

Monitorimi 2 vjeçar i punës së Inspektoratit të Punës





”MONITORIMI 2 VJEÇAR I PUNËS SË INSPEKTORATIT TË PUNËS”





Autore: **Antoneta Zhjeçi, Rinore Rexha**

Publikuar nga: **Qendra për Politika dhe Avokim**

www.qpa-rks.org

cpa.kosova@gmail.com

+383 (0) 38 226 530

Data: **Dhjetor 2023**

Të drejtat e autorit © 2023. Qendra për Politika dhe Avokim. Të gjitha të drejtat e rezervuara. Asnjë pjesë e këtij publikimi nuk mund të riprodhohet, të ruhet në ndonjë sistem të ruajtjes së të dhënave apo të transmetohet, në asnjë formë apo mënyrë elektronike, mekanike, fotokopjuese, incizuese apo tjetër, pa pëlqimin paraprak me shkrim nga ana e botuesit.

“Ky publikim është mbështetur nga Agjencia Suedeze e Bashkëpunimit Ndërkombëtar për Zhvillim (SIDA) përmes projektit Human Rightivism që implementohet nga Community Development Fund (CDF) dhe mbikqyrur nga Ambasada Suedeze në Kosovë. Përgjegjësia për përmbajtjen e këtij publikimi i takon tërësisht autorëve/eve. SIDA nuk ndanë domosdoshmërisht pikëpamjet dhe interpretimet e shprehura”.





TABELA E PËRMBAJTJES

HYRJE.....	4
METODOLOGJIA	5
INSPEKTORATI I PUNËS.....	6
INSPEKTORATI DHE INSPEKTORËT/ET E PUNËS	6
PLANI I PUNËS.....	6
FUSHAT E INSPEKTIMIT	7
NUMRI I INSPEKTORËVE NË INSPEKTIM	7
KARTA E IDENTIFIKIMIT	8
HAPJA E INSPEKTIMIT	8
LLOJET E INSPEKTIMEVE.....	8
KOHËZGJATJA E INSPEKTIMEVE	9
KËRKESAT INSPEKTUESE NGA FUSHA E MARRËDHËNIES SË PUNËS	10
KONTRATA E PUNËS	10
AFATI PËR PLOTËSIMIN E DOKUMENTACIONIT.....	10
PUNONJËS/E NËN MOSHËN 18 VJEÇ/E	10
ORARI I PLOTË I PUNËS.....	11
LISTA E PUSHIMEVE.....	11
PAGA, KOMPENSIMI DHE TË ARDHURAT TJERA.....	12
KOMPENSIMI I LËNDIMIT NË PUNË.....	13
LISTA E TË PUNËSUARVE/EVE DHE LISTA E DEKLARIMEVE NË ADMINISTRATËN TATIMORE TË KOSOVËS.....	13
KËRKESAT INSPEKTUESE NGA FUSHA E SIGURISË DHE SHËNDETIT NË PUNË.....	15
KONTROLLAT MJEKËSORE.....	15
TRAJNIMI PËR MAKINERI TË PUNËS	15
ZYRTARI PËRGJEGJËS PËR SSHP.....	15
VLERËSIMI I RREZIKSHMËRISË PËR VENDET E PUNËS.....	16
EVIDENCA E LËNDIMEVE NË PUNË.....	16
RAPORTE MBI AKSIDENTET NË VENDIN E PUNËS	17
PAJISJET PERSONALE MBROJTËSE - PPM.....	17
SHËRMBIMI I MBROJTJES NDAJ ZJARRIT.....	18
KUTIA E NDIHMËS SË PARË.....	18





DALJET EMERGJENTE	18
SHENJËZIMI PËR SIGURI DHE SHËNDET NË PUNË	19
PLANI I EVAKUIMIT	19
MASAT ADMINISTRATIVE	20
LEGJISLACIONI TJETËR.....	20
INDKUADRIMI I INSPEKTORËVE/EVE TË RI/EJA NË PUNË	20
KUSHTET TEKNIKE NË INSPEKTORATIN E PUNËS.....	20
REKOMANDIME.....	22
BURIMET	25





HYRJE

Inspektorati i Punës në Kosovë shtrihet si një bastion kryesor për mbikëqyrjen dhe zbatimin e legjislacionit të punës, duke u përpjekur të ndërtojë themelet e një mjedisi të sigurt dhe të drejtë për punonjësit/et dhe punëdhënësit/et. Në këtë rrugëtim, ky institucion është ndjekur nga monitorimi dyvjeçar i Qendrës për Politika dhe Avokim, e cila ka identifikuar sfidat dhe mungesat në procesin e inspektimit në terren. Duke u bazuar në analizën e kujdesshme të monitorimit, konsiderohet emergjente nevoja për një rishikim thelbësor të strukturës së Inspektoratit të Punës dhe për një përcaktim të qartë të detyrave dhe përgjegjësi të inspektorëve/eve.

Në këtë kontekst, Inspektorati i Punës kujdeset për mbikëqyrjen e zbatimin e Ligjit Nr. 03/L-212 të Punës dhe Ligjit Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë. Përtej legjislacionit kryesor, Inspektorati ka në përgjegjësi edhe mbikëqyrjen e disa ligjeve të tjera të rëndësishme, duke përfshirë Ligjin kundër Diskriminimit, Ligjin për Aftësimin dhe riaftësimin profesional të personave me aftësi të kufizuara, Ligjin për festat zyrtare, Ligjin për Greva, Ligjin për Mbrojtjen e Sinjalizuesëve, si dhe akte të tjera nënligjore.

Sfidat e identifikuara në procesin e inspektimit përfshijnë mungesën e unifikimit të raporteve zyrtare dhe konsistencën në inspektime, moszbatimin e listës kontrolluese nga inspektorët/et e punës. Gjithashtu, të gjeturat e monitorimit kanë theksuar nevojën për hartimin e një ligj të ri për Inspektoratin e Punës, duke rregulluar në mënyrë më të qartë kompetencat dhe përgjegjësitë e inspektorëve/eve dhe duke shmangur veprimin nën diskrecionin e tyre.

Raporti përfshin edhe vlerësimin e mungesave në cilësinë e planit të punës dhe specializimin e inspektorëve sipas fushave të tyre të përgjegjësi. Për të adresuar këto çështje, është shprehur rekomandim për një rishikim të strukturës së Inspektoratit, një përcaktim të qartë të profileve të inspektorëve/eve, si dhe përmirësimi i procedurave dhe dokumentacionit zyrtar. Në një kontekst të gjerë, nevoja për një ligj të ri dhe të fuqishëm për Inspektoratin e Punës konsiderohet një hap i domosdoshëm për të rritur efikasitetin dhe profesionalizmin e këtij organi, duke përmirësuar kështu mbikëqyrjen dhe zbatimin e legjislacionit në dobi të punonjësve/eve dhe punëdhënësve/eve në vend.





METODOLOGJIA

Gjatë vitit 2022 dhe 2023, Qendra për Politika dhe Avokim ka marrë pjesë në rolin e monitoruesit në 60 inspektime në terren të realizuara nga inspektorët/et e punës të Inspektoratit të Punës në të gjithë Kosovën. Ky monitorim ka përfshirë shtatë rajonet e Inspektoratit të Punës në mënyrë të ndarë, si në vijim: Prishtinë 12, Prizren 6, Gjakovë 9, Gjilan 10, Ferizaj 10, Pejë 7, Mitrovicë 6. Nga këto 60 inspektime, 11 prej tyre janë realizuar nga inspektorët e punës, ndërsa 49 të tjera nga inspektorët e punës.

Procesi i monitorimit ka përfshirë mbledhjen e të dhënave të detajuara për çdo inspektim të realizuar nga inspektorët/et e punës. Në këto dy vite është krijuar një bazë e të dhënave nga Qendra për Politika dhe Avokim, duke synuar një qasje më të lehtë në të dhënat e inspektuara.

Në përfundim të periudhës së monitorimit, është realizuar një analizë e hollësishme e të dhënave për të identifikuar tendencat e inspektimit. Kjo analizë është realizuar duke përdorur kornizën legjislative aktuale për të vlerësuar përputhjen e inspektimeve me ligjet dhe rregulloret në fuqi. Rezultatet e kësaj analize ofrojnë një pasqyrë për zbatimin e ligjeve dhe shkeljet e konstatuara gjatë inspektimeve në lidhje me vendin e punës gjatë dy viteve të fundit.





INSPEKTORATI I PUNËS

INSPEKTORATI DHE INSPEKTORËT/ET E PUNËS

Inspektorati i Punës është agjenci ekzekutive në kuadër të Ministrisë së Financave, Punës dhe Transfereve, përgjegjëse e vetme në mbikëqyrjen e zbatimit të legjislacionit të punës.

Baza ligjore mbi themelimin e Inspektoratit të Punës është Ligji Nr. 2002/9 për Inspektoratin e Punës, i vitit 2002.

Legjislacioni kryesor përbëhet nga Ligji Nr. 03/L-212 i Punës dhe Ligji Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, ndërsa legjislacioni tjetër përbëhet nga Ligji kundër Diskriminimit, Ligji për Aftësimin, riaftësimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara, Ligji për festat zyrtare, Ligji për Greva, Ligji për kontrollin e duhanit, Ligji për nxitjen dhe mbrojtjen e të ushqyerit me qumësht të gjirit, Ligji për të huajt, Ligji për mbrojtjen e sinjalizuesëve, dhe akte të tjera nënligjore. Inspektorët/et e Inspektoratit të Punës kanë statusin e nëpunësit/es civil/e, marrëdhënia e punës të së cilëve është e rregulluar sipas legjislacionit për zyrtarët publik.

PLANI I PUNËS

Inspektorët/et e Inspektoratit të Punës kryejnë inspektime bazuar në planin e punës. Ky plan ndanë sektorët në bazë të muajve që duhet të përfshihen në inspektim. Në përputhje me sektorët e përcaktuar në planin e punës për inspektim, inspektorët/et e punës identifikojnë subjektet ku do të zhvillojnë inspektimin.

Përcaktimi i inspektorëve/eve për inspektime në terren kryhet nga Udhëheqësi/ja i/e Divizionit të Koordinimit, varësisht rajonit ku zhvillohen inspektimet. Përkundër obligimeve ligjore, Inspektorati i Punës nuk ofron qasje proaktive në planin e punës së këtij institucioni.

Megjithëse, plani i punës në Inspektoratin e Punës është mjet kyç për drejtimin e inspektimeve, gjatë monitorimit shihet se ky plan ka mungesë në cilësinë e tij. Bazuar në muaj, plani i punës përmban llojin e subjektit që do të inspektohet me një mungesë të dukshme në përcaktimin e kritereve dhe objektivave të qarta për secilin sektor. Kjo mungesë e përcaktimit në praktikë sjellë një diskrecion të lartë për inspektorët/et, duke i lënë ata/o të vendosin se cilin subjekt do të inspektojnë në mënyrë subjektive. Në një kontekst profesional, do të ishte e rëndësishme përmirësimi i transparencës dhe përgjegjshmërisë në përzgjedhjen e subjekteve për inspektim përmes shtimit të kritereve të qarta dhe objektivave të përcaktuara në mënyrë të detajuar në planin e punës. Kjo do të forconte vlerësimin dhe monitorimin e veprimtarisë së Inspektoratit të Punës dhe do të siguronte një qasje më të drejtë ndaj subjekteve të inspektuara.

Inspektorët/et e punës, fillojnë detyrën në ora 08:00 dhe vazhdojnë aktivitetet në ambientet e punës deri në ora 10:00. Pas kësaj ore, inspektorët/et të cilët/at janë përcaktuar për inspektime në terren zhvillojnë detyrat e tyre në subjektet inspektuese. Me përjashtim të inspektimit të jashtëzakonshëm, inspektimi në terren përfundon në ora 15:00.





FUSHAT E INSPEKTIMIT

Në kuadër të monitorimit të veprimtarisë së Inspektoratit të Punës, është evidentuar se një inspektim realizohet në të dyja fushat, atë të marrëdhënies së punës dhe atë të sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës. Inspektimi fillon me fushën e marrëdhënies së punës dhe pastaj në atë të sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës. Vlen të theksohet se inspektorët/et e punës nuk janë të profilizuar/a në inspektorë/e të specializuar/a për fushën e marrëdhënies së punës dhe inspektorë/e të specializuar/a për fushën e sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës.

Ky konstatim thekson mungesën e organizimit dhe përqendrimit në specializimin e inspektorëve/eve sipas fushave të tyre të përgjegjësive. Në këtë kuptim, një ndarje e qartë midis inspektorëve/eve për marrëdhënie të punës dhe atyre për siguri dhe shëndet në punë do të forconte efikasitetin në trajtimin e sfidave specifike në secilën nga këto fusha të inspektimit.

Në perspektivë, rekomandohet një rishikim i strukturës së Inspektoratit dhe një përcaktim më i qartë i profileve të inspektorëve/eve, duke siguruar specializim dhe fokus të qëllimshëm për secilin prej tyre në përgjigje të sfidave dhe rreziqeve të veçanta në raport me marrëdhënien e punës dhe sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës. Mungesa e një planifikimi të përshtatshëm të punës rezulton që disa subjekte të punës vizitohen çdo vit si dhe brenda vitit, ndërsa të tjera subjekte mund të mos vizitohen fare ndër vite.

Bazuar në monitorimet e inspektimeve, 12 subjekte të monitoruara gjatë inspektimit në terren kanë qenë të inspektuara nga Inspektorati i Punës në 2 vitet e fundit. Ndërsa, 48 subjekte janë inspektuar për herë të parë nga Inspektorati i Punës.

NUMRI I INSPEKTORËVE NË INSPEKTIM

Në kontekstin e numrit të inspektorëve/eve të angazhuar/a në inspektime, vërejmë se aktualisht ky numër nuk përcaktohet me dispozita ligjore. Nga 60 monitorime të inspektimeve, shihet se në 17 inspektime, përgjegjës/e për mbulimin e inspektimit ishte vetëm një (1) inspektor/e, në 33 inspektime ishin të përfshirë nga dy (2) inspektorë/e, ndërsa në 10 inspektime ishin të përfshirë nga tre (3) inspektorë/e.

Monitorimi tregon se kjo shpërndarje e inspektorëve/eve në inspektime nuk është bazuar në nevojat specifike të secilit inspektim. Në rastin kur një (1) inspektor/e është i/e vetëm/me në detyrë, shpërfaqen sfida në shtrirjen dhe thellësinë e inspektimit. Inspektori/ja ka vështirësi në mbulimin e të gjitha aspekteve të domosdoshme dhe në zbatimin e procedurave ligjore në mënyrë të plotë.





Në anën tjetër, kur tre (3) inspektorë/e marrin pjesë në një inspektim, vërehen pengesa kohore. Në të gjitha inspektimet me tre (3) inspektorë/e, inspektori/ja i/e tretë nuk ka arritur të përfshihet në asnjë procedurë inspektuese.

KARTA E IDENTIFIKIMIT

Sipas Ligjit për Inspektoratin e Punës, çdo inspektor/e është i/e detyruar të disponojë kartën e identifikimit si formë e autorizimit zyrtar për të filluar një proces inspektimi. Në kuadër të 60 monitorimeve të inspektimeve të realizuara, është vërejtur se vetëm në 35 raste inspektorët/et e punës kanë paraqitur kartën e identifikimit si një dokument zyrtar. Ndërsa, në 25 raste prezantimi si inspektor/e i/e punës është bërë vetëm në mënyrë verbale, pa paraqitur fizikisht kartën e identifikimit.

HAPJA E INSPEKTIMIT

Inspektimi hapet me raport zyrtar. Megjithatë, duke analizuar rezultatet e monitorimeve të realizuara, është vërejtur mungesë e unifikimit të raporteve zyrtare në mes të rajoneve, dhe ka raste kur edhe brenda rajonit raportet zyrtare nuk janë gjithmonë të unifikuara në mënyrë konsistente.

Vërehen raporte zyrtare të përgatitura nga vetë rajoni, si dhe raporte zyrtare indigo të formatuara në bllok të punës, që janë nga periudha e Ministrisë së Punës dhe Mirëqënies Sociale.

Ky ndërlikim në unifikimin e raporteve vërehet se shkakton sfidë në aspektin e konsistencës dhe standardizimit të procesit inspektues në nivel rajonal.

Gjithashtu, në asnjë monitorim të inspektimit të realizuar, nuk është përdorur forma e listës kontrolluese e hartuar nga Inspektorati i Punës. Kjo mungesë tregon për një moszbatim të procedurave dhe sugjeron nevojën për të siguruar përdorimin e dokumentacionit zyrtar nga inspektorët/et në procesin e tyre inspektues.

Në çdo inspektim të monitoruar inspektorët/et e punës kanë kërkuar që subjekti të paraqes certifikatën e regjistrimit të biznesit të lëshuar nga Agjencia për Regjistrimin e Bizneseve në Kosovë, për t'u informuar zyrtarisht me të dhënat e subjektit si dhe fushëveprimtarinë e tyre.

LLOJET E INSPEKTIMEVE

Lloji i inspektimeve nuk përcaktohet me dispozitat ligjore të Ligjit për Inspektoratin e Punës, ndërsa në praktikë inspektorët/et e punës, në 60 monitorimet e realizuara kanë realizuar disa lloje të inspektimeve, si në vijim: 51 inspektime të planifikuara, 4 aksidente në vendin e punës, 3 inspektime sipas ankesës dhe 2 inspektime të përsëritura.





Në bazë të sektorëve të inspektuar, nga 60 monitorime të realizuara, 25 prej tyre janë realizuar në sektorin e shërbimeve, 12 në sektorin e prodhimit, 12 në sektorin e ndërtimit dhe 11 në sektorin e gastronomisë.

KOHËZGJATJA E INSPEKTIMEVE

Gjatë procesit të monitorimit të inspektimeve të realizuara nga inspektorët/et e punës janë inspektuar subjekte të ndryshme nga njëra-tjetra në shumë aspekte, duke përfshirë këtu sektorin, fushëveprimtarinë, përbërjen gjinore dhe numrin e të punësuarve/ave në subjekt. Si pasojë, kohëzgjatja e inspektimit dallon në çdo subjekt të inspektuar.

Nga 60 monitorimet e realizuara, kohëzgjatja më e shkurtër e një inspektimi ka qenë 11 minuta (aksident në vendin e punës). Kohëzgjatja më e gjatë e një inspektimi është 4 orë e 16 minuta (aksident me fatalitet në vendin e punës). Ndërsa kohëzgjatja mesatare nga të gjitha monitorimet e realizuara është 58 minuta.

Nga 60 monitorimet e realizuara, kohëzgjatja mesatare e inspektimit në të cilin ka marrë pjesë vetëm një (1) inspektor/e është 1 orë e 15 minuta. Kohëzgjatja mesatare e inspektimeve në të cilat kanë marrë pjesë dy (2) inspektorë/e është 52 minuta. Ndërsa kohëzgjatja mesatare e inspektimeve në të cilat kanë marrë pjesë tre (3) inspektorë/e është 43 minuta.





KËRKESAT INSPEKTUESE NGA FUSHA E MARRËDHËNIES SË PUNËS

KONTRATA E PUNËS

Kërkesa e parë nga fusha e marrëdhënies së punës është prezantimi i kontratave të punës. Në linjë me parimet e përcaktuara nga inspektorët/et e punës, kërkohet që subjekti në vëzhgim të paraqes një numër të caktuar të kontratave të punës të punonjësve/eve aktual/e si një mostër për shqyrtim. Megjithatë, gjatë monitorimit është vërejtur se ka raste kur këto kontrata nuk kërkohen menjëherë në subjekt gjatë inspektimit. Në vend të kësaj, vendoset një afat kohor për paraqitjen fizike të tyre në zyrën e rajonit ku zhvillohet inspektimi, që nga inspektorët/et në terren njihet si “vërejtje/kërkesë për plotësimin e dokumentacionit”.

AFATI PËR PLOTËSIMIN E DOKUMENTACIONIT

Me dispozitat ligjore të Ligjit për Inspektoratin e Punës nuk përcaktohet afati kohor për plotësimin e dokumentacionit. Në 60 monitorimet e realizuara, periudha kohore mesatare që inspektorët/et e punës i kanë dhënë subjektit për plotësimin e dokumentacionit është rreth 19 ditë. Ndërsa, në 8 nga 60 monitorime vendimi përfundimtar i inspektorëve/eve të punës është marrë pas kalimit të 30 ditëve, afat ky i përcaktuar me ligjin për inspektimet.

PUNONJËS/E NËN MOSHËN 18 VJEÇ/E

Bazuar në Ligjin e punës, kriteret dhe kushtet për themelimin e marrëdhënies së punës përfshijnë edhe faktorin e moshës.

Marrëdhënia e punës mund të lidhet me çdo person të moshës tetëmbëdhjetë (18) vjeç ose më të mëdhenj. Gjithashtu, është e lejuar themelimi i marrëdhënies së punës me personat nga pesëmbëdhjetë (15) deri në tetëmbëdhjetë (18) vjeç, në rastet kur puna është e lehtë dhe nuk sjellë rrezik për shëndetin apo zhvillimin e tyre. Është e rëndësishme të theksohet se nën moshën pesëmbëdhjetë (15) vjeç, nuk lejohet themelimi i marrëdhënies së punës në asnjë rrethanë.

Në vitin 2022, gjatë procesit të monitorimit, është evidentuar se në 30 nga 33 monitorime të realizuara nuk kishte punonjës/e nën moshën 18 vjeç, ndërsa në 3 subjekte nuk është kërkuar informacion nga inspektorët/et e punës në lidhje me këtë dispozitë ligjore.

Në vitin 2023, nga 27 monitorime të realizuara, është evidentuar se në 9 subjekte nuk kishte punonjës/e nën moshën 18 vjeç, ndërsa në 18 subjekte të tjera nuk është kërkuar informacion nga inspektorët/et e punës në lidhje me këtë dispozitë ligjore.





ORARI I PLOTË I PUNËS

Neni 20 i Ligjit të Punës përcakton se orari i plotë i punës është dyzet (40) orë në javë.

Gjatë procesit të monitorimit është evidentuar se në 54 nga 60 monitorime të realizuara, inspektorët/et e punës kanë kërkuar informacion në lidhje me orarin e plotë të punës, ndërsa në 6 raste të tjera, nuk është kërkuar informacion në lidhje me këtë dispozitë ligjore.

LISTA E PUSHIMEVE

Gjatë procesit të monitorimit, është evidentuar se në 21 nga 60 monitorime të realizuara subjektet janë kërkuar nga inspektorët/et e punës të paraqesin listën e pushimeve. Ndërsa në 39 raste të tjera nuk kanë kërkuar nga subjektet të paraqesin listën e pushimeve si dëshmi për respektimin e pushimit nga ana e punëdhënësve/eve.

PUSHIMI VJETOR

Neni 32 i Ligjit të Punës përcakton dispozitat për rregullimin e pushimit vjetor. I/E punësuari/a gjatë çdo viti kalendarik ka të drejtë për pushim vjetor të paguar në një kohëzgjatje prej së paku katër (4) javë, pavarësisht a punon me orar të plotë apo të shkurtuar.

Në 49 nga 60 raste të monitoruara, inspektorët/et e punës kanë kërkuar informacion në lidhje me shfrytëzimin e pushimit vjetor të punonjësve/eve. Ndërsa, në 11 raste të tjera nuk është kërkuar informacionin për këtë dispozitë ligjore.

Neni 34 i Ligjit të Punës përcakton dispozitat për rregullimin e pushimit vjetor në ditën e festave zyrtare. Festat zyrtare që bien në ditë pune, sipas Ligjit për Festat Zyrtare në Republikën e Kosovës, nuk llogariten ditë të pushimit vjetor.

Vlen të theksohet, se në rolin e këshillëdhënësve/eve inspektorët/et e punës në subjektet ku kanë inspektuar aspektin e pushimit në ditët e festave zyrtare gjithnjë kanë informuar punëdhënësit/et dhe punonjësit/et që puna në ditët e festave zyrtare nuk ndalohet me legjislacion, mirëpo ekzistojnë dispozitat ligjore që rregullojnë kompensimin e pagës për punën në ditë të festave zyrtare.

Në 38 nga 60 monitorimet e realizuara gjatë dy viteve të fundit, inspektorët/et e punës kanë kërkuar dëshmi për pushimin gjatë ditëve të festave zyrtare, ndërsa në 22 subjekte nuk kanë prekur fare këtë aspekt.

PUSHIMI JAVOR

Neni 31 i Ligjit të Punës përcakton dispozitat për rregullimin e pushimit javor.





I/E punësuar/a ka të drejtë në pushim javor në kohëzgjatje prej së paku njëzet e katër (24) orë pandërprerë. I/E punësuar/a nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç ka të drejtë në pushim javor në kohëzgjatje prej së paku tridhjetë e gjashtë (36) orë pandërprerë. Nëse të punësuarit/ës i duhet të punojë në ditën e pushimit javor, atij/asaj duhet t'i sigurohet një ditë pushimi gjatë javës së ardhshme. E drejta për shfrytëzimin e pushimit javor është një nga çështjet e para për të cilat inspektorët/et e punës interesohen gjatë inspektimit të një subjekti.

Në 54 nga 60 monitorimet e realizuara inspektorët/et e punës kanë kërkuar dëshmi për shfrytëzimin e pushimit javor nga punëdhënësit/et në pajtim me legjislacionin e punës.

PUSHIMI I LEHONISË

Neni 49 i Ligjit të Punës përcakton dispozitat për rregullimin e pushimit të lehonisë.

Gruaja e punësuar ka të drejtën të përfitojë një periudhë pushimi prej dymbëdhjetë (12) muajsh në lidhje me lehoninë.

Nga 60 monitorimet e realizuara, 41 subjekte rezultuan me gra të punësuar. Në 35 nga 41 subjektet e inspektuara, inspektorët/et e punës kanë kërkuar nga subjektet të paraqesin dëshmi në lidhje me zbatimin e të drejtës së punonjëseve për të përfituar nga pushimi i lehonisë. Ndërsa në 6 raste të tjera nuk kanë kërkuar informacion për këtë dispozitë ligjore.

PUSHIMI MJEKËSOR

Neni 59 i Ligjit të Punës përcakton dispozitat për rregullimin e pushimit mjekësor dhe kompensimin e tij.

I/E punësuar/a në rast të sëmundjes ka të drejtë në pushim mjekësor të rregullt mbi bazën, deri në njëzet (20) ditë pune brenda një (1) viti me kompensim prej 100 % të pagës. Në 41 nga 60 monitorimet e realizuara inspektorët/et e punës kanë kërkuar të informohen nëse punonjësit/et shfrytëzojnë të drejtën e pushimit mjekësor, ndërsa në vetëm 37 nga 60 subjektet e inspektuara inspektorët/et janë interesuar nëse shfrytëzimi i këtij pushimi kompensohet siç përcaktohet nga dispozitat ligjore.

PAGA, KOMPENSIMI DHE TË ARDHURAT TJERA

Neni 55 i Ligjit të Punës përcakton dispozitat për pagën, kompensimet dhe të ardhurat e tjera. I/E punësuar/a ka të drejtë në pagë, e cila përcaktohet me Kontratën e Punës, në përputhje me ligjin, Kontratën Kolektive dhe Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit/es. Të drejtën për pagë, pagën shtesë, kompensimin në pagë dhe të ardhurat e tjera, i/e punësuar/a i/e realizon sipas marrëveshjes së





arritur me punëdhënësin/en për punën e kryer dhe kohën e kaluar në punë, të përcaktuar me Kontratën e Punës.

Në 54 nga 60 monitorimet e realizuara, inspektorët/et e punës kanë kërkuar të informohen nëse punonjësit/et kanë pagë të rregullt.

Neni 57 i Ligjit të Punës përcakton dispozitat për Pagën minimale. Qeveria e Kosovës në fund të çdo viti kalendarik përcakton pagën minimale sipas propozimit të Këshillit Ekonomiko-Social. Në raport me këtë dispozitë, në vetëm 16 nga 60 monitorimet e realizuara, inspektorët e punës kanë kërkuar të informohen nëse në subjekt ka punonjës/e me pagë minimale.

Neni 58 i Ligjit të Punës përcakton dispozitat për Kompensimin e pagës. I/E punësuar/a ka të drejtë për kompensim në pagë, në rastet si në vijim:

- 1.1. gjatë ditëve të festave në të cilat nuk punohet;
- 1.2. gjatë kohës së shfrytëzimit të pushimit vjetor;
- 1.3. gjatë aftësimin dhe përsosjes profesionale për të cilën është dërguar, dhe
- 1.4. gjatë ushtrimit të funksioneve publike për të cilat nuk paguhet.

Në 42 nga 60 monitorimet e realizuara, inspektorët/et e punës kanë kërkuar të informohen nëse punonjësit/et janë kompensuar në pagë në rastet që përcaktohen me këtë ligj.

KOMPENSIMI I LËNDIMIT NË PUNË

Neni 60 i Ligjit të Punës përcakton dispozitat për Kompensimin e lëndimit në punë. Punëdhënësi/ja është i/e obliguar që në rast të lëndimeve dhe sëmundjeve profesionale të të punësuarit/ës, të marra gjatë kryerjes së punës, t'ju ofrojë sigurimin për kompensimin e shpenzimeve sipas këtij ligji dhe ligjeve tjera të aplikueshme.

Në vetëm 28 nga 60 monitorimet e realizuara, inspektorët/et e punës kanë kërkuar të informohen nëse punonjësve/eve që kanë pësuar lëndim, sëmundje profesionale apo aksident në vendin e punës u është kompensuar dëmi.

LISTA E TË PUNËSUARVE/EVE DHE LISTA E DEKLARIMEVE NË ADMINISTRATËN TATIMORE TË KOSOVËS

Lista e të punësuarve/ave në subjekt dhe lista e deklarimeve në Administratën Tatimore të Kosovës janë dy nga kërkesat më të shpeshta të inspektorëve/eve të punës gjatë inspektimit të një subjekti, me anë të së cilës inspektorët/et identifikojnë numrin e punonjësve/eve aktual/e në atë subjekt, si dhe vërtetojnë se për të njëjtët punëdhënësi/ja është duke kryer obligimin tatimor pranë Administratës Tatimore të Kosovës.





Në 44 nga 60 monitorimet e realizuara inspektorët/et e punës kanë kërkuar të paraqiten këto lista, ndërsa në 16 raste të tjera nuk është kërkuar ky dokumentacion.





KËRKESAT INSPEKTUESE NGA FUSHA E SIGURISË DHE SHËNDETIT NË PUNË

KONTROLLAT MJEKËSORE

Neni 22 i Ligjit për Siguri dhe Shëndet në Punë përcakton dispozitat për kontrollat mjekësore. Punëdhënësi/ja është i/e detyruar t'iu sigurojë të punësuarve/ave kontrolla mjekësore në institucionet shëndetësore të licencuara për shërbime nga mjekësia e punës. Punëdhënësi/ja është i/e detyruar t'i dërgojë në kontrollim mjekësor të gjithë/a të punësuarit/at së paku një herë në tre (3) vite.

Në 38 nga 60 monitorimet e realizuara inspektorët/et e punës kanë kërkuar dëshmi për kontrollat mjekësore për të cilat lëshohen certifikatat mjekësore nga institucione shëndetësore të licencuara për shërbime të tilla.

TRAJNIMI PËR MAKINERI TË PUNËS

Neni 20 i Ligjit për Siguri dhe Shëndet në Punë përcakton dispozitat për trajnimin e të punësuarve.

Punëdhënësi/ja përkujdeset që secili/a i/e punësuar të trajnohet nga siguria dhe shëndeti në punë, për vendin e tij/saj të punës si: para ose pas themelimit të marrëdhënies së punës; në rast të transferimit apo ndërrimit të vendit të punës; në rast të paraqitjes së pajisjeve të reja apo ndërrimit të pajisjeve të punës; në rast të përdorimit të teknologjisë së re; kohë pas kohe nëse është e domosdoshme.

Punëdhënësi/ja përkujdeset që të punësuarit/at e subjektit të kontraktuar të marrin udhëzimet adekuate për sigurinë dhe shëndetin në punë gjatë aktivitetit të tyre në subjektin e tij/saj.

Në 28 nga 60 monitorimet e realizuara inspektorët/et e punës kanë kërkuar të informohen nëse punonjësit/et kanë trajnimin e duhur për makinerinë e punës në të cilën janë të angazhuar/a.

ZYRTARI PËRGJEGJËS PËR SSHP

Neni 10 i Ligjit për Siguri dhe Shëndet në Punë, në varësi të numrit të të punësuarve/ave në subjekt përcakton të punësuarin/ën e ngarkuar për siguri dhe shëndet në punë.

Punëdhënësi/ja i/e cili/a punëson deri në pesëdhjetë (50) të punësuar/a, nëse është i/e aftë/kompetent, mund të marrë vetë përgjegjësinë për zbatimin e masave të përcaktuara me këtë ligj.





Punëdhënësi/ja i/e cili/a punëson mbi pesëdhjetë (50) e më pak se dyqindpesëdhjetë (250) të punësuar/a, është i/e detyruar të caktojë një ekspert/e, për kryerjen e detyrave nga siguria dhe shëndeti në punë.

Punëdhënësi/ja i/e cili/a punëson më shumë se dyqind e pesëdhjetë (250) të punësuar/a duhet të angazhojë një (1) ose më shumë ekspert/e për kryerjen e detyrave nga siguria dhe shëndeti në punë.

Në 29 nga 60 monitorimet e realizuara, inspektorët/et e punës kanë kërkuar të informohen nëse subjekti ka të punësuar/a persona përgjegjës për sigurinë dhe shëndetin në punë në raport me numrin e të punësuarve/ave në atë subjekt.

VLERËSIMI I RREZIKSHMËRISË PËR VENDET E PUNËS

Neni 16 i Ligjit për Siguri dhe Shëndet në Punë.

Punëdhënësi/ja është i/e detyruar të bëjë vlerësimin e rrezikshmërisë për vendet e punës, me qëllim të parandalimit të rrezikut, përfshirë dhe ekspozimin e të punësuarve/ave nga elementet e dëmshme dhe të rrezikshme për shëndetin dhe sigurinë në punë gjatë procesit të punës. Vlerësimi i rrezikshmërisë për vendet e punës bëhet nga profesionistë/e të fushave përkatëse brenda subjektit punues të caktuar nga punëdhënësi/ja, përkatësisht nga shërbimet e jashtme ose personat e kontraktuar nga punëdhënësi/ja.

Punëdhënësi/ja, pas procesit të vlerësimit të rrezikshmërisë, është i/e detyruar të hartojë dokumentin e vlerësimit të rrezikshmërisë dhe të ndër marrë masat mbrojtëse të domosdoshme për sigurinë dhe shëndetin në punë të të punësuarve/ave. Mënyra e përgatitjes së dokumentit për vlerësimin e rrezikut, përmbajtja e tij si dhe të dhënat mbi të cilat duhet të bazohet vlerësimi i rrezikut, rregullohen me akt nënligjor, të nxjerrë nga Ministria, në pajtim me ministrinë kompetente për çështjet e shëndetësisë.

Në 27 nga 60 monitorimet e realizuara, inspektorët/et e punës kanë kërkuar të informohen nëse subjekti ka dokumentin e vlerësimit të rrezikshmërisë për vendet e punës. Vlen të theksohet se nga muaji gusht i vitit 2023 kjo kërkesë e inspektorëve të punës është shuar.

EVIDENCA E LËNDIMEVE NË PUNË

Neni 16 i Ligjit për Siguri dhe Shëndet në punë përcakton dispozitat për evidencën e lëndimeve në punë.

Punëdhënësi/ja është i/e detyruar të mbajë evidencën për lëndime në punë, sëmundjet profesionale dhe të pajisë të lënduarin/ën me fletë lëndim në vend të punës.





Nga 60 monitorime të realizuara, në vetëm 5 raste inspektorët/et e punës kanë kërkuar të informohen nëse subjekti ka një evidencë të tillë.

RAPORTE MBI AKSIDENTET NË VENDIN E PUNËS

Neni 16 i Ligjit për Siguri dhe Shëndet në punë përcakton dispozitat për raportet mbi aksidentet në vendin e punës.

Punëdhënësi/ja është i/e detyruar që në bashkëpunim me autoritetet përgjegjëse për siguri dhe shëndet në punë, të hartojë raporte mbi aksidentet dhe sëmundjet profesionale në subjektin e tij/saj punues.

Nga 60 monitorimet e realizuara, në vetëm 2 raste inspektorët/et e punës kanë kërkuar të informohen nëse subjekti ka raporte individuale mbi aksidentet në vendin e punës.

PAJISJET PERSONALE MBROJTËSE - PPM

Neni 13 i Ligjit për Siguri dhe Shëndet në punë përcakton dispozitat për pajisjet personale mbrojtëse.

Punëdhënësi/ja detyrohet të zbatojë masa për parandalimin e aksidenteve në punë dhe të sëmundjeve profesionale, duke siguruar pajisjet mbrojtëse individuale, të sigurojë mirëmbajtjen e tyre dhe të respektojë afatet e skadimit të përdorimit të tyre.

Në 26 nga 60 monitorimet e realizuara inspektorët/et e punës kanë kërkuar të informohen nëse punonjësit/et janë të pajisura me pajisje personale mbrojtëse në tërësi. Pajisjet personale mbrojtëse specifikohen në:

1. Pajisje mbrojtëse për kokën (për të cilën inspektorët/et e punës kanë kërkuar të informohen në 13 nga 60 monitorimet e realizuara);
2. Pajisjet mbrojtëse për dëgjim (për të cilën inspektorët/et e punës kanë kërkuar të informohen në 16 nga 60 monitorimet e realizuara);
3. Pajisjet mbrojtëse për frymëmarrje (për të cilën inspektorët/et e punës kanë kërkuar të informohen në 15 nga 60 monitorimet e realizuara);
4. Pajisje mbrojtëse për krah dhe duar (për të cilën inspektorët/et e punës kanë kërkuar të informohen në 22 nga 60 monitorimet e realizuara);
5. Pajisjet mbrojtëse për lëkurë (për të cilën inspektorët/et e punës kanë kërkuar të informohen në 20 nga 60 monitorimet e realizuara);
6. Pajisjet mbrojtëse për trung dhe bark (për të cilën inspektorët/et e punës kanë kërkuar të informohen në 10 nga 60 monitorimet e realizuara); dhe
7. Pajisjet mbrojtëse për të gjithë trupin (për të cilën inspektorët/et e punës kanë kërkuar të informohen në 13 nga 60 monitorimet e realizuara).





SHËRBIMI I MBROJTJES NDAJ ZJARRIT

Neni 13 i Ligjit për Siguri dhe Shëndet në punë përcakton dispozitat për vendosjen e shërbimit për mbrojtje ndaj zjarrit.

Punëdhënësi/ja është i/e detyruar të zbatojë masa për parandalimin e aksidenteve në punë dhe të sëmundjeve profesionale.

Punëdhënësi/ja është i/e obliguar të sigurojë numër të mjaftueshëm të aparateve për fikjen e zjarrit dhe të njëjtat të jenë me mbushje adekuate sipas llojit të shkaktarit të zjarrit; t'i mbajë në gjendje të rregullt dhe t'i rimbushë në afate të caktuara të cilat shënohen në tiketën e vendosur në aparat; t'i vendos në vende të përshtatshme aparatet për fikjen e zjarrit; t'i instalojë hidrantë në subjektet punuese ku ka rrezik të shtuar për shpërthimin e zjarrit dhe ku konsiderohet që aparatet për fikjen e zjarrit nuk janë të mjaftueshme si dhe t'i vendos hidrantët në vende të dukshme, të përshtatshme dhe duhet të jenë në gjendje të rregullt për përdorim në çdo kohë.

Në 90% të monitorimeve të realizuara, inspektorët/et e punës kanë kërkuar dëshmi për posedimin dhe vendosjen e duhur të shërbimit të mbrojtjes ndaj zjarrit.

KUTIA E NDIHMËS SË PARË

Neni 11 i Ligjit për Siguri dhe Shëndet në Punë përcakton dispozitat për ndihmën e parë, fikjen e zjarreve, evakuimin e të punësuarve, rreziqet serioze dhe të mundshme.

Punëdhënësi/ja është i/e detyruar të ndërmarrë masat e nevojshme për ndihmën e parë, fikjen e zjarrit dhe evakuimin e të punësuarve, të përshtatura sipas natyrës së aktiviteteve dhe madhësisë së subjekteve punuese, si dhe është i detyruar të organizojë dhe t'i ofrojë ndihmën e parë të punësuarve/ave në rast të lëndimit në punë ose sëmundjeve të papritura dhe të sigurojë përcjelljen e tyre për trajtim mjekësor.

Në 92% të monitorimeve të realizuara, inspektorët/et e punës kanë kërkuar dëshmi për posedimin dhe vendosjen në mënyrë të duhur të kutisë së ndihmës së parë.

DALJET EMERGJENTE

Neni 15 i Ligjit për Siguri dhe Shëndet në Punë obligon punëdhënësin/en se secila ndërtesë duhet të ketë daljet emergjente.

Në raport me këtë obligim ligjor, në 28 nga 60 monitorimet e realizuara, inspektorët/et e punës kanë kërkuar të informohen nëse subjekti ka përmbushur obligimin për posedimin e daljeve emergjente.





SHENJËZIMI PËR SIGURI DHE SHËNDET NË PUNË

Neni 13 i Ligjit për Siguri dhe Shëndet në Punë, detyron punëdhënësin/en të ndër marrë masat për të siguruar materialet e nevojshme për informimin dhe trajnimin e të punësuarve/ave dhe të vendosë shenja adekuate për siguri, postera, fletushka, filma, filmime të lidhura me sigurinë dhe shëndetin në punë.

Në 31 nga 60 monitorimet e realizuara, inspektorët/et e punës kanë kërkuar nga subjektet të ofrojnë dëshmi në lidhje me shenjëzimin për sigurinë dhe shëndetin në punë.

PLANI I EVAKUIMIT

Neni 11 i Ligjit për Siguri dhe Shëndet në Punë obligon punëdhënësin/en që të hartoj një plan për evakuim dhe shpëtim në situata emergjente, plan të cilin i'a bën të ditur të gjithë të punësuarve/ave, si dhe kryen ushtrime praktike, të paktën një herë në dy (2) vjet, në përputhje me këtë plan.

Në 19 nga 60 monitorimet e realizuara, inspektorët/et e punës kanë kërkuar të informohen nëse subjekti ka plan për evakuimin e punonjësve/eve në rastet kur kërkohet një gjë e tillë.





MASAT ADMINISTRATIVE

Nga 60 monitorime të realizuara për një periudhë dy vjeçare, 41 inspektime kanë përfunduar me masën administrative: Vërejtje/plotësim i dokumentacionit pranë zyrave të Inspektoratit të Punës.

2 inspektime kanë përfunduar me masën administrative: Ndalim/pezullim i punimeve deri në marrjen e masave për të krijuar siguri në punë.

17 inspektime kanë përfunduar me masën administrative: Gjobë, si rezultat i shkeljes së dispozitave ligjore dhe mos përmirësimit të shkeljeve përkundër këshillës së inspektorëve të punës.

LEGJISLACIONI TJETËR

Nën përgjegjësinë e Inspektoratit të Punës, siç është lartpërmendur hyjnë edhe mbikëqyrja e zbatimit të paragrafit 3 nga neni 10 dhe paragrafëve 1.2 dhe 3.2 nga neni 11 i Ligjit për Kontrollin e duhanit. Nga 60 monitorime të realizuara këtë obligim e ka përmbushur në vetëm 26% të rasteve.

Mbikëqyrja e zbatimit të Ligjit për Greva dhe Ligjit për Organizim sindikal. Nga 60 monitorime të realizuara këtë obligim e ka përmbushur në vetëm 4% të rasteve.

Mbikëqyrja e zbatimit të Ligjit për Aftësimin, riaftësimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Nga 60 monitorime të realizuara këtë obligim e ka përmbushur në vetëm 30% të rasteve.

Mbikëqyrja e zbatimit të Ligjit për Mbrojtjen e Sinjalizuesve. Nga 60 monitorime të realizuara këtë obligim e ka përmbushur në vetëm 26% të rasteve.

INDKUADRIMI I INSPEKTORËVE/EVE TË RI/EJA NË PUNË

Nga 27 monitorime të inspektimeve të realizuara gjatë vitit 2023, u konstatua se tetë (8) inspektime u realizuan nga inspektorë/e të sapo rekrutuar/a gjatë të njëjtit vit, pa përfunduar ende trajnimin e tyre të nevojshëm për të fituar titullin inspektor/e, bazuar në Ligjin për Inspektime.

KUSHTET TEKNIKE NË INSPEKTORATIN E PUNËS

Gjatë monitorimit dyvjeçar të Inspektoratit të Punës, vërejtëm se Inspektorati i Punës përballet me disa sfida në lidhje me kushtet teknike, duke përfshirë këtu:





- Mungesa e zyrave të përshtatshme, veçanërisht në Rajonin e Prishtinës.
- Mungesa e pajisjeve personale mbrojtëse për inspektorët/et e punës që kryejnë vizita në terren, veçanërisht në sektorët me rrezikshmëri të lartë siç janë subjektet në sektorin e ndërtimitarisë dhe prodhimitarisë.
- Mungesa e veturave zyrtare dhe amortizimi i veturave zyrtare ekzistuese, veçanërisht në rajonin e Ferizajit dhe Mitrovicës, Gjakovës dhe Gjilanit. Në dy nga monitorimet e inspektimeve për shkak të mungesës së veturës zyrtare, inspektorët/et e punës përdorën veturat private për realizimin e inspektimeve.
- Mungesa e digjitalizimit të procesit të punës si dhe të të dhënave të Inspektoratit të Punës, që si pasojë vështirëson inspektimet në terren pasi që të gjitha të dhënat nga inspektimi duhet të shkruhen manualisht nga inspektorët/et e punës, proces ky që u merr atyre shumë kohë në një subjekt të vetëm inspektues.



REKOMANDIME

1. Hartimi i Ligjit të ri për Inspektoratin e Punës

Është konstatuar si nevojë urgjente miratimi i Ligjit të ri për Inspektoratin e Punës, për të garantuar qartësi dhe për të mundësuar funksionimin e duhur të Inspektoratit të Punës. Kjo do të ndihmojë në forcimin e kapaciteteve dhe efikasitetit të këtij organi, duke siguruar mbrojtje të drejtave të punonjësve/eve dhe duke kontribuar në zhvillimin e një mjedisi të shëndetshëm, të drejtë dhe të barabartë për të gjithë të punësuarit/at.

2. Hartimi i Rregullores për Organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës në Inspektoratin e Punës

Me Ligjin për Organizimin dhe Funksionimin e Administratës Shtetërore dhe Agjencive të Pavarura, Inspektorati i Punës që nga viti 2019 obligohet të hartoj rregullore për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës, mirëpo ky proces ende nuk është finalizuar. Për të përmirësuar efikasitetin në punë dhe për të përmbushur kërkesat ligjore, është e domosdoshme që ky proces të përfundoj sa më shpejt.

3. Hartim më i detajuar i planit të punës dhe publikimi i tij

Në fazën e monitorimit, u evidentuan disa mangësi në planifikimin e punës së Inspektoratit të Punës. Është shumë e rëndësishme të precizohet përcaktimi i kriterëve dhe objektivave për secilin sektor “potencial për inspektim” në mënyrë të qartë. Kjo do të rezultonte në një reduktim të dukshëm të vlerësimit subjektiv nga ana e inspektorëve/eve dhe do të vendoste standarde të qarta për procesin e përzgjedhjes së subjekteve për inspektim.

Në të njëjtën kohë, për të përmirësuar cilësinë e planifikimit, është e rëndësishme të shtohen detaje të plota për secilin sektor në planin e punës, mbështetur në një analizë të kujdesshme të realizuar. Ky hap do të kontribuonte në vlerësimin dhe monitorimin e efikasitetit të Inspektoratit të Punës, duke siguruar një përcaktim më të qartë dhe të drejtë në përzgjedhjen e subjekteve për inspektim.

Gjithashtu, për të siguruar transparencën rekomandohet që plani i punës i Inspektoratit të Punës të publikohet në faqen zyrtare të këtij institucionit.

4. Digjitalizimi i inspektimeve në Inspektoratin e Punës

Rekomandohet digjitalizimi i inspektimeve të Inspektoratit të Punës në terren. Bazuar në monitorimin e inspektimeve, konsiderohet se ky transformim do të sjellë një lehtësim të theksuar në detyrat e inspektorëve/eve të punës dhe do të ndikojë pozitivisht në efikasitetin dhe shpejtësinë e inspektimeve. Përdorimi i teknologjive digjitale për regjistrimin, dokumentimin dhe raportimin e inspektimit do të optimizojë procesin, duke lehtësuar kuptimin dhe analizën e të dhënave. Kjo do të rezultojë në një koordinim më efikas mes inspektorëve/eve dhe një përgjigje më të shpejtë ndaj sfidave dhe nevojave emergjente gjatë inspektimeve. Ky investim në digjitalizim do të kontribuojë në



përmirësimin e përgjithshëm të punës së Inspektoratit të Punës dhe do të ndihmojë në përmbushjen e qëllimeve të tij të përgjithshme.

5. Punësimi i zyrtarëve/eve administrativ/e në Inspektoratin e Punës

Për shkak të mungesës së personelit administrativ aktual, inspektorët/et e punës janë të detyruar të marrin përsipër detyra administrative, duke kufizuar kapacitetin e tyre për të kryer një numër më të lartë të inspektimeve në terren. Rekrutimi i së paku dy zyrtarëve administrativë në çdo rajon konsiderohet një hap që do të lehtësonte këtë situatë. Me një numër të shtuar të personelit administrativ, do të mundësohej një përqendrim më i madh i inspektorëve/eve në detyrat e tyre kryesore, duke i larguar ata/o nga përgjegjësitë administrative dhe duke rritur kapacitetin e tyre për të kryer me sukses një numër më të madh të inspektimeve në terren. Kjo do të ndikonte drejtpërdrejtë në efektivitetin dhe cilësinë e shërbimit të Inspektoratit të Punës.

6. Zhvillimi i metodologjisë standarde në procedurat e inspektimit

Të unifikohen raportet zyrtare për të gjithë inspektorët/et e punës të ndarë në shtatë (7) rajone të vendit. Krijimi i një metodologjie të standardizuar në procedurat inspektuese, si dhe gjatë identifikimit të shkeljeve në subjektin inspektues, synon të sigurojë konsistencë dhe objektivitet në të gjithë procesin e inspektimit. Rëndësia kryesore e kësaj përpjekje është eliminimi i kërkesave të ndryshme të paraqitura në subjektet e ngjashme inspektuese nën inspektimin e Inspektoratit të Punës.

7. Avancimi i kushteve teknike në Inspektoratin e Punës

Inspektorati i Punës operon në kushte teknike jo të favorshme. Zyra të ndara në shtatë rajone nuk ofrojnë një ambient të denjë për punë. Problematika përfshin edhe mungesën e veturave zyrtare, amortizimin e veturave ekzistuese, mungesën e pajisjeve elektronike si kompjuterë dhe printerë, si dhe mungesën e pajisjeve personale mbrojtëse gjatë kryerjes së inspektimeve. Këto sfida shprehen si pengesa në funksionimin efikas të Inspektoratit të Punës.

8. Inspektorët/et në Inspektoratin e Punës të ndahen në dy profile të veçanta: Inspektorë/e të Punës dhe Inspektorë/e të Sigurisë dhe Shëndetit në Vendin e Punës.

Inspektorët/et në Inspektoratin e Punës nuk janë të ndarë në fushat përkatëse të sigurisë dhe shëndetit në punë, ashtu siç nuk janë të ndarë në inspektorë/e në marrëdhënien juridike të punës. Kjo çon në situatën ku Inspektorët/et me profesion juristë/e janë të detyruar të inspektojnë jo vetëm fushën e marrëdhënies së punës, por edhe fushën e sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës. Anasjelltas, Inspektorët/et me profesion inxhinierë/e përfshihen në inspektimin e fushës së marrëdhënies së punës.

Për të përmirësuar këtë situatë, rekomandohet rishikimi i strukturës brenda Inspektoratit të Punës që Inspektorët/et të specializohen dhe të ndahen në dy profile, në mënyrë që ata/o të kenë një ekspertizë më të thelluar dhe të fokusuar në detyrat e tyre specifike. Kjo do të ndihmonte në efikasitetin dhe efektivitetin e inspektimit në fushën e punës dhe të sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës.







BURIMET

Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës (2002). Ligji Nr. 2002/09 për Inspektoratin e Punës. Marrë nga: <https://gzk.rksgov.net/ActDetail.aspx?ActID=2581>

Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës (2008). Ligji Nr. 03/L-017 për "Ndryshimin dhe Plotësimin e Ligjit për Inspektoratin e Punës. Marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2581>

Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës (2009). Ligji Nr. 03/L-019 për Aftësimin, riaftësimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2620>

Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës (2010). Ligji Nr. 03/L- 212 i Punës. Marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2735>

Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës (2010). Ligji Nr. 03/L-200 për Greva. Marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2701>

Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës (2011). Ligji Nr. 04/-L-011 për Organizimin sindikal në Kosovë. Marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2754>

Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës (2013). Ligji Nr. 04/L-156 për Kontrollin e duhanit. Marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=8665>

Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës (2013). Ligji Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë. Marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=8689>

Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës (2015). Rregullore për Organizimin e brendshëm dhe Sistematizimin e vendeve të punës në Inspektoratin e Punës. Marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=11275>

Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës (2016). Ligji Nr. 05/L-031 për Procedurën e Përgjithshme Administrative. Marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=12559>

Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës (2018). Ligji Nr. 06/L -085 për Mbrojtjen e sinjalizuesve. Marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=18303>

Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës (2019). Ligji Nr. 06/L-113 për Organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore dhe të agjencive të pavarura. Marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=18684>

Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës (2022). Ligji Nr. 08/L-067 për Inspektimet. Marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=53067>

Kërkesë për qasje në dokumente publike, drejtuar zyrës qendrore të Inspektoratit të Punës dhe divizioneve rajonale (tetor & nëntor 2023).

