



International
Labour
Organization

SAFETY
+
HEALTH
FOR ALL

► Profili i Sigurisë dhe Shëndetit në Punë

Promovimi i punës së denjë përmes forcimit të menaxhimit të sigurisë dhe shëndetit në punë, si dhe dialogut social në Kosovë



▶ **Profili i Sigurisë dhe Shëndetit në Punë**

Promovimi i punës së denjë përmes forcimit të menaxhimit të sigurisë dhe shëndetit në punë, si dhe dialogut social në Kosovë

Të drejtat e autorit © Organizata Ndërkombëtare e Punës 2021

Publikuar për herë të parë 2021

Publikimet e Zyrës Ndërkombëtare të Punës gëzojnë të drejtat e autorit sipas Protokollit 2 të Konventës Universale të të Drejtave të Autorit. Sidoqoftë, fragmente të shkurtra prej tyre mund të riprodhohen pa autorizim, me kusht që të tregohet burimi. Për të drejtat e riprodhimit ose përkthimit, duhet të bëhet aplikimi në Publikimet e ONP-së (Të Drejtat dhe Licencimin), Zyra Ndërkombëtare e Punës, CH-1211 Gjenevë 22, Zvicër, ose me email: rights@ilo.org. Zyra Ndërkombëtare e Punës mirëpret aplikime të tilla.

Bibliotekat, institucionet dhe përdoruesit e tjerë të regjistruar në një organizatë për të drejtat e riprodhimit mund të bëjnë kopje në përputhje me licencat e lëshuara atyre për këtë qëllim. Vizitoni www.ifrro.org për të gjetur organizatën për të drejtat e riprodhimit në vendin tuaj.

ISBN 9789220347744 (print)

ISBN 9789220347751 (web PDF)

Gjithashtu në dispozicion në gjuhën angleze: Occupational Safety and Health Profile: Promoting decent work through strengthening occupational safety and health management and social dialogue in Kosovo. ISBN 9789220347720 (print), 9789220347737 (web PDF), Gjenevë, 2021.

Në gjuhën serbe: Profil bezbednosti i zdravlja na radu: Promovisanje dostojanstvenog rada kroz osnaživanje upravljanja bezbednošću i zdravljem na radu i socijalnog dijaloga na Kosovu. ISBN 9789220347768 (print), 9789220347775 (web PDF), Gjenevë, 2021.

Përcaktimet e përdorura në publikimet e ONP-së, të cilat janë në përputhje me praktikën e Kombeve të Bashkuara, dhe prezantimi i materialit në të nuk nënkuptojnë shprehjen e ndonjë mendimi nga ana e Zyrës Ndërkombëtare të Punës në lidhje me statusin ligjor të çdo vendi, zone ose territori ose të autoriteteve të tij, ose në lidhje me caktimin e kufijve të tij.

Përgjegjësia për mendimet e shprehura në artikuj të nënshkruar, studime dhe kontribute të tjera u mbetet vetëm autorëve të tyre, dhe publikimi nuk nënkupton miratim nga Zyra Ndërkombëtare e Punës për mendimet e shprehura në to.

Referenca për emrat e firmave dhe produkteve dhe proceseve tregtare nuk nënkupton miratimin e tyre nga Zyra Ndërkombëtare e Punës, dhe mospërmendja e një firme të veçantë, produkti ose procesi tregtar nuk është një shenjë e mosmiratimit.

Informata mbi publikimet e ONP-së dhe produktet digjitale mund të gjenden në: www.ilo.org/publns.

Cover photo © iStock.



Ky publikim është përgatitur nga ONP brenda kornizës së projektit të UNOPS-it "Promovimi i Punës së Denjë përmes Forcimit të Menaxhimit të SSHP-së dhe Dialogut Social në Kosovë", i financuar nga Agjencia Suedeze për Zhvillim dhe Bashkëpunim Ndërkombëtar (Sida) e përfaqësuar përmes Ambasadës së Suedisë Prishtinë.

▶ Përmbajtja

▶ Abstrakt	8
▶ Shkurtesat	9
▶ Parathënie	10
▶ 1. Ligjet dhe rregulloret, marrëveshjet kolektive	11
1.1. Legjislacioni për sigurinë dhe shëndetin në punë	12
1.2. Kërkesat e sigurisë dhe shëndetit në punë në ligjet bazike	12
1.3. Ligjet kryesore të SSHP-së	13
1.4. Aktet kryesore legjislative sekondare për SSHP-në të nxjerra nga autoritetet kompetente	14
1.5. Standardet e SSHP-së	16
1.6. Konventat e ONP-së dhe kodet e praktikës mbi SSHP-në	16
▶ 2. Autoritetet dhe organet përgjegjëse për SSHP-në (sistemet e mbikëqyrjes dhe administrimit të SSHP-së)	17
2.1. Mbikëqyrja dhe administrimi i SSHP-së	18
2.2. Komiteti i SSHP-së	19
2.3. Rolet e ministrive të tjera në SSHP dhe mekanizmat e koordinimit dhe bashkëpunimit	19
▶ 3. Mekanizmat për sigurimin e pajtueshmërisë, duke përfshirë sistemet e inspektimit	21
3.1. Sistemet e mbikëqyrjes dhe inspektimit të SSHP-së	22
3.2. Numri i inspektorëve, vizitat inspektuese dhe rezultatet	22
▶ 4. Marrëveshjet për të promovuar, në nivel të ndërmarrjes, bashkëpunimin ndërmjet menaxhmentit, punëtorëve dhe përfaqësuesve të tyre	25
4.1. Numri i komiteteve të SSHP-së sipas madhësisë së ndërmarrjes	26
4.2. Marrëveshje të tjera të SSHP-së në nivel të ndërmarrjes	26
▶ 5. Organi këshillëdhënës që adreson çështjet e SSHP-së	27
5.1. Përbërja dhe mekanizmat	28
5.2. Pikat dhe rezultatet e diskutimit të fundit	28
▶ 6. Shërbimet e informimit dhe këshillimit për SSHP-në	29
6.1. Uebfaqet dhe mjete të tjera për shpërndarjen e informacioneve për SSHP-në	30
6.2. Ofrimi i shërbimeve këshilluese ose të konsulencës për SSHP-në	30
▶ 7. Ofrimi i trajnimit për SSHP-në	31
7.1. Lista e sistemeve të trajnimit të SSHP-së	32

7.2. Numri i kurseve të trajnimit sipas temës dhe rajonit	32
7.3. Number of participants	22
► 8. Shërbimet e shëndetit në punë, duke përfshirë higjienën industriale	33
8.1. Mekanizmat	34
8.2. Lista e ofruesve të shërbimeve shëndetësore të punës dhe përmbajtja e shërbimeve të tyre	35
► 9. Hulumtimet mbi SSHP-në	37
9.1. Institucionet që kryejnë hulumtime mbi SSHP-në	38
9.2. Pikat dhe projektet kryesore të hulumtimit në hulumtimet mbi SSHP-në	38
► 10. Mekanizmat për mbledhjen dhe analizimin e të dhënave mbi lëndimet dhe sëmundjet profesionale dhe shkaqet e tyre	39
► 11. Bashkëpunimi me skemat e sigurimeve ose të sigurimeve sociale që mbulojnë lëndimet dhe sëmundjet profesionale	41
► 12. Mekanizmat mbështetës për grupet e pafavorizuara të punëtorëve	43
12.1. Punëtorët në ndërmarrjet e vogla dhe të mesme	44
12.2. Punëtorët në mikro-ndërmarrje (me më pak se 10 punëtorë)	44
12.3. Punëtorët në ekonominë joformale	44
12.4. Punëtorët emigrantë	44
12.5. Personat e vetëpunësuar	44
► 13. Mekanizmat mbështetës për gratë punëtore	45
13.1. Marrëveshje të veçanta për shëndetin riprodhues dhe kujdesin amënor	46
13.2. Marrëveshje të veçanta për nevojat e tjera të grave punëtore, duke përfshirë transportin e punëtorëve të ndërrimit të natës ose rregullimet për shkak të ndryshimeve në madhësinë e trupit	47
► 14. Mekanizmat e koordinimit dhe bashkëpunimit në nivelin qendror dhe të ndërmarrjes, duke përfshirë mekanizmat e rishikimit të programit	49
► 15. Standardet teknike, kodet e praktikës dhe udhëzimet për SSHP-në	51
► 16. Marrëveshjet edukuese dhe ndërgjegjësuese për të rritur kulturën parandaluese dhe të sigurisë, duke përfshirë iniciativat promovuese	53
16.1. Aktivitetet e Ditës së Sigurisë	54
16.2. Çmime për sigurinë	54
16.3. Edukimi për SSHP-në në shkollat e mesme, shkollat profesionale dhe universitetet	54
► 17. Institucione të specializuara teknike, mjekësore dhe shkencore me lidhje me aspekte të ndryshme të SSHP-së, duke përfshirë institutet kërkimore dhe laboratorët që kanë të bëjnë me SSHP-në	55
17.1. Lista e institucioneve akademike që lidhen me SSHP-në	56
17.2. Organizatat jo-qeveritare të SSHP-së	56
► 18. Stafi i ndërmarrjes i angazhuar në fushën e SSHP-së, siç janë zyrtarët e sigurisë dhe shëndetit, inxhinierët e sigurisë, mjekët e punës dhe higjienistët	57
► 19. Statistikat e lëndimeve dhe sëmundjeve profesionale	59

19.1. Statistikat mbi aksidentet në punë duke përfshirë të dhënat e ndara sipas gjinisë	60
19.2. Statistikat mbi sëmundjet profesionale, duke përfshirë të dhënat e ndara sipas gjinisë	62
19.3. Shembuj të shpërthimeve të fundit serioze të sëmundjeve profesionale, përfshirë shpërthimet e silikozës, helmimin nga plumbi dhe helmimin me merkur	62
19.4. Nënraportimi i aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale	62
► 20. Politikat dhe programet specifike të industrisë për profesionet e rrezikshme	65
20.1. Ndërtimtaria	66
20.2. Bujqësia	66
► 21. Mekanizmat për t'i parandaluar katastrofat industriale dhe për ta mbrojtur mjedisin dhe promovuar sigurinë publike	67
► 22. Politikat dhe programet e SSHP-së për organizatat e punëdhënësve dhe të punonjësve	69
22.1. Politikat, programet dhe aktivitetet e SSHP për organizatat dhe kompanitë e punëdhënësve	70
22.2. Politikat, programet dhe aktivitetet e SSHP-së për organizatat e punëtorëve	70
► 23. Aktivitete të rregullta ose të vazhdueshme në lidhje me SSHP-në, përfshirë bashkëpunimin ndërkombëtar	71
► 24. Burimet financiare dhe buxhetore në lidhje me SSHP-në në nivelin qendror dhe atë lokal	73
► 25. Të dhëna që adresojnë demografinë, shkrim-leximin, ekonominë dhe punësimin	75
► 26. Analiza e boshllëqeve në sistemin aktual të SSHP-së	77
► 27. Seksion i veçantë për COVID-19	81
27.1. Përmbledhje e situatës	82
27.2. Masat shëndetësore të ndërmarra (bllokimi, rregullimet e punës, distancimi social) dhe trajtimi i rasteve të dyshuara dhe të konfirmuara me COVID-19	83
27.3. Masat e parandalimit dhe zbutjes për lloje të ndryshme të punëtorëve, përfshirë punëtorët e kujdesit shëndetësor dhe punëtorët e tjerë esenciale	83
27.4. Vlerësimi i rrezikut, menaxhimi dhe komunikimi	85
► REFERENCAT	86
► Shtojca 1. Lista e direktivave të BE-së për SSHP-në të transpozuar në Kosovë (deri më 31 dhjetor 2020)	88
► Shtojca II: Korniza institucionale e SSHP-së	90

► Abstrakt

Në Kosovë¹, ndryshimet e mëdha në zhvillimin e sistemit ligjor për sigurinë dhe shëndetin në punë (SSHP) filluan në vitin 2008. Ligji nr. 2003/19 për siguri në punë, mbrojtje të shëndetit të punësuarve dhe ambientit të punës siguroi kornizën themelore për organizimin e sistemit të SSHP-së, por nuk ishte harmonizuar me kërkesat dhe parimet e BE-së për mbrojtjen e punëtorëve.

Një përparim i madh për sistemin e SSHP-së ndodhi në vitin 2013, kur Kosova miratoi Ligjin nr. 04/L-161 për sigurinë dhe shëndetin në punë. Ky ligj përfshin parimet kryesore të Direktivës Kornizë të BE-së 89/391/EEC. Kjo solli parime të reja dhe një qasje të re ndaj sistemit të SSHP-së në Kosovë: ajo prezantoi vlerësimin e rrezikut për të gjitha detyrat e punës, integroi SSHP-në në të gjitha aspektet e jetës së punës dhe synoi përgjegjësitë e punëdhënësve dhe përfshirjen e punonjësve.

Që nga atëherë, Kosova ka miratuar legjislacionin sekondar që parasheh kërkesa plotësuese të detajuara për secilin aspekt të veçantë të SSHP-së. Në vitin 2014 u miratuan rregulloret për kërkesat minimale të SSHP për vendet e punës dhe përdorimin e sigurt të pajisjeve në vendet e punës. Gjashtëmbëdhjetë direktiva individuale të BE-së për SSHP-në u transpozuan në ligj nga viti 2016 deri në vitin 2017. Sidoqoftë, nuk u ndoqën procedurat e rrepta për të siguruar pajtueshmërinë e tyre të plotë me direktivat përkatëse të BE-së, që do të thotë se rregulloret e sipërpërmendura nuk ishin plotësisht në përputhje. Dy rregullore shtesë që përfshijnë vlerësimin e rrezikut në vendet e punës dhe kriteret e trajnimit dhe kualifikimit për ekspertët dhe shërbimet e SSHP-së u miratuan në vitin 2014. Gjithashtu janë ndërmarrë hapa të rëndësishëm për zhvillimin institucional në lidhje me krijimin e një kornize të dialogut social.

Ky hap i parë në krijimin e një sistemi të ri të SSHP-së në Kosovë ka vendosur akterët kryesorë dhe dokumentet ligjore për funksionimin e suksesshëm të sistemit, por fatkeqësisht nuk ka siguruar pajtueshmëri të plotë me kërkesat e direktivave përkatëse të BE-së. Ka pasur edhe vështirësi praktike me zbatimin, pasi disa nga kërkesat kanë qenë joreale dhe disa tipare të rëndësishme të një sistemi të SSHP-së nuk janë vendosur ende. Për më tepër, rezultati aktual i palës përgjegjëse për zbatimin dhe mbikëqyrjen e kërkesave të SSHP-së – Inspektorati i Punës – nuk është plotësisht i kënaqshëm, për shkak të mungesës së planifikimit të duhur, burimeve të pamjaftueshme teknike dhe kompetencës së ulët.

Së bashku me boshllëqet e mëdha në sistemin e SSHP-së, ekziston një mungesë e rëndësishme e treguesve statistikorë në lidhje me aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale. Kjo e bën sfidues planifikimin dhe zbatimin e inspektimeve efektive të punës dhe masave parandaluese. Një sistem i sigurimit social për t'i mbrojtur punonjësit në punë nuk është zbatuar dhe nuk ka një sistem të duhur të mbikëqyrjes së shëndetit në punë që siguron që sëmundjet profesionale të diagnostikohen dhe të trajtohen. Bazuar në gjetjet e hulumtimit, dialogu social dhe bashkëpunimi midis institucioneve nuk po funksionon si duhet dhe nuk ka një sistem trajnimi për SSHP-në në të gjitha nivelet arsimore. Ekziston një mungesë kritike e ndërgjegjësimit të publikut për SSHP-në, pa një rrugë të qartë se si ta rregullojmë atë.

Si përgjigje, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale ka bërë thirrje që të bëhen disa ndryshime në sistemin aktual ligjor. Disa janë miratuar tashmë në vitin 2020, dhe disa janë planifikuar për vitin 2021. Ministria gjithashtu ka iniciuar "Strategjia Ndërsektoriale për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë 2021-2026 dhe Planin e Veprimit 2021-2023" me mbështetjen e disa projekteve të BE-së për analizën e boshllëqeve, trajnimin dhe zhvillimin e një kornize ligjore për SSHP-në.

¹ Të gjitha referencat për Kosovën duhet të kuptohet se janë në kontekstin e Rezolutës 1244 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara (1999).

► Shkurtesat

CLP	Klasifikimi, Etiketimi dhe Paketimi (legjislacioni kimik)
ESAW	Statistikat Evropiane të Aksidenteve në Punë
EODS	Statistikat Evropiane të Sëmundjeve Profesionale
BE	Bashkimi Evropian
EU-OSHA	Agjencia Evropiane për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë
IALI	Shoqata Ndërkombëtare për Inspektimin e Punës
KPMM	Komisioni i Pavarur për Miniera dhe Minerale
ONP	Organizata Ndërkombëtare e Punës
OEK	Oda Ekonomike e Kosovës
AKB	Aleanca Kosovare e Bizneseve
FSSHK	Federata e Sindikatave të Shëndetësisë së Kosovës
KOSHA	Shoqata Kosovare për Siguri dhe Shëndet në Punë
LABADMIN/OSH	Dega e Administratës së Punës dhe Sigurisë dhe Shëndetit në Punë
IP	Inspektorati i Punës
Ligji i Punës	Ligji nr. 03/L-212 i Punës i Kosovës
MZHE	Ministria e Zhvillimit Ekonomik
MMPH	Ministria e Mjedisit dhe Planifikimit Hapësinor
MASHT	Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë
MF	Ministria e Financave
MSH	Ministria e Shëndetësisë
MPMS	Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale
MTI	Ministria e Tregtisë dhe Industrisë
KSSH	Këshilli për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë
SSH	Siguria dhe shëndeti në punë
Ligji për SSH	Ligji nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë
REACH	Regjistrimi, vlerësimi, autorizimi dhe kufizimi i kimikateve
SLIC	Komiteti i Inspektorëve të Lartë të Punës
BSPK	Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Kosovës

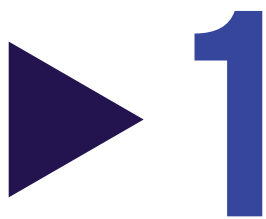
► Parathënie

Profili i Sigurisë dhe Shëndetit në Punë (Profili i SSHP-së) i Kosovës është përgatitur nga ONP brenda kornizës së projektit të UNOPS-it “Promovimi i Punës së Denjë përmes Forcimit të Menaxhimit të SSHP-së dhe Dialogut Social në Kosovë”, i financuar nga Agjencia Suedeze për Zhvillim dhe Bashkëpunim Ndërkombëtar (Sida) e përfaqësuar përmes Ambasadës së Suedisë Prishtinë.

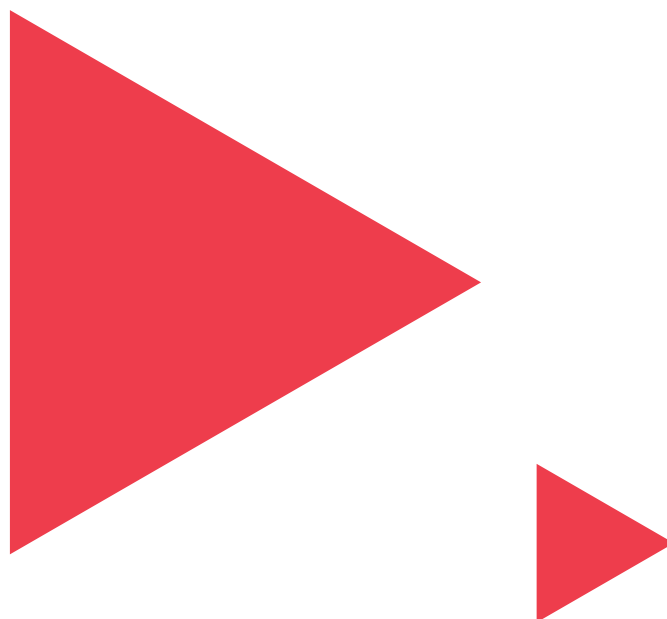
Profili i SSHP-së është dokument thelbësor në zbatimin e një qasje sistematike ndaj SSHP-së. Ai siguron një përmbledhje dhe informacionin më të përditësuar mbi situatën aktuale të SSHP-së në një fushë, dhe përdoret për të vlerësuar boshllëqet në sistemin e SSHP-së dhe për t'i identifikuar fushat prioritare për veprim. Metodologjitë e përdorura për t'i zhvilluar Profilet e SSHP-së ndjekin Konventën për Kornizën Promovuese për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 2006 (nr. 187) dhe Rekomandimin e lidhur me të (nr. 197). Objektivi i Profilit të SSHP-së është të analizojë situatën aktuale të sigurisë dhe shëndetit në punë në Kosovë dhe të ofrojë rekomandime për ta sjellë legjislacionin në përputhje me standardet ndërkombëtare dhe evropiane të punës dhe praktikatat më të mira për SSHP-në dhe inspektimet e punës.

Ky raport u hartua nga Ivars Vanadziņš nën mbikëqyrjen teknike të Arsenio Fernandez, Specialist në Administrimin e Punës, Inspektimin e Punës dhe SSHP (LABADMIN/OSH), Tzvetomira Radoslavova, Zyrtare Teknike Ligjore dhe të Pajtueshmërisë së Ligjit të Punës (LABADMIN/OSH), Kenichi Hirose, Specialist i Lartë i Mbrojtjes Sociale (ONP DWT/CO-Budapest) dhe Blerim Murtezi, Zyrtar i Projektit (ONP DWT/CO-Budapest). Raporti është përgatitur në konsultim me Divizionin për Marrëdhënie në Punë, Dialog Social, Sigurinë dhe Shëndetin në Punë në MPMS. Kontributi në aspektet gjinore u sigurua nga UNWOMEN. Profili u vërtetua në punëtorinë teknike trepalëshe të zhvilluar më 1 prill 2021 në Prishtinë.

Shpresojmë që ky Profil i SSHP-së të mund të shërbejë si një burim i dobishëm informacioni për politikëbërësit, zyrtarët qeveritarë, punëtorët, punëdhënësit dhe praktikuesit e SSHP-së që synojnë të ndjekin dhe monitorojnë zhvillimet e SSHP-së, dhe që të mund të përdoret si bazë për formulimin e një programi të përmirësuar të SSHP-së në Kosovë.



Ligjet dhe rregulloret, marrëveshjet kolektive



1.1 Legjislacioni për sigurinë dhe shëndetin në punë

Që nga viti 1999, institucionet e përkohshme të vetëqeverisjes kanë krijuar ligjet dhe rregulloret bazike në Kosovë në përputhje me konventat dhe traktatet e Kombeve të Bashkuara dhe ONP-së. Kjo çoi në **Ligjin nr. 2003/19 për siguri në punë, mbrojtje të shëndetit të punësuarve dhe ambientit të punës** (i miratuar nga Kuvendi i Kosovës më 9 tetor 2003), i cili parasheh kërkesat themelore për masat e sigurisë dhe shëndetit në punë (SSHP) dhe përcakton detyrimet e punëdhënësve dhe punonjësve. Miratimi i këtij ligji mund të shihet si hapi i parë drejt transpozimit të legjislacionit të BE-së në fushën e SSHP-së.

Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale (MPMS) e ka shtjelluar këtë ligj kornizë, që çoi në miratimin e **Ligjit nr. 04/L-161 për sigurinë dhe shëndetin në punë** (Ligji për SSHP) në vitin 2013, duke zëvendësuar Ligjin nr. 2003/19. Ligji i ri për SSHP-në ndjek shumicën e kërkesave të Direktivës Kornizë të BE-së 89/391/EEC dhe vendos një qasje të re me parime të reja, përkatësisht:

- përgjegjësia e punëdhënësve në fushën e SSHP-së;
- integrimi i SSHP-së në të gjitha aspektet e jetës së punës;
- vlerësimi i rrezikut për të gjitha detyrat e punës; dhe
- përfshirja e punonjësve për të siguruar pajtueshmërinë me kërkesat e SSHP-së.

Duke ndjekur qasjen e ndërmarrë nga shumë vende evropiane, legjislacioni i Kosovës për SSHP-në bazohet në Direktivën Kornizë të BE-së dhe legjislacioni sekondar i saj bazohet në direktivat individuale të BE-së, të cilat parashohin kërkesa shtesë të hollësishme për secilin aspekt të veçantë të SSHP-së. Këto janë përshkruar më hollësisht në vijim.²

1.2. Kërkesat e sigurisë dhe shëndetit në punë në ligjet bazike

Kushtetuta që hyri në fuqi më 15 qershor 2008 siguron një gamë të gjerë të të drejtave themelore, përfshirë barazinë (neni 24) dhe të drejtën për integritet personal (neni 26). Lidhur me marrëdhëniet e punës dhe shëndetin, neni 28 ndalon punën e detyruar, ndërsa neni 51 siguron të drejtat themelore të kujdesit shëndetësor dhe sigurimit social, duke përfshirë sigurimin kundër papunësisë, sëmundjeve, paftësisë dhe pleqërisë. Për më tepër, neni 49 parashikon të drejtën për të punuar dhe zgjedhjen e lirë të profesionit dhe vendit të punës. Kushtetuta bën gjithashtu referenca të qarta në traktatet ndërkombëtare të të drejtave të njeriut (nenet 19 dhe 22), duke përfshirë Konventën e OKB-së për Eliminimin e Diskriminimit kundër Grave, e cila gjithashtu mbulon kërkesat e SSHP-së. Në veçanti, neni 11 (f) i referohet “të drejtës për mbrojtjen e shëndetit dhe për siguri në kushtet e punës, duke përfshirë ruajtjen e funksionit të riprodhimit”, dhe neni 12 i referohet gjithashtu shëndetit.

Ligji i Punës, i miratuar si **Ligji nr. 03/L-212 i punës** në vitin 2010, parashikon mbrojtjen e të drejtave të punonjësve. Ai mbulon kërkesat ligjore në lidhje me marrëdhëniet e punës dhe mbrojtjen e punonjësve, por nuk është plotësisht në përputhje me të gjitha direktivat përkatëse të BE-së. Sidoqoftë, Ligji i Punës rregullon disa aspekte të SSHP-së, përfshirë kërkesat që lidhen me orarin e punës dhe dispozitat e veçanta për gratë (të tilla si ndalimi i punës potencialisht të dëmshme për gratë shtatzëna dhe gjdhënëse) dhe punonjësit nën 18 vjeç. Që nga dhjetori 2020 është duke u zhvilluar një Ligj i ri i Punës që transponon 17 direktiva të BE-së në fushat e marrëdhënieve të punës, mbrojtjes sociale, pagave, orarit të punës dhe mbrojtjes moderne të punonjësve.

Në Kosovë, shërbimet e mjekësisë së punë rregullohen me **Ligjin nr. 04/L-125 për shëndetësi**, i miratuar në vitin 2012. Ky ligj siguron bazën ligjore për sistemin e kujdesit shëndetësor. Ai synon të ruajë dhe përmirësojë cilësinë e jetës

² Lazar Jovevski et al. Regional Occupational Safety and Health Study of the Western Balkan Countries (Shoqata Maqedonase e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, 2018); Minir Curri dhe Milan Petkovski, Siguria dhe Shëndeti në Punë - Studimi Kosovë (Shoqata Maqedonase e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, 2018).

përmes promovimit të shëndetit, parandalimit të sëmundjes dhe ofrimit të shërbimeve cilësore dhe gjithëpërfshirëse të kujdesit shëndetësor. Neni 12 mbi “masat dhe aktivitetet” përmend në mënyrë specifike parandalimin dhe trajtimin e hershëm të lëndimeve në vendin e punës dhe sëmundjeve profesionale. Kjo duhet të bëhet në përputhje me parimet e mosdiskriminimit (neni 5.1.2.), përfshirë masat shpesh për gratë. Në nenin 15 thuhet se kujdesi shëndetësor ofrohet në nivelin qendror, lokal, të punëdhënësit, individual dhe profesional.

Lidhur me sigurinë e produktit në vendin e punës, **Ligji nr. 06/I-041 për kërkesat teknike për produkte dhe vlerësim të konformitetit** u miratua në vitin 2011. Disa rregullore u miratuan bazuar në këtë ligj, përfshirë **Rregulloren nr. 04/2013 për sigurinë e makinerive dhe Rregulloren nr. 08/2012 për pajisjet mbrojtëse personale** (të lëshuara nga Ministria e Tregtisë dhe Industrisë (MTI)).

Lidhur me përdorimin e kimikateve, Kosova miratoi **Ligjin nr. 04/L-197 për kimikate** në vitin 2014. Ky transpozoi legjislacionin e BE-së në lidhje me klasifikimin, etiketimin dhe paketimin (CLP) dhe regjistrimin, vlerësimin, autorizimin dhe kufizimin e kimikateve (REACH). Kosova gjithashtu miratoi **Udhëzimin Administrativ** të Ministrisë së Mjedisit dhe Planifikimit Hapësinor (MMPH) **nr. 04/2018 për pengimin e aksidenteve të mëdha ku përfshihen substancat e rrezikshme**. Ky transpozoi Direktivën e BE-së SEVESO (Direktiva 2012/18/EU e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e 4 korrikut 2012 për kontrollin e rreziqeve të aksidenteve të mëdha që përfshijnë substanca të rrezikshme, që ndryshon dhe më pas shfuqizon Direktivën e Këshillit 96/82/EC).

Për më tepër, **Ligji nr. 05/L-020 për barazi gjinore** përcakton fushëveprimin për zbatimin e parimeve të barazisë gjinore (neni 2) dhe bën thirrje që integrimi gjinor të zbatohet në punësim dhe përfitime sociale. Kapitulli III specifikon kushtet e punësimit dhe krijon detyrime për punëdhënësit për të parandaluar dhunën në punë dhe për të krijuar kushte të barabarta pune (nenet 15, 16 dhe 17). Këto parime parashikojnë kërkesa specifike sipas Ligjit për SSHP-në për përgjegjësinë e punëdhënësit, vlerësimin e rrezikut dhe pjesëmarrjen e punonjësve në sistemet e SSHP-së.

Ligji nr. 5/L-021 për mbrojtjen nga diskriminimi përcakton një kërkesë më të gjerë të mosdiskriminimit për qasjen në punësim, vetëpunësim dhe profesione, përfshirë kushtet e drejta të punësimit dhe kriteret e drejta të përzgjedhjes pavarësisht nga aktiviteti ose sektori. Kërkon që të bëhen akomodime të arsyeshme për personat me aftësi të kufizuara (neni 19), duke ndikuar drejtpërdrejt në aspekte të caktuara të sistemit të SSHP-së.

MPMS gjithashtu ka lëshuar **Udhëzimin Administrativ 05/2013 për parandalimin dhe ndalimin e formave të rrezikshme punës së fëmijëve në Kosovë**. Udhëzimi përmban listën e aktiviteteve të përgjithshme dhe sektorëve që duhet të ndalohen për fëmijët nën moshën 18 vjeç.

1.3 Ligjet kryesore të SSHP-së

Siç u përmend më lart, Ligji për SSHP-në (**Ligji nr. 04/L-161 për sigurinë dhe shëndetin në punë**), i miratuar në vitin 2013, sollti ndryshime të mëdha në sistemin e SSHP-së të Kosovës me qasjen e tij të bazuar në BE. Ai ndjek pjesën më të madhe të kërkesave të Direktivës Kornizë të BE-së 89/391/EEC dhe është i zbatueshëm për të gjithë sektorët përveç forcës së sigurisë, policisë, zjarrfikësve dhe shpëtimtarëve. Ligji për SSHP-në përfshin një gamë të gjerë të të punësuarve (përfshirë praktikantët dhe studentët që kryejnë trajnime praktike), por nuk përfshin të vetëpunësuarit ose punëtorët që punojnë në familje.

Për të siguruar pajtueshmëri të plotë me Direktivën Kornizë të BE-së 89/391/EEC, MPMS-ja rishikoi Ligjin për SSHP-në në vitin 2019 dhe përgatiti një koncept dokument që identifikon të gjitha ndryshimet e nevojshme legjislative. Këto ndryshime u miratuan nga qeveria në vitin 2020.

Fushat prioritare për përmirësim të identifikuar nga koncepti dokumenti ishin si më poshtë:

- rritja e përgjegjësisë së punëdhënësve;
- harmonizimi i terminologjisë së vlerësimit të rrezikut për të siguruar një kuptim më të mirë të konceptit;

- krijimi i një sistemi të regjistrimit, raportimit, hetimit dhe të dhënave statistikore mbi aksidentet në punë (në përputhje me Statistikat Evropiane të Aksidenteve në Punë), dhe zgjerimi i incidenteve në punë që duhet të hetohen nga një punëdhënës (duke përfshirë rastet kur punëtori ka shpëtuar për pak nga incidenti);
- rritja e rolit të përfaqësuesve të punonjësve për të siguruar komunikimin dhe pjesëmarrjen e tyre aktive;
- ripërcaktimi i rolit dhe kompetencave të ekspertëve të SSHP-së dhe shërbimeve të SSHP-së, të brendshme dhe të jashtme; dhe
- përmirësimi i mbrojtjes së grupeve të ndjeshme dhe të cenueshme të punëtorëve, siç janë punëtorët e rinj, gratë, nënat gjdhënëse, personat me aftësi të kufizuara dhe personat e moshuar.

Procesi i ndryshimit të Ligjit për SSHP-së filloi në vitin 2020 dhe pritet të finalizohet deri në dhjetor 2021.

1.4 Aktet kryesore legjislative sekondare për SSHP-në të nxjerra nga autoritetet kompetente

Legjislacioni kryesor i SSHP-së në Kosovë bazohet në Direktivën Kornizë të BE-së dhe legjislacioni sekondar bazohet në direktivat individuale, të cilat parashohin kërkesa plotësuese të hollësishme për secilin aspekt të veçantë të SSHP-së.

Pas miratimit të Ligjit për SSHP-në në vitin 2013, dy rregulloret e mëposhtme u miratuan në vitin 2014:

- **Rregullorja (MPMS) nr. 4/2014 për kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës**, e cila transpozoi Direktivën e Këshillit 89/654/EEC të 30 nëntorit 1989 në lidhje me kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës (direktiva e parë individuale brenda kuptimit të nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC); dhe

- **Rregullorja (MPMS) nr. 5/2014 për kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit në përdorimin e pajisjeve të punës në vendin e punës**, e cila transpozoi Direktivën 2009/104/EC të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit të 16 shtatorit 2009 për kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit për përdorimin e pajisjeve të punës nga punëtorët në vendin e punës (direktiva e dytë individuale në kuptimin e nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC).

Sidoqoftë, ashtu si me Ligjin për SSHP-në, këto dy rregullore nuk ishin në përputhje të plotë me direktivat përkatëse të BE-së. Si rezultat, MPMS-ja ndryshoi të dy rregulloret në tetor të vitit 2020. Rregulloret aktuale janë:

- **Rregullorja (MPMS) nr. 01/2020 për ndryshimin dhe plotësimin e Rregullores (MPMS) nr. 04/2014 për kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës**; dhe
- **Rregullorja (MPMS) nr. 02/2020 për ndryshimin dhe plotësimin e Rregullores nr. 05/2014 për kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit në përdorimin e pajisjeve të punës në vendin e punës**.

Rregulloret e ndryshuara përshkruajnë kërkesat për faktorët e veçantë të rrezikut në më shumë detaje. Për shembull, ato i referohen klimës së veçantë të një vendi të punës në varësi të natyrës fizike të punës, niveleve të ndriçimit në ambiente të brendshme dhe në ambiente të jashtme në varësi të vendit të punës dhe llojit të punës, dhe periudhave të lejuara kohore për punë në ambiente të jashtme në mot të ftohtë dhe mot të nxehtë.

Gjatë viteve 2016 dhe 2017, gjithsej 16 direktiva individuale të BE-së u transpozuan dhe u adoptuan në ligj nga MPMS-ja, në përputhje me nenin 26, paragrafin 2 të Ligjit për SSHP-në. Direktivat e transpozuar u referohen kërkesave minimale në lidhje me pajisjet personale mbrojtëse; punën e krahut; përdorimin e ekraneve shfaqëse; punën në ambiente shpërthyes; punën në vendndërtime; punën me asbest; zhurmën; dridhjen; sigurinë në punën me kimikate, kancerogjenë dhe mutagjenë; punën me agjentë biologjikë; mbrojtjen nga lëndimet nga mjetet e mprehta; dhe punën me fusha elektromagnetike dhe rrezatim optik.

Shtojca 1 paraqet një listë të direktivave të transpozuarra të BE-së për SSHP-në dhe legjislacionit përkatës të SSHP-së.

Krahas rregulloreve primare të SSHP-së, ka rregullore shtesë që janë thelbësore për një sistem të SSHP-së që funksionon mirë, por që nuk kërkohen në mënyrë rigorozë nga direktivat e BE-së. Direktivat e BE-së lënë secilën qeveri të miratojë rregulloret ose udhëzimet e veta specifike bazuar në sistemet e veta ligjore të SSHP-së dhe praktikatat e mira. Ndër rregulloret shtesë në Kosovë, më e rëndësishmja është Rregullorja (MPMS) nr. 3/2014 për mënyrën e përgatitjes së dokumentit për vlerësimin e riskut, përmbajtja e tij, të dhënat mbi të cilat duhet të bazohet vlerësimi i riskut dhe mbajtja e evidencës nga siguria dhe shëndeti në punë.

Kjo rregullore shpjegon kërkesat specifike dhe dispozitat e përgjithshme në lidhje me vlerësimin e rrezikut sipas Ligjit për SSHP-në. Sidoqoftë, janë identifikuar disa probleme lidhur me të. Për shembull, nuk specifikon se çfarë duhet të përmbajnë të dhënat e aksidenteve në punë dhe ekzaminimet shëndetësore. Si rezultat, punëdhënësit nuk i mbajnë këto evidenca. Ekziston gjithashtu një mospërputhje e qartë midis kësaj rregulloreje dhe Rregullores së BE-së 2016/6791 për Rregulloren e Përgjithshme të Mbrojtjes së të Dhënave, si p.sh. ku kërkon që diagnoza e një punëtori për një sëmundje profesionale të tregohet në formularët në dispozicion të personave të ndryshëm në një kompani. Një analizë e kryer në vitin 2019 nga projekti EuropeAid "Mbështetje për Inspektoratin e Punës në luftimin e punës së padeklaruar" zbuloi se ishte jashtëzakonisht e vështirë për çdo punëdhënësit të përgatiste të gjithë dokumentacionin e nevojshëm në përputhje me këtë rregullore. Nuk ka kërkesa specifike në lidhje me gratë punëtore ose anëtarët e grupeve të cenueshme. Rregullorja u rishikua në vitin 2019 dhe një **Rregullore e re (MPMS) nr. 2/2021 për vlerësimin e riskut në vendin e punës** u miratua në shkurt të vitit 2021.

Një pjesë tjetër e rëndësishme e legjislacionit shtesë është **Rregullorja (MPMS) nr. 2/2014 për përcaktimin e kushteve dhe kriterëve për certifikimin dhe licencimin e personave dhe institucioneve të cilat kryejnë punë nga siguria dhe shëndeti në punë, mënyrën, kushtet dhe**

programin për dhënien e provimit profesional.

Rregullorja u miratua bazuar në nenin 9, paragrafin 5 të Ligjit për SSHP-në. Sidoqoftë, kjo rregullore nuk u zbatua në mënyrë adekuate. Vëzhguesit vërejnë se sistemi i specialistëve dhe shërbimeve të SSHP-së nuk po funksionon si duhet dhe disa dispozita pengojnë funksionimin efektiv të këtij sistemi.

Një **Rregullore e re (MPMS) nr. 1/2021 për kualifikimin e personave përgjegjës për sigurinë dhe shëndetin në punë**, licencimin e kompanive të shërbimeve dhe trajnimeve për sigurinë dhe shëndetin në punë hyri në fuqi në prill të vitit 2021. Rregullorja propozon një sistem të ri për trajnimin dhe certifikimin e ekspertëve të SSHP-së, si dhe licencimin e shërbimeve të SSHP-së. Ajo gjithashtu përshkruan strukturën dhe përmbajtjen e programeve të trajnimit për ekspertët e SSHP-së.

Në fund të vitit 2020, dy rregullore shtesë u përgatitën dhe aktualisht po presin miratimin: një mbi praktikatat e sigurisë në lidhje me nxjerrjen e mineraleve dhe një mbi rrezatimin jonizues.

BE-ja parasheh legjislacionin specifik për SSHP-në për sektorin e minierave.

- Direktiva e Këshillit 92/91/EEC e 3 nëntorit 1992 ka të bëjë me kërkesat minimale për përmirësimin e sigurisë dhe mbrojtjes shëndetësore të punëtorëve në industrinë e nxjerrjes së mineraleve përmes shpimit (direktiva e njëmbëdhjetë individuale).
- Direktiva e Këshillit 92/104/EEC e 3 dhjetorit 1992 ka të bëjë me kërkesat minimale për përmirësimin e sigurisë dhe mbrojtjes shëndetësore të punëtorëve në industrinë minerare sipërfaqësore dhe nëntokësore (direktiva e dymbëdhjetë individuale).

Ligji aktual për SSHP-në nuk e përjashton sektorin e minierave nga zbatimi i tij. Sidoqoftë, legjislacioni aktual – Ligji nr. 05/L-062 për siguri në punë në veprimtarinë minerare (i miratuar në mars të vitit 2016) dhe Rregullorja (MZHE) 6/2011 për sigurinë minerare - nuk mbulon plotësisht transpozimin e Direktivave të BE-së nr. 92/104/EEC dhe 92/91/EEC për nxjerrjen e mineraleve. Si përgjigje, një draft

rregullore e re për kërkesat minimale për sigurinë dhe mbrojtjen shëndetësore të punëtorëve në aktivitetet minerare sipërfaqësore dhe nëntokësore, shpimet dhe disa aktivitete të tjera minerare po diskutohet aktualisht nga MPMS-ja dhe MZHE-ja.

Një situatë e ngjashme ka ndodhur në lidhje me rrezatimin jonizues, i cili mbulohet në nivelin e BE-së nga Direktiva 2013/59/EURATOM. Kjo direktivë përcakton standardet themelore të sigurisë për mbrojtjen nga rreziqet që vijnë nga ekspozimi ndaj rrezatimit jonizues, duke shfuqizuar Direktivat 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 96/29/Euratom, 97/43/Euratom dhe 2003/122/Euratom. Kjo direktivë gjithashtu zbatohet për vendet e punës të mbuluara nga Ligji për SSHP-në në një farë mase. Një rregullore e re për transpozimin e kërkesave të Direktivës 2013/59/EURATOM është duke u përgatitur nga Agjencia e Kosovës për Mbrojtje nga Rrezatimi dhe Siguri Bërthamore.

Një analizë e legjislacionit për SSHP-në tregon se, ndryshe nga praktikat e tjera evropiane, asnjë rregullore specifike nuk është shtjelluar dhe miratuar në Kosovë për të mbuluar sektorë të veçantë, siç janë bujqësia ose pylltaria.³

1.5 Standardet e SSHP-së

Nuk ka asnjë të dhënë zyrtare për kompanitë e Kosovës (duke mos përfshirë kompanitë ndërkombëtare) që janë certifikuar sipas ndonjë prej standardeve të njohura të SSHP-së, siç është OHSAS 18001 ("Seria e Vlerësimit të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë") ose ISO 45001:2018 ("Sistemet e menaxhimit të sigurisë dhe shëndetit në punë – Kërkesat me udhëzime për përdorim").

Aktualisht, nuk ka përfaqësues nga ndonjë prej organizatave kryesore certifikuese të vendosura në Kosovë (të tilla si DNV GL, Lloyd's Registry, BVQI, BSI, ose TUV Nord Group).

Gjithashtu, nuk ka as shembuj të njohur të zbatimit ose kërkesave për t'i zbatuar Udhëzimet e ONP-së mbi sistemet e menaxhimit të sigurisë dhe shëndetit në punë (ONP-OSH 2001).

1.6 Konventat e ONP-së dhe kodet e praktikës mbi SSHP-në

Standardet ndërkombëtare të punës, të përbëra nga konventat dhe rekomandimet e ONP-së, janë mjetet kryesore të përdorura nga ONP. Arritja e "mbrojtjes së duhur dhe efektive në punë për të gjithë" është në zemër të mandatit të ONP-së.

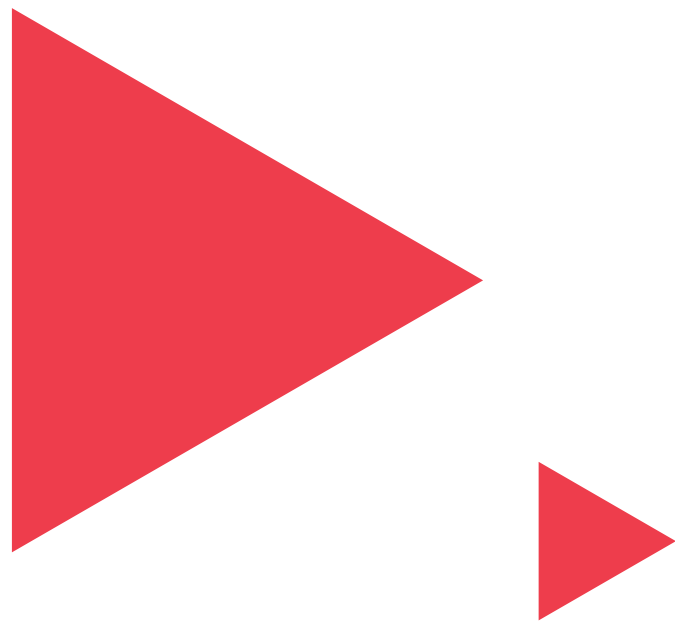
Legjislacioni i Kosovës pasqyron parimet kryesore nga disa konventa të ONP-së (siç është Konventa e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, 1981 (nr. 155), Konventa e Javës Dyzetorëshe, 1935 (nr. 47), dhe Konventa për Kornizën Promovuese për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 2006 (nr. 187)).

Kodet e praktikës së ONP-së mbi SSHP-në japin udhëzime për një gamë të gjerë temash, duke përfshirë minierat, ndërtimtarinë, përdorimin e kimikateve, mbikëqyrjen shëndetësore si dhe regjistrimin dhe njoftimin e aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale. Disa pjesë të kodeve të praktikës të ONP-së u përfshinë në udhëzimet për inspektimin e punës me ndihmën e projektit EuropeAid "Mbështetje për Inspektoratin e Punës në Luftimin e punës së padeklaruar". Udhëzimet e inspektimit të punës pritet të përdoren nga Inspektorati i Punës për hetimet e aksidenteve në punë dhe inspektimet në vendpunishte në vitin 2021. Listat kontrolluese të përdorura nga inspektorët e punës dhe punëdhënësit për faktorë të ndryshëm të rrezikut në punë (të tilla si kimikatet, puna e krahut dhe stresi) gjithashtu u referohen kodeve të praktikës së ONP-së.

³ Jovevski et al.; Curri dhe Petkovski.

▶ 2

**Autoritetet dhe organet
përgjegjëse për SSHP-në
(sistemet e mbikëqyrjes
dhe administrimit të
SSHP-së)**



2.1 Mbikëqyrja dhe administrimi i SSHP-së

Sistemi aktual i mbikëqyrjes dhe administrimit të SSHP-së në Kosovë përfshin disa institucione në nivelet e mëposhtme:

- nivelin e planifikimit të politikave dhe legjislacionit;
- nivelin e zbatimit dhe promovimit;
- nivelin e implementimit; dhe
- nivelin e infrastrukturës.

Në përgjithësi, përgjegjësitë kryesore të SSHP-së i janë dhënë MPMS-së dhe Inspektoratit të Punës. Ekziston një divizion i MPMS-së që merret me çështje të sigurisë dhe shëndetit në punë, dhe Inspektorati i Punës është një organ i pavarur që punon në kuadër të MPMS-së (siç përshkruhet në Seksionin 3). Akterë dhe institucione të tjera janë gjithashtu të përfshira në pozicione të ndryshme.⁴

Sidoqoftë, edhe nëse ekzistojnë të gjithë akterët kyç të nevojshëm (siç përcaktohet ose kërkohet me ligj), ka shumë sfida praktike në koordinimin ndërmjet institucioneve. Rregulloret aktuale të shërbimit të SSHP-së, të cilat u vlerësuan si joefikase, janë aktualisht në rishikim, dhe një draft rregullorë e re pritet të miratohet në vitin 2021.

Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale

MPMS-ja luan një rol udhëheqës në SSHP. Ajo është përgjegjëse për zhvillimin, planifikimin dhe koordinimin e sistemit të SSHP-së dhe politikës së SSHP-së në Kosovë. Ajo është gjithashtu përgjegjëse për zbatimin përmes Inspektoratit të Punës (një organ i pavarur në kuadër të MPMS-së), i cili është institucioni kryesor për mbikëqyrjen dhe kontrollin në terren.

Detyrat kryesore të MPMS-së në fushën e SSHP-së janë si më poshtë:

- të zhvillojë politikën e SSHP-së dhe të lehtësojë zbatimin e saj;

- të sigurojë shtjellimin e legjislacionit për SSHP-së dhe përputhjen e tij me të drejtën e BE-së dhe të drejtën ndërkombëtare;
- të promovojë krijimin e një ambienti të sigurt pune dhe të sigurojë mbrojtjen e të drejtave të punonjësve për SSHP-në;
- të lehtësojë dhe promovojë zhvillimin e një sistemi administrimi të SSHP-së; dhe
- të promovojë dhe inkurajojë dialogun social midis partnerëve socialë.

MPMS-ja është e përbërë nga disa departamente. Departamenti i Punës dhe Punësimit (Divizioni për Marrëdhënie në Punë, Dialogun Social dhe Sigurinë dhe Shëndetin në Punë) është përgjegjës për zhvillimin dhe zbatimin e politikave dhe strategjive të SSHP-së.

Si akter kryesor në SSHP-së, MPMS-ja bashkëpunon me të gjitha institucionet në mbikëqyrjen dhe autoritetin e saj, duke përfshirë Inspektoratin e Punës. MPMS-ja vlerëson punën e Inspektoratit të Punës në baza vjetore. Sidoqoftë, MPMS-ja duhet të rrisë koordinimin e saj strategjik me Inspektoratin e Punës në fushën e SSHP-së.

Në praktikë, bashkëpunimi me ministritë e tjera dhe institucionet e tyre, përkatësisht në sektorin e shëndetësisë, është i pamjaftueshëm. Kjo është veçanërisht e vërtetë në lidhje me shërbimet e mjekësisë së punës, raportimin, hetimin, diagnostikimin, njoftimin e sëmundjeve profesionale dhe trajnimin e specialistëve të shëndetit dhe mjekësisë së punës.

MPMS-ja është gjithashtu përgjegjëse për koordinimin e dialogut social me organizatat e punëdhënësve dhe sindikatat, veçanërisht kur zbatohen kërkesat e reja ligjore. Sidoqoftë, shkëmbimi i informacionit mbi çështjet e SSHP-së midis partnerëve socialë duhet të përmirësohet.

⁴ Jovevski et al.; Curri and Petkovski.

Strategjia Kombëtare për Zhvillim 2016–2021 e Kosovës, e cila adreson punësimin joformal dhe krijimin e kushteve adekuate të punës, i jep MPMS-së përgjegjësi shtesë për SSHP-në. Ajo ngarkon MPMS-në me përmirësimin e kushteve të punës për punonjësit, luftimin e punësimit joformal dhe garantimin e standardeve minimale të sigurisë dhe shëndetit në punë, në përputhje me standardet ndërkombëtare.⁵

Sfidat me të cilat përballet MPMS-ja në ekzekutimin e mandatit të saj janë referuar në **Strategjinë Sektoriale të Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale 2018-2022**. Ky dokument paraqet progresin që është arritur në zbatimin e legjislacionit në vitet e fundit. Ai vë në dukje se “transpozimi është vetëm njëri nga hapat e procesit të përafritimit, që nënkupton që Kosova duhet të vazhdojë më tutje në përgatitjen e kushteve për zbatimin dhe fuqizimin e legjislacionit të ri të hartuar”.⁶

2.2 Komiteti i SSHP-së

Një nga ndryshimet e fundit në sistemin e SSHP-së në Kosovë ishte për shkak të prezantimit të Këshillit për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë (KSSHP), i themeluar sipas **Rregullores nr. 14/2014 për përcaktimin e rregullave dhe procedurën e punës së Këshillit Nacional për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë** (lëshuar në përputhje me Ligjin nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë). KSSHP-ja u krijua për të rekomanduar dhe zhvilluar politika në lidhje me përmirësimin e SSHP-së dhe për të monitoruar vazhdimisht sigurinë dhe shëndetin e punonjësve në punë. Sipas rregullores, këshilli përbëhet nga 11 anëtarë, duke përfshirë partnerë trepalësh dhe ekspertë të industrisë. Janë tre përfaqësues të qeverisë, dy përfaqësues të punëdhënësve, dy përfaqësues të punëtorëve, dy ekspertë të SSHP-së, një ekspert i mjekësisë së punës dhe një ekspert ad-hoc, në varësi të çështjes në fjalë.

Këshilli ka mandat për të monitoruar në mënyrë sistematike gjendjen e sigurisë dhe shëndetit në punë, dhe për të analizuar dhe ofruar rekomandime për avancimin e kësaj fushe.⁷ Deri më tani, KSSHP-ja ka formuluar rekomandime për zhvillimin e një sistemi regjistrimi për sëmundjet profesionale, për fushatat shtesë të inspektimit për sektorë të rrezikshëm dhe përmirësime në efikasitetin e inspektimit, dhe për sigurinë nga rrezatimi, ndër të tjera. KSSHP-ja ka kryer vizita të rregullta në terren për t'u njohur me problemet në nivel të kompanive, dhe është aktive në grupe të ndryshme punuese të organizuara nga MPMS-ja.

2.3 Rolet e ministrive të tjera në SSHP dhe mekanizmat e koordinimit dhe bashkëpunimit

Për shkak se çështjet e SSHP-së janë multidisiplinare, ato kërkojnë koordinimin e disa ministrive të ndryshme.

Ministria e Shëndetësisë

Ministria e Shëndetësisë (MSH) është përgjegjëse për politikën dhe legjislacionin shëndetësor, koordinimin e kujdesit shëndetësor, monitorimin shëndetësor, planifikimin strategjik, licencimin mjekësor dhe certifikimin. Sistemi shëndetësor i Kosovës është i organizuar në nivelet e kujdesit shëndetësor parësor, dytësor dhe tretësor. Mjekësia e punës është pjesë e nivelit tretësor të kujdesit. Megjithatë një riorganizim për të përmirësuar mundësinë e përdorimit të shërbimeve shëndetësore u përmend në Strategjinë Sektoriale e Shëndetësisë 2017–2020, mbikëqyrja e shëndetit të punonjësve nuk ka ndodhur. Është sugjeruar që MSH-ja të ofrojë shërbime shëndetësore që lidhen me punën përmes sistemit të saj të mjekëve familjarë. Këta mjekë familjarë do të ishin përgjegjës

⁵ Përmirësimi i të drejtave të punëtorëve dhe garantimi i minimumit të standardeve të sigurisë dhe shëndetit në punë, sipas standardeve ndërkombëtare. Kjo do të bëhet nëpërmjet përmirësimit të kornizës ligjore, ngritjes së vetëdijes dhe monitorimit më të mirë të zbatimit të kësaj kornize ligjore (Kosovë, Strategjia Kombëtare për Zhvillim 2016–2021, 2016)

⁶ Kosovë, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Strategjia Sektoriale 2018–2022, 2017,

⁷ Curri dhe Petkovski.

për mbikëqyrjen specifike për kushtet e punës dhe gjendjen shëndetësore të punonjësve. Në praktikë, mbikëqyrja shëndetësore në vendin e punës sigurohet nga dy institucione të mjekësisë së punës: Instituti i Mjekësisë së Punës i vendosur në Obiliq dhe Instituti i Mjekësisë së Punës në Gjakovë (përshkruar në Seksionin 17). Ofrues të tjerë të kujdesit shëndetësor, siç janë mjekët familjarë, nuk janë ende zyrtarisht pjesë e sistemit të mbikëqyrjes së mjekësisë së punës. Nuk ka bashkëpunim të rregullt midis MSH-së dhe institucioneve që punojnë në SSHP, siç është Inspektorati i Punës.

Ministria e Zhvillimit Ekonomik

Ministria e Zhvillimit Ekonomik (MZHE) është përgjegjëse për zhvillimin e përgjithshëm të aktiviteteve ekonomike në Kosovë dhe rrjedhimisht luan një rol në sistemin e SSHP-së. Departamenti i Minierave i MZHE-së siguron, ndër të tjera, që kërkesat për SSHP të ndiqen në përputhje me legjislacionin që mbulon sektorin e minierave (sipas **Ligjit nr. 05/L-062 për siguri në punë në veprimtarinë minerare**). Një institucion tjetër i ndërlidhur brenda strukturës së MZHE-së është Komisioni i Pavarur për Miniera dhe Minerale⁸ (KPMM). KPMM-ja ka një inspektorat të minierave që është përgjegjës për sigurinë dhe shëndetin në punë në miniera. MZHE-ja është gjithashtu përgjegjëse për **Ligjin nr. 02/L-103 për pajisjet nën presion**, i cili ka disa implikime për SSHP-në.

Ministria e Tregtisë dhe Industrisë

Ministria e Tregtisë dhe Industrisë (MTI) ka një inspektorat tregu që është përgjegjës për mbikëqyrjen e sigurisë së përgjithshme të produkteve, duke përfshirë pajisjet e sigurisë dhe shëndetit në punë. MTI-ja është gjithashtu përgjegjëse për disa rregullore që kanë implikime dhe rëndësi për SSHP-në. Ato përfshijnë:

- Rregulloren (MTI) nr. 06/2012 për pajisjet me gaz;
- Rregulloren (MTI) nr. 04/2014 për pajisjet dhe sistemet mbrojtëse të destinuara

për përdorim në atmosfera potencialisht shpërthyes;

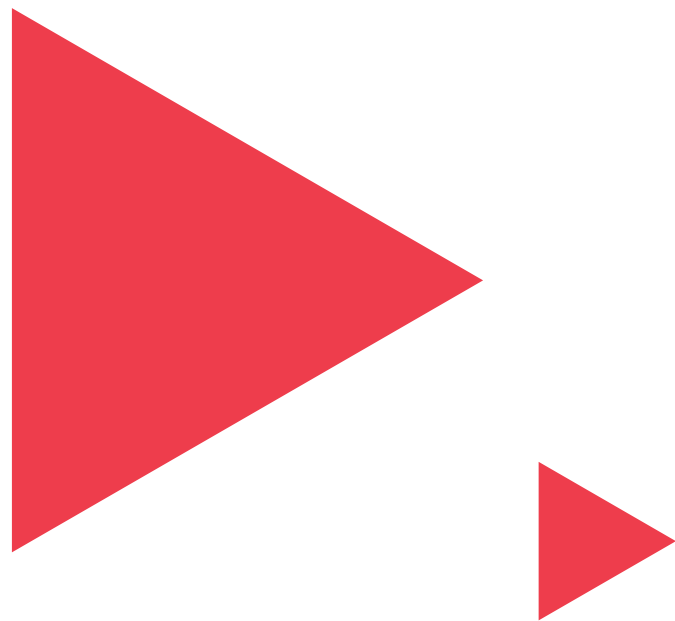
- Rregulloren (MTI) nr. 05/2012 për teleferikët për bartjen e njerëzve;
- Rregulloren (MTI) nr. 03/2017 për sigurinë e ashensorëve;
- Rregulloren (MTI) nr. 04/2013 për sigurinë e makinerive; dhe
- Rregulloren (MTI) nr. 01/2020 për pajisjet personale mbrojtëse.

Përveç këtyre ministrive, Agjencia për Barazi Gjinore, që punon në kuadër të Zyrës së Kryeministrit, ka parashikuar një objektiv specifik të SSHP-së në planin e saj të veprimtari: “përgatitja e një vlerësimi të ndikimit rregullator për rastet e sigurimit të aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale që do të kryhet nga MPMS-ja.” Përmes rrjetit të saj të zyrtarëve të barazisë gjinore dhe institucioneve qeveritare, mandati i kësaj agjencie është të sigurojë që vlerësimet e ndikimit të kryhen dhe të përfshihen në procesin e zhvillimit të politikave në të gjitha fushat, duke përfshirë SSHP-në.

⁸ <https://www.kosovo-mining.org/>.

▶ 3

**Mekanizmat për sigurimin
e pajtueshmërisë, duke
përfshirë sistemet e
inspektimit**



3.1 Sistemet e mbikëqyrjes dhe inspektimit të SSHP-së

Inspektorati i Punës⁹ (IP) është institucioni kryesor i inspektimit dhe mbikëqyrjes në fushën e SSHP-së. IP-ja është themeluar në përputhje me **Ligjin nr. 2002/09 për Inspektoratin e Punës**. Ky ligj u ndryshua me **Ligjin nr. 03/L-017 për ndryshimin dhe plotësimin e Ligjit për Inspektoratin e Punës**. Aktualisht, ligji është në rishikim dhe është propozuar një ligj i ri për IP-në.

IP-ja operon në kuadër të MPMS-së me detyrat dhe funksionet kryesore vijuese:

- inspektimin dhe mbikëqyrjen e zbatimit të ligjit në marrëdhëniet e punës, SSHP dhe fusha të tjera të përcaktuara me ligj;
- mbledhjen, përpunimin, analizimin dhe publikimin e informacionit mbi marrëdhëniet e punës dhe SSHP-në të mbledhura në nivelet qendrore, rajonale, sektoriale, të kompanive dhe të vendeve të punës;
- përgatitjen e propozimeve për MPMS-në për hartimin e politikave dhe strategjive për zbatimin dhe përmirësimin e marrëdhënieve të punës dhe SSHP-së;
- përgatitjen e planeve vjetore të punës që përcaktojnë fushat prioritare për veprim dhe vendosjen e sistemeve për monitorimin e progresit të tyre;
- kryerjen e hetimeve të aksidenteve në punë dhe evidentimin dhe regjistrimin e këtyre aksidenteve në përputhje me procedurat e përcaktuara me ligj;
- hetimin e rasteve të sëmundjes profesionale në përputhje me procedurat e përcaktuara me ligj;
- kontrollimin e pajisjeve të punës në vendin e punës, përdorimin e pajisjeve individuale dhe kolektive të mbrojtjes nga punonjësit dhe përdorimin e substancave kimike;
- shqyrtimin e ankesave dhe kërkesave të marra nga punonjësit dhe punëdhënësit;

- ofrimin e këshillave falas për punëdhënësit dhe punonjësit në lidhje me kërkesat ligjore në lidhje me marrëdhëniet e punës dhe SSHP-në;
- promovimin e një kulture parandaluese në vendin e punës për të krijuar mjedise më të sigurta të punës dhe për të rritur cilësinë e jetës së punës; dhe
- bashkëpunimin me agjencitë e tjera qeveritare, autoritetet lokale, përfaqësuesit e punëdhënësve dhe punonjësve dhe organizatat ndërkombëtare.

IP-ja është e organizuar në përputhje me **Rregulloren nr. 15/2015 për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës në Inspektoratin e Punës**, e cila përcakton sistematizimin e brendshëm të vendeve të punës në IP. Ajo përshkruan departamentet e ndryshme dhe ndan inspektorët e punës sipas detyrave dhe përgjegjësi të fushës. Rregullorja përfshin një organogram të IP-së. IP-ja aktualisht është e mbuluar nga një plan strategjik i zhvillimit për periudhën 2017-2021.¹⁰

3.2 Numri i inspektorëve, vizitat inspektuese dhe rezultatet

Sipas **Rregullores nr. 15/2015 për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës në Inspektoratin e Punës**, IP-ja ka gjithsej 65 pozita punonjësish. Aktualisht, IP-ja punëson 11 anëtarë të stafit administrativ, 39 inspektorë të punës (kryesisht meshkuj) dhe 7 koordinatorë rajonalë. Divizioni i Mitrovicës ka nëntë anëtarë të stafit, pesë prej të cilëve janë të përkushtuar në Mitrovicën e Jugut. Divizioni i Prishtinës është më i madhi me 14 inspektorë, ndërsa 6 divizionet e tjera rajonale kanë nga 2 deri në 5 inspektorë. Në fund të vitit 2020 ishin tetë vende të lira pune në IP (shih tabelën më poshtë). Buxheti i IP-së u rrit për vitin 2021 dhe ishin planifikuar 90 pozita të stafit me orar të plotë. Kjo e çon numrin e vendeve të lira të punës në më shumë se 30 në fillim të vitit 2021.

⁹ <https://ip.rks-gov.net>.

¹⁰ Kosovë, Inspektorati i Punës i Kosovës, Plani Strategjik Zhvillimor për Inspektoratin e Punës 2017–2021, 2016.

Njësitë e IP-së	Numri i punonjësve të thirrur sipas Rregullores nr. 15/2015	Numri i punonjësve aktualë (fundi i vitit 2020)
Zyra e Kryeinspektorit	6	4
Departamenti i Politikave, Planifikimit dhe Çështjeve Ligjore	4	2
Departamenti i Financave dhe Shërbimeve të Përgjithshme	7	5
Divizioni i Koordinimit në Rajonin e Prishtinës	18	15
Divizioni i Koordinimit në Rajonin e Mitrovicës	4	9
Divizioni i Koordinimit në Rajonin e Pejës	6	4
Divizioni i Koordinimit në Rajonin e Gjakovës	4	3
Divizioni i Koordinimit në Rajonin e Prizrenit	5	5
Divizioni i Koordinimit në Rajonin e Ferizajt	4	5
Divizioni i Koordinimit në Rajonin e Gjilanit	5	5
Divizioni i Prokurimit	2	0
Totali:	65	57

Inspektorët e punës janë të diplomuar në juridik (24), inxhinierë (4), ekonomistë (2), kimistë (2), ose nga fusha të tjera (1).¹¹

Inspektorët e punës kryejnë aktivitetet e tyre si në marrëdhëniet e punës ashtu edhe në SSHP. Inspektorët aktualisht nuk kanë asnjë specializim në asnjërën fushë dhe secili inspektor pritet t'i mbulojë të dyja çështjet. Inspektorët e punës janë të autorizuar të hyjnë në çdo lloj objekti në sektorin publik ose atë privat sipas fushëveprimit të ligjit të SSHP-së. Nuk ka manualë ose udhëzime për procedurat e IP-së (të tilla si kryerja e inspektimeve të punës ose hetimi i aksidenteve) në dispozicion për inspektorët e punës. Vizitat e inspektimit të punës zakonisht planifikohen çdo vit, dhe përditësohen çdo muaj dhe çdo javë. Por nuk ka ndonjë koncept ose strategji të përgjithshme për planifikimin, ose për vetë inspektimet.

¹¹ Të dhënat: Inspektorati i Punës, 2020.

Vizitat e inspektimit të punës mund të jenë vizita të rregullta (60 për qind), vizita vijuese (30 për qind), vizita të kërkuara (9 për qind), ose vizita bashkëpunuese me autoritete të tjera (1 për qind). Në raportet vjetore të IP-së thuhet se ajo ka kryer 11,351 vizita inspektuese në vitin 2019. Shumica (70 për qind) e këtyre vizitave janë kryer nga dy inspektorë, që do të thotë që secili inspektor kryen rreth 350 inspektime në vit (ose pothuajse dy vizita çdo ditë). Një numër kaq i lartë i inspektimeve mund të rrezikojë cilësinë e këtyre inspektimeve dhe këshillohet që ky numër të zvogëlohet dhe vizitat në kompani në fusha me rrezik të lartë të planifikohen më mirë. Gjithashtu, është e paqartë nëse vizitat e regjistruara inspektuese janë konsistente nga viti në vit, ose nëse ato pasqyrojnë numrin real të vizitave të kryera.

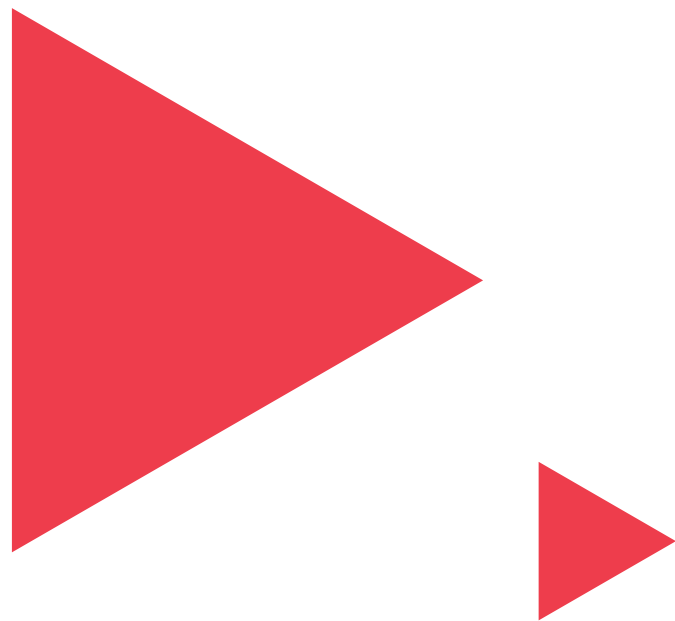
Neni 10 i Konventës nr. 81 bën thirrje për një “numër të mjaftueshëm” të inspektorëve për të bërë punën e kërkuar. Meqenëse secili shtet anëtar ka prioritete të ndryshme për zbatimin, nuk ka një përkufizim zyrtar për shprehjen “të mjaftueshëm”. Ndër faktorët që duhet të merren parasysh janë numri i ndërmarrjeve, madhësia e tyre dhe numri total i fuqisë punëtore. Standardi i vetëm krahasues ndërkombëtar në dispozicion është numri i inspektorëve për çdo punëtor. Në politikat e saj dhe shërbimet këshilluese teknike, ONP thekson që një raport i arsyeshëm i inspektorëve të punës ndaj punëtorëve duhet t’i afrohet raportit 1/10,000 në ekonomitë e tregut industrial, 1/15,000 në ekonomitë industrializuese, 1/20,000 në ekonomitë në tranzicion dhe 1/40,000 në vendet më pak të zhvilluara. Një llogaritje e përafërt tregon se ky koeficient për Kosovën është mjaft i mirë (39 inspektorë të linjës për afërsisht 536,000 punëtorë, ose 1/14,000 (të dhëna nga viti 2019)), por efikasiteti i kësaj pune bazuar në analizën e rrezikut dhe analizën e të dhënave mbetet i paqartë.

Një nga sfidat kryesore me të cilat përballlet IP-ja është mungesa e planifikimit strategjik të bazuar në rrezik, bazuar në statistikat e inspektimit të punës, pasi nuk ka një sistem të standardizuar për të mbledhur, analizuar dhe publikuar statistika të tilla. Një pengesë tjetër është planifikimi i dobët ditor i vizitave, duke pasur parasysh qasjen e

kufizuar të inspektorëve në bazat e të dhënave, mungesën e një sistemi elektronik për ruajtjen e të dhënave dhe shkëmbimin e informacionit, dhe nivelet e ulëta të pagave. Për më tepër, kushtet e punës së inspektorëve të punës janë të pakënaqshme; ata përballen me furnizim joadekuat të laptopëve, telefonave, pajisjeve matëse dhe pajisjeve personale mbrojtëse. Për më tepër, praktikisht nuk ka bashkëpunim aktiv ose të rregullt ndërinstitucional (siç janë inspektimet e përbashkëta), dhe nuk ka aktivitete të ndërgjegjësimit të publikut.

▶ 4

**Marrëveshjet për të
promovuar, në nivel të
ndërmarrjes, bashkëpunimin
ndërmjet menaxhmentit,
punëtorëve dhe
përfaqësuesve të tyre**



4.1 Numri i komiteteve të SSHP-së sipas madhësisë së ndërmarrjes

Sipas Ligjit për SSHP-në, nuk ka kërkesa në lidhje me organizimin e komiteteve të SSHP-së brenda kompanive. Komitetet e tilla mund të organizohen nga punëdhënësi ose përmes marrëveshjeve shtesë kolektive ose iniciativave sindikale, por të dhënat për këtë nuk janë në dispozicion.

4.2 Marrëveshje të tjera të SSHP-së në nivel të ndërmarrjes

Sipas Ligjit për SSHP-në, secili punëdhënës është i detyruar të caktojë një ose më shumë punonjës për të kryer aktivitete të SSHP-së në kompaninë e tyre. Punëtorëve të caktuar do t'u ofrohen trajnimet dhe pajisjet e duhura. Punëdhënësi është përgjegjës për përfshirjen e një specialisti të jashtëm të SSHP-së kur nuk ka personel të kualifikuar brenda kompanisë. Personel i tillë i jashtëm duhet të punojë në përputhje me kërkesat e përcaktuara me **Rregulloren (MPMS) nr. 2/2014 për përcaktimin e kushteve dhe kriterëve për certifikimin dhe licencimin e personave dhe institucioneve të cilat kryejnë punë nga siguria dhe shëndeti në punë, mënyrën, kushtet dhe programin për dhënie e provimit profesional**. Që nga muaji prill i vitit 2021 pritet të hyjë në fuqi **Rregullorja e re (MPMS) nr. 1/2021 për kualifikimin e personave përgjegjës për sigurinë dhe shëndetin në punë, licencimin e kompanive të shërbimeve dhe trajnimeve për sigurinë dhe shëndetin në punë**. Nuk do të ketë ndryshime të mëdha në kërkesat në nivel të kompanive. Për kompanitë që punojnë në industri me rrezik të ulët, që punësojnë më pak se 50 punëtorë, punëdhënësi mund t'i plotësojë kërkesat e SSHP-së nëse ata kanë marrë "trajnimin bazë të sigurisë dhe shëndetit në punë" (60 orë trajnimi), ose nëse caktojnë një punonjës me trajnim të ngjashëm (neni 10). Për të ashtuquajturat industri me rrezik të lartë (ndërtimtari, prodhim, transport, bujqësi,

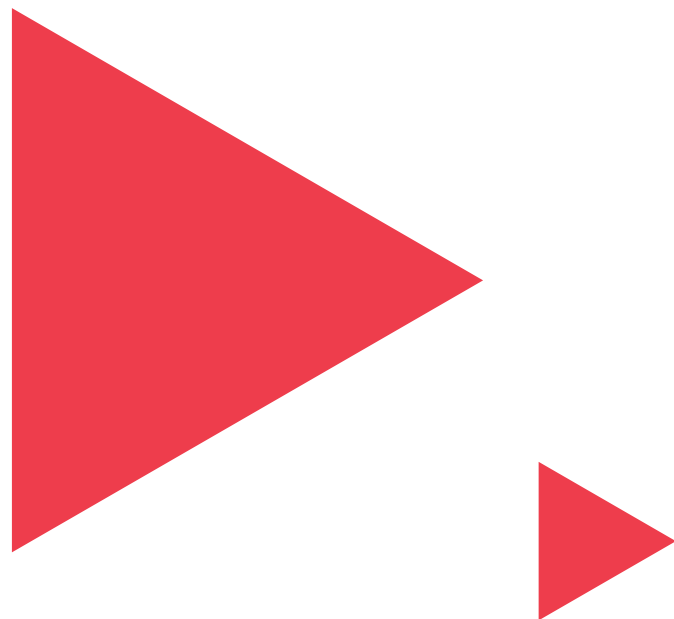
pylltari dhe miniera) me më pak se 50 punëtorë, do të kërkohej "trajnim i avancuar ekspertësh i sigurisë dhe shëndetit në punë", me 20 orë shtesë trajnimi në atë fushë të caktuar.

Një ndërmarrje e mesme që punëson midis 51 dhe 250 punëtorë duhet të caktojë të paktën një ekspert të trajnuar dhe të licencuar të SSHP-së. Kompanitë me mbi 250 punëtorë do të angazhojnë një ose më shumë ekspertë të licencuar të SSHP-së. Këto kërkesa pritet të ndryshohen në vitin 2021; është propozuar që kompanitë me rrezik të ulët me mbi 250 punëtorë të kenë të paktën dy ekspertë të certifikuar të SSHP-së (pasi certifikimi do të zëvendësojë licencimin sipas sistemit të ri). Kompanitë që punojnë në industri me rrezik të lartë do të duhet të caktojnë të paktën dy ekspertë të certifikuar të SSHP-së. Pritet gjithashtu që si për industrinë me rrezik të ulët ashtu edhe për ato me rrezik të lartë, një punëdhënës mund t'i përmbushë funksionet e një eksperti për SSHP vetëm nëse ka dhjetë ose më pak të punësuar. Nuk ka të dhëna për numrin e ekspertëve të tillë të brendshëm ose të jashtëm të caktuar sipas sistemit aktual. Në muajin mars të vitit 2021 kishte 258 ekspertë të trajnuar dhe të licencuar të SSHP-së.¹²

¹² Të dhënat: MPMS.

► 5

Organi këshillëdhënës që adreson çështjet e SSHP-së



5.1. Përbërja dhe mekanizmat

Aktualisht nuk ka asnjë institucion me kapacitet këshillëdhënës për SSHP-në në Kosovë (shih gjithashtu Seksionin 9). Institucioni i vetëm që funksionon si një bord këshillëdhënës me kompetencë të mjaftueshme në SSHP është Këshilli për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë.

Këshilli Ekonomiko-Social u krijua në vitin 2016 si një organ trepalësh për të zhvilluar dhe promovuar dialogun social (shpesh shihet si një parakusht thelbësor për zbatimin e suksesshëm të SSHP-së në nivel të kompanive) dhe për të shërbyer si një mekanizëm për dialog midis institucioneve qeveritare, sektorit privat dhe partnerëve socialë. Ai përbëhet nga 15 anëtarë: pesë nga organizatat e punonjësve, pesë nga organizatat e punëdhënësve dhe pesë nga institucionet qeveritare. Këshilli Ekonomiko-Social ofron konsulta dhe paraqet propozime në fushat e punës, punësimit dhe mbrojtjes sociale. Rregullohet me **Ligjin nr. 04/L-008 për Këshillin Ekonomiko-Social**, të miratuar në vitin 2011. Ky Ligj përcakton organizimin, fushëveprimin, format e punës dhe funksionimin e përgjithshëm të Këshillit Ekonomiko-Social.¹³ Në praktikë, ky këshill rrallë është i përfshirë në çështjet e SSHP-së, përveç pjesëmarrjes së tij në disa grupe punuese. Në vend të kësaj, shumica e çështjeve që lidhen me SSHP-në adresohen nga Këshilli për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë.

MPMS-ja ka për detyrë të promovojë dhe inkurajojë dialogun midis partnerëve socialë. Ajo siguron konsulta dhe ndihmon në negociatat midis qeverisë, punëdhënësve dhe punonjësve për çështje që lidhen me politikën e promovimit të punësimit, pagat dhe mëditjet minimale, dhe rishikimin dhe vlerësimin e politikave dhe masave për qëndrueshmërinë sociale.¹⁴

5.2. Pikat dhe rezultatet e diskutimit të fundit

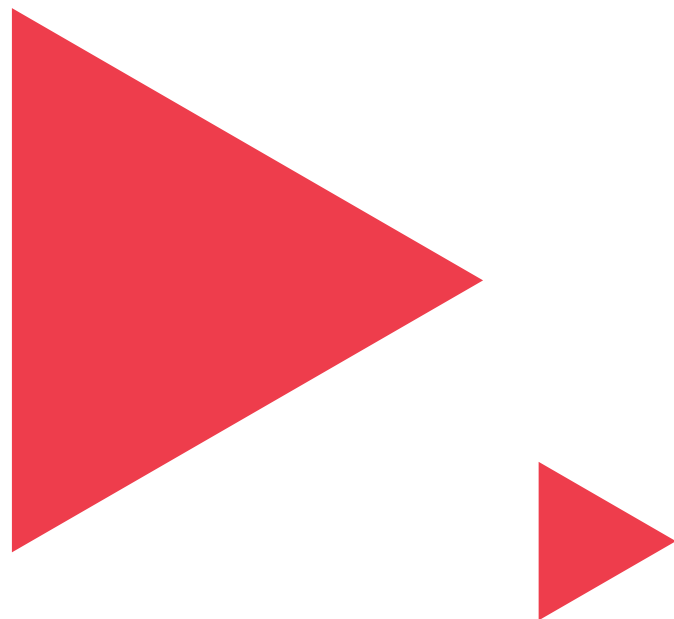
Në vitin 2020, Këshilli për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë u përfshi në përgatitjen e “Strategjisë Ndërsektoriale për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë 2021–2026 dhe Planit të Veprimit 2021–2023.” Shihni Seksionin 2.2 për më shumë informacione.

¹³ Curri dhe Petkovski.

¹⁴ Curri dhe Petkovski.

▶ 6

Shërbimet e informimit dhe këshillimit për SSHP-në



6.1. Uebfaqet dhe mjete të tjera për shpërndarjen e informacioneve për SSHP-në

Nuk ka një qendër qendrore informuese për informacionet e lidhura me SSHP-në në Kosovë. Disa institucione dhe institucione joqeveritare kanë uebfaqe, duke përfshirë:

- Ministrinë e Punës dhe Mirëqenies Sociale;¹⁵
- Inspektoratin e Punës;¹⁶ dhe
- Shoqatën për Siguri dhe Shëndet në Punë.¹⁷

Gjithashtu, Inspektorati i Punës ka ofruar informacione shtesë në llogarinë e vet në Facebook.¹⁸ Inspektorati i Punës është pika zyrtare e kontaktit e Agjencisë Evropiane për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë.

Projektet e asistencës teknike të BE-së kanë implementuar disa fushata, kanë lëshuar materiale informuese dhe kanë organizuar seminare për ekspertët e SSHP-së. Të gjitha këto kanë qenë aktivitete sporadike dhe të bazuara në projekt, të varura nga objektiva të ndryshëm specifike të projektit. Në këto projekte nuk janë përfshirë informata specifike gjinore.

6.2. Ofrimi i shërbimeve këshilluese ose të konsulencës për SSHP-në

Sistemi i ofruesve të jashtëm të shërbimeve të SSHP-së në Kosovë aktualisht po ristrukturohet (shih Seksionin 8).

Sistemi i ri përshkruan që një ofruer i shërbimeve të SSHP-së në Kosovë duhet të regjistrohet si person juridik sipas legjislacionit në fuqi. Duhet të punësojë të paktën tre ekspertë të SSHP-së për të garantuar saktësinë profesionale të shërbimeve të ofruara. Ata duhet të kenë një kornizë të shkruar organizative dhe procedurat e punës për të gjitha shërbimet, duke përfshirë vlerësimet e rrezikut në vendin e punës, sistemet e menaxhimit të sigurisë dhe shëndetit, planifikimin e emergjencave dhe inspektimin dhe testimin e pajisjeve të punës, të cilat duhet t'u ofrohen punëdhënësve. Ata gjithashtu duhet të jenë në gjendje të sigurojnë matje teknike dhe profesionale të faktorëve të rrezikut në vendin e punës, të tilla si zhurma, dridhjet, kimikatet, pluhuri dhe energjia elektrike. Në fund, ata duhet të akreditohen në përputhje me legjislacionin në fuqi për akreditimin. Një person juridik i cili plotëson të gjitha kushtet dhe kriteret e përcaktuara në Rregulloren e re mund të aplikojë për licencë të shërbimit të SSHP-së. Komisioni i SSHP-së i menaxhuar nga MPMS-ja do të shqyrtojë dokumentet e paraqitura dhe do të vendosë për statusin e aplikimit. Ky sistem është përshkruar në **Rregulloren (MPMS) nr. 1/2021 për kualifikimin e personave përgjegjës për sigurinë dhe shëndetin në punë dhe licencimin e kompanive të shërbimeve dhe trajnimeve për sigurinë dhe shëndetin në punë**, e cila do të zbatohet që nga 1 prilli 2021.

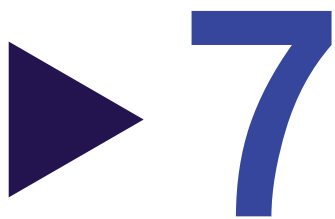
Inspektorati i Punës nuk ka zhvilluar ndonjë aktivitet këshillues, të cilat janë tipike për institucionet që merren me mbikëqyrjen dhe rregullimin e vendeve të punës. Nuk ka seminare apo konferenca sistematike mbi SSHP të organizuara në Kosovë.

¹⁵ <https://mpms.rks-gov.net/en/>.

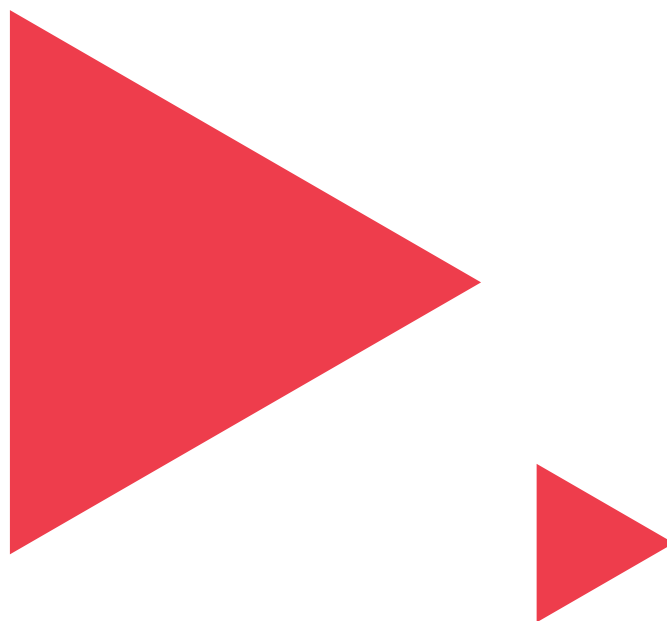
¹⁶ <https://ip.rks-gov.net/>.

¹⁷ <https://oshkosova.webs.com/>.

¹⁸ Ato mund të gjenden me emrin e përdoruesit "inspektoratipunes".



Ofrimi i trajnimit për SSHP-në



7.1. Lista e sistemeve të trajnimit të SSHP-së

Edhe sistemi i trajnimit për SSHP-në në Kosovë është aktualisht nën rindërtim. Që nga muaji shkurt i vitit 2021, **Rregullorja (MPMS) nr. 2/2014 për përcaktimin e kushteve dhe kriterëve për certifikimin dhe licencimin e personave dhe institucioneve të cilat kryejnë punë nga siguria dhe shëndeti në punë, mënyrën, kushtet dhe programin për dhënien e provimit profesional** ishte akoma në fuqi. Kjo rregullore nuk është zbatuar në mënyrë adekuate në praktikë: sistemi i përshkruar i specialistëve dhe shërbimeve të SSHP-së nuk po funksionon si duhet, dhe disa dispozita janë dëshmuar të jenë joreale, duke penguar funksionimin efektiv të këtij mjeti të rëndësishëm për parandalimin. Kohët e fundit, projekti i BE-së "Mbështetje për Inspektoratin e Punës në Luftimin e Punës së Padeklaruar" propozoi një sistem të ri për trajnimin dhe certifikimin e specialistëve të SSHP-së, duke certifikuar trajnerë të SSHP-së, dhe duke licencuar ofruesit e shërbimeve të SSHP-së dhe qendrat e trajnimit të SSHP-së. MPMS-ja ka përgatitur një draft rregullore të re bazuar në këto sugjerime, e cila u miratua në shkurt të vitit 2021 si **Rregullorja (MPMS) nr. 1/2021 për kualifikimin e personave përgjegjës për sigurinë dhe shëndetin në punë, licencimin e kompanive të shërbimeve dhe trajnimeve për sigurinë dhe shëndetin në punë**. Kjo pritet të zbatohet që nga data 1 prill e vitit 2021.

Sistemi i ri parashikon tri nivele kualifikimi në lidhje me kohëzgjatjen dhe kurrikulën e trajnimit për SSHP-në:

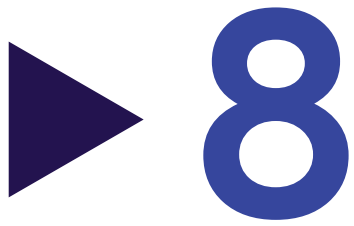
1. kualifikimi bazë për SSHP-në (60 orë trajnimi, duke përfshirë 40 orë teori dhe 20 orë praktikë);
2. kualifikimi i avancuar për SSHP-në (kërkon 20 orë shtesë, 10 teori dhe 10 praktikë, posaçërisht për industrinë me rrezik të lartë); dhe
3. kualifikimi i ekspertit për SSHP-në (150 orë trajnimi, me 120 orë teori dhe 30 orë praktikë, dhe kualifikimi profesional dhe përvoja e kërkuar).

Rregullorja përcakton kërkesat për trajnerët e SSHP-së: ata duhet të marrin kualifikimin e ekspertit për SSHP-në, të kenë minimumi dy vjet përvojë pune dhe të kenë minimumi 20 orë trajnim për të rriturit. Ajo gjithashtu mbulon procedurën e licencimit për qendrat e SSHP-së. Këto qendra duhet të regjistrohen si persona juridikë, të punësojnë së paku një trajner të sigurisë dhe shëndetit në punë, dhe të kenë hapësirë dhe pajisje të mjaftueshme. Përveç këtyre kërkesave themelore, qendrat e tilla të trajnimit duhet të zhvillojnë programe trajnimi sipas llojit të trajnimit (siç përcaktohet në Shtojcat I-III). Kurrikula duhet të përfshijë informacionin bazë për mbrojtjen e punëtorëve të cenueshëm, duke përfshirë gratë. Procedurat e certifikimit dhe licencimit parashikojnë gjithashtu tërheqjen e një certifikate ose licence.

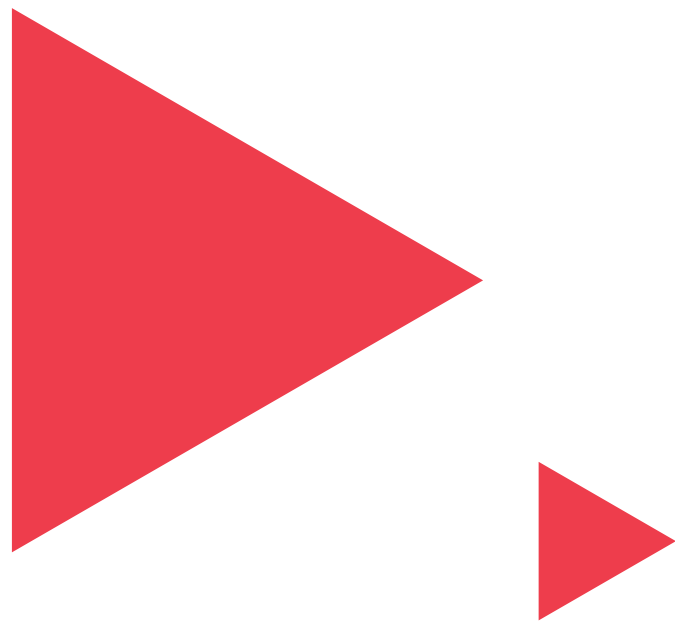
Janë organizuar edhe disa aktivitete trajnuese ad-hoc ose të bazuara në projekte, p.sh., nga Shoqata Kosovare për Siguri dhe Shëndet në Punë (KOSHA) ose nga projekti EuropeAid "Mbështetje për Inspektoratin e Punës në luftimin e punës së padeklaruar".

7.2. Numri i kurseve të trajnimit sipas temës dhe rajonit

Aktualisht nuk ka informacione në dispozicion për njerëzit e trajnuar në SSHP. Numri i përgjithshëm i të trajnuarve dhe përfaqësimi i tyre sektorial, shpërndarja rajonale, gjinia dhe kualifikimet e tyre nuk janë të njohura. I gjithë sistemi tani është nën rishikim, dhe të gjitha qendrat e trajnimit do të duhet të marrin licenca të reja trajnimi nga prilli i vitit 2021 sipas **Rregullores (MPMS) nr. 1/2021 për kualifikimin e personave përgjegjës për sigurinë dhe shëndetin në punë, licencimin e kompanive të shërbimeve dhe trajnimeve për sigurinë dhe shëndetin në punë**. Sistemi i ri përcakton gjithashtu se MPMS-ja do të mbikëqyrë trajnimin e ofruar. Kjo do të koordinohet nga një Komision prej tre anëtarësh i SSHP-së i themeluar nga MPMS-ja. Ky Komision do të jetë gjithashtu përgjegjës për statistikat mbi SSHP-në.



Shërbimet e shëndetit në punë, duke përfshirë higjienën industriale



8.1 Mekanizmat

Duhet të theksohet se në legjislacionin e Kosovës, “shërbimet e shëndetit në punë” i referohen qendrave të mjekësisë së punës (institucionet mjekësore që sigurojnë mbikëqyrje shëndetësore, diagnostikim dhe trajtim të sëmundjeve profesionale). Termi “shërbime të sigurisë dhe shëndetit në punë” përshkruan shërbimet tradicionale të SSHP-së që në shumë vende të BE-së punësojnë gjithashtu mjekë të mjekësisë, infermiere, fizioterapistë, ergonomistë dhe specialistë të tjerë që mbulojnë aspektin “shëndetësor” të SSHP-së. Ndonjëherë këta terma përdoren në mënyrë jokonsistente, gjë që mund të shkaktojë keqkuptim.

Shërbimet e mjekësisë së punës

Ligji për SSHP-në thotë se një punëdhënës është i detyruar të sigurojë ekzaminime mjekësore për punonjësit në institucionet e licencuara për ofrimin e mjekësisë së punës në situatat e mëposhtme:

- para emërimit të një punonjësi në një vend pune nën kushte të veçanta të punës;
- së paku një herë në tre vjet për të gjithë punonjësit;
- së paku një herë në vit për punonjësit që punojnë nën kushte të veçanta; dhe
- kurdoherë që është e nevojshme, në varësi të gjendjes shëndetësore të punonjësit.

Qëllimi i këtyre ekzaminimeve mjekësore është të përcaktohet shëndeti fizik dhe psikologjik i një punonjësi për kryerjen e detyrave të kërkuara të punës.

Në praktikë, sistemi i mbikëqyrjes mjekësore të punëtorëve është joefektiv. Nuk ka ndonjë legjislacion sekondar specifik që përcakton kërkesat për shërbimet e mjekësisë së punës.

Ekzistojnë disa probleme kryesore në lidhje me mbikëqyrjen e punëtorëve.

- Vendimi nëse një punëtor është i aftë ose i paaftë për një punë të caktuar duhet të merret nga një mjek i specializuar në mjekësinë e punës (i cili mban një certifikatë të mjekut të punës). Sidoqoftë, shumë mjekë të mjekësisë së punës po pensionohen për shkak të moshës së vjetër. Në qoftë se Kosova nuk trajnon mjekë të rinj të punës, Kosova nuk do të ketë një numër të mjaftueshëm të mjekëve të punës për të kryer ekzaminime mjekësore për të gjithë punëtorët.
- Nuk ka akte specifike nënligjore që shtjellojnë procedurën e mbikëqyrjes shëndetësore për punëdhënësit, punonjësit, specialistët e SSHP-së ose institucione mjekësore që kryejnë ekzaminime mjekësore. Meqenëse kjo procedurë është e natyrës mjekësore, ajo duhet të zhvillohet së bashku me Ministrinë e Shëndetësisë.
- Themeli i mbikëqyrjes shëndetësore është vlerësimi i duhur i rrezikut në vendin e punës, i cila nuk është përfshirë mirë në ligj. Gjatë vlerësimeve të rrezikut në vendin e punës, ekspertët e SSHP-së dhe shërbimet e SSHP-së duhet t’i identifikojnë ata faktorë rreziku, ku niveli i rrezikut është mjaft i lartë për të shkaktuar sëmundje profesionale dhe ata punëtorë duhet të dërgohen për ekzaminime shëndetësore.
- Inspektorati i Punës nuk po mbikëqyr në mënyrë adekuate zbatimin e mbikëqyrjes shëndetësore në nivelin e ndërmarrjes.

Në shumicën e rasteve, mbikëqyrja shëndetësore e punëtorëve bëhet nga mjekë familjarë, të cilëve u mungon trajnimi specifik në mjekësinë e punës dhe nuk janë në dijeni të faktorëve specifik të rrezikut në vendet e punës së pacientëve të tyre. Ky problem është diskutuar nga MPMS-ja dhe Ministria e Shëndetësisë. Sidoqoftë, nuk është bërë shumë përparim në lidhje me këtë çështje.

Shërbimet e sigurisë dhe shëndetit në punë

Ashtu si me sistemet e tjera të SSHP-së, sistemi i licencimit për shërbimet e SSHP-së po riformulohet (shih Seksionin 7), dhe **Rregullorja e re (MPMS) nr. 1/2021 për kualifikimin e personave përgjegjës për sigurinë dhe shëndetin në punë, licencimin e kompanive të shërbimeve dhe trajnimeve për sigurinë dhe shëndetin në punë** do të hyjë në fuqi më 1 prill 2021. Kriteret e reja të licencimit për një ofrues të shërbimeve për SSHP kërkojnë që ai:

- të regjistrohet si person juridik,
- të ketë të paktën tre ekspertë të sigurisë dhe shëndetit në punë,
- të ketë procedura të shkruara për të gjitha shërbimet (të tilla si vlerësimi i rrezikut), dhe
- të ketë aftësinë për t'i matur faktorët e rrezikut në punë (të tilla si zhurma dhe dridhjet).

Ofruesit e shërbimeve të SSHP-së duhet të marrin licencën e tyre nga Komisioni për SSHP-në i MPMS-së, i cili gjithashtu ka për detyrë mbikëqyrjen e këtyre shërbimeve. Sidoqoftë, rregullorja e re në mënyrë specifike nuk kërkon përfshirjen e mjekëve të punës ose të ndonjë specialisti tjetër (si ergonomistët ose psikologët) në punën e shërbimit të jashtëm të SSHP-së. Aktualisht, janë 12 ofrues të shërbimeve të SSHP-së, të licencuar sipas kërkesave të mëparshme.

Shërbimet e higjienës në punë

Ekzistojnë disa ofrues të jashtëm të shërbimeve SSHP-së që ofrojnë shërbime të higjienës industriale, siç janë matjet laboratorike të zhurmës, ndriçimit ose klimës në një mjedis pune. Sidoqoftë, këto institucione nuk janë të akredituara në përputhje me ISO standardin, ISO/IEC 17025 ("Kërkesat e Përgjithshme për Kompetencën e Laboratorëve të Testimit dhe Kalibrimit"). Shumica e metodave dhe pajisjeve të përdorura për t'i kryer këto matje laboratorike nuk janë në përputhje me standardet përkatëse evropiane ose ndërkombëtare dhe ato nuk

janë në përputhje me udhëzimet e përcaktuara nga organizatat ndërkombëtare (si Organizata Botërore e Shëndetësisë). Prandaj, rezultatet e tyre mund të jenë jo të besueshme. Për të adresuar këtë problem, është hartuar një rregullore e re për vlerësimin e rrezikut në vendin e punës.

Në Kosovë gjithashtu nuk ka laboratorë të higjienës industriale që matin përqendrimin e kimikateve në një vend pune. Laboratorë të tillë të higjienës industriale duhet të jenë pjesë e sistemit të akreditimit dhe duhet të akreditohen në përputhje me standardin e cilësisë laboratorike ISO 17025.

8.2 Lista e ofruesve të shërbimeve shëndetësore të punës dhe përmbajtja e shërbimeve të tyre

Shërbimet e mjekësisë së punës

Aktualisht ekzistojnë dy shërbime të specializuara të shëndetit (**mjekësisë**) në punë.

Instituti i Mjekësisë së Punës në Obiliq punon si një qendër mjekësore private, ambulatorie. Ai u themelua në vitin 1963 si një institucion publik brenda Korporatës Energjetike të Kosovës (KEK) dhe funksionoi deri në vitin 1999. Që nga viti 2006, instituti funksionon si një kompani aksionare brenda KEK-ut, megjithëse gjithashtu kryen shërbime mjekësore (përfshirë edhe mjekësinë e punës) për çdo kompani brenda Kosovës. Instituti ka një kontratë me KEK-un jo vetëm për ekzaminime të rregullta dhe periodike mjekësore por edhe për shërbime parandaluese të përditshme, duke përfshirë disa shërbime të monitorimit shëndetësor në 13 specializime mjekësore. Gjithashtu, ka kompani të tjera që kanë hyrë në marrëdhënie kontraktuale për ekzaminime të rregullta dhe periodike mjekësore me Institutin.¹⁹

¹⁹ Rilind Zhenelaj dhe Xhevat Shkodra, Occupational Health in Kosovo (Fakulteti i Mjekësisë i Universitetit të Prishtinës, 2012).

Instituti i Mjekësisë së Punës në Gjakovë gjithashtu ofron shërbime të shëndetit dhe mjekësisë në punës (duke ofruar shërbime për 12 specializime mjekësore), si dhe disa këshilla të kufizuara në fushën e SSHP-së. Ata herë pas here marrin pjesë edhe në aktivitete hulumtuese akademike.

Qendra kryesore e Mjekësisë Familjare në Prishtinë gjithashtu ofron shërbime të caktuara në fushën e mjekësisë së punës, duke përfshirë:

- ekzaminimin e shëndetit të punonjësve për qëllime punësimi;
- sigurimin e mbikëqyrjes së rregullt shëndetësore të punonjësve;
- hetimin e kushteve të punës, si dhe shkaqet e dëmtimeve në punë dhe ankesat shëndetësore të lidhura me punën; dhe
- mbikëqyrjen e vendeve të punës për të vlerësuar efektivitetin e masave parandaluese.

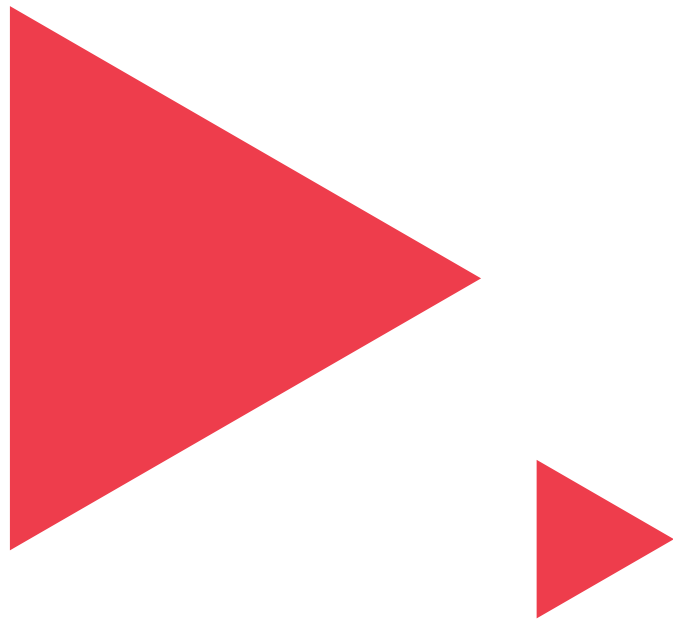
Sipas një studimi të kryer në vitin 2018, 52 mjekë në Kosovë punonin në mjekësinë e punës. Sidoqoftë, nuk ka të dhëna për aftësitë, nivelet e kualifikimit dhe certifikimin e tyre. Një numër i madh i mjekëve të mjekësisë së punës janë të punësuar nga Departamenti i Mjekësisë së Punës në Universitetin e Prishtinës ose në qendrat e shëndetit të punës.²⁰

Shërbimet e sigurisë dhe shëndetit në punë

Që nga viti 2021, MPMS ka lëshuar 258 certifikata ekspertësh për SSHP-në dhe ka licencuar 12 ndërmarrje për shërbimeve të SSHP-së. Nuk ka informacion mbi natyrën e shërbimeve të tyre, pasi raportimi i tillë nuk është kërkuar. Disa prej këtyre ndërmarrjeve kanë faqe në internet, por atyre u mungojnë detaje të qarta se çfarë përfshijnë shërbimet e tyre.

▶ 9

Hulumtimet mbi SSHP-në



9.1 Institucionet që kryejnë hulumtime mbi SSHP-në

Nuk ka një institucion të veçantë hulumtues për SSHP-në në Kosovë me aktivitete hulumtuese dhe financim të qartë. Tri institucione i kanë kapacitetet dhe kompetencën për të ofruar një hulumtim të tillë: Instituti i Shëndetësisë Publike dhe të dy institutet e mjekësisë së punës, Instituti i Mjekësisë së Punës në Obiliq dhe Instituti i Mjekësisë së Punës në Gjakovë. Këto institucione kryejnë disa hulumtime të kufizuara në fushën e SSHP-së. Përveç këtyre, disa institucione të tjera kanë marrë pjesë në hulumtime që lidhen me SSHP-në, të tilla si Departamenti i Farmacisë (Fakulteti i Mjekësisë i Universitetit të Prishtinës), Klinika e Mjekësisë Fizikale dhe Rehabilitimit (Qendra Klinike Universitare), Instituti i Biokimisë (Departamenti i Mjekësisë së Punës në Fakultetin e Mjekësisë në Universitetin e Prishtinës), dhe Universiteti Haxhi Zeka. Instituti i Shëndetësisë Publike e ka pasur një njësi për mjekësinë e punës që ishte mbyllur në vitin 1996.²¹

Sidoqoftë, këto aktivitete janë të pakta dhe duket se varen vetëm nga një numër i vogël studiuesish ose nga nevojat e një kompanie të veçantë. Për shembull, prej afro 100 qind botimesh (indeksuar në platformën Scopus) të Institutit të Shëndetësisë Publike të Kosovës, vetëm tri ose katër janë të lidhura me SSHP-në. Për më tepër, baza e të dhënave PubMed përmban më pak se dhjetë botime mbi SSHP-në të kryera në Kosovë. Përveç këtyre, ekzistojnë disa artikuj hulumtues dhe aktivitete nga universitete të tjera të Kosovës.

9.2 Pikat dhe projektet kryesore të hulumtimit në hulumtimet mbi SSHP-në

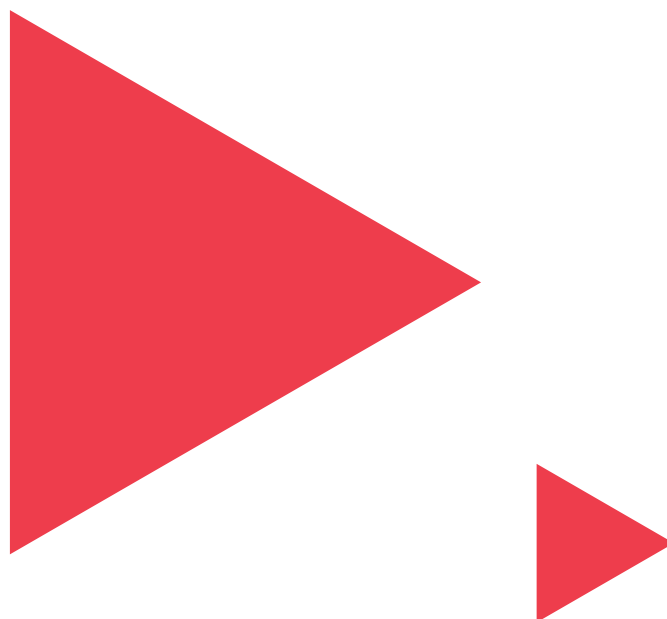
Një numër shumë i kufizuar i temave mbulohej nga hulumtimet mbi SSHP-në në Kosovë. Një përmbledhje e artikujve në dispozicion tregon shembuj të ndërhyrjeve specifike të SSHP-së. Njëra diskuton trajtimin e çrregullimeve bronkopulmonare midis ish-punëtorëve të tekstilit në fabrikën Emin Duraku në Gjakovë. Një tjetër përfshin hulumtime mbi dhimbjet në pjesën e poshtme të shpinës të përjetuara nga punëtorët në Korporatën Energjetike të Kosovës. Kohët e fundit, u studiuan efektet shëndetësore të lidhura me stresin e pandemisë COVID-19 te profesionistët shëndetësorë. Disa universitete të Kosovës po i hulumtojnë gjithashtu kryqëzimet ndërmjet tregut të punës dhe sistemeve të menaxhimit dhe SSHP-së.²²

²¹ Zhenelaj dhe Shkodra.

²² Naim Morina et al., "Comparison of Effect of Leukotriene Biosynthesis Blockers and Inhibitors of Phosphodiesterase Enzyme in Patients with Bronchial Hyperreactivity", Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences 6, nr. 5 (2018): 777-781;

▶ 10

**Mekanizmat për
mbledhjen dhe analizimin
e të dhënave mbi
lëndimet dhe sëmundjet
profesionale dhe shkaqet
e tyre**



Nuk ka një mekanizëm të vendosur për mbledhjen dhe analizimin e të dhënave mbi aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale.

Gjithashtu nuk ka as ndonjë legjislacion specifik në lidhje me mbledhjen e të dhënave në fushat e mjekësisë së shëndetit në punë ose aksidenteve në punë. Prandaj, nuk ka të dhëna të besueshme për aksidentet në punë ose sëmundjet profesionale në Kosovë. Kjo ka pasoja serioze për krijimin e një sistemi funksional të SSHP-së; pa tregues të besueshëm, planifikimi dhe vendimmarrja e duhur është e kufizuar në rastin më të mirë. Planifikimi i bazuar në prova për masa parandaluese efektive, të tilla si fushatat e IP-së ose fushatat informuese për publikun e gjerë rreth SSHP-së, është i pamundur pa të dhëna të besueshme.

Rregullorja (MPMS) 3/2014 në lidhje me aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale nuk krijon kushtet për zbatimin e saj të realizueshëm. Ndërsa rregullorja thotë që dokumentacioni për aksidentet në punë duhet të mbahet, nuk ka kërkesa procedurale për hetimin, raportimin ose regjistrimin e aksidenteve në punë. Kjo përfshin ato aksidente me të paktën tre ditë pune të humbura, siç specifikohet nga Direktiva Kornizë 89/391/EEC.

Grumbullimi i të dhënave është përmirësuar në IP gjatë viteve të fundit, me ndihmën e projektit EuropeAid "Mbështetje për Inspektoratin e Punës në luftimin e punës së padeklaruar." Sidoqoftë, IP ende nuk i përdor plotësisht mjetet e analizës së të dhënave siç është propozuar, dhe të dhënat ende nuk janë mbledhur në përputhje me standardet e Statistikave Evropiane të Aksidenteve në Punë (ESAW).

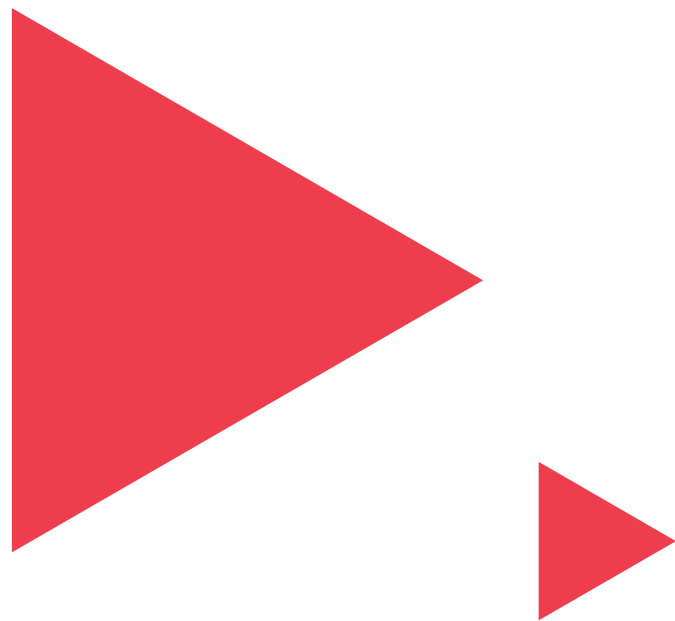
Mbledhja e të dhënave është në gjendje më të keqe në lidhje me sëmundjet profesionale. Nuk ka sistem të njoftimit, hetimit, diagnostikimit dhe raportimit për sëmundjet profesionale. Nuk ka asnjë listë të sëmundjeve që përbëjnë sëmundjet profesionale, dhe nuk ka rregulla të qarta se si duhen raportuar pacientët e tillë dhe si duhen mbajtur raportet mjekësore.

Vjetari Statistikor 2019 i Kosovës nuk përmban të dhëna për aksidente në punë ose sëmundje profesionale.²³

²³ Kosovë, Zyra e Kryeministrit, Agjencia e Statistikave të Kosovës, Vjetari Statistikor i Kosovës 2019, 2020.

▶ 11

**Bashkëpunimi me skemat
e sigurimeve ose të
sigurimeve sociale që
mbulojnë lëndimet dhe
sëmundjet profesionale**

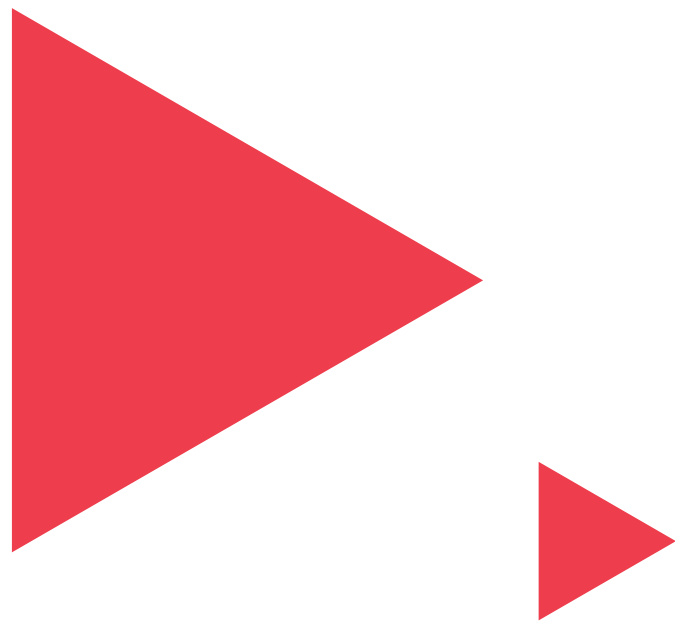


Tani për tani, Kosova nuk ka gamën e plotë të skemave të sigurimeve sociale. Sidoqoftë, disa përfitime të sigurimeve sociale u sigurohen punonjësve brenda kornizës së një kontrate të përgjithshme kolektive, e cila ka një subvencion të caktuar buxhetor.

Kontrata e përgjithshme kolektive u siguron punonjësve të drejtën për kompensim parash në rast sëmundjeje. Për muajin e parë të sëmundjes, humbja e të ardhurave të dikujt kompensohet plotësisht nga punëdhënësi. Pas muajit të parë, punonjësi mund të marrë, me certifikim nga komisioni mjekësor, një përfitim të përkohshëm për aftësinë e kufizuar të punës, të financuar nga buxheti i përgjithshëm.

▶ 12

Mekanizmat mbështetës për grupet e pafavorizuara të punëtorëve



12.1. Punëtorët në ndërmarrjet e vogla dhe të mesme

Nuk ka mekanizma specifike mbështetës që lidhen me SSHP-në për punëtorët në ndërmarrjet e vogla dhe të mesme. Sipas legjislacionit të Kosovës, ndërmarrjet e mesme kanë midis 51 dhe 250 të punësuar.

12.2. Punëtorët në mikro-ndërmarrje (me më pak se 10 punëtorë)

Gjithashtu, nuk ekziston asnjë mekanizëm specifik mbështetës që lidhet me SSHP-në për punëtorët në mikro-ndërmarrjet. Legjislacioni i Kosovës nuk ofron ndonjë rregull specifik për mikro-ndërmarrjet.

12.3. Punëtorët në ekonominë joformale

Nuk ka mekanizma specifike mbështetës që lidhen me SSHP-në që u sigurohen punëtorëve në ekonominë joformale.

12.4. Punëtorët emigrantë

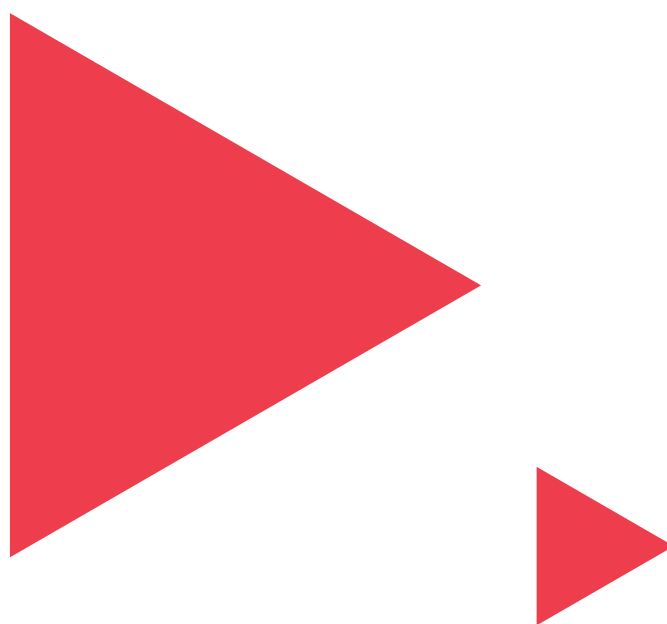
Nuk ka mekanizma specifike mbështetës që lidhen me SSHP-në për punëtorët emigrantë. Sidoqoftë, ata i gëzojnë të gjitha të drejtat që lidhen me SSHP-në nëse punojnë si punëtorë të regjistruar.

12.5. Personat e vetëpunësuar

Nuk ka mekanizma specifik mbështetës që lidhen me SSHP-në që u sigurohen personave të vetëpunësuar.

▶ 13

Mekanizmat mbështetës për gratë punëtore



13.1 Marrëveshje të veçanta për shëndetin riprodhues dhe kujdesin amënor

Ekzistojnë disa dispozita në legjislacionin ekzistues që sigurojnë mbrojtje për shëndetin riprodhues (gratë shtatzëna) dhe kujdesin amënor (duke përfshirë gratë gjidhënëse). Kjo është në **Ligjin nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë si dhe në Ligji i Punës (nr. 03/L-212).**

Koncepti i përgjithshëm nën Ligjin për SSHP-në është që një punëdhënës është përgjegjës për sigurimin e trajtimit të barabartë kur siguron masat e sigurisë dhe shëndetit në punë (neni 5), ndërsa gjithashtu përshtat vendin e punës dhe mjedisin e punës me nevojat e një individi (neni 7). Këto kërkesa themelore nuk përmenden në mënyrë specifike gratë, por në parim ky koncept përfshin çdo punëtor pavarësisht nga gjinia. Kërkesat specifike përmenden në nenin 18, të tilla si kur nga punëdhënësi kërkohet t'i informojë punëtorët për rreziqe të ndryshme dhe cilat masa duhet të merren për të mbrojtur sigurinë dhe shëndetin në punë të punonjësve, fëmijëve, grave shtatzëna, grave gjidhënëse dhe personave me aftësi të kufizuara. Kjo supozon se një punëdhënës ka ndërmarrë vlerësime të rrezikut për grupe të ndryshme të punëtorëve. Siç u përmend më lart, është propozuar një projekt-rregullore e re për vlerësimin e rrezikut dhe është në proces të miratimit.

Ligji i Punës i Kosovës parashikon kërkesa specifike për kushtet e rrezikshme të punës dhe pushimin e lehonisë.

Ai ndalon punonjëset shtatzëna dhe gjidhënëse të punojnë me ndërrime nate. Ai gjithashtu përcakton që prindërit vetushqyes dhe gratë me fëmijë më të vegjël se tre vjeç ose fëmijë me aftësi të kufizuara të përhershme mund të kryejnë ndërrime nate vetëm me pëlqim (neni 27).

Neni 44 i Ligjit të Punës kërkon që një punëdhënës të sigurojë mbrojtje të veçantë për gratë e punësuar me aftësi të kufizuara. Megjithatë, nuk përcakton kërkesat minimale për një mbrojtje të tillë. Ligji i Punës gjithashtu thotë që

gratë shtatzëna, nënat e fëmijëve nën 3 vjeç dhe prindërit vetushqyes me fëmijë nën moshën 3 vjeç ose fëmijë me aftësi të kufizuara serioze nuk janë të detyruar të punojnë më shumë se me kohë të plotë (40 orë në javë) ose ndërrimet e natës.

Neni 46 i Ligjit të Punës ndalon gratë shtatzëna dhe gjidhënëse nga puna që klasifikohet si e dëmshme për shëndetin. Një punëdhënës nuk mund të punësojë gra shtatzëna dhe gjidhënëse në punë të rënda fizike, ose punë që i ekspozon ato ndaj faktorëve biologjikë, kimikë ose fizikë që mund të rrezikojnë shëndetin riprodhues. Ligji i Punës kërkon që MPMS-ja të nxjerrë një rregullore për klasifikimin e formave të rënda dhe të rrezikshme të punës që mund të jenë të dëmshme për gratë shtatzëna dhe gjidhënëse, por kjo rregullore ende nuk është miratuar. Ligji i Punës përfshin gjithashtu disa përjashtime, të tilla si punonjësit që punojnë në sektorin e kujdesit shëndetësor.

Neni 49 i Ligjit të Punës rregullon pushimin e lehonisë. Në Kosovë, nënat kanë të drejtë në 12 muaj pushim të lehonisë, me të drejtën e pushimit deri në 45 ditë para datës së pritshme të fëmijës (me dorëzimin e një certifikatë mjekësore). Punëdhënësi ka të drejtë të kërkojë pushim të lehonisë në 28 ditët para datës së pritshme të lindjes.

Ligji i Punës kërkon që, në gjashtë muajt e parë të pushimit të lehonisë, punëdhënësi të kompensojë 70 për qind të pagës bazë. Tre muajt e ardhshëm do të paguhen nga buxheti i përgjithshëm dhe kompensimi është i barabartë me 50 për qind të pagës mesatare në Kosovë. Një shtesë prej tre muajsh të pushimit pa pagesë është në dispozicion sipas kërkesës. Ligji i Punës kërkon që gratë ta njoftojnë punëdhënësin e tyre të paktën 15 ditë para përfundimit të pushimit.

Sipas nenit 50, këto të drejta themelore mund t'i realizojë edhe i ati (ose, në rastin e vdekjes së babait, kujdestarit) nëse nëna vdes ose e braktis fëmijën, ose nëse nëna bie dakord t'ia transferojë këto të drejta babait të fëmijës. Babai gjithashtu ka të drejtë në dy ditë pushim me pagesë në kohën e lindjes dhe dy javë leje pa pagesë në çdo

kohë para se fëmija të jetë 3 vjeç, për sa kohë që ata e informojnë punëdhënësin të paktën dhjetë ditë më parë.

Nenet 51 dhe 52 të Ligjit të Punës gjithashtu parashikojnë rregulla themelore për t'i mbrojtur interesat e grave në rast të vdekjes së foshnjës ose problemeve serioze shëndetësore.

Ligji aktual i Punës përmban mbrojtje minimale për gratë shtatzëna dhe gjidhënëse, por ka ende probleme të mëdha me Ligjin siç është shkruar. Ndër më të rëndësishmet është kërkesa që punëdhënësit t'i mbulojnë shpenzimet e pushimit të lindjes për gjashtë muajt e parë, sepse kjo çon në një rrezik të lartë të diskriminimit dhe humbjes së punës për gratë. Nuk ka gjithashtu asnjë shtjellim mbi atë që përbën punë të rëndë dhe të rrezikshme, e cila potencialisht mund të çojë në situata kur punëdhënësi lihet t'i interpretojë lirisht këto terma.²⁴

Neni 5 i **Ligjit nr. 05/L - 023 për Mbrojtjen e të Ushqyerit me Qumësht Gjiri**, i miratuar në vitin 2015, siguron që punonjëseve gjidhënëse t'u jepen pushime të mjaftueshme të paguara gjatë ditës së punës: dy orë nga muaji i gjashtë deri në muajin e 12-të dhe një orë nga viti i parë deri në vitin e dytë. Çdo punonjëse gjidhënëse ka të drejtë në një ose dy orë pushimi të paguara gjatë ditëve të punës nëse e kanë njoftuar punëdhënësin me shkrim dhe kanë siguruar një vërtetim mjeku për ushqyerjen me qumësht gjiri. Neni 6 i këtij ligji ndalon shprehimisht punësimin e grave gjidhënëse në vendet e punës që e ekspozojnë nënën dhe foshnjën ndaj rreziqeve për sigurinë ose shëndetin në punë. Sidoqoftë, ky Ligj nuk specifikon procedurat për përcaktimin e kushteve të tilla, siç është vlerësimi i rrezikut në vendin e punës. Nuk ka të dhëna të disponueshme se sa punëtore i kanë realizuar këto të drejta.

13.2 Marrëveshje të veçanta për nevojat e tjera të grave punëtore, duke përfshirë transportin e punëtorëve të ndërrimit të natës ose rregullimet për shkak të ndryshimeve në madhësinë e trupit

Rregullorja (MPMS) nr. 3/2014 për mënyrën e përgatitjes së dokumentit për vlerësimin e riskut, përmbajtja e tij, të dhënat mbi të cilat duhet të bazohet vlerësimi i riskut dhe mbajtja e evidencës nga siguria dhe shëndeti në punë nuk përfshin ndonjë dispozitë specifike për gratë punëtore. Neni 4 i **Rregullores së re (MPMS) nr. 02/2021 për vlerësimin e riskut në vendin e punës** (miratuar më 24 shkurt 2021) thotë se "vëmendje e veçantë gjatë vlerësimit të rrezikut në vendin e punës duhet t'i kushtohet grupeve

- gratë;
- gratë shtatzëna dhe gratë gjidhënëse;
- punonjësit e rinj;
- punonjësit e moshuar; dhe
- punonjësit me aftësi të kufizuara.

Rregullorja (MPMS) nr. 3/2016 për kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit për mbrojtjen e të punësuarve lidhur me punën e krahut me ngarkesa siguron kufij specifikë të ngarkesës (pesha maksimale) për burrat dhe gratë punonjëse përderisa qëndrojnë në një pozicion bazë në këmbë dhe në kushte pune optimale. Shtojca II e Rregullores ofron vlerat e mëposhtme:

24 Shqipe Gjocaj, "Sfidat e heshtura të nënave gjidhënëse", Prishtina Insight, 6 tetor 2018; Luljeta Vuniqi et al., Ndikimi i Ligjit të Punës tek Gratë në Kosovë (Qendra Kosovare për Studime Gjinore, 2011); Ilir Banjska et al., Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Kosovë (Rrjeti i Grave të Kosovës, 2019); Afrim Hoti, Respektimi dhe Mbrojtja e të Drejtave të Punëtorëve në Kosovë (Rrjeti Ballkanik i Punës së Denjë - Vendosja e Barazisë dhe Solidaritetit në zemër të integritetit në BE, 2011).

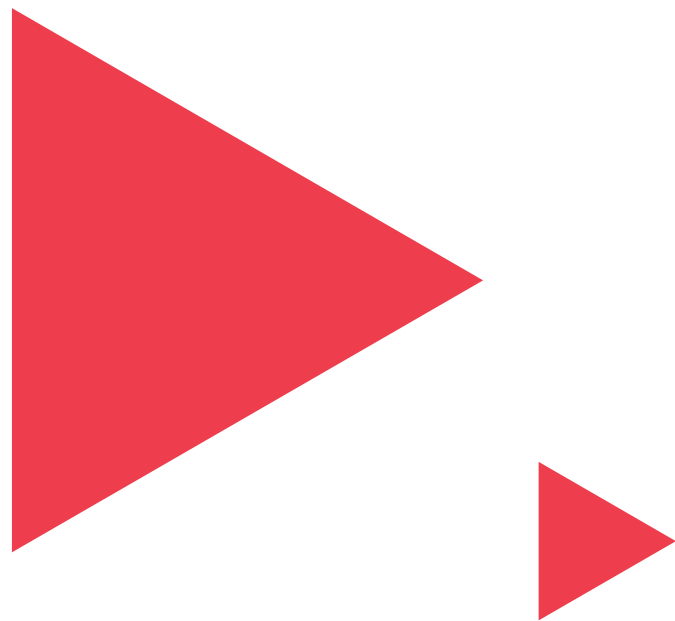
Vlerat kufi të ngarkesës (kg)

Mosha	Burrë	Grua
18 - 29 vjeç	50 kg	20 kg
30 - 39 vjeç	45 kg	15 kg
40 - 49 vjeç	40 kg	15 kg
50 - 65 vjeç	35 kg	10 kg

Ekzistojnë gjithashtu dispozita themelore të higjienës që përmendin në mënyrë specifike gratë në **Rregulloren (MPMS) nr. 4/2014 për kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës**. Këto kërkesa shtesë janë përfshirë në ndryshimet e fundit të kësaj rregulloreje (Rregullorja (MPMS) nr. 01/2020 për ndryshimin dhe plotësimin e **Rregullores (MPMS) nr. 4/2014 për kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës**). Këto ndryshime (në Shtojcën I, 18.3.2–18.4.2) kërkojnë një numër minimal të tualeteve bazuar në madhësinë e një kompanie dhe kërkojnë që çdo vend pune me më shumë se pesë punëtorë të ketë tualete të veçanta për burra dhe gra.

▶ 14

**Mekanizmat e koordinimit
dhe bashkëpunimit në
nivelin qendror dhe
të ndërmarrjes, duke
përfshirë mekanizmat e
rishikimit të programit**

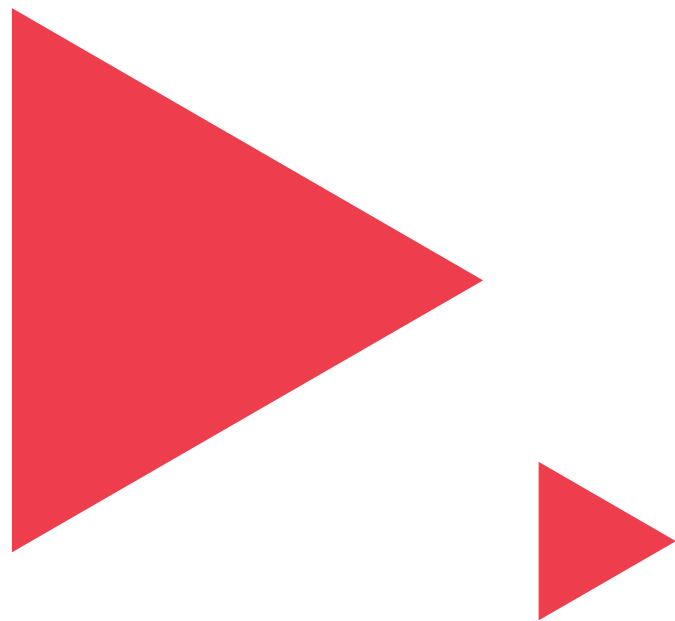


Mekanizmat e koordinimit dhe bashkëpunimit për SSHP-në në Kosovë përshkruhen në Seksionet 2 dhe 5 të këtij Profili. Aktualisht, dy subjektet kryesore përgjegjëse për koordinimin dhe bashkëpunimin janë Këshilli për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë (përshkruar në Seksionin 2.2) dhe Këshilli Social dhe Ekonomik (përshkruar në Seksionin 5).

Në këtë kohë nuk ka një sistem rishikimi funksional për programet dhe aktivitetet e SSHP-së. Kjo është adresuar në draftin "Strategjia Ndërsektorale për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë 2021-2026". Drafti i strategjisë përfshin një përshkrim të mekanizmave të destinuar për zbatim, monitorim dhe raportim, i cili do të lejonte rishikimin e programeve të ndryshme në periudha të caktuara.

▶ 15

**Standardet teknike, kodet
e praktikës dhe udhëzimet
për SSHP-në**



Aktualisht nuk ka standarde teknike, kode të praktikës ose udhëzime të identifikuara të SSHP-së posaçërisht për Kosovën. Projekti “Mbështetje për Inspektoratin e Punës për luftën kundër punës së padeklaruar” propozon udhëzues inspektimi për vendpunishtet që mund të lehtësojë inspektime më efektive dhe kështu të përmirësojë SSHP-në në sektorin e ndërtimit. Ky projekt sugjeron gjithashtu udhëzime për hetimin e aksidenteve në punë. Këto materiale potencialisht mund të përdoren si udhëzime për një audiencë më të gjerë, veçanërisht ekspertët e SSHP-së.

Për më tepër, projekti i lartpërmendur propozon lista kontrolluese për inspektorët e punës dhe punëdhënësit mbi faktorët e rrezikut të SSHP-së si kimikatet, stresi dhe mbingarkesa në punë. Këto mund të përdoren si udhëzues për punëdhënësit për t’i kontrolluar vetë aspektet e veçanta të mjedisit të tyre të punës.

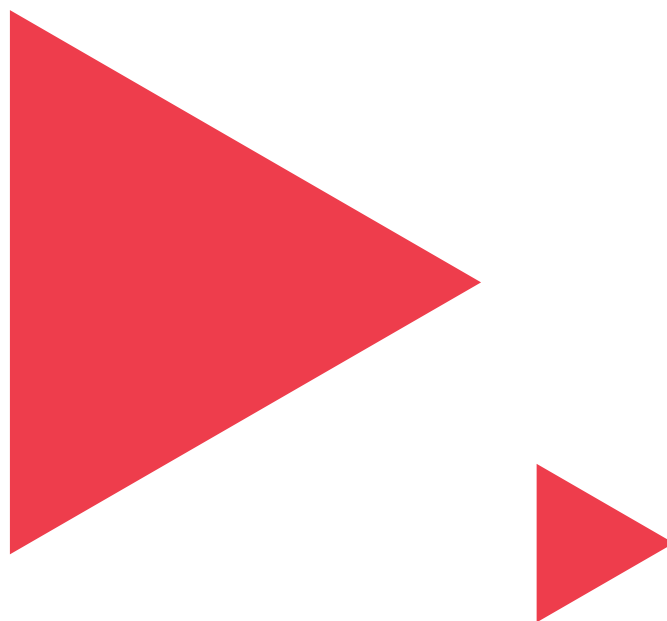
Disa standarde teknike të lidhura me SSHP-në janë vënë në dispozicion nga Agjencia Kosovare për Standardizim. Ajo ka krijuar tri komitete teknike që mbulojnë çështje të caktuara që lidhen me SSHP-në:

- Komiteti Teknik për Shëndetësi (KT-7);
- Komiteti Teknik për Makineri (KT-10); dhe
- Komiteti Teknik për Pajisje Personale Mbrojtëse (KT-17).

Për secilin nga komitetet ekziston një listë e standardeve të miratuara për fushën e tyre të ekspertizës. Fatkeqësisht, listat janë në dispozicion vetëm në gjuhën angleze.

▶ 16

**Marrëveshjet edukuese
dhe ndërgjegjësuere
për të rritur kulturën
parandaluese dhe të
sigurisë, duke përfshirë
iniciativat promovuese**



16.1. Aktivitetet e Ditës së Sigurisë

Viteve të fundit janë mbajtur disa aktivitete për Ditën Botërore të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë që kanë përfshirë partnerë socialë dhe organizata joqeveritare (të tilla si KOSHA). Inspektorati i Punës gjithashtu ka publikuar informacione për Ditën e Sigurisë në llogarinë e tyre në Facebook.

16.2. Çmime për sigurinë

Nuk ka asnjë proces sistematik të identifikimit dhe shpërblimit të praktikave të mira të SSHP-së në Kosovë. Është identifikuar vetëm një konkurs për dhënien e çmimeve për sigurinë; ai u zhvillua në vitin 2019 si pjesë e Fushatave për Vende të Shëndetshme të Punës, të organizuara çdo vit nga Agjencia Evropiane për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë (EU-OSHA) në kuadër të projektit EuropeAid “Mbështetje për Inspektoratin e Punës për luftën kundër punës së padeklaruar”. Tema e konkursit ishte menaxhimi i substancave të rrezikshme në punë. Gjithsej, u morën tre shembuj nga dy kompani.

- Sharrcem ofroi një shembull të mirë praktik të instalimit të ndërprerësve vizualë në motorët e vjetër dhe aplikimit të izolimit të energjisë përmes procedurës “Lock Out, Tag Out and Try out”.
- Sharrcem gjithashtu ofroi një shembull të mirë të ruajtjes dhe asgjësimit të sigurt të kimikateve në laboratorin e tyre.
- Mabco Constructions ofroi një shembull të mirë praktik të menaxhimit të sigurt në terren të minave të pashpërthyer.

Fituesi u zgjodh me votën e një jurie trepalëshe. Në përgjithësi, komuniteti i SSHP-së është i interesuar t’i shkëmbejë praktikën e mira, veçanërisht nëse shembujt janë në ndërmarrjet e Kosovës.

Veçanërisht, një kornizë për organizimin e konkurseve të praktikave më të mira po konsiderohet në Kosovë.

16.3. Edukimi për SSHP-në në shkollat e mesme, shkollat profesionale dhe universitetet

Nuk ka programe të identifikuara trajnuese për SSHP-në në shkollat e mesme ose profesionale në Kosovë.

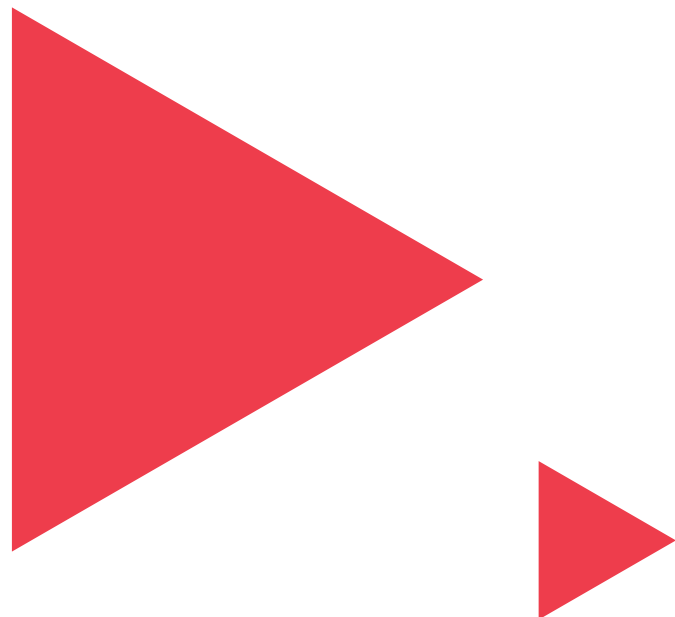
Në nivelin universitar, nuk ka programe specifike për shëndetin në punë ose mjekësinë e punës përveç disa kurseve të izoluara të masterit për studime biznesi që përfshijnë vlerësimin dhe menaxhimin e rrezikut. Studentët në Fakultetin e Mjekësisë në Universitetin e Prishtinës i nënshtrohen disa orëve të edukimit në lidhje me shëndetin në punë, si pjesë e një kursi të shëndetit publik dhe mjekësisë familjare.

Klinikat e mjekësisë (shëndetit) së punës nuk njihen posaçërisht si klinika të veçanta dhe qendrat mjekësore që ofrojnë shërbime të mjekësisë së punës nuk përfshihen nën një titull të veçantë në Vjetarin Statistikor të Kosovës për vitin 2019.²⁵

²⁵ Kosovë, Zyra e Kryeministrit, Agjencia e Statistikave të Kosovës, Vjetari Statistikor i Kosovës 2019, 2020.

▶ 17

Institucione të specializuara teknike, mjekësore dhe shkencore me lidhje me aspekte të ndryshme të SSHP-së, duke përfshirë institutet kërkimore dhe laboratorët që kanë të bëjnë me SSHP-në



17.1 Lista e institucioneve akademike që lidhen me SSHP-në

Siç përshkruhet në Seksionin 9, Kosova ka vetëm disa institucione akademike që lidhen me fushën e SSHP-së. Institucionet kryesore përfshijnë Institutin e Shëndetësisë Publike të Kosovës, Institutin e Mjekësisë së Punës në Obiliq, dhe Institutin e Mjekësisë së Punës të Kosovës në Gjakovë. Dy institucionet e fundit funksionojnë më shumë si shërbime të shëndetit në punë (klinika me pacient jo-sptalor), me përfshirje sporadike në hulumtimin për SSHP ose aktivitete të tjera akademike.

Institucione të tjera që prekin fushën e SSHP-së përfshijnë Departamentin e Farmacisë në Fakultetin e Mjekësisë (Universiteti i Prishtinës), Klinikën e Mjekësisë Fizikale dhe Rehabilitimit (Qendra Klinike Universitare e Kosovës), Institutin e Biokimisë (Departamenti i Mjekësisë së Punës²⁶ në Fakultetin e Mjekësisë, Universiteti i Prishtinës), dhe Universiteti Haxhi Zeka.

17.2 Organizatat jo-qeveritare të SSHP-së

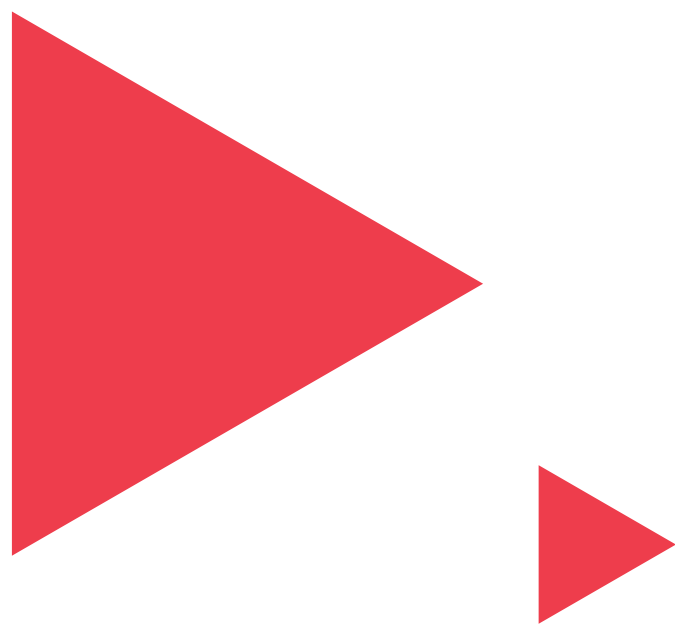
Shoqata Kosovare për Siguri dhe Shëndet në Punë²⁷ (KOSHA) është një organizatë jo-qeveritare e SSHP-së në Kosovë. KOSHA është themeluar në vitin 2009 nga ekspertë të SSHP-së duke parë nevojën për të kontribuar në zhvillimin e një sistemi të SSHP-së në Kosovë. KOSHA është e përqendruar në promovimin e SSHP-së në Kosovë dhe ngritjen e vetëdijes publike për çështjet e SSHP-së. KOSHA ka marrë pjesë dhe ka filluar aktivitete të ndryshme trajnuese, fushata dhe projekte të tjera në shkallë të vogël që synojnë krijimin e një sistemi funksional të SSHP-së në Kosovë. KOSHA gjithashtu ofron ndihmë profesionale për çështje që lidhen me SSHP-në, merr pjesë në diskutime dhe takime publike, përgatit informacione lidhur me SSHP-në dhe avokon për SSHP-në në dokumente të ndryshme të ligjit dhe politikave. Nuk është krijuar asnjë plan ose program specifik i punës për KOSHA.

²⁶ Shënim: Departamenti i Mjekësisë së Punës nuk renditet si njësi e veçantë.

²⁷ <https://oshkosova.webs.com>.

▶ 18

Stafi i ndërmarrjes i angazhuar në fushën e SSHP-së, siç janë zyrtarët e sigurisë dhe shëndetit, inxhinierët e sigurisë, mjekët e punës dhe higjienistët



Nuk ka të dhëna të besueshme për numrin e specialistëve të SSHP-së në dispozicion në Kosovë. Gjithashtu nuk ka asnjë kërkesë për të mbajtur një regjistër të tillë dhe nuk ka standarde profesionale për specialistët, si inxhinierët e sigurisë ose mjekët e punës.

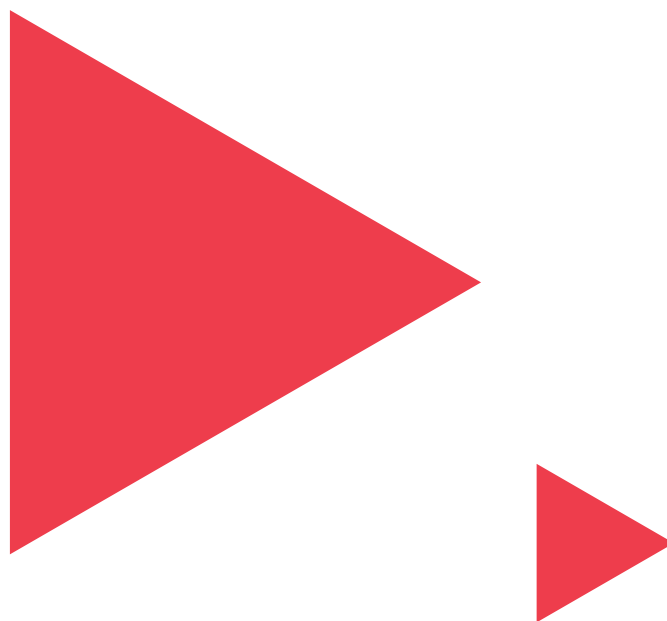
Sipas burimeve të ndryshme, ka nga 20 deri në 50 mjekë të punës. Por nuk ka asnjë specializim profesional të pranuar për mjekësinë e punës, dhe asnjë kërkesë për certifikim ose regjistrim për mjekët e mjekësisë së punës, kështu që nuk ka të dhëna të besueshme për profesionistët në dispozicion.²⁸

Në fund të vitit 2020, numri i specialistëve të trajnuar të SSHP-së ishte më i madh se 250 në Kosovë, sipas të dhënave të MPMS-së.

²⁸ Curri dhe Petkovski; Zhenelaj dhe Shkodra.

▶ 19

Statistikat e lëndimeve dhe sëmundjeve profesionale



19.1. Statistikat mbi aksidentet në punë duke përfshirë të dhënat e ndara sipas gjinisë

IP aktualisht mbledh disa të dhëna statistikore mbi aksidentet në punë. Këto të dhëna janë në dispozicion nga viti 2016 në faqen e internetit të IP-së (nën "Raportet") në gjuhën shqipe.²⁹ Raportet vjetore përqendrohen kryesisht në rezultatet e punës së IP-së – numrin e inspektimeve, llojet e problemeve të vëzhguara dhe gjobat e lëshuara, por ato gjithashtu përmbajnë të dhëna themelore për numrin e përgjithshëm të aksidenteve të rënda dhe të lehta në punë dhe fatalitetet. Ata gjithashtu përmbajnë të dhëna për vdekjet e lidhura me punën, duke përfshirë vdekjet natyrore, vdekjet në shtëpi private dhe vdekjet e personave të vetëpunësuar. Raportet statistikore përmbajnë të dhëna pa shpjegime ose analiza metodologjike, dhe ato ndryshojnë pak gjatë viteve, me mospërputhje të vërejtura.

Nuk ka të dhëna të ndara për aksidentet në vendin e punës për sa i përket gjinisë, moshës, trajnimit ose industrisë. Nuk ka të dhëna në dispozicion për shkallën e aksidenteve nëpër industri. Për më tepër, të dhënat për disa tregues të SSHP-së - edhe nëse ato përfshihen në raportin vjetor - nuk janë në dispozicion, si të dhëna mbi diskriminimin seksual dhe racor dhe dhunën në vendin e punës.

Tabela 1. Numri i aksidenteve në punë * në Kosovë, 2011–2019 **

Viti	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Aksidente	31	46	37	63	47	62	50	126	90	N/A
Fatalitete	10	17	17	9	9	9	19	20	11	N/A

* Burimi: Raportet vjetore statistikore të IP-së.

** Të dhënat gjithashtu përfshijnë të ashtuquajturat "vdekje natyrore" dhe vdekjet e personave të vetëpunësuar.

²⁹ Shënim: raporti për vitin 2019 mungon në kohën e përgatitjes së këtij profili.

Tabela 2. Vdekjet në punë sipas sektorit industrial, 2017–2018 *

Sektori / Viti	2017	2018
Ndërtimi	13	11
Energjia	1	3
Prodhimi	1	2
Shërbimet publike	1	1
Vdekjet natyrore	5	-
Të tjera		3

19

Total:

20



* Burimi: Të dhënat statistikore të përgatitura nga IP-ja.

19.2. Statistikat mbi sëmundjet profesionale, duke përfshirë të dhënat e ndara sipas gjinisë

Siç është përmendur në Seksionin 10, nuk ka të dhëna të besueshme mbi shpeshësinë dhe natyrën e sëmundjeve profesionale.

19.3. Shembuj të shpërthimeve të fundit serioze të sëmundjeve profesionale, përfshirë shpërthimet e silikozës, helmimin nga plumbi dhe helmimin me merkur

Nuk ka të dhëna në dispozicion për sëmundjet e fundit serioze profesionale (përfshirë silikozën, helmimin nga plumbi dhe helmimin me merkur) në Kosovë. Kjo lidhet me mungesën e specialistëve me trajnimin e duhur në SSHP, mungesën e higjienës industriale (sigurimi i të dhënave të besueshme të matjes, të tilla si matja e substancave kimike), dhe një sistem ligjor që nuk parashikon diagnostikimin, njoftimin ose raportimin e sëmundjet profesionale.

19.4. Nënraportimi i aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale

Përkundër disponueshmërisë dhe besueshmërisë së kufizuar të të dhënave të raportuara, nënraportimi i mundshëm i aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale është një problematikë kryesore në Kosovë. Llogaritjet e përafërta tregojnë se norma e aksidenteve fatale në punë është 2.05 raste për 100,000 persona të punësuar në Kosovë në vitin 2019, dhe norma e përgjithshme e aksidenteve jofatale në punë është 16.8 raste për 100,000 persona të punësuar.

Për aksidentet fatale në punë, kjo është afër mesatares së BE-së, e cila ishte 1.77 për 100,000 punonjës në vitin 2018 (por 4.33 për Rumaninë, 4.22 për Luksemburgun dhe 3.27 për Letoninë).³⁰ Kjo normë duhet të trajtohet me kujdes.

Për numrin e përgjithshëm të aksidenteve të regjistruara jofatale në punë, mesatarja e BE-së ishte 1,659 raste për 100,000 persona të punësuar në vitin 2018, dhe nivelet më të ulëta të aksidenteve jofatale ishin në Rumania dhe në Bullgari, me 100 raste për 100,000 punonjës. Kjo na jep arsye të besojmë se statistikatat mund të pasqyrojnë vetëm 1 për qind të aksidenteve reale jofatale në Kosovë.

Një tregues tjetër që është përdorur kohët e fundit për të vlerësuar nënraportimin është raporti mes aksidenteve fatale dhe atyre jofatale, ose numri i aksidenteve jofatale për një aksident fatal. Mesatarja e BE-së në vitin 2018 ishte 1:937, domethënë 937 aksidente përfunduan me një aksident fatal. Në Kosovë, ky raport është 1:9, që tregon një nivel serioz të nënraportimit të aksidenteve jofatale.

³⁰ Eurostat, 2020.

Shkaqet kryesore për nënraportimin e aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale mund të përshkruhen si më poshtë.

Së pari, ekziston një hendek i madh midis statistikave zyrtare dhe raportimit në praktikë të aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale.³¹ Është arritur njëfarë progresi në metodologji dhe bashkëpunim institucional, por nevojiten përmirësime të mëtejshme në nivelin teknik.

Edhe nëse ka disa kërkesa zyrtare në Ligjin për SSHP-në (neni 23) për punëdhënësit dhe IP-në që t'i raportojnë aksidentet në punë, ato nuk mbështeten nga legjislacioni sekondar për të përshkruar se si duhet të bëhet njoftimi, hetimi dhe raportimi i aksidenteve. Rezultati është që punëdhënësit nuk janë të informuar qartë për detyrimet e tyre dhe nuk ka asnjë udhërrëfyes që tregon se si aksidentet duhet të raportohen dhe të hetohen. Brenda IP-së, nuk ka procedura të brendshme precize për planifikimin e një hetimi, kryerjen e një hetimi ose raportimin e gjetjeve të tij. Projekti EuropeAid "Mbështetje për Inspektoratin e Punës në luftimin e punës së padeklaruar" krijoi një "manual për hetimin e aksidenteve në punë" në vitin 2020, bazuar në kërkesat ligjore në Kosovë dhe në praktikën e mira ndërkombëtare. Manuali përfshin kërkesat minimale (dhe më kritike) të përdorura në BE për klasifikimin dhe kodimin e aksidenteve në punë, të vendosura nga sistemi ESAW dhe të mirëmbajtura nga EUROSTAT-i. Kjo mund të përdoret për të përmirësuar regjistrimin e aksidenteve në vendin e punës në Kosovë, por ende nuk është zbatuar.

Situata është më e rëndë sa i përket sëmundjeve profesionale. Nuk ka ndonjë sistem institucional për njoftimin, hetimin dhe raportimin e sëmundjeve profesionale.

Përveç kësaj, kompetenca e ekspertëve të SSHP-së, inspektorëve të punës dhe personelit mjekësor është e panjohur, sepse nuk ka kërkesa për aftësim ose aftësi për raportimin e aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale.

Një arsye tjetër për nënraportimin e aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale është mungesa e plotë e stimuljeve. Nuk ka sigurim social për aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale. Pra, ka mungesë interesi nga ana e punonjësve për t'i raportuar aksidentet ose sëmundjet, pasi nuk ka ndonjë mbështetje specifike në dispozicion për trajtim ose rehabilitim.

Ekziston gjithashtu një mungesë e vetëdijes publike në lidhje me raportimin e aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale. Njerëzit nuk janë të vetëdijshëm për përfitimet e raportimit dhe hetimit të ngjarjeve të tilla. Ka pak vetëdije për rëndësinë e parandalimit efektiv. Kjo përkeqësohet nga fakti që një sistem i tillë raportimi nuk ka qenë funksional për gati 30 vjet, dhe gati dy breza të punëtorëve nuk kanë përjetuar ndonjë sistem raportimi për SSHP-në. Për më tepër, ndryshimet në strukturën ekonomike e vështirësojnë këtë: më shumë punonjës janë tani të punësuar në kompani me përmasa më të vogla në sektorin privat, ku zbatimi i praktikave të mira të raportimit është sfidë në vete.

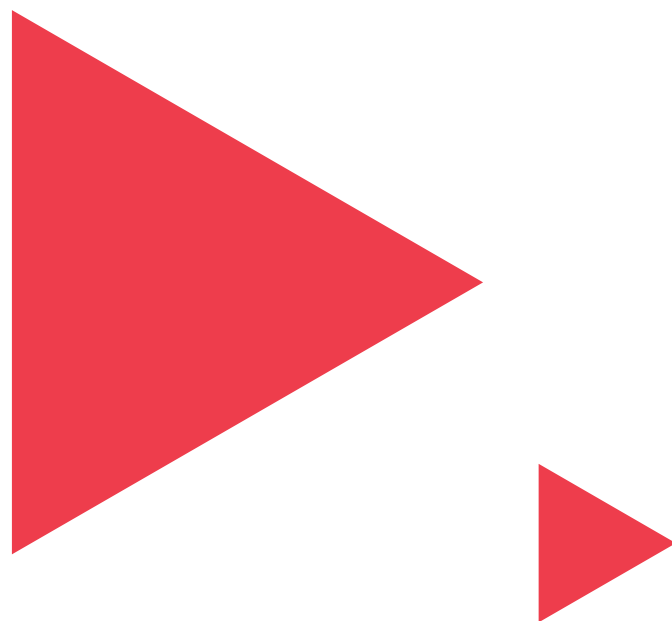
31 Komisioni Evropian, Dokumenti Pune i Personelit të Komisionit: Raporti për Kosovën 2020, 2020.

Numri i lartë i punëtorëve joformalë (ekonomia joformale) po kontribuon gjithashtu në nënraportim, pasi asnjë nga kërkesat aktuale nuk zbatohet për punëtorët e paligjshëm ose bizneset e paregjistruaras.³² Nënraportimi është veçanërisht i zakonshëm për incidentet e dhunshme në punë ku është i pranishëm punësimi joformal.

³² Etida Zeka et al., Të paguash apo të mos paguash – informaliteti nga këndvështrimi i bizneseve në Kosovë (Instituti Riinvest, 2013); Alexandru Cojocar et al., “Diagnoza e vendeve të punës - Kosovë”, Seria e Raporteve për Vendet e Punës (Banka Ndërkombëtare për Rindërtim dhe Zhvillim dhe Banka Botërore) 5 (2017).

▶ 20

**Politikat dhe programet
specifike të industrisë për
profesionet e rrezikshme**



20.1. Ndërtimtaria

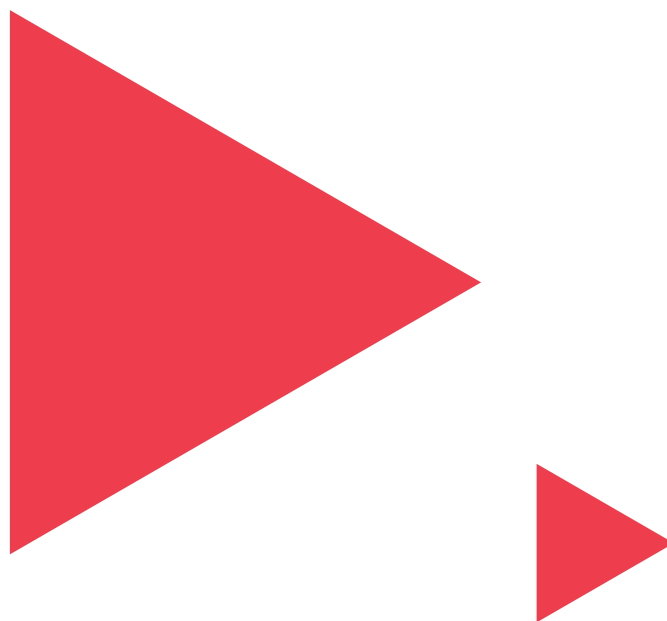
Nuk ka aktivitete ose programe specifike të SSHP-së për sektorin e ndërtimtarisë. Projekti EuropeAid “Mbështetje për Inspektoratin e Punës në luftimin e punës së padeklaruar” përfshin udhëzime të shtjelluara të inspektimit për vendpunishtet që do të lehtësonin vizita më efektive të inspektimit dhe rrjedhimisht do të përmirësonin sigurinë dhe shëndetin në punë në këtë sektor.

20.2. Bujqësia

Nuk ka aktivitete ose programe specifike të SSHP-së në bujqësi.

▶ 21

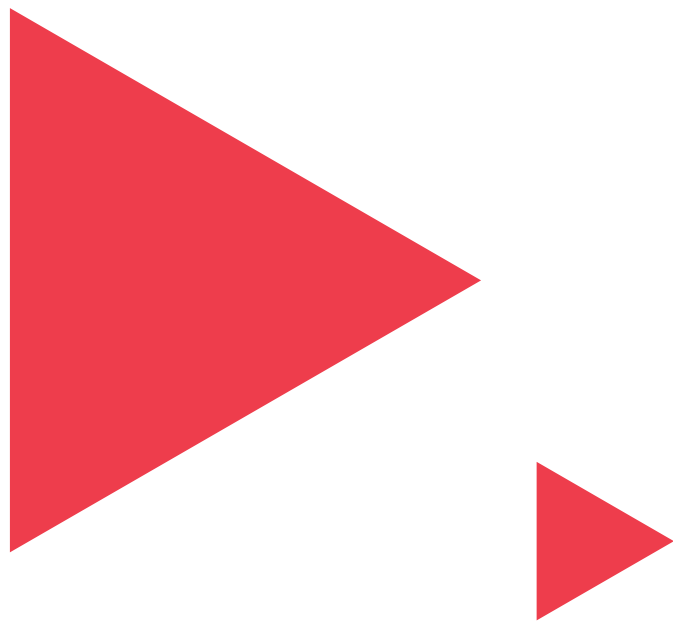
**Mekanizmat për t'i
parandaluar katastrofat
industriale dhe për ta
mbrojtur mjedisin dhe
promovuar sigurinë
publike**



Korniza aktuale ligjore për mbrojtjen e mjedisit sigurohet nga Udhëzimi Administrativ **nr. 04/2018 për pengimin e aksidenteve të mëdha ku përfshihen substancat e rrezikshme**, i lëshuar nga Ministria e Mjedisit dhe Planifikimit Hapësinor. Ky udhëzim mbulon kërkesat e Direktivës SEVESO të BE-së (Direktiva 2012/18/EU e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e 4 korrikut 2012 mbi kontrollin e rreziqeve të aksidenteve të mëdha ku përfshihen substancat e rrezikshme).

▶ 22

**Politikat dhe
programet e SSHP-së
për organizatat e
punëdhënësve dhe të
punonjësve**



22.1 Politikat, programet dhe aktivitetet e SSHP për organizatat dhe kompanitë e punëdhënësve

Ekzistojnë dy organizata kryesore të punëdhënësve në Kosovë.

Oda Ekonomike e Kosovës³³ (OEK) u themelua në vitin 1962. OEK-u është një organizatë profesionale e pavarur, jopolitike dhe jofitimprurëse. Është institucioni i vetëm për bizneset i themeluar me ligj, dhe veprimtaria e OEK-ut bazohet në Ligjin për Odën Ekonomike të Kosovës (2004/7, i miratuar në vitin 2005). Lidhur me çështjet që lidhen me SSHP-në, Ligji thotë se një nga detyrat e OEK-ut është të marrë pjesë në dialogun ekonomik dhe social së bashku me shoqatat e biznesit, shoqatat e tjera të interesuara dhe sindikatat. OEK-u ka rreth 15,000 anëtarë dhe mbulon një gamë të gjerë të aktiviteteve në zhvillimin e biznesit. OEK-u gjithashtu merr pjesë në aktivitetet e tregut të punës. Sidoqoftë, ai nuk ka ndonjë politikë or program zyrtar për SSHP-në.

Aleanca Kosovare e Bizneseve (AKB) është një aleancë e shoqatave të biznesit dhe bizneseve individuale në Kosovë, e themeluar në vitin 2002 me më shumë se 9,500 anëtarë. AKB-ja u krijua për të promovuar bashkëpunim më të mirë midis subjekteve të biznesit dhe publikut. Ajo ofron trajnime për zhvillimin e biznesit dhe merr pjesë në aktivitete sociale dhe ekonomike. Ajo gjithashtu merr pjesë në Këshillin Ekonomik dhe Social. Sidoqoftë, AKB-ja nuk ka ndonjë politikë apo program zyrtar për SSHP-në.

Oda Ekonomike Amerikane është një organizatë tjetër me më pak se 200 anëtarë.

22.2 Politikat, programet dhe aktivitetet e SSHP-së për organizatat e punëtorëve

Sipas **Ligjit nr. 04/L-011 për organizimin sindikal në Kosovë** (i miratuar në vitin 2011), sindikatat kanë të drejtë t'i përfaqësojnë anëtarët e tyre para punëdhënësve dhe autoriteteve publike në lidhje me çdo çështje që përfshin negociata kolektive për të punësuarit, veçanërisht në promovimin e dialogut social, të drejtave ekonomike, të drejtave sociale, marrëdhënieve të punës dhe mbrojtjes së të drejtave të punonjësve.

Konfederata më e madhe sindikale në Kosovë është Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Kosovës³⁴ (BSPK), e cila është e lidhur me Konfederatën Ndërkombëtare të Sindikatave dhe merr pjesë si vëzhguese në Konfederatën Evropiane e Sindikatave. BSPK-ja aktualisht bashkon 19 sindikata në sektorë të ndryshëm, duke përfshirë Sindikatën e Bashkuar të Arsimit dhe Shkencës të Kosovës, Federatën e Sindikatave të Pavarura "Elektrokosova", Sindikatën e Pavarur të Administratës së Kosovës dhe Sindikatën e Pavarur e Ekonomisë së Vogël dhe Zejtarisë.

Federata e Sindikatave të Shëndetësisë së Kosovës përfaqëson punëtorët shëndetësorë dhe ka rreth 12,000 anëtarë. Edhe pse sindikatat marrin pjesë në aktivitete të ndryshme të organizuara nga MPMS-ja dhe IP-ja, nuk ka programe të rregullta për SSHP-në.

Vlerësohet se më pak se 10 për qind e punëtorëve të Kosovës janë anëtarë të sindikatave. Shkalla e sindikalizmit është veçanërisht e ulët në sektorin privat.³⁵

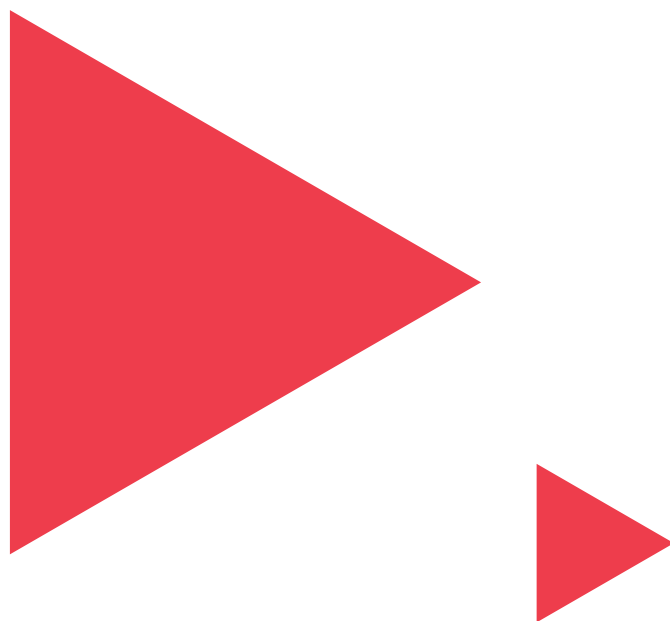
³³ <https://www.oek-kcc.org/>.

³⁴ www.bskp.org.

³⁵ Hoti; Zeka et al.; Cojocar et al.

▶ 23

**Aktivite të rregullta
ose të vazhdueshme
në lidhje me
SSHP-në, përfshirë
bashkëpunimin
ndërkombëtar**



Dy nga shoqatat kryesore ndërkombëtare të SSHP-së janë

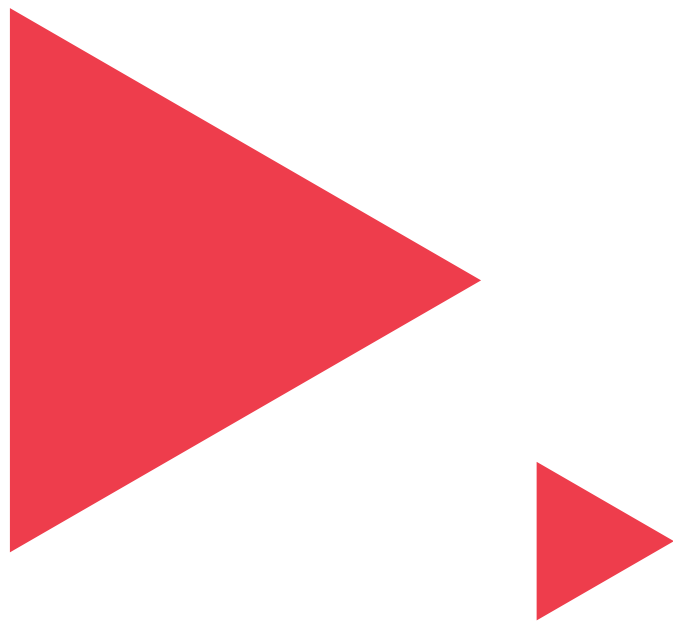
- Komiteti i Inspektorëve të Lartë të Punës (SLIC), i cili përcakton parimet e përbashkëta të inspektimit të punës në fushën e SSHP-së, dhe
- Shoqata Ndërkombëtare për Inspektimin e Punës (IALI), e cila promovon profesionalizmin e anëtarëve të saj në të gjitha aspektet e inspektimit të punës, rrit ndikimin dhe efektivitetin e tyre dhe siguron informacion për anëtarët e saj në lidhje me çështjet profesionale.

Për momentin, Kosova nuk është anëtare e asnjërës nga këto shoqata.

Si pjesë e projektit EuropeAid "Mbështetje për Inspektoratin e Punës në luftimin e punës së padeklaruar" u mbajt një ceremoni e ndarjes së çmimeve të praktikës së mirë si pjesë e Fushatave Evropiane për Vende të Shëndetshme të Punës nga EU-OSHA në vitin 2019.

▶ 24

**Burimet financiare dhe
buxhetore në lidhje
me SSHP-në në nivelin
qendror dhe atë lokal**



Megjithëse nuk ka të dhëna të sakta, Tabela 3 paraqet buxhetin e MPMS-së të alokuar për SSHP-në nga viti 2018 deri në vitin 2020.³⁶

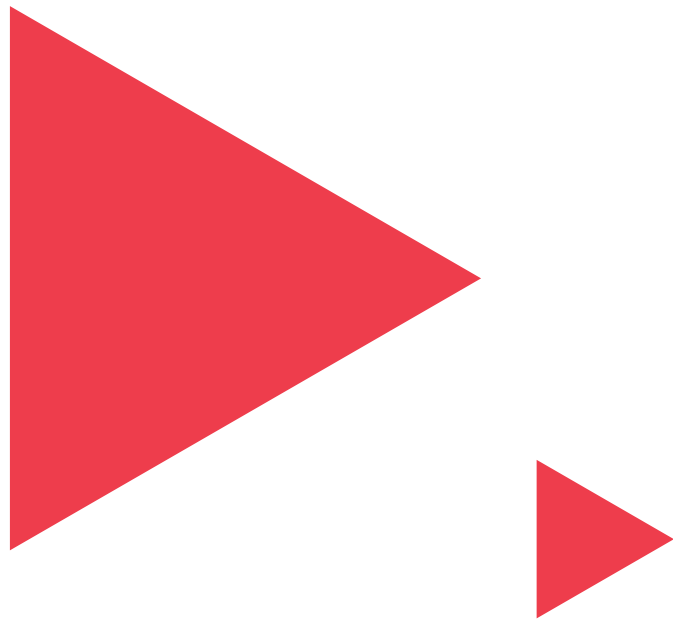
Tabela 3. Buxheti i MPMS-së për SSHP-së, 2018-2020

	2018	2019	2020
Siguria dhe Shëndeti në Punë	309,000 €	202,500 €	177,500 €
Total:	689,000 €		

³⁶ Kosovë, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Strategjia sektoriale 2018-2022, 2017.

▶ 25

Të dhëna që adresojnë
demografinë, shkrim-
leximin, ekonominë dhe
punësimin



Kosova përballlet me sfidën e të dhënave të pamjaftueshme statistikore. Ndryshimet në **Ligjin nr. 04/L-036 për statistikat zyrtare** u miratuan në vitin 2011 për të përmirësuar rolin e Agjencisë së Statistikave të Kosovës dhe për të qenë në përputhje me Kodin e Praktikës të Statistikave Evropiane. Memorandume mirëkuptimi për shkëmbimin e të dhënave statistikore janë arritur ndërmjet Agjencisë së Regjistrimit Civil, Ministrisë së Shëndetësisë dhe Policisë së Kosovës. Sidoqoftë, Kosova ende përballlet me probleme në lidhje me të dhënat sektoriale dhe zbatimin e klasifikimeve evropiane për statistikat.³⁷

Tabela 4 përmbledh statistikat kryesore demografike dhe të tregut të punës në Kosovë nga Vjetarët Statistikorë, të botuar nga Agjencia e Statistikave të Kosovës.

Tabela 4. Statistikat kryesore demografike dhe të tregut të punës në Kosovë, 2015–2019

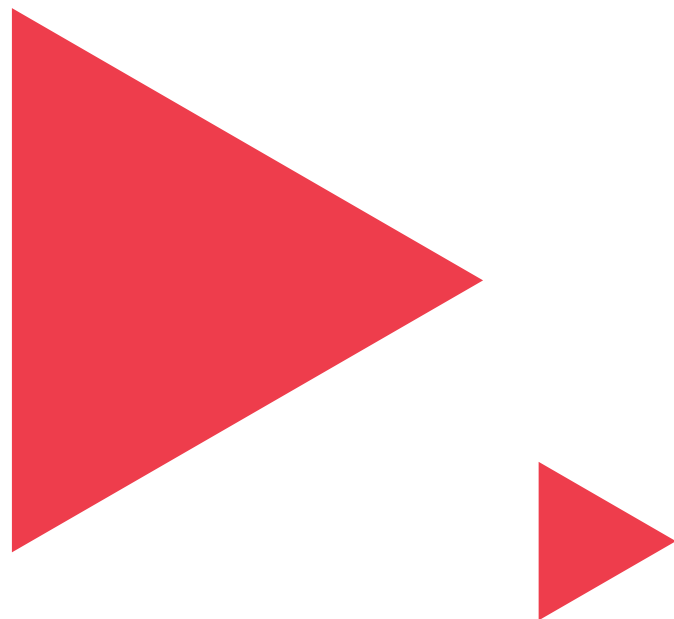
Treguesi statistikor / Viti	2015	2016	2017	2018	2019
Popullsia (në mijëra) *	1,805	1,772	1,784	1,799	1,782
Meshkuj	882	888	884	879	869
Femra	889	895	908	915	912
Numri i ndërmarrjeve aktive	35,472	33,274	34,992	35,540*	N/A
Shkalla e aktivitetit ekonomik për personat e moshës 20–64 vjeç (përqindja e popullsisë së moshës 20–64 vjeç që është ekonomikisht aktive) (%)	42.8	44.0	49.0	46.6	N/A
Shkalla e punësimit për personat e moshës 20–64 vjeç (përqindja e popullsisë së moshës 20–64 vjeç që janë në punë) (%)	29.1	32.3	34.4	33.2	N/A
Shkalla e punësimit të meshkujt e moshës 20–64 vjeç (%)	44.9	49.9	54.0	52.6	N/A
Shkalla e punësimit të femrat e moshës 20–64 vjeç (%)	13.2	14.6	14.6	14.1	N/A
Përqindja e punësimit në bujqësi, pylltari dhe peshkatarë (%)	2.3	4.2	4.4	3.5	N/A
Përqindja e punësimit në industri (%)	18.7	18.0	17.4	14.3	N/A
Përqindja e punësimit në ndërtimtarë (%)	9.5	11.5	12.9	11.9	N/A
Përqindja e punësimit në shërbime (%)	69.5	66.3	65.3	70.3	N/A
Personat e punësuar në sektorin publik si përqindje e punësimit total, të moshës 20–64 vjeç (%)	32.6	30.8	28.4	30.8	N/A
Personat e punësuar në sektorin privat si përqindje e punësimit total, të moshës 20–64 vjeç (%)	67.4	69.2	71.6	69.2	N/A
Shkalla e papunësisë (përqindja e fuqisë punëtore që është e papunë) (%)	32.9	27.5	30.3	29.4	25.7
Shkalla e papunësisë të meshkujt (%)	31.8	26.2	28.5	28.3	22.6
Shkalla e papunësisë të femrat (%)	36.6	31.7	36.4	33.3	34.4
Shkalla e papunësisë të të rinjtë (përqindja e fuqisë punëtore të moshës 15–24 vjeç që është e papunë) (%)	57.7	52.4	52.7	55.4	N/A

* Vlerësimi nga Eurostat-i dhe Agjencia e Statistikave të Kosovës.

37 Komisioni Evropian, Dokumenti Pune i Personelit të Komisionit: Raporti për Kosovën 2020, 2020.

▶ 26

Analiza e boshllëqeve në sistemin aktual të SSHP-së



Ekzistojnë disa boshllëqe serioze në sistemin aktual të SSHP-së në Kosovë. Ky seksion përmbledh boshllëqet më të rëndësishme të identifikuar gjatë përgatitjes së këtij Profili dhe përshkruan fushat për zhvillimin e ardhshëm të sistemit të SSHP-së.

Legjislacioni aktual i SSHP-së nuk është plotësisht në pajtueshmëri me kërkesat e direktivave të BE-së për SSHP-në.

- Ligji për SSHP-në duhet të ndryshohet dhe miratohet bazuar në një analizë të elaboruar të boshllëqeve.
- Duhet të rishikohen disa rregullore ekzistuese për të arritur pajtueshmëri të plotë me direktivat e BE-së për SSHP-në (për shembull, për agjentët kimikë, kancerogjenët, mutagjenët dhe agjentët biologjikë) dhe disa rregullore që mungojnë (për shembull, në lidhje me kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit për nxjerrjen e mineraleve dhe aktivitetet e minierave dhe mbrojtjen e punëtorëve nga rrezatimi jonizues) duhet të miratohen.

Korniza ligjore për punën e Inspektoratit të Punës nuk është funksionale.

- Duhet të rishikohet dhe të miratohet një projektligj i ri për Inspektoratin e Punës.
- Disa akte nënligjore që rrjedhin nga Ligji i ri duhet të krijohen dhe të zbatohen me procedura të qarta të brendshme mbi strukturën organizative dhe funksionale të IP-së. Këto duhet të përfshijnë përmirësimin e inspektimeve të planifikuara (duke përdorur treguesit e SSHP-së, planifikimin e fushatave të synuara), promovimin e efikasitetit të vizitave inspektuese, shtjellimin e aftësive të kërkuara për inspektorët dhe sigurimin e konsultimeve dhe informacionit për punëdhënësit, ndër temat e tjera.

Mjetet statistikore dhe të monitorimit për treguesit e SSHP-së mungojnë në praktikë.

- Duhet të shtjellohet një sistem për mbledhjen, sistematizimin dhe analizën e statistikave të

inspektimit të punës për të siguruar që ka të dhëna për monitorimin e sistemit të SSHP-së.

- Hulumtimi për SSHP është i këshillueshëm në mënyrë që palët të fitojnë një të kuptuar të plotë të situatës së SSHP-në në Kosovë dhe të hartojnë një bazë për të vlerësuar progresin në të ardhmen. Kjo duhet të kryhet në intervale të rregullta në të ardhmen, ndoshta çdo pesë vjet, së bashku me Profilin e përditësuar të SSHP-së.

Sistemet e raportimit për aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale nuk funksionojnë në praktikë.

- Korniza ligjore për raportimin, hetimin dhe njoftimin e aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale ose duhet të krijohet (për sëmundjet profesionale) ose duhet të përmirësohet (për aksidentet në punë).
- Sistemet e raportimit duhet të vendosen bazuar në këto korniza ligjore në përputhje me standardet e ESAW dhe EODS.

Nuk është krijuar ndonjë sistem i sigurimit social ose i sigurisë për SSHP-në.

- Duhet të vendoset një sistem i sigurimit social për mbrojtjen e punonjësve në punë për t'i kompensuar punëtorët për aksidente në punë dhe sëmundje profesionale.

Sistemi i mbikëqyrjes shëndetësore për punëtorët nuk është funksional dhe ka mungesë të mbulimit të mjaftueshëm.

- Korniza ligjore për mbikëqyrjen shëndetësore duhet të vendoset me të gjitha elementet e nevojshme, bazuar në faktorët e rrezikut në vendet e punës.

Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale ka kapacitet të pamjaftueshëm njerëzor dhe teknik.

- Duhet të përmirësohet kapaciteti i MPMS-së në mënyrë që të mund të menaxhojë të gjitha çështjet e nevojshme të SSHP-së.

- Duhet të shtjellohen mekanizmat për përfshirjen e ekspertëve të jashtëm në çështje specifike të SSHP-së.
- Ministria duhet ta arrijë kapacitetin teknik për t'i certifikuar shërbimet dhe ekspertët e SSHP-së.

Inspektorati i Punës ka kapacitet të pamjaftueshëm njerëzor dhe teknik.

- Duhet të rishikohet dhe të riorganizohet struktura e IP-së.
- Duhet të futen në përdorim sistemet e planifikimit të bazuar në të dhëna dhe në rrezik për aktivitetet e IP-së, me mjete moderne të TI-së për analizën, planifikimin dhe gjurmimin e aktiviteteve të IP-së,
- Duhet të përmirësohet planifikimi dhe cilësia e punës së ndërmarrë. Kjo mund të arrihet duke rritur numrin e inspektorëve (të aftë në çështjet teknike, shëndetin publik, kiminë), duke ndërmarrë vizita inspektimi të bazuara në rrezik dhe duke kategorizuar inspektorët sipas specializimit sektorial.
- Mjetet e inspektimit duhet të finalizohen dhe të zbatohen me trajnim të mjaftueshëm për inspektorët e punës. Ky trajnim duhet t'i ndjekë praktikën ndërkombëtare (të përfshira në udhëzues si "Siguria dhe Shëndeti në Punë – Udhëzues për inspektorët e Punës dhe akterët e tjerë").
- Duhet të futet në përdorim një sistem i brendshëm trajnimi për inspektorët e punës, së bashku me matricën e nevojshme të kompetencave (bazuar në vlerësimin e nevojave).
- Mjetet dhe pajisjet e mjaftueshme teknike duhet t'u sigurohen inspektorëve për të siguruar inspektime efikase dhe për të shërbyer si një shembull i praktikës së mirë për punëdhënësit. Kjo përfshin pajisjet e duhura personale mbrojtëse, pajisjet matëse për rreziqet themelore të SSHP-së, dhe çdo mjet të domosdoshëm të TI-së.
- Duhet të krijohet një shërbim konsulence dhe qendër thirrjesh për SSHP-në dhe çështjet e punësimit. Aktivitetet e ndërgjegjësimit publik

duhet të fillojnë dhe të ndërmerren rregullisht në të ardhmen.

- Duhet të vendoset bashkëpunim aktiv me agjenci të tilla si EU-OSHA, SLIC dhe IALI.

Ministria e Shëndetësisë nuk është e përfshirë mjaftueshëm në mjekësinë e shëndetit në punë.

- Duhet të themelohet një organ kompetent në mjekësinë e shëndetit në punë për t'i zhvilluar sistemet e trajnimit, raportimit dhe analizës për sëmundjet profesionale. Kjo ndoshta duhet të bazohet në Institutin e Mjekësisë së Punës në Obiliq ose në Institutin e Mjekësisë së Punës të Kosovës në Gjakovë.

Bashkëpunimi midis akterëve është i pamjaftueshëm.

- Duhet të forcohet bashkëpunimi ndërsektorial dhe ndërinstucional. Kjo mund të arrihet duke organizuar punëtori ose konferenca për prezantimin e temave të SSHP-së në institucionet e tjera qeveritare.
- Inspektimet e përbashkëta, mbi sigurinë e ushqimit dhe mbrojtjen e të drejtave të konsumatorit, etj., duhet të institucionalizohen si praktikë rutinë dhe të shoqërohen me ndryshime ligjore nëse është e nevojshme.
- Duhet të miratohet Strategjia e SSHP-së për të siguruar veprimin e koordinuar dhe bashkëpunimin midis akterëve të SSHP-së.

Sistemi për certifikimin dhe licencimin e ekspertëve dhe shërbimeve të SSHP-së nuk po funksionon si duhet.

- Duhet të bëhen ndryshime ligjore për të përmirësuar sistemin e shërbimeve të SSHP-së, pasuar nga një fushatë informuese për ekspertët e SSHP-së dhe punëdhënësit.
- Duhet të krijohen programet e trajnimit për ekspertët e SSHP-së, përfshirë trajnimin e nevojshëm për ricertifikimin.
- Duhet të zbatohet një sistem certifikimi dhe ricertifikimi.

Çështjet e SSHP-së nuk adresohen në programe të ndryshme arsimore.

- Duhet të ketë një diskutim për përfshirjen e temave që lidhen me SSHP-në në programe të ndryshme trajnimi në universitetet e Kosovës.
- Duhet të organizohen trajnime për SSHP-në në programe mjekësore, biznesi dhe burimesh njerëzore, si dhe më programe tjera.
- Duhet të përditësohet programi aktual i trajnimit mjekësor për të përfshirë, së paku, trajnimin për SSHP-në për specializimet përkatëse mjekësore, veçanërisht mjekësinë familjare.
- Duhet të organizohet një diskutim me ministrinë përgjegjëse në lidhje me integrimin e SSHP-së në sistemet e arsimit akademik, teknik dhe të aftësisë profesionale. Kjo duhet të përfshijë zhvillimin e materialeve informuese për SSHP-së, të tilla si posterë, infografikë dhe video.

Dialogu social në fushën e SSHP-së është i dobët.

- Duhet të forcohet kapaciteti i partnerëve socialë dhe duhet të trajnohen anëtarët e tyre lidhur me SSHP-në.
- Duhet të organizohen fushata të ndërgjegjësimit të publikut, si seminarët rajonale dhe punëtoritë, për të promovuar një mekanizëm për dialogun social që lidhet me SSHP-në në nivel të kompanive dhe në nivel sektorial dhe për të rritur përfshirjen e punëdhënësve në çështjet e SSHP-së.
- Duhet të krijohen dhe të shpërndahen materiale informuese dhe ndërgjegjësuese mbi përfitimet e dialogut social.

Ndërgjegjësimi i publikut për SSHP-në është i dobët.

- Duhet të shtjellohet një Strategji gjithëpërfshirëse e Komunikimit për SSHP-në dhe një Plan Veprimi.
- Duhet të organizohen fushata të ndërgjegjësimit të publikut, të tilla si seminarë rajonale, punëtori dhe mbulim mediatik. Kjo

duhet t'i prezantojë parimet themelore të SSHP-së dhe kulturën e parandalimit.

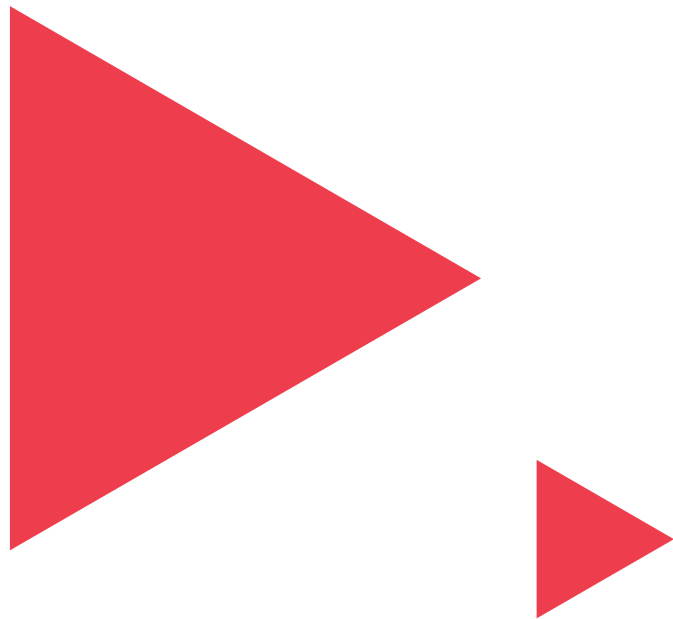
- Duhet të krijohet një qendër informacioni e bazuar në internet për të siguruar që informacioni lidhur me SSHP-në është në dispozicion në një uebfaqe të vetme. Kjo duhet të përfshijë dokumente ligjore dhe materiale informuese për secilin akt nënligjor.
- Duhet të zhvillohen materiale informuese dhe ndërgjegjësuese për rreziqet kryesore në vendet e punës, aktet kryesore nënligjore për SSHP-në, dhe për ndërtimin e një kulture të parandalimit në fushën e SSHP-së. Praktikantët e mira ndërkombëtare dhe materialet informuese nga BE-ja ose ONP mund të zbatohen këtu nëse është e nevojshme.
- Duhet të organizohen fushata të ndërgjegjësimit të publikut për të promovuar një kulturë të parandalimit në fushën e SSHP-së.
- Fushatat e rregullta për vende pune të shëndetshme duhet të zbatohen me iniciativën e Agjencisë Evropiane për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë. Kjo duhet të përfshijë organizimin e më shumë garave të dhënies së çmimeve për praktikantët më të mira.
- Duhet të zhvillohet një Vlerësim Interaktiv Online i Rrezikut (OIRA) ose një mjet i ngjashëm vlerësimi për të siguruar informacion dhe për të rritur ndërgjegjësimin për SSHP-në për punëdhënësit dhe publikun. Një avantazh i OIRA-s është se puna për mirëmbajtjen e saj sigurohet për Kosovën nga Agjencia Evropiane për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë.

Kapaciteti hulumtues në fushën e SSHP-së është joadekuat.

- Duhet të krijohet një program hulumtues për t'i inkurajuar studiuesit të marrin pjesë në mënyrë aktive në hulumtimin për SSHP-së.
- Duhet të zhvillohen laboratorët e akredituar të higjienës industriale për të siguruar që informacioni i besueshëm objektiv është në dispozicion për mjediset e punës në Kosovë



Seksion i veçantë për COVID-19



27.1 Përmbledhje e situatës

Që nga rastet e para të konfirmuara më 13 mars 2020, numri i rasteve të konfirmuara me COVID-19 në Kosovë u rrit në më shumë se 50,000 deri në fund të vitit 2020.

Përkundër jostabilitetit politik, Ministria e Shëndetësisë ngriti Komitetin për Koordinimin dhe Vlerësimin e Situatës Emergjente me COVID-19 në përputhje me nenin 8 të Planit të Reagimit, që siguron një kornizë për emergjencat e shëndetit publik. U vendos ora policore, duke kufizuar lëvizjen e personave gjatë orëve specifike bazuar në numrat e tyre të letërnjoftimit ose grupmohën e tyre (veçanërisht për personat mbi 65 vjeç). Për shkak të këtyre masave të rrepta, rastet u mbajtën në nivele të kontrollueshme dhe të gjurmueshme në këtë fazë të hershme, pavarësisht aktgjykimit të Gjykatës Kushtetuese që deklaronte se kufizimi i lëvizjes ishte antikushtetues. Masat kërkuan gjithashtu mbylljen e shkollave, qendrave tregtare, bareve, restoranteve dhe parqeve, kufizimin e aktiviteteve rekreative dhe mbylljen e bizneseve joesenciale. Masat gjithashtu kufizuan tubimet në ambiente të mbyllura dhe numrin e njerëzve që mund të hynin në institucionet publike, zvogëluan numrin e stafit joesencial në hapësirat publike dhe private të punës dhe obliguan mbajtjen e maskave dhe distancimin social. Kjo ia mundësoi qeverisë t'i lehtësonte këto masa në maj të vitit 2020, e cila u pasua nga një rritje e normës së infeksionit në qershor.

Nga qeveria e re u krijua Komisioni Ekzekutiv për Luftimin, Monitorimin dhe Reagimin ndaj virusit SARS-COV-2 brenda Zyrës së Kryeministrit për t'iu përgjigjur kësaj rritje. Bazuar në sugjerimet e tyre, qeveria rivendosi disa masa të shëndetit publik në korrik, të cilat kërkonin mbajtjen e maskave në vende publike, orën policore për disa komuna, orarin e kufizuar të punës për restorantet dhe kafenetë, dhe kërkesat e testimi për personat që hyjnë në Kosovë. Uli numrin e personelit jo-thelbësor në hapësirat e punës publike dhe private, dhe kërkoi mbajtjen e maskave dhe distancimin social. Kjo lejoi qeverinë të lehtësonte këto masa në maj të vitit 2020, e cila u pasua nga

një rritje e shkallës së infeksionit në qershor. Komisioni Ekzekutiv për Luftimin, Monitorimin dhe Reagimin ndaj virusit SARS-COV-2 brenda Zyrës së Kryeministrit u krijua nga qeveria e re për t'iu përgjigjur kësaj rritje. Bazuar në sugjerimet e tyre, qeveria rivendosi disa masa të shëndetit publik në korrik, të cilat bënë thirrje për mbajtjen e maskave në vende publike, ndalimin e orës për disa komuna, orët e kufizuara të hapjes për restorantet dhe kafenetë dhe kërkesat e testimi për personat që hyjnë në Kosovë.

Më 14 gusht 2020, Kosova miratoi **Ligjin nr. 07/L-006 për parandalimin dhe luftimin e pandemisë COVID-19**, në mënyrë që të sigurojë një kornizë ligjore të qëndrueshme për masat e kërkuara të shëndetit publik. Ndërsa situata u përmirësua në gusht dhe shtator 2020, duke lejuar një lehtësim të pjesshëm të masave për lëvizjen e kufizuar dhe orarin e punës, numri i rasteve u rrit ndjeshëm në tetor dhe nëntor, dhe u regjistrua numri më i lartë i rasteve të reja ditore dhe rasteve aktive që prej fillimit të pandemisë. Kjo përsëri çoi në kërkesa më të rrepta (të tilla si ora policore), dhe komunat tani u kategorizuan në zonë të kuqe, të verdhë dhe të gjelbër, bazuar në numrin e tyre të rasteve me COVID-19, me kufizime të ndryshme të paraqitura për secilën zonë në mes të nëntorit. Pavarësisht rritjes së shpejtë në normat e infeksionit, restorantet dhe shkollat qëndruan të hapura për shkak të lobimit të shoqatave të biznesit. Atyre thjesht iu kërkua që ta kufizojnë kapacitetin e tyre.

Lufta kundër COVID-19 në Kosovë u ndërlikua më tej nga jostabiliteti politik duke filluar në shkurt 2020. Përgjigja e Kosovës ndaj pandemisë duhet të ndahet në dy periudha të ndara: nga shkurti deri në qershor 2020 dhe nga qershori 2020 e tutje. Sidoqoftë, këto periudha – përveç paraqitjeve publike dhe retorikës së përdorur – nuk ndryshuan dukshëm në masat reale të marra kundër COVID-19, pasi shumica e tyre bazoheshin në udhëzime të jashtme nga Organizata Botërore e Shëndetësisë ose Qendra Evropiane për Kontrollin e Sëmundjeve, zbatuar nga Instituti i Shëndetësisë Publike të Kosovës.³⁸

38 Komisioni Evropian, Dokumenti Pune i Personelit të Komisionit: Raporti për Kosovën 2020, 2020; Teuta Avdimetaj et al., Të zënë ngushtë: Sfidat e Kosovës në përballjen me pandeminë COVID-19 (Qendra Kosovare për Studime të Sigurisë, 2020).

27.2 Masat shëndetësore të ndërmarra (bllokimi, rregullimet e punës, distancimi social) dhe trajtimi i rasteve të dyshuara dhe të konfirmuara me COVID-19

Dokumenti më i rëndësishëm që aktualisht ofron një kornizë ligjore për masat parandaluese kundër COVID-19 është **Ligji Nr. 07/L-006 për parandalimin dhe luftimin e pandemisë COVID-19**. Ndjek rekomandimet kryesore ndërkombëtare për masat shëndetësore që duhen marrë: distancimi social, dezinfektimi, testimi i COVID-19, karantina dhe praktikat e izolimit.

Ky ligj autorizon MSH-në të nxjerrë vendime kornizë (që kërkojnë miratimin e qeverisë) dhe vendime operacionale çdo ditë në mënyrë që të zbatojë qëllimet dhe objektivat e vendimeve kornizë të shpallura.

Kur rastet e dyshuara ose të konfirmuara me COVID-19 konstatohen në ndonjë institucion, institucioni është i detyruar t'i raportojë ato në ISHPK. ISHPK-ja është përgjegjëse për vendosjen e standardeve të raportimit, hartimin e udhëzimeve dhe koordinimin e ndërhyrjeve të shëndetit publik në Kosovë.

Sidoqoftë, ky Ligj nuk i jep përgjegjësi MPMS-së ose IP-së dhe nuk përmend përgjegjësitë e punëdhënësve në vendin e punës. Nuk kërkon koordinim me MPMS-në për çështjet që lidhen me COVID-19.

27.3 Masat e parandalimit dhe zbutjes për lloje të ndryshme të punëtorëve, përfshirë punëtorët e kujdesit shëndetësor dhe punëtorët e tjerë esenciale

Masat e parandalimit dhe zbutjes rekomandohen në dokumentin "Udhëzues i Përkohshëm për Aplikimin e Masave për Parandalimin dhe Luftimin e COVID-19 në Institucione Publike dhe Private në Kosovë", të lëshuar nga ISHPK-ja më 4 maj 2020. Ky Udhëzues ofron rekomandime specifike për punëdhënësit.

Rekomandimet më të rëndësishme të përfshira në këtë Udhëzues janë si më poshtë:

- **Inkurajoni aktivisht punonjësit e sëmurë të qëndrojnë në shtëpi.**

- Punonjësit që kanë simptoma (të tilla si ethe, kollë ose vështirësi në frymëmarrje) duhet ta njoftojnë punëdhënësin e tyre dhe të qëndrojnë në shtëpi.

- Punonjësit e sëmurë duhet t'i ndjekin udhëzimet dhe rekomandimet e Ministrisë së Shëndetësisë, Institutit të Shëndetësisë Publike dhe mjekëve të tyre familjarë.

- Punonjësit nuk duhet të kthehen në punë derisa të plotësohen kushtet ose kriteret për të ndërprerë izolimin në familje, në konsultim me mjekun e tyre familjar dhe institucionet përkatëse shëndetësore.

- Punonjësit që janë në gjendje të mirë shëndetësore por kanë anëtarë të familjes të infektuar me COVID-19 duhet gjithashtu ta njoftojnë punëdhënësin e tyre dhe t'i ndjekin udhëzimet dhe rekomandimet e MSH-së, ISHPK-së dhe mjekëve të tyre familjarë.

- **Zbatoni masat themelore për të parandaluar infektimin duke:**

- (i) promovuar larjen e shpeshtë dhe të kujdesshme të duarve dhe duke siguruar vende për larjen e duarve për punonjësit, klientët dhe vizitorët, dhe nëse sapuni dhe uji i rrjedhshëm nuk janë në dispozicion, siguron peshqirë me bazë alkooli ose peceta që përmbajnë të paktën 70 për qind alkool;

- ▶ (ii) zbatuar përdorimin e maskave për të parandaluar transmetimin e infeksionit përmes traktit respirator; dhe
 - ▶ (iii) kryer pastrimin e vazhdueshëm: dezinfektimin e telefonave, tavolinave, tastierave dhe mjeteve të tjera të punës.
- **Mirëmbani procedura standarde dhe të shëndetshme shëndetësore në vendin e punës duke caktuar një koordinator pune përgjegjës për çështjet me COVID-19 dhe ndikimin e tyre në vendin e punës.**
 - **Sigurohuni që rregullat për pushimin mjekësor janë fleksibile dhe në përputhje me udhëzimet e shëndetit publik në përputhje me dispozitat ligjore në fuqi. Kjo mund të përfshijë (i) dhënien e ditëve shtesë pushimi për pushim mjekësor, (ii) zbatimin e rregulloreve fleksibile që lejojnë punonjësit të qëndrojnë në shtëpi për t'u kujdesur për anëtarët e familjes së sëmurë ose fëmijët, shkollat dhe kopshtet e të cilëve janë mbyllur, (iii) moskërkimin e testit pozitiv me COVID-19 ose të certifikatës së mjekut për punonjësit e sëmurë për të marrë pushim mjekësor.**
 - **Informoni punonjësit se si mund ta zvogëlojnë përhapjen e COVID-19.**
 - **Krijoni rregulla dhe praktika për distancimin social siç janë shmangia e tubimeve të mëdha dhe mbajtja e një distance prej të paktën 1.5 metra nga të tjerët kur është e mundur. Punëdhënësit mund të marrin në konsideratë zbatimin e strategjive të mëposhtme: (i) puna nga shtëpia, (ii) orari fleksibil i punës, (iii) rritja e hapësirës fizike midis punonjësve në vendin e punës, (iv) rritja e hapësirës fizike midis punonjësve dhe klientëve (për shembull, shërbimi ndaj klientëve përmes një dritareje "drive-through"), (v) mbajtja e takimeve fleksibile dhe opsioneve të udhëtimit (takime virtuale, shtyrja e takimeve ose ngjarjeve joesenciale), (vi) zvogëlimi i aktiviteteve në vendin e punës vetëm në ato esenciale, (vii) ofrimi i shërbimeve në distancë (me telefon, video ose aplikacione në internet), dhe (viii) shpërndarja e nënprodukteve me postë në vend se personalisht.**
- **Mbani një mjedis të shëndetshëm pune duke përmirësuar sistemet e ventilimit.**
 - **Kur udhëtimi zyrtar është i nevojshëm, informohuni për zonat ku është përhapur COVID-19 dhe vlerësoni përfitimet dhe rreziqet që lidhen me planet e udhëtimit bazuar në ato vlerësime. Shmangni dërgimin e punonjësve që janë më të rrezikuar nga komplikimet serioze (për shembull, punonjësit e moshuar dhe personat me diabet, sëmundje të veshkave, sëmundje të zemrës dhe sëmundje të mushkërive) në zonat ku COVID-19 është duke u përhapur. Punonjësit që udhëtojnë duhet të furnizohen me dezinfektues me bazë alkooli në shishe të vogla (më pak se 100 ml) dhe sigurohuni që ata t'i ndjekin udhëzimet e autoriteteve lokale. Punonjësit që kthehen nga një zonë ku COVID-19 është duke u përhapur duhet të karantinohen ose të izolohen për 14 ditë pas mbërritjes, në përputhje me rekomandimet e vendosura nga ekspertët shëndetësorë.**
- Ky udhëzim specifikon se disa punonjës mund të jenë në rrezik më të madh për sëmundje të rënda, siç janë të rriturit e moshuar dhe ata me sëmundje kronike. Prandaj, kontakti personal midis këtyre punonjësve duhet të minimizohet ose duhet t'u caktohen punë që ua lejojnë atyre të mbajnë një distancë prej 1.5-2 metra nga punonjësit, klientët dhe vizitorët. Ata gjithashtu mund të aplikojnë për të punuar nga distanca nëse është e mundur.
- **Ekzistojnë gjithashtu kufizime të veçanta për pronarët e lokaleve:**
 - ▶ numri maksimal i klientëve të lejuar është një person për 8 m²;
 - ▶ pronari është i detyruar të vendosë një shenjë në hyrje që njofton klientët për numrin maksimal të personave të lejuar në lokal; dhe
 - ▶ pronari është i detyruar të zbatojë masa për të parandaluar dhe luftuar përhapjen e infeksionit.

27.4 Vlerësimi i rrezikut, menaxhimi dhe komunikimi

Dokumenti "Udhëzues i Përkohshëm për Aplikimin e Masave për Parandalimin dhe Luftimin e COVID-19 në Institucione Publike dhe Private në Kosovë" përcakton parimet kryesore për vlerësimin e rrezikut të COVID-19 në vendin e punës. Udhëzuesi parasheh vlerësimin e rrezikut dhe ndan vendet e punës në katër nivele të ekspozimit ndaj rrezikut: rrezik shumë i lartë, i lartë, mesatar dhe i ulët. Niveli i rrezikut vlerësohet në përputhje me llojin e punës së kryer dhe nevojën që një punonjës të ketë kontakte të ngushta me personat që dihen ose dyshohet të jenë të infektuar me COVID-19.

- **Punët me rrezik shumë të lartë të ekspozimit janë ato me potencial të lartë ekspozimi ndaj burimeve të njohura ose të dyshuara të COVID-19 gjatë procedurave specifike mjekësore, post mortem ose laboratorike. Punëtorët e kësaj kategorie përfshijnë:**

- punonjësit e kujdesit shëndetësor (p.sh. mjekë, infermierë, dentistë dhe infermierë të urgjencës) që kryejnë procedura si intubim, bronkoskopi, disa procedura dentare ose mbledhje e mostrave invazive në pacientë të dyshuar ose të infektuar me COVID-19;
- punonjësit shëndetësorë ose laboratorikë që mbledh ose marrin mostra nga pacientë të njohur ose të dyshuar me COVID-19; dhe
- punonjësit e kujdesit shëndetësor në morg që kryejnë autopsi tek trupat e njerëzve që dihet ose dyshohet se kanë pasur COVID-19 në kohën e vdekjes së tyre.

- **Punët me rrezik të lartë ekspozimi janë punët me potencial të lartë për ekspozim ndaj burimeve të njohura ose të dyshuara të COVID-19. Punëtorët e kësaj kategorie përfshijnë:**

- ofruesit e shërbimeve të kujdesit shëndetësor dhe personeli mbështetës (p.sh. mjekë, infermierë dhe stafi tjetër i spitalit që hyjnë në dhomat e pacientëve) të ekspozuar ndaj pacientëve të njohur ose të dyshuar me COVID-19;

- punonjësit e transportit mjekësor (p.sh. operatorët e automjeteve të ambulancës) që lëvizin pacientë të njohur ose të dyshuar me COVID-19 në automjete të mbyllura; dhe
- punonjësit e morgut të përfshirë në përgatitjen për varrosjen e trupave të personave që dihet ose besohet të kenë pasur COVID-19 në kohën e vdekjes së tyre.

- **Punët me rrezik mesatar të ekspozimit përfshijnë punët që kërkojnë kontakt të shpeshtë ose të ngushtë (2 metra) me persona asimptomatikë me COVID-19.**

- Në zonat pa transmetim të vazhdueshëm në komunitet, punëtorët në këtë grup rreziku mund të kenë kontakte të shpeshta me udhëtarët që kthehen nga vendet ndërkombëtare me transmetim të përhapur të COVID-19.
- Në zonat ku ka transmetim të vazhdueshëm në komunitet, punëtorët e kësaj kategorie mund të kenë kontakte me publikun e gjerë (për shembull, në shkolla ose supermarkete të mëdha ushqimore).

- **Punët me rrezik më të ulët (kujdes) të ekspozimit janë ato punë që nuk kërkojnë kontakte me persona që dihet ose dyshohet se kanë COVID-19, dhe që nuk kërkojnë kontakte të shpeshta të ngushta (2 metra) me publikun e gjerë. Punëtorët e kësaj kategorie kanë kontakte minimale profesionale me publikun dhe bashkëpunëtorët e tjerë.**

► REFERENCAT

- Teuta Avdimetaj, Plator Avdiu, and Shpat Balaj. 2020. *Between a rock and a hard place: Kosovo's challenges in dealing with the COVID-19 pandemic* Kosovo Centre for Security Studies.
- Iliriana Banjska, David JJ Ryan, Nicole Farnsworth, Lirika Demiri, Liridona Sijarina and Adelina Tërshani. 2019 *Gender-based discrimination and labour in Kosovo*. Kosovo Women's Network.
- Theranda Beqiri. 2020. "Gender unemployment gap in Kosovo – Empirical study," *Journal of Academic Research in Economics* 12 (138-150).
- Theranda Beqiri. 2020. "Health and Safety at SMEs" *Quality: Access to Success* 21, Nr. 177: 147.
- Alexandru Cojocaru, Mohammed Ihsan Ajwad, Reyes Aterido, Jieun Choi, Agim Demukaj, Francesca Lamanna, David Keith De Padua, Carly Petracco, and Michael Webber. 2017. "Occupational Safety and Health – Study of Kosovo" *Jobs Report Series (International Bank for Reconstruction and Development and World Bank)*
- Minir Curri and Milan Petkovski. 2018. *Commission Staff Working Document: Kosovo 2020 Report (Project "Capacity Building and Strengthening the Role of Regional CSOs in Improving Working Conditions and Dialogue with State Institutions")*, Macedonian Occupational Safety and Health Association.
- European Commission. 2020. *Kosovo* 2020 Report*
- Shqipe Gjocaj. 2018. "The silent struggle of breastfeeding mothers," *Pristina Insight*, 6 October 2018
- Gëzim Hodolli, Sehar Kadiri, Gazmend Nafezi, Meliq Bahtijari and Konstandin Dollani. 2016. "External individual monitoring of radiation workers in Kosovo," *Journal of Environmental Science, Computer Science and Engineering & Technology* 5(2): 165–168.
- Afrim Hoti. 2011. *Respect and Protection of Labour Rights in Kosovo*. Decent Work Balkan Network - Putting Equality and Solidarity at the Heart of EU Integration.
- Lazar Jovevski, Milan Petkovski and Slavica Jankova. 2018. *Regional Occupational Safety and Health Study of the Western Balkan Countries (Project "Capacity Building and Strengthening the Role of Regional CSOs in Improving Working Conditions and Dialogue with State Institutions")*, Macedonian Occupational Safety and Health Association.
- Kosovo, Government of Kosovo. 2016. *Strategjia Kombëtare për Zhvillim 2016–2021*.
- Kosovo, Kosovo Labour Inspectorate. 2016. *Plani Strategjik Zhvillimor për Inspektoriatin e Punës 2017-2021*.
- Kosovo, Ministry of Labor and Social Welfare. 2017. *Strategjia Sektoriale 2018-2022*.
- Kosovo, Office of the Prime Minister, Kosovo Agency of Statistics. 2020. *Vjetari Statistikor 2019, 2020*
- Naim Morina, Arsim Haliti, Ali Iljazi, Drita Islami, Sadi Bexheti, Adnan Bozalija, and Hilmi Islami. 2018. "Comparison of Effect of Leukotriene Biosynthesis Blockers and Inhibitors of Phosphodiesterase Enzyme in Patients with Bronchial Hyperreactivity", *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences* 6 (5): 777–781.

- Ardiana Murtezani, Zana Ibraimi, Ela Petrela, Merita Berisha, and Teuta Osmani. 2012. "Low back pain among Kosovo power plant workers: A survey" *Italian Journal of Public Health* 9 (4): e8661.1–e866.7.
- Luljeta Vuniqi, Sibel Halimi, Luljeta Demolli, and Ilir Miftari. 2011. *Impact of the Labor Law on Women in Kosovo*. Kosovo Centre for Gender Studies.
- Etida Zeka, Premton Hyseni, Julia Leuther, Gent Beqiri, Lumir Abdixhiku, Alban Hashani, and Agon Nixha. 2013. *To pay or not to pay – a business perspective on informality in Kosovo*. Instituti Riinvest.
- Rilind Zhenelaj and Xhevat Shkodra. 2012. *Occupational health in Kosovo*.

► Shtojca 1. Lista e direktivave të BE-së për SSHP-në të transpozuar në Kosovë (deri më 31 dhjetor 2020)

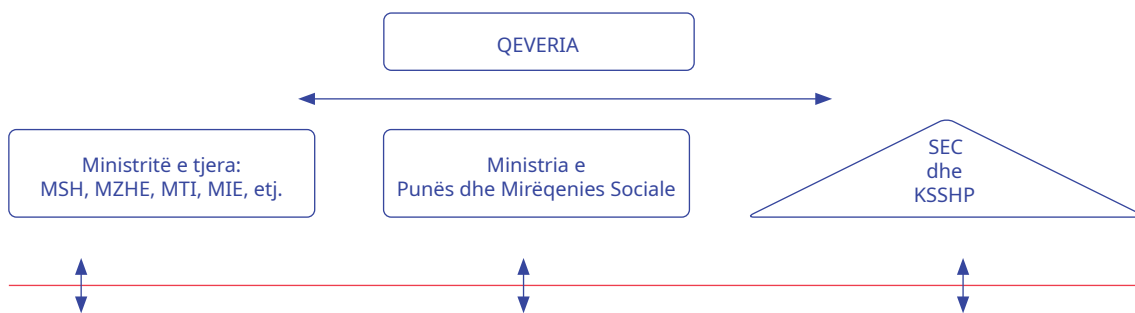
	Akti ligjor/rregullorja për SSHP-në në Kosovë	Direktiva e BE-së e transpozuar
1	Ligji nr. 04/L-161 për sigurinë dhe shëndetin në punë	Direktiva Kornizë 89/391/EEC
2	Rregullorja (MPMS) nr. 4/2014 për kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës ; Rregullorja e ndryshuar: Rregullorja (MPMS) nr. 01/2020 për ndryshimin dhe plotësimin e rregullores (MPMS) nr. 04/2014 për kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës	Direktiva 89/654/EEC e 30 nëntorit 1989 në lidhje me kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës (direktiva e parë individuale)
3	Regulation (MLSW) No. 5/2014 on the minimum safety and health requirements for the use of work equipment by workers at the workplace; Amendment: Regulation (MLSW) No. 02/2020 on amending and supplementing the regulation (MLSW) No. 05/2014 on minimum safety and health requirements for the use of work equipment by workers at the workplace	Direktiva 2009/104/EC e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e 16 shtatorit 2009 në lidhje me kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit për përdorimin e pajisjeve të punës nga punëtorët në vendin e punës (direktiva e dytë individuale)
4	Rregullorja (MPMS) nr. 2/2016 për kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit për përdorimin e pajisjeve personale mbrojtëse në vendin e punës	Direktiva 89/656/EEC e 30 nëntorit 1989 për kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit për përdorimin e pajisjeve personale mbrojtëse në vendin e punës (direktiva e tretë individuale)
5	Rregullorja (MPMS) nr. 3/2016 për kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit për mbrojtjen e të punësuarve lidhur me punën e krahut me ngarkesa	Direktiva e Këshillit 90/269/EEC e 29 majit 1990 për kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit për punën e krahut me ngarkesa kur ekziston rrezik sidomos i dëmtimit të shpinës për punëtorët (direktiva e katërt individuale)
6	Rregullorja (MPMS) nr. 4/2016 për kërkesat minimale për sigurimin e shenjave të sigurisë dhe shëndetit në punë	Direktiva 92/58/EEC e 24 qershorit 1992 për kërkesat minimale për sigurimin e shenjave të sigurisë dhe/ose shëndetit në punë (direktiva e nëntë individuale)
7	Rregullorja (MPMS) nr. 6/2016 për kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit për punën me pajisje me ekran shfaqës	Direktiva 90/270/EEC e 29 majit 1990 për kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit për punën me pajisje me ekran shfaqës (direktiva e pestë individuale)
8	Rregullorja (MPMS) nr. 5/2016 për kërkesat minimale për sigurinë dhe shëndetin në punë të të punësuarve në risk nga ambientet shpërthyes	Direktiva 1999/92/EC e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e 16 dhjetorit 1999 për kërkesat minimale për përmirësimin e sigurisë dhe mbrojtjes shëndetësore të punëtorëve potencialisht në rrezik nga ambientet shpërthyes (direktiva e pesëmbëdhjetë individuale)
9	Rregullorja (MPMS) nr. 1/2017 për mbrojtjen e të punësuarve nga rreziqet lidhur me dridhjen në vendin e punës	Direktiva 2002/44/EC e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e 25 qershorit 2002 për kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit në lidhje me ekspozimin e punëtorëve ndaj rreziqeve që vijnë nga agjentët fizikë (dridhja) (direktiva e gjashtëmbëdhjetë individuale)

10	Rregullorja (MPMS) nr. 2/2017 për mbrojtjen e të punësuarve nga risqet lidhur me zhurmën në vendin e punës	Direktiva 2003/10/EC e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e 6 shkurtit 2003 për kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit në lidhje me ekspozimin e punëtorëve ndaj rreziqeve që vijnë nga agjentët fizikë (zhurma) (direktiva e shtatëmbëdhjetë individuale)
11	Rregullorja (MPMS) nr. 6/2017 për kriteret minimale të sigurisë dhe shëndetit në vendndërtimet e përkohshme apo mobile	Direktiva e Këshillit 92/57/EEC e 24 qershorit 1992 për zbatimin e kërkesave minimale të sigurisë dhe shëndetit në vendndërtimet e përkohshme apo mobile (tetë direktiva individuale)
12	Rregullorja (MPMS) nr. 7/2017 për mbrojtjen e të punësuarve nga rreziqet e lidhura me ekspozimin ndaj azbestit në punë	Direktiva 2009/148/EC e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e 30 nëntorit 2009 për mbrojtjen e punëtorëve nga rreziqet e lidhura me ekspozimin ndaj azbestit në punë
13	Rregullorja (MPMS) nr. 10/2017 për sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit të të punësuarve nga risqet e lidhura me agjentët kimikë në punë	Direktiva e Këshillit 98/24/EC e 7 prillit 1998 për mbrojtjen e sigurisë dhe shëndetit të punëtorëve nga rreziqet e lidhura me agjentët kimikë në punë (direktiva e katërmbëdhjetë individuale), Direktivat 91/322/EEC, 2000/39/EC, 2006/15/EC, 2009/161/EU për listat e vlerave indikative të kufijve të ekspozimit
14	Rregullorja (MPMS) nr. 4/2017 për mbrojtjen e të punësuarve nga risqet e lidhura me kancerogjenët dhe mutagjenët në punë	Direktiva 2004/37/EC e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e 29 prillit 2004 për mbrojtjen e punëtorëve nga rreziqet e lidhura me ekspozimin ndaj kancerogjenëve ose mutagjenëve në punë (direktiva e gjashtë individuale)
15	Rregullorja (MPMS) nr. 5/2017 për mbrojtjen e të punësuarve nga risqet e lidhura me ekspozimin ndaj agjentëve biologjikë në punë	Direktiva 2000/54/EC e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e 18 shtatorit 2000 për mbrojtjen e punëtorëve nga rreziqet e lidhura me ekspozimin ndaj agjentëve biologjikë në punë (direktiva e shtatë individuale)
16	Rregullorja (MPMS) nr. 3/2017 për parandalimin e lëndimeve nga mjetet e mprehta në vendet e punës pranë sektorit të kujdesit shëndetësor dhe spitalor	Direktiva 2010/32/EU e 10 majit 2010 për zbatimin e Marrëveshjes Kornizë për parandalimin e lëndimeve nga mjetet e mprehta në sektorin e kujdesit shëndetësor dhe spitalor
17	Rregullorja (MPMS) nr. 9/2017 për mbrojtjen e të punësuarve nga risqet e lidhura me rrezatimin optik në vendin e punës	Direktiva 2006/25/EC e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e 5 prillit 2006 për kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit në lidhje me ekspozimin e punëtorëve ndaj rreziqeve që vijnë nga agjentët fizikë (rrezatimi optik artificial) (direktiva e nëntëmbëdhjetë individuale)
18	Rregullorja (MPMS) nr. 8/2017 për mbrojtjen e të punësuarve nga risqet e lidhura me fushat elektromagnetike në vendin e punës	Direktiva 2004/40/EC e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e 29 prillit 2004 për kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit në punë në lidhje me ekspozimin e punëtorëve ndaj rreziqeve që vijnë nga agjentët fizikë (fushat elektromagnetike) (direktiva e tetëmbëdhjetë individuale)
19	Draft rregullorja për kërkesat minimale për sigurinë dhe mbrojtjen shëndetësore të punëtorëve në aktivitetet minerare sipërfaqësore dhe nëntokësore , shpimet dhe disa aktivitete të tjera minerare, që pritet të miratohet nga qeveria	Direktiva e Këshillit 92/91/EEC e 3 nëntorit 1992 në lidhje me kërkesat minimale për përmirësimin e sigurisë dhe mbrojtjes shëndetësore të punëtorëve në industrinë e nxjerrjes së mineraleve përmes shpimit (direktiva e njëmbëdhjetë individuale), Direktiva e Këshillit 92/104/EEC e 3 dhjetorit 1992 për kërkesat minimale për përmirësimin e sigurisë dhe mbrojtjes shëndetësore të punëtorëve në industrinë minerare sipërfaqësore dhe nëntokësore (direktiva e dymbëdhjetë individuale)
20	Draft rregullorja për mbrojtjen e punonjësve dhe punëtorëve të tjerë të ekspozuar ndaj rrezatimeve jonizuese , që pritet të miratohet nga qeveria	Direktiva 2013/59/EURATOM që përcakton standardet themelore të sigurisë për mbrojtjen nga rreziqet që vijnë nga ekspozimi ndaj rrezatimit jonizues, që shfuqizon Direktivat 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 96/29/Euratom, 97/43/Euratom dhe 2003/122/Euratom

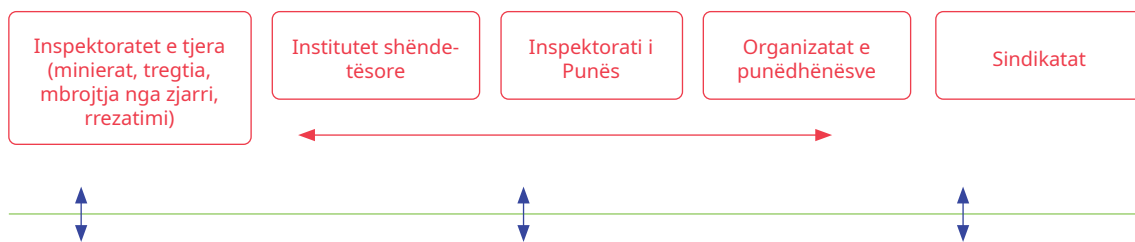
► Shtojca II: Korniza institucionale e SSHP-së

Korniza institucionale vijuese është përshtatur nga draft “Strategjia Ndërsektoriale për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë 2021 - 2026 dhe Plani i Veprimit 2021 - 2023”, e shtjelluar nga MPMS-ja dhe projekti “Mbështetje për Inspektoratin e Punës në luftimin e punës së padeklaruar” (EuropeAid/138633/DH/SER/XK), e publikuar në nëntor 2020.

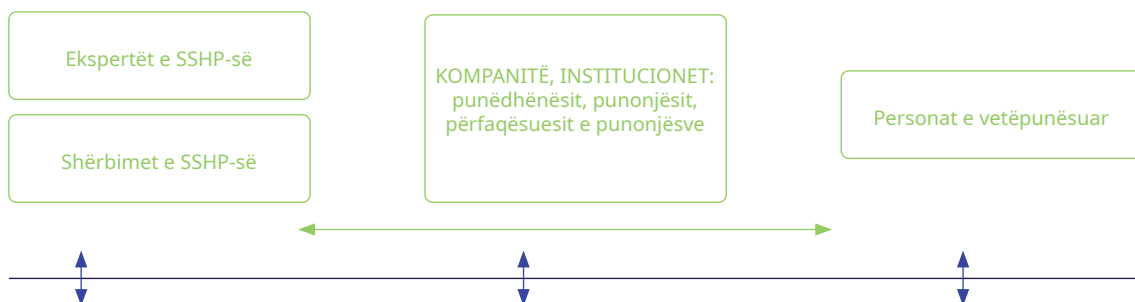
Niveli i planifikimit të politikave



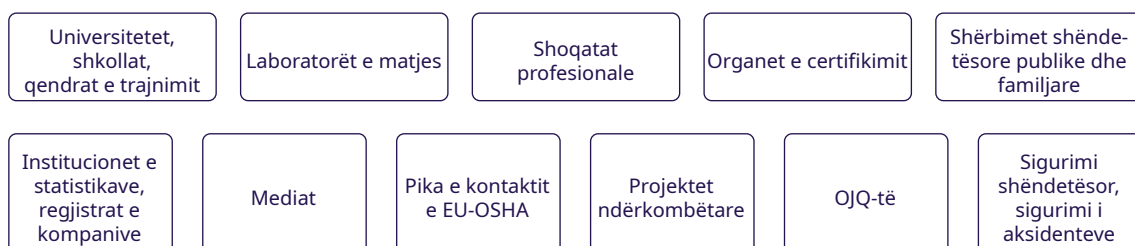
Niveli i zbatimit dhe promovimit



Niveli i implementimit



Niveli i infrastrukturës





ilo.org/budapest

ILO Office for Central and Eastern Europe
14 Mozsár utca
Budapest 1066, Hungary