



Funded by
the European Union

Menaxhimi i punëtorëve pa procedura



Autorë: **Kreshnik Gashi dhe Shqipron Xhema**

Hulumtues: **Xheneta Murtezaj dhe Egzon Dahsyla**

Redaktor: **Përparim Isufi**

Lektura: **Naser Sertolli**

Përmbajtja

Përmbledhje ekzekutive	4
Metodologjia	5
1. Dështimi i bizneseve në hartimin e rregulloreve të brendshme	6
1.1 Disiplinimi pa procedura të shkruara	7
1.2 Mungesa e rregullativës për procedurën e ankesave	7
1.3 Trajtimi i ngacmimeve seksuale	8
1.4 Mungesa e trajtimit të sinjalizimit	8
1.5 Kapacitetet e limituara në menaxhimin e burimeve njerëzore	9
2. Ngecjet në respektimin e Ligjit për siguri në punë	10
2.1 Dështimi në sinjalizimin e rrezikut në punë	10
2.2 Dështimi në vlerësimin e rrezikut në punë	11
2.3 Neglizhimi i trajnimeve për sigurinë në punë dhe sigurinë ndaj zjarrit	12
2.4 Dështimi për t`i pajisur puntorët me certifikata shëndetësore	13
3. Diskriminimi për personat me aftësi të kufizuar	14
3.1 Bizneset pa hapësira pune për personat me aftësi të kufizuar	14
3.2 Diskriminimi në paga për personat me aftësi të kufizuar dhe punëtorët e komuniteteve joshumicë	14
Rekomandime	17

Përmbledhje ekzekutive

Kushtet e punës dhe mbrojtja ligjore për punëtorët vazhdojnë të jenë sfida serioze për tregun e punës në Kosovë. Si rrjedhojë, vendi përballet me numër të madh të aksidenteve në punë dhe nivel të ulët të respektimit të rregullave të punës.

Të dhënat e Inspektoratit të Punës tregojnë se nga viti 2016 deri në qershor të vitit 2023 kanë ndodhur 1 mijë e 72 aksidente, në të cilat kanë vdekur 102 punëtorë.

Në gjashtë muajt e parë të vitit 2023, Inspektorati i Punës kontrolloi 23 mijë e 524 të punësuar. Të dhënat tregojnë se rreth 20% e punëtorëve nuk kishin kontrolle mjekësore ndërsa rreth 5% ishin pa kontrata të punës.

Sipas të dhënave zyrtare të Agjencisë së Statistikave të Kosovës, në vend janë rreth 403 mijë të punësuar në rreth 81 mijë biznese aktive.

Në vitin 2022 BIRN publikoi një raport i cili identifikoi mangësi serioze në institucionet shtetërore në garantimin e një ambienti të sigurt për punëtorët. U konstatua se institucionet e drejtësisë dhe ato qeveritare kanë ngecje serioze në përmbushjen e obligimeve të tyre.

Obligimi për menaxhim profesional të të punësuarve dhe siguri e shëndet në punë u ngarkohet bizneseve/punëdhënësve.

Nga fillimi i vitit 2023, BIRN Kosova nisi të grumbullojë të dhëna nga 50 biznese dhe 20 punëtorë të Kosovës me qëllim që të analizojë nivelin e zbatimit të Ligjit të punës, përfshirë këtu respektimin nga bizneset të kontratave, të rregulloreve të punësimit, punësimitin e personave me aftësi të kufizuara dhe nivelin e njohurive mbi rregullat e sigurisë në punë, ndër të tjera.

Analizimi i të dhënave nxjerr këto përfundime:

- Bizneset e anketuara, veçanërisht ato të vogla, përballen me kapacitete të limituara organizative e profesionale, të cilat do të garantonin implementimin e Ligjit të punës dhe Ligjit për siguri dhe shëndet në punë
- Bizneset e anketuara vazhdojnë të kenë mangësi në hartimin e dokumenteve të brendshme organizative. Si rezultat i kësaj, procedurat disiplinore dhe ato të avancimit kryhen në menyrë autokratike.
- Bizneset e anketuara nuk kanë arritur të krijojnë rregullativë për adresimin e ngacmimeve seksuale dhe mbrojtjen e sinjalizuesve.
- Një numër shqetësues i bizneseve të anketuara vazhdojnë të punojnë pa vlerësim të rrezikut në punë.
- Një numër shqetësues i bizneseve ka dështuar të përmbushë obligimin për sinjalizimin dhe vendosjen e udhëzimeve për sigurinë në punë.
- Bizneset e anketuara nuk ofrojnë trajnime për punëtorët fillestarë në ditët e para kur ata përfshihen në procesin e punës.
- Bizneset e anketuara nuk kanë arritur t`i kenë të gjithë punëtorët të trajnuar për siguri dhe shëndet në punë.
- Një numër i bizneseve vazhdon të punojë pa punëtorë të trajnuar për sigurinë ndaj zjarrit dhe shëndetit në punë.
- Në disa prej bizneseve të anketuara janë hasur probleme me pajisjet për fikjen e zjarrit dhe pajisjeve shëndetësore si kutia e ndihmës së parë.
- Një numër shqetësues i bizneseve vazhdon të mbajë punëtorë pa certifikata shëndetësore.

- Inspektorati i Punës shihet vetëm si mekanizëm represiv, që vetëm ndëshkon dhe nuk përdoret për konsultim të procedurave.
- Menaxhimi i burimeve njerëzore kryhet nga joprofesionistët.
- Bizneset nuk arrijnë të krijojnë kushte për punësim dhe zhvillim të personave me aftësi të kufizuar
- Punëtorët vazhdojnë të largohen nga puna pa përfillur procedurat e ankesave.

Analizimi i këtyre gjetjeve nxjerr përfundimin se në një përqindje të lartë bizneset e anketuara nuk arrijnë të garantojnë standardet minimale që garantojnë ligjshmëri dhe zbatim të rregullave për siguri dhe shëndet në punë për të punësuarit e tyre.

Metodologjia

Zbatimi i Ligjit të punës dhe Ligjit për shëndetin dhe sigurinë në punë kërkon resurse dhe përgatitje profesionale brenda biznesve.

BIRN ka publikuar raporte me të cilat ka analizuar nivelin e zbatimit të obligimeve dhe standardeve ligjore nga institucionet e vendit, përfshirë ato qeveritare dhe gjyqësore.

Duke pasur parasysh që implementimi i Ligjit kërkon edhe njohuri dhe resurse të bizneset, BIRN ka ndërtuar një metodologji me të cilën ka synuar të grumbullojë të dhëna konkrete nga bizneset, por edhe nga grupe të punëtorëve që kanë braktisur vendet e tyre të punës.

Ky raport paraqet të dhëna nga anketimi i 50 bizneseve dhe 20 punëtorëve nga sektorë të ndryshëm në të gjitha rajonet e Kosovës.

Emrat e bizneseve dhe punëtorëve janë mbajtur konfidenciale me qëllim të ruajtjes së të dhënave personale.

Bizneset janë ndarë sipas regjioneve, duke përfshirë bizneset e ndërtimit, bizneset e shërbimeve dhe ato prodhuese, dhe janë ndarë sipas fushëveprimtarisë në:

- Biznese të vogla (1-5 punëtor/ë)
- Biznese të mesme (5-50 punëtorë)
- Biznese të mëdha (mbi 50 punëtorë)



Legjenda Shtrirja gjeografike e bizneseve

Grumbullimi i të dhënave është realizuar përmes intervistave të strukturuar, të hartuara për të gjitha bizneset sipas specifikave dhe duke u fokusuar në tri shtylla kryesore:

1. Përgatitja e biznesit me staf dhe rregullativë të brendshme
2. Stafi i trajnuar për siguri dhe shëndet në punë
3. Përfshirja e personave me aftësi të kufizuara në punësim dhe shëndeti i punëtorëve.

Përpos kontaktit me bizneset, BIRN ka intervistuar edhe 20 punëtorë të sektorëve të ndryshëm për të siguruar të dhëna mbi respektimin e Ligjit të punës dhe Ligjit për shëndet dhe siguri në punë. Për të siguruar të dhëna sa më reale, BIRN ka intervistuar 20 punëtorë të cilët kanë lënë punën në biznese të ndryshme. Punëtorët janë anketuar për të siguruar të dhëna për nivelin e respektimit të Ligjit të punës dhe Ligjit për siguri dhe shëndet në punë.

Intervistat anonime kanë përfshirë:

- 10 punonjës nga sektori i ndërtimi dhe shërbimet,
- 5 punonjës nga radhët e komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian,
- 5 punonjës nga radhët e personave me aftësi të kufizuara.

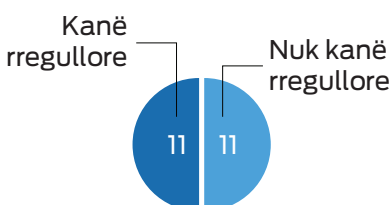
1. Dështimi i bizneseve në hartimin e rregullativës së brendshme

Ligji i punës por edhe Ligji për sigurinë dhe shëndetin në punë krijojnë mundësi që punëdhënësit të hartojnë akte të brendshme në formë të rregulloreve apo udhëzimeve me të cilat përcaktojnë rregullat e funksionimit, rregullat disiplinore apo edhe normativën për parandalimin e ngacmimeve seksuale.

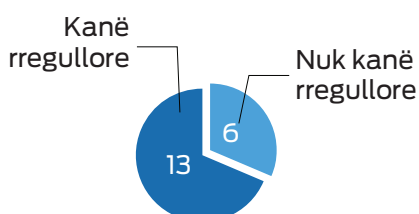
Rregullativa e hartuar në përputhje me ligjet krijon mundësi më të mira të menaxhimit dhe kuptim më të lehtë të obligimeve dhe përgjegjësisive të secilit.

Të dhënat e siguruar nga terreni tregojnë se bizneset e vogla qëndrojnë më së keqi, pasi gjysma e tyre nuk kanë asnjë akt të brendshëm të shkruar në formë të rregulloreve apo udhëzuesit për punëtorët. Nga 22 bizneset e anketuara, 50% prej tyre kanë thënë se nuk kanë rregullore të brendshme. Më mirë qëndrojnë bizneset e mesme, 68% e të cilave kanë thënë se kanë rregullore me të cilat përcaktojnë rregullat e funksionimit, rregullat disiplinore apo edhe normativën për parandalimin e ngacmimeve seksuale. Bizneset e mëdha qëndrojnë më mirë, pasi 89% e tyre kanë rregullore të tilla.

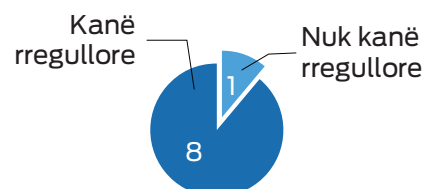
Bizneset e vogla



Bizneset e mesme



Bizneset e mëdha



*Rregullore për menaxhimin e stafit

1.1 Disiplinimi pa procedura të shkruara

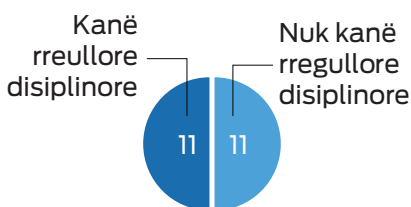
Ligji i punës ka paraparë obligimin e punëdhënësit që të zhvillojë procedurë disiplinore për largimin e të punësuarit nga puna. Ligji parasheh parimet e përgjithshme të kësaj procedure, ndërsa punëdhënësi mund të hartojë akt të brendshëm, i cili përcakton rregullat disiplinore në organizatë.

Rregulloret për disiplinën i përcaktojnë kompetentët brenda kompanisë që zhvillojnë procedurën, përgjegjësinë e secilit në disiplinë e po ashtu sjelljet që konsiderohen shkelje disiplinore. Veçanërisht nga nevojat, bizneset në këto akte mund të parashohin edhe format e përzgjedhjes së komisioneve disiplinore e po ashtu rregullat e inicimit të procedurave disiplinore.

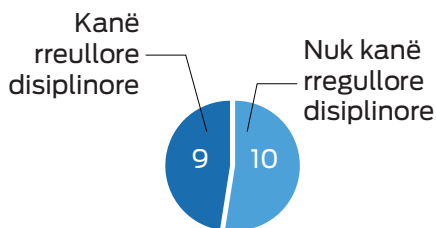
Neni 85 i Ligjit të punës parasheh që masat disiplinore të parapara në këtë Ligj, si: vërejtje me gojë, vërejtje me shkrim, ulje në pozitë, suspendim të përkohshëm, dhe ndërprerje të marrëdhënies së punës, mund të shqiptohen në bazë të aktit të brendshëm të punëdhënësit.

Por, gjetjet e këtij raporti tregojnë se gati gjysma e bizneseve të anketuara nuk kanë rregullore disiplinore që do ta rregullonin këtë pjesë. Në mungesë të këtyre akteve dhe procedurave, largimi dhe disiplinimi i punëtorëve realizohet pa u bazuar në standarde të paracaktuara.

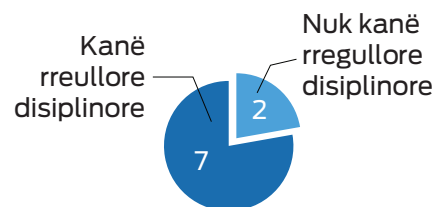
Bizneset e vogla



Bizneset e mesme



Bizneset e mëdha



*Rregullore disiplinore

Të dhënat nga të punësuarit e intervistuar tregojnë se 6 nga 20 punëtorët janë larguar pa pasur mundësi ankese në procedura disiplinore. Nga 16 punëtorët që kanë pasur mundësi ankese, 9 nga ta nuk kanë dashur ta ushtrojnë të drejtën e tyre.

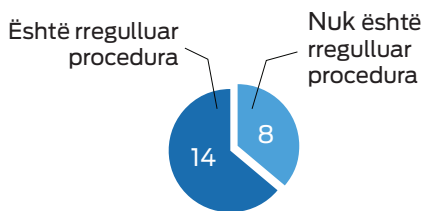
1.2 Mungesa e rregullativës për procedurën e ankesave

Në mungesë të akteve të brendshme dhe rregulloreve disiplinore, bizneset nuk arrijnë të zhvillojnë as procedura normale të ankesave. Sipas Ligjit të punës (neni 78), i punësuarit i cili vlerëson se punëdhënësi i ka shkelur të drejtën e marrëdhënies së punës mund të paraqesë kërkesë te punëdhënësi apo organi përkatës i punëdhënësit nëse ekziston, për realizimin e të drejtave të shkelura.

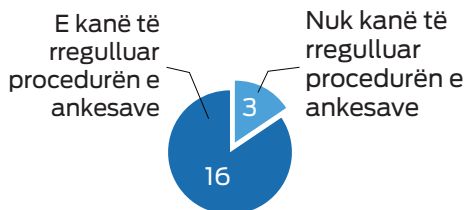
Ankesat e tilla mund të paraqiten për çështje si vërejtjet në avancim apo edhe pakënaqësitë në procesin e ndëshkimit. Sipas Ligjit, punëdhënësi është i obliguar për të vendosur sipas kërkesës së të punësuarit, në afatin prej 15 ditëve nga data e pranimit të kërkesës.

Të dhënat nga hulumtimi tregojnë se një numër shqetësues i bizneseve nuk kanë asnjë procedurë të ankesës brenda menaxhimit të tyre. Bizneset e mëdha kanë rregulla që u garantojnë punëtorëve të drejtën e ankesës, mirëpo kjo ndryshon te bizneset e vogla apo të mesme. 57% e bizneseve të vogla nuk kanë rregulla të ankimit. Përqindja është më e ulët te bizneset e mesme, pasi vetëm 18% e tyre nuk kanë rregulla.

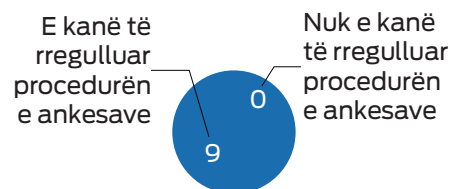
Bizneset e vogla



Bizneset e mesme



Bizneset e mëdha



Procedura e ankesave të punëtorëve

Procedura e brendshme e ankesave të punëtorëve

Të dhënat nga anketimi i 20 punëtorëve nga BIRN tregojnë që gjashtë nga ta nuk e kanë pasur të drejtën e ankesës.

Sipas të dhënave nga terreni, 88% e bizneseve të anketuara kanë pasur vizitë nga Inspektorati i Punës dhe 26% të këtyre bizneseve u është shqiptuar gjobë.

Shumica e bizneseve të anketuara nuk e shohin Inspektoratin si trupë konsultative për të marrë këshilla dhe mendime për menaxhimin e stafit.

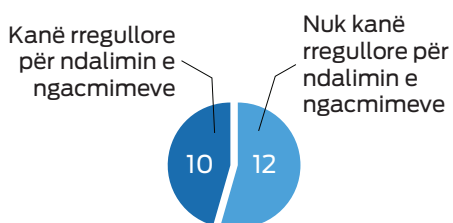
Anketa tregon se 70% e bizneseve nuk kanë kërkuar asnjëherë mendime apo këshilla nga Inspektorati i Punës.

1.3 Trajtimi i ngacmimeve seksuale

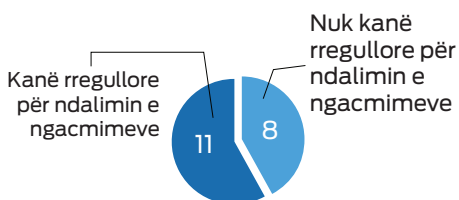
Parandalimi dhe trajtimi i ngacmimeve seksuale në ambientet e punës është komponentë tejet e rëndësishme në krijimin e një ambienti miqësor në vendin e punës. Sipas Kodit Penal të Kosovës, ngacmimi seksual është vepër penale ndërsa brenda bizneseve ngacmimet seksuale mund të trajtohen në kuadër të procedurës disiplinore.

Të dhënat nga anketimi i bizneseve tregojnë për një neglizhim të trajtimit të ngacmimeve seksuale. 25 nga 56 bizneset e anketuara konfirmuan se brenda biznesit nuk ka asnjë rregullore dhe procedurë për të trajtuar ngacmimet seksuale.

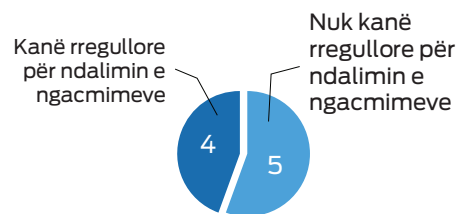
Bizneset e vogla



Bizneset e mesme



Bizneset e mëdha



*Rregullore për ndalimin e ngacmimeve dhe ngacmimeve seksuale

*Rregullore për ndalimin e ngacmimeve

1.4 Mungesa e trajtimit të sinjalizimit

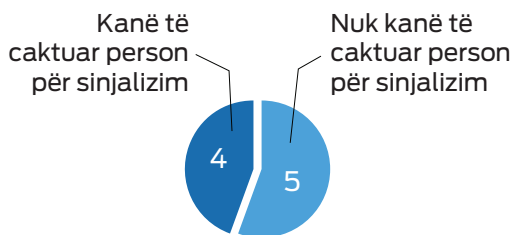
Ligji për sinjalizimin kërkon që bizneset e mëdha të caktojnë një person përgjegjës për sinjalizimin.

Sipas Ligjit për mbrojtjen e sinjalizuesve, secili institucion privat ose publik duhet të ketë zyrtarin përgjegjës për të pranuar sinjalizimet dhe për t'i trajtuar ato.

Standardi juridik i cili është i përcaktuar me këtë Ligj për organet publike është mbi 15 punëtorë, dhe ato private që kanë mbi 50 punëtorë.

Por, në bazë të këtij hulumtimi, më shumë se gjysma e bizneseve të mëdha nuk kanë të caktuar person përgjegjës për sinjalizim. Si rrjedhojë, bizneset në fjalë nuk mund të realizojnë mbrojtjen e sinjalizuesve brenda organizatave të tyre.

Bizneset e mëdha



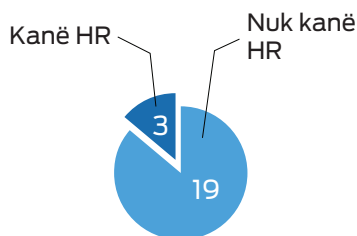
*Person përgjegjës për sinjalizim

1.5 Kapacitetet e limituara në menaxhimin e burimeve njerëzore

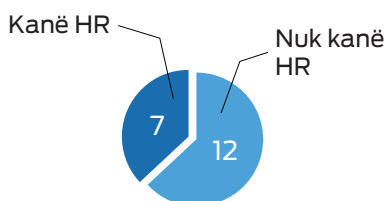
Bizneset e anketuara, veçanërisht ato të vogla, përballen me kapacitete të limituara organizative e profesionale të cilat do të garantonin implementimin e Ligjit të punës dhe Ligjit për siguri dhe shëndet në punë.

Sipas gjetjeve të hulumtimit, më shumë se 2/3 e bizneseve nuk kanë persona të punësuar në pozitën e burimeve njerëzore, ndërsa menaxhimi i resurseve kryhet nga persona që nuk kanë përvojë në menaxhim.

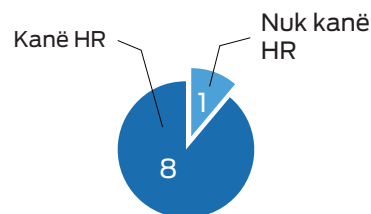
Bizneset e vogla



Bizneset e mesme



Bizneset e mëdha



*Person të punësuar për menaxhimin e burimeve njerëzore - HR

*Person të punësuar për menaxhimin e stafit - HR

Sipas të dhënave, menaxhimi i burimeve njerëzore është lënë në dorë të kontabilistëve, në pesë raste në dorë të juristëve, në një rast në dorë të inxhinierëve të komunikacionit, teksa në 10 raste personi i ngarkuar për burime njerëzore është ekonomist, person i trajnuar për burime njerëzore apo kompani profesionale.

Menaxherët e burimeve njerëzore kanë përgjegjësi të mëdha në menaxhimin e dosjeve të të punësuarve dhe gjithë ciklit të trajtimit të avancimit por edhe procedurave të disiplinimit të punëtorëve.

Bizneset e anketuara përpos që kanë mungesë të burimeve njerëzore kanë treguar se për hartimin e kontratave të punës në 16 raste përdoren shabllone dhe kontrata që janë hartuar nga joprofesionistë.

Në procesin e menaxhimit të punëtorëve dhe trajtimit të problemeve, Ligji i punës ka paraparë që Inspektorati i Punës të jetë kontrollues i rregullsisë por edhe ofrues i këshillave.

Të dhënat e siguruar nga bizneset tregojnë që bizneset nuk e shohin Inspektoratin si mekanizëm këshillues në rastet kur kanë paqartësi ligjore. 70% e bizneseve të intervistuar janë përgjigjur se asnjëherë nuk kanë kërkuar interpretime apo ndihmë nga Inspektorati për të sqaruar situata të paqarta ligjore e procedurale.

2. Ngecjet në respektimin e Ligjit për siguri dhe shëndet në punë

Ligji për sigurinë dhe shëndetin në punë ka paraparë një numër të madh të rregullave të cilat kompanitë duhet t'i respektojnë në mënyrë që të garantojnë sigurinë dhe shëndetin e punëtorëve. Përveç obligimeve të punëdhënësit ky Ligj ka përcaktuar edhe obligimet e të punësuarve. Mirëpo të dhënat nga bizneset e anketuara tregojnë se në një pjesë të bizneseve nuk respektohen as standardet minimale të sigurisë dhe shëndetit në punë.

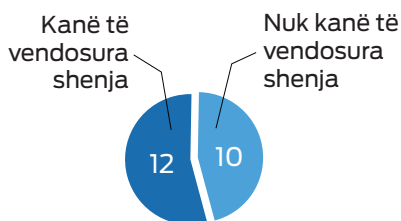
Në bizneset e anketuara kanë identifikuar probleme serioze në:

- Vendosjen e shenjave të rrezikut në punë
- Dështimi në përmbushjen e obligimit për vlerësimin e rrezikshmërisë
- Ofrimin e trajnimeve për punëtorët fillestarë
- Mungesën e pajisjeve kundër zjarrit
- Mungesë e pajisjeve shëndetësore
- Mungesa e pajisjeve personale mbrojtëse
- Dështimi për të siguruar certifikata shëndetësore
- Trajnimin e punëtorëve për siguri dhe shëndet në punë
- Trajnimin për siguri ndaj zjarrit
- Mungesa e personave të trajnuar për shëndet në punë.

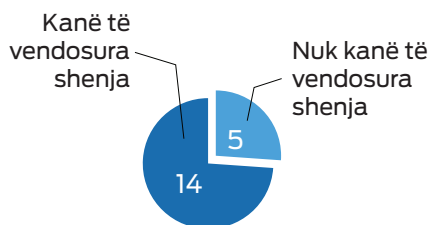
2.1 Dështimi në sinjalizimin e rrezikut në punë

Sipas Ligjit për siguri dhe shëndet në punë, neni 13, pika 1.2, është detyrim i punëdhënësit që t'i vendosë shenjat adekuate për siguri, përfshirë posterë, fletushka, filma, filmime të lidhura me sigurinë dhe shëndetin në punë. Afër $\frac{1}{3}$ e bizneseve të anketuara në këtë raport nuk kanë të vendosura shenjat që paralajmërojnë rrezikun dhe udhëzimet për siguri në punë.

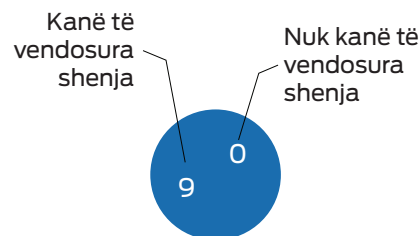
Bizneset e vogla



Bizneset e mesme



Bizneset e mëdha



*Shenjat për rrezikun dhe sigurinë në punë

Protokollet e sigurisë në punë kërkojnë që shenjat të përmbajnë hartën e evakuimit emergjent në zonën ku operon biznesi, shenjat e daljeve emergjente të vendosura në hapësira të dukshme, shenjzimin dhe identifikimin e hapësirave me rrezik, përfshirë rrezikun nga rënia apo rrezikun nga energjia elektrike. Pjesë e shenjzimit janë edhe harta dhe shenjzimi i pajisjeve të zjarrit dhe pajisjeve të ndihmës së parë. Shenja të tjera që do duhej të vendoseshin janë ato që shenjzojnë radioaktivitetin dhe materialet e rrezikshme.

Dështimi për t'i shenjzuar zonat paraqet problem serioz për shëndetin dhe sigurinë e punëtorëve.

2.2 Dështimi në vlerësimin e rrezikut në punë

Nga anketa me biznese, BIRN ka konstatuar se një numër shqetësues i bizneseve nuk ka kryer procesin e vlerësimit të rrezikut në punë (vlerësimi i rrezikut për secilin vend të punës).

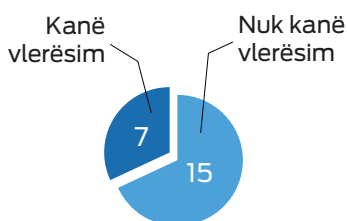
Dokumenti i vlerësimit të rrezikut hartohet nga ekspertët dhe në të përshkruhen karakteristikat e procesit të punës, identifikimi i burimit të rrezikut, përcaktimi kush mund të rrezikohet, nga çfarë rrezikohet dhe si, vlerësimi i rrezikut për sigurinë dhe shëndetin në punë dhe përcakton masat e nevojshme dhe të domosdoshme që duhet të ndërmerren.

Sipas nenit 16 të Ligjit për siguri dhe shëndet në punë, punëdhënësi e ka për obligim ta bëjë vlerësimin e rrezikshmërisë së punës me qëllim të parandalimit të rrezikut, përfshirë edhe ekspozimin e të punësuarve nga elementet e dëmshme dhe të rrezikshme për shëndetin dhe sigurinë në punë gjatë procesit të punës. Vetëm gjysma e bizneseve në Kosovë kanë vlerësim të rrezikshmërisë në punë.

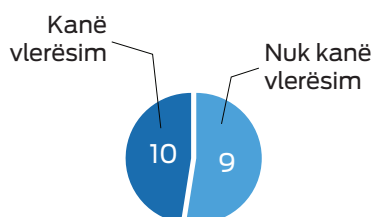
Sipas të dhënave nga Inspektorati i Punës, vetëm në periudhën janar-qershor të vitit 2023 nga 3,731 inspektime të kryera, 610 subjekte të inspektuara nuk e kanë poseduar dokumentin e vlerësimit të rrezikut.

Edhe të dhënat e grumbulluara nga BIRN nga anketimi i bizneseve tregojnë për neglizhimin e procesit nga bizneset. 50% e bizneseve janë përgjigjur se nuk kanë asnjë vlerësim për rrezikun në punë. Numri më i madh i bizneseve që e kanë këtë problem është në bizneset e vogla dhe vetëm 7 biznese kanë deklaruar se e kanë vlerësimin e rrezikut në punë.

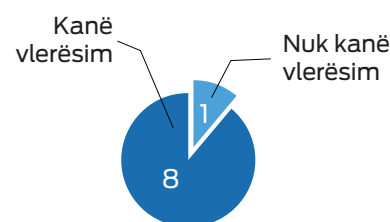
Bizneset e vogla



Bizneset e mesme



Bizneset e mëdha

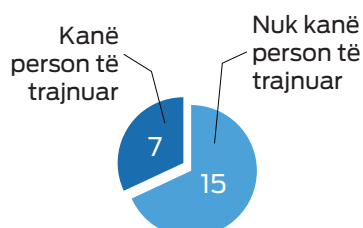


*Vlerësimi i rrezikshmërisë në vendin e punës

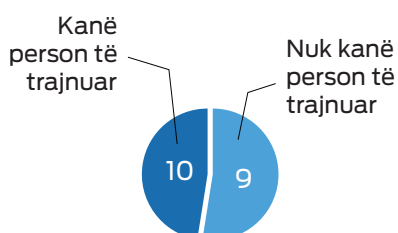
Përpos vlerësimit të rrezikut, sipas Ligjit për siguri dhe shëndet në punë, neni 20, punëdhënësit kanë obligim që t'i trajnojnë punëtorët për çështje të sigurisë dhe shëndetit në punë. Të dhënat nga anketa tregojnë se 16 nga 50 bizneset e anketuara nuk ofrojnë trajnime për punëtorët e rinj.

Sipas Ligjit për siguri dhe shëndet në punë, neni 10, punëdhënësi i cili ka më shumë se 50 punëtorë obligohet të ketë një person përgjegjës që kryen detyra nga fusha e sigurisë në punë. Ndërsa bizneset e mesme dhe të vogla duhet të kenë persona të trajnuar për siguri në punë. Të dhënat tregojnë që një numër shumë i vogël i bizneseve kanë persona të trajnuar për siguri në punë.

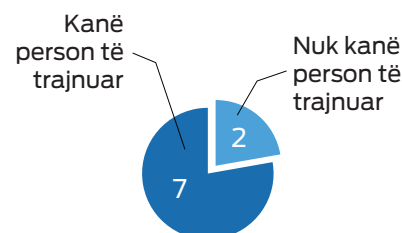
Bizneset e vogla



Bizneset e mesme



Bizneset e mëdha

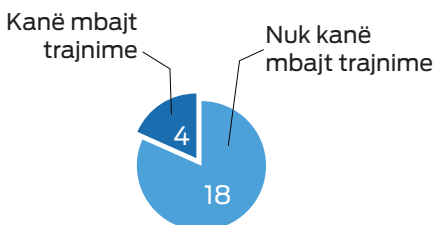


*Person të trajnuar për siguri në punë

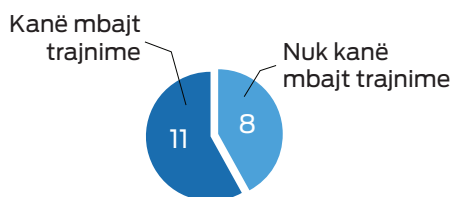
2.3 Neglizhimi i trajnimeve për sigurinë në punë dhe sigurinë ndaj zjarrit

Të dhënat tregojnë që shumica e bizneseve nuk kanë evidenca për mbajtjen e trajnimeve për sigurinë në punë, ashtu siç obligohen me Ligjin për siguri dhe shëndet në punë. Në nenin 19 të këtij Ligji thuhet se “Punëdhënësi duhet të konsultohet me të punësuarit dhe përfaqësuesit e tyre duke iu mundësuar atyre të marrin pjesë në diskutime lidhur me çështjet e sigurisë dhe shëndetit në punë që përfshijnë ndër to edhe planin dhe organizimin e trajnimeve të punëtorëve nga siguria dhe shëndeti në punë”.

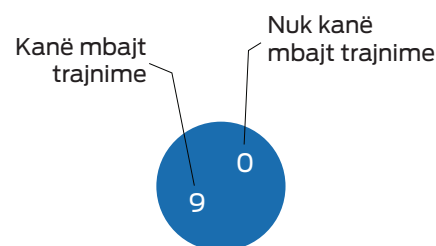
Bizneset e vogla



Bizneset e mesme



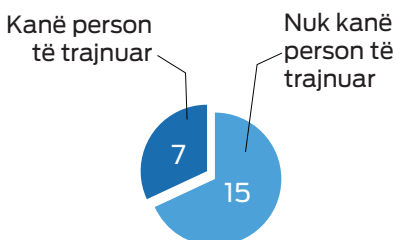
Bizneset e mëdha



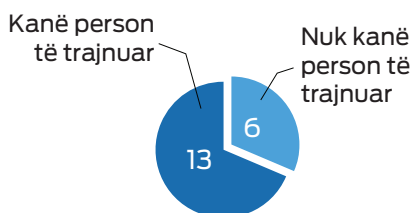
*Trajnime për sigurinë në punë

Përpos mungesës së trajnimeve për sigurinë në punë gati gjysma e bizneseve nuk kanë person përgjegjës të trajnuar për siguri ndaj zjarrit. Një gjë e tillë obligohet sipas nenit 11, pika 3, ku parashihet që punëdhënësi t'i trajnojë personat që do të kryejnë evakuimin, shpëtimin, fikjen e zjarrit dhe dhënie të ndihmës së parë.

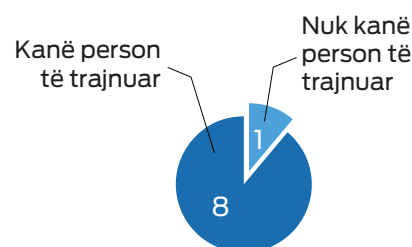
Bizneset e vogla



Bizneset e mesme



Bizneset e mëdha



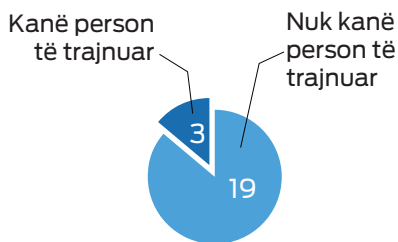
*Person të trajnuar për sigurinë ndaj zjarrit

Më shumë se gjysma e bizneseve që kanë person përgjegjës të trajnuar për siguri ndaj zjarrit nuk e kanë trajnuar stafin e përgjithshëm mbi këto procedura.

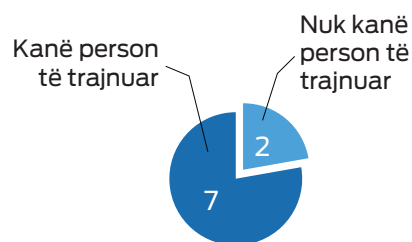
Mungesa e trajnimeve për siguri në punë dhe siguri ndaj zjarrit shpërfaq problem serioz në vendet e punës, sidomos në situata të krizave dhe situata emergjente ku rrezikohet jeta e punëtorëve.

Pjesa më e madhe e bizneseve kosovare nuk kanë person të trajnuar për shëndet në punë. Ligji për sigurinë dhe shëndetin në punë i lejon punëdhënësit që vetë ta marrin përgjegjësinë kur numri i punëtorëve është më pak se 50. Për këtë, punëdhënësi/ja duhet të jetë i/e certifikuar dhe licencuar si ekspert së paku themelor për siguri dhe shëndet në punë.

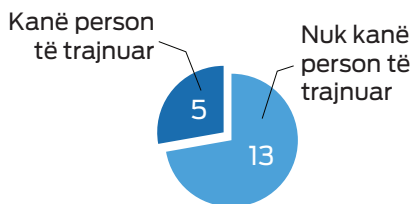
Bizneset e vogla



Bizneset e mëdha



Bizneset e mesme



*Person përgjegjës për shëndet në punë

Pjesa më e madhe e bizneseve thonë se nuk kanë vështirësi për të siguruar pajisje kundër zjarrit, sipas detyrimit ligjor që kanë për t'i poseduar të njëjtat, nga neni 13, pika 1.10, i Ligjit për siguri dhe shëndet në punë.

46 biznese janë të pajisura me kuti të ndihmës së parë (sipas nenit 15, pika 1.5, të Ligjit për siguri dhe shëndet në punë, punëdhënësi është i detyruar që të sigurojë pajisjet e nevojshme të ndihmës së parë dhe hapësirën e nevojshme për dhënien e saj).

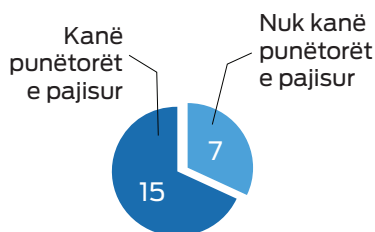
Vetëm tri nga 49 bizneset që i posedojnë pajisjet kundër zjarrit dhe kutinë e ndihmës së parë thonë se pajisjet nuk janë të mirëmbajtura. Pajisjet e mirëmbajtura janë obligim i punëdhënësit sipas nenit 13 të Ligjit për siguri dhe shëndet në punë, pika 1.16 e këtij neni.

2.4 Dështimi për t'i pajisur punëtorët me certifikata shëndetësore

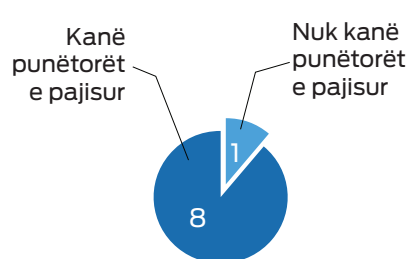
Në momentin e punësimit të gjithë punëtorët duhet t'i nënshtrohen një kontrolli të detajuar mjekësor i cili dokumentohet me lëshimin e certifikatës shëndetësore. Kjo certifikatë dëshmon se punëtori është i aftë nga aspekti shëndetësor për të punuar. Ligji për sigurinë dhe shëndetin në punë kërkon që kontrollet shëndetësore të kryhen çdo tre vjet e në raste të punëve më specifike edhe më shpesh. Sipas nenit 22, punëdhënësi duhet t'i dërgojë në kontrollë mjekësore punëtorët së paku 1 herë në 3 vite.

Por të dhënat e siguruar nga anketimi i bizneseve tregojnë se 24% e bizneseve nuk i kanë punëtorët e pajisur me certifikata shëndetësore.

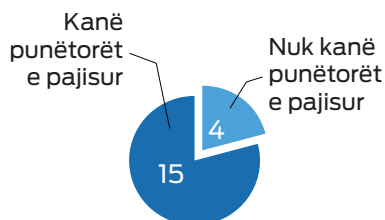
Bizneset e vogla



Bizneset e mëdha



Bizneset e mesme



*Pajisja e punëtorëve me certifikatë shëndetësore

Për më tepër, është gjetur se disa nga bizneset nuk arrijnë të sigurojnë certifikatat shëndetësore të punëtorëve.

BIRN gjatë anketimit ka pyetur bizneset për arsyet e mospërbushjes të këtij obligimi ligjor. 22 nga bizneset kanë deklaruar se vlera monetare për certifikatën është e lartë për ta, dhe kjo i bën që të mos e respektojnë obligimin. Fakti që kostoja është arsyeja për mospërbushjen e obligimit tregon se bizneset me vullnetin e vet vendosin që mos ta respektojnë kërkesën ligjore.

Sa u përket punëtorëve, 11 nga 20 punëtorët e anketuar kanë deklaruar se nuk kanë qenë të pajisur me certifikatë shëndetësore.

3. Diskriminimi i personave me aftësi të kufizuara

Bizneset kanë një përgjegjësi të lartë për punësimin dhe aftësimin profesional të personave me aftësi të kufizuara pasi që, sipas Ligjit për aftësimin dhe riaftësimin e personave me aftësi të kufizuara, bizneset duhet të garantojnë një ambient të favorshëm të punësimit të këtyre kategorive.

Përpos kësaj, çdo biznes që punëson 50 punëtorë obligohet të punësojë një person me aftësi të kufizuara.

Punëdhënësi i cili nuk i përmbush detyrimet nga paragrafi 1 dhe 2 i këtij neni obligohet që për nxitjen e punësimit të personave me aftësi të kufizuara, të paguajë në buxhetin e Kosovës kontribute mujore në lartësi prej një për qind (1%) të shumës së pagës minimale.

Gjatë realizimit të anketës me biznese, BIRN ka hasur në 9 biznese të anketuara që duhet të punësojnë persona me aftësi të kufizuara. Vetëm 3 nga këto biznese kanë të punësuar persona me aftësi të kufizuara. Për të parë gjendjen e përgjithshme, BIRN i ka pyetur të gjitha bizneset nëse kanë punësuar persona me aftësi të kufizuara. Vetëm 4 nga 50 bizneset e anketuara kanë deklaruar se kanë punëtorë me aftësi të kufizuara.

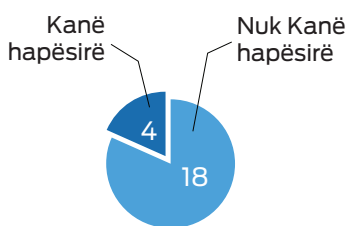
3.1 Bizneset pa hapësira pune për personat me aftësi të kufizuara

Përpos punësimit, bizneset që dëshirojnë të promovojnë punësimin e personave me aftësi të kufizuara duhet të ofrojnë ambiente dhe hapësira që mundësojnë punësimin e këtyre kategorive.

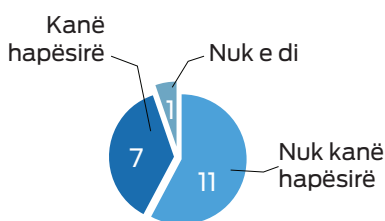
Ndërtimi i pjerrinave, hapësirave të punës, banjove dhe shenjave për personat me aftësi të kufizuara bën më të përshtatshëm vendin e punës për ta.

Gjatë anketimit, 70% e bizneseve kanë konfirmuar se nuk kanë hapësira në bizneset e tyre të adaptuara për përdorim nga personat me aftësi të kufizuara. Të dhënat tregojnë që edhe bizneset e mëdha nuk kanë hapësira pune të përshtatshme për personat me aftësi të kufizuara.

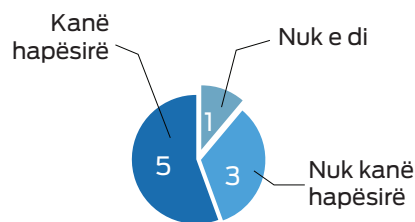
Bizneset e vogla



Bizneset e mesme



Bizneset e mëdha



*Hapësirë pune për persona me aftësi të kufizuara

Përpos hapësirave të përshtatshme, bizneset janë të obliguara të mbajnë trajnime dhe të rrisin kapacitetet profesionale të personave me aftësi të kufizuara. Mirëpo të dhënat e anketës tregojnë se vetëm 2 nga 50 bizneset kanë ofruar trajnime për këto kategori.

3.2 Diskriminimi në paga për personat me aftësi të kufizuara dhe punëtorët e komuniteteve joshumicë

BIRN ka anketuar pesë punëtorë me aftësi të kufizuara, të cilët janë larguar nga puna.

Disa nga ta janë larguar nga puna për shkak të aftësisë së tyre të kufizuar, kurse të tjerëve nuk u është përshtatur orari i gjatë i punës, nuk kanë qenë të kënaqur me pagën e kushtet e punës, apo edhe me sjelljen e punëdhënësit.

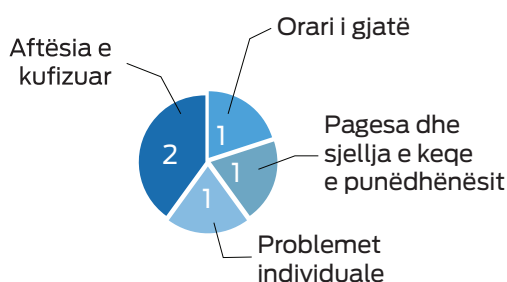
Katër nga punëtorët e ndërtimtarisë thonë se janë larguar nga vendi i kaluar i punës për shkak të pagës. Arsye të tjera të largimit nga vendi i punës nga punëtorët e ndërtimtarisë janë: mungesa e pajisjeve personale mbrojtëse, mungesa e rregullave, udhëtimi e zvogëlimi i numrit të punëtorëve.

Punëtorët e shërbimeve tregojnë se nga vendet e kaluara të punës u larguan për arsye se ishin në pritje të vizave të punës për t`u larguar nga vendi, kërkonin avancim në karrierë dhe për shkak të problemeve shëndetësore.

Nga pesë personat e anketuar nga komunitetet rom, ashkali dhe egjiptian tregojnë se u larguan nga puna për shkak të pagës, diskriminimit etnik, orarit të papërshtatshëm, largësisë së vendit të punës, vazhdimit të shkollimit dhe falimentimit të biznesit.

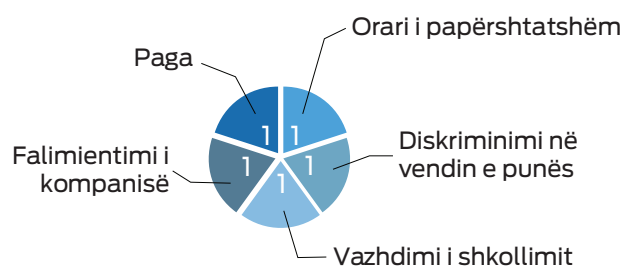
Arsyet e braktisjes së punës sipas punëtorëve

Punëtorët me aftësi të kufizuara



*Arsyeja e largimit nga puna

Punëtorët e komuniteteve Romë, Ashkali dhe Egjiptianë



*Arsyeja e largimit nga vendi i kaluar i punës

Gati 1/3 e punëtorëve nuk kishin kontratë pune.

Nga anketat me punëtorët e ndërtimtarisë del se 3 nga 7 punëtorë nuk kishin kontratë pune në vendin e kaluar të punës.

Ngjashëm, një nga tre punëtorët e shërbimeve tregojnë se kontratë pune nuk u ofroi punëdhënësi i mëparshëm.

Të gjithë punëtorët e anketuar që i përkasin njërit nga komunitetet rom, ashkali apo egjiptian, thonë se patën kontratë në punën e tyre të kaluar.

Të dhënat tregojnë se nga pesë punëtorët me aftësi të kufizuara dy nga ta nuk kishin të lidhur kontratë pune me punëdhënësin e kaluar.

Kontrata e punës është ndër elementet esenciale të marrëdhënies së punës - punëdhënës-punëmarrës. Si e tillë ajo ka një trajtim të veçantë në Ligjin e punës. Sipas nenit 10, kontrata duhet të jetë në formë të shkruar dhe të përmbajë elementet kyçe si: kohëzgjatjen, pozitën e punës, orarin, pushimet që i takojnë, lartësinë e pagës, etj., varësisht nga veprimtaria e punëdhënësit.

Përpos këtyre të dhënave, hulumtimi tregon se gjysma e punëtorëve që kanë poseduar kontratë pune thonë se ajo nuk ishte në përputhje me realitetin. Shpërputhjet më të shpeshta mes kontratës dhe trajtimit në praktikë dalin të jenë pushimet dhe pagesat. Katër punëtorë treguan se paga që ata merrnin në realitet nuk ishte e njëjtë me pagën e cila u shkruhej në kontratë. Një punëtor që kishte të nënshkruar kontratë tregon se nuk i paguheshin orët shtesë. Katër punëtorë treguan se nuk kanë pasur pushim fare apo se pushimi vjetor nuk u është paguar nga punëdhënësi.

Shumica e punëtorëve thonë se i kanë ditur të drejtat që u takojnë me ligj. Megjithatë, gati gjysmës së tyre punëdhënësit nuk u kanë treguar të drejtat e tyre. Katër nga pesë punëtorët me aftësi të kufizuara u përgjigjën që punëdhënësit nuk u kanë shpjeguar të drejtat që u takonin atyre. Ngjashëm, katër nga 10 punëtorët e ndërtimtarisë dhe shërbimeve tregojnë se asnjëherë punëdhënësi nuk u tregoi se çfarë të drejta kanë.

Punëtorët nga komunitetet rom, ashkali dhe egjiptian tregojnë se punëdhënësi u tregoi të drejtat e tyre megjithatë dy nga ta thonë se punëdhënësi nuk iu përmbajti të drejtave.

Shumica e punëtorëve të anketuar thonë se e kanë njohur personin e ngarkuar me menaxhimin e stafit.

Katër nga 20 punëtorët e anketuar u shprehën se nuk e njohin personin që menaxhonte me stafin në biznesin ku kishin punuar më herët.

25% e punëtorëve të anketuar nuk kanë qenë të njoftuar me rregullat dhe procedurat disiplinore të biznesit.

Më shumë se gjysma e punëtorëve nuk kanë qenë të pajisur me certifikatë shëndetësore.

5 nga 7 punëtorët e ndërtimtarisë tregojnë se në vendin e kaluar të punës nuk posedonin certifikatë shëndetësore.

Ngjashëm, 2 nga 3 punëtorët e shërbimeve tregojnë se nuk ishin të pajisur me certifikatë të tillë.

Tre nga pesë punëtorët me aftësi të kufizuara tregojnë se nuk patën certifikatë shëndetësore në vendin ku punuan më herët.

Nga punëtorët e komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian, vetëm një nga ta nuk kishte certifikatë të tillë.

Rreth $\frac{1}{3}$ e punëtorëve nuk kanë pasur njohuri për rregullat e sigurisë në punë.

Tre nga pesë punëtorët me aftësi të kufizuara tregojnë se nuk i dinin rregullat e sigurisë në punë.

Ngjashëm, dy nga tre punëtorët e shërbimeve nuk kishin njohuri për këto rregulla.

Nga 7 punëtorët e ndërtimtarisë vetëm një nuk kishte njohuri për rregullat e sigurisë, ngjashëm nga pesë punëtorët e komuniteteve vetëm një nuk kishte njohuri për këto rregulla.

Çdo i katërti punëtor thotë se ka qenë i stigmatizuar në vendin e tij të punës.

Dy nga shtatë punëtorët e ndërtimtarisë treguan se u stigmatizuan në vendin e tyre të punës.

Tre nga pesë punëtorët nga komunitetet e anketuara treguan se po ashtu patën raste kur u stigmatizuan në vendin e kaluar të punës.

Të stigmatizuar nuk ishin asnjëri nga punëtorët me aftësi të kufizuara, njësoj edhe tre punëtorët e shërbimeve.

Bizneset, sipas shumicës së punëtorëve, nuk kanë pasur hapësirë pune për personat me aftësi të kufizuara.

12 nga 20 punëtorët e anketuar tregojnë se nuk kishte hapësirë pune për personat me aftësi të kufizuara në biznesin ku ata kishin punuar më herët.

Pesë u deklaruan se ka pasur hapësirë pune kurse tre të tjerë u përgjigjën me “nuk e di”.

Shumica e punëtorëve tregojnë se bizneset ku kanë punuar nuk kanë pasur politikë të rekrutimit të personave me aftësi të kufizuara.

Gjashtë nga dhjetë punëtorët e ndërtimtarisë dhe shërbimeve tregojnë se nuk ka pasur politikë të rekrutimit të personave me aftësi të kufizuara në bizneset ku kanë punuar, katër nga ta u përgjigjën me “nuk e di”.

Të gjithë punëtorët me aftësi të kufizuara u deklaruan se bizneset ku punuan nuk patën politikë të rekrutimit të personave me aftësi të kufizuara, kurse nga punëtorët e komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian vetëm dy nga ta u deklaruan se pati një politikë të tillë në vendin e kaluar të punës.

Rekomandime

- Inspektorati i Punës dhe shoqatat e bizneseve rekomandohet të nisin programe për bindjen e bizneseve për të nisur hartimin e akteve për menaxhimin e punëtorëve.
- Inspektorati i Punës rekomandohet të ndryshojë perceptimin tek bizneset dhe të ofrojë këshilla për procedurat.
- Inspektorati i Punës duhet të shtojë kontrollin dhe të pamundësojë punën e bizneseve të cilat nuk e kanë kryer vlerësimin e rrezikut në punë.
- Inspektorati i Punës rekomandohet të shtojë kontrollet në zbatimin e rregullave të shëndetit në punë sidomos të kontrolleve për certifikatat shëndetësore.
- Inspektorati duhet të ndërtojë një platformë të regjistrimit të certifikatave shëndetësore të ofruara nga operatorët privatë, në mënyrë që të dhënat të jenë të krahasueshme.
- Inspektime të veçanta duhet të realizohen në kompani dhe biznese që punësojnë persona nga grupet e marginalizuara dhe komunitetet joshumicë, sidomos rom, ashkali dhe egjiptian.
- Bizneset dhe shoqatat e bizneseve të hartojnë rregullore disiplinore të cilat saktësojnë procedurat disiplinore në secilin biznes.
- Bizneset duhet të hartojnë rregulloret e brendshme të sinjalizimit dhe adresimit të ngacmimeve seksuale.
- Bizneset rekomandohet të marrin masa për të shenjëzuar hapësirat sipas ligjit dhe vendet e rrezikshme në ambientet e punës.
- Bizneset rekomandohet të ndërtojnë programe të trajnimit për stafin për tema të sigurisë dhe shëndetit në punë.
- Qeveria rekomandohet të shtojë përkrahjen për bizneset që punësojnë persona me aftësi të kufizuara.
- Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve të nisë një program të ndihmës/përkrahjes profesionale për bizneset në hartimin e akteve të brendshme.
- Zhvillimi i programeve të veçanta të rritjes së kapaciteteve të menaxhimit të punëtorëve brenda bizneseve.
- Programet universitare duhet të promovojnë drejtime të edukimit për menaxhimin e burimeve njerëzore.



Funded by
the European Union

'Ky raport është prodhuar me mbështetjen financiare të Bashkimit Evropian në kuadër të projektit "Mbrojtja dhe promovimi i të drejtave të punës të grupeve të cenuara në tregun e punës". Përmbajtja e këtij artikulli është përgjegjësi e ATRC dhe BIRN Kosova dhe në asnjë mënyrë nuk mund të konsiderohet si qëndrim i Bashkimit Evropian'.

