë krizash.

Tregu i punës i është përgjigjur ndryshimeve të tilla më vete - me më shumë fleksibilitet (rritja e përqindjes së punëtorëve me kontrata fleksibël, siç janë kontratat me orar të caktuar, kontratat me orar të pjesshëm, puna studentore, kontratat e punës civile dhe vetëpunësimi) dhe intensifikimi i punës për ata që kanë ruajtur punësimin e tyre.

Ligji për Marrëdhëniet e Punësimit (ERA-1, 2013) synon të vendosë balancën e duhur midis mbrojtjes adekuate të punëtorëve dhe aftësisë për t'u përshtatur në mënyrë efektive me kushtet e tregut.

Ligji i punës përmban një numër aspektesh mbi marrëdhëniet midis sindikatave, punëdhënësve dhe punonjësve.

Ligji i Punësimit në Slloveni mund të ndahet në dy fusha kryesore: ligjin kolektiv të punës, i cili i referohet marrëdhënies trekëndore ndërmjet punonjësve, punëdhënësve dhe sindikatave dhe ligjit individual të punës, i cili rregullon të drejtat e punëtorëve individual dhe mbrojtjen e këtyre të drejtave.

Ligji slloven për punësim zbatohet me procedurën e hartimit të një marrëdhënie kontraktuale ndërmjet punonjësit dhe punëdhënësit, i cili plotësohet me negociata kolektive midis partnerëve socialë në nivel kombëtar dhe midis punëdhënësve dhe sindikatave në nivel ndërmarrjeje.



Ligji i Punësimit në Slloveni siguron disa vendime për trajtim të barabartë, për shembull fakti që një punëdhënës do të zgjedhë të punësojë çdo person (që i përgjigjet detyrave të punës, studimeve dhe përvojës) sipas kontratës së punës dhe të lejojë trajtim të barabartë, pavarësisht nga gjinia , etnia, feja.

Ligji slloven i Punës gjithashtu jep vendime për të përfunduar dhe ndërprerë një kontratë pune. Ky veprim mund të bëhet vetëm në përputhje me Aktin e Marrëdhënies të Punës dhe në përputhje me dispozitat e ligjeve të tjera, marrëveshjeve kolektive dhe në përputhje me aktet e përgjithshme të punëdhënësit.

Ndërsa, sa i përketë Shqipërisë, pjesët kryesore të legjislacionit që rregullojnë marrëdhëniet e punës në Shqipëri është Kodi i Punës.

Nuk ka ndarje të qartë bazuar në kriteret e sektorit publik dhe privat, pasi që Kodi i Punës rregullon edhe marrëdhëniet e punësimit të punonjësve të caktuar që punojnë në sektorin publik.

Sipas Kodit të Punës, rregullohen llojet e mëposhtme të kontratave të punës:

- kontrata me orar të plotë dhe me kohë të pjesshme;
- kontrata të kufizuara dhe të pakufizuara;
- kontratat e agjencisë së punësimit;
- kontratat individuale dhe kolektive të punës;
- kontratat e punësimit me bazë në shtëpi;
- kontratat e agjentëve tregtarë; dhe
- kontratat e praktikës / praktikës.

Sistemi i Republikës së Kosovës do të ketë për bazë sistemin e Slovenisë.

### **Kapitulli III: Synimet dhe Objektivat**

Synimi kryesor i politikës së propozuar është përmirësimi i politikave në fushën e marrëdhënies së punës si parakusht për zhvillimin ekonomik social dhe integrimin e Kosovës në Bashkimin Evropian si dhe eliminimi i të gjitha formave të diskriminimit në fushën e marrëdhënies së punës. Ky synim është në përputhje të plotë me synimet dhe prioritetet e Qeverisë të vendosura në Programin e Qeverisë 2017-2021 në kuadër të Prioriteteve Sketoriale –Mirëqenia, si dhe në kuadër të pjesës së programit për objektivat dhe synimet e Ministrisë së Punës dhe mirëqenies Sociale, pika 4 *Avancimi i kushteve të punës të punëtorëve, luftimi i punësimit informal, garantimi i standardeve minimale të sigurisë dhe shëndetit të punë, konform standardeve ndërkombëtare nëpërmjet avancimit të kornizës ligjore.*

#### **Objektivi kryesor i politikës së propozuar konsistonë në:**

- *Reformimin e legjislacionit të marrëdhënies së punës përmes transpozimit të 15 direktivave të BE-së në fushën e kushteve të punës si parakusht për përshpejtimin e procesit të integritit në Bashkimin Evropian dhe përmbushjen e detyrimeve në nën 82 dhe 106 të MSA-së;*

#### **Ndërsa objektivat specifike që synohen të arrihen përmes këtij dokumenti konsistojnë në:**

1. Avancimi i të drejtave të të punësuarave konform standardeve ndërkombëtare nëpërmjet avancimit të kornizës ligjore nga marrëdhënia e punës ;
2. Krijimi i një ambienti jo diskriminues për mbrojtjen e shëndetit të nënës dhe fëmijës gjatë muajve të fundit të shtatzënisë dhe muajve të parë pas lindjes, njëkohësisht një ambient pa ngarkesë të konsiderueshme për punëdhënësin;

3. Krijimi i një ambienti të qëndrueshëm ekonomik për punëdhënësit si dhe i përshtatshëm për investitorët e huaj;
4. Fuqizimi i të drejtave dhe detyrimeve të punëdhënësit dhe punëmarrësit përmes rregullimit të çështjes së kontratave të punës;
5. Ngritja e kapaciteteve për sigurimin e zbatimit të kornizës ligjore nga fusha e marrëdhënies së punës.

## **Kapitulli IV: Opsionet**

### ***Opsioni 1: Opsioni status quo (asnjë ndryshim).***

Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, duke marrë parasysh gjendjen ekonomike dhe sociale të vendit, dhe kapacitetet buxhetore nuk ka mundësi që tani të nxjerrë një ligj të ri të punës. Edhe sa i përket obligimeve ndërkombëtare perderisa Kosova nuk është nënshkruese e instrumenteve ndërkombëtare siq është Karta Evropiane për të drejta ekonomike dhe sociale, do të ishte më mirë që plotësim dhe ndryshimet të shtyhen për një fazë më të vonshme, kur zhvillimi ekonomik dhe mundësitë buxhetore bënin me të lehtë zbatimin e një ligji konform standardeve ndërkombëtare.

### ***Opsioni 2: Ndryshimi i politikës ekzistuese /***

Nevoja momentale është të hartohet një Ligj i ri i Punës, sepse nëse vazhdojmë me Ligjin aktual do të kemi probleme të shumta gjatë zbatimit në praktikë. Ndër arsyt kryesore të hartimit të ligjit të ri është përafrimi i 15 direktivave të BE-së, standardeve të ILO-s si dhe përshtatja e ligjit me nevojat e zhvillimit ekonomik të vendit. Deri më tani ky ligj ka pasur shumë probleme gjatë zbatimit në praktikë, informaliteti në Kosovë është shumë evident dhe ka shumë mos-harmonizime me ligjet tjera specifike të cilat mbulojnë marrëdhëniet e punës në sektorë të ndryshëm në Kosovë. Pra nëse vazhdojmë ende me këtë ligj, punëtorët në Kosovë do të vazhdojnë të përballen me shumë probleme si deri më tani, ngase shumë herë rastet e paraqitura në gjykatë janë kthyer në disfavor të punëtorëve, duke u thirrur në Ligjin e punës, sidomos çështja tek kalimi i kontratës në afat të pacaktuar, e cila në Marrëveshjen e përgjithshme kolektive është përcaktuar që punëtori pas tri viteve të punës, do ta ketë kontratën në afat të pacaktuar, mirëpo në disa raste gjykata është bazuar në ligjin e punës, si ligj bazik që rregullon marrëdhëniet e punës në Kosovë, i cili afatin e kalimit të kontratës në kohë të pacaktuar e ka dhjetë vite. Pastaj kemi raste tek pushimet vjetore dhe ditore që ligji aktual i punës e ka të rregulluar ndryshe në krahasim me ligjet tjera specifike, p.sh. me Ligjin për shërbimin civil. Çështje tjetër shumë me rëndësi, e që është diskutuar në vazhdimësi është edhe pushimi i lehonisë, pasi që direktivat e BE-së, e parashohin edhe pushimin prindëror, ndërsa në ligjin aktual nuk është e rregulluar një çështje e tillë. Andaj bazuar në disa nga faktet e prezantuara në këtë koncept dokument, mendojmë se është shumë më rëndësi që të kemi një ligj të ri të Punës, i cili do të harmonizonte shumë qëndrime të kundërta, do të transpozonte të gjitha direktivat e BE-së, ku pastaj si rezultat i gjithë këtyre zbatimi i ligjit dhe mbikëqyrja e tij do të ishte shumë më e lehtë.

Prandaj, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, duke marrë parasysh gjendjen ekonomike dhe sociale të vendit, në bazë të analizave dhe kërkesa të paraqitura nga kapitullin 1 dhe 2 të këtij koncepti, në veçanti duke marrë parasysh obligimet që burojnë nga MSA, neni 82 dhe 106, konsideron se opsioni më i mirë për fazën e tanishme është hartimi i Ligjit të ri të Punës, i cili ligj, do të jetë i përafëruar me 15 direktiva të BE-së, standardeve të ILO-së, praktikave më të mira si dhe duke iu përshtatur nevojave të vendit në kontekstin e zhvillimit ekonomik në përgjithësi. Direktivat më të rëndësishme, që do donim t'i bartnim në politikën e propozuar, janë:

1. Direktiva e Këshillit 2003/88/EC e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 4 nëntor 2003, lidhur me disa aspekte të caktuara të organizimit të orarit të punës.
2. Direktiva e Këshillit 1999/70/EC e datës 28 qershor 2010 lidhur me marrëveshjen kornizë për punën me kontratë për kohë të caktuar të arritur nga ETUC, UNICE dhe CEEP.
3. Direktiva e Këshillit 1997/81/EC e datës 15 dhjetor 1997 lidhur me marrëveshjen kornizë për punën me orar jo të plotë të bërë nga ETUC, UNICE dhe CEEP.
4. Direktiva e Këshillit 2010/18/EC e datës 8 mars 2010 për zbatimin e Marrëveshjes Kornizë të korigjuar për pushimin prindëror të bërë nga BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP dhe ETUC dhe që shfuqizon Direktivën 96/34/EC.
5. Direktivën 2008/106/KE të Parlamentit Evropian dhe Këshillit datë 19 nëntor 2008 për punësimin përmes agjencive të punësimit të përkohshëm.
6. Direktiva 2014/67/BE e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit datë 15 maj 2014 për zbatimin e Direktivës 96/71/KE në lidhje me ricaktimin e të punësuarve në kuadër të ofrimit të shërbimeve dhe ndryshimit të Rregullores (BE) nr.1024/2012 për bashkëpunimin administrativ nëpërmjet Sistemit informativ të tregut të brendshëm ('Rregullorja IMI') (Tekst, kuptimi i të cilit lidhet me ZEE-në).
7. Direktiva e Këshillit 92/85 / EEC e 19 tetorit 1992 mbi futjen e masave për të inkurajuar përmirësime në sigurinë dhe shëndetin në punë të të punësuarave shtatzëna dhe e të punësuarave që kanë lindur kohët e fundit ose janë duke ushqyer me gji (Direktiva e dhjetë e veçantë sipas kuptimit të Nenit 16 (1) të Direktivës 89/391 / EEC).
8. Direktiva 94/33/ EC e datës 22 qershor 1994 mbi mbrojtjen e të rinjve në punë.
9. Direktiva e Këshillit 2001/23/EC 12.mart 2001 mbi përafrimin e legjislacionit të shteteve anëtare në lidhje me ruajtjen e të drejtave të të punësuarve në rast të transferimit të ndërmarrjeve).
10. Direktiva e Këshillit 2008/94/EC e datës 22 tetor 2008 mbi mbrojtjen e të punësuarve në rast të falimentimit të punëdhënësit të tyre..
11. Direktiva e Këshillit 98/59/EC e datës 20 korrik 1998 mbi përafrimin e legjislacionit të shteteve anëtare në lidhje me reduktimet kolektive.
12. Direktiva e Këshillit 91/533/EGS, e datës 14 tetor 1991 mbi obligimin e punëdhënësit, që t'i informojë të punësuarit mbi kushtet lidhur me kontratën e punës.
13. Direktiva e Këshillit 2002/14/EC e 11 mars 2002 për krijimin e një kuadri të përgjithshëm për informimin dhe konsultimin e punonjësve në Komunitetin Evropian.
14. Direktiva së Këshillit 2000/78/EC datë 27 nëntor 2000 për krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion.
15. Direktiva 2006/54/EC të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit datë 5 korrik 2006 për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtim të barabartë të meshkujve dhe femrave në çështjet e punësimit dhe profesionit (**riformulim**).

Përmbajtja e politikës së rekomanduar konsiston në këto shtylla kryesore (kapituj), duke mos u kufizuar, të cilat i prezantojmë sipas formatit në vijim:

## I. DISPOZITAT E PËRGJITHSHME

Qëllimi Përkufizimet Fushëveprimi

Të drejtat e barabarta / antidiskriminimi (referencë ndaj aktit të posaçëm)

## II. KONTRATA E PUNËSIMIT

Përmbajtja

Fillimi /Përmbajtja e detyrueshme

Detyrimi për të informuar

Kontrata me orar të plotë, me kohë të pjeshme dhe detyra të caktuara

Karakteristika të veçanta të kontratës së punës  
Kontratë për punët në shtëpi  
Periudhë provuese  
Praktikantët  
Ndërprerja e marrëdhënies së punës (procedurat)  
Etj.

### III. TË DREJTAT, DETYRIMET, PËRGJEGJËSITË NGA KONTRATA E PUNËSIMIT

Obligimet e punëtorit  
Detyrimet e punëdhënësit  
Koha e Punës  
Detyra në detyrë  
Puna e natës, shpërndarja e tepërt  
Pushimet  
Kompensimi i përfitimeve të pagave (Minimale, Pagesa shtesë)  
Mbrojtja e grupeve të veçanta, shtatzënat dhe gratë gjdhënëse, të miturit, personat me aftësi të kufizuara.

### IV. DIALOGU SOCIAL

Kontrata kolektive  
Informimi dhe këshillimi i punonjësve  
Grevat  
Organizimi sindikal  
Mbrojtja në transferim, falimentimi, largimi kolektiv

### V. DISPOZITA TË VEÇANTA

Inspektimi-mbikëqyrja  
Punëtorët e huaj të punësuar në Kosovë  
Agjencitë e përkohshme të punësimit  
Punësimi i të huajve  
Shërbimet e punësimit publik dhe Agjencitë private  
Zbatimi i të drejtave dhe detyrimeve (IP, gjykata, gjobat)  
Lëshimi i akteve nënligjore, Vlefshmëria e dispozitave të vjetra deri në datën në fuqi  
Shfuqizimi  
Hyrja në fuqi

Për të pasur më të qartë përmbajtën e re të politikës së propozuar, do të përshkruajmë pikat kryesore të secilit kapitull apo nënkaptull.

#### **1. DISPOZITAT E PËRGJITHSHME**

Në këtë kapitull, do të vendosen dispozita mbi qëllimin e ligjit, fushëveprimi i tij, përkufizimet si dhe dispozitat për trajtimin e barabartë të grave dhe burrave në vendin e punës si dhe një politikë më të avancuar në mbrojtjen nga diskriminimi në punësim. Në nenet që ndalojnë diskriminimin në bazë të nacionalitetit dhe rasës do të përfshijmë edhe ndalimin e diskriminimit në bazë të gjinisë, moshës, invaliditetit, orientimit seksual, fesë, përkatësisë politike, anëtarësimit në sindikata, gjendjes familjare dhe rrethanave tjera

personale. Me ligjin e ri do të definoohen termet e diskriminimit direkt e indirekt, i cili ekziston, kur disa në shikim të parë neutrale nënkuptohen ashtu që nga ajo rrjedh se për vendin e punës preferohet gjinia e caktuar.

## 2. KONTRATA E PUNËS

Ky kapitull, do të jetë më i avancuar krahas politikës aktuale e kjo për arsye se legjislacioni i BE-së, e ka të rregulluar këtë fushë më shumë. Në këtë kapitull, do të rregullohen kontratat e punës sipas direktivave të BE-së si kontrata me afat të pacaktuar, afat të caktuar, me kohë të plotë, më kohë të pjesshme dhe kontratat për detyra specifike. Si rregull të gjitha kontratat do të kenë formën dhe përmbajtjen e tyre (Elementet e kontratës së punës). Kontrata e punës, do të lidhet vetëm në formë të shkruar dhe në gjuhën zyrtare.

Çështja më e diskutueshme është Kontrata e lidhur në afat të caktuar. Propozojmë që me ligjin e ri të kufizohet lidhja e **kontratave me afat të caktuar** mund të vazhdohet ose zgjatet jo më shumë se tri (3) herë brenda një periudhe prej tri (3) vitesh. Kohëzgjatja e një marrëdhënie të tillë të punës propozohet të përcaktohet në mënyrë eksplicite në kontratën e punës si afat kohor ose kryerje e punës specifike ose ndodhja e një ngjarjeje specifike për aq sa zgjasin këto nevoja. Për punëdhënësin parashihen sanksione të cilët do të lidhnin kontrata për kohë më të gjatë, përveç në disa situata të veçanta, lidhur me projektet, mandatet e të ngjashme, etj. Krahas kësaj, duhet punëdhënësve t'iu caktohet obligimi që t'i informojnë të gjithë punëtorët, që janë të punësuar tek ata me afat të caktuar, mbi mundësitë e punësimit të përhershëm.

Gjithashtu duhet atyre e të punësuarve t'iu garantohet mbrojtja e barabartë gjyqësore si të tjerëve. Propozojmë që në ligjin e ri të përcaktohet saktë krejt çka duhet të ketë kontrata e punës në formë të shkruar, të obligohet punëdhënësi, që çdo punëtori së paku tri ditë para lidhjes së kontratës t'ia dorëzojë draft kontratën me shkrim dhe e njëjta mënyrë e informimit të punëtorit vlen edhe kur vjen deri te ndryshimi i kontratës me aneks ose deri te kontrata e re e punës.

Pavarësisht nga kufizimi i përmendur, në rastet e lidhjeve të kontratave të punës sipas projektve dhe progameve një kontratë e punës me kohë të caktuar mund të lidhet për një periudhë më të gjatë se tri vite, nëse projekti zgjat më shumë se tri vite dhe nëse kontrata e punës lidhet për tërë kohëzgjatjen e projektit. Ndërprerja prej tre muajsh ose më pak nuk do të përfaqësojë ndërprerje të lidhjes së njëpasnjëshme të kontratave.

**Kontrata e punës me kohë të pacaktuar.** Propozojmë që kontrata e punës që lidhet për kohë të pacaktuar, përveç nëse parashihet ndryshe me këtë ligj. Nëse kohëzgjatja e punës nuk është e përcaktuar me shkrim në kontratën e punës dhe/ose nëse kontrata e punës me kohë të caktuar nuk lidhet me shkrim në fillimin e punës, kontrata e punës konsiderohet se lidhet për kohë të pacaktuar.

**Kontrata e punës me kohë të pjesshme.** Një kontratë pune mund të lidhet edhe për kohë më të shkurtër se koha e plotë e punës. Me kohë të pjesshme" konsiderohet koha më e shkurtër se koha e plotë e punës e aplikuar te punëdhënësi. Propozohet që të përcaktohet në mënyrë të veçantë, që punëtorët që punësohen me orar të jo të plotë t'i kenë të drejtat e njëjta si punëtorët e punësuar **me orar të plotë**, dhe se disa të drejta (siç është paga përkatëse, pauza gjatë orarit të punës...) të shfrytëzohen proporcionalisht – varësisht prej orarit të punës. Në kuptim të kësaj duhet punëdhënësve t'iu caktohet që t'i informojnë punëtorët, që janë të punësuar me orar të shkurtuar, mbi mundësitë e punësimit me orar të plotë.

**Lidhja e kontratës së punës me kohë të pjesshme me disa punëdhënës.** Ne propozojmë që një punëtor mund të lidhë kontrata të punës me kohë të pjesshme me disa punëdhënës për të arritur kohën e plotë të punës të përcaktuar me ligj. Punëtori duhet të pajtohet me punëdhënësit për orarin e punës, për mënyrën e marrjes së pushimit vjetor dhe për mungesat e tjera nga puna.

**Kontrata e punës e punëtorit që punon nga shtëpia,** do të jetë risi në legjislacionin e punës. Për herë të parë, ku institut, do të rregullohet me politikën e propozuar dhe do të jetë i bazuar në Konventën e ILO » Puna në shtëpi«. Politika jonë është që puna nga shtëpia të konsiderohet si punë e kryer nga punëtori në

shtëpinë e tij ose në mjediset e tjera të zgjedhura nga ai, tjera nga mjediset e punëdhënësit. Puna nga shtëpia përmes internetit, emailit apo telefonit (telepuna) e kryer nga punëtori po ashtu konsiderohet punë nga shtëpia. Punëdhënësi dhe punëtori mund të bien dakord në kontratën e punës që punëtori të kryejë punën nga shtëpia që përfshihet në fushën e veprimtarisë së punëdhënësit ose kërkohet për kryerjen e veprimtarisë së punëdhënësit për tërë kohëzgjatjen ose një pjesë të orarit të punës së punëtorit.

**Kontrata e punës për punëtorët jashtë vendit.** Propozojmë që punëtori i cili është përkohësisht duke punuar jashtë vendit, kontrata e punës, përveç komponentëve të obligueshme sipas këtij Ligji, duhet gjithashtu të përmbajë dispozitat tjera si: kohëzgjatja e punës jashtë vendit; .festat dhe ditët kur nuk punohet; pushimi minimal vjetor; vlera e pagës dhe valuta në të cilën do të bëhet pagesa; sigurimi shtesë për shërbimet shëndetësore jashtë vendit; të ardhura tjera në para të gatshme ose të asaj natyre në të cilat do të ketë të drejtë i punësuar gjatë punës së tij jashtë vendit; mënyra e të siguruarit dhe ushtrimit të të drejtave në lidhje me pagesën për punën dhe benefitet e tjera të cilat ofrohen në tjetër mënyrë sipas rregullores së shtetit në të cilin kryhet puna, mirëpo kjo duhet të bëhet brenda fushës së mbuluar me këtë ligj ose kushteve më të favorshme për të punësuarin; kushtet e kthimit në Kosovë.

**Periudha provuese** do të propozohet të rregullohet sipas praktikave më të mira. Krahas rregullimit aktual, propozohet që kjo pjesë të detajizohet më shumë rreth të drejtave dhe përgjegjësi të palëve.

**Praktika** në punë po ashtu do të propozohet të rregullohet sipas praktikave më të mira. Praktika në punë nuk mund të zgjasë më shumë se një vit përveç nëse me ligj parashihet ndryshe. Praktika mund të shtyhet proporcionalisht nëse praktikanti punon me kohë të pjesshme, por jo më shumë se gjashtë muaj. Kohëzgjatja e praktikës dhe trajnimi në punë, do të shtyhet për një periudhë mungese të justifikueshme nga puna, që zgjat më shumë se 20 ditë pune, përveç periudhës së pushimit vjetor. Sa i përket pagesës propozohet që punëtori të paguhet në vlerën jo më ulte së paga minimale e përcaktuar në vend.

**Përfundimi i marrëdhënies së punës,** do të jetë nënkapitull i veçantë. Krahas rregullimit aktual, kjo pjesë do të propozohet që të rregullohet më mirë. Do të propozohet që të rregullohen shkeljet e lehta dhe të rënda të kontratës së punë, barra e provës, procedura më e detajuar sa i përket rasteve të ndërprerjes së kontratës së punës nga punëdhënësi, afatet e lajmërimit dhe rastet ekstreme kur mund të ndërpritet kontrata e punës pa paralajmërim si dhe lajmërimi i sindikatës dhe këshillit të të punësuarve dhe/ose përfaqësuesit të të punësuarve. Përndryshe kjo pjesë e politikës së propozuar, bazohet në praktikën më të mira.

### **3. TË DREJTAT, DETYRIMET, PËRGJEGJËSITË NGA KONTRATA E PUNËS**

Ky kapitull do të jetë kapitulli më voluminoz dhe i ndarë në disa nënkapituj. Detyrimet e palëve, në politikën e propozuar, do të përshkruhen më gjerësisht dhe detajisht.

Punëtori është i detyruar që të kryejë punën me kujdesin e duhur në vendin e punës dhe në lidhje me llojin e punës për të cilën është lidhur kontrata, në vendin e punës dhe orarin e punës. Në rastet e parashikuara në ligj ose marrëveshje kolektive, punëtori duhet të kryejë edhe punë të tjera. Nëse nuk parashihet ndryshe në ligj apo marrëveshje kolektive, dhe për qëllime të ruajtjes së punës ose sigurimit të një procesi të rregullt të punës, punëdhënësi mund ta urdhërojë punëtorin me shkrim që të kryejë përkohësisht punë të tjera të përshtatshme në rastet e shtimit të punës në një tjetër vend të punës ose brenda llojit të punës të kryer te ai punëdhënësi, në rastet e reduktimit të punës përkohësisht në vendin e punës të punëdhënësit ose në llojin e punës të kryer nga punëtori, dhe në rastet e zëvendësimit të një punëtori që mungon përkohësisht.

**Klauzola për mos-konkurrencë – ndalimi kontraktual i aktivitetit konkurrues.** Përveç këtyre detyrimeve, një institut i ri do të propozohet për herë të parë siç është Klauzola për mos-konkurrencë – ndalimi kontraktual i aktivitetit konkurrues. Propozohet që nëse gjatë kryerjes së punës ose në lidhje me

punën, punëtori fiton njohuri teknike, prodhuese ose biznesi dhe krijon lidhje biznesi, punëtori dhe punëdhënësi mund të pajtohen në kontratën e punës për ndalimin e kryerjes së aktivitetit konkurrues pas përfundimit të marrëdhënies së punës.

**Nga ana e detyrimit të punëdhënësit**, politika e propozuar është që punëdhënësi duhet t'i ofrojë punëtorit punën e dakorduar në kontratën e punës, t'i sigurojë punëtorit të gjitha mjetet dhe materialet për punën, të cilat punëtori i kërkon për të përmbushur detyrimet e tij pa ndërprerje dhe t'i sigurojë atij qasje të lirë në mjediset afariste, t'i sigurojë punëtorit kompensimin e duhur për punën e tij, t'u sigurojë kushte të sigurta dhe të shëndetshme, në përputhje me rregulloret e veçanta të sigurisë dhe shëndetit në punë, të mbrojnë dhe respektojnë integritetin e punëtorit dhe të marrë parasysh dhe të mbrojnë privatësinë e punëtorit.

Pjesë e këtij kapitulli do të jetë edhe orari i punës. Me një nënkapitull të veçantë, do të propozohet të avancohen këto politika sipas direktivës 2003/88 të BE-se. Të gjitha propozimet e këtij nënkapitulli janë përafshuar plotësisht me direktivën në fjalë si dhe duke i përshtatur me praktikën më të mirë të vendeve të BE-së.

Në vijim po sqarojmë propozimet sipas fushave:

**Orari i Punës.** Propozojmë që orari mesatar javor i punës i një të punësuarit, përfshirë punën jashtë orarit, nuk mund të tejkalojë dyzet e tetë (48) orë brenda periudhës prej katër (4) muajsh të njëpasnjëshëm. Punëdhënësi në marrëveshjen për orarin e punës është i obliguar që të informojë për këtë fakt Inspektoratin e Punës, me kërkesën e tij, të mbajë regjistrat e azhurnuar për të punësuarit, orari i punës së të cilëve është dakorduar në këtë mënyrë dhe t'ia paraqes këta regjistrat Inspektoratit të Punës, me kërkesën e tij. Për të mbrojtur të punësuarin, propozojmë që punëdhënësi të mos keqtrajtojë ose ndëshkojë në ndonjë mënyrë tjetër punëtorin, nëse ky nuk pajtohet me zgjatjen e orarit të punës mbi 48 orë në javë mesatarisht.

**Orari jo i plotë i punës.** Propozojmë që një kontratë e punës mund të bëhet për orar të punës më të shkurtër se sa orari i plotë e punës. Marrëdhënia e punës për punën me orar jo të plotë mund të jetë për kohë të caktuar ose të pacaktuar. Punëtori që punon me kontratë pune me orar jo të plotë i ka të njëjtat të drejta dhe detyra krahasuar me një të punësuar të krahasueshëm duke punuar me orar të plotë sa i përket kushteve të punësimit, në përputhje me numrin e orëve të punës. Punëdhënësi duhet të marrë në konsideratë kërkesën e një të punësuarit për transferim nga puna me orar të plotë në punë me orar jo të plotë ose nga puna me orar jo të plotë në punën me orar të plotë. Punëdhënësi i informon punëtorët dhe organizatat e punëtorëve ose, në rastet kur nuk ka organizatë të tilla, përfaqësuesit e punëtorëve, në mënyrë të përshtatshme për mundësinë e vendeve të lira të punës me orar jo të plotë dhe kushtet e saj.

**Puna e natës.** Propozojmë që të jetë periudha prej orës 22 të natës deri në 06 të mëngjesit. Propozojmë që puna e natës në periudhën prej katër muajsh, orari i punës së një punëtorit të natës nuk mund të tejkalojë mesataren prej tetë orësh në ditë. Orari i punës së punëtorit të natës, i cili kryen punë të rëndë fizike ose punë të madhe intelektuale, ose punë e cila mund të vë në rrezik jetën ose shëndetin, nuk mund të tejkalojë tetë orë punë brenda periudhës 24 orëshe. Propozojmë që nëse puna është e organizuar me ndërrime, është e domosdoshme që të organizohen ndërrime të atilla që punëtori të mos punojë natën më gjatë se një (1) javë të punës pa një ditë të lirë.

Me qëllim të mbrojtjes së personave nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç dhe gratë shtatzëna dhe gratë që ushqejnë foshnjat me gji, propozojmë që puna e natës të jetë e ndaluar për këto kategori. Propozojmë që puna e natës mund të bëhet nga prindërit e vetëm dhe gratë me fëmijë më të vegjël se tre (3) vjeç, ose me fëmijë me aftësi të kufizuara të përhershme, vetëm me pëlqimin e tyre. Propozojmë që punëdhënësi të jetë i obliguar që të sigurojë që punëtori i natës t'i nënshtrohet kontrollit për kapacitetin e tij/saj shëndetësor (vlerësim i shëndetit) për punën e natës dhe atë para caktimit për të punuar natën dhe rregullisht siç kërkohet, të paktën një herë në vit. Propozojmë që shpenzimet për vlerësimin shëndetësor do të mbulohen nga punëdhënësi ose sigurimi shëndetësor. Me qëllim të mbrojtjes së punëtorit që punon në ndërrimin e

natës dhe për shkak të punës së bërë sipas vlerësimit të organit kompetent shëndetësor i përkeqësohet gjendja shëndetësore, propozojmë që punëdhënësi të jetë i detyruar ta caktojë në punë të përshtatshme gjatë orarit të ditës. Propozojmë që punëdhënësi i cili rregullisht punëson punëtorë në ndërrimin e natës është i obliguar që të parashtrijë këtë informacion tek Inspektorati i Punës sipas kërkesës së tij.

**Ndarja dhe modifikimi i orarit të punës.** Propozojmë që ndarja e orarit të punës gjatë javës të përcaktohet nga punëdhënësi, i cili ia përshtat punën punëtorit, veçanërisht me qëllim që të shmanget puna monotone dhe dinamika e paracaktuar e punës, varësisht llojit të aktivitetit dhe kushteve të sigurisë dhe shëndetit. Propozojmë që java e punës mund të organizohet ndryshe, në rastet kur punëdhënësi e organizon punën me ndërrime, gjatë natës ose kur natyra e punës e kërkon një gjë të tillë. Punëdhënësi, mund ta ndryshojë orarin e punës në këto raste: për organizim të punës, shfrytëzim racional të mjeteve të punës, shfrytëzim racional të orarit të punës dhe për kryerjen e detyrave të caktuara brenda një periudhe të caktuar kohore.

**Kujdestaria në thirrje.** Një koncept krejtësisht i ri në legjislacionin e punës, është duke u zhvilluar në shumicën e vendeve të Bashkimit Evropian. Instituti »Kujdestaria në thirrje«, nuk është pjesë e ndonjë direktive aktuale të BE-së në fushën e punës por është në praktikën e përgjithshme gjyqësore të GJDBE-së (C-397/01 - 403/01 Pfeifer, C-151/02 Jaeger, C-14/04 Dellas, C-467/05 Vorel, C-258/10 Grigor, etj.). Duke marr parasysh se edhe në vendin tonë, ndodh shumë shpesh ky fenomen, si dhe duke marr informata se edhe në legjislacionin e BE-së do të rregullohet kjo çështje, propozojmë që rastet e tilla të rregullohen me Ligjin e ri të Punës dhe në këtë mënyrë të sqarohet se cila pjesë e kujdestarisë [në thirrje] është/nuk është orar i punës, çfarë të drejtash dhe detyrash kanë punëtorët dhe punëdhënësit në situata të tilla dhe çështja e pagës që punëdhënësi i paguan të punësuarit gjatë kujdestarisë [në thirrje]:

Me qëllim të informimit dhe sqarimit më të saktë, propozojmë që orari i punës të konsiderohet edhe kujdestari në thirrje (emri mund të modifikohet) dhe të rregullohet në këtë mënyrë:

- Në raste të arsyeshme dhe në mënyrë që të sigurohet kryerja e detyrave esenciale, punëdhënësi mund të urdhërojë të punësuarin ose punëtori mund të pajtohet që të bëjë kujdestari.
- Koha gjatë të cilës punëtori mbetet në vendin e punës dhe është i përgatitur të kryejë punën por nuk e kryen punën është pjesa joaktive e kujdestarisë [në thirrje] e cila konsiderohet të jetë orar i punës.
- Për çdo orë të pjesës joaktive të kujdestarisë në vendin e punës të punësuarit kanë të drejtë në pagesë, së paku shumën prej pagës bazë për orë.
- Koha gjatë të cilës punëtori mbetet në lokacionin e dakorduar jashtë vendit të punës dhe është i përgatitur të kryejë punën por nuk e kryen atë, është pjesa joaktive e kujdestarisë e cila nuk konsiderohet të jetë orar i punës.
- Për çdo orë të pjesës joaktive të kujdestarisë [në thirrje] jashtë vendit të punës, të punësuarit kanë të drejtë në pagesë, së paku shumën prej dhjetë për qind (10.%) të pagës bazë për orë.
- Koha kur punëtori që është kujdestar [në thirrje] kryen punën është pjesë aktive e detyrës së kujdestarisë, e cila trajtohet si punë jashtë orarit.
- Punëdhënësi mund të urdhërojë jo më shumë se tetë orë kujdestari [në thirrje] në javë dhe jo më shumë se njëqind (100) orë në një vit kalendarik. Kujdestaria [në thirrje] më lart dhe përtej këtyre shumave lejohet vetëm në marrëveshje me të punësuarin.

**Pushimi gjatë orarit të punës.** Propozojmë që punëtori që punon të paktën gjashtë (6) orë pandërprerë në një ndërrim ka të drejtë në pushim prej së paku tridhjetë (30) minutash, i cili nuk mund të shfrytëzohet në fillim apo në mbarim të orarit të punës. Punëtori që punon më gjatë se katër (4) orë dhe më pak se gjashtë (6) orë pandërprerë në një ndërrim, ka të drejtë në pushim ditor në kohëzgjatje prej pesëmbëdhjetë (15) minutash. Punëtori nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeçare që punon së paku katër (4) orë e tridhjetë (30) minuta në një ndërrim, ka të drejtë në pushim ditor në kohëzgjatje prej tridhjetë (30) minutash.



**Periudha e pushimit ditor.** Propozojmë që punëtori ka të drejtën e pushimit në kohëzgjatje prej së paku dymbëdhjetë (12) orë pandërprerë brenda periudhës prej 24 orësh. Punëtori që bën punë stimore ka të drejtë në pushim ndërmjet fundit të një ndërrimi dhe fillimit të ndërrimit tjetër, prej së paku njëmbëdhjetë (11) orë pandërprerë, brenda periudhës prej 24 orësh. Në bazë të marrëveshjes së bërë në mes të punëdhënësit dhe organizatës së të punësuarve ose, në rastet kur nuk ka organizata të tilla, përfaqësuesve të të punësuarve, propozojmë që periudhat e pushimit të cekura më lart, për një të punësuar më të vjetër se 18 vjeç, mund të shkurtohen në tetë (8) orë pandërprerë brenda periudhës prej 24 orësh. Në këtë rast punëdhënësi është i obliguar që të punësuarit t'i jap si kompensim një pushim ekuivalent shtesë brenda periudhës prej shtatëdhjetë e dy (72) orësh.

**Periudha e pushimit javor.** Propozojmë që punëtori ka të drejtë në pushim së paku 24 orë pandërprerë brenda periudhës prej shtatë ditësh të njëpasnjëshme. Punëtori nën moshën 18 vjeç ka të drejtë në pushim së paku 36 orë pandërprerë brenda periudhës prej shtatë ditësh të njëpasnjëshme. Kohëzgjatja minimale e pushimit javor konsiderohet mesatarja në periudhën prej 14 ditësh të njëpasnjëshme.

**Pushimi vjetor.** Propozojmë që punëtori gjatë çdo viti kalendarik ka të drejtë për pushim vjetor të paguar në një kohëzgjatje prej së paku katër (4) javë, pavarësisht a punon me orar të plotë apo të shkurtuar. Punëtori nuk mund t'i mohohet e drejta në shfrytëzimin e pushimit vjetor. Nëse punëtori nuk është në gjendje të shfrytëzojë tërë pushimin e tij vjetor në një vit të caktuar për fajin e punëdhënësit, ose për shkak të rrethanave objektive në anën e të punësuarit, punëdhënësi është i obliguar t'i japë të punësuarit pushimin vjetor që ai të shfrytëzohet jo më vonë se deri në përfundim të vitit kalendarik pasues. Nëse punëdhënësi nuk i ka dhënë të punësuarit pushimin vjetor deri me 30 qershor të vitit kalendarik pasues në mënyrë që punëtori të shfrytëzojë pushimin vjetor deri në fund të atij viti kalendarik, punëtori mund të vendosë vet se kur do të marrë pushimin vjetor. Punëtori duhet të informojë me shkrim punëdhënësin për qëllimet e tij për ta marrë pushimin së paku 30 ditë më herët. Nëse punëtori nuk mund të marrë të gjithë pushimin vjetor për shkak se ka marrë pushimin e lehonisë ose pushimin prindëror deri në fund të vitit kalendarik pasues, punëdhënësi i tij do t'ia japë pushimin e pashfrytëzuar vjetor pas përfundimit të pushimit të lehonisë ose pushimit prindëror. Nëse punëtori nuk mund të shfrytëzojë pushimin e tij vjetor deri në fund të vitit kalendarik pasues dhe arsyeja për këtë është se ai konsiderohet përkohësisht i paafitë për punë si rezultat sëmundjes ose një aksidenti, punëdhënësi i jep pushimin vjetor pas përfundimit të kësaj paafitësie të përkohshme të të punësuarit për punë.

### **Pushimi i lehonisë dhe pushimi prindëror**

Pushimi i lehonisë dhe pushimi prindëror do të jenë dy koncepte të ndryshme sa i përket të drejtës së gruas dhe burrit pushim në rastin e lindjes së fëmijës. Sipas Konventës së ILO nr. 83, për pushimin e lehonisë, është përcaktuar minimumi i kohëzgjatjes së pushimit të lehonisë për gruan me rastin e lindjes së fëmijës prej 14 javësh. E drejta në pushim të lehonisë është përshtatur edhe nga Direktiva e Këshillit 92/85/EEC e datës 19 tetor 1992 mbi aplikimin e masave për të inkurajuar përmirësimet lidhur me sigurinë dhe shëndetin në punë të punëtoreve shtatzëna dhe punëtoreve që kohëve të fundit kanë lindur fëmijë ose i ushqejnë me gji fëmijët. Në përgjithësi, pushimi i lehonisë është e drejtë e nënës që ka për qëllim përgatitjen për lindje dhe përkujdesjen dhe mbrojtjen e fëmijës menjëherë pas lindjes.

Në anën tjetër, pushimi prindëror është subjekt i Direktivës së Këshillit 2010/18/EC të datës 8 mars 2010 për zbatimin e Marrëveshjes së korrigjuar Kornizë për pushimin prindëror (më tej në tekst "DPP"). Pushimi prindëror zakonisht pason menjëherë pas pushimit të lehonisë dhe ka për qëllim përkujdesjen dhe mbrojtjen e mëtejshme të fëmijës. Pushimi prindëror është e drejtë e barabartë e burrit dhe e gruas në realizimin e pushimit jo më pak se katër muaj sepse konsiderohet e rëndësishme që edhe burri merr pushimin në mënyrë që të ngritet barazia gjinore kur fëmiju e sheh edhe baben në shtëpi dhe jo vetëm e ëma si dhe e zbut efektin

negativ e pushimit të nënës e cila humb lidhjen me tregun e punës kur merr pushim të gjatë për kujdesjen e fëmijut. Kjo e drejtë mund të ushtrohet nga të dy prindërit në të njëjtën fushë dhe në përgjithësi, nuk mund të transferohet.

Duke marrë parasysh së pushimi i lehonisë (nënës), babait dhe prindëror, përbëjnë një fushë të vecantë dhe shumë të ndjeshme në aspektin e politikave nacionale të cilat ndërlidhen me shumë sfera të ndryshme, ne propozojmë që kjo materië të rregullohet me një ligj të vecantë, krahas Ligjit të ri të Punës. Përmes kësaj politike, ne propozojmë të ri-përcaktohet konceptet aktuale të pushimit që u jepet prindërve me rastin e lindjes së fëmijës dhe përkujdesjes për fëmijën. Koncepti i ri do të përkufizojë ndarazi pushimin e lehonisë dhe pushimin prindëror, ashtu që të plotësojë kriteret e legjislacionit të BE-së dhe nevojat dhe praktikën në Kosovë. Pushimi i lehonisë propozohet të jetë 9 muaj me pagesë ndërsa 3 muaj pa pagesë. Ne propozojmë që gruaja e punësuar ka të drejtë në pushim të lehonisë menjëherë pas lindjes së fëmijës, prej 3 muajsh me pagesë prej 70% të pagës bazë. Ky pushim propozojmë që të paguhet nga punëdhënësi. Qeveria e Kosovës, do ta marrë përgjegjësinë e pageses së kompensimit të pushimit të lehonisë për 6 muaj të tjerë në vijim me 50% të pagës mesatare, ndërsa 3 muajtë e fundit të pushimit të lehonisë janë pa pagesë. Gjithashtu do të rregullohet periudha e marrjes pushimit të lehonisë, fleksibiliteti për marrjen e pushim të lehonisë edhe para lindjes. Do të përcaktohen dhe rregullohet forma e përfimit të pushimeve për kujdestarë ligjor si psh. Prindërit adoptues etj, ose kujdestaret tjerë ligjor.

Pushimi prindëror, propozojmë të merret pas përfundimit të pushimit të lehonisë si nëna ashtu dhe babai i fëmijës, secili në kohëzgjatje prej 4 muajsh deri sa fëmija të mbushë moshën 2 vjet.

Me politikën e re, ne propozojmë se gratë apo burrat të cilët e shfrytëzojnë pushimin qoftë prindëror apo të lehonisë, punëdhënësi të vazhdojë t'i paguajë kontributet sociale gjatë gjithë kohës (kontributet pensionale dhe shëndetësore). Ne propozojmë që me akt nënligjor të nxjerrë nga Qeveria, të përshkruhen më detajisht të gjitha çështjet dhe procedurat e aplikimit.

Në kuadër të këtij ligji, ne propozojmë të rregullojmë që gratë të cilat lindin fëmijë që nuk janë të punësuar, të kompenzohen nga Qeveria për 6 muaj, me një vlerë të caktuar pagës minimale.

**Kthimi nga pushimi i lehonisë.** Ne propozojmë që kur një grua e punësuar kthehet në punë pas përfundimit të pushimit të lehonisë, punëdhënësi detyrohet t'i caktojë asaj punën dhe vendin e saj fillestar të punës. Kur caktimi në punën dhe vendin fillestar të punës nuk është i mundur, punëdhënësi detyrohet ta caktojë atë në një punë tjetër që i përgjigjet kontratës së saj të punës. Pas përfundimit të pushimit të lehonisë, ajo duhet të ketë të gjitha të drejtat që ajo kishte përfutuar ose që i takonin asaj në kohën e fillimit të pushimit të lehonisë të mbajtura në fushën fillestare dhe do të ketë të drejtën e përfitimit nga përmirësimi i kushteve të punës për të cilat ajo do të kishte të drejtë nëse nuk do ta kishte marrë pushimin e lehonisë.

Pushimi atëror, si masë afirmative, propozojmë që t'i jepet babet të fëmijës më rastin e lindjes së fëmijës. Ky pushim propozojmë që t'i jepet në kohëzgjatje prej 10 ditësh me kompensim të pagës së plotë që paguhet nga punëdhënësi. Me politikën e re për herë të parë propozojmë të rregullojmë edhe pushimin e lehonisë dhe prindëror, më rastin kur gruaja lind binjakë, trinjak dhe më shumë fëmijë.

**Paga, kompensimi i pagës dhe të ardhurat e tjera.** Një nënkapitull i veçantë do të jetë po ashtu edhe trajtimi i pagave dhe kompensimeve. Përveç rregullimit aktual, ne propozojmë, që pagat në Kosovë të paguhen vetëm përmes xhirollogarive bankare dhe në asnjë formë tjetër. Përveç kësaj, ne propozojmë që të zgjerohet më shumë konceptin e pagesës së barabartë në mes të burrave dhe grave. Ky koncept është i përafuar me direktivën përkatëse të BE-së. Sipas këtij koncepti ne propozojmë që punëdhënësit në të gjithë sektorët të jenë të detyruar të sigurojnë që kushtet e pagesës nuk përfshijnë ndonjë formë të diskriminimit dhe që femrat dhe meshkujt marrin pagesë të barabarta për punën e njëjtë dhe për punë me vlerë të njëjtë.

Puna e njëjtë ose puna me vlerë të njëjtë konsiderohet puna që ka kompleksitet të njëjtë apo të krahasueshëm. Përgjegjësi të gjendet një fjale e re, e cila kryhet në kushte të njëjta ose të krahasueshme të

punës dhe që ka efikasitet të njëjtë apo të krahasueshëm të punës dhe sjell rezultate të njëjta apo të krahasueshme të punës.

**Paga shtesë.** Krahas rregullimit aktual, ne propozojmë që të sqarojmë më mirë pagesën shtesë në rastet kur i punësuar punon ditën e shtunë, përkatësisht të dielën, si punë që konsiderohen në ndërrime dhe që është brenda orëve të rregullta të punës. Për këto punë, ne propozojmë që punëdhënësi të jetë i detyruar të mbajë evidencë për secilën veç e veç.

**Paga Minimale.** Ne propozojmë që krahas kriterëve të përcaktuara në ligjin e punës, të sqarojmë më shumë zberthimin e këtyre kriterëve përmes një akti nënligjor të nxjerrë nga Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale. Përndryshe paga minimale si koncept, nuk është i rregulluar me legjislacion të BE-së. Standardet për kriteret e pagës minimale, janë të rregulluara me Konventat e ILO-së. Ne propozojmë që paga minimale të përcaktohet në bazë të orëve të plota të punës, për periudhën një (1) vjeçare duke përfshirë tatimet dhe kontributet.

**Mungesa nga puna.** Ne propozojmë që me ligjin e ri, përveç disa masave aktuale të cilat janë të rregulluara me Ligjin e Punës në fuqi, të përfshijmë dhe disa masa tjera që mund të konsiderohet si mungesë nga puna si për shembull zbritje të rrogës, orar shtesë për të kompensuar mungesën nga puna, monitorimi elektronik i vijueshmërisë në punë etj. Këto masa do të jenë në përputhje me praktikën e mira.

## **MBROJTJA E GRUPEVE TË VEÇANTA**

Legjislacioni i BE-së, ka rregulluar mjaftë mirë mbrojtjen ligjore të grave gjidhënëse, shtatzënave, të rinjve dhe personave me nevojave të veçanta.

**Mbrojtja e të punësuarve gjatë shtatzënisë dhe e drejta prindërore.** Ne propozojmë që gratë e punësuar do të kenë të drejtë në mbrojtje të veçantë gjatë marrëdhënies së punës për shkak të shtatzënisë ose të drejtës prindërore. Punëdhënësi duhet t'i mundësojë të punësuarit bashkërendimin më të lehtë të përgjegjësive familjare dhe punësimit. Gjatë marrëdhënies së punës, punëdhënësi nuk duhet të kërkojë ndonjë informatë rreth shtatzënisë së femrës së punësuar dhe/ose planifikimit familjar. Ne propozojmë që gratë e punësuar gjatë shtatzënisë dhe gjatë gjithë kohës që ajo është duke praktikuar gjidhënien, mund të mos e kryejë punën e cila mund të paraqesë rrezik për të dhe për shëndetin e fëmijës për shkak të ekspozimit ndaj faktorëve të rrezikut ose kushteve të punës që do të përcaktohen në aktin nënligjor. Propozohen kufizimet e caktuara të orarit të punës, punës së natës dhe punës jashtë orarit. Punëdhënësit gjithashtu do të urdhërohen që punëtorët shtatzëna të zhvendosen në një vend tjetër të punës, nëse puna në vendin e tyre të punës do ta rrezikonte shëndetin e tyre ose shëndetin e fëmijës. Punët dhe substancat, me të cilat shtatzënat dhe gjidhënëset nuk guxojnë të punojnë do të rregullohen në kuptim të direktivës përkatësisht një akt nënligjor të nxjerrë nga MPMS-ja. Gruaja shtatzënë ka të drejtë pushimi, pa humbje të pagës, me qëllim të vijimit të ekzaminimeve antenatale nëse ekzaminimet e tilla do të bëhen gjatë orarit të punës. Lidhur me përshtatshmërinë e orarit të punës për gratë gjidhënëse, ne propozojmë që punëdhënësi t'iu krijojë një orar fleksibil të punës ose duke iu lejuar një shkurtim të orarit të punës gjatë kohës së gjidhënies derisa fëmija t'i mbushë 18 muaj.

**Ndalimi i shkëputjes së kontratës.** Ne propozojmë që punëdhënësi, nuk mund t'ia ndërpresë kontratën e punë të punësuarës për shkak të shtatzënisë dhe as t'ia ofrojë për nënshkrim një kontratë të ndryshuar. Në rastet kur gruas së punësuar i skadon kontrata e punës gjatë kohës së pushimit të lehonisë, punëdhënësi dhe Qeveria janë të detyruar t'ia kompensojnë pushimin e lehonisë dhe prindëror, për aq kohë sa njihet kjo e drejtë sipas ligjit.

**Mbrojtja gjatë shtatzënisë dhe e drejta prindërore në lidhje me punën gjatë natës dhe punën më të gjatë se orari i plotë.** Ne propozojmë që punëtori i cili kujdeset për një fëmijë nën moshën tri vjeçare mund

të urdhërohet të punojë gjatë natës ose me orar më të gjatë se orari i plotë vetëm me miratimin e tij paraprak në formë të shkruar. Gruaja e punësuar mund të mos punojë gjatë natës ose me orar më të gjatë se orari i plotë gjatë shtatzënisë, edhe për një vit pasi ka lindur fëmijën ose gjatë tërë kohës që ushqen fëmijën me gji nëse vlerësimi i rrezikut për një punë të tillë tregon rrezik për shëndetin e saj ose të fëmijës. Njëri nga prindërit e punësuar që kujdeset për fëmijën nën moshën shtatë vjeç ose fëmijën që është shumë i sëmurë ose fëmijën që ka nevojë për kujdes të veçantë në përputhje me ligjet në fuqi dhe i cili jeton vetëm me fëmijën mund të kërkohet të punojë gjatë natës apo me orar më të gjatë se orari i plotë vetëm me miratimin e tij paraprak në formë të shkruar.

**Mbrojtja e të punësuarve të rinjë.** Kjo pjesë do të jetë po ashtu një nënkapitull i veçantë që do të rregullojë mbrojtjen e të rinjve në punë. Ne propozojmë që të punësuarit nën moshën 18 vjeçare do të gëzojnë mbrojtje të veçantë në marrëdhënien e tyre të punës. Punëtori nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç nuk mund të punojë në punët të cilat për nga natyra apo rrethanat nën të cilat kryhen, mund të dëmtojnë shëndetin, sigurinë apo moralin e tij. Punëtori nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç nuk duhet të urdhërohet të kryejë punët, si: punë nëntokësore ose nën-ujë, punë që objektivist janë përtej kapacitetit të tij ose saj fizik ose psikologjik, punë ku përfshihet ekspozimi i dëmshëm ndaj agentëve toksik ose kancerogjen ose mund të shkaktojnë dëmtim të trashëgueshëm gjenetik ose të dëmtojnë fëmijën e palindur ose që në një mënyrë tjetër kronikisht ndikojnë në shëndetin e njeriut, punë që përfshinë ekspozimin e dëmshëm ndaj rrezatimit, punë që përfshijnë rrezikun e aksidenteve të cilat një person i ri mund të mos jetë në gjendje t'i njohë ose t'i shmangë për shkak të vëmendjes së tij të pamjaftueshme ndaj sigurisë ose për shkak të mungesës së përvojës ose trajnimit ose punë e cila përfshinë rrezikun ndaj shëndetit për shkak të të ftohtit të madh ose nxehtësisë, zhurmës ose vibrimeve, që do të specifikohen në detaje të tjera në një rregullore për zbatim.

Ne propozojmë që punëtori nën moshën 18 vjeçare gjithashtu nuk duhet të detyrohet të kryejë punë ku përfshihet ekspozimi ndaj faktorëve të rrezikut dhe procedurat ose puna që do të paraqiten në detaje tjera në një akt nënligjor, nëse vlerësimi i rrezikut tregon se puna e tillë përfshinë rrezikun ndaj sigurisë, shëndetit ose zhvillimit të të punësuarit.

Ne propozojmë që koha e punës së një punëtori nën moshën 18 vjeç nuk duhet të kalojë 30 orë në javë ndërsa nëse punon së paku katër orë e gjysmë në ditë, ka të drejtë të pushojë së paku 30 minuta gjatë kohës së punës, ka të drejtë për një periudhë pushimi prej dy ditësh pune prej së paku 12 orësh të njëpasnjëshme, të drejtën e pushimit javor prej së paku 48 orëve të njëpasnjëshme. Ne propozojmë që punëtori nën moshën 18 vjeç nuk lejohet të punojë natën nga ora 22.00 deri në orën 06.00. Përfshijmë kësaj, ai apo ajo mund të kryejë punën natën në fushën e kulturës dhe artit, sportit apo reklamimit si dhe natën në rast të forcës madhore kur puna e tillë zgjat për një periudhë të caktuar kohore dhe duhet të kryhet menjëherë dhe nëse nuk ka të punësuar të rritur të mjaftueshëm për të kryer punën. Për këto lloje të punës, ne propozojmë që ai apo ajo nuk do të lejohet të punojë nga ora 24.00 deri në 04.00. Në rast se një i punësuar nën moshën 18 vjeç punon natën, punëdhënësi duhet të sigurojë mbikëqyrje të përshtatshme nga një punëtor i rritur. Në rast se një i punësuar nën moshën 18 vjeç punon natën, punëdhënësi duhet të sigurojë që punëtori të përdorë të drejtën për pushim (koha e punës, pushimet dhe periudhat e pushimit) gjatë tri javëve të ardhshme. Sa i përket pushimeve, ne propozojmë që punëtori nën moshën 18 vjeç ka të drejtën e pushimit vjetor të zgjatur për 2 ditë pune.

**Puna e fëmijëve nën moshën 15 vjeçare dhe adoleshentëve.** Ne propozojmë që fëmijët nën moshën 15 vjeç e kanë të ndaluar të punojnë. Një fëmijë nën moshën 15 vjeç mundet, në rrethana të jashtëzakonshme, të punojë me pagesë në xhirime filmash, në përgatitjen dhe kryerjen e veprave artistike, skena dhe vepra të tjera në fushën e aktiviteteve kulturore, artistike, sportive dhe reklamuese. Një fëmijë që ka mbushur moshën 13 vjeç mund të kryejë edhe punë të lehta në aktivitete të tjera, por jo më gjatë se 30 ditë në një vit kalendarik gjatë pushimeve shkollore dhe në një mënyrë, në masën dhe kushtin që puna që duhet të kryhet nuk përbën rrezik për sigurinë, shëndetin, moralin, arsimin ose zhvillimin e fëmijës. Llojet e punës së lehtë do të përcaktohen në një rregullore zbatuese. Një fëmijë mund të kryejë punën e përmendur pas marrjes së

lejes nga inspektori i punës, i lëshuar në bazë të një kërkesë të paraqitur nga përfaqësuesi ligjor i fëmijës. Procedura dhe kushtet për lëshimin e lejes nga inspektori i punës përcaktohen më hollësisht në një akt nënligjor. Akti nënligjor i përmendur lëshohet nga Ministri i MPMS-së. Adoleshentët që kanë moshën 14 vjeç mund të kryejnë edukim praktik me punëdhënësin në kuadër të programeve arsimore. Pavarësisht nga këto, koha e punës së fëmijëve nën moshën 15 vjeç që kryejnë punë të lehta gjatë pushimeve shkollore nuk mund të kalojë 30 orë në javë. Puna e fëmijëve gjatë një viti shkollor nuk duhet të kalojë 2 orë në ditë ose 12 orë në javë përtej kohës së përcaktuar për mësimet e shkollës.

Në çdo rast, fëmijët do të ndaloher të punojnë natën ndërmjet orës 20.00 dhe 06.00. Gjatë secilës periudhë 24 orëshe, fëmijëve u jepet një periudhë pushimi ditore prej së paku 14 orëve të njëpasnjëshme.

**Nevojat e veçanta të prindërve.** Ne propozojmë që nëse punëtori që vazhdimisht përkujdeset për një fëmijë më të ri se dymbëdhjetë (12) vjeç dhe që punon me orar të plotë kërkon të transferohet në një punë me orar jo të plotë ose kërkon ndryshim tjetër të orarit të punës, punëdhënësi është i obliguar të plotësojë kërkesën e tij nëse nuk u pamundësohet për shkaqe objektive. Punëtori që vazhdimisht përkujdeset për një fëmijë më të ri se dymbëdhjetë (12) vjeç do të punojë jashtë orarit dhe do bëjë kujdestari vetëm me pajtimin e tij.

**Mbrojtja e personave me aftësi të kufizuara.** Ne propozojmë që punëdhënësi duhet të sigurojë mbrojtjen e punëtorëve me aftësi të kufizuara dhe personave me aftësi të kufizuara që nuk kanë statusin e punëtorit me aftësi të kufizuara në punësim, trajnime ose ri-trajnime në pajtim me legjislacionin në fuqi. Punëdhënësi duhet të sigurojë që punëtori për të cilin është identifikuar aftësia e mbetur e punës të kryejë punë të tjera që korrespondojnë me aftësinë e tij të mbetur të punës, të kryejë punë me kohë të pjesshme në lidhje me aftësinë e tij të mbetur të punës, të marrë rehabilitim profesional dhe të marrë kompensim të pagës në përputhje me legjislacionin në fuqi.

**Mosha e pensionit.** Propozojmë që mosha e pensionit të jetë 65 vjeç. Në raste të caktuara, propozojmë që punëtori, mund të vazhdojë marrëdhënien e punës me të njëjtin punëdhënësi deri në një afat të caktuar sipas marrëveshjes së tyre. Personat e pensionuar, mund të jenë pjesë e tregut të punës edhe pas moshës së pensionit deri sa të jenë të aftë për punë dhe sipas marrëveshjes së punëdhënësit. Kontrata e punës pas moshës së pensionit, do të jetë marrëdhënie jo e rregullt e punës që nënkupton se personi i pensionuar, mund të punojë dhe paguhet nga punëdhënësi sipas marrëveshjes së lirë të tyre apo të vetëpunësohet por që nuk ka të drejtë të paguajë kontributin pensional në shtyllën e dytë të sistemit aktual pensional. Pensioni kontributiv për të cilën ka kontribuar i punësuar, pas arritjes së moshës 65 vjeçare dhe pavarësisht se a është i punësuar apo jo, nuk mund t'i ndalet.

#### IV. DIALOGU SOCIAL

**Dialogu Social.** Në këtë kapitull do të rregullohen në përgjithësi çështjet e dialogut social. Grevat dhe organizimi sindikal do të vazhdojnë të rregullohen me ligjet në fuqi. Krahas asaj që është e rregulluar, ne propozojmë që të rregullojmë dhe sqarojmë më mirë dispozitat për lidhjen e marrëveshjeve kolektive, lëndën, formën dhe llojet e saj, kushtet dhe kriteret, procedurat e negociimit, palët e përfshira, zbatimin, vlefshmëria dhe ndërprerja. Dialogu trepalësh, do të vazhdojë po ashtu të rregullohet me ligj të veçantë. Edhe pse pothuajse asnjë shtet në Evropë, nuk e ka të rregulluar dialogun trepalësh me ligj të veçantë, Kosova ka vazhduar të praktikojë rregullimin e sektorëve me ligje të veçanta.

Një fushë e re e pa trajtuar gjerë më tani në legjislacionin nga marrëdhënia e punës, është **Informimi dhe Këshillimi me Punëtorët**. Në legjislacionin aktual kosovar nuk është e rregulluar kjo fushë dhe për këtë do duhej që në ligjin e ri të definohen disa obligime të punëdhënësit dhe të obligohen punëdhënësit që lidhur

me disa çështje konkrete, siç është zbatimi i rregulloreve të brendshme, ndryshimet, largimet kolektive nga puna, e të ngjashme t'i informojnë punëtorët dhe përfaqësuesit e tyre. Përndryshe, kjo fushë është e rregulluar me direktivën përkatëse të BE-së e cila direktivë propozohet të transpozohet në Ligjin e ri të Punës. Ne propozojmë gjithashtu që të rregullojmë edhe themelimin e Këshillave/Këshillit të Punëtorëve, tek punëdhënësit të cilat kanë të punësuar më shumë 20 punëtorë në ndërmarrjet e tyre. Këshilli i punëtorëve, do të ketë rol pikërisht, në informimin dhe konsultimin me punëdhënësit për aspektet sociale dhe ekonomike që mund të ndodhin në ndërmarrjet e tyre.

**Mbrojtja e të drejtave të punësuarve në rast të transferimit të ndërmarrjeve ose bizneseve.** Në këtë kapitull do të rregullohet në mënyrë të detajuar, mbrojtja e të punësuarve në rast të transferimit të punëdhënësve. Kjo fushë, është e rregulluar me direktivën përkatëse të BE-së. Ne propozojmë që rastet të transferimit të ndërmarrjeve, bizneseve ose pjesëve të ndërmarrjeve ose bizneseve, që ruajnë integritetin e tyre ekonomik, si rezultat i ndryshimit statusor ose ligjor, të gjitha kontratat e punësimit të punëtorëve të punësuar në ndërmarrje ose pjesën e ndërmarrjes që është duke u transferuar, ose të atyre që janë të lidhur me biznesin ose pjesën e biznesit që është duke u transferuar, apo që transferohen te punëdhënësi i ri. Detyrimi që rrjedh nga ky proces, do të aplikohet për ndërmarrjet publike dhe private të angazhuara në veprimtari ekonomike fitimprurëse ose jo fitimprurëse. Riorganizimi administrativ i autoriteteve administrative publike ose transferi i funksioneve administrative në mes të autoriteteve administrative publike nuk do të konsiderohet transferim.

**Të drejtat e punëtorëve në rast të falimentimit.** Një nënkapitull i veçantë do të jetë mbrojtja e punëtorëve në rastet e falimentimit të punëdhënësve. Edhe ky nënkapitull, është i rregulluar me direktivën përkatëse të BE-së në mënyrë të detajuar. Lidhur me këtë ne propozojmë se në rastet se janë iniciuar procedura të falimentimit për punëdhënësin, sipas legjislacionit në fuqi që rregullojnë procedurat e falimentimit, punëtorët kanë këto të drejta:

1. deri në tre paga mujore të papaguara ose kompensim i pagave mujore kur ato duhet t'i ishin paguar punëtorit nga punëdhënësi brenda gjashtë muajve të kaluar për kohën para fillimit të procedurës së falimentimit ose ndërprerjes së punësimit, nëse një ndërprerje e tillë ka ndodhur në çdo kohë gjatë periudhës prej gjashtë muajsh para fillimit të procedurës së falimentimit,
2. deri në tre muaj të papaguar për përfitime të sëmundjes kur punëdhënësi ishte i detyruar t'i paguajë këto sipas rregullores së sigurimeve shëndetësore nga fondet e tij, brenda gjashtë muajve para fillimit të procedurës së falimentimit ose ndërprerjes së punës, nëse ndërprerja e tillë ka ndodhur brenda periudhës prej gjashtë muajsh para fillimit të procedurës së falimentimit,
3. kompensimin e pagës për pushimin vjetor të pashfrytëzuar për të cilin ka pasur të drejtë punëtori në vitin kalendarik kur kontrata e punës së tij/saj është ndërprerë dhe kur është shpallur falimentimi,
4. pagesa për ndërprerjen e marrëdhënies së punës siç përcaktohet me ligj,
5. kompensimi për dëmet ndaj një lëndimi në punë ose sëmundje profesionale, i dhënë me një vendim përfundimtar).

Kur paguhen pagat dhe kompensimet e pagave, këto do të përfshijnë edhe llogaritjen dhe pagesën e kontributeve të detyrueshme të sigurimeve. Këto të drejta kanë edhe disa kufizime të cilat kufizime ndërlihet me pagën minimale në Kosovë.

Për sigurimin e të drejtave të punëtorëve ne propozojmë që me ligjin e ri të punës të themelohet një organ/ Agjencia për sigurimin e kërkesave të punëtorëve në rast se falimentimi i punëdhënësit është vendosur. Kjo Agjencia propozojmë të jetë institucion publik, subjekt i rregullave që qeverisin institucionet, përveç nëse përcaktohet ndryshe në këtë ligj. Themeluesi i Agjencisë është Republika e Kosovës dhe të drejtat dhe

obligimet themeluese ushtrohen nga Qeveria e Republikës së Kosovës. Të drejtat e përcaktuara mund të realizohen nga një punëtor i cili ishte i punësuar nga punëdhënësi në kohën kur janë iniciuar procedurat e falimentimit, si dhe nga një punëtor i cili ishte punësuar nga punëdhënësi në periudhën për të cilën kërkesat duhet të paguhen. Të drejtat e parapara, nuk aplikohen për anëtarët e menaxhmentit të kompanisë, anëtarët e bordit drejtues dhe menaxheri ekzekutiv, pavarësisht nga koha dhe kohëzgjatja e pozitës së marrë.

**Largimet kolektive të punëtorëve.** Kjo fushë në legjislacionin vendor është e rregulluar pjesërisht në kontekst të legjislacionit të BE-se. Në legjislacionin e BE-së, kjo fushë është rregulluar përmes Direktivës së Këshillit 98/59/EC e datës 20 korrik 1998 mbi përafrimin e legjislacionit të shteteve anëtare në lidhje me reduktimet kolektive. Direktiva rregullon në mënyre precize për cilin rast është fjala për “largimin kolektiv të punëtorëve”. Me ligjin e ri, do të definohet nocioni “Largim Kolektiv nga Puna”, do të saktësohet procesi i konsultimeve me Këshillin e Punëtorëve dhe përfaqësuesve të sindikatave, ndërsa numri që do të konsiderohet si largim kolektiv nga puna propozohet që së paku 10 punëtorë në ndërmarrjet që zakonisht punësojnë më shumë se 20 dhe më pak se 100 punëtorë; së paku 10 për qind e numrit të punëtorëve në ndërmarrje që zakonisht punësojnë midis 100 dhe më pak se 300 punëtorë, së paku 30 në ndërmarrjet që zakonisht punësojnë 300 punëtorë ose më shumë. Punëdhënësi në konsultim më këshillin e punëtorëve apo përfaqësuesin e sindikatës, është i detyruar të hartojë një program shkarkimi për punëtorët e tepërt.

## V. DISPOZTAT E VEÇANTA

Edhe ky kapitull, do të ndahet me disa nënkapituj pasi që fusha që trajtohet është voluminoze dhe e re në disa aspekte.

**Dërgimi i punëtorëve nga ana e punëdhënësit për punë në ndonjë shtet tjetër.** Një fushë e re e trajtuar, do të jetë pjesë e politikës së propozuar. Kjo fushë, buron nga legjislacioni i BE-së si pjesë e lëvizjes së lirë të punëtorëve brenda Bashkimit Evropian dhe është e rregulluar me Direktivën 2014/67/BE të Parlamentit Evropian dhe e Këshillit të datës 15 maj 2014 për zbatimin e Direktivës 96/71/KE në lidhje me dërgimin e punëtorëve në kuadër të ofrimit të shërbimeve dhe ndryshimit të Rregullores (BE) nr. 1024/2012 për bashkëpunimin administrativ nëpërmjet Sistemit Informativ të Tregut të Brendshëm (Rregullorja IMI) (Tekst, kuptimi i të cilit lidhet me ZEE-në). Direktiva 97/71 e BE-se tashmë është transpozuar në Ligjin për të Huajt të cilin ligj e kemi trajtuar në pjesën e »Ligjet dhe aktet nënligjore« të këtij Konceptdokumenti. Kjo fushë po ashtu është subjekt trajtimi i negociatave ndërkombëtare në mes të institucioneve të Kosovës dhe shteteve të cilat kanë për qëllim lidhjen e Marrëveshjeve Bilaterale për Sigurime Sociale. Në bazë të këtyre marrëveshjeve, shtetet mund të vendosin afate tjera kohore për dërgimin (sistemimin apo dërgimin) e punëtorëve nga ana e punëdhënësit për punë në shtetin tjetër.

Përndryshe, dërgimi (sistemimi) i punëtorëve si nocion dhe koncept, kanë kuptimin e garantimit të të drejtave minimale të punëtorëve, të cilët janë dërguar nga ana e punëdhënësit për punë në ndonjë shtet tjetër dhe anasjelltas. Në ato raste punëtorëve iu duhen ofruar së paku kushtet e barabarta që i kanë punëtorët e vendit ku janë dërguar punëtorët e huaj (orari i punës, pushimi, paga minimale, siguria dhe mbrojtja në punë, barazia). Për të pasur mbikëqyrje nga ana e shtetit pranues ku janë duke punuar punëtorët e dërguar nga punëdhënësi u huaj, ne propozojmë të rregullojmë aspektet e mbikëqyrjes-Inspektimit së të drejtave dhe detyrimeve nga marrëdhënia e punës të këtyre punëtorëve të vendosur në territorin e Republikës së Kosovës.

Duke marrë parasysh fushën e trajtuar më lartë, ne propozojmë që të rregullojmë këtë fushë si në vijim:

Kur vlerësohet nëse një punëtor i dërguar punon për një periudhë kohe të kufizuar në Republikën e Kosovës, inspektori mund të vlerësojë (inspektojë), nëse: data e fillimit të punës dhe kohëzgjatja e dërgimit

në Republikën e Kosovës tregon se punëtori punon me kohë të kufizuar; data e fillimit të marrëdhënies së punës me punëdhënësin, vendi i punës së punëtorit, që do të thotë vendin në të cilin punëtori punon rregullisht; punëtori punon për kohë të caktuar apo të pacaktuar, pas skadimit të periudhës së dërguar; punëtori kthehet ose pritët të kthehet në punë në shtetin ku ai ose ajo punon rregullisht, natyrën e veprimtarisë ose shërbimit për të cilën ai është dërguar në Republikën e Kosovës, bartjen e shpenzimeve të udhëtimit, ushqimit dhe akomodimit të punëtorit gjatë periudhës së dërguar; i merr përsipër punëdhënësi të gjitha këto, në cilën mënyrë e kryen këtë, metodën e llogaritjes dhe rimbursimin e këtyre shpenzimeve, a e ka punëtori certifikatën A1 (në tekstin e mëtejme: certifikata A1), ose në rastet kur nuk e ka certifikatën A1, certifikatën nga autoriteti kompetent se certifikata A1 është kërkuar nga punëdhënësi në shtetin e themelimit të punëdhënësit; punëtori dërgohet si zëvendësim për një punëtor tjetër të ricaktuar dhe për çfarë arsye, të gjitha periudhat e mëparshme gjatë të cilave dërgimi është mbuluar nga i njëjti punëtor apo ndonjë punëtor tjetër i ricaktuar.

Në aspektin e bashkëpunimit ndërkombëtar, do të rregullohet **Ndihma e ndërsjellë ndërkufitare dhe bashkëpunimi administrativ**. Në fushën e dërgimit të punëtorëve, në kuadër të ofrimit të ndërsjellë të shërbimeve dhe mbrojtjes së të drejtave të punëtorëve të dërguar, autoriteti kompetent, në këtë rast do të jetë Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale (Ministria), brenda limitit të kompetencave të tyre, do të ofrojë ndihmë të ndërsjellë dhe bashkëpunim të nevojshëm administrativ me autoritetet kompetente të shtetit tjetër anëtar, pa vonesa të panevojshme dhe pa kompensim. Ndihma e ndërsjellë dhe bashkëpunimi administrativ do të kryhet përmes Sistemit Informativ të Tregut të Brendshëm (IMI) (i themeluar me Rregulloren (BE) nr. 1024/2012 për bashkëpunim administrativ përmes Sistemit Informativ të Tregut të Brendshëm ("Rregullorja IMI") dhe kur është e nevojshme, përmes marrëveshjeve bilaterale dhe në përputhje me ligjin që rregullon mbrojtjen e të dhënave.). Ndihma e ndërsjellë dhe bashkëpunimi administrativ do të përfshijë dërgimin dhe pranimin e kërkesave të arsyetuara për ndihmë dhe informacion, kryerjen e kontrolleve dhe inspektimeve, hetimet e mospërputhjeve të mundshme ose abuzimit me rregullat në fuqi, këmbimin e të dhënave për legjislacionin në fuqi, dërgimin dhe ofrimin e dokumenteve dhe bashkëpunimin për zbatimin ndërkufitar të ndëshkimeve financiare administrative ose gjobave. Nëse kërkohet nga autoriteti kompetent i shtetit tjetër, Ministria, do të ofrojë informacione për legjislacionin e punës në fuqi që punëdhënësit e huaj janë të obliguar ta respektojnë kur ricaktojnë punëtorët në Republikën e Kosovës, organi përgjegjës për koordinimin e sistemeve të sigurimeve shoqërore duhet të sigurojë informata relevante për punëdhënësit dhe punëtorët brenda fushëveprimit të punës së tij, autoriteti tatimor duhet të sigurojë të dhëna për përmbushjen e detyrimeve tatimore të punëdhënësit dhe organi i administratës qendrore shtetërore përgjegjës për inspektimin e punës dhe sigurinë në punë do të mundësojë kontrollet dhe hetimet, duke përfshirë ofrimin e informacioneve nga punëdhënësi i huaj. Në situatat e referuara, autoriteti kompetent, në secilin rast të dërgimit, mund të kërkojë nga autoritetet kompetente të shtetit ku punëdhënësi është themeluar, informacionet e nevojshme për ligjshmërinë e themelimit dhe biznesit të punëdhënësit, informacione për pajtueshmërinë me ligjet e aplikueshme dhe detyrimet e punëdhënësit që dalin nga dërgimi i punëtorëve, ose nëse kërkohet, ofron informacione të tilla.

**Shërbimet Publike të Punësimit dhe agjencitë e përkohshme të punësimit**, do të trajtohen si pjesën e këtij kapitulli. Shërbimet Publike të Punësimit, do të vazhdojnë të trajtohen me ligje të veçanta. Në anën tjetër, punësimi përmes agjencive private të punësimit, përkatësisht marrëdhënia e punës, në mes të punëdhënësit kryesor, ndërmjetësuesit apo agjencisë private të punësimit dhe të punësuarit nga ai, do të trajtohen sipas ligjit të ri të punës. Sikurse punësimi i të huajve, përkatësisht dërgimi i punëtorëve nga punëdhënësit e huaj për të punuar përkohësisht në territorin e Republikës së Kosovës, edhe kjo fushë, është e rregulluar me Direktivën 2008/106/KE të Parlamentit Evropian dhe Këshillit datë 19 nëntor 2008 **për punësimin përmes agjencive të punësimit të përkohshëm. Sipas kësaj Direktive**, Agjencia e Punësimit të Përkohshëm është person fizik ose juridik i cili lidhë kontratë të punës me punëtorë të përkohshëm të agjencisë që ata të punojnë përkohësisht në ndërmarrjet pritëse nën drejtimin dhe mbikëqyrjen e saj.



Nga ana legjislacionit vendor, kjo fushë konsiderohet si e re dhe e parregulluar deri më tani. Për këtë qëllim, ne propozojmë që fillimisht të përkufizohet termi/nocioni »punëtori i përkohshëm i agjencisë«, që nënkupton punëtorin e punësuar nga Agjencia e Punësimit të Përkohshëm për të punuar përkohësisht në ndërmarrjen pritëse nën mbikëqyrjen dhe drejtimin e saj. Ndërmarrja pritëse është personi fizik ose juridik që punëson përkohësisht punëtorin e përkohshëm të agjencisë. Punësimi i përkohshëm nënkupton periudhën gjatë së cilës punëtori i përkohshëm i agjencisë është i vendosur në ndërmarrjen pritëse.

### **Mbikëqyrja - Inspektimi**

Mbikëqyrjen e politikës së propozuar, do ta ketë nën përgjegjësi që ta bëjë Inspektorati i Punës. Inspektorati i Punës, do të jetë organi i pavarur i MPMS-së i cili ka mandatin e vetëm të mbikëqyrë dispozitat ligjore nga marrëdhënia e punës në përgjithësi. Kompetencat dhe procedurat e inspektimit, rregullohen me Ligjin për Inspektoratin e Punës. Përndryshe, kjo fushë, është trajtuar tashmë dhe është e njohur në legjislacionin kosovar. Risi në kuadër të ligjit të ri të punës, do të jetë përcaktimi i gjobave me ligj. Përcaktimi i gjobave, do të bëhet në përputhje me dispozitat e ligjit në fuqi për kundërvajtje, ligj i cili ka përcaktuar maksimumin dhe minimumin e shqiptimit të gjobave (me para) nga ana organit/institucioneve. Të gjitha gjobat, shqiptohen përmes një procedure të realizuar nga inspektori i punës sipas Ligjit për Inspektoratin e Punës ndërsa gjobat do të paguhet përmes xhironlogarisë bankare.

Në vendimin për shqiptimin e gjobës, përcaktohet afati i pagimit të gjobës, i cili nuk mund të jetë më i shkurtër se pesëmbëdhjetë (15) ditë, dhe më i gjatë se tridhjetë (30) ditë nga data e formës së prerë të vendimit, ndërsa në rastet e arsyeshme, varësisht nga lartësia e dënimit me gjobë dhe gjendja ekonomike e personit, Inspektori i Punës, mund të përcaktojë që sanksioni i shqiptuar me gjobë të paguhet në këste, por që afati i pagesës nuk mund të jetë më i gjatë se gjashtë (6) muaj. Pala që konsideron që me vendimin e nxjerr nga Inspektori i Punës i janë shkelur të drejtat e tij ligjore, ka të drejtë ankohet në organin e shkallës së dytë në Inspektoratin e Punës, përmes Inspektorit të Punës që ka nxjerr vendimin në shkallën e parë.

Përveç Inspektoratit të Punës, punëtori do të ketë mbrojtje edhe nga ana e gjyqësorit dhe mbrojtje e të drejtave përmes ndërmjetësimit.

Hyrja në fuqi dhe zbatimi i tij do të jetë në një nënkapitull që do të përcaktohet se cilat dispozita do të zbatohen nga hyrja në fuqi dhe cilat do të zbatohen më vonë. Sipas analizave preliminare, dispozitat të cilat kërkojnë: themelimin e strukturave të reja, financimin e tyre, krijimin e sistemeve të reja (IMI), punësimin dhe trajnimin të stafit, do të parashihen të zbatohen më vonë pas hyrjes në fuqi, deri në krijimin e kushteve dhe parashikim buxhetor të financimit të tyre.

### ***Opsioni 3. Ndryshimi i qasjes ekzistuese të zbatimit***

Mungesa më e madhe tek zbatimi ekzistues i zbatimit të ligjit aktual është mungesa e mbikëqyrjes nga institucionet relevante që janë përgjegjës për këtë si dhe vonesat në vendosjen e rasteve nga ana e Gjykatave e cila ballafaqohet me numër të madh të rasteve të pavendosura.

Gjithashtu, sa i përket çështjes së mbikëqyrjes nga institucionet relevante që janë përgjegjës për mbikëqyrjen e zbatimit të ligjit është ngrit si çështje mungesa e stafit dhe për shkak të kësaj nuk mundën të siguroj një zbatim të ligjit të punës aktual në mënyrë të kënaqshëm.

Prandaj, me një staf më të konsiderueshëm mund të ndryshoj në qasjen ekzistuese të zbatimit.

### ***Opsioni 4. Ndryshime legjislative***

Krahas opsionit të parë, të dytë dhe të tretë, ky opsion bazohet në dy elemente, siç janë:

1. Transpozimi i 11 direktivave të BE-së në fushën e marrëdhënies së punës;
2. Rirregullimin e disa çështjeve bazuar në përvojat e mira dhe duke i përshtatur nevojave të vendit.

Direktivat të cilat propozojmë të transpozojmë, janë këto:

1. Direktiva e Këshillit 2003/88/EC e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 4 nëntor 2003 lidhur me disa aspekte të caktuara të organizimit të orarit të punës;
2. Direktiva e Këshillit 1999/70/EC e datës 28 qershor 2010 lidhur me marrëveshjen kornizë për punën me kontratë për kohë të caktuar të arritur nga ETUC, UNICE dhe CEEP;
3. Direktiva e Këshillit 1997/81/EC e datës 15 dhjetor 1997 lidhur me marrëveshjen kornizë për punën me orar jo të plotë të bërë nga ETUC, UNICE dhe CEEP;
4. Direktiva e Këshillit 2010/18/EC e datës 8 mars 2010 për zbatimin e Marrëveshjes Kornizë të korrigjuar për pushimin prindëror të bërë nga BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP dhe ETUC dhe që shfuqizon Direktivën 96/34/EC;
5. Direktiva e Këshillit 92/85 / EEC e 19 tetorit 1992 mbi futjen e masave për të inkurajuar përmirësime në sigurinë dhe shëndetin në punë të punëtorëve shtatzanë dhe punëtorëve që kanë lindur kohët e fundit ose janë duke ushqyer me gji (Direktiva e dhjetë e veçantë sipas kuptimit të Nenit 16 ( 1) të Direktivës 89/391 / EEC);
6. DIREKTIVA E KËSHILLIT 94/33 /EC e 22 qershorit 1994 mbi mbrojtjen e të rinjve në punë;
7. Direktiva e Këshillit 98/59/EC e datës 20 korrik 1998 mbi përafrimin e legjislacionit të shteteve anëtare në lidhje me reduktimet kolektive;
8. Direktiva e Këshillit 91/553 /EEC e 14 tetorit 1991 mbi detyrimin e punëdhënësit për të informuar punonjësit për kushtet e aplikueshme për kontratën ose marrëdhënien e punës;
9. Direktiva e Këshillit 2002/14/EC e 11 mars 2002 për krijimin e një kuadri të përgjithshëm për informimin dhe konsultimin e punonjësve në Komunitetin Evropian;
10. Direktivës së Këshillit 2000/78/EC datë 27 nëntor 2000 për krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion (në tekstin e mëtejme “Direktiva 2000/78”);
11. Direktivës 2006/54/EC të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit datë 5 korrik 2006 për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtim të barabartë të meshkujve dhe femrave në çështjet e punësimin dhe profesionit (riformulim) (në tekstin e mëtejme “Direktiva 2006/54”);

Direktivat të cilat nuk do të transpozohen, janë këto:

1. Direktivën 2008/106/KE të Parlamentit Evropian dhe Këshillit datë 19 nëntor 2008 **për punësimin përmes agjencive të punësimin të përkohshëm,**
2. Direktiva 2014/67/BE e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit datë 15 maj 2014 për zbatimin e Direktivës 96/71/KE në lidhje me ricaktimin e punëtorëve në kuadër të ofrimit të shërbimeve dhe ndryshimit të Rregullores (BE) nr.1024/2012 për bashkëpunimin administrativ nëpërmjet Sistemit informativ të tregut të brendshëm (‘Rregullorja IMI’) (Tekst, kuptimi i të cilit lidhet me ZEE-në);
3. Direktiva e Këshillit 2001/23/EC 12 mars 2001 mbi përafrimin e legjislacionit të shteteve anëtare në lidhje me ruajtjen e të drejtave të të punësuarve në rast të transferimit të ndërmarrjeve, kompani ose pjesë të ndërmarrjeve ose pjesë të kompanisë;
4. Direktiva e Këshillit 2008/94/EC e datës 22 tetor 2008 mbi mbrojtjen e të punësuarve në rast të falimentimit të punëdhënësit të tyre.

Këto direktiva, konsiderohet se janë direktiva më komplekse dhe që duhet kohë në përshtatjen dhe përfshirjen e tyre në rendin ligjor nga fusha e marrëdhënies së punës. Këto direktiva do të transpozohen në një fazë tjetër më të vonshme derisa të krijohen rrethanat socio-ekonomike dhe financiare të vendit.

Përmbajtja e opsionit të dytë, është i përafërt me përmbajtjen e opsionit të katert në aspektin e përmbajtjes së detyrueshëm të transpozimit të direktivave (neneve të cilat janë obligative), por me disa dallime.

Dallimet kryesore në mes të këtij opsioni dhe opsioneve tjera konsistojnë në këto fusha:

- Kontratat e punës të lidhura në afat të caktuar, nga 10 vite propozojmë të shkurtohen deri në 5 vite;
- Pushimi i lehonisë, të jetë në kohëzgjatje 12 muajve. 4 muaj paguhen nga punëdhënsi me 70 % të pagës bazë, 4 muajt e tjerë paguhen nga Qeveria me 60 % të pagës mesatare dhe 4 muaj pa pagesë;
- Pushimi prindëror, të jetë i ndarë nga pushimi i lehonisë dhe atë që pushimi prindëror të jetë 4 muaj për secilin prindër pa pagesë derisa fëmija të mbushë moshën 2 vjeç.
- Pushimi vjetor, propozohet të caktohet me 20 ditë pune;
- Kujdestaria (on calling), propozohet që me këtë opsion mos të rregullohet.

## Kapitulli V: Përmbledhja e opsioneve

### Përmbledhja e Opsioneve

## Kapitulli VI: Analiza e opsioneve

### Përfitimet:

#### 1. Përfitimet nga opsioni i parë:

Ligji Nr. 03/L-212 i Punës është duke u zbatuar në Republikën e Kosovës që nga fillimi i vitit 2011. Rrjedhimisht, qytetarët si persona fizik, punëtorët, punëdhënësit, palët e ndryshme të interesit por edhe institucionet e administratës publike janë njoftuar me përmbajtjen e këtij ligji, të drejtat dhe detyrimet që dalin nga ky ligj por edhe të drejtën procedurale. Në fakt, kjo është edhe njëra ndër arsyet themelore pse teoricienët të ndryshëm të së drejtës, konsiderojnë që njëri ndër parimet mbi të cilat duhet të mbështetet një ligj është qëndrueshmëria në kohë e ligjit, ngase palët mësohen që ta respektojnë si të tillë dhe ndryshimet parimisht paraqesin dispozita të panjohura dhe delikatesë në zbatueshmëri. Për më tepër, ky ligj rregullon pothuajse tërë çështjet me rëndësi vitale që lidhen me marrëdhënien e punës në mes të të punësuarit dhe punëdhënësit, duke filluar nga hapja e konkursit në sektorin publik, pastaj lidhja e kontratës së punës në dy sektorët dhe deri te shkëputja dhe përfundimi i kësaj marrëdhënie pune. Sanksioni i aspektit të pagesës së kontributeve dhe lajmërimit në dikasteret përkatëse ka ndikim direkt në zhvillimin dhe rritjen ekonomike të vendit, në shumë dimensione, duke përfshirë edhe rritjen e numrit të të punësuarve, kontributin nga produkti i punës së tyre dhe deri te largimi prej skemave që lidhen me asistencat sociale. Brenda ligjit përcaktohet në vija të trasha edhe aspekti i sigurisë dhe shëndetit në punë. Tërë këto kanë të bëjnë me mbrojtjen e të drejtave të njeriut dhe konkretisht të punëtorit nga e drejta më themelore, siç është e drejta e jetës, pastaj e drejta e punës si e drejtë kushtetuese, dhe të drejtave të tjera që hyjnë në domenin e të drejtës së punës. Ky ligj rregullon edhe marrëdhënien e punës së personave nga moshë 15 deri në moshën 18 vjeçare, të cilëve u njeh të drejtën e ushtrimit të veprimtarisë së punës, gjithmonë duke marrë parasysh specifikat e kësaj moshe, qoftë në aspektin e zhvillimit normal psiko-fizik apo edhe në ngritjen dhe avancimin profesional në kuptim të vazhdimin normal të shkollimit.

#### 1. Përfitimet nga opsioni i dytë:

Përkundër që Ligji aktual në fuqi, rregullon marrëdhënien e punës dhe shumë çështje me rëndësi të veçanta nga kjo fushë, megjithatë dinamikat shoqërore imponojnë ligj të ri. Parimisht Republika e Kosovës ka hyrë në rrethana të reja lidhur me fuqizimin e legjislacionit që lidhet me legjislacionin e BE-së. Këto rrethana përcaktojnë edhe harmonizimin e legjislacionit pozitiv vendor me direktivat e BE-së, ngase është

Karakteristikat kryesore	Opsioni 1 Status – quo (asnjë ndryshim)	Opsioni 2 Ndryshimi i politikës ekzistuese –	Opsioni 3 Ndryshimi qasjes ekzistuese	Opsioni 4 Ndryshimi i politikës ekzistuese –
Karakteristikat kryesore të opsionit.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mos ndryshim i plotësimi i Ligjit Nr. 03 / L – 212 i Punës, si dhe mos hartim i Ligjit të ri nga kjo fushë ;</li> <li>2. Mos zbatimi i MSA-se, rrjedhimisht , mos plotësimi i kriterit për përafrimin ligjor të Kosovës me legjislacionin e BE-së;</li> <li>3. Numri i ultë i grave në tregun e punës;</li> <li>4. Mungesa ligjore e sigurisë së kushteve të punës të punëtorëve .</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hartimi i Ligjit të ri të punës ;</li> <li>2. Hartimi i Ligjit për pushimin e lehonisë (nënës), babait dhe prindëror.</li> <li>3. Zbatimi i plote i detyrimit ndaj MSA-se, rrjedhimisht, traspozimi i 15 direktivave të BE-së në fushën e punës;</li> <li>4. Plotësimi i standardeve ndërkombëtare të ILO-s në fushën e marrëdhënies së punës;</li> <li>5. Rritja e shkallës së punësimit të grave të reja në tregun e punës;</li> <li>6. Krijimi i infrastrukturës ligjore për mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve sipas standardeve evropiane;</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rritja e numrit të inspektorëve të punës;</li> <li>2. Plotësimi i rekomandimeve të dalura nga Raporti i Progresit i Komisionit Evropian;</li> <li>3. Rritja e numrit të gjyqëtarvë.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Hartimi i Ligjit të ri të punës ;</li> <li>5. Zbatimi i pjesshëm i detyrimit ndaj MSA-së, rrjedhimisht, traspozimi i 11 direktivave të BE-së në fushën e punës;</li> <li>6. Rritja e shkallës së punësimit të grave të reja në tregun e punës;</li> <li>7. Mungesa e mbrojtjes së plotë ligjore të të drejtave të punëtorëve sipas standardeve ndërkombëtare në rastet e falimentimit të punëdhënësve, transferimit të ndërmarrjeve , punësimit nga agjencitë e përkohshme të punësimit dhe mbikëqyrja e punëtorëve të huaj të</li> </ol>

		7. Krijimi i ambientit pozitiv dhe të qëndrueshëm për investimet e huaja në Kosovë.		punësuar nga punëdhënësit e huaj në Kosovë.
Segmenti i Popullsisë/ sektori/ rajoni i shënjestruar	Përfshihen palët në një marrëdhënie pune (punëdhënësi dhe punëtorët), praktikantët, punëkërkuesit si dhe palët në dialog social (përfaqësuesit e qeverisë, përfaqësuesit e punëdhënësve dhe përfaqësuesit e punëtorëve	Përfshihen palët në një marrëdhënie pune (punëdhënësi dhe punëtorët), praktikantët, punëkërkuesit si dhe palët në dialog social (përfaqësuesit e qeverisë, përfaqësuesit e punëdhënësve dhe përfaqësuesit e punëtorëve).	Punëdhënësit, punëmarrësit.	Përfshihen palët në një marrëdhënie pune (punëdhënësi dhe punëtorët), praktikantët, punëkërkuesit si dhe palët në dialog social (përfaqësuesit e qeverisë, përfaqësuesit e punëdhënësve dhe përfaqësuesit e punëtorëve).
Karakteristikat e zbatimit -kush është përgjegjës- një resor i Qeverisë (cili), sektor privat, qytetarët	Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Inspektorati i Punës, Departamenti i Punës dhe Punësimit, Divizioni për Marrëdhënie në Punë, Dialog Sociale, Siguri dhe Shëndet në Punë, Sektori Privat	Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Inspektorati i Punës, Departamenti i Punës dhe Punësimit, Divizioni për Marrëdhënie në Punë, Dialog Sociale, Siguri dhe Shëndet në Punë, Sektori Privat.	Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Inspektorati i Punës, Këshilli Gjyqësor i Kosovës.	Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Inspektorati i Punës, Departamenti i Punës dhe Punësimit, Divizioni për Marrëdhënie në Punë, Dialog Sociale, Siguri dhe Shëndet në Punë, Sektori Privat
Administrimi ose zbatimi i programit ose shërbimit.	MPMS – Inspektorati i Punës	MPMS – Inspektorati i Punës	MPMS – Inspektorati i Punës; Gjykatat	MPMS – Inspektorati i Punës
Ligjet, aktet nënligjore, ndryshimet dhe plotësimet e ligjeve ekzistuese si	Ligji për organizimin e sindikatave të Kosovës; Ligji për grevat;			

dhe zbatimi dhe dënimet.	Ligji për Këshillin ekonomik social; Ligji për Inspektoratin e Punës; Ligji për Shërbimin Civil; Ligji për Festat Zyrtare; Ligji për aftësimin dhe riaftësimin profesional të personave me aftësi të kufizuar si dhe Marrëveshja e Përgjithshme Kolektive 2015-2017.  Aktet nënligjore: Më shumë se 20 akte.			
Stimulimet ose mos-stimulimet ekonomike-subvencionet ose taksat.	Subvencionet e pushimit të lehonisë pjesa e paguar nga punëdhënësit dhe Qeveria,	Subvencionet e pushimit të lehonisë pjesa e paguar nga punëdhënësit dhe Qeveria.		Subvencionet e pushimit të lehonisë pjesa e paguar nga punëdhënësit dhe Qeveria
Fushatat e edukimit dhe komunikimit.	Takimet me grupet e interesit	Takimet me grupet e interesit	Takimet me grupet e interesit	Takimet me grupet e interesit
Afatet kohore – kur hyn në fuqi opsioni	Mbet në fuqi Ligji Nr. 03/L – 212 i Punës	Janar 2019	Qershor 2018	Janar 2019

vetëpërcaktuar që qëllim themelor i yni si shtet është integrimi në familjen e madhe evropiane, familje kjo që shquhet për vlera ekonomike, juridike, kulturele dhe mbi të gjitha për vlerën e lirisë e cila është kushti themelor human.

Përafrimi i legjislacionit është njëri ndër mekanizmat themelor që i prinë këtij integrimi dhe i cili do pasohej me ndikime pozitive në tërë dimensionet e jetës. Marrëdhëniet kontraktuale me BE-në do të ndihmojnë në adoptimin e standardeve evropiane në vendin tonë në përmirësimin e standardeve punësimit, përforcon marrëdhëniet ekonomike dhe tregtare, duke krijuar gradualisht një zonë të tregtisë së lirë ndërmjet BE-së dhe Kosovës. Integrimi më i ngushtë i ekonomisë së Kosovës me tregun e vetëm të BE-së do të ketë ndikim pozitiv në tërheqjen e investimeve të jashtme. Zbatimi i duhur i MSA-së, do t'i sjell Kosovës mundësinë

që të bëjë hapin e radhës në rrugën e vet integruese, që është aplikimi për statusin e vendit kandidat për anëtarësim në BE. Përafrimi i legjislacionit të Kosovës me Acquis së BE-se në fushën e marrëdhënies e punës, ka benefitet e njohjes reciproke të standardeve dhe rregullave të cilat kanë ndihmuar në reduktimin e kostove për firmat. Kjo ka inkurajuar edhe zhvillimin e biznesit të vogël dhe të mesëm të cilët mbështeten në koston e ulët të eksporteve. Rrjedhimisht, vendit tonë do të sjellë dobësi të shumta që prekin rrafshet politike, ekonomike, të përafrimit të legjislacionit, që si rezultat do të përmirësojnë institucionet, dhe mjedisin e biznesit, dhe do të ndikojë edhe në mirëqenien e të gjithë qytetarëve.

Shteti i së drejtës i cili ofron mundësi të mëdha në funksion të individëve për të realizuar interesat dhe qëllimet e tyre të ligjshme, do të jetë target i kësaj politike të re. Rrjedhimisht, MPMS-ja dhe Qeveria e Kosovës kanë futur në strategjinë legjislative edhe hartimin e ligjit të ri që do të rregullojë marrëdhënien e punës në mes të punëdhënësit dhe punëtorit, me qëllim të harmonizimit të legjislacionit me direktivat e KE-së, ku shumë çështje të reja do të futen dhe gërshetohen në legjislacionin kosovar. Përpos përfitimeve strategjike e politike që lidhen me integrimet evropiane, Kosova përfiton edhe në aspektin e ruajtjes së të drejtave të njeriut, garantimin e shpërblimit optimal dhe të drejtë për punën, ofrimin e ndjenjës së sigurisë se të drejtat e punëtorëve nuk mund të shkelen, besim ky që do të rezultonte në besimin në shtet nga ana e qytetarëve dhe veprimtarinë e tij dhe mbi të gjitha ruajtjen e jetës së njeriut. Me ligjin e ri të punës pretendohet të mbulohen çështje të pa normuara me Ligjin Nr. 03/L-212 të Punës, por edhe të bëhet përshtatja me rrethanat e reja socio-ekonomike të vendit duke ndryshuar dispozitat që kanë hasur në vështirësi në zbatueshmëri. Si shembull mund të merret rregullimi ligjor i ushtrimit të punës së fëmijëve nën moshën 15 vjeçare që deri më tani nuk kanë pasur të drejtë të ushtrojnë asnjë aktivitet pune. Me këtë ligj, ata mund të bëjnë disa punë për të cilat do të kompensohen, mirëpo gjithmonë duke ruajtur shëndetin e tyre fizik dhe psikik dhe nën kujdesin sistematik të institucioneve përkatëse. Gjithashtu ligji i ri do të ketë impakt pozitiv edhe në aspektin e rregullimit të orarit të punës që ka qenë me probleme në zbatim të ligjit aktual, pushimeve të ndryshme ligjore, etj.

Aspekti i kontratës së punës si akti themelor dhe kryesor i marrëdhënies së punës duhet të përmirësohet, qoftë në funksion të kohëzgjatjes së kontratës së punës, të kalimit nga kontrata me afat të caktuar në atë pa afat, qoftë në aspektin e përsëritjes së kontratës gjatë afatit të caktuar, si dhe detyrimet që dalin si konsekuencë. Edhe këtu punëtorët do të kenë përfitime ngase nuk do të jenë nën stres sistematik lidhur me vendin e tyre të punës por do të ndiejnë stabilitet. Kjo ka rrjedhoja edhe lidhur me të drejtën e punëtorëve për investime të ndryshme përmes sistemit bankar.

Siç dihet, në Republikën e Kosovës me dispozita juridike është përcaktuar aspekti i kohëzgjatjes dhe shumës monetare me të cilën duhen të paguhen lehonat. Komuniteti i biznesit ka pasur reagime sistematike lidhur me ngarkesat buxhetore dhe të bërit biznes që influencën pushimi i lehonisë. Qeveria e Kosovës pretendon të bëjë një rregullim më ndryshe të kësaj çështje, rregullim ky i cili do të rezultonte me përfitime të dyanshme dhe ku shteti dhe ekonomia do të fuqizoheshin. Për më tepër, me këtë hap pretendohet që të suprimohet marginalizimi i femrës në punësim, ngase bazuar në analizat e ndryshme del që punësimi i femrës është më problematik shkaku edhe i pushimit të lehonisë. Femrat e reja do të kishin një qasje më të lehtë të involvimit në tregun e punës nëse shteti do të rregullojë më mirë aspektin e pushimit të lehonisë, me ç'rast punëdhënësit nuk do të bartnin barrën më të madhe të pagesave që lidhen me këtë pushim.

Në instancë të fundit, rregullimi i fushës së marrëdhënies së punës, brenda së cilës bënë pjesë edhe Siguria dhe Shëndeti në Punë, nuk është thjeshtë dhe vetëm normim i disa raporteve bilaterale ndërmjet palëve të ndryshme, por ka të bëjë me zhvillim të gjithanshëm shoqëror. Njeriu përpos që ka të drejtë të jetojë, ai duhet të punojë në kushte të favorshme dhe të dinjitetshme pune, dhe ku do të paguhet dinjitetshëm për punën e bërë. Gjatë tërë këtij procesi, ai duhet të trajtohet sipas ligjit dhe të gëzojë meritat dhe rezultatet e punës së tij. Duke gëzuar në mënyrë të drejtë të drejtat e tij në vendin e punës, njeriu vihet në funksion edhe të funksionimit normal të shtetit dhe interesit kolektiv.

Në shtetin e së drejtës ku ekonomia është e zhvilluar dhe ku të drejtat dhe liritë e njeriut qëndrojnë në pozicion superioriteti në raport me çdo politikë eventuale dhe ku puna dhe punësimi më nuk paraqesin sfida të vështirë, rinia do të fokusohet në zhvillimin e jetës dhe karrierës së tyre në këtë vend dhe çështja e emigrimit ilegal do të minimizohet deri në maksimum.

Projektligji për pushimin e lehonisë (nënës), babait dhe prindëror është hapi i parë konkret i Kosovës drejt ngritjes së vetëdijimit të qytetarëve dhe bizneseve për respektimin e barazisë gjinore. Kjo fushë luan një rol të rëndësishëm në promovimin e barazisë gjinore në vendin e punës dhe ndikon në zgjedhjet që bëjnë nënat dhe mundësitë që janë në dispozicion për ta në tregun e punës. Disa hulumtime që janë bërë nxjerr në pah rëndësinë e arritjes së një ekuilibri në kohëzgjatjen për pushimin e lehonisë (nënës), sepse nëse pushimi i lehonisë është shumë i shkurtër, nënat mund të mos ndihen gati të kthehen në punë dhe në disa raste të braktisin jetën profesionale dhe nëse periudha e pushimit të lehonisë është shumë e gjatë mund të dëmtojnë përfshirjen e grave në jetën profesionale duke i dekurajuar punëdhënësit nga punësimi i grave të moshës së lindjes së fëmijës. Pushimi i atësisë dhe prindëror që shfrytëzohet nga babai mund të nxis zhvillimin e roleve më të barabarta mes nënës dhe babait dhe mund të ketë ndikim pozitiv gjatë rritjes së fëmijut i cili mësohet me dy prindërit dhe i sheh të dy prindërit si të barabartë. Masat e tilla mund të iniciojnë një ndryshim në normat dhe praktikën shoqërore që vetëm nënat duhet të kujdesin për fëmijët dhe babai është ai që është shtylla financiare e familjes. Përveç, ndryshimi i normave në aspektin shoqëror, nënat mund të angazhohen dhe të mbeten në punë të paguar dhe të kenë përparim në karrierën e tyre nëse edhe babai merr përsipër kujdesin e fëmijut. Më shumë gra sesa burra largohen nga puna pas lindjes së fëmijës: gratë me fëmijë nën moshën 12 vjeç punojnë 11 për qind më pak se gratë pa fëmijë, ndërsa burrat me fëmijë nën moshën 12 vjeç punojnë 7 për qind më shumë se burrat pa fëmijë. Ky dallim gjinor në shkallën e punësimit përfaqëson hendekun e punësimit gjinor; plotësimi i këtij boshllëku është një objektivi i rëndësishëm ekonomik i masave të barazisë gjinore dhe pjesë e Evropës 2020. Përfshirja e pushimit nga baballarët mund të zvogëlojë dënimin e amësisë duke u mundësuar nënave të kthehen në tregun e punës, siç dëshmohet nga studimet që kanë treguar se përfshirja e baballarëve në kujdesin ndaj fëmijëve ka një efekt pozitiv në punësimin e plotë të nënave.

Përmes rregullimit e fushës së pushimeve familjare, e cila përfshinë katër lloje të pushimeve (pushimi i lehonisë (nënës), babait, prindëror dhe pushim për kujdes në shtëpi), ndërmerren hapat konkrete drejt nxitjes së barazisë gjinore por edhe drejt respektimin e standardeve të drejtave të përcaktuara me konventën ndërkombëtare të punës (ILO) por edhe standardet Evropiane. Përveç respektimin e instrumenteve ndërkombëtare, respektohet edhe Kushtetuta e Republikës së Kosovës e cila përcakton në nenin 7 drejtësinë sociale si dhe pjesëmarrjen barabartë të femrave dhe meshkujve si vlerë të rendit Kushtetues të Republikës së Kosovës dhe nenin 51 që rregullon si drejtë themelore mbrojtjen shëndetësore dhe sociale.

Për më tepër, kjo nxit edhe zhvillimin ekonomik të Kosovës sepse përfshihen gratë në jetën profesionale dhe shfrytëzohet nga biznesi kapacitetin intelektual i tyre që për ndryshe kishte shkuar në humbje nëse gratë zgjedhin rritjen e fëmijës përpara jetës profesionale. Prandaj, disa kompani të mëdha japin beneficione për gratë dhe burrat siç është Netflix, Adobe, Google, Facebook, Microsoft etj. (përvoja ka treguar se njerëzit performojnë më mirë në punë kur kanë rehati në shtëpi dhe këto beneficione janë vetëm mbështetje gjatë ndryshimeve në jetë që i përjetojnë të gjithë njerëzit në forma të ndryshme por prap mund të kthehen në punë, të jenë të dedikuara në punë dhe të fokusuar). Kthimi ekonomik për kompanitë në këtë rast është mbajtja e punonjësve të talentuar, rritja e mirëqenies dhe një rritje e lidhur me produktivitetin e punonjësve të tyre dhe një kthim i investimeve të bëra në të punësuarit. Nëse mbështetet mjaftueshëm, kthimi më i madh ekonomik mund të vijë nga aftësia e prindërve për t'u zhvilluar në mënyrë profesionale dhe personalisht dhe për të vazhduar ta bëjnë këtë gjatë gjithë jetës së tyre të punës. Kjo nga ana e tyre u mundëson atyre të ndërtojnë pensione të denjë, duke zvogëluar kështu thirrjet për përfitimet që lidhen me të ardhurat për të korrigjuar varfërinë në pleqëri,



Gjithashtu, ligji në fjalë mund të ketë ndikim pozitiv në demografine popullore dhe në vendimmarrjen në lidhje me lindjen e fëmijëve. Nëse numri i lindjes zvogëlohet rrezikohet struktura e popullit në atë mënyrë që më shumë ka të moshuar se sa të rinj dhe kjo përfundimisht ndikon edhe tek zhvillimi ekonomik.

### **3. Përfitimet nga opsioni i tretë:**

Në lidhje me adresimin e mungesës së madhe egzistuese në zbatimin e ligjit aktual për shkak të mungesës së mbikëqyrëjes nga institucionet relevante që janë përgjegjës për këtë si dhe vonesat në vendosjen e rasteve nga ana e Gjykatave e cila ballafaqohet me numër të madh të rasteve të pavendosura, Kosova së pari do të përfiton reputacion të mirë si shtet i sundimit të ligjit sepse respektohen dhe zbatohen ligjet e Kosovës.

Së dyti, një ndryshim i qasjes ekzistuese të zbatimit ndikon në gatishmërinë e Kompanive të huaja që të investojn në Kosovë sepse në Kosovë drejtësia nuk do të duket vetëm në letër por edhe në praktikë.

### **4. Përfitimet nga opsioni i katër:**

Ndryshimi i rrethanave socio –ekonomike dhe kerkesave të reja që dalin nga MSA dhe që kanë të bëjnë me harmonizimin e legjislacionit kosovar me direktivat e BE-së diktojnë ndryshimin e dispozitave ligjore që lidhen me marrëshënien e punës. Këto dispozita që duhet të ndryshohen përfshijnë tërë ligjin në nene specifike, që nga themelimi i marrëdhënies së punës përmes kontratës së punës në kuptimin e kohëzgjatjes së punës, rregullimi i orarit të punës, pushimet e ndryshme, siç është pushimi mjekësor, vazhdimi i pushimit mjekësor, pushimi i lehonisë, pushimi prindëror si kategori e re dhe deri te përfundimi dhe ndërprerja e kontratës.

#### **Pasojat negative:**

##### **1. Pasojat negative nga opsioni i parë:**

Zhvillimi i gjithanshëm shoqëror dhe shtetëror dhe ecja drejt rrugës për në BE kushtëzohet nga përshtatja e sistemit juridik të vendit. Për më tepër, mospërshtatja e legjislacionit me rrethanat sociale ka si konsekuencë ekzistencën e ligjeve të pazbatueshme mjaftueshëm apo edhe të ligjeve që nuk rregullojnë në mënyrën më optimale çështje të ndryshme në jetën faktike të përditshme. Ligji Nr. 03/L-212 i Punës ka shumë çështje të tilla të cilat kanë evoluar dhe të cilave duhet përshtatur. Të bërit biznes dhe ngarkesat e shkaktuara ndaj komunitetit të biznesit paraqesin sfidë në zhvillimin ekonomik të vendit. Ruajtja e status quo-së do të ndikonte një lloj keqtrajtimi psikik dhe faktik të të punësuarve në aspektin e kontratës së punës, ku punëdhënësi mund të mbajë të punësuar me kontratë me afat të caktuar deri në 10 vite, pa kurrfarë përcaktimi minimal të kohëzgjatjes së kontratës. Pushimi aktual i lehonisë paraqet sfidë serioze në punësimin e femrës, sidomos femrave të reja, ndërsa punësimi i rinisë dhe atyre që janë nën moshën 15 vjeçare shpërfaq pengesa në kompensime materiale të mundshme pa penguar procesin e natyrshëm të zhvillimit normal të tyre por edhe avancimin profesional në punë të lejuara dhe jo të rrezikshme.

##### **2. Pasojat negative nga opsioni i dytë:**

Në rast të nxjerrjes së ligjit të ri që do të rregullonte marrëdhënien e punës, punëtorët, punëdhënësit por edhe palët e ndryshme të interesit do të ballafaqoheshin me dispozita të reja për të cilat parimisht nuk kanë njohuritë e duhura. Si efekt i kësaj, do të mund të konstatoheshin më shumë shkelje të të drejtave dhe detyrimeve në fillim por edhe vështirësi në monitorimin e zbatueshmërisë së këtij ligji. Kur kësaj ia shtojmë edhe implikimet e mundshme buxhetore, si pasojë mund të dalë edhe zbatueshmëria e pjesshme ose jo e plotë e ligjit, ndërkohë që çdo devijim nga zbatimi i plotë i tij do të cenonte të drejtat e palëve. Me ndryshimin e kohëzgjatjes së pushimit të lehonisë pasoja negative mund të kenë lehonat në mënyrë të drejtpërdrejt, fëmijët e tyre por edhe e tërë familja ngase kujdesi i nënës ndaj fëmijës do të shkurtohej. Për më tepër, mund të ketë pasojë negative edhe në aspektin e implikimeve buxhetore të buxhetit të shtetit

ngase do të rritej barra e pagesës nga buxheti i shtetit nga lehtësimi i barrës nga buxheti i punëdhënësit. Pasojë negative mund të ketë edhe tek rinia të cilët pretendojnë të punojnë dhe të ikin nga shkolla apo të rrezikojnë shëndetin e tyre psiko-fizik.

Projektligji për pushimin e lehonisë (nënës), babait dhe prindëror, pavarësisht që i ka efektet e veta në një sërë numër të çështjeve siç janë ekonomike, sociale dhe demografike, në Evropë nuk është shfrytëzuar në nivelin e duhur. Pushimi prindëror në bazë të hulumtimeve zakonisht përdoret nga nënat. Disa hulumtime kanë treguar se ka një numër të madh faktorësh që ndikojnë në përdorimin e pushimeve si të lehonisë por edhe të babait, duke përfshirë nivelin e kompensimit, disponueshmërinë e kujdesit të fëmijëve të përballueshëm, fleksibilitetin e rregullimeve të pushimeve, normat gjinore dhe pritjet kulturore.

Megjithatë, për të pasur një efekt pozitiv duhet të mendojmë për krijimin e politikave familjare që ndihmojnë familjet me përfitime të dyfishta për të kombinuar punën dhe jetën familjare në një mënyrë të qëndrueshme. Këto përfshijnë politika që inkurajojnë drejtpërdrejtë baballarët të marrin leje, si p.sh. të drejtat e pushimit individual të kompensuar mirë dhe politikat që synojnë krijimin e një zgjidhjeje të qëndrueshme për sfidat e kombinimit të punës dhe jetës familjare, siç janë marrëveshjet për pushime që janë fleksibël dhe përshtatëse për nevojat individuale, por edhe politikat që synojnë ndryshimin e kulturave të vendit të punës. Në këtë drejtim mundet gjithashtu të merren masa legjislative dhe të përfshihen masa të tillë siç janë kuotat apo pushime të rezervuara për babain por megjithëatë nuk do të ketë efektin e duhur. Niveli i kompensimit është masa më e lartë për të mundësuar që edhe babai të marrë pushimin. Gjithashtu, edhe kriteri se kush ka drejt më marr pushim ndikon në marrjen e pushimit. Në shumicën e vendeve pushimi i babait apo prindëror merret me kusht nëse është punësuar në bazë të vazhdueshme kohor, zakonisht mbi një vit.

Gjithashtu, efekti pozitiv lidhet me fleksibilitetin në kohën e marrjes së pushimit, që është një tjetër përcaktues i rëndësishëm. Koha fleksibile në këtë kontekst i referohet:

- Fleksibilitet kur gjatë jetës së fëmijës lejohet pushimi;
- Fleksibiliteti në shpërndarje me kalimin e kohës (nëse mund të merret në periudha të veçanta).
- Fleksibiliteti në atë nëse merret me kohë të plotë ose me kohë të pjesshme.

E një rëndësie të njëjtë për të pasur përfitim është çështja se kush paguan për të. Nëse kompanitë duhet të paguajnë për pushimin e lehonisë, atëherë kostoja e punësimit të grave të moshës riprodhuese do të jetë më e lartë për punëdhënësin sesa kostoja e punësimit të burrave. Për të mbrojtur pozitën e grave në tregun e punës, gjithsesi përfitimet duhet të sigurohen nëpërmjet fondeve publike, përndryshe do të kemi efekte të kundërta (negative) apo thënë ndryshe më pak gra të punësuar.

### **3. Pasojat negative nga opsioni i tretë:**

Ndryshimi i qasjes ekzistuese në zbatim nuk është garancion që do të ketë efekte positive afatgjata në krijimin e kushteve të reja ligjore për zhvillimin ekonomik në Kosovë dhe ngritja e standardeve të punëtorëve në Kosovë. Ndryshimi i qasjes ekzistuese në zbatim ndikon pozitivisht por nuk i eliminon mangësitë ligjore që ekzistojnë në ligjin aktual të Kosovës.

Gjithashtu, qasja ekzistuese në zbatim nuk varet vetëm nga institucionet relevante për mbikëqyrjen e zbatimit të ligjit aktual të punës por varet edhe nga Gjykatat ku Ministrinë nuk mund të ketë ndonjë ndikim.

Për fund për të arritur ndryshimin e qasjes ekzistuese në zbatim kërkohet staf shtesë për mekanizmat mbikëqyrës në kuadër të ministries si dhe për Gjykatat, e që rrjedhimisht për një gjë të tillë nevojiten mjete buxhetore shtesë të cilat duhet të parashihen dhe miratohen nga ana e qeverisë dhe KGJK.

#### 4. Pasojat negative nga opsioni i katërt:

Ndryshimi i dispozitave aktuale të ligjit të punës në kuptim të hartimit të një ligji të ri, shpërfaqë delikatesë në zbatueshmëri, qoftë si konekuencë e praktikës pozitive të ushtruar deri më tani nga palët në marrëdhënie pune apo edhe si efekt i ndikimeve buxhetore të buxhetit të subjekteve ekonomike dhe të Qeverisë së Republikës së Kosovës gjithashtu. Për më tepër, opsioni i tretë, shkaku i gamës së gjerë të ndryshimeve që duhet të bëhen brenda ligjit të punës, tejlakon normat ligjore që mund të bëhen me plotësim ndryshim të ligjit.

#### Efeksi Shpërndarës

Efeksi shpërndarës i kësaj politike, do të ketë shtrirje në të gjithë territorin e Republikës së Kosovës. Politika e propozuar, do të ketë efekt dhe pasoja juridike të drejtpërdrejta në personat e punësuar, punëdhënësit, të vetëpunësuarit dhe institucionet bartëse për mbikëqyrje. Politika e propozuar, nuk do të ketë efekt për disa aspekte të marrëdhënies së punës për disa kategori të punësuarish dhe punëdhënës, ku janë të rregulluara me ligjet e veçanta. Të punësuarit e huaj nga ambasadat e huaj të vendosura në Kosovë, nuk janë nën zbatimin e ombrellës së politikës së propozuar. Në raport më këtë, politika e propozuar, do të ketë efekt vetëm ndaj të punësuarve vendor/lokal por që mbikëqyrja e zbatimit, nuk do të ketë efekt në objektet dhe territorin brenda ambasadave të huaja.

Përkundër këtyre efekteve, dispozitat e politikës së propozuar, do të zbatohen në mënyrë subsidiare nëse me ligje të veçanta nuk janë të rregulluara çështjet të cilat burojnë nga marrëdhënia e punës.

#### Kosto

Me aprovimin e opsionit të rekomanduar do të krijohen obligime shtesë buxhetore për realizimin e të drejtës dhe pagesave për pushimin e lehonisë për lehonat në marrëdhënie punë dhe kompenzimi për lehonat që nuk janë në marrëdhënie pune. Me këtë opsion, pushimi i lehonisë për lehonat në marrëdhënie pune, ka nevojë për mjete shtesë prej 3,500,000.00 euro për pagesën e mbi 3,000 lehonave nga sektori publik dhe privat. Po ashtu sipas këtij opsioni është planifikuar hartimi i Projektligjit për pushimin e lehonisë (nënës), babait dhe pushimi prindëror, i cili do të rregullojë realizimin e pagesave të pushimit të lehonisë për lehonat të cilat janë në marrëdhënie punë dhe ato që nuk janë në marrëdhënie në punë, i cili do të krijojë një kosto vjetore prej 12,296,400.00 euro për pagesën e mbi 20,000 lehonave. Kostoja e përgjithshme e opsionit të rekomanduar është paraqitur në Formularin e Vlerësimit të Ndikimit Financiar, e cila është pjesë e këtij dokumenti.

Më poshtë janë të renditura kostot financiare të katër opsioneve:

Opsioni 1. Status quo/ligji aktual;

(Ligji aktual i Punës)			
Pershkrimi i Kontributit	Lloji Pushimit	Muajt	% Pages
Kontributi nga Punëdhënesi	Pushimi Lehonis	6	70% Pagës Bazë
Kontributi nga Qeveria	Pushimi Lehonis	3	50% Pagës Mesatare
Pa Pagesë	Pushimi Lehonis	3	
<b>Total-Buxheti nga Qeveria</b>			<b>1,331,250</b>

Opsioni 2: Ndryshimi i politikës ekzistuese/opsioni i rekomanduar;

Lehonat e punësuar			
Pershkrimi i Kontributit	Lloji Pushimit	Muajt	% Pages
Kontributi nga Punëdhënësi	Pushimi Lehonis	3	70% Pagës Bazë
Kontributi nga Qeveria	Pushimi Lehonis	6	50% Pagës Mesatare
Pa Pagesë	Pushim Lehonis	3	
<b>Total-Buxheti nga Qeveria</b>			<b>3,500,000</b>

Lehonat e papuna			
Pershkrimi i Kontributit	Lloji Pushimit	Muajt	% Pages
Kontributi nga Qeveria	Pushimi Lehonis	6	70% Pagës Minimale
<b>Total-Buxheti nga Qeveria</b>			<b>12,296,400.00</b>

Opsioni 3. Ndryshimi i qasjes ekzistuese të zbatimit;

Përshkrimi	Sasia/Numri	Muajt/Vite	Çmimi	Shuma
Punësimi i Inspektoreve	18	12	500.00	108,000.00
Blerja e Veturave	10	1	10,000.00	100,000.00
Furnizimi me paisje TI	25	1	1,000.00	25,000.00
<b>Total-Buxheti nga Qeveria</b>				<b>233,000.00</b>

Opsioni 4. Ndryshime legislative;

Pershkrimi I Kontributit	Lloji Pushimit	Muajt	% Pages
	<b>Pushimi lehonisw</b>	<b>5</b>	
Kontributi nga Punëdhwnwsi	Leja e lindjes	4	70% Pagës Bazë
Kontributi nga Punëdhwnwsi	Leja atesisw	1	70% Pagës Bazë
	<b>Leja prinderore</b>	<b>4</b>	
Kontributi nga Qeveria	Leja prindewore nwna	2	50% Pagës Mesatare
	Leja prindwrore nwna	2	
	<b>Leja prindwrore</b>	<b>4</b>	
Kontributi nga Qeveria	Leja prindwrore baba	2	50% Pagës Mesatare
	Leja prindwrore baba	2	

**Kapitulli VII: Konsultimi 9**

Pjesë e rëndësishme e procesit të politikbërjes dhe monitorimit të zbatimit të ligjit janë partnerët social dhe shoqëria civile. Gjatë viteve të fundit, MPMS-ja ka qenë e hapur për bashkëpunim për hartimin e politikave publike nga marrëdhënia e punës dhe e hapur ndaj raporteve të cilat i referohen monitorimit të implementimit të Ligjit aktual të Punës.

Çështja kryesore e diskutuar gjatë viteve të implementimit të Ligjit aktual të Punës, si nga institucionet, organizatat e punëdhënësve dhe të punëmarrësve, shoqëria civile, mekanizmat ndërkombëtarë si dhe ekspertë të fushave, ka qenë e fokusuar në ndryshimin e politikave mbi pushimin e lehonisë dhe të ndërlidhura me to. Pikërisht, iniciativat ligjore për të ndryshuar këto dispozita ligjore, kanë filluar qysh nga viti 2012.

MPMS-ja, si organ iniciues dhe bartës i këtij procesi, bazuar në kërkesat e partnerëve social, raportit të Kuvendit të Kosovës dhe kërkesave të BE-së për përafrimin e legjislacionit, nga viti 2013 deri 2016, ka iniciuar hartimin Projektligjit për ndryshimin dhe plotësimin e Ligjit aktual të Punës. Gjatë këtyre viteve, MPMS-ja, ka organizuar takime, debate dhe punëtori me partnerët social për të diskutuar çështjet kryesore të ngritura nga ta dhe objektivave të MPMS-së. Sipas konsultimeve me grupet e interesit, janë dhënë disa propozime për zgjidhjen e çështjeve të caktuara.

Njëri prej propozimeve që ka dalë nga Këshilli Ekonomiko-Social i vitit 2012, ka qenë që pagesa e pushimit të lehonisë të ndahen në mënyrë të barabartë si nga punëdhënësi, ashtu dhe nga Qeveria. Katër muaj e gjysmë, të financohet nga punëdhënësi, me kompensim prej 70% të pagës bazë të lehonës dhe katër muaj e gjysmë, në vijim pushimi i lehonisë të financohet nga Qeveria e Kosovës, me kompensim prej 70% nga paga mesatare-vjetore që paguhet nga Buxheti i Kosovës. Ky propozim është mirëpritur në parim nga organizatat e punëdhënësve dhe të punëmarrësve si dhe nga Qeveria.

Mekanizmat ndërkombëtarë të vendosur në Kosovë, si Fondi Monetar Ndërkombëtar dhe Banka Botërore, kanë vëzhguar vazhdimisht këtë proces. Në raste të caktuara, këta mekanizma, i kanë rekomanduar Qeverisë së Kosovës që barra mbi pagesën e punëdhënësit për gjashtë muajt e parë të shkurtohet në mënyrë që punëdhënësit të lirohen nga mbingarkesat financiare. Një rekomandim i tillë nga Banka Botërore është dhënë në vitin 2015, që pagesa nga e ana e punëdhënësit të shkurtohet në tre muaj, ndërsa Qeveria të vazhdojë me 3 muaj të tjerë sipas pagës mesatare me 50%. Një rekomandim i tillë, ka qenë temë e diskutim nga Grupi i Grave deputete të Kosovës, të cilat kanë reaguuar kundër këtij propozim me arsyetim se pushimi i lehonisë në asnjë rast nuk duhet të shkurtohet sepse kjo do të ishte në kundërshtim me politikat familjare në Kosovë si mungesa e çerdheve, mosha për pranimin e fëmijëve në këto çerdhe, gjidhënia, etj.

MPMS-ja, në konsultim me Rrjetin e Grupeve të Grave të Kosovës, Institutin për Zhvillim, Institutin Riinvest si dhe Forumin Ekonomik të Grave, kanë punuar me një drejtim të përbashkët në përafrimin e qëndrimeve rreth pushimit të lehonisë dhe pushimit prindëror sipas konceptit të BE-së. Realizimi i kësaj pune, është konkretizuar me një Hulumtim “Ndryshimi i paradignës përmes lejes prindërore”.

Hulumtimi është publikuar në fund të muajit dhjetor 2017 dhe ky hulumtim, ka publikuar propozimin që *për t'u kujdesur për kërkesat e popullsisë dhe për të harmonizuar modelin bazuar në direktivat e BE-së (Direktiva 2010/18 /BE), propozohet një skemë e lejes ku katër (4) muaj i ndahen nënës si leje e lindjes (pushim i lehonisë) me 70% të pagës së saj bazë, e cila mbulohet nga punëdhënësi; një (1) muaj i ndahet babait si leje e atësisë –me 70% të pagës së tij bazë që mbulohet nga punëdhënësi. Përmes skemës së propozuar, familja merr tetë (8) muaj leje prindërore (pushim prindëror), nga të cilat katër muaj i ndahen*

*nënës dhe katër (4) muaj i ndahen. babait. Dy muaj të lejes prindërore për nënën mbulohen me shkallën prej 50% të pagës mesatare në vend nga ana e shtetit dhe dy muaj janë pa pagesë. Katër muaj e mbetur i ndahen babait. Dy muajt e lejes prindërore për babain mbulohen me shkallën prej 50% të pagës mesatare në vend nga ana e shtetit dhe dy muaj janë pa pagesë. Kjo pjesë e lejes/pushimit (lejes prindërore) nuk është e transferueshme, gjë që do të sigurojë që politikat për lejet prindërore nuk ndihmojnë në ruajtjen dhe përforcimin e ndarjeve gjinore.*

Përndryshe, procesi i përafrimit të legjislacionit nga marrëdhënia e punës me legjislacionin e BE-së apo Acquis-së, përkatësisht procesi i transpozimit të 15 direktivave të BE-së të lartpërmendura, ka filluar në vitin 2017 dhe ka zgjatur gjatë tërë vitit. Transpozimi i këtyre direktivave është bërë përmes Projektit të BE-së, i cili i ka ofruar MPMS-së, mbështetje teknike në këtë proces. Gjatë këtij procesi, janë zhvilluar më shumë se 14 punëtori, me grupet punuese, ku të ftuar kanë qenë të gjitha organizatat e punëdhënësve dhe të punëmarrësve në Kosovë, ministrinë përkatëse, OJQ-të të cilat mbrojnë interesat e grave, institute të ndryshme që merren me çështje ekonomike, etj. Të gjitha ftesat, pjesëmarrjet e grupeve të interesit dhe dokumentet e konsultuara, gjenden në arkivat e MPMS-së.

Me mbështetjen e projektit në fjalë, janë përgatitur kapituj në të cilat janë transpozuar 15 direktiva nga fusha e kushteve të punës, të cilat do të propozohen që të jenë pjesë e politikës së propozuar. Përfshirja e institucioneve përkatëse, grupeve të interesit në procesin e transpozimit të 15 direktivave të BE-së, është bërë me qëllimin e informimit dhe konsultimit, qysh në fazat e para të përgatitjes së politikës së propozuar nga ana e MPMS-së.

Krahas konsultimeve të herëshme, MPMS si organ propozuar, bazuar në RRPQ ka zhvilluar edhe procesin e rregullt të konsultimeve. Me qëllim të përfshirjes së të gjithë akterëve, pas hartimit të draftit të parë të Koncept dokumentit për rregullimin e fushës së Marrëdhënies së Punës, i njëjti është dërguar për konsultime paraprake tek institucionet shtetërore të përfshira dhe në konsultime publike, te partnerët social, shoqëria civile, te partnerët dhe organizatat ndërkombëtare që e kanë mbështetur këtë proces.

Draft Koncept dokumentit për rregullimin e fushës së marrëdhënies së punës është publikuar në platformën online si dhe është dërguar për komente përmes postës elektronike institucioneve, akterëve dhe grupeve tjera të interesit. Afati për dërgimin e komenteve ka qenë 15 ditë pune.

Draft Koncept dokumentit për rregullimin e fushës së marrëdhënies së punës është dërguar te Agjencioni për Barazi Gjinore, Sekretariati Koordinues i Qeverisë, Zyra për Planifikim Strategjik, Zyra Ligjore e Zyres së Kryeministrit, Zyra për Qeverisje të Mirë, Ministria e Financave, Ministria e Integritetit Ekonomik, Ministria për Drejtësi, Ministria për Administratë Publike, Ministria e Pushtetit Lokal, Ministria për Komunitete dhe Kthim, Zyra e Presidentit, Sekretariati Koordinues i Këshillit Konsultativ për Komunitete, Avokati i Popullit, platforma Civike e shoqërisë civile, Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Kosovës (BSPK), Federata e Sindikatave të Shëndetësisë së Kosovës ( FSHSK), Sindikatat e Bashkuara të Arsimimit dhe Shkencës të Kosovës ( SBASHK), Oda Ekonomike e Kosovës (OEK), Oda Amerikane e Kosovës (OAK), Aleanca Kosovare e Biznesit (AKB), Oda Gjermane e Kosovës ( OGJK), Oda Turke e Kosovës (OTK), Klubi i Prodhuesve të Kosovës (KPK), Zyra e Komisionit Evropian, Departamenti për të Drejtat e Njeriut dhe Komunitet të OSBE-së, Rrjeti i Grupit të Grave të Kosovës, Instituti “ GAP”, Instituti “RINVEST, Instituti për Studime Juridike dhe politika, Instituti për Zhvillim (D4D), Instituti për Politika Zhvillimore (INDEP), Personat fizik në cilësinë e ekspertëve, Etj.

Ndaj këtij procesi, janë përgjigjur BSPK, FSHSK, OEK, Shoqata e Bankave të Kosovës, Banka Botërore, Fondacioni Kosovar për Shoqëri Civile (KCSF), Forumi Ekonomik i Grave të Kosovës, SKQ dhe Ministria e Financave.

Pikat kryesore të komentuar kanë qenë pushimi i lehonisë, pushimi prindëror, kontratat e punës në afat të caktuar dhe pushimi mjekësorë. Rreth pushimit të lehonisë, shumica e komenteve kanë përkrahur opsionin

e rekomanduar përveq Forumit Ekonomik të Grave të Kosovës të cilat kanë konsideruar se kohëzgjatja prej 12 muajve ndikon negativisht në punësimin e grave të reja në tregun e punës. Gjithashtu ky forum, ka kundërshtuar propozimin se kompenzimi për lehonat për gratë e papunësuar, më shumë ndikon negativisht se sa që zgjidh problemet e grave lehona në kontekst të punësimit. Rreth pushimit prindëror, të gjithë njëzëri janë pajtuar se kjo e drejtë duhet të rregullohet tani. Sa i përket kontratave në afat të caktuar, shumica e komenteve, kanë përkrahur kufizimin deri në tri vite, më përjashtim të Bankës Botërore e cila ka konsideruar se ky kufizim, nuk është i përshtatshëm tani për tregjet e Kosovës. Detajet e procesit të konsultimeve paraprake dhe publike, gjenden në Shtojcën nr. 2 të këtij Konceti Dokumenti.

## **Kapitulli VIII: Krahasimi i opsioneve**

**Opsioni i parë** – Ligji aktual në fuqi që rregullon marrëdhënien e punës në sektorin publik dhe privat rregullon në masë të madhe çështjet e të drejtave dhe detyrimeve reciproke në mes të të punësuarit dhe punëdhënësit, por edhe të drejta dhe detyrime të institucioneve që mbikëqyrin zbatueshmërinë e këtij ligji. Gjithashtu, ky ligj rregullon edhe aspektin e kontratave kolektive. Megjithatë, duke marrë parasysh rrethanat e reja socio-ekonomike që kanë përvijuar dhe evoluuar gjatë kësaj kohe që kur ligji është në fuqi, por edhe detyrimet që Republika e Kosovës ka marrë në rrugën e integritimeve, ky ligj nuk përmbush në nivel optimal nevojat dhe kërkesat e identifikuar.

**Opsioni i dytë** – Hartimi i Projektigjit të ri të Punës me anë të të cilit rregullohet marrëdhënia e punës në sektorin publik dhe privat është i domosdoshëm, ngase adresimi i shumë çështjeve që lidhen me të drejtat dhe detyrimet e palëve në marrëdhënie pune, mbetet kërkesë themelore e aktorëve të ndryshëm brenda shtetit por edhe e përafrimit të legjislacionit Kosovar me atë të BE-së. Shumë çështje që duhet rregulluar kanë dalë si efekt i ndryshimit dhe avancimit të rrethanave ekonomike që përbëjnë tregun e punës. Për më tepër ligji aktual i punës nuk i ka rregulluar të gjitha aspektet e marrëdhënies së punës sipas standardeve ndërkombëtare, veçmas sipas legjislacionit të BE-së. Kosova duhet të përshtatë legjislacionin nga marrëdhënia e punës me rrethanshmërinë në mënyrë që dispozitat juridike të jenë të zbatueshme por edhe të garantojnë dhe mbrojnë të drejtat dhe detyrimet e palëve. Gjithashtu, Kosova ka marrë përgjegjësi për respektimin e MSA-së, në nenet 82 dhe 106. Varësisht nga implikimet buxhetore, Kosova mund të shtyjë me ligj afatet kohore për zbatimin e disa dispozitave specifike të cilat kërkojnë buxhet shtesë që aktualisht nuk mund të mbulohet siç është themelimi i strukturave dhe organeve të reja, deri në ofrimin e kushteve financiare për mbulimin e tyre.

Hartimi i Projektigjit të ri të Pushimit të Lehonisë (Nënës), Babait dhe Prindëror është i domosdoshëm në mënyrë që të adresohen kërkesat kushtetuese për një drejtësi sociale dhe ngritjen e barazisë gjinore si kërkesë nga aktorëve të ndryshëm brenda Kosovës por edhe me atë të BE-së si dhe kërkesave të Konventës Ndërkombëtare të Punës. Shumë çështje që duhet rregulluar janë si efekt edhe i zhvillimit ekonomik që është duke humbur sepse nuk mund të shfrytëzohet maksimalisht prej 51 për qind të popullatës së Kosovës si dhe rreziku që numri i lindjeve do të bie dhe kështu do të ketë pasoja negative në të ardhmen. Për më tepër korniza ligjore aktual sikurse edhe politikat sociale deri më tani nuk i ka rregulluar të gjitha këto aspekte sipas standardeve ndërkombëtare. Varësisht nga implikimet buxhetore, Kosova mund të shtyjë me ligj afatet kohore për zbatimin e disa dispozitave specifike të cilat kërkojnë buxhet shtesë që aktualisht nuk mund të mbulohet sepse këto të drejta duhet të shikohet financimi nga fondet publike dhe jo nga bizneset. Megjithatë pa marrë parasysh kostove buxhetore dhe veshitësive, duke pas parasysh proceset e integritimit në Unionin Evropian, Kosova medoemos duhet të bëjë hapa në drejtim të adresimit dhe përfshirjes së këtyre standardeve në legjislacionin e brendshëm.

**Opsioni i tretë** – Rritja e efikasitetit të punës së Inspektoratit të Punës në mbikqyrjen e zbatimit të legjislativitetit nga marrëdhënia e punës, ndikon drejtpërdrejt në zhvillimin ekonomik të vendit dhe në vecanti në sundimin e ligjit. Duke mbikqyrë në tërësi të gjithë punëdhënësit në realizimin e drejtave të punëtorëve dhe kryerjen e obligimeve ligjore ndaj shtetit, do të ulët informalitetin, si rrjedhojë do të rritet dukshëm shkalla e punësimit në Kosovë. Me fuqizimin e mekanizmave mbikqyrës, buxhetit të shtetit do të shtohen të hyrat nga taxat dhe tatimet e punëtorëve të cilët kanë punuar pa kontratë pune ndërsa punëdhënësit do të gjobiten për shkelje të ligjit. Nga ana tjetër fuqizimi i gjykatave, do të krijonte siguri ligjore në zgjidhje efektive dhe vendosjen e rasteve nga ana e tyre. Me fuqizimin e gjykatave vendi ynë do të jetë më afër procesit të hyrjes në Bashkimin Evropian dhe do të dëshmojë se sundimi i ligjit do të zbatohet edhe në praktikë.

**Opsioni i katërtë**–Hartimi i Ligjit të ri të Punës. Ligji aktual që rregullon marrëdhënien e punës mund të adresojë deri në një masë të caktuar nevojat e reja që dalin nga tregu i punës dhe obligimet ndërkombëtare, por nuk mund të përfshijë të gjitha kërkesat e reja. Mirëpo, shkakun e kufizimeve ligjore kuantitative që duhet të respektohen përgjatë ndryshimeve ligjore, nevojat e reja që duhet të adresohen nuk mund të përfshihen në tërësinë e tyre në hartimin e Ligjit të ri të Punës. Sipas këtij opsioni, disa direktiva të BE-së nga marrëdhënia e punës, nuk do të jenë të përfshira në Ligjin e ri të Punës. Mos transpozimi i tyre, nënkupton që Kosova, nuk është gjendje t'i zbatojë ato, e rrjedhimisht nuk do të zbatohet plotësisht neni 82 dhe 106 i MSA-së.

## **Kapitulli IX : Rekomandimi**

Rekomandimi i MPMS-së për Qeverinë e Kosovës, si organ propozues i këtij Konceptdokumenti, është miratimi i opsionit të dytë. Përmes opsionit të rekomanduar, duke u bazuar në përmbajtjen e tij, është rekomanduar që të hartohet Projektligji i ri i Punës dhe Projektligji për pushimin e lehonisë (nënës), babait dhe prindëror.

Me miratimin e këtij opsioni, MPMS-ja planifikon që Projektligjin e Punës dhe Projektligjin për pushimin e lehonisë (nënës), babait dhe prindëror, ta përfshijë në Programin Legjislativ të Qeverisë për vitin 2018, ndërsa do ta hartojë dhe procedojë në Qeverinë e Kosovës për miratim më së largu deri më 30 shtator 2018. Këto dy projektligje parashihen të hartohen dhe miratohen në të njëjtën kohë.

Projektligji i ri Punës, do të parashohë edhe dispozitat kalimtare. Më këto dispozita, do të përshkruhen rastet e vlefshmërisë së dispozitave të vjetra ligjore deri në hyrjen në fuqi të Ligjit të ri të Punës. Nxjerrja e akteve nënligjore, do të përcaktohet në afat prej 1 viti nga dita e hyrjes në fuqi. Zbatimi i pjesshëm i disa dispozitave, do të fillojë të zbatohet për një periudhë pas dy vitesh që nga momenti i hyrjes në fuqi.

## **Kapitulli X: Komunikimi.**

Mënyra e komunikimit me të gjithë aktorët, përkatësisht me institucionet dhe grupet e interesit ka qenë e hapur dhe transparente. Politika e propozuar ka qenë e publikuar nga vet Ministri i MPMS-së gjatë marrjes së mandatit si dhe duke u bazuar në Programin e ri të Qeverisë së Kosovës 2017-2021 në bazë të të cilit Qeveria ka shprehur gatishmërinë që të plotësojë dhe përshpejtojë procesin e përafrimit të legjislativitetit nga fusha e marrëdhënies së punë me legjislativitetin e BE-së.

Ministri i MPMS-së, ka njoftuar opinionin dhe ka mbajtur debate televizive, i cili ka shprehur në mënyrë verbale synimet e politikës së propozuar. Ministri i MPMS-së, është shprehur disa herë edhe para mediave



të shkruara për politikën e propozuar. Me miratimin e këtij Konceptdokumenti, MPMS-ja, do të ftojë të gjithë aktorët për të diskutuar dhe marrë pjesë aktive në hartimin e Projektligjit të Punës.

Hyrja në fuqi dhe zbatimi i politikës së propozuar, do të ketë një afat kohor. Kjo për arsye se, do t'ju krijohet hapësirë punëdhënësve dhe punëtorëve që të informohen rreth detyrimeve dhe të drejtave të përcaktuara. Gjatë këtij afati, MPMS-ja së bashku me Inspektoratin e Punës dhe partnerët social, do të organizojnë fushata vetëdijësuese si dhe trajnime rreth përmbajtjes së politikës së propozuar.

#### SHTOJCA 1.

	Shqipëria - Kodi i Punës	Sllovenia - Ligji për Marrëdhëniet në Punë
<b>Akti ligjor</b>	Kodi i Punës së Republikës së Shqipërisë Nr. 7961, datë 12.07.1995 i (ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 05.12.2015.	Ligji për Marrëdhëniet e Punës ( <b>EMPLOYMENT RELATIONSHIPS ACT (ZDR-1)</b> No. 102-01/12-16/45 (Lubjana, 5 Mars 2013)
<b>Kontratat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Për një kohëzgjatje të pacaktuar;</li> <li>• Për një kohëzgjatje të caktuar;</li> <li>• Kontrata punës me kohë të pjesshme (Part-time employment contract).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontrata me afat të pacaktuar;</li> <li>• Kontrata me afat të caktuar;</li> <li>• Kontrata punës me kohë të pjesshme (Part-time employment contract).</li> </ul>
<b>Kontrata me afat të pacaktuar</b>	Kontrata e punës lidhet për një periudhë të pacaktuar. Në rast se kohëzgjatja e punësimit nuk është e përcaktuar me shkrim në kontratën e punës dhe/ose në qoftë se një kontratë pune me kohë të caktuar nuk është lidhur me shkrim me fillimin e punësimit, atëherë kontrata e punës konsiderohet me kohëzgjatje të pacaktuar.	Kontrata e punës lidhet për një kohëzgjatje të pacaktuar, përveç nëse është përcaktuar ndryshe me këtë ligj. Në rast se kohëzgjatja e punësimit nuk është e përcaktuar me shkrim në kontratën e punës dhe /ose në qoftë se një kontratë pune me kohë të caktuar nuk është lidhur me shkrim me fillimin e punësimit, atëherë kontrata e punës konsiderohet me kohëzgjatje të pacaktuar.
<b>Kontrata me afat të caktuar (Fixed-term employment contract)</b>	Lidhja e kontratës së punës për një periudhë të caktuar duhet të justifikohet me arsye objektive, që lidhen me natyrën e përkohshme të detyrës në të cilën punëmarrësi do të punësohet. Kontrata me afat të caktuar përfundon në fund të kohës së parashikuar, pa zgjidhje paraprake.	Kontrata me afat të caktuar lidhet në mënyrë të veçantë për një kohë të caktuar në rastet kur: <ul style="list-style-type: none"> <li>• puna e cila nga natyra e saj është me kohëzgjatje të kufizuar;</li> <li>• duhet zëvendësuar një punëtor, i cili përkohësisht mungon;</li> </ul>

<p>Kur, mbas përfundimit të afatit të caktuar, kontrata zgjatet në heshtje tej këtij afati, ajo konsiderohet si kontratë me afat të pacaktuar.</p> <p>Në rastin e zgjidhjes së kontratës me afat të caktuar, përpara;</p> <p>Kur ndërmjet palëve kanë qenë lidhur disa kontrata të njëpasnjëshme me afat të caktuar, për jo më pak se tre vjet, mosripërtëritja e kontratës së fundit nga punëdhënësi vlerësohet si zgjidhje e kontratës me afat të pacaktuar. Kontratat me afat të caktuar ndërmjet të njëjtave palë, do të konsiderohen si të njëpasnjëshme edhe në ato raste kur ka një ndërprerje të shkurtër, jo më shumë se tre muaj, ndërmjet mbarimit të një kontrate dhe lidhjes së kontratës tjetër.</p> <p>Kur kontrata lidhet për më shumë se 3 deri në 5 vjet, ajo mund të zgjidhet nga punëmarrësi pas 3 vjetësh. Në këtë rast afati i njoftimit është 2 muaj dhe zgjatet deri në fund të muajit të dytë.</p> <p>Kur kontrata lidhet për më shumë se 5 vjet, ajo mund të zgjidhet nga punëmarrësi pas 5 vjetësh. Në këtë rast afati i njoftimit është 3 muaj dhe zgjatet deri në fund të muajit të tretë.</p> <p>Punëmarrësit e punësuar me kontratë me afat të caktuar nuk mund të trajtohen në mënyrë më pak të favorshme se punëmarrësit e punësuar me kontratë me afat të pacaktuar, lidhur me kushtet e punësimit, trajnimit dhe mundësive të karrierës në punë. Punëmarrësit me kontratë pune me afat të caktuar gëzojnë të njëjtat të drejta, përpjesëtimisht, si punëmarrësit me kontratë me afat të pacaktuar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• duhet të rritet përkohësisht fushëveprimi i punës;</li> <li>• punësohet i huaji ose personi pa shtetësi, të cilit i është dhënë një leje pune për një periudhë të caktuar kohe;</li> <li>• kryhen punë sezonale;</li> <li>• punësimi është për një kohë të caktuar për arsye të përgatitjes për punë, trajnim të mëtejshëm në lidhje me punë dhe/ose edukim;</li> <li>• për shkak të punës gjatë periudhës së përshtatjes në bazë të një vendimi të formës së prerë dhe një certifikatë e lëshuar nga organi kompetent në procedurën e njohjes së kualifikimeve profesionale në përputhje me një akt të veçantë;</li> <li>• kryhen punë publike dhe/ose pjesëmarrje në masat e politikës aktive të punësimit;</li> <li>• duhet të zbatohet puna/projekti i organizuar;</li> <li>• për punën e nevojshme përgjatë një periudhe të prezantimit të programeve të reja, teknologji të re dhe përmirësime të tjera teknike dhe teknologjike ose për trajnimin e punëtorëve, etj.</li> </ul> <p>Në kontekst të kontratave me afat të caktuar, punëdhënësi nuk mund të lidhë një ose më shumë kontrata të punës për të njëjtën punë në periudhë të pandërprerë, prej dy vjetësh, me përjashtim të rasteve të përcaktuara në një akt tjetër. Kontrata me afat të caktuar punësimi, në raste të dorëzimit të detyrave të punës, mund të lidhet edhe për një periudhë maksimale prej një muaji.</p> <p>Mirëpo pavarësisht kësaj ekziston mundësia për të lidhur kontratë me afat të caktuar për më gjatë se dy vjet, nëse projekti</p>
---	---

		zgjat më shumë se dy vjet dhe nëse kontrata e punës lidhet konform kohëzgjatjes së projektit.
<b>Kontrata e punës me kohë të pjesshme (Part-time employment contract)</b>	<p><b>Kontratat e punës me kohë të pjesshme</b> - Kodi ka definuar se çfarë nënkupton kontrata e punës me kohë të pjesshme sipas të cilës punëmarrësi pranon të punojë me orë, gjysmë dite pune ose ditë pune, për një kohëzgjatje normale javore ose mujore më të vogël se ajo e punëmarrësve që punojnë me kohë të plotë në të njëjtat kushte. Punëmarrësit me kohë të pjesshme gëzojnë të njëjtat të drejta si punëmarrësit me kohë të plotë që kryejnë të njëjtën punë. Nëse kushtet e punësimit kanë lidhje të drejtpërdrejta me kohën e punës së punëmarrësit, punëmarrësi me kohë të pjesshme gëzon të drejta përpjesëtimore me punëmarrësit me kohë të plotë.</p> <p>Punëdhënësi informon punëmarrësin e punësuar me kohë pune të pjesshme për vendet e lira të punës dhe i siguron mundësi të barabarta me punëmarrësit dhe/ose punëkërkuessit e tjerë, për t'u punësuar në një punë me kohë të plotë. Gjithashtu, punëdhënësi informon punëmarrësin e punësuar me kohë pune të plotë për vendet e lira të punës dhe i siguron mundësi të barabarta me punëmarrësit dhe/ose punëkërkuessit e tjerë, për t'u punësuar në një punë me kohë të pjesshme.</p>	<p>Kontrata me kohë të pjesshme "part-time", konsiderohet të jetë më e shkurtër se sa koha e plotë e punës, e cila është në fuqi me punëdhënësin. Një kontratë pune me kohë të pjesshme mund të zgjasë për aq kohë sa është e nevojshme për çështje të caktuara, rast konkret edhe për të shpëtuar jetë njeriu, mbrojtjen e shëndetit të njerëzve ose për të parandaluar dëme materiale në raste të fatkeqësive natyrore.</p> <p>Të drejtat e punëmarrësit, i cili ka lidhur një kontratë pune me kohë të pjesshme do të jenë të njëjtat të drejta dhe detyrime që rrjedhin nga marrëdhënia e punës si një punëtor që punon me kohë të plotë kontraktuale. Këto të drejta dhe detyrime do të ushtrohen në proporcion me kohën e marrëdhënies së punës, me përjashtim të të drejtave dhe detyrimeve të tilla, e që mund jenë të përcaktuara me ndonjë akt tjetër ligjor.</p> <p>Punëmarrësi ka të drejtë në pushim vjetor me kohëzgjatje minimale të parashikuar, i cili nuk mund të jetë më i shkurtër se katër javë, pavarësisht nëse ai punon me kohë të plotë ose me kohë të pjesshme. Në rast se punëtori ka lidhur një kontratë pune me kohë të pjesshme, ai ka të drejtën e pagesës në proporcion me kohën e punës për të cilën ai ka lidhur kontratën e punës.</p>
<b>Kontrata për shërbime apo afatshkurta</b>	Nuk është e rregulluar	<i>Kontratat për shërbime</i> - Puna në bazë të një kontrate për shërbime rregullohet nga dispozitat e ligjit civil, ku kjo përfshin një marrëveshje për punën e kryer,

		afatet dhe pagesën. Në kontratën për shërbime, ka lehtësime për të huajt/ banorët jorezident, duke ua mundësuar pagesën në një llogari bankare sllovene, si dhe pagesën e detyrimit tatimor ata mund ta marrin në zyrën e taksave.
<p><b>Forma e kontratës</b></p>	<p>1. Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar. Ajo mund të ndryshohet me shkrim, nëse palët bien dakord për ta bërë këtë.</p> <p>2. Kontrata e punës quhet e lidhur kur punëmarrësi pranon kryerjen e një pune ose shërbimi, për një periudhë kohe të caktuar ose të pacaktuar, brenda kuadrit të organizimit dhe sipas urdhrave të punëdhënësit dhe që, në bazë të këtyre rrethanave, kryhet vetëm kundrejt pagesës.</p> <p>3. Kontrata e punës duhet të përmbajë sidomos:</p> <p>a) identitetin e palëve;</p> <p>b) vendin e punës;</p> <p>c) përshkrimin e përgjithshëm të punës;</p> <p>ç) datën e fillimit të punës;</p> <p>d) kohëzgjatjen, kur palët lidhin kontratë me afat të caktuar;</p> <p>dh) kohëzgjatjen e pushimeve të paguara;</p> <p>e) afatin e njoftimit për zgjidhjen e kontratës;</p> <p>ë) elementet përbërëse të pagës dhe datën e dhënies së saj;</p> <p>f) kohën normale javore të punës;</p> <p>g) referenca në kontratën kolektive në fuqi;</p> <p>gj) periudhën e provës;</p> <p>h) llojet dhe procedurat e masave disiplinore, nëse nuk ka kontratë kolektive;</p>	<p>Punëdhënësi duhet të sigurojë punëtorin me një kontratë pune me shkrim, si rregull tri ditë para nënshkrimit të kontratës, si dhe të sigurojë një kontratë me shkrim për punëtorin e tij. Kontrata e punës, duhet të përmbajë:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Të dhënat për palët kontraktuese, duke përfshirë banesën e tyre apo zyrën e regjistruar;</li> <li>• Datën e fillimit të punës;</li> <li>• Titullin e punës ose llojin e punës, duke përfshirë një përshkrim të shkurtër të punës të cilën punonjësi duhet të kryejë në bazë të kontratës së punës, dhe për të cilat nevojitet nivel adekuat i arsimimit dhe kërkesave të tjera të punës, që janë të nevojshme në pajtim me këtë ligj;</li> <li>• Vendndodhjen e saktë të punës;</li> <li>• Kohëzgjatjen e kontratës së punës dhe, në qoftë se një kontratë pune është me kohë të caktuar duhet cekur arsyeja për përfundimin e kontratës së punës;</li> <li>• Një dispozitë ku thuhet nëse kontrata e punës me kohë të pjesshme ose me kohë të plotë është përfunduar;</li> <li>• Një dispozitë mbi shumën e pagës bazë, të shprehur në euro, të cilën punëtori do të marrë si kompensim për kryerjen e punës në përputhje me kontratën e punës;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Një dispozitë për komponentët e tjerë të pagës së punëtorit, kohën e pagesës dhe mënyrën e pagesës së pagës;</li> <li>• Një dispozitë për pushim vjetor dhe / ose mënyrën e përcaktimit të pushimit vjetor;</li> <li>• Një referencë për marrëveshjen kolektive lidhur me kushtet e punës për punonjësit; dhe</li> <li>• Të drejtat dhe detyrimet e tjera në rastet e përcaktuara në këtë ligj.</li> </ul>
<b>Kontrata e punës e punëtorit që punon nga shtëpia</b>	<p>Me kontratën e punës në shtëpi punëmarrësi kryen punën e tij në shtëpi, ose në ndonjë vend tjetër të përcaktuar në marrëveshje me punëdhënësin, sipas kushteve të rëna dakord midis tyre në kontratën e punës.</p> <p>Me kontratën e telepunës punëmarrësi kryen punën e tij në shtëpi, ose në një vend tjetër, të përcaktuar në marrëveshje me punëdhënësin, duke përdorur teknologjinë e informacionit, brenda kohës së punës, të përcaktuar nga punëmarrësi, sipas kushteve të rëna dakord midis tyre në kontratën e punës.</p> <p>Nuk do të konsiderohet se punëmarrësi kryen “punë në shtëpi” ose “telepunë” nëse ai punon në një vend tjetër pune nga ai i rënë dakord në marrëveshjen me punëdhënësin ose në rrethana të veçanta, me pëlqimin e</p>	<p>Ligji për rregullimin e marrëdhënieve të punës në Slloveni, ka të rregulluar edhe një specifikë që në Republikën e Kosovës, nuk është e rregulluar një gjë e tillë (të paktën jo deri tani), e që është puna nga shtëpia. Sipas praktikës sllovene, punë nga shtëpia konsiderohet puna e kryer nga punëtori në shtëpinë e tij ose në mjediset e tjera të zgjedhura nga ai, mjedise tjera nga mjediset e punëdhënësit. Punë nga shtëpia, konsiderohet edhe ajo përmes internetit, emailit apo telefonit (telepuna) e kryer nga punëtori. Punëdhënësi dhe punëtori mund të bien dakord për kontratën e punës që punëtori të kryejë punën nga shtëpia që përfshihet në fushvëprimtarinë e punëdhënësit ose kërkohet për kryerjen e veprimtarisë së punëdhënësit për tërë kohëzgjatjen ose një pjesë të orarit të punës së punëtorit.</p>
<b>Pushimi vjetor</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kohëzgjatja e pushimeve vjetore të paguara përcaktohen me kontratën kolektive ose me kontratën individuale të punës.</li> <li>2. Kohëzgjatja e pushimeve vjetore është jo më pak se 4 javë kalendarike gjatë vitit të punës në vazhdim.</li> </ol>	<p>Pushimi vjetor mund të merret në disa pjesë, ndërsa një pjesë përbëhet nga të paktën dy javë. Punëdhënësi mund të kërkojë nga punëmarrësi, që të përdorë/shfrytëzojë, të paktën dy javë pushim vjetor për vitin</p>

	<p>Pushimet vjetore nuk përfshijnë ditët e festave zyrtare. Nëse festa zyrtare bie ditën e pushimit vjetor me pagesë, pushimi vjetor shtyhet.</p> <p>3. Kur punëmarrësi nuk ka kryer një vit pune të plotë, kohëzgjatja e pushimeve vjetore të paguara përcaktohet në raport me kohëzgjatjen e marrëdhënieve të punës. Periudhat e paafësisë së përkohshme në punë, konsiderohen si kohë pune.</p> <p>4. Punëdhënësi duke mbajtur parasysh dëshirën e punëmarrësit përcakton datën e fillimit të pushimeve vjetore të paguara. Data e fillimit të pushimeve vjetore i njoftohet punëmarrësit të paktën 30 ditë përpara.</p> <p>4. Pushimi vjetor shtyhet kur punëmarrësi, gjatë periudhës së këtij pushimi, ka qenë i shtruar në spital ose ka qëndruar në shtëpi, për shkak të ndonjë sëmundjeje ose aksidenti, të vërtetuar me raport mjekësor.</p>	<p>aktual kalendarik, ndërsa është i obliguar që t'ia mundësojë punëmarrësit shfrytëzimin e pushimit vjetor në vitin aktual kalendarik. Në anën tjetër, punëmarrësi është i obliguar që të shfrytëzojë të paktën dy javë të pushimit të tij vjetor në vitin aktual, ndërsa pjesën e mbetur ta shfrytëzojë deri më 30 qershor të vitit të ardhshëm kalendarik, në marrëveshje me punëdhënësin.</p> <p>Në rast se deri më 30 qershor të vitit të ardhshëm kalendarik, punëmarrësi nuk e ka shfrytëzuar pushimin vjetor (të bartur nga viti i kaluar), për arsye të pushimit mjekësor, pushimit prindëror, kujdesit ndaj fëmijës, pjesa e mbetur e pushimit vjetor, mund të shfrytëzohet edhe deri më 31 dhjetor të vitit të ardhshëm.</p>
<b>Pushimi ditor</b>	<p>Pushimi ditor është të paktën 11 orë pa ndërprerje brenda ditës ose në rast nevoje për dy ditë rresht.</p>	<p>Punëtori ka të drejtë për një periudhë pushimi prej së paku 12 orë të pandërprera brenda një periudhe prej 24 orësh.</p> <p>Punëtori, orari i punës i të cilit shpërndahet në mënyrë të çrregullt ose është rishpërndarë përkohësisht, ka të drejtë për një periudhë pushimi ditor prej së paku 11 orësh brenda një periudhe prej 24 orësh.</p>
<b>Pushimi gjatë orarit të punës</b>	<p>Orët e fillimit dhe të mbarimit të punës përcaktohen nga rregullorja e brendshme, brenda kufijve të parashikuara nga ligji dhe me vendim të Këshillit të Ministrave.</p> <p>Momenti dhe kohëzgjatja e pushimeve të përditshme caktohen në kontratën kolektive të punës ose në kontratën individuale, në kufijtë e parashikuar me vendim të Këshillit të Ministrave.</p>	<p>Punëtori, i cili punon me orar të plotë, ka të drejtën e pushimit prej 30 minutash gjatë ditës së punës.</p> <p>Punëtori i cili punon me kohë të pjesshme në përputhje me nenin 65 dhe 67 të këtij ligji, por së paku katër orë në ditë, ka të drejtën e pushimit gjatë ditës së punës në përpjesëtim me kohën e kaluar në punë.</p> <p>Në rast të shpërndarjes së parregullt ose rishpërndarjes së përkohshme të orarit të punës,</p>

		<p>koha e pauzës përcaktohet në përpjesëtim me kohëzgjatjen e orarit ditor të punës.</p> <p>Koha e pushimit mund të vendoset jo më herët se pas një ore pune dhe jo më vonë se një orë para përfundimit të orarit të punës. Pauza gjatë ditës së punës përfshihet në orarin e punës.</p>
<b>Pushimi javor</b>	<p>Pushimi javor është jo më pak se 36 orë, prej të cilave 24 orë pa ndërprerje.</p> <p>Pushimi javor përfshin ditën e diel.</p> <p>Pushimi javor nuk është i pagueshëm.</p> <p>Përrjashtimet rregullohen me vendim të Këshillit të Ministrave ose me kontratë kolektive.</p>	<p>Punëtori ka të drejtë për një periudhë pushimi prej së paku 24 orë të pandërprera brenda një periudhe prej shtatë ditëve të njëpasnjëshme.</p> <p>Në rast se një punëtor duhet të punojë në ditën e pushimit javor për shkak të arsyeve objektive, teknike ose organizative, ai do të sigurohet që do të marrë periudhën e pushimit javor në një ditë tjetër gjatë javës.</p>
<b>Falimentimi, likuidimi i detyrueshëm</b>	Nuk është e rregulluar me Kod	<p>Në procedurat e falimentimit ose në procedurat e likuidimit të detyrueshëm, administratori për falimentim ose likuiduesi, në afat prej 15 ditëve, mund të anulojë kontratat e punës me punëtorët e punësuar, të cilët janë bërë të tepërt, për shkak të fillimit të procedurave të falimentimit ose likuidimit të detyrueshëm të punëdhënësit. Në rast të anulimit të kontratave të punës me një numër më të madh të punëtorëve, punëdhënësi duhet të përmbushë gjithashtu detyrimin për njoftimin e Shërbimit të Punësimit të përmendur në paragrafin e parë dhe të dytë të nenit 100 të këtij ligji.</p>
<b>Pushimi prindëror Leja prindërore (Slloveni)</b>	<p>1. Punëmarrësi, i cili ka më shumë se një vit pune të pandërprerë tek i njëjti punëdhënësi, ka të drejtë për një leje të papagueshme, jo më pak se 4 muaj, derisa fëmija që ka në ngarkim të arrijë moshën 6 vjeç. E drejta për të kërkuar</p>	<p>1. Punëdhënësi është i detyruar ta sigurojë të drejtën e punëtorit për mungesë në punë ose për punë me kohë të pjesshme për qëllimin e</p>

	<p>lejen prindërore është individuale për secilin prind dhe nuk është e transferueshme, me përjashtim të rasteve kur njëri prind vdes. Leja mund të jepet e ndarë, por jo më pak se një javë në vit. Kohëzgjatja përcaktohet</p>	<p>përdorimit të lejes prindërore të përcaktuar me ligj.</p> <p>2. Punëtori është i detyruar të informojë punëdhënësin në fillim dhe mënyrën e ushtrimit të të drejtave të përmendura në paragrafin e mësipërm brenda 30 ditëve para ushtrimit, përveç nëse parashihet ndryshe me ligjin që rregullon lejen prindërore.</p> <p>3. Pas përfundimit të lejes prindërore, punëdhënësi duhet t'i mundësojë punëtorit të fillojë kryerjen e punës sipas kushteve të kontratës së punës.</p> <p>4. Punëtori mund të zbatojë të drejtat që ka fituar ose të drejtat që janë përmirësuar gjatë mungesës së punëtorit në punë për shkak të lejes prindërore menjëherë pas fillimit të punës nëse nuk mund t'i zbatojë ato gjatë mungesës së tij, këto duhet të sigurohen nga punëdhënësi.</p>
<b>Pushimet tjera</b>	<p>1. Në rast martese të punëmarrësit ose në rast vdekjeje të bashkëshortit/bashkëjetuesit, paraardhësve ose pasardhësve të drejtpërdrejtë të tij, punëmarrësi përfiton 5 ditë pushimi të paguar.</p> <p>2. Në rast sëmundjeje të rëndë të anëtarëve të familjes, bashkëjetuesit, të paraardhësve ose të pasardhësve të tij të drejtpërdrejtë, të vërtetuar me raport mjekësor, punëmarrësi përfiton jo më shumë se 30 ditë pushimi të paguar.</p>	Nuk është rregulluar
<b>Koha javore e punës</b>	<b>Kohën javore të punës</b> - ky Kod e ka llogaritur kohën e punës të kryer nga e hëna në mëngjes ora 0 deri të dielën e ardhshme ora 24. Kohëzgjatjen normale të javës së punës, ky kod e ka përcaktuar jo më shumë se 40 orë e cila përcaktohet me vendim të Këshillit të Ministrave, në kontratën kolektive ose në kontratën individuale të punës.	<p>1. Përveç të drejtës për një periudhë pushimi ditor të përmendur në nenin e mësipërm, punëtori ka të drejtë për një periudhë pushimi prej së paku 24 orësh të pandërprera brenda një periudhe prej shtatë ditëve të njëpasnjëshme.</p> <p>2. Në rast se një punëtor duhet të punojë në ditën e pushimit javor</p>



		<p>për shkak të arsyeve objektive, teknike ose organizative, ai do të sigurohet që do të marrë periudhën e pushimit javor në një ditë tjetër gjatë javës.</p> <p>3. Kohëzgjatja minimale e periudhës së pushimit e përcaktuar në paragrafin e parë të këtij neni konsiderohet si mesatare në periudhën prej 14 ditësh të njëpasnjëshme.</p>
<b>Orari i plotë i punës</b>	Orari i plotë i punës nuk duhet të kalojë 40 orë në javë.	<p>Orari i plotë e punës nuk duhet të kalojë 40 orë në javë.</p> <p>Në ligj dhe/ose me kontratë kolektive, orari i plotë i punës mund të përcaktohet edhe si orar i punës që është më pak se 40 orë në javë, megjithatë, orari i plotë i punës duhet të jetë minimumi 36 orë në javë.</p> <p>Ligji ose ndonjë rregullore tjetër që është në pajtim me ligjin ose me marrëveshjen kolektive mund të përcaktojë orarin e plotë të punës më pak se 36 orë në javë për vendet e punës ku ka rrezik më të madh të lëndimit ose dëmtimit të shëndetit.</p> <p>Nëse orari i plotë i punës nuk është i përcaktuar me ligj ose me marrëveshje kolektive, orari i punës prej 40 orësh në javë do të konsiderohet si orar i plotë i punës.</p>
<b>Orët shtesë</b>	<p>Me orë shtesë kuptohet çdo orë pune e kryer mbi kohëzgjatjen ditore normale ose javore maksimale të punës.</p> <p>Quhet orë shtesë çdo orë pune e kryer mbi orarin normal të punëmarrësit që punon me kohë të pjesshme.</p> <p>Nëse rrethanat kërkojnë kryerjen e orëve shtesë të punës, punëdhënësi</p>	<p>Me kërkesë të punëdhënësit, punëtori është i detyruar të kryejë punën që tejkalon orarin e plotë të punës – puna jashtë orarit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– në rastet e punës së shtuar në raste të jashtëzakonshme;</li> <li>– nëse procesi i punës ose prodhimit kërkon vazhdimin me qëllim të parandalimit të dëmit</li> </ul>

	<p>mund t'i kërkojë punëmarrësit për të kryer orë shtesë pune, për aq kohë sa është e mundur dhe e nevojshme, si dhe duke marrë parasysh kushtet vetjake dhe familjare të punëmarrësit.</p> <p>Numri maksimal i orëve shtesë përcaktohet në kontratën kolektive ose kontratën individuale të punës. Punëdhënësi mund të kërkojë kryerjen e orëve shtesë të punës, por jo më shumë se 200 orë në vit.</p> <p>2. Nuk mund të kërkohet kryerja e orëve shtesë javore kur punëmarrësi ka kryer 48 orë pune në javë. Në raste të veçanta, për një periudhë deri në 4 muaj, mund të punohet me shumë se 48 orë në javë, por koha mesatare javore e punës, për këtë periudhë, nuk duhet të jetë më shumë se 48 orë.</p> <p>3. Këshilli i Ministrave vendos rregulla të veçanta për kryerjen e orëve shtesë për punët që janë veçanërisht të vështira ose të dëmshme për shëndetin.</p> <p>3/1. Ndalohet kryerja e orëve shtesë të punës nga gratë shtatzëna dhe pas lindjes së fëmijës, derisa fëmija të mbushë moshën 1 vjeç.</p> <p>3/2. Ndalohet kryerja e orëve shtesë për personat me aftësi të kufizuara, për shkaqe objektive të justifikuar, që lidhen me shkallën e aftësisë së tyre të kufizuar dhe natyrën e punës për të cilën kërkohen orët shtesë.</p>	<p>material ose kërcënimit për jetën dhe shëndetin e njerëzve;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– është e nevojshme për të shmangur dëmtimin e mjeteve të punës që do të shkaktonin ndërprerje të punës;</li> <li>– nëse kjo është e nevojshme për të siguruar sigurinë e njerëzve dhe pronës ose sigurinë në trafik;</li> <li>– në raste të tjera të jashtëzakonshme, urgjente dhe të paparashikuara të përcaktuara me ligj ose me një marrëveshje kolektive të degës.</li> </ul> <p>Si rregull, punëdhënësi duhet të kërkojë me shkrim nga punëtori që të kryejë punë jashtë orarit të punës, para fillimit të punës. Nëse nuk është e mundur që t'i kërkohet punëtorit që të kryejë punë jashtë orarit para fillimit të punës, për shkak të natyrës së punës ose urgjencës së kryerjes së punës jashtë orarit, punëtori mund të caktohet gojarisht për punën jashtë orarit. Në këtë rast, urdhri me shkrim do t'i jepet më pas punëtorit, jo më vonë se deri në fund të javës së punës pas përfundimit të punës jashtë orarit.</p> <p>Puna jashtë orarit nuk duhet të kalojë tetë (8) orë në javë, 20 orë në muaj ose 170 orë në vit. Dita e punës nuk duhet të kalojë dhjetë orë. Kufizimet kohore ditore, javore dhe mujore mund të konsiderohen si një kufizim mesatar gjatë periudhës së përcaktuar me ligj ose marrëveshje kolektive dhe nuk mund të kalojnë gjashtë muaj.</p> <p>Me pëlqimin e punëtorit, puna jashtë orarit mund të tejkalohet afatin vjetor të përmendur në paragrafin e mësipërm, por nuk</p>
--	---	---

		<p>mund të kalojë 230 orë në vit. Në rast të punës jashtë orarit që tejkalon 170 orë në vit, punëdhënësi duhet të marrë pëlqimin me shkrim nga punëtori.</p> <p>Nëse punëtori refuzon të japë pëlqimin me shkrim të përmendur në paragrafin e mësipërm, ai nuk duhet të ekspozohet ndaj pasojave të pafavorshme në lidhje me marrëdhënien e punës.</p>
Paga	<p>1. Paga jepet vetëm nëpërmjet sistemit bankar. Ajo duhet të paguhet në monedhë shqiptare, me përjashtim të rasteve të parashikuara ndryshe nga marrëveshja ndërmjet palëve.</p> <p>Ajo mund të paguhet edhe me çek bankar, çek postar ose urdhër pagese, kur kjo lloj pagese është e nevojshme për shkak të rrethanave të veçanta ose kur parashikohet në kontratën kolektive a në një vendim arbitrazhi.</p> <p>Kur kjo lloj pagese nuk është parashikuar ose vendosur, merret pëlqimi i punëmarrësit të interesuar. Punëdhënësi përgjigjet financiarisht ndaj punëmarrësit, kur banka nuk mund të paguajë brenda 30 ditëve nga data e derdhjes së shumës, për llogari të punëmarrësit.</p>	<p>Paga, rimbursimi i shpenzimeve në lidhje me punën dhe përfitimet e tjera për të cilat ka të drejtë punëtori, paguhet në llogarinë bankare të punëtorit në pajtim me ligjin. Marrëveshja kolektive e degës mund të përcaktojë një mënyrë tjetër të rimbursimit të shpenzimeve të lidhura me punën dhe përfitimeve të tjera për të cilat ka të drejtë punëtori. Paga duhet të jetë në dispozicion të punëtorit në ditën e caktuar të pagesës.</p> <p>Paga paguhet në intervale pagesash të cilat nuk mund të kalojnë një muaj.</p> <p>Paga paguhet më së voni 18 ditë pas përfundimit të intervalit të pagesës.</p> <p>Nëse dita e pagesës është ditë kur nuk punohet, paga paguhet më së largu në ditën e parë vijuese të punës.</p>
Paga minimale	<p>1. Paga nuk mund të jetë më e ulët se paga minimale e caktuar me vendim të Këshillit të Ministrave.</p> <p>2. Paga minimale përcaktohet në bazë të:</p> <p>a) faktorëve ekonomikë, kërkesave të zhvillimit ekonomik dhe zvogëlimit të papunësisë, rritjes së prodhimit;</p>	Nuk është rregulluar me këtë ligj

b) nevojave të punëmarrësve dhe familjeve të tyre, duke pasur parasysh nivelin e përgjithshëm të jetesës së punëmarrësve në vend, të ardhurat e përfituara nga sigurimet shoqërore dhe nivelet e jetesës së grupeve të ndryshme shoqërore.

3. Këshilli i Ministrave mund të caktojë një pagesë më të ulët se paga minimale në shkallë vendi për rastet e mësimi të profesionit në sistemin e arsimit dhe formimit profesional në formën e dyfishtë.