|  |
| --- |
|  |
| **Republika e Kosovës**  **Republika Kosova-Republic of Kosovo**  ***Qeveria–Vlada-Government***  ***Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale - Ministarstva Rada i Socialne Zastitne***  ***-Ministry of Labour and Social Welfare*** |

**RAPORT NGA PROCESI I KONSULTIMIT PUBLIK PËR HARTIMIN E KONCEPT DOKUMENTIT PËR RREGULLIMIN E FUSHËS SË MARRËDHËNIES SË PUNËS**

**Hyrja/sfondi**

Marrëveshja e Stabilizim Asociimit (MSA) në mes Kosovës dhe Bashkimit Evropian ka krijuar detyrime kontraktuale për Kosovën në agjendën e reformave, përfshirë në fushën e punës dhe mirëqenies sociale.

Në këtë drejtim, Qeveria e Kosovës ka përgatitur Programin e saj Qeveritar 2017-2021, ku ka përcaktuar si prioritet, avancimin e kushteve të punës të të punësuarve konform standardeve ndërkombëtare nëpërmjet avancimit të kornizës ligjore.

Ligji nr.03/L-212 i Punës i miratuar në vitin 2010, mbulon aspektet e përgjithshme të marrëdhënies së punës ndërsa burimet juridike janë kryesisht konventat e ILO-së dhe Acquis- së BE-së. Megjithatë, janë disa çështje që duhet rregulluar sipas Acquis së BE-së, konventave të ILO-së dhe praktikave të mira. Ato janë si në vijim: organizimi i kohëzgjatjes së punës, mbështetja e të rinjëve në punësim, trajtimi i barabartë i pagesës për meshkuj dhe femra, ndalimi i diskriminimit gjatë procesit të rekrutimit, mbrojta e grave gjatë kohës së shtatzënësisë dhe gjidhënies, mbrojtjen e të drejtave të të punësuarve në rast të transfereve të ndërmarrjeve, bizneseve ose pjesët e ndërmarrjeve të bizneseve, puna e pjesshme, puna me afat të caktuar, punët me afat të pacaktuar, pushimi prindëror, largimet kolektive, procedurat e ndërprerjes së marrëdhënies së punës etj. Ndërsa çështjet të cilat nuk janë rregulluar me ligjin në fuqi dhe që duhet të rregullohen për herë të parë janë: puna në shtëpi, mobingu, dërgimi i punëtorëve të huaj për të punuar përkohësisht, agjencitë e përkohshme të punësimit, mbrojtja e të punëtorëve në rastet e falimentin të punëdhënësve, informimin dhe konsultimi i punëtorëve, këshillat e punëtorëve, ndalimi i konkurrencës, etj.

Me qëllim të përfshirjes së të gjithë akterëve, pas hartimit të draftit të fillestar të Koncept dokumentit për rregullimin e fushës së Marrëdhënies së Punës, i njëjti është dërguar për konsultime paraprake dhe publike te institucionet shtetërore te partnerët social, shoqëria civile, te partnerët dhe organizatat ndërkombëtare, që e kanë mbështetur këtë proces.

**Ecuria procesit të konsultimit**

Draft Koncept dokumentit për rregullimin e fushës së marrëdhënies së punës është publikuar në platformën online si dhe është dërguar për komente përmes postës elektronike institucioneve, akterëve dhe grupeve tjera të interesit. Afati për dërgimin e komenteve ka qenë 15 ditë pune.

Draft Koncept dokumentit për rregullimin e fushës së marrëdhënies së punës është dërguar te Agjencioni për Barazi Gjinore, Sekretariati Koordinues i Qeverisë, Zyra për Planifikim Strategjik, Zyra Ligjore e Zyres së Kryeministrit, Zyra për Qeverisje të Mirë, Ministria e Financave, Ministria e Integrimeve Ekonomike, Ministria e Fianncave, Ministria për Drejtësi, Ministria për Administratë Publike, Ministria e Administratës së Pushtetit Lokal, Ministria për Komunitete dhe Kthim, Zyra e Presidentit, Sekretariati Koordinues i Këshillit Konsultativ për Komunitete, Avokati i Popullit, platforma Civikos e shoqërisë civile, OSCE, Zyra Ligjore e EULEX-it, Agjencioni i Komunave të Kosovës, Oda Ekonomike e Kosovës, te HENDIKOS-i, te partnerët dhe donatorët ndërkombëtar. Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Kosovës (BSPK); -Federata e Sindikatave të Shëndetësisë së Kosovës ( FSHSK);- Sindikatat e Bashkuara të Arsimimit dhe Shkencës të Kosovës ( SBASHK), Oda Ekonomike e Kosovës (OEK), Oda Amerikane e Kosovës (OAK), Aleanca Kosovare e Biznesit (AKB), Oda Gjermane e Kosovës ( OGJK);- Oda Turke e Kosovës (OTK), Klubi i Prodhueseve të Kosovës (KPK), Zyra e Komisionit Evropian, Departamenti për të Drejtat e Njeriut dhe Komunitet të OSBE-së; - Instituti Demokraci për zhvillim – D4D, Instituti Riinvest, Rrjeti i Grave të Kosovës – RRGK , Qendra Kosovare për Studime Gjinore - QKSGJ, Qendra për Politika dhe Avokim - QPA, Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Kosovës – BSPK, Federata e Sindikatave të Shëndetësisë së Kosovës – FSSHK, Shoqata e Mamive të Kosovës – SHMAKS, Syri i Vizionit, Rrjeti i organizatave të Grave Rome, Ashkali dhe Egjiptase të Kosovës- RROGRAEK

Për të parë procesin e detajuar të konsultimeve, më poshtë gjeni të dhënat:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Metodat e Konsultimit | Datat/kohëzgjatja | Numri i pjesmarrësve/kontribuesve |
| 1. Konsultimet me shkrim / në mënyrë elektronike; | 15 ditë pune | 15 |
| 1. Publikimi në ueb faqe/Platforma elektronike | 15 ditë pune | 2 |
| 1. Punëtori dy ditore e zyrtarit përgjegjës, ekipit mbështetës | Shkurt, 2018 | 15 |
| 1. Punëtori dy ditore me shoqërin civile ( OJQ-te, sindikatat) | Prill, 2018 | 15 |

**Përmbledhje e kontributeve të pranuara gjatë procesit të konsultimit**

Kontributet nga palët e interesit gjatë procesit të konsultimit të Draft Koncept dokumentit për rregullimin e fushës së marrëdhënies së punës kanë dhënë institucione të ndryshme dhe grupe të interesit:

Sekretariati Koordinues të Qeverisë,

Ministria e Financave;

Banka Botërore,

Shoqata e Bankave të Kosovës,

Instituti Demokraci për zhvillim – D4D,

Instituti Riinvest,

Rrjeti i Grave të Kosovës – RRGK ,

Qendra Kosovare për Studime Gjinore - QKSGJ,

Qendra për Politika dhe Avokim - QPA,

Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Kosovës – BSPK,

Federata e Sindikatave të Shëndetësisë së Kosovës – FSSHK,

Shoqata e Mamive të Kosovës – SHMAKS,

Syri i Vizionit,

Rrjeti i organizatave të Grave Rome, Ashkali dhe Egjiptase të Kosovës- RROGRAEK, Fondacioni Kosovar për Shoqëri Civile (KCSF),

Oda Ekonomike e Kosovës,

Shoqata e bankave të Kosovës.

**Hapat e ardhshëm**

Draft Koncept Dokumentit për rregullimin e fushës së marrëdhënies së punës tani është finalizuar. Në draftin final janë përfshirë komentet/propozimet e pranuara dhe janë riformuluar disa të tjera. Tabela me komentet dhe përgjigjet në komente është finalizuar dhe ajo do të publikohet në platformën online për konsultimet me publikun. Ajo përmban tri kolona:

* kolona 1 përmban draftin e dërguar për diskutim;
* kolona 2 përmban komentet, vërejtjet dhe propozimet nga palët e interesit;
* kolona 3 përmban përgjigjet tona në komentet/propozimet e palëve të interesit, të cilat tregojnë se janë pranuar, janë pranuar pjesërisht apo nuk janë pranuar propozimet, si dhe arsyetimin.

Draft Koncept dokumentit për rregullimin e fushës së marrëdhënies së punës gjatë ditëve në vijim do të procedohet për miratim nga Ministri i MPMS-së.

Shtojca – Tabela e detajuar me informatat për kontribuesit, arsyetimet për përgjigjet e pranuara dhe të refuzuara.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Emri i i organizatës /individit | Koment i i organizatës /individit | | Përgjigja nga Ministria  E pranuar plotësisht  E pranuar pjesërisht  E refuzuar | | Sqarim nga Ministria  (veçanërisht arsyet për të mos pranuar komente të caktuara) | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës (BKT) | *Lidhur me propozimin që kontratat me periudhë të caktuar prej 10 vjetësh të afatizohen deri në 5 ose 3 vite,*  Propozojmë që lidhja e kontratave me afat të caktuar të mund të vazhdohet ose zgjatet jo më shumë se tri herë brenda periudhës për tri vite, e jo dy herë sic është propozuar nga Ministria. | | Pranohet | |  | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës (BKT) | *Lidhur me lidhjën e kontratës së punës me kohë të pjesshme me disa punëdhënës*,  Propozojmë që të kufizohet në dy punëdhënës dhe jo më shumë. | | Nuk është pranuar | | Propozim i MPMS është në përputhje me direktivën e BE-së që rregullon këtë fushë . | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës (BKT) | *Lidhur me përfundimin e marrëdhënies së punës,*  Propozojmë që midis tjerash Ministria të përpiloj edhe format e vendimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, të cilat do të ishin forma standarde. Kjo do te eleminonte çdo mundesi per interpretime te ndryshme qofte nga Gjykata ose edhe Inspetkorati i punes lidhur me ate nese vendimi per nderprerjen e maredheneis se punes i ka elementet e nevojshme ose jo! | | Pranohet | | Vërejtje: ky proces do të bëhët pas miratimit të Ligjit të ri të Punës . | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës  (BKT) | *Lidhur me pushimin e lehonisë dhe pushimi prindëror,*  Propozojmë qe afati prej 14 javes te sqarohet me detajisht dhe te zbritet ne 8 jave. | | Nuk pranohet | | Afati 14 javësh i pushimit të lehonisë, është e përcaktuar me Konventën e ILO nr. 83, për pushimin e lehonisë, që përcakton se minimumi i kohëzgjatjes së pushimit të lehonisë për gruan me rastin e lindjes së fëmijës prej 14 javësh. | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës  (BKT) | *Lidhur me pagën shtesë,*  Propozojme qe ne vend te pages shtese te perdoret termi pagesa per pune jashte orarit sipas ligjit aktual te punes. | | Nuk pranohet | | Paga shtesë nuk nënkupton vetëm për pagesën për punën jashtë orarit por trajton një spektër më të gjërë të pagesave kundrejt pagës bazë. | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës  (BKT) | *Lidhur me ndalimin e punëdhënësit që të kërkojë ndonjë informatë rreth shtatzënisë së femrës së punësuar dhe/ose planifikimit familjar,*  Propozojme që punedhenesi perjashtimisht gjate marredhenies se punes mund te kerkoje ndonje informate rreth shtatzanise se te punesuares, me qellim te planifikimit te plotesimit te pozites se punes per periudhen e pushimit te lehonise se punonjeses. | | Nuk pranohet | | Propozim i MPMS është në përputhje me direktivën e BE-së që rregullon këtë fushë . | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës  (BKT) | *Lidhur me rastet e ndalimit të shkëputjes së kontratës*,  Propozojme qe ne rast te mashtrimeve dhe shkeljeve tjera te renda qe perbejne vepra penale punedhenesi te mund te ia nderprese marredhenien e punes punonjeses shtatzene apo ta largoj perkohsisht nga puna. | | Pranohet | | Do të rregullohet me detajisht në Ligjin e ri të Punës. | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës  (NLB) | *Lidhur me propozimin që kontratat me periudhë të caktuar prej 10 vjetësh të afatizohen deri në 5 ose 3 vite,*  Zbatimi i tyre mund të ndodh në praktikë dhe nuk do të ketë konsekuenca të mëdha, me kusht që: mënyra, kushtet, faktorët, etj. te ndërprerjes se kontratës se punës të rregullohen dhe të precizohen. Gjithashtu, kjo lidhet edhe me efikasitetin e gjykatave. Pra, duhet të mendohet dhe veprohet edhe në këtë drejtim që kontestet e punës të zgjidhen përfundojnë me vendim definitiv në një afat sa më të shkurtër kohor, por jo më shumë se 6-9 muaj nga data kur para parashtrohet padia. | | Nuk ka përgjigje vetem opinion | |  | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës  (NLB) | *Lidhur me punën nga shtëpia,*  Shikuar nga këndvështrimi i situatës se përgjithshme në Kosovë, çështja e punës “ Puna nga shtëpia” mund të shtyhet për rregullim edhe për një kohë. | | Nuk pranohet | | Puna nga shtëtpia është bazuar sipas Konventës së ILO-se dhe praktikave më të mira. Synim i MPMS është që të përafroj sa më shumë kornizën ligjore nga marrëdhënia e punës me standartet ndërkombëtarë të punës. | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës  (NLB) | *Lidhur me punën e praktikantit,*  Nuk duhet domosdoshmërisht të behet pagesa. Duhet te behet dallimi ne mes praktikes mësimore dhe praktikantit. Çështja e praktikantit është e rregulluar me nenin 16 te ligjit në fuqi. Ajo vetëm se duhet sa me shume te specifikohet dhe të shkurtohet afati nga 1 vit në 6 muaj. Praktika mësimore duhet te zgjas më së shumti 3-6 muaj. | | Nuk pranohet | | Sipas prakikave më të mira, puna e praktikanëve kompenzohet. | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës  (NLB) | *Lidhur me rolin e agjencive të përkohshme të punësimit,*  Nuk duhet të rregullohet tani por në një fazë të më vonshme prej 3-5 vjeçare. | | Nuk pranohet | | Direktiva përkatëse e BE-së do ta transpozohet në kuadër të Ligjit të ri të Punës, por që do të dispozitat rreth rolit të agjencive të përkohshme të punësimit, do të zbatohen për një perudhë dy vjeqarë pas hyrjen në fuqi të ligjit. | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës  (NLB) | *Lidhur me largimet kolektive të punëtorëve nga puna,*  Duhet jepen sqarime dhe te precizohet saktë se në cilat raste mund të ndodhin largimet kolektive. Të precizohen të drejtat dhe obligimet e punëdhënësit dhe të të punësuarit. Me rastin e largimeve kolektive të precizohet një periudhë paralajmërimi prej së paku 3 muajve. Për këtë çështje duhet te merren parasysh praktikat e BE-së. | | Pranohet | | Rregullimi i detajuar do të bëhet me Ligjin e ri të Punës dhe atë sipas Direktivës së BE-së që rregullon këtë fushë. | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës  (NLB) | *Lidhur me të drejtat e punëtorëve me rastin e falimentimit të ndërmarrjeve,*  Te parashihet një nen i përgjithshëm i cili për më gjerësisht udhëzon në nxjerrjen e një udhëzimi administrativ i cili tregon për të drejtat e punëtorëve me rastin e falimentimit të ndërmarrjeve. | | Pranohet | | Rregullimi i detajuar do të bëhet me Ligjin e ri të Punës dhe atë sipas Direktivës së BE-së që rregullon këtë fushë. | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës  (NLB) | *Lidhur me pushimin e lehonisë,*  Mënyra se si është e rregulluar tash me ligjin në fuqi, është duke prodhuar më tepër efekte negative se sa pozitive si për punëdhënësin ashtu edhe për punësuarin. | | Nuk ka përgjigje por opinione | |  | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës  (NLB) | *Lidhur me vazhdimin e pagesës së pushimit të lehonisë për gratë të cilave iu ka skaduar kontrata e punës gjatë shfrytëzimit të kësaj të drejte,*  Duhet të vazhdoj të bëhet pagesa ashtu që pushimi i lehonisë të paguhet nga Qeveria e Kosovës. Shuma dhe mënyra e kompensimit të rregullohet me udhëzim administrativ. | | Nuk pranohet | | Punëdhënsi dhe Qeveria duhet të ia paguanëj të punësuarës, kohën e mbetur të pushimit të lehonisë ( 1 deri tre muaj) edhe përkundër skadimit të kontratës . | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës  (NLB) | *Lidhur me pushim prindëror,*  Tash mund të rregullohet, në mënyrë që mos te këtë ndërprerje te gjate nga puna dhe te eliminohen barrierat gjinore në tërë procesin e punësimit. Me rastin e emërimit te nenit, të emërtohet si pushim prindëror. | | Pranohet | |  | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës  (NLB) | *Lidhur me kompenzimin me pagesë për gratë të cilat lindin femijë (lehonat) e që nuk janë të papunësuara*,  Kjo çështje duhet të trajtohet me ligj të veçantë. Kjo për faktin se qëllimi i ligjit të punës është të rregullojë të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës, siç përcaktohen me këtë ligj dhe jo të atyre personave që fare nuk janë te punësuar. | | Pranohet | |  | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës  (NLB) | *Lidhur me klauzolën për mos konkurrencë,*  Po duhet të ketë. Vetëm se periudha duhet të jetë nga 6 – 24 muaj. Kjo pasi me rastin normimit afati për mos konkurrencë duhet të specifikohet sipas sektorëve. | | Pranohet pjesërisht | | Afati do të përcaktohet me Ligjin e ri të Punës. | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës  (NLB) | *Lidhur me normimin e kujdestarisë në thirrje,*  Do të ishte e mirë se ardhur të behet normimin nëse veç është bërë praktikë. | | Nuk ka përgjigje por opinion | |  | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës  (NLB) | *Lidhur me rregullimin dhe precizimin më të mirë të lidhjes së marreveshjes kolektive,*  Po duhet dhe marrëveshja duhet e jete e ndarë sipas sektorëve për shkak të natyrës dhe aktivitetit dhe jo vetëm një Marrëveshje e Përgjithshme. | | Nuk ka përgjigje por opinion | |  | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës  (NLB) | *Lidhur me kompensimin e pushimit mjekësor,*  Pas skadimit te periudhës se paraparë me ligjin ne fuqi, për paaftësinë e te punësuarit edhe për një kohe të caktuar si dhe sëmundjet e renda, Ministria të nxjerr udhëzim administrativ për sqarime më të detajuar për këso raste. | | Pranuar pjesërisht | | Kjo cësthje, dp të trajohet në Këshillin Ekonomiko Social dhe do të jetë pjesë e diskutimeve gjatë hartimit të Ligjit të ri të Punës. | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës  (RBKO) | *Lidhur me propozimin që kontratat me periudhë të caktuar prej 10 vjetësh të afatizohen deri në 5 ose 3 vite?*  Rekomandojme te qendroje ne fuqi periudha prej 10 vjetesh te caktuar sipas ligjit aktual. | | Nuk është pranuar | | Komenti është në kudershtim me Direktivën e BE-së që rregullon këtë fushë. | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës  (RBKO) | *Lidhur me punën nga shtëpia,*  Nuk rekomandojme nje casje te tille te punes nga shtepia duke u nderlidhur ne pjekurite korporative te kutures se punes dhe mundesite nga sistement e IT teknologjise per te mbeshtetur kete lloj te punes nga shtepia. | | Nuk është pranuar | | Puna nga shtëtpia është bazuar sipas Konventës së ILO-se dhe praktikave më të mira. Synim i MPMS është që të përafroj sa më shumë kornizën ligjore nga marrëdhënia e punës me standartet ndërkombëtare të punës. | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës  (RBKO) | *Lidhur me punën e praktikantit,*  Kjo mund te lihet ne mundesi te punedhenesve, pa e cenuar te drejten e praktikantit te ushtroj detyren e praktikes ne kompani.Afati kohor deri ne 2 vjet do te ishte e preferuar. | | Nuk është pranuar | | Sipas prakikave më të mira, puna e praktikanëve kompenzohet. | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës  (RBKO) | *Lidhur me rolin e agjencive të përkohshme të punësimit,*  Kjo nuk rekomandohet per institucione private te zbatohet/aplikohet. | | Nuk është pranuar | | Direktiva përkatëse e BE-së do ta transpozohet në kuadër të Ligjit të ri të Punës, por që do të dispozitat rreth rolit të agjencive të përkohshme të punësimit, do të zbatohen për një perudhë dy vjeqarë pas hyrjen në fuqi të ligjit | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës  (RBKO) | *Lidhur me largimet kolektive të punëtorëve,*  Duhet te jene te qarta kriteret qe e regullojne kete forme te largimit nga puna. | | Pranohet | | Rregullimi i detajuar do të bëhet me Ligjin e ri të Punës dhe atë sipas Direktivës së BE-së që rregullon këtë fushë. | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës  (RBKO) | *Lidhur me të drejtat e punëtorëve me rastin e falimentimit të ndërmarrjeve,*  Ne raste te ketilla duhet te ekzistoje nje trup kompetent ne kuader te ndermarrjes qe mund te gjykoje per te drejtat e punetoreve ne raste te falimentimit te ndermarrjeve. | | Nuk pranohet | | Procesi i falimentit do te behet sipas ligjit ne fuqi që rregullon këtë fushë. Ligji I ri i Punës, do ta trajton kompenzimin e punëtorve në rastet, kur nuk i kanë marrë tri rrogat e fundit të puënsuarit. Kjo fushë do të rregullohet me detaisht me Ligjin e ri të Punës. | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës  (RBKO) | *Lidhur me pushimin e lehonisë,*  Pushimi i Lehonise mund te mbetet ne fuqi sipas rregullave aktuale, nese pjesa e punedhenesve shkurtohet duhet te zgjatet pjesa e qeverise ne aspekt te financimit te lehonave. | | Nuk është e qartë përgjigja. | | Sipas propozimit të MPMS, pushimi i lehonisë do të shkurtohet për punëdhnësi nga 6 deri 3 muaj ndërsa Qeveriaa do të paguaj 6 muajt e tjerë në vijim. | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës  (RBKO) | *Lidhur me vazhdimin e pagesës së pushimit të lehonisë për gratë të cilave iu ka skaduar kontrata e punës gjatë shfrytëzimit të kësaj të drejte,*  Me fuqine e ligjit me skadim te kontrates cdo e drejte duhet te perfundoje, dyuke perfshire edhe pjesen vazhdimit te pageses se pushimit te lehonise. | | Nuk pranohet | | Sipas praktikave të mira, e puënsuara, duhet të kompenzohet për pushim të lehonisë edhe pas skadimit të kontratës e punës . | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës  (RBKO) | *Lidhur me pushimin prindëror,*  Pushimi prinderor konsiderohet nje benefit, por mund te konsiderohet ne nje moment tjeter. | | Nuk pranohet | | Politikat për barazi gjinore janë pjesë e Ligjit të ri të Punës. Direktiva e BE-së (MSA), na obligon që të përafrojmë më legjislacionin nacional. | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës  (RBKO) | *Lidhur me kompenzimin me pagesë për gratë të cilat lindin femijë (lehonat) e që nuk janë të papunësuara*,  Kjo ne aspekt social do te ishte shume njerezore, por shteti duhet te siguroje menyren per te realizuar keto fonde e jo ne kurriz te ndermarrjeve private. | | Nuk pranohet | | Konsiderohet se kjo është politikë e cila është e nevojshme për kompenzimin e grave lehona të papunësuara. | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës  (RBKO) | *Lidhur me klauzolën për mos-konkurrencë,*  Është shume e logjikshme te kete klauzole per moskonkurence per nje periudhe 1-3 muaj per pozita te caktuara | | Pranohet pjesërisht | | Afati do të përcaktohet gjatë hartimit të Ligjit të ri të Punës. | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës  (RBKO) | *Lidhur me normimin e kujdestarisë në thirrje,*  Mund te rregullohet kjo fushe por duhet te jete shume e qarte pjesa e kritereve te “ Kujdestarise ne thirrje” dhe efektin financiar qe mund te kete per kompanite. | | Pranohet | |  | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës  (RBKO) | *Lidhur me rregullimin dhe precizimin më të mirë të lidhjes së marreveshjes kolektive,*  Kontrata kolektive mund te aplikohet ne nivel sektorial ne pajtim me bizneset dhe nevojat e tyre. | | Pranohet | |  | |
| Shoqata e Bankave të Kosovës  (RBKO) | *Lidhur me kompensimin e pushimit mjekësor,*  Te kete me shume dite pushimi me pagese 100% nga punedhenesit, por vetem per semundje te renda apo aksidente. | | Pranohet pjesërisht | | Kjo cështje do të diskutohet me detajisht gjatë punës së Këshillit Ekonomiko Social. | |
| Oda Ekonomike e Kosovës | *Lidhur me propozimin që kontratat me periudhë të caktuar prej 10 vjetësh të afatizohen deri në 5 ose 3 vite?*  Kontrata ne periudhë te caktuar duhet afatizuar deri në 3 vite. Në praktikë sjellë vetëm lehtësim. Nuk ka pengesa tek punëdhënësi.Kjo është periudhë e mjaftueshme për të vërejtur: aftësitë punuese, sjelljen dhe disiplinën në punë. | | Pranohet | |  | |
| Oda Ekonomike e Kosovës | *Lidhur me punën nga shtëpia,*  Puna nga shtëpia mund të jetë interesante për veprimtari të ndryshme kurse sa i përket disa veprimtarive tjera si veprimtarisë së KEK-ut, Trepçes apo disa tjerave nuk është e mundur.  Nuk mund të zbatohet në veprimtari të caktuara dhe specifike. | | Pranohet pjesërisht | | Me Ligj do të përcaktoher rrethat striktë kur mund të aprovohet Puna nga Shtëpia dhe cilat raste apo sektorë mund të mos jenë të pranueshme. | |
| Oda Ekonomike e Kosovës | *Lidhur me rolin e agjencive të përkohshme të punësimit,*  Agjencitë e përkohshme të punësimit për momentin janë të parakohshme. Mendoj se duhet shtyrë për një fazë të mëvonshme kur niveli i vetëdijes ngritet.  Mund të vije lehtë tek abuzimet e ndryshme. | | Nuk pranohet | | Direktiva përkatëse e BE-së do ta transpozohet në kuadër të Ligjit të ri të Punës, por që do të dispozitat rreth rolit të agjencive të përkohshme të punësimit, do të zbatohen për një perudhë dy vjeqarë pas hyrjen në fuqi të ligjit | |
| Oda Ekonomike e Kosovës | *Lidhur me largimet kolektive të punëtorëve,*  Ato mund të ndodhin kur shkaqet janë të arsyeshme por domosdo duhet krijuar kushtet paraprake që të larguarit mos të bien në situatë të pa volitshme , pra të jetë në pikëpyetje ekzistenca e familjes.  Sigurimi i Skemave mbështetese Opcionale me kohëzgjatje deri 5 vjet është domosdoshmëri. | | Pranohet pjesërisht | | Largimet kolektive ndodhin pikrisht kur rastet janë të natyres organizative, ekonimike dhe teknike . | |
| Oda Ekonomike e Kosovës | *Lidhur me të drejtat e punëtorëve me rastin e falimentimit të ndërmarrjeve,*  Me rastin e falimentimit të ndërmarrjes punëtorët të drejtat e veta duhet realizuar nga një Autoritet i ri i krijuar i cili vendos për të drejtat e tyre dhe obligimet e ndërmarrjes.  Emërtimi të përcaktohet në Ligj. | | Pranohet | |  | |
| Oda Ekonomike e Kosovës | *Lidhur me pushimin e lehonisë,*  Pushimi i lehonisë duhet të mbetet 12 muaj. 9 muaj me pagesë dhe 3 muaj pa pagesë. | | Nuk është dhënë sqarim për formulën e propozuar. | |  | |
| Oda Ekonomike e Kosovës | *Lidhur me vazhdimin e pagesës së pushimit të lehonisë për gratë të cilave iu ka skaduar kontrata e punës gjatë shfrytëzimit të kësaj të drejte,*  Pagesa e pushimit të lehonisë duhet të lidhet me momentin e fitimit të së drejtës e jo me kohëzgjatjen e Kontratës.  Nëse Lehona ka filluar me pushimin e lehonisë atëherë ajo duhet ta përfundojë në tërësi. Duhet pas parasysh parimin e humanitetit dhe nevojën e shtimit të natalitetit ku në shumë vende po edhe tek ne është në rënie. | | Pranohet | |  | |
| Oda Ekonomike e Kosovës | *Lidhur me pushimin prindëror,*  Mendoj se kjo ceshtje është e domosdoshme,andaj nuk duhet pritur një fazë më të vonshme.  Prindërit duhet te kenë obligime te barabarta ndaj fëmiut të tyre. | | Pranohet | |  | |
| Oda Ekonomike e Kosovës | *Lidhur me kompenzimin me pagesë për gratë të cilat lindin femijë (lehonat) e që nuk janë të papunësuara*,  Shteti duhet të siguroi një fond ku edhe për gratë amvise lehona ka kompensim për periudhën e lehonisë.  Duhet dhenë te drejta te barabarta për këtë ceshtje edhe ashtu amvisja ka dëshirë te punësohet por nuk e ka mundësinë andaj nuk duhet diskriminuar edhe me mos njohjen e te drejtës për kompensim për shkak të lehonisë. | | Pranohet | |  | |
| Oda Ekonomike e Kosovës | *Lidhur me klauzolën për mos-konkurrencë,*  Konkurrenca është ilaçi më i mirë për rregullim të tregut të punës por në rastet kur investohet tek punëtori atëherë duhet pasur një klauzolë  Klauzola për mos konkurrencë mund të përdoret në rastet konkrete kur është investuar në afat prej 2- 3vjet. Punëmarrësit duhet të i jenë mirënjohës Punëdhënësit për investimin në ta. | | Pranohet pjesërisht | | Afati për klauzol, do të përcaktohet gjatë hartimit të Ligjit të ri të punës | |
| Oda Ekonomike e Kosovës | *Lidhur me normimin e kujdestarisë në thirrje,*  “ Kujdestaria në thirrje” mund të futet si normë në veprimtari të caktuara. | | Pranohet pjesëisht | | Me Ligjin e ri të Punës, do të definohet shumë qartë rastet kur dhe se do të zbatohet kjo dispozitë. | |
| Oda Ekonomike e Kosovës | *Lidhur me rregullimin dhe precizimin më të mirë të lidhjes së marreveshjes kolektive,*  Marrëveshja kolektive kur të lidhet duhet pas parasysh që ajo të përmbajë norma të cilat janë të zbatueshme. Mos të ketë norma dëshirë. Psh. Pagat jubilare ,Pagat përcjellëse duhet të lidhen me aftësitë financiare të pagesës nga Kompania- Institucioni | | Pranohet | |  | |
| Oda Ekonomike e Kosovës | | *Lidhur me kompensimin e pushimit mjekësor,*  Pushimi mjekësor duhet rregulluar në atë mënyrë, mjeku individual mund të jep propozim për pushim por lejimin duhet aprovuar një Komision i mjekëve.  Mjeku si individ në shumë raste që neve i përjetojmë në praktikë abuzon me këtë të drejtë. Andaj duhet bërë ndalesa qoftë me Komision apo mbikëqyrje të shtuar nga ndonjë organ tjetër që mund të ketë edhe emërtim të caktuar. | | **Pranohet pjesërisht** | | Kjo cështje do të diskutohet me detajisht gjatë punës së Këshillit Ekonomiko Social. |
| Oda Ekonomike e Kosovës | | *Lidhur me definimin e punës së fundjavës për punëtorët që punojnë në ndërrime- Turne,*  Për të punësuarit të cilët punojnë me ndërrime- turne,nuk duhet të konsiderohet si fundjavë ( puna e bërë në ditët e shtune dhe diele). Ajo është punë e rregullt  Fundjavë për punëtorët me ndërrime konsiderohen ditët që vijnë pas përfundimit të ndërrimit të tretë ( e ato mund të jenë nga e hëna deri të dielen).  Kjo domosdo duhet rregulluar me Ligj meqë nga punëtorët ka keqkuptim dhe kërkesa-Padi në Gjykatë lidhur me kompensimin e punës në fundjavë ( kërkohet që të paguhet 50% shtesë ). Pra ata nuk e kuptojnë se orari i punës është i modifikuar dhe nuk mund të jetë pagesa e nyejt si me ata që kanë orar të rregullt nga e hëna deri të premten e punojnë të shtunën apo diele. | | Pranohet pjesërisht | |  |
| Oda Ekonomike e Kosovës | | *Lidhur me caktimi e të punësuarit në vendin e punës – paga. Neni 17 pika 2 ( ruajtja e pagës )*  Kompanitë apo institucionet e ndryshme kanë sistemin e pagave i cili përcakton vende me përgatitje të njëjta profesionale por vëllimi,përvoja dhe ndërlikueshmëria e tyre ndërrojnë andaj edhe pagat janë të ndryshme. Pra është e pa mundur që punëtori të caktohet në vend tjetër të punës e ti ruhet paga e cila mund të jetë më e ultë apo më e lartë .  Punëtori mund te sistemohet në vend tjetër të punës me kualifikim,  përvojë dhe vëllim të njëjtë,por ndërlikueshmëria mund të ndërroj ashtu që edhe paga duhet të ndërroj, më e ulët apo më e lartë. Si përfundim nuk duhet me çdo kusht ruajtja e pagës meqë e prish sistemin e pagave por ajo duhet caktuar punëtorit konform vendit të ri të punës. | | Pranohet pjesërisht | |  |
| Oda Ekonomike e Kosovës | | *Lidhur me listimin e shkeljeve të lehta dhe të rënda të detyrave të punës,*  Është mirë që një kaptinë të prekë edhe këtë çështje, por vetëm përcaktuar dhe masat disiplinore kurse për procedurën disiplinore të mbetet obligim që duhet përcaktuar nga Punëdhënësi.  Pra varësisht nga madhësia e Kompanisë duhet përcaktuar se Organi disiplinor a duhet të jetë Komision apo Arbitër (një individ). | | Pranohet | |  |
| Oda Ekonomike e Kosovës | | *Lidhur me Librezën e Punës,*  Edhe pse Ligji i Punës e parasheh si dokument publik ende Ministria e Punës nuk ka marr far hapi rreth jetësimit të saj.Duhet patjetër të bëhet jetësimi i saj. | | Nuk pranohet | | Librezat e Punës të lëshuara në kopje fizike tashmë pothuaje në vendet e moderura nuk zbatohet. Formë alternative do të jenë kartelat digjitale të puënsimit. |
| Oda Ekonomike e Kosovës | | *Lidhur me definimin e pagës bazë,*  Duke pas parasysh se Ligji i punës nuk jep një definicion të pagës bazë, ka qenë mirë që të definohet se çka është paga bazë dhe çka janë shtesat.  Legjislacioni në vendet fqinje psh.Kroaci në pagën bazë e llogaritë edhe përvojën e punës.  Kurse praktika tek ne, përvojën e punës e llogaritë si shtesë.  Në rastet e dhënies së 3 pagave përcjellëse kur punëtori shkon në pension ato i kemi të përcaktuara si paga bazë.  Legjislacioni Kroat e përcakton se në pagën bazë duhet llogaritur edhe punën minuele. | | Pranohet | | Gjatë hartimit të Ligjit të ri të Punës, do të definohet më qartë paga bazë dhe paga shtesë. |
| Oda Ekonomike e Kosovës | | *Lidhur me shfrytëzimin e pushimit vjetor për punëtorët që punojnë me ndërrime,*  Shfrytëzimi i Pushimit vjetor për këtë kategori të punëtorëve është një problem në vehte. Meqë marrja e Pushimit vjetor menjëherë pas ndërrimit të tretë dmth. 2 ditë pushim fundjavë e kjo nënkupton 2 ditë më tepër pushim vjetor (16 orë pagesë më tepër) Kjo është jashtë ligjit, meqë tejkalon minimumin ligjor të Pushimit vjetor ( sot është 20 ditë).  Pushimi Vjetor mund të i ipet punëtorëve vetëm pasi të përfundon pushimi javor. Në shume kompani spcifike siq jane KEK-u, Trepca etj, kjo çështje mund të sjell dëme financiare meqë kemi të bëjmë me 2600 x 16 orë= 41000 orë/pune. Dispozita ligjore e qartëson situatën dhe largon mospajtimin e qëndrimeve në mes punëdhënësit dhe punëmarrësit. | | Nuk pranohet | | Ligji i Punës përcakton të drejtën, kohëzgjatjen dhe mënyrën e shfrytëzimit të orarit të pushimit vjetor. Propozimi i MPMS, është bërë konform prakitkave me të mira. Detajet e shfrytezimit të pushimit vjetor dhe sipa propozimit juaj, janë pjesë e marrëvesheve sektoriale dhe ndërmarrjeve. |
| BSPK | | *Lidhur me propozimin që kontratat me periudhë të caktuar prej 10 vjetësh të afatizohen deri në 5 ose 3 vite?*  Gjithsesi është më i avancuar dhe më i pranueshëm. Kontrata e punës në Kohë të caktuar me një afat prej 10 (dhjet) vitesh është tejet i zgjatur, pas një periudhe prej 10 vitesh punëtori bëhet ekspert i lëmis.  Është në rregull që Kontrata e punës në kohë të caktuar të jetë shumë më e shkurtë. Propozojmë që vazhdimi i Kontratës dy here por brenda në periudhe 2 vjeçare. | | Pranohet pjesërisht | | Afati për vazhdim të kontratës në afat të caktuar është propozuar 3 vitë. |
| BSPK | | *Lidhur me punën nga shtëpia,*  Mendojmë se është në rregull dhe nëse ekzistojnë kushtet për një rregullim real të kësaj Kontrate, ishte dashtë që të hy tani në ligj | | Pranohet | |  |
| BSPK | | *Lidhur me punën e praktikantit,*  Pajtohemi që stazhi i punës së praktikantit nuk guxon të jetë më gjatë se 1 (një) vit. Propozojmë që puna e praktikantit të kompensohet, më së shumti 70% të pagës mesatare te institucionit ku kryhet praktika.  Po ashtu propozojmë që obligativisht koha e kaluar në punë praktike të njihet si përvojë pune.  Kushtet, detyrat dhe përgjegjësit e palëve (praktikanteve me pagese mbi 3 muaj deri ne një vit dhe punëdhënësve) te rregullohen me një kontrate pune, sipas se cilës praktikantet kanë te gjitha te drejtat sikurse një i punësuar i rregullt derisa te pushojnë arsyet e lidhjes se kontratës. | | Pranohet pjesërisht | | Praktikanti do të paguhet në vlerën jo më ulte së paga minimale e përcaktuar në vend. |
| BSPK | | *Lidhur me rolin e agjensive të përkohshme të punësimit,*  Mendojmë që është i rëndësishme roli i agjencive të përkohshme të punësimit dhe se mund të rregullohet tani kjo fushë. | | Pranohet | |  |
| BSPK | | *Lidhur me largimet kolektive të punëtorëve,*  I domosdoshëm konsultimi me punëtorët dhe përfaqësuesit e punëtorëve kur shuhen pozitat e caktuara brenda një organizate, ose falimenton organizata;  Të jetë kundërligjore shkëputja e kontratave të punëtorëve ne mënyrë kolektive për pozitat ekzistente të cilat zëvendësohen me staf të ri. | | Pranohet | |  |
| BSPK | | *Lidhur me pushimin e lehonisë,*  Përkrahim propozimin me të cilin jemi pajtuar në forumin ekonomik D4D , 4+1+ 4+ 4.  Gjithsesi 6 muajt e parë të pushimit, të jetë me ushqimin e gjidhënjes. Ne si BSPK mendojmë vetëm për efektet pozitive që ky pushim do të ketë tek nëna dhe fëmija.  Sa i përket kompensimit të pushimit të lehonisë, propozojmë:  Të formohet fondi mbi sigurimin shëndetësor i cili do ta zgjidhte çështjen. Edhe sa i përket kompensimit, punëdhënësi do të lirohej nga obligimi i kompensimit.  Po ashtu propozojmë që gruas pas lindjes t’i ofrohet një kompensim në shumë prej 500€ si ndihëm për nënën dhe fëmijën.  Praktik kjo e mirë e vendeve në regjion dhe Evropë.  Rekomandojmë që të parashihen edhe shtesat për fëmijë (nga fondi për sigurimin shëndetësor). | | Nuk pranohet | | * MPMS konsideron se kohëzgjatja e pushimit të lehonisë është zgjidhja më ë mirë për momenin. * Themelimi i Fondit për sigurim shëndtësorë, tashmë është themeluar por që nuk trajton Ligji per sigurime shëndetsorë këtë cështje. * Kompenzimi për gruan pas lindjen më shumën prej 500 eu dhe shtest për fëmijë është jashtë kornizës financiarë të shtetit dhe e pa përballueshme. |
| BSPK | | *Lidhur me vazhdimin e pagesës së pushimit të lehonisë për gratë të cilave iu ka skaduar kontrata e punës gjatë shfrytëzimit të kësaj të drejte,*  Propozojmë që bazuar në vendimin sipas të cilit lehona e ka të drejtën në shfrytëzimin e pushimit të lehonisë, duhet që ky vendim të respektohet deri në në fund të pushimit të lehonisë. | | Pranohet | |  |
| BSPK | | *Lidhur me pushimin prindëror,*  Kujtojmë se është në rregull dhe shumë i arsyeshëm. Duhet të vije në shprehje pas pushimit të lehonisë. Mendojmë se duhet të rregullohet tani. | | Pranohet | |  |
| BSPK | | *Lidhur me kompenzimin me pagesë për gratë të cilat lindin femijë (lehonat) e që nuk janë të papunësuara*,  Kjo çështje në shtetet në regjion dhe Evropë, rregullohen me ligj tjetër ose me forma të tjera. Ky ligj është ligj i punës dhe duhet të parasheh pushimin për gratë e punësuara. Propozojmë që kjo çështje të rregullohet në ndonjë formë (akt) tjetër ose me ligj të veçantë. | | Pranohet | |  |
| BSPK | | *Lidhur me klauzolën për mos konkurencë,*  Po. Propozojmë që të përfshihet në ligj. | | Pranohet | |  |
| BSPK | | *Lidhur me normimin e kujdestarisë në thirrje,*  Mendojmë që është praktikë tashme ne vend kujdestaria ne thirrje dhe se duhet normuar me këtë ligj, andaj propozojmë që: Për çdo orë të pjesës joaktive të kujdestarisë në vendin e punës të punësuarit kanë të drejtë në pagesë, në shumën prej 50% pagës bazë për orë.  Për çdo orë të pjesës joaktive të kujdestarisë [në thirrje] jashtë vendit të punës, të punësuarit kanë të drejtë në pagesë, së paku shumën prej 20 % të pagës bazë për orë. | | Pranohet pjesërisht | | Forma e kompenzimit do te rregullohet sipas praktikave me te mira. |
| BSPK | | *Lidhur me rregullimin dhe precizimin më të mirë të lidhjes së marreveshjes kolektive,*  E pa diskutueshme, çështja e lidhjes së Marrëveshjes Kolektive duhet të rregullohet mirë dhe në te duhet të përfshihen të gjitha ato çështje të cilat nuk janë përfshirë në Ligjin e punës dhe janë më të favorshme për punëtorët. | | Pranohet | |  |
| BSPK | | *Lidhur me kompensimin e pushimit mjekësor,*  Pushimi mjekësor në përgjithësi mendojmë se është çështje shumë e rëndësishme për shëndetin e punëtorëve edhe rezultatin në punë, andaj nuk është mire e rregulluar.  Sa i përket kompensimit të pushimit mjekësor, mendojmë se kompensimi duhet gjithsesi të bëhet nga Fondi i sigurimit shëndetësor. Kjo mënyrë e kompensimit do të zgjidhte shumë probleme të tjera lidhur me kompensimin që do ta bënte punëdhënësi. | | Nuk pranohet | | Kjo cështje do të diskutohet me detajisht gjatë punës së Këshillit Ekonomiko Social**.** |
| Instituti Demokraci për zhvillim – D4D,  Instituti Riinvest,  Rrjeti i Grave të Kosovës – RRGK ,  Qendra Kosovare për Studime Gjinore - QKSGJ,  Qendra për Politika dhe Avokim - QPA,  Shoqata e Mamive të Kosovës – SHMAKS,  Syri i Vizionit,  Rrjeti i organizatave të Grave Rome, Ashkali dhe Egjiptase të Kosovës- RROGRAEK  **( me tutje: Forumi ekonomik i grave te Kosoves)** | | *Lidhur me të drejtat e punëtorëve me rastin e falimentimit të ndërmarrjeve,*  Punëtorët/et të cilit/at janë duke shfrytëzuar lejen e lindjes (pushimin e lehonisë), lejen e atësisë (pushimin e atësisë) dhe atë prindërore (pushimin prindëror) duhet të ju sigurohet që kompensimi u jepet për kohëzgjatjen e lejes siç janë dakorduar me punëdhënësin edhe në raste të falimentimit të ndërmarrjeve, ashtu siç parashihet me direktivat përkatëse. | | Pranohet | |  |
| Forumi ekonomik i grave te Kosoves | | *Lidhur me pushimin e lehonisë,*  4 muaj i ndahen nënës si leje e lindjes - 70% e pagës së saj bazë | | Nuk pranohet | | MPMS konsideron se kohëzgjatja e pushimit të lehonisë është zgjidhja më e mirë për momenin. Propozimi për shkurtim të pushimit të lehonisë, është në kundërshtim me Ligjin në fuqi për gjidhënie. |
| Forumi ekonomik i grave te Kosoves | | *Lidhur me vazhdimin e pagesës së pushimit të lehonisë për gratë të cilave iu ka skaduar kontrata e punës gjatë shfrytëzimit të kësaj të drejte,*  Ne sugjerojmë që prej momentin që gruaja e punësuar është shtatzënë dhe merr lejen e lindjes (pushimin e lehonisë), duhet të sigurohet që i ofrohet mbrojtje duke i vazhduar pagesën siç e ka në kontratë edhe në rastet kur kontrata i skadon për aq kohë sa është e paraparë të kompensohet me ligj- ashtu siç parashihet me direktivë të BE-së 92/85/EEC (neni 10).  E drejta e njëjtë e pagesës së lejes prindërore dhe atësisë edhe pas skadimit të kontratës në rastet kur punëtorët kanë nisur pushimin gjatë kohës sa kanë qenë nën kontratë, duhet t’iu vazhdohet pagesa siç parashihet deri në përfundim të gjitha llojeve të lejes. Kjo gjë parashihet me Direktivën e BE-së për leje prindërore (pushim prindëror) 2010/18/EU, Neni 5. | | Pranohet | |  |
| Forumi ekonomik i grave te Kosoves | | *Lidhur me pushimin prindëror*,  Ne propozojmë ndryshim në sistemin aktual, të atillë që garanton lejen e lindjes, të atësisë dhe një leje prindërore të pa transferueshme për nënën dhe babanë, së bashku me një ndarje të lejes me pagesë dhe pa pagesë.  Ky model është një skemë e lejes për familjen ku nënës i takojnë 8 muaj leje (si leje e lindjes dhe leje prindërore ) dhe 5 muaj për babain (si leje e atësisë dhe leje prindërore). Pra nga 8 muaj që i takojnë nënës, 4 muaj i ndahen nënës si leje e lindjes - 70% e pagës së saj bazë. Ndërsa nga 5 muaj që i takojnë babain, 1 muaj i ndahet babait si leje e atësisë - 70% e pagës së tij bazë. Përveç kësaj, familja merr 8 muaj leje prindërore, nga të cilët katër muaj ndahen për nënën. Dy muaj të lejes prindërore për nënën mbulohen me shkallën prej 50% të pagës mesatare në vend nga ana e shtetit dhe dy muaj janë pa pagesë. Katër muaj e mbetur i ndahen babait. Dy muaj e lejes prindërore për babain mbulohen me shkallen prej 50% të pagës mesatare në vend nga ana e shtetit dhe dy muaj janë pa pagesë. Prindërit mund të vendosin për kohën kur mund të marrin në shfrytëzim lejen e tyre, varësisht prej rrethanave te tyre jetësore dhe me njoftim paraprak tek punëdhënësi. | | Pranohet pjesërisht | | Pushimi prindëror nuk do të jetë i kompenzueshëm. Cështja e kompenzimit do të jetë subjek i rregullimit posa të krijohen mundësit buxhetore të shtetit. MPMS planifikon që kjo materie do të jetë prioritet afatmesem i rregullimit ligjor. |
| Forumi ekonomik i grave te Kosoves | | *Lidhur me kompenzimin me pagesë për gratë të cilat lindin femijë (lehonat) e që nuk janë të papunësuara*,  Për trajtimin e çështjes së kompensimit për gratë e papunësuara, ne rekomandojmë që të krijohet një ligj ose strategji e veçantë që mund të jetë e përfshirë në pakon e skemave sociale ose fondeve tjera që mund të krijohen në të ardhmen për mbështetje të familjes. Kompensimi i grave të papunësuara nuk do të duhet të futej në kuadër të ligjit të punës pasi që ky ligj do të duhej të rregulloj vetëm marrëdhëniet kontraktuale.  Në lidhje me kompensim për lindje për gra të papunësuara për 6 muaj duhet të merret parasysh efekti potencial në dekurajimin e grave për tu aktivizuar në treg të punës. | | Nuk pranohet | | Kompenzimi i grave lehona të papunësuara, siguron një mirëqenie më të mirë të tyre për rritjen dhe kujdesin më të mirë të fëmiut. Kjo formë e kompenzimit, do të ketë më shumë efekte pozitve në objektivat afatgjata të shtetit të Kosovës |
| Forumi ekonomik i grave te Kosoves | | *Lidhur me çështje tjera,*  Të rregullohet periudha e marrjes së lejes së lindjes (pushimit të lehonisë) - fleksibiliteti për marrjen e leje së lindjes (pushim të lehonisë) para lindjes.  Të përcaktohen dhe rregullohet forma e përftimit të lejeve për kujdestarë ligjor si psh. Prindërit adoptues etj., ose kujdestaret tjerë ligjor. | | Pranohet | | Kjo materie do të rregullohet me detajisht gjatë hartimit të Ligjit të ri të Punës. |
| Fondacioni Kosovar për Shoqëri Civile (KCSF) | | *Lidhur me pushimin e lehonisë,*  Për dallim nga institucionet publike dhe bizneset private, OJQ-të nuk gjenerojnë fitim dhe shumica dërrmuese e tyre nuk kanë fonde të lira të cilat do të mund të përdoreshin për të mbuluar shpenzimet e pagës për lehonën. Kjo situatë vjen për shkak të vet natyrës së financimit të organizatave të shoqërisë civile në Kosovë, dhe jo vetëm. Grantet për projekte, si forma më e shpeshtë e financimit të OJQ-ve,4 jepen për të përmbushur një qëllim konkret, dhe si të tilla i mbulojnë shpenzimet për aktivitetet specifike dhe punën e bërë për t’i realizuar pikërisht ato aktivitete.  Në mungesë të një skeme funksionale të sigurimeve të përgjithshme sociale/shëndetësore e cila do ta mbulonte plotësisht pagesën e pushimit të lehonisë, pavarësisht kohëzgjatjes së pushimit të lehonisë i cili paguhet nga punëdhënësi OJQ, OJQ-të do të detyrohen ose ta shkelin Ligjin e Punës (dhe të përballen me sanksionet ligjore) ose ta shkelin marrëveshjen me donatorët në raport me vijat specifike të buxhetit të financuar (dhe të rrezikojnë financimin e mëtejshëm të punës së tyre). Përderisa bizneset e konsiderojnë si barrë të rëndë financiare, shumica e OJQ-ve e kanë praktikisht të pamundur pagesën e pjesës së vet të pushimit të lehonisë.  Për këtë arsye, KCSF rekomandon që draft Koncept Dokumenti të përfshijë këtë problem në mënyrë të veçantë, ndërsa kjo të shërbejë si nxitje e diskutimit të thellë me të gjitha palët e interesit rreth mënyrës më të mirë për të trajtuar këtë problem, para se të fillojë hartimi i projektligjit të veçantë që e trajton pushimin e lehonisë dhe atë prindëror. | | Nuk pranohet | | Marrëdhënia e punës në sektorin jo qeveriar bie ne domenin e fushveprimit te Ligjit te Punes. Cështjet financiare të OJQ-ve, nuk munden të trajtohen me Ligjin e Punës dhe as të selektohen të drejtat dhe detyrimet mes punëdhënsit dhe të puënsuarit e sektorit jo qeveritar. Një praktikë e till, sic është potencuar, nuk rregullohet ndryshe në legjislacionet e vendeve të tjera. Ligji i Punës, trajton raportet mes puëndhënsit dhe të punësuarit prej momentit të lidhjes së konratës së punës. Në këtë aspekt, një organizatë jo qeveritare, trajtohet si person juridik i cili për zhvillimet e aktiviteteve të tij, angazhon persona fizik për kryerjen e punës/aktiviteteve kundrejt një page. Konform kësaj, ky raport juridik i ktëyre dy palëve, nuk mund të jetë subjekt i rregullimit të një ligji tjetër por fushveprim që e studion e drejta e punës . |
| Fondacioni Kosovar për Shoqëri Civile (KCSF) | | *Lidhur me propozimin që kontratat me periudhë të caktuar prej 10 vjetësh të afatizohen deri në 5 ose 3 vite?*  Draft Koncept Dokumenti trajton çështjen e afatizimit të kontratave për një periudhë të caktuar, duke propozuar që kontratave me afat të caktuar mund t’u vazhdohet ose zgjatet afati jo më shumë se dy (2) herë brenda një periudhe prej tri (3) vitesh.6 Pavarësisht afatit, për OJQ-të ky kufizim mund të jetë problematik.  OJQ-të veprojnë kryesisht duke u bazuar në grante për projekte të kufizuara në kohë, dhe rrjedhimisht punësimi i punëtorëve bëhet bazuar në ato projekte dhe jetëgjatësinë e tyre.  Për këtë arsye, KCSF rekomandon që draft Koncept Dokumenti të shpjegojë këtë problematikë të veçantë të OJQ-ve, ndërsa propozimet të përfshijnë në mënyrë të qartë kategorinë e “kontratës së projektit” për të cilën nuk zbatohen kufizimet e afatizimit të kontratave. | | Pranohet | | Një formë e kontratës së punës rreth kohëzgjatjes së saj, përkitazi për punë qe lidhen me projekte dhe programe është duke u zbatuar ne disa ligje të punës të vendeve të rajonit. MPMS, si propozues, do ta trajton atë lloj konratate për specifikat që lejohen rreth kohëzgjatjes së saj por jo edhe aspektet tjera nga marrëdhënia e punës. |
| Fondacioni Kosovar për Shoqëri Civile (KCSF) | | *Lidhur me ndërprerjen e marrëdhënies së punës me natyrën e financimit dhe shuarjen e OJQ-ve,*  Natyra e financimit e bazuar kryesisht në projekte, siç është shpjeguar në pikën më sipër, e bën financimin e projektit burim kryesor edhe të pagës së të punësuarëve në OJQ. Si i tillë, ndërprerja e financimit të projektit për arsye të ndryshme praktikisht nënkupton edhe ndërprerjen e pagës për të punësuarit me kontrata të projektit.  Për këtë arsye, KCSF rekomandon që draft Koncept Dokumenti të shpjegojë këto çështje të veçanta të OJQ-ve, ndërsa propozimet të përfshijnë në mënyrë të qartë baza të reja ligjore për ndërprerje të kontratës së punës sipas fuqisë ligjore në rastet në vijim: 1) “ndërprerjen e financimit të projektit, kur i punësuari është me kontratë të projektit”; 2) “shuarjen e organizatës jo-qeveritare”; dhe 3) “ndarjen e organizatës jo-qeveritare, kur puna e kryer apo shërbimet e ofruara nga punëtori janë të natyrës së veçantë për atë organizatë dhe kontrata nuk mund të vazhdohet me organizatat pasardhëse”. | | Pranohet pjesërisht | | Mënyra e ndërprerjes së marrëdhënies së punës, do të jetë subjekt i rregullimit të detajuar gjatë hartimit të Ligjit të ri të Punës. |
| Fondacioni Kosovar për Shoqëri Civile (KCSF) | | *Lidhur me mundesine e kompensimit te punës shtesë në OJQ nëpërmjet ditëve të lira, në vend të pagesës shtesë,*  Për shkak të natyrës së financimit të OJQ-ve të sqaruar më lart, në shumicën e rasteve OJQ-të kanë në dispozicion shuma fikse të pagave për punëtorët e tyre, pa mundësi lëvizje të atyre shumave. Në anën tjetër, sikurse në çdo sektor tjetër, edhe në sektorin jo-qeveritar ka raste kur të punësuarit bëjnë punë jashtë orarit të punës.  Për këtë arsye, KCSF rekomandon që draft Koncept Dokumenti ta shpjegojë këtë problematikë të veçantë të OJQ-ve, ndërsa propozimet të përfshijnë në mënyrë të qartë mundësinë për OJQ-të që kompensimin e punës shtesë/jashtë orarit ta bëjnë nëpërmjet ditëve të lira, e jo nëpërmjet pagesës shtesë. | | Pranohet pjesërisht | | Ligji në fuqi i Punës, neni 56 parag 4 dhe 5, trajton kompenzimin e pagës shtesë në më ditë të lira të punës. E drejta ne pagesë shtese për arsyet e parapara ligjore, nuk duhet ngatërruar me mundësit financiarë të një punëdhënsi. Në rastet e tilla, problemet mund të hapen edhe me cështjet kur kërkohet pagesa për zëvendimin e atij punëtori. Një problem i till, duhet të analizohet më mirë nga punëdhënsi në aspketin financiar të OJQ kur tw planifkohen projektet dhe jo të merret si mungesë e dispozitave ligjore. |
| Fondacioni Kosovar për Shoqëri Civile (KCSF) | | *Lidhur me rregullimin dhe precizimin më të mirë të lidhjes së marreveshjes kolektive,*  Kapitulli i Dialogut Social, ndër të tjera propozon që të rregullohen edhe dispozitat për lidhjen e marrëveshjeve kolektive, lëndën, formën dhe llojet e saj, kushtet dhe kriteret, procedurat e negocimit, palët e përfshira, zbatimin, vlefshmërinë dhe ndërprerjen e tyre.13 Në anën tjetër, praktika e zbatimit të Marrëveshjes Kolektive aktuale ka qenë e paqartë, me interpretime të ndryshme rreth vlefshmërisë së asaj marrëveshje edhe për sektorin jo-qeveritar. Sektori jo-qeveritar nuk ka qenë aspak i përfshirë në procesin e hartimit të kësaj marrëveshje, dhe si rezultat shumë dispozita të kësaj marrëveshje janë të pazbatueshme për OJQ-të.  Për këtë arsye, KCSF rekomandon që Marrëveshjet Kolektive duhet të bëhen të aplikueshme vetëm për punëdhënësit të cilët janë nënshkrues të asaj marrëveshje, ose janë anëtarë të organizatave nënshkruese (p.sh. sindikatave, odave). | | Pranohet | |  |
| Banka Botërore | | *Lidhur me propozimin që kontratat me periudhë të caktuar prej 10 vjetësh të afatizohen deri në 5 ose 3 vite?*  Koment: Sa i përket kontratave me afat të caktuar, duhet të merren parasysh tre aspekte: i) kohëzgjatja maksimale e një kontrate të pavarur me afat të caktuar, ii) kohëzgjatja maksimale e një marrëdhënieje të punës me afat të caktuar, duke përfshirë të gjitha rinovimet dhe iii ) nëse kontratat me afat të caktuar janë të ndaluara për detyra të përhershme.  • Diku kah mesi i vitit 2017, nga 190 vende në bazën e të dhënave të Doing Business 2018, në 67 vende (35 për qind e totalit), kontratat me afat të caktuar janë të ndaluara për detyra të përhershme. Megjithatë, 123 vende (65 përqind) lejojnë kontrata të tilla për detyra të përhershme, ose nuk rregullohen me ligjin e punës  • Sa i përket kohëzgjatjes kumulative maksimale të marrëdhënieve të punësimit (duke përfshirë të gjitha rinovimet), 104 vende nuk kanë kufizime kohore dhe 22 vende lejojnë kontrata me afat të caktuar për 60 muaj ose më shumë (Figura 2).  • Marrëveshjet fleksibël për kontratat me afat të pacaktuar kanë potencial për t'u abuzuar, edhe pse në rrethanat aktuale, nëse lejohen për detyra të përhershme, ato mund të kontribuojnë në krijimin e vendeve të punës, pasi ato u lejojnë firmave të përballojnë luhatjet e papritura të kërkesës; zëvendësojë stafin e përhershëm në pushime, pushim lehonie ose pushim mjekësor; të punësojë punëtorë me aftësi të specializuara për të realizuar projekte specifike me kohë; ose të fillojë ndërmarrjet start-up me kthime të rrezikshme dhe të pasigurta.  Rekomandime: Duke pasur parasysh statusin e tregjeve të punës në Kosovë, ne do të rekomandojmë që të mos kufizohet kohëzgjatja e kontratave me afat të caktuar dhe të lejohen edhe për detyra të përhershme. | | Nuk pranohet | | Diskutimi për shkurtimin e konratave te punes të lidhura në afat të caktuar, është ardhur si rezultat e pajtimit të gjërë të punëdhënsve dhe të punëmarrësve për disa vite. Gjithashtu, duke u bazuar në prakitkat vendeve të rajonit, pothuajse të gjitha shtetet, kanë të afatizuar lidhjen e kontratave në afat të caktuar. |
| Banka Botërore | | *Lidhur me pushimin gjatë orarit të punës,*  Propozojmë që punëtori që punon të paktën gjashtë (6) orë pandërprerë në një ndërrim ka të drejtë në pushim prej së paku tridhjetë (30) minutash, i cili nuk mund të shfrytëzohet në fillim apo në mbarim të orarit të punës. Punëtori që punon më gjatë se katër (4) orë dhe më pak se gjashtë (6) orë pandërprerë në një ndërrim, ka të drejtë në pushim ditor në kohëzgjatje prej pesëmbëdhjetë (15) minutash. Punëtori nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeçare që punon së paku katër (4) orë e tridhjetë (30) minuta në një ndërrim, ka të drejtë në pushim ditor në kohëzgjatje prej tridhjetë (30) minutash. Propozojmë që koha e pushimit të konsiderohet si punë.  Koment: Sipas Direktivës 2003/88/EC të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit të datës 4 nëntor 2003 lidhur me aspekte të caktuara të organizimit të orarit të punës, vlejnë përkufizimet e mëposhtme:  (i) "Koha e punës" nënkupton çdo periudhë gjatë së cilës punonjësi punon, në dispozicion të punëdhënësit dhe kryen veprimtarinë ose detyrat e tij / saj, në përputhje me ligjet dhe / ose praktikat kombëtare;  (ii) "Periudha e pushimit" nënkupton çdo periudhë që nuk është kohë e punës;  Rekomandim: Ne rekomandojmë që pushimet e punës të mos numërohen në orët e punës. Përndryshe kjo do të thotë se punëtorët kanë de facto javën e punës 37.5 orë. | | Nuk pranohet | | Nga procesi I konsutlimeve me partënerët social, është propozuar që koha e pushimit prej 30 minutash të llogaritet si kohë punë. Duke u bazuar në prakitkat vendeve të rajonit, pothuajse të gjitha shtetet, kohën prej 30 minutash e konsiderojnë si kohë punë me pagesë. Kjo cësthje ka qenë temë e diskutimit edhe me ekspertë të lart të BE-së nga marrëdhënia e punes. Sipas tyre, kjo dispozitë nuk bie në kundërshtim e direktivën e BE-së 2003/88. |
| Banka Botërore | | *Lidhur me largimet kolektive të punëtorëve nga puna,*  Kjo fushë në legjislacionin vendor është e rregulluar pjesërisht në kontekst të legjislacionit të BE-se. Në legjislacionin e BE-së, kjo fushë është rregulluar përmes Direktivës së Këshillit 98/59/EC e datës 20 korrik 1998 mbi përafrimin e legjislacionit të shteteve anëtare në lidhje me reduktimet kolektive. Direktiva rregullon në mënyre precize për cilin rast është fjala për “largimin kolektiv të punëtorëve’.  Propozojmë që me ligjin e ri të definohen termet siç është largimi kolektiv nga puna si Punëdhënësi i cili në periudhën prej 90 ditësh mund të ketë së paku 20 largime nga puna në ndërmarrje, nga të cilat të paktën 5 shkarkime të kryera nga një punëdhënës, obligohet të fillojë konsultimet me këshillin e punëtorëve, përfaqësuesve të të punësuarve dhe përfaqësuesve të sindikatave në kohën e duhur (dhe sipas mënyrës së përcaktuar me ligj), me qëllim të arritjes së një marrëveshjeje që synon shmangien e largimeve nga puna ose zvogëlimin e numrit të punëtorëve të ndikuar.  Koment: Nuk është e qartë se kush tjetër përveç një punëdhënësi mund të bëjë këto largime. Gjithashtu, 20 shkarkime brenda një periudhe 90-ditore rrezikojnë të mos mbulojnë firma më të vogla.  Rekomandim: Sugjerojmë përdorimin e përkufizimit të BE për largimet kolektive si më poshtë:  Direktiva e Këshillit të BE-së 98/59/EC e datës 20 korrik 1998 mbi përafrimin e ligjeve të Shteteve Anëtare në lidhje me largimet kolektive përcakton kriteret për largimin kolektiv si më poshtë: "Largimet kolektive" nënkupton shkarkimet e bëra nga një punëdhënës për një ose më shumë arsye që nuk lidhen me punëtorët individual në fjalë kur, sipas zgjedhjes së Shteteve Anëtare, numri i të cilave është i tejkaluar ose është, gjatë një periudhe prej 30 ditësh:  • Së paku 10 në ndërmarrjet që zakonisht punësojnë më shumë se 20 dhe më pak se 100 punëtorë;  • Së paku 10 për qind e numrit të punëtorëve në ndërmarrje që zakonisht punësojnë midis 100 dhe më pak se 300 punëtorë;  • Së paku 30 në ndërmarrjet që zakonisht punësojnë 300 punëtorë ose më shumë;  • Ose, për një periudhë prej 90 ditësh, të paktën 20, pavarësisht nga numri i punëtorëve të punësuar normalisht në ndërmarrjet në fjalë. | | Pranohet | |  |
| Banka Botërore | | *Lidhur me Fondi për Sigurime Sociale,*  Koncept dokumenti përmend ende nuk përfunduar sistemi i sigurimit social në Kosovë dhe lë të kuptohet idenë e futjes së një Fondi të Sigurimeve Sociale Ky është një opsion që duhet të shqyrtohet me kujdes përpara se të propozohet. Së pari, do të ishte e rëndësishme të artikuloheshin objektivat e një fondi të tillë. Nëse është për të siguruar përfitime të financuara në bazë PAYG, evolucioni demografik i vendit mund të jetë në kundërshtim me qëndrueshmërinë afatgjatë financiare të një skeme të tillë. Ndërsa popullsia mbi 65 vjeç është sot një përqindje e arsyeshme prej 8 përqind e popullsisë së përgjithshme, parashikimet zyrtare vlerësojnë se do të tejkalojnë 20 përqind në 20 vjet. Në të njëjtën kohë, ndërkohë që raporti i varësisë demografike (popullsia mbi 65 vjeç, e ndarë nga popullata 15-64 vjeç) është 12.1 për qind, raporti midis atyre mbi 65 vjeç dhe numrit të punëtorëve formal rritet në 46 për qind kur faktorizohet shkalla e ulët e pjesëmarrjes dhe informaliteti i lartë, duke e bërë shumë të vështirë të mbajë nivele të arsyeshme të përfitimeve të financuara nga kontribuesit aktualë.  Vlen të merret parasysh se Kosova aktualisht ka një sistem të mbrojtjes të dizajnuar mirë, të thjeshtë dhe efektiv të pleqërisë, që përbëhet nga një pension social universal i plotësuar me një skemë kontributive me kontribute të detyrueshme të përcaktuara (DC). Pensioni universal themelor siguron parandalimin e varfërisë në pleqëri, ndërsa skema e detyrueshme e DC-së vepron si komponenti i zbutjes së konsumit që lidhet me të ardhurat. Skema kontributive që menaxhohet nga një njësi publike e pavarur me kosto shumë të ulët, me qeverisje të qartë, të orientuar teknikisht dhe të rregulluar me ligj është gjithashtu praktika më e mirë. Dizajni dhe funksionimi i sistemit është shumë i ngjashëm me atë të Zelandës së Re (konsiderohet praktika më e mirë për thjeshtësinë, koston e ulët dhe përshtatshmërinë). Sistemi i Kosovës ende duhet të maturohet dhe ka një gjeneratë të tranzicionit që është prekur nga lufta dhe duke humbur kontributet që i kanë dhënë sistemit të vjetër, por kjo është arsyeja pse u prezantua pensioni social dhe masa të tjera kompensuese dhe të përkohshme që ende ekzistojnë edhe sot. Megjithatë, për një periudhë afatgjatë, duket më e përshtatshme të prezantohen masat për të forcuar komponentët aktualë dhe për të rritur përshtatshmërinë e përfitimeve në të dyja shtyllat universale dhe ato të lidhura me të ardhurat.  Një aspekt tjetër për futjen e një fondi të sigurimeve shoqërore është kostoja në lidhje me futjen e një organi tjetër qeveritar dhe kapacitetet administrative dhe njerëzore të lidhura e të cilat duhet të zhvillohen. Këto kosto mund të krijojnë presione të tjera fiskale në një kontekst ku nuk ka hapësirë fiskale për shpenzime të reja të përhershme. | | Opinion | | Nuk është propozuar në ospionin e rekomanduar Fondi per sigurime shëndetesore |
| Banka Botërore | | *Lidhur me pushimi i lehonisë dhe pushimi prindëror,*  Koment: Siç është diskutuar në koncept dokument, pagesa e përfitimit të lehonisë nga punëdhënësi është në kundërshtim me Konventën për mbrojtjen e lehonisë, 2000 (Nr. 183) të ILO Rekomandimin për Mbrojtjen e Lehonisë (Nr. 191).3 Kemi ngritur shqetësime, në përputhje me rekomandimet e ILO-s, për pagesën e përfitimit të pushimit të lehonisë nga punëdhënësi. Megjithatë, pranojmë se ndryshimet e propozuara janë një hap në drejtimin e duhur.  Një hap tjetër në agjendën e reformës mund të jetë krijimi i një mekanizmi sigurimi për përfitimet e lehonisë, ku përfitimi i paguar nga punëdhënësi bëhet pjesë e një mekanizmi të grumbullimit të rrezikut (risk pooling mechanism).  Në kuadër të këtij ligji, ne propozojmë të rregullojmë që gratë të cilat lindin fëmijë që nuk janë të punësuara, të kompensohen nga Qeveria për 6 muaj, me një vlerë të caktuar pagës minimale.  Koment: Ne mbështesim këtë propozim. Për shembull, në Shqipëri, shuma e përfitimit të lehonisë për gratë që ishin ekonomikisht joaktive para shtatzënisë ishte e barabartë me pensionin bazë të pensionit të moshës. | | Pranohet | |  |
| Banka Botërore | | *Çështje tjera,*  Koncept Dokumenti nuk diskuton shumë aspekte të tjera kritike të rregulloreve të punës, të tilla si puna në fundjavë dhe festat publike; shpërblim për punë jashtë orarit, puna natën, dhe për punë në ditën e pushimit javor (nëse ka); të drejtat e pushimit vjetor; si dhe rregullimet e largimeve tepricë, të tilla si:  • A duhet që punëdhënësi të njoftojë ose këshillojë një palë të tretë para se të shkarkojë një punonjës tepricë?  • A duhet punëdhënësi të marrë miratimin e palës së tretë për të shkarkuar një punonjës të tepërt?  • A duhet që punëdhënësi të njoftojë ose konsultojë një palë të tretë përpara se të shkarkojë një grup punëtorësh tepricë?  • A duhet punëdhënësi të marrë miratimin e palës së tretë për të shkarkuar një grup punëtorësh tepricë?  • A ekziston një detyrim rikualifikimi ose ri-përcaktimi përpara se një punëdhënës ta bëjë një punëtor tepricë?  • A ka rregulla prioritare që zbatohen për largimin ose pushimin nga puna?  • A ka rregulla prioritare që zbatohen për ri-caktimin?  • Periudha e njoftimit paraprak  • Procedurat e ndërprerjes së kontratës dhe kompensimit, si dhe disa rregullore të tjera. | | Pranohet pjesërisht | | Draft Koncepi, nuk ka rregulluar në mënyrë të detajuar të gjitha aspektet që do të rregullohen. Të gjitha komentet e adresuara janë prekur në këtë draft ndërsa detajimii tyre do të bëhet gjatë hartimit të Ligjit të ri të Punës |
| SKQ | | *Kapitulli II. Përshkrimi dhe definimi i çështjes (problemit kryesor),*  1. Në pjesën shpjeguese të problemit kryesor, si pjesë përbërëse e problemit të paraqitet gjithashtu hendeku gjinor në paga, gjegjësisht diskriminimi i grave në raport me burrat për pagën e barabartë për punën e barabartë.  2. Në këtë pjesë gjithashtu të paraqiten problemet me sigurinë dhe shëndetin në punë, duke u bazuar në aksidentet e viteve të fundit që kanë ndodhur në Kosovë. Adresimi i kësaj çështje të paraqitet në opsionet e Koncept Dokumentit.  3. Të elaborohet problemi i ndërprerjes së marrëdhënies së punës. Neni 41(1.3) i Ligjit aktual të Punës, ngrit çështje të mbrojtjes së të drejtave të njeriut, në rastet kur procedura gjyqësore zgjat më shumë se gjashtë muaj. Kjo çështje është problematike posaçërisht tek të emëruarit e përhershëm në sektorin publik për të cilët nuk zbatohet Ligji për Shërbimin Civil.  4. Të paraqiten grupet e ndikuara nga problemi dhe të theksohet nëse disa grupe janë ndikuar më shumë se të tjerat, siç parashihet me Udhëzuesin për Hartimin e Koncept Dokumenteve.  5. Pjesët lidhur me transpozimin e Direktivave të BE-së në legjislacionin e ri vendor, të barten tek Opsioni i preferuar që përfshin hartimin e Ligjit të ri të Punës.  6. Tek pjesa e ‘Politikës aktuale’, të përmendet Marrëveshja e Përgjithshme Kolektive e Kosovës e datës 18.03.2014.  7. Tek pjesa e ‘Ligjeve dhe akteve nënligjore’, të shpjegohen në mënyrë më të detajizuar mangësitë e ligjeve të përmendura dhe nëse ato janë efektive, gjegjësisht të paraqitet niveli i zbatimit të tyre.  8. Tek pjesa e ‘Përvojës në shtetet tjera’, përveç krahasimit të nivelit të transpozimit të acquis në legjislacionin e shteteve të përmendura, të paraqitet një përmbledhje e shkurtër e fushës së marrëdhënies së punës në shtetet tjera, bazuar në Shtojcën 1 të Koncept Dokumentit. Gjithashtu, të theksohet se në përvojën e cilit shtet do të bazohet sistemi i Republikës së Kosovës. | | Pranohet | |  |
| SKQ | | *Kapitulli III: Synimet dhe Objektivat,*  9. Tek pjesa e Objektivave specifike, të përcaktohet si objektiv i veçantë, eliminimi i të gjitha formave të diskriminimit në fushën e marrëdhënies së punës. | | Pranohet | |  |
| SKQ | | *Kapitulli IV: Opsionet,*  10. Tek Opsioni 1, pjesa lidhur me ‘arsyet kryesore të hartimit të ligjit të ri’ dhe paragrafi i fundit për ‘rëndësinë e ligjit të ri të Punës’, të barten tek Opsioni 2.  11. Tek Opsioni 2, pjesa ‘mungesa nga puna’ të elaborohet më shumë, gjegjësisht të përcaktohen se cilat do të jenë masat e reja që mund të konsiderohen si mungesë nga puna.  12. Gjithashtu tek Opsioni 2, të elaborohen dispozitat ndëshkimore për mos zbatimin e Ligjit të ri të Punës.  13. Opsioni 3, që parasheh ndryshime legjislative, të bartet si Opsion i ri numër 4. Ndërsa, Opsioni 3, të parasheh ndryshimin e qasjes ekzistuese të zbatimit, gjegjësisht masat e reja zbatuese për legjislacionin aktual, siç parashihet me Udhëzues. | | Pranohet | |  |
| SKQ | | *Kapitulli V: Përmbledhja e opsioneve,*  14. Tek pjesa ‘Karakteristikat e zbatimit-kush është përgjegjës’ të përmendet gjithashtu sektori privat si sektor përgjegjës për zbatimin e politikave të paraqitura në Koncept Dokument. | | Pranohet | |  |
| SKQ | | *Kapitulli VI: Analiza e opsioneve,*  15. Tek pasojat negative të opsionit të parë, të elaborohen pasojat negative nga mos paraqitja e koncepteve të reja të punësimit, të cilat aktualisht janë të pa rregulluara në Republikën e Kosovës.  16. Të përgatitet kosto për çdo opsion të konsideruar dhe llogaritjet të paraqiten në një tabelë përmbledhëse, siç përcaktohet me Udhëzues. | | Pranohet | |  |
| SKQ | | *Kapitulli VII: Konsultimi 9,*  17. Në këtë kapitull janë paraqitur vetëm konsultimet që janë bërë për Projektligjin e ri për ndryshimin dhe plotësimin e Ligjit aktual të Punës. Të elaborohen gjithashtu konsultimet që janë bërë për draft Koncept Dokumentin në fjalë, gjegjësisht kush është konsultuar nga akterët relevantë dhe cilat kanë qenë pikëpamjet e tyre. | | Pranohet | |  |