



**RAPORTI I MONITORIMIT  
TË ZBATIMIT TË LIGJIT  
TË PUNËS NË KOSOVE**



**UNOPS**



**Sweden  
Sverige**

Ky raport është përgatitur nga stafi i IKS dhe përmbajtja e tij pasqyron kontributin e IKS. Pikëpamjet e shprehura në raport nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht pikëpamjet e UNOPS si Organizata Kryesore Zbatuese e projektit.

"Monitorimi i zbatimit të Ligjit të Punës në Kosovë" është përgatitur nga projekti i IKS "Mbështetje për Koalicionin e Drejtësisë Sociale". Ky hulumtim publikohet brenda kornizës së projektit "Promovimi i punës së denjë përmes forcimit të menaxhimit të sigurisë dhe shëndetit në punë, si dhe dialogut social në Kosovë" i cili implementohet nga UNOPS dhe financohet nga Agjencia Suedeze e Bashkëpunimit Ndërkombëtar për Zhvillim (Sida) përmes Ambasadës së Suedisë në Prishtinë".

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

[www.iksweb.org](http://www.iksweb.org)

# PËRMBAJTJA

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE .....	1
HISTORIKU I PROJEKTIT .....	3
METODOLOGJIA & KARAKTERISTIKAT .....	5
E MOSTRËS.....	5
TË GJETURAT .....	6
1. NË HIJE PA KONTRATË .....	8
2. NË DISPOZICION PA PUSHIM?.....	11
3. TË PUNOSH I PA MBROJTUR .....	15
RAPORTI STATISTIKOR NGA SONDAZHI.....	19

# TABELA E FIGURAVE

Figura 1 - Totali i të punësuarve .....	5
Figura 2 - Ndarja e mostrës sipas aktivitetit .....	6
Figura 3 - Mosha e të punësuarve .....	6
Figura 4 - Kualifikimi i punëtorëve .....	7
Figura 5 - Kontratat me afat të kufizuar .....	8
Figura 6 - Mënyra e pagesës .....	9
Figura 7 - Shfrytëzimi i pushimit vjetor .....	11
Figura 8 - Shfrytëzimi i pushimit të lehonisë .....	12
Figura 9 - Zëvendësimi i punëtorëve gjatë pushimit të lehonisë .....	13
Figura 10 - Pushimi për gjidhënie .....	13
Figura 11 - Shfrytëzimi i pushimit të pauzës .....	14
Figura 12 - Trajnim për Shëndetin dhe Sigurinë në punë.....	15
Figura 13 - Dëshmi për trajnimin e punëtorëve në Shuarjen e zjarrit, .....	16
Figura 14 - Politikat e kompanisë për hakmarrjen ndaj punonjësve që raportojnë keqbërje dhe ..	16
Figura 15 - Numri i vizitave nga Inspektorati i Punës .....	17
Figura 16 - Numri i vizitave të Inspektoratit të Punës sipas qyteteve .....	17

## 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](http://www.iksweb.org). Vizitoni faqen tone në [Facebook](#), ose na kontaktoni direkt me kërkesat tuaja përmes postës elektronike [info@iksweb.org](mailto:info@iksweb.org)

## SHKURTESAT

AE	Edukimi i të rriturve Udhëzimi Administrativ
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
SSHP	Siguria dhe Shëndeti në Punë

## PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Tregu i punës në Kosovë mbetet ende sfidues për pjesëmarrësit në të. Derisa marrëdhënia e Punës në Kosovë rregullohet nga Ligji i Punës, kjo nuk reflektohet edhe në aplikueshmërinë e tij në praktikë. Problemet janë të shumëfishta duke filluar nga kontrata të parregullta, shkelje të kontratës e deri tek mungesa e sigurisë dhe rrezikim i shëndetit në vendin e punës. Pasoja mbetet drejtëpërdrejtë në kualitetin dhe trajtimin e denjë të punëtorëve, duke u rënduar shumë herë edhe veprimtaria e bizneseve.

Kur flitet për tregun e punës në Kosovë, nuk mund të mos përmendet edhe pjesëmarrja e lartë e tregut informal. Puna pa kontratë përpos që ka rënduar përcjelljen e zhvillimeve në treg, ndër të tjera pasoja bartet drejtëpërdrejtë tek mungesa e adresimit të shkeljeve dhe diskriminimit në punësim. Kështu punëtorët përveç që janë të pambrojtur, në shumë raste nuk e kanë as alternativën të drejtohen në instancat përkatëse për padrejtësitë ndaj tyre. Gjendja rëndohet më tepër për grupet e cënueshme, veçanërisht gratë. Përveç problemeve sistematike shoqërore që ballafaqohen punëtorët në tregun e punës, punëtorët gra rëndohen edhe me barrën e kujdesit për familjen dhe atë të krijimit të familjes, shtu këtu edhe sfidat tjera që vijnë nga të qenurit grua.

Ky raport vjen si nevojë për të pasqyruar gjendjen në tregun e punës, duke vënë në pah perspektivën e bizneseve në raport me rregullimin e marrëdhënies së punës ligjërish. Si rrjedhojë, bizneset në Kosovë janë pyetur rreth disa tematikave kryesore të ligjit të punës, duke paraqitur ballafaqimet reale të tyre në punësimin dhe organizimin e punës. Hulumtimi mbulon disa dimensione të rëndësishme të ligjit të punës si pjesë përbërë të një ankete që përfshin disa pyetje, e shtrirë në qendrat kryesore të Kosovës. I zhvilluar me 400 biznese, të gjeturat kryesore të këtij hulumtimi mund të përmbliidhen:

- Paraja e gatshme vazhdon të jetë formë e pagesës për 34% të punëtorëve, veçanërisht për punëtorët informal që në raport del se 19.8% e bizneseve nuk aplikojnë kontratë formale për punëtorët e tyre;
- 52,4% e bizneseve aplikojnë kontrata me afat të kufizuar;
- 26% të punëtorëve nuk u lejohet e drejta për pushim vjetor me pagesë;

- Pushimi i lehonisë nuk aplikohet për 45% të grave, ndërsa 31% e grave nuk e shfrytëzojnë këtë të drejtë me vetëdëshirë;
- 56% e punëtorëve punojnë jashtë orarit të punës, ndërsa 83% e bizneseve kërkojnë nga punëtorët që të punojnë së paku një ditë gjatë fundjavës.
- 53% e bizneseve nuk kanë person përgjegjës për sigurinë dhe shëndetin në vendin e punës;
- 74% e bizneseve raportojnë të kenë pasur së paku një vizitë nga Inspektorati i Punës gjatë vitit.

Të dhënat e këtij hulumtimi paraqesin nevojën që të ketë ndërhyrje në tregun e punës në Kosovë, nga të gjithë akterët kyç që bartin përgjegjësinë e mbikqyrjes së mirëqenies të punëtorëve. Duke filluar nga luftimi i informalitetit, një përmirësim i kualitetit të punës në Kosovë kërkon kontrata të denja, zbatim të mirëfilltë të tyre dhe ofrim të sigurisë e shëndetit në vendin e punës.

Zhvillimi i situatës tutje kërkon përfshirje më aktive të Inspektoratit të Punës si organi kompetent për mbikqyrjen e zbatimi të legjislacionit. Vizitat e mangëta në terren, të kombinuara me zvarritjen e shqyrtimit të ankesave, bëjnë që punëtorët të humbin besimin tek Inspektorati i Punës. Për më tepër, shumica e shkeljeve që ndodhin në tregun e punës, do të duhej të dënoheshin nga Inspektorati.

Derisa punëtorët në Kosovë kanë probleme në zbatimin e Ligjit të Punës, edhe vetë bizneset theksojnë nevojën e një Gjyqësori transparent dhe kompetent, që do të ndikonte në zgjidhjen e problemeve që tejkalojnë kompetencën e inspektoratit. Zvarritja e lëndëve me vite dhe mungesa e një gjykate të punës ka ndikuar në shumë raste që punëtorët dhe punëdhënësit të hezitojnë të ndjekin rrugët ligjore për shkak të kohëzgjatjes. Kjo ka ndikuar ndër të tjera, që rastet të përfundojnë në mosmarrëveshje të pazgjidhura, e edhe të ketë dëmtim të palëve të përfshira.

# HISTORIKU I PROJEKTIT

Ky studim është prodhuar në kuadër të projektit "Mbështetje për Koalicionin e Drejtësisë Sociale", i cili është brenda kornizës së projektit të UNOPS "Promovimi i Punës së Denjë përmes Forcimit të Menaxhimit të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë dhe Dialogut Social në Kosovë", financuar nga Agjencia Suedeze dhe Zhvillim Ndërkombëtar e përfaqësuar nga Ambasada e Suedisë në Prishtinë. Projekti i përgjigjet përmirësimeve të nevojshme në legjislacionin ekzistues në fushën e të drejtave të punës dhe dialogut social, dhe zbatimit të tyre, në mënyrë që të përmirësojë një infrastrukturë efektive që siguron një punë dinjitoze për kosovarët. Objektivi i përgjithshëm i projektit është të kontribuojë në drejtësi më të madhe sociale përmes zbatimit të përmirësuar të të drejtave të punës dhe legjislacionit të lidhur me punën përmes mundësimin të angazhimit aktiv të shoqërisë civile dhe partnerëve sociale. Konkretisht, projekti punon për të rritur shoqërinë civile dhe angazhimin e qytetarëve në raportimin e shkeljeve të lidhura me punën dhe zbatimin e të drejtave të punës dhe sigurisë dhe shëndetit në punë; promovojë drejtësinë sociale dhe veçanërisht zbatimin e ligjit për SSHP në të gjithë tregun e punës dhe në domenin publik; forcimi i kapaciteteve të partnerëve sociale për të përfaqësuar në mënyrë më efektive zonat e tyre elektorale; të kontribuojë në debatin e politikave duke analizuar, debatuar dhe filluar ndryshimin e politikave; dhe të ndikojë dhe mbështesë iniciativat për krijimin e sindikatave në sektorin privat në sektorët sindikalë jo- tradicionalë.

Projekti është hartuar për të adresuar disa mangësi të identifikuara në procesin e dialogut social dhe për të mbyllur boshllëqet ekzistuese në të. Projekti synon të ndërtojë kapacitetet e bartësve të detyrave kryesore për të marrë drejtimin dhe për të qenë proaktiv në përfaqësimin e zonave të tyre elektorale dhe kanalizimin efektiv të kontributit të tyre në procese. Fuqizimi i sindikatave përmes krijimit të imazheve, zhvillimit të kapaciteteve dhe angazhimit të rinjve në sindikatat është gjithashtu i përqendruar, duke zvogëluar pengesat strukturore për zhvillimin e sindikatave. Për më tepër, projekti synon të angazhojë në mënyrë aktive OJQ-të e specializuara në temat e diskutimit brenda sferës së dialogut social (kryesisht sigurinë e shëndetit në punën dhe punës) dhe të rrisë cilësinë e debatit mbi ato tema. Hulumtimi dhe monitorimi i politikave, analiza dhe debate dhe pjesëmarrja në grupet e punës për hartimin dhe ndryshimin e legjislacionit janë disa nga kontributet kryesore që projekti aspiron të arrijë. Angazhimi i qytetarëve përmes një aplikacioni të lehtë për t'u përdorur gjithashtu përbën një kontribut kryesor dhe karakteristikë të qëndrueshmërisë së projektit.

Projekti synon gjithashtu përfshirjen strategjike të mediave në gjenerimin e debatit mbi çështjet e drejtësisë sociale, duke krijuar kështu një valë iniciativash avokimi që do të kryhen. Roli i mediave është thelbësor në shpërndarjen e informacionit mbi procesin e ndërmjetësimit që mbështetet nga projekti. Duke mbështetur proceset e çështjeve gjyqësore në lidhje me shkeljet e legjislacionit të punës, projekti gjithashtu synon ta bëjë



praktikën gjyqësore një instrument për zbatimin e dispozitave ligjore dhe rritjen e ndërgjegjësimit të atyre që diskriminohen, për të adresuar padrejtësinë e bërë ndaj tyre përmes sistemit ligjor. Ndërmjetësimi është një mekanizëm ligjor i papërdorur që projekti kërkon të promovojë në zgjidhjen e konflikteve të lidhura me punën.

Ky projekt përfaqëson një evolucion të punës strategjike që IKS dhe partnerët e tij kanë kryer në vitet e fundit. Projekti bazohet në sukseset e kaluara të projekteve të implementuara nga IKS 'Mbështetje për Partnerët Social', të mbështetur nga Zyra e BE-së në Kosovë, 'Mbështetja e Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale në Rishikimin dhe Ndryshimin e Legjislacionit të Lidhur me Punën dhe Dialogun Social', mbështetur nga Qeveria Britanike dhe nga Agjencia Suedeze për Zhvillim Ndërkombëtar (SIDA), përmes mbështetjes së tyre thelbësore për programin e IKS.

### Objektivat

Qëllimi i këtij studimi me bizneset në qendrat kryesore të Kosovës është të vlerësojë si në vijim:

- Monitorimin e zbatueshmërisë së Ligjit të Punës nga bizneset;
- Mangësitë dhe problemet në tregun e punës në Kosovë;

Gjetjet nga ky hulumtim duhet të përdoren nga anëtarët e Këshillit Social-Ekonomik dhe ministrinë pasardhëse të Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale, që vijnë si reagime të bizneseve për politikën prioritare dhe informacione të besueshme që do të përdoren për vendimmarrje. Prandaj, përfaqësuesit institucionalë janë audiencia kryesore e këtij raporti, duke vazhduar me palët tjera si partnerët socialë, organizatat ndërkombëtare të donatorëve, Parlamenti i Kosovës, partitë politike, OJQ-të, media, si dhe publiku i gjerë, që janë gjithashtu në shënjestër të këtij raporti. Duke pasur parasysh mungesën e literaturës dhe hulumtimit mbi temat e mbuluara nga raporti, informacioni i paraqitur këtu mund të përdoret gjithashtu nga studentët dhe akademika në punën e tyre. Kjo është hera e dytë që IKS kryen kërkim të ngjashëm por që këtë radhë vjen shumë më i zgjeruar si nga shtrija gjeografike, ashtu edhe nga industria e përfshirë. Për më tepër, IKS synon ta përsërisë këtë hulumtim çdo vit, duke përcjellur reagime aktive për vendimmarrësit dhe aktorët e tjerë të rëndësishëm.

# METODOLOGJIA & KARAKTERISTIKAT E MOSTRËS

Të gjeturat e këtij raporti janë rezultat i të dhënave primare kuantitative. Me një miks metodash, analizimi i gjendjes së tregut të punës në Kosovë, kombinuar me rishikim të literaturës dhe Ligjin e Punës veçanërisht, kanë shërbyer si bazë për të drejtuar anketimin në terren. Si rrjedhojë, është krijuar një pyetësor i cili trajton Ligjin e Punës në 3 shtylla kryesore. Pjesëmarrës në këtë hulumtim janë gjithsej 400 biznese, me ç'rast menaxherët apo vetë drejtuesit e kompanive u anketuan duke trajtuar temat e ngritura nga perspektiva e kompanisë së tyre.

Për të qenë sa më gjithpërfshirës, anketimi është kryer në 7 qendrat kryesore të Kosovës si Prishtina, Peja, Gjakova, Prizreni, Mitrovica, Ferizaji dhe Gjilani. Monitorimi i Ligjit të Punës është bërë në sektorin privat, dhe mbulon 4,981 punonjës në tërësi.

Përfshirja gjinore e punonjësve në këto biznese mbetet mjaft e balancuar pasi që numri i punonjësve burra është 2,537, ndërsa të punësuarat gra në sektor privat është 2,427. Duhet të theksohet se përfshirja gjinore e punëtorëve varion nga kompani që nuk kanë pasur fare gra të punësuarat apo e kundërta, gjë që reflektohet nga mesatarja me devijim të lartë.

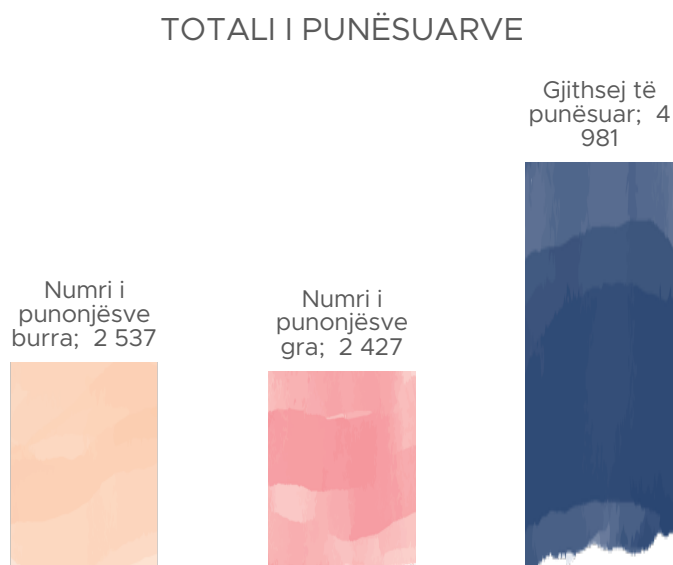


Figura 1 - Totali i të punësuarve

## TË GJETURAT

Raporti i Monitorimit të Ligjit të Punës është bërë me 400 kompani të sektorit privat, të shtrira në tërë Kosovën. Për një reprezentim sa më real, veprimtaria e bizneseve të përfshira varion nga ajo e tregtisë që është 47%, pasuar nga shërbimet me 40%. Nga veprimtaria prodhuese dhe ajo e pakategorizuar marrin pjesë 12% e të anketuarve. Në kategorinë shitje me pakicë/tregti hyjnë biznese të vogla tregtare, rrjetet e marketeve, dyqane zejtare, etj. Ndërsa në kategorinë e shërbimeve përfshihen bizneset si: kompani marketingu, IT, hoteleri, agjensione, gastronomi, dhe të tjera.

Kur flasim për demografinë e punonjësve të punësuar në bizneset e anketuara, hulumtimi merr për bazë edhe moshën dhe nivelin arsimor të punëtorëve. Duhet theksuar se struktura e moshës që dominon tek punonjësit në këtë hulumtim, i përket moshës relativisht të re. 72% e punonjësve ishin të moshës 26-35 vjet, ndërsa 54.1% i përkasin grupmoshës 18-25 vjet. Hulumtimi nxjerrë në pah se sektori privat mbetet alternativa kryesore e punësimit të të rinjëve.

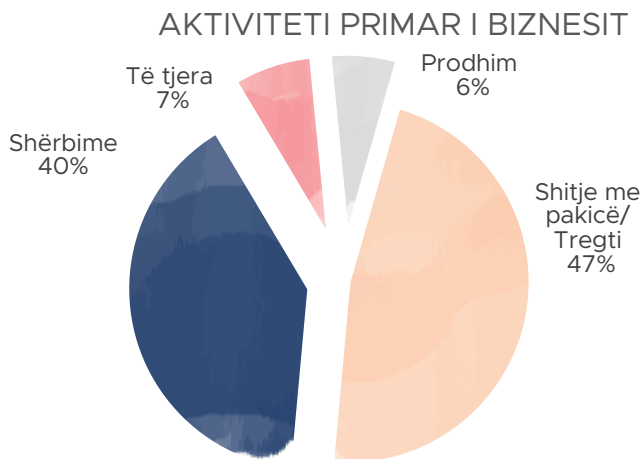


Figura 2 - Ndarja e mostrës sipas aktivitetit

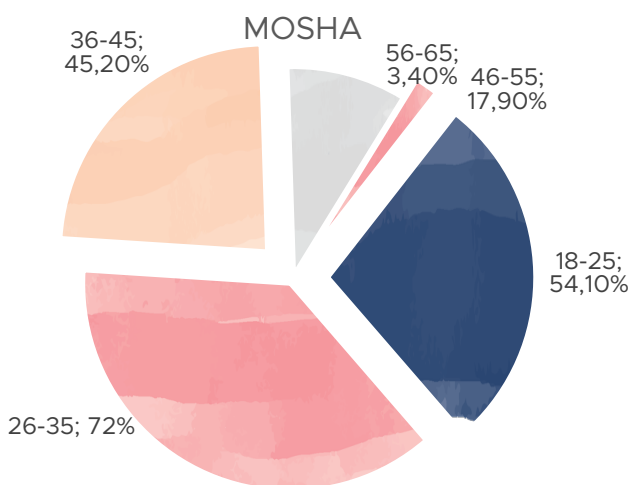


Figura 3 - Moshja e të punësuarve

Hulumtimi poashtu përfshinë nivele të ndryshme të përgatitjes arsimore të punonjësve, ku rezultoi se 35.9% e punëtorëve kanë së paku të përfunduar arsimin e mesëm profesional, duke u pasuar nga kualifikimi i lartë profesional me 23.1%. Rreth 4.2% e fuqisë punëtore të bizneseve të anketuara janë të pakualifikuar për punën që ata bëjnë. Kjo mund të arsyetohet marrë parasysh që në këto biznese dominojnë shërbimet dhe tregtia, me ç'rast arsimi superior profesional është më pak i theksuar.

Për të elaboruar çështjet e Ligjit të Punës, hulumtimi është ngritur mbi tri dimensione kryesore si të tilla si formalizimi i punës me marrëveshje kontraktuale, respektimi i kontratës duke u thelluar më shumë tek pjesa e pushimeve, si dhe siguria dhe shëndeti në vendin e punës. Këto 3 aspekte shërbejnë si shtylla të rregullimit të veprimtarisë së punës si dhe definimin

e detyrimeve dhe përgjegjësive të palëve të përfshira në proces, punëtorit dhe punëdhënësit.

Pasqyrimi i aplikimit të Ligjit të Punës në Kosovë në këtë hulumtim është përmbledhur si:

- Në hije PA Kontratë;
- Në dispozicion PA Pushim;
- Të punosh i PA Mbrojtur;

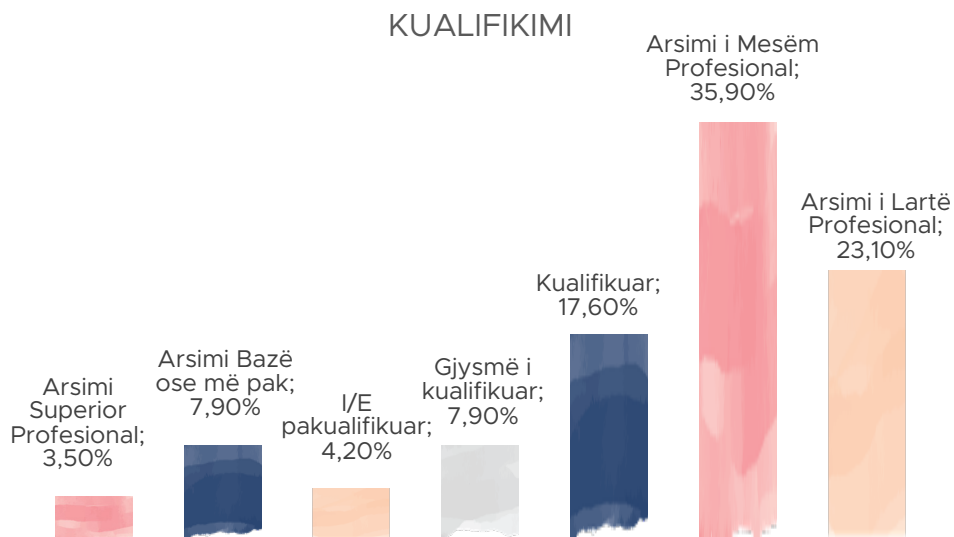


Figura 4 - Kualifikimi i punëtorëve

# 1. NË HIJE PA KONTRATË

Aplikueshmëria e Ligjit të Punës fillon me marrëveshjen e formalizuar në mes të punëdhënësit dhe punëtorit, e garantuar me Nenin 11, dhe e përcaktuar si Kontratë e punës. 'Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar dhe nënshkruhet nga punëdhënësi dhe i punësuarit'.<sup>1</sup>Tregu i punës në Kosovë përballet me dallime fundamentale në qëndrueshmërinë, stabilitetin dhe respektimin e kontratës, në mes të sektorit publik dhe atij privat. Kështu, për të pasqyruar gjendjen sa më reale në treg, dimensionimi i parë në të cilin është fokusuar studimi është në disa aspekte të formës së kontratës. Së pari, bizneset kanë treguar llojin e përdorur të kontratës së bashku me afatin, duke shtjelluar edhe mënyrën e pagesës.

Sipas ligjit të punës, 'kontrata e punës mund të lidhet për periudhë të pacaktuar, periudhë të caktuar dhe për punë dhe detyra specifike'. Në këtë aspekt, të gjeturat paraqesin se kontrata më e përdorur nga bizneset në sektorin privat është ajo me afat të kufizuar. Këtë e konfirmojnë 52.4% e bizneseve të anketuara, duke pranuar se kontrata me afat të caktuar është më e sigurt. Për më tepër, bizneset janë përgjigjur edhe në afatin e kontratës së përdorur (figura 6), ku del se kohëzgjatja e kontratës së kufizuar varion nga 6 muaj deri në 1 vit. Më saktësisht, 25.1% e bizneseve të anketuara pranojnë se ofrojnë kryesisht kontratë 6 mujore dhe 17.6% e tyre ofrojnë kontratë 1 vjeçare. Një pjesë e bizneseve ofrojnë edhe kontratë të kombinuar nga 6 muaj deri në 1 vit, që në këtë anketim pjesëmarrja e tyre është 5.3%. Kur flitet për kushtet e veçanta, mbi 57% e bizneseve nuk kanë kontrata për shërbime të veçanta apo nuk i shohin të rëndësishme për bizneset e tyre. Kjo përqindje sigurisht është në raport me madhësinë e biznesit, pasi që bizneset e vogla nuk e shohin të nevojshme lidhjen e një kontrate të tillë.

Nëse keni kontratë me kohë të kufizuar tregoni nr. e viteve/muajve								
1 muaj	3 muaj	6 muaj	1 vit	2 vite	3 vite	5 vite	6-12muaj	1-3 vjet
0.2%	1%	25.1%	17.6%	0.5%	1.4%	0.7%	5.3%	1.0%

Figura 5 - Kontratat me afat të kufizuar

Si shkaktar kryesor në përzgjedhjen e afatit të kontratës mbeten obligimet që përcaktohen me Ligjin e Punës. Sipas dispozitave ligjore, përveç pages punëdhënësi

<sup>1</sup>Kuvendi i Republikës së Kosovës. (2012). Ligji i Punës.<https://gzk.rks.gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2735>, fq.5

ngarkohet edhe me pjesën e kontributeve dhe detyrimeve tjera, e përcaktuar se 'për pagesën e kontributeve dhe detyrimeve tjera ligjore, punëdhënësi është i detyruar që të punësuarin t'a lajmërojë në Administratën Tatimore të Kosovës, institucionet e tjera të cilat i menaxhojnë dhe administrojnë skemat e obligueshme pensionale dhe skemat e tjera të obligueshme'. Si rezultat, shumë biznese zgjedhin afat më të shkurtës për t'i shmangur detyrimet e mundshme, të tilla si pushimet apo obligimet tjera. Në këtë rast punëtorët gra dëmtohen më shumë, marrë parasysh edhe pushimin e lehonisë që përceptohet si barrë për punëdhënësin. Pasojat e kësaj pasqyrohen drejtpërdrejtë në ndërprerje të punës për gratë e reja apo shtatzëna, si dhe mosvazhdim të kontratës gjatë apo pas periudhës së shtatzanisë.

'Orët e punës ndërmjet orës 22:00 dhe 6:00 numërohen si punë nate.' Lidhur me këtë dispozitë ligjore, ky anketim ka marrur për bazë poashtu mënyrën e punës që bizneset aplikojnë për punonjësit e tyre. Për këtë, kompanitë e anketuara raportojnë se 67.4% e punëtorëve punojnë me dy ndërrime ndërsa 17.6% e kompanive punojnë vetëm me një ndërrim. Vlen të theksohet se ka pasur kompani që raportuan edhe për një ndërrim të tretë, më konkretisht me 14.7%, kompani të cilat kryesisht janë ndërrmarje në prodhim me shumicë dhe pakicë.

## Të dalësh nga hija

Tregu i punës në Kosovë, nuk mund të analizohet duke lënë anash informalitetin. Tregu informal nënkupton se punëtorët nuk janë fare të legalizuar dhe marrëdhënia e tyre e punës nuk mbulohet nga kurrfarë aspekti ligjor.

Informaliteti në Kosovë vazhdon të jetë i lartë dhe është prezent në shumë sektorë. Por përcjellja e saktë dhe paraqitja kuantitative e pjesëmarrjes së punëtorëve informalë, mbetet një ndër sfidat kryesore të kualitet të punës dhe trajtimit të denjë të punëtorëve në Kosovë. Derisa niveli i lartë i informalitetit në tregun e punës në Kosovë mbetet shqetësues, duhet të theksohet se ky raport nxjerrë të dhëna edhe në këtë aspekt. Edhe pse delikate, bizneset në Kosovë kanë filluar të jenë transparente edhe në këtë pikë.

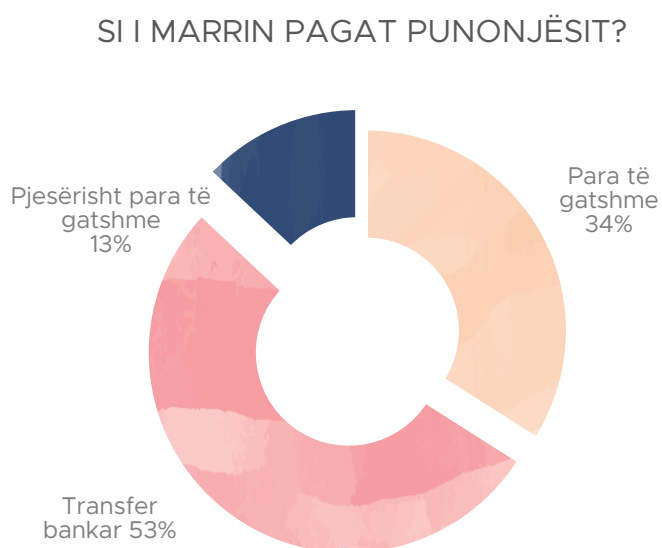


Figura 6 - Mënyra e pagesës

Kështu 19.8% e bizneseve të anketuara e pranojnë se marrëveshja me punëtorët nuk është formalizuar asnjëherë dhe si rrjedhojë nuk kanë kontratë pune. Kësaj shifre mund

t'i shtohet edhe një pjesë e përqindjes së bizneseve që kanë hezitur të përgjigjen, e ku kjo përqindje është 24.6%.

Ndër shumë pasoja, kjo ka ndikuar poashtu edhe në mënyrën e marrjes së parave. Kështu, 34% e bizneseve të anketuara pranojnë se i paguajnë punëtorët e tyre me para të gatshme duke bërë kështu që kjo mënyrë e pagesës të mbesë e pranueshme nga vetë punëtorët.

Kombinimi i pagës me para të gatshme dhe asaj me transfer banker, është metodë tjetër e përdorur nga bizneset, që në këtë hulumtim del të jetë 13%. Ndërsa pjesa tjetër prej 52%, kanë pranuar se i paguajnë punëtorët me transfer bankar.

Anketimi ka analizuar edhe regjistrimin e pagesave nga ana e ndërrmarjeve, ku rezultatet tregojnë se 89% e kompanive mbajnë regjistër të pagesave, ndërsa 11% e kompanive kanë pranuar se nuk i regjistrojnë pagesat e bëra.

## 2. NË DISPOZICION PA PUSHIM?

Aspekt tjetër i rëndësishëm i ligjit të punës, është edhe e drejta e pushimeve për punëtorin. Së pari, 'i punësuarit 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'. Mesatarisht, ky pushim zgjat rreth 20 ditë. Kështu, anketimi me bizneset u përqëndrua poashtu në këtë pikë, duke shtjelluar pushimin vjetor, pushimin e lehonisë, pastaj pushimin gjatë orarit të punës dhe atë në fundjavë.

Kur është fjala për pushimin e paguar vjetor, 74% e bizneseve të anketuara raportojnë se punonjësve u lejohet pushim vjetor me pagesë. Duke e ditur se sektori privat përballlet me probleme edhe në aplikimin e pushimit vjetor, kjo dëshmohet edhe në këtë anketim ku 26% të bizneseve e pranojnë se punëtorëve të tyre nuk ju lejohet pushimi me pagesë. Edhe pse shumë biznese pohojnë se e lejojnë këtë pushim, kur flitet se sa është zbatuar kjo, del se në vitin 2020 vetëm 62% e punëtorëve e kanë shfrytëzuar pushimin vjetor. Ndërsa 31% e punëtorëve nuk e kanë shfrytëzuar pushimin vjetor të paguar, edhe pse u takon dhe u lejohet nga punëdhënësit.

Tek pjesa e pushimeve duhet theksuar se këto të dhëna mund të jenë më specifike marrë parasysh edhe kohën e përballjes me Covid-19. Derisa pjesa dërrmuese e bizneseve të anketuara janë nga sektori i shërbimeve, që është poashtu ndër sektorët më të prekur të pandemisë. Andaj si rrjedhojë, edhe organizimi i pushimeve duket se është perceptuar ndryshe si nga punëtorët, ashtu edhe nga punëdhënësit.

Hulumtimi në terren është bërë në kohën e lehtësimit të masave, andaj kjo duhet të mirret parasysh edhe kur flitet për planifikimin e pushimit dhe marrëveshjen në mes stafit. 68% e bizneseve të anketuara pohojnë se kanë pasur një plan të pushimeve, gjersa 30% i aranzhojnë pushimet vjetore sipas nevojës së punëtorëve apo me një marrëveshje në mes dy palëve. Kështu, mbi 56% e kompanive të anketuara pranojnë se organizojnë pushimin vjetor në bazë të marrëveshjes së brendshme në mes punonjësit dhe punëdhënësit. Kjo mënyrë e organizimit lë për të pyetur se a shfrytëzohen të gjitha ditët e pushimit nga punëtorët.

A MARRIN PUNËTORËT PUSHIM TË PAGUAR VJETOR?



Figura 7 - Shfrytëzimi i pushimit vjetor



Tek pjesa tjetër e të anketuarve vërehet një mungesë e organizimit të pushimeve në përgjithësi, veçmas kjo tek bizneset e vogla apo ato familjare.

Pushimi i lehonisë është një nga aspektet më të rëndësishme që e përcakton Ligji i Punës. Sipas nenit 49 – Pikës 1 ‘Femra e punësuar gëzon të drejtën prej dymbëdhjetë (12) muajve, të pushimit të lehonisë’ dhe pika (3) që përcakton se ‘gjashtë muajt e parë të pushimit të lehonisë pagesa bëhet nga punëdhënësi me kompensim 70% të pagës bazë’. Në këtë aspekt, sektori privat mbetet ende jo mjaft miqësorë me gratë që vendosin të kenë fëmijë, ku në shumë raste pushimi i lehonisë nuk lejohet apo nuk mbulohet financiarisht.

Pikërisht për shkak të dispozitave ligjore në lidhje me pushimin e lehonisë, shumë biznese e minimizojnë numrin e punëtorëve gra apo e reduktojnë posa gratë të mbesin shtatzënë. Kjo del në pah edhe nga të gjeturat e këtij hulumtimi, ku vetbizneset e pranojnë se nuk e respektojnë këtë të drejtë, më saktësisht 45% e të anketuarve. Ndërsa, 53% e bizneseve të anketuara pranojnë se e respektojnë dhe u’a mundësojnë punëtorëve të përfitojnë pushimin e lehonisë, e drejtë të cilën e kanë shfrytëzuar 62% e punonjësve deri më tani. Si rrjedhojë, del se edhe pse bizneset kanë lejuar pushimin e lehonisë, jo të gjithë punëtorët e kanë shfrytëzuar atë, më saktësisht 31% e punëtorëve nuk e kanë shfrytëzuar pushimin e lehonisë.

Parë nga perspektiva e punëdhënësit, problemet në këtë pikë kanë filluar të jenë më transparente edhe për ta, veçanërisht pasi që mbulesa e pagesës shihet si barrë e rënduar drejtpërdrejtë për bizneset. Në të njëjtën kohë, periudha në të cilën punëtori gëzon pushimin e lehonisë kërkon që puna të kryhet, duke bërë kështu që bizneset të ndajnë punën, apo edhe të punësojnë punëtorë të rinj, siç kanë vepruar 40% e kompanive të anketuara. Parë nga perspektiva e punëtorëve, shumë herë pagesa e ulët ndikon që në shumë raste vetë punëtorët të zgjedhin mos të marrin pushim të lehonisë, ndikuar kjo edhe nga humbja e vendit të punës që kërcënohet nga punëtorët e rinj të punësuar.

#### A MARRIN PUNONJËSIT PUSHIM TË LEHONISË ME PAGESË?

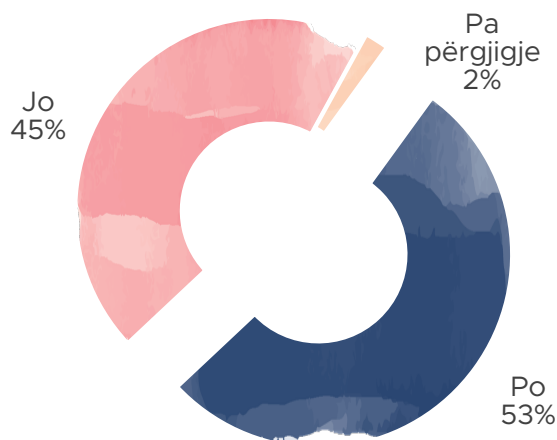


Figura 8 - Shfrytëzimi i pushimit të lehonisë

Rikthimi në punë pas pushimit të lehonisë, përmban në vete edhe orarin më të shkurtër për nënat gjdhënese dhe ndër të tjera edhe të pasurit parasysh për oraret dhe ndërrimet. Kjo garantohet edhe nga Ligji i Punës që përcakton kushte të mirëqenies për prindërit. Por anketimi me biznese vë në pah shkelje të drejtëpërdrejta të Ligjit të Punës në këtë pikë. Nga anketimi i zhvilluar del se 53% nuk iu lejojnë nënave pushim për gjdhënie.

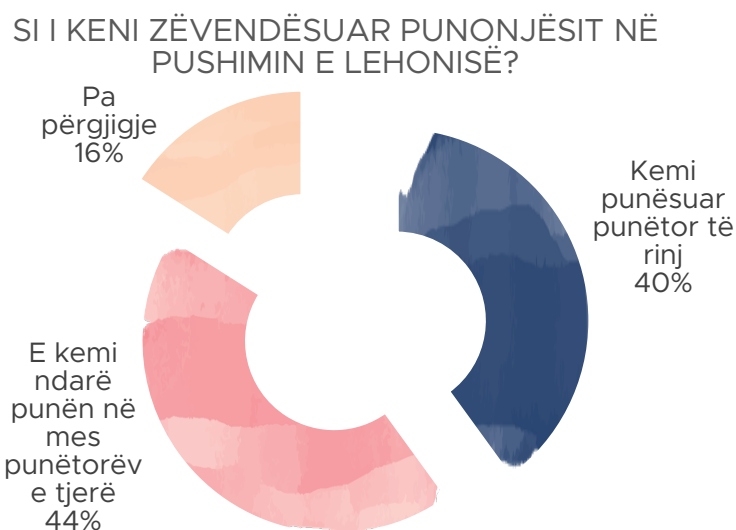


Figura 9 - Zëvendësimi i punëtorëve gjatë pushimit të lehonisë

Përveç pushimit më të gjatë si ai vjetor e i lehonisë, punëtorët kanë të drejtë edhe në pushimin gjatë vikendit e atë gjatë punës. Puna e rregullt gjatë javës është 40 orë, ndërsa Ligji i Punës parasheh një kufi prej 8 orëve jashtë orarit të punës brenda javës. Mirëpo bizneset sidomos ato të degës së shërbimit e konsiderojnë normale punën jashtë orarit e edhe atë gjatë fundjavës. Sipas rezultateve të hulumtimit 56% pohojnë se punëtorëve ju kërkohet të punojnë jashtë orarit të punës, ndërsa 83% e bizneseve raportojnë se punëtorëve ju kërkohet të punojnë së paku një ditë gjatë fundjavës. Kjo veçanërisht e pranishme tek sektori i gastronomisë dhe ai i bizneseve tregtare, që janë edhe sektorët që punësojnë numër shumë të madh të punëtorëve në Kosovë. Por, mbi 55% e bizneseve pohojnë se punëtorët paguhen për këto shërbime të veçanta që ju kërkohen nga kompania.

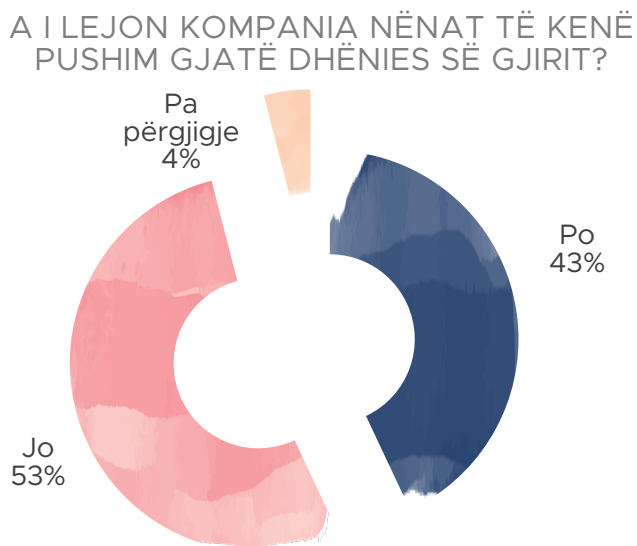


Figura 10 - Pushimi për gjdhënie

I garantuar me ligj, 'i punësuari ka të drejtë për pushim gjatë ditës së punës, me orar të plotë të pandërprerë të punës, në kohëzgjatje më së paku prej tridhjetë (30) minutash, i

cili nuk mund të caktohet në fillim apo në mbarim të kohës së punës<sup>2</sup>. Tek pushimi gjatë orarit të punës, shumica e bizneseve apo 93% e kompanive të anketuara, pranojnë se lejojnë që punëtorët e tyre të kenë së paku 30 minuta pushim brenda çdo turni të tyre me orar të plotë. Sido që të jetë, ekziston edhe një 6% që e pranon se punëtorët nuk kanë kurrfarë pushimi gjatë orari të punës, e as termin minimal prej 30 minutash.

#### A KANË PUNONJËSIT TUAJ PUSHIM 30 MINUTA GJATË ORARIT TË PUNËS?

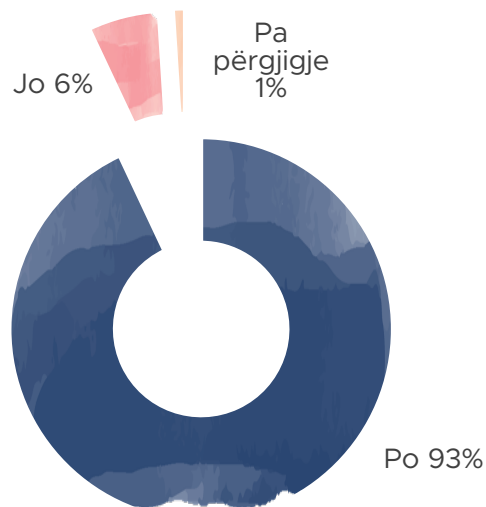


Figura 11 - Shfrytëzimi i pushimit të pauzës

<sup>2</sup> Kuvendi i Republikës së Kosovës. (2012). Ligji i Punës. <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2735>, fq.10

### 3. TË PUNOSH I PA MBROJTUR

Siguria dhe shëndeti në vendin e punës mbetet ende temë mjaft delikate për sektorin privat në Kosovë. Punëtorët në Kosovë punojnë në vende të pasigurta e të pakontrolluara, ndërsa profesionet që janë më të prirura drejt rrezikut, përveç lëndimeve të rënda përballen edhe me aksidente me fatalitet në vendin e punës. Për të pasqyruar këtë aspekt, hulumtimi në terren është fokusuar edhe te pjesa e sigurisë dhe mbrojtjen e shëndetit të punëtorëve, duke analizuar pjesën e trajnimeve, përgatitjen e punëtorëve si dhe prezencën e mjeteve bazike të reagimit në rast rreziku.

E përcaktuar nga Ligji i Punës, Neni 42, 'Punëdhënësi është i detyruar të sigurojë kushtet e nevojshme për mbrojtje në punë, me të cilat sigurohet mbrojtja e jetës dhe e shëndetit të të punësuarve në pajtim me ligjin'<sup>3</sup>. Për më tepër, siguria në vendin e punës mbulohet edhe nga Ligji për siguri në punë, mbrojtje të shëndetit të punësuarve dhe mbrojtjen e ambientit të punës.

Sipas dispozitave ligjore, bizneset janë të obliguara të kenë një person përgjegjës për sigurinë dhe shëndetin në punë. Hulumtimi në terren nxjerrë të dhëna shqetësuese në këtë aspekt, pasi që të gjeturat tregojnë se bizneset nuk i kushtojnë shumë vëmendje kësaj dispozite. Më saktësisht, 53% e bizneseve nuk kanë person përgjegjës për sigurinë dhe shëndetin në vendin e punës. Për më tepër bizneset u përgjigjën konkretisht në sferat që kishin apo jo persona të trajnuar, të tilla si shuarja e zjarrit, matja e tokëzimit të instalimeve elektrike dhe planin e urgjencës.

Nga të gjeturat del se bizneset qëndrojnë më së miri tek trajnimi dhe njohuritë e përdorimit të pajisjeve të zjarrit. 52% e bizneseve deklarojnë se kanë persona të trajnuar dhe që kanë njohuri në fikjen e zjarrit, kundrejt 48% që deklarojnë se nuk kanë persona që kanë njohuri për fikje të zjarrit. Kurse 81% të bizneseve konfirmojnë mungesë të theksueshme të njohurive dhe trajnimit për matjen e tokëzimit të instalimeve elektrike. Njohuria tek shuarja e zjarrit i atribuohet veçanërisht sektorit të gastronomisë, ku shihet si domosdoshmëri profesionale aftësimi me menaxhim të zjarrit. Në ndërkohë mungesa e njohurisë në këto sfera, vjen si rezultat i mungesës së trajnimeve të punëtorëve për të cilën bizneset obligohen edhe sipas Ligjit.

DËSHMI SE KENI TRAJNUAR NJË NUMËR PUNONJËSISH MBI SHËNDETIN DHE SIGURINË NË VENDIN E PUNËS

Po  
52%



Jo  
48%

Figura 12 - Trajnim për Shëndetin dhe Sigurinë në punë

<sup>3</sup> Kuvendi i Republikës së Kosovës. (2012). Ligji i Punës. <https://gzk.rks.gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2735>, fq.14

Bizneset janë përgjigjur edhe për planin e urgjenceës, e rëndësishme kjo veçanërisht për bizneset e mëdha. Por 65% e kompanive kanë pranuar se nuk posedojnë një plan të urgjencës, gjë që përveç se bie në kundërshtim me obligimet e dispozitave ligjore, poashtu do të thotë dështim në mbrojtjen e jetës së punëtorëve.

### DËSHMI SE KENI TRAJNUAR NJË NUMËR PUNONJËSISH NË

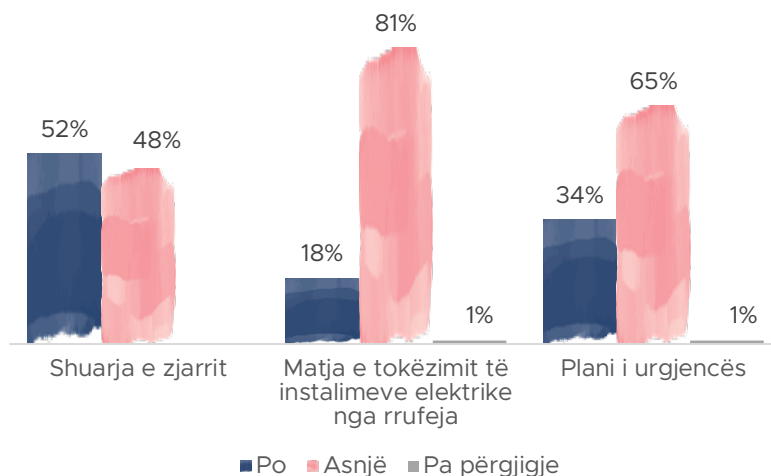


Figura 13 - Dëshmi për trajnimin e punëtorëve në Shuarjen e zjarrit, Matjen e tokëzimit të instalimeve elektrike nga rrufeja, Planin e urgjencës

Të gjeturat janë më të kënaqshme kur bëhet fjalë për dimensionin disiplinor dhe etik, në raport me atë të aspekteve të sigurisë. Kompanitë në Kosovë del se i kushtojnë rëndësi rregullore disiplinore për vendin e punës, me ç'rast 69% e bizneseve të anketuara pohojnë se kanë të përpiluar një rregullore disiplinore për vendin e punës. Duhet të theksohet se mungesa e një rregulloreje vërehet më shumë tek bizneset familjare, të cilat për më tepër raportojnë se nuk e shohin të arsyeshme ekzistencën e një rregulloreje të tillë.

Puna e sigurtë nuk është e plotë pa krijimin e një ambienti në të cilin ndihet të barabartë të gjithë punëtorët, pa dall edhe për përgatitjen e tyre në këtë aspekt. Sipas rezultateve, del se 51% e bizneseve kanë politika dhe praktika për parandalimin e dhunës dhe ngacmimit seksual në vendin e punës. Për më tepër, 53% e kompanive theksojnë se kanë politika të cilat mbrojnë punëtorët që raportojnë keqgjëje, keqpërdorim apo sjellje jo të rregullta në vendin e punës.

### A KA KOMPANIA POLITIKË KUNDËR

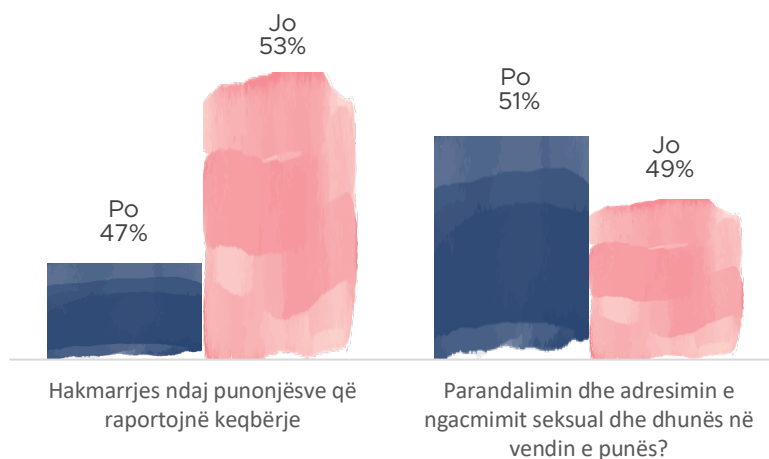


Fig. raportojnë keqgjëje dhe për parandalimin dhe adresimin e ngacmimit seksual dhe dhunës në vendin e punës

Inspektorati i Punës në Kosovë është organi përgjegjës për mbikqyrjen e zbatimit dhe ndëshkimeve në rastin e shkeljeve të identifikuar. Sido që të jetë, gjendja në terren flet për mungesa të theksuara të Inspektoratit, me c’rast pasojat janë të shumëfishta. Lidhur me këtë, bizneset e anketuara kanë raportuar se nuk kanë pasur vizita të shumta të Inspektoratit të Punës. Monitorimet e inspektoratit kanë qenë të rralla ku 74% e bizneseve deklarojnë se kanë pasur të paktën një vizitë gjatë këtij viti nga inspektorët.

A KENI PASUR NDONJË VIZITË NGA INSPEKTORATI I PUNËS NË VITIN E FUNDIT?

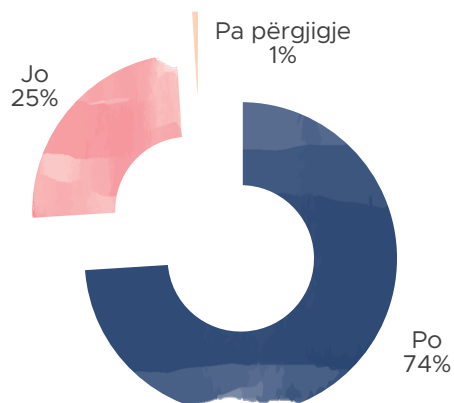


Figura 15 - Numri i vizitave nga Inspektorati i Punës

Për më tepër, vërehet se epiqendra e vizitave vazhdon të jetë kryeqyteti, gjë për të cilën bizneset në kryeqytet kanë poashtu ankesë pasiqë e shohin inspektimin si të centralizuar aty ku është më i qasshëm. Prishtina prin me numrin e vizitave të Inspektoratit për bizneset me 20%, e pasuar nga Prizreni me 15.7%, dhe pastaj Peja e Gjakova me 9.7%.

	Frekuenca	Përqindja
Prishtinë	85	20.5
Gjilan	31	7.5
Prizren	65	15.7
Pejë	40	9.7
Gjakovë	40	9.7
Ferizaj	22	5.3
Fushë-Kosovë	61	14.7
Mitrovicë	34	8.2
Vushtrri	25	6.0
Skënderaj	11	2.7
Total	414	100.0%

Figura 16 – Numri i vizitave të Inspektoratit të Punës sipas qyteteve

Punësimi është njëra ndër çështjet kryesore në të cilën duhet të investohet për të rritur mirëqenien dhe krijuar pavarësi të qytetarëve në një shoqëri. Rregullimi i tij me dispozita ligjore nuk duhet të mbulohet vetëm nga aspekti teorik, por edhe nga praktikiteti dhe lehtësia në aplikueshmëri. Kosova e rregullon marrëdhënien e punës me Ligjin e Punës, në bazë të të cilit përcaktohen obligimet dhe të drejtat e palëve të përfshira në këtë proces.

Ky hulumtim monitoron zbatimin e ligjit të punës me biznese dhe vë në pah pjesëmarrje të lartë të punëtorëve të padeklaruar, respektim të mangët të pushimeve e veçanërisht atij të lehonisë, punë të stërzgjatur, dhe mungesë të sigurisë në vendin e punës. Këto të gjetura kuantitative shërbejnë si pikënisje për të pasqyruar gjendjen reale të tregut të

punës, por poashtu si shtytje për ndërhyrje nga organet kompetente. Një debat i mirëfilltë në mes të palëve të përfshira, do të duhej të nxiste një qasje më gjithëpërfshirëse në trajtimin e problemeve, veçmas duke pasur parasysh edhe kritikën e bizneseve.

Të dhënat e këtij hulumtimi paraqesin nevojën që të ketë ndërhyrje në tregun e punës në Kosovë, nga të gjithë akterët kyç që bartin përgjegjësinë e mbikqyrjes së mirëqenies të punëtorëve. Duke filluar nga luftimi i informalitetit, një përmirësim i kualitetit të punës në Kosovë kërkon kontrata të denja, zbatim të mirëfilltë të tyre dhe ofrim të sigurisë e shëndetit në vendin e punës.

Zhvillimi i situatës tutje kërkon përfshirje më aktive të Inspektoratit të Punës si organi kompetent për mbikqyrjen e zbatimit të legjislacionit. Vizitat e mangëta në terren, të kombinuara me zvarritjen e shqyrtimit të ankesave, bëjnë që punëtorët të humbin besimin tek Inspektorati i Punës. Për më tepër, shumica e shkeljeve që ndodhin në tregun e punës, do të duhej të dënoheshin nga Inspektorati.

Derisa punëtorët në Kosovë kanë probleme në zbatimin e Ligjit të Punës, edhe vetë bizneset theksojnë nevojën e një Gjyqësori transparent dhe kompetent, që do të ndikonte në zgjidhjen e problemeve që tejkalojnë kompetencën e inspektoratit. Zvarritja e lëndëve me vite ka ndikuar në shumë raste që punëtorët dhe punëdhënësit të hezitojnë apo edhe të zhgënjehen nga kohëzgjatja. Kjo ka ndikuar ndër të tjera, që rastet të përfundojnë në mosmarrëveshje të pazgjidhura, e edhe të ketë dëmtim të njërës palë.

# RAPORTI STATISTIKOR NGA SONDAZHI

Numri i punëtorëve sipas gjinisë						
	N	Min	Max	Shuma	Mesatarja	Devijimistd.
Numri i punonjësve burra	414	0	160	2537	Jun.13	11.351
Numri i punonjësve gra	414	0	140	2427	May.86	10.095

Aktiviteti Primar				
		Përgjigjet		Përqindja e rasteve
		N	Përqindja	
Veprimtaria e Biznesit <sup>a</sup>	Prodhim	27	6.1%	6.7%
	Shërbimet	177	39.7%	43.7%
	Shitje me pakicë/Tregti	208	46.6%	51.4%
	Të tjera	34	7.6%	8.4%
Total		446	100.0%	110.1%

Moshë e punëtorëve				
		Përgjigjet		Përqindja e rasteve
		N	Përqindja	
Moshë <sup>a</sup>	18-25	224	28.1%	54.1%
	26-35	298	37.4%	72.0%
	36-45	187	23.5%	45.2%
	46-55	74	9.3%	17.9%
	56-65	14	1.8%	3.4%
Total		797	100.0%	192.5%

	Arsimi i L. Profesional	Arsimi i Mesëm Profesional	I/E Kualifikuar	Gjysmë i Kualifikuar	I/E Pakualifikuar	Arsimi Superior
Nr. total	137	212	79	48	22	17
%	26.6	41.16	15.33	9.32	4.27	3.32



Lloji i kontratës sipas gjinisë					
		Frekuena	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Kontratë me kohë të pacaktuar	102	24.Jun	24.Jun	24.Jun
	Kontratë me afat të kufizuar	217	52.4	52.4	77.1
	Kontratë e shërbimit	12	2.Sep	2.Sep	80.0
	Asnjë kontratë/joformale	82	19.Aug	19.Aug	99.8
	99.00	1	.2	.2	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

Nëse keni kontratë me kohë të kufizuar tregoni nr. e viteve/muajve					
		Frekuena	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	3 muaj	4	1.0	1.0	1.0
	6 muaj	104	25.1	25.1	26.1
	1 vit	73	17.6	17.6	43.7
	2 vite	2	.5	.5	44.2
	3 vite	6	1.4	1.4	45.7
	5 vite	3	.7	.7	46.4
	1 muaj	1	.2	.2	46.6
	6-12muaj	22	5.3	5.3	51.9
	1-3 vjet	4	1.0	1.0	52.9
	Pa përgjegje	195	47.1	47.1	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

Orari i punës					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Ndërrimi i parë (Një ndërrim)	73	17.6	17.6	17.6
	Ndërrimi i dytë (Dy ndërrime)	279	67.4	67.4	85.0
	Ndërrimi i tretë (Tri Ndërrime)	61	14.7	14.7	99.8
	Pa përgjigje	1	.2	.2	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

	N.frekuençës	%
Para të gatshme	113	30.37
Transfer bankar	206	55.38
Pjesërisht para të gatshme	53	14.25

A mbani një regjistër të pagesës së të ardhurave					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Po	368	88.9	88.9	88.9
	Jo	45	10.9	10.9	99.8
	Pa përgjigje	1	.2	.2	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

A kanë punonjësit tuaj pushim 30-minutësh gjatë orarit të punës					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Po	385	93.0	93.0	93.0
	Jo	26	6.3	6.3	99.3
	Pa përgjigje	3	.7	.7	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

A e marrin punonjësit pushimin vjetor të paguar					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Po	307	74.2	74.2	74.2
	Jo	106	25.6	25.6	99.8
	Pa përgjigje	1	.2	.2	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

A e kanë përdorur të gjithë punonjësit pushimin e tyre vjetor gjatë vitit 2020 (sipas gjinisë)					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Po	258	62.3	62.3	62.3
	Jo	128	30.9	30.9	93.2
	Disa	21	5.1	5.1	98.3
	Pa përgjigje	7	1.7	1.7	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

	N.frekuençës	%
Kur punëtori ka nevojë	135	30
Me marrëveshje mes punëtorit dhe punëdhënësit	254	56.3
Nuk ka ndonjë organizim	62	13.70

A e marrin punonjësit pushim të lehonisë me pagesë			
		Frekuenca	Përqindja
E vlefshme	Po	218	52.6
	Jo	188	45.4
	Pa përgjigje	8	2
	Total	414	100.0

Kemi punësuar punëtor të rinj					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Po	133	32.1	32.1	32.1
	Jo	179	43.2	43.2	75.4
	Pa përgjigje	102	24.6	24.6	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

E kemi ndarë punën në mes punëtorëve tjerë					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Po	146	35.3	35.3	35.3
	Jo	167	40.3	40.3	75.6
	Pa përgjigje	101	24.4	24.4	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

Tjetër					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Po	52	12.6	12.6	12.6
	Jo	259	62.6	62.6	75.1
	3.00	1	.2	.2	75.4
	Pa përgjigje	101	24.4	24.4	99.8
	999.00	1	.2	.2	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

Format kryesore se si janë zëvendësuar lehona
është larguar nga puna
i është ndërprerë puna
Punëtor sezonal
Varet nga rrethanat
Zëvendësim gjatë mungesës

A i lejon kompania nënat të kenë pushim gjatë dhënies së gjirit?					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Po	177	42.8	42.8	42.8
	Jo	219	52.9	52.9	95.7
	Pa përgjigje	18	4.3	4.3	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

A ka kompania një politikë mbi aranzhimet fleksibile të punës për prindërit					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Po	203	49.0	49.0	49.0
	Jo	201	48.6	48.6	97.6
	Pa përgjigje	10	2.4	2.4	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

A punojnë punonjësit gjatë fundjavave					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Po	345	83.3	83.3	83.3
	Jo	66	15.9	15.9	99.3
	Pa përgjigje	3	.7	.7	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

A kërkohet që punonjësit të punojnë jashtë orarit					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Po	233	56.3	56.3	56.3
	Jo	177	42.8	42.8	99.0

	Pa përgjigje	4	1.0	1.0	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

A marrin punonjësit pagesa shtesë nëse punojnë gjatë fundjavës					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Po	237	57.2	57.2	57.2
	Jo	173	41.8	41.8	99.0
	Pa përgjigje	4	1.0	1.0	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

Puna jashtë orarit					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Po	234	56.5	56.5	56.5
	Jo	176	42.5	42.5	99.0
	Pa përgjigje	4	1.0	1.0	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

Vendimi për vlerësimin nëse pozicionet e kushteve të veçanta ( kontrata shërbimi) ekzistojnë					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Po	171	41.3	41.3	41.3
	Jo	236	57.0	57.0	98.3
	Pa përgjigje	7	1.7	1.7	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

A ka të caktuar person përgjegjës për siguri dhe shëndet në punë					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Po	167	40.3	40.3	40.3
	Jo	247	59.7	59.7	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

Dëshmi se keni trajnuar një numër punonjësish në Përdorimin adekuat të pajisjeve bazë të shuarjes së zjarrit					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Asnjë	197	47.6	47.6	47.6
	Po	217	52.4	52.4	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

Dëshmi se keni trajnuar një numër punonjësish për matjen e tokëzimit të instalimeve elektrike nga rrufeja					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Asnjë	337	81.4	81.4	81.4
	Po	74	17.9	17.9	99.3
	Pa përgjigje	3	.7	.7	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

Dëshmi se keni trajnuar një numër punonjësish për Planin e urgjencës					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Asnjë	270	65.2	65.2	65.2
	Po	140	33.8	33.8	99.0
	Pa përgjigje	4	1.0	1.0	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

A keni hartuar rregullore për Përgjegjësinë Disiplinore					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Asnjë	130	31.4	31.4	31.4
	Po	284	68.6	68.6	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

A ka kompania një politikë apo praktikë për parandalimin dhe adresimin e ngacmimit seksual dhe dhunës në vendin e punës					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Asnjë	204	49.3	49.3	49.3
	Po	209	50.5	50.5	99.8
	Pa përgjigje	1	.2	.2	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

A ka kompania një politikë kundër hakmarrjes ndaj punonjësve që raportojnë keqbërje					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Po	193	46.6	46.6	46.6
	Jo	220	53.1	53.1	99.8
	Pa përgjigje	1	.2	.2	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

A keni pasur ndonjë vizitë nga Inspektoriat i Punës në vitin e fundit					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Po	308	74.4	74.4	74.4
	Jo	101	24.4	24.4	98.8
	Pa përgjigje	5	1.2	1.2	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

Sa vizita ( nëse aplikohet)					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	1	83	20.0	20.0	20.0
	10	8	1.9	1.9	22.0
	2	97	23.4	23.4	45.4
	20	3	.7	.7	46.1
	3	57	13.8	13.8	59.9
	4	25	6.0	6.0	65.9
	5	23	5.6	5.6	71.5
	6	5	1.2	1.2	72.7
	7	7	1.7	1.7	74.4
	8	1	.2	.2	74.6
	99	105	25.4	25.4	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

Statistika Përshkruese			
	N	Sum	Mean

A keni pasur ndonjë vizitë nga Inspektoriati i Punës në vitin e fundit	414	1005.00	2.4275
E vlefshme N (listwise)	414		

Sa vizita ( nëse aplikohet) * Komuna												
	Komuna											Total
	Prishtine	Gjilan	Prizren	Peje	Gjako ve	Ferizaj	Fushe-Kosove	Vushtrri	Skenderaj	11.00		
Sa vizita ( nëse aplikohet )	1	14	2	26	11	14	4	10	0	2	0	83
	10	1	1	0	1	0	0	0	4	1	0	8
	2	20	9	18	11	10	5	14	2	6	2	97
	20	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	3
	3	19	5	5	3	1	1	7	7	6	3	57
	4	7	2	1	0	0	1	5	6	2	1	25
	5	5	5	2	0	0	0	0	7	4	0	23
	6	1	0	1	0	0	0	0	2	1	0	5
	7	1	0	1	1	0	0	0	3	1	0	7
	8	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
99	17	6	9	13	15	11	25	3	1	5	105	
Total	85	31	65	40	40	22	61	34	25	11	414	

A kërkohet që punonjësit të punojnë jashtë orarit					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Po	233	56.3	56.3	56.3
	Jo	177	42.8	42.8	99.0
	Pa përgjigje	4	1.0	1.0	100.0
	Total	414	100.0	100.0	



A marrin punonjësit pagesa shtesë nëse punojnë gjatë fundjavës					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Po	237	57.2	57.2	57.2
	Jo	173	41.8	41.8	99.0
	Pa përgjigje	4	1.0	1.0	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

Puna jashtë orarit					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Po	234	56.5	56.5	56.5
	Jo	176	42.5	42.5	99.0
	Pa përgjigje	4	1.0	1.0	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

Vendimi për vlerësimin nëse pozicionet e kushteve të veçanta ( kontrata shërbimi) ekzistojnë					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Po	171	41.3	41.3	41.3
	Jo	236	57.0	57.0	98.3
	Pa përgjigje	7	1.7	1.7	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

A ka të caktuar person përgjegjës për siguri dhe shëndet në punë					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Po	167	40.3	40.3	40.3
	Jo	247	59.7	59.7	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

Dëshmi se keni trajnuar një numër punonjësish në Përdorimin adekuat të pajisjeve bazë të shuarjes së zjarrit					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Asnjë	197	47.6	47.6	47.6
	Po	217	52.4	52.4	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

Dëshmi se keni trajnuar një numër punonjësish për matjen e tokëzimit të instalimeve elektrike nga rrufeja					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Asnjë	337	81.4	81.4	81.4
	Po	74	17.9	17.9	99.3
	Pa përgjigje	3	.7	.7	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

Dëshmi se keni trajnuar një numër punonjësish për Planin e urgjencës					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Asnjë	270	65.2	65.2	65.2
	Po	140	33.8	33.8	99.0
	Pa përgjigje	4	1.0	1.0	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

A keni hartuar rregullore për Përgjegjësinë Disiplinore					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Asnjë	130	31.4	31.4	31.4
	Po	284	68.6	68.6	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

A ka kompania një politikë apo praktika për parandalimin dhe adresimin e ngacmimit seksual dhe dhunës në vendin e punës					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Asnjë	204	49.3	49.3	49.3
	Po	209	50.5	50.5	99.8
	Pa përgjigje	1	.2	.2	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

A ka kompania një politikë kundër hakmarrjes ndaj punonjësve që raportojnë keqbërje					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Po	193	46.6	46.6	46.6
	Jo	220	53.1	53.1	99.8
	Pa përgjigje	1	.2	.2	100.0

	Total	414	100.0	100.0	
--	-------	-----	-------	-------	--

A keni pasur ndonjë vizitë nga Inspektoriati i Punës në vitin e fundit					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	Po	308	74.4	74.4	74.4
	Jo	101	24.4	24.4	98.8
	Pa përgjigje	5	1.2	1.2	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

Sa vizita ( nëse aplikohet)					
		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja kumulative
E vlefshme	1	83	20.0	20.0	20.0
	10	8	1.9	1.9	22.0
	2	97	23.4	23.4	45.4
	20	3	.7	.7	46.1
	3	57	13.8	13.8	59.9
	4	25	6.0	6.0	65.9
	5	23	5.6	5.6	71.5
	6	5	1.2	1.2	72.7
	7	7	1.7	1.7	74.4
	8	1	.2	.2	74.6
	99	105	25.4	25.4	100.0
	Total	414	100.0	100.0	

Sa vizita ( nëse aplikohet) * Komuna												
		Komuna										Total
		Prishtine	Gjilan	Prizren	Peje	Gjakove	Ferizaj	Fushe- Kosove	Vushtrri	Skenderaj	11.00	
Sa vizita ( nëse aplikohet)	1	14	2	26	11	14	4	10	0	2	0	83
	10	1	1	0	1	0	0	0	4	1	0	8
	2	20	9	18	11	10	5	14	2	6	2	97
	20	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	3
	3	19	5	5	3	1	1	7	7	6	3	57
	4	7	2	1	0	0	1	5	6	2	1	25
	5	5	5	2	0	0	0	0	7	4	0	23
	6	1	0	1	0	0	0	0	2	1	0	5

	7	1	0	1	1	0	0	0	3	1	0	7
	8	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	99	17	6	9	13	15	11	25	3	1	5	105
Total		85	31	65	40	40	22	61	34	25	11	414

Raporti i Monitorimit të Zbatimit të Ligjit të Punës në Kosovë u realizua në kuadër të projektit "Përkrahje Për Koalicionin për Drejtësi Sociale" që implementohet nga IKS, brenda kornizës së projektit të UNOPS Kosovo "Promovimi i punës së denjë përmes forcimit të menaxhimit të sigurisë dhe shëndetit në punë, si dhe dialogut social në Kosovë" financuar nga Agjencia Suedeze për Zhvillim Ndërkombëtar (SIDA) e përfaqësuar nga Ambasada Suedeze në Prishtinë.

Dhjetor 2021