



INSPEKTORATI I PUNËS

# **Strategjia Zhvillimore e Inspektoratit të Punës 2023-2027**

**Prishtinë, Kosovë  
2023**

## Tabela e përmbajtjes

Shkurtesat	3
Përmbledhje ekzekutive	4
Hyrje	5
Metodologjia e përgatitjes së Strategjisë Zhvillimore të Inspektoratit të Punës 2023-2027	5
Rrjedha e ngjarjeve	6
Vizioni	9
Objektivi strategjik 1	10
Objektivi strategjik 2	10
<b>Objektivi strategjik 3</b>	12
<b>Objektivi strategjik 4</b>	14
<b>Objektivi strategjik 5</b>	15
<b>Objektivi strategjik 6</b>	16
<b>Monitorimi dhe vlerësimi</b>	17
<b>Buxheti dhe burimi i financimit</b>	19
<b>Shtojcat</b>	20
Referencat	20

## Shkurtesat

<b>BE</b>	Bashkimi Evropian
<b>EU-OSHA</b>	Agjencia Evropiane e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë
<b>ILO</b>	Organizata Ndërkombëtare e Punës
<b>SIIP</b>	Sistemi informativ i Inspektoratit të Punës
<b>MFPT</b>	Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve
<b>MPMS</b>	Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale
<b>SSHP</b>	Siguria dhe Shëndeti në Punë
<b>KILP</b>	Komiteti i Inspektorëve të Lartë të Punës
<b>OECD</b>	Organizata për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ekonomik

## Përmbledhje ekzekutive

Kosova po ballafaqohet me sfida serioze për të përmirësuar praktikat e dobëta ekzistuese në vendin e punës. Zbatimi i paqëndrueshëm i legjislacionit për sigurinë dhe shëndetin në punë (SSHP) dhe kërkesat e ligjit të punës ka çuar në ndikime afatgjata shëndetësore, me raste të shpeshta të lëndimeve të rënda në vendin e punës dhe sëmundjeve profesionale. Këta faktorë i shtojnë barrë të konsiderueshme ekonomisë kosovare dhe kërcënojnë qëllimet e zhvillimit afatgjatë. Përmirësimet shumëdimensionale në sistemin kosovar të SSHP-së dhe ligjit të punës janë, për rrjedhojë, kritike dhe kërkojnë angazhim të përbashkët nga të gjitha akterët e përfshirë, duke përfshirë përpjekjet për të përmirësuar ndjeshëm mbikëqyrjen dhe sistemet e ndryshme mbështetëse, po ashtu rritjen e ndërgjegjësimit dhe komunikimin. Sipas udhëzuesve ndërkombëtarë dhe përvojës së shumë partnerëve globalë (duke përfshirë ILO-n, KILP-in, EU-OSHA-në etj.), Inspektorati modern i Punës, përveç rolit të tij tradicional të zbatimit të dispozitave ligjore që lidhen me kërkesat e SSHP-së dhe LP-së, gjithashtu luan një rol të rëndësishëm në rritjen e ndërgjegjësimit të përgjithshëm dhe aktivitetet e komunikimit gjithëpërfshirës duke përfshirë informatat teknike dhe këshillimin se si të respektohen dispozitat ligjore.

Inspektorati i Punës i Kosovës ka përjetuar ndryshime gjatë viteve të fundit së bashku me përpjekjet e politikëbërësve (fillimisht të koordinuara nga Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale (MPMS) dhe të marra nga Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve (MFPT)) dhe me mbështetjen e partnerëve zhvillimorë ndërkombëtarë dhe vendorë. Megjithatë, përkundër përpjekjeve të Inspektoratit të Punës për të përmirësuar kapacitetet me një numër të shtuar të inspektimeve, kjo nuk ka rezultuar me ndikim domethënës në nivel të vendit të punës. Mosrespektimi i sigurisë dhe shëndetit, veçanërisht në fusha kritike si sektori i ndërtimit, mbetet ende i përhapur. Në këtë kontekst, ekziston një nevojë e qartë për asistencë të përshtatur për të përmirësuar më tej kapacitetet dhe punën e Inspektoratit të Punës, veçanërisht në përmirësimin e aftësive dhe kapaciteteve të inspektorëve të punës. Kështu, Strategjia Zhvillimore e Inspektoratit të Punës 2023-2027 është përgatitur për të lehtësuar më tej zhvillimin e mirëfunksionimit të inspektoratit të punës përmes miratimit të disa mekanizmave.

Strategjia Zhvillimore e Inspektoratit të Punës 2023-2027 dhe Plani i detajuar i Veprimt bazohen në analizën e sistemit aktual të inspektimit të punës në Kosovë dhe në procesin e konsultimeve të grupit punues të Inspektoratit të Punës për planifikimin e hapave të ardhshëm realistë për zhvillim të mëtejshëm.

Siç është rënë dakord në grupin punues të Inspektoratit të Punës, vizioni i përgjithshëm i Strategjisë Zhvillimore të Inspektoratit të Punës 2023-2027 është si në vijim:

*“Një Inspektorat efektiv i Punës që promovon dhe zbaton kushte dinjitoze të punës, standarde të sigurisë dhe shëndetit dhe respektim të parimeve dhe të drejtave themelore në punë.”*

Për ta arritur këtë vizion, bazuar në vlerësimet e mëparshme, rekomandimet ndërkombëtare dhe diskutimet me grupin punues, janë përpunuar objektivat e mëposhtme strategjike:

1. Reformimi i strukturës së Inspektoratit të Punës;
2. Krijimi i Sistemit Informativ të Inspektoratit të Punës (SIIP);
3. Zbatimi i planifikimit të bazuar në dëshmi të inspektimeve të punës;
4. Ngritja e kapaciteteve të inspektorëve të punës;
5. Ndërgjegjësimi dhe përmirësimi i komunikimit të Inspektoratit të Punës;

## 6. Përmirësimi i infrastrukturës fizike të Inspektoratit të Punës.

Zbatimi i suksesshëm i këtyre objektivave do të sigurojë përmirësim domethënës të kapaciteteve të Inspektoratit të Punës dhe do të lehtësojë planifikimin e punës dhe komunikimin e bazuar në dëshmi, duke çuar në përmirësimin e kushteve të punës dhe mjedisit të biznesit.

Kjo Strategji është zhvilluar nga Grupi i Punës (Nr. i protokollit 1438, datë 17.08.2022) me mbështetjen teknike të Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO) përmes projektit të bashkëpunimit zhvillimor “Promovimi i punës së denjë përmes fuqizimit të menaxhimit të SSHP” i cili financohet nga Ambasada Suedeze në Prishtinë.

## Hyrje

Kosova po ballafaqohet me sfida të zbatimit të ulët të standardeve bazë të punës dhe të SSHP-së nga punëdhënësit dhe punëtorët. Shumicën e rasteve, lëndimet e rënda, fatalitetet në vend të punës dhe sëmundjet profesionale nuk regjistrohen dhe as hetohen. Pasojat e praktikave të dobëta në vendin e punës dhe zbatimi jo i qëndrueshëm i rregullave të SSHP-së dhe Ligjit të Punës janë shumëdimensionale. Rrjedhimisht kërkohet angazhim i shtuar nga ana e politikbërësve, Inspektoratit të Punës, punëdhënësve dhe sindikatave për të promovuar SSHP dhe pajtueshmërinë me ligjet e punës.

Gjatë viteve të kaluara, Inspektorati i Punës ka bërë përpjekje për të përmirësuar kapacitetet e tij me një numër të shtuar të inspektimeve, por nuk ka arritur ndikim domethënës në nivelin e vendeve të punës. Mosrespektimi i një sërë masash të sigurisë dhe të shëndetit dhe të drejtave bazë të punëtorëve, veçanërisht në sektorë kritikë si sektori i ndërtimit dhe prodhimi, mbeten të përhapura. Në këtë kontekst, është e dukshme nevoja për asistencë të përshtatur për avancimin e mëtejshëm të Inspektoratit të Punës, duke përmirësuar efikasitetin dhe efektivitetin e punës dhe duke rritur kompetencat e inspektorëve.

## Metodologjia e përgatitjes së Strategjisë Zhvillimore të Inspektoratit të Punës 2023-2027

Strategjia Zhvillimore e Inspektoratit të Punës 2023-2027 bazohet në dy qasje dhe burime të dhënash:

- shqyrtimi i dokumentacionit në zyrë mbi kërkesat përkatëse dhe zhvillimet e planifikuara në legjislacionin kosovar, duke përfshirë Programin Kombëtar për SSHP-në 2022-2027, Profilin e përgatitur të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë të Kosovës (2021), Rekomandimet e kryera për përmirësimin e sistemit të inspektimit të punës (2021) si dhe dokumente të tjera lidhur me Inspektoratin e Punës të Kosovës.
- diskutimet brenda grupit të punës së Inspektoratit të Punës, përfshirë dy punëtori konsultuese më 12 tetor dhe 7 dhjetor 2022, dhe punëtorinë validuese më 23 shkurt 2023.

Janë kontaktuar edhe akterë të tjerë si sindikatat dhe shoqatat e punëdhënësve për qëllime të konsultimit, por nuk kanë shfaqur përkushtim të theksuar në këtë fazë. Inspektorati i Punës do të vazhdojë të angazhojë partnerë socialë në zbatimin e kësaj Strategjie dhe gjatë shqyrtimit të saj pas një periudhe të caktuar.

Strategjia Zhvillimore e Inspektoratit të Punës 2023-2027 bazohet edhe në kërkesat e disa standardeve ndërkombëtare të punës, konkretisht në Konventën e Inspektimit të Punës 1947 (Nr.81) dhe në rekomandimin e saj, Protokollin e vitit 1995 të Konventës së Inspektimit të Punës, 1947, Konventën Themelore për Sigurinë dhe Shëndetin në Punës, 1981 (Nr. 155) dhe Kornizën Promovuese për Konventën e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, 2006 (187), Protokollin e 2002 për Konventën 1981, Rekomandimin për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 1981 (Nr. 164), dhe Rekomandimin e Kornizës Promovuese për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë 2006 (Nr. 197). Disa nga dokumentet më të fundit të ILO-s u rishikuan gjithashtu për të përjashtuar kontradiktat me kërkesat e tyre, përkatësisht, Udhëzuesi mbi Parimet e Përgjithshme të Inspektimit të Punës; kurrikula e re e ILO-s për ndërtimin e sistemit modern dhe efektiv të Inspektimit të Punës; Studimi i ILO-s për ndikimin e veprimeve të Inspektimit të Punës në pajtueshmërinë me legjislacionin e punës; dhe Udhëzuesi i ILO-s për Harmonizimin e Statistikave të Inspektimit të Punës.

Strategjia Zhvillimore e Inspektoratit të Punës 2023-2027, siç është përgatitur, merr parasysh kërkesat dhe rekomandimet përkatëse ndërkombëtare. Megjithatë, qëllimi është të krijohet një plan i veprimit i cili është praktik dhe i zbatueshëm gjatë një periudhe të caktuar (2023 - 2027), bazuar në një vlerësim real të burimeve njerëzore dhe financiare në dispozicion (të Inspektoratit të Punës dhe të ofruara nga partnerët zhvillimorë).

Prandaj në disa raste, Strategjisë Zhvillimore të Inspektoratit të Punës 2023-2027 mund t'i mungojë ambicia e përputhshmërisë së plotë me të gjitha kërkesat përkatëse dhe mund të kërkohen përmirësime dhe rregullime të mëtejshme në të ardhmen pas rishqyrtimit të zbatimit të saj praktik. Sidoqoftë, përmban objektivat më kritike për të siguruar përmirësime të rëndësishme në praktikën e inspektimit të punës në Kosovë.

## Rrjedha e ngjarjeve

Inspektorati i Punës është pjesë thelbësore e sistemit të administrimit të punës të çdo vendi, që kryen funksionin kyç në zbatimin e kërkesave që rrjedhin nga legjislacioni për punë dhe SSHP. Në Kosovë, Inspektorati i Punës është institucioni kyç inspektues dhe mbikëqyrës në fushën e SSHP-s dhe Ligjit të Punës. Inspektorati i Punës i Kosovës është themeluar në përputhje me Ligjin Nr. 2002/09 për Inspektoratin e Punës të Kosovës (ndryshuar dhe plotësuar me Ligjin Nr. 03/L-017). Organizimi i brendshëm është në përputhje me Rregulloren Nr. 15/2015 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve të Punës në Inspektoratin e Punës.

Inspektorati i Punës tani funksionon në kuadër të Ministrisë së Financave, Punës dhe Transfereve (MFPT) dhe ka këto detyra dhe funksione kryesore:

- inspektimi dhe sigurimi që punëdhënësit/ kompanitë t'i përmbushin detyrat e tyre sa i përket marrëdhënies së punës, SSHP, Ligjin e Punës dhe fusha tjera të përcaktuara me ligj;
- grumbullimi, përpunimi, analizimi dhe publikimi i informatave rreth marrëdhënieve të punës dhe SSHP të mbledhura në nivel qendror, rajonal, sektorial, kompanish dhe në atë të vendit të punës;
- përgatitja e propozimeve për MFPT-në me hartimin e politikave dhe strategjive për zbatim dhe sigurimi i përputhshmërisë së tyre me të gjitha dispozitat ligjore;
- përgatitja e planeve vjetore të punës që përcaktojnë fushat me prioritet për veprim dhe ngritjen e sistemeve për monitorimin e progresit të tyre;

- kryerja e hetimeve të aksidenteve në vendin e punës si dhe incizimi dhe regjistrimi i këtyre aksidenteve në përputhje me procedurat e përcaktuara me ligj;
- hetimi i rasteve të sëmundjeve profesionale në përputhje me procedurat e përcaktuara me ligj;
- monitorimi i pajisjeve të punës në vendin e punës, sigurimi i pajisjeve mbrojtëse individuale dhe kolektive nga punëdhënësi dhe përdorimi i tyre nga punonjësit si dhe përdorimi i substancave kimike;
- shqyrtimi i ankesave dhe kërkesave të pranuar nga punëmarrësit dhe punëdhënësit;
- ofrimi i këshillave falas për punëdhënësit dhe punonjësit në lidhje me kërkesat ligjore që ndërlidhen me marrëdhëniet e punës dhe SSHP-në;
- promovimi i kulturës parandaluese në vendin e punës për të krijuar mjedise më të sigurta pune dhe për ta rritur cilësinë e jetës në punë dhe,
- bashkëpunimi me agjencitë tjera qeveritare, organe lokale, përfaqësues të punëdhënësve dhe punonjësve si dhe me organizata ndërkombëtare.

Inspektorati i Punës është i organizuar në përputhje me Rregulloren (QRK) Nr. 15/2015 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve të Punës në Inspektoratin e Punës. Aty cekën departamentet dhe divizionet e Inspektoratit të Punës në zyrën qendrore dhe rajonale të Kosovës si dhe detyrat dhe përgjegjësitë e tyre. Përveç dokumenteve të lartpërmendura ligjore, Inspektorati i Punës ka pasur edhe Planin Strategjik Zhvillimor për periudhën 2017-2021. Ky dokument i brendshëm përveç temave tjera, ka përcaktuar edhe misionin e vet si në vijim:

*“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 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”.*

Sidoqoftë, në praktikë ekzistojnë ca probleme që ndërlidhen me planifikimin dhe mungesën e burimeve që po e kufizojnë aftësinë e Inspektoratit për t’i përmbushur funksionet e tij dhe për t’i përmirësuar kushtet e punës në Kosovë. Pavarësisht përmirësimit të lehtë në regjistrimin e aksidenteve në punë (nga 63 raste në 2012 në 394 raste në 2022), shpeshtësia aktuale është ende shumë nën nivelin e vërtetë si dhe nivelin mesatar të BE-së. Numri i vdekjeve në vendet e punës mbetet i lartë (15 raste të regjistruara në vitin 2022 ose afërsisht 3.10 raste për 100,000 punëtorë). Ky është nivel shumë lart mbi nivelin mesatar të BE-së dhe nuk ka asnjë shenjë të rënies (Raporti Vjetor i Inspektoratit të Punës 2022, Raporti Vjetor i Agjencisë së Statistikave të Kosovës, 2022). Kjo vetëm tregon neglizhencë në lidhje me kërkesat për SSHP-në dhe kapacitetin e ulët për zbatimin dhe ndërgjegjësimin e palëve të ndryshme të interesuara.

Këto probleme janë trajtuar në hollësi në Profilin e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë të Kosovës (2021) dhe në Rekomandimet për Përmirësimin e Sistemit të Inspektimit të Punës (2021). Draft Programi Kombëtar i SSHP-së 2022-2027 thekson se kërkohet qasje gjithëpërfshirëse proaktive e bazuar në identifikimin, analizën dhe menaxhimin e rrezikut ku nevojitet arritja e përmirësimeve të qëndrueshme në kushtet e punës dhe punën e denjë për punëtorët kosovarë. Zbatimi i kësaj qasjeje, së bashku me aktivitetet aktive të informacionit dhe komunikimit përbën historiatin e kësaj Strategjie Zhvillimore të Inspektoratit të Punës.

Lidhur me situatën aktuale, Rekomandimet për Përmirësimin e Sistemit të Inspektimit të Punës (2021) kanë identifikuar disa fusha problematike që duhet të adresohen dhe përmirësohen urgjentisht. Në këtë seksion, përmenden vetëm sfidat më të rëndësishme si justifikimi dhe arsyetimi pas gjashtë nën-objektivave dhe veprimeve strategjike të formuluar për arritjen e këtyre qëllimeve.

Sfidë paraqet korniza e vjetruar ligjore për inspektimin e punës të cilit i nevojiten përmirësime të mëtejshme dhe miratim të plotësimeve dhe ndryshimeve të parashikuara tashmë në dokumente përkatëse. Sistemit të inspektimit të punës i mungon struktura e qartë organizative dhe disa funksione të brendshme administrative (rekrutimi, auditimi i brendshëm, sigurimi i cilësisë etj.) kanë filluar vetëm kohëve të fundit ose nuk janë vendosur ende siç duhet. Puna e brendshme e Inspektoratit të Punës aktualisht nuk është e organizuar me procedura të qarta dhe të vendosura që do të siguronin konsistencë në planifikimin e punës dhe vendimmarrjes, për shembull udhëzimet për vizita inspektuese dhe hetim të aksidenteve nuk janë shtjelluar dhe miratuar.

Sfidë tjetër aktuale është mungesa e planifikimit strategjik të bazuar në rrezik bazuar në statistikat e inspektimit të punës pasi nuk ka sistem të standardizuar për grumbullimin, analizimin dhe publikimin e këtyre statistikave (pavarësisht disa përpjekjeve në këtë drejtim, të nisura gjatë vitit 2022). Kjo rezulton në planifikim joefikas të vizitave inspektuese, duke pasur parasysh qasjen e kufizuar të inspektorëve në bazat e të dhënave dhe mungesën e sistemit elektronik për ruajtjen e të dhënave dhe shkëmbimin e informatave me institucionet tjera qeveritare.

Numri i vizitave inspektuese të realizuara është mjaft i lartë. Megjithatë, pasi që numri i shkeljeve për SSHP ose të ligjit të punës të gjetura është jashtëzakonisht i ulët, inspektimet e vendeve të punës duhet të kenë prioritet ku ka rrezik të lartë mospërputhjeje dhe inspektorët duhet të trajtohen për të siguruar se mund t'i identifikojnë fushat e mospërputhshmërisë dhe të marrin veprimin e duhur. Kjo është mënyra më efikase për t'i përdorur burimet aktuale edhe pse numri i inspektimeve mund të bjerë pasi vizitat zgjasin më shumë.

Numri i inspektorëve do të jetë i mjaftueshëm pasi të përfundojë aksioni i rekrutimit të planifikuar për vitin 2023, por efikasiteti i punës së inspektorëve bazuar në analizën e rrezikut dhe të dhënave nuk është i mjaftueshëm. Kërkohej urgjentisht sistem i brendshëm modern informativ i Inspektoratit të Punës (SIIP) ashtu që një sërë të dhënash mund të përdoren në planifikimin e aktiviteteve të synuara ditore dhe raportimin e rrjedhës së punës (të mbështetur nga trajnimi i duhur dhe burimet teknike). Sistemi informativ i këtij lloji në të ardhmen duhet ta përfshijë dhe lejojë edhe regjistrimin e aksidenteve në punë (e ndoshta edhe sëmundjeve profesionale) si dhe të krijohet për ta mundësuar shkëmbimin e të dhënave me agjenci tjera qeveritare.

Sfidë tjetër janë kushtet e vjetruara dhe të papërshtatshme të punës dhe pajisjeve teknike të inspektorëve të punës duke filluar nga ambientet e (dhe pajisjet e zyrës të) papërshtatshme deri te mungesa e mjeteve të transportit (automjeteve) dhe pajisjeve mbrojtëse personale (PMP).

Edhe pse buxheti i Inspektoratit të Punës është rritur në vitin 2021 dhe 2022 (përfshirë rritje të konsiderueshme në pozitat e hapura për punëtorë) janë rekrutuar vetëm 8 punëtorë të rinj në vitin 2022, kështu që ka ende numër të konsiderueshëm të vendeve të lira. Ndërkohë, punonjësit ekzistues janë kryesisht të diplomuar në drejtësi e pak prej tyre kanë kualifikime në inxhinieri ose kimi. Kjo nënkupton që vizitat inspektuese fokusohen kryesisht në kontrollimin e



përputhshmërisë formale të dokumentacionit të SSHP dhe ligjit të punës por nuk arrijnë të identifikojnë çështjet thelbësore (dhe potencialisht shumë të rrezikshme) të SSHP (rreziqet që ndërlidhen me pajisjet, rreziqe kimike, rreziqe biologjike etj.), veçanërisht në këta sektorë si ndërtimi, prodhimi dhe bujqësia (sektori i bujqësisë paraqet shkallë shumë të lartë rreziku por në vit regjistrohen vetëm një ose dy aksidente).

Mungojnë ekspertë teknikë të aftësuar për të bërë hetime aksidentesh dhe inspektime të detajuara në raste të veçanta. Kjo komplikohet më tej nga mungesa e sistemit të brendshëm për inspektorët e trajnimit, përfshirë edhe ata që janë rekrutuar së fundmi (d.m.th. të planifikuar për vitin 2023). Në disa projekte janë bërë vlerësime të nevojave për trajnim për Inspektoratin e Punës dhe janë përpjekur që ta promovojnë realizimin e trajnimeve sistematike, përfshirë edhe trajnimin e trajnerëve. Sidoqoftë, asnjëra nga këto veprime nuk ka qenë afatgjata ose nuk ka çuar në krijimin e një sistemi trajnimi modern me module.

Problem tjetër i rëndësishëm është se praktikisht nuk ka bashkëpunim aktiv dhe të rregullt ndërinstucional (në vitin 2020, më pak se 1 për qind e të gjitha vizitave inspektuese ishin inspektime të përbashkëta të ndërmarra së bashku me ndonjë institucion tjetër shtetëror). Në të njëjtën kohë, aktivitetet për ndërgjegjësimin e publikut janë të pakta dhe të rralla. Edhe pse ekziston vetëdija për nevojën e bashkëpunimit zhvillohen shumë pak aktivitete me qasje të rregullt dhe sistematike ose të bazuara në marrëveshje bashkëpunimi duke përfshirë bashkëpunimin me organizatat ndërkombëtare (SLIC, EU-OSHA, etj.).

Përveç sfidave të përmendura, Inspektorati i Punës është mjaft aktiv në aktivitetet e konsultimit dhe komunikimit me publikun duke përfshirë funksionet bazë si përdorimi i faqeve të internetit ose mediave sociale për ta rritur ndërgjegjësimin e publikut dhe për të dhënë informata. Si përmbledhje, Inspektorati i Punës nuk është i strukturuar siç duhet, ka mungesë të burimeve teknike dhe njerëzore dhe nuk arrin ta bëjë planifikimin e bazuar në dëshmi.

## Vizioni

Vizioni i Strategjisë Zhvillimore të Inspektoratit të Punës është të krijojë:

*“Një inspektorat efektiv i punë, që promovon dhe detyron në zbatimin e kushteve të denja të punës, standarde të sigurisë dhe shëndetit si dhe respektimin e parimeve dhe të drejtave themelore në punë.”*

Qëllimi i Strategjisë Zhvillimore të Inspektoratit të Punës 2023-2027 është të sigurojë që Inspektorati i Punës të përmirësohet dhe të pajiset mirë dhe vizitat inspektuese të janë planifikuara duke përdorur të dhënat nga veglat e reja të inspektimit elektronik.

Për ta arritur këtë vizion dhe këto synime janë shtjelluar këto objektiva strategjike bazuar në vlerësimet e mëparshme, rekomandime ndërkombëtare dhe diskutime brenda grupit të punës:

- të reformohet struktura e Inspektoratit të Punës;
- të krijohet sistemi informativ i Inspektoratit të Punës;
- të realizohet planifikimi i bazuar në fakte i inspektimeve të punës.
- të ngriten kapacitetet e inspektorëve të punës.
- të rritet ndërgjegjësimi dhe të përmirësohet komunikimi brenda dhe përmes Inspektoratit të Punës.
- të përmirësohet infrastruktura fizike e Inspektoratit të Punës.

Kapitujt e mëposhtëm e përshkruajnë shkurtimisht arsyetimin, referencat dhe veprimet e planifikuara të domosdoshme për t'i arritur këto objektiva strategjike.

## Objektivi strategjik 1

### Të reformohet struktura e Inspektoratit të Punës

Qëllimi i këtij objektivi është përmirësimi i strukturës organizative të Inspektoratit të Punës si reagim ndaj nevojave moderne të inspektimit të punës. Kjo për shkak se struktura aktuale nuk përfshin disa nga funksionet dhe kapacitetet e kërkuara nga praktika moderne e inspektimit siç rekomandohet nga ONP-ja dhe partnerët tjerë ndërkombëtarë. Kapitulli 2.1 i Udhëzimeve të fundit të ONP-së mbi Parimet e Përgjithshme të Inspektimit të Punës (2022) parashtron rëndësinë e strukturës së inspektimit të punës, ndërsa Pakoja e Inspektimeve Rregullatore e OECD-së rekomandon që politikat e qeverisjes-strukturës dhe të burimeve njerëzore duhet të mbështesin transparencën, profesionalizmin dhe menaxhimin e orientuar drejt rezultateve (2018). Referencë tjetër e rëndësishme e marrë parasysh është rekomandimi i IALI i përfshirë në Kodin Global të Integritetit të Inspektimit të Punës IALI, që jep kodin kornizë të etikës për inspektorët e punës që mbulon vlerat thelbësore (2008).

Siç u përmend më lart, problemi është se ndryshimet dhe plotësimet ligjore që janë hartuar si dhe struktura e re e propozuar organizative e Inspektoratit të Punës ende nuk janë miratuar. Ekzistojnë disa funksione dhe dokumente të brendshme kritike që duhet ende të shtjellohen dhe miratohen brenda Inspektoratit të Punës.

Për ta siguruar këtë ndryshim thelbësor në strukturën administrative të Inspektoratit të Punës, janë planifikuar këto aktivitete si pjesë e strategjisë zhvillimore:

- përgatitja dhe vleftësimi i strukturës së re organizative të Inspektoratit të Punës;
- përgatitja e rregulloreve të brendshme administrative lidhur me funksionet dhe detyrat e gjitha departamenteve dhe zyrave rajonale që rrjedhin nga struktura e re organizative;
- përgatitja dhe miratimi i proceseve të brendshme administrative lidhur me:
  - rekrutimin,
  - menaxhimin e cilësisë,
  - auditimin e brendshëm;
- përgatitja dhe miratimi i kodit të etikës për inspektorët e punës.

Këto aktivitete janë të përfshira në Planin e Veprimit të Strategjisë Zhvillimore (Shtojca I), që përcakton kornizën kohore, burimet e mundshme të financimit dhe rezultatet e planifikuara.

## Objektivi strategjik 2

### Krijimi i Sistemit Informativ të Inspektoratit të Punës (SIIP)

Qëllimi i këtij objektivi është të sigurojë dhe lehtësojë kalimin nga inspektimet dhe planifikimi i punës me letra në inspektime elektronike dhe grumbullim automatik të të dhënave. Aktualisht Inspektorati i Punës kryen inspektimet në letër. Grumbullon sasi të kufizuara të dhënash duke përdorur Microsoft Excel, por kjo nuk përdoret në planifikimin e përditshëm të vizitave,

analizën e sektorëve më të rrezikuar ose identifikimin e kompanive me rrezik të veçantë për shkelje të SSHP-së dhe ligjit të punës. Krijimi i SIIP-it do të mundësonte përdorimin më efikas të burimeve të kufizuara dhe kohës së inspektorëve.

Kapitulli 3.2 i Udhëzimeve të ONP-së mbi Parimet e Përgjithshme të Inspektimit të Punës (2022) thotë se “informatat dhe analiza e informatave është parakusht kyç për të programuar siç duhet. Inspektoratet e punës duhet t’i përdorin sistemet e teknologjisë e informacionit dhe komunikimit, ku ekzistojnë, për të lehtësuar grumbullimin e të dhënave dhe menaxhimin e tyre dhe duhet të kenë qasje në të dhënat që mbahen nga institucionet tjera që janë të rëndësishme për detyrat e inspektimit”.

Rekomandimet tjera ndërkombëtare, për shembull Rezoluta e Parlamentit Evropian e 14 janarit 2014 mbi Inspektimet Efektive të Punës si strategji për përmirësimin e kushteve të punës në Evropë, theksojnë mes parimeve tjera për inspektim efektiv të punës se inspektorët e punës në shtetet anëtare duhet të përdorin vegla inteligjente të inspektimit (2014). Madje, Pakoja Rregullatore e Zbatimit dhe Inspektimeve të OECD-së rekomandon që "teknologjitë e informacionit dhe komunikimit duhet të përdoren për të rritur fokusin tek rreziqet, promovojnë bashkërendimin dhe shkëmbimin e informatave dhe për të siguruar përdorim optimal të burimeve" (2018).

Procesi i projektimit të SIIP-së duhet të përfshijë analizën e procedurave aktuale të inspektimit dhe ndryshimet e nevojshme për të siguruar të gjithë funksionalitetin e nevojshëm. Pilotimi i detajuar i sistemit të ri duhet të kryhet nga inspektorë të caktuar të punës, ndërkohë që dokumentet dhe kërkesat e tjera të sistemit hartohen dhe specifikimet teknike përfundimtare dakordohen. Një sistem informacioni i këtij lloji në të ardhmen duhet të jetë në gjendje të inkorporojë dhe të mundësojë regjistrimin e aksidenteve në punë (dhe ndoshta edhe sëmundjeve profesionale) si dhe të mundësojë shkëmbimin e të dhënave me agjenci të tjera qeveritare.

Për t'u siguruar që është projektuar, testuar dhe zbatuar një SIIP funksionale me mbështetjen e nevojshme harduerike, aktivitetet e mëposhtme janë planifikuar si pjesë e Strategjisë Zhvillimore:

- Zhvillimi i termave të referencës dhe prokurimi i zhvillimit të fazës së parë të SIIP-së duke përdorur listat e kontrollit tashmë të vërtetuara nga Inspektorati i Punës;
- Pilotimi i SIIP-së në një rajon, p.sh. Ferizaj, me një numër të kufizuar të inspektorëve;
- Hartimi dhe miratimi i politikave të lidhura me TI-në:
  - politikat e sigurisë së informacionit,
  - politika e kontrollit të qasjes,
  - politika e menaxhimit të fjalëkalimeve,
  - politika për parandalimin e kodeve keqdashëse (ang. “malicious”) (mbrojtje përmes antivirus-it dhe anti-malware-it);
  - vendosja e softuerit ("patches" dhe përditësimi),
  - administrimi i përdoruesve (caktimi i roleve, të drejtat e qasjes, zbatimi i politikave, kufizimet),
  - kopjet rezervë (ang. “backup”) dhe rikuperimi,
  - politika e llogaritjes mobile, dhe
  - politika e kontrollit të rrjetit;
- Hartimi i një raporti të mësimave të nxjerra nga faza pilot;
- Përditësimi i SIIP-së bazuar në mësimet e nxjerra;

- Prokurimi i pajisjeve të TI-së për çdo anëtar të stafit dhe të gjithë inspektorët për të mundësuar përdorimin e SIIP-së;
- Ofrimi i trajnimeve për stafin e Inspektoratit të Punës dhe të gjithë inspektorët e punës për përdorimin e SIIP-së;
- Kryerja e pilotimit të plotë të SIIP-së në të gjitha rajonet me të gjithë inspektorët që ende mbajnë formularë në letër si alternativë;
- Përgatitja e një raporti të mësimave të nxjerra nga pilotimi në shkallë të plotë;
- Përditësimi i SIIP-së bazuar në mësimet e nxjerra nga pilotimi i plotë;
- Nxjerrja e vendimit për ndërprerjen e inspektimit që përdorë formularë në letër dhe për të kryer vetëm inspektime elektronike.

Këto aktivitete janë të përfshira në Planin e Veprimit të Strategjisë Zhvillimore (Shtojca I), i cili përcakton kornizën kohore, burimet e mundshme të financimit dhe rezultatet e planifikuara.

### Objektivi strategjik 3

#### Zbatimi i planifikimit të bazuar në dëshmi të inspektimeve të punës

Qëllimi i këtij objektivi është krijimi i një sistemi për përgatitjen e planeve vjetore të punës që përcaktojnë fushat prioritare për veprim, të bazuara në të dhëna dhe dëshmi për vendin e punës dhe rreziqe të tjera (ekonomia joformale, fuqia punëtore e paregjistruar, etj.). Aktualisht, nuk ka planifikim të bazuar në dëshmi dhe në të dhëna të aktiviteteve të inspektimit pasi që të dhënat statistikore në dispozicion janë shumë të pakta dhe inspektimet nuk kryhen në bashkëpunim me organet tjera inspektuese kosovare. Nuk ka ndonjë sistem të standardizuar dhe funksional për mbledhjen, analizimin dhe publikimin e statistikave të tilla (edhe pse puna për këtë ka filluar gjatë vitit 2022). Për më tepër, praktika aktuale e inspektimit nuk përcakton objektivat dhe treguesit e inspektimit dhe nuk ka procedura të brendshme për zbatimin e vazhdueshëm të kërkesave ligjore dhe përdorimin e shablloneve dhe formularëve standardë.

Kapitulli 3.2 i Udhëzimeve të ILO-s mbi Parimet e Përgjithshme të Inspektimit të Punës (2022) përcakton parimet kryesore në planifikimin e inspektimit të punës, duke shprehur se: “cikli i planifikimit, programimit dhe raportimit është thelbësor për arritjen e një baze koherente dhe objektive për veprimin e inspektimit që i përgjigjet çështjeve mbizotëruese të kushteve të punës dhe parashikon zonat ose sektorët gjeografikë ku mund të kërkohen ndërhyrje të synuara”.

Qasja e ILO-s ndaj Planifikimit Strategjik të Përputhshmërisë për Inspektoratet e Punës (administrimi dhe inspektimi i punës) është një metodologji që përfshin planifikimin e bazuar në dëshmi, identifikimin e objektivave, çështjeve, shkaqeve dhe palëve të interesit që mund të ndihmojnë dhe ndërhyrjet që duhen kryer. Janë marrë parasysh edhe rekomandime të tjera ndërkombëtare. Për shembull, Parimet e Përbashkëta të KILP-it thonë se për të siguruar implementim dhe zbatim efektiv në nivel operacional në lidhje me planifikimin dhe monitorimin, një inspektorat i punës duhet të:

- “përgatisë planet vjetore të punës duke përcaktuar fushat prioritare për veprim për vitin, të cilat bazohen në të dhëna dhe dëshmi, dhe duke detajuar inspektimin dhe programet e tjera që do të jenë të nevojshme për realizimin e planeve;
- krijojë sisteme për monitorimin e progresit kundrejt planit vjetor;
- përcaktojë kriteret (treguesit) e arritjes dhe vlerësimit të planeve vjetore”

Një tjetër rekomandim i rëndësishëm ndërkombëtar ka të bëjë me krijimin e sistemeve të rregullta të raportimit. Për shembull, Konventa e ILO-s për Inspektimin e Punës, 1947 (Nr. 81) thotë se inspektorateve të punës “do t'u kërkohet t'i paraqesin autoritetit qendror të inspektimit raporte periodike mbi rezultatet e aktiviteteve të tyre të inspektimit” (1947). Kjo është përcaktuar edhe në Kapitullin 3.4. të Udhëzimeve të ILO-s mbi Parimet e Përgjithshme të Inspektimit të Punës (2022).

Për të siguruar zbatimin e kalimit në planifikimin e bazuar në dëshmi për aktivitetet e inspektimit, janë planifikuar aktivitetet e mëposhtme si pjesë e Strategjisë Zhvillimore:

- Përgatitja e një analize të procesit të planifikimit dhe projektimit të sistemit të ri, duke përfshirë parimet kryesore se si përzgjidhen kompanitë për inspektim (bazuar në analizën e rrezikut) dhe të dhënat e nevojshme për të identifikuar kompani të tilla;
- Zhvillimi i treguesve kyçë sasiorë dhe cilësorë të performancës (TKP) në nivel qendror, rajonal dhe individual (numri i vizitave inspektuese të kryera, përqindja e vizitave inspektuese që rezultojnë në njoftime përmirësimi, përqindja e shkeljeve të eliminuara nga punëdhënësit pas një vizite inspektuese dhe përqindja e inspektimeve në fushën e punës së padeklaruar);
- Zhvillimi dhe miratimi i procedurave dhe formularëve ose shablloneve të brendshme për të gjitha proceset thelbësore të inspektimit, duke përfshirë lloje të ndryshme inspektimesh (të tilla si vizitat inspektuese të kryera nga dy ose më shumë inspektorë), dhënia e këshillave dhe konsultimeve, e kështu me radhë;
- Zhvillimi dhe miratimi i metodologjisë për mbledhjen dhe sistematizimin e statistikave të inspektimit të punës (objektivat, konceptet dhe përkufizimet, mbledhja e të dhënave, treguesit dhe masat e propozuara, prezantimi i të dhënave të mbledhura, analiza dhe interpretimi i statistikave);
- Përpunimi dhe miratimi i udhëzimeve të brendshme për zhvillimin e raporteve statistikore tremujore dhe vjetore bazuar në procedurat e inspektimit;
- Zhvillimi dhe miratimi i formularëve të brendshëm për menaxhimin e gjobave të vendosura nga inspektorët e punës në terren;
- Hartimi dhe miratimi i udhëzimeve të brendshme për ndërprerjen e punës nga inspektorët e punës në terren;
- Nënshkrimi i Marrëveshjes së Bashkëpunimit për Punën e Padeklaruar dhe Sigurinë dhe Shëndetin në Punë me të paktën institucionet e mëposhtme:
  - Administratën Tatimore,
  - Policinë e Kosovës,
  - Inspektoratin Shëndetësor,
  - Inspektoratin e Minierave dhe Mineraleve
  - Asociacionin e Komunave,
  - Zyrën për Mbrojtjen e të Drejtave të Konsumatorit,
  - Zyrën e Migrimit,
  - Sindikatat,
  - Odat Ekonomike
  - Agjencinë për Mbrojtjen nga Rrezatimi dhe Siguri Bërthamore.

Këto aktivitete janë të përfshira në Planin e Veprimit të Strategjisë Zhvillimore (Shtojca I), i cili përcakton kornizën kohore, burimet e mundshme të financimit dhe rezultatet e planifikuara.

## Objektivi strategjik 4

### Ngritja e kapaciteteve të inspektorëve të punës

Qëllimi i këtij objektivi është që të sigurojë që Inspektorati i Punës të punësojë inspektorë kompetentë dhe staf mbështetës të aftë për menaxhimin e përditshëm të punës së inspektimit, si dhe të jenë në gjendje t'i përgjigjen rreziqeve të reja dhe atyre në zhvillim e sipër që lidhen me SSHP-në dhe ligjin e punës.

Aktualisht, nuk ekziston një sistem sistematik i rekrutimit të stafit (bazuar në kompetencat e kërkuara). Trajnimet e ofruara janë të pakta dhe josistematike dhe nuk janë krijuar sisteme të vlerësimit profesional. Inspektorët e stafit ekzistues janë të kualifikuar në çështjet ligjore, por nuk kanë njohuri dhe ekspertizë teknike në lidhje me SSHP-në për raste të veçanta. Gjithashtu nuk ekziston një sistem i zhvillimit të vazhdueshëm profesional. Udhëzimet e ILO-s mbi Parimet e Përgjithshme të Inspektimit të Punës (2022) përcaktojnë se kriteret e kualifikueshmërisë duhet të përfshijnë një nivel të caktuar arsimimi dhe trajnimi, si dhe aftësitë e buta. Këto duhet të përmirësohen me trajnimin fillestar që përfshin si aspektet teorike ashtu edhe ato praktike, të ndjekura nga zhvillimi i vazhdueshëm profesional gjatë gjithë karrierës së inspektorëve.

Parimet e Përbashkëta të KILP-it theksojnë gjithashtu se “për të siguruar që implementimi dhe zbatimi efektiv ofrohen në nivel operacional, në lidhje me kompetencat dhe pavarësinë e inspektorëve, inspektorati i punës duhet të sigurojë që inspektorët të jenë në gjendje të marrin mbështetje specialiste, teknike, shkencore, ligjore, metodologjike dhe çfarëdo mbështetje tjetër për t'i ndihmuar ata në kryerjen e detyrave të tyre”, ndërsa Rezoluta e Parlamentit Evropian e 14 janarit 2014 mbi inspektimet efektive të punës, si një strategji për të përmirësuar kushtet e punës në Evropë, thekson nevojën për të ofruar trajnime për stafin e lartë të inspektorateve të punës dhe për të koordinuar përgjegjësitë e tyre, në mënyrë që të përballen me sfidat e reja të inspektimit.

Për të siguruar ngritjen e mëtejshme të kapaciteteve të inspektorëve të punës, janë planifikuar aktivitetet e mëposhtme si pjesë e Strategjisë Zhvillimore:

- Rekrutimi i inspektorëve të rinj të punës me kualifikime të përshtatshme;
- Rekrutimi i të paktën një personi me kualifikime në secilën nga disiplinat e psikologjisë, ergonomisë dhe kimitë për të mbikëqyrur këto fusha specifike të sigurisë dhe shëndetit në punë;
- Zhvillimi dhe miratimi i një sistemi trajnimi të stafit bazuar në vlerësimin e nevojave për trajnim;
- Krijimi i sistemit të provimeve për inspektorët e punës gjatë periudhës së provës, në bashkëpunim me IKAP-in dhe në përputhje me Ligjin e ri të Inspektimit të Punës;
- Ofrimi i trajnimeve për inspektorët ekzistues dhe ata të rinj bazuar në sistemin e krijuar të trajnimit;
- Krijimi i një grupi ekspertësh të jashtëm afatshkurtër për detyra specifike (p.sh. ekspertë teknikë me specializim të lartë që mund të kryejnë analiza teknike të aksidenteve specifike në vendin e punës);
- Krijimi i bazës së të dhënave të materialeve të trajnimit, përfshirë ato tashmë të përgatitura, si dhe mundësimi i formave të reja të të mësuarit (ligjërata me video, trajnime interaktive, etj.).

Këto aktivitete janë të përfshira në Planin e Veprimit të Strategjisë Zhvillimore (Shtojca I), i cili përcakton kornizën kohore, burimet e mundshme të financimit dhe rezultatet e planifikuara.

## **Objektivi strategjik 5**

### **Ndërgjegjësimi dhe përmirësimi i komunikimit**

Qëllimi i këtij objektivi është të sigurojë përdorim të gjerë dhe sistematik të mjeteve të informimit dhe komunikimit për të maksimizuar fokusin në veprimet për reduktimin e rreziqeve duke miratuar masa parandaluese specifike për vendin e punës, të nxisë koordinimin dhe shkëmbimin e informacionit dhe të sigurojë përdorimin optimal të burimeve të Inspektoratit të Punës.

Inspektorati i Punës nuk ka strategji komunikimi dhe informimi. Faqja ekzistuese e internetit është e stilit të vjetër dhe përmban linqe të vjetruara. Inspektorët e punës nuk janë të përfshirë sistematikisht në aktivitetet informative që synojnë punëdhënësit dhe publikun. Për më tepër, Inspektorati nuk ofron asnjë lloj shërbimi konsultimi për punonjësit, punëdhënësit dhe publikun.

Disa institucione ndërkombëtare rekomandojnë që inspektoratet e punës të ofrojnë rregullisht informata mbi temat që lidhen me punën. Konventa e ILO-s për Inspektimin e Punës, 1947 (Nr. 81) thotë se raportet e përgjithshme vjetore duhet të publikohen brenda një kohe të arsyeshme. Në Udhëzimet e saj të fundit mbi Parimet e Përgjithshme të Inspektimit të Punës (2022), ILO ka formuluar kërkesat kryesore për bashkëpunim dhe kooperim nga ana e inspektorateve të punës (shih Kapitullin 2.2.), duke mbuluar një gamë të gjerë aktivitetesh dhe grupesh të synuara, përfshirë agjenci të tjera qeveritare, organizata profesionale, partnerë socialë dhe punëdhënësit në nivel kompanie.

Organizata të tjera ndërkombëtare gjithashtu theksojnë rolin e inspektorateve të punës në komunikimin e rezultateve të inspektimit dhe praktikave të mira. Për shembull, Parimet e Përbashkëta të KILP-it thonë se inspektoratet e punës janë përgjegjëse për mbledhjen, sistemimin, analizimin dhe publikimin e informatave në lidhje me performancën mbi shëndetin dhe sigurinë, të mbledhura në nivel kombëtar, rajonal dhe sektorial të aktivitetit dhe, sipas rastit, në nivel kompanie dhe vend pune.

Në komunikatën e fundit të Komisionit të BE-së për Modernizimin e Legjislacionit dhe Politikës së Sigurisë dhe Shëndetit në Punë të BE-së (2017) theksohet se inspektoratet e punës duhet të promovojnë shkëmbimin e praktikave të mira, të vazhdojnë me fushatat ndërgjegjësuëse dhe të adresojnë rreziqet psikosociale, çrregullimet muskulo-skeletore, rreziqet e reja që shfaqen, parandalimin e sëmundjeve të lidhura me punën dhe ato profesionale, dhe diversitetin në rritje të fuqisë punëtore, veçanërisht në lidhje me moshën dhe gjininë. Komunikatat e jashtme dhe materialet ndërgjegjësuëse të një inspektorati të punës duhet të sigurojnë që rezultatet e hetimeve të inspektimit dhe aktiviteteve të zbatimit të publikohen në mënyrë efektive dhe që mesazhet që lidhen me SSHP-në dhe ligjin e punës të shpërndahen gjerësisht për të krijuar një imazh pozitiv të punës së inspektoratit të punës.

Për të siguruar informata dhe komunikim proaktiv, janë planifikuar aktivitetet e mëposhtme si pjesë e Strategjisë Zhvillimore:



- Zhvillimi dhe miratimi i një strategjie të brendshme komunikimi dhe informimi;
- Përditësimi dhe mirëmbajtja e llogarive në mediat sociale (Facebook, Twitter, Instagram) me informata të freskëta
- Përditësimi i faqes së internetit të Inspektoratit të Punës duke e bërë atë të lehtë për t'u përdorur dhe informuese;
- Përgatitja e një grupi me pyetjet më të shpeshta (FAQ) në lidhje me marrëdhëniet e punës dhe SSHP-në dhe publikimi i tyre në faqen e internetit të Inspektoratit të Punës dhe në mediat sociale;
- Krijimi i një shërbimi konsultimi për punëdhënësit dhe punonjësit, në një lokacion specifik online, duke përdorur mjete moderne të komunikimit;
- Organizimi i një fushate vjetore ndërgjegjësuere për çështje specifike të punës (p.sh. parandalimi i aksidenteve në sektorin e ndërtimit, në vitin 2023);
- Mbajtja e takimeve trepalëshe për të shqyrtuar çështje specifike të punës në nivel kombëtar dhe rajonal.

Këto aktivitete janë të përfshira në Planin e Veprimit të Strategjisë Zhvillimore (Shtojca I), i cili përcakton kornizën kohore, burimet e mundshme të financimit dhe rezultatet e planifikuara.

## Objektivi strategjik 6

### **Përmirësimi i infrastrukturës fizike të Inspektoratit të Punës**

Qëllimi i këtij objektivi është që të krijojë një mjedis pune produktiv dhe mbështetës në të cilin të gjithë inspektorët e punës dhe personeli administrativ mund të kryejnë detyrat e tyre me pajisje të mjaftueshme teknike. Inspektoratit të Punës i mungojnë të gjitha llojet e infrastrukturës kritike: ambiente të denja zyra, rrjete kompjuterike, pajisje zyre dhe kompjuterë/telefona të mençur, si dhe mjete transporti dhe pajisje mbrojtëse personale, edhe për personelin që aktualisht punon në Inspektorat.

Rekomandimet ndërkombëtare shprehin qartë domosdoshmërinë e sigurimit të burimeve të mjaftueshme teknike për inspektorët e punës. Udhëzimet e ILO-s mbi Parimet e Përgjithshme të Inspektimit të Punës (2022) e bëjnë të qartë se “duhet të garantohet mbështetja financiare e duhur dhe e përshtatshme për sistemin për të siguruar inspektim efektiv, për të siguruar besimin e punëdhënësve dhe punëtorëve dhe për të shmangur çdo rrezik të ndikimit të padrejtë” (shih Kapitullin 2). Organizata të tjera ndërkombëtare theksojnë të njëjtin parim dhe detyrimin e mëvonshëm që i takon qeverive kombëtare. Për shembull, Parimet e Përbashkëta të KILP-it theksojnë se “për të siguruar që zbatimi dhe zbatimi efektiv të ofrohet në nivel operacional, në lidhje me kompetencat dhe pavarësinë e inspektorëve, inspektorati i punës duhet të sigurojë që inspektorët të pajisen me zyra të përshtatshme dhe lehtësira transporti dhe të rimbursohen për çdo shpenzim të nevojshëm që ata bëjnë në kryerjen e detyrave të tyre”.

Për të krijuar një mjedis pune produktiv dhe për të siguruar mjetet e nevojshme teknike, si pjesë e strategjisë zhvillimore janë planifikuar aktivitetet e mëposhtme:

- Sigurimi i hapësirës së përshtatshme për zyra për të akomoduar stafin dhe sigurimi i pajisjeve të nevojshme mbështetëse, duke marrë parasysh strukturën dhe detyrat e reja të Inspektoratit të Punës;



- Prokurimi i mjeteve të përshtatshme të transportit për çdo rajon;
- Prokurimi i pajisjeve mbrojtëse personale dhe veshjeve për çdo inspektor në përputhje me nevojat specifike, bazuar në vlerësimin e rrezikut;
- Prokurimi i pajisjeve adekuate për matjen e temperaturës, zhurmës, pluhurit, dridhjeve etj.

Këto aktivitete janë të përfshira në Planin e Veprimit të Strategjisë Zhvillimore (Shtojca I), i cili përcakton kornizën kohore, burimet e mundshme të financimit dhe rezultatet e planifikuara.

## Monitorimi dhe vlerësimi

Përgjegjësia kryesore për zhvillimin e kësaj Strategjie i takon Inspektoratit të Punës me mbështetjen e Ministrisë së Financave, Punës dhe Transfereve. Qëllimi i strategjisë është krijimi i një inspektorati efektiv të punës që promovon dhe zbaton kushte të denja të punës, standarde të sigurisë dhe shëndetit dhe respektimin e parimeve dhe të drejtave themelore në punë. Zbatimi i aktiviteteve do të monitorohet rregullisht dhe një vlerësim afatmesëm i Strategjisë do të ndërmerret pas dy vitesh zbatimi për të matur progresin dhe për të vepruar duke u bazuar në mësimet e nxjerra. Vlerësimi përfundimtar i strategjisë do të ndërmerret në fund të periudhës së zbatimit. Tabela e mëposhtme paraqet treguesit e synuar për secilin objektiv, ndërsa Plani i Veprimit i bashkangjitur përfshin rezultatet në nivel aktiviteti.

Objektivat	Baza	Targeti, 2025	Targeti, 2027
VIZIONI: Një inspektorat efektiv i punës që promovon dhe zbaton kushte të denja të punës, standarde të sigurisë dhe shëndetit dhe respektimin e parimeve dhe të drejtave themelore në punë.	Inspektorati i Punës nuk është i strukturuar në mënyrë adekuate, ka mungesë të burimeve teknike dhe njerëzore dhe nuk arrin të ndërmarrë planifikim të bazuar në dëshmi	Inspektorati i Punës është reformuar, ka filluar rekrutimi dhe trajnimi i inspektorëve të rinj dhe ka përfunduar pilotimi i e-inspektimeve.	Inspektorati i Punës ka kapacitete të plota, duke përfshirë një sistem funksional të e-inspektimit, për të promovuar dhe zbatuar kushte të denja të punës, standarde të sigurisë dhe shëndetit, si dhe respektimin e parimeve dhe të drejtave themelore në punë.

Objektivi strategjik 1: Reformimi i strukturës së Inspektoratit të Punës	Struktura aktuale e Inspektoratit të Punës nuk përfshin funksionet dhe kompetencat personale të një inspektorati modern.	Struktura e re e Inspektoratit të Punës është miratuar, është punësuar stafi shtesë i kërkuar dhe janë miratuar procedurat e brendshme.	Inspektorati i Punës ka një administratë moderne, plotësisht funktionale dhe zbaton procedura të brendshme.
Objektivi strategjik 2: Krijimi i Sistemit Informativ të Inspektoratit të Punës (SIIP)	Inspektorati i Punës kryen inspektime të bazuara në letër, ndërsa mbledh vetëm të dhëna të kufizuara duke përdorur Microsoft Excel.	Pilotimi i plotë i sistemit të e- inspektimit ka përfunduar dhe është përgatitur një raport i plotë i përmirësimit të sistemit.	Është zbatuar një SIIP plotësisht funktionale, duke përfshirë trajnimin e të gjithë inspektorëve.
Objektivi specifik 3: Zbatimi i planifikimit të bazuar në dëshmi të inspektimeve të punës	Aktualisht nuk ka planifikim të bazuar në dëshmi dhe të dhëna të aktiviteteve të inspektimit pasi ka shumë pak të dhëna statistikore në dispozicion.  Praktikisht nuk ka bashkëpunim aktiv apo të rregullt ndërinstitucional me institucionet e tjera (më pak se 1%).	Procedurat dhe udhëzimet e brendshme të Inspektoratit të Punës janë përgatitur, duke përfshirë mbledhjen e të dhënave statistikore.	Plani vjetor i punës përgatitet në bazë të analizës gjithëpërfshirë se të rrezikut dhe të dhënave statistikore.
Objektivi specifik 4: Ngritja e kapaciteteve të inspektorëve të punës	Nuk ekziston një sistem sistematik i rekrutimit të stafit (bazuar në kompetencat e kërkuara); trajnimi i ofruar është i mangët dhe josistematik; nuk ka sisteme të vendosura të vlerësimit profesional.	Procedurat e rekrutimit dhe trajnimin janë krijuar, janë përpunuar programet dhe kanë filluar trajnimet.	I gjithë stafi i Inspektoratit të Punës trajnohet çdo vit dhe është plotësisht profesional dhe kompetent.

Objektivi specifik 5: Ndërgjegjësimi dhe përmirësimi i komunikimit	Nuk ka strategji komunikimi dhe informimi. Llogaritë e mediave sociale nuk mbahen. Faqja e internetit është e vjetruar dhe përmban linqe të vjetruara. Ka pak burime informacioni në dispozicion. Përfshirja e inspektorëve është e rrallë dhe nuk është pjesë e aktiviteteve të përditshme. Nuk ka shërbim konsultimi. Nuk organizohen ngjarje të rregullta informative.	Një strategji komunikimi dhe informimi me burime të brendshme të mjaftueshme është miratuar, duke ofruar informata të besueshme.	Të gjitha çështjet përkatëse lidhur me SSHP-në dhe ligjin e punës u janë komunikuar në kohën e duhur të gjitha grupeve të synuara përmes kanaleve të ndryshme të komunikimit.
Objektivi specifik 6: Përmirësimi i infrastrukturës fizike të Inspektoratit të Punës	Inspektoratit të Punës i mungon infrastruktura kritike, duke filluar nga ambientet e zyrave deri te rrjetet kompjuterike, pajisjet e zyrave dhe kompjuterët/telefonat e mençur, si dhe automjetet dhe pajisjet mbrojtëse personale.	Hapësirë produktive është ofruar për zyra dhe nevojat teknike të inspektorëve janë plotësuar.	Inspektorët e punës janë plotësisht të pajisur teknikisht dhe punojnë në vende pune të sigurta dhe produktive.

## Buxheti dhe burimi i financimit

Kostoja e parashikuar e zbatimit të Strategjisë pesëvjeçare është 8,085,160.00 euro. Kjo shumë përfshin shumën e rregullt të alokuar në buxhetin kombëtar për Inspektoratin e Punës, duke përfshirë pagat, shtesat dhe kostot e menaxhimit të zyrës, si dhe mbështetjen nga partnerët zhvillimorë vendorë dhe ndërkombëtarë.

Plani i Veprimit i bashkangjitur detajon buxhetin e vlerësuar për secilin aktivitet dhe tregon burimet e mundshme të financimit. Vlerësimi i rregullt i buxhetit bazohet në referencat për buxhetin e alokuar për Inspektoratin e Punës për vitin 2023. Megjithatë, ky vlerësim nuk duhet të merret si përfundimtar pasi ai duhet të rishikohet çdo vit bazuar në ndarjet e buxhetit qendror të qeverisë dhe nevojat që dalin.

Buxheti i parashikuar për zbatimin e strategjisë					
Të gjitha objektivat	2023	2024	2025	2026	2027
	1,759,632,00 €	1,633,632,00 €	1,570,632,00 €	1,560,632,00 €	1,560,632,00 €

Objektivi 1	4000,00 €	6000,00 €	€ -	€ -	€ -
Objektivi 2	72,000,00 €	15,000,00 €	€ -	€ -	€ -
Objektivi 3	€ -	20,000,00 €	€ -	€ -	€ -
Objektivi 4	1,306,332,00 €	1,304,332,00 €	1,304,332,00 €	1,294,332,00 €	1,294,332,00 €
Objektivi 5	16,000,00 €	11,000,00 €	11,000,00 €	11,000,00 €	11,000,00 €
Objektivi 6	383,300,00 €	255,300,00 €	255,300,00 €	255,300,00 €	255,300,00 €

## Shtojcat

1. Plani i veprimit i Strategjisë Zhvillimore të Inspektoratit të Punës 2023-2027

## Referencat

1. Common principles for Labour Inspection in relation to health and safety in the workplace (*Parimet e përbashkëta për Inspektimin e Punës në lidhje me sigurinë dhe shëndetin në vendin e punës*), Komiteti i Inspektorëve të Lartë të Punës (KILP), Miratuar në Plenaren e 73-të të KILP-it në Talin, 9 nëntor 2017, Punësimi, Çështjet Sociale dhe Përfshirja, Komisioni Evropian (e disponueshme në: <https://circabc.europa.eu/ui/group/fea534f4-2590-4490-bca6-504782b47c79/library/131f7ec4-ef3b-4393-b106-5e7a998b8e8a/details>)
2. Guidelines on general principles of labour inspection (*Udhëzime mbi parimet e përgjithshme të inspektimit të punës*), Organizata Ndërkombëtare e Punës, ISBN 978-92-2-036854-1 (ueb PDF), 2022, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/genericdocument/wcms\\_844153.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_844153.pdf)
3. Kosovë, Inspektorati i Punës i Kosovës. 2016. *Plani strategjik zhvillimor për periudhën 2017-2021*
4. Kosovë, Zyra e Kryeministrit, Agjencia e Statistikave të Kosovës. 2021. *Vjetari Statistikor i Kosovës 2021*, 2022.
5. Ligji Nr. 03/L-017 për Ndryshimin dhe Plotësimin e Ligjit për Inspektoratin e Punës Nr. 2002/9: [http://www.gazetazyrtare.com/e-gov/index.php?option=com\\_content&task=view&id=258&Itemid=28&lang=en](http://www.gazetazyrtare.com/e-gov/index.php?option=com_content&task=view&id=258&Itemid=28&lang=en).
6. Profili i Sigurisë dhe Shëndetit në Punë i Kosovës, Organizata Ndërkombëtare e Punës, ISBN 9789220347737 (web PDF), 2021, (e disponueshme në: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms\\_797477.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_797477.pdf))
7. OECD Regulatory Enforcement and Inspections Toolkit (*Instrumenti i OECD-së për Zbatimin Rregullator dhe Inspektimet*), OECD, 2018 (e disponueshme në: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264303959-en.pdf?expires=1623004222&id=id&accname=guest&checksum=F2640D59BFC2906614544899B1DE15D7>)
8. Rregullore (QRK) Nr. 15/2015 për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës në Inspektoratin e Punës: [http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Rregullore \(QRK nr 152015 per Organizimin e Brendshem](http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Rregullore%20(QRK%20nr%20152015%20per%20Organizimin%20e%20Brendshem)

- dhe Sistematizimin e Vendeve te Punes ne Inspektoratin e Punes.pdf Ligji Nr. 03/L-212 i Punës: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2735>
9. SafeWork SA, Australia e Jugut, Global code of integrity for labour inspection (*Kodi global i integritetit për inspektimin e punës*), Shoqata Ndërkombëtare për Inspektimin e Punës, 2008 (e disponueshme në: [https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS\\_117608/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_117608/lang--en/index.htm))
  10. Rekomandimet e ILO-s për përmirësimin e sistemit të inspektimit të punës në Kosovë, 2021
  11. Ligji Nr. 2002/09 për Inspektoratin e Punës të Kosovës, Ligji Nr. 2002/9: <https://ip.rks-gov.net/wp-content/uploads/Ligji-mbi-Inspektoratin-e-Punes.pdf>
  12. European Parliament resolution of 14 January 2014 on effective labour inspections as a strategy to improve working conditions in Europe (*Rezoluta e Parlamentit Evropian e 14 janarit 2014 mbi inspektimet efektive të punës si një strategji për të përmirësuar kushtet e punës në Evropë*), Parlamenti Evropian, 2013/2112 (INI), 2014 (e disponueshme në: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2014-0012\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2014-0012_EN.html)).