



Raporti final i monitorimit

Për nivelin e
zbatimit të Ligjit të
Punës në Kosovë



SOCIAL
DIALOGUE
**4 SOCIAL
JUSTICE**

National Alliance for Social
Justice & Socio-economic rights

10 Tetor, 2020

Raporti i Monitorimit të Zbatimit të Ligjit të Punës në Kosovë

Ky raport është hartuar me mbështetjen bujare nga ana e Olof Palme International Center përmes aktiviteteve të projektit:



National Alliance for Social
Justice & Socio-economic rights

Pikëpamjet e shprehura në këtë raport janë të autorit dhe nuk përfaqësojnë domosdoshmërisht ato të donatorit.

Hulumtimi është realizuar nga:



Titulli: Gjendja e Zbatimit të Ligjit të Punës në Kosovë

Autor: Kushtrim Shaipe

Data: 10, Tetor 2020

vendi: Prishtinë, Kosovo

Për më shumë raporte të ngjashme vizitoni faqen e organizatës sonë Iniciativa e Kosovës për Stabilitet, www.iksweb.org. Vizitoni faqen tonë [Facebook](#), ose na kontaktoni direkt me kërkesat e juaja përmes postës elektronike info@iksweb.org

Përmbajtja

Përmbledhje.....	6
Sfondi dhe Objektivat e Projektit.....	7
Metodologjia dhe Mostra e Hulumtimit.....	8
Gjetjet Kryesore.....	8
Korniza Ligjore dhe Institucionale mbi Marrëdhëniet e Punës në Kosovë.....	8
Gjetjet kryesore të sondazhit.....	9
Të dhënat e përgjithshme të kompanisë dhe punësimit.....	9
Luhatja e punësimit në tremujorin e parë.....	11
Zbatimi i Ligjit të Punës.....	14
Shëndeti dhe Siguria në Punë.....	18
Vërejtjet dhe rekomandimet përfundimtare: Rruga përpara.....	21
SHTOJCA 1: Raporti statistikor nga sondazhi.....	23
List of companies included in the survey.....	27

Tabela e figurave

Figura 1. Ndarja e mostrës sipas aktivitetit.....	10
Figura 2. Statistikat përshkruese të punësimit të kompanive në mostër	10
Figure 3. Punësimi total nga ndërmarrjet.....	11
Figura 4. Lloji i punës së punësuar.....	11
Figura 5. Hapjet e vendeve të punës në tre muajt e fundit.....	12
Figura 6 Baza e punësimit.....	12
Figura 7. Ndërprerja e marrëdhënies së punës	13
Figura 8. Mungesat nga puna.....	14
Figura 9. Llojet e kontratave	14
Figura 10. Orari i punës	15
Figura 11. Kompenzimi me para të gatshme VS. transfere bankare.....	15
Figura 12. Disponueshmëria e Regjistrimit të të Ardhurave Personale.....	16
Figura 13. A marrin punonjësit pushim me pagese prej 30 minutash gjatë çdo ndërrimi?	16
Figura 14. Pushimi i paguar vjetor Figura 15. Shfrytëzimi i pushimit vjetor ne 2019	17
Figura 16. Disponueshmëria e planit vjetor të pushimit 2020.....	17
Figura 17. Vendimi për pozitat me kushte të veçanta.....	18
Figura 18. Çertifikatat për ndihmën e parë dhe reagimin emergjent, dhe shëndetin dhe sigurinë në punë.....	19
Figura 19. Certifikimi në sigurinë nga zjarri dhe matjen e tokëzimit të instalimit elektrik nga bubullimat	20
Figura 20. Certifikimet në planin e emergjencës	20

Rreth Nesh

Iniciativa Kosovare për Stabilitet (IKS) është një think tank i pavarur, jofitimprurës, i përqendruar në kërkime dhe analiza empirike të zhvillimit socio-ekonomik në Kosovë. IKS u krijua në 2004 në njohjen e nevojës së ngutshme për analiza të pavarura dhe të thelluara të çështjeve të rëndësishme të përfshira në promovimin e stabilitetit dhe prosperitetit në Kosovë. Hulumtimi inovativ rreth politikave synon të nisë debate mbi çështje të rëndësishme për të ardhmen e Kosovës.

Ne besojmë se debati publik i bazuar në dëshmi/fakte qëndron në thelbin e vendimmarrjes demokratike dhe transformimit ekonomik në vend. IKS nuk ka përkatësi partiake, politike apo lidhje me ndonjë organizatë tjetër.

Ekipi me përvojë dhe shumë-disiplinar i IKS-it është i përkushtuar në arritjen e objektivave të organizatës. Një Bord Këshillëdhënës, përfshirë analistët dhe praktikuesit kosovarë dhe ndërkombëtarë, gjithashtu mbështesin punën e tij.

Që në ditët e para, IKS ka punuar në projekte të shumta kërkimore empirike që përqendrohen në tema socio-ekonomike, si sigurimet shoqërore dhe marrëdhëniet e punës, qeverisja, zhvillimi ekonomik, trashëgimia kulturore, korrupsioni në rindërtimin e pasluftës, çështjet mjedisore, edukimi, problemi i imazhit të Kosovës dhe struktura aktuale e ngatërruar e qeverisjes.

IKS është gjithashtu pjesë e një rrjeti të think-tank-ve të inicuar nga ESI në të gjithë Evropën Juglindore dhe anëtar i asociuar i ECAS.

Për më shumë raporte të ngjashme vizitoni faqen tonë të internetit, Iniciativa e Kosovës për Stabilitet: www.iksweb.org. Vizitoni faqen tone në [Facebook](#), ose na kontaktoni direkt me kërkesat tuaja përmes postës elektronike info@iksweb.org

Shkurtesat

AE	Edukimi i të rriturve
UA	Udhëzimi Administrativ
AVETAE	Agjencia për Arsimin dhe Formimin Profesional dhe Arsimin e të Rriturve
OShC	Organizatat e Shoqërisë Civile
PVPE	Plani i Veprimit i Partneritetit Evropian
BE	Bashkimi Evropian
PBB	Prodhimi i Brendshëm Bruto
QK	Qeverisë së Kosovës
TIK	Teknologjia e Informacionit dhe Komunikimit
IKS	Nisma e Stabilitetit në Kosovë
LLL	Mësimi gjatë gjithë jetës
LMIS	Shërbimi Informativ i Tregut të Punës
MED	Ministria e Zhvillimit Ekonomik
MASHT	Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë
MPMS	Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale
MF	Ministria e Financave
KASH	Korniza e Shpenzimeve Afatmesme
NDS	Strategjia Kombëtare e Zhvillimit
OJQ	Organizatë joqeveritare
MSA	Marrëveshja e Stabilizim-Asociimit
SEC	Këshilli Ekonomik Social
SIDA	Agjencia Suedeze e Zhvillimit Ndërkombëtar
NVM	Ndërmarrjet e Vogla dhe të Mesme
SD4SJ	Dialog Social për Drejtësi Sociale
AFP	Arsimi dhe Trajnimi Profesional

Përmbledhje

Ky raport është rezultati përfundimtar nga aktiviteti që synon matjen e zbatimit të legjislacionit të punës dhe punësimit në sektorin privat në Kosovë. Raporti bën një përmbledhje të legjislacionit të punës dhe ligjeve të ndërlidhura me shëndetin dhe sigurinë në punë, si dhe kornizën institucionale për zbatimin e tyre. Më tej bën një përmbledhje të ndryshimeve të pritshme / të iniciuara në legjislacionin e lidhur me punën përpara se të diskutojë për gjetjet nga hulumtimi në terren me kompani të sektorit privat, para se të paraqesë gjetjet nga sondazhi me bizneset.

Shtylla kryesore e hulumtimit njëherit edhe subjekti kryesor i këtij raporti është realizuar me 80 kompani në mbarë Kosovën, duke përfaqësuar tre sektorët më aktivë ekonomikë në Kosovë, përkatësisht, Prodhimi / Përpunimi, Tregtia me Pakicë, dhe Shërbimet. Puna në terren për sondazhin me biznese u zbatua në periudhën shtator-tetor 2020. Hulumtimi është realizuar si pjesë e aktiviteteve të parashikuara në projektin "Dialogu Social për Drejtësi Sociale", financuar nga Olof Palme Center. Raporti ndjek strukturën e pyetësorit / formës së përdorur për të gjeneruar të dhëna dhe realizuar punën në terren dhe ndahet në tre pjesë kryesore, përkatësisht ato që ndërlidhen me zbatimin e ligjit të punës, ligjit për shëndet dhe siguri në punë, dhe ato që lidhen me rritjen / zvogëlimin e punësimit në kompanitë e anketuara gjatë periudhës së fundit.

Të dhënat kryesore të mbledhura përmes sondazhit me përfaqësuesit e ndërmarrjeve tregojnë se ka hapësirë të konsiderueshme për përmirësim e zbatimit të legjislacionit mbi punën dhe punësimin. Në lidhje me zbatimin e dispozitave të Ligjit të Punës, dispozitat bazike ligjore që kanë të bëjnë me kontratat dhe orët e punës kryesisht respektohen nga bizneset, ndërsa ato që kanë të bëjnë me pushimin vjetor, pushimit /pauzës me pagesë gjatë orarit të punës dhe ditët e pushimit me pagesë, zbatohen shumë më pak në kompanitë e përfshira në studim. Sa i përket masave dhe respektimit të ligjeve të zbatueshme për reagimin ndaj emergjencave dhe shëndetin dhe sigurinë në vendin e punës, kompanitë e përfshira në hulumtim, raportojnë pajtueshmëri dukshëm më të ulët në të dy temat/fushat. Disa nga fushat kryesore ku mund të sugjerohen përmirësime përfshijnë:

Luftimi i Informalitetit, është një nga fushat më të ngutshme që kërkon të trajtohet me prioritetin më të lartë. 57.5% e të anketuarve raportojnë se paguajnë punonjësit e tyre tërësisht me para në dorë, ndërsa 15% të kompanive në mostër që raportojnë për kompensim të punonjësve pjesërisht me para në dorë. Ky raportim njëherit përbën edhe një ndër gjetjet më shqetësuese. Nëse disa prej bizneseve kompensojnë plotësisht punonjësit e tyre me para në dorë, kontratat e punës me punonjësit bëhen gjithashtu vetëm mbi baza pro-forma, duke u hequr të punësuarve informal të gjitha të drejtat që duhet të gëzojnë me ligj.

Fleksibiliteti i punësimit, është një nga fushat kryesore të sugjeruara për përmirësim në lidhje me zbatimin më efektiv të Ligjit të Punës. Një përqindje e konsiderueshme e ndërmarrjeve që raportojnë të angazhojnë staf në kontrata afatshkurtëra (kontrata për detyra specifike), nënkupton që një përqindje e konsiderueshme e punonjësve përballen me stres të konsiderueshëm në lidhje me kohëzgjatjen e kontratave të tyre. Mungesa e stabilitetit financiar gjithashtu pengon stafin e punësuar në kontrata me kohë të kufizuar për të marrë financim afatgjatë nga bankat (hua) ose të planifikojë të ardhurat e tyre afatgjata.

Pushimi vjetor dhe pushimi me pagesë në përgjithësi, janë gjithashtu në mesin e temave të Ligjit të Punës që kërkon vëmendje të shtuar. Ndërsa në letër punonjësit kanë të drejtë në pushim vjetor me pagesë, si dhe, pushime të tjera ose gjatë ndërrimeve të tyre ose ndërmjet ndërrimeve të tyre, këto aspekte rrallë zbatohen në tërësinë nga kompanitë. 32.5% e ndërmarrjeve raportojnë

Raporti i Monitorimit të Zbatimit të Ligjit të Punës në Kosovë

që nuk u japin punonjësve të tyre pushime vjetore me pagesë sipas provizioneve ligjore, ndërsa nga ato që raportojnë se kanë pushime vjetore me pagesë për të punësuarit, 16% raportojnë se jo të gjithë punonjësit e tyre e kanë shfrytëzuar pushimin e tyre vjetor gjatë vitit 2019. Pushimet gjatë orarit të punës (pauza), gjithashtu raportohet të mos jepet nga një përqindje e konsiderueshme e kompanive të përfshira në hulumtim.

Shëndeti dhe siguria në vendin e punës, gjithashtu kërkojnë vëmendje të shtuar veçanërisht në lidhje me çertifikimin zyrtar të punonjësve siç kërkohet nga ligji, dhe çertifikatat e tjera teknike që kanë të bëjnë me krijimin e një ambienti të sigurtë pune.

Reagimi ndaj emergjencave, ofrimi i ndihmës së shpejtë, gjithashtu kërkon vëmendje të shtuar. Secila prej këtyre llojeve të urgjencave (natyrore, emergjenca shëndetësore ose aksidente) mund të ketë pasoja të rënda për të gjithë të punësuarit në kompanitë e përfshira në hulumtim pasi shumica e tyre raportojnë se nuk kanë punonjës të trajnuar siç kërkohet nga ligji.

Inspektorati i Punës duhet të intensifikojë angazhimin dhe të rrisë numrin e inspektimeve. Ndryshimet në menaxhmentin e lartë të këtij institucioni ende nuk kanë dhënë rezultate në lidhje me zbatimin e përmirësuar të legjislacionit të lidhur me punën dhe punësimin. Ndërsa numri i inspektorëve të ngarkuar me mbikëqyrjen e zbatimit të legjislacionit të lidhur me punën është shumë më i ulët sesa që është e nevojshme, efikasiteti i tyre i inspektimit gjithashtu duhet të rritet, përmes instalimit të një sistemi të monitorimit të performancës të vendosur për inspektoratin. Ndarja e përgjegjësive të inspektimit ndërmjet inspektoratit të punës dhe inspektorateve të ndryshme komunale është një nga qasjet më praktike për të modernizuar përpjekjet e inspektimit në nivele të ndryshme.

Gjyqësori, është gjithashtu një aspekt shqetësues i zbatimit të legjislacionit të lidhur me punën. Proceset e ngadalta, që marrin vite për tu zgjidhur, e bëjnë të pamundur për personat, që u janë shkelur të drejtat nga punëdhënësit, të ndjekin drejtësinë përmes gjyqësorit. Nëse paditësi është punonjës me pagë, ajo / ai nuk mund të mbijetojë pa të ardhura gjatë gjithë proceseve të gjata gjyqësore. Një praktikë shumë e mirë e cila mund të shpejtojë efikasitetin e trajtimit të çështjeve në sistemin gjyqësor, është aplikimi i dhomave / gjykatave të specializuara që merren vetëm me çështje të lidhura me punën. Një praktikë e tillë nuk është e pazakontë për praktikën ligjore lokale, pasi ky ka qenë rasti në sistemin e ish-Jugosllavisë.

Sfondi dhe Objektivat e Projektit

Projekti Dialogu Social për Drejtësinë Sociale, zbatohet nga koalicioni i organizatave joqeveritare të përbërë nga IKS, PEN, CPA, D4D, FSSHK dhe KPU. Projekti përpiqet të arrijë qëllimin e përgjithshëm për përmirësimin e cilësisë dhe intensitetit të dialogut social në Kosovë, dhe përmirësimin e ndërveprimit të palëve të interesit dhe partnerëve social. Në avancimin e këtij qëllimi, projekti përpiqet të arrijë tre synime specifike:

- Përmirësimi i paketës së ligjeve të ndëlidhura me punën
- Shfrytëzimin dhe përmirësimin e cilësisë dhe intensitetin e dialogut social në të gjitha nivelet dhe / ose vendosjen / avancimin e dialogut shoqëror në nivelin lokal në Kosovë, përkatësisht ngritjen e kapaciteteve të partnerëve për tu përfshirë në dialog;

Ky raport ka për qëllim të kontribuojë në debatin e bazuar në fakte midis partnerëve social dhe palëve të tjera të interesit.

Metodologjia dhe Mostra e Hulumtimit

Qasja e adoptuar në hulumtimin që është subjekt i këtij raporti përfshin metoda cilësore dhe sasiore. Metodën cilësore përfshijnë rishikimin e literaturës përkatëse mbi temën, rishikimin e legjislacionit përkatës dhe statistikave publike, mbi temat e punës dhe punësimit. Komponenti sasior i hulumtimit përfshin anketën me 80 biznese në mbarë Kosovën të shpërndarë brenda shtatë rajoneve të Kosovës sipas numrit proporcional të bizneseve në ato rajone.

Sondazhi me bizneset është kryer përmes intervistave të strukturuar sy më sy me përfaqësues të kompanive (pronarë / menaxherë të lartë) dhe pasqyron raportimin e tyre për pyetjet e bëra. Mostra e bizneseve përfshin madhësi të ndryshme të ndërmarrjeve, gamë të larmishme të aktiviteteve dhe përfaqësues nga tre sektorët kryesorë që sigurojnë punësim në ekonominë e Kosovës.

Duke qenë se IKS siguroi instrumentin kërkimor, IQ Consulting përktheu dhe testoi, instrumentin/pyetësorin para se të arrinte formën e tij përfundimtare. Pasi u finalizua pyetësori i testuar, ai u përdor për kryerjen e sondazhit. Kjo siguron qasjen më optimale të marrjes së mostrave për të siguruar përfaqësueshmërinë e të dhënave nga njëra anë, dhe mjete me kosto efektive për arritjen e objektivave të përcaktuara më sipër, në anën tjetër.

Gjetjet Kryesore

Korniza Ligjore dhe Institucionale mbi Marrëdhëniet e Punës në Kosovë

Dialogu social dhe negociimi kolektiv në Kosovë rregullohen nga disa ligje themelore dhe dokumente nën-ligjore që specifikojnë natyrën dhe llojin e negociatave kolektive që mund të ndodhin. Përveç nga [ligji i punës No.03/L-2121](#), i miratuar në nëntor 2010, i cili aktualisht është duke u ri-shkruar, i cili përfshin dispozitat kryesore mbi marrëdhëniet e punës midis punëdhënësve dhe punëmarrësve, ligjet e tjera përkatëse, përfshijnë garanci për të drejtën e punonjësve për t'u asociuar me sindikata dhe përfaqësimin kolektiv para punëdhënësve. Për më tepër, e drejta për t'u bashkuar në sindikata është kodifikuar specifikisht në [Ligjin për Organizim e Sindikatave në Kosovë No. 04/L-011](#)². Ligji mbi [Këshillin Ekonomik Social No. 2011/04-L-008](#)³ është një tjetër dokument themelor ligjor që rregullon negociatat kolektive dhe përfaqësimin e punëtorëve, e që gjithashtu është në proces ndryshimi. Kur dialogu nuk çon në rezultate, punëtorët dhe përfaqësuesit e tyre në Kosovë gjithashtu lejohen të marrin masa më ekstreme. [Ligji për Greva No.03/L-200](#)⁴, dhe [Ligji No. 04/L-119](#)⁵ ndryshimi dhe plotësimi i Ligjit për Greva janë ligjet që rregullojnë këtë aspekt.

Përveç ligjeve themelore, ekziston një Marrëveshje e Përgjithshme Kolektive e nënshkruar nga partnerët social dhe Qeveria e Kosovës, e cila avancon dispozitat e Ligjit të Punës, por shumë

¹ Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës 1 Dhjetor 2010. Ligji Nr. 03 / L –212 për Punën.

² Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës. 26 gusht 2011. Ligji Nr. 04 / L-011 për Organizimin e Sindikatës në Kosovë

³ Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës. 10 gusht 2011. Ligji Nr. Ligji Nr. 04 / L – 008 për Këshillin Ekonomik Social.

⁴ Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës. 79/2010. 24 gusht 2010. Ligji Nr. 03 / L –200 për Grevat.

⁵ Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës. 27/2012. 28 shtator 2012. Ligji Nr. 04 / L-119 për Ndryshimin dhe Plotësimin e Ligjit Nr. 03 / L-200 për Greva

Raporti i Monitorimit të Zbatimit të Ligjit të Punës në Kosovë

pak avancime të përfshira kanë filluar të zbatohen nga ai dokument. Ekzistojnë gjithashtu dy marrëveshje sektoriale në sektorët e shëndetësisë dhe arsimit. Dispozitat e këtyre dokumenteve dhe sistemi që ata rregullojnë paraqiten më në detaje më poshtë.

Në Prill / Maj 2016, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale ka filluar procesin e ndryshimit të Ligjit [Ligji Nr. 04/L-131 për Skemat Pensionale të Financuara nga Shteti](#)⁶. Hartimi i Koncept Dokumentit që kërkohet për të justifikuar domosdoshmërinë e ndryshimit të politikave dhe analizimi i opsioneve të politikave për të adresuar objektivat e politikës u krye në mënyrë diskrete dhe nuk u diskutua si duhet me palët e interesuara përkatëse. Këshilli Ekonomik Social, i cili është organi përgjegjës për lehtësimin e dialogut shoqëror kurrë nuk ka diskutuar as nevojën për të ndryshuar ligjin aktual, as opsionet e politikave në dispozicion për të adresuar sfidat me politikën ekzistuese.

Organizatat e shoqërisë civile duhet të qëndrojnë të angazhuara dhe të intensifikojnë përpjekjet në temat e dialogut social, veçanërisht proceset teknike në grupet e punës për ndryshimin e infrastrukturës ligjore për marrëdhëniet e punës. Proceseve që ndodhin në nivelin e Këshillit Ekonomik Social gjithashtu duhet t'i kushtohet vëmendje e veçantë, veçanërisht tani, pasi Marrëveshja e re e Përgjithshme Kolektive pritet të rinovohet. Avokimi i bazuar në të dhëna duhet të synojë të tre palët e përfaqësuara në KES dhe të synojë përmirësimin e cilësisë së negociimit kolektiv që zhvillohet në nivel kombëtar, duke pasur parasysh mangësitë në përfaqësim për të cilat ky organ është kritikuar.

Gjetjet kryesore të sondazhit

Të dhënat e përgjithshme të kompanisë dhe punësimit

Bizneset në mostër përfaqësojnë një përbërje të ngjashme me bizneset në realitetin në Kosovë, me 54% të tyre të angazhuar në shërbime, 30% në tregti me pakicë dhe 16% në aktivitete prodhuese / përpunuese. Bizneset në mostër përfshijnë biznese të vogla dhe të mëdha të përfshira në shumicën e llojeve të aktiviteteve në dispozicion, duke siguruar një laramani të konsiderueshme përfaqësimi. Hotelet, zinxhirët e shitjes me pakicë, shitësit individual me pakicë, prodhuesit/përpunuesit nga sektorë të ndryshëm, bizneset HORECA, pikat e furnizimit me karburant, si dhe bizneset e vogla familjare ose të shërbimeve, të gjitha janë përfshirë në mostrën e studimit. Figura 1, paraqet një pasqyrë vizuale të aktivitetit primar të vetë-deklaruar të bizneseve të intervistuar.

⁶ Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës. Ligji Nr. 04 / L-131 për Skemat Pensionale të Financuara nga Shteti.

Raporti i Monitorimit të Zbatimit të Ligjit të Punës në Kosovë

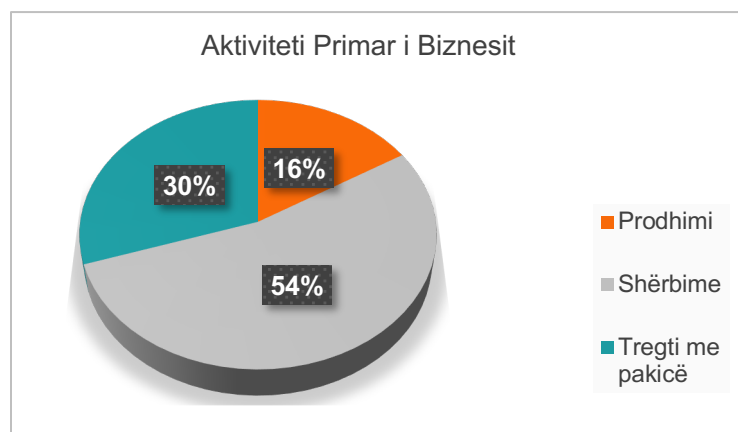


Figura 1. Ndarja e mostrës sipas aktivitetit

Tetëdhjetë kompanitë në mostër gjithashtu ofrojnë një larmi të konsiderueshme për nga madhësia. Kompanitë në mostër raportojnë që kanë 2 - 150 të punësuar, me një mesatare prej 15,16 për të gjithë kampionin. Devijimi standard nga ana tjetër, është vendosur në 21.9 për shembullin e hulumtimit. Nga tetëdhjetë kompanitë në mostër, gjashtëdhjetë raportojnë se kanë gra të punësuar. Numri i grave të punësuar në ndërmarrjet në mostër varion nga 1 grua - 70 gra të punësuar në një kompani të vetme dhe një mesatare për të gjithë kampionin prej 8.8. Figura 2 paraqet një përmbledhje të statistikave përshkruese të punësimit të mostrës së hulumtimit.

Statistikat përshkruese të punësimit					
	Nr	Minimumi	Maximumi	Mesatarja	Devijimi Std.
# e te punesuarve:	80	2	150	15.16	21.969
# e grave te punesuar	60	1	70	8.80	13.352

Figura 2. Statistikat përshkruese të punësimit të kompanive në mostër

Kompanitë në mostër gjithashtu përfaqësojnë punësim të konsiderueshëm, prandaj ofrojnë informacione përkatëse për një numër të konsiderueshëm të të punësuarve në sektorin privat. Për këtë qëllim, numri i përgjithshëm i punonjësve që punojnë në kompanitë e anketuara është 1,213 persona. Prej tyre, 685 janë burra dhe 528 janë gra.

Raporti i Monitorimit të Zbatimit të Ligjit të Punës në Kosovë

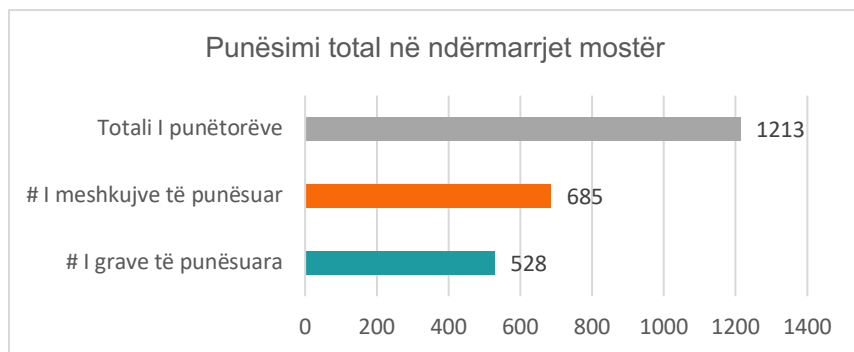
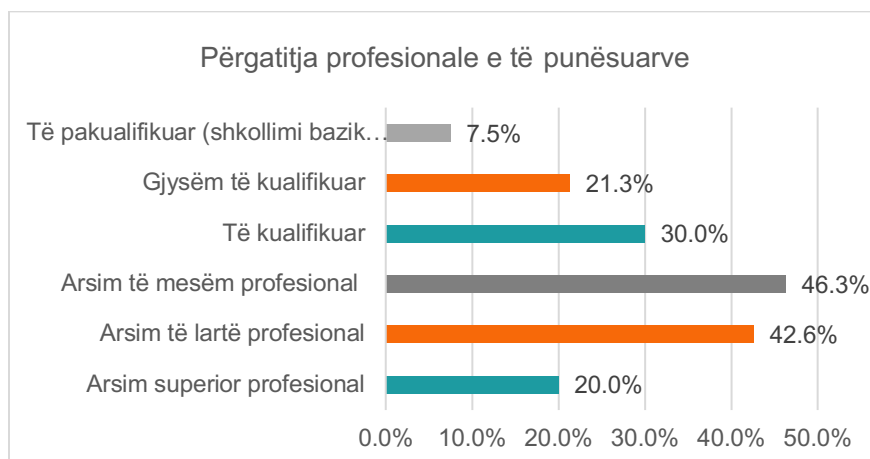


Figure 3. Punësimi total nga ndërmarrjet

Anketa gjithashtu pyeti për llojin e fuqisë punëtore të punësuar për nga kualifikimi i tyre tek kompanitë e anketuara. Për këtë qëllim, 7.5% e punëdhënësve në mostër raportojnë se punësojnë fuqi punëtore të pakualifikuar. Pak më shumë se 21% e të punësuarve në kompanitë e anketuara janë gjysmë të kualifikuar, ndërsa 30% e tyre janë të kualifikuar. Mbi 46% e punonjësve të bizneseve të anketuara janë me arsim të mesëm profesional / profesional, ndërsa 42.6 kanë arsim të lartë profesional. Sipas përfaqësuesve të ndërmarrjeve, rreth 20% e stafit të tyre kanë arsim të lartë profesional. Figura 4 ofron një pasqyrë vizuale të përbërjes së përgjigjes.

Figura 4. Lloji i punës së punësuar



Luhatja e punësimit në tremujorin e parë

Vendet e reja të punës të krijuara në tremujorin e parë të vitit aktual është aspekti i parë i mbuluar në lidhje me luhatjet e punësimit në mostrën e kompanive. Për këtë, kompanitë raportojnë të kenë pasur 37 vende të reja pune në tre muajt e parë të vitit 2020. Kur u kërkohet të japin informacion mbi llojet e pozitave të krijuara në kompanitë e tyre, 10 pozicione raportohen të jenë pozicione profesionale, 3 pozicione mbikëqyrësi / drejtuesi i ekipit, 18 staf me aftësi të ulëta dhe 6 pozicione

Raporti i Monitorimit të Zbatimit të Ligjit të Punës në Kosovë

të kategorizuara si të tjera gjatë tremujorin e parë të vitit 2020. Nëse shikohet sipas muajve, janari raportohet të jetë muaji me numrin më të lartë të punësimeve (13), ndërsa shkurti dhe marsi kanë regjistruar secili nga 12 pozita të hapura në kompanitë e anketuara. Figura 5 paraqet një pasqyrë të plotë të përgjigjeve në lidhje me punësimin në tre muajt e parë të vitit 2020.

Punësimi					
Pozitat					
Muaji	Profesionist (mjek, avokat, kontabilist, arkitekt, ekonomist, IT)	mbikqyres / Menaxher / Udheheqes Ekipi	Stafi I profileve te uleta (shitje, vozites, roje, punetor krahu)	Tjera	Totali
Janar	10	0	3	0	13
Shkurt	0	3	5	4	12
Mars	0	0	10	2	12
Totali	10	3	18	6	37

Figura 5. Hapjet e vendeve të punës në tre muajt e fundit

Ndonëse këto shifra duket të jenë premtuese, në muajt pas tremujorit të parë, kur u deklarua pandemia globale Covid -19, ekonomia e Kosovës u karakterizua me një rënie të ndjeshme të aktivitetit, e cila pritet të arrijë në një tkurrje prej rreth 8% deri në fund të vitit. Si pasojë, sektori privat u raportua të detyrohet të largonte nga puna masivisht punonjësit, ose të pezullonte pagat e tyre, derisa të rikthehej aktiviteti ekonomik. Ndonëse nuk ka të dhëna të besueshme dhe të sakta për shkallën e ndikimeve negative në punësim, raportet e mediave dhe OSHC-ve tregojnë se punonjësit më të goditur vijnë nga sektorë që karakterizohen nga informalitet i lartë, dhe / ose kanë të bëjnë me kohën e lirë dhe udhëtimet.

Një aspekt tjetër i mbuluar nga sondazhi me bizneset është baza e punësimit për pozitat e reja të krijuara në tremujorin e parë. Për këtë qëllim, 28 pozita nga 37 të krijuara gjatë tremujorit të parë janë plotësuar në mënyrë jo-formale përmes marrëveshjeve të drejtpërdrejta me punonjës të mundshëm. Këto përfshijnë të gjitha pozitat profesionale dhe mbikëqyrëse të plotësuara gjatë kësaj periudhe, dhe gjysmën e pozicioneve me aftësi të ulëta. Njoftimet e brendshme për hapjen e vendeve të punës janë përdorur për të plotësuar 9 nga 18 pozitat me aftësi të ulëta në kompanitë brenda mostrës, ndërsa asnjë nga kompanitë nuk ka përdorur njoftime publike për rekrutimin e personelit të nevojshëm. Figura 6 paraqet një pasqyrë vizuale të përgjigjeve të marra.

Baza e Punësimit					
Pozita					
Baza e punësimit	Profesionist (mjek, avokat, kontabilist, arkitekt, ekonomist, IT)	mbikqyres / Menaxher / Udheheqes Ekipi	Stafi I profileve te uleta (shitje, vozites, roje, punetor krahu)	Tjera	Totali
Shpallje Publike	0	0	0	0	0
Shpallje te Brendshme	0	0	9	0	9
Me marreveshje	10	3	9	6	28
Totali	10	3	18	6	37

Figura 6 Baza e punësimit

Raporti i Monitorimit të Zbatimit të Ligjit të Punës në Kosovë

Një aspekt i tretë në lidhje me luhatjet e punësimit ka të bëjë me përfundimin e punësimit në kompani. Gjithsej 18 persona janë raportuar që kenë përfunduar marrëdhënien e tyre të punës ose me iniciativë të tyre ose inicuar nga punëdhënësi. Në katër nga tetëmbëdhjetë punësimet e përfunduara, punëdhënësit raportojnë si arsye kryesore mos-vazhdimin e kontratave të skaduara. Katër personave të tjerë u përfunduan kontratat e tyre para skadimit nga punëdhënësit e tyre, ndërsa shumica më e madhe e ndërprerjes së punësimit (dhjetë) kanë ardhur me iniciativën e punonjësve. Figura 7 paraqet një pasqyrë vizuale të përgjigjeve të marra.

Përfundimi i punësimit					
Pozitat					
Baza për ndërprerjen e marrëdhënies së punës	Profesionist (mjek, avokat, kontabilist, arkitekt, ekonomist, IT)	mbikqyres / Menaxher / Udheheqes Ekipi	Stafi i profileve të ulëta (shitje, vozites, roje, punëtor krahu)	Tjera	Totali
Skadimi i kontrates	0	0	2	2	4
Doreheqja vullnetare	2	0	4	4	10
Ndërprerja e kontrates nga punëdhënësi	2	2	0	0	4
Totali	4	2	6	6	18

Figura 7. Ndërprerja e marrëdhënies së punës

Aspekti i fundit i luhatjeve të punësimit të mbuluar në anketë përfshinte mungesat të përkohshme nga puna në tre muajt e parë të vitit 2020. Për këtë qëllim, bizneset u pyetën për pesë lloje të mungesave nga puna: pushimi mjekësor, dëmtimi, lehonja, rastet familjare, dhe pushimi pa pagesë. Këto janë llojet e pushimeve për të cilat të punësuarit kanë të drejtë sipas Ligjit të Punës. Për këtë qëllim, në tremujorin e parë të vitit 2020, një total prej 28 personash kanë qenë në lloje të ndryshme të pushimeve tek bizneset e përfunduar në mostër. Lloji më i shpeshtë i pushimit të kërkuar është pushimi familjar (Leje për t'u kujdesur për dikë në familje) me dymbëdhjetë raste. Pushimi mjekësor është lloji i dytë më i shpeshtë i pushimit i raportuar nga kompanitë në mostër me një total prej dhjetë rastesh të tilla në tremujorin e parë të vitit 2020 brenda mostrës së hulumtimit. Përveç këtyre, të anketuarit raportojnë edhe pesë raste të pushimit të lehonisë dhe një rast të pushimit pa pagesë. Nëse shikohet sipas llojit të punës që kryejnë personat që kanë kërkuar leje në kompanitë e tyre, dalin në pah gjetje mjaft interesante. Punonjësit që mbajnë pozicione profesionale kryesisht kanë përdorur pushimin mjekësor (10 raste) dhe atë të lehonisë (2 raste) dhe dy menaxherë të tjerë të lartë kanë qenë në pushim të lehonisë gjatë kësaj periudhe. Pozicionet me profile më të ulëta në kompani kanë përdorur kryesisht lejen familjare (8 raste), dhe 1 rast të pushimit të lehonisë. Shumica e pozicioneve të paklasifikuara në këto tre grupe kanë përdorur lejen familjare. Figura 8 paraqet një pasqyrë vizuale të përgjigjeve të marra.

Pushimi					
Pozita	Pushim mjekësor	lëndim	Pushim i lindjes	Raste familjare	Pushim pa pagesë
Profesionist (mjek, avokat, kontabilist, arkitekt, ekonomist, IT)	10	0	2	0	0
Menaxher kryesor / staf i lartë/ financa	0	0	2	0	0
Stafi i profileve të ulëta (shitje, vozites, roje, punëtor krahu)	0	0	1	8	1

Raporti i Monitorimit të Zbatimit të Ligjit të Punës në Kosovë

Tjera	0	0	0	4	0
Totali	10	0	5	12	1

Figura 8. Mungesat nga puna

Zbatimi i Ligjit të Punës

Shtrirja e zbatimit të dispozitave të Ligjit të Punës, është aspekti i dytë për të cilin anketimi ka pyetur. Për këtë qëllim, pyetja e parë e bërë ishte lloji i kontratave me të cilat ata angazhojnë punonjësit e tyre. Vetëm 6.3% e të punësuarve në kompanitë në mostër kanë kontratë me kohë të pacaktuar. Duke pasur parasysh përbërjen e mostrës (biznese familjare), këto kanë gjasë të përfshijnë anëtarët e familjes, ose të njohurit e ngushtë. Kontratat me kohë të kufizuar janë lloji më i zakonshëm i kontratave të raportuara, ndërsa kontratat e shërbimeve (kontrata për detyra dhe përgjegjësi specifike) gjithashtu përfaqësojnë një përqindje të konsiderueshme të përgjigjeve të marra. Duhet të theksohet se lloji më problematik i informalitetit është puna plotësisht e pa raportuar, pasi është praktikisht e pamundur të matet. Disa nga llojet e mikro-ndërmarrjeve të përfshira në mostër, dihet që zakonisht nuk raportojnë të punësuar, qoftë ata të angazhuar në bazë sezonale, ose me kohë të plotë.

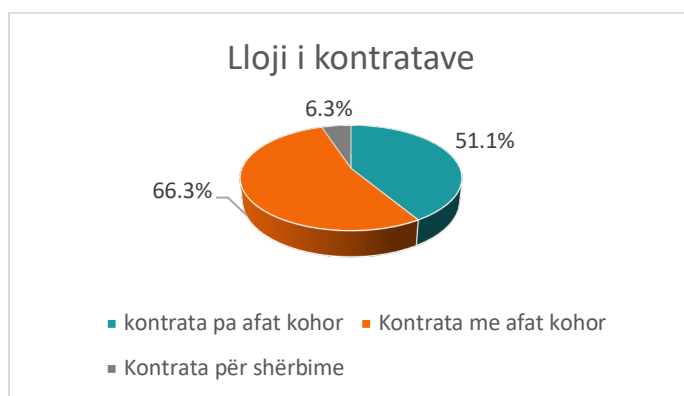


Figura 9. Llojet e kontratave

Aspekti i dytë i zbatimit të ligjit të punës i mbuluar nga hulumtimi ka të bëjë me punën në turne. Për këtë qëllim, të gjithë të anketuarit në mostër raportojnë që e kanë turnin e parë rregullisht në kompanitë e tyre. Pak më shumë se 56% e të anketuarve në mostër raportojnë që kanë një turn të dytë të organizuar, ndërsa vetëm 1.3% e kompanive raportojnë që punojnë një turn të tretë. Duhet të sqarohet se shumica e bizneseve në mostër kanë personel (zakonisht sigurim) të angazhuar në turnin e tretë, dhe përqindjet e raportuara u përket vetëm atyre që kanë aktivitete / operacione në turnin e tretë. Asnjë nga kompanitë në mostër nuk raporton që ka norma të veçanta pagese për pozicione të njëjta në ndërrime të ndryshme. Figura 10 paraqet një pasqyrë vizuale të përgjigjeve të marra.

Raporti i Monitorimit të Zbatimit të Ligjit të Punës në Kosovë

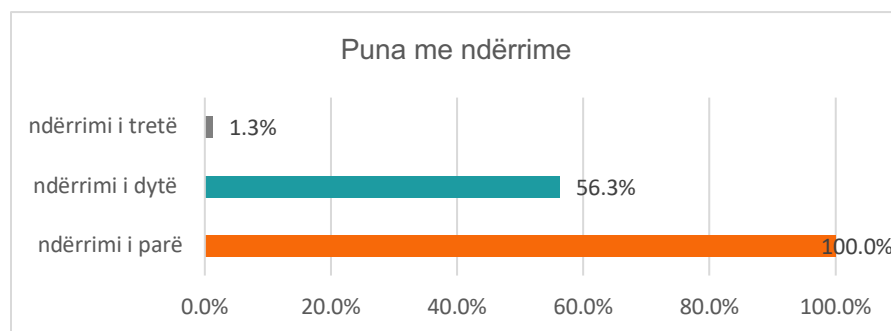


Figura 10. Orari i punes

Një aspekt tjetër i rëndësishëm për të cilin u pyetën bizneset përfshin formën e kompensimit. Jashta informalitetit të plotë/punës së pa raportuar, informaliteti në kompensim është forma më e shpeshtë e informalitetit që besohet të jetë e pranishme në treg. Një përqindje lartë e të anketuarve (57.5%) raportojnë se e paguajnë stafin e tyre plotësisht me para të gatshme. 15% gjithashtu raportojnë se e paguajnë stafin e tyre të paktën pjesërisht me para të gatshme, ndërsa vetëm 27.5% e kompanive në mostër raportojnë se paguajnë pagat e plota të stafit të tyre përmes transfereve bankare. Figura 11 paraqet një pasqyrë vizuale të përgjigjeve të marra.

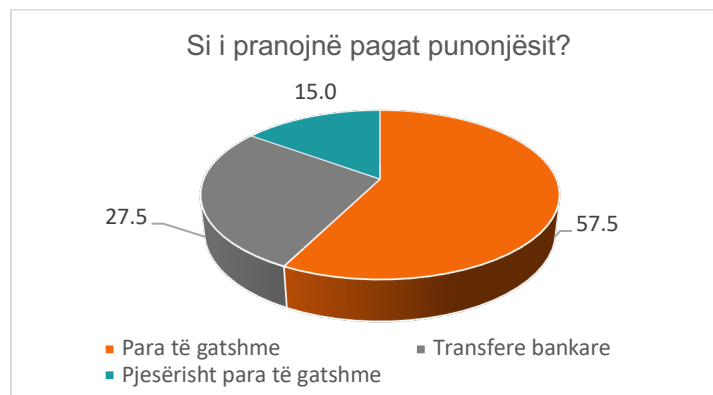


Figura 11. Kompensimi me para të gatshme VS. transfere bankare

Një tjetër kërkesë me ligj, në shërbim të zyrtarizimit të punës është mbajtja e një liste / regjistri të pagave, e cila konfirmohet nga 85% e të anketuarve në mostër. Pjesa e mbetur prej 15% raportojnë haptazi për mosmbajtjen e regjistrave të pagave. Duhet të theksohet se ky lloj informaliteti është i lidhur ngushtë me punën e paraportuar dhe kompensimin me para të gatshme të punonjësve, dhe zbatimi i tij më i rreptë me siguri që do të çonte në uljen e të dy formave të tjera të informalitetit në tregun e punës. Figura 12 paraqet një pasqyrë vizuale të përgjigjeve të marra.

Raporti i Monitorimit të Zbatimit të Ligjit të Punës në Kosovë

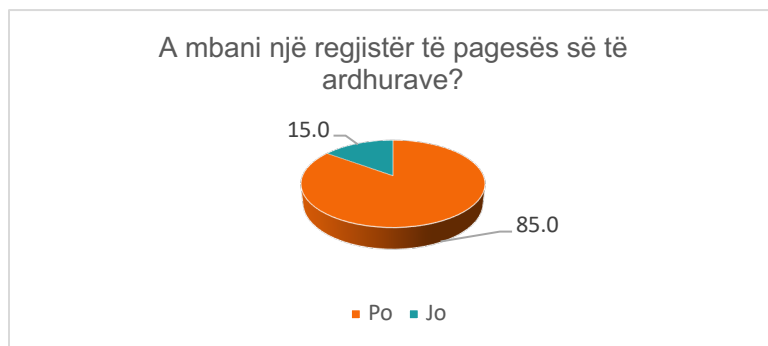


Figura 12. Disponueshmëria e Regjistrimit të të Ardhurave Personale

Një dispozitë tjetër ligjore që u monitorua përmes anketës ishte ajo e pushimit të detyrueshëm me pagesë brenda turnit tetë-orësh të paraparë në ligj. Shumica e bizneseve në mostër (81.3%) raportojnë se punonjësit e tyre marrin pushim me pagesë prej gjysmë ore brenda çdo turni të tyre me orar të plotë. Sidoqoftë, është shumë shqetësuese që gati 19% e të anketuarve raportojnë se nuk kanë pushime me pagesë gjatë orarit të punës. Figura 13 paraqet një pasqyrë vizuale të përgjigjeve të marra.

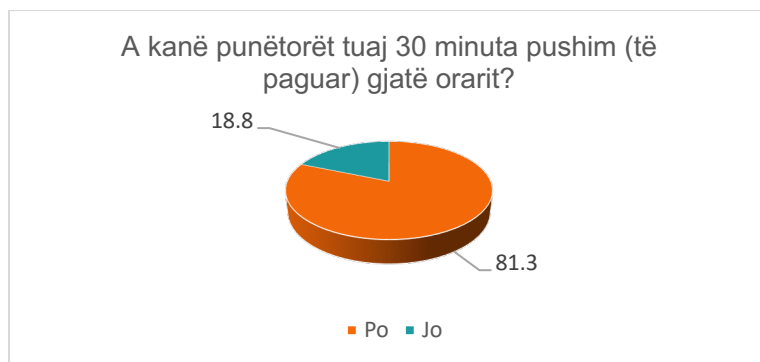


Figura 13. A marrin punonjësit pushim me pagesë prej 30 minutash gjatë çdo ndërrimi?

Pushimi vjetor me pagesë është një lloj tjetër i pushimit i paraparë në dispozitat e Ligjit të Punës. Vëzhgimet dhe provat anekdotale sugjerojnë se kjo është një nga dispozitat më të shpeshta që shkelet në sektorin privat. Këto vëzhgime vërtetohen gjithashtu nga rezultatet e marra në këtë pyetje që u përfshi në anketë. Kur u pyetën për të raportuar nëse punonjësit e tyre marrin pushim vjetor të paguar, pothuajse 68% e të anketuarve konfirmojnë se ky është rasti në kompanitë e tyre. Nga ana tjetër, pothuajse 33% e të anketuarve në mostrën e hulumtimit raportojnë se punonjësve të tyre nuk u lejohen pushimet e tyre vjetore siç parashihet me Ligjin e Punës.

Nga 67% e të anketuarve që konfirmojnë se punonjësit e tyre kanë të drejtë në pushim të detyruar me pagesë, siç parashihet me Ligjin e Punës, 16.3% raportojnë se jo të gjithë punonjësit e tyre e shfrytëzuan pushimin e tyre të vitit 2019. Kur këto shifra u shtohen atyre që raportojnë se punonjësve të tyre as nuk u ofrohet mundësia e pushimit vjetor me pagesë, bëhet e qartë se rreth 40% të punonjësve në mostër u mohohet e drejta themelore e pushimit vjetor, e cila parashihet me Ligjin e Punës. Figura 14 & 15 paraqet një pasqyrë vizuale të përgjigjeve të marra në lidhje me disponueshmërinë e pushimit vjetor me pagesë dhe shfrytëzimin e tij nga punonjësit.

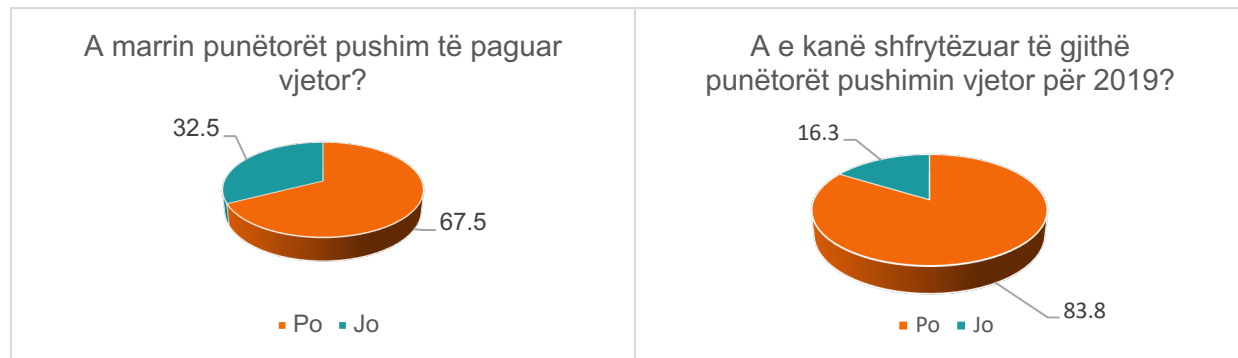


Figura 14. Pushimi i paguar vjetor

Figura 15. Shfrytëzimi i pushimit vjetor ne 2019

Ndërsa puna aktive dhe e vazhdueshme (veçanërisht në ambiente stresuese pune) pa ekuilibër midis kohës së kushtuar punës dhe kohës së lirë, besohet të jetë shkaku kryesor për harxhim/djegies mendor dhe kushtet e tjera mendore dhe emocionale të njohura në shumicën e botës së zhvilluar si sëmundje profesionale. Si i tillë, është me rëndësi të madhe që pushimi vjetor i paguar të zbatohet për çdo person të punësuar, pasi është një domosdoshmëri themelore shëndetësore dhe e mirëqenies. Ndërsa një pjesë e konsiderueshme e të punësuarve në sektorin privat, ka shumë të ngjarë të mos jenë në gjendje ta kalojnë këtë kohë në udhëtime / pushime për shkak të kufizimeve financiare të të ardhurave të tyre, është shumë e nevojshme për njerëzit të kenë kohë të dedikuar vetes dhe familjes dhe larg punës / karrierës profesionale dhe stresi që sjell me vete, në mënyrë që të jenë në gjendje të performojnë efektivisht në vendet e tyre të punës.

Sidoqoftë, edhe ata punonjës që mund të përballojnë një pushim / udhëtim, në Kosovë duket se shpesh nuk janë në gjendje të realizojnë një të tillë. Kjo është kryesisht për shkak të mungesës së planit vjetor të pushimeve / pushimeve brenda kompanive, gjë që e bën të pamundur për punonjësit të planifikojnë dhe të bëjnë pushime lehtësisht. Veçanërisht nëse punonjësit duhet të koordinojnë pushimet e tyre me bashkëshortët e tyre dhe / ose shkollat e fëmijëve dhe oraret e ushtrimeve/kurseve, duke bërë pushime për periudha më të gjata menjëherë, në mungesë të një plani vjetor të pushimit bëhet vërtet e vështirë. Rreth kësaj qështjeje, 77.5% e kompanive në mostër raportojnë se kanë në dispozicion një plan vjetor të pushimit për vitin aktual, ndërsa 22.5% e tyre raportojnë se këtë nuk e kanë një të tillë. Kjo është identifikuar si një nga arsytet kryesore pas mos-shfrytëzimit të pushimit vjetor të shtjelluar më sipër.

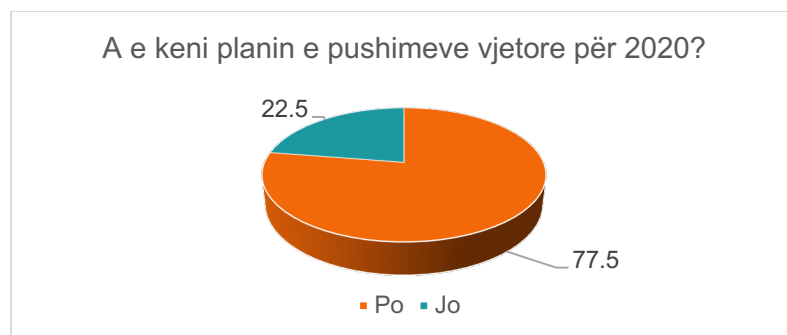


Figura 16. Disponueshmëria e planit vjetor të pushimit 2020

Raporti i Monitorimit të Zbatimit të Ligjit të Punës në Kosovë

Aspekti i fundit i Ligjit të Punës i monitoruar përmes anketës me kompanitë ishte nëse ata kanë bërë vlerësimin e tyre nëse kanë pozita me kushte dhe detyra të veçanta / kontrata individuale të shërbimit në kompanitë e tyre para se të angazhojnë punonjës me kontrata të tilla. Një përqindje dërmuese prej 76.3% e kompanive në mostër raportojnë se ata nuk e ndërmarrin këtë hap përpara se të hapin pozitat me terma të veçantë. Ky aspekt është veçanërisht i rëndësishëm pasi tregon që kompanitë punësojnë punonjësit e tyre me kontrata me kushte të veçanta, jo nga nevoja, por më tepër për lehtësi dhe për të përfituar qëllimisht nga fleksibiliteti i këtyre kontratave. Shpeshherë, për shkak të formës / llojit të kontraktimit, të punësuarve u mohohen të drejtat nga punëdhënësit e tyre. Një efekt tjetër negativ i kontraktimit të tillë fleksibil, është se e bën të pamundur për punonjësit të bëjnë plane afatgjata dhe të kenë qasje në produkte financiare afatgjata (p.sh. kredi hipotekare) për veten dhe familjen. Kontraktimi i tillë gjithashtu rrit stresin dhe pasigurinë për të punësuarit dhe duke pasur parasysh papunësinë e lartë në tregun e punës, kjo i sjell punëdhënësit në një pozitë dominuese ndaj punonjësve të tyre. Disponueshmëria e vendimeve për vlerësimin e pozitave me kushte të posaçme në kompani është paraqitur vizualisht në Figurën 17.

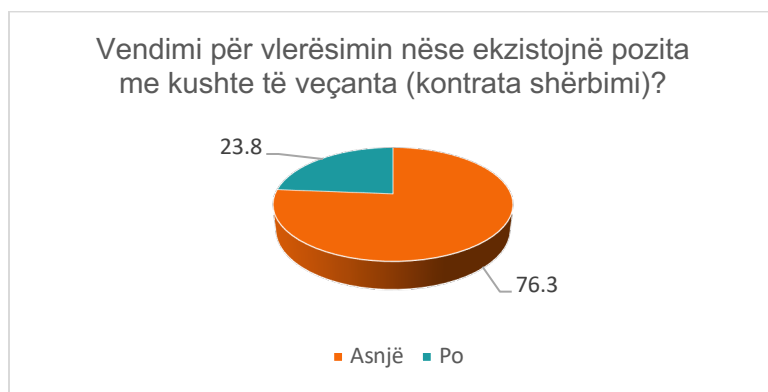


Figura 17. Vendimi për pozitën me kushte të veçanta

Shëndeti dhe Siguria në Punë

Ligji për Shëndetin dhe Sigurinë në Punë ka qenë ndër aspektet e legjislacionit që ndërlidhen me punën që më së paku zbatohen në Kosovë, që nga fillimi kur janë aprovuar. Së fundmi, të gjitha direktivat e BE-së për shëndetin dhe sigurinë në punë janë transpozuar dhe inspektorët e punës janë trajnuar në zbatimin e procedurave të reja të inspektimit. Sfida e vërtetë me zbatimin e rregullave të shëndetit dhe sigurisë, nuk bëhet për shkak të legjislacionit jo të plotë / joadekuat, por më tepër nga mungesa e vullnetit për t'i zbatuar ato. Si pasojë, qindra njerëz kanë humbur jetën në vendin e punës në Kosovë, dhe sistemi i drejtësisë ka bërë pak për të kompensuar jetën e tyre. Disa nga gjokat më të larta të paguara nga punëdhënësit në rastet e vdekjeve në vendin e punës, shkojnë deri në 5,000 EUR, që ndryshon dhe nuk është njëjtë për të gjitha kompanitë e ndërtimit (ku ndodhin shumica e aksidenteve që përfshijnë fatalitete). Meqë mungesa e pajisjeve dhe mjeteve mbrojtëse, dhe mungesa e trajnimit adekuat për operimin e makinerive të rrezikshme / të rënda janë identifikuar si arsye kryesore për shumicën e aksidenteve të lidhura me punën; inspektimi i bizneseve, veçanërisht në sektorin e ndërtimit, është një nga mënyrat më efektive për të shpejtuar zbatimin e masave të shëndetit dhe sigurisë.

Përveç kërcënimeve të rrezikshme për jetën ose paaftësi / invaliditetin në vendin e punës në sektorët e cekur më sipër, shumica e mjedisve të punës nuk paraqesin rreziqe të tilla. Sidoqoftë,

Raporti i Monitorimit të Zbatimit të Ligjit të Punës në Kosovë

hapësira moderne e punës është me ritme të shpejta, shpesh stresuese dhe në planin afatgjatë, mjedise të tilla mund të shkaktojnë probleme afatgjata shëndetësore dhe mendore. Hapësira me ajër të kufizuar, dritë ose temperatura të papërshtatshme e të pamjaftueshme mund të shkaktojnë paaftësi / sëmundje që në afatgjatë ndikon në paaftësinë e përhershme të personit për të punuar. Sëmundjet profesionale, ndërsa njihen si të tilla sipas ligjit të Kosovës, nuk janë zbatuar që nga viti 1999, pasi lista e sëmundjeve të njohura profesionale nuk është përcaktuar dhe aprovuar asnjëherë nga Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale. Anketa gjithashtu pyeti për dispozitat themelore brenda Ligjit për Shëndetin dhe Sigurinë në Punë. Trajnimi dhe çertifikimi i punonjësve në ofrimin e ndihmës së parë dhe reagimi në situata emergjente janë dispozitat kryesore të ligjit për shëndet dhe siguri në punë, që synojnë të sigurojnë që reagimi i shpejtë për shpëtimin e jetës është i disponueshëm në vendin e punës nëse një aksident individual, ose kolektiv ndodh (katastrofë natyrore ose e shkaktuar nga njeriu). Rreth kësaj, 63.8% e kompanive në mostër raportojnë se nuk kanë asnjë punonjës të çertifikuar as në ofrimin e ndihmës së parë ose në reagimin emergjent. Një aspekt tjetër shumë i rëndësishëm i zbatimit të rregullave dhe standardeve të shëndetit dhe sigurisë në vendin e punës është të kesh staf të trajnuar / çertifikuar për këtë aspekt. Shumica dërrmuese e bizneseve në mostër raportojnë se nuk kanë staf të trajnuar për shëndetin dhe sigurinë në punë sipas dispozitave ligjore. Pak më pak se 24% e të anketuarve në mostër raportojnë që kanë disa nga punonjësit të trajnuar në këtë aspekt. Figura 18 paraqet një pasqyrë vizuale të përgjigjeve të marra në lidhje me çertifikimin / evidencën e punonjësve të tyre që janë trajnuar në ofrimin e ndihmës së shpejtë, reagimin ndaj urgjencës dhe shëndetin dhe sigurinë në punë.

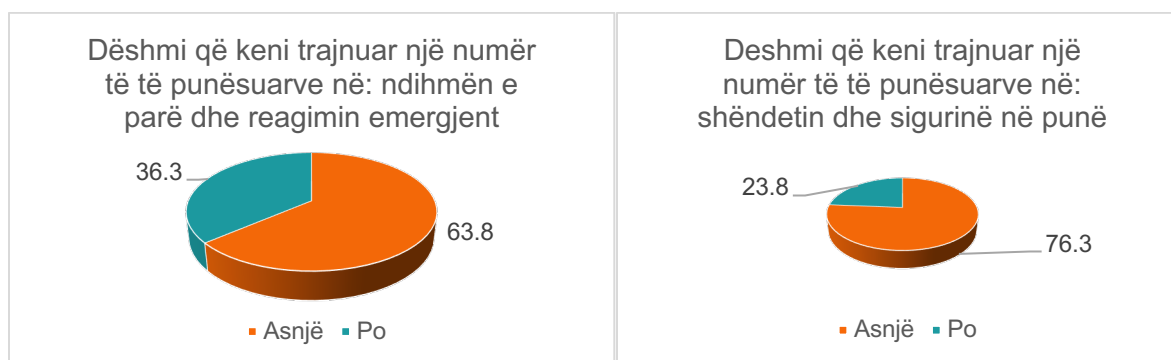


Figura 18. Çertifikatat për ndihmën e parë dhe reagimin emergjent, dhe shëndetin dhe sigurinë në punë

Një situatë e ngjashme duket të jetë edhe me sigurinë nga zjarri dhe sigurinë e instalimeve elektrike. Aspekti i parë, ai i sigurisë nga zjarri, përkatësisht të kesh staf të trajnuar që mund të përdorë pajisjet themelore të shuarjes së zjarrit, është shumë shqetësuese. 67.5% e bizneseve në mostër raportojnë që nuk kanë staf të trajnuar për qëllime të tilla siç përshtatet në Ligjin për Shëndetin dhe Sigurinë në Punë. Kjo nënkupton që shumica e punonjësve në ndërmarrjet në mostër përballen me rrezik real-kërcënues për jetën në rast se ka emergjencë zjarri në vendin e tyre të punës. Aspekti tjetër i mbuluar në anketë, ishte ai i sigurisë së instalimeve elektrike nga vetëtimat, madje edhe përqindje më e ulët e ndërmarrjeve (28.8%) raportuan që kanë staf të trajnuar për këtë qëllim. Ilustrimet vizuale të përgjigjeve në këto dy aspekte janë paraqitur më poshtë.

Raporti i Monitorimit të Zbatimit të Ligjit të Punës në Kosovë

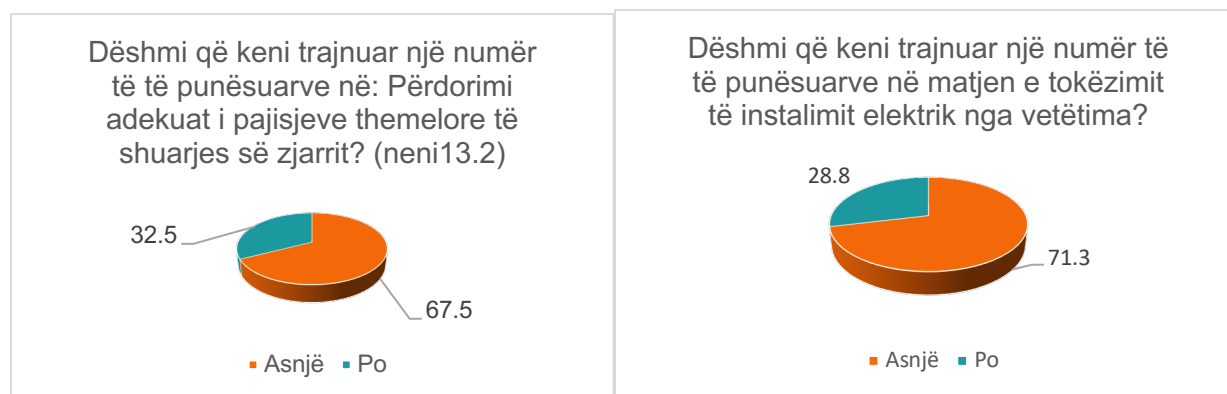


Figura 19. Certifikimi në sigurinë nga zjarri dhe matjen e tokëzimit të instalimit elektrik nga bubullimat

Katastrofat e fundit natyrore në Ballkanin perëndimor (Tërmeti në Shqipëri në 2019, dhe ai në Kroaci në 2020), kanë sjellë në pah urgjencën e trajtimit të sistemit të reagimit emergjent dhe vendosjen e planeve operative të evakuimit, në rast se situata të tilla materializohen. Edhe pse legjislacioni në Kosovë detyron të gjithë punëdhënësit (në sektorin publik, joqeveritar dhe privat) të kenë plane emergjente dhe të evakuimit në rast se ndodhin situata të tilla, shumica dërrmuese e punëdhënësve nuk arrijnë t'i zhvillojnë ato. Mbi 67% e të anketuarve në mostër raportojnë se nuk kanë plane të tilla, ndërsa 32.5% e të anketuarve raportojnë se kanë dëshmi / plane në mbështetje të konfirmimit të tyre për të pasur një plan emergjent në kompanitë e tyre. Ilustrimi vizual i përgjigjeve mbi disponueshmërinë e planit të emergjencës, paraqitet në Figurën 20 më poshtë.

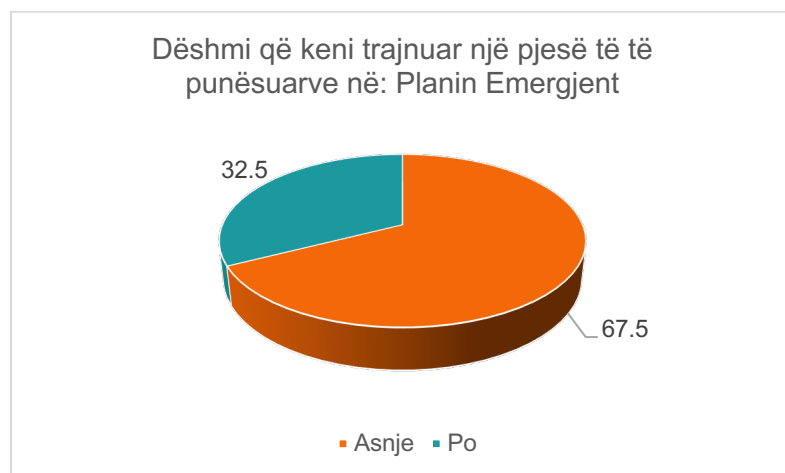


Figura 20. Certifikimet në planin e emergjencës

Vërejtjet dhe rekomandimet përfundimtare: Rruga përpara

Proceset aktuale të rishikimit të ligjeve dhe funksioneve institucionale që ndikojnë drejtpërdrejt në marrëdhëniet e punës në Kosovë duhet të jenë më gjithëpërfshirëse dhe të diskutohen gjerësisht me palët e interesuara, madje edhe jashtë partnerëve social drejtpërdrejtë dhe zyrtarisht të përfaqësuar në KSHZ, për të përfshirë shoqërinë civile dhe përfaqësimin më të gjerë të sektorit privat. Procesi i reformës, nëse ndodhë, duhet të ketë për qëllim përmirësimin e efektshmërisë së zbatimit, inspektimit dhe zbatimit, veçanërisht në sfidat e vëzhguara aktualisht me legjislacionin ekzistues. Disa nga fushat kryesore ku mund të sygjerohet përmirësimi përfshijnë:

Së pari dhe më e rëndësishmja, rishikimi ligjor dhe institucional duhet të marrë në konsideratë **kapacitetet inspektuese të Inspektoratit të Punës**, dhe mbivendosjet me inspektoratet e tjera për të intensifikuar punën e tij dhe për të rritur numrin e inspektimeve. Megjithatë ky institucion ka pësuar ndryshime në nivelin e lartë të menaxhmentit, këto ende nuk janë manifestuar me rritjen e efikasitetit të inspektimeve dhe përmirësimin e performancës së Inspektoratit. Të gjithë akterët relevantë bien dakord që numri aktual i inspektorëve të punës është i pamjaftueshëm për të mbikëqyruar zbatimin e legjislacionit të lidhur me punën, por statistikat zyrtare të inspektimit gjithashtu tregojnë një efikasitet mjaft të ulët të inspektimit. Performanca e inspektorëve duhet dhe mund të përmirësohet me anë të instalimit të një sistemi të bazuar në performancë për inspektoratin. Ndarja e përgjegjësisive të inspektimit ndërmjet inspektoratit të Punës dhe inspektorateve të ndryshme komunale është një nga qasjet më praktike për të shtuar përpjekjet e inspektimit në nivele të ndryshme.

Përgjigja e ngadaltë e gjyqësorit është gjithashtu një aspekt shqetësues i zbatimit të legjislacionit të lidhur me punën. Proceset gjyqësore kërkojnë vite për tu zgjidhur dhe e bëjnë shumë të vështirë për personat, të cilëve u është shkelur e drejta e punës nga punëdhënësit e tyre, të ndjekin drejtësinë përmes **sistemit gjyqësor**. Nëse paditësi në një proces gjyqësor të lidhur me punën është punonjës me pagesë, ajo / ai nuk mund të mbijetojë pa të ardhura gjatë gjithë proceseve gjyqësore. Nëse ata gjejnë punë në një vend tjetër, ata nuk janë në gjendje të ndjekin betejat të gjata ligjore me ish punëdhënësit e tyre. Një praktikë shumë e mirë e cila mund të shpejtojë efikasitetin e përpunimit të çështjeve të lidhura me punën përmes sistemit gjyqësor, është aplikimi i dhomave të specializuara në gjykata që merren vetëm me konteste të punës. Një praktikë e tillë nuk është e pazakontë në vend, pasi ka qenë praktikë në sistemin e ish-Jugosllavisë.

Luftimi i Informalitetit, është një nga fushat më të ngutshme që kërkon prioritet të lartë. Ndërsa 57.5% e të anketuarve raportojnë se paguajnë punonjësit e tyre me para në dorë, dhe 15% e tyre që raportojnë se kompensojnë punonjësit pjesërisht me kesh, duhet të jetë faktor shumë shqetësues. Nëse disa prej bizneseve kompensojnë plotësisht punonjësit e tyre në të holla të gatshme, kontratat e punës me punonjësit e tyre gjithashtu bëhen vetëm në mënyrë pro-forma, duke zhveshur të punësuarit informal nga të gjitha të drejtat që ata duhet të gëzojnë me ligj.

Fleksibiliteti i punësimit, është një nga fushat kryesore të sugjeruara për përmirësim në lidhje me zbatimin e përmirësuar të Ligjit të Punës. Një përqindje e konsiderueshme e ndërmarrjeve që raportojnë të angazhojnë stafin në kontrata afatshkurtra (kontrata për detyra specifike), nënkupton që një përqindje e konsiderueshme e punonjësve përballen me stres të konsiderueshëm në lidhje me kohëzgjatjen e kontratave të tyre. Mungesa e stabilitetit financiar gjithashtu pengon personelin

Raporti i Monitorimit të Zbatimit të Ligjit të Punës në Kosovë

e punësuar në kontrata me kohë të kufizuar për të marrë financim afatgjatë nga bankat (kredi) ose për të planifikuar të ardhurat e tyre afatgjata.

Pushimi vjetor dhe pushimi me pagesë në përgjithësi, janë gjithashtu fusha të Ligjit të Punës që kërkon vëmendje të mëtejshme. Ndërsa në letër punonjësit kanë të drejtë në pushim vjetor me pagesë, si dhe, pushime të tjera ose gjatë ndërrimeve të tyre ose ndërmjet ndërrimeve të tyre, këto aspekte zbatohen rrallë në tërësinë e tyre. 32.5% e ndërmarrjeve raportojnë që nuk u japin punonjësve të tyre pushime vjetore të paguara sipas parashikimeve ligjore, ndërsa nga ato që raportojnë se kanë leje vjetore të pushimeve, 16% raportojnë se jo të gjithë punonjësit e tyre e shfrytëzuan pushimin e tyre vjetor gjatë vitit 2019. Pauzat me pagesë brenda turnit, gjithashtu raportohet të mos lejohen nga një përqindje e konsiderueshme e kompanive në mostër.

Shëndeti dhe siguria në vendin e punës, gjithashtu kërkojnë vëmendje të konsiderueshme veçanërisht në lidhje me çertifikimin zyrtar të punonjësve siç kërkohet nga ligji, dhe çertifikatat e tjera teknike që kanë të bëjnë me sigurimin e një ambienti të sigurt pune.

Reagimi ndaj situatave emergjente, ofrimi i ndihmës së parë, gjithashtu kërkon vëmendje të mëtejshme. Secila prej këtyre llojeve të urgjencave (natyrore, emergjente shëndetësore ose aksidente) mund të ketë pasoja të rënda për të gjithë punonjësit në kompanitë e mbuluara nga kërkimi pasi shumica e tyre raportojnë se nuk kanë punonjës të trajnuar siç kërkohet nga ligji.

SHTOJCA 1: Raporti statistikor nga sondazhi

Aktiviteti Primar:					
		Frekuenca	Perqindja	Perqindja valide	Perqindja kumulative
E vlefshme	Prodhimi	13	16.2	16.2	16.3
	Sherbime	43	53.8	53.8	68.8
	Tregtia me pakicë	24	30.0	30.0	98.8
	Totali	80	100.0	100.0	

Statistika përshkruese					
	N	Minimumi	Maksimumi	Mesatarja	Devijimi. Std
# i te punesuarve:	80	2	150	15.16	21.969
# of women employees:	60	1	70	8.80	13.352
Nr l vlefshem (me liste)	60				

Numri i punonjësve nga 80 biznese

# të grave punonjëse:	528	43.5%
# të burrave punonjës:	685	56.5%
Totali i punonjësve:	1213	100.0%

Lloji i punës së punësuar							
	Edukimi superior profesional	Arsimi i lartë profesional	Arsimi i mesëm profesional	I kualifikuar	Gjysmë të kualifikuar	I pakualifikuar (arsimi bazë ose më pak)	Edukimi superior profesional
Numri Total	16	21	37	13	24	17	6
%	20.0%	26.3%	46.3%	16.3%	30.0%	21.3%	7.5%

Raporti i Monitorimit të Zbatimit të Ligjit të Punës në Kosovë

Llojet e Kontratave			
	Kontratë me kohë të pacaktuar	Kontratë me kohë të caktuar	Kontratrat e shërbimit
Numri Total	43	53	5
%	51.1%	66.3%	6.3%

Orari i punes			
	Ndërrimi i parë	Ndërrimi i dytë	Ndërrimi i tretë
Numri total i biznesit	80	47	1
%	100.0%	56.3%	1.3%

Si e marrin pagën punonjësit?					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Para të gatshme	46	57.5	57.5	57.5
	Transfere bankare	22	27.5	27.5	85.0
	Pjesërisht para të gatshme	12	15.0	15.0	100.0
	Totali	80	100.0	100.0	

A mbani një regjistër të pagesës së të ardhurave?					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Po	68	85.0	85.0	85.0
	Jo	12	15.0	15.0	100.0
	Totali	80	100.0	100.0	

A kanë punonjësit tuaj një pushim prej 30 minutash (me pagesë) gjatë ndërrimit të tyre?					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Po	65	81.3	81.3	81.3
	Jo	15	18.8	18.8	100.0
	Totali	80	100.0	100.0	

A marrin punonjësit pushim vjetor të paguar?					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative

Raporti i Monitorimit të Zbatimit të Ligjit të Punës në Kosovë

E vlefshme	Po	54	67.5	67.5	67.5
	jo	26	32.5	32.5	100.0
	Totali	80	100.0	100.0	

A e përdorën të gjithë punonjësit lejen e tyre vjetore gjatë vitit 2019?					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Po	67	83.8	83.8	83.8
	Jo	13	16.3	16.3	100.0
	Totali	80	100.0	100.0	

A keni një plan vjetor të pushimit për vitin 2020?					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Po	62	77.5	77.5	77.5
	Jo	18	22.5	22.5	100.0
	Totali	80	100.0	100.0	

Vendim për vlerësimin nëse ekzistojnë pozicione me kushte të veçanta (kontrata shërbimi)?					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Asnje	61	76.3	76.3	76.3
	Po	19	23.8	23.8	100.0
	Totali	80	100.0	100.0	

Dëshmi që keni trajnuar një numër punonjësish për: Ndhmën e parë, Kërkimin dhe Evakuimin e personelit në rast emergjence					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Asnje	51	63.8	63.8	63.8
	Po	29	36.3	36.3	100.0
	Totali	80	100.0	100.0	

Dëshmi që keni trajnuar një numër punonjësish për: Shëndetin dhe sigurinë në vendin e punës					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Asnje	61	76.3	76.3	76.3

Raporti i Monitorimit të Zbatimit të Ligjit të Punës në Kosovë

Po	19	23.8	23.8	100.0
Totali	80	100.0	100.0	

Provat që keni trajnuar një numër punonjësish për: Përdorimin adekuat të pajisjeve themelore të shuarjes së zjarrit? (neni 13.2)

		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Asnje	54	67.5	67.5	67.5
	Po	26	32.5	32.5	100.0
	Totali	80	100.0	100.0	

Dëshmi se ju keni trajnuar një numër punonjësish për matjen e tokëzimit të instalimeve elektrike nga bubullimat?

		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Asnje	57	71.3	71.3	71.3
	Po	23	28.8	28.8	100.0
	Totali	80	100.0	100.0	

Provat që keni trajnuar një numër punonjësish për: Planin e urgjencës

		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Asnje	54	67.5	67.5	67.5
	Po	26	32.5	32.5	100.0
	Totali	80	100.0	100.0	

List of companies included in the survey

#	Name of Business	Location/Region
1	Bau Market	Prishtina
2	Dugi Auto Servis	Prishtina
3	Emona Cemter	Prishtina
4	Salloni I Tepihave Visari	Prishtina
5	Sllovenia Petroll	Prishtina
6	Elektro GG	Prishtina
7	Ravine Furra	Prishtina
8	Mishtore Cana	Prishtina
9	SolarTech Solution	Prishtina
10	Mobileria Lisi	Prishtina
11	Euro Arti	Prishtina
12	Mobiko	Prishtina
13	Endriti Plast	Prishtina
14	Frigo Klima Siemens	Prishtina
15	Sallon ondulimi Hana	Prishtina
16	Hotel Prima	Prishtina
17	Harley House Prishtina	Prishtina
18	Argjentaria Juvelir Boomerang Hookah &	Mitrovica
19	Lounge	Mitrovica
20	Back Garden Pub	Mitrovica
21	Egar Sports	Mitrovica
22	BB Collection	Mitrovica
23	Supermarket Dielli	Mitrovica
24	DTP BO	Mitrovica
25	Mala Oil	Mitrovica
26	NTSH Vjofiza	Mitrovica
27	Mitro Plast	Mitrovica
28	Furra Arti	Mitrovica
29	DPZ Osmani	Mitrovica
30	DPT Color Tred	Mitrovica
31	Salloni I mobileve Val&Drili	Mitrovica
32	Poliklinika Fati	Mitrovica
33	Memi Raisen	Mitrovica
34	Market Zhabari 2	Mitrovica
35	Agjensioni Turistik Shpejtimi	Prizren
36	Piceria Furra	Prizren
37	Abi Center	Prizren
38	Aga Pharm	Prizren

Raporti i Monitorimit të Zbatimit të Ligjit të Punës në Kosovë

39	Gene Medicals	Prizren
40	Besniku Cake&Coffe Shop	Prizren
41	Viva Fresh	Prizren
42	Restorant Fati	Prizren
43	Deppo Market	Prizren
44	Labi Pharm	Prizren
45	Bife Studenti	Prizren
46	Favori Tours	Prizren
47	Embeltorja e qytetit	Prizren
48	Dardania Sport	Prizren
49	Kaffe Bar Premiera	Ferizaj
50	Bliss Hair Studio	Ferizaj
51	Ximi Conto	Ferizaj
52	Kino Bar	Ferizaj
53	Furra Ores	Ferizaj
54	Plus Center	Ferizaj
55	Fish Grill Center	Ferizaj
56	Kopshti Dielli	Ferizaj
57	Maxi Market	Ferizaj
58	Noname provided	Ferizaj
59	Noname provided	Ferizaj
60	Noname provided	Ferizaj
61	Noname provided	Ferizaj
62	Noname provided	Peja
63	Noname provided	Peja
64	Noname provided	Peja
65	Noname provided	Peja
66	Noname provided	Peja
67	Noname provided	Peja
68	Noname provided	Peja
69	Noname provided	Peja
70	Noname provided	Peja
71	Noname provided	Peja
72	Noname provided	Gjakova
73	Noname provided	Gjakova
74	Noname provided	Gjakova
75	Noname provided	Gjakova
76	Noname provided	Gjakova
77	Noname provided	Gjakova
78	Noname provided	Gjakova
79	Noname provided	Gjakova
80	Noname provided	Gjakova



Iniciativa Kosovare për Stabilitet
Rr. Sylejman Vokshi,
Nr. i hyrjës 50/2
Prishtinë
www.iksweb.org

Ky raport është hartuar me mbështetjen bujare nga ana e Olof Palme International Center përmes aktiviteteve të projektit:

SOCIAL
DIALOGUE
**4 SOCIAL
JUSTICE**

National Alliance for Social
Justice & Socio-economic rights