



Republika e Kosovës • Republika Kosovo • Republic of Kosovo
Institucioni i Avokatit të Popullit • Institucija Ombudsmana • Ombudsperson Institution

RAPORT

I

AVOKATIT TË POPULLIT

Ex officio

Nr. 252/2021

Lidhur me sigurinë dhe shëndetin në punë

Për:

Z. Albin Kurti, kryeministër

Qeveria e Republikës së Kosovës

Z. Hekuran Murati, ministër

Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve

Z. Arben Vitia, ministër

Ministria e Shëndetësisë

Z. Hekuran Nikçi, kryeinspektor

Inspektorati i Punës

Kopje:

Z. Habit Hajredini, Drejtor i Zyrës për Qeverisje të Mirë, Zyra e Kryeministrit

Prishtinë, 22 shkurt 2024

Hyrje

Një mjedis pune i sigurt dhe i shëndetshëm, përveçse paraqet një të drejtë të njeriut, e garantuar me instrumente ndërkombëtare, është po ashtu parakusht për parandalimin dhe minimizimin e rreziqeve në proces të punës, me qëllim ruajtjen e jetës, të shëndetit dhe të dinjitetit të punonjësve.

Pasojat potenciale, veçmas rastet që përfundojnë me fatalitet, i japin rol të rëndësishëm normimit sa më profesional dhe të bazuar në standarde të pranuar ndërkombëtare, si dhe mbikëqyrjes e respektimit të kësaj normative, teorikisht dhe praktikisht. Kushtet e punës, që ofrojnë nivel më të lartë të sigurisë dhe kur vendosin në qendër dinjitetin dhe shëndetin e punonjësve, kanë efekte pozitive të drejtpërdrejta, si për vetë punonjësit, po ashtu edhe për rezultatet e punës.

Ngritja e nivelit të sigurisë dhe të shëndetit në punë kërkon qasje serioze institucionale dhe ndërmarrjen e një varg masash dhe veprimesh konkrete nga autoritetet përgjegjëse për zbatimin e ligjeve në fuqi dhe mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve. Institucionet përgjegjëse mbeten aktorë kryesorë për t'i përmbushur detyrimet pozitive të shtetit që sigurojnë se janë ndërmarrë të gjitha masat për krijimin e normativës ligjore, mbikëqyrjen e zbatimit të saj apo sensibilizimin dhe ngritjen e vetëdijes në këtë fushë.

Në këtë kontekst, humbja e jetëve në vendin e punës, si dhe lëndimet e pasojat e tjera që cenojnë shëndetin dhe sigurinë e punonjësve në mjedise pune dhe lidhur me punën, nuk mund të shihen ndaras nga përgjegjësitë dhe obligimet e shtetit në këtë aspekt.

Ky Raport synon ta trajtojë në parim situatën aktuale në vend lidhur me sigurinë dhe shëndetin në punë, funksionimin e mekanizmave lidhur me këtë fushë, si dhe eventualisht t'i identifikojë hendeqet në funksionimin e këtyre mekanizmave apo zbrazëtitë që mund t'i ketë normativa ose mjetet juridike në dispozicion.

Raporti nuk duhet të shihet si një dokument që shteron problematikën që tërheqë siguria dhe shëndeti në punë, por si një hap drejt një mbikëqyrjeje më intensive nga ana e Avokatit të Popullit kundrejt autoriteteve përgjegjëse, që rregullojnë dhe inspektojnë këtë fushë, si dhe situatës në terren, lidhur me të drejtat nga marrëdhënia e punës, me theks sigurinë dhe shëndetin në punë.

Baza kushtetuese dhe ligjore e veprimit të Avokatit të Popullit

1. Në përputhje me nenin 132 të Kushtetutës së Republikës së Kosovës: *“Avokati i Popullit mbikëqyr dhe mbron të drejtat dhe liritë e individëve nga veprimet ose mosveprimet e paligjshme dhe të parregullta të autoriteteve publike.”* Kushtetuta më tutje në nenin 135, paragrafi 3, parasheh: *“Avokati i Popullit ka të drejtë të bëjë rekomandime dhe të propozojë masa, nëse vëren shkelje të të drejtave dhe lirive të njeriut nga ana e organeve të administratës publike dhe organeve të tjera shtetërore.”*
2. Sipas Ligjit nr. 05/L-019 për Avokatin e Popullit, Avokati i Popullit, ndër të tjera, ka këto kompetenca dhe përgjegjësi:
 - *“Avokati i Popullit ka kompetenca për t'i hetuar ankesat e pranuar nga çdo person fizik a juridik lidhur me pohimet për shkeljen e të drejtave të njeriut të parapara me kushtetutë, ligje dhe akte tjera, si dhe me instrumente ndërkombëtare të të drejtave të njeriut, veçanërisht me Konventën Evropiane për të Drejtat e Njeriut, duke*

përfshirë veprimet apo mosveprimet që paraqesin keqpërdorim të autoritetit.”(neni 16, paragrafi 1);

- *“të tërheqë vëmendjen për rastet kur autoritetet i shkelin të drejtat e njeriut dhe të bëjë rekomandim që t’u jepet fund rasteve të tilla dhe kur është e domosdoshme të shprehë mendimin e vet mbi qëndrimet dhe reagimet e institucioneve përkatëse në lidhje me rastet e tilla.” (neni 18, par. 1, nënpar. 1.2);*
- *“t’i publikojë njoftimet, mendimet, rekomandimet, propozimet dhe raportet e veta.” (neni 18, par. 1, nënpar. 6);*
- *“të njoftojë Qeverinë, Kuvendin dhe institucionet tjera kompetente të Republikës së Kosovës për çështjet që kanë të bëjnë me avancimin dhe mbrojtjen e të drejtave dhe lirive të njeriut, barazisë dhe jo diskriminimit.” (neni 18, par. 1, nënpar. 5);*
- *“të rekomandojë nxjerrjen e ligjeve të reja në Kuvend, ndryshimin e ligjeve që janë në fuqi dhe nxjerrjen apo ndryshimin e akteve nënligjore dhe administrative nga institucionet e Republikës së Kosovës.” (neni 18, par. 1, nënpar. 7);*
- *“të përgatisë raporte vjetore, periodike dhe të tjera mbi gjendjen e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut, barazisë dhe diskriminimit dhe të kryejë hulumtime mbi çështjen e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut, barazisë dhe diskriminimit në Republikën e Kosovës.” (neni 18, par. 1, nënpar. 8);*
- *“t’i rekomandojë Kuvendit harmonizimin e legjislacionit me standardet ndërkombëtare për të drejtat dhe liritë e njeriut si dhe zbatimin e tyre efektiv.” (neni 18, par. 1, nënpar. 9).*

Me dërgimin e këtij raporti tek institucionet përgjegjëse, Avokati i Popullit synon t’i përmbushë këto përgjegjësi sipas dispozitave kushtetuese dhe ligjore.

Korniza normative e aplikueshme lidhur me sigurinë dhe shëndetin në punë

3. Kushtetuta e Republikës së Kosovës

Kushtetuta në nenin 21 [Parimet e Përgjithshme] përcakton:

- 1. Të drejtat dhe liritë themelore të njeriut janë të pandashme, të patjetërsueshme dhe të pacenueshme dhe janë bazë e rendit juridik të Republikës së Kosovës.*
- 2. Republika e Kosovës mbron dhe garanton të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, të parashikuara në këtë Kushtetutë.*
- 3. Të gjithë janë të detyruar t’i respektojë të drejtat dhe liritë themelore të tjerëve. [...]*

Neni 22 [Zbatimi i drejtpërdrejtë i Marrëveshjeve dhe Instrumenteve Ndërkombëtare] liston marrëveshjet dhe instrumentet ndërkombëtare që zbatohen drejtpërdrejt në Republikën e Kosovës. Mes tjerash, është edhe Konventa Evropiane për Mbrojtjen e Drejtave të Njeriut dhe Lirive Themelore dhe Protokollet e saj (KEDNj), e cila, sikur edhe të tjerat marrëveshje dhe instrumente ndërkombëtare të përfshira në Kushtetutën e vendit, është e zbatueshme drejtpërdrejt dhe ka përparësi, në rast konflikti, ndaj legjislacionit vendor.

Neni 14 i KEDNj saktëson:

[Ndalimi i diskriminimit]

“Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër.”

Për më tepër, Neni 1 i Protokollit 12 të Konventës rivendos theksin tek:

Ndalimi i përgjithshëm i diskriminimit

1. *“Çdo e drejtë e paraparë me Ligj do të realizohet pa kurrfarë diskriminimi në çfarëdo baze si p.sh. gjinisë, racës, ngjyrës, gjuhës, fesë, mendimeve politike ose çdo mendim tjetër, origjinës kombëtare ose shoqërore, përkatësisë në një minoritet kombëtar, pasurisë, lindjes ose çdo statusi tjetër.”*
2. *“Askush nuk duhet të diskriminohet nga një autoritet publik për ndonjë nga arsyet e parashikuara në paragrafin 1.”*

Neni 23 i Kushtetutës së Republikës së Kosovës [Dinjteti i Njeriut] përcakton:

“Dinjteti i njeriut është i pacenueshëm dhe është bazë e të gjitha të drejtave dhe lirive themelore të njeriut.”

Neni 24 [Barazia para Ligjit] përcakton:

1. *“Të gjithë janë të barabartë para ligjit. Çdokush gëzon të drejtën e mbrojtjes së barabartë ligjore, pa diskriminim.”*
2. *“Askush nuk guxon të diskriminohet në bazë të racës, ngjyrës, gjinisë, gjuhës, fesë, mendimeve politike ose të tjera, prejardhjes kombëtare apo shoqërore, lidhjes me ndonjë komunitet, pronës, gjendjes ekonomike, sociale, orientimit seksual, lindjes, aftësisë së kufizuar ose ndonjë statusi tjetër personal. [...]”*

Po ashtu neni 25 [E Drejta për Jetën] shprehimisht garanton:

1. *“Secili individ gëzon të drejtën për jetën [...]”*

Më tej, neni 28 [Ndalimi i Skllavërisë dhe i Punës së Detyruar]:

1. *“Askush nuk mund të mbahet në skllavëri ose në pozitë të ngjashme me skllavërinë.”*
2. *“Askush nuk mund të shtrëngohet për të kryer punë të detyruar. Punë e detyruar nuk konsiderohet puna ose shërbimi i përcaktuar me ligj për personat e dënuar me vendim të formës së prerë gjatë vuajtjes së dënimit ose në raste të Gjendjes së Jashtëzakonshme, të shpallur sipas rregullave të përcaktuara me këtë Kushtetutë.”*
3. *Trafikimi i qenieve njerëzore është i ndaluar.”*

Neni 32 [E Drejta për Mjete Juridike]

“Secili person ka të drejtë të përdorë mjetet juridike kundër vendimeve gjyqësore dhe administrative të cilat cenojnë të drejtat ose interesat e saj/tij në mënyrën e përcaktuar me ligj.”

Neni 44 [Liria e Asociimit]

2. *Liria për të themeluar sindikata dhe për t’u organizuar, me qëllim që të mbrohen interesat, është e garantuar. Kufizimi i kësaj të drejte mund të bëhet me ligj për kategori të veçanta të punonjësve.”*

Ndërsa neni 49 [E Drejta e Punës dhe Ushtrimit të Profesionit] përcakton:

“1. E drejta e punës garantohet.

2. Secili person është i lirë të zgjedhë profesionin dhe vendin e punës.”

Neni 51 [Mbrojtja Shëndetësore dhe Sociale]

“1. Kujdesi shëndetësor dhe sigurimi social rregullohen me ligj.

2. Sigurimi social themelor, që ka të bëjë me papunësinë, sëmundjen, aftësitë e kufizuara dhe moshën e shtyrë, rregullohet me ligj.”

4. Ligji nr. 03/L-212 i Punës (më tej: Ligji i Punës)

Neni 5 [Ndalimi i të gjitha llojeve të diskriminimit]

1. Diskriminimi është i ndaluar në punësim dhe profesion, lidhur me rekrutimin në punësim, trajnimin, promovimin e punësimit, [...], kushtet e punësimit, [...].

[...].

Neni 10 [Kontrata e Punës]

1. Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar dhe nënshkruhet nga punëdhënësi dhe i punësuarit. Kontrata përfshin elementet e përcaktuara sipas nenit 11. të këtij ligji

2. Kontrata e Punës mund të lidhet për: 2.1. një periudhë të pacaktuar; 2.2. një periudhë të caktuar; dhe 2.3. për punë dhe detyra specifike. [...].

Neni 42 [Mbrojtja e Përgjithshme në Punë]

1. I punësuarit ka të drejtë në sigurinë në punë, mbrojtje të shëndetit dhe në ambientin e përshtatshëm të punës, në përputhje me këtë ligj dhe Ligjin për siguri në punë, mbrojtje të shëndetit të punësuarve dhe mbrojtjen e ambientit të punës.

2. Punëdhënësi është i detyruar të sigurojë kushtet e nevojshme për mbrojtje në punë, me të cilat sigurohet mbrojtja e jetës dhe e shëndetit të të punësuarve në pajtim me ligjin.

3. Punëdhënësi detyrohet ta informojë punëtorin me shkrim para angazhimit të tij, për rreziqet në punë dhe për masat mbrojtëse të cilat obligohet t'i marrë, obligohet të japë udhëzime që tregojnë rreziqet në punë dhe masat mbrojtëse të cilat duhet të merren [...].

4. I punësuarit është i detyruar t'i përmbahet rregullave për sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit në punë, në mënyrë që mos të rrezikojë shëndetin dhe sigurinë e vet, si dhe sigurinë dhe shëndetin e punëtorëve të tjerë, [...].

Neni 82 [Mbrojtja e të punësuarit nga Inspektorati i Punës]

1. I punësuarit në çdo kohë mund t'ia dorëzojë ankesën Inspektoratit të Punës për çështje të cilat bien nën kompetencat e këtij organi.

[...].

Neni 83 [Masat ndëshkuese]

Për shkeljen e dispozitave të këtij ligji nga ana e punëdhënësit, Inspektorati i Punës do t'i shqiptojë masat ndëshkuese bazuar në Ligjin për Inspektoratin e Punës.

5. Ligji nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë (më tej: Ligji për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë)

Neni 1 [Qëllimi]

1. Qëllimi i këtij ligji është përcaktimi i masave për përmirësimin e shkallës së sigurisë dhe shëndetit të të punësuarve në punë. [...].
2. Ky ligj përmban parimet e përgjithshme për parandalimin e rreziqeve profesionale, eliminimin e faktorëve të rrezikut dhe aksidenteve, informimit, konsultimit, pjesëmarrjes së balancuar në përmirësimin e nivelit të sigurisë dhe shëndetit në punë, trajnimit të të punësuarve, përfaqësuesve të tyre dhe udhëzimeve të përgjithshme për zbatimin e këtyre parimeve. [...].

Duke pasur parasysh se ky Ligj, në tërësinë e tij, është i destinuar për sigurinë dhe shëndetin në punë, relevanca shtrihet në gjithë dispozitat që përmban. Megjithatë, si më karakteristike, e duke pasur në mendje mandatin e Avokatit të Popullit kundrejt autoriteteve, për veprimet apo mosveprimet që për rrjedhojë cenojnë të drejtat e garantuara, veçojmë:

Neni 6 [Detyrimet e përgjithshme të punëdhënësit]

1. Në kuadër të përgjegjësisë së tij, punëdhënësi detyrohet të ndërmarrë masat për siguri dhe shëndet në punë, përfshirë masat për parandalimin e rreziqeve profesionale, sigurimin e informatave, trajnimeve të të punësuarve për punë të sigurtë, [...].
2. Punëdhënësi duhet të veprojë në vazhdimësi në përmirësimin e kushteve të punës për të ngritur nivelin e sigurisë dhe shëndetit në punë, [...].
3. Punëdhënësi i përgjigjet të punësuarit për dëmet e shkaktuara nga lëndimi në punë, sëmundjet profesionale ose sëmundjet e lidhura me punën, sipas parimit të përgjegjësisë objektive të së drejtës së detyrimeve shëndetit të të punësuarve në punë.

Neni 12 [Detyrimet e punëdhënësit për caktimin e masave për parandalimin e aksidenteve në punë dhe të sëmundjeve profesionale]- në tërësi.

[...].

Neni 13 [Detyrimet e punëdhënësit për zbatimin e masave për parandalimin e aksidenteve në punë dhe të sëmundjeve profesionale]- në tërësi.

[...].

Neni 16 [Vlerësimi i rrezikshmërisë në vendet e punës]

1. Punëdhënësi është i detyruar të bëjë vlerësimin e rrezikshmërisë në vendet e punës, me qëllim të parandalimit të rrezikut, përfshirë dhe ekspozimin e të punësuarve nga elementet e dëmshme dhe të rrezikshme për shëndetin dhe sigurinë në punë gjatë procesit të punës.

[...].

3. Punëdhënësi, pas procesit të vlerësimit të rrezikshmërisë, është i detyruar të hartojë dokumentin e vlerësimit të rrezikut dhe të ndërmarrë masat mbrojtëse të domosdoshme për sigurinë dhe shëndetin në punë të të punësuarve.

4. *Mënyra e përgatitjes së dokumentit për vlerësimin rrezikut, përmbajtja e tij si dhe të dhënat mbi të cilat duhet të bazohet vlerësimi i rrezikut, rregullohen me akt nënligjor, të nxjerrë nga Ministria, në pajtim me ministrinë kompetente për çështjet e shëndetësisë.*
5. *Punëdhënësi është i detyruar të mbajë evidencën për lëndime në punë, sëmundjet profesionale dhe të pajisë të lënduarin me fletëlëndim në vend të punës.*
6. *Punëdhënësi është i detyruar që në bashkëpunim me autoritetet përgjegjëse për siguri dhe shëndet në punë, të hartojë raporte mbi aksidentet dhe sëmundjet profesionale në subjektin e tij punues.*

Neni 17 [Punët me kushte të veçanta] – në tërësi

6. Ligji nr. 05/L-021 për Mbrojtjen nga Diskriminimi (më tej: Ligji për Mbrojtje nga Diskriminimi)

Neni 1.

Qëllimi i këtij ligji është përcaktimi i një kornize të përgjithshme për parandalimin dhe luftimin e diskriminimit në bazë të kombësisë apo lidhjes me ndonjë komunitet, origjinës sociale apo kombëtare, racës, etnisë, ngjyrës, lindjes, origjinës, seksit, gjinisë, identitetit gjinor, orientimit seksual, gjuhës, shtetësisë, besimit fetar dhe besimit, përkatësisë politike, mendimit politik apo mendimeve të tjera, gjendjes sociale ose personale, moshës, gjendjes familjare ose martesore, shtatëzënisë, lehonisë, gjendjes pasurore, gjendjes shëndetësore, aftësisë së kufizuar, trashëgimisë gjenetike ose ndonjë baze tjetër, me qëllim të zbatimit të parimit të trajtimit të barabartë.

Më tej neni 2, neni 3 dhe neni 8, në një formë a në tjetrën, i shërbejnë qëllimit për mosdiskriminim në çështjet e marrëdhënies së punës, kushteve, sigurisë dhe shëndetit në punë, përderisa neni 9 i referohet kompetencës së Avokatit të Popullit për të trajtuar raste që kanë të bëjnë me diskriminim, sipas ligjit përkatës për Avokatin e Popullit.¹

7. Ligji nr. 05/L-020 për Barazi Gjinore (më tej: Ligji për Barazi Gjinore)

Kapitulli III

[Mbrojtja dhe trajtimi i barabartë, në bazë të përkatësisë gjinore, në marrëdhëniet e punës]

Neni 15 [Ndalimi i diskriminimit gjinor në marrëdhëniet e punës] - në tërësi.

Neni 16 [Ndalimi i diskriminimit gjinor në skemat e sigurimit shoqëror në punë] - në tërësi.

Neni 17 [Detyrimet e punëdhënësit në marrëdhëniet e punës] – në tërësi.

8. Ligjin nr. 04/L-125 për Shëndetësi (më tej: Ligji për Shëndetësi)

Neni 5 [Parimet e kujdesit shëndetësor]

1. *Kujdesi shëndetësor zbatohet duke u udhëhequr nga parimet themelore, si vijon:
[...].*

1.2. *gjithë-përfshirja dhe jo diskriminimi: standarde të barabarta në kujdesin shëndetësor për të gjithë qytetarët dhe banorët duke siguruar standardet gjatë përmbushjes së*

¹ <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10924>

kërkesave në të gjitha nivelet e kujdesit shëndetësor, si dhe sigurim i kujdesit shëndetësor pa diskriminim në bazë të gjinisë, kombit, racës, ngjyrës, gjuhës, fesë, bindjeve politike, gjendjes sociale, orientimit seksual, shkallës së aftësive fizike dhe mendore, statusit familjar dhe moshës.

[...]

Neni 12 [Masat dhe veprimet]

1. Kujdesi shëndetësor zbatohet nëpërmjet masave dhe veprimeve, si në vijim:

[...].

1.5.parandalimi i lëndimeve në punë dhe i sëmundjeve profesionale;

[...].

Neni 15 [Nivelet e kujdesit shëndetësor]

[...].

3.Kujdesi shëndetësor sigurohet në nivel: shteti, komune, punëdhënësi, në mënyrë individuale dhe në nivel të shërbimit profesional.

[...].

Neni 29 [Mjekësia e punës]

1. Mjekësia e punës si shërbim i kujdesit shëndetësor për punëtorë, ofrohet në kuadër të nivelit dytësor dhe tretësor të kujdesit shëndetësorë.

2. Themelimi, organizimi dhe veprimtaria e shërbimit profesional të mjekësisë së punës përcaktohen me akt nën-ligjor, të nxjerrë nga Ministria.

10. Ligji nr. 2002/9 për Inspektoratin e Punës (i ndryshuar me Ligjin nr. 03/L-017 për Ndryshimin dhe Plotësimin e Ligjit nr. 2002/9 për Inspektoratin e Punës) (më tej: Ligji për Inspektoratin e Punës)

Neni 1

1. Me këtë Ligj themelohet Inspektorati i punës si organ ekzekutiv i Ministrisë së punës dhe mirëqenies sociale. Inspektorati i punës në mënyrë gjithëpërfshirëse mbikëqyrë zbatimin e dispozitave ligjore dhe nënligjore në fushën e punës, duke përfshirë edhe marrëdhëniet e punës, mbrojtjen në punë, mbrojtjen shëndetësore të punëtorëve dhe mjedisin e punës.

Neni 2

Funksionet e inspektoratit të punës

1. Inspektorati i punës do të:

a) mbikëqyrë zbatimin e ligjit në punë, ...

[...].

c) Do të njoftoj ministrinë e Punës dhe Mirëqenies Sociale apo ndonjë organ tjetër kompetent për ndonjë mungesë apo ndonjë shpërdorim në ligjin e aplikueshëm,

d) do t'i sigurojë informata dhe këshilla punëdhënësve dhe punëmarrësve në mënyrë që të jenë në pajtim me ligjin [...],

[...].

Neni 3 [Autoriteti i Inspektoratit të punës]

6.3 Me qëllim të zbatimit të ligjit nga fushveprimtaria e tij, autoriteti i Inspektoratit të punës koordinon veprimet dhe bashkëpunon me qeveritë komunale, inspeksionet tatimore, inspeksionet shëndetësore me autoritetet tjera relevante dhe me policinë e Kosovës.

Neni 4 [Kryeinspektori i punës]

4.4. Kryeinspektori i punës në veprimet e tij do të jetë i mbështetur nga zëvendësit me përgjegjësi për çështjet juridike, mbrojtje në punë dhe për çështje shëndetësore.

Neni 5 [Inspektorët e punës]

5.5 Inspektorët e punës në kuadër të kompetencave të tyre:

- a) Bëjnë inspektimin ndaj punëdhënësit apo përfaqësuesit të tij dhe ndaj punëtorëve;
- b) Japin vërejtje me shkrim për parregullsitë e konstatuara dhe caktojnë afatin brenda të cilit duhet të eliminohen këto parregullsi;
- c) Shënojnë me anë të raportit zyrtar mos respektimin apo shkeljen e dispozitave ligjore;
- d) Urdhërojnë ndërmarrjen e masave të menjëhershme duke përfshirë edhe ndalimin e prodhimit aty ku ka fakte të pamohueshme dhe të verifikuara se kushtet në vendin e punës shfaqin rrezik të drejtpërdrejtë dhe serioz për shëndetin apo sigurinë e punëtorëve;
- e) Neni 5.5 pika d) mund të zbatohet pas miratimit nga Ministria të aktit plotësues normativ, i cili i përcakton standarde konkrete nga lëmi i shëndetësisë dhe sigurisë në punë.
- f) Me rastin e inspektimit, pa marrë parasysh nëse inspektori e ka zbuluar ose jo shkeljen e ligjit ai ia dorëzon punëdhënësit raportin zyrtar për inspektimin e kryer, ku qartë qëndron vendi i kryerjes së inspektimit, emri i firmës ku është kryer inspektimi, kohëzgjatja e inspektimit, rrjedha e inspektimit dhe emri e mbiemri i inspektorit për punë, duke i cekur emrat e personave të pranishëm.

11. Ligji Nr. 04/L-008 për Këshillin Ekonomiko-Social

Neni 1 [Qëllimi]

Ky ligj rregullon dhe përcakton organizimin, fushëveprimin, format e punës dhe funksionimin e përgjithshëm të Këshillit ekonomiko-social, si dhe përcaktimin e kushteve dhe kritereve për përfaqësimin e partnerëve social në këtë organ trepalësh.

Neni 2 [Fusha e zbatimit]

1. Dispozitat e këtij ligji zbatohen për të gjithë partnerët social në nivel nacional, të cilët në KES-ë përfaqësohen nga:

1.1. Organizatat e të punësuarve (sindikatat);

1.2. Organizatat e punëdhënësve; dhe

1.3. Qeveria e Kosovës.

Neni 3 [Qëllimi i themelimit të Këshillit Ekonomiko-Social]

Këshilli Ekonomiko-Social (KES), themelohet me qëllim të vendosjes dhe zhvillimit të dialogut social në Republikën e Kosovës për të punësuarit dhe punëdhënësit, për çështje të rëndësishme të veçantë, të cilat kanë të bëjnë me realizimin e të drejtave të tyre ekonomike, sociale dhe profesionale, që realizohen, përmes zgjidhjeve të kontesteve me marrëveshje dypalëshe apo trepalëshe.

Mekanizmat institucionalë për mbrojtjen e sigurisë dhe shëndetit në punë

Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve

9. Referuar Rregullores (QRK) - NR. 14/2023 për Fushat e Përgjegjësisë Administrative të Zyrës së Kryeministrit dhe Ministrive², Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve, veç të tjerash, ka edhe përgjegjësitë e përgatitjes dhe zbatimit të politikave publike, hartimin e akteve ligjore, hartimin dhe miratimin e akteve nënligjore, si dhe përcaktimin e standardeve të detyrueshme, veç të tjerash, në fushën e sigurisë dhe mbrojtjes në punë, marrëdhënies së punës, sigurisë dhe shëndetit në punë, dialogut social, punësimit, aftësimin profesional, politikave sociale, transfereve dhe pensioneve etj., duke i respektuar standardet e rëndësishme ndërkombëtare në përputhje me Kushtetutën dhe me legjislacionin në fuqi.³
10. Po ashtu, në fushën e përgjegjësive të MFPT-së bie edhe mbikëqyrja e legjislacionit nga marrëdhënia e punës, e sigurisë dhe e shëndetit në punë dhe e dispozitave të tjera të aplikueshme në fuqi; nxitjes dhe inkurajimit të dialogut social mes partnerëve socialë, organizatave të punëmarrësve, organizatave të punëdhënësve dhe Qeverisë; licencimit dhe ushtrimit të mbikëqyrjes dhe kontrollit për personat fizikë dhe juridikë nga fusha e sigurisë dhe e shëndetit në punë; konvokimin e takimit të Këshillit Ekonomiko-Social, si organ më i lartë këshillëdhënës i partnerëve socialë për politika të punës, politika sociale dhe politika të tjera ekonomike duke synuar parandalimin dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve sociale dhe përfaqëson Qeverinë e Kosovës në këtë organ.⁴
11. Në kuadër të MFPT-së funksionon edhe Departamenti për Politikën e Punës dhe Punësimit, që nëpërmjet katër divizioneve mbulon fushat e përgjegjësive të MFPT-së, për sa u përket çështjeve që kanë të bëjnë me marrëdhënien e punës dhe sigurinë e shëndetit në punë.
12. Po ashtu, në kuadër të MFPT-së vepron Inspektorati i Punës, si organ i pavarur i Administratës Shtetërore, i cili udhëhiqet nga Kryeinspektori i Inspektoratit të Punës, që i përgjigjet drejtpërdrejt ministrit të MFPT-së.

Departamenti për Politikën e Punës dhe Punësimit

13. Në kuadër të MFPT-së funksionon Departamenti për Politikën e Punës dhe Punësimit, që, mes të tjerash, ka për mision zhvillimin e politikave publike në lidhje me të drejtat dhe detyrimet që rrjedhin nga marrëdhëniet individuale dhe kolektive të punës,

² <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=80403>

³ <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=80403>

⁴ Rregullorja (QRK) - NR. 14/2023 për Fushat e Përgjegjësive Administrative të Zyrës së Kryeministrit dhe Ministrive, Shtojca 1, fq. 11. <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=80403>

vendosjen e standardeve për vende të sigurta të punës dhe promovimin e dialogut social në nivel vendi.

14. Ndër detyrat dhe përgjegjësitë e këtij Departamenti, në kontekst të çështjeve që trajton ky Raport, duhen theksuar obligimet që ka për sa i përket zhvillimit të programeve për ekspertë të sigurisë në punë, në kuadër të trajnimeve të vazhdueshme; mbështetjes së mekanizmave për vlerësimin e performancës dhe mbikëqyrjes së punës së Inspektoratit të Punës dhe të Agjencisë së Punësimit; ofrimit të ndihmës profesionale për organet, punëdhënësit, shoqatat e punëdhënësve, sindikatat dhe punëtorët; ofrimin e ndihmës profesionale dhe administrative për Këshillin Ekonomiko-Social dhe Këshillin Nacional për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, si dhe promovimin e dialogut social dhe konceptit të negociatave kolektive.
15. Përveç të tjerash, ky Departament ka edhe rol të mekanizmit ankues dhe vendos në çështjet administrative në procedurën e shkallës së parë për kërkesat nga fusha e sigurisë në punë, me dhënien e autorizimit personave për sigurinë në punë, si dhe për regjistrimin e organizatave sindikale.
16. Në kuadër të këtij Departamenti bëjnë pjesë katër divizione, të cilat mbulojnë segmente të rëndësishme përkitazi me marrëdhënien e punës, dialogun social dhe sigurinë e shëndetin në punë.

Inspektorati i Punës

17. Inspektorati i Punës është i vetmi organ në kuadër të pushtetit ekzekutiv të Republikës së Kosovës, i cili bën monitorimin e zbatimit të legjislacionit nga fusha e marrëdhënies së punës si dhe të sigurisë dhe të shëndetit në punë.⁵
18. Inspektorati i Punës është themeluar dhe funksionon sipas Ligjit nr. 2002/9 mbi Inspektoratin e Punës në Kosovë, Ligjit nr. 03/L-017 për Ndryshimin dhe Plotësimin e Ligjit 2002/9 për Inspektoratin e Punës, si edhe me Rregulloren Nr.15/2015 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve të Punës në Inspektoratin e Punës.⁶
19. Inspektorati i Punës mbahet përgjegjës për rolin e vet mbikëqyrës për sa i përket zbatimit të:
 - legjislacionit për marrëdhënien e punës (Ligji nr.03/L-212 i Punës);
 - legjislacionin për sigurinë dhe shëndetin në punë (Ligji nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë).

Në funksion të rolit mbikëqyrës që ka për sa i përket zbatimit të këtyre dy ligjeve, mandati dhe kompetenca që ka Inspektorati i Punës kanalizohet edhe me një varg aktesh nënligjore të ndërlidhura me marrëdhënien e punës dhe sigurinë dhe shëndetin në punë,⁷ si dhe një numër ligjesh të tjera⁸, që i japin kompetencë Inspektoratit të Punës ta ushtrojë rolin monitorues e mbikëqyrës që ka, përderisa nga aspekti procedural vlen legjislacioni procedural.⁹

⁵ https://ip.rks-gov.net/?page_id=2556

⁶ Inspektorati i Punës/ Legjislacioni/ Legjislacioni për themelimin e IP-së https://ip.rks-gov.net/?page_id=2554

⁷ Inspektorati i Punës/ Legjislacioni/ Legjislacioni kryesor https://ip.rks-gov.net/?page_id=2554

⁸ Inspektorati i Punës/ Legjislacioni/ Legjislacioni tjetër https://ip.rks-gov.net/?page_id=2554

⁹ Inspektorati i Punës/ Legjislacioni/ Legjislacioni procedural https://ip.rks-gov.net/?page_id=2554

Inspektorati i Punës, bazuar në përgjegjësitë ligjore, mbulon një fushë të gjerë institucionesh dhe kompetencash, gjë që e vendos përballë vështirësish në kryerjen e detyrave, e që bëhet edhe më sfiduese për shkak të numrit të vogël të inspektorëve të punës dhe mungesës së stafit profesional.

20. Ligji nr. 2002/9 për Inspektoratin e Punës, në fushën e zbatimi të tij, specifikisht në nenet 2 dhe 5, përcakton funksionet e Inspektoratit të Punës, duke filluar me mbikëqyrjen dhe zbatimin e Ligjit të Punës, kushteve, mbrojtjen në punë, sigurimin e informatave teknike dhe këshillave punëdhënësve dhe punëtorëve lidhur me zbatimin e dispozitave ligjore, t'u japë këshilla për çështje lidhur me Ligjin e Punës dhe mbrojtjen e punëtorëve me rastin e riorganizimit apo ristrukturimit të një ndërmarrjeje.
21. Inspektorati i Punës është mekanizmi institucional përgjegjës ku duhet të drejtohen punëtorët me rastin shkeljes së të drejtave të tyre. Sipas nenit 82 të Ligjit Nr.03/L-212 të Punës, përcaktohet mbrojtja e të punësuarit nga Inspektorati i Punës, duke theksuar: *“I punësuarit në çdo kohë mund t’ia dorëzojë ankesën Inspektoratit të Punës për çështje të cilat bien nën kompetencat e këtij organi.”*; si dhe në paragrafin 2, të po këtij neni përcaktohet: *“Inspektorati i Punës duhet të nxjerrë vendime lidhur me ankesën brenda tridhjetë (30) ditëve.”* Ndërsa si mekanizëm pasues, përgjegjës, nëse punëtori nuk është i kënaqur me përgjigjen e Inspektoratit të Punës, është gjykata, ku punëtori mund të iniciojë kontest administrativ në gjykatën kompetente, në afat prej 30 ditësh.
22. Trajnimi i vazhdueshëm i inspektorëve të punës për mbikëqyrje efektive të legjislacionit nga fusha e sigurisë dhe e shëndetit në punë është i domosdoshëm, sidomos në fusha specifike sikur: vlerësimi i rrezikut në vendet e punës, hetimi i aksidenteve në vend të punës, mbikëqyrja e zbatimit të legjislacionit dhe praktikave më të mira në fushën e vendndërtimeve të përkohshme apo mobile etj.
23. Bazuar në raportin e punës së Inspektoratit të Punës për vitin 2022, numri i të punësuarve në këtë institucion gjatë vitit 2022 ka qenë 64 të punësuar, nga të cilët 37 kanë qenë inspektorë, 4 prej tyre janë të komunitetit serb dhe operojnë vetëm në komunat e pjesës veriore të Kosovës. Sipas strukturës gjinore, 30 janë burra dhe 7 gra. Sipas strukturës profesionale, nga këta inspektor, 6 janë të profileve teknike (2 makineri, 2 ndërtimtari dhe 2 kimi), 2 ekonomistë dhe 29 juristë. Ndërsa në muajin gusht të vitit 2023 janë punësuar edhe 18 inspektorë dhe numri i përgjithshëm aktual është 47 inspektorë.¹⁰
24. Inspektorati i Punës nuk posedon një bazë të dhënash, në të cilën do t'i regjistronte të dhënat në lidhje me aksidentet dhe sëmundjet profesionale nga fusha e sigurisë dhe e shëndetit në punë, sipas standardeve ndërkombëtare. Rrjedhimisht, të dhënat që gjenerohen nga raportet e rajoneve të Inspektoratit të Punës, shpesh ka mospërputhje mes tyre sikurse edhe me të dhënat që i kanë institucionet e tjera për këto çështje.
25. Mungesa e një sistemi elektronik për mbledhjen dhe analizimin e të dhënave paraqet ngarkesa në ushtrimin e veprimtarisë mbikëqyrëse, ngase inspektorët mbingarkohen me çështje administrative dhe kjo pastaj paraqet pengesa në ushtrim të mbikëqyrjes së legjislacionit. Digjitalizimi i kësaj natyre do të mundësonte që të dhënat për

¹⁰ Takim me zëvendëskryeinspektorin e Punës, më 23 tetor 2023.

inspektimet të bëheshin të dukshme, të ishin të sakta dhe që raportimet zyrtare të gjeneroheshin më shpejt e plotësisht.

26. Që një sistem i tillë elektronik i mbledhjes dhe raportimit të të dhënave lidhur me sigurinë dhe shëndetin në punë dhe lidhur me punën të ishte më efikas dhe të mundësonte mbikëqyrjeje institucionale edhe në segmente të tjera të ndërlidhura me marrëdhënien e punës dhe zbatimin e ligjit, do të duhej të gjendeshin forma modulare të integritimit/ndërlidhjes së tij me sisteme të tjera elektronike, si: Sistemi i Informimit Shëndetësor, Administrata Tatimore e Kosovës etj.

Këshilli Nacional për Siguri dhe Shëndet në Punë (KNSShP)

27. Bazuar në nenin 4 të Ligjit nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, këtë Këshill e themelon Qeveria e Republikës së Kosovës, në bazë të propozimit të ministrit të Punës dhe Mirëqenies Sociale.¹¹
28. Mandati themelor i këtij Këshilli është propozimi, rekomandimi dhe hartimi i politikave për përmirësimin e nivelit të sigurisë dhe të shëndetit në punë, si dhe përcjellja e vazhdueshme e gjendjes së sigurisë dhe e shëndetit në punë. Sipas ligjit në fuqi, Këshilli përbëhet nga njëmbëdhjetë anëtarë: tre përfaqësues të Qeverisë, dy përfaqësues të punëdhënësve, dy përfaqësues të të punësuarve, dy ekspertë nga lëmi i sigurisë dhe i shëndetit në punë, një ekspert i mjekësisë së punës dhe një ekspert ad-hoc, varësisht nga natyra e çështjes. Mandati i anëtarëve të Këshillit është tri vjet.¹²
29. Anëtarët e Këshillit për Siguri dhe Shëndet në Punë, si dhe përfaqësuesit e të punësuarve, kanë të drejtë të kërkojnë nga punëdhënësi që të ndërmarrë masa adekuate dhe të dorëzojnë propozime tek ai me qëllim të zvogëlimit të rreziqeve për të punësuarit ose t'i largojë burimet e rrezikut.¹³
30. KNSShP-ja nuk është funksional që nga viti 2019, pak para pandemisë.¹⁴

Këshilli Ekonomiko-Social (KES)

31. Këshilli Ekonomiko-Social (KES) është organ i nivelit nacional, i themeluar me Ligjin Nr. 04/L-008 për Këshillin Ekonomiko-Social.¹⁵
32. KES-i udhëheq konsultimet dhe u bën propozime organeve kompetente për çështjet nga marrëdhënia e punës, mirëqenia sociale dhe çështjet e tjera që kanë të bëjnë me politikat ekonomike në Republikën e Kosovës.¹⁶
33. KES-i përbëhet prej pesëmbëdhjetë anëtarëve, me ndarje të barabartë të anëtarëve ndërmjet tri palëve, të cilët përfaqësojnë interesat e organizatave të të punësuarve, organizatave të punëdhënësve dhe Qeverisë. Për funksionimin efikas, Ligji parasheh edhe Sekretariatit e KES-it, që përbëhet me nga një përfaqësues nga të tri palët që e përbëjnë.
34. Në kuadër të KES-it duhet të themelohen dhe të funksionojnë shtatë komisione profesionale trepalëshe: Komisioni për legjislacion; për punësim dhe aftësim profesional; për paga, çmime dhe pensione; për mbrojtjen shëndetësore, të ambientit

¹¹ Ligji nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, Neni 4, paragrafi 1 [Këshilli Nacional për Siguri dhe Shëndet në Punë].

¹² Ligji nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, Neni 4, paragrafët 2 dhe 3 [Këshilli Nacional për Siguri dhe Shëndet në Punë].

¹³ Ligji nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, Neni 19 [Konsultimet dhe pjesëmarrja e të punësuarve].

¹⁴ Konfirmuar më 17.1.2024, me znj. Fatime Rexhepi, nga Sekretaria në MFPT-së, që koordinon të dy Këshillat (KNSShP dhe KES).

¹⁵ <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2747>

¹⁶ Ligji nr. 04/L-008 për Këshillin Ekonomiko-Social, Neni 5 <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2747>

dhe sigurisë në punë për të punësuarit; për financa, ekonomi dhe privatizim; grupe punuese ad-hoc dhe komisione të tjera profesionale për shqyrtimin e çështjeve të cilat janë kompetencë e KES-it.¹⁷

35. Ky Këshill udhëheq konsultimet dhe u bën propozime organeve kompetente për çështjet nga marrëdhënia e punës, mirëqenia sociale dhe çështjet e tjera që kanë të bëjnë me politikat ekonomike në Republikën e Kosovës. Ligji e përcakton KES-in si të pavarur, pa ndikim të ndonjë grupi apo interesi politik.
36. Sipas Ligjit, KES-i është themeluar me qëllim të vendosjes dhe zhvillimit të dialogut social në Republikën e Kosovës për të punësuarit dhe punëdhënësit, për çështje të rëndësishme, së veçantë, të cilat kanë të bëjnë me realizimin e të drejtave të tyre ekonomike, sociale dhe profesionale, që realizohen përmes zgjidhjeve të kontesteve me marrëveshje dypalëshe apo trepalëshe. Lidhur me KES-in gjenden vetëm disa informata bazë në ueb-faqen e MFPT-së.
37. Me gjithë rolin jashtëzakonisht të rëndësishëm në dialogun social për çështjet nga marrëdhënia e punës, mirëqenia sociale dhe çështjet e tjera që kanë të bëjnë me politikat ekonomike në Republikën e Kosovës, KES-i është jofunksional që nga marsi i vitit 2023, për shkak se i ka skaduar mandati dhe MFPT-ja nuk ka shpallur ende konkurs për formimin e KES-it.¹⁸
38. Për shkak se KES-i nuk është funksional, por edhe për shkak se që nga 2017-ta, KES-i nuk ka arritur ta nënshkruante Marrëveshjen Kollective, e për rrjedhojë nuk ka arritur konsensus t'ia propozonte Qeverisë vlerën e pagës minimale, mund të konsiderohet se KES-i nuk i ka përmbushur përgjegjësitë e përcaktuara në nenin 9 të ligjit: krijimin, zhvillimin dhe përparimin e dialogut social; nismat ligjore për nxjerrjen apo ndryshimin dhe plotësimin e akteve ligjore dhe nënligjore nga fusha e punës dhe punësimit, mbrojtjes sociale dhe politikave ekonomike në përgjithësi; shqyrtimin dhe vlerësimin e politikave sociale si dhe ndërmarrjen e masave për krijimin e qëndrueshmërisë sociale; nxitjen e ideve për zgjidhjen e çështjeve dhe problemeve sociale në Kosovë; politikat e nxitjes së punësimit, zbutjen e papunësisë, konkurrencën, produktivitetin e punës, çmimet, pagat dhe pagën minimale të të punësuarave në Republikën e Kosovës; shqyrtimin e projektligjeve dhe të akteve nënligjore nga fusha e punësimit dhe e mbrojtjes sociale, me qëllim të ofrimit të rekomandimeve për Qeverinë dhe Kuvendin e Republikës së Kosovës; sigurimi e vlerësimeve dhe opinioneve për organet përgjegjëse lidhur me zbatimin e legjislacionit primar dhe sekondar nga fusha e punësimit dhe e mbrojtjes sociale; vlerësimin e funksionimit të këshillave të punës në ndërmarrjet e sektorit privat, publik dhe format e tjera të organizimit statusor të ndërmarrjeve; ofrimin dhe sigurimin e rekomandimeve për parandalimin dhe eliminimin e tregut joformal të punës në Republikën e Kosovës; si dhe për çështje të tjera të cilat mund të zgjidhen përmes dialogut socio-ekonomik.¹⁹
39. Si rezultat i dialogut socio-ekonomik dhe si një marrëveshje që nuk mund të parashoh të drejta më pak të favorshme për të punësuarin dhe punëdhënësin sesa të drejtat e

¹⁷ Ligji nr. 04/L-008 për Këshillin Ekonomiko-Social, Neni 12 <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2747>

¹⁸ Konfirmuar më 17.1.2024, nga ana kryetarit të BSPK-së, z. At dhe Hykolli. Ky konfirmim është ripohuar në një takim rasti më 8 shkurt 2024, në Zyrën qendrore të IAP-së, me kryetarin e BSPK-së, z. At dhe Hykolli, dhe anëtarin e Kryesisë së BSPK-së, z. Ymer Ymeri.

¹⁹ Ligji nr. 04/L-008 për Këshillin Ekonomiko-Social, Neni 5 <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2747>, Neni 9 [Detyrat, përgjegjësitë dhe kompetencat e KES-it]

përcaktuara me këtë ligj, parashihet Kontrata Kolektive.²⁰ Sipas Ligjit të Punës, Kontrata Kolektive mund të lidhet në nivel vendi, në nivel dege dhe në nivel të ndërmarrjes.²¹ Kontrata në nivel vendi lidhet për një periudhë të caktuar me kohëzgjatje jo më shumë se tri vjet dhe tanimë nuk është në fuqi edhe nuk ka indikacione që kanë filluar diskutimet për hartimin e saj. Ndërsa, për sa i përket marrëveshjes sektoriale në arsim, MASHTI njëanshëm e kishte ndërprerë atë më 21 nëntor 2022.

40. Me Kontratën e Përgjithshme Kolektive rregullohen të drejtat, detyrat dhe përgjegjësitë që rrjedhin nga marrëdhënia e punës sipas marrëveshjes së arritur. Mungesa e saj ka ndikuar në mosrealizimin e të drejtave nga marrëdhënia e punës në sektorin publik dhe privat dhe si instrument juridik është i pazëvendësueshëm për përcaktimin dhe rregullimin e kushteve të punës, të pozitës dhe të punësimit të punëtorëve. Dispozitat e Kontratës Kolektive kanë efekt të përgjithshëm juridik dhe ato i plotësojnë normat ligjore. Rëndësia e Kontratës së Përgjithshme Kolektive të punës është thelbësore për sa kohë ajo garanton kushtet e punës për punonjësit dhe respektimin e të drejtave të tyre. Për aq kohë sa të mos funksionalizohet KES-i dhe të zhvillohet dialogu social, duket se edhe arritja e pajtimit për arritjen e Kontratës Kolektive është e largët. Kjo patjetër që mund të reflektojë në të drejtat e punëtorëve.

Ministria e Shëndetësisë

41. Edhe Ministria e Shëndetësisë i ka të specifikuar përgjegjësitë me Rregulloren (QRK) - NR. 14/2023 për Fushat e Përgjegjësisë Administrative të Zyrës së Kryeministrit dhe Ministrive.²² Për dallim nga MFPT-ja, MSh-së nuk i listohen specifikisht në këtë rregullore përgjegjësi për sa i përket mjekësisë së punës, sëmundjeve profesionale etj. Megjithatë, referuar paragrafit 6.12 të kësaj Rregulloreje, MSh-ja pritet të kryejë detyra të tjera nga ato sa listohen aty, e që i caktohen Ministrisë me legjislacionin përkatës në fuqi.²³
42. Disa prej përgjegjësave që MSh-ja ka me legjislacion përkatës në fuqi janë theksuar në këtë Raport, tek pjesa e *Kornizës normative të aplikueshme lidhur me sigurinë dhe shëndetin në punë* (shih Ligjin nr. 04/L-125 për Shëndetësi).

Analiza e kornizës legjislative dhe e funksionimit të mekanizmave institucionalë përgjegjës

43. Kushtetuta e Kosovës, si akti më i lartë juridik në vend, mbron dhe garanton të drejtat dhe liritë themelore të njeriut dhe shprehimisht kërkon respektimin e tyre. Realizimi faktik i këtyre të drejtave është në interes të funksionimit të sundimit të ligjit. Në kontekst të çështjes që trajton, ky Raport reflekton mbi platformën normative dhe institucionale për sigurinë dhe shëndetin lidhur me marrëdhënien e punës.
44. Kushtetuta garanton barazinë e të gjithëve para ligjit dhe përcakton të drejtën e secilit për mbrojtje të barabartë ligjore dhe ndalon çdo diskriminim, të drejtpërdrejt apo të tërthortë, mbi çfarëdo baze.

²⁰ Ligji nr. 03/I-212 i Punës, Neni 4 <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2735>

²¹ Po aty, Neni 57.

²² <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=80403> fq. 15-16

²³ Shih paragrafin 6.12, fq. 16, të Rregullores (QRK) - NR. 14/2023 për Fushat e Përgjegjësisë Administrative të Zyrës së Kryeministrit dhe Ministrive. <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=80403>

45. Garancitë kushtetuese për të drejtën e punës, për sigurinë, për shëndetin në punë dhe për të drejtën për zgjedhjen e lirë të profesionit, krijojnë obligim për institucionet shtetërore që këto të drejta të respektohen dhe mbrohen, juridikisht dhe faktikisht.
46. Ligji për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë përcakton masat për përmirësimin e shkallës së sigurisë dhe shëndetit të të punësuarve në punë dhe detyrimet e punëdhënësit kundrejt parandalimit të aksidenteve dhe sëmundjeve profesionale, si dhe detyrimeve lidhur me të punësuarit dhe mjedisin e punës, ku ekspozohen të punësuarit. Duhet theksuar se fushëveprimi i këtij ligji mbulon sektorin publik, privat, publiko-privat dhe sektorin e administratës shtetërore të nivelit qendror dhe lokal. Paragrafi 2 i nenit 2 e zgjeron fushëveprimin e ligjit edhe për: “[...] praktikantët, nxënësit dhe studentët në punë praktike gjatë shkollimit, personat në vuajtje të dënimit të angazhuar në punë, vizitorët, bashkëpunëtorët afaristë, shfrytëzuesit e shërbimeve dhe personat në aftësim ose riaftësim profesional të punëdhënësi.” Përderisa paragrafi 3 i po këtij neni përjashton nga fusha e zbatimit të këtij ligji Forcat e Sigurisë së Kosovës, Policinë, Shërbimin e Zjarrfikësve dhe shërbimet për mbrojtje dhe shpëtim, që rregullohen me ligje të veçanta. Si rrjedhojë, trajtimi i problematikës në këtë Raport nuk përfshin këta sektorë, marrë parasysh specifikat dhe natyrën e veçantë të rolit që kanë, punës që bëjnë dhe mbulimit normativ.
47. Duhet pasur parasysh se fushat e zbatimit të Ligjit nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë mbulojnë sektorin publik, privat, publiko-privat dhe sektorin e administratës shtetërore të nivelit qendror dhe lokal.
48. Me Ligjin nr. 03/L-212 të Punës rregullohen të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës dhe zbatohet për të punësuarit dhe punëdhënësit e sektorit privat dhe publik në Republikën e Kosovës, përfshirë punësimin që rregullohet me ligje të veçanta, për sa kohë këto ligje të veçanta nuk specifikojnë përjashtimin nga rregullimi apo nëse ligjet e veçanta nuk parashikojnë zgjidhje për çështje të caktuara nga marrëdhënia e punës.
49. Dispozitat e këtij ligji zbatohen edhe për të punësuarit me shtetësi të huaj dhe personat pa shtetësi, të cilët janë të punësuar tek punëdhënësit në territorin e Republikës së Kosovës, nëse me ligj nuk është rregulluar ndryshe, përderisa nuk zbatohet për të punësuarit që marrëdhënien e punësimit e kanë brenda autoriteteve që, edhe nëse janë brenda territorit të vendit tonë, nuk paraqesin autoritet përgjegjës vendor dhe nuk kanë ndërtuar marrëdhënie punësimi bazuar mbi këtë Ligj.
50. Nëpërmjet Ligjit të Punës parashihet e drejta për sigurinë në punë, në mbrojtje të shëndetit dhe në ambient të përshtatshëm të punës, ashtu siç përcaktohet po nëpërmjet këtij Ligji, detyrimi për të punësuarin dhe punëdhënësin i mbrojtjes së jetës dhe shëndetit në punë dhe kushteve që e bëjnë të mundur përmbushjen e këtij detyrimi.
51. Më tej po ky Ligj parasheh mënyrën e themelimit të marrëdhënies së punës, obligimin e lidhjes së kontratës së punës, forma dhe mënyra në të cilën lidhet, përmbajtja e kontratës së punës, të drejtat dhe detyrimet që dalin nga marrëdhënia e punës sipas kontratës së punës. Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar dhe nënshkruhet nga ana e punëtorit dhe e punëdhënësit. Kjo do të thotë se kontrata e punës paraqet një akt formal ligjor, përmbajtjen e të cilit e përcakton Ligji i Punës. Ato të drejta dhe detyrime që nuk i përcakton kontrata e punës, rregullohen me dispozitat e Ligjit të Punës.

52. Po ky Ligj rregullon edhe aspekte të tjera të marrëdhënies së punës, si dhe orarin, pushimet, kompensimet, mungesat etj.
53. Në frymën e Kushtetutës së vendit (Neni 28 [Ndalimi i Skllavërisë dhe i Punës së Detyruar] dhe në përputhje me instrumentet ndërkombëtare (të përfshira në Neni 22 të Kushtetutës së Republikës së Kosovës ose edhe jo), që vendosin standarde të qarta në këtë aspekt, edhe Ligji i Punës (neni 6) ndalon punën e detyruar ose të dhunshme.
54. Po ashtu, Ligji aktual i Punës, në Kreun VI [Mbrojtja dhe siguria në punë] rendon një varg dispozitash nëpërmjet të cilave kanalizojnë mbrojtjen e përgjithshme në punë, ashtu si edhe mbrojtjen specifike për të rinjtë, vajzat dhe gratë, si dhe për personat me aftësi të kufizuara.
55. Neni 5, paragrafi 1, i Ligjit të Punës shprehimisht thotë: *“Diskriminimi është i ndaluar në punësim dhe profesion, lidhur me rekrutimin në punësim, trajnimin, promovimin e punësimit, kushtet e punësimit, masat disiplinore, ndërprerjen e kontratës së punës ose çështjeve të tjera nga marrëdhënia e punës të rregulluara me këtë ligj dhe me ligjet e tjera në fuqi.”*
56. Paragrafi 2 i po këtij neni (neni 5) veçon dhe thekson ndalimin e diskriminimit të drejtpërdrejtë apo të tërthortë të personave me aftësi të kufizuara, përderisa paragrafi 3 thekson obligimin e punëdhënësit për të përcaktuar kritere dhe mundësi të barabarta për nga aspekti gjinor.
57. Për më tepër, ombrellës së gjerë mbrojtëse që vendos Ligji i Punës dhe Ligji për Mbrojtje nga Diskriminimi, i bashkëngjitet edhe Ligji për Barazi Gjinore, i cili ofron mbrojtje bazuar në specifikat mbi bazën gjinore. Kapitulli III, në tërësinë e vet, nëpërmjet tri neneve të detajuara (nenet 15, 16 dhe 17) specifikon mbrojtjen dhe trajtimin e barabartë gjinor dhe krijon detyrime për punëdhënësit bazuar në trajtim të barabartë dhe perspektiv e integrim gjinor.
58. Po ashtu, Ligji për Shëndetësi, i cili siguron bazën ligjore për sistemin e kujdesit shëndetësor, si masë dhe veprim për të zbatuar kujdesin shëndetësor, liston specifikisht parandalimin dhe trajtimin e hershëm të lëndimeve në vendin e punës dhe sëmundjeve profesionale (neni 5, paragrafi 1.2), përderisa parasheh se kujdesi shëndetësor ofrohet në nivelin qendror, lokal, të punëdhënësit, individual dhe profesional (neni 15, paragrafi 3). Megjithatë, shteti përmes mekanizmave të vet nuk ka përcaktuar rregulla juridike për hapat dhe procedurat për hulumtimin, identifikimin dhe raportimin e sëmundjeve profesionale dhe ato që lidhen me punën. Për më tepër, nuk ka një listë të sëmundjeve profesionale, e cila do të shërbente, ndër të tjera, që të sëmurët për shkak të ushtrimit të profesionit apo lidhur me punën, të kishin mundësi dëmshpërblimi. Shtetet e Bashkimit Evropian, por edhe shtetet e rajonit, kanë të miratuara listë të sëmundjeve profesionale.
59. Lidhur me shëndetin në punë, ka disa referenca në dispozita të caktuara tek Ligji Nr. 04/L-125 për Shëndetësi, mirëpo mungon një strukturim dhe rregullim i duhur ligjor i kësaj fushe. Në nenin 10 [Politikat zhvillimore në shëndetësi], paragrafi 1, përcakton: *“Zbatimi i politikave zhvillimore në shëndetësi është përgjegjësi e Ministrisë e cila nëpërmjet planeve, organizimit, financimit, standardeve, rregullimit, dhe menaxhimit siguron mbështetje për përmirësimin e shëndetit duke udhëzuar sjelljen e*

institucioneve të tjera qeveritare, komunale, të punësuarve, të punëdhënësve, të shoqërisë civile, të qytetarëve, dhe të sistemit në kujdesin shëndetësor.”

60. Më tej, në nenin 12, paragrafi 1, pika 1.5, te po ky Ligj, kërkohet zbatimin i masave dhe i veprimeve për parandalimin e lëndimeve në punë dhe sëmundjeve profesionale. Gjithashtu, ky Ligj në nenin 29, paragrafi 2, përcakton edhe themelimin, organizimin dhe veprimtarinë e shërbimit profesional të mjekësisë së punës.
61. Ligji për Shëndetësi rregullon edhe çështjen e kompensimit të shpenzimeve të kurimit për të punësuarit që pësojnë aksident në vendet e punës, mirëpo duke pasur parasysh funksionimin e sistemit shëndetësor në vend dhe mungesën e SISH-it, përcjellja e gjendjes shëndetësore ndërlidhur me sëmundjet profesionale apo si pasojë e mjedisit të punës, mbetet vështirë e verifikueshme. Në anën tjetër, lëndimet në rastin e aksidenteve në vendet e punës, pasojat që shkaktohen nga këto lëndime, identifikohen më lehtë, shpeshherë qysh në ekzaminimet e para mjekësore. Në anën tjetër, në rastet e humbjes së jetës në vendin e punës apo lidhur me punën, familjarët e punonjësit që ka humbur jetën ndjekin procedurat gjyqësore për realizimin e kompensimit, gjë që merr shumë kohë, përpjekje dhe kosto financiare.

E drejta për siguri dhe shëndet në punë, sipas instrumenteve ndërkombëtare

62. E drejta për siguri dhe shëndet në punë gjithashtu garantohet edhe me marrëveshje dhe me instrumente ndërkombëtare, të cilat drejtpërdrejt janë të zbatueshme në Kosovë dhe kanë përparësi ndaj ligjeve të Kosovës. Detyrimi për respektimin e kësaj të drejte kërkon parandalimin e kryerjes së veprimeve të cilat pengojnë ose parandalojnë gëzimin e së drejtës për punë të dinjitetshme dhe punësim dhe është detyrë e shtetit që këtë të drejtë ta sigurojë për të gjithë, në kushte të barabarta, si dhe t'ua sigurojë të gjithëve zbatimin dhe respektimin e dispozitave të legjislacionit për të drejtën e punës. Kjo e drejtë, në të drejtën ndërkombëtare rregullohet me akte të një karakteri universal²⁴, si dhe me konventat dhe instrumentet e tjera juridike ndërkombëtare.²⁵ Avokati i Popullit rikujton se në pajtim me nenin 53 të Kushtetutës, të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, të garantuara me këtë Kushtetutë, interpretohen në harmoni me vendimet gjyqësore të Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut (në tekstin e mëtejshëm: Gjykata Evropiane).
63. E drejta për siguri dhe shëndet në punë, respektivisht mbrojtja e kësaj të drejte, nuk paraqitet si dispozitë e veçantë e KEDNj-së, por shëndeti publik në tekstin e saj shfaqet si një ndër interesat që mund të justifikojnë “ndërrhyrjen” në të drejtat materiale/të drejtat e kualifikuara (shih paragrafët 2 të neneve 8, 9, 10 dhe 11 të KEDNj-së, si dhe nenin 2, paragrafi 3, të Protokollit nr. 4 të KEDNj-së).
64. Gjykata Evropiane, gjatë trajtimit të rasteve të kësaj natyre, në mënyrë progresive dhe të vazhdueshme ka ofruar interpretim të çështjeve të ndryshme dhe ka pasuruar jurisprudencën e saj. Në rastin *Brincat dhe të tjerët kundër Maltës*²⁶, Gjykata Evropiane ka theksuar detyrimin e shtetit për të marrë masa të përshtatshme për të

²⁴ Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut (neni 23), Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore (neni 7, pika b).

²⁵ Karta Sociale Evropiane (neni 2), Konventa 187 “për kuadrin promociional të sigurisë dhe shëndetit në punë”, Konventa për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 1981 (Nr. 155), Konventa për Shërbimet e Shëndetit në Punë, 1985 (Nr. 161), Korniza Promovuese për Konventën e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, 2006 (Nr. 187), dhe Rekomandimet e tyre respektive, ofrojnë një pikë referimi nga e cila vendet mund të zhvillojnë politika dhe programe për të adresuar COVID-19, të përshtatura me rrethanat e tyre specifike.

²⁶ Shih: *Brincat and others v Malta* (application no. 62129/11), <https://hudoc.echr.coe.int>

ruajtur jetën e qytetarëve që jetojnë brenda juridiksionit të tij, duke theksuar se këto masa duhet të zbatohen edhe në fushën e sigurisë dhe të shëndetit në punë. Më tej jurisprudenca e Gjykatës Evropiane, gjatë trajtimit të rasteve të kësaj natyre, përcakton detyrimet e shteteve që në aspektin material të garantojnë një kuadër normativ për mbrojtjen e jetës së punëtorëve në vendin e punës *Vilnes dhe të tjerët kundër Norvegjisë*²⁷, duke theksuar se është detyrim pozitiv i shtetit për të siguruar qasje në informata thelbësore që u mundësonin individëve të vlerësonin rreziqet për shëndetin dhe jetën e tyre.

65. Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO)²⁸, në kushtetutën e vet ka përcaktuar domosdoshmërinë e mbrojtjes së punëtorëve nga lëndimet apo sëmundjet të cilat mund të rezultojnë nga procesi i punës apo në lidhje me punën. Ajo ka miratuar një numër konventash të cilat kanë dispozita specifike me qëllim rritjen e nivelit të Sigurisë dhe të Shëndetit në Punë përgjithësisht, si dhe nëpër sektor specifik, të tilla si:

C155	Konventa për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 1981 (Nr. 155)
P155	Protokolli i vitit 2002 i Konventës për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 1981.
C161	Konventa për Shërbimet e Shëndetit në Punë, 1985 (Nr. 161)
C187	Konventa e Kornizës Promovuese për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 2006 (Nr. 187)
P155	Protokolli i vitit 2002 i Konventës për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 1981
R164	Rekomandimi për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 1981 (Nr. 164)
C161	Konventa për Shërbimet e Shëndetit në Punë, 1985 (Nr. 161)
R171	Rekomandimi për Shërbimet e Shëndetit në Punë, 1985 (Nr. 171)
R197	Rekomandimi i Kornizës Promovuese për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 2006 (Nr. 197)
R097	Rekomandimi për Mbrojtjen e Shëndetit të Punëtorëve, 1953 (Nr. 97)
R102	Rekomandim për lehtësirat e mirëqenies, 1956 (Nr. 102)
R194	Lista e Rekomandimit të Sëmundjeve Profesionale, 2002 (Nr. 194)
C115	Konventa për Mbrojtjen nga Rrezatimi, 1960 (Nr. 115)
R114	Rekomandimi për Mbrojtjen nga Rrezatimi, 1960 (Nr. 114)
C139	Konventa e Kancerit Profesional, 1974 (Nr. 139)
R147	Rekomandimi për Kancerin Profesional, 1974 (Nr. 147)
C148	Konventa për mjedisin e punës (ndotja e ajrit, zhurma dhe dridhjet), 1977 (nr. 148)
R156	Rekomandim për mjedisin e punës (ndotja e ajrit, zhurma dhe dridhjet), 1977

²⁷ Shih: *Vilnes and others v. Norway* (application no. 22703/10), <https://hudoc.echr.coe.int>

²⁸ Organizata Ndërkombëtare e Punës bashkon qeveritë, punëdhënësit dhe punëtorët e 187 shteteve anëtare, për të vendosur standarde të punës, për të zhvilluar politika dhe për të hartuar programe që promovojnë punën e denjë për të gjitha gratë dhe burrat. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-en/index.htm>

	(nr. 156)
C162	Konventa e Asbestit, 1986 (Nr. 162)
R172	Rekomandimi i Asbestit, 1986 (Nr. 172)
C170	Konventa për Kimikatet, 1990 (Nr. 170)
R177	Rekomandimi për Kimikatet, 1990 (Nr. 177)
C174	Konventa për parandalimin e aksidenteve të mëdha industriale, 1993 (nr. 174)
R181	Rekomandimi për parandalimin e aksidenteve të mëdha industriale, 1993 (Nr. 181) etj. ²⁹

66. Për më tepër, ILO-ja ka miratuar edhe mbi 40 standarde dhe po aq kode praktike, të cilat janë në funksion të Sigurisë dhe të Shëndetit në Punë.
67. Konventa nr. 81 e ILO-së dhe protokollit i saj i viti 1995, në nenin neni 3.1 përcakton funksionet e sistemit të inspektimit të sigurisë dhe shëndetit në punë, ndërsa në nenin 16 të konventës së lartcekur përcaktohet: *“Vendet e punës do të inspektohen aq shpesh sa të jetë e nevojshme për të siguruar zbatimin efektiv të ligjshmërisë efektive.”*
68. Në kontekst të ndërlidhjes së të drejtave të njeriut me **Agjendën 2030** dhe **Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm (OZhQ)**, siguria dhe shëndeti në punë gërshetojnë një varg instrumentesh ndërkombëtare, të cilat, krahas kornizës kushtetuese dhe ligjore vendore shihen dhe vlerësohen si indikatorë strukturorë në kuptim të gëzimit të të drejtave dhe mbrojtjes së tyre dhe i shërbejnë arritjes së caqeve të synuara:
- Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut (1948)
 - Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore (1966)
 - Konventa për të Drejtat e Fëmijës (1989)
 - Konventa për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara
 - Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike
 - Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave
 - Konventa ndërkombëtare për mbrojtjen e të drejtave të të gjithë punëtorëve migrantë dhe anëtarëve të familjeve të tyre (1990)
 - Deklarata për Eliminimin e Dhunës ndaj Grave
 - Konventat Themelore të Punës të ILO-s
 - Deklarata e ILO-s mbi Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë
 - Konventat e ILO-s Nr. 100 [C100 - Konventa për shpërblim të barabartë, 1951 (nr. 100)]
 - Konventat e ILO-s nr. 111 [Konventa C111 për diskriminimin (punësimi dhe profesioni), 1958]
 - Konventa e ILO-s nr. 182- [C182 - Konventa për format më të këqija të punës së fëmijëve, 1999 (nr. 182)]
 - Deklarata për të Drejtën për Zhvillim
- Dokumentet e listuara më lart nuk janë shprehimisht të vendosura brenda kornizës së OZhQ-ve të Agjendës 2030, por janë të ndërlidhura me to, në varësi të natyrës që kanë

²⁹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO::#Occupational_safety_and_health

dhe çështjeve që përfshijnë. Disa prej tyre, siç është përmendur në këtë Raport, janë të përfshira në Kushtetutën e vendit dhe drejtpërdrejt të zbatueshme e me përparësi kundrejt legjislacionit vendor në Republikën e Kosovës. Shtojca 1, në fund të këtij Raporti, identifikon në mënyrë tabelore objektivat relevante bashkë me synimet (caqet) specifike dhe treguesit përkatës dhe ndërlidhjen e tyre me të drejtat e njeriut në instrumentet ndërkombëtare dhe me kategoritë kushtetuese përkatëse brenda Kushtetutës së vendit.

69. Lidhur me të drejtat që i takojnë gjeneratës së dytë – të drejtat sociale, ekonomike dhe kulturore, duhet veçuar **Paktin Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore**. **Pakti**, edhe pse paraqet instrument ndërkombëtar kyç për sa u përket kushteve të duhura e të favorshme të punës, sigurisë dhe shëndetit në punë, si dhe mirëqenies së përgjithshme sociale dhe ekonomike³⁰, megjithatë nuk është pjesë e Kushtetutës së vendit tonë dhe kjo gjë paraqet një hendek strukturor në kuptim të të drejtave që parasheh, gëzimit të tyre dhe për më tepër detyrimeve që bien mbi shtetin në këtë kuptim. Avokati i Popullit e ka rekomanduar përfshirjen e të njëjtit instrument, vazhdueshëm përgjatë viteve, si thelbësor për çështje sociale, ekonomike dhe kulturore.

Po ashtu, Avokati i Popullit ka rekomanduar edhe përfshirjen e **Kartës Sociale Evropiane**, një instrument jashtëzakonisht i rëndësishëm dhe që fuqizon përmirësimin e jetës dhe mirëqenies sociale, përfshirë sigurinë dhe shëndetin në punë. Ky dokument përcakton politikat e përmirësimit të sigurisë dhe të shëndetit në punë dhe të parandalimit të aksidenteve dhe të dëmtimeve të shëndetit që lindin nga puna, lidhen ose ndodhin gjatë punës. Në hyrje të **Kartës** saktësohet: “*Të gjithë punëtorët kanë të drejtë për kushte të drejta pune*” (Neni 2) dhe se “*Të gjithë punëtorët kanë të drejtë për kushte pune të sigurt dhe të shëndetshme.*” (Neni 3).

70. Edhe legjislacioni i BE-së u kushton rëndësi sigurisë dhe shëndetit në punë. Kësisoj, Direktiva 89/391/KE e Këshillit të Evropës mbi prezantimin e masave për të nxitur përmirësimet për sigurinë dhe shëndetin e punëtorëve në punë³¹, qëllim themelor ka të përcaktojë udhëzime dhe të shfaqë masa konkrete, të cilat do të kishin ndikuar në ngritjen e nivelit të sigurisë dhe të shëndetit në punë dhe rrjedhimisht ruajtjen e shëndetit dhe jetës së punëtorëve. Kjo direktivë synon të ketë fillimisht efekte parandaluese, në mënyrë që ta parandalojë mundësinë e ndodhjes së aksidenteve dhe incidenteve, por edhe në konstatimin e rreziqeve, vlerësimin e rrezikut në vendet e punës dhe procesin e punës, si dhe rekomandimet përkatëse për eliminimin e rreziqeve potenciale. Si e tillë, kjo direktivë synon të përcaktojë masa përkatëse të cilat do ta luftonin burimin e rreziqeve në vendet e punës. Ngritja e vetëdijes së të punësuarave dhe përfaqësuesve të tyre, sikurse edhe pjesëmarrja e tyre në proceset e hartimit të politikave dhe ndërmarrjen e masave specifike për të siguruar ushtrim të sigurt të veprimtarisë punuese, është pjesë relevante e direktivës në fjalë.

³⁰Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

³¹ <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1>

71. Sipas qasjes së deritanishme për përkufizimin e punës së dinjitetshme³², është qëndrim i përbashkët se puna e denjë, shikuar përmes aspiratës së individit për realizimin e të drejtave njerëzore dhe qytetare në fushën e punës, përfaqëson ekzistimin e mundësisë për punë produktive, trajtim të rregulluar dhe të drejtë të punëdhënësit ndaj të punësuarve, vend të punës të sigurt dhe të shëndetshëm, mbrojtjen e të drejtave sociale të të punësuarve dhe të anëtarëve të familjeve të tyre, lirinë e të punësuarve për t'i shprehur nevojat e tyre për t'u organizuar dhe në mënyrë aktive të marrin pjesë në vendimmarrje për çështjet nga marrëdhënia e punës.

Rrethanat aktuale të rastit

72. Avokati i Popullit, duke parë rastet e shpeshta të aksidenteve në punë me pasoja deri në fatalitet, ka filluar hetimet sipas detyrës zyrtare për sigurinë dhe shëndetin në punë, për të vlerësuar se sa autoritetet publike, përgjegjëse për zbatimin e ligjit, po i përmbushin detyrimet që kanë në marrjen e masave për parandalimin e aksidenteve në punë, sigurinë dhe ruajtjen e shëndetit në vendin e punës për të punësuarit, si në sektorin privat, ashtu edhe në atë publik.

73. Ky hetim është iniciuar sipas detyrës zyrtare (*ex officio*), më 5 maj 2021, bazuar në shkrimet dhe raportimet e ndryshme në media, lidhur me lëndimet dhe humbjen e jetës së punëtorëve në vendin e tyre të punës. Problematika ka vazhduar të jetë e dukshme edhe përgjatë periudhës së hetimit.

74. Lidhur me gjendjen përkitazi me sigurinë dhe shëndetin në punë në Republikën e Kosovës, Avokati i Popullit, më 25 gusht 2021, i është drejtuar me shkresë kryeinspektorit të Inspektoratit të Punës (IP), duke kërkuar përgjigje për:

- *numrin dhe natyrën e ankesave të pranuara lidhur me sigurinë dhe shëndetin në punë;*
- *të dhënat e IP-së për rastet e shkeljeve të të drejtave të punëtorëve që lidhen me sigurinë dhe shëndetin në punë: punëtorë pa kontrata, orare më të gjata të punës, kushte më të këqija të punës, mospagim të pagës etj.;*
- *për realizimin e ndonjë analize apo hulumtimi lidhur me kushtet e punës së punëtorëve dhe gjetjet kryesore dhe rekomandimet e nxjerra;*
- *numrin e inspektimeve përgjatë viteve;*
- *mjaftueshmërinë e numrit të inspektorëve në IP që merren me çështjet në fjalë.*

75. Përkundër obligimit ligjor që autoritetet të bashkëpunojnë me Avokatin e Popullit³³, IP-ja nuk ka ofruar përgjigje në këtë shkresë.

76. Më 7 tetor 2021, përfaqësuesi i Avokatit të Popullit ishte takuar me kryetarin e Federatës së Sindikatave të Pavarura të Kosovës (FSPK) në Prishtinë, me të cilin kishte biseduar për problemet me të cilat ballafaqoheshin punëtorët në sektorin privat. Kryetari i FSPK-së kishte pohuar se në sektorin privat kishte shkelje shumë më të mëdha të legjislacionit të punës dhe diskriminim në punë sesa në sektorin publik. Sipas

³² Programi i punës së dinjitetshme ose (Agjenda e punës së dinjitetshme – The Decent Work Agenda) është miratuar nga Organizata Ndërkombëtare e Punës, në vitin 1999, me qëllim që në shtetet anëtare, por dhe në shtetet joanëtare, të promovojë punën e denjë si komponent kyç të politikave zhvillimore dhe njëkohësisht si objektiv të politikës shtetërore të qeverive dhe partnerëve socialë.

³³ Shih Neni 25 i Ligjit Nr.05/L-019 për Avokatin e Popullit <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10922>.

tij, në sektorin publik kryesisht respektohen të drejtat e punëtorëve. Sipas tij, është i vogël numri i punëtorëve të cilët paraqesin shkeljet në fushën e të drejtave të punës në organet relevante, për arsye se kanë frikë nga pasojat të cilat mund t'i pësojnë për shkak të paraqitjes së shkeljeve të tilla të ligjit. Ndër problemet më të shpeshta në sektorin privat janë theksuar: puna pa kontratë, paga jo të rregullta, kushte joadekuate për mbrojtje dhe siguri në punë, orare të tejzgjatura, mospagim për punën jashtë orarit të punës, pamundësia e shfrytëzimit të pushimit vjetor etj.

77. Meqë Avokati i Popullit nuk kishte marrë përgjigje në shkresën fillestare dërguar IP-së, pas emërimit të kryeinspektorit të Inspektoratit të Punës³⁴, Avokati i Popullit kishte ripërsëritur kërkesën më 17 gusht 2023, për t'i marrë informacionet e kërkuara nëpërmjet shkresës së mëhershme.

78. Më 7 shtator 2023, Avokati i Popullit ka marrë përgjigje nga kryeinspektori i IP-së. Në përgjigje thuhej se IP-ja, gjatë vitit 2022, kishte trajtuar 840 ankesa, në mesin e të cilave edhe disa nga sfera e sigurisë dhe e shëndetit në punë, duke theksuar se aty ku ishin evidentuar shkelje kishin ndërmarrë masa ligjore ndëshkimore. Po ashtu në përgjigje theksohej se IP-ja, në mungesë të një baze të dhënash (databazë) të mirëfilltë, nuk kishte realizuar ndonjë analizë apo hulumtim lidhur me kushtet e të punësuarve. Ndërkaq gjatë vitit 2022 IP-ja ka thënë se kishte realizuar gjithsej 6316 inspektime, me aktualisht 30 inspektorë të punës sa janë aktivë.

79. Duke pasur parasysh se përgjigjja që kishim marrë nuk ofronte mjaftueshëm informata për ta krijuar pasqyrën e punës dhe as natyrën e inspektimeve dhe të gjendjes në terren, përfaqësuesi i Avokatit të Popullit ishte takuar me zëvendëskryeinspektorin e IP-së, më 23 tetor 2023. Takimi kishte për qëllim të merrte përgjigje për:

- *numrin e inspektimeve nga IP-ja, gjatë vitit 2023;*
- *numrin e lëndimeve dhe vdekjeve në vendin e punës, për vitin 2023;*
- *numrin e lëndimeve dhe vdekjeve në vendin e punës ndër vite (2004-2023), të ndara sipas gjinisë;*
- *rangimin sipas sektorëve/fushave të punës, prej nga vijnë rastet që kanë përfunduar me fatalitet dhe ato me lëndime;*
- *mjaftueshmërinë e numrit të inspektorëve në IP që merren me çështjet në fjalë dhe ndryshimet eventuale në numrin e inspektorëve bazuar në konkurset e fundit;*
- *numrin e inspektorëve në relacion me numrin e punonjësve, si synim për t'i ndjekur institucionet homologe në shtetet ku ndiqen standardet më të mira;*
- *bazën ligjore së cilës i referohet IP-ja në punën që bën dhe ndryshimet eventuale legjislative viteve të fundit, që në një mënyrë apo në tjetrën mund të afektojnë IP-në (përgjegjësi, kompetenca, kushte të punës etj.).*

80. Gjatë këtij takimi, përfaqësuesi i Avokatit të Popullit është njoftuar nga ana e zëvendëskryeinspektorit:

- IP-ja, gjatë periudhës janar – tetor 2023, ka realizuar 3686 inspektime në subjekte publike dhe private.

³⁴ IP për një kohë është udhëhequr vetëm me ushtrues detyre.

- Numri i lëndimeve në vendin e punës për vitin 2023 është 256, ndërsa 17 persona kanë humbur jetën, ndër ta 8 vdekje janë evidentuar si pasojë e ushtrimit të veprimtarisë, ndërsa 9 vdekje janë evidentuar si vdekje të natyrshme në vendin e punës, por që nuk ndërlidhen me kushtet e punës.
- Sipas statistikave të Inspektoratit të Punës, numri i aksidenteve në vendet e punës, që përfundojnë me fatalitet, mbetet i lartë dhe mjaft shqetësues. Që nga viti 2004 deri në vitin 2021, sipas IP-së³⁵, kanë humbur jetën 232 persona në vendin e punës ose lidhur me punën. Ndërsa gjatë vitit 2022, sipas të dhënave zyrtare në Kosovë, 15 persona kanë humbur jetën në vendin e punës, ndërsa janë evidentuar 394 aksidente që kanë përfunduar me lëndime.³⁶ Disa nga këta persona kanë humbur jetën gjatë orarit të punës edhe si pasojë e vdekjes natyrore. Megjithatë, edhe në rastet e vdekjeve natyrore, shqetësues mbetet fakti i mosrealizimit të kontrolleve mjekësore për punësim apo edhe kontrolleve sistematike mjekësore të të punësuarve.

Numri i aksidenteve me pasojë lëndime dhe vdekje në nivel vendi 2004-2023³⁷:

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Lëndime	54	15	15	47	21	29	21	31	45	37	59	47	62	50	125	133	160	179	394	256
Vdekje	17	7	7	4	11	9	10	10	17	17	9	9	9	19	22	12	16	9	15	8

Ndërkaq, të dhëna të ndara sipas gjinisë, IP-ja nuk ka.

- IP-ja nuk ka të dhëna të mbledhura lidhur me sektorët/ fushat prej nga vijnë rastet që kanë përfunduar me fatalitet apo me lëndime.
- Numri i inspektorëve, nga 30 sa kanë qenë, ka shkuar afërsisht në 60, pas konkurseve të fundit, por është pohuar se edhe ky numër i inspektorëve të angazhuar nuk është i mjaftueshëm për faktin se aktualisht në Kosovë janë aktive rreth 70 000 biznese.

81. IP-ja nuk ka ofruar të dhëna mbi sektorët/fushat prej nga vijnë rastet më të shpeshta të lëndimeve dhe të vdekjeve në vendin e punës, por, nga pohime publike për mediat nga ana e Sindikatës së Punëtorëve të Sektorit Privat në Kosovë, është pohuar se nga janari deri në gusht 2023, 18 persona kanë humbur jetën në vendin e punës, duke theksuar se shumica e rasteve me fatalitet kanë ndodhur në sektorin e ndërtimit, ku shënohen më shumë vdekje në vendin e punës.³⁸ Përfaqësuesit e sindikatave, por edhe njohës të çështjeve të sigurisë së punëtorëve në punë, theksojnë se aksidentet, pothuajse shumica absolute e tyre, përfshirë rastet me fatalitet, janë kryekëput pasojë e kushteve jo të mira në vendet e punës dhe sigurisë së pamjaftueshme në punë.³⁹

³⁵ Këto të dhëna janë marrë nga ueb-faqja zyrtare e Inspektoratit të Punës si dhe nga Drafti fillestar i koncept-dokumentit për avancimin e legjislacionit nga fusha e sigurisë dhe e shëndetit në punë, i hartuar nga ish-Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, në kuadër të së cilës ka qenë edhe Inspektorati i Punës.

³⁶ Raporti Vjetor i IP-së për vitin 2022, <https://ip.rks-gov.net/wp-content/uploads/RAP.-NARRATIV-I-IP-se-2022-compressed.pdf>, qasja më 17.10.2023.

³⁷ Takim me zëvendëskryeinspektorin e punës, më 23 tetor 2023. Të dhënat për vitin 2023 i referohen periudhës janar - tetor 2023.

³⁸ Buletini ekonomik, Artikulli "Siguria në punë e anashkaluar dhe numri rekord i viktimave në vendin e punës", datë 30 gusht 2023 <https://buletiniekonomik.com/2023/08/siguria-ne-pune-e-anashkaluar-dhe-numri-rekord-i-viktimave-ne-vendin-e-punes/>

³⁹ Po aty.

82. Avokati i Popullit, në bazë të të dhënave të siguruara, konsideron se sektori i ndërtimitarisë mbetet sektori më i ndjeshëm dhe i predispozuar ndaj rrezikut për humbje jetësh dhe lëndime në punë. Duke marrë parasysh rrezikshmërinë në sektorin e ndërtimit, Ligji nr. 2004/15 për Ndërtimin, në nenin 15 [*Kërkesat e përgjithshme për vendndërtimin*] dhe në nenin 16 [*Kërkesa të veçanta për sigurinë, qasjen në hapësirat private, publike dhe përfundimin e ndërtimit*], qartë ka përcaktuar masat që duhen ndërmarrë për sigurimin e objekteve gjatë ndërtimit në vendndërtim, për të evituar çdo fatkeqësi që të mos krijohet rrezik për sigurinë dhe rendin publik, veçanërisht për jetën dhe shëndetin e njerëzve dhe mjedisin. Me hyrjen në fuqi të Ligjit të ri nr. 04/L-110 për Ndërtim, në vitin 2012, janë shfuqizuar dispozitat e lartcekura dhe ligjvënësi në ligjin e ri nuk i ka paraparë askund këto dispozita. Kjo ka krijuar zbrazëtitë ligjore duke u lënë hapësirë ndërtuesve për shmangien nga përgjegjësia për kërkesat e përgjithshme për vendndërtim dhe sigurimin e objekteve gjatë ndërtimit, me qëllim të evitimit të rreziqeve. Derisa ky ligj në nenin 38 [Dispozitat kalimtare dhe përfundimtare] e obligon qeverinë ta miratojë edhe një akt nënligjor, i cili quhet “Kodi Unik i Ndërtimit”, mirëpo deri më sot i njëjti ende nuk është nxjerrë.
83. Lidhur me detyrimet që ka shteti për këtë çështje, GjEDNj-ja, në rastin “*Cevrioglu kundër Turqisë*”, kishte theksuar detyrimet pozitive të shtetit për të ndërmarrë masa të arsyeshme për të garantuar sigurinë e individëve sipas nevojës, duke kërkuar që punëdhënësit t’i ndërmarrin masat e nevojshme për ta garantuar shëndetin dhe sigurinë e punëtorëve në të gjitha vendet e punës.
84. Avokati i Popullit tërheq vëmendjen se punonjësit në Republikën e Kosovës u ekspozohen rreziqeve për shëndetin dhe jetën e tyre edhe në fusha të tjera të punës, qoftë në sektorin privat, qoftë në sektorin publik.
85. Punonjësit në sektorin e prodhimit, me theks të shtuar në atë minerar dhe të xeheve, punonjësit në sektorin energjetik e të mihjes, por edhe në të tjera industri prodhimi, mbeten jashtëzakonisht të ekspozuar pasigurisë në punë, dëmtimit të shëndetit e sëmundjeve profesionale ose të shkaktuara nga kushtet e punës.
86. Lehtësisht të cenueshëm nga aspekti i sigurisë dhe i shëndetit në punë mbeten punonjësit e sektorit shëndetësor, me theks të veçantë profile të caktuara, si: radiologët, që gjatë punës u nënshtrohen rrezatimeve të aparaturave dhe pajisjeve me të cilat punojnë; pulmologët dhe infektologët me rastin e kontrolleve dhe diagnostikimit të sëmundjeve të pacientët; laborantët (jo vetëm ata mjekësor), për shkak të natyrës së punës etj. Periudha e pandemisë COVID-19 ka risjellë veçmas në qendër të vëmendjes sektorin shëndetësor dhe rreziqet me të cilat përballet ky sektor gjatë kryerjes së punëve. Një sistem shëndetësor funksional dhe efektiv mundësohet vetëm brenda një ambienti të përshtatshëm, të sigurt e në pajtim me standarde të synuara jo vetëm për pacientin që është në qendër, por edhe për vetë personelin mjekësor, që ofron shërbimet shëndetësore.
87. Shqetësim i shtuar që është shfaqur gjatë periudhës së pandemisë COVID-19 përkitazi me sigurinë dhe shëndetin në punë, por që është evident vazhdimisht, ka të bëjë me punonjësit e pastrimit dhe mirëmbajtjes, veçmas kur puna e tyre ndërlidhet me mjedis pune të predispozuar për bartje sëmundjesh, infeksionesh, lëndimesh, helmimesh etj. Kur ekspozimit me materie dhe mjedis të rrezikshëm i shtohet edhe mungesa e

pajisjeve dhe e mjeteve adekuate, të përshtatshme e të mjaftueshme për punë, situata bëhet edhe më shqetësuese.

88. Profesion me rrezikshmëri gjatë kryerjes së detyrave të punës konsiderohen gazetarët nga terreni, ata hulumtues dhe foto e videoreporterët. Shembull tipik i rrezikut për jetë dhe shëndet është shfaqur gjatë periudhës së tensionimeve në veri të vendit, gjatë këtij viti. Gazetarët/et janë gjendur të pambrojtur/a si për nga mungesa e pajisjeve mbrojtëse për rastet kur mbulohen ngjarje me rrezikshmëri potenciale për jetën e shëndetin, por po ashtu janë parë të pambrojtur edhe nga mekanizmat operacionalë të rendit dhe sigurisë në zonën ku ka pasur zhvillime. Shtrirja e problematikës zgjerohet te ky profesion edhe për shkak të ballafaqimit me rreziqe që janë të lidhura specifikisht me gjininë dhe pasojave që kanë për sigurinë dhe shëndetin, veçmas të grave gazetare.
89. Natyra e punës së gazetarëve/eve i ekspozon ata/ato para formash më specifike të mundësive për rrezikim të sigurisë dhe shëndetit. Një prej formave, tashmë të identifikuar, janë kërcënimet e fyerjet që bëhen nëpërmjet kanaleve të ndryshme të komunikimit, përfshirë internetin dhe platformat e ndryshme sociale, si dhe forma të tjera që cenojnë sigurinë e gazetarëve/eve, dinjitetin dhe integritetin e tyre, sërish me theks te gratë gazetare dhe punonjëse mediale. Kjo gjë i jep dimension tjetër mjedisit të punës dhe tërheq vëmendjen për nevojën e një qasjeje të shumanshme institucionale, për ta parandaluar mundësinë e shkeljeve zinxhir, që lidhen me sigurinë dhe shëndetin në punë apo lidhur me punën.
90. Po ashtu, pozitën e gazetarëve e rëndon mosrespektimi i Ligjit të Punës dhe në veçanti mungesa e kontratave të punës ose, në rastet kur kontratat janë, ato nuk u përmbahen parimeve të standardizuara apo nuk respektohen nga punëdhënësit (puna pa orar, orare të zgjatura, puna e pandërprerë, shpesh edhe gjatë fundjavave etj.). Kjo e vë në presion të drejtpërdrejtë punën e gazetarëve, si dhe paraqitet veçanërisht pengesë për gratë në këtë profesion, duke pasur parasysh edhe aspekte të veçanta biologjike, siç është shtatzënia.
91. Në takimet konsultative të realizuara në kuadër të Task-Forcës⁴⁰ gjatë vitit 2021 dhe 2022, Avokati i Popullit ka zhvilluar diskutime mbi mbrojtjen dhe promovimin e të drejtave për sigurinë dhe shëndetin në punë dhe punës së denjë nga perspektiva e standardeve të ndjeshme gjinore. Shqetësimet e ngritura në këto diskutime korrespondojnë me sa u tha më lart, si në sektorin publik, edhe në atë privat. Mungesa e zbatimit të standardeve gjinore për garantimin e sigurisë dhe shëndetit në punë lë pa përmbushur nevojat e veçanta dhe të domosdoshme nga aspekti gjinor. Po ashtu, mungesa e informimit dhe vetëdijesimit të punonjësve për të drejtat e tyre në përgjithësi, përfshirë mungesën e njohurive për detyrimet e punëdhënësit për të drejtat e sigurisë dhe shëndetit në punë (edhe nga perspektiva gjinore), mungesën e sigurimit shëndetësor, mungesën e inspektimeve efektive nga Inspektorati i Punës përkitazi me dëmet dhe rreziqet në mjediset e punës dhe lidhur me punën janë paraqitur si çështje që kërkojnë vëmendje urgjente dhe adresim institucional dhe efektiv.
92. Bazuar në të dhënat e siguruar nga raportet vjetore të IP-së, vërehet se në vitin 2015⁴¹ ishin kryer gjithsej 9 505 inspektime, nga të cilat 2 035 punëtorë ishin identifikuar pa

⁴⁰ Task-Forca avokuese joformale për standardet e ndjeshme gjinore të sigurisë dhe shëndetin në punë dhe punës së denjë <https://oik-rks.org/2021/10/25/themelohet-task-forca-per-standardet-e-ndjeshme-gjinore-te-sigurise-dhe-shendetin-ne-pune/>

⁴¹ Të dhëna të marra nga IP-ja, më 13.10.2016.

kontrata pune. Në vitin 2016, IP-ja kishte kryer gjithsej 7 285 inspektime, gjatë të cilave ishin identifikuar 1 340 punëtorë pa kontrata pune; në vitin 2017⁴² ishin kryer 8128 inspektime, ku ishin identifikuar 1 750 punëtorë pa kontrata⁴³; në vitin 2018⁴⁴ ishin kryer gjithsej 9 531 inspektime, gjatë të cilave ishin identifikuar 1 251 punëtorë pa kontrata; në vitin 2019 ishin kryer 14 000 inspektime dhe ishin identifikuar 1 557 punëtorë pa kontrata. Në vitin 2020⁴⁵, IP-ja kishte kryer gjithsej 10 432 inspektime, nga të cilat 646 ishin inspektime në sektorin privat, në të cilin ishin identifikuar 433 punëtorë pa kontrata.⁴⁶ Në vitin 2021⁴⁷, IP-ja kishte kryer gjithsej 10144 inspektime, nga të cilat 5 680 ishin inspektime në sektorin privat, dhe 4 464 në sektorin publik. Ndërsa gjatë vitit 2022⁴⁸ ishin kryer gjithsej 6 316 inspektime nga IP-ja, nga të cilat 5668 ishin inspektime në sektorin privat, dhe 648 në sektorin publik. Bizneset private me numrin më të madh të punës së padeklaruar të punëtorëve janë në fushën e ndërtimit, të gastronomisë dhe të prodhimit.

Numri i inspektimeve të bëra nga Inspektorati i Punës dhe identifikimi i punëtorëve pa kontrata të punës⁴⁹:

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Inspektime	9505	7285	8128	9531	14000	10342	10144	6316	3686
Punëtorë/e pa kontratë të punës	2035	1340	1750	1251	1557	433	1459	356	256

93. Të dhënat statistikore të IP-së, megjithëse janë një burim i besueshëm informacioni, nuk mund të jenë tregues realë të numrit të punëtorëve të padeklaruar në vend, sepse këto shifra janë rezultat i informacionit të mbledhur gjatë inspektimeve dhe përfaqësojnë vetëm një pjesë të fuqisë punëtore të padeklaruar.

Konstatimet e Avokatit të Popullit

94. Avokati i Popullit konstaton se humbjet e jetëve dhe lëndimet e dëmtimet e tjera shëndetësore në mjedise pune a të ndërlidhura me punën, në radhë të parë janë pasojë e mungesës së masave mbrojtëse dhe parandaluese, për të evituar, për aq sa është e mundur, rreziqet për punonjësit në mjedise pune.

95. Avokati i Popullit konstaton se vazhdon të mbetet shqetësim mungesa e kushteve të sigurta për punë, veçmas në ata sektorë që janë identifikuar në këtë Raport, si më të predispozuar për sa i përket rrezikut që tërheq natyra e punës/profesionit dhe në këtë

⁴² Të dhëna të marra nga IP-ja, më 27.3.2018.

⁴³ Po aty.

⁴⁴ Raporti për punën e IP-së për vitin 2018, <https://ip.rks-gov.net/wp-content/uploads/Raporti-12-Mujor-2018-.pdf>, qasja më 29.3.2021.

⁴⁵ Raporti Vjetor i IP-së për vitin 2020, <https://ip.rks-gov.net/wp-content/uploads/RAP.-NARRATIV-I-IP-se-2020-compressed.pdf>, qasja më 29.3.2021.

⁴⁶ Po aty, fig. 34, faqe 31, qasja më 30.3.2021.

⁴⁷ Raporti Vjetor i IP-së për vitin 2021, <https://ip.rks-gov.net/wp-content/uploads/RAP.-NARRATIV-I-IP-se-2021-compressed.pdf>, qasja më 8.3.2023.

⁴⁸ Raporti Vjetor i IP-së për vitin 2022, <https://ip.rks-gov.net/wp-content/uploads/RAP.-NARRATIV-I-IP-se-2022-compressed.pdf>, qasja më 9.3.2023.

⁴⁹ Raporti Vjetor i IP-së për vitin 2022, <https://ip.rks-gov.net/wp-content/uploads/RAP.-NARRATIV-I-IP-se-2022-compressed.pdf>, qasja më 21.9.2023 dhe takim me zëvendëskryeinspektorin e punës, më 23 tetor 2023. Të dhënat për 2023 përfshijnë periudhën janar – tetor 2023.

- kuptim është evidente dhe shqetësuese mungesa e inspektimit dhe mbikëqyrjes intensive dhe të vazhdueshme.
96. Korniza ligjore që rregullon sigurinë dhe shëndetin në punë nuk është e plotë dhe nuk siguron mbrojtjen e të punësuarve nga aksidentet dhe dëmtimin e shëndetit në punë, gjithashtu nuk siguron mjaftueshëm përgjegjësitë dhe detyrimet për punë të dinjitetshme.
 97. Siguria në punë për vendpunishtet në sektorin e ndërtimtarisë është me boshllëqe ligjore. Ndryshimet ligjore të ligjit kanë shfuqizuar dispozitat e ligjit paraprak me të cilat është rregulluar sigurimi i vendpunishteve.
 98. Siguria dhe shëndeti në punë paraqiten si një komponent thelbësor në përmbushjen e detyrave në punë, përfshirë të drejtat dhe përgjegjësitë. Mjedisi dhe kushtet e punës reflektojnë në shëndetin e punonjësve dhe në mirëqenien e tyre sociale dhe ekonomike, e në këtë kuptim punëdhënësit, ashtu si edhe zinxhiri institucional i mbikëqyrjes së sigurisë dhe shëndetit në punë, janë përgjegjës.
 99. Mungesa e listës së sëmundjeve profesionale e bën të vështirë identifikimin e rreziqeve potenciale e për rrjedhojë vetëdijësimin për parandalimin e dëmit dhe nivelin e ndikimit të sëmundjeve tek gratë dhe burrat, gjë që do ta lehtësonte punën e mekanizmave për hetimin e rasteve dhe mekanizmave për kompensim dhe dëmshpërblim.
 100. Lëndimet në rastin e aksidenteve në vendet e punës dhe pasojat që shkaktohen nga këto lëndime identifikohen më lehtë dhe qysh në ekzaminimet e para mjekësore, përderisa ndikimi dhe pasojat e punës, mjedisit dhe kushteve të punës në shëndet janë shumë më sfiduese për t'u hetuar, për faktin se vështirë verifikohen, mund të shfaqen më vonë dhe jodrejtëpërdrejt, prandaj kërkojnë funksionimin e plotë të zinxhirit të mekanizmave për sigurinë dhe shëndetin në punë.
 101. Avokati i Popullit pohon se nuk ka ndonjë bazë të dhënash ku regjistrohen, përpunohen dhe ruhen të dhënat për sëmundjet profesionale dhe individët që janë prekur nga këto sëmundje. Mungesa e të dhënave të tilla pamundëson studime e analiza, konstatime dhe veprime për përmirësimin e kushteve që shkaktojnë apo ndikojnë në sëmundje profesionale dhe rrjedhimisht masa shtesë parandaluese, në funksion të minimizimit të rasteve me pasoja shëndetësore, zvogëlimin e pasojave shëndetësore dhe parandalimin e tyre, si dhe mbrojtjen e përgjithshme të shëndetit dhe të jetës së punonjësve.
 102. Po ashtu, dy qendrat e mjekësisë së punës, në Obiliq dhe në Gjakovë, shërbejnë më tepër si qendra diagnostikuese dhe më pak si institute, që realizojnë hulumtime dhe studime në fushën e shëndetit në punë.
 103. Aktualisht shëndeti në punë është fushë ende e parregulluar juridikisht në shumë segmente dhe e patrajtuar në kuptim të organizmit të zinxhirit institucional, i cili do t'i jetësonte detyrimet e autoriteteve publike në mbrojtjen e shëndetit në punë. Prandaj, në kuptim të përgjithshëm, kjo gjë rëndohet nga rastet e mungesës së kontratave të punës, mungesës së sigurimit shëndetësor, mosrespektimit të së drejtës në pushim (ditor, javor, vjetor, mjekësor, të lehonisë), mungesës së trajnimeve të punëtorëve për

siguri dhe shëndet në punë etj. Masat e ndërmarra deri më tani nga organet kompetente, lidhur me evitimin e shkeljeve, janë të mangëta e të pamjaftueshme.

104. Avokati i Popullit vlerëson se detyrimet e shtetit konsistojnë në angazhimin për përcaktimin e faktorëve kryesorë, të cilët ndikojnë në ekspozim ndaj rreziqeve, aksidenteve dhe sëmundjeve në punë, përfshirë specifikat sipas dallimeve gjinore, në mënyrë që të ndërmerren masat e nevojshme për eliminimin e tyre, përfshirë masat parandaluese.
105. Avokati i Popullit konsideron se Qeveria e Republikës së Kosovës duhet të mundësojë që mekanizmat institucionalë të ofrojnë një bazë solide për progresin, siç përcaktohet në politikat e ILO-s, përfshirë edhe perspektivën gjinore, e cila në thelb kërkon kapacitete profesionale të përgatitura dhe organizim efektiv institucional.
106. Avokati i Popullit konstaton se Inspektorati i Punës nuk është duke arritur t'i përmbushë përgjegjësitë dhe detyrimet që ka sipas legjislacionit në fuqi dhe standardeve të përcaktuara nga Organizata Ndërkombëtare e Punës. Inspektorati i Punës çalon për sa i përket aplikimit të saktë të mandatit që ka, kundrejt detyrimeve që kanë punëdhënësit, për të krijuar kushte të sigurta e të shëndetshme pune dhe respektim të legjislacionit të punës për sa i përket marrëdhënieve të punës me punonjësit.
107. KES-i dhe KNSShP-ja janë jofunksionalë dhe pasojat e këtij mosfunksionimi janë të dukshme dhe të vazhdueshme. Përgjegjësia për këtë mosfunksionim është e shpërndarë dhe e bën të vështirë llogaridhënien.⁵⁰
108. Ministritë përgjegjëse në hallkën e mekanizmave institucionalë për zbatimin e kërkesave ligjore për sigurinë dhe shëndetin në punë dhe marrëdhënien e punës në përgjithësi, tashmë, përgjatë mandateve të ndryshme qeverisëse, dështojnë ta përmbushin rolin iniciues dhe shtytës që kanë (në funksionalizimin e mekanizmave të paraparë ligjorë – KES-i dhe KNSShP-ja, Inspektorati i Punës), qoftë në funksionalizimin e segmenteve që përmbushin platformën e domosdoshme për siguri dhe shëndet në punë dhe lidhur me punën (funksionalizimin e mjekësisë së punës, standardet konkrete nga lëmi i shëndetësisë dhe i sigurisë në punë, listën e sëmundjeve profesionale).
109. Avokati i Popullit rikujton se aftësimi i mekanizmave institucionalë për trajtimin, identifikimin dhe përmbushjen e të drejtave nga marrëdhënia e punës dhe aplikimi i këtyre aftësive për të shtuar sigurinë dhe shëndetin në punë, përfshirë vlerësimin e drejtë të situatave të cenueshme gjinore, kontribuon në mjedis më të sigurt pune në vend, përmbush rolin e shtetit në këtë drejtim, ndihmon në synimet për arritjen e barazisë për të gjithë dhe për rrjedhojë respektim të të drejtave të njeriut, ligjshmëri dhe mirëqenie.
110. Avokati i Popullit konstaton se Inspektorati i Punës nuk ka një bazë të dhënash të integruar për rastet që kanë të bëjnë me sigurinë dhe shëndetin në punë dhe me aspekte të tjera që ndërlidhen me të drejtat nga marrëdhënia e punës, përfshirë mungesën e të dhënave të disagreguara gjinore. Po ashtu, Inspektorati i Punës nuk ka

⁵⁰ Bisedë me kryetarin e BSPK-së, z. Atdhe Hykollli, më 17 janar 2024, i cili deklaroi se KES-i dhe KNSShP-ja nuk janë funksionalë.

të dhëna lidhur me sektorët/fushat prej nga vijnë rastet që kanë përfunduar me fatalitet apo me lëndime.

111. Avokati i Popullit thekson se mungesa e perspektivës gjinore në raport me sigurinë dhe shëndetin në punë i lë të mangëta çështjet e integritimit gjinor në raport me sigurinë dhe shëndetin në punë në përgjithësi. Një qasje e ndjeshme për nga gjinia merr parasysh situatat e ndryshme të punës së grave dhe burrave, e cila për shkak të rëndësisë së integritimit gjinor në botën e punës është e njohur nga ILO, në mënyrë që të identifikohet se ku duhet të merren parasysh ndryshimet gjinore në zhvillimin e politikave të sektorit të punës dhe strategjive parandaluese. Faktorët të cilët ndikojnë në kushtet e punës, mund të kenë ndikim të ndryshëm tek gratë dhe burrat, prandaj kërkohet të ndërmerren veprime përshtatur gjetjeve në terren, në mënyrë që t'u përshtaten nevojave gjinore për arritjen e efektit të trajtimit të barabartë.
112. Duke qenë se parimi bazë i barazisë nëpërmjet të drejtave sociale të garantuara me Kushtetutë bën të mundur garantimin e barazisë thelbësore të individit në rendin juridik dhe në shoqëri, përfshirë në marrëdhënie të punës, barazia para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëjta për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Barazia para ligjit presupozon barazinë e individëve, në kushte të barabarta. Ndërlidhur me këtë parim, shpjegohet nevoja e trajtimit të kushteve të punës mbi sigurinë dhe shëndetin në punë, përveç të tjerash, bazuar edhe në specifikat dhe perspektivën gjinore.
113. Nga perspektiva gjinore duhet të bëhet edhe vlerësimi i sigurisë dhe i shëndetit në punë. Ky identifikim dhe vlerësim do t'i përfshinte rreziqet fiziologjike dhe psikologjike, ndikimin afatshkurtër dhe afatgjatë të incidenteve, adresimin e rreziqeve të dukshme, ose të perceptuara si më të rrezikshme, kundrejt atyre të padukshme, të cilat perceptohen si rreziqe joekzistuese, ose më pak serioze në marrëdhëniet më të gjera të punës.
114. Në lidhje me çështjet e ngritura më lart, Avokati i Popullit sjell në vëmendje rëndësinë dhe nevojën e zbatimit dhe aplikimit të standardeve ligjore të garantuara në vend, si dhe atyre ndërkombëtare, sidomos konventave dhe rekomandimeve të ILO-s. Është tejet e nevojshme dhe përmbushje e të drejtave të njeriut që shteti të garantojë mbrojtjen që ofrojnë standardet më të mira ndërkombëtare lidhur me sigurinë dhe shëndetin në punë.
115. Avokati i Popullit gjithashtu ka vërejtur se nuk ka pasur organizime të fushatave vetëdijësuese për të drejtat nga marrëdhënia e punës, e sigurisë dhe e shëndetit në punë dhe mbrojtjes ligjore të të drejtave nga marrëdhënia e punës. Gjithashtu nuk ka vërejtur se janë marrë masa për informim të të punësuarve për të drejtat që u takojnë me ligj.
116. Për sa trajton Raporti, Avokati i Popullit vëren se mungesa e përfshirjes në Kushtetutën e Republikës së Kosovës e Konventës për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore e OKB-së dhe e Kartës Sociale Evropiane lë të mangët segmentin e sigurisë dhe shëndetit në punë. Përfshirja e kësaj Konvente në Kushtetutën e vendit do të ishte garanci shtesë për qytetarët e Republikës së Kosovës për mbrojtjen e të drejtave të tyre ekonomike dhe sociale.

117. Në bazë të këtyre gjetjeve dhe në përputhje me nenin 135, paragrafi 3, të Kushtetutës së Republikës së Kosovës dhe me nenin 16, paragrafi 4, të Ligjit nr. 05/L-019 për Avokatin e Popullit, Avokati i Popullit i

REKOMANDON

Ministrisë së Financave, Punës dhe Transfereve:

- 1. Të iniciojë dhe mundësojë funksionalizimin e Këshillit Nacional për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, t'i ofrojë kushte për funksionim si dhe t'i kërkojë llogari për punën e bërë.*
- 2. Të iniciojë dhe mundësojë funksionalizimin e Këshillit Ekonomiko – Social dhe nëpërmjet tij të iniciojë dialogun me partnerët socialë me synimin që të arrihet pajtim për Kontratën e Përgjithshme Kolektive.*
- 3. Të rritet numri i inspektorëve të punës në raport me nevojat për rritjen e kapaciteteve për mbulimin e plotë të përgjegjësive që ka Inspektorati i Punës, sipas ligjit për kushtet e punës, mbrojtjen në punë dhe ruajtjen e shëndetit të punëtorëve në përgjithësi.*
- 4. Ta vlerësojë bazën ligjore dhe aktet nënligjore e rregullative, për sa i përket pajtueshmërisë që ato kanë me instrumentet ndërkombëtare dhe me standardet dhe praktikatat më të mira, të pranueshme kontekstualisht, për sa i përket sigurisë dhe shëndetit në punë; në rastet e zbrazëtive ligjore a të akteve përcjellëse, ta iniciojë plotësimin e tyre; në rastet e përplasjeve eventuale të dispozitave juridike, t'i evidentojë dhe t'i iniciojë procedurat e plotësim-ndryshimeve të nevojshme, që normimi përkitazi me marrëdhënien e punës, respektivisht siguria dhe shëndeti në punë të bëhen realisht efektive.*

Inspektoratit të Punës:

- 1. Të organizojë fushata vetëdijësuese dhe aktivitete të tjera të kësaj natyre, me qëllim të rritjes së vetëdijes së palëve në marrëdhënie pune për respektimin e normave dhe praktikave të mira të sigurisë dhe të shëndetit në punë.*
- 2. Të ofrojë trajnime sistematike për inspektorët e punës për mbikëqyrje nga fusha e sigurisë dhe e shëndetit në punë.*
- 3. Të intensifikojë numrin e inspektimeve të planifikuara dhe të inspektimeve të përsëritura, sidomos në sektorët me rrezik më të lartë, për sa i përket sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës.*
- 4. Ta rrisë numrin e inspektimeve në sektorë ku është evidentuar joformaliteti në punësim, me qëllim reduktimin e pasojave në çështjet e sigurisë dhe të shëndetit në punë.*
- 5. Të krijojë bazë elektronike të të dhënave në pajtueshmëri me natyrën e të dhënave që duhet të grumbullohen dhe raportohen nga Inspektorati i Punës, duke pasur parasysh standardet më të mira të mbledhjes dhe raportimit të të dhënave, për të siguruar të dhëna të sakta, të besueshme, gjithëpërfshirëse dhe të disagreguara, sipas karakteristikave kontekstuale të Republikës së Kosovës.*

Ministrisë së Shëndetësisë:

1. Të funksionalizohet sektori i mjekësisë së punës dhe të mbikëqyret përmes trupave inspektues profesionalë.
2. Ta hartojë dhe ta fuqizojë rregullativën ligjore për evidentimin dhe regjistrimin e aksidenteve në vendin e punës, ose për shkak të punës⁵¹, si dhe sëmundjeve profesionale⁵², përfshirë hartimin e listës së sëmundjeve profesionale.
3. Të parashihen dhe të ndahen më shumë specializime në fushën e mjekësisë së punës, në mënyrë që të rritet numri i specialistëve të kësaj fushe.

Në pajtim me nenin 132, paragrafi 3, të Kushtetutës së Republikës së Kosovës (“Çdo organ, institucion ose autoritet tjetër, që ushtron pushtet legjitim në Republikën e Kosovës, është i detyruar t’u përgjigjet kërkesave të Avokatit të Popullit dhe t’i paraqesë atij/asaj të gjitha dokumentet dhe informacionet e kërkuara në pajtim me ligj”) dhe me nenin 28 të Ligjit nr. 05/L-019 për Avokatin e Popullit (“Autoritetet, të cilave Avokati i Popullit u ka drejtuar rekomandim, kërkesë ose propozim për ndërmarrjen e veprimeve konkrete, duke përfshirë edhe masat disiplinore, duhet të përgjigjen brenda afatit tridhjetë (30) ditor. Përgjigjja duhet të përmbajë arsyet me shkrim për veprimet e ndërmarra lidhur me çështjen në fjalë”), ju lutemi mirësisht të na informoni për veprimet që do t’i ndërmerri lidhur me këtë çështje.

Me nderime,

Naim Qelaj
Avokat i Popullit

⁵¹ Aksident në punë ose për shkak të punës - çdo ngjarje e papritur gjatë procesit të punës, që shkakton dëmtim të menjëhershëm trupor të të punësuarit/ve, dëmtim që sjell paaftësi të përkohshme, paaftësi të përhershme ose që sjell vdekje, si dhe çdo dëmtim tjetër të shëndetit që lidhet drejtpërdrejt me ushtrimin e veprimtarisë së punës. Ligji Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, Neni 3, <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=8689>

⁵² Sëmundje profesionale - çdo sëmundje e shkaktuar nga ekspozimi në elementet e dëmshme dhe të rrezikshme kimike, fizike dhe biologjike në ambientin e punës gjatë ushtrimit të veprimtarisë së punës; Ligji Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, Neni 3, <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=8689>



Republika e Kosovës • Republika Kosovo • Republic of Kosovo
Institucioni i Avokatit të Popullit • Institucija Ombudsmena • Ombudsperson Institution

Shtojcë 1. Ndërlidhja me Agjendën 2030 dhe Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm

OZhQ	Caku	Treguesit	Ndërlidhja me të drejtat e njeriut në instrumentet ndërkombëtare ⁵³	Ndërlidhja me kategorinë kushtetuese
1.	1.3. Të zbatohen sisteme të duhura të mbrojtjes sociale dhe masave për të gjithë, duke përfshirë dyshemetë, deri në vitin 2030, të arrihet mbulim real i të varfërve dhe personave të cenueshëm.	1.3.1 Përqindja e popullsisë e mbuluar nga shtresat/sistemet e mbrojtjes sociale, sipas gjinisë, duke dalluar fëmijët, personat e papunë, personat e moshuar, personat me aftësi të kufizuara, gratë shtatzëna, foshnjat e reja, viktimat e aksidenteve të punës, të varfrit dhe të cenueshmit.	E drejta për një standard adekuat të jetës [DUDNJ neni 25; PNDESK neni 11; KDF neni 27] E drejta për siguri shoqërore [DUDNJ neni 22; PNDESK neni 9; KDPAK neni 28; KDF neni 26]	Mbrojtja Shëndetësore dhe Sociale (Neni 51)
5	5.1. T'u jepet fund të gjitha formave të diskriminimit kundër të gjitha grave dhe vajzave, kudo.	5.1.1. Nëse ka ose nuk ka struktura ligjore në vend për të promovuar, zbatuar dhe monitoruar barazinë dhe mosdiskriminimin bazuar në gjininë.	Eliminimi i të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave [KEGjFDNG neni 1-5] dhe vajzave [KDF neni 2], veçanërisht në legjislacion, jetën politike dhe publike (neni 7), jetën ekonomike dhe sociale	E Drejta për Jetën (Neni 25). E Drejta e Integritetit Personal (Neni 26). Ndalimi i Torturës,

⁵³ <https://unstats.un.org/unsd/statcom/51st-session/documents/BG-Item3a-Interlinkages-Workstream-E.pdf>

			<p>(nenet 11, 13) dhe marrëdhëniet familjare (neni 16)]</p> <p>Mbrojtje e posaçme për nënat dhe fëmijët [PNDESK neni 10]</p> <p>Eliminimi i dhunës ndaj grave dhe vajzave [KEGjFDNG neni 1- 6; DEDHG neni 1-4; CRC neni 24(3), 35]</p> <p>E drejta për kushte të drejta dhe të favorshme të punës [PNDESK neni 7; KEGjFDNG neni 11]</p>	<p>Trajtimit Mizor, Çnjerëzor ose Poshtërues (Neni 27).</p>
8	<p>8.5. Deri në vitin 2030, të arrihet punësim i plotë dhe produktiv dhe punë e denjë për të gjitha gratë dhe burrat, duke përfshirë të rinjtë dhe personat me aftësi të kufizuara, dhe pagë të barabartë për punë me vlerë të barabartë.</p>	<p>8.5.1 Të ardhurat mesatare për orë të punonjësve, sipas gjinisë, moshës, profesionit dhe personave me aftësi të kufizuara.</p> <p>8.5.2 Shkalla e papunësisë, sipas gjinisë, moshës dhe personave me aftësi të kufizuara.</p>	<p>E drejta për punë dhe për kushte të drejta e të favorshme të punës [UDHR art. 23; PNDESK neni 6, 7, 10; KDPAK neni 27; ONP Konventat Themelore të Punës dhe Deklarata e ONP mbi Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë]</p> <p>Të drejtat e barabarta të grave në lidhje me punësimin [KEGjFDNG neni 11; ONP Konventat Nr. 100 dhe Nr. 111]</p> <p>Ndalimi i punës së fëmijëve [KDF neni 32; ONP Konventat Nr. 182]</p>	<p>E Drejta për Punë dhe Ushtrim të Profesionit (Neni 49).</p>

<p>8.7. Marrja e masave të menjëhershme dhe efektive për të eliminuar punën e detyruar, për t'i dhënë fund skllavërisë moderne dhe tregtisë me njerëz; për të siguruar ndalimin dhe eliminimin e formave më të rënda të punës së fëmijëve, përfshirë rekrutimin dhe përdorimin e ushtarëve fëmijë, si dhe deri më 2025 të eliminohet puna e fëmijëve në të gjitha format e saj.</p>	<p>8.7.1. Përqindja dhe numri i fëmijëve në moshën 5-17-vjeçare, të angazhuar në punë të fëmijëve, sipas gjinisë dhe moshës.</p>	<p>E drejta për punë dhe për kushte të drejta e të favorshme të punës [DUDNJ neni 23; PNDESK neni 6, 7, 10; KDPAK neni 27; ONP Konventat Themelore e Punës dhe Deklarata e ONP mbi Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë]</p> <p>Ndalimi i skllavërisë, punës së detyruar dhe trafikimit të personave [DUDNJ neni 4; KNDCP neni 8; KEGjFDNG neni 6; KDF neni 34-36]</p> <p>Ndalimi i punës së fëmijëve [KDF neni 32; ONP Konventa Nr. 182]</p> <p>Të drejtat e barabarta të punës për punëtorët emigrant [KMDPE neni 25]</p>	<p>Ndalimi i Skllavërisë dhe i Punës së Detyruar (Neni 28).</p> <p>Të Drejtat e Fëmijës (Neni 50).</p>
<p>8.8. Mbrojtja e të drejtave të punës dhe promovimi i ambienteve të punës, të sigurta dhe të mbrojtura për të gjithë punonjësit, përfshirë punonjësit migrantë,</p>	<p>8.8.1 Lëndimet fatale dhe jofatale në punë për 100 000 punëtorë, sipas gjinisë dhe statusit të migrantit.</p> <p>8.8.2 Niveli i zbatimit të të drejtave të punës në nivel kombëtar (liria e shoqatave dhe negociatat</p>	<p>E drejta për punë dhe për kushte të drejta e të favorshme të punës [DUDNJ neni 23; PNDESK neni 6, 7, 10; KDPAK neni 27; ONP Konventat Themelore e Punës dhe Deklarata e ONP mbi Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë]</p> <p>Ndalimi i skllavërisë,</p>	<p>E Drejta për Punë dhe Ushtrim të Profesionit (Neni 49).</p> <p>Ndalimi i Skllavërisë dhe i Punës së Detyruar (Neni 28).</p>

	<p>veçanërisht gratë migrante, dhe ata në punë të pasigurta.</p>	<p>kolektive) bazuar në burime tekstuale të Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO) dhe legjislacionit kombëtar, sipas gjinisë dhe statusit të migrantëve.</p>	<p>punës së detyruar dhe trafikimit të personave [DUDNJ neni 4; KNDCP neni 8; KEGjFDNG neni 6; KDF neni 34-36]</p> <p>Konventa ndërkombëtare për mbrojtjen e të drejtave të të gjithë punëtorëve migrantë dhe anëtarëve të familjeve të tyre (1990) [KNMDPM neni 25]</p>	
--	--	---	--	--