

POLITIKAT NË FOKUS: TREGU I PUNËS



Rreth publikimit 'Politikat në Fokus'

Në vitin 2016, Oda Ekonomike Amerikane në Kosovë, ka filluar publikimin e dokumentit 'Politikat në Fokus' – i cili ka për synim të sjellë vëmendjen në politika të ndryshme ekonomike. Më tutje, ky dokument gjithashtu ka për qëllim të përmbledhë sfidat për zhvillimin e politikave të tilla në mënyrë që të hapet rruga drejt adresimit të tyre. Ky dokument do të publikohet në baza dy-mujore. Përderisa ky edicion vë fokusin në Politikat në Tregun e Punës në Kosovë, edicionet e ardhshme do të jenë mbi politika të tjera me interes për sektorin privat.

Meqenëse ky publikim është ende në edicionet e para të tij, i njëjti mund të mos jetë gjithëpërfshirës sa duhet, mirëpo gjithsesi ne mbesim të përkushtuar që me komentet apo sugjerimet e anëtarëve tonë të vazhdojmë të përmirësojmë edicionet e radhës.

Politikat në Fokus – Tregu i Punës

Ky dokument paraqet një pasqyrë të përgjithshme të tregut të punës në Kosovë, me fokus në strukturën e tregut, nivelin e papunësisë, dhe shpërndarjen e papunësisë ndër grupmosha të ndryshme. Pastaj, ky dokument vazhdon me shtjellimin e disa prej politikave kryesore në tregun e punës në Kosovë, përfshirë legjislacionin përkatës, trajnimet profesionale, etj.

Dokumenti përmbillet me prezantimin e sfidave të këtij sektori dhe rrugën përpara për Kosovën.

Pasqyrë e Tregut të Punës në Kosovë

Në periudhën e pasluftës, tregu i punës në Kosovë ka vazhduar të mbesë në një situatë relativisht të pafavorshme, si nga ana e ofertës ashtu edhe kërkesës për punë. Rrjedhimisht, një gjë e tillë ka rezultuar në nivele të ulta të pjesëmarrjes së fuqisë punëtore, si dhe numra të lartë të papunësisë.

Para se të vazhdohet me analizën e tregut të punës në Kosovë, duhet të theksohet se shumë polemika ekzistojnë lidhur me të dhënat e punësimit në vend. Kjo është kryesisht rezultat i përdorimit të metodologjive të ndryshme nga agjenci të ndryshme, si dhe vlerësimeve të ndryshme të punësimit joformal. Sidoqoftë të dhënat e Kosovës të paraqitura në këtë dokument i përkasin Agjencisë së Statistikave të Kosovës dhe janë marrë nga raportet e saj.

Si mund të shihet nga Figura 1, pjesëmarrja e fuqisë punëtore ka pësuar një rritje të lehtë përgjatë 2012-2014, edhe pse diferenca mes pjesëmarrjes së meshkujve dhe femrave ende mbetet shumë e lartë.

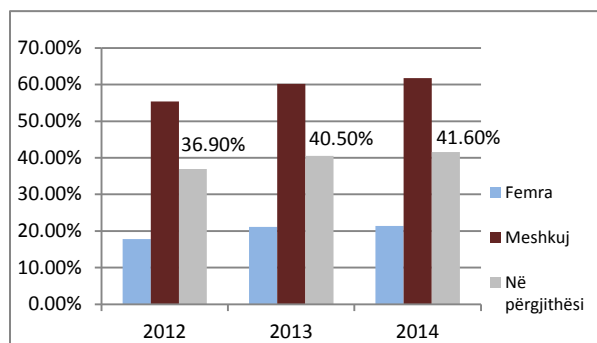


Figura 1: Pjesëmarrja e Fuqisë Punëtore në %

Sipas Studimit të Remitencave në Kosovë të vitit 2012, remitencat janë një nga arsyet kryesore pse niveli i pjesëmarrjes së fuqisë punëtore në Kosovë është shumë i ulët, pasi që të njëjtat rrisin pagën e rezervuar dhe ulin incentivat për të punuar (2012, p. 45).

Edhe pse pjesëmarrja e fuqisë punëtore në Kosovë është e ulët, niveli i papunësisë mbetet relativisht i lartë – veçanërisht tek të rinjtë të cilët përbëjnë rreth 60% të popullsisë së Kosovës (Agjencia e Statistikave të Kosovës, 2013), dhe tek femrat. Niveli i lartë i papunësisë, së bashku me pjesëmarrjen e ulët të fuqisë punëtore në tregun e punës, paraqesin një prospekt të zymtë për ekonominë e Kosovës, dhe institucionet përkatëse duhet të konsiderojnë këtë si sinjal për të ndërmarrë reforma të thella të politikave të punësimit. Figura 2 paraqet diferencën në nivel të papunësisë në terma të përgjithshme dhe papunësinë tek të rinjtë. Përderisa, niveli i punësimit tek meshkujt është luhatur mes 39 dhe 44% në 2012-2014, ky indikator ka shënuar vetëm 10 deri në 12.9% tek femrat, për periudhën e njejtë.

Nëse e vendosim Kosovën në skenën rajonale, një nga Raportet e FMN-së mbi Problemet Rajonale Ekonomike shtjellon se papunësia ka gjasë të vazhdojë me nivelet e ngjashme, pasi që tregjet e punës në rajon nuk reflektojnë performancën e ekonomive (Fondi Monetar Ndërkombëtar, 2015). Kjo, së bashku me të kaluarën e përbashkët që vendet rajonale e kanë pasur nën ekonomi të planifikuara të cilat fokusohen në politika

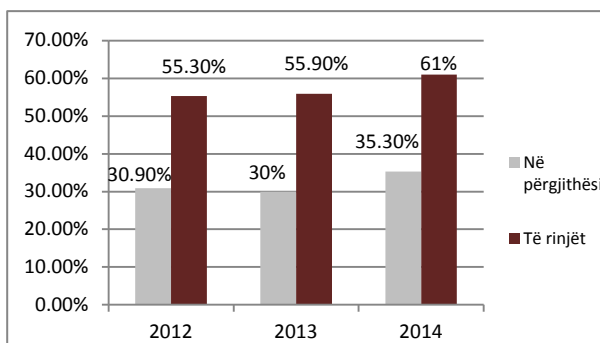


Figura 2: Niveli i papunësisë në përgjithësi dhe tek të rinjtë

sociale të punësimit, tregojnë se tranzicioni i tregut të punës në Kosovë dhe rajon, do të vazhdojë të jetë relativisht i ngadaltë (Fondi Monetar Ndërkombëtar, 2015).

Informaliteti vazhdon të jetë një tipar i përhapur në ekonominë e Kosovës, përfshirë sektorin e punësimit. Sipas Bankës Botërore, Niveli i informalitetit në punësim në Kosovë është 31% në përgjithësi; është më i lartë në grupmoshat 15-24 me rreth 50%, ndërsa është më i ulëti – me 4% - për ata me shkallë të arsimit terciar (Handjiski, 2010). Pikëpamje të ndryshme ekzistojnë lidhur me shkaqet e informalitetit në punësim në Kosovë, të cilat do të diskutohen në seksionet vijuese të këtij dokumenti.

Politikat kyçe në tregun e punës

Qeveria e Kosovës i ka përfshirë politikat e tregut të punës në planet e saj strategjike dhe planet për zhvillim kombëtar. Në këtë drejtim, shtylla e parë e Strategjisë Kombëtare për Zhvillim 2016-2021, e hartuar nga Qeveria e Republikës së Kosovës fokusohet në Kapitalin Njerëzor, me masa specifike në përmirësim të mundësive për punësim. Sidoqoftë, është shumë herët për të parë efektet e kësaj strategjike, edhe pse deri më tani nuk është vërejtur ndonjë masë pozitive e prekshme.

Politikat e tregut të punës në Kosovë kryesisht fokusohen rreth Ligjit Nr. 03/ L-212 të Punës dhe akteve nënligjore që dalin nga ai. Legjislacioni tjetër i ndërlidhur trajton tema si sigurinë në punë, punën në sektorin publik, etj.

Marrëveshja e Përgjithshme Kolektive, si mënyrë e negocimit kolektiv mes palëve që funksionojnë nën Këshillin Ekonomiko-Social – përkatësisht punëdhënësit, punëmarrësit, dhe qeveria – është nënshkruar në 2013. Megjithatë, pas shqetësimeve të ngritura nga Oda Amerikane lidhur me përputhshmërinë e saj me dispozitat e Ligjit të Punës që specifikojnë entitetet përgjegjëse për implementim të kësaj marrëveshjeje, Ministri i Punës ka suspenduar implementimin e saj për sektorin privat.

Më tutje, qeveria ka ndërmarrë disa iniciativa për promovimin e trajnimit profesional, si një përpjekje për të zvogëluar boshllëkun ekzistues të aftësive. Sa i përket këtij qëllimi, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale ka iniciuar një numër projektsh – të vetë-financuara dhe të mbështetura nga donatorë – në mënyrë që të ofrojë shërbime të punësimit dhe të takojë punëkërkuarit me punëdhënësit. Të gjitha këto aspekte të politikave të tregut të punës në Kosovë do të elaborohen në detaje në vijim.

Legjislacioni

Ligji Nr. 03/ L-212 për Punë

I aprovuar në Dhjetor 2010, Ligji Nr. 03/ L-212 për Punë rregullon marrëdhëniet punëdhënës-punëmarrës në Republikën e Kosovës. Ligji është i zbatueshëm si për sektorin publik ashtu edhe për atë privat, dhe ka fuqi ligjore mbi të gjitha aktet tjera – përfshirë kontrata kolektive, kontrata të punës, etj.

7	Qendra për Aftësim Profesional
8	Zyra Rajonale për Punësim
32	Projekte nga viti 2014

Ligji parasheh dispozita specifike për marrjen në punë dhe pushimin nga puna, mbrojtjen e vendeve të punës, punën jashtë orarit dhe gjatë festave zyrtare, etj. Ligji gjithashtu përmban dispozita për pushimin e lehonisë, të cilat kanë rezultuar shumë të vështira për tu implementuar nga sektori privat, ka nxitur praktika diskriminuese ndaj femrave gjatë punësimit dhe u ka rritur kostot në një masë të madhe.

Marrëveshja e Përgjithshme Kolektive

E nënshkruar në Qershor 2014 mes anëtarëve të Këshillit Ekonomik-Social, Marrëveshja e Përgjithshme Kolektive ka synuar që të rregullojë më tutje marrëveshjen punëdhënës-punëmarrës, duke i trajtuar disa anë më specifike të aranzhimeve të punësimit.

Marrëveshja e Përgjithshme Kolektive ofron përfitime shtesë për punëmarrës, përfshirë ushqime falas, pushime më të gjata, dhe nivele më të larta të kompensimit, përfshirë ngritje pagash prej 0.5% të pagës bazike për çdo vit shtesë të përvojës së punës.

Kjo marrëveshje gjithashtu parasheh se në fund të çdo viti kalendarik, Qeveria e Kosovës do të përcaktojë pagën minimale për vitin vijues. Shumë shqetësime janë ngritur mbi njëanshmërinë e kësaj marrëveshjeje nga përfaqësues të sektorit privat, përfshirë Odën Amerikane.

Këto dhe aspekte të tjera të Marrëveshjes Kolektive do të diskutohen më poshtë në këtë dokument, nën seksionin 'Sfida në Tregun e Punës'.

Aftësimi Profesional

Boshllëku i aftësive ka qenë një temë shumë e diskutuar si në sektorin publik ashtu edhe në atë privat në Kosovë. Sfidat e vazhdueshme të sektorit privat në gjetjen e punëtorëve të kualifikuar e kanë shtyer qeverinë të ngritë përpjekjet për reformimin e sistemit të edukimit. Në këtë aspekt, një nga iniciativat kryesore të ndërmarra nga Qeveria e Kosovës, veçanërisht Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale përfshijnë përmirësimin e aftësimit profesional. Kjo është bërë nën projekte të financuara nga Qeveria e Kosovës si dhe nga ato të bashkë-financuara në bashkëpunim me institucione të tjera.

Momentalisht, aftësimi profesional rregullohet me Ligjin Nr. 04/L-138 për Arsimin dhe Aftësimin Profesional, qëllimi i të cilit është të krijojë një platformë që i bashkon nevojat e ndryshimeve ekonomike dhe teknologjike, kërkesat e tregut të punës, dhe nevojat e individëve gjatë tranzicionit drejt ekonomisë së lirë të tregut, duke përdorur burime financiare, humane, dhe infrastrukture. Këto qendra ofrojnë trajnime profesionale në 28 profesione të zgjedhura në bazë të analizës së tregut të punës. EMPOWER, një projekt i financuar nga USAID, ka filluar së fundmi themelimin e Këshilleve Lokale për Aftësim dhe Arsim Profesional, për të lehtësuar dialogun mes sektorit privat dhe qendrave përkatëse, ashtu që tregu i punës të jetë i pajisur me aftësi që kërkohen për treg të punës.

Në 2013 Kuvendi i Kosovës ka aprovuar Ligjin mbi Agjencinë e Punësimit të Republikës së Kosovës, i cili ka themeluar Agjencinë nën Ministrinë e Punës dhe Mirëqenies Sociale, teknikisht duke e zëvendësuar rolin e Departamentit për Punë dhe Punësim dhe Divizionin për Aftësim Profesional për mbikëqyrje të Qendrave për Aftësim Profesional dhe Qendrave të Punësimit.

Shërbimet e Punësimit

Ndër projektet e ndërmarra nga Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale është edhe ofrimi i shërbimeve të punësimit, përmes Zyrave Rajonale të Punësimit. Këto zyra janë përgjegjëse për të regjistruar dhe mbajtur kontakt të vazhdueshëm me personat e papunë të cilët kërkojnë punë. Puna e zyrave është kryesisht e fokusuar në ndërmjetësim mes punëdhënësve dhe punëmarrësve.

Suksesi i Zyrave Rajonale të Punësimit matet me numrin e njerëzve të cilët regjistrohen dhe numrin e punëkërkuësve që gjejnë punë. Përderisa pika e dytë është mjaftë vetë-shpjeguese, pika e parë i referohet besimit që punëkërkuësit e kanë në Agjencinë dhe asaj se sa shumë mund të bëjë Ministria e Punës për të promovuar punën dhe suksesin e këtyre Zyrave. Në këtë aspekt, ashtu si mund të shihet nga Tabela 1, numri i punëkërkuësve të regjistruar është ulur, së bashku me numrin e atyre të ç'regjistruar. Efekti i përgjithshëm neto është se nga 2010 në 2012 ka pasur një trend në rënie me shpejtësi, përderisa në 2013-2014, trendi është rritur me një tempo më të ngadaltë (Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, 2015).

Përshkrimi	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Punëkërkuës të regjistruar	21,979	19,462	19,914	20,125	24,879	17,984	15,108
Punëkërkuës të ç'regjistruar	20,632	16,509	23,549	30,124	90,799	9,221	8,725
Diferenca në %	0.4%	0.9%	-1.1%	-3.0%	-20.3%	3.4%	2.4%

Sfidat kryesore të tregut të punës

Çështja themelore lidhur me tregun e punës në Kosovë është Performanca e dobët e politikave për tregun e punës të ndërrmarra nga Qeveria e Kosovës në periudhën e pasluftës. Kjo është reflektuar edhe në aspektin e rritjes ekonomike dhe mundësitë e humbura për zhvillim të sektorit privat. Mungesa e mbështetjes së Qeverisë për drejtimin e punësimit në sektorët e orientuar në shërbime dhe prodhim, ka ndikuar që të papunët të humbin aftësitë e tyre ekzistuese, duke e përkeqësuar kështu edhe situatën e së ardhmes për punëkërkuuesit dhe punëdhënësit.

Pjesët vijuese paraqesin sfidat kryesore në tregun e punës dhe zhvillimin e kapitalit njerëzor në Kosovë.

Boshllëku i Aftësive

Si në shumë vende, edhe në Kosovë, pavarësisht nivelit të lartë të papunësisë, punëdhënësit ende kanë vështirësi për të gjetur personel të kualifikuar për të mbushur pozitat e hapura të punës (Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft, 2016). Prospektet nuk duken të mira as për të ardhmen, pasi që disbalanci mes kërkesës dhe ofertës pritet vetëm të rritet (Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft, 2016). Në këtë aspekt, përfaqësuesit e sektorit privat në Kosovë

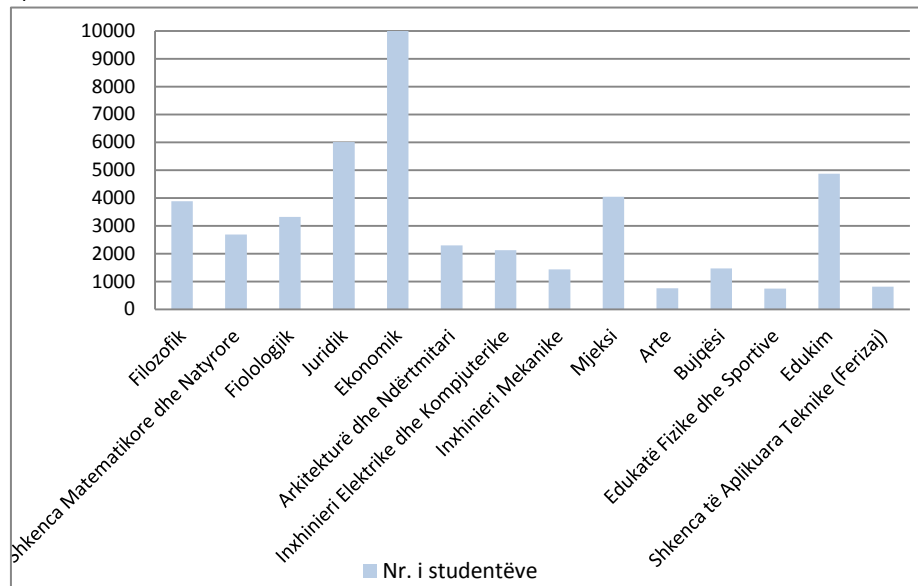
vazhdimisht raportojnë vështirësi në mbushjen e pozitave të zbrazëta të punës si rezultat i mungesës së stafit të trajnuar në mënyrë adekuate.

Më tutje, bizneset zakonisht theksojnë faktin se çdo ditë e më shumë në treg mungojnë aftësi teknike, përderisa diplomat në shkencë sociale e kanë përmbytur tregun. Për shembull, ai është prezantuar në figurën më poshtë, në vitin akademik 2014/2015, Fakulteti i Ekonomisë udhëheqë me numrin e studentëve, përcjellë nga Fakulteti Juridik, dhe Fakulteti i Edukimit.

Boshllëku ekzistues i aftësive në tregun e punës e ka ulur potencialin për zhvillim, duke u bërë një problem kryesor që ngritet shumë shpesh nga sektori privat. Sidoqoftë, asnjë nga politikat qeveritare të ndërrmarra në këtë aspekt (përfshirë paraqitja e trajnimeve profesionale)nuk e ka përmirësuar situatën.

Pushimi i Lehonisë

Oda Ekonomike Amerikane në Kosovë në vitin 2011 ka shprehur shqetësimet mbi dispozitat e pushimit të lehonisë, duke theksuar se ky i fundit vështirëson zhvillimin e sektorit privat në vend.



Neni 49
Pushimi i lehonisë

1. Femra e punësuar gëzon të drejtën prej dymbëdhjetë (12) muajve, të pushimit të lehonisë.

3. Gjashtë (6) muajt e parë të pushimit të lehonisë pagesa bëhet nga punëdhënësi me kompensim 70% të pagës bazë.

4. Tre (3) muajt në vijim, pushimi i lehonisë paguhet nga Qeveria e Kosovës me kompensim 50% të pagës mesatare në Kosovë.

5. Femra e punësuar ka të drejtë me këtë ligj që ta zgjasë pushimin e saj të lehonisë edhe për tre (3) muaj të tjera pa pagesë.

Në një dokument pozicionues të publikuar nga Oda Amerikane në 2011, thuhet se "Duke konsideruar shkallën e tanishme të zhvillimit ekonomik dhe kushtet me të cilat përballen bizneset në Kosovë në aspekt të rrjedhës së parasë dhe qasjes në financa, është vërtetuar se në praktikë kjo dispozitë [pushimi i lehonisë] rrit barrën në bizneset kosovare." Në këtë drejtim, ambienti afarist në Kosovë duket se është ndikuar nga kjo politikë, pasi që bizneset përballen me kosto më të larta të kompensimit të punëtorëve në pushim të lehonisë. Përpos kësaj, bizneset përballen edhe me kosto shtesë për punësimin, trajnimin, dhe pagat e punëtorëve që i zëvendësojnë ato punëtorë që janë në pushim të lehonisë. Rrjedhimisht, bizneset duhet të sakrifikojnë investime në favor të shpenzimeve të lidhura me pushim të lehonisë dhe janë të obliguara që pothuajse të dyfishojnë kostot e tyre, pa pasur rritje në efikasitet.

Më tutje, kjo dispozitë gjithashtu duket të ketë rënduar pozitën dhe pjesëmarrjen e femrave në tregun e punës në Kosovë. Sipas rezultateve të Anketës së Fuqisë Punëtoare të Kosovës 2014, publikuar nga Agjencia e Statistikave të Kosovës, pjesëmarrja e femrave në fuqi punëtoare ka vazhduar të jetë e dobët, me vetëm 12.5% të femrave në moshë të punës ishin të punësuar, krahasuar me 41.3% e meshkujve në moshë

moshë të punës (p.11). Një situatë e tillë është ndikuar edhe nga hezitimi i punëdhënësve për të punësuar femra që janë në moshën ku gjasat për të shfrytëzuar pushim të lehonisë në të ardhmen e afërt janë më të mëdha. Një argument i ngjashëm është bërë nga raporti i Odës Amerikane, i cili sugjeron se dispozitat e pushimit të lehonisë ashtu si janë specifikuar në Ligjin

e Punës, mund të inkurajojnë diskriminim ndaj femrave në proceset rekrutuese në komunitetin e biznesit. (Dokument Pozicionues mbi Pushimin e Lehonisë të Ligjit të Punës: Probleme dhe Zgjedhje Potenciale 2012, p. 3). Më tutje, me shfrytëzimin e të drejtës së tyre për pushim të lehonisë, punëtoret femra mund të ballafaqohen me shkëputje të kontratave të punës (qoftë në fillim të shtatzënisë ose pas lindjes së fëmijëve). Në këtë drejtim, duke pasur parasysh se femrat përbëjnë 49.75% të popullsisë së Republikës së Kosovës, përjashtimi i tyre nga fuqia punëtoare dhe diskriminimi janë probleme që kërkojnë vëmendje dhe zgjidhje të kujdesshme (Agjencia e Statistikave të Kosovës, 2015, p.15).

Së fundmi, sipas një drafti të ri të Ligjit të Punës i cili është duke u diskutuar në nivel të Ministrisë, pushimi i lehonisë parashihet që të ulet në nëntë muaj, 3+3+3 përderisa struktura e kompensimit mbetet e njëjtë. Deri më tani, kjo politikë e propozuar është mirëpritur nga komuniteti i biznesit.

Inspektorati i Punës

Inspektorati i Punës është një trup ekzekutiv i cili, sipas Nenit 82 të Ligjit të Punës obligohet të mbrojë të drejtat e punëtorëve për probleme që bien nën kompetencat e këtij trupi. Inspektorati i Punës obligohet me ligj që të marrë vendime brenda 30 ditës ose të informojë palët në kohë për afatin.

Vet formulimi i detyrave të inspektoratit në Ligjin e Punës, lë që të nënkuptohet se institucioni është më i njëanshëm drejt punëtorëve, ashtu si edhe ka qenë rasti në praktikë. Bizneset në vazhdimësi janë ankuar për trajtim të padrejtë dhe të njëanshëm ndaj të drejtave të punëtorëve, kundrejt analizimit të rasteve në mënyrë objektive; kryerja e vizitave paragjyquese për biznese, e kështu me radhë.

Marrëveshja e Përgjithshme Kolektive

Marrëveshja e Përgjithshme Kolektive ka qenë pikë kyçe e debatit publik nga janari 2015, kur edhe është dashur që të hyjë në fuqi. Oda Amerikane ka qenë një nga asociacionet e para të biznesit që ka vënë në pyetje vlefshmërinë e kësaj marrëveshjeje, më saktësisht kontradiktat e saj me dispozitat e Ligjit të Punës.

Më tutje, si rezultat i përbërjes së Këshillit Ekonomiko-Social, ku vetëm dy asociacione të biznesit janë prezente, shumë biznese kanë deklaruar se ato nuk janë përfaqësuar në mënyrë të duhur në procedurat për negociim të kësaj marrëveshjeje. Ato janë shprehur se nuk janë konsultuar para përmbylljes së marrëveshjes, dhe rrjedhimisht nuk kanë marrë përgjegjësinë për implementimin e saj.

Momentalisht, Marrëveshja e Përgjithshme Kolektive është suspenduar për sektorin privat nga Ministri i Punës dhe Mirëqenies Sociale, duke marrë parasysh se dispozitat e saj nuk

përkojnë me nivelin e zhvillimit ekonomik dhe të sektorit privat në Kosovë. Gjithashtu, Oda Ekonomike e Kosovës e ka tërhequr nënshkrimin e vet nga Marrëveshja e Përgjithshme Kolektive. Megjithatë, kjo temë ngritet sërish kohë pas kohe nga sindikatat ose organizatat tjera të punëmarrësve, duke lënë ende hapësirë për paqartësi në lidhje me dispozitat e saja.

Konkluzionet dhe hapat e mëtejshëm

Ashtu si u cek përgjatë këtij dokumenti, komuniteti i biznesit ka cilësuar mungesën e fuqisë punëtore të kualifikuar si pengesë kryesore për zhvillim. Kjo situatë paradoksale ku pavarësisht nivelit të lartë të papunësisë, sektori privat e ka të pamundur të gjejë punëtorë të kualifikuar, duhet të adresohet thellësisht. Përderisa Strategjia Kombëtare për Zhvillim e ka ofruar një kornizë të përgjithshme të punës për reforma të ardhshme, ministritë relevante, në veçanti Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale dhe Ministria e Arsimit duhet të përdorin këtë momentum për të identifikuar ligjet dhe rregulloret që duhet të amandamentohen. Këto politika duhet të zhvillohen përmes dialogut të afërt me komunitetin e biznesit në secilin rajon. Përpos organizatave të biznesit, komunat gjithashtu mund të luajnë rol të rëndësishëm në aspekt të lehtësimit të këtij dialogu. Një pikënisje e rëndësishme për këtë proces do të ishin anketat vjetore të kryera nga Ministria e Punës në tetë rajonet e Kosovës, përderisa bizneset duhet të përpilojnë nevojat e tyre për punëtorë dhe profilet përkatëse për intervale 3-5 vjeçare. Kjo mundëson planifikim më të mirë nga institucionet dhe ndihmon në rritjen e punësimit.

Më tutje, Kosova duhet të përpiket të miratojë politika të punësimit të cilat janë fleksibile dhe të përshtatshme për sektorin privat. Përderisa rroli i sindikatave në mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve është për t'u lavdëruar, duhet të theksohet se sa më strikte që janë politikat, bizneset do të hezitojnë që të rrisin numrin e punëtorëve. Në vende me nivele të larta të papunësisë si Kosova, mendimi logjik dikton se një qasje më e butë drejt rregullimit të tregut do të ketë efekte më pozitive në rritjen e numrit të punëtorëve. Gjithashtu, kjo mund të inkurajojë disa biznese që operojnë në sektorin joformal të regjistrojnë punëtorët dhe të fillojnë të paguajnë tatime dhe kontribute.

Duke marrë parasysh nivelin e lartë të papunësisë tek femrat, iniciativa për të ulur pushimin e lehonisë nga 12 në 9 muaj bazuar në draftin e tanishëm të ligjit, është një hap në këtë drejtim. Ky amandamentim pritet të përmirësojë pozitën e femrave në tregun e punës dhe të ulë nivelin e papunësisë. Ngjashëm, qeveria në konsultim me komunitetin e biznesit duhet të zhvillojë politika që inkurajojnë punësimin e të rinjve përmes praktikave të punës, trajnimeve, dhe aktiviteteve të tjera të ngjashme.

Për fund, institucionet si Inspektorati i Punës, duhet të kenë qasje neutrale karshi kontesteve punëdhënës-punëmarrës. Rroli i institucionit duhet të jetë që të sigurojë zbatimin e duhur të ligjit nga të gjitha palët, dhe nuk duhet të ketë qasje të njëanshme dhe paragjyquese ndaj bizneseve, të cilat paraqesin bazën më të madhe të punësimit dhe pagesës së tatimeve në vend.

Referencat

- Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft. (2016). *Bridging the skills gaps in developing countries: A practical guide for private-sector companies*.
- Handjiski, B. (2010). *Kosovo Unlocking Growth Potential: Strategies, Policies, Actions - A country Economic Memorandum*. World Bank.
- International Monetary Fund. (2015). *The Western Balkans: 15 Years of Economic Transition*.
- Agjencia e Statistikave të Kosovës. (2015). *Statistikat e Edukimit 2014-2015*.
- Agjencia e Statistikave të Kosovës. (2013). *Atlasi i Regjistrimit të Popullsisë 2011*.
- Agjencia e Statistikave të Kosovës. (2015, June). *Rezultatet e Anketës së Fuqisë Pënbëtoreshë në Kosovë 2014*.
- Agjencia e Statistikave të Kosovës (2015, May). *Meshkujt dhe Femrat në Kosovë*.
- Kosovo Association of Information and Communication Technology. (2013). *ICT Skills Gap Analysis*. Prishtina.
- Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale (2015). *Raporti Vjetor 2014*.
- United Nations Development Program. (2012). *2012 Kosovo Remittance Study*.
- Dokument Pozicionues mbi Dispozitat e Pushimit të Lehonisë të Ligjit të Punës: Probleme dhe Zgjidhje të Mundshme. *Oda Ekonomike Amerikane në Kosovë*.