

Shoqata e kontabilistëve të çertifikuar dhe auditorëve të  
Kosovës

Society of Certified Accountants and Auditors of Kosovo

Kontabilisti në Biznes  
Accountant in Business

**P3**

**Zgjidhjet**

Data 11.10.2025

## Problemi 1

Në kuadër të politikave të brendshme të kompanisë “ABC” parashihet që vlerësimi i stafit të bëhet njëherë në vit, kryesisht në muajin e fundit të vitit. Sidoqoftë ajo që vihet re në këtë kompani është që politikat nuk janë aq të qarta për sa i përket procedurave që menaxherët duhen të ndjekin gjatë kryerjes së vlerësimit të punonjësve të tyre. Kjo me gjasë ka ndikuar që menaxherët të vendosin vetë për hapat që do të ndjekin gjatë procedurave të vlerësimit.

Shumica e menaxherëve u japin vartësve të tyre nga një formular në të cilin ata kërkohet të shënojnë detyrat e tyre nga përshkrimi i vendit të tyre të punës e pastaj në kolonat përkatëse të vetë-vlerësojnë nivelin e performancës së tyre për secilën detyrë veç e veç. Formulari i plotësuar nga punonjësit më tej dorëzohet tek menaxherët përkatës, të cilët pastaj shprehin dakordimin ose mospajtimin e tyre me vlerësimin e bërë nga vetë vartësit. Më tej menaxherët pas vlerësimit të nivelit të përmbushjes së detyrave nga secili vartës, nxjerrin një notë mesatare të cilët e shënojnë në fund të formularit vlerësues.

Fare në fund, formularët përfundojnë në dosjet e punëtorëve të kompanisë, ndërsa këta të fundit gjithsesi marrin një kopje të vlerësimit final të nënshkruar nga menaxherët e tyre.

### Kërkesat e detyrës:

- 1) Çfarë është vlerësimi i performancës? **(5 pikë)**
- 2) Si e konsideroni procedurën e zakonshme të kryerjes së vlerësimit të stafit në kompaninë “ABC” sipas skenarit të mësipërm. A mendoni se procedurat kanë qenë në rregull dhe se menaxherët kanë kryer vlerësimin në mënyrë të duhur, apo konsideroni se megjithatë procedurat kanë pasur të meta dhe menaxherët kanë dështuar të kryejnë detyrat e tyre si duhet. Nëse mendoni se ka pasur të meta, jepni rekomandimin tuaj se çfarë do të duhej të ishte ndryshe. **(5 pikë)**
- 3) Procesi i një interviste të vlerësimit kalon nëpër disa hapa të caktuar. Ju lutem cekni dhe përshkruani këta hapa. **(10 pikë)**

**(20 pikë)**

## Përgjigjja e problemit 1

- 1) Vlerësimi është pjesë e sistemit të menaxhimit të performancës, përfshirë vendosjen e synimeve, monitorimin e performancës, planifikimin e dhënies së përshtypjeve dhe reagimeve dhe planifikimin e përmirësimit. Vlerësimi mund të përdoret për të shpërblyer por në të njëjtën kohë edhe për të identifikuar potencialet. Ai është një pjesë e menaxhimit të performancës dhe mund të përdoret për të kuptuar se cilat janë nevojat për përmirësim dhe trajnim e zhvillim.
- 2) Procedurat e vlerësimit në kompaninë në fjalë kanë qenë në rregull në fillim, meqë vlerësimi zakonisht nisë me vlerësimin personal që bëhet nga vetë vartësit. Formulari i vetëvlerësimit pastaj i kalohet menaxherëve, të cilët poashtu shprehin mendimin e tyre lidhur me vlerësimin e bërë nga vetë vartësit. Për të qenë sa më objektiv në këtë mendim, menaxherët natyrisht duhet të mbikëqyrin vartësit e tyre në mënyrë të vazhdueshme. Pas kësaj menaxherët ftojnë vartësit e tyre në një intervistë, gjatë të cilës ata diskutojnë me vartësit rezultatet e vlerësimit të performancës së punonjësit. Gjatë këtij diskutimi do të mund të gjenim disa prej arsyeve mbrapa performancës negative të punonjësit. Qëllimi është gjithashtu që bashkërisht me vartësin të hartohet një raport final i cili mes tjerash do të përmbante edhe objektivat e ardhshme të cilat do të ndihmonin vartësin të përmirësonte disa nga të metat e tij paraprake. Është pikërisht diskutimi i hapur dhe caktimi i përbashkët i objektivave për përmirësim ajo që ka munguar në skenarin e dhënë.
- 3) Procesi i një interviste të vlerësimit mund t'i ngjajë atij si më poshtë.
  - a) Hapi 1 Përgatitni
    - Planifikoni kohën dhe mjedisin e intervistës: synimi juaj do të jetë të lehtësoni zgjidhjen e problemeve me anë të bashkëpunimit dhe komunikimi. Konfidencialiteti është diçka thelbësore
    - Përgatitni dokumentet përkatëse: përshkrimin e punës, të dhënat për punonjësin, dhe pasqyrën e performancës (ose formularin e vlerësimit)
    - Rishikoni historinë dhe vetë - vlerësimin e punonjësi ose vlerësimet e tij nga kolegët (në qoftë se përdoren)
    - Përgatituni për intervistën
    - Përgatitni një raport. Rishikoni vetë-vlerësimin e punonjësit
  - b) Hapi 2 Intervistoni
    - Zgjidhni një stil të përshtatshëm (shikoni më poshtë): drejtues, bindës ose bashkëpunues
    - Inkurajoni punonjësit të flasin, identifikoni problemet dhe zgjidhjet
    - Jini i drejtë
  - c) Hapi 3 Bini dakord
    - Bëni një përmbledhje për të kontrolluar të kuptuarin
    - Përftoni angazhimin e punonjësit
    - Bini dakord për planin e veprimit

d) Hapi 4 Raportoni

- Mbushni raportin e vlerësimit, në qoftë se nuk është përgatitur deri tani

e) Hapi 5 Ndiqni

- Ndërmerrni veprimet për të cilat është rënë dakord
- Monitoroni progresin
- Mbajini punonjësit të informuar

## Problemi 2

Kompania "Shekulli 21" ka marrë së fundmi një iniciativë të re për promovimin e punës grupore si një mjet për shtimin e efikasitetit dhe efektshmërisë në realizimin e objektivave të organizatës. Fatmirësisht, iniciativa e ndërmarrë nga menaxhmenti i kompanisë edhe ka rezultuar të jetë produktive, meqë është shtuar dukshëm performanca pozitive, kreativiteti dhe iniciativat e reja, ndërsa gabimet kanë qenë gjithnjë e më të pakta. Poashtu menaxherët kanë vënë re edhe një rritje të dukshme të kënaqësisë së punëtorëve në organizatë.

Genci, menaxher i njësisë së marketingut, në anën tjetër ka pasur probleme me promovimin e punës grupore në mesin e stafit të tij. Sa herë që ka krijuar grupe të vogla njerëzish për ndonjë detyrë të caktuar, ai ka vënë re se një pjesë e tyre konfliktuoheshin me njëri tjetrin. Si rrjedhim, Genci do të kishte reaguar menjëherë duke larguar nga grupi personat që kanë treguar shenja të mospajtimit me kolegët e tyre. Në këtë mënyrë ai është munduar të ruajë unitetin brenda grupit. Në shumë raste të mospajtimve të tilla ndërmjet anëtarëve të grupit, Genci do të kishte reaguar menjëherë duke shpërndarë grupin.

### Kërkesat e detyrës:

- 1) Çilat janë karakteristikat e caktuara të grupit, që nuk posedohen nga një turmë e rastësishme?  
(5 pikë)
- 2) Si i vlerësoni mospajtimet e shfaqura mes anëtarëve të grupit në skenarin e mësipërm. A i konsideroni këto mospajtime si normale dhe a ka vepruar Genci drejtë duke larguar nga grupi ata të cilat nuk janë pajtuar me anëtarët e tjerë të grupit?  
(5 pikë)
- 3) Cilat janë fazat për krijimin e grupeve sipas Barry Tuckman-it dhe përshkruani secilën prej tyre?

(10 pikë)

**Totali (20 pikë)**

## Përgjigja e problemit 2

- 1) Grupet kanë karakteristika të caktuara që nuk posedohen nga një turmë e rastësishme.
  - a) Një sens i identitetit. Ka kufij të ndarë për sa i takon faktit se kush është pjesë e grupit dhe kush është jashtë tij, pra kush është ne dhe kush është ata.
  - b) Besnikëria ndaj grupit, dhe pranueshmëria brenda për brenda grupit. Diçka e tillë në përgjithësi e shpreh veten në formën e konformizmit ose pranueshmërisë së normave për mënyrën e sjelljes dhe të qëndrimit gjë që e lidh grupin së bashku dhe i përjashton të tjerët nga ai.
  - c) Qëllimi dhe udhëheqja. Shumica e grupeve kanë një qëllim të shprehur, cilido qoftë fusha në të cilën vepron grupi në fjalë: shumica e grupeve i zgjedhin individët, në mënyrë spontane ose zyrtare ose krijojnë nën-grupe për t'i udhëhequr ata drejt përmbushjes së këtyre synimeve.
- 2) Nëse merret parasysh që edhe sipas Tuckman, njëra prej fazave për zhvillimin e grupeve është faza e mësymjes ose faza e “stuhive”, atëherë duhet kuptuar që konfliktet midis anëtarëve të ekipit mund të jenë të kuptueshme, meqë pas kalimit të fazës së parë -fazës së formimit, kur anëtarët njihen me njëri tjetrin dhe me detyrat e tyre, atëherë ata fillojnë me paraqitjen e ideve, propozimeve dhe sugjerimeve të tyre. Në të njëjtën kohë ata mundohen që të imponojnë këto ide e propozime të tyre si ide më të mira të cilat do të ndikonin në përmbushjen më të mira të objektivave të grupit. Në këtë kontekst, është detyrë e menaxherëve apo liderëve që të ndihmojnë anëtarët e ekipit të tejkalojnë mospajtimet e tyre, duke gjetur një gjuhë të përbashkët, kompromis ose të ndihmojnë në caktimin e normave të punës, duke kaluar kështu në fazën e performimit ose përmbushjen e objektivave të grupit. Ndarja e anëtarëve të grupit, apo largimi i atyre që nuk pajtohen me anëtarët e tjerë, definitivisht nuk është zgjidhja e duhur, meqë kjo mund të na sjellë në një numër të kufizuar të anëtarëve në të cilët mund të llogarisim për punë grupore në të ardhmen.
- 3) Tuckman identifikoi katër faza të zhvillimit të grupeve (1965).
  - a) Hapi 1 Krijimi - Skuadra sapo po formohet. Secili anëtar dëshiron të impresionojë grupin me personalitetin e tij ose të saj. Individët do të përpiqen të mësojnë sa më shumë për të tjerët, dhe rreth synimeve dhe normave të skuadrës. Në këtë fazë do të ketë një ndërgjegjësime për sa i takon sjelljes së ideve të reja. Objektivat mund të jenë ende të paqartë dhe lideri mund të mos ketë dalë ende në pah.
  - b) Hapi 2 Stuhia - Shpesh këtu bëhet fjalë për një lloj konflikti të hapur midis anëtarëve të skuadrës. Objektivat, procedurat dhe normat e themeluara për grupin mund të ndryshohen nga versioni i tyre origjinal. Në qoftë se skuadra zhvillohet me sukses kjo të mund të jetë një fazë frytdhënëse, për shkak se vendosen synime më reale dhe rritet besimi midis anëtarëve të grupit.

- c) Hapi 3 - Normimi - periudha e qetësimit: do të ketë marrëveshje për sa i takon ndarjes së punës, kërkesave individuale dhe asaj që pritet prej produkteve. Normat dhe procedurat mund të evoluojnë gjë që mundëson punën metodike.
- d) Hapi 4 Kryerja - Skuadra vihet në punë për të kryer detyrat e saj. Vështirësitë e rritjes dhe zhvillimit nuk i pengojnë objektivat e grupit.

### Problemi 3

Gjatë viteve të fundit, frika se tërësia e informacioneve që mbajnë organizatat rreth individëve mund të keqpërdoret është bërë përherë e më e madhe.

Në veçanti, ndihej se individët mund të dëmtoheshin lehtësisht për shkak të të dhënave të kompjuterizuara rreth tij, të cilat mund të ishin të pasakta ose çorientuese dhe të cilat mund të transferoheshin ndaj palëve të treta të paautorizuara shumë shpejt dhe pothuajse pa asnjë kosto.

Literatura e lëndës P3 - Kontabilisti në Biznes cek se në Mbretërinë e Bashkuar legjislacioni aktual që mbulon këtë çështje është Ligji për Mbrojtjen e të Dhënave i vitit 1998. Republika e Kosovës ka poashtu një ligj për Mbrojtjen e të Dhënave.

#### Kërkesat e detyrës:

- 1) Çfarë janë të dhënat personale? (5 pikë)
- 2) Çfarë është fshehtësia (privacia)? (10 pikë)
- 3) Ligji për Mbrojtjen e të Dhënave në Mbretërinë e Bashkuar përfshin tetë Parimet për Mbrojtjen e të Dhënave të cilat duhet të zbatohen nga përdoruesit e të dhënave. Përmendni dhe sqaroni së paku dy prej këtyre parimeve.

(5 pikë)

**(Totali 20 pikë)**

#### Zgjidhja

## Zgjidhja

- 1) Të dhënat personale janë informacione rreth një jetës së një individi, përfshirë shprehjet e opinioneve rreth tij ose saj. Të dhënat rreth organizatave nuk janë të dhëna personale.
- 2) Fshehtësia (privacia) është e drejta e individëve që të kontrollojnë përdorimin e informacioneve rreth vetes së tyre, përfshirë informacionet mbi statusin financiar, shëndetin dhe mënyrën e jetesës (pra parandalimi i qasjes së paautorizuar ndaj të dhënave të tyre).
- 3)

### PARIMET E MBROJTJES SË TË DHËNAVE

Aneksi 1 i Ligjit përmban parimet e mbrojtjes së të dhënave.

- 1 Të dhënat personale duhet të përpunohen drejtë dhe sipas ligjit dhe, në veçanti, nuk do të përpunohen me përjashtim të rasteve kur:
  - (a) Përmбуshet të paktën një nga kushtet në Aneksin 2 (shikoni paragrafin 5.5.3 (c) në këtë kapitull).
  - (b) Në rast se të dhënat personale kanë karakter të ndjeshëm, përmбуshet të paktën një nga kushtet në Aneksin 3 (shikoni 4.5.3 (d)).
- 2 Të dhënat personale duhet të përftohen vetëm për një ose më shumë qëllime specifike dhe të ligjshme, dhe nuk duhet të përpunohen më tej në mënyra që nuk janë në përputhje me atë qëllim ose këto qëllime.
- 3 Të dhënat personale duhet të jenë të përshtatshme, relevante dhe jo të tepruara për sa i takon qëllimit ose qëllimeve për të cilat ato po përpunohen.
- 4 Të dhënat personale duhet të jenë të sakta dhe, sa herë që është e domosdoshme, të azhurnohen.
- 5 Të dhënat personale që përpunohen për ndonjë qëllim ose qëllime të caktuar nuk duhet të mbahen më gjatë se sa është e domosdoshme për atë qëllim ose qëllime.
- 6 Të dhënat personale duhet të përpunohen në përputhje me të drejtat e subjektit të të dhënave sipas këtij Ligji.
- 7 Duhet të merren teknikat dhe masat e duhura organizative kundër përpunimit të paautorizuar ose të paligjshëm të të dhënave personale dhe kundër humbjes ose shkatërrimit të tij aksidental, ose dëmtimit të të dhënave personale.
- 8 Të dhënat personale nuk duhet të transferohen në vende ose territore jashtë Zonës Evropiane Ekonomike me përjashtim të rasteve kur vendi ose territori tjetër bën të sigurt se ka një nivel të përshtatshëm të mbrojtjes së të drejtave dhe të lirive të subjektit të të dhënave për sa i takon përpunimit të të dhënave personale.

#### Problemi 4

Teuta është menaxhere e një ekipi të shitjes në kompaninë Stina. Megjithëse ajo ka një vizion të qartë lidhur me atë se çfarë dëshiron të arrijë me ekipin e saj, anëtarët e ekipit kanë treguar pasiguri rreth objektivave, vështirësi në arritjen e objektivave të deklaruara, konfuzion rreth roleve brenda ekipit, konflikte brenda grupit dhe mungesë motivimi në mesin e anëtarëve të ekipit.

Të gjitha këto janë pasojë e mungesës së lidërshiptit të Teutës, gjë që ia vështirëson asaj ushtrimin e suksesshëm të menaxhimit.

#### Kërkesat e detyrës:

- 1) Nga skenari i mësipërm mund të konkludojmë se është e rëndësishme për një menaxher që të ketë aftësi lidërshipti. Çfarë e dallon lidërshiptin prej menaxhmentit?

(5 pikë)

- 2) Secili udhëheqës i mirë bart në vetvete edhe një gamë të gjerë të aftësive shumë të rëndësishme menaxheriale dhe të biznesit. Përmendni dhe përshkruani së paku dy prej atyre aftësive.

(5 pikë)

- 3) Ju lutem jepni disa rekomandime lidhur me atë se çfarë do të duhej të bënte një udhëheqës (lider i mirë) për të shmangur problemet me të cilat përballet Teuta në skenarin e mësipërm.

(10 pikë)

**Totali (20 pikë)**

#### Përgjigjja e problemit 4

- 1) Menaxhimi është përgjegjës për përdorimin e burimeve të organizatës gjatë përmbushjes së synimeve të saj. Ai është përgjegjës ndaj pronarëve: aksionarëve të biznesit, ose qeverisë në sektorin publik. Udhëheqja përkufizohet si: 'Aktivitetet e influencimit të njerëzve në mënyrë që të bëjnë me dëshirë përpjekje për të arritur objektivat e grupit' (Terry). Një përkudizim tjetër thotë se udhëheqja përfshin 'Ndikimet ndër - personale që ushtrohen në një situatë, nëpërmjet procesit të komunikimit, kundrejt arritjes të një synimi ose synimeve specifike' (Tannenbaum e të tjerët)

Menaxhimi ka të bëjë me trajtimin e kompleksiteteve: funksionet e tij duhet të bëhen me logjikë, strukturë, analizim dhe kontroll, dhe synojnë rregullin, konsistencën dhe parashikueshmërinë e prodhimit.

Udhëheqja, në të kundërtën, ka të bëjë me trajtimin e ndryshimeve: aktivitetet e saj përfshijnë krijimin e një sensi të drejtimit, të strategjive të komunikimit, dhe krijimit të energjive, inspirimit dhe motivimit të të tjerëve për të përkthyer mendimet në veprime. Menaxhimi mund të ushtrohet mbi burimet, aktivitetet, projektet dhe sendet e tjera që janë jopersonale në thelb. Udhëheqja mund të ushtrohet vetëm mbi njerëzit.

- 2) Secili udhëheqës i mirë bart në vetvete edhe një gamë të gjerë të aftësive shumë të rëndësishme menaxheriale dhe të biznesit, përfshirë:

- (a) Sipërmarrjen: Aftësia për të gjetur mundësi biznesi dhe për të mobilizuar burimet duke kapitalizuar mbi to
- (b) Aftësitë ndër - personale, të tilla si krijimi i rrjeteve, krijimi i raporteve, influencimi, negocimi, zgjidhja e konflikteve, të dëgjuarit, këshillimi, instruktimi dhe komunikimi në mënyrë energjike
- (c) Aftësitë për të marrë vendime dhe për të zgjidhur problem-aftësia për të parë pamjen e madhe
- (d) Menaxhimin e kohës dhe organizimin personal- si më lart
- (e) Aftësitë për të zhvilluar veten: aftësitë për të mësuar vazhdimisht nga eksperiencia, për të zgjeruar vetë - ndërgjegjësimin dhe për të fituar nga mundësitë për të mësuar.

3) Tek pyetja e tretë, natyrisht se nuk mund të ketë një përgjigje tërësisht të saktë, meqë i mbetet gjykimit të vetë studentëve për të përcaktuar përgjigjet e mundshme e kjo varet nga njohuria për menaxhmentit dhe liderhipin, përvoja e tyre personale dhe profesionale, por natyrisht edhe perceptimi i tyre përkitazi me atë se çfarë e bënë një lider të mirë. Sidoqoftë ajo çfarë mund të konsiderohet si pranueshme është se nuk mjafton që një udhëheqës i mirë të ketë vetëm vizion, por që edhe vetë të besojë në realizimin e atij vizioni, si dhe të jetë në gjendje që të njëjtin vizion ta përçojë ose transmetojë edhe tek vartësit e tij. Për përhapjen e vizionit, nevojiten shkathtësitë e mirë komunikuese dhe bindëse. Për të shmangur hutimet e mundshme në mesin e vartësve duhet që objektivat e organizatës t'i transmetojmë në mënyrë të qartë, duke dhënë sqarimet e nevojshme sa herë që të jetë e nevojshme duke qenë në dispozicion për vartësit tanë kurdo që ata kanë nevojë për ne. Poashtu liderët duhet të jenë edhe persona dominues, duke nënkuptuar që ata duhet të përdorin autoritetin e tyre për imponimin e vendimeve të caktuara atëherë kur anëtarët e grupit e kanë të pamundur që të tejkalojnë mosmarrëveshjet e tyre. Poashtu një lider i mirë që zotëron aftësi ë mira ndërpersonale do të ishte në gjendje që të gjente "çelësin" e duhur të motivimit të vartësve të tij.

## Problemi 5

Krizat e shpeshta ekonomike nëpër shtete të ndryshme të botës, përfshirë edhe vendet ekonomikisht të zhvilluara shumë shpesh ndikojnë në rënien e performancës financiare të kompanive e me këtë edhe të ndikojë në shkurtimin e shpenzimeve të shumta, përfshirë këtu edhe shkurtimin e shumë vendeve të punës. Shkurtime të tilla rrisin më tej papunësinë nëpër shtetet të cilat preken nga efektet e krizave, duke sjellë rrjedhimisht edhe pasoja të shumta. Qeveritë e këtyre shteteve planifikojnë dhe ndërmarrin një sërë hapash për të zbutur efektet e krizave si dhe për të krijuar vende pune duke reduktuar kështu papunësinë.

### Kërkesat e detyrës:

- 1) Çfarë janë hyrjet në masën e të papunëve? (5 pikë)
- 2) Cilat janë mundësitë që mund të provohen nga ana e Qeverisë për të krijuar vende pune ose për të reduktuar papunësinë? (10 pikë)
- 3) Cilat janë pasojat e papunësisë? (5 pikë)

**(Totali 20 pikë)**

## Zgjidhja

1)

(a)

- Anëtarët e fuqisë punëtore që bëhen të papunë
- Nxjerrjet nga puna
- Dorëheqjet vullnetare nga puna
- Shkurtime të vendeve të punës

(b)

- Njerëzit që vijnë nga fuqia punëtore dhe që i bashkohen të papunëve
- Ata që lënë/mbarojnë shkollën e që nuk kanë një punë
- Të tjerët (për shembull, nënat me fëmijë) që tani fillojnë të kërkojnë punë por që nuk kanë ende një të tillë

2)

Mundësitë që janë në dispozicion të qeverisë për të krijuar vende të punës ose për të reduktuar papunësinë.

- a) Duke shpenzuar më shumë para drejt për së drejti për punët (për shembull duke marrë në punë më shumë persona në administratën shtetërore)
- b) Duke inkurajuar rritjen në sektorët ekonomisë private. Gjatë kohës kur kërkesa agregate rritet, firmat me mundësi të madhe do të dëshirojnë të rrisin prodhimin e produkteve në mënyrë që të përmbushen kërkesat, dhe duke marrë më shumë njerëz në punë në këtë mënyrë.
- c) Duke inkurajuar trajnimin dhe aftësimin në punë. Mund të ketë një nivel të lartë të papunësisë për punonjësit që nuk kanë aftësitë e duhura, dhe në të njëjtën kohë oferta e punës së kualifikuar mund të jetë e pamjaftueshme. Qeveria mund të ndihmojë me financimin e skemave të trajnimit, në mënyrë që të ofrojë një 'masë' të punonjësve që kanë aftësitë për të cilat kanë nevojë firmat e për të cilat më vonë do të paguajnë.
- d) Duke ofruar asistencë në formën e granteve ndaj punëdhënësve në zona kyçe rajonale
- e) Duke inkurajuar lirshmërinë e lëvizjes së krahut të punës nëpërmjet ofrimit të ndihmës financiare ndaj individëve për të përballuar shpenzimet, dhe për të përmirësuar rrjedhjen e informacioneve për vendet e lira të punës

Ka edhe politika të tjera të drejt për drejta për reduktimin e pagave reale në nivelin që ofron tregu.

- a) Duke ofruar marrëveshje të mbyllura, të cilat e kufizojnë anëtarësimin e personave të punësuar në punë të caktuara në bashkimet profesionale
- b) Duke ndaluar rregulloret e pagave minimale, nëse ka rregullore të tilla

3)

Papunësia rezulton në problemet e mëposhtme.

- a) Humbja e prodhimit. Në qoftë se njerëzit nuk punojnë, ekonomia nuk prodhon aq produkte sa mund të kishte prodhuar. Në këtë mënyrë, totali i të ardhurave kombëtare është më i vogël se sa mund të jetë në të vërtetë.
- b) Humbja e kapitalit njerëzor. Në qoftë se ka papunësi, të papunët gradualisht do të humbin aftësitë e tyre, për arsye se aftësitë mund të ruhen vetëm duke punuar.
- c) Rritja e pabarazisë në distribuimin e të ardhurave. Njerëzit e papunë fitojnë kompensime më të vogla se sa njerëzit e punësuar, dhe në këtë mënyrë kur papunësia rritet, të varfrit bëhen edhe më të varfër.
- d) Kostot sociale. Papunësia sjell me vete probleme sociale të tilla si vuajtjet personale dhe stresi, dhe me mundësi të madhe, në të njëjtën kohë edhe rritjen e krimeve të tilla si vjedhjet dhe vandalizmi.
- e) Rritja e barrës së pagesave të asistencës sociale. Diçka e tillë mund të ketë një ndikim kryesor mbi politikën fiskale të qeverisë.