

INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES



Analizë #11

Rregullimi i Marrëdhënies së Punës në Kosovë

- Ligji dhe zbatimi i tij

Qershor, 2010

Për ne:

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

Instituti për Studime të Avancuara GAP përkrahet nga:**Kjo analizë është mbështetur nga:**

Përmbajtja:

I. Hyrje.....	4
II. Historiku i rregullimit të marrëdhënies së punës në Kosovë	5
III. Përmbajtja e Projektligjit të Punës	5
IV. Kërkesat e sindikatave të punëtorëve për përmbajtjen e Ligjit të Punës	7
V. Ndikimet e Ligjit të Punës tek bizneset kosovare.....	9
VI. Pushimi i Lehonisë	12
VII. Lidhja e Kontratës së Punës.....	16
VIII. Orari i Punës.....	16
IX. Puna Provuere dhe angazhimi i praktikantëve.....	17
X. Zbatimi i Ligjit të punës.....	18
X.a Inspektorati i Punës.....	18
X.b Zgjidhja e kontesteve në Gjykatën Kompetente	21
X.c Kostoja financiare e Ligjit të Punës	222
X.d Paga minimale	23
XI. Përfundime dhe Rekomandime	255
XII. Aneks I: Krahasimi i Projektligjeve të Punës 2006, 2008 dhe 2010.....	266
XIII. Aneks II: Standardet ndërkombëtare dhe krahasimi me vendet tjera	37

I. Hyrje

Më 30 prill 2010 Qeveria e Kosovës miratoi Projektligjin e Punës. Kjo është hera e tretë, pas 2006 dhe 2008, që Qeveria miraton këtë projektligj, me disa ndryshime në përmbajtje. Për herë të tretë, Komisioni Parlamentar për Shëndetësi, Punë dhe Mirëqenie Sociale do të marr në shqyrtim këtë projektligj, do të formojë grupe punuese, do të thërras dëgjime publike, do të propozoj amendamente, etj. Mbetet të shihet nëse Qeveria do të tërheq mbrapa për herë të tretë apo do të lejoj kalimin e tij dhe shndërrimin në ligj.

Mos miratimi i Ligjit të Punës është arsyetuar me koston e lartë financiare. Gjithashtu, disa nga bizneset në Kosovë kanë kundërshtuar disa aspekte të Projektligjit të Punës të cilat mund të rëndojnë financiarisht bizneset dhe të dekurajojnë investimet e huaja. Në anën tjetër, organizatat e punëtorëve kërkojnë me ngulm miratimin e Ligjit të Punës dhe ligjeve tjera të kësaj fushe, siç janë Ligji për Liritë e Organizimit Sindikal, Ligji për Grevat, etj.

Në këtë analizë të Institutit GAP, kemi përshkruar historikun e rregullimit të marrëdhënies së punës që nga pas lufta. Gjithashtu në pjesën e katërt të kësaj analize, janë përshkruar nenet kyçe dhe më me ndikim që përmban drafti aktual i Ligjit të Punës. Duke u bazuar në intervista të drejtpërdrejta me udhëheqësit e sindikatave të punëtorëve dhe dokumentet kontraktuale kolektive, kemi dhënë një pasqyrë të kërkesave dhe vërejtjeve të përfaqësuesve të punëtorëve ndaj përmbajtjes së Projektligjit të Punës. Një pasqyrë të njëjtë kemi dhënë edhe për qëndrimet dhe kërkesat e organizatave të punëdhënësve.

Një nga pikat që është kontestuar më së shumti është pushimi i lehonisë. Në këtë analizë i kemi dhënë hapësirë më të madhe problematikës së rregullimit adekuat të pushimit të lehonisë, duke u bazuar në mundësitë buxhetore të Qeverisë së Kosovës, bizneseve private dhe statistikave të ndryshme për të punësuarat femra.

Pjesa e fundit e kësaj analize i jep një hapësirë të konsiderueshme edhe çështjes së zbatimit të Ligjit të Punës. Çka pas miratimit të këtij ligji? Cilat janë institucionet zbatuese dhe me çfarë kapacitetesh operojnë ato? Cila është kostoja financiare, e cila mund të paraqes pengesë në zbatimin e ligjit? Dhe a do të mundet Këshilli Ekonomiko Social të tejkaloj mosmarrëveshjet e ndryshme që po e shoqërojnë që nga themelimi dhe të vendos për pagën minimale, ashtu siç parashihet me ligj. Analiza përmbyllet me rekomandimet për akterët kyç se si të veprojnë më tutje me Projektligjin e Punës.

Analiza përmban edhe dy anekse. Në aneksin e parë kemi bërë një krahasim të neneve kyçe të Rregullores së UNMIK-ut për Ligjin Themelor të Punës dhe tri Projektligjeve që janë prezantuar në Kuvend që nga viti 2006. Aneksi i dytë përmban një tabelë krahasuese në mes Projektligjit të Punës, Konventave të ILO, standardeve të përbashkëta evropiane dhe vendeve të rajonit.

Përgjatë kësaj analize mund të hasni terminologjinë “Projektligj i Punës” dhe “Ligj i Punës”. Ky ndërrim emërtimi herë pas here është bërë varësisht në cilin kontest kohor qëndron fjalia. Momentalisht ky dokument që rregullon marrëdhëniet e punës është në fazën e projektligjit, deri sa të kaloj leximin e dytë në Kuvendin e Kosovës.

II. Historiku i rregullimit të marrëdhënies së punës në Kosovë

Kosova, si pjesë e Republikës ish-Jugosllave, deri në fillim të viteve të '90 marrëdhëniet e punës i kishte të rregulluara me Ligjin për Marrëdhëniet Themelore të Punës. Në vitet e '90, qytetarët e Kosovës ishin të privuar nga çdo e drejtë, duke përfshirë edhe atë të themelimit të marrëdhënies së punës. Me instalimin e misionit mbikëqyrës ndërkombëtar në Kosovë – UNMIK, në vitin 2001 ky mision nxori Rregulloren 2001/27. Kjo rregullore është e vetmja rregullore e UNMIK-ut që mban emërtimin ligj apo Rregullorja e UNMIK-ut për Ligjin Themelor të Punës.¹

Rregullorja ndalon diskriminimin në punë, përcakton moshën minimale të punës; ndalimin e punës së detyruar; garanton të drejtën e organizimit sindikal ose formave tjera kolektive dhe marrëveshjet kolektive; definon marrëdhëniet e punës; kontrata e punës dhe format e lidhjes së kontratës; prishja e kontratës së punës; mënyrën e marrjes së pagës; orarin e punës; pushimin vjetor; festat zyrtare; pushimin e lehonisë, pushimin mjekësor, pushimin pa pagesë ose raste të tjera të pushimit familjar; inspektimin e punës nga organet kompetente dhe masat ndëshkuese nëse punëdhënësit nuk i përmbahen kësaj rregulloreje.

Kjo rregullore ka hyrë në fuqi në tetor 2001, para se të formoheshin institucionet vendore të vetëqeverisjes (IPVQ-të). Pas themelimit të IPVQ-ve, Qeveria dhe Kuvendi bënë disa përpjekje për të nxjerrë një ligj më të avancuar të punës, por pa sukses. Arsytet që u dhanë lidhur me mos miratimin e një ligji të punës ishin kosto e lartë financiare e ligjit, ekonomia jo e zhvilluar, investimet e huaja, presionet e Fondit Monetar Ndërkombëtar, etj.

III. Përmbajtja e Projektligjit të Punës

Që nga viti 2006, Projektligji i Punës është prezantuar tri herë në Kuvendin e Kosovës. Përmbajtja e projektligjit po ashtu ka ndryshuar vazhdimisht. Nga 124 nene që përmbante projektligji i prezantuar më 2006, drafti i 2008 përmbante 20 nene më pak, kurse drafti i tretë që është prezantuar në Kuvend më 4 qershor 2010, përmban 97 nene. Përveç numrit të neneve, e cila nuk është matës për atë se çfarë është një ligj, edhe përmbajtja kyçe e Projektligjit të Punës ka ndryshuar vazhdimisht. Në këtë pjesë do të pasqyrojmë disa nga nenet më të rëndësishme të Projektligjit të Punës 2010.

Neni	Çështja që rregullohet	Përmbajtja
9	Kontrata e Punës	Kontrata e Punës mund të lidhet në formë të shkruar apo verbale, nëse për të pajtohen i punësuarit dhe punëdhënësi.
14	Puna provuese	Puna Provuese mund të zgjasë, më së shumti gjashtë (6) muaj në pajtim me këtë Ligj, Kontratën Kolektive dhe Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit. Gjatë periudhës provuese të punës, punëdhënësi dhe të punësuarit, mund ta ndërpresin marrëdhënien e punës me njoftim paraprak prej dy

¹Për kohëzgjatësinë, në kohën e miratimit të kësaj rregulloreje, postin e PSSP e mbante një danez – vendi i të cilit njihet për shkallën e lartë të mbrojtjes sociale dhe marrëdhënieve të punës – Hans Haekkerup.

		(2) ditësh.
15	Praktikantët	I punësuari në cilësinë e praktikantit i cili ka lidhur kontratë pune me punëdhënësin, i realizon të gjitha të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës sikurse të punësuarit e tjerë Puna praktike e praktikantit me përgatitje pasuniversitare, universitare dhe të lartë mund të zgjasë më së shumti një (1) vit, ndërsa puna praktike e praktikantit me shkollim të mesëm mund të zgjasë më së shumti gjashtë (6) muaj Punëdhënësi në marrëveshje me personin e interesuar mund të angazhojë praktikant pa ndonjë kompensim të pagës dhe të drejtave të tjera nga marrëdhënia e punës, përveç që duhet të ofrojë mbrojtje dhe siguri në vendin e punës sipas Ligjit.
19	Përcaktimi i orarit të punës	Orari i plotë i punës zgjat dyzet (40) orë në javë. Orari i plotë i punës për të punësuarin, i cili është më i ri se 18 vjeç, nuk mund të jetë më shumë se 35 orë në javë.
22	Puna jashtë orarit	Me kërkesë të punëdhënësit, punëtori duhet të punojë jashtë orarit të punës më së shumti deri në 8 orë në javë.
27	Pushimi gjatë orarit të punës	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 30 minutash, i cili nuk mund të caktohet në fillim apo në mbarim të kohës së punës. Koha e pushimit nga paragrafi 1 dhe 2 i këtij neni, konsiderohet si kohë e kaluar në punë.
31	Pushimi vjetor	I punësuari gjatë çdo viti kalendarik ka të drejtë për pushim vjetor të paguar në një kohëzgjatje prej së paku 20 ditë pune. Zgjatja e pushimit vjetor përcaktohet varësisht nga stazhi i punës, ku për çdo 5 vite të përvojës së punës, shtohet një ditë pune. Nënat me fëmijë deri në tri (3) vjeç si dhe prindi vetushqyes dhe personat me aftësi të kufizuara kanë të drejtë në pushim vjetor edhe për 2 ditë pune shtesë.
38	Mungesa me pagesë	I punësuari ka të drejtë të mungojë nga puna: - 2 ditë në rast të martesës së tij - 3 ditë në rast të vdekjes së anëtarit të ngushtë të familjes.
48	Pushimi i lehonisë	Femra e punësuar gëzon të drejtën për 12 javë të pushimit të paguar të lehonisë. Kjo periudhë përfshin 6 javë të pushimit të detyrueshëm nga dita e lindjes së fëmijës. Femra e punësuar ka të drejtë që ta zgjasë pushimin e saj të lehonisë edhe për 12 javë të tjera pa pagesë.

		Beneficionet e pushimit të lehonisë sipas paragrafit 1, 2 dhe 3 të këtij neni përbëjnë 70% të pagës së të punësuarës të realizuar në vitin e fundit.
55	Paga shtesë	Për punën më të gjatë se orari i plotë i punës, si dhe për punë në ditët e festave shtetërore dhe për punën e natës, i punësuar ka të drejtë në pagë shtesë, në pajtim me këtë Ligj, Kontratën Kolektive dhe Kontratën e Punës; Të punësuarit i takon paga shtesë në përqindje të pagës bazë, si më poshtë: • 20 % në orë për kujdestari, • 30 % në orë për punë gjatë natës, • 30 % në orë për punë jashtë orarit, • 50 % në orë për punë gjatë ditëve të festave, dhe • 50 % në orë për punë gjatë fundjavës.
58	Kompensimi i pushimit mjekësor	I punësuar në rast të sëmundjes ka të drejtë në pushim mjekësor të rregullt mbi bazën, deri në 10 ditë pune brenda një viti me kompensim prej 70 % të pagës. Pagesa për kompensimin e pushimit mjekësor bie mbi punëdhënësin. Dispozitat e këtij neni do të jenë të aplikueshme deri në kohën e hyrjes në fuqi të legjislacionit për mbrojtjen dhe kujdesin shëndetësor.

IV. Kërkesat e sindikatave të punëtorëve për përmbajtjen e Ligjit të Punës

Kërkesa kryesore e organizatave të punëtorëve ka qenë miratimi i Ligjit të Punës. Pas miratimit të Projektligjit të Punës në Qeverinë e Kosovës² dhe miratimit të tij në lexim të parë në Kuvend³, organizatat e punëtorëve kanë paraqitur vërejtjet e veta në këtë projektligj. Për shkak të mungesës së organizimit sindikal në kuadër të punëtorëve të sektorit privat, vërejtjet në përmbajtjen e projektligjit janë bërë kryesisht nga sindikatat të cilat mbrojnë të drejtat dhe interesat e punëtorëve në sektorin publik. Punëtorët e asnjë prej bizneseve private që kemi kontaktuar nuk kanë organizim sindikal.

Në vitin 2004, Qeveria e Kosovës, Oda Ekonomike e Kosovës (OEK) dhe Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Kosovës (BSPK), të cilat përbënin Këshillin Konsultativ Trepalësh, kishin arritur marrëveshje për Kontratën e Përgjithshme Kolektive.⁴ Mirëpo kjo Kontratë dhe Aneksi i saj i

² Miratimi i Projektligjit të Punës është bërë në mbledhjen e Qeverisë së Kosovës të datës 30 prill 2010.

³ Projektligji i Punës ka kaluar leximin e parë në Kuvend më 4 qershor 2010.

⁴ Kontrata Kolektive është marrëveshja ndërmjet organizatave të punëdhënësve dhe organizatave të të punësuarve me të cilën rregullohen të drejtat, detyrat dhe përgjegjësitë që rrjedhin nga marrëdhënia e punës sipas marrëveshjes së arritur.

2005 nuk janë zbatuar asnjëherë.⁵ Sipas Nenit 3 të Kontratës së Përgjithshme Kolektive, degët e sindikatave të veprimtarive jo ekonomike (shërbimet civile, publike dhe ndërmarrjet publike) lidhin kontratë të posaçme me punëdhënësit e tyre në pajtim me specifikat e tyre. Në bazë të kësaj janë nënshkruar edhe kontrata të tjera kolektive në nivel sektorial. Një shembull i tillë është edhe Kontrata Kolektive e Shëndetësisë, e lidhur në vitin 2005 në mes Federatës Sindikale të Shëndetësisë dhe Ministrisë së Shëndetësisë.⁶ Edhe kjo kontratë nuk është zbatuar në tërësi nga ana e Ministrisë së Shëndetësisë.⁷ Gjithashtu, edhe në kuadër të ndërmarrjeve publike janë nxjerr kontrata kolektive, siç është shembulli i Kontratës Kolektive të PTK, e arritur në marrëveshje në mes sindikatës së punëtorëve dhe menaxhmentit të PTK. Edhe disa nga kompanitë private kanë rregulla të shkruara për rregullimin e marrëdhënies së punës sipas specifikave të biznesit të tyre. Tabela më poshtë pasqyron disa nga pikat kyçe nga marrëdhënia e punës, sipas Kontratës së Përgjithshme Kolektive, Kontratës Kolektive të Shëndetësisë, Kontratës Kolektive të PTK, dhe dy kompanive private, të cilat janë kompani me numër të madh punonjësish dhe kompani të suksesshme në tregun kosovar.⁸

	Kontrata e Përgjithshme Kolektive	Kontrata Kolektive e Shëndetësisë	Kontrata Kolektive e PTK	I. Shembull i kompanisë private: IPKO	II. Shembull i kompanisë private: BUÇAJ
Puna provuese	3 muaj. Shkëputja me 7 ditë paralajmërim.	-	3 muaj. Shkëputja me 15 ditë paralajmërim.	3 muaj	3 muaj
Praktikantët	Me pagesë.	-	Praktikantët angazhohen. Nuk specifikohet mënyra e kompensimit.	Me pagesë	Me pagesë
Përcaktimi i orarit të punës	40 orë në javë. Java e punës është 5 ditë.	-	40 orë në javë. Java e punës është 5 ditë.	40 orë pune në javë. Java e punës është 5 ditë.	48 orë në javë. Java e punës për shumicën e punonjësve është 6 ditë.
Puna jashtë orarit	20 orë shtesë në javë (40 orë në muaj).	10 orë në javë.	-	Puna jashtë orarit kompensohet me ditë të lira në fund të muajit.	-

⁵ Kontrata e Përgjithshme Kolektive ka hyrë në fuqi më 1 janar 2005, por me një Aneks zbatimi I saj është shtyrë nga 1 korriku 2005. Sipas Rregullores së UNMIK-ut për Ligjin Themelor të Punës, kontrata kolektive nuk mund të lidhet për një periudhë më të gjatë se 3 vite. Andaj Kontrata e Përgjithshme Kolektive, edhe pse nuk është zbatuar asnjëherë, zyrtarisht ka skaduar më 1 korrik 2008.

⁶ Kontrata Kolektive e Shëndetësisë është nënshkruar për periudhën 14.10.2005 deri 14.10.2008. ajo është vazhduar me një vendim ekzekutiv të ministrit të Ministrisë së Shëndetësisë.

⁷ Intervistë me Dr.Blerim Syla, Kryetar i Federatës Sindikale të Shëndetësisë së Kosovës, 21.6.2010.

⁸ Nga kompanitë private kemi zgjedhur IPKO-n dhe Buçaj, në bazë të intervistave të zhvilluara me përgjegjësit e Zyreve për Menaxhim të Personelit në këto kompani.

Pushimi gjatë orarit të punës	30 minuta.	1 orë	30 minuta	1 orë	1 orë
Pushimi vjetor	18 ditës. 1 ditë shtesë pas çdo 5 vite përvojë të punës.	18 ditës. 1 ditë shtesë pas çdo 5 vite përvojë të punës.	18 ditës. 1 ditë shtesë pas çdo 5 vite përvojë të punës.	18 ditë	Viti i parë 12 ditë. Vitet tjera nga 18 ditë.
Mungesa me pagesë	Deri në shtatë ditë në vit.	-	-	-	-
Pushimi i lehonisë	6 muaj me pagesë, jo më pak se 70%.	6 muaj. 3 muajt e parë me kompensim prej 100% të pagës.	Femra e punësuar ka të drejtë për 6 muaj pushim të lehonisë me pagesë 100% të pagesës.	3 muaj me pagesë dhe 3 muaj pa pagesë	3 muaj me pagesë dhe 3 muaj pa pagesë
Paga shtesë	Të punësuarit i takon paga shtesë për punë më të gjatë se orari i plotë i punës.	-	Të punësuarit i takon paga shtesë për punë më të gjatë se orari i plotë i punës	-	-
Kompensimi i pushimit mjekësor	1 muaj. Me pagesë së paku 80%.	-	1 muaj me pagesë të plotë	1 muaj me pagesë	Sipas rasteve.

Në rastin e Kontratës së Përgjithshme Kolektive dhe Kontratës Kolektive të Shëndetësisë, Qeveria e Kosovës si palë nënshkruese e këtyre marrëveshjeve, nuk ka respektuar këto kontrata. Pas hyrjes në fuqi të Ligjit të Punës, Këshilli Ekonomiko Social duhet të mbledhet dhe të hartojë një kontratë të re kolektive. Gjithashtu, edhe Federata Sindikale e Shëndetësisë do të rinegociojë kontratën e saj kolektive me Ministrinë e Shëndetësisë.

V. Ndikimet e Ligjit të Punës tek bizneset kosovare

Sipas të dhënave të Entit të Statistikave të Kosovës (ESK) nga numri i përgjithshëm i popullsisë prej 2.2 milion banorëve, sa konsiderohet të ketë Kosova, 61% apo 1.3 milion prej tyre janë mes moshës 15-64 vjeçare, moshë që mund të konsiderohet si fuqi punëtore. Në Qendrat e Punësimit nëpër Kosovë deri në fund të 2008 ishin të regjistruar 335.942 punëkërkues.⁹

Edhe më tutje, punëdhënësi më i madh në Kosovë është sektori publik. Në sektorin publik janë të punësuar 70.159 veta. Sipas të dhënave të Trustit të Kursimeve Pensionale (Trusti), numri i kontribut paguesve në Trust është 233.493.¹⁰ Nëse marrim si të mirëqenë se të gjithë punonjësit në sektorin publik njëkohësisht edhe janë kontribut pagues në Trust, atëherë i bie se nga numri

⁹ Enti i Statistikës së Kosovës. <http://www.ks.gov.net/ESK/dmdocuments/Kosova%20ne%20shifra%202009.pdf>

¹⁰ Trusti i Kursimeve Pensionale. Raporti Vjetor 2009.

total prej 233.493 kontribut pagues, 30% prej kontribuuesve janë të punësuar në sektorin publik, kurse pjesa tjetër, 70% apo 163.334 punonjës, janë në sektorin privat (formal).

Sipas të dhënave të Agjencionit për Regjistrimin e Bizneseve, në Kosovë janë të regjistruara 99.647 biznese.¹¹ Mirëpo jo të gjitha nga këto biznese janë funksionale. Sipas të dhënave të Administratës Tatimore të Kosovës (ATK), numri i bizneseve që janë pajisur me numër fiskal është 48.000. Informaliteti në Kosovë është ende në shkallë të lartë andaj nuk dihen me saktësi numri i bizneseve që realisht janë funksionale si dhe numri i punëtorëve të punësuar.

Bizneset në Kosovë përballen me probleme të natyrave të ndryshme. Publikimi “Doing Business” i Bankës Botërore radhit Kosovën në vendin e 113-të nga 183 si vend i preferuar për të bërë biznes. Mirëpo, në pikën ku ka të bëjë me punësimin dhe largimin e punonjësve nga puna, Kosova në këtë aspekt radhitet në vendin e 34.¹² Në këtë studim të Bankës Botërore, janë marrë parasysh çështjet si: paga minimale, orët e punës, detyrimet që bartin punëdhënësit, largimet masive nga puna, etj.

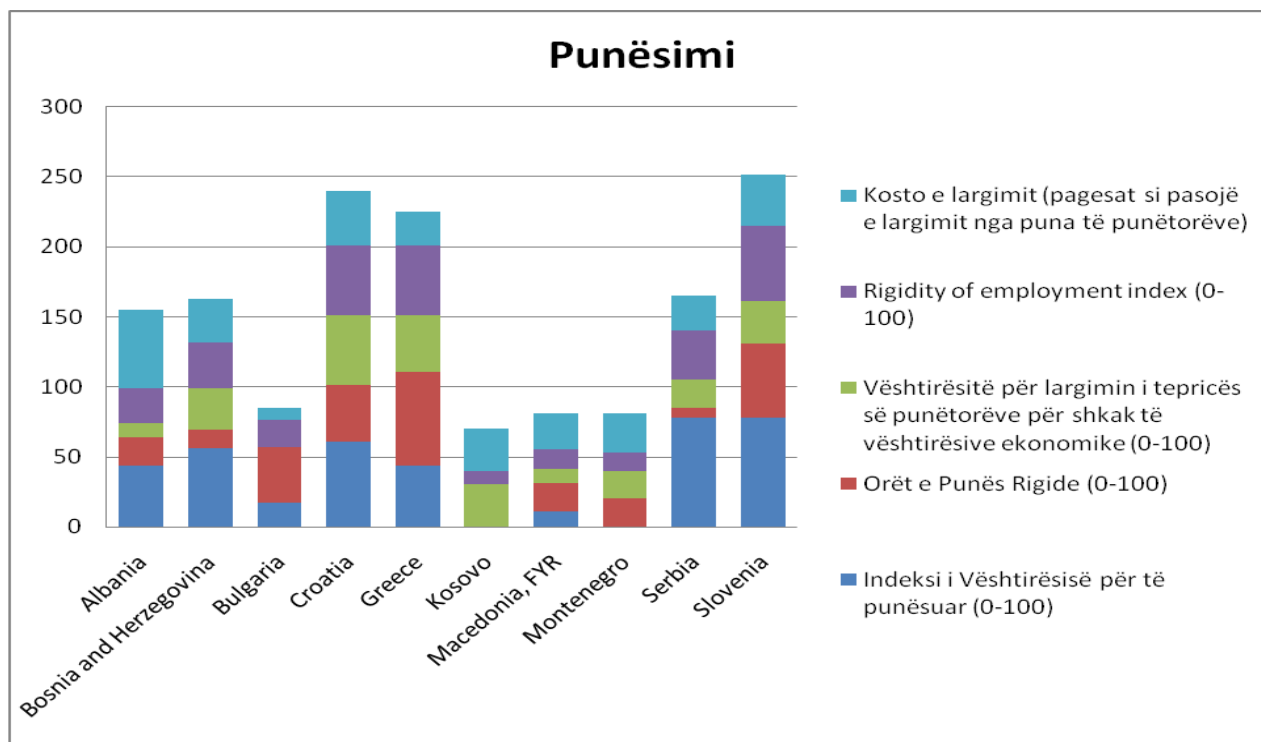
Vendi	Indeksi i Vështirësisë për të punësuar ¹³ (0-100)*	Orët e Punës Rigide (0-100)	Vështirësitë për largimin i tepricës së punëtorëve për shkak të vështirësive ekonomike (0-100)	Rigidity of employment index (0-100)	Kosto e largimit (pagesat si pasojë e largimit nga puna të punëtorëve (0-100))
Shqipëria	44	20	10	25	56
Bosnja	56	13	30	33	31
Bulgaria	17	40	0	19	9
Kroacia	61	40	50	50	39
Greqia	44	67	40	50	24
Kosova	0	0	30	10	30
Maqedonia	11	20	10	14	26
Mali i Zi	0	20	20	13	28
Serbia	78	7	20	35	25
Sllovenia	78	53	30	54	37

* Vlera numerike më e lartë paraqet rregullim më të lartë

¹¹ Sipas statistikave të Agjencionit për Regjistrimin e Bizneseve të Kosovës, të publikuara më 6 maj 2010.

¹² World Bank. Doing Business 2010 – Kosovo.

¹³ Sipas shpjegimit të Bankës Botërore, Indeksi i vështirësisë për të punësuar matet sipas këtyre indikatorëve: kontrata fikse të afatizuara, paga minimale, legjislacioni; Orët e Punës Rigide: pagesa për ditë pushimi, orare jo fikse të punës;



Tani, kur Projektligji i Punës është duke u diskutuar në Kuvend, organizatat e punëdhënësve nuk kanë paraqitur vërejtje në përmbajtjen e Projektligjit të Punës. Në 2006, kur Projektligji i Punës me një përmbajtje më të avancuar për të drejtat e punëtorëve, po diskutohej në Kuvend, disa organizata të punëdhënësve kishin paraqitur vërejtjet e tyre në përmbajtjen e tij dhe kishin dhënë sugjerimet e tyre se çfarë do të duhej të rregullonte Ligji i Punës, me qëllim që bizneset të mund t'i përmbahen pastaj obligimeve ligjore.¹⁴ Propozimi i këtyre organizatave të punëtorëve ishte që:

- Maksimumi i ditëve të punës të jetë 6 ditë në javë;
- Maksimumi i orëve të rregullta të punës të jetë 45 orë në javë;
- Kushtet e punës jashtë orarit, ndërrimet e natës dhe puna gjatë vikendeve të definohen në bazë të marrëveshjes së palëve. Kufizimi i vetëm duhet të jetë që puna jashtë orarit nuk duhet të kalojë 20 orë në javë dhe 40 orë në muaj;
- Kushtet e punësimit më gjysmë orari, punësimi i përkohshëm, stazhi i punës si student duhet të definohen në bazë të marrëveshjes së palëve përderisa nuk cenohen dispozitat e tjera të ligjit të punës;
- Kohëzgjatja e periudhës provuese duhet të jetë 6 muaj;
- Punonjëseve femra duhet tu jepen 12 javë pushim me pagesë që nga momenti i lindjes së fëmijës. Ky pushim duhet të konsiderohet si periudhë punuese dhe për 6 javë duhet të paguhen jo më pak se 70% të pagës së punonjësit nga punëdhënësi, përderisa për 6 javët tjera pagesa i ngarkohet Fondit të Qeverisë së Kosovës me jo më pak se 70% të vlerës së pagës;

¹⁴ Vërejtjet me shkrim në Komisionin për Shëndetësi, Punë dhe Mirëqenie Sociale kishin paraqitur Shoqata e Bankave të Kosovës (të cilën e përbëjnë shtatë banka) dhe Oda Ekonomike Amerikane (që ka një anëtarësi prej 70 bizneseve).

- Rregullat që përcaktojnë kohën e pushimit duhet të thjeshtësohen, si: a) një nëpunës i lejohet të kërkojë pushim gjashtë muaj pasi që është punësuar; b) në bazë të marrëveshjes së palëve, nëpunësi mund të marr pushim para përfundimit të datës së vendosur; c) gjashtë muaj pas punësimit, në bazë të marrëveshjes së palëve, nëpunësi mund të marr pushim në çdo kohë të vitit në proporcion me kohën që ka punuar; d) në bazë të marrëveshjes së palëve pushimi mund të merret në disa pjesë;
- Nuk ka ditë pushimi shtesë për nëpunësit që punojnë një kohë të gjatë në institucion;
- Rregullat që i përkasin pushimit/pauzës së punës gjatë orarit të punës duhet të largohen. Kjo duhet të arrihet në bazë të marrëveshjes së palëve.
- Dispozitat që rregullojnë komisionin e apeleve për nëpunësit me më shumë se 5 punonjës duhet të largohen;
- Masat disiplinuese për thyerjet e rënda të detyrave të punës duhet të përfshijnë largimin nga puna dhe ndërprerjen e kushtëzuar të punësimit për një vit;
- Dispozitat që rregullojnë “broshurën e punësimit” duhet të largohen meqenëse nuk ofrojnë përfitime shtesë për palët;
- Në mes të pikave që rregullojnë ndërprerjen e kontratës nga nëpunësi duhet të shtohen: mos kryerja e obligimeve të parashikuara në marrëveshjen e punësimit;
- Dispozitat që definojnë që punëdhënësi mund të transferojë nëpunësin në një pozitë dhe vend tjetër pune, kur kjo shihet e nevojshme, duhet të përfshihen.

Pikat më sipër, janë vërejtjet dhe sugjerimet e bizneseve më të mëdha në vend, siç janë bankat, të cilat gjitha bashku punësojnë 3796 punonjës; dhe 70 biznese anëtarë të Odës Ekonomike Amerikane, të cilat së bashku punësojnë rreth 10.000 punonjës.¹⁵ Sipas Shoqatës së Bankave të Kosovës, vërejtjet e paraqitura në përmbajtjen e Projektligjit të Punës në 2008, janë edhe brenga dhe preokupime të klientëve/biznese të këtyre bankave.¹⁶

VI. Pushimi i Lehonisë

Pas bërjes publike të përmbajtjes së Projektligjit të Punës, një nga nenet më të kontestuara ka qenë neni 48 që bën fjalë për pushimin e lehonisë. Sipas Projektligjit të Punës, femra e punësuar gëzon të drejtën për 12 javë të pushimit të paguar të lehonisë. Ky pushim mund të shtyhet edhe për 4 javë me pagesë, nëse ka dëshmi mjekësore që vërteton sëmundjen apo komplikimet që kanë rezultuar nga shtatzënia. Femra e punësuar ka të drejtë që ta zgjasë pushimin e saj të lehonisë edhe për 12 javë të tjera pa pagesë. Beneficionet e pushimit të lehonisë sipas paragrafit 1, 2 dhe 3 të këtij neni përbëjnë 70% të pagës së të punësuarës të realizuar në vitin e fundit.

12 javë nuk përbëjnë 3 muaj, po 2 muaj e 23 ditë (84 ditë pushim).¹⁷ Nga këto 84 ditë të pushimit të lehonisë, 28 prej tyre duhet të shfrytëzohen para lindjes dhe 56 pas lindjes. Sipas kësaj, femrës

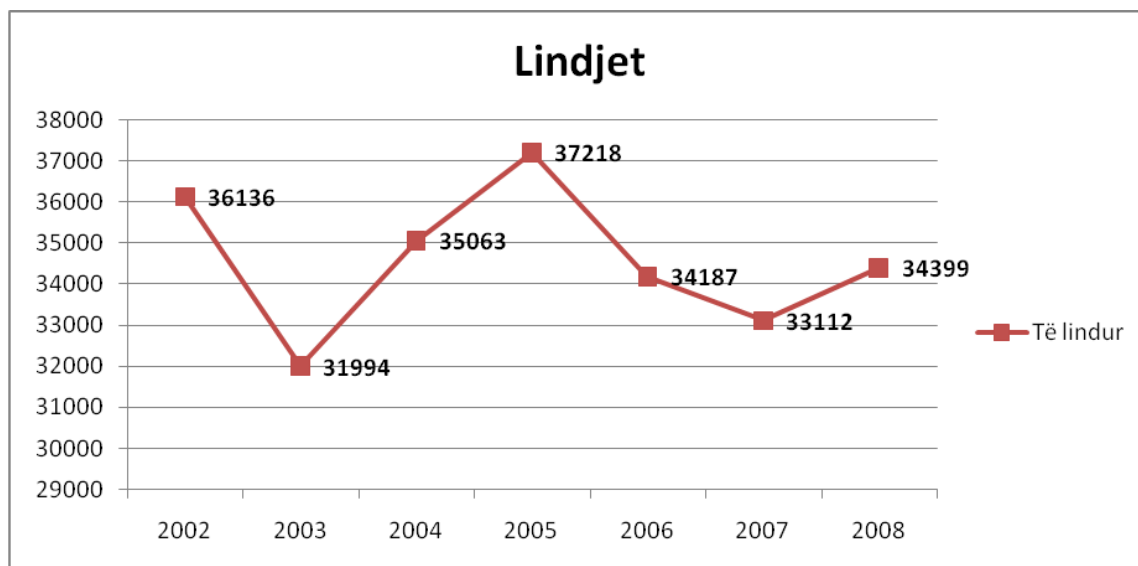
¹⁵ Vlen të përmendet se asnjë nga asociacionet e punëdhënësve, si Oda Ekonomike e Kosovës, Oda Ekonomike Amerikane dhe Aleanca Kosovare e Bizneseve, nuk kanë pranuar që të bëjnë publike numrin e punëtorëve për secilin anëtar të tyre, edhe pse sipas formularëve për anëtarësim në këto asociacione bizneset janë të obliguara të tregojnë numrin e punonjësve. Gjatë kontaktit me bizneset më të mëdha në vend, na është kërkuar që shifrat e sakta për numrin e punonjësve të mos i bëjmë publike.

¹⁶ Intervistë me znj. Diturie Hoxha – Drejtoreshë Ekzekutive e Shoqatës së Bankave të Kosovës, 16.6.2010.

¹⁷ Duke llogaritur muajin e parë 30 ditë, të dytin 31 ditë dhe të tretin sërish 30 ditë.

që lind fëmijë i duhet të dal në punë pas më pak se 2 muajve nga dita e lindjes. Kjo kohëzgjatje është kundërshtuar nga këndi i mjekësisë, sipas së cilit këndvështrim asnjë mjek nuk mund t'i rekomandojë në pikëpamje profesionale një lehone që 2 muaj pas lindjes, të del në vendin e punës. Kjo është në dëm të shëndetit të nënës dhe fëmijës. Madje kjo është në kundërshtim edhe me Ligjin e Kuvendit të Kosovës për Nxitjen dhe Mbrojtjen e të Ushqyerit me Qumësht Gjiri, sipas të cilit institucionet shëndetësore duhet të nxisin dhe mbrojnë të ushqyerit me qumësht gjiri.¹⁸ Kjo është në kundërshtim edhe me Deklaratën e UNICEF për "Dhjetë Hapat e të Ushqyerit të Suksesshëm me Gji".¹⁹ Sipas "Deklaratës së Innocentit", të cilën e mbështet edhe Ligji i Kuvendit të Kosovës për Nxitjen dhe Mbrojtjen e të Ushqyerit me Qumësht Gjiri, rekomandon që të ushqyerit me qumësht gjiri duhet të aplikohet sidomos në 4-6 muajt e parë pas lindjes së fëmijës.²⁰ Këtë situatë e rëndon edhe më tepër fakti se në Kosovë nuk mund të gjenden çerdhe për foshnja, por vetëm çerdhe për fëmijë të cilat pranojnë foshnja nga mosha 1 vjeçare.²¹

Përveç nga pikëpamja shëndetësore, rregullimi në këtë mënyrë i pushimit të lehonisë është kundërshtuar edhe nga pikëpamja demografike - nataliteti. Sipas mbrojtësve të këtij qëndrimi, nataliteti edhe ashtu në rënie, ka rrezik që me këtë ligj të pengohet edhe më shumë.²² Sipas Entit të Statistikave të Kosovës, numri i lindjeve ka pësuar lëkundje nga viti në vit.²³ Në përgjithësi vërehet rënie të natalitetit.



Mirëpo, përkundër rënies së natalitetit, Kosova me 16‰ edhe më tutje mbetet vendi me shkallën më të lartë të natalitetit në rajon. Në anën tjetër, për nga zhvillimi ekonomik, Kosova

¹⁸ Neni 3.1 i Ligjit nr.02/L-81 për Nxitjen dhe Mbrojtjen e të Ushqyerit me Qumësht Gjiri.

¹⁹ <http://www.unicef.org/newsline/tensteps.htm>

²⁰ <http://www.unicef.org/programme/breastfeeding/innocenti.htm>

²¹ Çerdhet publike nuk pranojnë fëmijë nën moshën 1 vjeçare, kurse çerdhet private aplikojnë rregulla të ndryshme, edhe nën moshën 1 vjeçare.

²² Këto shqetësime janë paraqitur edhe nga deputetët e Kosovës në seancën plenare të 4 qershorit 2010. Lexo transkriptin e kësaj seance në:

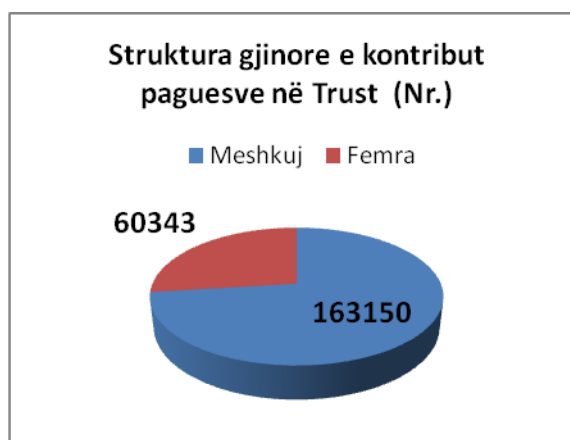
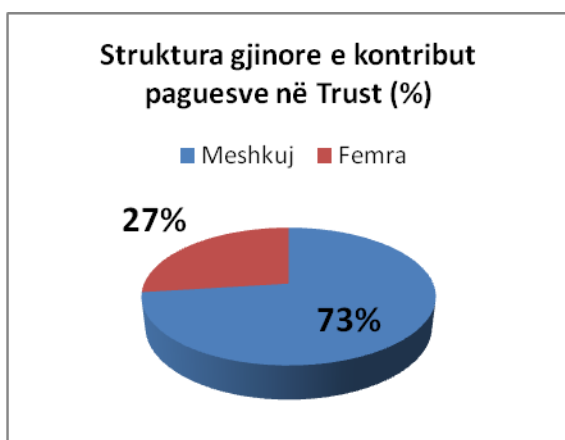
http://kuvendikosoves.org/common/docs/proc/trans_s_2010_06_04_10_al.pdf

²³ Enti i Statistikave të Kosovës. Statistikat e Lindjeve në Kosovë 2008.

mbetet një nga vendet më të pazhvilluara në Kosovë. Dhe kjo kontradiktë në aspekt afatshkurtër është duke paraqitur problem për Kosovën.

Gjatë kontakteve me organizatat e punëdhënësve dhe bizneset individuale, mund të themi se bizneset janë të vetëdijshme për periudhën e shkurtër kohore që i është lënë në dispozicion femrave për pushim të lehonisë. Bizneset përkrahin rritjen e kohës për pushim të lehonisë nëse për këtë ndihmon me një pjesë edhe Qeveria e Kosovës. Përndryshe bizneset private nuk mund të përballojnë pagesën e pushimit të lehonisë më shumë se 3 muaj me një pagesë prej 100%. Për pjesën tjetër të pushimit të lehonisë duhet të kujdeset Qeveria e Kosovës, përmes krijimit të fondit të veçantë për këtë qëllim. Çdo pagesë më e lartë se 3 muaj, do t'i shtyjë bizneset që të pranojnë numër më të vogël të punonjëseve femra; të bëjnë diskriminim në pranimin e femrave në moshë të caktuar; ose edhe të punësojnë në mënyrë jo formale me qëllim që tu ikin obligimeve ligjore.

Nga 70.159 punonjës në sektorin publik, 38% prej tyre janë femra.²⁴ Për pushimin e lehonisë për punonjëset femra në sektorin publik, Qeveria ka ndarë një fond prej 300.000 Eurove. Në PTK, femrat përbëjnë 25% të të punësuarve. Përqindja e punonjëseve femra në disa nga sektorët privat është edhe më e madhe se në sektorin publik. Relacioni meshkuj-femra në bankat komerciale në Kosovë është 47% femra dhe 53% meshkuj.²⁵ Sipas të dhënave të Trustit, në këtë fond 73% e kontributit paguesve janë meshkuj dhe 27% janë femra.²⁶

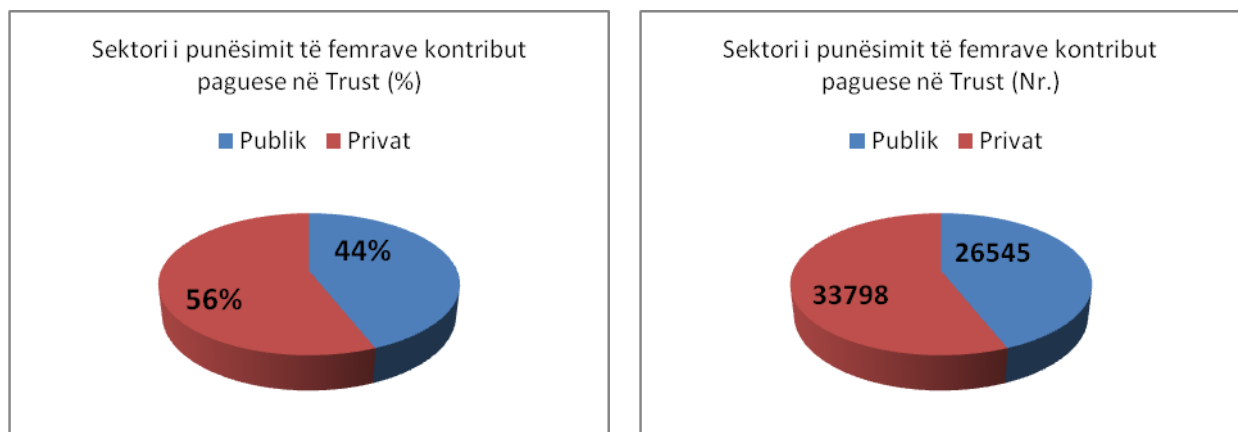


Siç e cekëm edhe më sipër, nëse marrim si të mirëqenë se të gjithë punonjësit në sektorin publik janë edhe kontribut pagues në Trust, dhe nga numri total i të punësuarve në sektorin publik 38% apo 26.545 janë femra, atëherë mund të bëjmë një përlllogaritje të përafërt se sa femra kontribut paguese në Trust janë të punësuar në sektorin privat dhe sa në atë publik. Sipas kësaj formule, nga numri total prej 60.343 femrave kontribut paguesve në Trust, 26.545 janë të punësuar në sektorin publik dhe 33.798 në sektorin privat.

²⁴ Sipas Ligjit të Kuvendit të Kosovës për Barazi Gjinore, institucionet publike duhet që të bëjnë përpjekje që të arrijnë shkallën e punësimit të femrave së paku 40%.

²⁵ Në IPKO nga numri total i të punësuarve 58% janë femra, në ELKOS Group 45% janë femra, në Devolli Company 21% janë femra, etj.

²⁶ Trusti i Kursimeve Pensionale. Raporti Vjetor për 2009.



Nga numri total i femrave kontribut pague në Trust, 33% janë nën moshën 30 vjeçare, 21% janë femra në mes të moshës 50-59 vjeçare, 12% e femrave janë të moshës mbi 60 vjeçare. Femrat kontribuuese në Trust janë më së tepërmi në moshën 20-29 vjeçare me 32.5%.

Siç do të shohim më poshtë në këtë analizë, Qeveria e Kosovës për pushim të lehonisë ka ndarë 300.000 Euro. Kjo shumë është vetëm për punonjëset në sektorin publik. Sipas Projektligjit të Punës pushimi i lehonisë është 12 javë. Nëse Kuvendi i Kosovës vendos që të rris pushimin e lehonisë me pagesë në 6, 9 apo 12 muaj, edhe kosto e tij rritet në mënyrë progresive.

Nëse këtë formulë do të aplikojmë edhe për 33.798 femrat e punësuar në sektorin privat, atëherë pushimi i lehonisë sektorit privat për tre muaj do t'i kushtojë shumë më shumë sektorit privat. Kjo për shkak të numrit më të madh të të punësuarave në sektorin privat²⁷ dhe për shkak se paga mesatare në sektorin privat është më e lartë se ajo në sektorin publik.

VII. Lidhja e Kontratës së Punës

Sipas Projektligjit të punës “kontrata e punës mund të lidhet në formë **të shkruar apo verbale**, nëse për të pajtohen i punësuarit dhe punëdhënësi.”²⁸ Lejimi me ligj që kontratat të lidhen në formë verbale, është një hap mbrapa në krahasim me Rregulloren e UNMIK-ut për Ligjin Themelor të Punës, sipas të cilit “kontrata e punës lidhet në formë të shkruar dhe në një gjuhë zyrtare të përdorur në Kosovë.”²⁹

Kjo është edhe në kundërshtim me nenin 10 të vetë Projektligjit të Punës i cili definon se çfarë duhet të përmbaj kontrata e punës. Kontrata e punës duhet të përmbaj: të dhënat për punëdhënësin (emërtimi, selia dhe numrin e regjistrimit të biznesit); të dhënat për të punësuarin (emri, mbiemri, kualifikimi dhe vendbanimi); emërtimin, natyrën, llojin e punës, llojin shërbimeve dhe përshkrimin e detyrave të punës; vendin e punës dhe njoftimin që puna do të kryhet në lokacione të ndryshme; orët dhe orarin e punës; datën e fillimit të punës; kohëzgjatjen e Kontratës së Punës; lartësinë e pagës bazë; kohëzgjatjen e pushimeve; etj.

²⁷ Gjithnjë duke llogaritur statistikën zyrtare për ata që paguajnë kontributet. Sektori jo formal është shumë më i madh dhe nuk mund të matet në këtë mënyrë.

²⁸ Neni 9.1 i Projektligjit të Punës, i miratuar në Qeverinë e Kosovës më 30 prill 2010.

²⁹ Neni 10.2 i Rregullores së UNMIK-ut nr.2001/27 për Ligjin Themelor të Punës.

Të gjitha këto elemente të kontratës është e pamundur që të arrihen me marrëveshje verbale. Gjithashtu, në rast të ndonjë kontesti në mes të punëdhënësit dhe punëmarrësit do të jetë e pamundur që rasti të argumentohet para Gjykatës Kompetente. Andaj, për të eliminuar çdo paqartësi, lidhja e kontratës duhet që të definohet vetëm si kontratë në formë të shkruar.

VIII. Orari i Punës

Përkundër që me Rregulloren e UNMIK-ut për Ligjin Themelor të Punës, orari i rregullt të punës nuk mund të zgjasë më shumë se 40 orë në javë, ky rregull nuk është respektuar në shumë ndërmarrje private. Edhe me Projektligjin e Punës, orari i plotë i punës zgjat 40 orë në javë.³⁰ Me kërkesë të punëdhënësit, punëtori duhet të punojë jashtë orarit të punës më së shumti deri në 8 orë në javë. Por puna jashtë orarit nuk mund të zgjasë në periudha të gjata kohore, por vetëm për aq sa ka nevojë. Bizneset kanë kërkuar që orari i rregullt i punës të zgjatet në 45 orë. Mirëpo edhe më tutje, në projektligj kjo pikë nuk është ndryshuar dhe ka mbetur 40 orë. Java e punës nuk është e përcaktuar me projektligj, por kjo u lihet vetë bizneseve që të organizojnë javën e punës sipas natyrës së tyre të punës. Por punonjësi ka të drejtë në pushim prej 24 orësh pa ndërprerë.

Qeveria e Kosovës ka ndarë nga Buxheti i saj 300.000 Euro në vit për pagesën e punës jashtë orarit. Nëse respektohet ligji sa i përket orarit të rregullt të punës, kjo pritet që të ketë efekte të mëdha tek bizneset private. Në shumicën e bizneseve në Kosovë orari i punës së rregullt brenda një jave kalon 40 orë. Puna jashtë orarit në shumicën e bizneseve është si orar i rregullt. Andaj zbatimi i drejtë i Ligjit të Punës ndikon që: 1. Bizneset të marrin më shumë punonjës për të mbuluar punët që tejkalojnë orarin e rregullt; dhe 2. Bizneset mund të ulin pagën bazë dhe të paguajnë pastaj çdo orë më e gjatë se orari i rregullt i punës. opsioni i dytë nuk mund të aplikohet tek ato biznese të cilat komplet orarin e punës, gjatë tërë viti, e kanë më të gjatë se 40 orë. Atyre do tu duhet që të punësojnë gjithsesi punonjës shtesë. Në përgjithësi, kjo masë mund të rrisë numrin e të punësuarve, por mund të ul pagën bazë në shumicën e ndërmarrjeve private.

Të punësuarit, sipas nenit 27 të Projektligjit të Punës, kanë të drejtë për pushim gjatë ditës së punës, me orar të plotë të pandërprerë të punës, në kohëzgjatje më së paku prej 30 minutash, i cili nuk mund të caktohet në fillim apo në mbarim të kohës së punës. Kjo kohë e pushimit llogaritet si kohë e kaluar në punë.

Llogaritja e pushimit gjatë ditës së punës si kohë e kaluar në punë, mund të ndikoj tek shumë biznese që me rregullat e tyre të brendshme të mos e rrisin pushimin më shumë se 30 minuta. Për shembull nëse një biznes i zakonshëm orarin ditor të punës e ka nga ora 8.00 e deri në 17.00, me një orë pauzë në mes, atëherë punonjësit llogaritet se kanë punuar 9 orë brenda asaj dite. Pushimi prej vetëm 30 minutash është konsideruar shumë i shkurtër dhe i dëmshëm për metabolizmit e njeriut. Si dhe mund të shërbej si arsye për konflikte në mes punëdhënësve dhe punëmarrësve, në rast vonesash gjatë kësaj pauze.

³⁰ Neni 19 i Projektligjit të punës.

Andaj kjo pikë e Projektligjit duhet që të ndryshohet dhe koha minimale për pushim gjatë ditës së punës të jetë 1 orë dhe kjo kohë të mos llogaritet si pjesë e kaluar në punë.

IX. Puna provuese dhe angazhimi i praktikantëve

Sipas nenit 14 të Projektligjit të Punës, puna provuese mund të zgjasë, më së shumti gjashtë muaj. Gjatë periudhës provuese të punës, punëdhënësi dhe të punësuarit, mund ta ndërpresin marrëdhënien e punës me njoftim paraprak prej 2 ditësh. Zgjatja e periudhës provuese nga 3 në 6 muaj është kërkuar edhe nga bizneset private.³¹ Mirëpo nuk është dhënë asnjë arsyetim për zgjatjen e periudhës provuese. Marrëdhënia e punës gjatë periudhës provuese mund të shkëputet me paralajmërim prej 2 ditësh. Nuk ceket në projektligj se njoftimi paraprak prej 2 ditësh për shkëputje të kontratës a duhet të jetë dy ditë pune apo 2 mund të përfshijë edhe ditët e pushimit. Në rastin më ekstrem, punëdhënësi mund të paralajmëroj punonjësën se ai nuk mund të paraqitet të hënën në punë, dhe kjo do të ishte konform ligjit, nëse Projektligji i Punës miratohet me përmbajtjen aktuale.

Periudha provuese nuk do të duhej të ishte më e gjatë se 3 muaj, si dhe paralajmërimi për shkëputjen e kontratës gjatë periudhës provuese do të duhej të ishte më i gjatë se 2 ditë. 3 muaj janë të mjaftueshme për çdo biznes dhe për çdo natyrë të punës për të vlerësuar aftësitë dhe përkushtimin e një punonjësi të ri të pranuar në punë.

Projektligji i Punës është i disfavorshëm edhe për praktikantët. Praktikantët mund të angazhohen deri në 1 vit pa pagesë si dhe mund të mos gëzojnë të gjitha të drejtat që dalin nga marrëdhënia e punës. Sipas nenit 15 pika 2 të Projektligjit të Punës i punësuar në cilësinë e praktikantit i cili ka lidhur kontratë pune me punëdhënësin, i realizon të gjitha të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës sikurse të punësuarit e tjerë. Por po në të njëjtin nen, pika 5, thuhet se punëdhënësi në marrëveshje me personin e interesuar mund të angazhojë praktikant pa ndonjë kompensim të pagës dhe të drejtave të tjera nga marrëdhënia e punës, përveç që duhet të ofrojë mbrojtje dhe siguri në vendin e punës sipas Ligjit. Përderisa pika 2 e nenit 15 i garanton praktikantit të gjitha të drejtat nga marrëdhënia e punës sikurse të punësuarit e tjerë; pika 5 e po të njëjtit nen, thotë se praktikantët mund të angazhohen edhe pa gëzuar të drejtat që dalin nga marrëdhënia e punës. Mënyra e aftësimit profesional lihet të përcaktohet me Kontratën Kolektive dhe aktin e brendshëm të punëdhënësit.

Praktikantët të cilët kryejnë një punë të caktuar duhet të marrin si kompensim një pjesë të pagës konform vendit të punës që janë të angazhuar, apo tu hiqen shpenzimet ditore (shpenzimet e udhëtimit dhe ushqimit).

³¹ Bankat dhe Oda Ekonomike Amerikane.

X. Zbatimi i Ligjit të punës

Edhe pse është pritur gjatë miratimi i Ligjit të Punës, hyrja e tij në fuqi nuk do të rregullojë për herë të parë marrëdhëniet e punës në Kosovë. Rregullorja e UNMIK-ut për Ligjin Themelor të Punës është në fuqi që nga tetori i 2001. Institucioni për zbatimin e dispozitave nga lëmi i punës – Inspektorati i Punës, funksionon që nga viti 2002. Ligji për Siguri në Punë, Mbrojtje të Shëndetit të të Punësuarve dhe ambientit të Punës është në fuqi që nga viti 2003. Përveç ligjeve, janë nxjerr edhe akte tjera nënligjore, si: Rregullorja nr.2004/01 për Masat Higjienike dhe Teknike të Sigurisë në Punë; Rregullorja nr.2005/02 për Vlerësimin e Rrezikshmërisë në Punë dhe Lidhur me Punën, etj. Pra, edhe tani ekziston një bazë e mirë ligjore që rregullon marrëdhëniet dhe kushtet e punës në Kosovë. Por, problemi deri më tani ka qëndruar në mos zbatimin e këtyre akteve ligjore.

Më poshtë do të shtjellojmë katër nga problemet kryesore që mund të vënë në pikëpyetje zbatimin adekuat të Ligjit të Punës: kapacitetet e inspektoratit të punës, zgjidhja e kontesteve nga gjykatat, kostoja financiare e ligjit dhe përcaktimi i pagës minimale.

X.a Inspektorati i Punës

Një vit pas hyrjes në fuqi të Rregullores së UNMIK-ut për Ligjin Themelor të Punës, Kuvendi i Kosovës miratoi Ligjin për Inspektoratin e Punës në Kosovë³². Inspektorati i Punës është trupë ekzekutive në kuadër të MPMS detyrë e së cilit është mbikëqyrja e zbatimit të Rregullores për Ligjin Themelor të Punës dhe akteve tjera primare ligjore e nënligjore të kësaj fushe.³³

Inspektorati i Punës udhëhiqet nga Kryeinspektori i Punës. Kryeinspektori për punën e tij dhe të institucionit të tij i raporton drejtpërdrejtë ministrit të MPMS. Kryeinspektori ka edhe tre zëvendës të tij të cilët janë përgjegjës për fusha të ndryshme. Që nga themelimi i tij, Inspektorati i Punës është përballur me vështirësi të funksionimit. Këtij institucioni i kanë munguar dhe i mungojnë kapacitetet njerëzore dhe ato institucionale për të kryer punën sipas Ligjit për Inspektoratin e Punës dhe për të garantuar zbatimin e ligjeve dhe rregulloreve nga marrëdhënia e punës, siguria dhe shëndeti në ambientin e punës. Inspektorati i Punës nuk ka udhëheqës të plotfuqishëm por vetëm ushtrues detyre. Në total ka 49 inspektorë, të cilët janë të shpërndarë nëpër komuna të ndryshme të Kosovës. Për shkak të pagës së ulët, 9 inspektorë kanë lënë punën, duke bërë që numri i inspektorëve nga 58 të bie në 49. Pas procesit të decentralizimit siç dihet Kosova tani më ka 37 komuna. Në komunat e reja ende nuk janë caktuar inspektorët e punës. Mirëpo edhe në disa nga komunat e themeluara më herët Inspektorati i Punës nuk ka inspektorë. Këto komuna janë: Fushë Kosova, Istogu, Suhareka, Shtërpca, Novo Bërda. Kurse shumë komuna, edhe ato më të mëdhatë janë të mbuluara vetëm me një inspektor, siç janë Ferizaj dhe Lipjani. Komuna e Prishtinës ka numrin më të madh të inspektorëve të punës, gjithsejtë 6.

³² Ky ligj është ndryshuar dhe amendamentuar më 2008.

³³ Ligjin për Siguri në Punë, Mbrojtje të Shëndetit të të Punësuarve dhe Ambientit të Punës; Udhëzimin Administrativ për shqiptimin e gjobave ndaj punëdhënësve për shkak të shkeljeve të dispozitave ligjore, etj.

Në Kosovë janë të regjistruara 99.647 bizneseve.³⁴ Sipas zyrtarëve të Inspektoratit të Punës, inspektorët kanë për detyrë që të inspektojnë çdo biznes së paku një herë në vit, të japin mendimin profesional për kushtet dhe hapësirën e punës me rastin e hapjes së çdo biznesi të ri, dhe të hulumtojnë për bizneset që funksionojnë pa u regjistruar dhe ato të cilat janë mbyllur si biznese por nuk janë çregjistruar zyrtarisht.³⁵ Nëse inspektorët e punës duhet që të inspektojnë një herë në vit çdo biznes, atëherë për inspektimin e 99.647 bizneseve nga 49 inspektorët sa ka Inspektorati i Punës, secilit i duhet që të inspektojë nga 2033 biznese në vit. Vetëm në Komunën e Prizrenit janë të regjistruara 8914 biznese, inspektimi i të cilave është përgjegjësi e 2 inspektorëve të punës sa ka kjo komunë. Për të inspektuar të gjitha bizneset, inspektorëve të punës në Prizren u duhet që të inspektojnë nga 20 biznese në ditë. Komuna e Ferizajt, e cila po ashtu është e mbuluar nga vetëm një inspektor, ka të regjistruara 7436 biznese.

Komuna	Nr. i bizneseve të regjistruara**	Numri i inspektorëve të punës**	Mesatarja e bizneseve që duhet inspektuar nga çdo inspektor	
			Në vit	Në ditë (220 ditë pune)
Deçan	1492	3	497.3	2.2
Gjakovë	5510	5	1102	5.0
Drenas	2426	1	2426	11.0
Gjilan	6191	3	2063	9.3
Dragash	891	1	891	4.0
Istog	1821	0	-	-
Kaçanik	2049	1	2049	9.3
Klinë	1754	1	1754	7.9
Fushë Kosovë	2464	0	-	-
Kamenicë	1799	2	899.5	4.0
Mitrovicë	4672	4	1168	5.3
Leposaviq*	806	2	403	1.8
Lipjan	2811	1	2811	12.7
Novo Bërdë	109	0	-	-
Obiliq	947	1	947	4.3
Rahovec	1963	1	1963	8.9
Pejë	6277	5	1255	5.7
Podujevë	3195	2	1597	7.2
Prishtinë	23789	6	3965	18.0
Prizren	8914	2	4457	20.2
Skenderaj	1680	1	1680	7.6
Shtime	1151	1	1151	5.2
Shtërpçë	461	0	-	-
Suharekë	1721	0	-	-

³⁴ Sipas statistikave të Agjencionit për Regjistrimin e Bizneseve të Kosovës, të publikuara më 6 maj 2010.

³⁵ Intervistë me zv.Kryeinspektorët e Inspektoratit të Punës z.Agim Milaku dhe Murat Vokshi, 14 qershor 2010.

Ferizaj	7436	1	7436	33.8
Viti	2328	1	2328	10.5
Vushtrri	2734	1	2734	12.4
Zhubin Potok*	352	1	352	1.6
Zveqan*	430	1	430	1.9
Malishevë	1474	1	1474	6.7

*Në Komunitat Zveqan, Zhubin Potok, Leposaviq dhe pjesën veriore të Mitrovicës, përkundër ekzistimit të inspektorëve, ata nuk kanë mundur të kryejnë punën e tyre (Burimi: Raporti Vjetor i Punës 2009 i Inspektoratit të Punës);

** Burimi: Agjencioni për Regjistrimin e Bizneseve;

*** Burimi: Inspektorati i Punës.

Inspektimi i bizneseve nga vetëm një inspektor bart edhe rreziqe tjera për kryerjen e punës konform rregullave, siç janë intimidimi i inspektorit, kërcënimi/sulmi, korruptimi, etj. Andaj do të ishte e rrugës që në çdo ndërmarrje inspektuese, të jenë së paku dy inspektorë.

Sipas Raportit Vjetor të Punës për 2009, Inspektorati i Punës ka kryer 8.225 kontrollime të punëdhënësve.³⁶ Sipas këtij raporti, ky organ gjatë 2009 ka bërë punë më kualitative në krahasim me vitet paraprake.

Përveç numrit të vogël të inspektorëve, Inspektorati i Punës përballet edhe me probleme tjera. Ky institucion ka gjithsejtë 10 automjete, ku vetëm 8 prej tyre janë të destinuara për punën në terren kurse 2 për nevojat e zyrës qendrore. Inspektorët e punës janë të vendosur nëpër zyret e komunave ku ata mbulojnë dhe shpeshherë këto zyre nuk janë të pajisura si duhet. Organizimi i punës së Inspektoratit të Punës është në kundërshtim edhe me Konventat e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO – International Labour Organisation).³⁷ Sipas Konventave të ILO, autoritetet përgjegjëse duhet të krijojnë kushte optimale për punën inspektorëve të punës, siç janë zyret, kompjuterët, transportin, mundësitë për komunikim më të mirë, etj.

Inspektorati operon me një buxhet vjetor prej 496.355 Euro. Kjo shifër e buxhetit parashihet edhe për dy vitet në vazhdim, 2011-12. Në anën tjetër, të hyrat vetanake të këtij institucioni për një vit (atë të 2009) janë 191.691,65 Euro çka do të thotë se puna e Inspektoratit të Punës ka ndikim negativ në buxhetin e Kosovës, ngase edhe pse një institucion me kapacitete për të grumbulluar të hyra, të hyrat janë më të vogla se shpenzimet.

Kërkesat e Inspektoratit të Punës drejtuar MPMS dhe Qeverisë janë: kompletimi i infrastrukturës ligjore; të arrihet një marrëveshje mirëkuptimi në mes MPMS dhe MEF për shfrytëzimin e një pjesë të mjeteve nga të hyrat e punës së Inspektoratit; kushte më të mira për punë; pagat e inspektorëve të punës të caktohen në pajtim me vëllimin dhe përgjegjësinë në punë; të paguhet rreziku në punë; të vazhdohet me aftësimin profesional të inspektorëve, etj.³⁸

³⁶ Prej tyre: 5374 kontrollime të rregullta; 821 kontrollime inspektuese (ri kontrollime); 639 kontrollime të jashtëzakonshme (kërkesa individuale të punonjësve për inspektim, kontrollime për rastet e lëndimeve në punë, avarive, etj.); 285 kontrollime me në bashkëpunim me organet tjera të mbikëqyrjes; dhe 1133 kontrollime për verifikimin e kushteve minimale teknike të punës.

³⁷ Konventat e ILO nr. 81 dhe Protokollin i saj i 1995.

³⁸ Raport Vjetor i Punës 2009 i Inspektoratit të Punës, 3.2.2010.

X.b Zgjidhja e kontesteve në Gjykatën Kompetente

Sipas Projektligjit të Punës, kontestet e punës në mes të të punësuarve dhe punëdhënësve zgjidhen nga Gjykata Kompetente.³⁹ Sipas inspektorëve të Inspektoratit të Punës, praktika e gjertanishme ka qenë e tillë që në çdo kontest gjyqësor, Inspektorati i Punës ka shqyrtuar rastin para se kontesti të arrijë në Gjykatën Kompetente. Madje opinioni i Inspektoratit të Punës ka shërbyer edhe si provë shtesë në kontestet gjyqësore.⁴⁰ Kurse, sipas Projektligjit të Punës nëse çështja që inspektohet nga Inspektorati i Punës njëkohësisht është edhe në proces gjyqësor, atëherë Inspektorati duhet të pezullojë vendimin e vet deri sa të shpallet vendimi i Gjykatës.⁴¹ Sipas Projektligjit, ankesat mund të gjykohen ose inspektohen si nga Gjykata Kompetente ashtu edhe nga Inspektorati i Punës. Por nëse rasti është në proces gjyqësor, vendimi i inspektoratit pezullohet; kurse nuk thuhet asgjë për atë se nëse rasti vetëm është duke u shqyrtuar nga Inspektorati, çfarë vendimi duhet të marr gjykata. Gjithashtu është e paqartë edhe se vendimi i cilit institucion vlen në rast të kontesteve gjyqësore: i gjykatës apo i inspektoratit, apo i të dyjave.

Përveç Gjykatës Kompetente dhe Inspektoratit të Punës, kontestet nga marrëdhënia e punës mund të zgjidhen edhe nga Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës (KPM). KPM zgjidh rastet vetëm të shërbyesve civilë. Pas miratimit të Ligjit të ri për Shërbyesit Civil, shërbyes civilë konsiderohen vetëm punonjësit e administratave të ministrive, komunave, Kuvendit, Presidencës, administratës së ambasadave, policisë, gjykatave, etj.; dhe nga kategoria e shërbyesve civilë largohen punonjësit shëndetësorë dhe ata arsimorë. Në Projektligjin e ri të Punës, roli i KPM nuk përmendet askund. Gjatë vitit 2009, KPM ka shqyrtuar 288 ankesa që kanë të bëjnë me ndërprerje të kontratës së punës, mos vazhdim të kontratës së punës, suspendim nga puna, degradim nga pozita, etj.⁴²

Sipas strukturës së tanishme të gjykatave, Gjykata Kompetente për zgjidhjen e kontesteve të punës i bie të jenë Gjykatat Komunale.⁴³ Pas hyrjes në fuqi të Ligjit të Punës, ekziston mundësia që numri rasteve kontestimore nga marrëdhënia e punës të rritet. Nga numri i përgjithshëm prej 217.758 lëndëve të pazgjidhura në Gjykatat e Kosovës, 204.119 apo 93.7% janë lëndë që presin për t'u zgjidhur nga Gjykatat Komunale.⁴⁴ Me hyrjen në fuqi të Ligjit të ri për Gjykatat, parashihet edhe funksionimi i një departamenti të posaçëm, Departamenti për Çështjet Administrative, në kuadër të Gjykatës Themelore të Prishtinës dhe do të mbulojë tërë territorin e Kosovës.

³⁹ Neni 77 i Projektligjit të Punës.

⁴⁰ Intervistë me zv.Kryeinspektorët e Inspektoratit të Punës z.Agim Milaku dhe Murat Vokshi, 14 qershor 2010.

⁴¹ Neni 80.3 i Projektligjit të Punës.

⁴² Raporti Vjetor i Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës 2009. Prishtinë, mars 2010.

⁴³ Sipas Projektligjit për Gjykatat, struktura aktuale e gjykatave parashihet që të ndryshohet nga janari i 2013, ku në vend të Gjykatave të Qarkut do të ketë Gjykata Themelore, kurse në vend të Gjykatave Komunale do të jenë Degët e Gjykatave Themelore. Praktika e gjertanishme e zgjidhjes së kontesteve të ndryshme administrative ka qenë e tillë që palët kanë qenë të detyruara që të paraqesin rastin në Gjykatën Supreme të Kosovës, në mungesë të gjykatave apo departamenteve të specializuara nëpër komuna, kurse Gjykata Supreme ka deleguar lëndët sërish tek Gjykatat Komunale të cilat janë marrë me zgjidhjen e këtyre kontesteve. (intervistë me Bardhyl Hasanpapaj (NDI), 23 qershor 2010)

⁴⁴ Sekretariati i Këshillit Gjyqësor të Kosovës. Tremujori i parë i 2010 – statistikat e gjykatave të rregullta.

Në shumë vende të ndryshme të botës, ekzistojnë gjykata të posaçme dhe gjyqtarë të specializuar që gjykojnë vetëm rastet kontestimore nga marrëdhënia e punës – Gjykatat e Punës.⁴⁵ Në vendin tonë, në mungesë të gjykatave të specializuara, duhet të bëhen përpjekje që institucionet kompetente t'i sigurojnë resurse të mjaftueshme Departamentit për Çështjet Administrative për tu marrë me të gjitha kontestet nga marrëdhënia e punës dhe që zgjidhja e rasteve dhe dhënia e vendimeve mos të zgjatë pafundësisht.

Me qëllim që të qartësohen relacionet në mes Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës, Inspektoratit të Punës dhe Gjykatave Kompetente, nevojitet që Kapitulli IX i Projektligjit të Punës që flet për procedurat për realizimin e të drejtave nga marrëdhënia e punës⁴⁶, të qartësohet dhe të caktojë rolin e secilit institucion, të cilit punëtori dhe punëdhënësi kanë të drejtë t'i drejtohen.

X.c Kostoja financiare e Ligjit të Punës

Një nga arsytet e mos miratimit të Ligjit të Punës, sipas Qeverisë së Kosovës, është kosto e tij e lartë financiare. Në përlogaritjen e koston financiare, është marrë për bazë barra që bie mbi Buxhetin e Kosovës, për pjesën e obligimeve që duhet t'i përmbush Qeveria e Kosovës për punonjësit që paguhen nga Buxheti i Kosovës. Kurse për shkak të të dhënave jo të sakta për punonjësit në sektorin privat dhe joformalitetit, nuk ka mund, dhe nuk mund, të përlogaritet kostoja e ligjit të Punës që i bie barrë bizneseve private. Për shkak se është debatuar shumë për koston financiare të Ligjit të Punës dhe për shkak se për këtë ka shumë pak fakte të prezantuara për publikun e gjerë, në këtë analizë kemi nxjerrë koston financiare të Ligjit të Punës duke u bazuar në Vlerësimin e Ndikimit Financiar (Deklarata Financiare) që Ministria e Ekonomisë dhe Financave ka bërë për Ligjin e Punës.

Sipas Deklaratës Financiare që i është bashkangjitur Projektligjit të Punës, përlogaritet se hyrja në fuqi e Ligjit të Punës do të rëndojë Buxhetin e Kosovës me 1.8 milion Euro shtesë në vit. Deklarata Financiare e 2010 nuk përlogarit koston totale të Ligjit të Punës, por vetëm koston shtesë. Dy vite më parë (2008), kur Qeveria kishte dërguar Projektligjin e Punës në Kuvend, i kishte bashkangjitur edhe deklaratën financiare, e cila përlogariste koston shtesë buxhetore dhe koston totale të Ligjit të Punës, në rast se ai do të hynte në fuqi. Sipas Deklaratës Financiare të 2008, kostoja totale e Ligjit të Punës llogaritej se do të ishte 5.893.600 Euro (3.188.292 Euro të alokuara, plus 2.705.308 Euro kosto shtesë sipas avancimeve që parashiheshin me Projektligjin e Punës të 2006). Tani, që kosto shtesë buxhetore është ulur në 1.8 milion Euro, kosto totale e Ligjit të Punës është 4.988.292 Euro në vit.

Neni i Projektligjit	Kostoja shtesë sipas Deklaratës Financiare të MEF	Shpjegimi
Neni 37: Kompensimi i dëmit për mosshfrytëzimin e pushimit vjetor.	60.000 Euro	Kalkulimi: 200 paga, me një pagesë nga 300 Euro.
Neni 48: Pushimi i lehonisë	300.000 Euro	Fondi prej 300.000 eurove vetëm

⁴⁵ Shembuj të Gjykatave të Punës mund të gjinden në Slloveni, Austri, Belgjikë, Francë, Gjermani, Irlandë, etj.

⁴⁶ Nenet 77, 78, 79 dhe 80.

		është i ndarë dhe pushimi i lehonisë nuk paraqet kosto shtesë buxhetore.
Neni 51: Mungesa nga puna për perkujdesje të veçantë ndaj fëmijës.	88.560 Euro	Kalkulimi: 60 raste, me nga 123 Euro, për 12 muaj.
Neni 55: paga shtesë.	300.000 Euro	Ndikimet më të larta buxhetore pritet ti kenë sektori i policisë dhe shëndetësisë.
Neni 59: Kompensimi i lëndimit në punë.	800.000 Euro	Kalkulimi: 80 raste, 10.000 Euro për rast.
Neni 69: Ndërprerja e Kontratës së Punës nga ana e punëdhënësit; dhe Neni 75: Largimet kolektive nga puna.	550.560 Euro	Kalkulimi: 740 raste me nga 248 Euro për tre muaj.

Burimi: Tabelë e hartuar nga GAP në bazë të Deklaratës Financiare të MEF për Projektligjin e Punës.

Mirëpo, edhe këto përlllogaritje për koston në sektorin publik, sipas MEF nuk janë të sakta. Kosto shtesë prej 1.8 milion Euro parashihet vetëm për vitin e parë të implementimit, kurse për vitet tjera në vazhdim parashihet një rritje e koston për 5% (apo 0.1 milion Euro) për çdo vit.

X.d Paga minimale

Sipas Projektligjit të Punës, Qeveria e Kosovës në fund të çdo viti kalendarik mund ta përcaktojë pagën minimale sipas propozimit të Këshilli Ekonomiko-Social.⁴⁷ Gjatë përcaktimit të pagës minimale duhet të merren parasysh këta faktorë: kostoja e shpenzimeve jetësore; përqindja e shkallës së papunësisë; gjendja e përgjithshme në tregun e punës, dhe shkalla e konkurrencës dhe produktivitetit në vend. Paga minimale përcaktohet në bazë të orëve të punës.

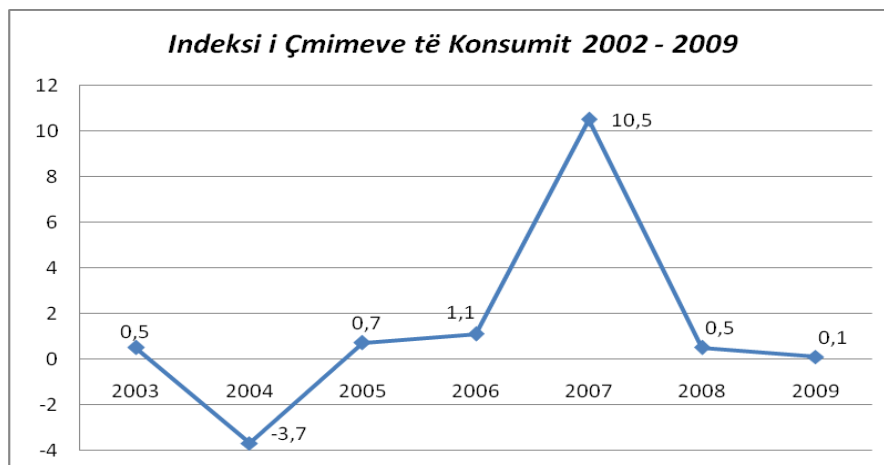
Duke u bazuar po në këta faktorë, në vitin 2005 Këshilli Konsultativ Trepalësh, paraardhësi i Këshillit Ekonomiko Social, kishte përcaktuar pagën minimale për atë vit. Në 2005, paga minimale ishte përcaktuar të jetë 120 Euro.⁴⁸ Siç dihet, Kontrata e Përgjithshme Kolektive dhe Aneksi i saj nuk janë zbatuar asnjëherë. Me hyrjen në fuqi të Ligjit të Punës, Këshilli Ekonomiko Social duhet të mbledhet dhe të përcaktojë pagën minimale.⁴⁹ Që nga viti 2005, kur për herë të parë dhe të vetme është bërë përcaktimi i pagës minimale, ka pasur lëvizje të inflacionit dhe statistikave të punësimit.

Grafikonët e mëposhtëm pasqyrojnë lëvizjet në Indeksin e Çmimeve të Konsumit, si tregues i inflacionit dhe shkallën e papunësisë sipas viteve.

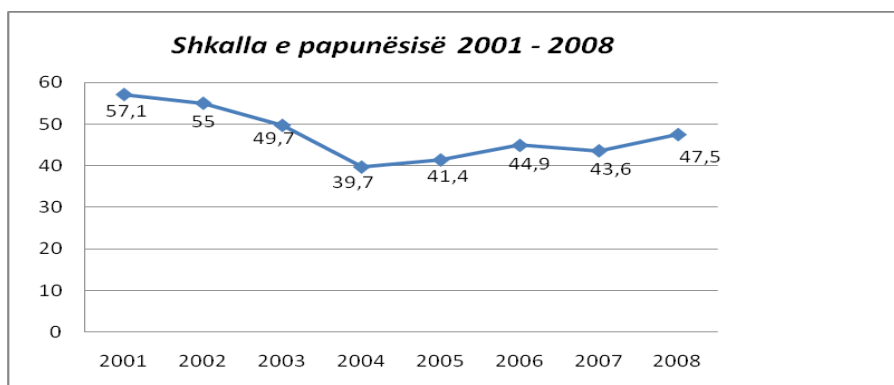
⁴⁷ Neni 56 i Projektligjit të Punës.

⁴⁸ Aneksi i Kontratës së Përgjithshme Kolektive, nxjerrë nga KKT më 1 korrik 2005.

⁴⁹ Në rast se Ligji i Punës miratohet këtë vit në Kuvend, KES duhet që të vendos pagën minimale për vitin 2011.



Burimi: Enti i Statistikave të Kosovës. Indeksi i Çmimeve të Konsumit për vitet 2002-2008.



Burimi: Enti i Statistikave të Kosovës. Statistikat e tregut të punës 2008.

Sipas këtyre indikatorëve, Këshilli Ekonomiko Social (KES) do të vendos pagën minimale në Kosovë. KES ka në përbërje të tij 15 anëtarë: anëtarë janë nga Qeveria (5 ministri), 5 anëtarë janë nga organizatat e punëdhënësve, dhe 5 anëtarë nga organizatat e punëtorëve. Një nga anëtarët në këtë këshill, ka shprehur mendimin se paga minimale në këtë periudhë nuk guxon të jetë nën 250 Euro.⁵⁰ Në sektorin publik paga neto mesatare në 2008 ishte 211 Euro.⁵¹

⁵⁰ Intervistë me Agim Shahinin, Kryetar i Aleancës së Bizneseve Kosovare (ABK), 21 qershor 2010.

⁵¹ Burimi: MSHP, Divizioni i Administrimit të pagesave dhe listpagesa e pagave. Marrë nga ESK.

XI. Përfundim

Qeveria e Kosovës ka dërguar në Kuvend një projektligj i cili lë shumë hapësirë për përmirësime dhe ndryshime. Mirëpo përkundër kësaj, Kuvendi i Kosovës nuk mund të ndryshoj pjesën më të madhe të këtij projektligji, ngase ekziston mundësia që Qeveria ta tërheq këtë projektligj mbrapa nëse konsideron se përmbajtja e tij është ndryshuar në masë të madhe dhe se kosto e tij financiare është e papërballueshme për Qeverinë. Për të evituar këtë, që Qeveria mos të tërheq mbrapa këtë projektligj për herë të tretë, nevojitet që gjatë procesit të amendamentit të projektligjit në Kuvendin e Kosovës, Qeveria të jetë prezent dhe bashkëpunuese në këtë proces.

Gjithashtu, ky komision parlamentar vazhdimisht duhet të informoj organizatat e punëdhënësve dhe organizatat e punëtorëve për ndryshimet që do të bëhen në përmbajtjen e projektligjit. Kjo është e nevojshme me qëllim që pas miratimit të Ligjit të Punës, ai të jetë i zbatueshëm në praktikë. Pikat që kërkojnë më së shumti vëmendje dhe nevojitet të plotësohen dhe qartësohen janë pikat që kanë të bëjnë me lidhjen e kontratës (neni 9), puna provuese (neni 14), angazhimi i praktikantëve (neni 15), orari i punës (neni 19), puna jashtë orarit (neni 22), pushimi gjatë orarit të punës (27), pushimi vjetor (neni 31), mungesa me pagesë (neni 38), pushimi i lehonisë (neni 48), kompensimi i pushimit mjekësor (neni 58).

Institucionet që do të zbatojnë Ligjin e Punës pas hyrjes së tij në fuqi përballen me probleme të mëdha dhe në këtë gjendje që ndodhen nuk do të mund që të zbatojnë këtë ligj në mënyrë të duhur. Andaj përveç përpjekjeve për përmirësim dhe miratim të Ligjit të Punës, paralelisht duhet që Qeveria dhe Kuvendi të bëjnë përpjekje që edhe institucionet zbatuese të kenë kapacitetet e nevojshme për zbatim të tij. Inspektorati i Punës ka buxhet dhe staf të vogël dhe përballet me pengesa të ndryshme. Gjykatat kompetente që do të zgjidhin kontestet nga marrëdhënia e punës janë të stërngarkuara me lëndë dhe nuk mund të zgjidhin rastet në kohë optimale për punëtorin dhe punëdhënësin. Edhe tani, por edhe me strukturën e re të gjykatave, nuk do të ketë gjykatë të veçantë për zgjidhjen e kontesteve administrative, por vetëm departament në kuadër të Gjykatës Themelore të Prishtinës. Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës, i cili po ashtu vendos për kontestet e marrëdhënies së punës në shërbimin civil, përballet me mungesa dhe definim jo të qartë të rolit të tij. Në Projektligjin e Punës relacioni në mes këtyre tri institucioneve nuk është i definuar qartë.

Pas miratimit të Ligjit të Punës, Qeveria e Kosovës si anëtare e Këshillit Ekonomiko Social (KES), duhet që të hyjë në marrëveshje të sërishme me organizatat e bizneseve dhe ato të punëtorëve me qëllim të nxjerrjes së Kontratës së Përgjithshme Kolektive dhe kontratave tjera sektoriale. KES duhet të tejkaloj mosmarrëveshjet, të cilat e kanë penguar punën e kësaj trupe që nga ri-emërtimi i saj në 2009, ngase pas përfundimit të punës nga ana e Kuvendit të Kosovës, KES do të jetë ati që do të aktivizohet më tepër në përgatitjen e kontratës kolektive, pages minimale, etj. Paga minimale është vendosur vetëm një herë që nga pas lufta. Në vitin 2005, Këshilli Konsultativ Trepalësh (KKT) kishte vendosur pagën minimale në shumën 120 Euro. Që nga ajo kohë kanë kaluar pesë vite. Në 2008 papunësia ka shënuar rritje prej 6,1% në krahasim me vitin 2005. Inflacioni gjithashtu ka shënuar rritje të vazhdueshme nga 2005. Vetëm në 2007 Indeksi i Çmimeve të Konsumit ka shënuar rritje prej 10,5% në krahasim me një vit më parë. Sipas këtyre të dhënave, paga minimale në 2011 do të duhej të shënonte rritje të dyfishtë në krahasim me 2005.

XII. Aneks I:

Krahasimi i neneve kyçe të Rregullores së UNMIK-ut, Projektligjit të Punës drafti i 2006, Projektligji i Punës drafti i 2008 dhe Projektligji i Punës drafti i 2010.⁵²

Kontrata e punës:	Përmbajtja:	Progresi
Rregullorja e UNMIK-ut për Ligjin Themelor të Punës	Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar dhe në një gjuhë zyrtare të përdorur në Kosovë.	
Projektligji i Punës (2006)	Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar, para se të fillojë i punësuari të punojë. Nëse punëdhënësi me të punësuarin nuk e lidh kontratën e punës në formë të shkruar, dhe nëse të njëjtën nuk ia dorëzon nga dita e fillimit të punës, apo skadimit të saj, konsiderohet se i punësuari ka lidhë marrëdhënie të punës në kohë të përhershme.	
Projektligji i Punës (2008)	Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar, para se të fillojë të punojë i punësuari.	
Projektligji i Punës (2010)	Kontrata e Punës mund të lidhet në formë të shkruar apo verbale, nëse për të pajtohen i punësuarit dhe punëdhënësi.	

Pushimi i lehonisë	Përmbajtja:	Progresi
Rregullorja e UNMIK-ut për Ligjin Themelor të Punës	Femrës punonjëses i takojnë të paktën 12 javë pushim lehonie me pagesë pas lindjes së fëmijës. Ky pushim njihet si periudhë kohore pune dhe paguhet nga punëdhënësi me një shkallë prej jo më pak se dy të tretat e të ardhurave të femrës punonjëse.	
Projektligji i Punës (2006)	Femra e punësuar, gjatë kohës së shtatzënisë dhe lindjes, ka të drejtë në pushim lehonie më së paku prej 6 muajsh. Pushimi i lehonisë njihet si periudhë kohore pune, dhe për 3 muajt e parë paguhet nga punëdhënësi, në lartësi prej jo më pak se 70% nga paga e të punësuarës, ndërsa për 3 muajt e tjerë vijues	

⁵² Krahasimi është bërë gjithnjë duke u bazuar në dokumentet më të fundit, andaj progresi apo regresi në një pikë matet me dokumentin që ka ekzistua para tij.

	pagesa bie në ngarkesë të Fondit të Qeverisë së Kosovës jo më pakë se 70% nga paga e të punësuarës. Në bazë të konstatimit të organit kompetent shëndetësor, femra e punësuar mund të fillojë pushimin e lehonisë 45 ditë para lindjes, kurse domosdoshmërisht 28 ditë para lindjes.	
Projektligji i Punës (2008)	Femra e punësuar, gjatë kohës së shtatzënisë dhe lindjes, ka të drejtë për pushim lehonie prej të paktën 6 muajsh; Pushimi i lehonisë njihet si periudhë kohore pune, dhe për tre (3) muajt e parë paguhet nga punëdhënësi në lartësi prej jo më pak se 100% nga paga e të punësuarës, ndërsa për tre (3) muajt e tjerë vijues pagesa bie në ngarkesë të Fondit të Sigurimit Shëndetësor të Kosovës jo më pak se 70% nga paga e të punësuarës; Në bazë të konstatimit të organit kompetent shëndetësor, femra e punësuar mund të fillojë pushimin e lehonisë dyzetepesë (45) ditë para lindjes, ndërsa obligohet domosdoshmërisht njëzete e tetë (28) ditë para lindjes;	
Projektligji i Punës (2010)	Femra e punësuar gëzon të drejtën për 12 javë të pushimit të paguar të lehonisë. Kjo periudhë përfshin 6 javë të pushimit të detyrueshëm nga dita e lindjes së fëmijës. Me prezantimin e certifikatës mjekësore femra e punësuar mund ta fillojë pushimin e lehonisë deri në 45 ditë para datës kur pritet të lindë. Në periudhën prej 28 ditëve para datës kur pritet të lindë, punëdhënësi me pëlqimin e femrës shtatzënë, mund të kërkojë që ajo ta fillojë pushimin e lehonisë, nëse punëdhënësi mendon se femra e punësuar nuk është në gjendje t'i kryejë detyrat e saj. Me prezentimin e certifikatës mjekësore e cila vërteton sëmundjen ose komplikimet që kanë rezultuar nga shtatzënia ose nga lindja e fëmijës, femra e punësuar mund ta zgjatë pushimin e saj të lehonisë para dhe pas lindjes me pagesë deri në 4 javë. Pushimi i lehonisë mbi baza mjekësore nuk do t'i zbritet nga të drejtat e saj për pushimin mjekësor vjetor. Femra e punësuar ka të drejtë që ta zgjasë pushimin e saj të lehonisë edhe për 12 javë të tjera pa pagesë. Femra është e detyruar që ta njoftojë punëdhënësin lidhur me synimin e saj për ta shfrytëzuar pushimin pa pagesë jo më vonë se 15 ditë para përfundimit të pushimit të detyrueshëm me pagesë apo pas shfrytëzimit të pushimit prej 4 javësh. Dështimi për ta njoftuar punëdhënësin me kohë mund të rezultojë me reduktim proporcional të pushimit pas lindjes.	

	Beneficionet e pushimit të lehonisë sipas paragrafit 1, 2 dhe 3 të këtij neni përbëjnë 70% të pagës së të punësuarës të realizuar në vitin e fundit.	
--	--	--

Orari i punës:	Përmbajtja:	Progresi
Rregullorja e UNMIK-ut për Ligjin Themelor të Punës	Orari i punës nuk zgjat më shumë se 40 orë në javë. Dita e punës nuk zgjat më shumë se 12 orë. Në sektorin e xehetarisë dita e punës e punonjësve që punojnë në nëntokë nuk zgjat më shumë se 8 orë. Në sektorin e transportit rrugor dita e punës së shoferëve nuk zgjat më shumë se 9 orë.	
Projektligji i Punës (2006)	Orari i plotë i punës nuk zgjat më shumë se 40 orë në javë, nëse me këtë ligj nuk është caktuar ndryshe. Orari i plotë i punës, për të punësuarin i cili është më i ri se 18 vjet, nuk mund të caktohet më shumë se 35 orë në javë.	
Projektligji i Punës (2008)	Orari i plotë i punës nuk zgjat më shumë se 40 orë në javë, nëse me këtë ligj nuk është përcaktuar ndryshe. Orari i plotë i punës për të punësuarin, i cili është më i ri se 18 vjeç, nuk mund të caktohet më shumë se 35 orë në javë.	
Projektligji i Punës (2010)	Orari i plotë i punës zgjat dyzet (40) orë në javë, nëse me këtë Ligj nuk është përcaktuar ndryshe. Orari i plotë i punës për të punësuarin, i cili është më i ri se 18 vjeç, nuk mund të jetë më shumë se 35 orë në javë.	

Puna jashtë orarit:	Përmbajtja:	Progresi
Rregullorja e UNMIK-ut për Ligjin Themelor të Punës	Puna jashtë orarit nuk mund të zgjasë më shumë se 20 orë në javë dhe 40 orë në muaj. Puna jashtë orarit paguhet me një shkallë më të lartë prej 20% në orë, ose me kërkesë të punonjësit ajo mund të kompensohet me pushim përkatës gjatë muajit pasues.	

Projektligji i Punës (2006)	Puna më e gjatë se orari i plotë i punës, në pajtim me paragrafin 1 të këtij neni, mund të zgjasë vetëm aq sa është e domosdoshme, më së shumti 4 orë në ditë, por jo më tepër se 20 orë në javë, respektivisht 40 orë në muaj. Të punësuarit i takon paga shtesë në përqindje të pagës bazë 30 % në orë për punë jashtë orarit	
Projektligji i Punës (2008)	Puna më e gjatë se orari i plotë i punës, në pajtim me paragrafin 1 të këtij neni, mund të zgjasë vetëm aq sa është e domosdoshme, më së shumti 4 orë në ditë, por jo më tepër se 20 orë në javë, respektivisht 40 orë në muaj. Të punësuarit i takon paga shtesë në përqindje të pagës bazë 30 % në orë për punë jashtë orarit	
Projektligji i Punës (2010)	Në raste të jashtëzakonshme, me rritjen e vëllimit të punëve dhe në raste të tjera të domosdoshme, me kërkesën e punëdhënësit, punëtori duhet të punojë me gjatë se orari i punës (puna jashtë orarit), më së shumti deri në tetë (8) orë në javë. Të punësuarit i takon paga shtesë në përqindje të pagës bazë 30 % në orë për punë jashtë orarit.	

Java e punës:	Përmbajtja:	Progresi
Rregullorja e UNMIK-ut për Ligjin Themelor të Punës	-	
Projektligji i Punës (2006)	Java e punës zgjatë 5 ditë pune.	
Projektligji i Punës (2008)	Java e punës zgjat pesë (5) ditë pune.	
Projektligji i Punës (2010)	Ndarjen e orarit të punës në kuadër të javës së punës e përcakton punëdhënësi.	

Pushimi gjatë orarit të punës:	Përmbajtja:	Progresi
Rregullorja e UNMIK-ut për Ligjin Themelor të Punës	Punonjësit i takon një pushim pa pagesë prej 30 minutash gjatë ditës së punës.	
Projektligji i Punës (2006)	I punësuarit ka të drejtë për pushim gjatë ditës së punës, me orar të plotë të pandërprerë të punës, në kohëzgjatje prej 30 minutash, i cili nuk mund të caktohet në fillim apo në mbarim të kohës së punës. I punësuarit i cili punon më gjatë se 4 orë, dhe më pak se 6 orë në ditë, ka të drejtë për pushim gjatë punës në kohëzgjatje prej 15 minutash. Koha e pushimit nga paragrafi 1 dhe 2 i këtij neni nuk konsiderohet si kohë e kaluar në punë.	
Projektligji i Punës (2008)	I punësuarit ka të drejtë për pushim gjatë ditës së punës, me orar të plotë të pandërprerë të punës, në kohëzgjatje prej 30 minutash, i cili nuk mund të caktohet në fillim apo në mbarim të kohës së punës. I punësuarit i cili punon më gjatë se 4 orë, dhe më pak se 6 orë në ditë, ka të drejtë për pushim gjatë punës në kohëzgjatje prej 15 minutash. Koha e pushimit nga paragrafi 1 dhe 2 i këtij neni konsiderohet si kohë e kaluar në punë.	
Projektligji i Punës (2010)	I punësuarit ka të drejtë për pushim gjatë ditës së punës, me orar të plotë të pandërprerë të punës, në kohëzgjatje më së paku prej 30 minutash, i cili nuk mund të caktohet në fillim apo në mbarim të kohës së punës. I punësuarit i cili punon më gjatë se 4 orë, dhe më pak se 6 orë në ditë, ka të drejtë për pushim gjatë punës në kohëzgjatje prej 15 minutash. Koha e pushimit nga paragrafi 1 dhe 2 i këtij neni, konsiderohet si kohë e kaluar në punë.	

Pushimi javor:	Përmbajtja:	Progresi
Rregullorja e UNMIK-ut për Ligjin Themelor të Punës	Punonjësit i takon 1 ditë e lirë gjatë javës së punës, ndërsa në rastet kur paraqitet nevoja që ai ose ajo të punojë edhe gjatë kësaj periudhe, atëherë atij ose asaj i takon edhe një ditë tjetër e lirë gjatë javës pasuese.	
Projektligji i Punës (2006)	I punësuarit ka të drejtë për pushim javor në kohëzgjatje prej së paku 24 orë të pandërprera.	
Projektligji i Punës (2008)	I punësuarit ka të drejtë pushimi javor në kohëzgjatje prej së paku njëzetekatër (24) orë pa ndërprerë.	
Projektligji i Punës (2010)	I punësuarit ka të drejtë në pushim javor në kohëzgjatje prej së paku 24 orë pandërprerë.	

Pushimi vjetor:	Përmbajtja:	Progresi
Rregullorja e UNMIK-ut për Ligjin Themelor të Punës	Pas 1 viti të punësimit punonjësit i takon pushimi vjetor me pagesë me kohëzgjatje prej 18 ditë pune për çdo vit kalendarik.	
Projektligji i Punës (2006)	I punësuarit gjatë çdo viti kalendarik ka të drejtë për pushim vjetor të paguar në një kohëzgjatje prej së paku 20 ditë pune. Me rastin e përcaktimit të pushimit vjetor, java e punës llogaritet 5 (pesë) ditë pune. Festat që bien në ditë pune, në pajtim me ligjin e aplikueshëm, nuk llogariten në ditët e pushimit vjetor. Nëse i punësuarit gjatë kohës së shfrytëzimit të pushimit vjetor sëmuret sipas rregullave për sigurimin shëndetësor, koha e pushimit të lejuar mjekësor nuk llogaritet në pushim vjetor.	
Projektligji i Punës (2008)	I punësuarit gjatë çdo viti kalendarik ka të drejtë për pushim vjetor të paguar në një kohëzgjatje prej së paku tetëmbëdhjetë (18) ditë pune. Zgjatja e pushimit vjetor përcaktohet varësisht nga stazhi i punës, ku për çdo 5 vjet të përvojës së punës shtohet një ditë pune me tepër. Me rastin e përcaktimit të pushimit vjetor, java e punës llogaritet pesë (5) ditë pune. Festat që bien në ditë pune, në pajtim me ligjin e aplikueshëm, nuk llogariten në ditët e pushimit vjetor.	

	Nëse i punësuar i gjetë kohës së shfrytëzimit të pushimit vjetor sëmuret (sipas rregullave për sigurimin shëndetësor), koha e pushimit të lejuar mjekësor nuk llogaritet në pushim vjetor.	
Projektligji i Punës (2010)	I punësuar i gjetë çdo viti kalendarik ka të drejtë për pushim vjetor të paguar në një kohëzgjatje prej së paku 20 ditë pune. Zgjatja e pushimit vjetor përcaktohet varësisht nga stazhi i punës, ku për çdo 5 vite të përvojës së punës, shtohet një ditë pune. I punësuar i cili punon në punët dhe detyrat e punës për të cilat përkundër aplikimit të masave mbrojtëse nuk mund të mbrohet nga ndikimet e dëmshme, ka të drejtë në pushim vjetor në kohëzgjatje së paku prej 30 ditësh pune, për vitin kalendarik. Nënat me fëmijë deri në tri (3) vjeç si dhe prindi vetushqyes dhe personat me aftësi të kufizuara kanë të drejtë në pushim vjetor edhe për 2 ditë pune shtesë. Ditët e pashfrytëzuara të pushimit vjetor nuk mund të kompensohen me para, përjashtimisht kjo mund të bëhet kur marrëdhënia e punës i skadon të punësuarit.	

Pushimi mjekësor:	Përmbajtja:	Progresi
Rregullorja e UNMIK-ut për Ligjin Themelor të Punës	Punonjësi duhet ta njoftojë punëdhënësin për marrjen e pushimit mjekësor brenda 48 orësh. Në rastet kur pushimi mjekësor merret për shkak të fatkeqësisë në punë ose të sëmundjes, punonjësit i takon paga/rroga për atë periudhë kohore.	
Projektligji i Punës (2006)	-	
Projektligji i Punës (2008)	I punësuar i ka të drejtë kompensimi të pagës, gjatë kohës së pushimit mjekësor kur mungon në punë për shkak të pamundësisë së përkohshme për punë. Kohëzgjatja e pushimit mjekësor, përcaktohet me dispozitat e Sigurimit Shëndetësor të Kosovës. I punësuar i duhet ta njoftojë punëdhënësin për marrjen e pushimit mjekësor brenda 48 orësh.	

	Në rastet kur pushimi mjekësor merret për shkak të fatkeqësisë në punë ose të sëmundjes, punëtorit i takon paga e plotë për atë periudhë kohore, por jo më tepër se tre (3) muaj. I punësuari ka të drejtë kompensimi të pagës në rastet e fatkeqësisë në punë ose të sëmundjes profesionale, në lartësi prej 100% të pagës, të cilën do ta kishte realizuar në muajin në të cilin ka ndodhur fatkeqësia ose sëmundja profesionale, në qoftë se me Ligj nuk është përcaktuar ndryshe. Lartësia e pagës për intervalin kohor pas tre (3) muajve gjatë paaftësisë së përkohshme, është 70% e pagës së të punësuarit, por nuk mund të jetë më e ulët se paga minimale.	
Projektligji i Punës (2010)	I punësuari në rast të sëmundjes ka të drejtë në pushim mjekësor të rregullt mbi bazën, deri në 10 ditë pune brenda një viti me kompensim prej 70 % të pagës. I punësuari ka të drejtë në pushim mjekësor pa pagesë sipas nenit 39 të këtij Ligji. I punësuari ka të drejtë në kompensim të pushimit mjekësor që është si pasojë e lëndimit ose sëmundjes profesionale në punë e cila ndërlidhet me kryerjen e punëve dhe të shërbimeve për punëdhënësin me kompensim prej 70 % të pagës së tij. I punësuari ka të drejtë në kompensim të pushimit mjekësor sipas paragrafit 3 të këtij neni në kohëzgjatje prej 10 deri në 90 ditë pune. Dispozitat e këtij neni do të jenë të aplikueshme deri në kohën e hyrjes në fuqi të të legjislacionit për mbrojtjen dhe kujdesin shëndetësor .	

Mungesa me pagesë	Përmbajtja:	Progresi
Rregullorja e UNMIK-ut për Ligjin Themelor të Punës	Punonjësit i takon pushimi për rastet e tilla familjare siç janë rasti i martesës, i lindjes dhe i vdekjes në familjen e tij ose të saj. Periudha kohore e pushimit dhe shkalla e pagesës së tij rregullohet me marrëveshje ndërmjet punëdhënësit dhe punonjësit.	
Projektligji i	I punësuari ka të drejtë të mungojë në punë deri në 5 ditë pune	

Punës (2006)	me pagesë, gjatë një viti kalendarik me shpërblim të pagës, në secilin prej këtyre rasteve: rast të martesës, të lindjes së fëmijës, sëmundjes së rëndë ose vdekjes së anëtarit të ngushtë të familjes, si dhe në rastet e tjera të përcaktuara me Aktin e brendshëm të punëdhënësit ose me Kontratën e punës.	
Projektligji i Punës (2008)	I punësuar ka të drejtë të mungojë në punë deri në 5 ditë pune me pagesë, gjatë një viti kalendarik me shpërblim të pagës, në secilin prej këtyre rasteve: rast të martesës, të lindjes së fëmijës, sëmundjes së rëndë ose vdekjes së anëtarit të ngushtë të familjes, si dhe në rastet e tjera të përcaktuara me Aktin e brendshëm të punëdhënësit ose me Kontratën e punës.	
Projektligji i Punës (2010)	I punësuar ka të drejtë të mungojë nga puna: - dy (2) ditë në rast të martesës së tij; - tri (3) ditë në rast të vdekjes së anëtarit të ngushtë të familjes, si dhe - në rastet e tjera të përcaktuara me Kontratën Kolektive, Aktin e Brendshëm dhe Kontratën e Punës.	

Periudha provuese:	Përmbajtja:	Progresi
Rregullorja e UNMIK-ut për Ligjin Themelor të Punës	-	
Projektligji i Punës (2006)	Me kontratën e punës parashihet puna provuese e cila nuk mund të zgjas më tepër se 3 muaj. Gjatë periudhës provuese punëdhënësi dhe i punësuar mund t'a ndërpresin marrëdhënien e punës me paralajmërim në afat prej 7 ditësh.	
Projektligji i Punës (2008)	Me Kontratën e punës parashikohet puna provuese e cila zgjat tre (3) muaj. Gjatë periudhës provuese punëdhënësi dhe i punësuar mund t'a ndërpresin marrëdhënien e punës me paralajmërim në afat prej 7 ditësh.	
Projektligji i Punës (2010)	Puna Provuese mund të zgjasë, më së shumti gjashtë (6) muaj në pajtim me këtë Ligj, Kontratën Kolektive dhe Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit.	

	Gjatë periudhës provuese të punës, punëdhënësi dhe të punësuarit, mund ta ndërpresin marrëdhënien e punës me njoftim paraprak prej dy (2) ditësh.	
--	---	---

Angazhimi i praktikantëve:	Përmbajtja:	Progresi
Rregullorja e UNMIK-ut për Ligjin Themelor të Punës	-	
Projektligji i Punës (2006)	Stazhi i praktikantit mund të zgjasë më së shumti 1 vit. Me aktin e përgjithshëm, përcaktohet koha e zgjatjes së stazhit të praktikantit varësisht nga përgatitja shkollore ose profesionale, respektivisht nga punët dhe detyrat në të cilat bëhet aftësimi i praktikantëve, mënyra e aftësimit të tyre, si dhe mënyra dhe koha e dhënies së provimit profesional. Anëtarët e komisionit para të cilëve praktikanti e jep provimin profesional, mund të jenë vetëm personat të cilët e kanë së paku shkallën e njëjtë të kualifikimit shkollor dhe më së paku dy anëtarë të komisionit duhet të jenë të të njëjtit drejtim.	
Projektligji i Punës (2008)	Puna praktike e praktikantit mund të zgjasë më së shumti një (1) vit; Me Aktin e brendshëm, përcaktohet koha e zgjatjes së punës praktike të praktikantit, varësisht nga përgatitja shkollore ose profesionale, respektivisht nga punët dhe detyrat në të cilat bëhet aftësimi i praktikantëve, mënyra e aftësimit të tyre, si dhe mënyra dhe koha e dhënies së provimit profesional; Anëtarë të komisionit para të cilëve praktikanti e jep provimin profesional, mund të jenë vetëm personat të cilët e kanë së paku shkallën e njëjtë të kualifikimit shkollor dhe më së paku dy anëtarë të komisionit duhet të jenë të të njëjtit profesion; Praktikanti i cili ka krijuar marrëdhënie pune praktikanti, gëzon të drejtën e pagës bazë në shumë prej 70%.	
Projektligji i Punës (2010)	Puna praktike e praktikantit me përgatitje pasuniversitare, universitare dhe të lartë mund të zgjasë më së shumti një (1) vit, ndërsa puna praktike e praktikantit me shkollim të mesëm mund	

	të zgjasë më së shumti gjashtë (6) muaj. Punëdhënësi në marrëveshje me personin e interesuar mund të angazhojë praktikant pa ndonjë kompensim të pagës dhe të drejtave të tjera nga marrëdhënia e punës, përveç që duhet të ofrojë mbrojtje dhe siguri në vendin e punës sipas Ligjit.	
--	--	---

XIII. Standardet ndërkombëtare dhe krahasimi me vendet tjera

Shqipëria	Mali i Zi	Maqedoni	Konventat e ILO	Kosova ⁵³	Vendi/standardi ndërkombëtar
E shkruar dhe verbale	E papërcaktuar	E papërcaktuar	Sipas ligjeve kombëtare / marrëveshjeve kolektive	E shkruar dhe verbale	Kontrata
40 orë	40 orë	40 orë	40 orë	40 orë	Orët e Punës
		40 orë	n/a	E papërcaktuar	Java e Punës
		24 orë	Se paku 24 ore	Së paku 24 orë	Pushimi javor
	365 ditë	9 muaj dhe 1 vit për më shumë se një fëmijë	14 javë	12 javë	Pushimi i Lehonisë
4 javë minimum	Minimum 18 ditë	Minimum 18 dhe maksimum 26 ditë	Jo më pak se 3 javë për një vit punësimi.	20 ditë (plus një ditë për çdo 5 vite përvojë pune)	Pushimi vjetor
		E papërcaktuar	n/a	10 me pagesë	Pushimi mjekësor
10 orë në javë	E papërcaktuar	10 orë maksimum në javë	n/a	8 orë në javë	Puna jashtë orarit
3 muaj	6 muaj maksimum			6 muaj	Puna provuese
	6 muaj deri në 1 vit	1 vit maksimum		6 muaj deri në 1 vit. Pa pagesë	Praktikantët
	30 minuta	30 minuta		Minimum 30 minuta	Pushimi gjatë orarit të punës
5 ditë	7 ditë	7 ditë në vit		2-3 ditë	Mungesa me pagesë
80% të pagës për 14 ditë			60%	70% e pagës	Kompensimi i pushimit mjekësor

⁵³ Projektligji i Punës 2010.

Serbia	E papërcaktu ar	40 orë			365 ditë	18 ditë minimum		20 orë maksimum ne javë	3 muaj maksimum			5 ditë	
--------	-----------------------	--------	--	--	----------	--------------------	--	-------------------------------	--------------------	--	--	--------	--