

TREGU I PUNËS DHE FORMAT E PUNËSIMIT



Implemented by



In cooperation with:



EMRI I PËRMBAJTJES: TREGU I PUNËS DHE FORMAT E PUNËSIMIT

Grup autorësh:

Ermira Berisha, Flandra Sadiku, Vesa Hoxha.

Autore e dizajnit:

Flandra Sadiku

KCDF ruan të drejtën të përdorë të gjitha fotografitë që ky material i përmban.

© Fondacioni Kosovar për Zhvillim të Karrierës, Prishtinë, Nëntor 2020

© **GIZ CDBE** Ky material është zhvilluar me mbështetjen e Qeverisë Gjermane përmes Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. Përmbajtja e tekstit original është përgjegjësi e autorëve dhe jo domosdoshmërisht pasqyron opinionin zyrtar të Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.

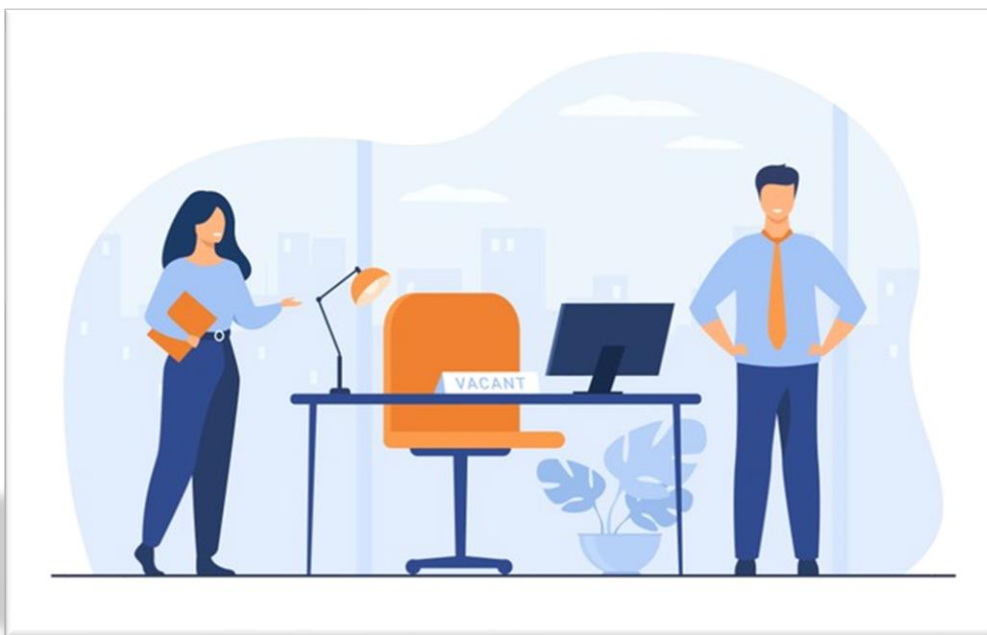
PËRMBAJTJE

Tregu i punës	4
Punëkërkuesi dhe i punësuari	4
Punëdhënësi.....	5
faktorët që formojnë raportet punonjës – punëdhënëës	5
Tregu i punës.....	6
Llojet/kategoritë e punës	6
Puna praktike dhe vullnetarizmi	8
Punësimi	9
Llojet e kontratave.....	10
Llojet e punësimit	11
Papunësia dhe format e saj.....	12

TREGU I PUNËS

PUNËKËRKUESI DHE I PUNËSUARI

Punëkërkues është çdo individ i cili në mënyrë aktive kërkon një vend pune. Kjo do të thotë se ai/ajo është duke shikuar shpallje të pozitave të lira të punës në burime të ndryshme si: portale pune, gazeta, rrjete sociale apo të ngjashme, për ato pozita pune në të cilat ai/ajo e sheh vetën të kualifikuar. Zakonisht në shpallje pune listohen dokumentet që kërkohen për aplikim, të tilla si: CV, letër motivuese apo certifikata.



Pas aplikimit, punëkërkuesi mund të ftohet në një intervistë pune nga punëdhënësi (biznesi, organizata, institucioni publik), dhe bazuar në rezultatet e intervistës, vendimi final komunikohet pasi të ketë përfunduar intervistimi i të gjithë kandidatëve të ftuar. Në raste të caktuara, kompania mund t'i ftojë punëkërkuesit edhe për testim apo konfirmim të saktësisë së të dhënave.

Për punëkërkuesit e përzgjedhur për punësim, negocohen kushtet dhe arrihet marrëveshja për bashkëpunim në mes të punëkërkuesit dhe punëdhënësit, e cila pasohet me nënshkrim të kontratës së punës në të cilën specifikohen të drejtat, përgjegjësitë dhe kushtet e punësimit. Është e rëndësishme që kontrata të jetë në dy kopje, ashtu që njëra të jetë në dispozicion të punëtorit, ndërsa tjetra të punëdhënësit.

Nga momenti i nënshkrimit të kontratës, punëkërkuesi tanimë mund të cilësohet si i punësuar. Varësisht nga punëdhënësit, disa nga ta kanë programe dhe praktika specifike për pranimin e punëtorëve të rinj, për t'i ndihmuar ata të integrohen sa më lehtë dhe shpejtë.

PUNËDHËNËSI



Punëdhënës konsiderohet kompania, biznesi, organizata apo institucioni publik i cili ka shpallur vend të lirë pune për një pozitë të caktuar. Përderisa punëkërkuessit aplikojnë për atë pozitë pune, punëdhënësit kanë për detyrë të analizojnë aplikacionet dhe në bazë të kriterëve që i kanë plotësuar kandidatët, ftojnë disa nga ta në intervistë pune. Në bazë të performancës të dhënë në këtë intervistë, punëdhënësit vendosin për personin që ata mendojnë që do japin performancën më të mirë në atë pozitë pune. Në momentin që nënshkruhet kontrata, njëjtë sikur i punësuari, edhe punëdhënësi ka detyrime dhe përgjegjësi ndaj punëtorit të cilat janë të specifikuar në kontratën e punës dhe janë në linjë me ligjet në fuqi.

FAKTORËT QË FORMOJNË RAPORTET PUNONJËS – PUNËDHËNËS

Respekti reciprok

- Respekti reciprok përveç që është faktor shumë i rëndësishëm i mirëmbajtjes të raportit në pune, është edhe parashikues i mirë i jetëgjatësisë së atij raporti. Nëse nuk ka respekt nga të dy anët atëherë gjasat që i punësuari të dorëhiqet apo punëdhënësi ta largojë nga puna janë shumë të mëdha.

Njohja e meritave

- Këtu rol kryesor ka punëdhënësi. Ai duhet ta ketë parasysh se edhe njohja e meritave të punës të një punonjësi është po aq e rëndësishme sa kritikata. Madje, të lavdëruarit kur një punonjës bënë një punë të mirë mund të shërbejë si një motivim shtesë për të punuar edhe më me zell.

Komunikimi i hapur

- Një ambient pune ku përforcohet komunikimi i hapur dhe i lirshëm në mes punonjësit dhe punëdhënësit ndihmon në harmoninë e përgjithshme të kompanisë, organizatës apo biznesit. Kjo dërgon drejt një qëllimi të përbashkët.

Njohja e njëri-tjetrit

- Për të pasur një marrëdhënie të shëndetshme është e rëndësishme të njohim mirë njëri-tjetrin. Nëse dimë se cilat janë pikat tona të dobëta dhe të forta, na lejon të kuptojmë njëri-tjetrin më mirë duke ditur ngjashmëritë dhe diferencat mes njëri-tjetrit.

Vendosja e kufijve

- Është me rëndësi të kemi një ndarje të qartë në mes raporteve shoqërore dhe profesionale. Mbajtja e një raporti profesional dhe të njëjtë me të gjithë punonjësit mundëson evitimin potencial të akuzave për favorizim të individëve.

TREGU I PUNËS

Tregu i punës është ai vend ku punëtori dhe punëdhënësi bashkëpunojnë me njëri-tjetrin. Këtu punëdhënësi siguron fuqinë punëtore që i duhet për kompaninë/organizatën/biznesin e tij ndërsa punëkërkuarit sigurojnë një vend pune. Përderisa punëdhënësit mundohen të punësojnë më të mirët në pozitën e lirë të punës, punëkërkuarit mundohen të punësohen në atë vend pune ku ata do të jenë më të kënaqur dhe paga është më e lartë.

LLOJET/KATEGORITË E PUNËS

► Puna e pakualifikuar

Puna e pakualifikuar i referohet një pozite pune, e cila nuk kërkon ndonjë eksperiencë të madhe për atë pozitë. Një diplomë e shkollës së mesme apo edhe më pak, shpesh herë është e mjaftueshme.

Pozitat tipike të punës për këtë kategori janë: mirëmbajtës hoteli, punëtor në fast food, mirëmbajtës pastërtie, punëtor parkingu, vjelës / korrës i pemëve dhe perimeve dhe punëtor supermarketi (si arkëtar apo sektorist).

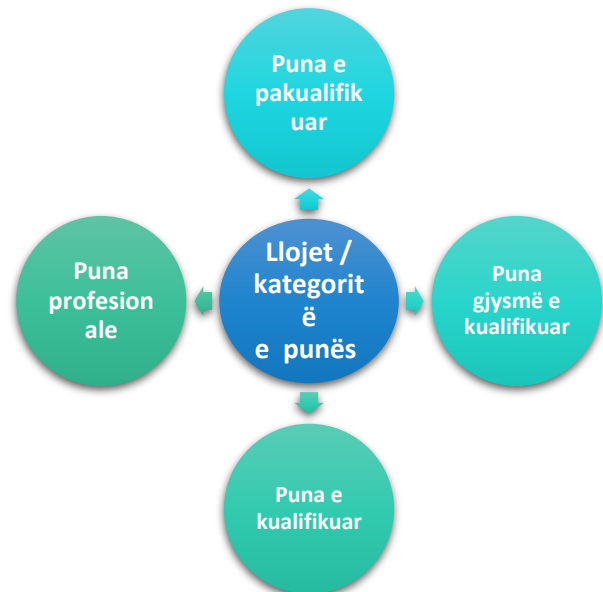
► Puna gjysmë e kualifikuar

Puna gjysmë e kualifikuar është më kërkuese sesa puna e pakualifikuar. Për këtë lloj pune zakonisht kërkohet një nivel edukimi më i lartë se shkolla e mesme, por jo domosdoshmërisht studimet universitare. Kjo përfshin kërkesa të tilla si, kurse apo trajnime të përfunduara, certifikata, apo edhe ndonjë kategori të caktuar të patent shoferit.

Disa nga pozitat e punës që mund t'i siguroni nëse jeni gjysmë të kualifikuar janë: banakier, roje sigurie, kamerier, shitës me pakicë dhe stjuardesë.

► Puna e kualifikuar

Puna e kualifikuar është kategori më e lartë sesa dy kategoritë e lartpërmendura. Ajo kërkon më shumë njohuri, trajnim dhe përvojë për të kryer detyra më komplekse fizike ose mendore sesa punët rutinë të përmendura në dy kualifikimet paraprake. Pozitat e punës që përfshihen në këtë kategori kanë të ardhura shumë më të larta sesa dy kategoritë e para. Personat që kanë



pozitë pune të kësaj kategorie njihen edhe me termin ***jakë kaltër***. Ky term përdoret për të diferencuar këtë kategori me kategorinë e punës profesionale, për të cilën flitet në vijim.

Asistentët administrativ, marangozët, kuzhinierët, policët, hidraulikët, elektrikistët apo vozitësit e kamionit janë disa shembuj të pozitave të punës të kësaj kategorie.

► Puna profesionale

Kjo është kategoria më e lartë e punës. Profesionistët që përfshihen në këtë kategori, i'u referohemi edhe me termin ***jakë bardhët***. Kjo për shkak se në të kaluarën, profesionistët e kësaj kategorie zakonisht kanë pasur të veshur këmbishë të bardhë dhe kanë punuar në zyre, ndërkaq ***jakë kaltërtit*** shpesh herë kanë bërë punë të cilat janë më manuale dhe janë fizikisht të lodhshme (të kujtojmë hidraulikët apo elektrikistët).

Punët që kryejnë ***jakë bardhët*** janë ato punë që mund të cilësohen edhe si karriera, të tilla si: avokatë, auditorë, mjekë, menaxherë financash, inxhinierë, etj.



Nëse jeni të interesuar të mësoni më shumë rreth tërë profesioneve të përmendura deri më tani, por edhe qindra profesioneve të tjera, atëherë ju mund të hyni në [Busulla.COM](https://www.busulla.com) dhe t'i eksploroni ato. Aty ju mund të mësoni rreth aktiviteteve, njohurive dhe shkathtësive që kërkohen, kushtet e punës, veglat e punës që përdoren dhe çfarë shkollimi apo trajnimi ju duhet për t'u aftësuar në atë profesion.

PUNA PRAKTIKE DHE VULLNETARIZMI

Puna praktike është një mundësi e të mësuarit të punës, përmes të cilës një nxënës apo student mund të përfitojë përvojë në një sektor të caktuar. Në përvojë e tillë profesionale iu ofron atyre mundësinë që të përvetësojnë shkathtësi dhe njohuri të reja dhe të zhvillojnë më tutje aftësitë e fituara gjatë shkollimit.

Një punë praktike konsiderohet e suksesshme, nëse përmbushen këto objektiva:



- ▶ Ndhmon nxënësin/studentin të zhvilloj dhe të arrij objektivat e të mësuarit;
- ▶ Detyrat e dhëna kanë të bëjnë me pozitën duke përfshirë jo më shumë se 25% punë administrative;
- ▶ Nxënësit i ofrohet feedback i rregullt në lidhje me performancën e tij/saj;
- ▶ Nxënësit i ofrohet mundësia të përvetësoj njohuritë dhe shkathtësitë e nevojshme për të qenë i suksesshëm në të ardhmen në një karrierë të caktuar;
- ▶ Përgatit nxënësit për punën që aspirojnë të bëjnë pas diplomimit apo pas përfundimit të punës praktike.

Puna praktike mund të jetë e llojeve të ndryshme, si me kompensim, pa kompensim, me orar të plotë apo të pjesshëm, punë praktike verore, etj.



Përderisa puna praktike është një mundësi për të fituar përvojë pune, edhe puna vullnetare apo vullnetarizmi është një mundësi shumë e mirë për ta bërë këtë. Puna vullnetare nënkupton kontributin që një individ e jep për një organizatë apo shoqërinë pa pritur diçka në këmbim.

Përfitimet e punës vullnetare janë të shumta, si lidhja me njerëz të tjerë, zhvillimi i shkathtësive të buta e teknike, mirëqenia fizike dhe mendore, etj. Për më tepër, në vendin tonë, çdo i ri apo e re që nga moshë 15 vjeçare mund të kryej punë vullnetare dhe ky kontribut njihet si përvojë pune, gjë e cila iu jep një avantazh konkurrues si fillestar në tregun e punës.

PUNËSIMI

Punësimi është një kontratë pune në mes një punëdhënësi dhe një punëtori. Mënyra më e mirë për të lidhur këtë kontratë është në formë të shkruar e cila nënshkruhet nga të dy palët, dhe përfshin të dhëna të tilla si: të dhënat e kompanisë, të dhënat e punëtorit, detyrat dhe përgjegjësitë e të dy palëve, orari i punës, paga që do marrë punëtori, lloji i kontratës, kohëzgjatja e kontratës, kohëzgjatja e pushimeve dhe specifikime të tjera që mund cilësohen si të rëndësishme nga punëdhënësi dhe punëtori.

Para përgatitjes së kontratës, kushtet dhe termat e kontratës diskutohen nga të dyja palët deri në arritjen e marrëveshjes. Në rastet kur punëtori nuk pajtohet me kushtet e caktuara në kontratë

nga punëdhënësi, mund të mos e nënshkruaj dhe rrjedhimisht dështon edhe fillimi i marrëdhënies së punës.



Është e rëndësishme të përmendet që në kontratë do të mund të gjeni terme si **paga bruto** dhe **paga neto**. *Paga bruto* është paga e plotë që një

punëdhënës ju ofron, nga e cila bëhet një zbritje prej 10 % për kontribute pensionale.

Ajo çka mbetet pas zbritjes, quhet **pagë e tatueshme**. Nga kjo shumë, më pas merret një përqindje tjetër, e që quhet **tatim**. Përqindja që tatóhet varet nga paga, sa më e lartë që është paga, aq më i lartë do të jetë tatimi.

Pas llogaritjes së këtyre zbritjeve, arrijmë tek **paga neto**, e cila është ajo shumë parash që punëtori mund t'i tërheq në fund të muajit për shfrytëzim.

LLOJET E KONTRATAVE

Në Kosovë ekzistojnë tre (3) lloje të kontratave: *kontrata e punës për një periudhë të pacaktuar kohore*, *kontrata e punës për një periudhë të caktuar kohore* dhe *kontrata e punës për një detyrë specifike*.

► Kontrata e punës për një periudhë të pacaktuar kohore

Një kontratë e cila nuk specifikon kohëzgjatjen e saj, konsiderohet si kontratë me periudhë të pacaktuar kohore. Për shkëputje të kontratës duhet të ketë paralajmërim paraprak nga ajo palë që dëshiron ta bëjë atë. Paralajmërimi për shkëputje të kontratës duhet të specifikohet në kontratë, ndërkaq në praktikë është nga dy (2) javë e deri në dy (2) apo tre (3) muaj para përfundimit të marrëdhënies së punës.

► Kontrata e punës për një periudhë të caktuar kohore

Nëse dëshirojmë që kontrata të ketë një periudhë të caktuar kohore atëherë ajo duhet të specifikohet në kontratë. Mirëpo ajo nuk mund të jetë më e gjatë se dhjetë (10) vite, në të kundërtën ajo duhet të përfshihet në kategorinë e kontratës së punës për një periudhë të pacaktuar kohore. Edhe kontrata me një periudhë të caktuar kohore mund të ndërpritet edhe nëse kontrata nuk ka përfunduar ende. Njëjtë si kategoria më lartë, edhe për këtë kontratë në rast të shkëputjes së saj duhet të kemi lajmërim paraprak, duke respektuar periudhën kohore të caktuar në po atë kontratë.

► Kontrata e punës për një detyrë specifike

Kjo kontratë ashtu si vet edhe fjala, lidhet kur punëdhënësi ka nevojë për ndihmë në vetëm një detyrë specifike për një periudhë relativisht të shkurtër kohore. Me ligjin e punës të Kosovës, kjo kontratë nuk mund të jetë më e gjatë se njëqind e njëzet (120) ditë brenda një (1) viti. Një veçanti tjetër e kësaj kontrate që e dallon nga dy kategoritë e lartpërmendura është se të punësuarit nuk i takon e drejta e pushimit vjetor.

LLOJET E PUNËSIMIT

Në kontrata të punës bëhet edhe specifikimi i llojit të punësimit, me *orar të plotë*, *orar jo të plotë* apo *orar të shkurtuar të punës*.



Orari i plotë i punës

Orari i plotë i punës zgjatë dyzet (40) orë në javë, që i bie tetë (8) orë pune për 5 ditë të javës. Nëse i punësuarit është më i ri se tetëmbëdhjetë (18) vjet, atëherë orari i plotë nuk mund të jetë më i gjatë sesa tridhjetë (30) orë në javë.



Orari jo i plotë i punës

Orari jo i plotë i punës është orar më i shkurtër sesa orari i plotë i punës. Ky lloj i punësimit vlen për kontratat me kohë të caktuar dhe kohë të pacaktuar kohore.



Orari i shkurtuar i punës

Orari i shkurtuar i punës për punët të cilat kanë rrezikshmëri për shëndetin e punëtorit, edhe nëse ai/ajo i mbanë mjetet mbrojtëse gjatë kohës së punës. Orari i punës caktohet në përputhshmëri me rrezikshmërinë e shëndetit të punëtorit. Megjithatë orari i punës mund të reduktohet deri në njëzetë (20) orë në javë maksimumi.

Në raste të veçanta ku ka volum të lartë të punës dhe është e pamundshme të përfundohen punët apo detyrat që kemi, atëherë punëtori mund të punojë edhe me *orar të zgjatur të punës*, më së shumti deri në tetë (8) orë në javë. Për të punësuarit që janë nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeçare ndalohet puna jashtë orarit të punës.

PAPUNËSIA DHE FORMAT E SAJ

Një person konsiderohet i papunë atëherë kur është duke kërkuar punë në vazhdimësi pa qenë në gjendje të fitojë një vend pune. Mirëpo jo çdo person që nuk ka një vend pune, konsiderohet si i papunë. Janë tre (3) grupe individësh që përkundër që nuk janë të punësuar, nuk llogariten si të papunë.

- ▶ Grupi i parë përfshin ata të cilët kanë dëshirë të punojnë por nuk kanë kërkuar punë në muajin e fundit. Arsyet e mos kërimit për punë mund të jenë nga më të ndryshme, si sëmundje, probleme transporti apo edhe ata të cilët thjeshtë nuk besojnë që mund të gjejnë punë.
- ▶ Grupi i dytë përfshin ata persona të cilët nuk janë duke kërkuar për punë. Këtu përfshihen shtëpiakët/et, studentët dhe të pensionuarit.
- ▶ Grupi i tretë dhe i fundit përfshin personat nën moshën 15 vjeçare, të cilët nuk përfshihen në treg të punës edhe nëse janë duke punuar (përkundër që nuk është e lejuar me ligj).

Tani të rikthehemi tek personat të cilët kualifikohen si të papunë. Ekzistojnë ndarje të shumta të papunësisë por dy (2) nga to janë më të përdorurat. Një ndarje më e gjerë e papunësisë përfshin dy (2) kategori të gjera:

- ▶ Kategoria e parë është *papunësia vullnetare*. Kjo kategori përfshin ata persona të cilët në mënyrë vullnetare kanë lënë punën paraprake dhe tani janë duke kërkuar për një vend pune të re.
- ▶ Kategoria e dytë është *papunësia jo-vullnetare/e detyrueshme*. Kjo kategori përfshin personat të cilët kanë mbetur të papunë për shkak se janë pushuar nga puna dhe si rrjedhojë janë të papunë deri në gjetjen e një vendi pune të ri. Për shembull gjatë pandemisë së COVID-19, shumë persona kanë përjetuar këtë kategori të papunësisë, për shkak se punëdhënësit janë detyruar të largojnë nga puna shumë punëtor si rezultat i problemeve financiare që ka shkaktuar pandemia.

Si papunësia vullnetare edhe ajo e detyrueshme, mund të ndahen në tre (3) lloje kryesore: 1) *papunësia fërkuese (friksionale)*, 2) *papunësia strukturore* dhe 3) *papunësia ciklike*.

Papunësia e fërkimit (frikionale)

- Papunësia fërkuese ndodh për dy arsye. Ajo mund të vijë si rezultat i personave të cilët në mënyrë vullnetare vendosin ta ndryshojnë vendin e punës, kështu ata konsiderohen të papunë deri në gjetjen e punës tjetër, si dhe arsyeja tjetër që shkakton papunësinë friksionale janë të diplomuarit të cilët hyjnë në tregun e punës dhe kategorizohen në këtë lloj papunësie deri në gjetjen e një vendi të punës. Ky lloj i papunësisë zakonisht është jetëshkurtër, prandaj edhe nuk është shumë problematik nga pikëpamja e ekonomisë së një vendi.

Papunësia strukture

- Papunësia strukturore vjen si rezultat i ndryshimeve teknologjike që ndodhin në strukturën e ekonomisë në të cilën funksionojnë tregjet e punës. Në të kaluarën shumica e punës që nga fillimi deri në fund ka ndodhur nga dora e njeriut për shkak të mungesës së mjeteve më të përparuara. Ndërkaq në kohët e fundit, për shembull nëpër fabrika, shumica e punëve kryhen nga robotë dhe teknologji të ndryshme, duke minimizuar kështu rolin e njeriut në prodhimin e produkteve. Si pasojë e këtyre avancimeve në botën e punës, shumë punëtorë mund të largohen nga puna për shkak se ritrajnimi i tyre mund të konsiderohet i kushtueshëm dhe i vështirë nga ndërmarrja apo kompania për të cilën punojnë. Andaj, këta punëtorë, shpesh here mbesin të papunë për një kohë të gjatë apo edhe vendosin të largohen fare nga tregu i punës.

Papunësia ciklike

- Papunësia ciklike është lloj i papunësisë që vjen si rezultat i luhatjeve ekonomike, si recesioni. Recesioni i referohet periudhave ekonomike kur bie kërkesa e popullsisë për mallra, dhe rrjedhimisht kur nuk ka kërkesë, bie edhe niveli i prodhimit të produkteve. Kështu, ulja e prodhimit na dërgon edhe në ulje të nevojës për punëtorë, kështu që ata punëtorë që nuk duhen më largohen nga puna për të ulur shpenzimet e panevojshme. Pastaj ky cikël vazhdon, duke nënkuptuar që, një person që largohet nga puna tani shpenzon më pak para për të blerë mallra dhe shërbime, duke shkaktuar edhe më tej humbje ekonomike për bizneset. Kjo humbje detyron largimin edhe më të madh të punëtorëve, dhe duke ndikuar kështu njëra mbi tjetrën, shkaktohet një cikël i vazhdueshëm duke e thelluar edhe më shumë recesionin. Ky lloj i papunësisë sjell humbjet më të mëdha ekonomike nga të gjitha llojet e papunësisë.

Referencat

Amadeo, K., (2020). Cyclical Unemployment: Causes and Effects. Retrieved September 18, 2020, from <https://www.thebalance.com/cyclical-unemployment-3305520>

Amadeo, K., (2020). What is Unemployment. Retrieved September 18, 2020, from <https://www.thebalance.com/what-is-unemployment-3306222>

Chappelow, J., (2020). What is Unemployment. Retrieved September 18, 2020, from <https://www.investopedia.com/terms/u/unemployment.asp>

Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës. (2010). Ligji i punës Nr. 03/L-212. Retrieved September 7, 2020, from <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2735>

Hayes, A., (2019). Skilled Labor. Retrieved September 15, 2020, from <https://bit.ly/33J33DP>

Heathfield, M. S., (2019). What, Exactly, Is an Employee. Retrieved September 15, 2020, from <https://www.thebalancecareers.com/what-is-an-employee-1918111>

Heathfield, M. S., (2020). What Is Employment. Retrieved September 17, 2020, from <https://www.thebalancecareers.com/what-is-employment-1918114>

<https://www.thebalancecareers.com/best-white-collar-jobs-4159985>

Indeed. (2020). Skilled Labor: What It Is, Skilled vs. Unskilled and Types of Skilled Labor Jobs. September 15, 2020, from <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/skilled-labor>

Indeed. (2020). What Is Unskilled Labor. September 7, 2020, from <https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/unskilled-labor>

Kagan, J., (2019). Unskilled Labor. Retrieved September 7, 2020, from <https://www.investopedia.com/terms/u/unskilled-labor.asp>

Kenton, W., (2020). Labor Market. Retrieved September 7, 2020, from <https://www.investopedia.com/terms/l/labor-market.asp>

Laurence, K. B., (n.d.). Unskilled Work, Semi-Skilled Work, and Skilled Work: Past Jobs and Social Security Disability. Retrieved September 7, 2020, from <https://www.nolo.com/legal-encyclopedia/unskilled-work-semi-skilled-work-skilled-work-social-security-disability.html>

Mahuron, S., (2019). Skilled Labor Vs. Unskilled Labor. Retrieved September 15, 2020, from <https://smallbusiness.chron.com/skilled-labor-vs-unskilled-labor-46154.html>

Market Business News. (n.d.). What is unskilled labor? Definition and examples. Retrieved September 7, 2020, from <https://bit.ly/2ZQ5Rh3>

Mckaz, R. D., (2020). The 15 Best White-Collar Jobs. Retrieved September 15, 2020

Riddell, T., (2017). Unskilled, Semi-Skilled, and Skilled Labor Defined. Retrieved September 7, 2020, from <https://bit.ly/2H7s57H>

Vantage Circle (2020). Importance of Employer Employee Relationship in Companies. Retrieved September 15, 2020, from <https://blog.vantagecircle.com/employer-employee-relationship/>

Resume.com. (n.d). Why Volunteering Is Important to Your Career. Retrieved November 10, 2020, from <https://www.resume.com/career-advice/resumes/why-is-volunteering-important-2/>

Segal, J., Robinson, L., (2020). Volunteering and its Surprising Benefits. Retrieved November 10, 2020, from <https://www.helpguide.org/articles/healthy-living/volunteering-and-its-surprising-benefits.htm>

Loretto,P., (2020). Types of Internships. Retrieved November 12, 2020, from <https://www.thebalancecareers.com/types-of-internships-1986738>

University of Maryland, Baltimore County (n.d). What is an Internship. Retrieved November 12, 2020, from <https://careers.umbc.edu/employers/internships/what-is-an-internship/>