

# LIGJI I RI I PUNËS

në mes të nevojës  
dhe kërkesave për  
ndryshim

Maj 2024





# LIGJI I RI I PUNËS

në mes të nevojës dhe  
kërkesave për ndryshim

COPYRIGHT © 2024. Kosova Democratic Institute (KDI).

Instituti Demokratik i Kosovës i ka të gjitha të drejtat të rezervuara dhe asnjë pjesë e këtij botimi nuk lejohet të riprodhohet ose të transmetohen në çfarëdo forme, mekanike apo elektronike, përfshirë fotokopjimin ose çdo sistem tjetër të ruajtjes dhe nxjerrjes së materialeve, pa lejen me shkrim të botuesit. Publikimi mund të riprodhohet ose të transmetohet vetëm nëse përdoret për qëllime jokomerciale. Kurdo dhe kushdo që përdorë citate a materiale të ndryshme të këtij botimi, është i obliguar ta bëjë të qartë burimin nga do t'i ketë marrë ato citate ose materialeve që përdoren.

Për çdo vlerësim, vërejtje, kritikë apo sugjerim, luteni të na kontaktoni përmes mundësive të ofruara më poshtë:

Adresa: Rr. Bajram Kelmendi, Nr. 239,  
10000, Prishtinë, Kosovë.  
Tel.: +383 (0) 38 248 038  
E-mail: [info@kdi-kosova.org](mailto:info@kdi-kosova.org)  
Web: [www.kdi-kosova.org](http://www.kdi-kosova.org)

Autor: Albesa Humolli

Layout and design: envinion

# Përmbajtja

**06**

LISTA E SHKURTESAVE

**07**

METODOLOGJIA

**08**

1. HYRJE

**09**

2. LIGJI AKTUAL I PUNËS – SA  
HERË U TENTUA TË NDRYSHOHET?

**13**

3. KU ÇALON LIGJI I PUNËS - NË  
MES TË NEVOJËS DHE KËRKESAVE  
PËR NDRYSHIM?

**15**

3.1 NEVOJA PËR NJË LIGJ TË RI TË PUNËS

**20**

3.2 KËRKESAT PËR NJË LIGJ TË RI TË PUNËS

**23**

PËRFUNDIME

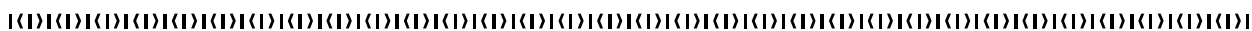
**25**

REKOMANDIMET



# Lista e shkurtesave

<b>IQP</b>	Inspektorati Qendror i Punës
<b>ZKM</b>	Zyra e Kryeministrit
<b>MFPT</b>	Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve
<b>MPMS</b>	Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale
<b>MPBAP</b>	Ministria e Punëve të Brendshme dhe Administratës Publike
<b>BE</b>	Bashkimi Evropian
<b>MSA</b>	Marrëveshja e Stabilizim Asociimit
<b>PKZMSA</b>	Programit Kombëtar për Zbatimin e Marrëveshjes së Stabilizim Asociimit
<b>OSHC</b>	Organizatrat e Shoqërisë Civile





# Metodologjia

Për qëllim të këtij punimi është analizuar korniza ligjore në fuqi për rregullimin e marrëdhënies së punës, draftet publike të ligjeve të punës të propozuara nga qeveritë paraprake, kërkesat e institucioneve gjegjëse - Inspektoratit të Punës si dhe kërkesa e shoqërisë civile dhe grupeve të tjera të interesit në raport me plotësim/ndryshimin e Ligjit aktual të Punës.

Përveç shqyrtimit ligjor është aplikuar edhe metoda e intervistës përmes së cilës janë konsultuar akterë institucional dhe jashtë institucional lidhur me perspektivat e tyre mbi proceset dhe iniciativat kryesisht "të pasuksesshme" për ndryshimin e ligjit të punës. Në veçanti janë konsultuar modelet e prezantuar nga organizatat e ndryshme të shoqërisë civile për avancimin e këtij ligji.





# 1. Hyrje

Padyshim që e drejta në punë përbën një prej të drejtave themelore të njeriut. Me qëllim të sigurimit dhe mbrojtjes sa më efikase të së drejtës në punës, e njëjta përcaktohet dhe mbrohet me aktet më të larta juridike të vendeve. Kështu është rasti edhe me Kosovën, që e garanton të drejtën në punë me Kushtetutë.<sup>1</sup> Megjithatë ekzistenca e dispozitave kushtetuese dhe ligjore nuk nënkupton edhe zbatimin e efektshëm të kësaj të drejte në praktikë. Pra përkundër kornizës ligjore të krijuar gjendja në praktikë nuk ka rezultuar me zbatim efektiv dhe përmirësim praktik të situatës me respektimin e të drejtave të punës. Edhe 14 vite pas miratimit të Ligjit të Punës, rastet e shkeljeve të të drejtave të punës vazhdojnë me një ritëm alarmues.

Ndër shkaktarët kryesorë që qojnë në situata të shkeljes së të drejtave të punës në Kosovë përfshijnë politikën e gabuara sociale dhe mekanizmat e papërshtatshëm për zbatimin e ligjit dhe rregulloreve tjera. Këtyre shkeljeve u ka kontribuar shumë edhe ekonomia joformale e përhapur në të cilën operojnë punëdhënësit e sektorit privat, e të cilët janë atakuar në masë të madhe nga punonjësit e tyre për mos pagesë të kontributeve pensionale, mos respektim të të drejtave bazike që garanton ligji i punës<sup>2</sup>, largime arbitrare nga puna e deri tek mungesa e kushteve dhe sigurisë në punë që ka prodhuar raste të shumta të lëndimeve dhe vdekjeve në vendin e punës.<sup>3</sup>

Për më tepër, sfidat sistematike me të cilat përballet Kosova si korrupsioni, mos efikasiteti i gjyqësorit si dhe mungesa e inspektimeve në terren kanë ndikuar në përkeqësim të situatës me të drejtat e punës duke përjetësuar kështu një cikël mosndëshkimi për shkelësit e këtyre të drejtave.

Përkundër situatës, qeveria ende nuk ka ndërmarrë iniciativa konkrete dhe serioze për përmirësimin e kuadrit ligjor dhe krijimin e mekanizmave të mbikëqyrjes së zbatimit të legjislacionit përkatës. Edhe pse pikërisht çështja e punësimit ishte premtim elektorale i partisë në pushtet, as në vitin e fundit të qeverisjes, ndryshimet ligjore nuk duken as në horizont – me ligjin e punës të hequr apo bartur vazhdimisht në agjendën legjislative të ekzekutivit.

Ky punim diskutues ka për qëllim që të rikthejë në diskursin publik nevojën për avansim ose inicim të një ligji krejtësisht të ri të punës në Kosovë duke vënë në pah kërkesat dhe nevojat e grupeve të ndryshme, përfshirë organizatave joqeveritare, organizimeve sindikale e institucioneve shtetërore që trajtojnë çështjet e ndërlidhura me marrëdhënien e punës. Në këtë punim do të konfrontohen planet e qeverisë me kërkesat e shoqërisë civile për të ofruar mbrojtje me të mirë ligjore për të punësuarit në Kosovë.

---

1 Neni 49, Kushtetuta e Republikës së Kosovës

2 Databaza e rasteve të Qendrës për Avokim dhe Ndhmë Juridike Falas (ALAC) që funksionon në kuadër të Institutit Demokratik të Kosovës. Përmes kësaj qendre mbi 1500 qytetarë kanë pranuar ndihmë juridike falas ndërsa mbi 50% e rasteve të raportuar i takojnë marrëdhënies së punës.

3 Raporti i Punës për vitin 2023, Inspektorati Qendror i Punës, fq.15., gjatë vitit 2023 janë regjistruar gjithsej 11 fatalitete me vdekje në vendin e punës.





## 2. Ligji aktual i Punës – Sa herë u tentua të ndryshohet?

Korniza aktuale ligjor mbi marrëdhënien e punës në Kosovë daton që nga viti 2010, kur ishte miratuar për herë të parë Ligji Punës, i cili është në fuqi edhe sot.<sup>4</sup> Vet miratimi i këtij ligji ishte shoqëruar me polemika, duke rezultuar në një version që përfaqëson një kompromis politik midis qeverisë, opozitës, sindikatave dhe shoqërisë civile në atë kohë.<sup>5</sup> Ligji që synonte të vendosë një pikënisje për rregullimin e marrëdhënies së punës në Kosovë, ishte miratuar vetëm pas presionit të sindikalistëve. Deri para miratimit të këtij ligji, marrëdhëniet e punës rregulloheshin me rregulloren e Misionit të Administratës së Përkohshme të Kombeve të Bashkuara në Kosovë (UNMIK).<sup>6</sup>

Përkundër se ligji aktual i punës është në fuqi për më shumë se një dekadë i njëjti ka mbetur kryesisht i pandryshuar, duke shkaktuar kritika si nga palët e interesuara institucionale dhe jo-institucionale, të cilët e shohin atë si të vjetëruar dhe jokoherent me nevojat e tregut të punës. Përprjekje të shumta janë bërë për të rishikuar ligjin në përgjigje të mangësive të tij, por këto përprjekje kanë rezultuar të pasuksesshme, kryesisht për shkak të mungesës së stabilitetit politik – ndërrimit të shpeshtë të qeverive si dhe mungesës së vullnetit politik për të shtyrë para këtë çështje.

Iniciativa e parë konkrete për ndryshimin e ligjit kishte ardhur që në fillim të vitit 2012<sup>7</sup>, kur Qeveria e Kosovës, përkatësisht Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale (MPMS) kishte formuar grupin e parë punues, me qëllim të adresimit të problemit të barrës në pagesën e pushimit të lehonisë – që shihej si një prej problemeve kyçe në zbatim të ligjit. Sipas ligjit aktual të punës, gratë shtatzëna në Kosovë gëzojnë deri një (1) vit pushim të lehonisë, me strukturë pagese të bazuar në modelin 6+3+3.<sup>8</sup> Ky model parashikon që punëdhënësit janë përgjegjës për pagesën e pagës së punonjësit në vlerën e 70% të pagës për gjashtë muajt e parë të pushimit të lehonisë, ndërsa qeveria mbulon tre muajt e ardhshëm në vlerën prej 50% të pagës mesatare, duke lënë tre muajt e fundit si pushim pa pagesë.

4 Ligji nr.03/L-212 i Punës

5 Analizë politikash, Ligji i Punës: gjashtë muaj pas hyrjes në fuqi, GAP, qershor 2011.

[https://www.institutigap.org/documents/33549\\_GAPLigjiPunes.pdf](https://www.institutigap.org/documents/33549_GAPLigjiPunes.pdf)

6 Rregullore nr. 2001/27 për ligjin themelor të punës

[https://unmik.unmissions.org/sites/default/files/regulations/03albanian/A2001regs/RA2001\\_27.pdf](https://unmik.unmissions.org/sites/default/files/regulations/03albanian/A2001regs/RA2001_27.pdf)

7 Intervistë e datës 3 prill 2024 me aktivisten e shoqërisë civile znj. Besa Luzha, atë kohë pjesëmarrëse aktive në takimet e grupeve punues për plotësim/ndryshimin e Ligjit të Punës.

8 Neni 49, i Ligjit nr.03/L-212 të Punës

|||||

Pikërisht çështja e barrës së punëdhënësit për të marrë përsipër pagesën e pushimit të lehonisë për të punësuarën për një periudhë gjashtë (6) mujore në vlerën e 70% të pagës bazë është konsideruar si e papërbalueshme për shumicën e bizneseve kosovare. Kjo marrë parasysh faktin se shumica e bizneseve në Kosovë janë biznese të vogla apo të mesme, ndërsa shumë prej tyre funksionojnë edhe si biznese familjare. Andaj bizneset për shkak të pamundësive financiare për të mbuluar këtë obligim ligjor fillimisht kanë hezituar të punësojnë gra në vendet e lira të punës, e tutje edhe në rast të punësimi të grave, për t'ju shmangur obligimit të pagesës së pushimit të lehonisë kanë lidhur kontrata të punës me kohë të shkurtër, tre (3), gjashtë (6) apo dymbëdhjetë (12) muaj.

Përkundër se në atë kohë kishte një lloj vullneti politik për të adresuar këtë çështje, e madje nga shoqëria civile ishin prezantuar disa modele për pagesën e pushimit të lehonisë të cilat do të lehtësonin barrën e bizneseve, kjo përpjekje dështoi për shkak të mungesës së konsensusit politik dhe dakordimit të qeverisë me akterët joqeveritar vendorë e ndërkombëtar.<sup>9</sup>

Kësisoj, dështimi për të ndryshuar këtë ligj ndikoi që kjo çështje të shndërrohet në premtim elektorale dhe të jetë pjesë e platformave politike të të gjitha partive politike që synonin pushtetin në të gjitha proceset zgjedhore. Pothuajse secila qeveri në pushtet që nga viti 2012 kishte tentuar të avancoje marrëdhënien e punës duke iniciuar plotësim-ndryshimin e këtij ligji, por pa sukses. Për më tepër, përpjekjet e pothuajse të gjitha qeverive për ndryshimin e ligjit ishin parciaishe dhe nuk përbënin reformë thelbësore të ligjit.

Megjithatë duhet veçuar përpjekjen "serioze" për plotësim/ndryshimin e këtij ligji të vitit 2019 ku "Qeveria Haradinaj II" madje kishte arritur që një version të projektligjit të punës<sup>10</sup> ta procedojë për në Kuvend, i cili pos në Komisionin për Punë dhe Mirëqenie Sociale, ishte shqyrtuar në lexim të parë edhe në seancë plenare.<sup>11</sup> Ndryshe nga ligji në fuqi, ky projektligj parashihte trajtim të lehonave dhe prindërve me ligj të veçantë. Gjithashtu ky projektligj avancoje të drejtat e punëtorëve dhe merrte për bazë edhe direktivat e Bashkimit Evropian në rregullimin e marrëdhënies së punës. Por, dinamikat politike – rrëzimi i "qeverisë Haradinaj II" dhe shpallja e zgjedhjeve parlamentare në tetor të vitit 2019 ndikuan që edhe ky proces të kthehet në vendnumërim.

Tentativa e radhës për të reformuar legjislacionin e punës ishte në vitin 2020. Ardhja në pushtet për herë të parë e "Lëvizjes Vetëvendosje"- një subjekt me orientime politike që i takon krahut të majtë, që përkojnë me politikën progresive sociale e që në qendër kanë mirëqenien dhe punësimin e qytetarëve pa dyshim ndikuan që kjo qeveri në qendër të reformës sociale në vend të vendoste ligjin e punës. Kësisoj në agjendën legjislative për vitin 2020<sup>12</sup> kjo qeveri e përfshin projektligjin e punës ndërsa përcaktoi se i njëjti duhet finalizohet gjerë më 15 dhjetor 2020. Për këtë qëllim, gjatë këtij viti sërish u iniciuar një grup punues mbi ligjin e punës, megjithatë edhe puna e këtij grupi ishte jetë shkurtër për shkak të rrëzimit të qeverisë dhe shpalljes së zgjedhjeve të reja të parakohshme.

---

9 Po aty.

10 Drafti fillestar i Koncept dokumentit për rregullimin e fushës nga marrëdhënia e punës, Platforma për Konsultime Publike

<https://konsultimet.rks-gov.net/viewConsult.php?ConsultationID=40330>

11 Çfarë ndryshimesh përfshin Projektligji i punës dhe ai për lehonat?, Radio Evropa e Lirë, 9 qershor 2019

<https://www.evropaelire.org/a/ligji-i-punes-dhe-lehonat-/29989252.html>

12 Agjenda Legjislative për vitin 2020.

<https://kr.yeminiistri.rks-gov.net/wp-content/uploads/2022/05/Programi-Legjislative-per-vitin-2020-i-perditesuar.pdf>

|||||

Kjo sërish ndikoi që ligji i punës të vendosej në qendër të premtimeve elektorale të partive që synonin pushtetin. Përfundimisht gjatë vitit 2021, me ardhjen e serishme në pushtet të partisë Vetëvendosje, e njohur si "Qeveria Kurti II" ligji i punës u bë pjesë e agjendës legjislative.<sup>13</sup> Për dallim nga herët e kaluar kur plotësim/ndryshimi i ligjit të punës ishte përgjegjësi e dikasterit të qeverisë, përkatësisht të MPMS, këtë herë, me reformimin e kabinetit qeveritar MPMS kaloi si ministri gjegjëse dhe u fuzionua me Ministrinë e Financave, Punës dhe Transferëve (MFPT), kështu edhe ligji i punës kaloi në kompetencën e kësaj të fundit. Pikërisht ky vendim për shkrirjen e ministrive, në synimet për të përmirësuar zbatimin e politikave, nga shoqëria civile u vlerësua si një lëvizje regresive që marginalizoi çështjet e të drejtave të punës dhe minoi avancimin e reformave sociale në vend.<sup>14</sup>

Ky perceptim i shoqërisë civile u dëshmuar edhe në realitet kur në vazhdimësi ligji i punës po bartej në agjendën legjislative të qeverisë vit pas viti<sup>15</sup>, ndërsa reforma e njëmendtë në marrëdhënien e punës nuk shihej askund. Në fakt, gjatë vitit 2022, për këtë qëllim janë mbajtur disa takime të grupeve punuese të themeluar nga MFPT, ku përfaqësuesit e shoqërisë civile deklarojnë se qeveria në këto grupe prezanton një plan të ri për reformimin të përgjithshëm të marrëdhënies së punës, që synonte përfshirjen e të gjitha ligjeve kyçe në këtë fushë në kod - Kodin e Punës.<sup>16</sup> Kështu plani inicial ishte që përveç një ligji të ri të punës, të punohet edhe në plotësimin e Ligjit për Inspektoratin e Punës si dhe në Ligjin për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë.

Megjithatë rezultatet e punës së realizuar në grupe punuese përgjatë vitit 2022, nuk u barten edhe në vitin pasues. Përkundër se qeveria edhe një herë i përfshiu këto ligje në programin legjislativ për vitin 2023, atë vit nuk u ndërmor kurrfarë veprimi zyrtar për reformimin e marrëdhënies së punës, e në veçanti për reformimin e ligjit të punës.

KDI në mars 2024, i është drejtuar MFPT me një Kërkesës për qasje në dokumente publike përmes së cilës ka kërkuar informata në lidhje me ecurinë e plotësim/ndryshimit të ligjit të punës dhe nëse gjatë vitit 2023 janë mbledhur grupe punuese për këtë qëllim, megjithatë nuk ka pranuar një përgjigje zyrtare nga zyrtarët e MFPT. Ndërsa, KDI nga rrugë jo zyrtare ka kuptuar se në kabinetin e ministrit veçse është një draft i ligjit të punës që nuk është ndarë me publikun e as me shoqërinë civile.

Përkundër heshtjes së ministrisë përgjegjëse dhe supozimeve që qarkullojnë në opinionin publik, KDI nga intervista e zhvilluar me Inspektoratin Qendror të Punës (IQP) dhe sipas komunikimit zyrtar të pranuar, ka marrë konfirmim që MFPT në vitin e kaluar veçse ka punuar në plotësim/ndryshimin e këtij ligji ndërsa për këtë qëllim është caktuar një grup punues ndërsa drafti i Ligjit të Punës i është dërguar kabinetit të ministrit të MFPT-së për procedura të mëtutjeshme ligjore.<sup>17</sup> Për nevojat e këtij grupi punues janë kontaktuar edhe përfaqësuesit e IQP-së<sup>18</sup>, ndërsa përfaqësuesit e organizatave të shoqërisë civile që në të kaluarën vazhdimisht kanë qenë pjesë e grupeve punuese kanë deklaruar që në vitin 2023 nuk kanë pranuar ndonjë ftesë për pjesëmarrje dhe as nuk kanë informata që është formuar ky grup punues apo ndonjë iniciativë tjetër.<sup>19</sup>

13 Agjenda Legjislative për vitin 2021.

<https://kryeministri.rks-gov.net/wp-content/uploads/2022/05/Programi-Legjislativ-per-Vitin-2021-25.11.2021.pdf>

14 Intervistë e datës 3 prill 2024 me aktivisten e shoqërisë civile znj. Besa Luzha, atë kohë pjesëmarrëse aktive në takimet e grupeve punuese për plotësim/ndryshimin e Ligjit të Punës.

15 Agjenda Legjislative për vitin 2022.

<https://kryeministri.rks-gov.net/wp-content/uploads/2022/07/Programi-Legjislativ-per-Vitin-2022-.pdf>

16 Intervistë e datës 29 mars 2024 me znj. Brikenë Hoxha, Drejtor Ekzekutiv në Iniciativën Kosovare për Stabilitet (IKS), pjesëmarrëse në takimet e grupeve punuese për plotësim/ndryshimin e Ligjit të Punës.

17 Email zyrtar i Inspektoratit Qendror të Punës i datës 15 prill 2024, sipas Kërkesës së Institutit Demokratik të Kosovës (KDI) i datës 12 prill 2024.

18 Intervistë e datës 12 prill 2024, me Kryeinspektorin e Inspektoratit Qendror të Punës z. Hekuran Nikçi.

19 Intervistë e datës 29 mars 2024 me znj. Brikenë Hoxha, Drejtor Ekzekutiv në Iniciativën Kosovare për Stabilitet (IKS), pjesëmarrëse në takimet e grupeve punuese për plotësim/ndryshimin e Ligjit të Punës.



Në nëntor 2023, kreu i qeverisë si dhe ministri i MFPT në takim me përfaqësuesit e OSHC-ve kishe deklaruar se projektligji i punës do të jetë i gatshëm për diskutim publik brenda pak javëve.<sup>20</sup> Përkundër këtij premtimi, qeveria pa ndonjë shpjegim vetëm pak muaj më vonë, vendos të largojë ligjin e punës nga programi legjislativ për vitin 2024.<sup>21</sup> KDI, ka kontaktuar disa herë përfaqësuesit e MFPT për të kuptuar pse ky ligj është larguar nga programi legjislativ, po deri sot nuk është dhënë një shpjegim zyrtar për këtë veprim.<sup>22</sup>

---

20 Takim i datës 2 nëntor 2023, në mes të Kryeministrit Kurti, Ministrit të MFPT z.Murati dhe përfaqësuesve të Forumit Ekonomik të Grave.

21 Programi Legjislativ për vitin 2024.  
<https://lds.rks-gov.net/DraftLaws/ProgramiLegjislativ>

22 Kërkesës për qasje në dokumente publike e Institutit Demokratik të Kosovës (KDI)





### 3. Ku çalon ligji i punës - në mes të nevojës dhe kërkesave për ndryshim?



370,000

PUNËTORË



220,000

MESHKUJ



143,000

FEMRA

**Ligji i Punës rregullon dhe prek marrëdhënien e punës për rreth 370,000 punëtorë<sup>23</sup> në tregun e punës në Kosovë, prej të cilëve rreth 220,000 meshkuj dhe 143,000 femra. Ky është ligji bazë dhe pikënisje për mbrojtjen dhe garantimin e të drejtave të punëtorëve në vend, ndërsa rregullon punësimin si në sektorin publik ashtu edhe në atë privat.**

Me gjithsej 100 nene, ky ligj rregullon një sërë aspektesh thelbësore që kanë të bëjnë me punësimin, si lidhja e kontratës së punës për herë të parë, vazhdimi i marrëdhënies së punësimit, kontrata me kohë të pacaktuar, të drejtat dhe benifitet e të punësuarit nga marrëdhënia e punësimit, çështja e pushimeve me pagesë si dhe shuarja dhe përfundimi i marrëdhënies së punës.

Megjithatë, përkundër mbulimit të çështjeve themelore të punësimit, ligji ekzistues i punës është kritikuar se është i stërvjetëruar.<sup>24</sup> Në formatin aktual ky ligj nuk ofron mbrojtje adekuate ligjore për punëtorët në Kosovë, duke i lënë ata të cenueshëm ndaj sfidave dhe pasigurive të ndryshme në tregun e punës ndërsa kritike është edhe çështja e zbatimi të tij në praktikë si dhe mungesën e kapaciteteve institucionale në monitorim. Megjithatë, kritikën më të mëdha që i atribuohen këtij ligji lidhen me politikat joadekuate që rregullojnë pushimin e lehonisë dhe kohëzgjatja e kontratave të punës.

Një mangësi e këtij ligji konsiderohet të jetë edhe mungesa e dispozitave obliguesve në formën e penalltive

23 Statistikat Administrative të Tregut Punës, Agjencia e Statistikave të Kosovës, Nëntor 2023. <https://askapi.rks-gov.net/Custom/78dbb3ea-92b4-4f21-80d5-2011bdc54d48.pdf>

24 <https://kosovotwopointzero.com/ligji-i-stervjeteruar-i-punes/>



|||||

për punëdhënësit që nuk përmbushin obligimin e formalizimit të marrëdhënies së punës që nga dita kur i punësuari formalisht fillon punën për një subjekt. Kjo zbrazëti ka kontribuar ndjeshëm në përhapjen e praktikave joformale të punësimit në tregun e punës në Kosovë. Kështu përfshirja e dispozitave obliguese për punëdhënësit që përcaktojnë saktësisht kohën kur punëdhënësi duhet të lidhë kontratë pune me një punonjës, do të rezultonte në uljen e rasteve kur punëdhënësit i shmangen lidhjes së kontratës së punës dhe fillojnë punësimin pa kontratë.

BOX: Fushata "Trego", e iniciuar nga Qendra për Avokim dhe Ndihmë Juridike Falas (ALAC) në kuadër të KDI, kishte për qëllim inkurajimin e punëtorëve të sektorëve të ndryshëm që të raportojnë shkeljet në lidhje me marrëdhëniet e punës. Fushata dha një numër të konsiderueshëm raportesh, duke zbuluar se një pjesë e konsiderueshme e punëtorëve janë të punësuar pa kontrata formale. Në mënyrë alarmante, të paktën 2 nga 10 raporte treguan se punëtorët jo vetëm që punonin pa kontrata pune, por po ashtu u mohoheshin përfitimet që u takojnë sipas ligjeve të punës të Kosovës.

Mungesa e një kontrate formale pune i privon punëtorët nga mbrojtja ligjore dhe mundësitë për rekurs në rast mosmarrëveshesh ose shkellesh të të drejtave të tyre. Pa një marrëveshje kontraktuale, punonjësit mbeten të prekshëm ndaj shfrytëzimit, vjedhjes së pagave, largimit të padrejtë nga puna dhe formave të tjera të abuzimit në vendin e punës. Kjo situatë cenon parimin themelor të të drejtave të punës dhe ul dinjitetin dhe mirëqenien e punëtorëve.

Në mungesë të garancive ligjore të parashikuara nga kontratat e punës, mjete i vetëm i punëtorëve është të raportojnë punëdhënësit e tyre në Inspektoratin e Punës, gjë që mund të rezultojë në gjoba për punëdhënësin. Megjithatë, kjo qasje ndëshkuese nuk ofron mbrojtje efektive për punëtorin, duke i lënë ata të ekspozuar ndaj shfrytëzimit të vazhdueshëm dhe pasigurisë.

Sa i përket çështjes së kontratave, është cilësuar mangësi e këtij ligji periudha e gjatë për të cilin punëdhënësi mund ta vazhdojë punësimin me kohë të caktuar. Ligji i lejon punëdhënësit të rinovojnë në mënyrë të përsëritur kontratat me afat të caktuar me punonjësit deri në 10 vjet rresht. Kjo dispozitë është kritikuar për krijimin e kushteve që u mundësojnë punëdhënësve të shfrytëzojnë punëtorët duke i mbajtur ata vazhdimisht në situata të pasigurta punësimi pa mbrojtjen ligjore që lidhet me punësimin e përhershëm.

Praktika e rinovimit të vazhdueshëm të kontratave me afat të caktuar për një periudhë të zgjatur minon sigurinë dhe stabilitetin në punë, për punëtorët, duke i lënë ata të cënueshëm ndaj largimeve arbitrare nga puna, stagnimit të pagave dhe mungesës së aksesit në përfitimet dhe mbrojtjen që u ofrohen punonjësve të përhershëm.

Një tjetër mangësi e ligjit është edhe mbrojtja e pamjaftueshme që u ofrohet punonjësve me kohë të pjesshme, së bashku me rregullimin joadekuat për këtë formë të punësimit. Ky boshllëk në kornizën ligjore është veçanërisht shqetësues duke pasur parasysh prevalencën e aranzhimeve të punës me kohë të pjesshme në tregun kosovar të punës. Shumë punëtorë në Kosovë nuk punojnë me orar të plotë prej 40 orësh në javë, siç parashihet me legjislacionin ekzistues, ndërsa të njëjtit privohen nga të drejtat dhe përfitimet që lidhen me kontratat standarde të punës me orar të plotë.

Punëtorët me kohë të pjesshme shpesh përballen me kushte të pasigurta pune, akses të reduktuar në marrjen e pushimit mjekësor apo vjetor me pagesë, mundësi të kufizuara për avancim në karrierë dhe nivele më të ulëta të sigurisë së punës në krahasim me homologët e tyre me kohë të plotë.

Krahas mangësive të përmendura më parë, ligji aktual i punës paraqet edhe paqartësi në interpretimin e tij,

|||||

veçanërisht në lidhje me trajtimin e pushimit të detyrueshëm ditor prej 30 minutash për punonjësit me kohë të plotë. Ligji nuk përcakton qartë nëse kjo pauzë përfshihet brenda ditës 8-orëshe të punës apo trajtohet veçmas, duke çuar në praktika jokonsistente në zbatimin e tij.

Kjo mungesë qartësie ka rezultuar në qasje të ndryshme midis punëdhënësve, ku disa u kërkojnë punonjëseve të punojnë për 8 orë e 30 minuta në ditë, ndërsa të tjerë e interpretojnë ligjin duke nënkuptuar që pushimi prej 30 minutash përfshihet si pjesë e ditës 8-orëshe të punës. Praktikant si këto që krijojnë pabarazi dhe kushte të padrejta pune për punonjësit, tregojnë nevojën për reforma për të modernizuar ligjin dhe për të rritur efektivitetin e tij në sigurimin e trajtimit të drejtë dhe të barabartë të të gjithë punëtorëve.

Ligji aktual nuk rregullon edhe çështjet të cilat konsiderohen se janë karakteristika të zhvillimeve teknologjike dhe sociale të viteve të fundit, si: puna nga shtëpia; puna hibride – puna nga shtëpia dhe me prani të kohëpaskohshme në zyrat e punëdhënësit si dhe çështja e kontratave të punës kur puna kryhet për një kompani jashtë vendit.

### 3.1. NEVOJA PËR NJË LIGJ TË RI TË PUNËS

Përveç mangësive që përmban ligji në aspekt të garantimit të së drejtave dhe mbrojtjes së tyre për punonjësit në vend, nevoja për një ligj të ri pune rrjedh edhe si pasojë e aspiratave të Kosovës në drejtim të integritimit evropian dhe anëtarësimit në mekanizmat ndërkombëtar.

Anëtarësimi i shteteve në Bashkimin Evropian (BE) nënkupton përmbushjen e proceseve komplekse dhe rigoroze që kërkojnë reforma gjithëpërfshirëse në sektorë të ndryshëm, duke përfshirë qeverisjen, sundimin e ligjit, ekonominë dhe politikën sociale. Një ndër kriteret për anëtarësim është edhe reformimi i marrëdhënies së punës dhe përafrimi i saj me standardet dhe kriteret minimale që parasheh BE.

Në këtë drejtim, aspirata e parë e Kosovës drejt integritimeve në Bashkimin Evropian është materializuar me nënshkrimin e Marrëveshjes për Stabilizim Asociimit (MSA)<sup>25</sup>. Kjo marrëveshje përcakton që Kosova duhet të harmonizojë në mënyrë progresive legjislacionin e saj me atë të BE-së në fushat e punës, kushteve të punës, sidomos të shëndetit dhe sigurisë në punë, si dhe mundësive të barabarta për gratë dhe burrat, për personat me aftësi të kufizuara dhe për personat që i përkasin grupeve minoritare dhe grupeve të tjera të cenueshme për qasje në tregun e punës.<sup>26</sup>

Kjo marrëveshje pas nënshkrimit dhe ratifikimit në kuvend<sup>27</sup> është konkretizuar edhe me miratim e Programit Kombëtar për Zbatimin e Marrëveshjes së Stabilizim Asociimit (PKZMSA) fillimisht në vitin 2015<sup>28</sup> ndërsa më

<sup>25</sup> Marrëveshja e Stabilizim Asociimit (MSA) Ndërmjet Kosovës\*, në një të anë, dhe Bashkimin Evropian dhe Komuniteti Evropian të Energjisë Atomike, në anën tjetër, nënshkruar më 27 tetor 2015, në Strasburg.  
[https://integrimievropian.rks-gov.net/wp-content/uploads/2022/08/20170425093025\\_msa\\_shq.pdf](https://integrimievropian.rks-gov.net/wp-content/uploads/2022/08/20170425093025_msa_shq.pdf)

<sup>26</sup> Po aty, neni 82 dhe neni 106.

<sup>27</sup> Ratifikuar nga Kuvendi i Republikës së Kosovës më 2 nëntor 2015, me miratimin e Ligjit nr. 05/L-069 për ratifikim të Marrëveshjes së Stabilizim-Asociimit ndërmjet Kosovës, në një të anë, dhe Bashkimin Evropian dhe Komunitetit Evropian të Energjisë Atomike, në anën tjetër.

<sup>28</sup> Programi i parë kombëtar për zbatimin e MSA është miratuar nga Qeveria më 16 dhjetor 2015 dhe Kuvendi më 10 mars 2016.



pas është miratuar edhe plani për zbatimin e MSA për periudhën 2017-2021<sup>29</sup> dhe plani tjetër për periudhën 2021-2025<sup>30</sup>.

Sipas PKZMSA, ligji aktual i punës i rregullon çështjet e punës deri në një masë, mirëpo kostoja e lartë e tij paraqitet si sfidë e mëtutjeshme. Sfidë në këtë ligj mbetet edhe çështja e zbatimit të tij që është e pakënaqshme, prandaj ai duhet të ndryshohet, sidomos sa i përket kontratave të punës, pushimit të lehonisë, pushimit mjekësor dhe mbikëqyrjes së inspektoratit.<sup>31</sup> Sipas këtij programi, qeveria duhet të fillojë draftimin e një ligji të punës në të cilin duhet të transpozohen 17 Direktiva nga fusha e punës.<sup>32</sup>

#### Direktivat të cilat do të transpozohen në ligjin e ri të punës janë:

- Direktiva 2003/88/KE e Parlamentit Evropian dhe Këshillit e datës 4 nëntor 2003 në lidhje aspekte të caktuara të organizimit të kohës së punës;
- Direktiva e Këshillit 97/81/KE e datës 15 dhjetor 1997 lidhur me Marrëveshjen Kornizë për punën me kohë të pjesshme të lidhur nga UNICE, CEEP dhe ETUC;
- Direktiva e Këshillit 1999/70/KE e datës 28 qershor 1999 në lidhje me marrëveshjen kornizë për punën me afat të caktuar të lidhur nga ETUC, UNICE dhe CEEP;
- Direktiva e Këshillit 2010/18/BE e datës 8 mars 2010 për zbatimin e Marrëveshjes Kornizë të rishikuar për lejen prindërore të realizuar nga BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP dhe ETUC dhe shfuqizimin e Direktivës 96/34/KE;
- Direktiva 2014/67/EU e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit nga 15 maj 2014 në zbatimin e Direktivës 96/71/EC në lidhje me dërgimin e punëtorëve në kuadër të ofrimit të shërbimeve dhe ndryshimin e Rregullores (BE) Nr.1024/2012 në bashkëpunim administrativ përmes Sistemit Informativ të Tregut të Brendshëm ("Rregullorja e IMI);
- Direktiva 2008/104/KE e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 19 nëntor 2008 mbi punën e përkohshme të agjencisë;
- Direktiva e Këshillit 92/85/KEE e datës 19 tetor 1992 mbi paraqitjen e masave për të inkurajuar përmirësimet në sigurinë dhe shëndetin në punë të punëtorëve shtatzëna dhe punëtorëve të cilat sapo kanë lindur fëmijë ose duke ushqyer me gjë (Direktiva e dhjetë individuale brenda kuptimit të nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/KEE).

29 Programi Kombëtar për Zbatimin e Marrëveshjes së Stabilizim Asociimit (PKZMSA) 2017 – 2021. PKZMSA-20172021shq.pdf (rks-gov.net)

30 Programi Kombëtar për Zbatimin e Marrëveshjes së Stabilizim Asociimit (PKZMSA) 2021-2025. 1-PKZMSA-2021-2025-miratuar-nga-Kuvendi.pdf (rks-gov.net)

31 Programi Kombëtar për Zbatimin e Marrëveshjes së Stabilizim Asociimit (PKZMSA) 2017 – 2021, fq. 231. PKZMSA-20172021shq.pdf (rks-gov.net)

32 Po aty, fq. 234.





- Direktiva e Këshillit 94/33/KE e datës 22 qershor 1994 mbi mbrojtjen e të rinjve në punë;
- Direktiva e Këshillit 2001/23/KE e datës 12 mars 2001 mbi përafrimin e ligjeve të Shteteve Anëtare në lidhje me ruajtjen e të drejtave të punëtorëve në rast të transferimit të ndërmarrjeve, bizneseve ose pjesë ndërmarrjesh apo bizneset;
- Direktiva 2008/94/KE e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 22 tetor 2008 mbi mbrojtjen e punonjësve në rast të falimentimit të punëdhënësit të tyre;
- Direktiva e Këshillit 98/59/KE e datës 20 korrik 1998 për përafrimin e ligjeve të Shteteve Anëtare në lidhje me shkurtimet kolektive;
- Direktiva e Këshillit 91/533/KEE e datës 14 tetor 1991 mbi detyrimin e një punëdhënësi për të informuar punonjësit me kushteve të zbatueshme për të kontratës ose marrëdhënies së punës;
- Direktiva 2002/14/KE e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 11 mars 2002 krijimin e një kuadri të përgjithshëm për informimin dhe konsultimin e punonjësit në Komunitetin Evropian;
- Direktiva e Këshillit 2000/78/KE e datës 27 nëntor 2000 për krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion;
- Direktiva 2006/54/KE e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 5 korrik 2006 për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit;
- Direktiva 2002/73/KE e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 23 shtator 2002 amendamenton Direktivën e Këshillit 76/207/KEE mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë sa i përket qasjes në punësim, trajnim profesional dhe promovimit, dhe kushtet e punës;

Pra çështjet të cilat duhet të i përfshijë ligji i ri i punës dhe standardet minimale që duhet të i përmbajë ky ligj janë veçse të njohura e të përcaktuar paraprakisht. Të gjitha këto direktiva prekin çështjen e përcaktimit të orëve të punës brenda javës, çështjen e të drejtës në pushim gjatë orarit, të drejtën në pushim vjetor e mjekësor pa pagesë, të drejtën në pushim të lehonisë dhe pushim prindëror, çështjet e barazisë së gjinore në marrëdhëniet e punës, çështja e punës me kohë të pjesshme, çështjen e punës në kujdestari dhe gjatë natës, çështjen e kontratave – puna për kohë të caktuar si dhe zbatimi të parimeve që garantojnë barazinë dhe mos diskriminimin në vendin e punës.

Iniciativa e qeverisë për plotësim/ndryshimin e ligjit të punës në pjesën më të madhe kanë marrë për bazë nevojën për përfshirje të direktivave në draftet e projektligjit.<sup>33</sup> Megjithatë asnjë nga këto drafte nuk ka marrë formën përfundimtare ndërsa ligji ka mbetur i pandryshuar.

33 Drafti fillestar i Koncept dokumentit për rregullimin e fushës nga marrëdhënia e punës, Platforma për Konsultime Publike, avancon tutje ligjin aktual të punës ndërsa përcakton kritere që janë në përputhje edhe me disa nga direktivat e Bashkimit Evropian.

<https://konsultimet.rks-gov.net/viewConsult.php?ConsultationID=40330>



## Standardet minimale që përcaktojnë këto direktiva janë:

- Punonjësve duhet të ju garantohet e drejta në pushim ditor prej 11 orëve konsektive në ditë.
- Punonjësve duhet të ju garantohet e drejta në pushim përgjatë orarit të punës, nëse orët e punës zgjasin më tepër sesa 6 orë.
- Punonjësve duhet të ju garantohet e drejta në pushim javor në kohëzgjatje prej minimum 24 orëve të pandërprera, pa përfshirë edhe pushimin ditor prej 11 orësh.
- Punonjësve duhet të ju garantohet limitimi i orëve të punës brenda javës, ashtu që orët e punës brenda javës së bashku me punën jashtë orarit apo në kujdestari nuk e kalojnë limitin prej 48 orë pune brenda javësh.
- Punonjësve duhet të ju garantohet e drejta në pushim vjetor me pagesë, me kohëzgjatje prej së paku 4 javë në vit, duke përfshirë kufizimin për punëdhënësit sa i përket zëvendësimit të ditëve të pushimit në forma tjera për punonjësit.
- Punonjësve duhet të ju garantohet që puna gjatë natës nuk e tejkalon mesataren prej 8 orëve në periudhën prej 24 orëve.<sup>34</sup>
- Punonjësve me kohë të pjesshme duhet të ju garantohen të drejtat nga marrëdhënia e punës me qëllim të eliminimit të diskriminimit dhe trajtimit të pabarabartë me punonjësit me kohë të plotë.<sup>35</sup>
- Punonjësit me kontratë për kohë të pacaktuar duke të ju garantohen kushtet dhe afatet të arsyeshme brenda së cilave kontrata apo marrëdhënia e punës do të konsiderohet për kohë të pacaktuar.<sup>36</sup>
- Punonjësit, burrë dhe grua duhet të ju garantohet e drejta individuale për leje prindërore në bazë të lindjes ose adoptimit të një fëmije për t'u kujdesur për atë fëmijë deri në një moshë të caktuar deri në tetë vjet, me një kohëzgjatje të lejes prindërore prej së paku 4 muaj.<sup>37</sup>

34 Direktiva 2003/88/KE e Parlamentit Evropian dhe Këshillit e datës 4 nëntor 2003 në lidhje aspekte të caktuara të organizimit të kohës së punës.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088>

35 Neni 4, Direktiva e Këshillit 97/81/KE e datës 15 dhjetor 1997 lidhur me Marrëveshjen Kornizë për punën me kohë të pjesshme të lidhur nga UNICE, CEEP dhe ETUC.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0081>

36 Neni 5, Direktiva e Këshillit 1999/70/KE e datës 28 qershor 1999 në lidhje me marrëveshjen kornizë për punën me afat të caktuar të lidhur nga ETUC, UNICE dhe CEEP.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31999L0070>

37 Neni 2, Direktiva e Këshillit 2010/18/BE e datës 8 mars 2010 për zbatimin e Marrëveshjes Kornizë të rishikuar për lejen prindërore të realizuar nga BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP dhe ETUC dhe shfuqizimin e Direktivës 96/34/KE.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018>





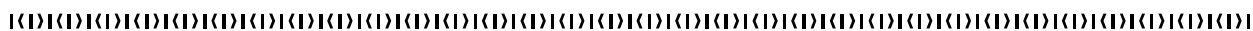
- Punonjëses që është shtatzënë apo në periudhën pas lindjes, që nënkupton periudhën e caktuar ligjore pas lindjes, duhet të i garantohet siguria dhe shëndeti në punë, ashtu që ndalohet angazhimi në punë gjatë natës, në punë dhe detyra që rrezikojnë shëndetin e nënës dhe fëmijës apo mirëqenien e tyre.<sup>38</sup>
- Punonjëses që është shtatzënë, në periudhën pas lindjes duhet të i garantohet pushimi me pagesë i lehonisë për periudhën me kohëzgjatje minimale prej 14 javë.<sup>39</sup>
- Punonjëses që është shtatzënë, duhet të i garantohet e drejta në pushim, pa humbje page, për të marrë pjesë në ekzaminimet para lindjes, nëse duhet të bëhen ekzaminime të tilla gjatë orarit të punës.<sup>40</sup>

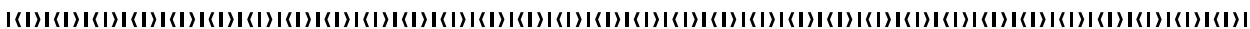
---

38 Neni 6, Direktiva e Këshillit 92/85/KEE e datës 19 tetor 1992 mbi paraqitjen e masave për të inkurajuar përmirësimet në sigurinë dhe shëndetin në punë të punëtoreve shtatzëna dhe punëtoreve të cilat sapo kanë lindur fëmijë ose duke ushqyer me gjii (Direktiva e dhjetë individuale brenda kuptimit të nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/KEE). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085>

39 Po aty, Neni 8.

40 Po aty, Neni 9.





## 3.2. KËRKESAT PËR NJË LIGJ TË RI TË PUNËS

Kërkesat për ndryshimin e ligjit të punës apo edhe ato për një ligj të ri të punës janë të kamotshme, ndërsa janë paratitur që nga hyrja në fuqi e këtij ligji, kjo për shkak edhe të problemeve që ky ligj ka shfaqur në zbatim që në filltet e tij.

Megjithatë ndër mangësitë kyçe të ligjit, e padyshim kërkesa kryesore për ndërrimin e tij mbetet rregullimi i pushimit të lehonisë dhe prindëror. Shoqëria civile në vazhdimësi ka avokuar që shteti të marrë përsipër obligimin financiar të pagesës së pushimit të lehonisë ashtu që të lirojë bizneset nga obligimi për të paguar gratë lehonisë.<sup>41</sup> Kjo drejtpërdrejtë do të ndikonte edhe në rritjen e punësimit të grave në Kosovë, marrë parasysh hendekun mes grave dhe burrave të punësuar që vlerësohet të jetë diku rreth 25% pjesëmarrje, për gratë në tregun e punës.<sup>42</sup>

Një ndër modelet më të përkrahura për pagesën e pushimit të lehonisë që ka gjetur edhe konsensus të gjerë mes OSHC-ve është edhe modeli sipas të cilit shtetit merr përsipër pagesën e pushimit të lehonisë për periudhën e parë prej 6 muajsh, ndërsa 3 muaj të tjerë kalojnë në barrën e punëdhënësit.<sup>43</sup>

### GJASHTË MUAJT E PARË

Leje e lehonisë dhe atësisë



6 muaj

Leje e lehonisë



1 muaj

Leje e atësisë

TË PAGUHEN NGA  
QEVERIA ME



70% TË  
PAGËS

### GJASHTË MUAJT E DYTË

Leje prindëror



3 muaj

Leje prindëror

TË PAGUHEN NGA  
PUNËDHËNËSI ME

70%  
TË PAGËS



3 muaj

Leje prindëror  
pa pagesë

të paktën  
një muaj do  
të ishte leje  
e patrans-  
ferueshme për  
baballarët

41 <https://telegrafi.com/shteti-duhet-te-marre-persiper-pagesen-e-pushimit-te-lehonise/>

42 Anketa e Fuqisë Punëtore, TMI1 2023, Agjencia e Statistika e Kosovës.

43 Model i prezantuar nga Forumi Ekonomik i Grave, konsorcium i 7 organizatave të shoqërisë civile.



|||||

Ky model ka gjetur përkrahje edhe në qeverinë e tanishme<sup>44</sup> meqë ka adresuar më mirë çështjen e barrës së kompensimit midis qeverisë dhe punëdhënësve ndërsa propozon që kohëzgjatja e përgjithshme e lejes të propozuar të lehonisë të mbetet e ngjashme me atë aktuale, 1 vit. Ngjashëm me dispozitën aktuale të lejes së lehonisë, modeli i propozuar rekomandon që gjashtë muajt e parë të lejes të konsiderohen si leje e lehonisë, që u ofrohet nënave. Megjithatë, gjatë kësaj periudhe, baballarët do të kenë të drejtën e një muaji leje të atësisë. Edhe leja e lehonisë edhe leja e atësisë do të paguhet nga qeveria me 70% të pagës. Gjashtë muajt e dytë do të ofrohen si leje prindëror, nga të cilët tre do të paguhet nga punëdhënësi me 70% të pagës; nga këta tre, të paktën një muaj do të ishte leje e patransferueshme për baballarët. Tre muajt e fundit do të ishin pa pagesë, siç janë aktualisht, dhe një nga këta muaj gjithashtu do t'i ndahej babait si leje e patransferueshme.<sup>45</sup> Ky model përveç të tjerash tenton të barazojnë edhe rolin e babis dhe nënës në rritjen dhe përkujdesën e fëmijëve si dhe të ndajë një pjesë të kësaj barre edhe tek baba, sikundër që tani me ligjin aktual konsiderohet së leja prindërore i takon vetëm nënës.

OSHC-të jo vetëm që kanë propozuar modele të detajuar të bazuar në studime të veçanta se si do të dukej pushimi i lehonisë në Kosovë por kanë ofruar edhe koston buxhetore se si ky ndryshim i barrës së pagesës së pushimit të lehonisë në drejtim të buxhetit të shtetit do të afektonte këtë buxhet. Nëse qeveria do të përqa-fonte modelin si më lartë për pagesë të pushimi të lehonisë, buxhetit të shtetit kjo do ti kushtonte përafërsisht €7,7 milionë në vit ndërsa kostoja maksimale nëse të gjithë nënat e baballarët shfrytëzojnë lejen e lehonisë dhe pushimin prindëror plotësisht mund të mbërrin në €11 milionë në vit. Ndarja aktuale e buxhetit për lejen e lehonisë është afërsisht €6 milion në vit, kështu që modeli i propozuar do të përfshinte një rritje maksimale të buxhetit prej €5 milion në vit.<sup>46</sup>

Padyshim që rritje buxhetore për €5 milion në vit për të adresuar një problem të tillë që po minon zbatimin e ligjit të punës e po sjell diskriminim e pabarazi në punësim nuk përbën një kosto të lartë e të papërbalueshme për shtetin, marrë parasysh çmimin që po paguajnë gratë e punësuar në Kosovë.

Një kërkesë tjetër e OSHC-ve prek edhe problemin e kontratave të punës me kohë të caktuar. OSHC-të kanë propozuar që të kufizohet e drejta e punonjësve për të vazhduar marrëdhënien e punës me kontrata të caktuara në periudhën për më së shumti tre (3) vjet nga sa është tani dhjetë (10) vjet. Gjithashtu është kërkuar që kontratat me afat të caktuar të mund të zgjaten ose rinovohen më së shumti dy herë brenda periudhës trevjeçare, këtu bëjnë përjashtim punë projekte, apo punë sezonale.<sup>47</sup>

Edhe sa i përket çështjes së formalizimit të marrëdhënies së punës para fillimit të punësimit ka kërkesa të shumta që kontrata e punës në mes punëdhënësit dhe punonjësit të lidhet paraprakisht dhe kjo të reflektojë si detyrim ligjor i përcaktuar me ligj të punës. Këtij propozimi i prinë IQP<sup>48</sup> si institucion kyç në monitorimin e ligjit të punës që ka propozuar që në ligjin e punës të reflektojë obligimi që punëdhënësit të nënshkruajnë formalisht kontratën e punës një (1) ditë para fillimit zyrtar të punës, kjo për të i ikur informalitetit të lartë që qëndron në

44 Intervistë e datës 3 prill 2024 me aktivisten e shoqërisë civile znj. Besa Luzha, atë kohë pjesëmarrëse aktive në takimet e grupeve punues për plotësim/ndryshimin e Ligjit të Punës.

45 Përmbledhje e politikave, Më shumë zgjedhje përmes politikave miqësore për familjen, 2022. Përgatitur për UNFPA nga Dita Dobranja në emër të Rrjetit të Grave të Kosovës.  
<https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2022/10/Me-shume-zgjedhje-permes-politikave-miqesore-per-familjen.pdf>

46 Po aty, fq.13.

47 <https://www.evropaelire.org/a/ligji-i-punes-dhe-lehonat-/29989252.html>

48 Intervistë e datës 12 prill 2024, me Kryeinspektorin e Inspektoratit Qendror të Punës z. Hekuran Nikçi.

|||||



tregun e punës në Kosovë e që është gjetje edhe e IQP-së, nga inspektimet e saja në treg.

Një tjetër rekomandim i IQP-së, bazuar në inspektimet në terren është zbatimi i detyrueshëm i regjistrit të frekuentimit të punonjësve nga të gjithë punëdhënësit. Ky regjistër do të gjurmonte kohën e hyrjes dhe daljes së punonjësve dhe duhet të ishte ligjërish i mandatuar sipas ligjit të punës. Një dispozitë e tillë do të ndihmonte në reduktimin e rasteve të punës jashtë orarit të papaguara, duke siguruar që punonjësit të kompensohen për orët që punojnë në të vërtetë. Gjithashtu IQP ka rekomanduar që edhe puna praktike të rregullohet më mirë me ligjin e punës ashtu që stazhi i krijuar në punë praktike sipas ligjit të konsiderohet përvojë pune.<sup>49</sup>

Një mangësi tjetër e ligjit të punës konsiderohet edhe çështja e organizimit sindikal ashtu që kërkesë e OSHC-ve ka qenë edhe krijimi i këshillave të punëtorëve në organizatat që kanë më shumë se 20 punëtorë, duke u dhënë punëtorëve të drejtën në vendimmarrje lidhur me të drejtat e tyre ekonomike dhe sociale.<sup>50</sup>

---

49 Po aty.

50 Intervistë e datës 29 mars 2024 me znj. Brikenë Hoxha, Drejtor Ekzekutiv në Iniciativën Kosovare për Stabilitet (IKS), pjesëmarrëse në takimet e grupeve punuese për plotësim/ndryshimin e Ligjit të Punës.



# Përfundime

Përkundër që kanë kaluar më tepër 14 vite nga hyrja në fuqi e ligjit të punës ndërsa që nga viti 2012 është tentuar disa herë që ky ligj të ndryshohet, ligji i punës në Kosovë vazhdon të mbetet i njëjtë e i pandryshuar.

Partia në pushtet në vazhdimësi ka proklamur këtë ligj si ligjin kyç në kuadër të reformës sociale ndërsa e ka përfshirë plotësimin/ndryshimin e tij në programin legjislativ të qeverisë që nga viti 2019 gjerë në vitin 2023. Përgjatë kësaj periudhe në mënyrë konsektive janë themeluar grupe punuese e janë përgatitur drafte të ndryshme të ligjit të cilat asnjëherë nuk u finalizuan dhe nuk sollën ndryshimin e shumë kërkuar të këtij ligji.

Në fakt deri në fund të viti 2023, qeveria dhe kryeministri aktual në vazhdimësi kanë rikonfirmuar angazhimin dhe përkushtimin e Qeverisë së Kosovës për një ligj të ri të punës, ndërsa në takimin e thirrur nga Kryeministri aktual dhe ministri i MFPT me përfaqësuesit e OSHC-ve,<sup>51</sup> është premtuar që projektligji i punës do të jetë i gatshëm për diskutim publik brenda pak javëve. Përkundër se nuk është diskutuar se si do të duket projektligji i punës në raport me dispozitat për lejen e lehonisë, pushimin prindëror dhe atë atësor apo për çështjet e tjera që janë identifikuar si mangësi në ligjin aktual është premtuar që palët e interesuar do të përfshihen në proces dhe konsultohen.

Megjithatë, një kthesë të çuditshme të ngjarjeve këtë vit, qeveria mori një vendim të papritur për të larguar ligjin e punës nga programi legjislativ.<sup>52</sup> Ky veprim ka ngritur pikëpyetje dhe shqetësime rreth përkushtimit të qeverisë për të adresuar çështjet dhe sfidat e vjetra me të cilat përballet tregu i punës në Kosovë ndërsa qeveria në anën tjetër ka treguar zero transparencë në lidhje me atë se ku ka mbetur procesi i plotësimit/ndryshimit të këtij ligji dhe pse kemi një situatë kur ky ligj injorohet dhe kalon në plan të dytë për qeverinë.

Krejt në kundërshtim me qasjen e qeverisë, presidentja e vendit po këtë vit deklaroi urgjencën në miratimin e ligjit të punës<sup>53</sup> dhe përmbushjes së obligimeve që dalin në procesin e përafrimit të Kosovës me agjendat evropiane. Përfaqësuesit e OSHC-ve në vazhdimësi kanë deklaruar nevojën për një ligj të ri të punës ndërsa kanë bërë thirrje qeverisë që të rikthejë në programin legjislativ këtë ligj dhe të marrë me seriozitet procesin e ndryshimit të këtij ligji, marrë për bazë gjendjen e vështirë të të punësuarve në Kosovë.

Pavarësisht thirrjeve të vazhdueshme për veprim dhe kalimit të katër muajve nga publikimi i programit legjislativ për vitin 2024, qeveria aktuale qëndron e heshtur dhe e mbyllur për statusin e reformës së ligjit të punës. KDI për nevojat e këtij hulumtimi dhe si palë e interesuar për të marrë pjesë në grupin punues për ndryshimin e ligjit të punës, vazhdimisht ka kërkuar informacion nga MFPT për ecurinë e ndryshimit të ligjit të punës. Fatkeqësisht, asnjë përgjigje zyrtare nuk është marrë nga MFPT dhe çështja e heshtjes së tyre në përgjigje të një kërkesë zyrtare për informacion tani po hetohet nga Agjencia e Informacionit dhe Privatësisë.

51 Takim i datës 2 nëntor 2023, në mes të Kryeministrit Kurti, Ministrit të MFPT z.Murati dhe përfaqësuesve të Forumit Ekonomik të Grave.

52 Programi Legjislativ i Qeverisë për vitin 2024.  
<https://lds.rks-gov.net/DraftLaws/ProgramiLegjislativ>

53 Takim i datës 20 shkurt 2024, i Presidentes së Republikës së Kosovës Vjosa Osmani me përfaqësueset e Forumit Ekonomik të Grave  
<https://klankosova.tv/osmani-ne-takim-me-forumin-ekonomik-te-grave-ligji-i-ri-i-punes-te-miratohet-sa-me-pare/>



Dështimi i vazhdueshëm i qeverisë aktuale, si dhe i administratave të mëparshme që nga viti 2012, për të reformuar ligjin e punës jo vetëm që ka dëmtuar të drejtat dhe mbrojtjen e punëtorëve, por gjithashtu ka përjetësuar një klimë pasigurie dhe stagnimi në tregun e punës në Kosovë. Injorimi i kësaj çështjeje kritike prapë po bie në kurrizin e punonjësve ndërsa pasojat e këtij mosveprimi ndihen përditë nga punonjësit, që përballen me sfida dhe pasiguri të vazhdueshme në vendet e tyre të punës.

Si përfundim, neglizhenca e qeverisë ndaj çështjes kritike të reformës së ligjit të punës është e papranueshme dhe ka implikime të gjera për mirëqenien e punëtorëve dhe shëndetin e përgjithshëm të tregut të punës në Kosovë. Nevojitet veprim i menjëhershëm për të adresuar këtë çështje të kahershme, për të rikthyer besimin e publikut dhe për të hapur rrugën për një mjedis pune të drejtë, gjithëpërfshirës që mbron të drejtat dhe dinjitetin e të gjithë punëtorëve në vend.







# Rekomandimet

- Qeveria duhet të ri-prioritizojë çështjen e avancimit të marrëdhënies së punës në Kosovë duke rikthyer ligjin e punës në programin legjislativ për këtë ligj. Duke pasur parasysh rëndësinë e këtij ligji për tregun e punës dhe mirëqenien sociale, vonimi i rishikimit të tij mund të ketë efekte negative në zhvillimin e vendit dhe mirëqenien e qytetarëve.
- Qeveria duhet të angazhohet me të gjithë aktorët përkatës, duke përfshirë sindikatat e punëtorëve, punëdhënësit, ekspertët ligjorë dhe organizatat e shoqërisë civile, në një përpjekje bashkëpunuese për të finalizuar ligjin e punës. Kontributi i tyre mund të sigurojë njohuri të vlefshme dhe të sigurojë që ligji i ndryshuar adreson sfidat aktuale me të cilat përballlet tregu i punës.
- Qeveria duhet të jetë transparente mbi procesin e draftimit të ligjit të ri të punës duke ofruar përditësime të rregullta mbi progresin e arritur, modelet e shqyrtuara dhe palët e konsultuara. Kjo nënkupton krijimin e mekanizmave të llogaridhënies për të siguruar që qeveria të mbetet e përkushtuar ndaj premtimeve dhe afateve kohore në lidhje me miratimin e ligjit të punës.
- Qeveria duhet të konsiderojë seriozisht standardet minimale të përcaktuara me legjislacionin e Bashkimit Evropian si dhe praktikën e mira të shteteve, ndërsa të njëjtat të i përfshijë në draftin final të ligjit të punës.







KDI është Organizatë Joqeveritare (OJQ) e angazhuar të mbështesë zhvillimin e demokracisë përmes përfshirjes së qytetarëve në bërjen e politikave publike dhe fuqizimin e sektorit të shoqërisë civile me synimin për të ndikuar në rritjen e transparencës dhe llogaridhënies nga ana e institucioneve publike.

Për më shumë informata rreth KDI-së, ju lutem vizitoni:  
[www.kdi-kosova.org](http://www.kdi-kosova.org)

Me përkrahjen financiare nga  
Ministria Federale e Punëve të  
Jashtme e Gjermanisë



# RAPORTO KORRUPSIONIN

# THIRR

**0800  
77 777**

ose online në linkun  
<https://raporto.kdi-kosova.org/>

**KORRUPSIONI  
PAMUNDËSOHET  
KUR RAPORTOHET**