



Republika e Kosovës

Republika Kosova - Republic of Kosovo

Qeveria - Vlada - Government

Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale - Ministarstvo Rada i Socialne Zastite - Ministry of Labour and Social Welfare

Plani Strategjik Zhvillimor për

Inspektoratin e Punës

2017 – 2021

Prishtinë, tetor 2016

SHKURTESAT

ASK	Agjencia e Statistikave të Kosovës
ATK	Administrata Tatimore e Kosovës
BE	Bashkimi Evropian
GIZ	Bashkëpunimi Ndërkombëtar Gjerman
KES	Këshilli Ekonomiko-Social
KILP	Këshilli i inspektorëve të lartë të punës
KP	Kryeinspektori i Punës
IPEC	Programi ndërkombëtar për eliminimin e punës së fëmijëve
IKAP	Instituti Kosovar për Aftësi Profesionale
ILO	Organizata Ndërkombëtare e Punës
IP	Inspektorati i Punës
MPMS	Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale
SIIP	Sistemi Informativ i Inspektoratit të Punës
SMART	Specifike, Matshme, Arritshme, Relevante, Lidhur me Kohë
ShSP	Shëndeti dhe Siguria në Punë
IP	Inspektoratit Punës
TIT	Trajnimi i Trajnerëve
UNMIK	Misioni i Kombeve të Bashkuara në Kosovë

TABELA E PËRMBAJTJES:

1. PËRMBLEDHJE E PËRGJITHSHME	4
2. METODOLOGJIA	45
3. PËRMBLEDHJE E VLERËSIMIT TË NEVOJAVE DHE ANALIZA E SITUATËS	56
3.1 Konteksti i politikave dhe mandati politik	6
3.2 Korniza institucionale dhe ligjore.....	7
3.3 Vlerësimi i nevojave dhe sfidat kryesore	9
3. MENAXHIMI DHE ORGANIZIMI	11
4. VIZIONI DHE OBJEKTIVAT STRATEGJIKE	1312
a. Vizioni.....	1312
b. Misioni.....	13
c. Objektivat strategjike.....	1413
d. Objektivat specifike.....	14
6. MONITORIMI DHE VLERËSIMI	1615
6.1. Monitorimi	1615
6.2. Vlerësimi	1716
7. PËRFUNDIMI.....	1716
8. PLANI I VEPRIMIT 2017-2019	1716
9. HARTIMI I PLANIT STRATEGJIK	2422
10. ANEKSET (SWOT ANALIZA).....	2523
SWOT analiza e katër objektivave strategjike të identifikuara gjatë procesit të hartimit të Planit Zhvillimor Strategjik 2017-2021.....	2524

1. PËRMBLEDHJE E PËRGJITHSHME

Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale dhe Inspektorati i Punës e kanë konsideruar të nevojshme dhe të domosdoshme ngritjen e nivelit të ushtrimit të mbikëqyrjes së zbatimit të ligjeve dhe akteve nënligjore pozitive, me qëllim ngritjen e shkallës së sigurisë në punë dhe ruajtjes së shëndetit të punëtorëve në vendet e tyre të punës. Kjo synohet të arrihet qoftë duke krijuar ambient të pastër, qoftë duke monitoruar në vazhdimësi ambientin ashtu që faktorët e dëmshëm të mbahen në kufijtë nominal ose në rastet e caktuara të përcaktohen pajisjet personale mbrojtëse adekuate si dhe nëpërmes inspektimeve të ndikohet në uljen e shkallës së informalitetit.

Për këtë qëllim Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale dhe Inspektorati i Punës kanë marrë iniciativën të hartojnë këtë Plan Strategjik Zhvillimor me të cilin do të përcaktohen synimet zhvillimore të IP-së për periudhën kohore prej vitit 2017 deri në vitin 2021.

Drafti fillestar i këtij plani strategjik zhvillimor parashtron vizionin, misionin, objektivat strategjike, veprimet për realizimin e këtyre qëllimeve, duke përfshirë edhe afatet, bartësit e realizimit të tij në praktikë. Në anën tjetër ky propozim projekt i këtij plani strategjik zhvillimor parashih edhe nevojën për monitorimin, vlerësimin dhe raportimin e realizimit të objektivave të veçuara në planin operacional.

Duke pasur parasysh që ky plan strategjik zhvillimor i IP-së të jetë udhërrëfyes me përmbajtje të adresuar dhe të specifikuar saktë dhe mirë, grupi punues gjatë hartimit të këtij drafti është mbështetur në politikat dhe prioritetet e përcaktuara nga MPMS-IP, në legjislacionin pozitiv vendor dhe atë ndërkombëtare.

Besojmë dhe vlerësojmë se pas nënshkrimit dhe fuqizimit të këtij plani strategjik zhvillimor me angazhimin dhe aktivitetin konkret dhe të intensifikuar të IP-së, përkrahjen nga Ministri i MPMS-së, kabinetit të tij dhe partnerëve social, KES-it, çështjen e punës, punësimit, sigurisë në punë dhe shëndetit në punë të punëtorëve do ta mbrojmë në mënyrë më efektive, cilësore, me kohë dhe me ekonomizim më të madh duke mbikëqyrur në kontinuitet zbatimin e legjislacionit pozitiv dhe do të sigurojmë sundim më të mirë të ligjit në këto fusha të veprimit ekzekutiv.

2. METODOLOGJIA

Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale zhvillon politikat për monitorimin e zbatimit të dispozitave ligjore që kanë të bëjnë me realizimin e të drejtave të palëve nga marrëdhënia e punës, sigurisë dhe shëndetit në punë, gjatë ushtrimit të veprimtarisë së punës. Bazuar në këto politika, Inspektorati i Punës ka për synim që përmes aktiviteteve të veta të mbikëqyr në mënyrë sa më efektive dhe gjithëpërfshirëse ligjet relevante dhe aktet nënligjore që rregullojnë fushat që janë nën mandatin e Inspektoratit të Punës.

Me qëllim të realizimit të synimit të mbikëqyrjes efektive dhe efektive, Inspektorati i Punës ka marr iniciativë për hartimin e Planit Zhvillimor Strategjik 2017-2021 dhe për këtë ka nxjerr vendim¹ me të cilin cakton grupin punues për hartimin e këtij plani. Ky grup punues është mbështetur në aspektin teknik nga ekspertët të cilët zhvillojnë projektin “Mbështetje Inspektoratit të Punës”² Për hartimin e këtij plani zhvillimor strategjik 2017-2021, grupi punues dhe ekspertët kyç për asistencë teknike, kanë mbajtur gjashtë takime të rregullta pune, duke përfshirë edhe qëndrimin dy ditorë jashtë Prishtinës.

Fillimisht nga grupi punues është analizuar gjendja aktuale në Inspektoratin e Punës, duke u bazuar në raportet zyrtare për punën e bërë gjatë zhvillimit të inspektimeve në terren, pastaj janë përcaktuar nevojat e këtij organi si dhe pengesat në realizimin sa më të mirë të mandatit të tij.

Karshi këtyre nevojave janë shtruar edhe problematika të cilat kërkojnë zgjidhje. Zgjidhja e mundshme dhe optimale është propozuar përmes objektivave strategjike si dhe veprimeve që duhet të ndërmerren në arritjen dhe realizimin e këtyre objektivave të shtruara që plani zhvillimor strategjik 2017-2021 ka si synim.

3. PËRMBLEDHJE E VLERËSIMIT TË NEVOJAVE DHE ANALIZA E SITUATËS

¹Vendimi I Kryeinspektorit të Inspektoratit të Punës nr. 598/2014 i dt. 05/12/2014

²Europe Aid/ 134018/C/SER/XK, kontrata nr. 2013/329-499.

3.1 Konteksti i politikave dhe mandati politik

Inspektoratii i Punës, si mekanizëm për monitorimin e zbatimit të legjislacionit nga fusha e marrëdhënies së punës si dhe sigurisë dhe shëndetit në punë, bazën ligjore e ka të përcaktuar në Ligjin nr. 2002/9 mbi Inspektoratin e Punës në Kosovë si dhe Ligjit Nr. 03/L-017 për Ndryshimin dhe Plotësimin e Ligjit për Inspektoratin e Punës 2002/9 . IP është organ i pavarur i cili vepron në kuadër të MPMS-së i përcaktuar edhe me Rregulloren Nr.15/2015 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve të Punës në IP. Në bazë të këtyre ligjeve, IP është përgjegjës për mbikëqyrjen e zbatimit të dispozitave ligjore dhe nënligjore në lëmin e punës në mënyrë gjithëpërfshirëse, duke përfshirë marrëdhëniet e punës, sigurinë dhe shëndetin në punë. IP udhëhiqet nga Kryeinspektori i Inspektratit të Punës, i cili për punën e tij dhe të institucionit që udhëheq i raporton drejtpërdrejt ministrit të MPMS-së. Në total, IP ka 66 të punësuar, nga të cilët 56 inspektorë të punës (këtu përfshihen edhe Udhëheqësit e Divizioneve rajonale të koordinimit) të cilët janë të shpërndarë nëpër komuna të ndryshme të Kosovës, ndërsa në komunat e reja ende nuk janë caktuar inspektorët e punës. Mirëpo edhe në disa nga komunat e themeluara më herët Inspektorati i Punës nuk ka inspektorë.

MPMS është përgjegjëse për hartimin e politikave legjislative dhe rregullimit të lëmisë së punës, lëmisë së sigurisë dhe shëndetit në punë dhe monitorimit të zbatimit të ligjeve dhe akteve nënligjore të cilat i rregullojnë këto lëmi. Roli i IP-së është që të punojë brenda kornizës ligjore, në partneritet me punëdhënësit dhe punëmarrësit, për të siguruar që legjislacioni relevant po zbatohet si duhet në vendet e punës. Inspektorët e punës këshillojnë punëdhënësit dhe punëtorët se si duhet të veprojnë që të jenë në përputhje me kornizën ligjore.

Prioritetet e planifikimit të aktiviteteve të inspektimit të punës duhet patjetër të përcaktohen në dritën e situatës momentale në fushën e marrëdhënies ligjore në punë, sigurisë dhe shëndetit në punë, dhe në përputhje me dokumentet e planifikimit të politikave qoftë kombëtare siç është Strategjia Sektoriale e MPMS-së për vitet 2014-2020, si dhe dokumentet për planifikim të politikave të (BE) Bashkimit Evropian siç janë: komunikata nga Komisioni Evropian tek Parlamenti Evropian, Këshilli, Komiteti Ekonomik dhe Social Evropian, si dhe Komiteti i Regjioneve për Kornizën Strategjike Evropiane për Siguri dhe Shëndet në Punë 2014 - 2020, Raporti i Parlamentit Evropian (12.12.2013) mbi inspektimet efektive të punës si strategji për përmirësimin e kushteve të punës në Evropë.

Si kandidat potencial për anëtarësim në BE, Kosova duhet ta transponojë legjislacionin e BE-së nga fusha e sigurisë dhe shëndetit në punë në legjislacionin shtetëror të vetë. Sidoqoftë, megjithëse ekziston një progres i madh në përafrimin ligjor, për shkak të kufizimeve financiare dhe të kapaciteteve, ekzistojnë sfida në zbatimin dhe monitorimin e legjislacionit në fushën e punës dhe sigurisë dhe shëndetit në punë.

IP duhet të respektojë parimet e përbashkëta për inspektimin e punës në lidhje me shëndetin dhe sigurinë në vend të punës që është përkufizuar nga Komiteti i inspektorëve të lartë të punës i BE-së (KILP).

3.2 Korniza institucionale dhe ligjore

Në Kosovë janë miratuar dhe janë në dispozicion një mori aktesh ligjore të cilat rregullojnë marrëdhënien e punës, sigurinë dhe shëndetin në punë, si: Kushtetuta, ligjet, aktet nënligjore, marrëveshja kolektive dhe rregulloret e brendshme.

Në Kosovë janë të themeluara institucione juridike, gjykatat, Avokati i Popullit, si dhe IP, por prapë se prapë niveli i sigurisë dhe shëndetit në punë mbetet në shkallë të ulët dhe kjo tregohet përmes të dhënave lidhur me lëndimet dhe vdekjet në vendin e punës të punëtorëve, por edhe realizimi i të drejtave të punëtorëve nga marrëdhënia e punës.

Kosova mbetet ende që ta përafrojë legjislacionin nga fusha e punës si dhe sigurisë dhe shëndetit në punë me Acqui-në e BE-së, me praktikatat më të mira të BE-së si dhe konventat dhe procedurat ndërkombëtare në fushën e punës.

Ligji i punës i miratuar në vitin 2010, i cili i përcakton të drejtat e punëtorëve, i përafuron standardet e Kosovës me ato të ILO-së (Organizata Ndërkombëtare e Punës). Përveç kësaj, për respektimin e praktikave më të mira të BE-së, është me rëndësi që IP në Kosovë të mësojë dhe të përfitojë nga standardet dhe normat ndërkombëtare të punës të hartuara nga ILO. Inspektorati i Punës duhet t'i integrojë plotësisht praktikatat më të mira të ILO-së në forcimin e funksionimit të saj, monitorimit, ndryshimit dhe të respektimit të legjislacionit aktual.

Ligji nr.04/L-161 për sigurinë dhe shëndetin në punë i miratuar në maj të vitit 2013, është në harmoni me direktivën (Kornizë) të BE-së nr.89/391/EEC të 12 qershorit 1989, për futjen e masave që inkurajojnë përmirësimin e sigurisë dhe shëndetit të punonjësve në punë. Me hyrjen në fuqi të këtij ligji u pezullua Ligji nr.2003/19 për siguri në punë, mbrojtje të shëndetit të të punësuarve dhe ambientit të punës së bashku me aktet e veta nënligjore. Qëllimi i Ligjit për sigurinë dhe shëndetin në punë është caktimi i masave për përmirësimin e nivelit të sigurisë dhe shëndetit të punëtorëve në punë. Ai përbëhet prej parimeve të përgjithshme për: parandalimin e lëndimeve profesionale, eliminimin e faktorëve të rrezikshëm dhe të aksidenteve, informacionin, konsultimin, pjesëmarrjen në përmirësimin e nivelit të sigurisë dhe shëndetit në punë, trajtimin e punonjësve, përfaqësuesvetë tyre, si dhe përmban udhëzime të përgjithshme për zbatimin e këtyre parimeve.

Ligji për sigurinë dhe shëndetin në punë përcakton se MPMS i nxjerrë aktet nënligjore për zbatimin e plotë të këtij ligji brenda një periudhe gjashtë (6) mujore dhe se kërkon që të hartohen vazhdimisht akte normative për zbatimin e politikave në pajtim me ligjet relevante në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë.

Legjislacioni dhe aktet e tjera normative, përveç Ligjit të punës dhe Ligjit për sigurinë dhe shëndetin në punë, të cilët janë të aplikueshme në këtë fushë përfshijnë:

- **Ligji për inspektoratin e punës të Kosovës** Nr.2002/09, të datës 21.12.2002,
- Ligji nr. 03/L-017 për ndryshimin dhe plotësimin e Ligjit nr.2002/9, të datës 10.09.2008, e rregullon fushëveprimin e inspektorit të punës, funksionin e inspektorit të punës, autoritetin, detyrat dhe kompetencat e kryeinspektorit të punës (KP), detyrat dhe përgjegjësitë e inspektorit të punës, procedurën e apelit dhe fuqizimit të këtij ligji.
- **Udhëzimi administrativ 01/2011 për përcaktimin dhe shqiptimin e gjobave për shkeljen e dispozitave të ligjit të punës.**

Ky udhëzim i përcakton masat ndëshkuese sipas nenit 83, si dhe i përcakton gjobat dhe shumat e caktuara sipas nenit 92 për shkeljet e dispozitave të Ligjit të Punës nr. 03/L-2012.⁷

Ligji nr. 04/L-156 për kontrollin e duhanit: Ky ligj i përcakton masat për ndalimin, kufizimin e shfrytëzimit të produkteve të duhanit, lëndëve të duhanit, parandalimin e pasojave të dëmshme nga përdorimi i produkteve të duhanit, dhe mbikëqyrjen e zbatimit të ligjit.

Ligji nr. 04/L-219 për të huajt: Ky ligj i rregullon kushtet e hyrjes, lëvizjes, banimit dhe punësimit të të huajve në territorin e Republikës së Kosovës.

Ligji nr. 03/L-200 për grevat: Qëllimi i këtij ligji është të garantojë lirinë dhe të drejtat që lidhet me organizimin dhe pjesëmarrjen e punonjësve të Kosovës në greva sipas standardeve ndërkombëtare.

Ligji nr. 02/L-28 për procedurën administrative: Qëllimi i këtij ligji është të rregullojë procedurën administrative dhe ofrimin e shërbimeve efektive të administratës publike për të gjithë qytetarët pa dallim.

Ligji nr. 03/L-149 për shërbimin civil: Ky ligj e rregullon statusin e shërbyesve civil si dhe kushtet e marrëdhënies së tyre të punësimit me institucionet e administratës qendrore dhe komunale.

Ligji nr. 03/L-019 për aftësimin, riaftësimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara: Ka për qëllim t'i zbatojë parimet themelore dhe të drejtat universale të marrëdhënies së punësimit.

Sidoqoftë, megjithëse ekziston një progres i madh në sferën e legjislacionit dhe në veçanti të përafrimit ligjor me direktivat e BE-së, për shkak të kufizimeve financiare dhe të kapaciteteve, ekzistojnë sfida në zbatimin dhe monitorimin e legjislacionit në fushën e punës dhe sigurisë dhe shëndeti në punë. **3.3 Vlerësimi i nevojave dhe sfidat kryesore**

IP është pjesë fundamentale e administratës shtetërore të Republikës së Kosovës. Inspektori i Punës nëpërmjet inspektimeve efektive të vendeve dhe ambientit të punës dhe me kapacitete që të ballafaqohet me sfidat e tregut të punës që po ndryshon dita ditës, është pjesë esenciale e qeverisjes së mirë. Inspektorët e punës janë element kyç për mbikëqyrjen e zbatimit të ligjeve dhe akteve nënligjore në fushën e marrëdhënies së punës, sigurisë dhe shëndetit në punë, me të cilat garantohen të drejtat, përgjegjësitë dhe obligimet e punëtorëve në vendet e tyre të punës dhe kështu të arrihet realizim më i mirë i të drejtave nga marrëdhënia e punës, parandalimi i abuzimeve nga punëdhënësi dhe promovimi i zhvillimit ekonomik dhe social. Ata ndihmojnë që puna e ndershme të jetë realitet dhe ofrojnë të dhëna të cilat janë treguesit më të besueshëm të trendeve socio-ekonomike në shoqëri.

IP gjatë tërë periudhës ka pasur vështirësi nga më të ndryshmet në ushtrimin e funksionit të vetë, qoftë themelimit të tij si organ në konditat e reja të funksionimit në kushtet e ekonomisë së tregut, qoftë mungesës së infrastrukturës ligjore, kapaciteteve të pamjaftueshme njerëzore, teknike dhe logjistike, mungesës së zyreve dhe përgatitjes së pamjaftueshme të inspektorëve në ushtrimin e detyrave të veta në kushtet e reja të krijuara.

IP-së i duhet një strukturim më efikas, sigurim të infrastrukturës për mbledhjen e të dhënave dhe monitorim më të efektshëm të respektimit të ligjeve dhe aktet nënligjore nga ana e punëdhënësve përkatësisht subjekteve punuese, por edhe nga ana e punëtorëve. Pengesa kryesore e IP-së që nga themelimi e deri tani, është konsideruar mungesa e buxhetit të mjaftueshëm për rritjen e numrit të inspektorëve të punës. Sipas rregullave, çdo punëdhënës në Kosovë duhet të inspektohet nga inspektorët e punës, së paku një herë në vit. Ky rregull, për arsye të mungesës së kapaciteteve njerëzore dhe teknike, nuk është zbatuar ashtu siç kërkohet. Në Kosovë ekzistojnë përafërsisht **45.000 biznese aktive** të cilat paguajnë tatim në Administratën Tatimore të Kosovës. Mungesa e inspektimit të të gjitha bizneseve në Kosovë, nga IP ndikon në rritjen e punësimit informal që ndikon pastaj në mosdeklarimin e tatimeve dhe kontributeve në buxhetin e Kosovës dhe kursimet individuale të punëtorëve. Kjo gjithashtu ndikon në rritjen e numrit të lëndimeve në punë dhe sëmundjeve profesionale të punëtorëve në vendet e punës, etj. Sa i përket lëndimeve në punë, në vitin 2014 janë raportuar 9 aksidente me pasoja fatale (vdekje) që lidhen me vendin e punës dhe 63 lëndime në vendin e punës, duke i përjashtuar aksidentet e natyrës jo të rëndë të cilat nuk dihen për shkak të mungesës së raportimit të aksidenteve të tilla. Ndërsa në vitin 2015 pati një rënie të numrit të

aksidenteve në punë ku numri i përgjithshëm i aksidenteve në punë në këtë vit ishte 56, prej të cilave 9 aksidente kanë përfunduar me fatalitet (vdekje) dhe 47 aksidente kanë përfunduar me lëndime në vendin e punës.

Është po ashtu vështirë që të gjenden raporte për sëmundjet profesionale për shkak të mbulimit të pjesëshëm të shërbimeve shëndetësore nga mjekësia e punës të ndërmarrjeve në Kosovë, mungesës së angazhimit të mjekëve të specializuar me orar të plotë në shërbimet shëndetësore në sektorin e ndërmarrjeve.

Sipas ILO-s, një vend pune i denjë kërkon: ekzistimin e punës produktive, marrëdhënien e drejtë dhe të qëndrueshme të punëdhënësit karshi punonjësve të tij/saj, mjedis të sigurt dhe të shëndetshëm të punës, mbrojtjen e të drejtave sociale të punonjësve dhe të familjeve të tyre, kushtet më të mira të mundshme për zhvillimin personal të punonjësve dhe integritet social si dhe lirinë e punonjësve që t'i shprehin nevojat e tyre, të organizohen, dhe të marrin pjesë aktive në procesin e vendimmarrjes (kur vendimet ndikojnë drejtpërdrejtë në punën e tyre, në jetë dhe barazi gjinore).

Në IP janë organizuar pak trajnime për Inspektorët e Punës, për arsye se nuk ka një sistem të organizuar të trajnimeve për inspektorët e punës e cila si ndikim të drejtpërdrejtë shënon mungesën e zbatimit të plotë të dispozitave ligjore nga stafi. Mungesa e trajnimeve adekuate ndikon në nivelin e njohurive të stafit i cili duhet të avancohet më shumë në ushtrimin e mbikëqyrjes së zbatimit të ligjeve dhe procedurave të reja. Për më tepër, Inspektorati i Punës ka nevojë të rinovojë proceset e saj të punës për të rritur efikasitetin e aktiviteteve të tyre.

Gjithashtu, vetëdijësimi i të punësuarve dhe punëdhënësve për rolin dhe rëndësinë për të drejtat bazike në punë ende është i zbehtë dhe informimi i të punësuarve dhe punëdhënësve mbi të drejtat dhe përgjegjësit e tyre, është treguar tejet i ulët. Niveli i pamjaftueshëm i përfaqësimit të punëtorëve në sektorin privat, i cili është gjenerator i krijimit të vendeve të reja të punës, krijon sfida të reja në kuptimin e realizimit të të drejtave të punëtorëve nga marrëdhënia e punës, sigurisë dhe shëndetit në punë. Në fund, niveli i pamjaftueshëm i zhvillimit socio-ekonomik i vendit tonë po ndikon drejtpërdrejtë në zhvillimet e marrëdhënies së punës.

Në anën tjetër luftimi i punësimit informal konsiderohet sfidë tjetër për IP-në. Sipas praktikave të treguara deri me tani në vendet e BE-së, mbikëqyrjet më të shpeshta dhe të koordinuara, dhe bashkëpunimit më të mirëfilltë është bërë në mes të institucioneve përkatëse inspektuese dhe bashkëpunimit me partnerët socialë.

Ky bashkëpunim në Kosovë deri më tani është vërejtur se është i mangët dhe jo shumë efikas në shkëmbimin dhe verifikimin e informacionit me qëllim të formalizimit të vendeve të punës. Ekziston mungesa e bashkëpunimit efikas me institucionet tjera relevante

siç janë: Administrata Tatimore, Agjencioni për Regjistrimin e Bizneseve, Inspektorati Komunal, Trusti Pensional i Kosovës, që mbikëqyrin zbatimin e legjislacionit relevant për marrëdhënie të punës çka e vështirëson efektshmërinë e zbatimit të legjislacionit. Mungesa e një studimi gjithëpërfshirës në thellësi të natyrës, shkaqet dhe efektet e punës së padeklaruar apo punësimit informal dhe matjen e shtrirjes së saj, nuk është kryer. Një studim i tillë, për punësimin infomal nga perspektiva gjinore, etnike, e moshës, kualifikimit, zonave gjeografike, etj, po ashtu mungon.

Mungesa e organizimit të fushatave të shpeshta dhe adekuate për ndalimin e punësimit infomal ka ndikuar në mosngritjen e vetëdijes së punëdhënësve dhe të punësuarve i cili do të ishte një hap përpara në reduktimin e kësaj dukurie. Si akterë të rëndësishëm të politikës dhe akterëve të tregut të punës për punësim, të gjithë partnerët socialë do të duhet të përfshihen në luftimin e punësimit informal. Përfshirja aktive e përfaqësuesve të partnerëve socialë do të forconte luftën kundër punës së padeklaruar, e cila është vendimtare për të arritur ndonjë rezultat në këtë fushë.

3. MENAXHIMI DHE ORGANIZIMI

Inspektoratin e Punës në Kosovë e përbëjnë: Kryeinspektori i Punës (KP), tre zëvendës-kryeinspektorë me përgjegjësi të ndara (për çështje juridike, siguri në punë dhe shëndet në punë) dhe 49 inspektorë të punës. Kryeinspektori i punës udhëheq IP-në si dhe është përgjegjës për punën e këtij institucioni. KP i raporton drejtpërdrejtë ministrit të MPMS-së. Inspektorati i Punës, sipas Ligjit për Inspektoratin e Punës të Kosovës Nr.2002/09 si dhe Ligjit nr. 03/L-017 për ndryshimin dhe plotësimin e Ligjit nr.2002/9, por edhe Rregullores Nr.15/2015 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e vendeve të Punës në Inspektoratin e Punës ka këtë strukturë:

1. Zyra e Kryeinspektorit të Punës përbëhet nga:
 - 1.1. Kryeinspektori i Punës;
 - 1.2. Zëvendës Kryeinspektori i Punës për Marrëdhënie në Punë;
 - 1.3. Zëvendës Kryeinspektori i Punës për Siguri në Punë;
 - 1.4. Zëvendës Kryeinspektori i Punës për Shëndet në Punë; dhe
 - 1.5. Personeli mbështetës.

1. Departamenti për Politika, Planifikim dhe Çështje ligjore.

2. Departamenti i Financave dhe Shërbimeve të Përgjithshme, që përbëhet nga:

- 2.1. Divizioni për Burime Njerëzore;
- 2.2. Divizioni për Buxhet dhe Financa;
- 2.3. Divizioni për TI dhe Shërbime Logjistike.
3. Divizioni i Koordinimit në Rajonin e Prishtinës.
4. Divizioni i Koordinimit në Rajonin e Mitrovicës.
5. Divizioni i Koordinimit në Rajonin e Pejës.
6. Divizioni i Koordinimit në Rajonin e Gjakovës.
7. Divizioni i Koordinimit në Rajonin e Prizrenit.
8. Divizioni i Koordinimit në Rajonin e Ferizajt.
9. Divizioni i Koordinimit në Rajonin e Gjilanit.
10. Divizioni i Prokurimit.

Në kuadër të Divizioneve të Koordinimit, janë të pozicionuar edhe **Inspektorët e Punës**, të cilët sipas legjislacionit në fuqi kanë kompetencë në tërë territorin e Republikës së Kosovës që të mbikëqyrin zbatimin e legjislacionit nga marrëdhënia e punës si dhe sigurisë dhe shëndetit në punë.

Numri i përgjithshëm i punonjësve është 66 nga të cilët 56 janë inspektorë të punës (Këtu përfshihen edhe Udhëheqësit e Divizioneve të koordinimeve rajonale). Këto ajnë të dhënat e fillimit të muajit nëntor 2016

Inspektorët janë të ndarë në shtatë rajone, si më poshtë:

Rajoni i Prishtinës	19 inspektorë	
Rajoni i Prizrenit	4 inspektorë	
Rajoni i Pejës	7 inspektorë	

Rajoni i Ferizajt	6 inspektorë	
Rajoni i Gjilanit	7 inspektorë	
Rajoni i Mitrovicës M.e veriut	inspektorë 5 inspektorë	
Rajoni i Gjakovës	3 inspektorë	

4. VIZIONI DHE OBJEKTIVAT STRATEGJIKE

a. Vizioni

Inspektorati i Punës synon të kontribuojë në zhvillimin e baraspeshuar ekonomik-social dhe prosperitetin e vendit duke ofruar shërbime inspektive të punës të drejta dhe të paanshme, të efektshme dhe efikase, që do të garantojnë zbatueshmërinë e ligjeve, rrisin sigurinë, mbrojnë shëndetin e punëtorëve në vendet e tyre të punës dhe ndikojnë në krijimin e kushteve të zhvillimit të veprimtarisë së subjekteve punuese të barabarta duke ndikuar që të zhvillohet konkurrencë e shëndoshë ndërmjet tyre në ushtrimin e veprimtarisë së punës.

b. Misioni

Mbikëqyrja efektive e zbatimit të dispozitave të ligjit dhe akteve nënligjore, duke zhvilluar procesin e inspektimit në marrëdhëniet e punës, sigurisë dhe shëndetit në punë, në secilin subjekt punues, qoftë ai të jetë person juridik ose person fizik dhe duke e inspektuar secilin vend të punës brenda këtyre subjekteve të inspektuara. Nëpërmjet inspektimeve të tilla synojmë të garantojmë realizimin më të mirë të të drejtave të punëtorëve që burojnë nga marrëdhënia e punës, siguri më të madhe në vendet e punës, dhe shëndet më të mirë të punëtorëve.

c. Objektivat strategjike

Në vijim paraqesim objektivat apo prioritetet strategjike të cilat synohen të arrihen në periudhën e ardhshme (2017 – 2021). Qëllimi i kësaj strategjie është që përmes zhvillimit të Inspektoratit të Punës, të përmirësohen të drejtat e punëtorëve sipas standarteve të BE-së dhe ILO-së. Këto objektiva janë:

Objektiva Strategjike 1:

Realizimi më i efektshëm i të drejtave të punëtorëve dhe garantimi i minimumit të standardeve duke zhvilluar procesin e inspektimit në fushat e marrëdhënieve të punës, sigurisë dhe shëndetit në punë.

Objektiva Strategjike 2:

Zhvillimi i burimeve njerëzore dhe ngritja e kapaciteteve teknike të IP-së.

Objektiva Strategjike 3:

Përmirësimi i komunikimit të IP-së me të punësuarit dhe punëdhënësit dhe publikun në përgjithësi.

Objektiva Strategjike 4:

Avancimi i bashkërendimit ndër-institucional në zvoglimin e punësimit informal.

d. Objektivat specifike

Objektivat SMART të paraqitura më poshtë paraqesin objektivat specifike, të matshme, të realizueshme, relevante dhe të lidhura në kohë. Këto objektiva janë një apo dyvjeçare dhe rrjedhin nga objektivat e paraqitura më lartë.

OS1. Realizimi më i efektshëm i të drejtave të punëtorëve dhe garantimi i minimumit të standardeve duke zhvilluar procesin e inspektimit në fushat e marrëdhënieve të punës, sigurisë dhe shëndetit në punë:

- 1.1. Ngritja e kualitetit të inspektimeve duke realizuar inspektime më përmbajtesore dhe më gjithëpërfshirëse, si dhe përmes rritjes së numrit të inspektimeve për 10% deri në fund të vitit 2017.
- 1.2. Zvoglimi i punës së padeklaruar në punë për 5% dhe numrit të personave të angazhuar në punë në kundërshtim me ligjet në fuqi, për çdo vit duke filluar nga viti 2017.

OS2. Zhvillimi i burimeve njerëzore dhe ngritja e kapaciteteve teknike të IP-së:

- 2.1. Rritja e numrit të inspektorëve të punës për 10 persona në vitin 2017 dhe 2018.
- 2.2. Mbajtja e 17 trajnimeve për inspektorët e punës lidhur me zbatueshmërinë e rregulloreve të veçanta nga siguria dhe shëndeti në punë të cilat dalin nga transponimi i direktivave individuale të KEE-së, deri në fund të vitit 2018 ose nga një trajnim për secilën direktivë të transponuar.
- 2.3. Organizimi dhe mbajtja e mbi 10 trajnimeve gjatë 2017 dhe 2018 për procedura administrative, menaxhim të financave publike dhe trajnime në sferën e mbrojtjes së të rinjve (15 – 18 vjet) të percaktuara me legjislacionin pozitiv të Kosovës.
- 2.4. Krijimi i Sistemit Informativ të IP-së gjatë vitit 2017.
- 2.5. Pajisja me nga dy vetura për çdo vit.

OS3. Përmirësimi i komunikimit të IP-së me të punësuarit dhe punëdhënësit, dhe publikun në përgjithësi:

- 3.1. Mbajtja 3-4 fushatave vetëdijesuese gjatë vitit 2017 dhe 2018 për rritjen e nivelit të zbatueshmërisë së dispozitave të ligjeve dhe akteve nënligjore, ngritjen e vetëdijës për të drejtat dhe obligimet e ndërsjella të punëdhënësve dhe punëtorëve si nga fusha e marrëdhënies së punës ashtu edhe nga siguria dhe shëndeti në punë.
- 3.2. Krijimi i webfaqes funksionale të Inspektoratit të Punës gjatë vitit 2017.
- 3.3. Krijimi i linjës komunikuese (call center) deri në fund të vitit 2017.

OS4. Avansimi i bashkërendimit ndër-institucional në zvoglimin e punësimit informal:

4.1. Nënshkrimi i memorandumeve të mirëkuptimit me Policinë e Kosovës, Agjencionin për Regjistrimin e Bizneseve, Trustin Pensional, Inspektoratin e Bujqësisë deri në fund të vitit 2017.

4.2. Rritja për 10% e numrit të inspektimeve të përbashkëta me Policinë e Kosovës dhe Administratën Tatimore të Kosovës deri në fund të vitit 2017.

6. MONITORIMI DHE VLERËSIMI

6.1. Monitorimi

Monitorimi i zbatimit të këtij plani strategjik dhe operacional duhet të bëhet në mënyrë sistematike dhe rigoroze. Menaxhmenti i Inspektoratit të Punës duhet të krijojë dhe përdor raporte karshi planeve të veta operative për të rishikuar progresin rreth përmbushjes së

qëllimeve dhe objektivave strategjike. Gjatë fazës së implementimit të këtij plani, do të duhet të jemi të qartë se çfarë sisteme dhe strukture nevojitet. Gjërat të cilat do të vlerësohen do të jenë tregues se sa mirë dhe në ç' mënyrë po veprohet, që nënkupton emërtimin tregues apo matës të performancës.

6.2.Vlerësimi

Para se të kompletohet plani, menaxhmenti i Inspektoratit të Punës duhet të pajtohet se si dhe kur do të bëhet monitorimi dhe rishikimi i këtij plani dhe çfarë informata nevojiten në mënyrë që të bëhet rishikimi i progresit. Gjatë rishikimit të progresit karshi arritjes dhe përmbushjes së qëllimeve dhe objektivave strategjike, menaxhmenti i Inspektoratit të Punës duhet:

- të sigurohet që aktivitetet janë realizuar brenda parametrave të qëllimeve dhe objektivave të planifikuara;
- të sigurohet që aktivitetet janë konsistente me vizionin, misionin dhe vlerat e IP-së; dhe
- të rishikojë ndryshimet e brendshme dhe të jashtme të cilat mund të kërkojnë ndryshime në strategjinë e organizatës ose të ndikojnë në aftësinë e organizatës për të arritur këto objektiva.

7.PËRFUNDIMI

Ky plan strategjik zhvillimor për IP-në do të jetë një udhërrëfyes i mirë për zhvillimin e gjithmbarshëm të këtij institucioni. Në këtë plan janë përcaktuar objektivat strategjike për realizimin e caktuar të cilin synojmë ta arrijmë. Këto objektiva kanë dalur nga politikat që duhet shtruar, nga vlerësimi i nevojave të IP-së në zhvillimin e tij, nga vizioni që ka shtruar para vetit si dhe misioni që ka si mandat IP-ja për realizimin e synimeve të tij. Besojmë fortë se me zbatimin e këtij plani do të arrijmë rezultate më të mira në monitorimin e zbatimit të ligjeve dhe akteve nënligjore për të cilat është përgjegjës IP-ja. Kështu do të krijohen mundësitë reale që IP-ja të jap kontribut të çmueshëm në luftimin e punës ilegale ose të padeklaruar dhe do të ndikojë dukshëm në krijimin e kushteve më të mira për punëtorët në vendet e tyre të punës, zvoglimin e numrit të aksidenteve, e me këtë në rritjen e sigurisë në punë dhe ruajtjes së shëndetit të punëtorëve në punë.

8. PLANI I VEPRIMIT 2017-2018

Objektiva Strategjike 1: Përmirësimi i të drejtave të punëtorëve dhe garantimi i minimumit të standardeve, duke zhvilluar procesin e inspektimit në fushat e marrëdhënieve të punës si dhe sigurisë dhe shëndetit në punë.

Objektiva specifike 1.1: Ngritja e kualitetit të inspektimeve duke realizuar inspektime më përmbajtësore dhe më përfshirëse, si dhe përmes rritjes së numrit të inspektimeve për 10% deri në fund të vitit 2017.

Nr.	Aktivitetet	Indikatorët e verifikueshëm të arritjes	Gjasat dhe rreziqet	Përgjegjësit	Afati kohor	Buxheti
1.1.1	Kryerja e vizitave inspektive më të shpeshta tek punëdhënësit (rritja e numrit të inspektimeve për 10%)	Numri i vizitave të realizuara	Numri i vogël i inspektorëve	Inspektorati i punës	Deri në fund të vitit 2017	MPMS
1.1.2	Përpilimi i tre formave të pyetësorëve për inspektim	Pyetësoret e përgaditur/planifikuara	Ska rrezik	Inspektorati i punës	Janar-Mars 2017	MPMS

Objektiva specifike 1.2: Zvoglimi për 5% i numrit të personave të angazhuar në punë në kundërshtim me ligjet në fuqi, për çdo vit duke filluar nga viti 2017.

1.2.1	Kryerja e vizitave inspektive më të shpeshta tek punëdhënësit (rritja e numrit të inspektimeve për 10%)	Numri i vizitave të realizuara/planifikuara	Rrezik: Numri i vogël i inspektoreve	Inspektorati i punës	Deri në fund të vitit 2018	MPMS
1.2.2	Rritja e mbikqyrjes së punës të inspektorëve nga ana e eprorëve	Numri i mbikqyrjeve të realizuara	Planifikimi i saktë i kontrollimeve	Eprorët	Cdo 3 muaj	MPMS
1.2.3	Organizimi i inspektimeve grupore (7 aksione në 7 regjione)	Aksionet e realizuara/planifikuara	Buxheti i pamjaftueshëm	Inspektorati i punës	Cdo 3 muaj gjatë 2017 dhe 2018	MPMS

Objektiva Strategjike 2: Zhvillimi i burimeve njerëzore dhe ngritja e kapaciteteve teknike të IP

Objektiva specifike 2.1: Rritja e numrit të inspektorëve të punës për 10 persona në vitin 2017 dhe 2018

Nr.	Aktivitetet	Indikatorët e verifikueshëm të arritjes	Gjasat dhe rreziqet	Përgjegjësit	Afati kohor	Buxheti
2.1.1	Planifikimi dhe alokimi i buxhetit të nevojshëm	Buxheti i planifikuar	Mungesa e buxhetit nevojshëm	IP dhe MPMS	2017-2018	MPMS
2.1.2	Organizimi i procesit të rekrutimit konform legjislacionit përkatës	Procesi i organizuar i rekrutimit	Mungesa e buxhetit nevojshëm	Inspektorati i punës dhe MPMS	Maj 2017 dhe v. 2018	MPMS
2.1.3	Punësimi i 10 inspektorëve të rinj të punës (nënshkrimi i kontratave)	Numri i inspektorëve të punësuar/planifikuar	Mungesa e buxhetit nevojshëm	Inspektorati i punës dhe MPMS	K4 2017 dhe v.2018	MPMS

Objektiva specifike 2.2: Mbajtja e 17 trajnimeve për inspektoratet e punës lidhur me zbatueshmërinë e rregulloreve të veçanta nga siguria dhe shëndeti në punë të cilat dalin nga transponimi i direktivave individuale të KEE-së, gjatë vitit 2017 dhe K2 të 2018.

Nr.	Aktivitetet	Indikatorët e verifikueshëm të arritjes	Gjasat dhe rreziqet	Përgjegjësit	Afati kohor	Buxheti
2.2.1	Organizimi i 17 trajnimeve lidhur me implementimin e rregulloreve të cilat përcaktojnë masat minimale për siguri dhe shëndet në punë.	Trajnimet e mbajtura	Mos miratimi i rregulloreve	Inspektorati i punës	2017 - K2 2018	Projekti “Mbështetje inspektoratit të punës” BE

Objektiva specifike 2.3: Organizimi dhe mbajtja e mbi 10 trajnimeve gjatë 2017 dhe 2018 për procedura administrative, menaxhim të financave publike dhe trajnime në sferën e mbrojtjes së të rinjve (15 – 18 vjet) të përcaktuara me legjislacionin pozitiv të Kosovës.

Nr.	Aktivitetet	Indikatorët e verifikueshëm të arritjes	Gjasat dhe rreziqet	Përgjegjësit	Afati kohor	Buxheti
2.3.1	Organizimi 3 trajnimeve për procedurën administrative dhe konflikt administrativ	Trajnimet e mbajtura/planifikuar	Mos miratimi i ligjit të ri për	IP IKAP	3 maji i dytë 2017	MPMS IKAP

			proceduren administrative,			
2.3.2	Organizimi i 3 trajnimeve për çështje të planifikimit dhe menaxhimit të buxhetit si dhe të prokurimit	Trajnimet e mbajtura/planifikuar	Agjenda e IKAP, mos miratimi i rregullores së brendshme të IP	MPMS dhe IKAP	K2-K3 2017	MPMS IKAP
2.3.3	Organizimi i 4 trajnimeve për mbrojtjen në punë e të rinjve (15-18 vjeç), identifikimin e hershëm të viktimave të trafikimit	Trajnimet e mbajtura/planifikuara	Mos vazhdimi i programit	MPMS/ IPEC	K3 -K4 2017	MPMS IPEC

Objektiva specifike 2.4: Krijimi i sistemit për menaxhimin e informatave deri në fund të vitit 2017.

Nr.	Aktivitetet	Indikatorët e verifikueshëm të arritjes	Gjasat dhe rreziqet	Përgjegjësit	Afati kohor	Buxheti
2.4.1	Pajisja e Inspektoratit të punës me pjesën hardverike të sistemit për menaxhimin e informatave	Pjesa hardverike e instaluar	Buxheti ende i pa aprovuar	Projekti	K3 2017	Donatorët
2.4.2	Krijimi i softverit (programit) për menaxhimin e informave	Softveri i krijuar	Buxheti ende i pa aprovuar	Projekti BE-së	K2 2017	BE
2.4.3	Organizimi i trajnimeve specifike për gjithë personelin e Inspektoratit të Punës	Trajnimet e mbajtura/planifikuara	Buxheti ende i pa aprovuar	Projekti BE-së	K2 2017	MPMS dhe BE

Objektiva 2.5 Paisja me nga dy vetura për çdo vit.

2.5.1	Paisja me nga dy vetura për çdo vit.	Blerja e veturave	Mos ndarja e buxhetit	MPMS-IP	Korrik 2017 & Korrik 2018	MPMS
-------	--------------------------------------	-------------------	-----------------------	---------	---------------------------	------

Qëllimi Strategjik 3: Përmirësimi i komunikimit të IP me të punësuarit dhe punëdhënësit si dhe publikun në përgjithësi

Objektiva specifike 3.1: Mbajtja e 3 fushatave vetëdijësuese gjatë vitit 2017 dhe 2018 për rritjen e zbatueshmërisë nga të drejtat dhe obligimet e ndërsjella të punëdhënësve dhe punëtorëve si nga fusha e marrëdhënies së punës ashtu edhe nga siguria dhe shëndeti në punë.

Nr.	Aktivitetet	Indikatorët e verifikueshëm të arritjes	Gjasat dhe rreziqet	Përgjegjësit	Afati kohor	Buxheti
3.1.1	Organizimi i një tryeze të rrumbullakët dhe një punëtorie	Tryeza dhe punëtorie të organizuara	Mos dakordimi për mbajtje të tryezave, mos përkrahja nga donatorët	IP, GIZ, KES,	K2-K3 2017	MPMS GIZ KES
3.1.2	Organizimi i një fushate mediale (2 javë)	Fushata mediale e organizuar	Kufizimet buxhetore, mos mbështetje e donatorëve	IP, GIZ, KES,	K3 2017	MPMS GIZ KES
3.1.3	Pergaditja, shtypja dhe shperndarja e materialeve promovuese (billborde, fletushka, stenda, fletepalosje)	Materialet e pergaditura dhe shperndara	Kufizimet buxhetore, mos mbështetje e donatorëve	IP, GIZ, KES,	K2 2017	MPMS GIZ KES

Objektiva specifike 3.2: Krijimi i webfaqes funksionale të Inspektorarit të Punës gjatë vitit 2017

Nr.	Aktivitetet	Indikatorët e verifikueshëm të arritjes	Gjasat dhe rreziqet	Përgjegjësit	Afati kohor	Buxheti
3.2.1	Shqyrtimi i webfaqeve të inspektorateve tjera të punës për të studiuar përmbajtjen e tyre	Shqyrtimi i 10 webfaqeve nga inspektorate të ndryshme të punës	Ska rrezik	Zyrtari PR	K1 -2017	MPMS- Projekti i IPA

3.2.2	Konceptualizimi i webfaqes efektive për IP	Letra e konceptit me buxhet të përgaditur është dërguar tek drejtori i IP për aprovim	Ska buxhet	Zyrtari PR	K1 2017	MPMS-Projekti i IPA
3.2.4	Vënia në funksion e webfaqes	Webfaqja e lëshuar në funksion	Ska buxhet	Zyrtari PR, Kompania e kontraktuar	K2 2017	

Objektiva specifike 3.3: Krijimi i linjes komunikuese (call center) deri ne fund te vitit 2017

Nr.	Aktivitetet	Indikatorët e verifikueshëm të arritjes	Gjasat dhe rreziqet	Përgjegjësit	Afati kohor	Buxheti
3.3.1	Vendosja e linjes telefonike dhe pajisjeve perkatese	Linja telefonika dhe pajisjet e vendosura	Mungesa e buxhetit	Inspektorati i punes dhe MPMS	K2 2017	MPMS
3.3.2	Incizimi dhe kontrollimi i rreguljte nga te punesuarit aktual te telefonatave te realizuara nga palet (call center)	Kontrollimi i të dhënave të regjistruara	S'ka buxhetit	Inspektorati i punes dhe MPMS	2017-2018	MPMS

Objektiva Strategjike 4: Avansimi i bashkerendimit nder-institucional ne zvoglimin e punesimit informal

Objektiva specifike 4.1 : Nënshkrimi i memorandumeve të mirëkuptimit me Policinë e Kosovës, Agjensionin për Regjistrimin e Bizneseve, Trustin Pensional, Inspektoratin e Bujqësisë deri në fund të vitit 2017

Nr.	Aktivitetet	Indikatorët e verifikueshëm të arritjes	Gjasat dhe rreziqet	Përgjegjësit	Afati kohor	Buxheti
4.1.1	Komunikimi dhe harmonizimi I agjendave lidhur me bashkërendimin e aktiviteteve	Agjendat e harmonizuara/plani fikuara	Anashkalimi nga ana e institucioneve perkatese	IP, Policia e Kosovës, ARBK, TKPK Inspektorati, Bujqësor	K2 2017	MPMS
4.1.2	Nënshkrimi i memorandumeve të mirëkuptimit me institucionet përkatëse	Memorandumet e nënshkuara/planifikuara	Anashkalimi nga ana e institucioneve përkatëse	IP, Policia e Kosovës, ARBK, TKPK	K4 2017	MPMS

Objektiva specifike 4.2: Rritja per 10% e numrit të inspektimeve të përbashkëta me Policinë e Kosovës dhe Administratën Tatimore të Kosovës deri në fund të vitit 2017

Nr.	Aktivitetet	Indikatorët e verifikueshëm të arritjes	Gjasat dhe rreziqet	Përgjegjësit	Afati kohor	Buxheti
4.2.1	Përgaditja e planit të veprimit për inspektimet e përbashkëta	Plani i pergaditur	Mos respektimi i planit të pergaditur	IP, ATK Policia e Kosovës	K2 2017	MPMS
4.2.2	Kryerja e inspektimeve të përbashkëta sipas planit të pergaditur	Inspektimet e realizuara/planifikuara	Mos respektimi i planit të pergaditur	IP, Policia e Kosovës ATK	K2-K4 2017	MPMS

9. HARTIMI I PLANIT STRATEGJIK

Hartimi i Planit Strategjik Zhvillimor është bërë nga grupi punues i autorizuar me vendim, mbështetur nga asistenca teknike përmes projektit “Mbështetje Inspektoratit të Punës” (EuropeAid/134018/C/SER/XK, kontrata Nr. 2013/329-499)¹. Ekspertët kyç në realizimin e këtij projekti kanë dhënë kontribut të çmuar në hartimin e këtij drafti dhe lehtësuan tërë procesin.

Grupi punues:

Agim Millaku	Zëvendës kryeinspektor i Kosovës, Inspektoratit Punës
Valon Leci	Drejtor i Departamentit për Financa dhe Shërbime të Përgjithshme, Inspektorati i Punës
Florim Salihu	Zyrtar i Lart Ligjor, Inspektorati i Punës
Fatlume Jaha	Këshilltare Politike e Ministrit për Punë dhe Mirëqenie Sociale
Mentor Morina	Udhëheqës i Divizionit për Planifikim dhe Përfshirje Sociale në Ministrinë e Punës dhe Mirëqenies Sociale
Leunora Ahmeti Zylfijaj	Udhëheqëse e Divizionit për Draftim dhe Harmonizim të Legjislacionit në Ministrinë e Punës dhe Mirëqenies Sociale

Ekipi i ekspertëve të projektit, mbështetje Inspektoratit të Punës” përbëhej nga:

Liene Maurite	Ekspert kyç i projektit 1/Udhëheqëse e ekipit
Milan Petkovski	Ekspert i lartë për planifikim strategjik
Agim Shaqiri	Ekspert kyç i projektit 2
Ylber Beqiri	Ekspert për planifikim strategjik

10. ANEKSET (SWOT ANALIZA)

SWOT analiza e katër objektivave strategjike të identifikuara gjatë procesit të hartimit të Planit Zhvillimor Strategjik 2017-2021.

1. Realizimi më i efektshëm i të drejtave të punëtorëve dhe garantimi i minimumit të standardeve duke zhvilluar procesin e inspektimit në fushat e marrëdhënieve të punës dhe sigurisë dhe shëndetit në punë:

SWOT analiza	
<p><u>Fuqitë:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Struktura organizative ○ Përshkrimet e punës ○ Stafit me përvojë ○ Kredibiliteti i inspektorëve të IP për publikun ○ Sistemi i raportimit të brendshëm i vendosur ○ Trajnimet e mbajtura në kuadër të projekteve ndërkombëtare 	<p><u>Dobësitë:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Legjislacioni i pamjaftueshem ○ Mungesa e trajnimeve adekuate ○ Mungesa e planit të punës ○ Kushtet jo të mira të punës për inspektorët e punës ○ Inspektorët janë kryesisht të diplomuar në juridik ○ Mungesa e sistemit të integruar IT ○ Mungesa e procedurave të brendshme të unifikuara ○ Mungesa e statistikave
<p><u>Mundësitë:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Pjesëmarrja e stafit të IP në krijimin e rregullave të reja, legjislacionit dhe planifikimin strategjik të MPMS-së ○ Përmirësimi i bashkëpunimit me autoritetet kombëtare dhe ndërkombëtare 	<p><u>Kërcënimet:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Mungesa e buxhetit të mjaftueshëm ○ Ndryshimi në qeveri dhe ndërhyrjet politike ○ Nivel jo i kënaqshëm i dialogut social ○ Korrupsioni

2. Zhvillimi i burimeve njerëzore dhe ngritja e kapaciteteve teknike të IP

SWOT Analiza	
<p><u>Fuqitë:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Stafit i IP me përvojë në inspektimet e punës ○ Vlerësimi vjetor i stafit të IP në vend ○ Trajnimet e mbajtura në kuadër të projekteve ndërkombëtare 	<p><u>Dobësitë:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Numri i pamjaftueshëm i inspektorëve të punës ○ Mungesa e sistemit të zhvillimit të personelit ○ Trajtime të parregullta të stafit dhe në varësi të fondeve të jashtme

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mungesa e motivimit ○ Mungesa e pajisjeve personale mbrojtese dhe mjetet për të kryer inspektime ○ Informacioni i pamjaftueshëm i ndarë pas trajnimeve/vizitave studimore
<p><u>Mundësitë:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Bashkëpunimi me inspektoratet rajonale dhe ndërkombëtare ○ Buxheti shtesë i shtetit mund të zvogëlojë varësinë nga fondet e jashtme ○ Të sigurohet komunikimi i brendshëm/shkëmbimi i informacionit në mes stafit të IP ○ Programet e trajnimit në dispozicion nga agjencitë qeveritare 	<p><u>Kërcënimet:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Mungesa e mjeteve financiare për të rritur pagat e stafit të IP mund të çojë në qarkullimit të stafit ○ Migrimi ne Evropën perendimore ○ Reputacioni i keq i IP në publik dhe besimi i ulët

3. Përmirësimi i komunikimit të IP me të punësuarit dhe punëdhënësit, dhe publikun në përgjithësi

SWOT Analiza	
<p><u>Fuqitë:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Inspektorë me përvojë; ○ Kryeinspektori është i hapur për komunikim; ○ Nevoja për komunikim dhe ngritje të vetedijesimit mbështetet nga menaxhmenti; ○ Mjete dhe kanale të ndryshme komunikimi janë përdorur si përshembull mediet, komunikimi i drejtpërdrejtë, seminarët, takimet rajonale etj... ○ Inspektorati i punës është në fokus të Agjensionit Evropian për Siguri dhe Shëndet në Punë; ○ Inspektorati i punës është autoriteti më kompetent në lidhje me çështjet e sigurisë dhe shëndetit në punë. 	<p><u>Dobësitë:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Numri i inspektorëve të punës është i pamjaftueshëm, nuk ka staf të komunikimit me publikun; ○ Planifikimi afatshkurtër dhe afatmesëm është i pamjaftueshëm; ○ Ngritja e vetedijesimit varët nga financimi i projektit; ○ Nuk ka studim të sjelljeve publike, vetedijesim dhe të kuptimit, prandaj nuk ka të dhëna objektive mbi të cilat do mund të bëhet krahasimi i efektivitetit të strategjisë; ○ Inspektorati i punës nuk posedon faqe të internetit; ○ Kompetencat e komunikimit (p.sh. përdorimi i rrjeteve sociale, aftësitë e prezantimit etj..) duhet të përmirësohen ○ Mungesa e tryezave, debateve ne mes IP dhe paleve te interesit
<p><u>Mundësitë:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Shfrytëzimi i financimit ndërkombëtar për të promovuar akvitetete për rritje të vetedijesimit; ○ Pjesëmarrje aktive në Agjensionin Evropian për Siguri dhe Shëndet në punë; ○ Organizimi i aktiviteteve të përbashkëta me partnerët shoqëror dhe palë të tjera me objektiva të ngjajshme; ○ Shkëmbim i përvojave të mira në mes të inspektorateve të punës në nivel të BE-së; ○ Çështjet e sigurisë dhe shëndetit në punë janë të rëndësishme për mediat; ○ Roli aktiv i Këshilli Kombëtar për Shëndet dhe Siguri në Punë; ○ Organizim i fushatave për rritje të vetëdijesimit për tema më të rëndësishme; ○ Kompani më të mëdha mund të përdoren si ambasadorë në promovimin e shkëmbimit të praktikave të mira në mes të NVM-ve; 	<p><u>Rreziqet:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Partnerët social kanë kapacitet të kufizuar; ○ Papunësia në nivel shumë të lartë 35.1% (ASK, 2014) ○ Punëtorët, punëdhënësit dhe shoqëria civile nuk janë të njoftuar me ligjet në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë; ○ Ekzistojnë shumë pak shembuj të mirë në Kosovë, dhe kompanitë multinacionale nuk tregojnë praktikë të mirë; ○ Mediet fokusohen më shumë ligjin e punës sesa në shëndetit dhe sigurinë në punë; ○ Partnerët social dhe IP nuk i kordinojnë gjithmonë aktivitetet dhe opinionet e tyre; ○ Mungojnë sondazhet në lidhje me kuptimin e shëndetit dhe sigurisë, si dhe në lidhje me çështjet e punës; ○ Inspektorët e punës shihen më shumë si barriera për aktivitetet e biznesve sesa si lehtësues të kuptimit të ligjit; ○ Ekzistojnë vetëm disa gazetarë të cilët kanë njohuri dhe kuptim të thellë në lidhje me shëndet dhe siguri.

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Rrjetet sociale përdoren në masë të madhe në Kosovë – 76.6% përdorin Internetin | |
|---|--|

4. Avansimi i bashkerendimit nder-institucional ne zvoglimin e punesimit informal:

SWOT Analiza	
<p><u>Fuqitë:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ekziston baza ligjore dhe dokumentet strategjike ○ Ekziston vullneti për bashkëpunim ndër-institucional 	<p><u>Dobësitë:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Mungesa e bashkërendimit të aktiviteteve të përbashkëta ○ Numër i vogël i inspektorëve në dispozicion ○ Logjistika e pamjaftueshme ○ Pengesë puna jashtë orarit
<p><u>Mundësitë:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ekzistojnë mekanizmat përkatës ○ Organizimi i tryezave të rrumbullakëta ○ Planet konkrete të veprimit për të zbatuar marrëveshjet e arritura ndërmjet institucioneve 	<p><u>Rreziqet:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Mungesa e vullnetit për bashkëpunim nga institucionet tjera ○ Mos zbatimi i planeve të veprimit ○ Informata jo të plota rreth punësimit informal

Z. Arban ABRASHI

Ministër i MPMS-së