



REPUBLIKA E KOSOVËS / REPUBLIKA KOSOVA / REPUBLIC OF KOSOVA

QEVERIA E KOSOVËS / VLADA KOSOVA / GOVERNMENT OF KOSOVA

**MINISTRIA E PUNËS DHE E MIRËQENIES SOCIALE
MINISTARSTVO ZA RAD I SOCIJALNE ZAŠTITE
MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL WELFARE**

INSPEKTORATI I PUNËS

RAPORTI I PUNËS PËR VITIN 2020

Prishtinë
Dt. 22.03.2021

Kryeinspektori i Punës
Ekrem Kastrati

AUTOR TË KËTIJ RAPORTI JANË ZËVENDËSIT E KRYEINSPEKTORIT NË PUNË:

AGIM MILLAKU- ZËVENDËSI PËR SIGURI NË PUNË dhe

MURAT VOKSHI-ZËVENDËSI PËR MARRËDHËNIE NË PUNE

Raporti i hartuar është bazuar në raportet e hartuara nga Departamenti për Planifikim dhe Çështje Ligjore në Inspektoratin e punës.

Departamenti për Planifikim dhe Çështje Ligjore raportet i ka hartuar në bazë të raporteve me të dhënat e punës së inspektorëve të punës, përcjellë nga udhëheqësit e divizioneve për koordinim të inspektorëve të punës në regjione.

Përmbajtja

1. Hyrja.....	4
2. Inspektorati i Punës	5
3. Realizimi i detyrave të punës nga Inspektorati i Punës në vitin 2020.....	6
4. Përfundimi.....	10
5. Konkluzionet.....	11
6. Raporti i përgjithshëm për 2020	12
7. Marrëdhënia e punës.....	17
8. Siguria dhe Shëndeti në punë.....	20
9. Krahasimi i të dhënave në raportet vjetore për periudhen kohore 2015-2020	26
10. Marrëdhënia e punës.....	31
11. Siguria dhe Shëndeti në punë.....	35

H Y R J E

Gjendja përgjithshme në Kosovë në lëminë e punës është mjaftë e rënd kur kemi parasysh shkallën e lartë të papunëve. Por problemi të cilin do ta trajtojmë në këtë raport është puna e Inspektoratit të punës në ushtrimin e funksionit të vetë në mbikëqyrjen e zbatimit të dispozitave ligjore të cilat e rregullojnë këtë lëmi (marrëdhënien e punës, sigurinë dhe shëndetin në punë) dhe realizimin e të drejtave të punëdhënësve dhe punëtorëve në procesin e punës. Kjo nënkupton krijim të raporteve të ligjshme nga marrëdhënia e punës si dhe kushte më të sigurta dhe të shëndetshme për punëtorët në vendet e tyre të punës. Mandati për ushtrimin e mbikëqyrjes së dispozitave pozitive ligjore që rregullojnë lëmin e punës këtij Organi iu është dhënë me ligj. Inspektorati i Punës është Organ i themeluar nga Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale bazuar në Ligjin Nr.2002/9 për Inspektoratin e Punës, i ndryshuar dhe plotësuar me Ligjin Nr.03/L-017 për ndryshimin dhe plotësimin e Ligjit për Inspektoratin e Punës Nr.2002/9 , me të cilat ligje është përcaktuar fusha e veprimit të këtij Organi, organizimi i tij, detyrat dhe përgjegjësitë , marrja e vendimit , procedura e vendosjes sipas ankesës dhe për punën e vetë është përgjegjës para kësaj ministrie.

MPMS-ja – IP –ja vazhdimisht ka bërë përpjekje të ngrit cilësinë inspektuese, po ashtu të rris edhe numrin e inspektimeve në subjektet punuese me qëllim që cilësia në inspektim dhe prezenca jonë ta shtoi intersimin dhe ti mobilizoi palët në procesin e punës, të punojnë në pajtim me normat ligjore, kështu të ndikohet të krijohen kushte më të mira në punë, më të sigurta dhe më të shëndetshme për punëtorët në vendet e tyre të punës.

MPMS- IP ka vepruar edhe gjatë vitit 2020 në realizimin e synimeve zhvillimore në pajtim me Planin Strategjik Zhvillimor të miratuar nga ministria për peirudhen kohore 2017-2021.

Në pajtim me politikat e MPMS dhe bazuar në vizionin, misionin dhe objektivat strategjike zhvillimore të përcaktuara në planin strategjik zhvillimor, kemi krijuar politikat tona zhvillimore dhe i kemi përcaktuar prioritetet në realizimin e këtyre politikave.

Ne kemi trashëguar një gjendje të rënduar në ushtrimin e funksionit tanë për shkak të kapaciteteve të pa mjaftueshme njerëzore po edhe mungesës logjistike.

Viti 2020 ka qenë një vit me shumë sfida të pa parapara sepse u gjendem në një situatë pandemike e cila edhe ashtu gjendjen e rënduar në ushtrimin e mbikëqyrjes së zbatimit të dispozitave pozitive nga marrëdhënia e punës, sigurisë dhe shëndetit në punë, e rëndoi edhe më shumë.

Për të ndihmuar në menagjimin e situatës pandemike edhe IP-ja ka dhënë kontributin e vet duke iu bashkëngjitur institucioneve tjera të mbikëqyrjes së zbatimit të ligjeve. Edhe pse kishim numër shumë të vogël të inspektorëve të punës, me një mobilizim më të madh ia dolëm që edhe ne të japim një kontribut të çmuar në teren ne mbrojtjen e punëtorëve në vendet e tyre të punës nga kjo e keqe e përgjithshme.

Gjendja e përgjithshme e krijuar ka bërë që takimet me përfaqësuesit e punëdhënësve dhe përfaqësuesit e punëtorëve të shmangen për arsye sepse nuk kishim kushte teknike për organizimin dhe realizimin e këtyre takimeve.

Besimi në punën e Inspektoratit të punës po shtohet gjithnjë e më shumë te punëtorët po edhe te punëdhënësit. Tregues për këtë është rritja e numrit të ankesave drejtuar këtij organi për realizimin e të drejtave të tyre nga puna, si në lëmin e marrëdhënies së punës edhe në lëmin e sigurisë dhe shëndetit në punë në vendet e tyre të punës.

Inspektorati i Punës

IP-ja është Organ i pavarur ekzekutiv i mandatuar me legjislacionin në fuqi për mbikëqyrjen e zbatimit të dispozitave ligjore pozitive të cilat rregullojnë marrëdhëniet juridike kontraktuale, të drejtat dhe detyrimet e palëve në raportet e krijuara juridike në procesin e punës.

IP udhëhiqet nga *Kryeinspektori i Punës i ndihmuar nga tre zëvendësit e tij me përgjegjësi (për marrëdhënien e punës, sigurinë në punë dhe shëndetin në punë)*. Kryeinspektori për punën e tij dhe të institucionit që ai udhëheq i raporton drejtpërdrejt ministrit të MPMS.

Struktura e IP-së përbëhet prej pjesës ekzekutive dhe pjesë administrative.

1. Pjesën ekzekutive e përbëjnë:

Kryeinspektori i Punës, tre zëvendësit e Kryeinspektorit të Punës (zëvendësi për marrëdhënie pune, zëvendësi për siguri në punë dhe zëvendësi për shëndet në punë) dhe inspektorët e punës.

2. Pjesa administrative përbëhet nga:

Departamenti për Ceshtje ligjore dhe planifikim strategjik

Departamenti për Administratën e Përgjithshme, Buxhet dhe Financa

Divizionet Rajonale për Kordinim (7 Rajone)

Njësia për personel.

Në total numri i të punësuarëve në IP gjatë vitit 2020 është 57 punëtor.

Numri i përgjithshëm i inspektorëve të punës të cilët e ushtrojnë funksionin e vet në tërësinë e Republikës së Kosovës është 39, prej tyre 5 veprojnë vetëm në komunat e pjesës veriore të Kosovës. Sipas strukture gjinore 33 janë meshkuj dhe 6 femra., sipas strukture nacionale 31 janë shqiptar dhe 8 janë serb. Sipas strukture profesionale: 6 profileve teknike (2 makineri, 2 ndërtimtari dhe 2 kimi), 2 ekonomist dhe 31 jurist.

Si çdo vit edhe në vitin 2020 në pajtim me planin strategjik zhvillimor IP-ja ka planifikuar ta rris kapacitetin njerëzor si në kuptimin e shtimit të numrit të inspektorëve të punës edhe në ngritjen profesionale të tyre në ushtrimin e funksionit të tyre. Ky numër jo që nuk është rritur por përkundrazi është zvogluar.

Ligjet dhe aktet nënligjore zbatimin e të cilave e mbikëqyr Inspektorati i Punës janë:

- **Ligjit Nr.03/L-212 të punës,**
- **Ligjit Nr.04/L-161 për Siguri dhe Shëndet në Punë**

Përveç këtyre dy ligjeve bazë IP-ja mbikëqyrë edhe zbatimin e disa dispozitave të veçnat të disa ligjeve tjera si në vijim:

- **Ligji nr. 04/L-156 për kontrollin e duhanit,**
- **Ligji nr. 03/L-200 për grevat,**
- **Ligji nr. 03/L-019 për aftësimin, riaftësimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara**

IP-ja mbikëqyrë edhe zbatueshmërinë e akteve nënligjore që derivojnë nga këto ligje e që kanë të bëjnë me marrëdhënien e punës , sigurinë dhe shëndetin në punë.

Fusha e zbatimit të këtyre ligjeve përfshijnë sektorin publik dhe privat nga marrëdhënia e punës ndërsa sa i përketë sigurisë dhe shëndetit në punë përfshihet edhe administrata shtetërore në nivel qendror dhe atë lokal. Këto ligje kanë efekt juridik përveç për shtetasit e Republikës së Kosovës edhe për shtetasit e huaj që ushtrojnë veprimtari pune në Republikën e Kosovës qoft si persona juridik, qoft si persona fizik.

Realizimi i detyrave të punës nga Inspektorati i Punës në vitin 2020

IP-ja nëpër mjet të inspektimeve në subjektet punuese si në sektorin publik edhe në sektorin privat ushtron mbikëqyrje të respektimit të dispozitave pozitive ligjore në realizimin e të drejtave dhe detyrimeve të palëve në procesin e punës (punëdhënësve dhe punëtorëve). Kështu nëpër mes të inspektimeve cilësore dhe shtimit të pranisë së inspektorëve në këto subjekte, nëpër mes këshillimeve me punëdhënësit, me punëtorët dhe përfaqësuesve të tyre veprojmë në përmirësimin e organizimit të procesit të punës, ndikojmë në shmangëjen e formave diskriminuese, ndikojmë të arrihet ti bindim palët të investojnë më shumë në krijimin e mirëbesimit, sigurimit të kushteve më të mira, më të sigurta dhe më të shëndetshme për punë, të ndikojmë në trajnimin e punëtorëve për punë të sigurtë, të ndikojmë që punëtorët ti përdorin dhe mirëmbajnë mjetet dhe pajisjet e punës në mënyrë të rregullt, të ndikojmë që punëtorët ti përdorin në mënyrë të rregullte pajisjet personale mbrojtëse etj. Me ngritjen e vetë dijes se investimi në siguri, shëndet, ambient të përshtatshëm për punë, rritje të profesionalizmit, respektimit, zbatimit dhe ekzekutimit të drejtave që burojnë nga dispozitat pozitive, heqim shprehinë e këqija në punë duke i zëvendësuar me shprehinë e mira për punë dhe përfundimisht do të shtohet motivimi i punëtorëve për të qenë më të frytshëm në procesin e punës. Atëherë, me punëtor profesional dhe të motivuar do të shtohet produktiviteti, do të kemi numër më të vogël të aksidenteve në punë, do të zvoglohen humbjet materiale si dhe do të kemi punëtor të shëndetshëm. Me punën e vetë Inspektorati i punës ndikon që puna e ndershme të bëhet realitet. IP-në vazhdimisht që nga themelimi ka pasur vështirësi në ushtrimin e funksionit të vetë. Kjo për arsye të kapaciteteve të pa mjaftueshme njerëzore, teknike dhe logjistike, mungesës së zyrave adekuate për inspektorët, si dhe nevojave për trajnime për të kryer inspektime bazuar në kushtet e reja të krijuara.

Pengesë kryesore e kemi pasur numrin e vogël të inspektorëve të punës. Nëse kemi parasysh se çdo subjekt punues duhet të inspektohet së paku një herë në vit dhe se sipas të dhënave kemi mbi 50000 subjekte aktive, atëherë e shohim se numri i inspektorëve karshi numrit të subjekteve punuese është tejte i vogël. Pa mundësia të inspektohen subjektet punuese krijon mundësinë e rritjes së punës jo formale, e kështu krijohet pa barazi dhe konkurrencë e dëmshme në mes të subjekteve punuese. Punësimi jo formal shkakton dëme personale në kursimet individuale të punëtorëve dhe pa mundësinë për të realizuar të drejtat e garantuara me dispozitat pozitive ligjore, pa siguri fizike, pa qëndrueshmëri në punë, shfrytëzim të shërbimeve pa pagesë me orar të tej zgatur, trajtim të pa barabartë dhe diskriminues etj. Punëtorët jo formal nuk kanë mundësi të organizohen në mbrojtjen e të drejtave të tyre, kështu ju mohohet e drejta me marrë pjesë aktive në organizimin e procesit të punës, si dhe mundësia për ti gëzuar të drejtat që i kanë të garantuara me dispozitat pozitive. Edhe më tutje niveli i përfaqësimit të punëtorëve në mbrojtjen e interesave të tyre është në nivel shumë të ulët, kjo veçanërisht në sektorin privat. Me gjithë numrin e vogël të inspektorëve, kushteve të vështira për punë, mungesës së mjeteve për punë, mungesës së makinave dhe gjendjes së përgjithshme të rënduar për shkak të pandemisë, IP-ja ka arritur të kryej misionin e vet suksesshëm. *Gjatë vitit 2020 ka kryer 8059 inspektime në total (të planifikuara 3832, të përsëritura 1555, të jashtëzakonshme 169, inspektimet në bashkëpunim me institucionet tjera të mbikëqyrjes 66 dhe inspektimet lidhur me luftimin e pandemisë Covid-19 2437), përjashtuar inspektimet sipas ankesave të palëve (në sektorin publik 9801 dhe në sektorin privat 646) e që numri i përgjithshëm i tyre është 10432. Nëse këtë numër të inspektimeve prej 8059 e ndajmë në 33 inspektor të punës sa kanë qenë aktiv në punë, kemi se 1 inspektor brenda vitit ka realizuar 244 inspektime ose brenda 1 muaji ka kryer 22 inspektime. 5 inspektor janë në komunat veriore të Kosovës (Mitrovicë, Z veçan , Zubin Potok dhe Leposaviq). Në inspektimet e kryera janë trajtuar gjithsejtë 25725 punëtor. Nga numri i përgjithshëm i punëtorëve (18190 meshkuj , 7501 femra dhe 34 punëtor të huaj të gjinisë femërore). Gjatë vitit 2020 me prioritet janë*

trajtuar rastet e aksidenteve në vend të punës në të cilat kanë pësuar lëndime punëtorët që kryenin punë gjatë ushtrimit të veprimtarisë së punës. Gjithsejtë kanë ndodhur 176 raste aksidentale prej tyre:

- 105 aksidente me pasojë lëndime të lehta,
- 55 aksidente me pasojë lëndime të rënda dhe
- 16 aksidente kanë përfunduar me fatalitet ose vdekje në punë(11 vdekje nga ushtrimi i veprimtarisë në subjekte juridike, 2 vdekje e natyrshme dhe 3 vdekje në punë kanë ndodhur në punë duke punuar në prona private të personave fizik).
- 30 aksidente kanë ndodhur vetëm në ndërtimtari.

Gjatë vitit 2020 janë trajtuar 5 fëmijë në punë:

- 1 punëtorë nën moshë 18 vjeç punon në ndërrim të natës në një subjekt bukëpjekës, 2 punëtor në vend të punës të punësuar në punë të rrezikshme(njëri nën 18 vjet dhe tjetri nën 13 vjeçe kuptohet pa kontrata pune dhe dy fëmijë tjerë që nuk ishin në marrëdhënie pune por gjenden në vende të punës).

Këta 4 fëmijë kanë pësuar aksidente në vend të punës.

- Njëri nga ata pëson aksident me pasoja të pa riparueshme (i humb 2 gishta të dorës në cilindrin e makinës për përpunimin e qeseve të najlonit),
- tjetri pret dorën e djathtë deri sa ishte duke e pastruar shiritin transportues nga mbetjet e betonit sa ai ishte në lëvizje,
- 1 fëmijë nën moshën 13 vjeçe duke luajtur në afërsi të vendit ku kryheshin punime në vendosjen e rrethojave në oborrin e shkollës pëson lëndime të rënda nga goditja që merr prej rrëzimit të një pjese të rrethojës metalike me dimensione 5.40 m X 2.30m e cila ishte mbështetur por e pa siguruar për të mos u rrëzuar dhe
- 1 fëmijë i punësuar nën 18 vjeçe pëson aksident në vendin e punës nga flaka e brinerit të sistemit të saldimit me gaz duke provuar ti thajë teshat e lagura me flakë.

Shkeljet më të shpeshta të dispozitave ligjore të cilat i kanë bërë punëdhënësi-it ndaj punëtorëve në lëmin e marrëdhënies së punës janë: mos lidhja e kontratave të punës (pa kontrata të punës janë gjetur të punojnë 433punëtor), iu ka mohuar e drejta në pushim vjetor 110(nuk iu jepet pushimi dhe as nuk iu paguhet ose edhe nëse iu jepet pushimi iu shkurtohet numri i ditëve të pushimit), në 274 raste me intervenimin e inspektorëve të punës është bërë e mundur të kryhet pagesa e pagave të mbetura borxh punëtorëve nga ana e punëdhënësve, në 165 raste nuk iu janë paguar pagat minimale të garantuara, në 47 raste nuk iu kanë paguar orët e punës të realizuara në ditët e pushimit javor, në 41 raste nuk iu kanë paguar orët shtesë të punës etj.

Nga siguria dhe shëndeti në punë pa rregullsitë më të shpeshta të evidentuara kanë qenë: **663 punëdhënës nuk i kryej në obligimet e veta të përcaktuara me dispozitat pozitive ligjore** (vlerësimin e rriskut nuk e kishin 225 subjekte, 10 subjekte me punëtor më shumë se 50 e më pak se 250 punëtor, nuk kishin angazhuar punëtor ekspert nga SSHP, në 152 subjekte më numër më të vogël se 50 punëtor nuk kishin fare të caktuara person për përkujdesje nga siguria dhe shëndeti në punë dhe edhe vetë punëdhënësit ishin të pa certifikuar, 129 subjekte nuk kishin punëtor të trajnuar për dhënien e ndihmës së pare, 120 subjekte nuk kishin siguruar PPM dhe 27 subjekte nuk kishin trajnuar fare punëtorët nga lëmi i SSHP për të kryer punë të sigurtë), 152 subjekte nuk kishin të organizuar shërbimin e mbrojtje s kundër zjarrit, 105 subjekte nuk kishin aftësuar punëtor për shpëtim dhe evakuim në rastet emergjente, në 78 subjekte punuese punëtorët edhe pse i kishin të siguruara PPM-të nuk i përdornin të njejtat, 129 subjektet nuk kishin siguruar toaleta dhe dhoma ndërrimi për punëtorët dhe 239 subjekte punuese nuk kishin kryer kontrollimin mjekësor punëtorëve në periudhat e caktuara kohore sipas ligjit për Siguri dhe shëndet në punë.

Vetëm në sektorin e ndërtimit kanë ndodhur 30 aksidente. Për shkak të shkeljeve të dispozitave ligjore në përgjithsi IP-ja ka shqiptuar masën e gjobës ndaj punëdhënësve në 115 subjekte punuese, prej tyre vetëm në sektorin e ndërtimit 45 gjoba.

Në organin e shkallës së dytë në IP janë shqyrtuar dhe janë vendos 506 lëndë sipas ankesës së palëve ndaj vendimeve të marar nga inspektorët e punës si organ i shkallës së parë.

Gjatë vitit 2020 ka qenë një situatë e përgjithshme e rënduar shëndetësore për gjithë qytetarët për shkak të pandemisë Covid -19. Në këtë drejtim pa përjashtim janë atakuar punëdhënësit po edhe punëtorët. IP-ja duke e parë si prioritet ruajtjen e shëndetit në përgjithësi e në veçanti të punëtorëve në vendet e tyre të punës iu ka bashkëngjitur institucioneve tjera në ushtrimin e mbikëqyrjes inspektive në zbatimin e vendimeve të Qevrisë.

IP gjatë tërë periudhës ka pasur vështirësi nga më të ndryshmet në ushtrimin e funksionit të vetë, duke u nisur prej kapaciteteve të pamjaftueshme njerëzore, teknike dhe logjistike, mungesës së zyrave dhe përgatitjes së inspektorëve nëpër mes të trajnimeve në ushtrimin e detyrave të veta në kushtet e reja të krijuara.

Është po ashtu vështirë që të gjinden raporte për sëmundjet profesionale për shkak të mbulimit të pjesshëm 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 subjektet punuese etj.

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 sigurtë 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, integritet social 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, d.m.th., barazi mes burrave dhe grave).

Vështirësi dhe sfida për IP është synimi për të arritur që me autoritetin e vetë të ndikoi në krijimin e vendeve të punës të cilësuar nga ILO-ja si vende të punës të denja për punëtorin.. Për më tepër, Inspektorati i Punës ka nevojë të rinovojë proceset e saj të punës për të rritur efikasitetin e aktiviteteve të tij.

Gjithashtu vështirësi paraqet, vetëdijesimi i të punësuarve dhe punëdhënësve, për rolin dhe rëndësinë e realizimit të të drejtave bazike në punë, kusht ky i cili ende është i zbehtë sepse mungon informimi i tyre mbi të drejtat dhe përgjegjësit që kanë. Po ashtu vështirësi paraqet niveli i pamjaftueshëm i përfaqësimit të punëtorëve në sektorin privat, i cili është gjenerator i krijimit të vendeve të reja të punës, krijon përballje 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 drejtpërdrejt në zhvillimet e marrëdhënies së punës. Në anën tjetër luftimi i punësimit jo formal paraqet vështirësi dhe konsiderohet përballje tjetër për IP. Nga përvoja e fituar, për tu përballur me vështirësitë që dalin si rezultat i marrëdhënieve në procesin e punës, kemi ardhur në përfundim se mbikëqyrjet më të shpeshta, të koordinuara më mirë, rritjes së bashkëpunimit të mirëfilltë në mes të institucioneve përkatëse inspektuese dhe bashkëpunimi me partnerët social, do të japin efektet më të mira në realizimin e të drejtave dhe detyrimeve në mes të palëve kontraktuese në procesin e punës, do të ndikojnë në krijimin e kushteve më të sigurta dhe të shëndetshme për punë për punëtorët, do të kemi punëtor të shëndetshëm, shtim të produktivitetit, do të kemi reduktim të shpenzimeve për trajtime mjekësore të punëtorëve, numër më të vogël të aksidenteve e këtu do të kemi më pak shpenzime për zhdëmtimin e punëtorëve për rastet aksidentale, do të kemi më pak orë të humbura në punë dhe do të ndikojnë në rritjen e mirëqenies sociale e fundja do të kemi familje të shëndosha dhe shoqëri të shëndosh .

IP-ja vlerëson se nëpër mes të dialogut social mund të arrihet të përcillet mesazhi te palët kontraktuese në procesin e punës, se themelimi i marrëdhënies së punës nëpër mes të respektimit të dispozitave ligjore dhe punësimit formal të punëtorëve do të rritë efektivitetin në

punë dhe dobia do të jetë e ndërsjellët në palët në process të punës, e me këtë si që u cek dobi do të ketë edhe shoqëria në përgjithësi.

Inspektorati i Punës me veprimin e vet parreshtur vepron në tejkalimin e këtyre vështirësive, synon të kontribuojë në zhvillimin e baraspeshuar ekonomiko-social dhe prosperitetin e vendit duke ofruar shërbime inspektive të punës të drejta, të pa anëshme dhe të efektshme, për të garantuar zbatueshmërinë e ligjeve, për të rritur sigurinë, mbrojtur shëndetin e punëtorëve në vendet e tyre të punës dhe të ndikojnë në zhvillimin e veprimtarisë së subjekteve punuese në kushte të barabarta dhe zhvillimit të konkurrencës së shëndosh ndërmjet tyre në ushtrimin e veprimtarisë së punës.

IP-ja veprimet e veta i ka kryer bazuar në planin e veprimit të hartaur dhe të miratuar nga MPMS bazuar në objektivat e përcaktuara për realizim sipas planit strategjik zhvillimor për periudhën 2017-2021. Përmes realizimit të këtyre objektivave do të arrihet ngritja e kapacitetit njerëzor dhe teknik në IP, përmirësim i komunikimit të IP-së me punëtorët, punëdhënësit dhe publikun në përgjithësi, do të arrihet bashkërendim më i mirë ndërinstitutional në luftimin e punësimit jo formal dhe realizim më i efektshëm i të drejtave dhe detyrimeve nga marrëdhënia e punës, garantim i kërkesave minimale të kushteve në punë të përcaktuara me standardet Evropiane, ashtu që të rritet niveli i sigurisë dhe shëndetit në vend të punës për punëtorët në procesin e punës për të siguruar të kemi punëtor të shëndetshëm, të motivuar dhe efikas. Pengesë kryesore në realizimin në tërësi të këtyre objektivave ka qenë situatë pandemike me Covid-19 që përfshiu edhe vendin tone, sepse kjo situatë ishte e pa pritur dhe në tërësi e panjohur dhe jo vetëm për neve në IP.

Përfundim

IP-ja nëpër mes të inspektimeve të kryera në subjektet punuese në të dy sektorët si në sektorin publik edhe në sektorin privat, ka bërë që përherë e më shumë të kuptohet drejtë, se zbatimi i ligjeve dhe akteve nënligjore që rregullojnë fushën e marrëdhënies së punës, sigurisë dhe shëndetit në punë, krijon siguri për biznesin, rrit produktivitetin në punë, zvogëlon stresin , motivon punëtorët për punë, rrit sigurinë dhe mbron shëndetin e punëtorëve në vendet e tyre të punës.

Kjo vërtetohet nëpër mes të treguesve statistikor si që janë: rritjes së numrit të gjobave të shqiptuara, rritjes së numrit të masës ndëshkuese vërejtje për subjektet punuese, zvoglimi i numrit të bizneseve që punonin në mënyrë ilegale, zvoglimi i numrit të punëtorëve të gjetur të cilët kanë punuar pa kontrata pune, rritjes së kujdesit për plotësimin e kushteve për punë, sigurimin e ambientit më të përshtatshëm për punë, rritjes së numrit të subjekteve që kryejnë trajnimet adekuate për punëtorët për të kryer punë të sigurtë , sigurimin e pajisjeve personale mbrojtëse etj.

Këta tregues duhet të na japin motiv për të punuar edhe më shumë në të ardhëm për ti rrit përpjekjet tona në realizimin e misionit që kemi në realizimin e të drejtave të palëve në proces të punës, duke i respektuar ligjet dhe aktet nënligjore që rregullojnë marrëdhënien e punës, sigurinë dhe shëndetin në punë.

Konkluzionet

- Të rritet numri i inspektorëve të punës karshi nevojave reale për ti mbuluar me inspektim gjithë subjektet punuese,
- Të sigurohen zyre adekuate, pajisje për punë, Komunikim dhe automjete për lëvizje në teren,
- Të funksionalizohet administrate përcjellëse për të kryer shërbime të shpejta, efikase dhe cilësore në kuptimin administrativ, teknik dhe financiar në shërbim të IP-së,
- Të organizohen trajnime adekuate për punëtorët e administratës
- Të shtohet numri i inspektimeve në sektorët si: ndërtimtari, energjetikë, tregti, industri metalike etj.
- Inspektimet të jenë më përmbajtësore , gjithëpërfshirëse dhe palëve në marrëdhënie kontraktuese (punëdhënësve dhe punëtorëve) të iu jepen këshilla dhe detyrime si duhet të veprojnë për ti zbatuar saktë ligjet dhe aktet nënligjore nga marrëdhënia në punë, siguria dhe shëndeti në punë.
- Të rritet bashkëpunimi ndër institucional ndërmjet institucioneve relevante të ushtrimit të mbikëqyrjes së zbatimit të ligjeve,
- Të nxitet bashkëpunimi në mes të partnerëve social në gjetjen e mundësive për përmirësimin e kushteve të punës si dhe respektimin e të drejtave dhe detyrimeve që kanë njëra palë karshi tjetrës në marrëdhëniet kontraktuese.
- Të kryhen më shumë herë inspektime sidomos në vendet ku inspektorët konsiderojnë se është e nevojshme për të vepruar në parandalimin e aksidenteve të mundshme në vend të punës.
- Të urdhërohen punëdhënësit ti bëjnë kontrollimet shëndetësore nga mjekësia e punës për punëtorët sidomos të atyre punëtorëve që punojnë në lartësi dhe të punëtorëve që punojnë në kushte të pafavorshme të punës (pluhur, temperaturë të shtuar, ndriçim jo adekuat, ambient ku ka gazra dhe avuj të dëmshëm, rrezatim, dridhje, zhurmë të shtuar etj) si dhe
- të obligohen punëdhënësit të bëjnë matjet dhe kontrollimin e këtyre faktorëve të dëmshëm në vend të punës për të siguruar ambient të përshtatshëm, të sigurt dhe të shëndetshëm për punë.
- IP-ja të organizoi trajnime adekuate për inspektorët e punës që ti trajnoi ata në ushtrimin cilësor të funksionit të tyre nga lëmi i sigurisë dhe shëndetit në punë.

RAPORTI I PËRGJITHSHËM PËR 2020

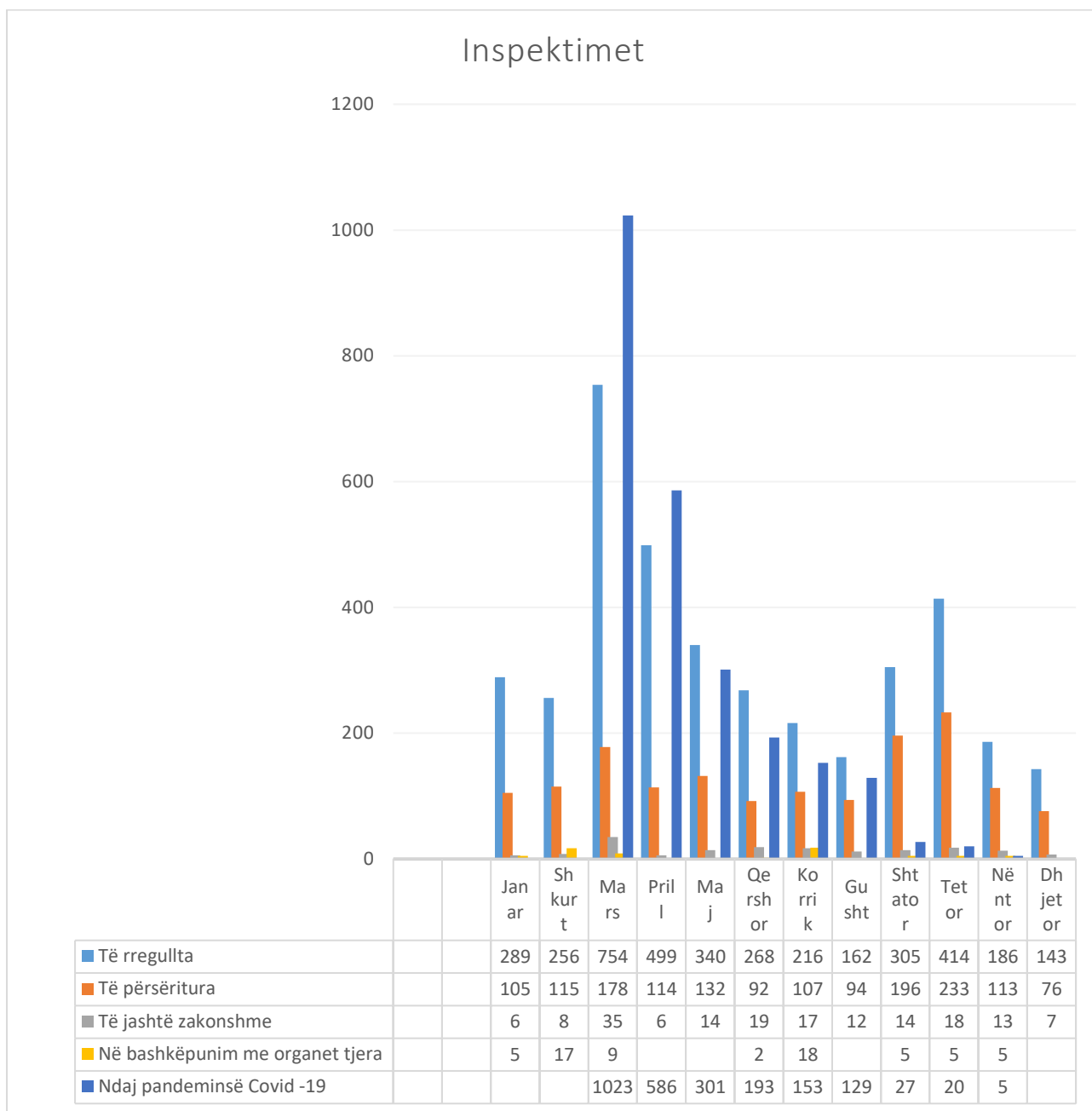


Fig.1

Sipas diagramit në fig.1 shihet se numri më i madh i inspektimeve është bërë për luftimin e Covid-19 duke filluar nga muaji mars, pastaj ka një rënje deri në tetor, pastaj inspektimet e planifikuara e kështu me radhë.

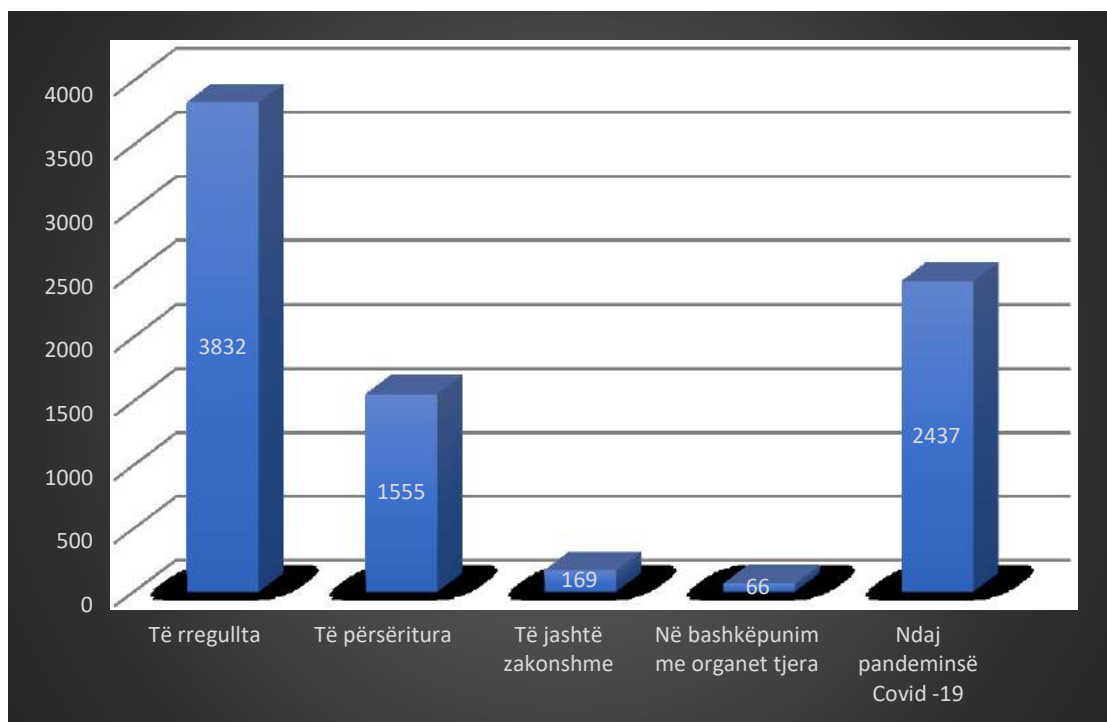


Fig.2

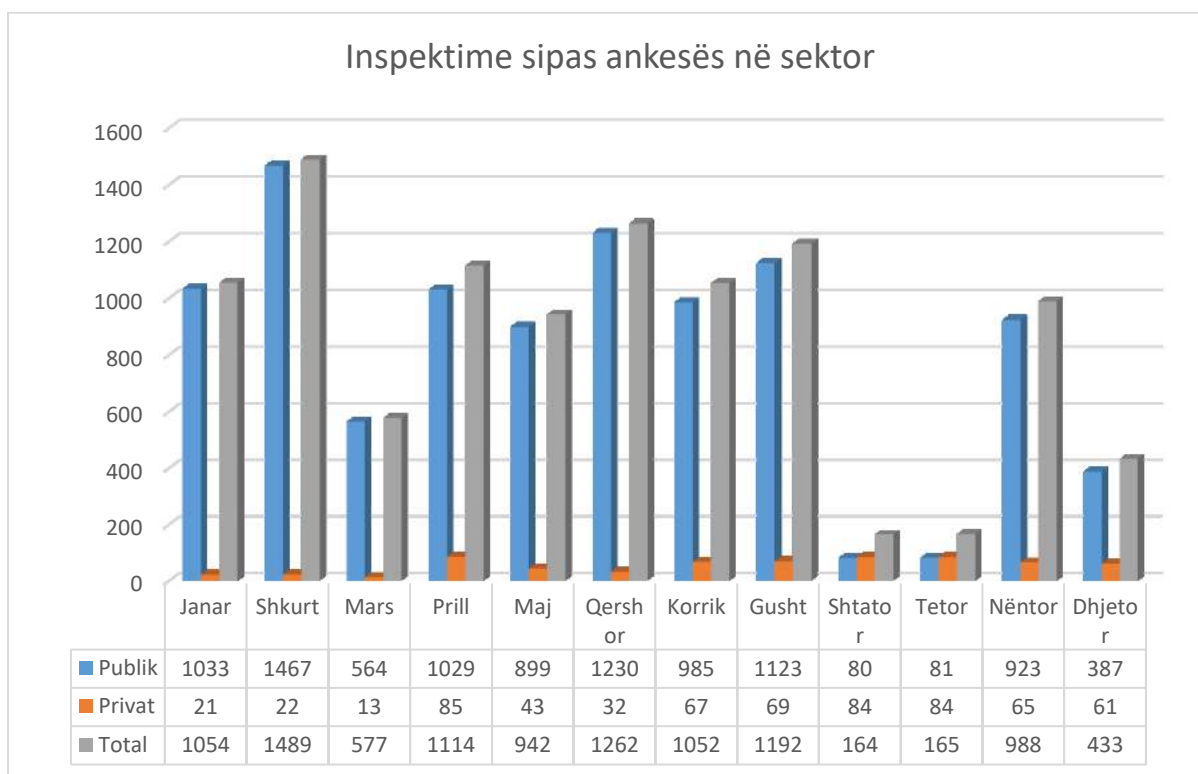


Fig.3

Në fig.3 shihet qartë se numri i ankesave të palëve për mbrojtjen e të drejtave nga puna në sektorin publik paraqitur me ngjyrë të kaltërt është shumë më i lartë se numri i ankesave të palëve në sektorin privat paraqitur me ngjyrë të kuqe.

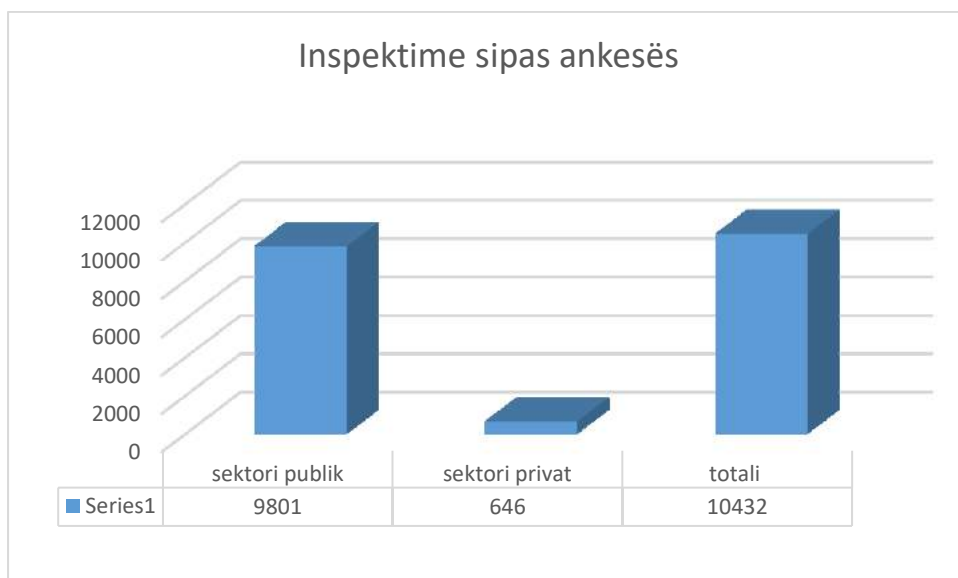


Fig.4

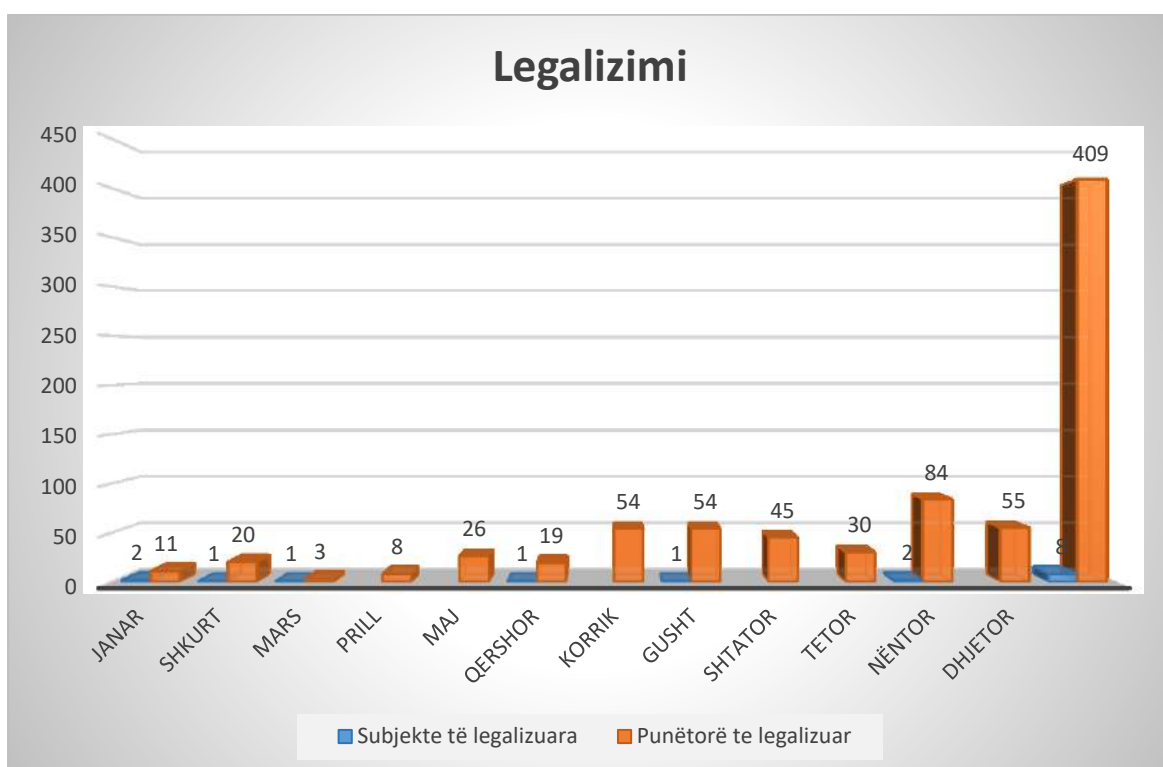


Fig.5

Në fig.5 është paraqitur numri i subjekteve dhe punëtorëve të legalizuar si rezultat i inspektimeve të kryera e të cilët deri atëherë kishin punuar qoft si subjekte informale, qoft si punëtor informal.

Gjocat

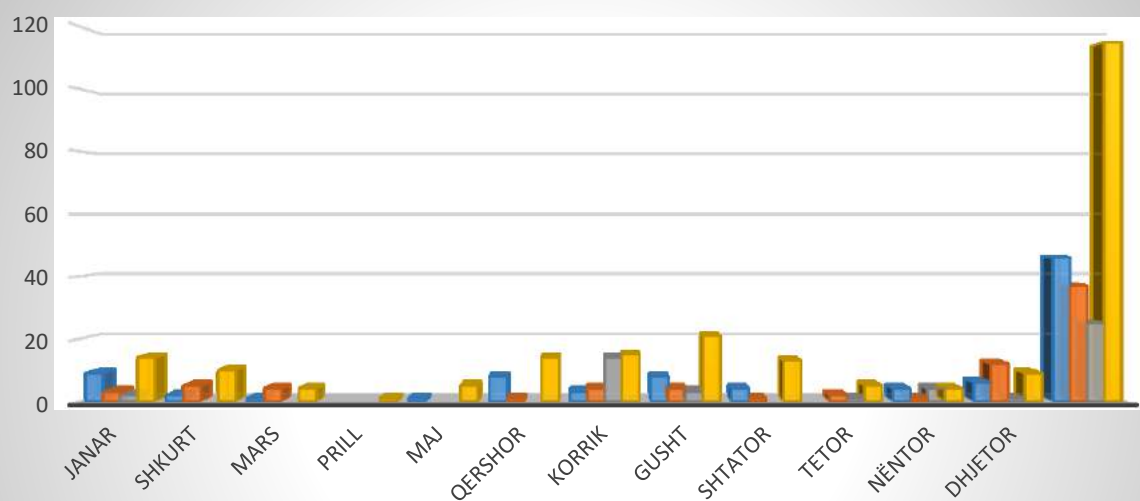


Fig.6

Ankesat në shkallën e dytë

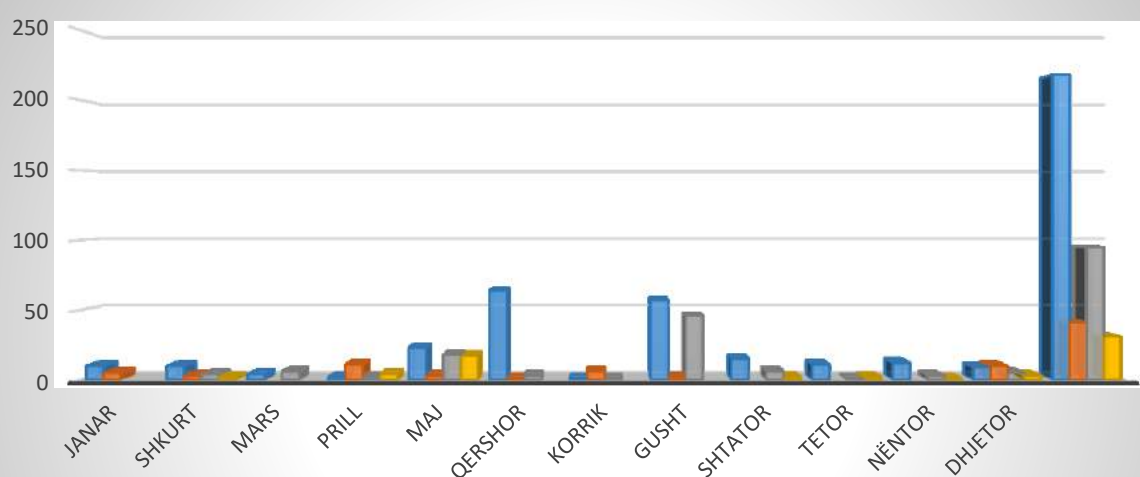


Fig.7

Punëtorët e punësuar në subjektet e inspektuara

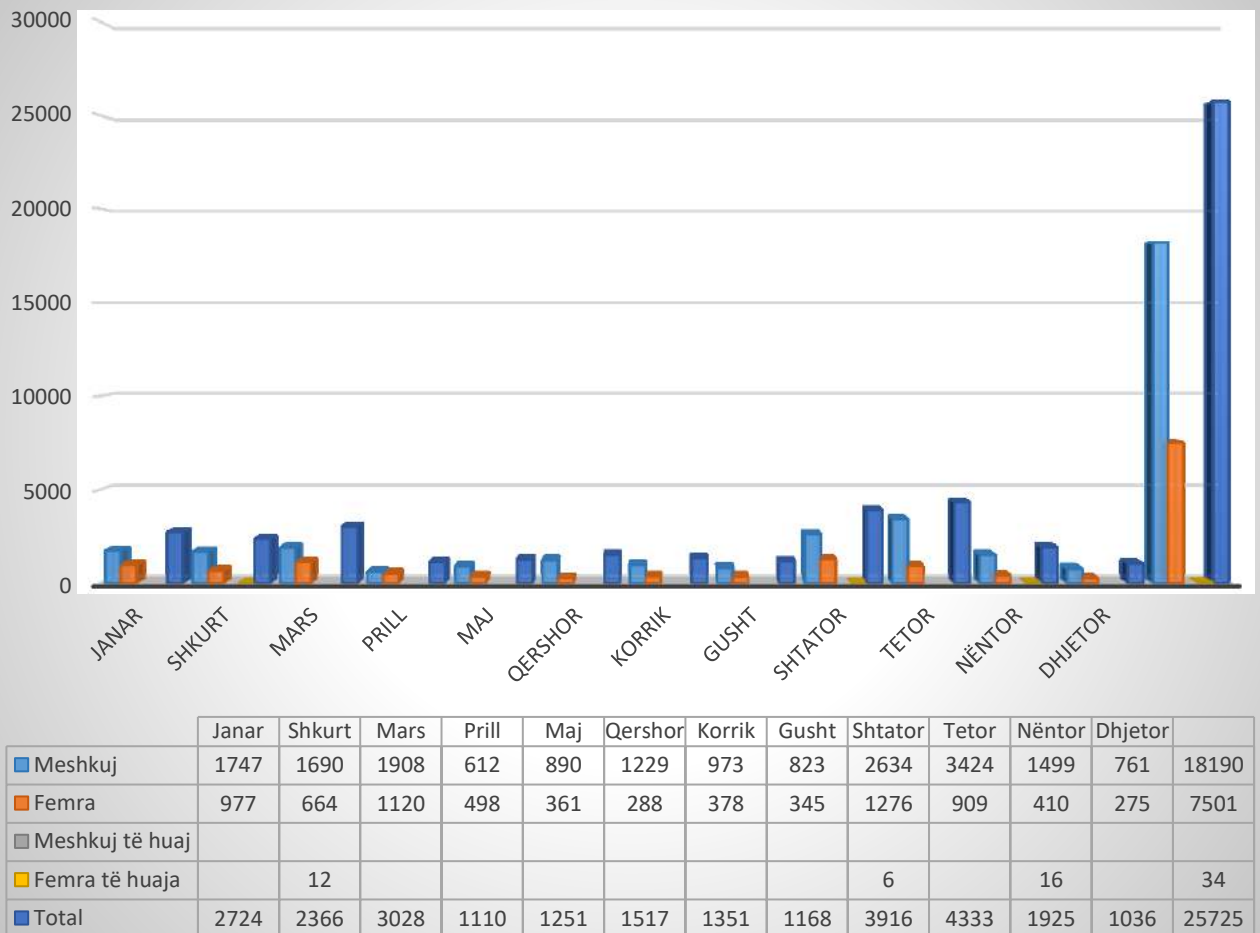


Fig.8

Në fig.8 në diagramin e prezentuar është dhënë numri i përgjithshëm i të punësuarve në subjektet e inspektuara i cili është 25725, prej tyre 18190 meshkuj dhe 7535 femra ose shprehur në përqindje 70 % e të punësuarëve janë meshkuj dhe 30% femra.

MARRËDHËNIA E PUNËS

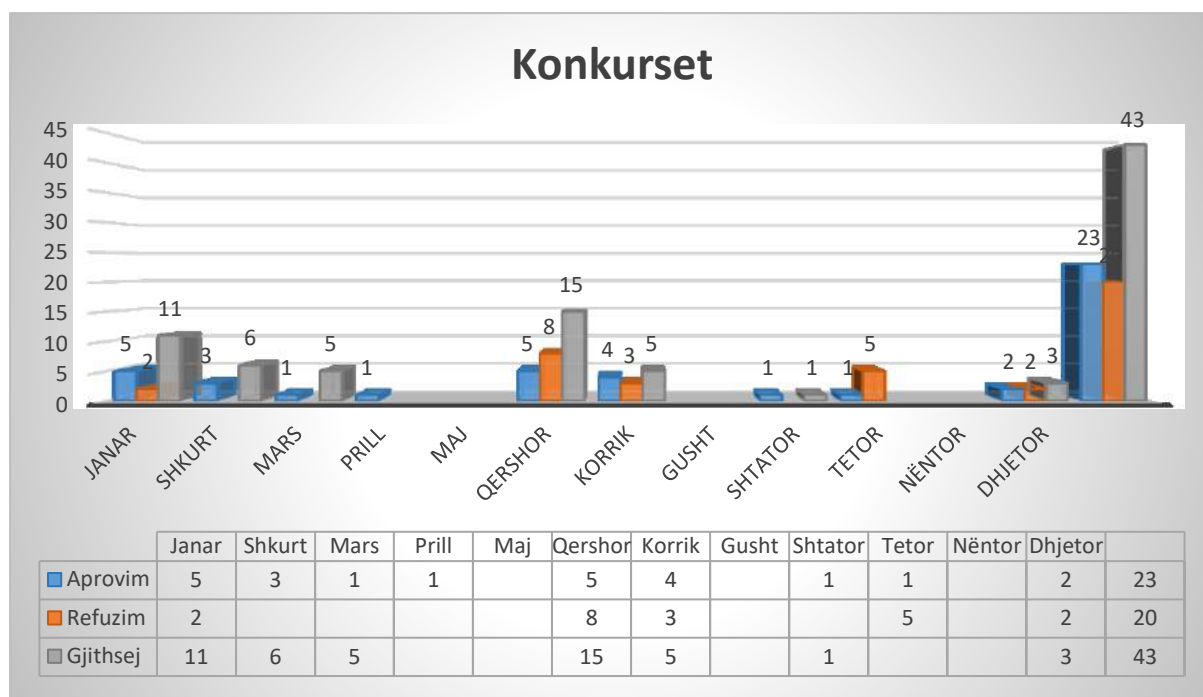


Fig.9

Sipas të dhënave në fig.9 kemi se gjithsejtë kanë qenë 43 ankesa lidhur me shpalljen dhe procedurat e zhvilluara sipas konkursit prej tyre 23 ankesa janë aprovuar si të bazuara dhe 20 janë refuzuar si të pa bazuara.

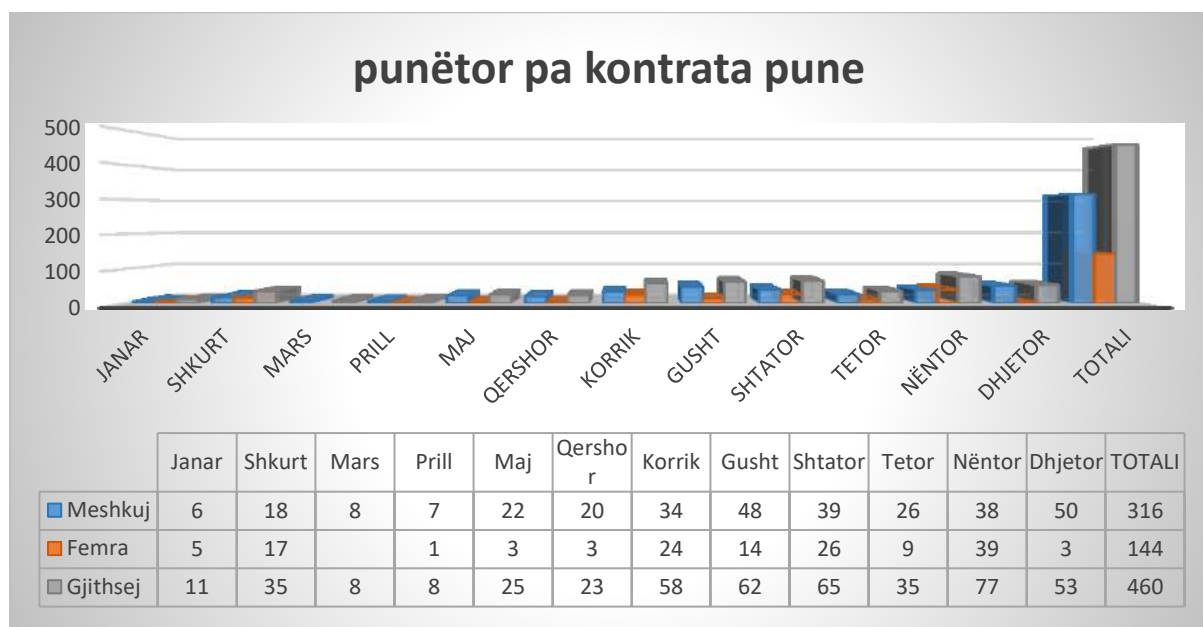


Fig.10

Nga numri përgjithshëm i punëtorëve të punësuar në subjektet e inspektuara 25725, prej tyre 460 ishin pa kontrata ose shprehur në përqindje kemi 18% . Punëtor meshkuj ishin 18190, prej tyre 316 pa kontrata ose 18% dhe nga 7535 femra të punësuar 144 ishin pa kontrata ose 19%.

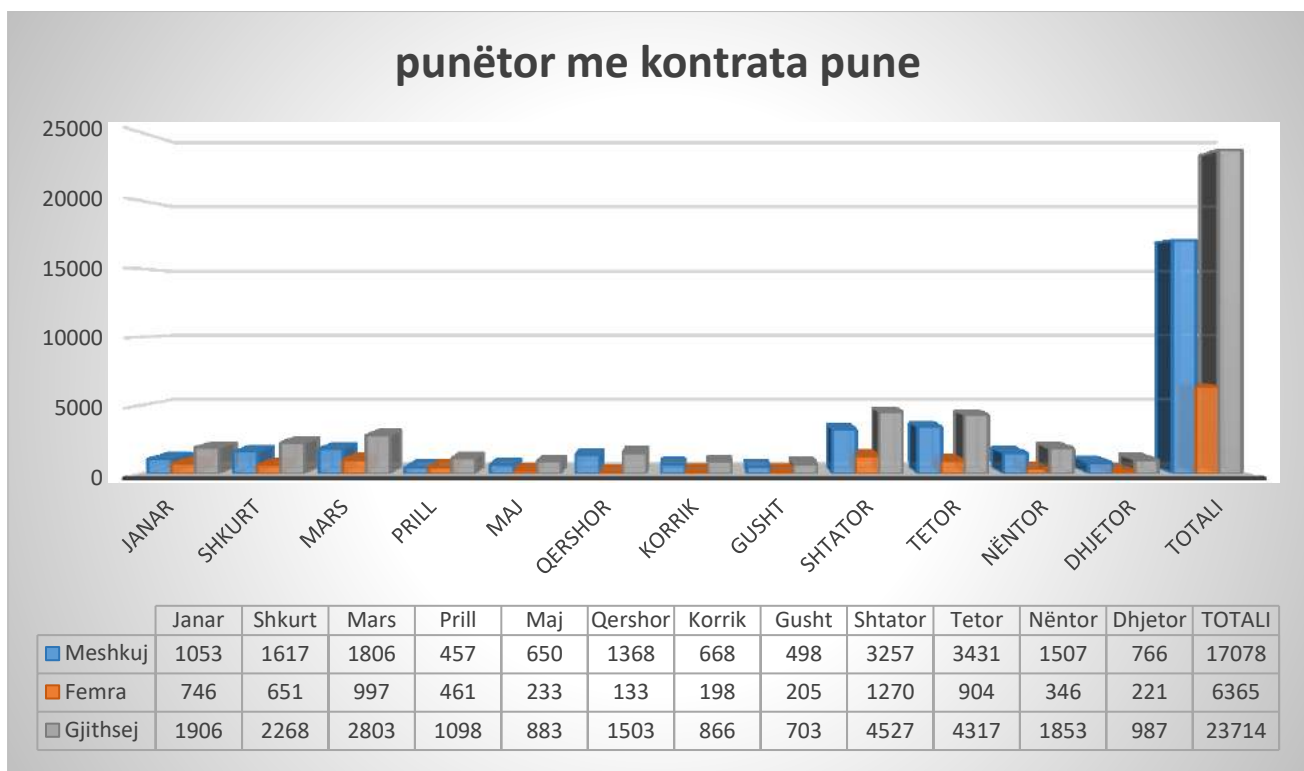


Fig.11

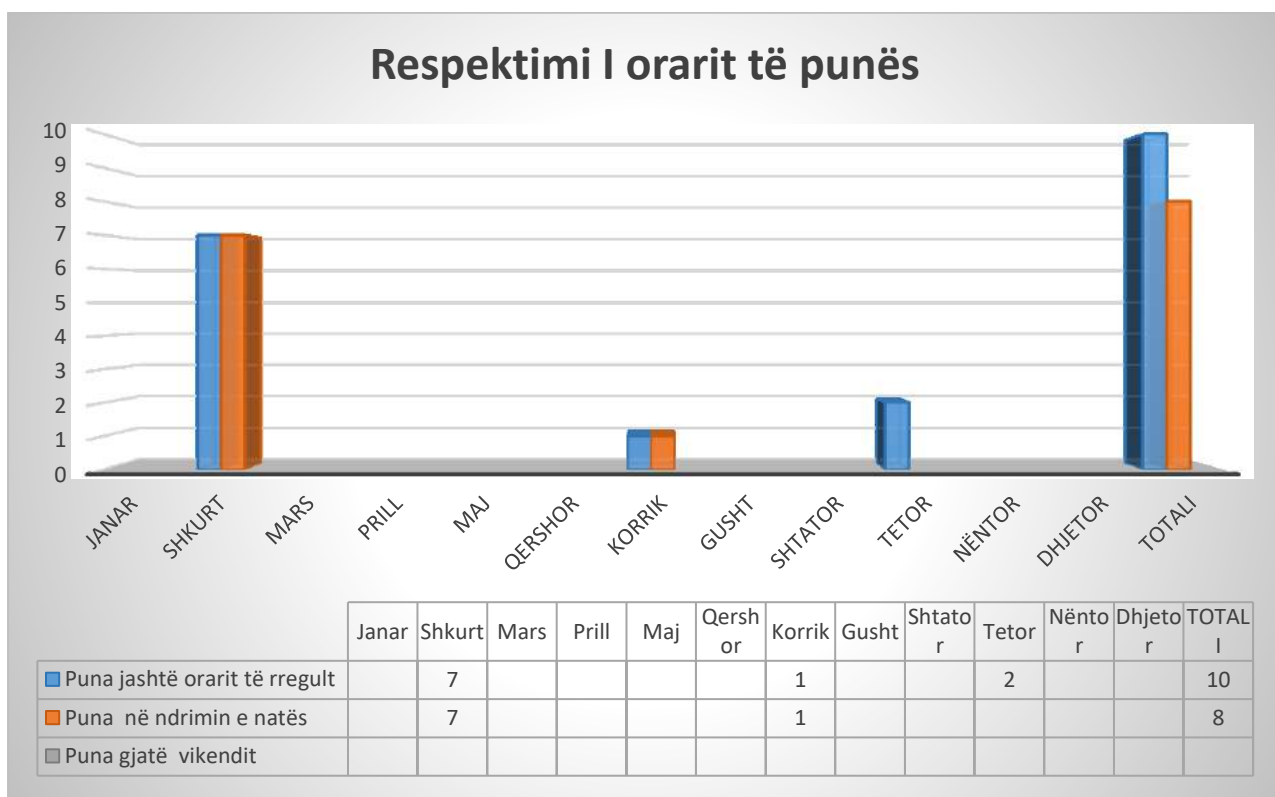


Fig.12

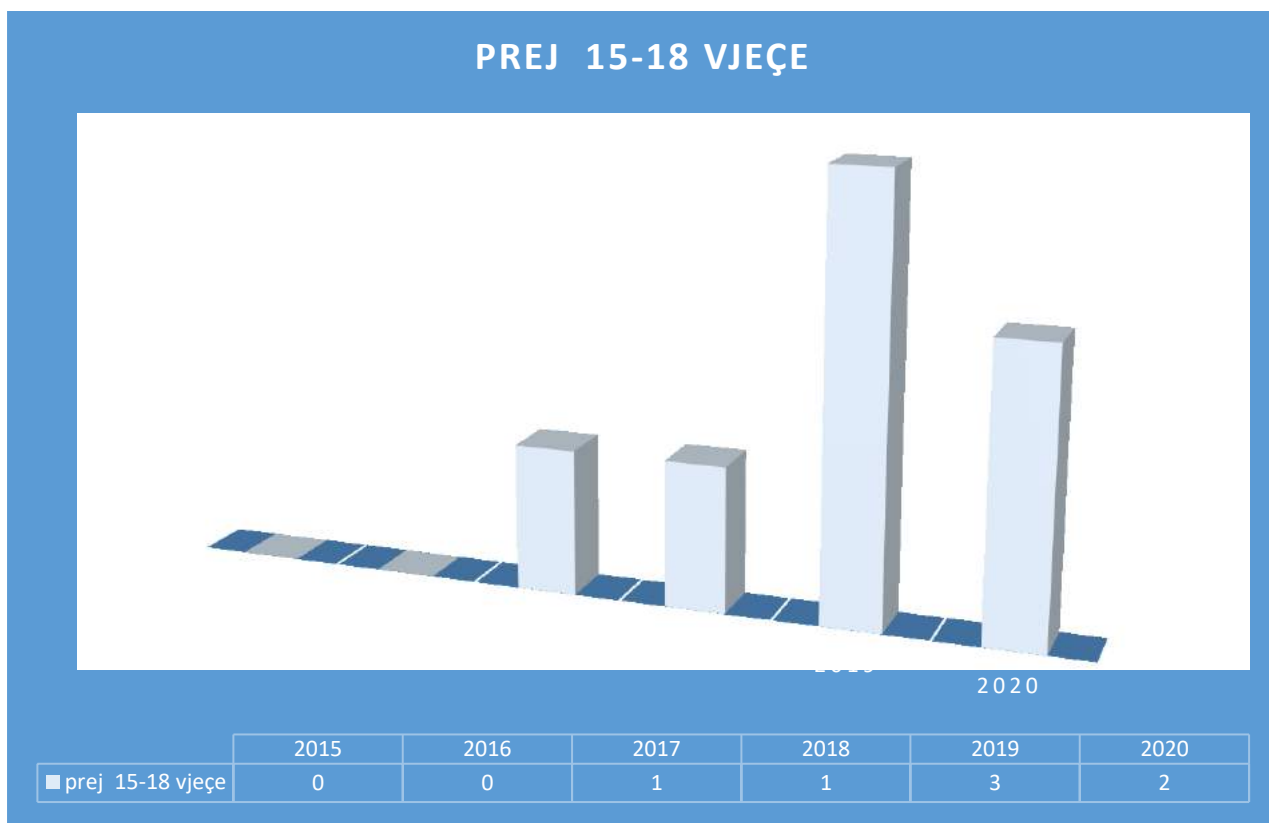


Fig.13

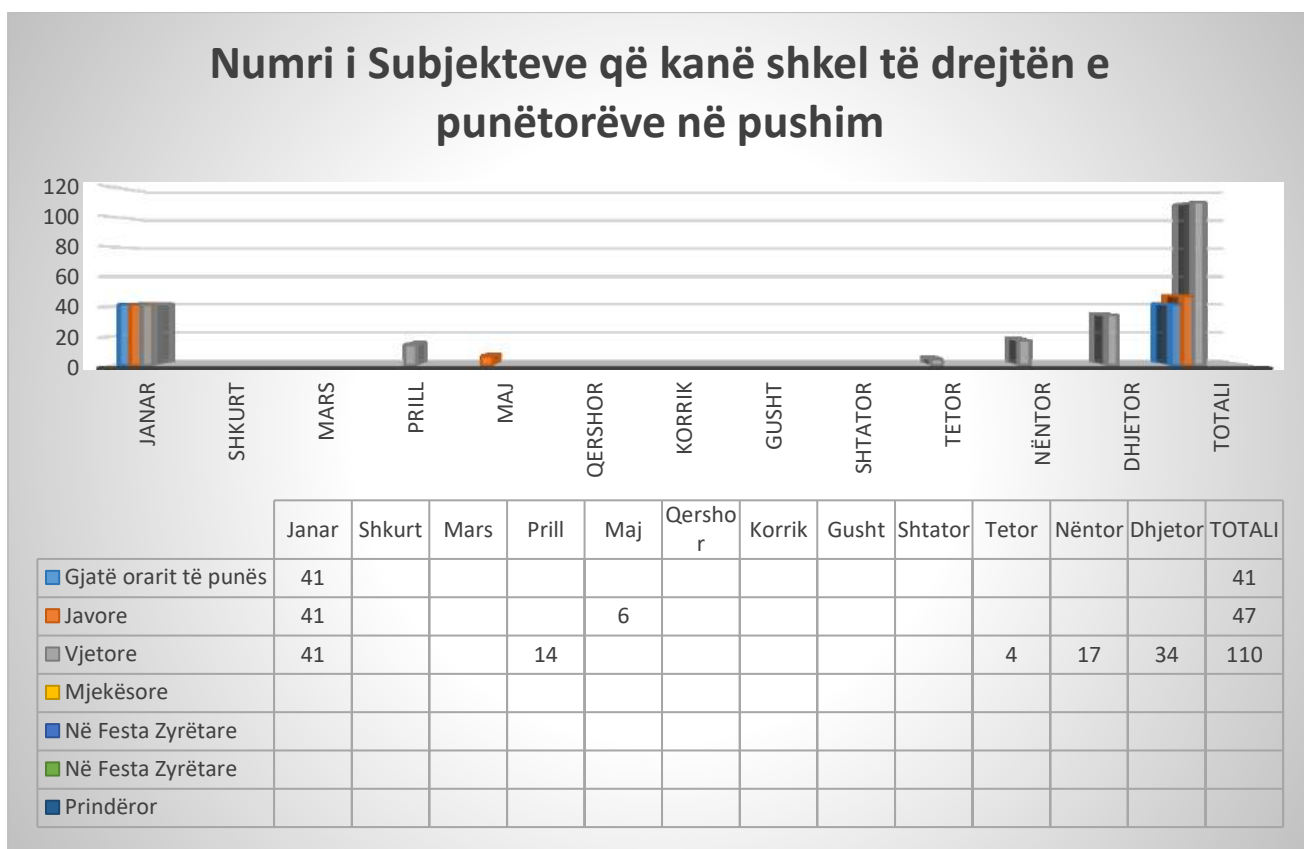


Fig.14

SIGURIA DHE SHËNDETI NË PUNË

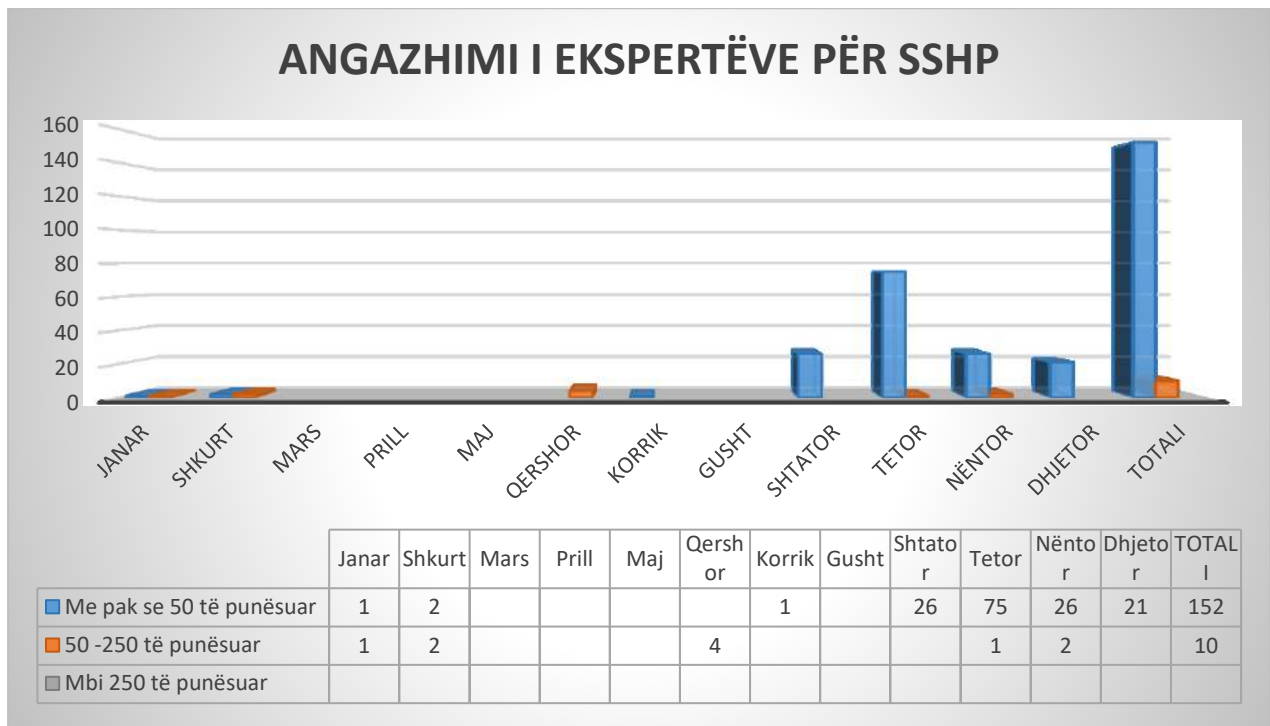


Fig.15

Sipas të dhënave të gjetura dhe të raportuara në Inspektoratin e punës të paraqitura në diagramin si në fig.15, kemi se subjektet me numër të të punësuarve 250 e sipër kanë arritur që ta kuptojnë rëndësinë e angazhimit të ekspertit nga siguria dhe shëndeti në punë, ashtu që të gjitha kanë angazhuar ekspert të SSHP ,pra e kanë respektuar një detyrim ligjor, ndërsa subjektet që kanë numrin e të punësuarve prej 50-250 në 10 raste nuk e kanë kry obligimin ligjor dhe subjektet me numër të të punësuarve deri në 50 nuk i respektojnë dispozitat në 152 raste(as nuk kanë të angazhuar ndonjë ekspert nga SSHP as nuk janë trajnuar, aftësuar dhe as certifikuar vet për kryerjen e punëve dhe detyrave të punës sipas kërkesave të përcaktuara me Ligjin Nr. 04/L-161 për Siguri dhe Shëndet në Punë dhe Rregullores Nr.02/2014 për Përcaktimin e Kushteve dhe Kriteve për Certifikimin dhe Licencimin e Personave dhe Institucioneve të cilat kryejnë punë nga Siguria dhe Shëndeti në Punë, mënyren, kushtet dhe programin për dhënien e Provimit Profesional.

Mungesa e angazhimit të ekspertëve të tillë nga SSHP ndikon në organizimin e dobët të ushtrimit të detyrave të punës nga siguria dhe shëndeti në punë, ndikon në punë të pa sigurt të kryerjes, mos respektim të detyrimit të përdorimit të pajisjeve personale mbrojtëse,, ekzekutimi të punimeve në kundërshtim me planin e ekzekutimit, moskoordinim në mes të subjekteve në realizimin e punimeve duke respektuar rregullta e sigurisë dhe shëndetit në punë, krijimit të pengesave në punë etj.

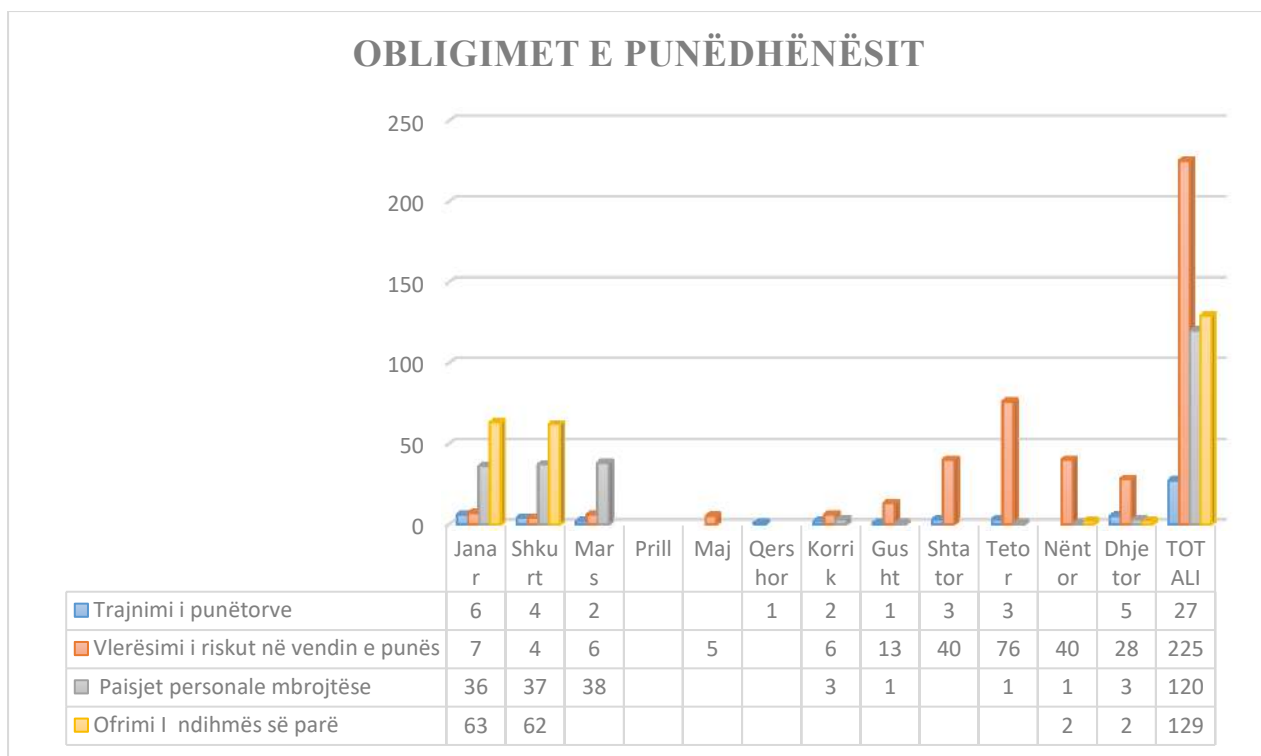


Fig.16

Në fig.16 është dhënë numri i subjekteve që kanë dështuar ti kryejnë obligimet ligjore ndaj punëtorëve treguar sipas muajve.

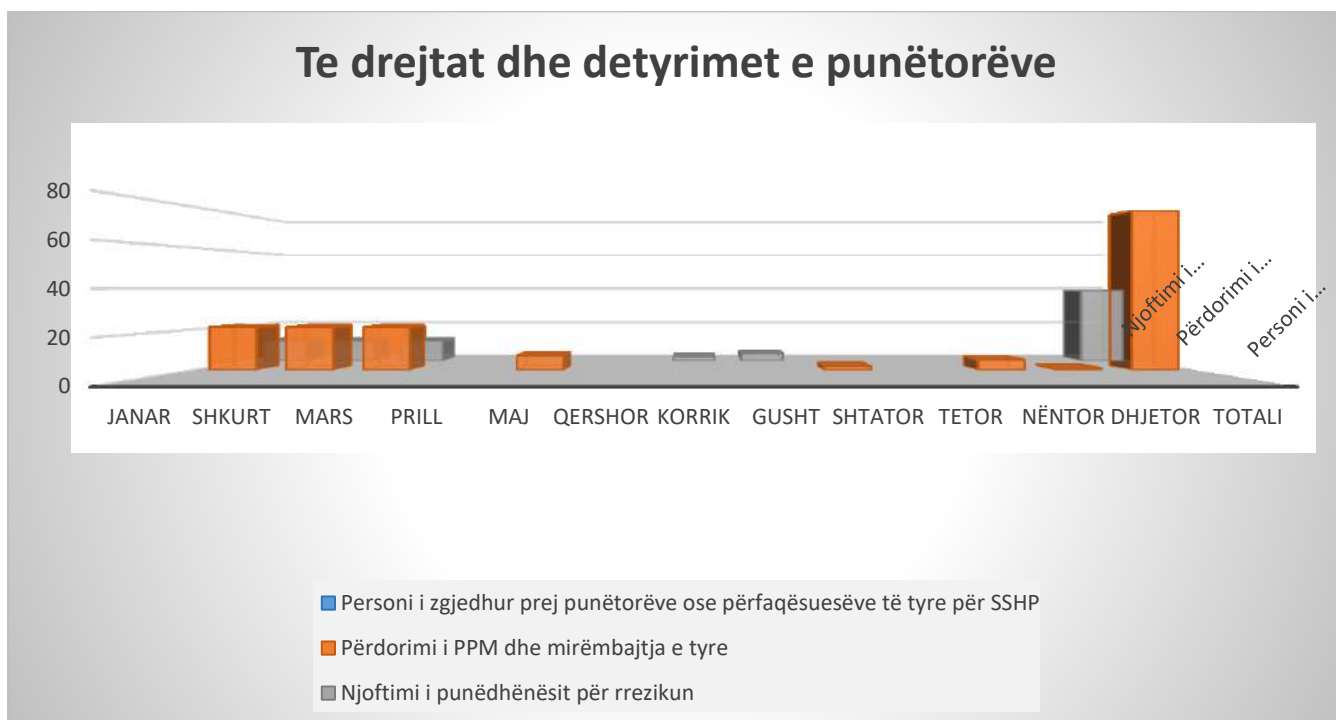


Fig.17

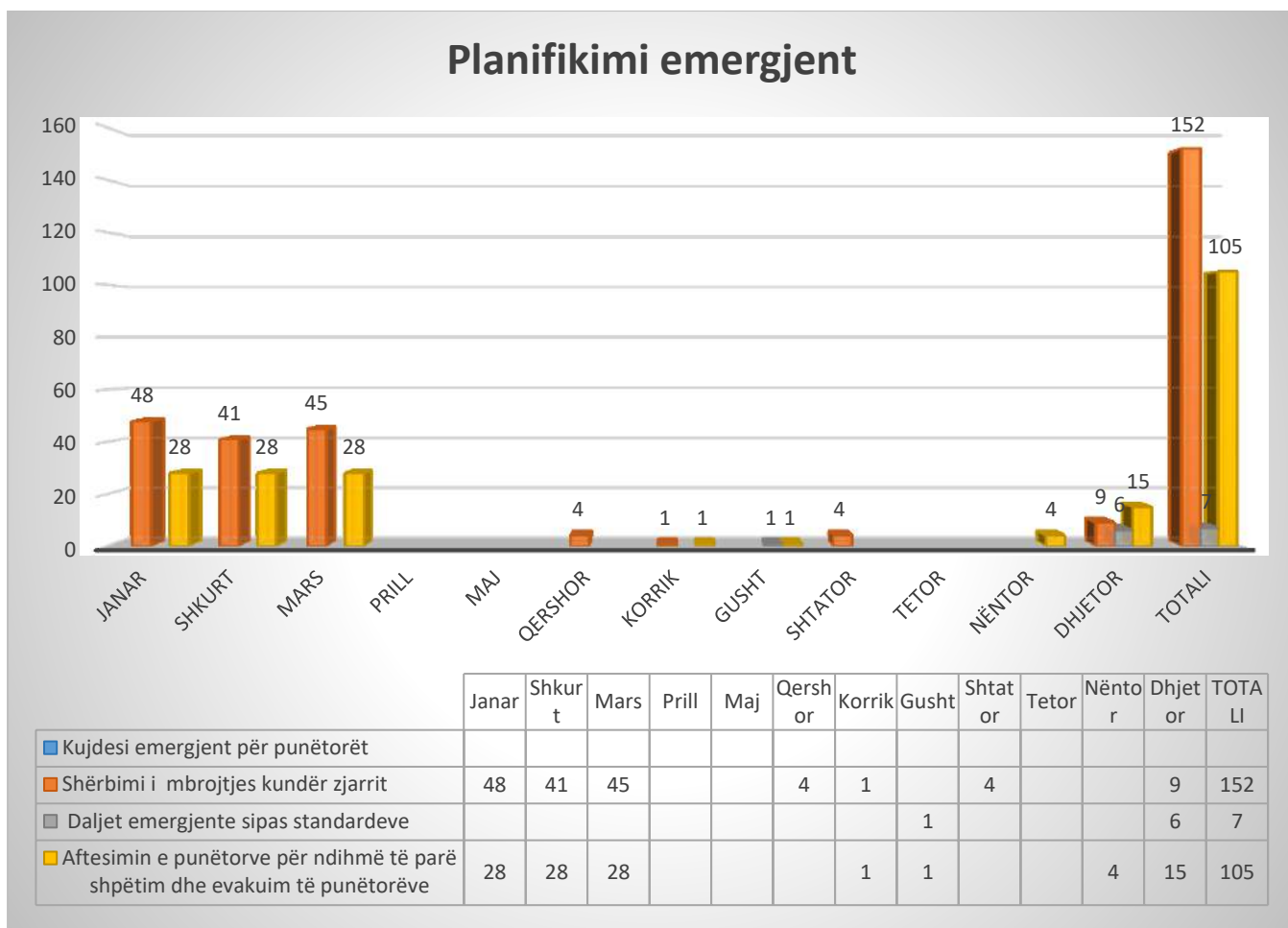


Fig.18

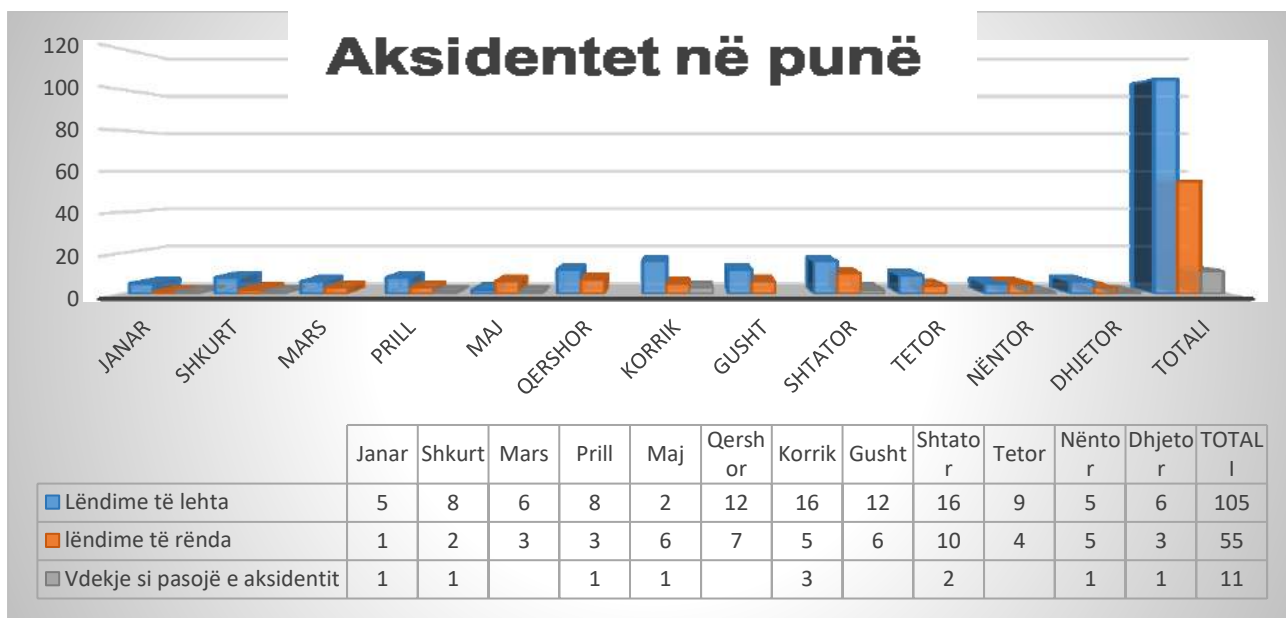


Fig.19

2 raste te vdekjeve te natyrshme (infarct) dhe 3 raste ne shtepi private.



Fig.20

Gjithsejtë 11 vdekje në punë si pasojë e ushtrimit të veprimtarisë së punës në subjektet punuese.



Fig.21

Lëndime të lehta kanë pësuar 105 punëtor.

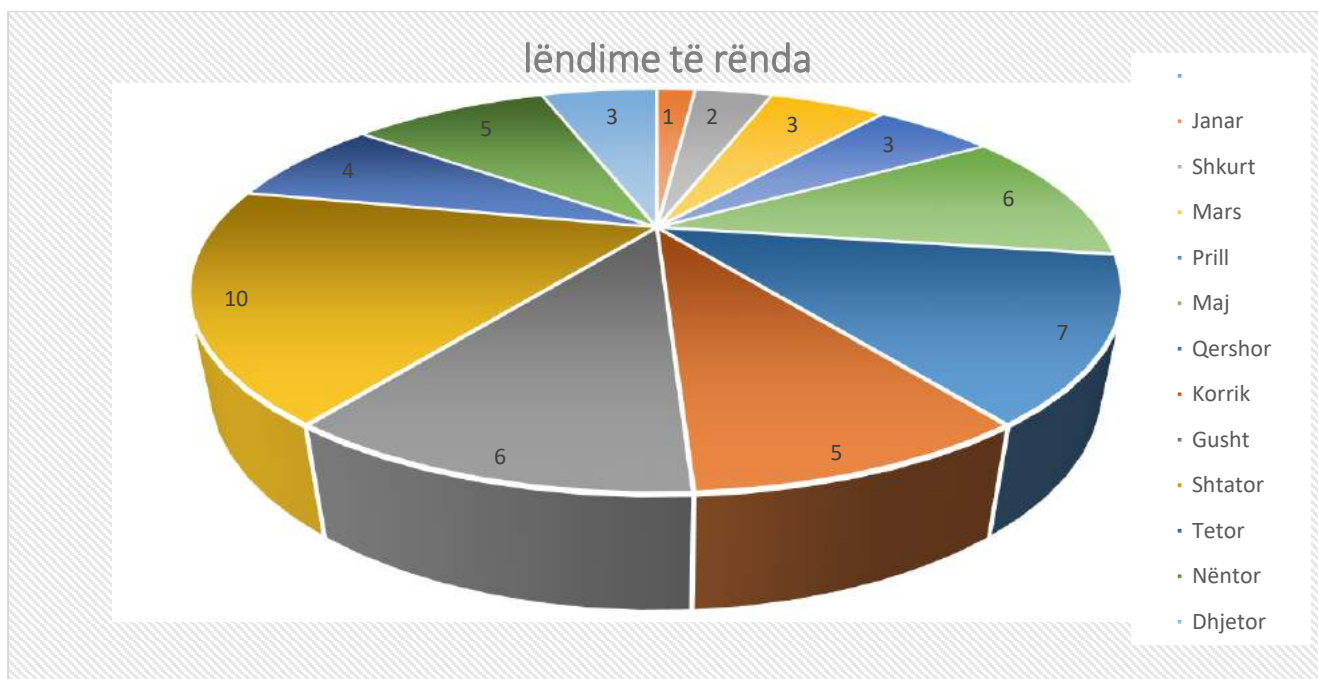


Fig.22
Lëndime të rënda kanë pësuar 55 punëtor.

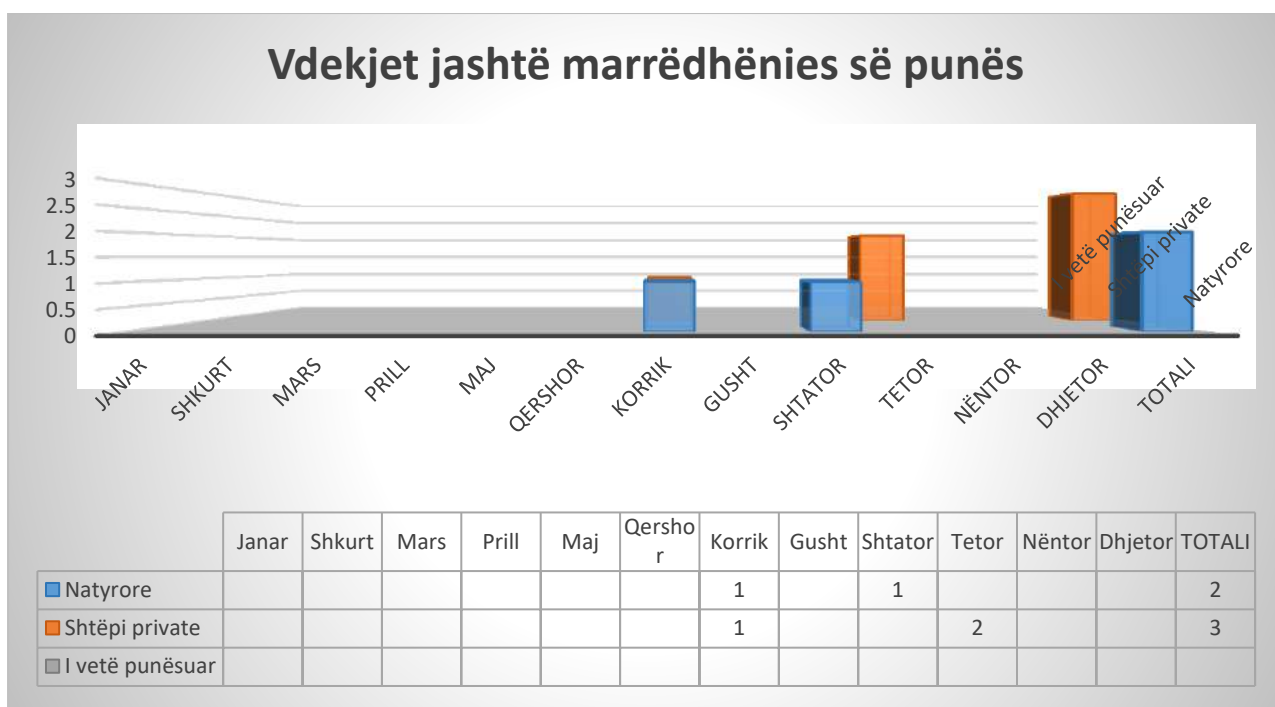


Fig.23

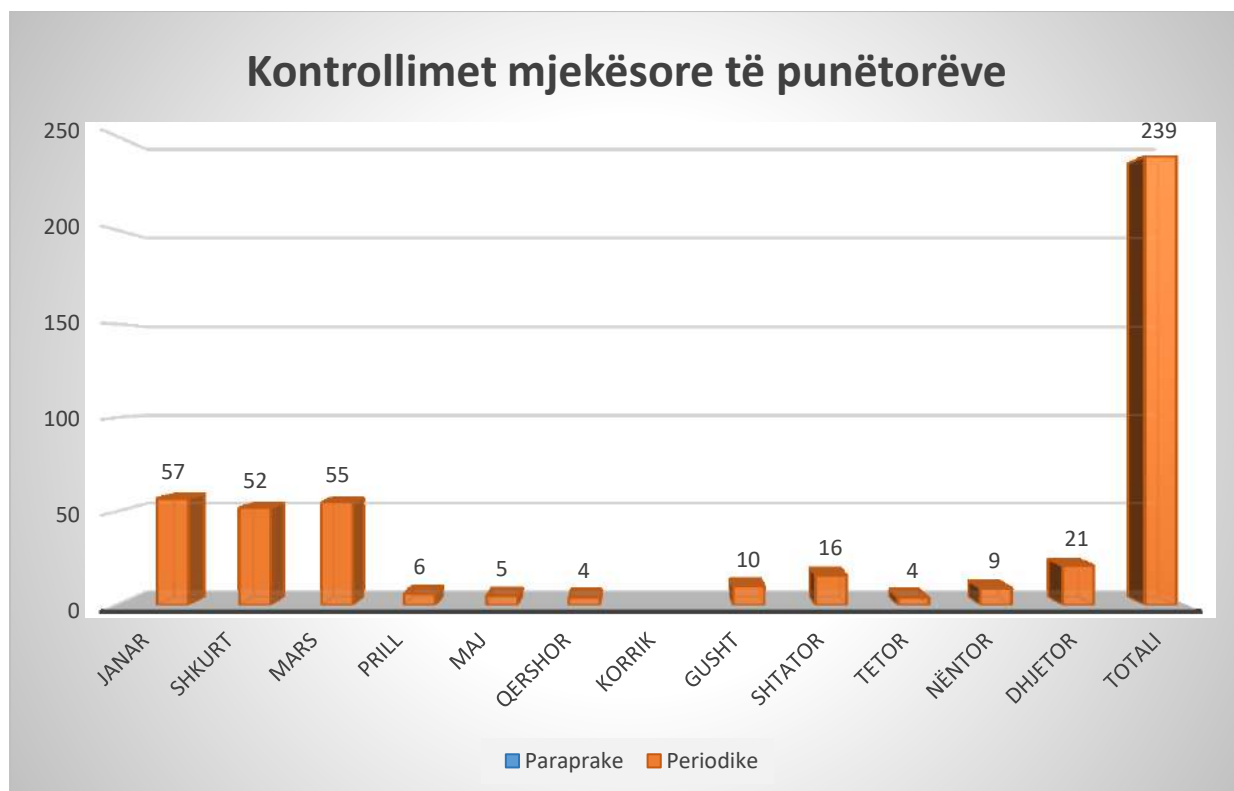


Fig.24

KRAHASIMI I TË DHËNAVE NË RAPORTET VJETORE PËR PERIUDHËN 2015 -2020

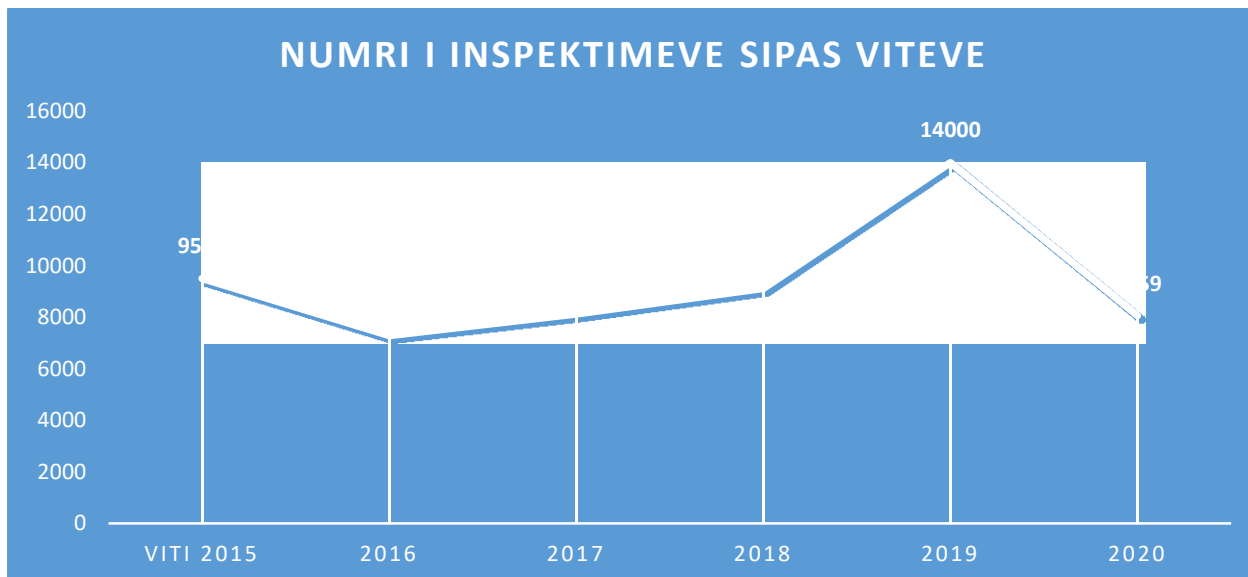


Fig.25

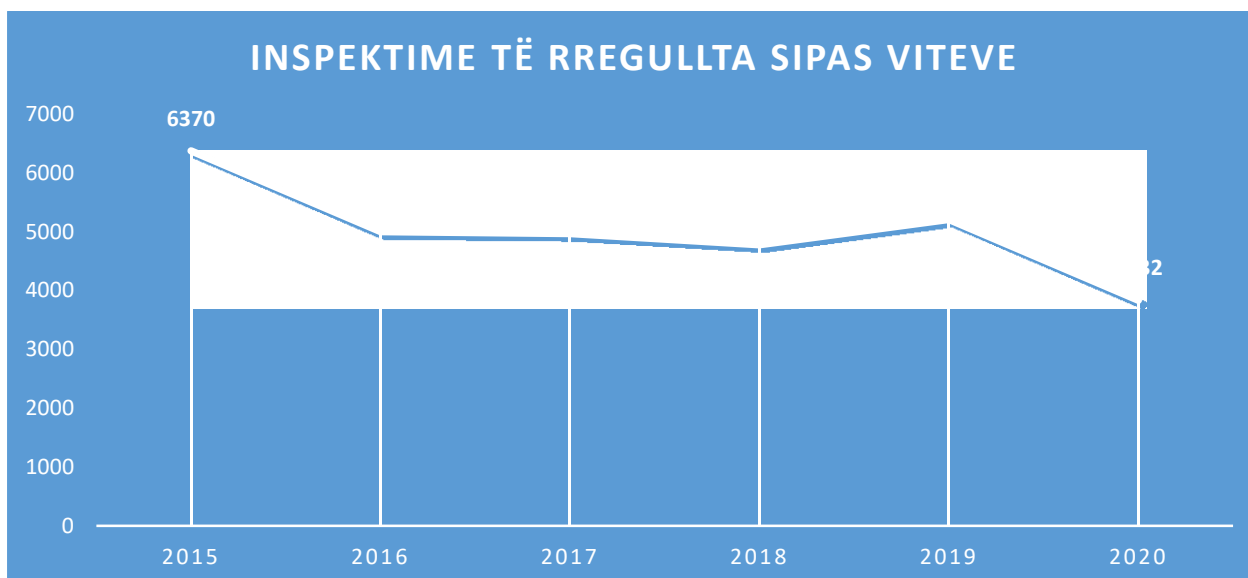


Fig.26

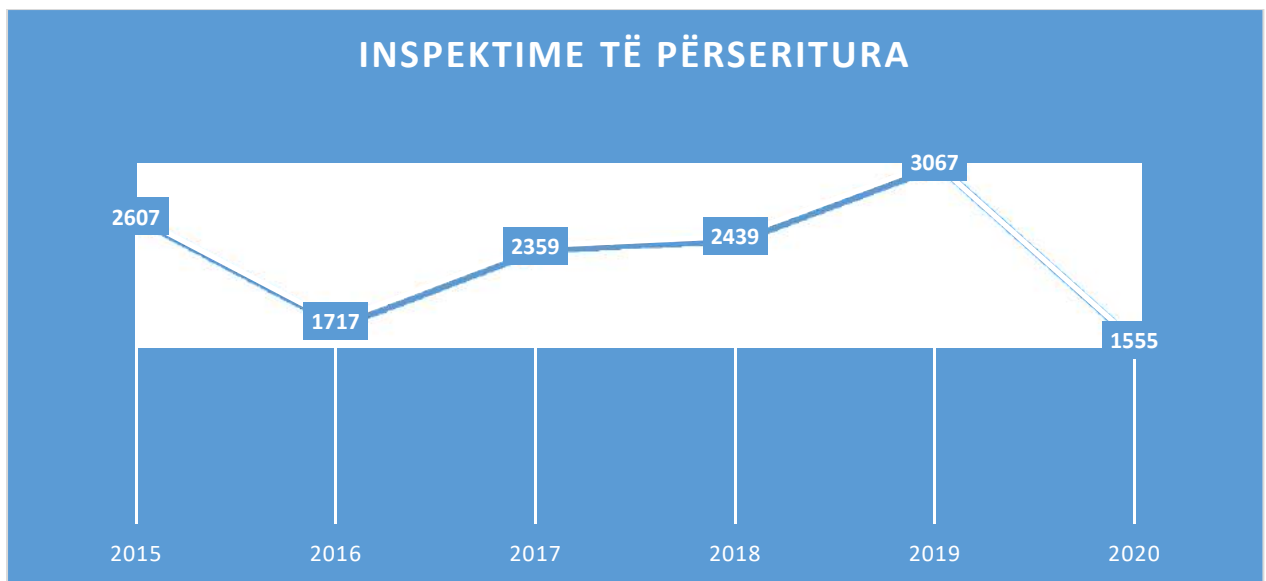


Fig.27



Fig.28

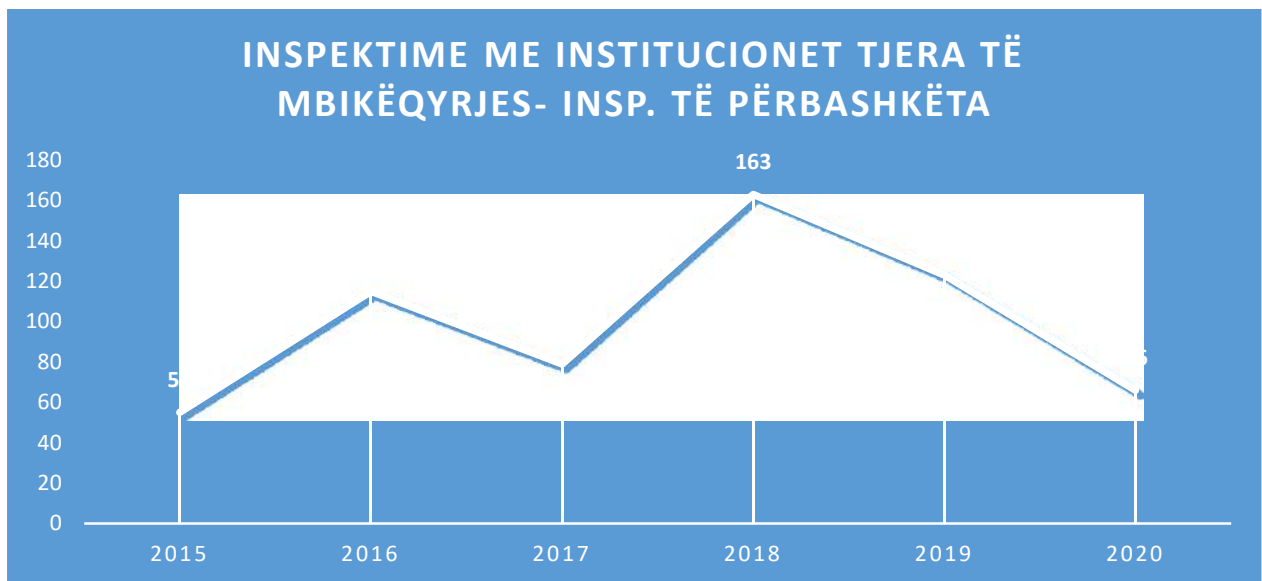


Fig.29

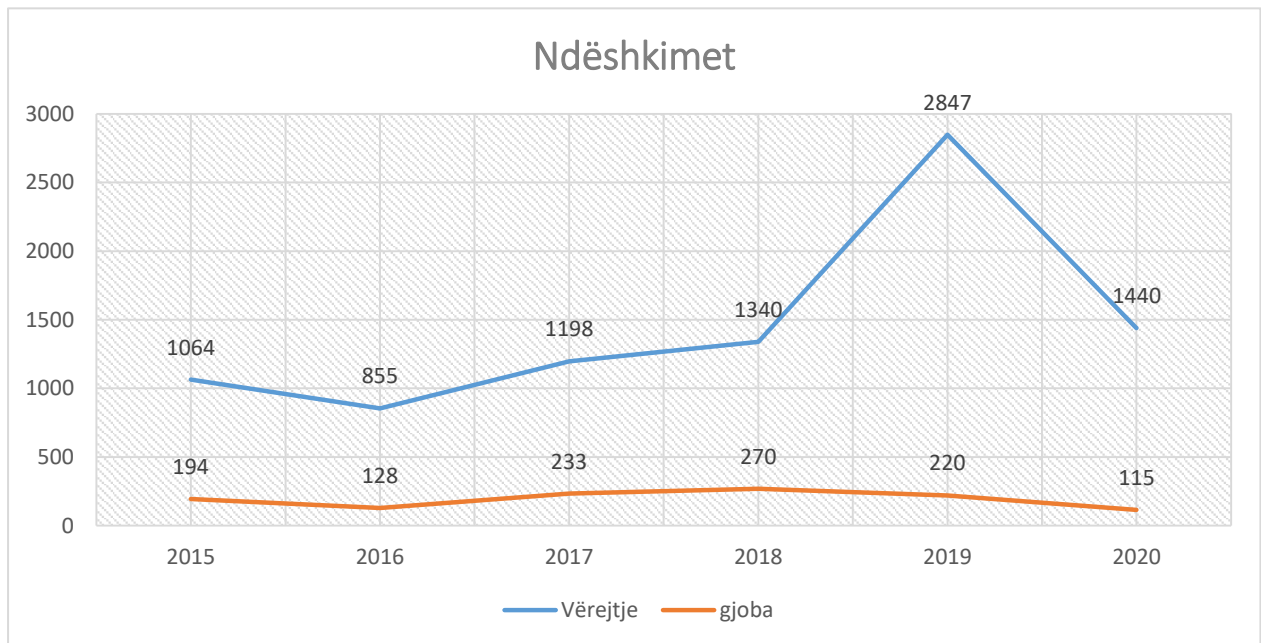


Fig.30

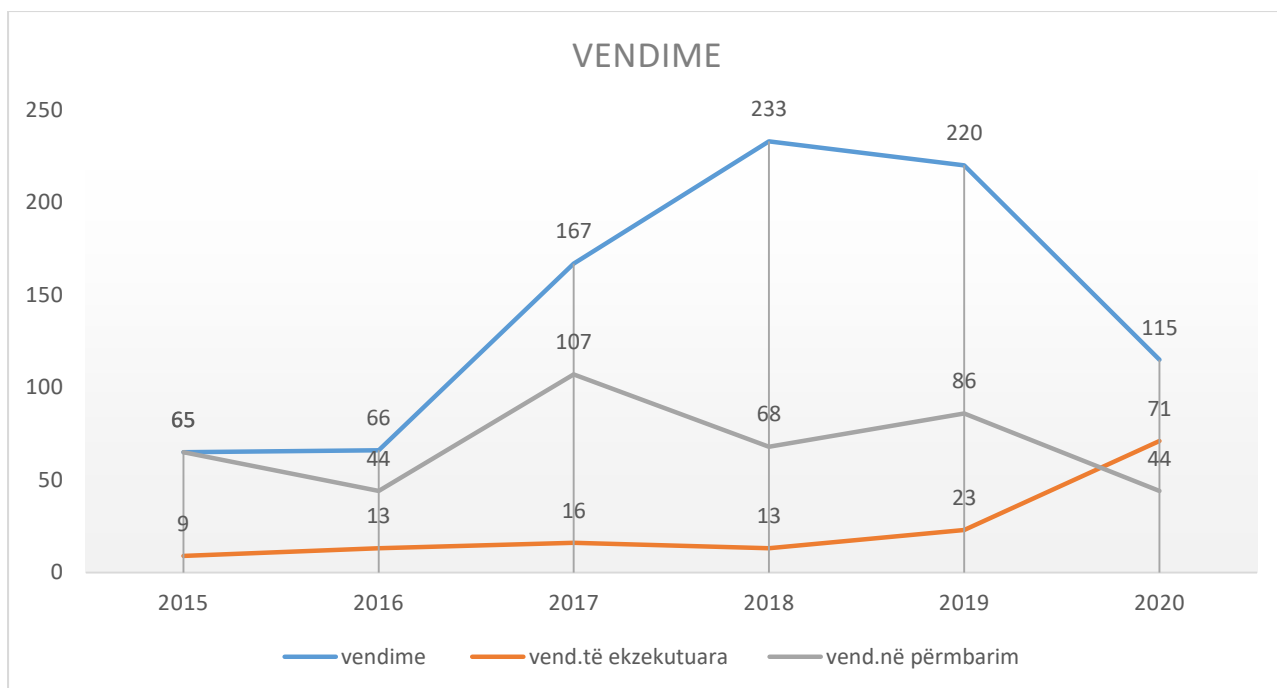


Fig.31

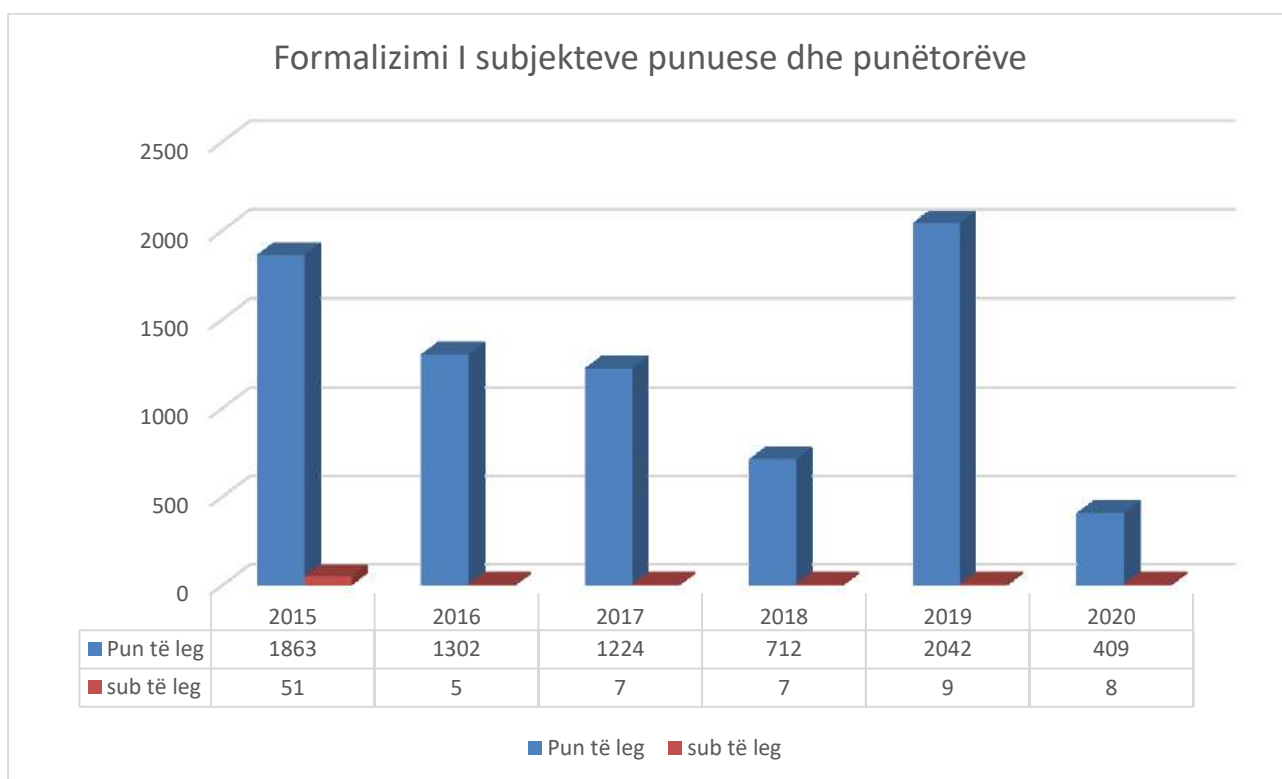


Fig.32

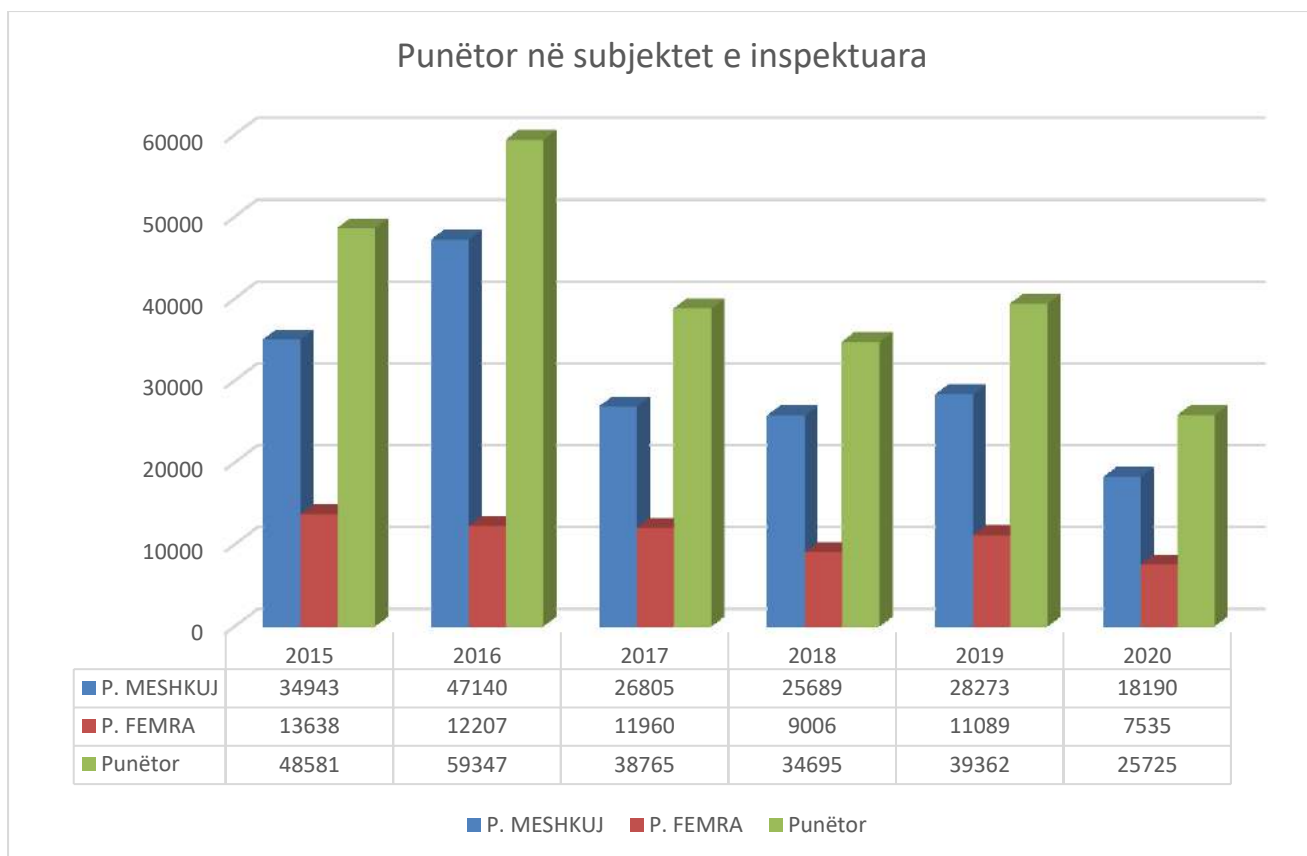


Fig.33

MARRËDHËNIA E PUNËS

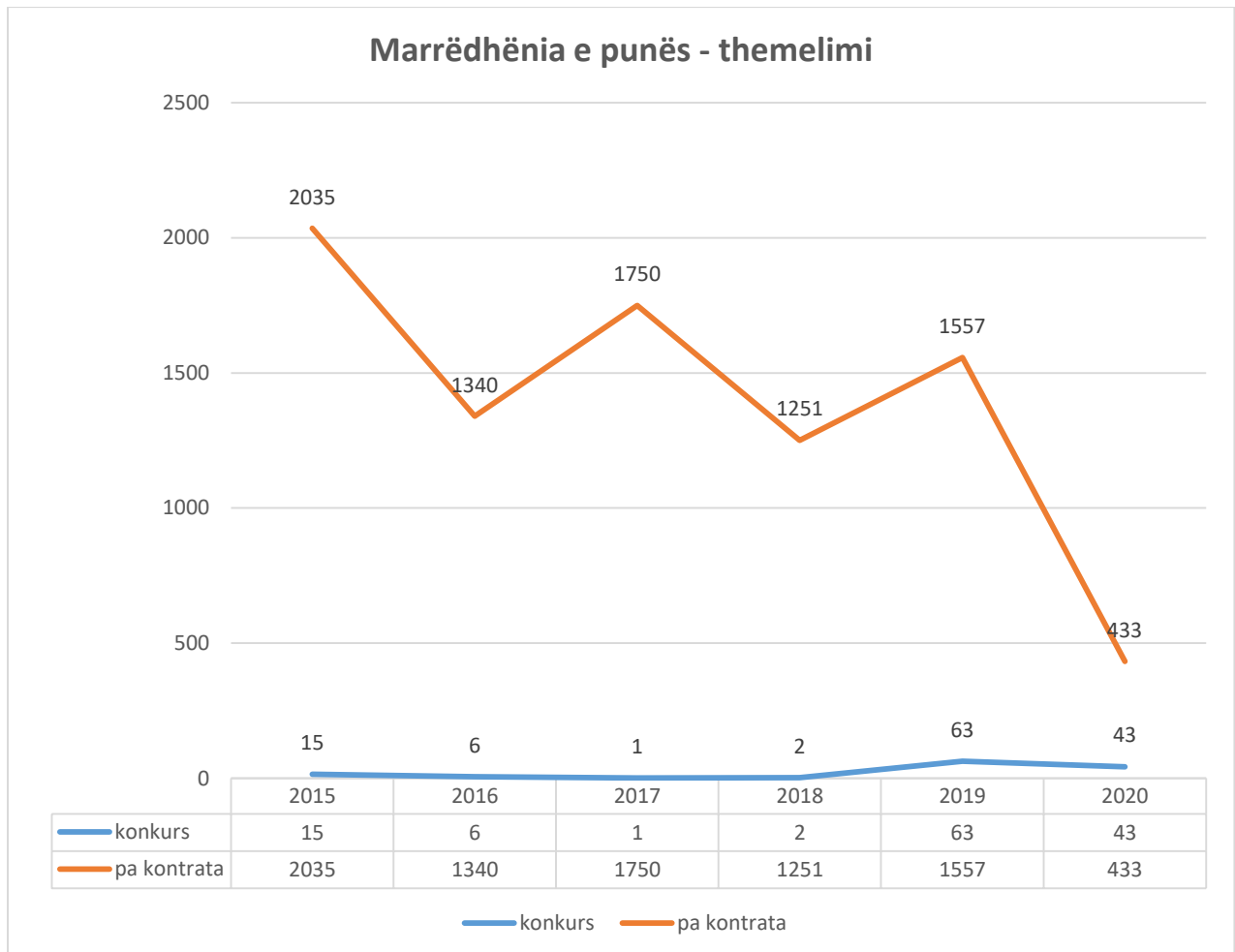


Fig.34

Sipas diagramit në fig.25 kemi rënie dhe ngritje të numrit të punëtorëve që kryenin punë për punëdhënësit pa kontrata të punës që nga viti 2015 deri 2019, pastaj një zvoglim rapid të punëtorëve të angazhuar pa kontrata të punës në vitin 2020.

Në anën tjetër nga viti 2015, 2016 dhe 2017 kemi pasur rënie të numrit të subjekteve që merrnin punëtor pa shpallur konkurs, pastaj kemi një trend të mirë të respektimit të konkursit për të ardhur te viti 2019 kur kemi rritje rapide të numrit të subjekteve që marrin punëtor pa respektuar të drejtën e punëtorëve për konkuruar në garë për të themeluar marrëdhënie të punës.

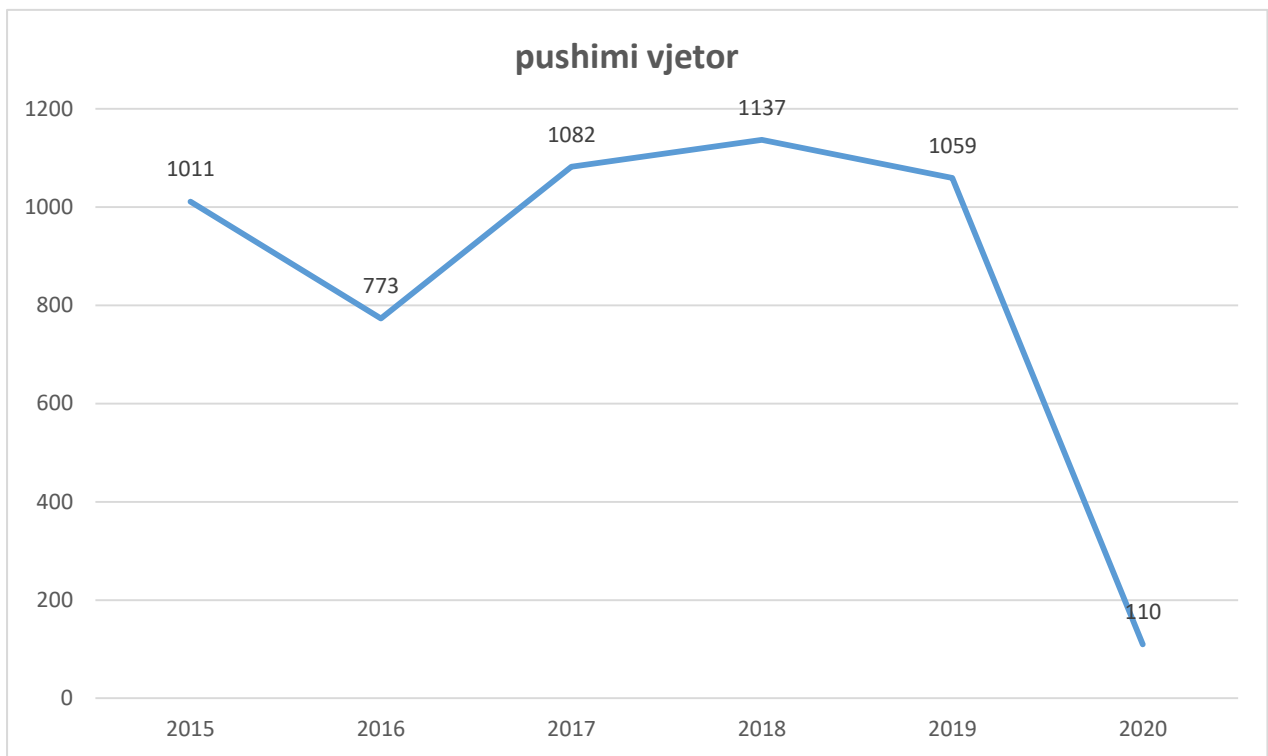


Fig.35
Mohimi i të drejtës së pushimit vjetor sipas viteve nga 2015-2020

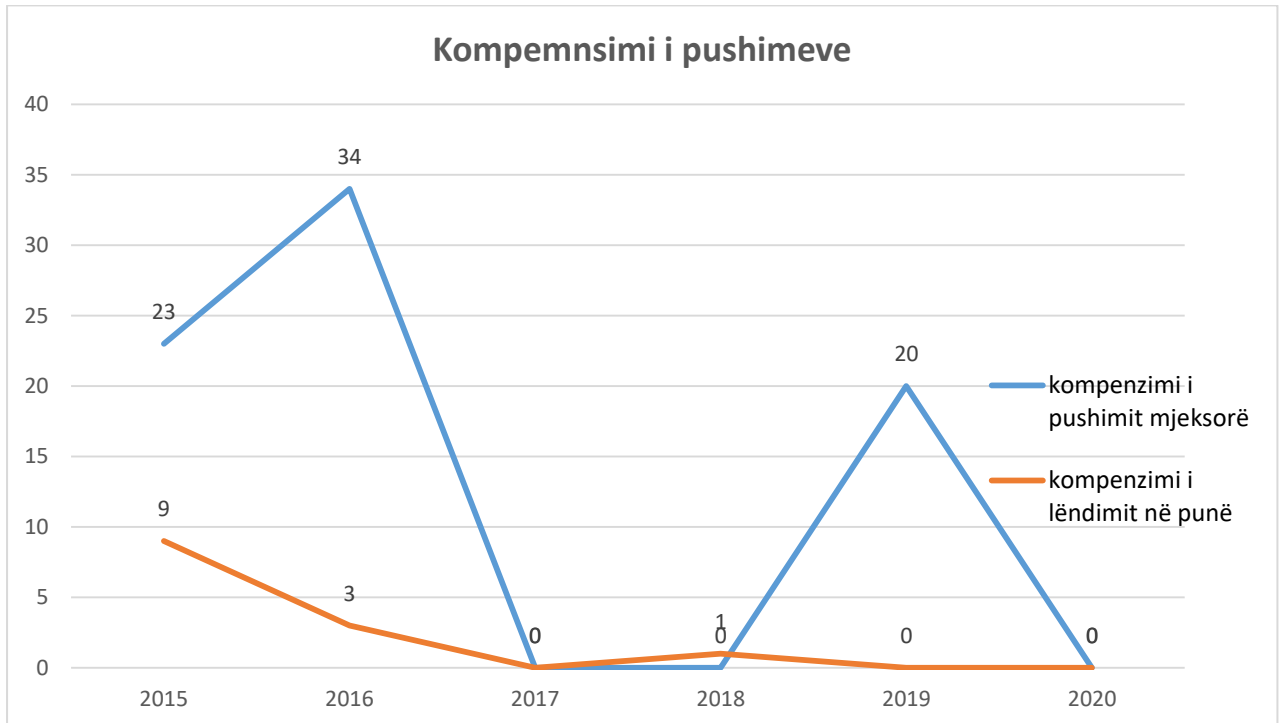


Fig.36

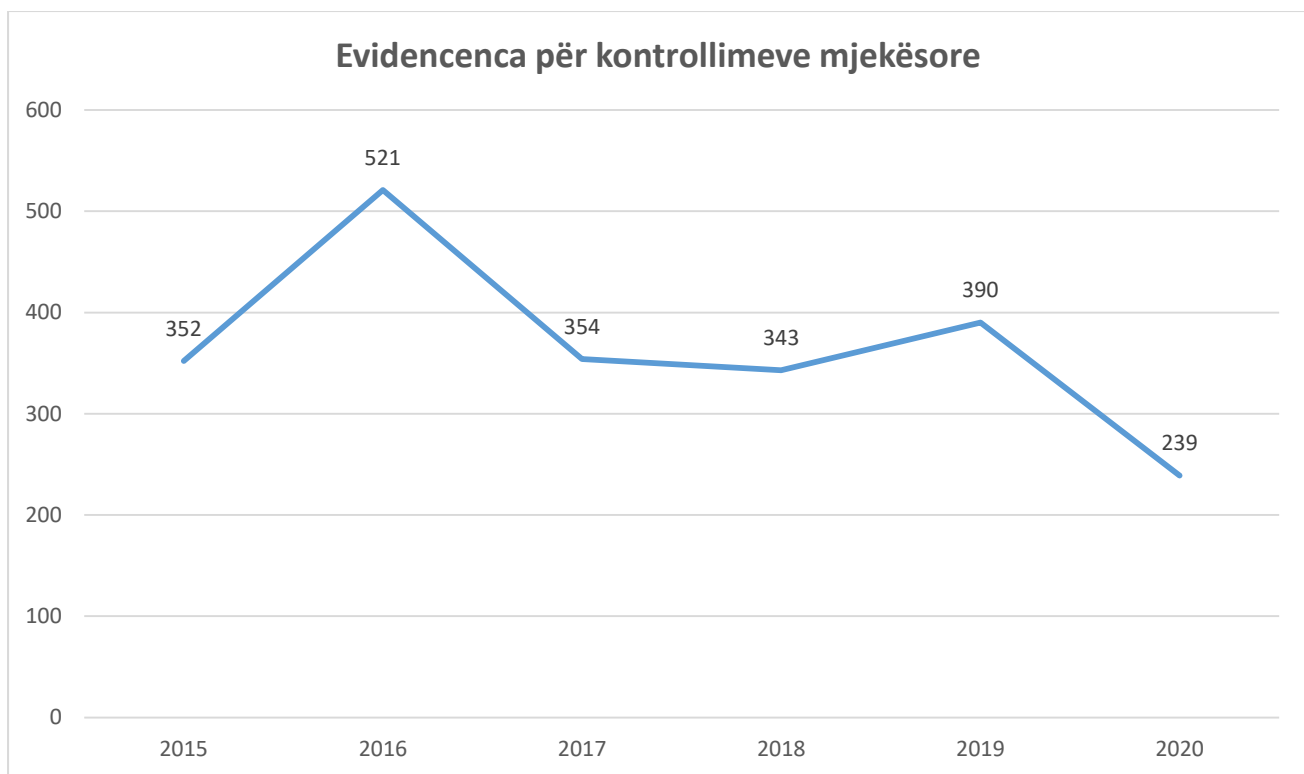


Fig.37

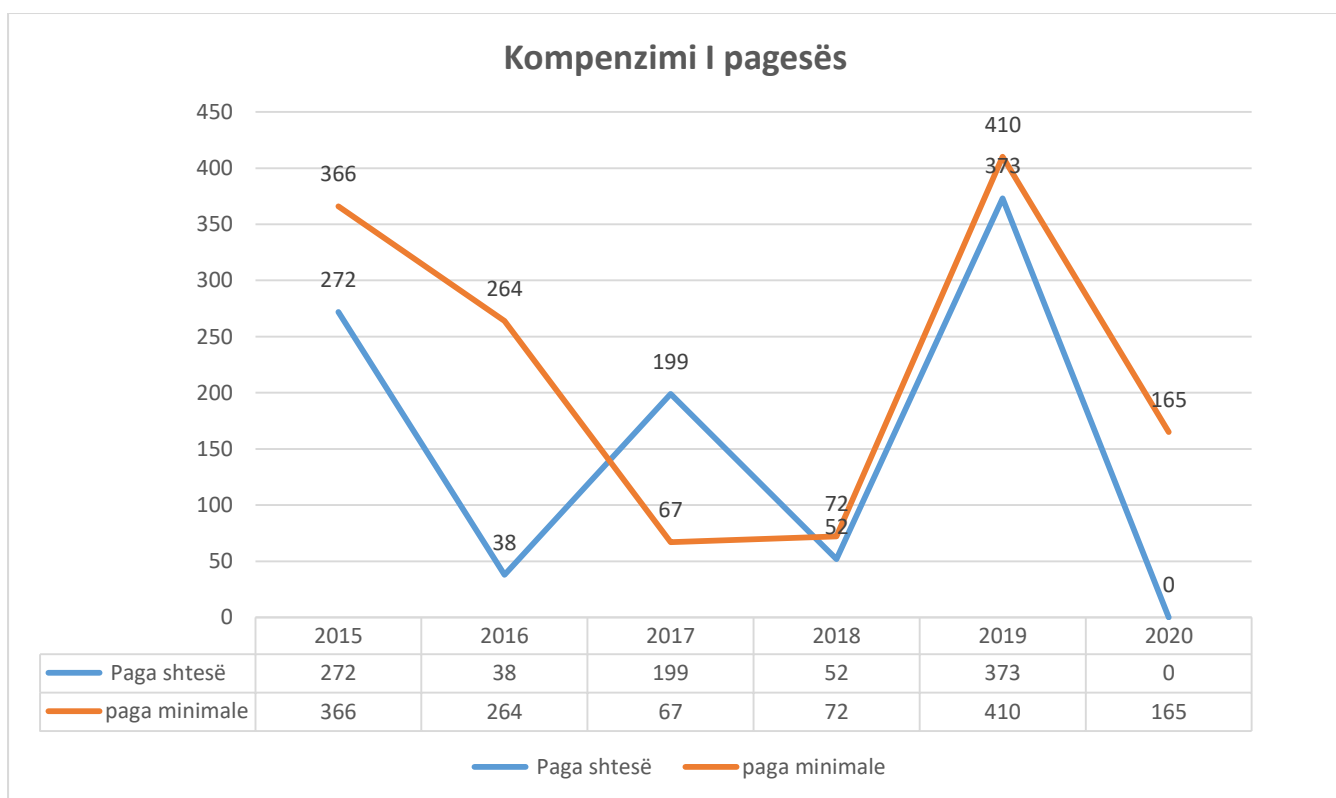


Fig.38

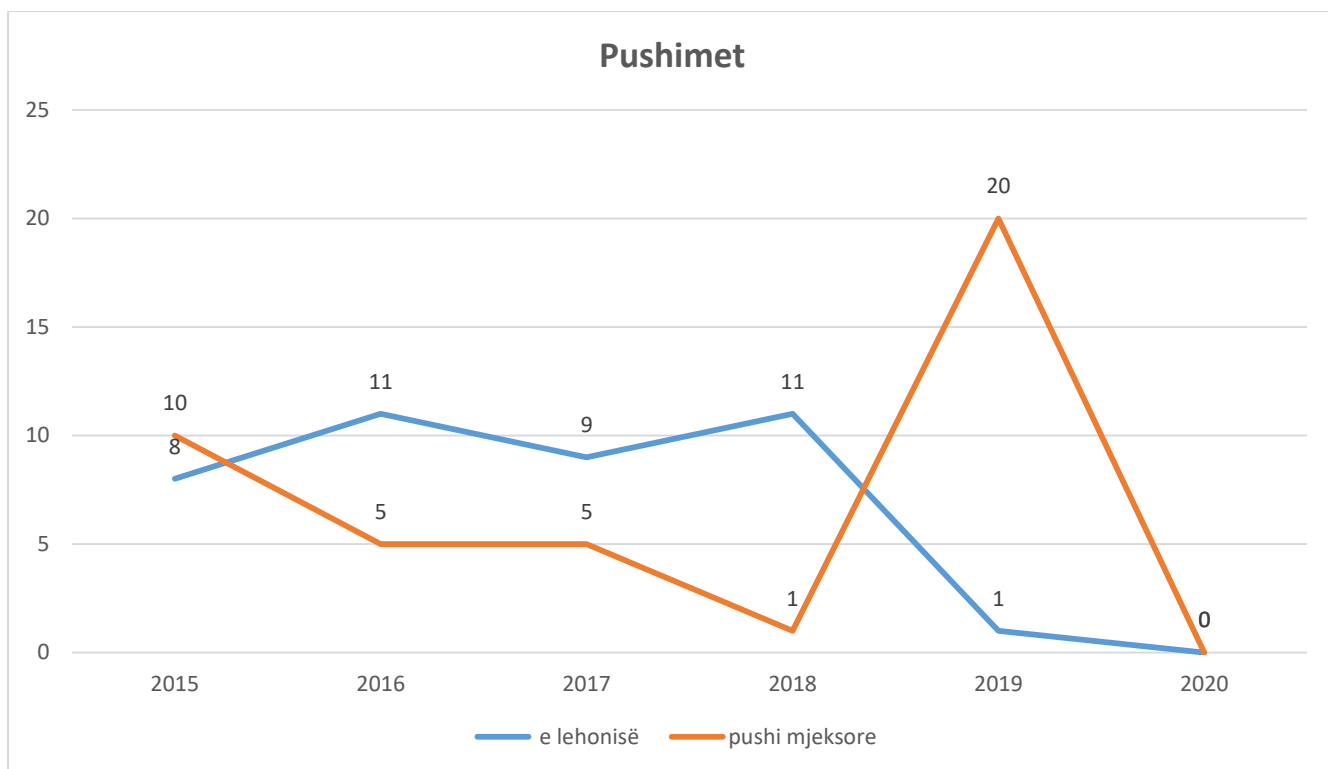


Fig.39

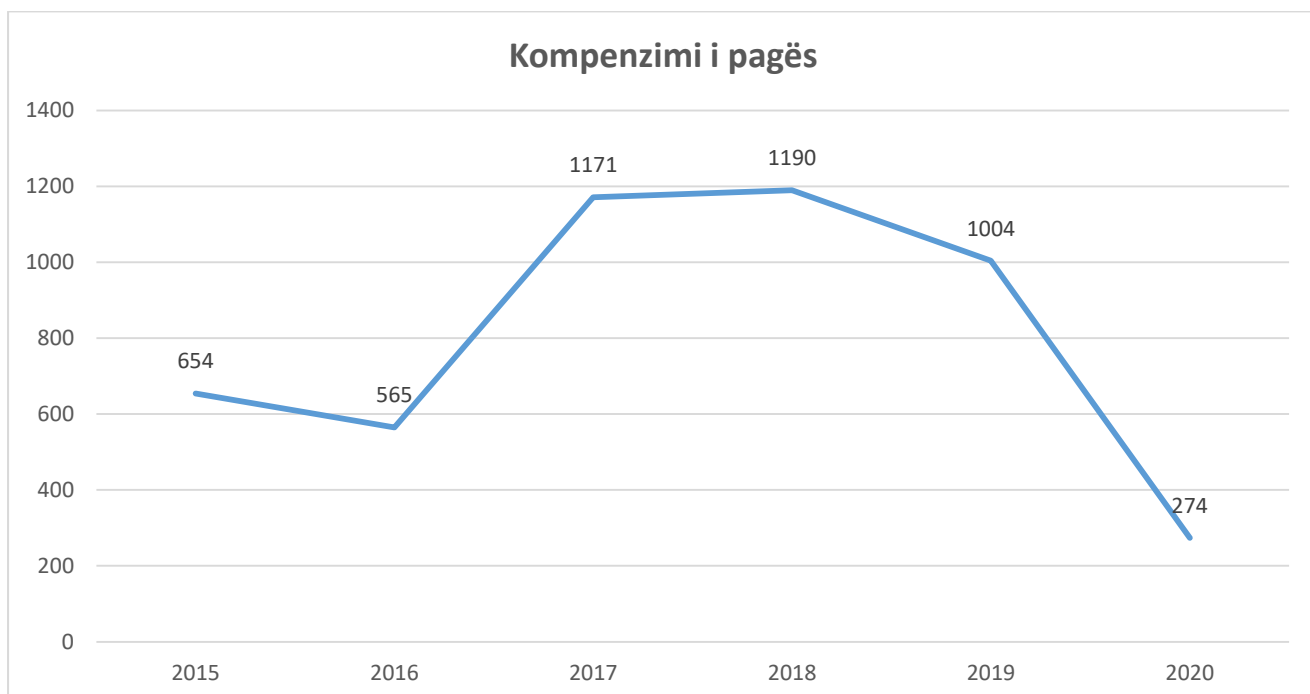


Fig.40

SIGURIA DHE SHNDETI NË PUNË

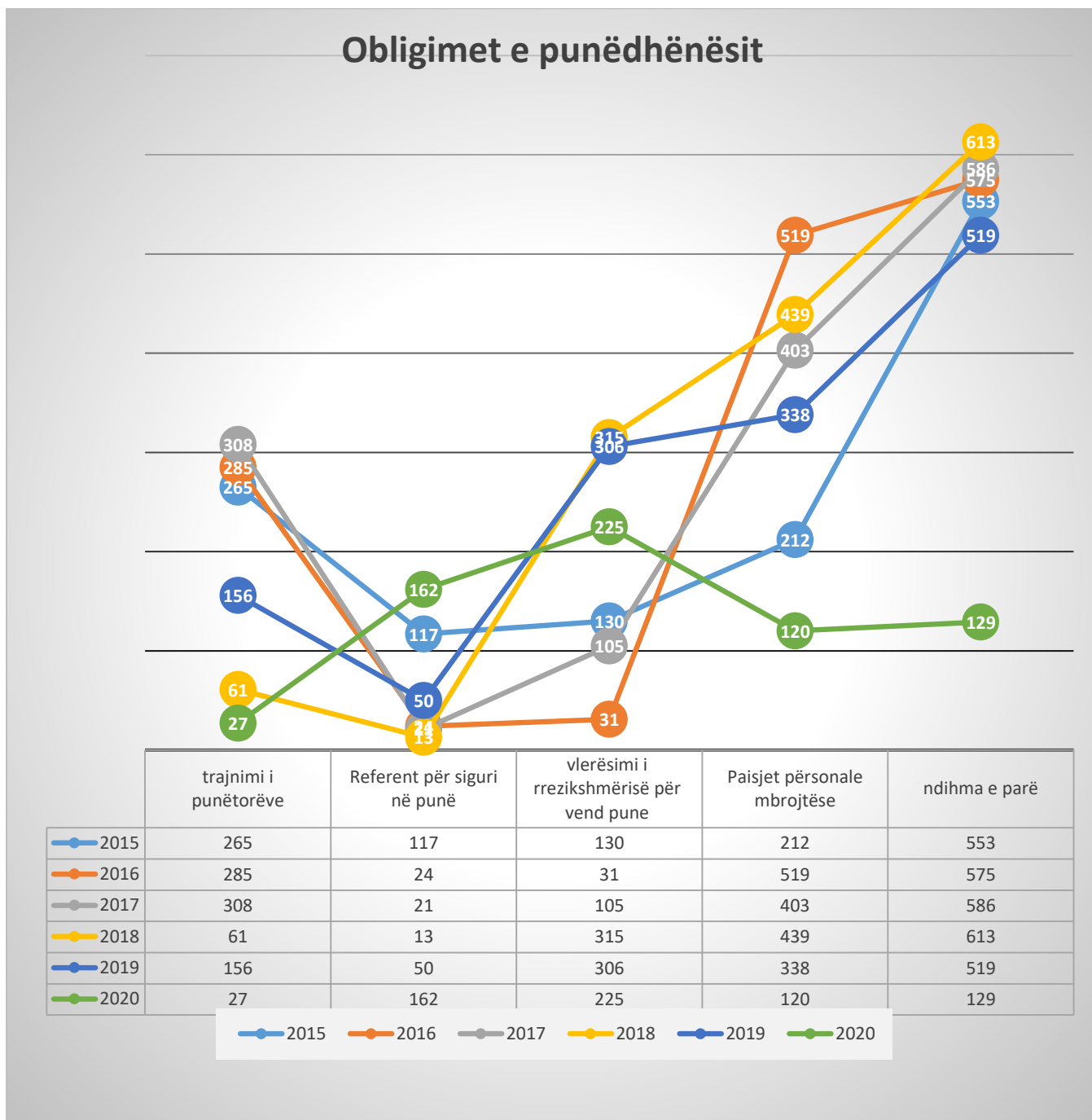


Fig.41

Nga diagrami I treguar në fig.32 shihet se kemi një zvoglim të numrit të subjekteve që nuk e bëjnë trajnimin e punëtorëve nga siguria në punë, pastaj kemi një zvoglim të ndjeshëm të subjekteve ku punëtorët nuk I mbajnë ose nuk I përdorin PPM si dhe sa I përket pajisjeve për dhënien e ndihmës së parë dhe organizimit të trajnimeve të punëtorëve për dhënien e ndihmës së parë kemi pasur përafërsisht një gjendje stabile të mos respektimit deri në vitin 2020 kur kemi një zvoglim të dukshëm të subjekteve që nuk e respektojnë.

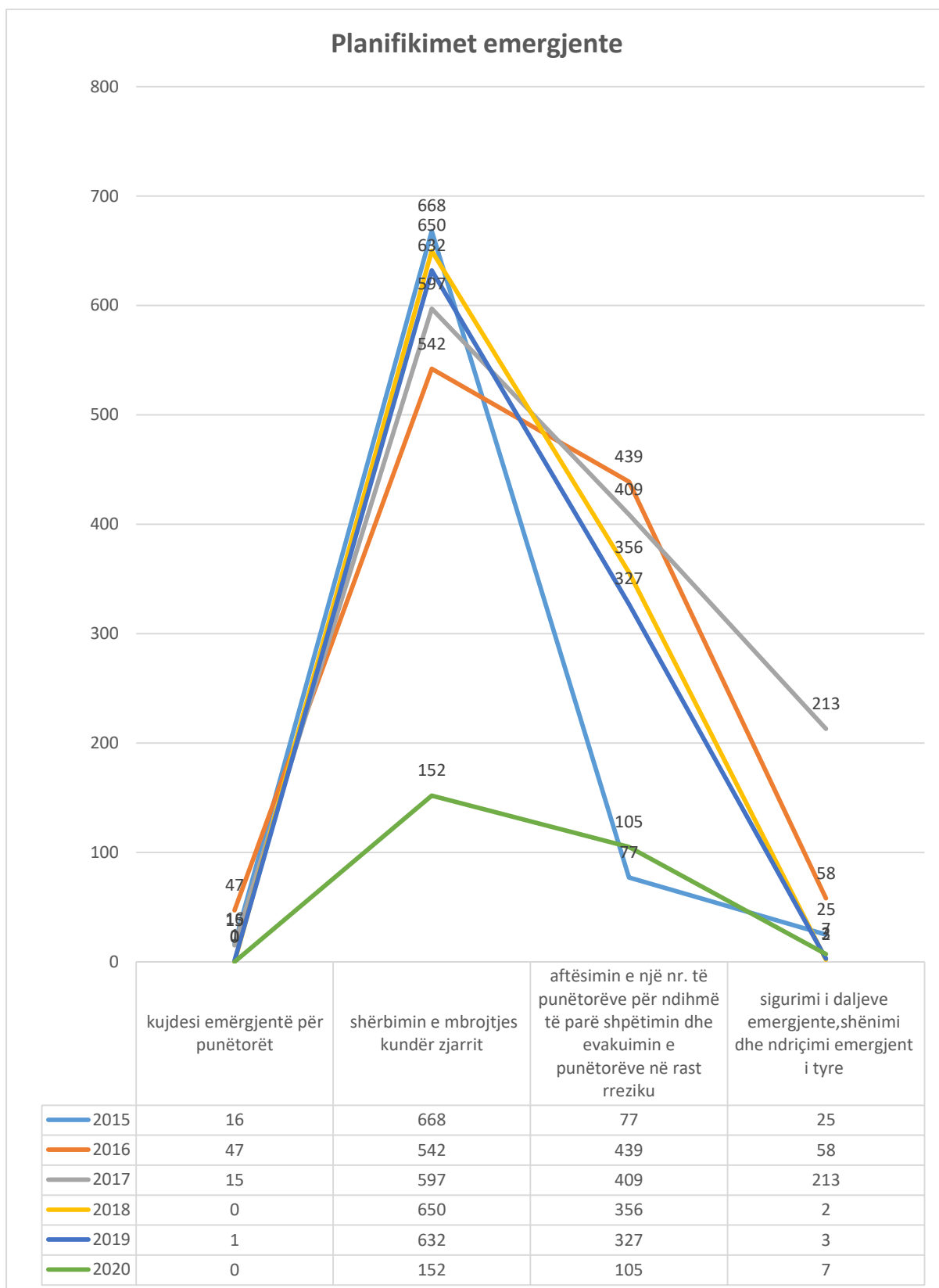


Fig.42

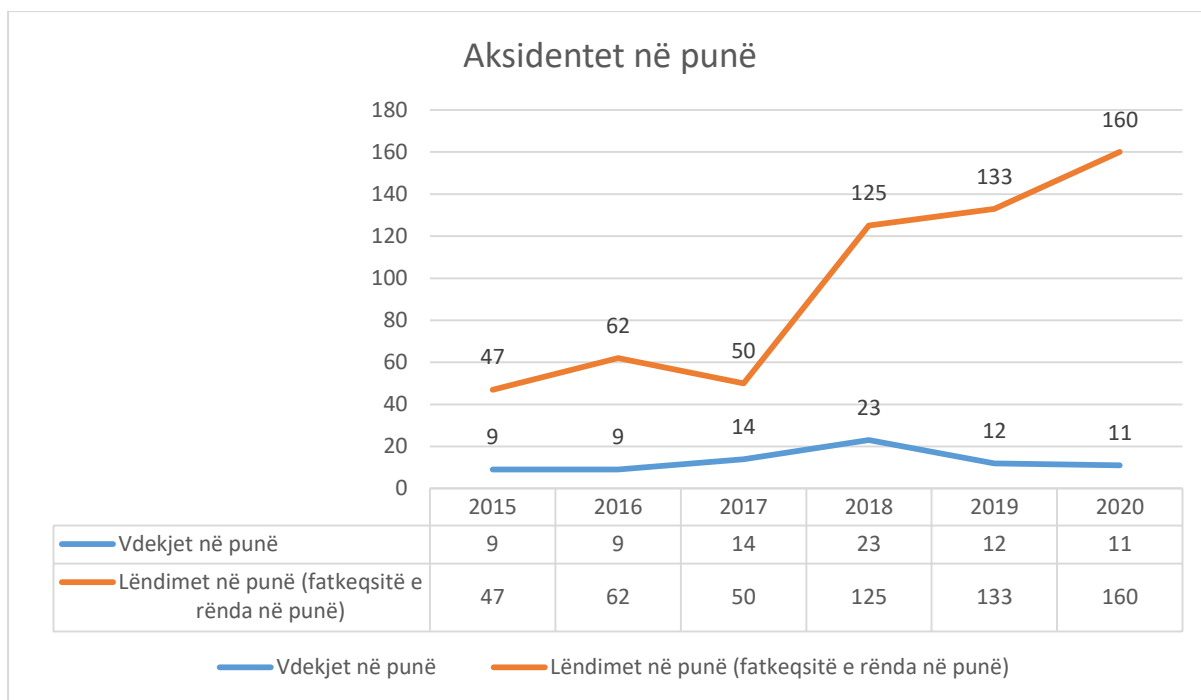


Fig.43

Vërejtje: nuk janë përfshi 2 raste të vdekjeve nga infarkti dhe 3 raste të vdekjeve në punë ne shtëpi private për vitin 2020

Në vitin 2017 janë evidentuar 5 raste të vdekjeve të natyrshme të punëtorëve në vendet e punes të cilat nuk janë përfshi në diagram.

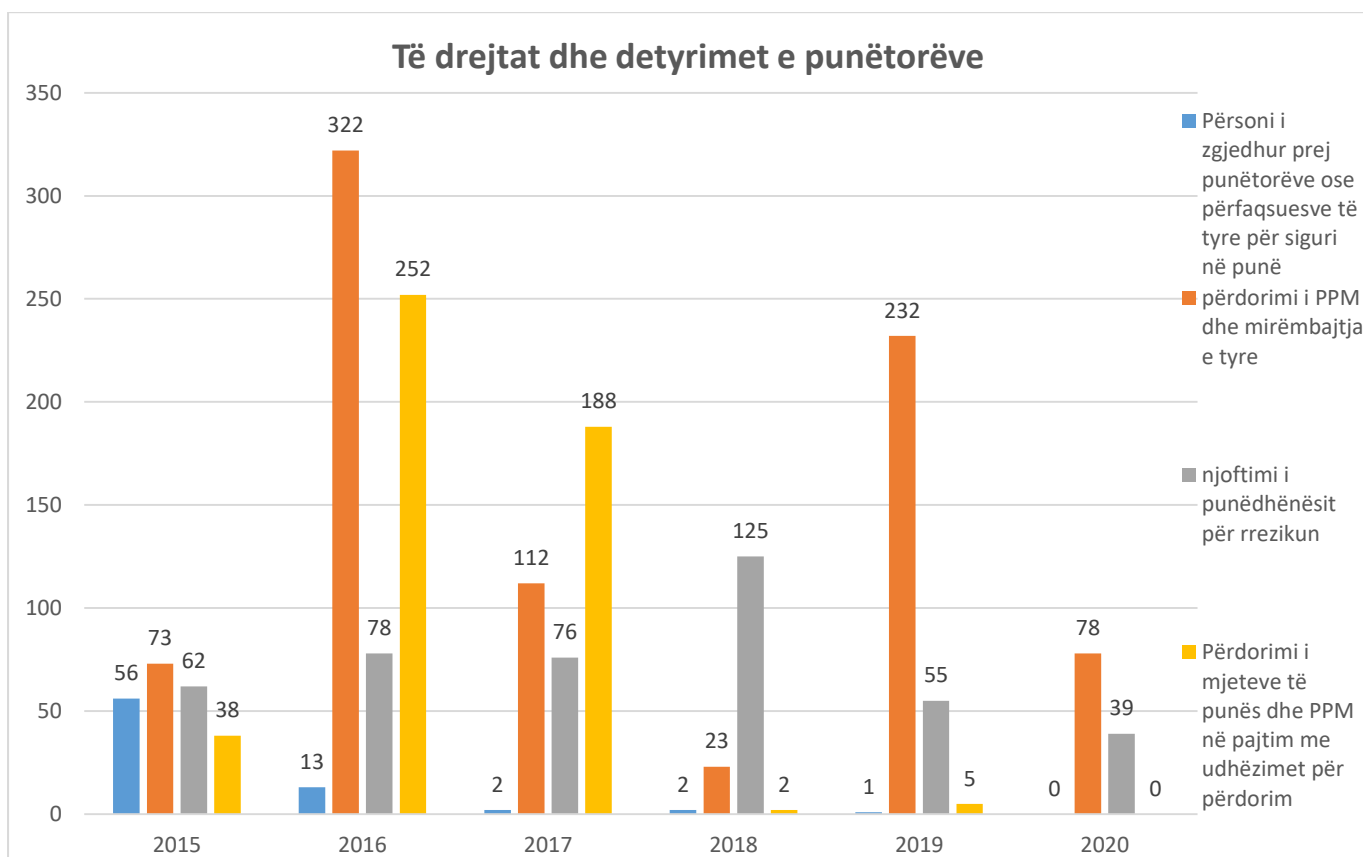


Fig.44

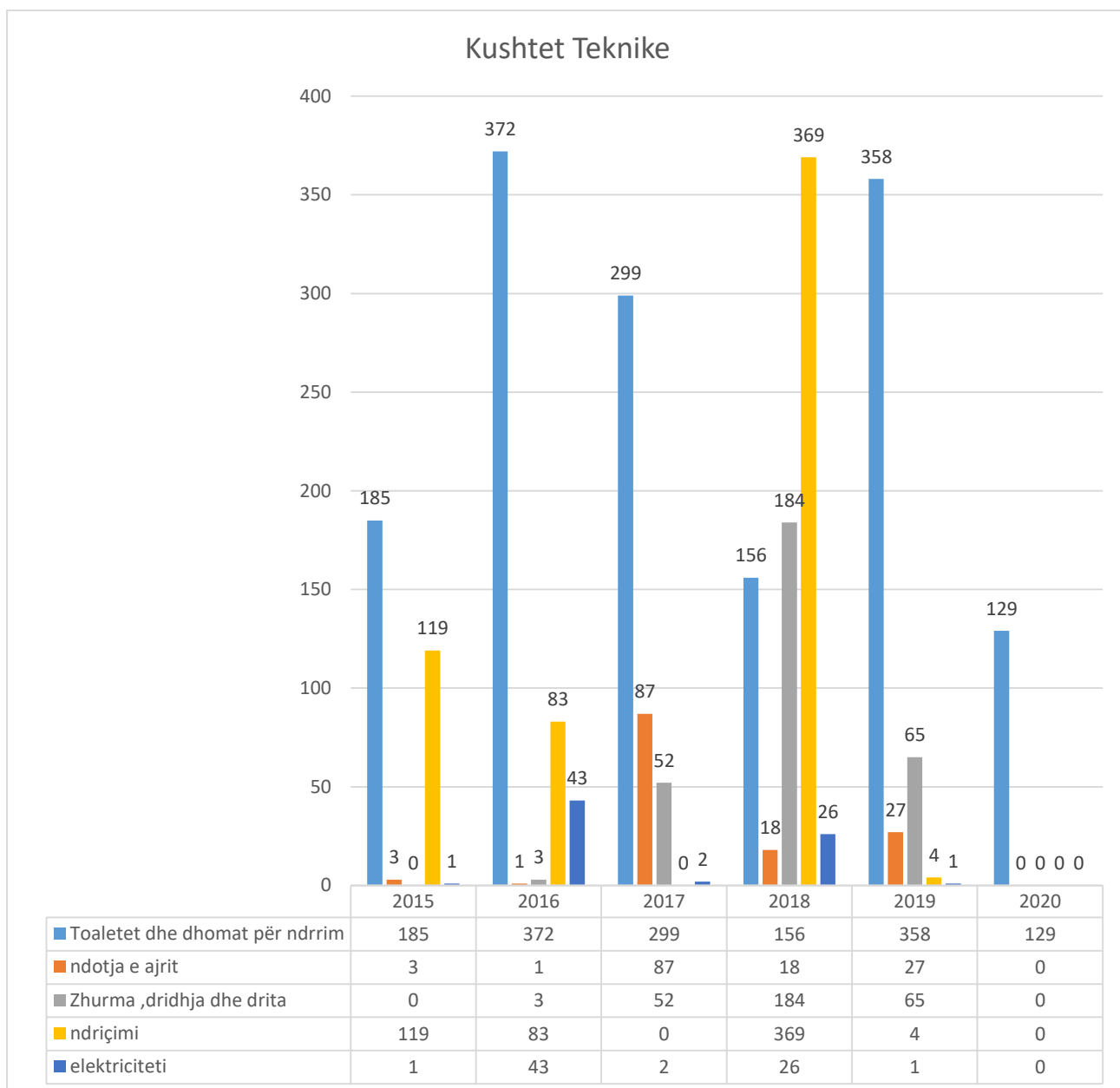


Fig.45
 Subjektet që nuk kanë siguruar kushte teknike normale për punë punëtorëve në subjektet e tyre punuese.

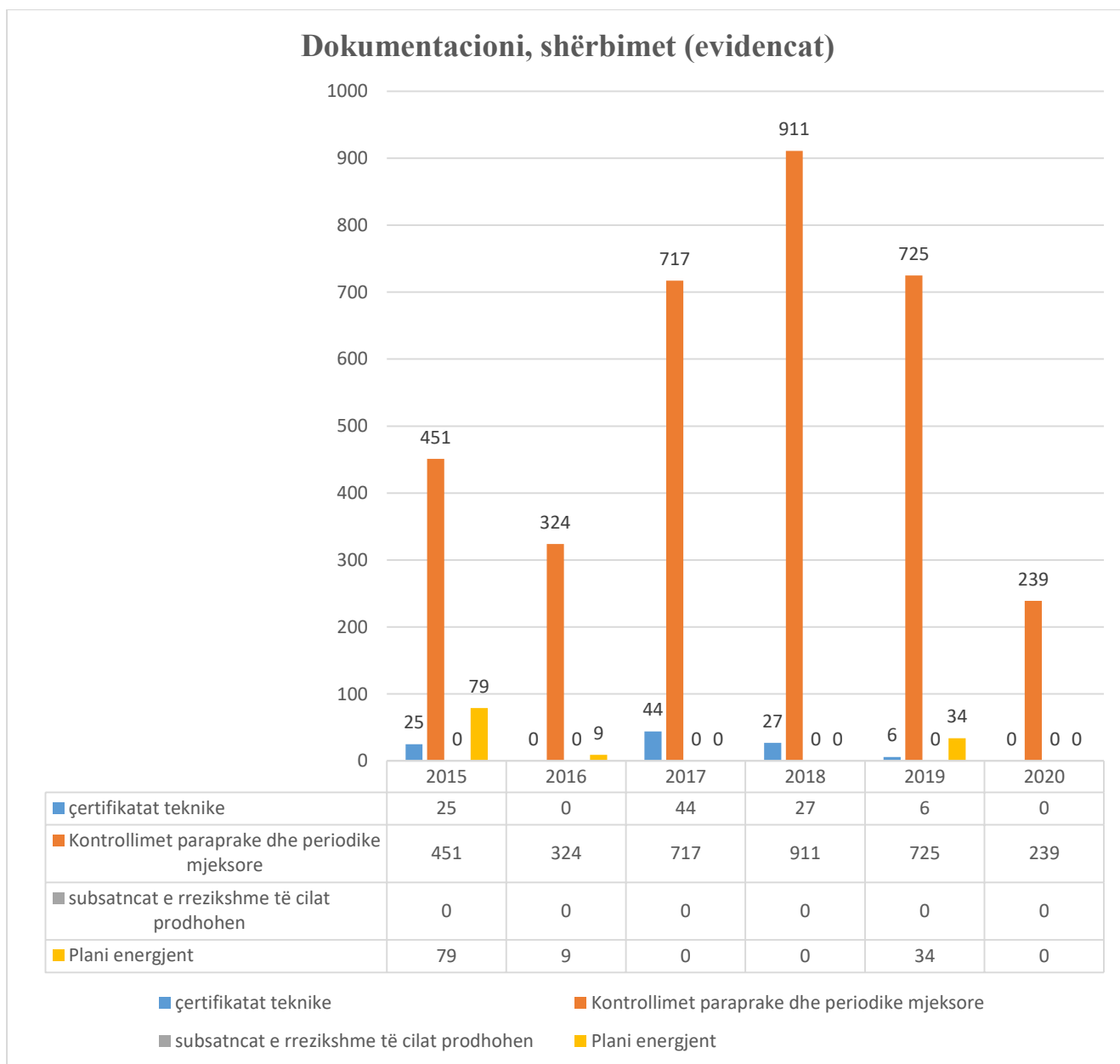


Fig.46

Subjektet që nuk e mbajnë dokumentacionin në rregull , qoft për kushte të punës, gjendjes së pajisjeve dhe përcjelljes së afateve për kontrollimi të parametrave teknik, trajnimeve të punëtorëve nga SSHP, trajnimeve të punëtorëve për dhënien e ndihmës së pare, kontrollimeve paraprake dhe periodike të punëtorëve nga shëndeti në mjekësinë e punës, evidentimit të substancave të rrezikshme të cilat mund të prodhohen ose mund përdoren në prodhim si dhe subjektet që nuk kanë të hartuar plan të emrgjencave për rastet e nevojave emergjente.