



Republika e Kosovës
Republika Kosova - Republic of Kosovo
Qeveria - Vlada - Government

Nr. 06/45

Datë: 23.11.2020

Në mbështetje të nenit 92 paragrafi 4. dhe të nenit 93 paragrafi (4) të Kushtetutës së Republikës së Kosovës, duke u bazuar në nenin 4 të Rregullores Nr. 06/2020 për Fushat e Përgjegjësisë Administrative të Zyrës së Kryeministrit dhe Ministrive, e ndryshuar dhe e plotësuar me Rregulloren Nr. 07/2020, në pajtim me nenin 19 të Rregullores së Punës së Qeverisë së Republikës së Kosovës Nr. 09/2011, Qeveria e Republikës së Kosovës, në mbledhjen e mbajtur më 23 nëntor 2020, merr këtë:

V E N D I M

1. Aprovohet Koncept Dokumenti për Përmirësimin dhe Avancimin e Legjislacionit në Fushën e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë.
2. Obligohen Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale dhe institucionet tjera kompetente për zbatimin e këtij vendimi, në pajtim me Rregulloren e Punës së Qeverisë.
3. Vendimi hyn në fuqi ditën e publikimit në Gazetën Zyrtare të Republikës së Kosovës.

Avdullah HOTI

Kryeministër i Republikës së Kosovës

Iu dërgohet:

- Zëvendëskryeministrave
- të gjitha ministrive (ministrave)
- Sekretarit të Përgjithshëm të ZKM-ës
- Arkivit të Qeverisë



Republika e Kosovës

Republika Kosova - Republic of Kosovo

Qeveria - Vlada - Government

Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale

Ministarstvo Rada i Socijalne Zastine. – Ministry of Labour and Social Welfare

**KONCEPT DOKUMENT PËR PËRMIRËSIMIN DHE AVANCIMIN E LEGJSLACIONIT NGA FUSHA E SIGURISË
DHE SHËNDETIT NË PUNË**

PËRGATITUR NGA MINISTRIA E PUNËS DHE MIRËQENIES SOCIALE

Tetor, 2020

Përmbajtja	
Përmbajtja.....	2
Hyrje	5
Kapitulli 1: Përkufizimi i problemit- Përshkrimi i politikës dhe kornizës ligjore	6
a) Mangësitë ligjore dhe rregullative:	21
Kapitulli 2: Objektivat	29
Kapitulli 3: Opsionet	31
Kapitulli 3.1: Opsioni asnjë ndryshim	31
Kapitulli 3.2: Opsioni për përmirësimin e zbatimit dhe ekzekutimit pa ndryshime ligjore	31
Kapitulli 3.3: Opsioni i tretë /Hartimi i Projektligjit për ndryshimin dhe plotësimin e Ligjit nr.04/L-161)	32
Kapitulli 4: Identifikimi dhe vlerësimi i ndikimeve të ardhshme	35
Ndikimi ekonomik.....	36
Ndikimi shoqëror	37
Ndikimi i të drejtave themelore	38
Kapitulli 4.1: Sfidat me mbledhjen e të dhënave.....	42
Kapitulli 5: Komunikimi dhe konsultimi	42
Kapitulli 6.1: Planet e zbatimit për opsionet e ndryshme.....	45
Kapitulli 6.2: Tabela e krahasimit me të tre opsionet.....	50
Kapitulli 7: Konkluzionet dhe hapat e ardhshëm	51
Kapitulli 7.1: Dispozitat për monitorimin dhe vlerësimin	51
Shtojca 1: Forma e vlerësimit për ndikimin ekonomik	52
Shtojca 2: Forma e vlerësimit për ndikimet shoqërore	58
Shtojca 3: Forma e vlerësimit për ndikimet mjedisore.....	61
Shtojca 4: Forma e vlerësimit për ndikimin e të drejtave themelore.....	63

Informacionet e përgjithshme	
Titulli	Koncept Dokumenti për përmirësimin dhe avancimin e legjislacionit nga fusha e sigurisë dhe shëndetit në punë
Ministria bartëse	Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale
Personi kontaktues	Leunora Ahmeti Zylfijaj, + 200 26 021, Udhëheqëse e Divizionit për marrëdhënie në punë, dialog social dhe sigurinë dhe shëndetit në punë-Departamenti i Punës dhe Punësimit
PVPQ	A.10.4 "Përmirësimi i dialogut social dhe mbrojtja e të drejtave të punëtorëve"
Prioriteti strategjik	Strategjia Sektoriale "Punësimi dhe Mirëqenies Sociale" 2018-2022 – Objektivi Strategjik Nr. 2. "Përmirësimi i kushteve të punës dhe zvogëlimi i punësimit informal përmes fuqizimit të mekanizmave të mbikëqyrjes dhe forcimit të dialogut social.

Vendimi	
Çështja kryesore	Problemi kryesor është mosrregullimi i mjaftueshëm i bazës ligjore për rregullimin e legjislacionit nga fusha e sigurisë dhe shëndetit në punë. Çështjet kryesore të trajtuara janë definimi i përgjegjësisë së punëdhënësit në rastet e aksidenteve në punë, pambulueshmëria ligjore e punëtorëve pa kontrata të punës në rastet e aksidenteve në punë, mungesa në tërësi e bazës ligjore të rregullit të sëmundjeve profesionale dhe mekanizmave mbikëqyrës, mungesa e rregullimit ligjor të hetimeve dhe raportimit të aksidenteve dhe sëmundjeve profesionale në punë .
Përmbledhje e konsultimeve	Procesi kryesor i konsultimeve është realizuar me aktetë kyc. Nga niveli institucional, Ministria e Shëndetësisë, është bartëse dhe përgjegjëse për sëmundjet profesionale dhe në tërësi për zhvillimin e politikave të mjekësisë së punës në nivelin tercial. Ministria e Shëndetësisë, është informuar dhe konsultuar për krijimin e bazës ligjore të rregullimit të sëmundjeve profesionale, mungesës së mjekëve të punës dhe mos funksionalizimi i Mjekësisë së Punës. Grupet e interesit si organizatat e punëdhënësve, organizatat e punëmarrësve-(sindikatat), shoqëria civile, janë informuar dhe konsultuar dhe poashtu kanë qenë pjesë e hartimit të këtij Koncept Dokumenti. Cëshjta kryesore e konsultimeve është rekomandimi për përmirësimin e bazës ligjore të fushës së sëmundjeve profesionale dhe aksidenteve në punë, funksionalizimin e mjekësisë së punës dhe fuqizimin e Inspektoratit të Punës.
Opsioni i propozuar	Opsioni i rekomanduar i këtij Koncept Dokumenti është Opsioni i tretë /Hartimi i Projektligjit për ndryshimin dhe plotësimin e Ligjit nr.04/L-161 për sigurinë dhe shëndetin në punë. Ky opsion parasheh të përmirësohet dhe avancohet korniza legjislative për të siguruar rregullimin e fushës së sigurisë dhe shëndetit në punë për të gjithë sipas legjislacionit dhe standardeve të BE-së.

Ndikimet kryesore të pritshme	
Ndikimet buxhetore	Nuk ka ndikime të larta buxherore
Ndikimet ekonomike	Ndikimet ekonomike do të jenë pozitive. Vendet e sigurta të punës, krijojnë kulturë të re të punës, krijojnë dhe rrisin nivelin e produktivitetit të punës së punëtorëve dhe si rrjedhojë mund të reflekton në profitin e punëdhënësit. Punëdhënësit, duke ofruar

	kushte të sigurta të punës, ambient të shëndetshëm të punës, do të zvogëlojnë dukshëm mundësit për ndodhjen e aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale dhe në këtë mënyrë nuk do të humbin punëtorët profesionistë dhe të kualifikuar, nuk do të rrezikojnë gjasat për aksidentet dhe shpenzimet përkatëse për kurim si dhe do të ju shmangej pasojave eventuale ligjore.
Ndikimet shoqërore	Ndikimet shoqërore do të jetë i lartë dhe direkte sepse përmirësimi i legjislacionit ndikon në avancimin e kushteve të punës së punëtorëve dhe në të drejtat e tyre për punë të denjë. Kjo në mënyrë specifike po ashtu ndikon në vetëdijesimin e punëtorëve për realizimin e të drejtave të tyre dhe si rezultat edhe në procesin ankimor në rast të shkeljes së të drejtave të tyre.
Ndikimet mjedisore	Vendet e sigurta të punës, mund të kenë ndikim të ultë në mjedisin.
Ndikimet në të drejtat themelore	E drejta në punë është e drejtë themelore e njeriut dhe si rrjedhojë ndikimi është i lartë. Kur të punësuarit i respektohen të drejtat nga marrëdhënia e punës por edhe i ofrohen kushte të sigurta pune dhe ambient të shëndetshëm por edhe mbikëqyrja me e mire e zbatueshmërisë dhe respektimit të të drejtave ndikon drejtpërdrejtë që të drejtat themelore duke filluar nga e drejta e jetës dhe shëndetit por edhe paga përkatëse, pushimet etj, do të vlerësohen dhe respektohen ashtu siç duhet.
Ndikimet ndër-sektoriale	Ndikimi gjinore, ndikimi në barazinë sociale.
Ngarkesat administrative për kompanitë	Ndikimi është i ulët.
Testi i NVM-ve	Nuk është aplikuar.

Hapat e ardhshëm	
Afatshkurtër	Hartimi i Projektligjit për ndryshimin dhe plotësimin e Ligjit nr.04/L-161 për sigurinë dhe shëndetin në punë, planifikohet të hartohet dhe dorëzohet në Qeveri, gjatë pjesës së dytë të vitit 2021. Aktet nënligjore do të hartohen në kuartalin e parë të vitit 2022.
Afatmesëm	

Hyrje

Siguria dhe shëndeti në punë përbëjnë një element të rëndësishëm të fushës sociale dhe të tregut të punës, që përfaqëson **mbrojtjen e të punësuarve** (dhe publikut) kundrejt aspekteve negative të punës, aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale, përmirësimin e mirëqenies sociale, kënaqshmërinë në punë, si dhe forcimin e funksionimit dhe efektivitetit të tregut të punës, si dhe të cilësisë dhe produktivitetit të biznesit. Nga ana tjetër, standardet e dobëta të sigurisë dhe shëndetit në punë, lëndimet në punë, vdekjet dhe sëmundjet profesionale, përbëjnë një **barrë të madhe në ekonominë kombëtare**, nëpërmjet pagesës së kompensimeve sociale, shpenzimeve të hospitalizimit, rikualifikimit dhe zëvendësimit të punëtorëve, dhe humbjes së produktivitetit. Kujdesi i duhur i SSHP-së promovon kushte të mira pune dhe mirëqenie në punë, si dhe motivon të punësuarit, çka sjell rritjen e efektivitetit dhe produktivitetit të punës, cilësisë së produkteve dhe shërbimeve, konkurrueshmërisë në treg, dhe në fund të fundit ndikon në prosperitetin e bizneseve dhe **zhvillimin e vendit në përgjithësi**.

Statistikat mbi aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale pasqyrojnë nivelin e sigurisë dhe shëndetit në punë në kompani si dhe në një shtet. Ndodhja e një aksidenti është një mundësi unike për të mësuar se çka është bërë gabim, cilat janë shkaqet dhe cilat masa duhet të miratohen. Prandaj, raportimi dhe mbledhja e informacionit mbi aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale është thelbësor për politikën e parandalimit. Sektorët me risk të lartë konsiderohen ndërtimtaria dhe prodhimëtaria. Aksidentet në vendin e punës, prijnë në sektorin e ndërtimëtarisë, ku pasojat shënohen edhe me fatalitet. Nga statistikat zyrtare (shënohen më poshtë) burrat janë të prekur nga aksidentet në krahasim me gratë. Legjislacioni aktual nuk krijon kushte për raportim të rreptë dhe efektiv të aksidenteve në punë, dhe nuk përcakton një detyrë të qartë për punëdhënësit për të hetuar shkaqet e aksidenteve në punë. Kjo u besohet vetëm inspektorëve të punës.

Mbrojtja e shëndetit të punëtorëve dhe mbrojtja e punëtorëve në punë në përgjithësi është një pjesë integrale e SSHP-së. Sipas legjislacionit të BE-së, Direktiva 89/391/KE e Këshillit Evropian e datës 12 qershor 1989 mbi paraqitjen e masave për të inkurajuar përmirësimet në sigurinë dhe shëndetin e punëtorëve në punë (direktiva kornizë), kërkon që të sigurohet se punëtorët marrin mbikëqyrje shëndetësore të përshtatshme për rreziqet shëndetësore dhe të sigurisë që kanë në punë, dhe se vendosen masa në përputhje me ligjin dhe/ose praktikat kombëtare. Kjo do të thotë të sigurohet kontrolli i vendeve të punës nëse rrezikojnë shëndetin e të punësuarve. Përveç kësaj, Ligji r.04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë (më tutje: Ligji i SSHP-së) thotë se punëdhënësi është i detyruar t'u ofrojë të punësuarve ekzaminime mjekësore në institucionet e licencuara për mjekësi të punës. Ky shërbim dhe mbikëqyrja shëndetësore nuk sigurohen në mënyrë adekuate, dhe prandaj duhet rregulluar.

Prandaj, objektivi kryesor i këtij KD të propozuar është përmirësimi i kornizës legjislative për të siguruar rregullimin e fushës së sigurisë dhe shëndetit në punë për të gjithë sipas legjislacionit dhe standardeve të BE-së.

Figura 1: Tabela me informacione të përgjithshme për koncept dokumentin

Titulli	Koncept Dokumenti për avancimin e legjislacionit nga fusha e sigurisë dhe shëndetit në punë
Ministria bartëse	Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Departamenti i Punës dhe Punësimit, Divizioni për marrëdhënie në punë, dialog social dhe sigurinë dhe shëndetin në punë.
Personi kontaktues	Leunora Ahmeti Zylfijaj, + 200 26 021
PVPQ	A.10.4 "Përmirësimi i dialogut social dhe mbrojtja e të drejtave të punëtorëve"
Prioriteti strategjik	Strategjia Sektoriale "Punësimi dhe Mirëqenies Sociale" 2018-2022 - Objektivi Strategjik nr. 2. "Përmirësimi i kushteve të punës dhe zvogëlimi i punësimit informal përmes fuqizimit të mekanizmave të mbikëqyrjes dhe forcimit të dialogut social.
Grupi punues	• Leunora Ahmeti Zylfijaj, person përgjegjës; • Valon Leci, përfaqësues nga Inspektorati i Punës; • Gjyltene Berisha, përfaqësuese nga Zyra e Sekretarit të Përgjithshëm; • Fatime Avdyli, përfaqësuese nga Departamenti i Punës dhe Punësimit; • Luljeta Peja, përfaqësuese nga Departamenti Ligjor; • Medina Syljemani, përfaqësuese nga Departamenti për Koordinim të Politikave dhe Integriteteve Evropiane; • Merita Bacaliu, përfaqësuese nga Departamenti për Koordinim të Politikave dhe Integriteteve Evropiane; • Mirlinda Lushtaku, përfaqësuese nga Sekretariati Koordinues i Qeverisë; • Nehat Pllana, përfaqësues nga Zyra Ligjore e ZKM; • Atifete Jakupaj, përfaqësuese nga Ministria e Financave; • Mentor Sadiku, përfaqësues nga Ministria e Shëndetësisë; • Alban Kaciu, konsulent nga SKQ e ZKM (projekti Sida); • Jeton Oruci, konsulent nga SKQ e ZKM (projekti Sida); • Përfaqësues të Koalicionit për drejtësi Sociale (Iniciativa Kosovare për Stabilitet (IKS), Rrjeti i Edukatoreve Bashkëmoshatar (PEN), Qendra për Politika dhe Avokim (QPA), Demokraci për Zhvillim (D4D), Federata e Sindikatave të Shëndetësisë (FSSHK) dhe Sindikata e Policisë së Kosovës (SPK).
Informata shtesë	

Kapitulli 1: Përkufizimi i problemit- Përshkrimi i politikës dhe kornizës ligjore

1.1. Harmonizimi i ligjeve me ligjet/direktivat e BE-së / përfshirja e neneve të reja në ligjin ekzistues, por edhe përmirësimi/fuqizimi i neneve ekzistuese për të siguruar qasjen në mjedis të sigurt të punës për të gjithë

Në aspektin e politikave të integritetit në Bashkimin Evropian (BE), Qeveria e Kosovës ka marrë obligimin për fushat e sigurisë dhe shëndetit në punë dhe kushtet e punës nga Marrëveshja e Stabilizim-Asociimit (MSA) ndërmjet BE-së dhe Kosovës. Sipas nenit 82 dhe 106 të MSA-së, Kosova ka marrë përgjegjësinë për përmirësimin e kushteve të punës për punonjësit kosovarë nëpërmjet përafrimit gradual të legjislacionit

të Kosovës me acquis e BE-së dhe për mbështetjen e legjislacionit të ri me masa adekuate të zbatimit dhe sanksionimit.

Përderisa nuk kishte një kërkesë të rreptë për pajtueshmëri të plotë të rregullores së re me mostrën e BE-së (siç është rënë dakord në MSA), dhe as procedurat e transpozimit nuk e mbulonin verifikimin e rreptë të pajtueshmërisë me Acquis të BE-së, Ligji i SSHP, nuk ka pajtueshmëri të plotë me Direktivën Kornizë. Përveç kësaj, ka disa shpërpjesëtime me akte të tjera legjislative, si dhe mungojnë mekanizmat për zbatimin e duhur.

1.2. Harmonizimi i ligjeve/akteve nënligjore/akteve ligjore brenda sektorëve relevantë për të siguruar sinkronizimin e zbatimit në funksion të sigurisë dhe shëndetit në punë

Duke marrë parasysh se kjo fushë është ndërsektoriale dhe multidisiplinare, sektori i minierave ka zhvilluar legjislacionin e vet të SSHP-së. **Ligji 05/L-062 për Sigurinë në Punë në Veprimtari Minerare** u miratua në mars 2016. Ai paraqet pajtueshmërinë me Direktivën Kornizë 89/391/EEC. Nga ana tjetër, Ligji për SSHP-në 04/L-161 nuk e përjashton sektorin e minierave ose aktivitetet minerare nga zbatimi i tij. Kjo do të thotë se të dy ligjet e ngjashme janë të zbatueshme për SSHP në miniera. Sipas këtij ligji, mbikëqyrja e punëtorëve bëhet nga Inspektorati i Minierave.

Një situatë e ngjashme është me transpozimin e Direktivës 2013/59/EURATOM për vendosjen e standardeve themelore të sigurisë për mbrojtjen nga rreziqet që dalin nga ekspozimi ndaj **rrezatimit jonizues**. Kjo direktivë mbivendoset me fushëveprimin e vendit të punës dhe transpozimi i saj është përgatitur edhe nga **Agjencia e Kosovës për Mbrojtjen nga Rrezatimi dhe Sigurinë Bërthamore e cila agjenci, funksionin në kuadër të Zyrës së Kryeministrit**. Kjo direktivë është transpozuar edhe Ligjin e ri Nr. 06/L- 029 PËR MBROJTJE NGA RREZATIMI DHE SIGURI BËRTHAMORE, dhe së fundi në vitin 2018. Sipas këtij ligji, punonjësi i ekspozuar i nënshtrohet dispozitave të këtij ndërsa mbikëqyrja inspektive, po ashtu bëhet vetëm nga **Agjencia e Kosovës për Mbrojtjen nga Rrezatimi dhe Sigurinë Bërthamore**.

1.3. Përmirësimi i Burimeve Njerëzore (Inspektoratit të Punës dhe Qendrave të Mjekësisë së Punës)

Sa i përket mbikëqyrjes së **LSSH, Ligji nr. 2002/09 për Inspektoratin e Punës së Kosovës** është një mekanizëm i rëndësishëm që mbikëqyr zbatimin e Ligjit të punës, Ligjit për sigurinë dhe shëndetin në punë dhe dispozitave tjera nga kjo fushë. Ai përcakton funksionet e inspektimit të punës, të cilat janë: sigurimi i zbatimit të Ligjit të Punës, kushteve të punës dhe të mbrojtjes në punë; ofrimi i informatave teknike dhe këshillave për punëdhënësit dhe të punësuarit për mënyrat më efektive të respektimit të dispozitave ligjore.

Sektori i mjekësisë së punës mbetet njëri nga sfidat kryesore të sistemit të sigurisë dhe shëndetit në punë për sa i përket mbikëqyrjes shëndetësore. Sipas Ligjit për Shëndetësinë nr.04/L-125, Mjekësia e punës si shërbim i kujdesit shëndetësor për punëtorë, ofrohet në kuadër të nivelit dytësor dhe tretësor të kujdesit shëndetësorë. Sipas po këtij ligji, themelimi, organizimi dhe veprimtaria e shërbimit profesional të mjekësisë së punës përcaktohen me akt nën-ligjor, të nxjerrë nga Ministria e Shëndetësisë. Vlerësimi kritik paraqitet edhe në lidhje me **mbikëqyrjen shëndetësore**, e cila nuk ka bazë adekuate ligjore (kjo kërkesë nuk është transpozuar nga Direktiva Kornizë dhe Direktivat përkatëse), as nuk ka ndonjë zbatim praktik. Vlerësimi i kushteve shëndetësore në kompani, si dhe monitorimi i shëndetit të punëtorëve nuk bëhet në mënyrë adekuate.

1.4. Sigurimi i mbledhjes së vazhdueshme të dëshmive dhe të dhënave për të monitoruar efikasitetin e zbatimit të ligjit(-eve).

Ekziston një situatë e jo e mirë me shkallën e aksidenteve të punës në Kosovë. Nga njëra anë, numri i aksidenteve fatale është në rritje, nga ana tjetër, numri i aksidenteve nuk është i besueshëm dhe vlerësohet si i nën-raportuar. Shumë punëtorë nuk kanë kontrata pune – do të thotë nuk kanë status të të punësuarit me detyrim mbrojtjeje. Mungon sistemi efektiv i raportimit të aksidenteve në punë, duke përfshirë detyrimin e hetimit të shkakut, analizës dhe miratimit të masave adekuate në rast të aksidentit në punë. Sipas statistikave evropiane të aksidenteve në punë (ESAW), të gjitha aksidentet me pushim mjekësor më të gjatë se 3 ditë duhet të jenë të regjistruara dhe të identifikohen. Kosova akoma nuk ka miratuar sistemin e ESAW-it. Sistemi i ngjashëm është edhe për sëmundjet profesionale (EODS). Për fat të keq, gjendja në këtë fushë është më e keqe. Mungon legjislacioni i lidhur me sëmundjet profesionale, dëmet ndaj shëndetit të shkaktuara nga ndikimi i punës nuk njihen si sëmundje profesionale dhe mungon sistemi i kompensimit.

Shkalla e aksidenteve fatale në punë për 100,000 persona të punësuar në BE është 2.8. Shkalla e aksidenteve jo fatale në punë (më shumë se 3 ditë pushim mjekësor) për 100,000 persona të punësuar në BE është rreth 1500. Në Kosovë nuk janë të disponueshme statistika të qëndrueshme. As Agjencia e Statistikave të Kosovës (ASK) nuk i ofron këto të dhëna në vjetarin e saj.

Në Kosovë, të dhënat e raportuara nga Inspektorati i Punës, për numrin e aksidenteve në punë për dhjetë viteve fundit janë:

Viti	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lëndime	54	15	15	47	21	29	21	31	45	37	63	47	62	50	125
Vdekje	17	7	7	4	11	9	10	10	17	17	9	9	9	14	14+4 +2+2

Në anën tjetër Komisioni i Pavarur për Miniera dhe Minerale nuk referon për aksidente fatale gjatë 3 viteve të fundit.

Këto shifra tregojnë se në Kosovë raportimi dhe statistikat e aksidenteve në punë nuk raportohet dhe regjistrohen sipas standardeve të BE-se ndërsa sëmundjet profesionale, siç kemi shënuar më lartë, nuk raportohen fare.

Figura 2: Dokumentet përkatëse të politikave, ligjet dhe aktet nënligjore

Dokument i politikave, ligji ose akti nën-ligjor	Lidhja me politikën apo dokumentin planifikues përmes internetit ose me aktet ligjore në Gazetën Zyrtare	Institucioni(et) shtetëror(e) përgjegjës(e) për zbatim	Roli dhe detyrat e Institucionit(eve)
Strategjia Sektoriale Punësimi dhe Politikat Sociale 2018-2022	https://mpms.rks-gov.net/	Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale (MPMS).	Hartimi i politikave strategjike dhe legjislative; Zbatimi dhe monitorimi i zbatimit

			te dokumenteve strategjike dhe legjislacionit
Programi i Qeverise se Kosovës	Ueb i Qeverisë.	MPMS	Zhvillimi i legjislacionit nga fusha e kushteve të punës
MSA/ PKZMSA 2019 2022		Kuvendi i Kosovës	Zbatimi i nenit 82 dhe 106 i MSA
Ligji nr.04/L-161 per sigurinë dhe shëndetin ne pune	GAZETA ZYRTARE E REPUBLIKËS SË KOSOVËS / Nr. 22 / 14 QERSHOR 2013, PRISHTINË	1. MPMS; 2. Këshilli Nacional per Sigurinë dhe Shëndetin ne Pune; 3. Inspektorati i Punës (IP).	1. Krijon dhe harton politikat nacionale për sigurinë dhe shëndetin në punë. 2. Përcjellë në vazhdimësi gjendjen e sigurisë dhe shëndetin në punë të të punësuarve dhe i propozon Qeverise rekomandime. 3. Mbikëqyrjen e zbatueshmërisë së legjislacionit të cilat rregullojnë fushën e marrëdhënies së punës, sigurisë dhe shëndetit në punë; Ofrimin e këshillave sipas nevojës për punëdhënësit dhe të punësuarit për zbatueshmërinë e dispozitave ligjore;
Ligji i Punës nr.03/L-212	GAZETA ZYRTARE E REPUBLIKËS SË KOSOVËS / PRISHTINË: VITI V / Nr. 90 / 01 DHJETOR 2010 (https://gzk.rks-gov.net/)	1. MPMS; 2. Inspektorati i Punës.	1. Krijon dhe harton politikat e nga marrëdhënia e punës vendos standarde për siguri dhe mbrojtje në punë të të punësuarve dhe mbikëqyr zbatimin e tyre. 2. Mbikëqyrjen e zbatueshmërisë së legjislacionit të cilat rregullojnë fushën e marrëdhënies së

			punës, sigurisë dhe shëndetit në punë; Ofrimin e këshillave sipas nevojës për punëdhënësit dhe të punësuarit për zbatueshmërinë e dispozitave ligjore;
Ligji i Shëndetësi nr.04/L-125	GAZETA ZYRTARE E REPUBLIKËS SË KOSOVËS / Nr. 13 / 07 MAJ 2013, PRISHTINË (https://gzk.rks-gov.net/)	1. MSH; 2. Qendrat e Mjekësisë së Puna; 3. Qendra kombëtare e Mjekësisë së Punës .	1. Harton politikat nacionale për sistemin publik shëndetësor në nivelim primar, sekondar dhe terciar. 2. Kryejnë kontrollet nga mjekësia e punës për të punësuarit, bënë detektimin, matjen, analizimin dhe interpretimin e pranisë së rrezatimit radioaktiv në ambient, vlerësimi dozimetrik të personelit i cili punon me burime të rrezatimit jonizues si dhe ekspozimin e pacientit gjatë ekzaminimit diagnostik, matjen e radonit radioaktiv.
LIGJI Nr. 06/L- 029 PËR MBROJTJE NGA RREZATIMI DHE SIGURI BËRTHAMORE	GAZETA ZYRTARE E REPUBLIKËS SË KOSOVËS / Nr. 5 / 27 PRILL 2018, PRISHTINË (https://gzk.rks-gov.net/)	1. Zyra e Kryeministrit ; 2. Agjencia për mbrojtje nga rrezatimi dhe siguri bërthamore.	1. Zhvillon politikat kombëtare dhe masat rregullatore në fushën e sigurisë bërthamore dhe radiologjike; 2. Nxjerr udhëzues dhe formularë të cilët u shërbejnë ndërmarrjeve për të përmbushur kushtet ligjore lëshon, ndryshon, pezullon dhe anulon autorizime; kryen inspekte etj.
LIGJI Nr. 05/L -062 PËR SIGURI NË PUNË NË	GAZETA ZYRTARE E REPUBLIKËS SË KOSOVËS / Nr. 11 /	1. MZHE;	1. Zhvillon politikat kombëtare në fushën e

VEPRIMTARINË MINERARE	06 PRILL 2016, PRISHTINË (https://gzk.rks-gov.net/)	2. Komisioni i Pavarur për Miniera-Inspektorati i Minierave.	minierave dhe mineraleve; 2. Inspektorati i Minierave është përgjegjës për mbikëqyrjen e zbatimit të këtij ligji.
Njëzet e dy (22) akte nënligjore të cilat burojnë nga Ligji për Sigurinë dhe Shëndetin në punë të miratuara nga MPMS dhe Qeveria	https://gzk.rks-gov.net/)		Rregullore specifike për fushat e veçanta.
1. Rregullore (MPMS) nr. 02/2014 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.	Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës Data e publikimit: 21.05.2014 (https://gzk.rks-gov.net/)	MPMS; Inspektorati i Punës.	1.MPMS është sponsorizues i kornizës ligjore. 2.Mbikëqyrjen e zbatueshmërisë së legjislacionit të cilat rregullojnë fushën e marrëdhënies së punës, sigurisë dhe shëndetit në punë; Ofrimin e këshillave sipas nevojës për punëdhënësit dhe të punësuarit për zbatueshmërinë e dispozitave ligjore;
2. Rregullore (MPMS) nr. 03/2014 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.	Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës Data e publikimit: 25.07.2014 (https://gzk.rks-gov.net/)	MPMS; Inspektorati i Punës.	1.MPMS është sponsorizues i kornizës ligjore. 2. Mbikëqyrjen e zbatueshmërisë së legjislacionit të cilat rregullojnë fushën e marrëdhënies së punës, sigurisë dhe shëndetit në punë; Ofrimin e këshillave sipas nevojës për punëdhënësit dhe të punësuarit për zbatueshmërinë e dispozitave ligjore.

3. Rregullore (MPMS) nr. 04/2014 për kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës.	Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës Data e publikimit: 22.10.2014 (https://gzk.rks-gov.net/)	MPMS; Inspektorati i Punës.	1.MPMS është sponsorizues i kornizës ligjore. 2.Mbikëqyrjen e zbatueshmërisë së legjislacionit të cilat rregullojnë fushën e marrëdhënies së punës, sigurisë dhe shëndetit në punë; Ofrimin e këshillave sipas nevojës për punëdhënësit dhe të punësuarit për zbatueshmërinë e dispozitave ligjore.
4. Rregullore (MPMS) nr.05/2014 për kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit në përdorimin e pajisjeve të punës në vendin e punës.	Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës Data e publikimit: 31.12.2014 (https://gzk.rks-gov.net/)	MPMS; Inspektorati i Punës.	1. MPMS është sponsorizues i kornizës ligjore. 2. Mbikëqyrjen e zbatueshmërisë së legjislacionit të cilat rregullojnë fushën e marrëdhënies së punës, sigurisë dhe shëndetit në punë; Ofrimin e këshillave sipas nevojës për punëdhënësit dhe të punësuarit për zbatueshmërinë e dispozitave ligjore;
5. (QRK) nr.14/2014 për përcaktimin e rregullave dhe procedurën e punës së Këshillit Nacional për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë.	Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës e publikuar me datë 01.10.2014 (https://gzk.rks-gov.net/)	MPMS dhe Qeveri.	Përcakton rregullat dhe procedurën e punës së Këshillit Nacional për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, të drejtat dhe detyrat e kryetarit, nënkryetarit, sekretarit dhe anëtarëve të Këshillit, si dhe çështje të tjera me rëndësi për punën e Këshillit.

6. Rregullore (MPMS) nr. 02/2016 për kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit për përdorimin e pajisjeve personale mbrojtëse në vendin e punës.	Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës Data e publikimit: 25.11.2016 (https://gzk.rks-gov.net/)	MPMS; Inspektorati i Punës.	1.MPMS është sponsorizues i kornizës ligjore. 2. Mbikëqyrjen e zbatueshmërisë së legjislacionit të cilat rregullojnë fushën e marrëdhënies së punës, sigurisë dhe shëndetit në punë; Ofrimin e këshillave sipas nevojës për punëdhënësit dhe të punësuarit për zbatueshmërinë e dispozitave ligjore.
7. Rregullore (MPMS) nr. 03/2016 për kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit për mbrojtjen e punësuarve lidhur me punën e krahut me ngarkesa.	Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës Data e publikimit: 25.11.2016 (https://gzk.rks-gov.net/)	MPMS; Inspektorati i Punës.	1. MPMS është sponsorizues i kornizës ligjore. 2. Mbikëqyrjen e zbatueshmërisë së legjislacionit të cilat rregullojnë fushën e marrëdhënies së punës, sigurisë dhe shëndetit në punë; Ofrimin e këshillave sipas nevojës për punëdhënësit dhe të punësuarit për zbatueshmërinë e dispozitave ligjore.
8. Rregullore (MPMS) nr. 04/2016 për kërkesat minimale për sigurimin e shenjave të sigurisë dhe shëndetit në punë.	Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës Data e publikimit: 25.11.2016 (https://gzk.rks-gov.net/)	MPMS; Inspektorati i Punës.	1. MPMS është sponsorizues i kornizës ligjore. 2. Mbikëqyrjen e zbatueshmërisë së legjislacionit të cilat rregullojnë fushën e marrëdhënies së punës, sigurisë dhe shëndetit në punë; Ofrimin e këshillave sipas nevojës për punëdhënësit dhe të punësuarit për

			zbatueshmërinë e dispozitave ligjore;
9. Rregullore (MPMS) nr. 05/2016 për kërkesat minimale për sigurinë dhe shëndetin në punë të punëmarrësve në risk nga ambientet shpërthyes.	Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës Data e publikimit: 12.01.2017	MPMS; Inspektorati i Punës.	1. MPMS është sponsorizues i kornizës ligjore. 2. Mbikëqyrjen e zbatueshmërisë së legjislacionit të cilat rregullojnë fushën e marrëdhënies së punës, sigurisë dhe shëndetit në punë; Ofrimin e këshillave sipas nevojës për punëdhënësit dhe të punësuarit për zbatueshmërinë e dispozitave ligjore.
10. Rregullore (MPMS) nr. 06/2016 për kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit për punën me pajisje me ekran shfaqës.	Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës Data e publikimit: 12.01.2017 (https://gzk.rks-gov.net/)	MPMS; Inspektorati i Punës.	1. MPMS është sponsorizues i kornizës ligjore. 2. Mbikëqyrjen e zbatueshmërisë së legjislacionit të cilat rregullojnë fushën e marrëdhënies së punës, sigurisë dhe shëndetit në punë; Ofrimin e këshillave sipas nevojës për punëdhënësit dhe të punësuarit për zbatueshmërinë e dispozitave ligjore.
11. Rregullore (MPMS) nr. 01/2017 për mbrojtjen e të punësuarve nga rreziqet lidhur me dridhjen në vendin e punës.	Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës Data e publikimit: 03.03.2017 (https://gzk.rks-gov.net/)	MPMS; Inspektorati i Punës.	1.MPMS është sponsorizues i kornizës ligjore. 2.Mbikëqyrjen e zbatueshmërisë së legjislacionit të cilat rregullojnë fushën e

			marrëdhënies së punës, sigurisë dhe shëndetit në punë; Ofrimin e këshillave sipas nevojës për punëdhënësit dhe të punësuarit për zbatueshmërinë e dispozitave ligjore.
12. Rregullore (MPMS) nr. 02/2017 për mbrojtjen e të punësuarve nga risqet lidhur me zhurmën në vendin e punës.	Gazeta zyrtare e Republikës së Kosovës Data e publikimit: 03.03.2017 (https://gzk.rks-gov.net/)	MPMS; Inspektorati i Punës.	1. MPMS është sponsorizues i kornizës ligjore. 2. Mbikëqyrjen e zbatueshmërisë së legjislacionit të cilat rregullojnë fushën e marrëdhënies së punës, sigurisë dhe shëndetit në punë; Ofrimin e këshillave sipas nevojës për punëdhënësit dhe të punësuarit për zbatueshmërinë e dispozitave ligjore.
13. Rregullore (MPMS) nr. 03/2017 për parandalimin e lëndimeve nga mjetet e mprehta në vendet e punës pranë sektorit të kujdesit shëndetësor dhe spitalor.	Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës Data e publikimit: 07.12.2017 (https://gzk.rks-gov.net/)	MPMS; Inspektorati i Punës.	1. MPMS është sponsorizues i kornizës ligjore. 2. Mbikëqyrjen e zbatueshmërisë së legjislacionit të cilat rregullojnë fushën e marrëdhënies së punës, sigurisë dhe shëndetit në punë; Ofrimin e këshillave sipas nevojës për punëdhënësit dhe të punësuarit për zbatueshmërinë e dispozitave ligjore.

14. Rregullore (MPMS) nr. 04/2017 për mbrojtjen e të punësuarve nga risqet e lidhura me kancerogjenët dhe mutagjenët në punë.	Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës Data e publikimit: 07.12.2017 (https://gzk.rks-gov.net/)	MPMS; Inspektorati i Punës.	1. MPMS është sponsorizues i kornizës ligjore. 2. Mbikëqyrjen e zbatueshmërisë së legjislacionit të cilat rregullojnë fushën e marrëdhënies së punës, sigurisë dhe shëndetit në punë; Ofrimin e këshillave sipas nevojës për punëdhënësit dhe të punësuarit për zbatueshmërinë e dispozitave ligjore
15. Rregullore (MPMS) nr. 05/2017 për mbrojtjen e të punësuarve nga risqet e lidhura me ekspozimin ndaj agentëve biologjikë në punë;	Gazeta zyrtare e Republikës së Kosovës Data e publikimit: 14.12.2017 (https://gzk.rks-gov.net/)	MPMS; Inspektorati i Punës.	1. MPMS është sponsorizues i kornizës ligjore. 2. Mbikëqyrjen e zbatueshmërisë së legjislacionit të cilat rregullojnë fushën e marrëdhënies së punës, sigurisë dhe shëndetit në punë; Ofrimin e këshillave sipas nevojës për punëdhënësit dhe të punësuarit për zbatueshmërinë e dispozitave ligjore
16. Rregullore (MPMS) nr. 06/2017 për kriteret minimale të sigurisë dhe shëndetit në vend ndërtimet të përkohshme apo mobile;	Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës Data e publikimit: 14.12.2017 (https://gzk.rks-gov.net/)	MPMS; Inspektorati i Punës.	1. MPMS është sponsorizues i kornizës ligjore. 2. Mbikëqyrjen e zbatueshmërisë së legjislacionit të cilat rregullojnë fushën e marrëdhënies së punës, sigurisë dhe shëndetit në punë; Ofrimin e këshillave sipas nevojës për punëdhënësit dhe të punësuarit për zbatueshmërinë e dispozitave ligjore.

17. Rregullore (MPMS) nr. 07/2017 për mbrojtjen e të punësuarve nga rreziqet e lidhura me ekspozimin ndaj azbestit në punë.	Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës Data e publikimit: 14.12.2017 (https://gzk.rks-gov.net/)	MPMS; Inspektorati i Punës.	1. MPMS është sponsorizues i kornizës ligjore. 2. Mbikëqyrjen e zbatueshmërisë së legjislacionit të cilat rregullojnë fushën e marrëdhënies së punës, sigurisë dhe shëndetit në punë; Ofrimin e këshillave sipas nevojës për punëdhënësit dhe të punësuarit për zbatueshmërinë e dispozitave ligjore .
18. Rregullore (MPMS) nr. 08/2017 për mbrojtjen e të punësuarve nga risqet e lidhura me fushat elektromagnetike në vendin e punës	Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës Data e publikimit: 28.12.2017 (https://gzk.rks-gov.net/)	MPMS; Inspektorati i Punës.	1. MPMS është sponsorizues i kornizës ligjore. 2. Mbikëqyrjen e zbatueshmërisë së legjislacionit të cilat rregullojnë fushën e marrëdhënies së punës, sigurisë dhe shëndetit në punë; Ofrimin e këshillave sipas nevojës për punëdhënësit dhe të punësuarit për zbatueshmërinë e dispozitave ligjore .
19. Rregullore (MPMS) nr. 09/2017 për mbrojtjen e të punësuarve nga risqet e lidhura me rrezatimin optik në vendin e punës	Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës Data e publikimit: 29.12.2017 (https://gzk.rks-gov.net/)	MPMS; Inspektorati i Punës.	1. MPMS është sponsorizues i kornizës ligjore. 2. Mbikëqyrjen e zbatueshmërisë së legjislacionit të cilat rregullojnë fushën e

			marrëdhënies së punës, sigurisë dhe shëndetit në punë; Ofrimin e këshillave sipas nevojës për punëdhënësit dhe të punësuarit për zbatueshmërinë e dispozitave ligjore .
20. Rregullore (MPMS) nr. 10/2017 për sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit të të punësuarve nga risqet e lidhura me agjentët kimikë në punë.	Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës Data e publikimit: 29.12.2017 (https://gzk.rks-gov.net/)	MPMS; Inspektorati i Punës.	1. MPMS është sponsorizues i kornizës ligjore. 2. Mbikëqyrjen e zbatueshmërisë së legjislacionit të cilat rregullojnë fushën e marrëdhënies së punës, sigurisë dhe shëndetit në punë; Ofrimin e këshillave sipas nevojës për punëdhënësit dhe të punësuarit për zbatueshmërinë e dispozitave ligjore .
21. Rregullore (QRK) nr. 22/2017 mbi kërkesat minimale për sigurinë dhe shëndetin në punë të punësuarve në veprimtari minerare sipërfaqësore nëntokësore me shpim si dhe aktivitete të caktuara minerare.	Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës (https://gzk.rks-gov.net/)	MPMS, Inspektorati i Minierave.	MPMS është sponsorizues i kornizës ligjore, miratuar nga Qeveria dhe IM zbatuese dhe implementuese

22. Rregullore (MPMS) nr. 04/2018 për ndryshimin dhe plotësimin e Rregullores (MPMS) nr. 02/2014 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.	Gazeta zyrtare e Republikës së Kosovës e publikuar me datë 24.12.201 (https://gzk.rks-gov.net/)	MPMS; Inspektorati i Punës	1. MPMS është sponsorizues i kornizës ligjore. 2. Mbikëqyrjen e zbatueshmërisë së legjislacionit të cilat rregullojnë fushën e marrëdhënies së punës, sigurisë dhe shëndetit në punë; Ofrimin e këshillave sipas nevojës për punëdhënësit dhe të punësuarit për zbatueshmërinë e dispozitave ligjore .
--	--	-------------------------------	--

Figura 3: Pema e problemit, që paraqet problemin kryesor, shkaqet e tij dhe efektet

Efektet	• Rritja e vazhdueshme e aksidenteve dhe vdekjeve ne vendin e punës; • Përfshirje nga përgjegjësi – shkelje e të drejtave të njeriut për punë të denjë dhe siguri dhe mirëqenie të të gjithë punonjësve ; • Lirimi nga përgjegjësia e punëdhënësit për rastet e aksidenteve në punë; • Dëmtimi material dhe jo material i të punësuarve për rastet e aksidenteve në punë; • Ekspozimi i lartë i riskut ndaj aksidenteve ne pune dhe sëmundjeve profesionale; • Punëdhënësit nuk ndërmarrin të gjitha masat parandaluese për të evituar rreziqet në vendin e punës; • Sëmundjet profesionale në rritje dhe të patrajtuara fare; • Të punësuarit të pa informuar mirë dhe konsultuar mjaftueshëm rreth aspektit të SSHP.
Problemi kryesor	Niveli i sigurisë dhe shëndetit në punë është i ulët
Shkaqet	• Rregullat e mangëta per sigurimin e kushteve të punës: ○ Përgjegjësia e punëdhënësit jo e definuar mjaftueshëm; ○ Mbingarkesa e punëdhënësit e kushtëzuar me numër të lartë të të punësuarve; ○ Standarde jo te mjaftueshme dhe te pa definuar mire per certifikimin e eksperteve/specialistëve të SSHP-së; ○ Mungesa e detajuar e rregullimit ligjor për përfaqësuesit e te punësuarve; ○ Mungesa e Listës së Sëmundjeve Profesionale; ○ Mungesa ligjore per mbikëqyrjen shëndetësore; ○ Mungesa ligjore per klasifikimin e aksidenteve ne pune, regjistrimi i tyre, raporti etj. (<u>Mungesa e të dhënave/statistikave të ndara sipas gjinisë, moshës, grupit shoqëror, arsimit etj</u>) • Rregullat janë kontradiktore; • Terminologjia jo e harmonizuar; • Dispozitat kundërtënëse mes Ligjit per SSHP, Ligjit per sigurinë ne miniera dhe Ligjit për mbrojtje nga rrezatimi jonizues dhe bërthamor. • Rregullat janë te vjetëruara • Mos përmbushja e plote e obligimeve ligjore qe burojnë nga MSA dhe PKZMSA;

1.1. Shkaqet e problemit:

Shkaqet e problemit janë të tri llojeve: a) mangësitë ligjore/rregullative, b) mangësitë e tregut dhe c) çështjet shoqërore. Natyra e problemit që trajton ky koncept dokument përfshin llojin a) prandaj dhe do t'i trajtojmë sipas këtij formati.

a) Mangësitë ligjore dhe rregullative:

Mungesa e mirëfilltë ligjore është identifikuar **tek fushëveprimi i Ligjit për SSHP (neni 2)**. Nuk është përcaktuar si duhet dhe nuk është e qartë nëse punëtorët që punojnë dhe paguhen nga punëdhënësi, por që nuk kanë kontratë pune dhe nuk janë të deklaruar tek autoritet përkatëse (punëtorët e padeklaruar) duhen të kenë mbrojtje ligjore në rastet e aksidenteve në punë apo jo. Ky fenomen, nga statistikat e dhëna nga IP, është parë se po ndodh, dhe për shkak të mungesës së bazës së mirëfilltë ligjore, këto raste, pra këta punëtorë, po mbesin pa mbrojtje ligjore dhe të dëmtuar, ndërsa punëdhënësi po lirohet nga përgjegjësia e tij.

Mungesa e rregullimit ligjor të raportimit të aksidenteve në punë për të gjithë vendet e punës, dhe si rezultat nuk dihet numri i saktë i aksidenteve në punë dhe sipas sektorëve. Sistemi i klasifikimit të aksidenteve të punës, regjistrimi i tyre, raportimi, hetimi, statistikat dhe kompensimi, nuk janë zhvilluar dhe shprehur qartë, duke marrë parasysh parimet e ESAË-it dhe praktikat e mira të vendeve të tjera. Para së gjithash, përgjegjësinë për hetimin dhe masat korrigjuese duhet t'i mbajë punëdhënësi. Ndërlidhur me aksidentet në punë, në nenin 3, Termi "Aksidenti në punë" nuk është definuar në përputhje me ESAË (statistikat). Ndërsa gjatë paraqitjes së rasteve të aksidenteve të ndryshme kemi mungesa ligjore për klasifikimin, regjistrimin si dhe raportimin e tyre, çka ndikon në pamundësinë e eliminimit të këtyre rreziqeve.

Problemi tjetër i identifikuar gjatë zbatimit të Ligjit të SSHP **ndërlidhet me nenin 9 (Shërbimet mbrojtëse dhe parandaluese)**. Edhe pse ligji në fuqi e ka rregulluar përgjegjësinë për kryerjen e detyrave të SSHP, si dhe kushtet dhe procedurat për certifikimin dhe licencimin e personave që kryejnë këto punë, kjo pjesë e legjislacionit konsiderohet se nuk është rregulluar mjaftueshëm dhe nuk është në përputhje me nevojat ekonomike të punëdhënësve. Më saktësisht, ligji nuk e ka trajtuar kategorizimin e ekspertëve të SSHP-së sipas riskut të lartë apo të ulët të kompanive/ndërmarrjeve. Kompanitë me risk të lartë janë ato kompani të cilat aktiviteti i tyre ka rezultuar me numër të aksidenteve të larta në vendin e punës, të cilat mund të jenë edhe fatale, dhe sëmundje profesionale. Sipas ESAË, këto kompani janë sektori i ndërtimtarisë, prodhimtarisë, bujqësisë, transportit, minierat, pylltaria dhe peshkimi. Kompanitë me risk të ulët nuk duhet domosdoshmërisht të kenë të caktuar punëtor brenda ndërmarrjes në cilësinë e ekspertit të lartë. Këto kompani, zakonisht, janë të gjitha aktivitetet tjera ekonomike. Ky problem ndërlidhet në mënyrë automatike me nenin 10 të Ligjit, sipas të cilit, punëdhënësi që punëson deri në pesëdhjetë (50) të punësuar, mund ta marrë personalisht përgjegjësinë për zbatimin e SSHP-së, nëse është kompetent. Kjo nuk është realiste sepse numri prej 50 të punësuar është shumë ndërsa kufijtë e paraqitur nuk janë praktikë dhe janë larg nga praktika e BE-së.

Neni 17 "Puna në kushte të veçanta", Ligji i SSHP nuk i ka specifikuar se cilat janë këto punë dhe a duhet të përfshihet nevoja e kualifikimit. Po ashtu ligji nuk i ka definuar kategoritë e punëtorëve që janë të ndjeshme siç janë gratë shtatzëna, gratë gjdhënëse, të rinjtë, të moshuarit dhe personat me aftësi të kufizuar.

Mungon përkufizimi i "**përfaqësuesve të të punësuarve**". Brenda tekstit të Ligjit, përmenden përfaqësuesit e të punësuarve, por mungojnë shpjegimet: kush janë ata, si janë emëruar, cilat janë përgjegjësitë e tyre, çfarë mbrojtje kanë, etj.

Nga ana e aspektit të **shëndetit në punë**, problemi kryesor është mungesa e mirëfilltë e bazës ligjore, kapacitetet e ulëta të zbatimit dhe mungesa e regjistrimit të punëtorëve të evidentuar më sëmundje profesionale. Ministria e Shëndetësisë është përgjegjëse për **politikën dhe legjislacionin shëndetësor**, koordinimin e kujdesit shëndetësor, monitorimin, planifikimin strategjik, licencimin dhe certifikimin dhe aktivitete të tjera. Sipas **Ligjit 04/L-125 për Shëndetin**, sistemi shëndetësor është i organizuar në **tri nivele** - kujdesi shëndetësor **primar, sekondar dhe terciar**. Ky ligj ka për qëllim sigurimin e bazës ligjore për ruajtjen dhe përparimin e shëndetit të qytetarëve të Republikës së Kosovës nëpërmjet promovimit të shëndetit, aktiviteteve parandaluese, dhe ofrimit të shërbimeve gjithëpërfshirëse dhe kualitative të kujdesit shëndetësor. Ky ligj përbën pjesë në sistemin kombëtarë të sigurisë dhe shëndetit në punë, pasi që punëtorët, duhet të kryejnë ekzaminimet shëndetësore. Sipas këtij ligji, parandalimi i aksidenteve në punë dhe i sëmundjeve profesionale hyn në domenin e kujdesit shëndetësor. Me qëllim të zbatimit të kujdesit shëndetësor ndaj të punësuarve, ligji ka rregulluar nivelet e institucioneve që duhet të themeluar dhe funksionuar. Institucionet e nivelit dytësor të kujdesit shëndetësor janë Qendrat e Mjekësisë së Punës, ndërsa si pjesë e nivelit terciar është Qendra Kombëtare e Mjekësisë së Punës.

Një ndër mangësitë e Ligjit është edhe detyra e punëdhënësit të organizojë dhe të sigurojë **evakuimin, shpëtimin dhe ndihmën e parë** në rast të ndonjë situatë që mund të rrezikojë sigurinë dhe shëndetin e tyre (fatkeqësi natyrore, zjarre, shpërthime, lëshim të substancave të rrezikshme mbi nivelin e lejuar dhe për të mundësuar personat të kryejnë evakuimin dhe shpëtimin.

- **Rregullat nuk janë të përafuara plotësisht me Direktivën Kornizë të BE-se:**

Për të pasur më të qartë, kur rregullat nuk janë të përafuara plotësisht me Direktivën Kornizë të BE-se, MPMS si organ propozues, ka bërë dhe rishikimin e ligjit në fuqi për SSHP. Paraprakisht, është bërë analiza e tekstit aktual të Ligjit për SSHP dhe identifikimin e hendekëve. Analiza e hendekut për rishikimin e Ligjit për SSHP është përgatitur me metodën e tabelës krahasuese të pajtueshmërisë. Nenet janë krahasuar një nga një sipas katër pikëpamjeve:

- 1) A janë transpozuar të gjitha dispozitat e Direktivës Kornizë në Ligjin për SSHP, dhe a mbështeten parimet dhe filozofia e Direktivës Kornizë;
- 2) A është formulimi i dispozitave të veçanta të Ligjit për SSHP-në plotësisht në pajtueshmëri me Direktivën Kornizë;
- 3) A janë praktike për zbatim më të mirë të ligjit dhe sanksionimin e sistemit praktik të SSHP-së dispozitat shtesë (mbi tekstin e Direktivës Kornizë) të Ligjit për SSHP;
- 4) A mungojnë dispozita të tjera që mund të përmirësojnë ligjin ose sanksionimin e sistemit praktik të SSHP-së.

Bazuar në të gjeturat e analizës ligjore, Direktiva Kornizë 89/391/EC është transpozuar në masë të madhe në Ligjin për SSHP. Sikurse është përshkruar më lart, njëra ndër arsyt kryesore të inicimit të politikës së propozuar, është edhe transpozimi i plotë i kësaj direktive. Për të pasur më të qartë se cilat dispozita **janë dhe nuk janë transpozuar**, më poshtë japim sqarimet përkatëse:

Figura 4: Direktiva Kornizë 89/391/EC e transpozuar në Ligjin nr.04/161 për sigurinë dhe shëndetin në punë

Nenet e transpozuar plotësisht	Nenet e transpozuar pjesërisht	Nenet e pa transpozuar	Nenet jo obligative
Neni 1 përcakton qëllimin e direktivës, i cili është që të paraqiten masat për nxitjen e përmirësimeve në sigurinë dhe shëndetin e punëtorëve në punë. Po ashtu përmban parimet e përgjithshme për parandalimin e rreziqeve profesionale, eliminimin e faktorëve të rrezikut dhe aksidenteve, informimit, konsultimit, pjesëmarrjes së balancuar në përmirësimin e nivelit të sigurisë dhe shëndetit në punë, trajnimit të punësuarve, përfaqësuesve të tyre dhe udhëzimeve të përgjithshme për zbatimin e këtyre parimeve. Ky nen është transpozuar në nenin 1 të Ligjit për SSHP.	Neni 5 paragrafi 2 dhe 3 i direktivës nuk janë transpozuar plotësisht: - Paragrafi 2. Në bazë të Nenit 7 (3), një punëdhënës që emëron shërbime apo persona kompetentë të jashtëm, nuk shkarkohet nga sfera e tij e përgjegjësisë në këtë fushë; - Paragrafi 3. Obligimet e punëtorëve në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë nuk do të ndikojnë në parimin e përgjegjësisë së punëdhënësit.	Neni 15 përcakton Grupet e rrezikut. Grupet e rrezikut veçanërisht të ndjeshme duhet të jenë të mbrojtura nga rreziqet që i prekin ata. Ky nen nënkupton kërkesat për kujdes të veçantë për grupet me risk të ndjeshëm, siç janë punëtorët e rinj, gratë, nënat, personat me aftësi të kufizuara. Ky nen, nuk është transpozuar në Ligjin për SSHP, por është transpozuar pjesërisht në Ligjin e Punë nr.03/L-212 dhe në Projektligjin e ri të Punës.	Nenet 16, 17, 18 dhe 19 janë dispozita që ju referohen shteteve anëtareve dhe dispozita të cilat ndërlidhen me aspekte teknike.
Neni 4 përcakton se Shtetet Anëtare (BE) do të ndërmarrin të gjithë hapat e nevojshëm për të siguruar që punëdhënësit, punëtorët dhe përfaqësuesit e punëtorëve të jenë subjekt i masave ligjore të	Neni 7 paragrafi 2 dhe 6 i direktivës, nuk janë transpozuar plotësisht: Paragrafi 2. Punëtorët e emëruar nuk mund të bien në ndonjë disfavor për shkak të aktiviteteve të tyre lidhur me mbrojtjen dhe parandalimin e		

domosdoshme për implementimin e kësaj Direktive. Ky nen është transpozuar në nenin 24 të Ligjit për SSHP.	rreziqeve profesionale. Punëtorëve të emëruar do t'u jepet kohë e mjaftueshme për t'u mundësuar përmbushjen e obligimeve që dalin nga kjo Direktivë; • Paragrafi 6. Mbrojtja nga, dhe parandalimi i, rreziqeve të shëndetit dhe sigurisë që janë subjekt i këtij Neni do të jenë përgjegjësi e një apo më shumë punëtorëve, i një apo disa shërbimeve të veçanta, pavarësisht nga brenda apo jashtë ndërmarrjes dhe/ose shoqërisë. • Punëtori(ët) apo shërbimi(et) dhe/ose agjencia(et) duhet të punojnë bashkërisht sa herë të jetë e nevojshme.		
Neni 6, është njëri ndër dispozitat kyçe të direktivës. Ky nen përcakton obligimet e punëdhënësit në kontekstin e përgjegjësiave të tij, përcakton në mënyrë të detajuar masat që do të marrë punëdhënësi dhe do të implementojë sipas parimeve të	Neni 11 paragrafi 4, 5, dhe 6 të direktivës, nuk janë transpozuar plotësisht: Paragrafi 4. Punëtorët e referuar në paragrafin 2 dhe përfaqësuesit e punëtorëve të referuar në paragrafët 2 dhe 3 nuk mund të vendosen në pozitë të vështirë për shkak të aktiviteteve të tyre përkatëse të referuara në paragrafët 2 dhe 3.		

përgjithshme të parandalimit.	Paragrafi 5. Punëdhënësit duhet të lejojnë përfaqësuesit e punëtorëve me përgjegjësi specifike për sigurinë dhe shëndetin e punëtorëve kohë të mjaftueshme jashtë punës, pa zvogëlim page, dhe t'u sigurojnë atyre me mjete të nevojshme për t'iu mundësuar përfaqësuesve të tillë që të ushtrojnë të drejtat dhe funksionet e tyre që dalin nga kjo Direktivë. Paragrafi 6. Punëtorët dhe/ose përfaqësuesit e tyre kanë të drejtë ankese, në përputhje me ligjet dhe/ose praktikat nacionale, tek autoriteti përgjegjës për sigurinë dhe shëndetin në punë nëse ata konsiderojnë që masat e marra nga punëdhënësi nuk janë adekuate për qëllime të sigurimit të shëndetit dhe sigurisë në punë. Përfaqësuesve të punëtorëve duhet t'u jepet rasti që të dërgojnë vëzhgimet e tyre gjatë vizitave inspektuese tek autoritetet kompetente.		
Neni 9 paraqet obligimet e ndryshme të punëdhënësve siç janë: punëdhënësit duhet të kenë në dispozicion vlerësimin e rreziqeve për sigurinë dhe shëndetin në punë, përfshirë dhe ato grupe punëtorësh që ekspozohen në rreziqe të caktuara; vendos lidhur me masat mbrojtëse që	Neni 14 Mbikëqyrja e shëndetit, nuk është transpozuar plotësisht: Paragrafi 1. Për të siguruar që punëtorët të jenë të mbikëqyrur nga aspekti shëndetësor sipas rreziqeve të sigurisë dhe shëndetit që hasin në punë, do të paraqiten masa në përputhje me ligjet dhe/ose praktikat nacionale		

duhet ndërmarrë, dhe, nëse është e nevojshme, lidhur me pajisjet mbrojtëse që duhet përdoren; mban një listë të rreziqeve profesionale që mund të rezultojnë me paaftësimin e një punëtori që të vijë në punë për më shumë se tri ditë; harton, në përputhje me autoritetet përgjegjëse dhe në përputhje me ligjet dhe/ose praktikat nacionale, raporte mbi aksidentet profesionale të punëtorëve të tij. Ky është transpozuar në nenin 12 të Ligjit për SSHP.			
Neni 10 përcakton obligimin e punëdhënësit që të marrë masa adekuate ashtu që punëtorët dhe/ose përfaqësuesit e tyre në ndërmarrje dhe/ose shoqëri të marrin të gjitha informatat e nevojshme, rreziqet e sigurisë dhe shëndetit dhe masat mbrojtëse e parandaluese dhe aktivitetet lidhur me ndërmarrjen dhe/ose shoqërinë; në përgjithësi dhe lidhur me stacion pune dhe/ose vend pune. Ky nen është transpozuar në nenin 18 të Ligjit për SSHP.	Neni 2 Paragrafi 2. Përcakton se ndaj kujt zbatohet kjo direktivë. Direktivë nuk do të vlejë për ato aktivitete të shërbimit publik që kanë karakteristikma më specifike, siç janë forcat e armatosura apo policia, apo për aktivitete të caktuara specifike në shërbime të mbrojtjes civile që pashmangshëm bien në konflikt me Direktivën.		

Neni 12 përcakton se punëdhënësi duhet të përkujdeset që secili punëtor të vijojë trajnim adekuat mbi sigurinë dhe shëndetin, veçanërisht në formë të informatave dhe udhëzimeve specifike për stacionin ose vendin e tij të punës. Ky nen është transpozuar në nenin 20 të Ligjit për SSHP.	Neni 3 pika c) perkufizimet përfaqësuesi i punëtorëve me përgjegjësi specifike për sigurinë dhe shëndetin e punëtorëve; çdo person i zgjedhur apo emëruar në pajtësim me ligjet dhe/ose praktikat nacionale që të përfaqësojë punëtorët aty ku dalin probleme lidhur me mbrotjejn e shëndetit dhe sigurisë së punëtorëve në punë.		
Neni 13 përcakton detyrime e punëtorit. Sipas këtij neni, secili punëtor do të jetë përgjegjës që sa më shumë të jetë e mundur të përkujdeset për sigurinë dhe shëndetin e vet dhe të personave të tjerë në punë, në përputhje me trajnimin dhe udhëzimet që i janë dhënë nga punëdhënësi. Neni 13, në mënyrë të detajuar përshkruan edhe cilat janë këto përgjegjësi dhe si duhet të veprojnë punëtori. Ky nen, është transpozuar në nenin 21 të Ligjit për SSHP.			

Mangësitë funksionale:

Mjekësia e Punës, sipas situatës aktuale, mbulohet kryesisht nga vetëm nga dy institute të shëndetit profesional: **Instituti i Mjekësisë Profesionale** i vendosur në Obiliq dhe **Instituti i Shëndetit Profesional i Kosovës** në Gjakovë. I pari është në fakt një organizatë private/publike e cila historikisht ka funksionuar nën ombrellën e Korporatës Elektrike të Kosovës (KEK) dhe ka funksionuar për të kontrolluar dhe

ekzaminimet shëndetësore të punëtorëve të KEK-ut. **Instituti i Shëndetit Profesional i Kosovës** në Gjakovë, funksionin në kuadër të MSH. Ky institut, është i pajisur me staf profesional por jo me mjekë mjaftueshme të punës. Po ashtu ky institut, është i organizuar me kabinetet të fushave mjekësore.

Në përgjithësi, struktura e Ministrisë së Shëndetësisë, nuk mbulon fushën e veçantë të shëndetit profesional ose mjekësisë profesionale. Ka **mungesa të burimeve njerëzore të specializuara** (vetëm 20-25 mjekë të punës), si dhe mungon legjislacioni përkatës (në lidhje me sëmundjet profesionale, mbikëqyrjen shëndetësore, ose shërbimet shëndetësore profesionale). Sektori i punës, duke përfshirë IP-në, nuk bashkëpunon në mënyrë sistematike me institutet dhe MSH-në, përkatësisht mungojnë rregullat që ndërlidhen me përgjegjësitë e punëdhënësit për të informuar shërbimet e mjekësisë së punë për ekzaminimet shëndetësore të punëtorëve, të identifikuar bazuar në vlerësimin e riskut. Lidhur me këtë, është evidentuar mungesa e bazës ligjore për miratimin e Listës së Sëmundjeve Profesionale sipas ILO-s, rishikimi i saj në baza periodike, dhe mungesa e përcaktimit të autoritetit/eve për definimin e sëmundjes profesionale.

- Rregullat janë kontradiktore:

Nxjerra e ligjeve të veçanta, të cilat synim kanë parandalimin e aksidenteve në punë, siç është **LIGJI Nr. 05/L-062 PËR SIGURI NË PUNË NË VEPRIMTARINË MINERARE** dhe **Ligji i ri Nr. 06/L-029 PËR MBROJTJE NGA RREZATIMI DHE SIGURI BËRTHAMORE**, kanë krijuar një praktikë jo të mirë në fushën e SSHP dhe konfuzion rreth mbikëqyrjes së zbatimit të këtyre ligjeve me Ligjin për SSHP dhe Ligjin për Inspektoratin e Punës. Ligji për SSHP, neni 2, precizon në fushëveprimin e ligjit se ky zbatohet në sektorin publik (administrata shtetërore), dhe privat të të gjitha niveleve. Neni 2, paragrafi 3, qartë përcakton se dispozitat e këtij ligji nuk zbatohen në Forcat e Sigurisë së Kosovës, policisë, shërbimit të zjarrfikësve dhe shërbimit të mbrojtjes dhe shpëtim. Në anën tjetër dy ligjet e lartpërmendura, konsiderohen si kundërtënjëse me Ligjin SSHP. Sipas nenit 2 po të këtyre ligjeve, këto ligje zbatohen për vendet e punës të sektorit minerar, përkatësisht vendet e punës me ekspozim të rrezatimit jonizues dhe bërthamor. Po ashtu, sipas dispozitave përkatëse të këtyre dy ligjeve, neni 13, përkatësisht neni 44 dhe 45, kompetencat në mbikëqyrje të zbatimit, janë caktuar Inspektoratit të Minierave, përkatësisht Inspektoratit të Agjencisë për Mbrojtje nga Rrezatimi dhe Siguri Bërthamore.

Ka disa mangësi në terminologji tek Neni 3. Përkufizimi i termit "rrezik" nuk është definuar në mënyrë korrekte në përputhje me përkufizimet ndërkombëtare dhe gjithashtu në harmoni me përcaktimet e Rregullores 3/2014 në lidhje me Përimtimin e Riskut. Kjo fushë duhet të përvetësojë dy terma: rrezik dhe risk. Rreziku do të thotë diçka që mund të shkaktojë dëm, që krijon rrezik. Risku është shprehja e seriozitetit të kërcënimit (probabiliteti dhe pasojat e dëmit).

- Rregullat janë të vjetëruara:

Neni 14 dhe 15 do të propozohen të fshihen nga teksti i Ligjit për SSHP, pasi me nxjerrjen e rregulloreve të reja këto konsiderohen si detyra specifike. *Detyrat specifike për vendet e punës janë përcaktuar me Rregulloren 4/2014 - Transpozimi i Direktivës Individuale 89/654/EEC ndërsa detyrat specifike për pajisjet e punës janë përcaktuar me Rregulloren 5/2014 - Transpozimi i Direktivës Individuale 2009/104/EC.*

Rregullorja, e nxjerrë në bazë të nenit 9 të Ligjit për SSHP, nr. 02/2014 për kushtet dhe procedurat e certifikimit dhe licencimit është vlerësuar se është e vjetëruar dhe jo në përputhje me standardet ndërkombëtare të SSHP.

Identifikim i palëve të Interesuara:

Figura e mëposhtme liston palët e interesuara të identifikuar. Gjithashtu tregon nëse ato janë prekur nga shkaqet, efektet ose të dyja. Përveç kësaj, kolona e fundit në përmbledhje tregon se si ato janë të prekura.

Figura 5: Pasqyrë e palëve të interesuara bazuar në përkufizimin e problemit

Emri i palës së interesuar	Shkaku-qet dhe/ose efekti (efektet) me të cilat është e lidhur pala	Mënyra me të cilën pala është e lidhur me këtë shkak (shkaqe) apo efektin (efektet)
Punëdhënësit/organizatat e punëdhënëseve	Mungesa e plote e rregullave ligjore që ndërlidhen me përgjegjësinë e punëdhënësit për SSHP	Punëdhënësi nuk siguron kushte të mjaftueshme të punës për të punësuarit dhe si rezultat është shtimi i numrit të vdekjeve në vendin e punës.
Punëmarrësit/organizata e punëmarrësve	Mungesa e përgjegjësisë dhe e vetëdijesimit për zbatimin e rregullave të SSHP nga i punësuar	I punësuar është përgjegjës për zbatimin e të gjitha masave që ia detyron punëdhënësi. Kur i punësuar nuk i zbaton masat e detyruara nga punëdhënësi, mundësitë janë me të mëdha të aksidenteve në punë
MPMS/Inspektorati i Punës	Numri i vogël i Inspektorëve të punës dhe të patrajnuar mjaftueshme	Punëdhënësit nuk inspektohet në tërësi
Ministria e Shëndetësisë	Mungesa e kornizës ligjore për mbikëqyrjen shëndetësore	MSH duhet të hartojë legjislacionin që rregullon mbikëqyrjen shëndetësore

Kapitulli 2: Objektivat

Objektivi i politikës së propozuar është që të sigurohet qasja e barabartë në sigurinë dhe shëndetin në punë për të gjithë, në veçanti duke u fokusuar në adresimin e mangësive në legjislacionin ekzistues për të përfshirë ato që nuk janë mbuluar/adresuar paraprakisht dhe në përmirësimin e zbatimit të kornizave ekzistuese ligjore dhe rregullative për të siguruar zbatimin efikas të këtyre ndryshimeve të propozuara.

Sa i përket objektivit të politikës që adreson sigurinë dhe shëndetin në punë në kontekst të ndërlidhjes me prioritetet e MPMS, shtojmë se kjo politikë është adresuar edhe në dokumentet tona nacionale, si dhe ato të BE. Çështja e sigurisë dhe shëndetit në punë ndërlidhet me Planin e Veprimit të Punës së Qeverisë (PVPQ), Strategjinë Kombëtare për Zhvillim 2016-2021, Programin Kombëtar për Zbatimin e MSA (PKZMSA), por edhe me dokumente tjera si Programi i Qeverisë 2020-2023, Strategjia Sektoriale 2018-2022, etj.

Në Programin e Qeverisë së Republikës së Kosovës 2017-2021, në të cilin janë të përcaktuara objektivat për MPMS-në, “*MBROJTJA SOCIALE DHE INTEGRIMI NË PUNËSIM*”.

Në Programin Kombëtar për Zbatimin e Marrëveshjes së Stabilizim Asociimit (PKZMSA) 2017– 2021, sa i përket fushës së sigurisë dhe shëndetit në punë, objektivi është identifikimi i prioritetëve për sigurinë dhe shëndetin në punë në vitet e ardhshme, në përputhje me Strategjinë Evropiane 2020 dhe nevojat

kombëtare, në përputhje me dokumentet e tjera strategjike qeveritare dhe fushat e tjera të politikave dhe prioritetet.

Në Strategjinë Kombëtare për Zhvillim 2016 - 2021 (SKZH), po ashtu përfshihet adresimi i punësimit joformal dhe krijimi i kushteve të përshtatshme për punë.

Po ashtu kjo fushë është e adresuar edhe në Strategjinë Sektoriale të MPMS-së 2018-2022, ku ndër prioritetet e përmendura janë prioritetet afatshkurtra dhe afatmesme në lidhje me transpozimin konkret të direktivave të BE-së në fushën e kushteve të punës, ligjit të ri të punës dhe rregulloreve nga fushat specifike të sigurisë dhe shëndetit në punë. Ndërsa si objektivi është "përmirësimi i kushteve të punës dhe zvogëlimi i punësimit informal përmes fuqizimit të mekanizmave të mbikëqyrjes dhe forcimit të dialogut social".

Sa i përket SS, vlen të përmendet edhe objektivi që ka të bëjë me përmirësimin e të drejtave të punëtorëve dhe garantimin e standardeve minimale të sigurisë dhe shëndetit në punë, konform standardeve ndërkombëtare nëpërmjet avancimit të kornizës ligjore.

Figure 6: Objektivat relevante të Qeverisë

Qëllimi i politikës	Emri i dokumentit përkatës të planifikimit (burimi)
Objektivi strategjik/Objektivi specifik	
Avancimi i kushteve të punës të punëtorëve, luftimi i punësimit informal, garantimi i standardeve minimale të sigurisë dhe shëndetit në punë, konform standardeve ndërkombëtare nëpërmjet avancimit të kornizës ligjore	Programi i Qeverisë së Republikës së Kosovës 2020-2021;3
Identifikimi i prioritetëve për sigurinë dhe shëndetin në punë, në përputhje me Strategjinë Evropiane 2020 dhe nevojat kombëtare, në përputhje me dokumentet e tjera strategjike qeveritare dhe fushat e tjera të politikave dhe prioritetet	Programi Kombëtar për Zbatimin e MSA
Adresimi i punësimit joformal dhe krijimi i kushteve të përshtatshme për punë	Strategjia Kombëtare për Zhvillim 2016 - 2021 (SKZH)
Përmirësimi i kushteve të punës dhe zvogëlimi i punësimit informal përmes fuqizimit të mekanizmave të mbikëqyrjes dhe forcimit të dialogut social	Strategjia Sektoriale e MPMS-së 2018-2022

Objektivi specifik 2.1: Përmirësimi i të drejtave të punëtorëve dhe garantimi i standardeve minimale të sigurisë dhe shëndetit në punë, konform standardeve ndërkombëtare nëpërmjet avancimit të kornizës ligjore	Strategjia Sektoriale e MPMS-së 2018-2022
---	---

Kapitulli 3: Opsionet

Koncept Dokumenti adreson tri opsione. Opsioni i parë është opsioni pa asnjë ndryshim apo Status Quo-ja. Opsioni i dytë është opsioni për përmirësimin e zbatimit dhe ekzekutimit pa ndryshime ligjore, dhe opsioni i tretë është opsioni për ndryshime ligjore.

Kapitulli 3.1: Opsioni asnjë ndryshim

Mos ndryshimi i situatës aktuale, mund të prodhoj pasoja negative në mbrojtjen e jetës së punëtorëve në vendin e punës. Vdekja në vendin e punës, si pasoja e kushteve të punës, është shkelje e të drejtave të njeriut dhe njëherit përben rast penal për punëdhënësit. Punëtorët e pa deklaruar do të vazhdojnë të jenë të pambrojtur në aspektin ligjor dhe të dëmtuar në aspektin material ndërsa në aspektin shëndetësor, mos ndryshimi i situatës aktuale mund të ketë pasoja fatale për të gjithë të punësuarit nga sëmundjet profesionale.

Ndryshimet ligjore janë opsioni më i mirë i politikës së propozuar, sepse përmes këtyre ndryshime do të rrisim përgjegjësin e punëdhënësve në zbatimin e drejtë dhe të plotë ligjit, do të rrisim nivelin e mbikëqyrjes shëndetësore nga e institucioneve përkatëse të mjekësisë së punës, dhe do të përforcojmë më shumë sistemin e sigurisë dhe shëndetit në punë.

Kapitulli 3.2: Opsioni për përmirësimin e zbatimit dhe ekzekutimit pa ndryshime ligjore

Opsioni i dytë përqendrohet në rritjen e kapaciteteve administrative, përfshirë të Inspektoratit të Punës, fuqizimin e Qendrave të Mjekësisë së Punës.

Kapacitetet administrative konsistojnë në rritjen e numrit të punësuarve në administratën/stafin mbështetës të Inspektoratit të Punës me se paku 10 të punësuar. Kostoja për 10 të punësuar në administratë, 54 mijë euro. Aktualisht janë të buxhetuar 60 inspektorë, ndërsa të punësuar në Kosovë janë 350 mijë. Përfaqësimi gjinorë gjatë fuqizimit të këtyre kapaciteteve, do të jetë prioritet. Sipas standardeve, rekomandohet që 1 Inspektor t'i mbulojë 5 mijë të punësuar, në total 70 inspektorë për 350 mijë të punësuar. Kostoja për 10 inspektorë shtesë: 107 mijë euro (87 mijë euro paga dhe mëditje, 20 mijë mallra dhe shërbime).

Rritja e bashkëpunimit ndërmjet sektorit të ndërtimit (insp. Ndërtimtarisë) me sektorin e minierave dhe mineraleve (Insp. Minerar), Inspek. Tatimor (per informalitet), dhe për aksidentet e të punësuarve në sektorin e transportit (aksidentet që ndodhin në trafik) do të jete priorite.

Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, në periudha të rregullta vlerëson realizimin e planit të punës dhe performancës së IP-së. Raporte të vlerësimit të rrezikut në vendin e punës, publikimi i statistikave sipas sektorëve, kategorizimi i aksidenteve duhet të përmbajnë edhe aspektin gjinorë, moshën, profesionet etj. Raportet për vlerësim të rrezikut ndihmojnë në identifikimin e sektorëve me të ndjeshëm.

Gjobat dhe vërejtjet: Tek marrëdhënia e punës nëse konstatohet shkelje të shqiptohet direkt gjobe; Tek SSHP të jepet afat optimal, varësisht nga shkelja e konstatuar, në rast të mos përmbushjes së kushteve minimale të shqiptohet direkt gjobe.

Ministria e Shëndetësisë, duhet të funksionalizoj Institutet e Mjekësisë së punës në hulumtime, rekomandime lidhur me shëndetin në punë. Qendrat e Mjekësisë së Punës duhet të bëhet pjesë integrale e sistemit shëndetësor në kuadër të SHKUK-së. Kjo do të ndihmonte në fuqizimin e kapaciteteve të nevojshme në trajtimin e aspekteve të mjekësisë së punës në Kosovë. Instituti i Mjekësisë së Punës në Obiliq aktualisht ka 70 të punësuar.

Në programin për specializim të prioritetizohet mjekësia e punës ose modul i veçantë i mjekësisë së punës në kuadër të programit të mjekësisë familjare (propozim: çdo 4 vjet së paku 5 specialiste). Sqarim: deri më në 4 vitet e ardhshme rrezikohet të mbetemi pa mjekë të punës.

Kapitulli 3.3: Opsioni i tretë /Hartimi i Projektligjit për ndryshimin dhe plotësimin e Ligjit nr.04/L-161)

Ndryshimi dhe plotësimi i ligjit për siguri dhe shëndetin në punë, do të përmirësoj dhe fuqizoj kornizën ligjore të SSHP-së. Këto përmirësime, do të kenë , më shumë vende pune të sigurta për punëtorët. Krahas kësaj, punëdhënësit do t'i kenë më të qarta detyrimet që ndërlidhen me përgjegjësitë e SSHP-së për të gjitha vendet e punës.

Fushëveprimi i ligjit precizohet duke qartësuar se ndaj cilëve sektorë vlejné dispozitat përkatëse të këtij ligji. Në sektorin minierar, dispozitat e këtij ligji, nuk do të zbatohen deri në masën që i parasheh Ligji i veçantë për sektorin minierar. Në sektorin publik, forcat e armatosura, policia dhe mbrojtjes civile, dispozita e këtij ligji, do të zbatohen deri në masën sa nuk është në kundërshtim me objektivat dhe parimet e këtij ligji, nëse nuk është rregulluar me ligje të veçanta. Nëse me ligje të veçanta është rregulluar siguria dhe shëndeti në punë i të punësuarve në këta sektorë, atëherë, niveli i mbrojtjes së tyre, nuk duhet të jetë më i ulët se parimet e përgjithshme të këtij ligji.

Me ligj precizohet se **punëtorët e angazhuar në sektorin joformal të punësimit** si punëtorë të padeklaruar u nënshtrohen dispozitave të këtij ligji. Punëtorët të cilët punojnë tek punëdhënësi dhe që paguhën, por që nuk janë të formalizuar apo që nuk janë të deklaruar nga punëdhënësi tek autoritete përkatëse, në rastet se pësojnë ndonjë aksident në punë, do t'u nënshtrohen dispozitave të këtij ligji.

Përgjegjësitë e punëdhënësit definojnë qartë në përfshirjen e dispozitave që nuk lejojnë shkarkimin nga përgjegjësia e tij. Gjithashtu, një punëdhënësi që emëron shërbime apo persona kompetentë të jashtëm

të SSHP-së, nuk shkarkohet nga sfera e tij e përgjegjësisë në këtë fushë. Ky është kusht për pajtueshmërinë e plotë të Ligjit me Direktivën Kornizë. Ndërsa sa i përket obligimeve të punëtorëve në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë, kjo, nuk do të ndikojnë në parimin e përgjegjësisë së punëdhënësit.

Terminologjia “Risk” dhe “Rrezik” bëhet sipas standardeve të Be-se. Në të tërë tekstin e ligjit harmonizohen terminologjia e përdorur.

Ndryshimet ligjore, do të jenë edhe në çështjet e definimit më të mirë të **kualifikimit dhe përgjegjësisë personave fizik dhe juridik që ushtrojnë aktivitete të SSHP-së**. Fillimisht terminologjia e thirrjes së personave fizik, do të qartësohet dhe unifikohet. Varësisht prej riskut të aktiviteteve të zhvilluara në kompani/ndërmarrje, do të ndahet edhe niveli i ekspertëve dhe specialistëve. Kompanitë të cilat kanë risk të lartë siç janë ndërtimtaria, prodhimtaria, transporti, minierat, bujqësia, dhe disa të tjera, kualifikimet për tu bërë ekspert për të kryer këto aktivitete në këto kompani, do të jenë më të avancuara. Ligji do të përcakton kriteret bazë ndërsa kushtet dhe kriteret tjera do të detajohen me akt nënligjor. Kushtet bazë për eksperte të SSHP janë: përgatitja universitare në shkencat teknike, biologji, kimi, fizikë, drejtësi, psikologji, mjekësi dhe fushat tjera të ngjashme. Kandidati, duhet të ketë përfunduar trajnimin përgatitor për ekspertët e sigurisë dhe shëndetit në punë në si dhe duhet të ketë kaluar me sukses provimin e certifikimit. Kompanitë të cilat kanë risk më të ulët, do të kenë specialistë të nivelit bazik. Kushtet bazike janë që kandidati duhet të trajnohet si specialist bazë i sigurisë dhe shëndetit në punë, duhet të ketë të paktën arsimin profesional ose të mesëm. Krahas këtyre, ligji do të njohë dhe përcaktojë specialistët e avancuar të SSHP. Kushtet bazike janë që kandidati duhet të trajnohet si specialist i avancuar i sigurisë në punë. Fokusi i kursit të trajnimit do të jetë specifik sipas sektorëve të industrisë dhe duhet të jetë sipas faktorëve të veçantë të riskut në vendin e punës. Në varësi të veprimtarisë ekonomike të kompanisë që përfaqëson kandidati, ai/ajo duhet të marrë kualifikimin e specialistit të avancuar të shëndetit dhe sigurisë në punë në industri të veçantë me rrezik të lartë.

Procesi i licencimit do të bëhet konform me Ligjin në fuqi për leje dhe licenca. Ligji do të përcaktojë se cilat kompani mund të licencohen, ndërsa përmes një akti nënligjor do të rregullohet me detajisht procesi i licencimit si dhe i monitorimit.

Puna në kushte të veçanta. Ligji definon dhe specifikon cilat janë këto punë. Puna në kushte të veçanta ndërlihet me moshën, kualifikimin, aftësinë punuese të punëtorit, mjedisin e punës etj.

Ripërcaktohen **klasifikimi i aksidenteve në punë**, regjistrimi i tyre, raportimi, hetimi, statistikave, ndërsa përgjegjësia për veprimin do t'i mbetet punëdhënësit. Të gjitha aksidentet me pushim mjekësor më të gjatë se 3 ditë duhet të jenë të regjistruar dhe të identifikohen sipas sistemit të ESAW-it.

Në lidhje me këtë do të hartohet një akt nënligjor i cili do të definojë më detajisht procesin dhe mënyrën e grumbullimit të të dhënave të aksidenteve në punë sipas statistikave të ESAW-it. Gjithashtu do të krijohet baza ligjore për hartat e aksidenteve që kanë shpëtuar për pak (ato që kanë shpëtuar për pak janë ngjarje që kanë ndodhur, por fatmirësisht nuk kanë shkaktuar ndonjë lëndim të të punësuarve, p.sh. rënia e vinçit). Raportimet për aksidentet në punë nga punëdhësi si dhe nga Inspektorati i Punës, do të përmbajë edhe rregullimin gjinor, të moshës, profesioneve etj.

Çështja e përfaqësimit të punëtorëve rregullohet më detajisht. Ligji siguron që të drejtat e të punësuarve, komunikimi dhe roli i tyre të jetë aktiv në pjesëmarrjen e tyre në SSHP.

Mjekësia e Punës do të jetë njëra nga çështjet e cila do të rregullohet me ligj. **Mbikëqyrja shëndetësore**, kontrollet dhe ekzaminimet shëndetësore, shërbimet shëndetësore dhe lista e sëmundjeve profesionale janë çështjet kryesore që do të rregullohen herë të parë me legjislacion. Ligji do të rregullojë aspektin bazë

të rregullimit të mbikëqyrjes shëndetësore të punëtorëve, ndërsa me akte nënligjore do të detajohen proceset e tjera.

Lidhur me këtë, edhe **neni 14 i Direktivës Kornizë thotë**: Për të siguruar që punëtorët të marrin mbikëqyrjen shëndetësore të përshtatshme për rreziqet shëndetësore dhe të sigurisë që ato kanë në punë, duhet të ndërmerren masa në përputhje me legjislacionin kombëtar dhe / ose praktikat. Ky nen, është transpozuar pjesërisht në ligjin bazik të SSHP për këtë arsye dhe duhet tani transpozuar plotësisht. Prandaj, është e qartë se sistemi i mbikëqyrjes shëndetësore të punëtorëve duhet të përcaktohet në legjislacionin kombëtar. Kjo do të thotë se nuk ekziston një sistem uniform në BE për mbikëqyrjen shëndetësore, por një numër i madh sistemesh të ndryshme.

Aspektet kryesore të mbikëqyrjes shëndetësore të punëtorëve duhet të jenë si më poshtë:

- Duhet të miratohen akte nënligjore specifike që përshkruajnë procedurën e mbikëqyrjes shëndetësore për ta bërë të qartë për të gjithë palët e interesuara - punëdhënësit, punonjësit, specialistët / ekspertët / shërbimet e SSHP, institucionet mjekësore që kryejnë ekzaminime mjekësore;
- Për punëtorë të ndryshëm duhet të bëhen kontrole të ndryshme shëndetësore, të cilët mund të shkaktojnë sëmundje profesionale dhe për këtë arsye duhet të bëhen ekzaminime të ndryshme mjekësore si Ekzaminimet **paraprake**, b) ekzaminimet **periodike**, c) ekzaminimet e **synuara** dhe d) ekzaminimet **sistematike** me qëllim të mbrojtjes dhe promovimit të shëndetit dhe ruajtjes së aftësisë së punës. (p.sh. punonjës zyra me probleme vizuale dhe çrregullime muskulo-skeletore dhe saldatorë me tymi saldimi që shkaktojnë sëmundje të mushkërive dhe çrregullime neurologjike ekzaminime të ndryshme mjekësore për të identifikuar problemet e mundshme shëndetësore në fazat e hershme);
- Gur themeli i ekzaminimeve shëndetësore është vlerësimi i duhur i rrezikut të vendit të punës - specialistët / ekspertët e SSHP / shërbimet e SSHP gjatë vlerësimit të rrezikut në vendin e punës duhet të identifikojnë ato faktorë rreziku ku niveli i rrezikut është mjaft i lartë për të shkaktuar sëmundje profesionale dhe këta punëtorë duhet të dërgohen në ekzaminime mjekësore;
- Hetimet specifike për faktorët e rrezikut specifik duhet të jepen në Aneksin e aktit nënligjor që punëdhënësit dhe mjekët janë të vetëdijshëm për përmbajtjen e ekzaminimeve shëndetësore (p.sh. niveli i plumbit në gjak nëse punëtorët janë të ekspozuar ndaj plumbit, radiografisë së gjoksit dhe azbestit, audiometrisë për zhurmë);
- Gjatë ekzaminimeve shëndetësore duhet të identifikohen jo vetëm sëmundjet profesionale, por edhe problemet e përgjithshme shëndetësore të cilat janë mjaft të rënda për të mos lejuar që të bëjnë një punë të veçantë (p.sh. presionin e lartë të gjakut dhe ndërrimet e natës);
- Shpeshtësia e ekzaminimeve shëndetësore mund të varet nga niveli i rrezikut - më i lartë është rreziku - ekzaminimet mjekësore duhet të bëhen më shpesh (p.sh. zhurma më e lartë është më e madhe, më shpesh audiometria duhet të bëhet);
- Vendimi nëse është punonjësi i përshtatshëm ose jo i përshtatshëm për një punë të veçantë duhet të bëhet nga një mjek i specializuar në mjekësinë profesionale (një person që mban certifikatën e mjekut profesional), prandaj duhet të krijohet një sistem trajnimi për mjekët e profesionit (ngjashëm me specializimet e tjera të mjekësi);
- Përmbajtja e akteve nënligjore është mjaft mjekësore prandaj duhet të përpunohet së bashku me Ministrinë e Shëndetësisë;
- Kontrollin e zbatimit të këtij akti nënligjor duhet të merren nga dy autoritete:

- o Nga Inspektorati Shtetëror i Punës i cili mbikëqyr zbatimin në kompani (lidhja midis vlerësimit të rrezikut në vendin e punës, dërgimit të punëtorëve tek mjeku i punës etj.);
- o Nga autoriteti kontrollues shëndetësor për të kontrolluar cilësinë e punës së mjekut profesional.

Regjistrimi i sëmundjeve profesionale do të propozohet të rregullohet po ashtu për herë të parë me legjislacion. Përmbajtja e legjislacionit do të jetë si në vijim:

- Miratohen akte nënligjore specifike që përshkruajnë procedurën e diagnostikimit dhe raportimit të sëmundjeve profesionale;
- Përmbajtja e akteve nënligjore është mjekësore prandaj duhet të përpunohet së bashku me Ministrinë e Shëndetësisë;
- Vendimi - raportimi i sëmundjeve si sëmundje profesionale duhet të bëhet nga institucioni i autorizuar - p.sh. Qendra Kombëtare për Sëmundjet profesionale/Mjekësia e Punës. Kjo mund të përfshijë edhe zhvillimin e regjistrit kombëtar për të marrë statistika të besueshme të cilat mund të shërbejnë si bazë për planifikimin e prioriteteve të SSHP në nivel kombëtar;
- Një listë e sëmundjeve profesionale duhet të përfshihet si shtojcë e aktit nënligjor.

Neni 11 i Ligjit në fuqi “Ndihma e parë, fikja e zjarreve, evakuimi i të punësuarve, rreziqet serioze dhe të mundshme” do të ndryshohet dhe plotësohet. Punëdhënësi duhet të lidhë marrëveshje me persona të tjerë juridikë të specializuar në ofrimin e shërbimeve, veçanërisht në drejtim të ofrimit të ndihmës së parë, kujdesit urgjent mjekësor, aktiviteteve të evakuimit dhe shpëtimit dhe mbrojtjes nga zjarri.

Sa i përket evakuimit dhe shpëtimit duhet të rregullohet më shumë kjo fushë, ku Punëdhënësi do të ishte i detyruar të krijojë një **plan evakuimi dhe shpëtimi në rast emergjence dhe të njohë të gjithë punonjësit me të, dhe mbi bazën e këtij plani ushtrimet praktike duhet të kryhen të në një periudhë të caktuar**. Po ashtu Punëdhënësi është i detyruar të organizojë dhe të sigurojë **ndihmën e parë** për të punësuarit në rast të lëndimeve në punë ose sëmundjes së papritur deri në deri në një kërkesë për trajtim në një institucion shëndetësor.

Kapitulli 4: Identifikimi dhe vlerësimi i ndikimeve të ardhshme

Figure 7: Ndikimet më të rëndësishme të identifikuara për kategorinë e ndikimit

Kategoritë e ndikimeve	Ndikimet përkatëse të identifikuara
Ndikimet ekonomike	Po
Ndikimet shoqërore	Po
Ndikimet mjedisore	Jo
Ndikimet në të drejtat themelore	Po
Ndikimi gjinor	Po
Ndikimet e barazisë sociale	Jo

Ndikimet tek të rinjtë	Jo
Ndikimet në ngarkesën administrative	Po
Ndikimi i NMV-ve	Po

Opsioni 1:

Ndikimet:

Opsioni i parë, nuk adreson në mënyrë të mjaftueshëm shkaqet dhe pasojat e aksidenteve në vendin e punës, duke përfshirë aksidentet me fatalitet. Ky opsion po ashtu nuk adreson fare sëmundjet profesionale. Me zbatimin e këtij opsioni, në vazhdimësi nga viti në vit, kemi rritje të numrit të aksidenteve në punë duke përfshirë në vdekjet me fatalitet. Mos ndryshimi i Ligjit për SSHP, do të vazhdojë të prodhojë efekte negative edhe në aspekte të tjera të kësaj fushe. Për shkak të mungesës së qartë të bazës ligjore, punëdhënësit po trajtohen të liruar nga përgjegjësia edhe kur punëtorët janë pa kontrata pune dhe ndodh aksidenti. Sipas kësaj, punëdhënësit, po mbesim pa u gjobitur dhe dënua eventualisht. Si rrjedhojë, ndikimi negativ po ndërlidhet drejtpërdrejtë me jetën e punëtorit dhe mirëqenies e familjes së tij.

Në aspektin e mjekësisë së punës, përgjegjësia institucionale për përmirësimin e sistemit të SSHP, është e anashkaluar dhe është në heshtje. Për shkak të kësaj, shteti akoma nuk e ka zhvilluar kornizën ligjore nga mjekësia e punës dhe përforcimin e kapaciteteve implementuese dhe mbikëqyrjen shëndetësore. Si rezultat i kësaj, punëtorët, nuk kryejnë kontrole të rregullta shëndetësore nga eksperte mjekësisë së punës, punëdhënësi, nuk i dërgon te punësuarit e tij/saj kur në ato biznese, sipas vlerësimit të riskut është identifikuar risku lartë. Në mungesë të sistemit, pësojnë drejtpërdrejtë punëtorët. Në përgjithësi, aspekti shëndetësor i vendit të punës, nuk është duke funksionuar.

Shikuar në aspektin ekonomik, bizneset mund të kenë përfitime por edhe paosja financiare. Përfitimet, konsistojnë në qasjen e puëndhesëve, duke mos investuar financiarisht në kushtet e punës së punëtorve që përfshin edhe sigurimin e jetes së puëntorve. Në anantjeter, shikuar në objektiva afagjate, ky mos investim, mund ti kushtoj financiarisht punëdhënsit pasi, mos sigurimi i kushteve të punës, nderlidhet me mos produktivitetin dhe cilësin e aktivitetin ekonomik të punëdhënsit.

Opsioni 2:

Ndikimi ekonomik

Ndikimi ekonomik sipas analizës fillestare, kur siguria dhe shëndeti në punë kur është i dobët, ajo mund të kushton me para. Menaxhimi i mirë i SSHP në një biznes lidhet me drejtpërdrejtë edhe me performancën dhe përfitimin e punëdhënësit. Një sistem i fortë i sigurisë dhe shëndetit në punë sjell përfitime të shumta ekonomike, siç janë: përmirësimin e produktivitetit nëpërmjet mungesës së sëmundjeve; ulja e kostove të kujdesit shëndetësor, mbajtja e punëtorëve të moshuar në punësim; stimulimi i metodave dhe teknologjive më efikase të punës; reduktimi i numrit të njerëzve që duhet të ulin orët e tyre për t'u kujdesur për një anëtar të familjes etj. Nga kjo rezulton që bizneset me standarde më të larta të sigurisë dhe shëndetësisë janë më të suksesshme dhe më të qëndrueshme. Studimet e bëra nga Agjencia Evropiane për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, vlerësojnë se për çdo euro të investuar në SSHP, ka një kthim prej 2.2 euro dhe se raporti kosto-përfitimi i përmirësimit të sigurisë dhe shëndetit është i favorshëm.

Përparësitë ekonomike të SSHP-së për bizneset e mëdha dhe të vogla janë të rëndësishme. Për të dhënë vetëm disa shembuj, siguria dhe shëndetin në vendin e punës ka këto benefite ekonomike: përmirëson produktivitetin e punëtorëve; zvogëlon mungesën në punë; redukton pagesat e kompensimit; përmbush kërkesat e kontraktorëve të sektorit publik dhe privat. të përmirësimeve dhe menaxhimit të rreziqeve këtu.

Legalizimi i te punësuarve informal, ndikon në mënyrë direkte në rritjen e buxhetit të shtetit, qoftë përmes kontributeve që hyjnë në sistem, ashtu edhe përmes kontributit që te punësuarit e japin në vendin e tyre të punës.

Në anën tjetër, fuqizimi i Inspektoratit të Punës përmes shtimit të numrit të inspektimeve ndikon drejtpërdrejtë edhe nivelin e shkallës së punësimit. Futja në sistem të tatimeve dhe kontributeve të punësuarve informal, të cilët llogariten që janë në nivel relativisht të lartë do të kontribuonte në buxhetin e shtetit i cili pastaj reflekton edhe në nivelin e pagave të të punësuarve.

Ndikimi shoqëror

– Ndikimi kryesor social është zvogëlimi i ekonomisë së hirtë/punësimit joformal, që është veçanërisht e rëndësishme pasi që këto vende pune me rrezik të lartë zakonisht mbushen nga punonjës me arsim më të ulët dhe standarde më të ulëta ekonomike/sociale.

Kur punëdhënësit detyrohen që të respektojnë të drejtat e te punësuarve ashtu siç ua njeh legjislacioni në fuqi, duke eliminuar ushtrimin e aktivitetit të punës në orar me të gjatë sesa orari i rregullt i punës, duke i detyruar punëdhënësit që të respektojnë të drejtat e te punësuarve në shfrytëzimin e pushimit vjetor por edhe duke rritur buxhetin e shtetit, atëherë kjo do të ketë efekt direkt në rritjen e nevojave për vende pune nga punëdhënësit.

Krijimi i vendeve të lira të punës dhe nevojave të tregut të punës për te punësuar të rinj, por edhe rritje a buxhetit të përgjithshëm të shtetit dhe rrjedhimisht të punëdhënësve, do të krijonte të tilla kushte që për te interesuarit potencial për punësim do të ishte më i lehtë procesi i punësimit dhe gjetjes së një vendi të lire të punës.

Rregullimi i kornizës ligjore por edhe mbikëqyrja e zbatueshmërisë së këtyre akteve juridike që rregullojnë çështjen e raporteve formalo-juridike në procesin e punës ka ndikim të drejtpërdrejtë në respektimin e të drejtave të te punësuarve, qofshim ato të drejta nga marrëdhënia e punës por edhe e sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës.

Zbatimi i dispozitave juridike të cilat rregullojnë raportet kontraktuale në mes të punëdhënësit dhe te te punësuarve ndikon në lehtësimin e dialogut në mes të punëdhënësve dhe punëmarrësve. Ky lehtësim mundësohet kur palëve në marrëdhënien e punës u përcaktohen drejte dhe sakte të drejtat dhe detyrimet reciproke, por edhe kur këto të drejta dhe detyrime monitorohen nga institucionet dhe organizmat përkatës.

Përmirësimi i kushteve të punës nga siguria dhe shëndeti në punë ndikon në parandalimin e aksidenteve në vendin e punës të cilat do të përfundonin qoftë me lëndime të lehta, të renda apo edhe të aksidenteve me fatalitet me ç'rast një apo me shume të punësuar apo edhe njerëz të tjerë kanë qasje në vendin ku

ushtrohet veprimtaria e punës. Gjithashtu, krijimi i një ambienti të shëndetshëm të punës do të ndikojë në minimizimin e sëmundjeve profesionale që lidhen me vendin e punës, por që pasojat mund të vërehen me vone në kohë.

Aplikimi i masave mbrojtëse nga SSHP ndikon në kuptim të sigurimit nga aksidentet eventuale por edhe në ofrimin e hapësirave të përshtatshme dhe të shëndetshme në vendin e punës duke zvogëluar në maksimum substancat e dëmshme por edhe duke siguruar për të punësuarit dhe palët tjera pajisjet personale mbrojtëse përkatëse do të zvogëlonte rrezikun për dëmtim të shëndetit të të punësuarve por edhe minimizim të gjasave për aksidente eventuale.

Zvogëlimi i nivelit të zhurmës, përmirësimi i cilësisë së ajrit dhe kushteve të tjera në vendin e punës prodhojnë efekt pozitiv në shëndetin e të punësuarve. Nëse këto kushte të punës rregullohen konform standardeve përkatëse, por edhe respektimi i tyre, përpos që do të ruante shëndetin e të punësuarve do të zvogëlonte edhe nivelin e stresit i cili mund të ketë potencialisht shumë efekte negative në ushtrimin e punës por edhe rritjen e mundësisë së aksidenteve në punë.

Ndikimi i të drejtave themelore

Sigurimi i një vendi pune të denjë siguron dinjitetin dhe integritetin e të punësuarve. Kur të punësuarit i respektohen të drejtat nga marrëdhënia e punës por edhe i ofrohen kushte të sigurta pune dhe ambient të shëndetshëm por edhe mbikëqyrja me e mire e zbatueshmërisë dhe respektimit të të drejtave ndikon drejtpërdrejtë që të drejtat themelore duke filluar nga e drejta e jetës dhe shëndetit por edhe paga përkatëse, pushimet etj., do të vlerësohen dhe respektohen ashti siç duhet.

Kjo ndikon në krijimin e kushteve të përshtatshme në vend të punës, dhe rrjedhimisht ka ndikim direkt në mbrojtjen e jetës dhe shëndetit të individëve por edhe shoqërisë në përgjithësi, mbrojtjen ligjore duke mbrojtur të drejtat e palëve në marrëdhënie të punës, ruajtjen dhe kujdesin për shëndetin dhe jetën e palëve por edhe në zhvillimin ekonomik të vendit dhe si efekt i kësaj edhe të punëdhënësve në vend.

Organizimi i mirëfilltë sindikal në nivel të organizatës do të ishte mekanizëm efektiv në mbrojtjen e të drejtave të të punësuarve, sidomos për sektorin privat.

Rregullimi ligjor i çështjes së SSHP por edhe legjislacionit tjetër që rregullon dhe përcakton të drejta dhe detyrime në mes të të punësuarve dhe punëdhënësve, është e vlefshme në mënyrë të barabartë për tërë individët që kanë qasje në vendpunishte. Gjithashtu, qoftë punëdhënësit apo edhe të punësuarit, në çdo proces kontestimi dhe mosmarrëveshje do të jenë të trajtuar në mënyrë të barabartë nga institucioni i monitorimit të zbatueshmërisë së legjislacionit.

Dispozitat juridike nga fusha e SSHP por edhe nga marrëdhënia e punës mbrojnë në mënyrë strikte të drejtat e fëmijëve në marrëdhënie pune, sidomos nga punët e renda dhe të rrezikshme. Gjithashtu mbrojnë fëmijët nën moshën 15 vjeçare nga çfarëdo ushtrimi i veprimtarisë së punës.

Ndikimi buxhetor

Sipas vlerësimeve fillestare, opsioni 2, nuk pritet të ketë kosto. Gjatë hartimit të këtij opsioni, janë identifikuar këto çështje të cilat kanë kosto buxhetore por të cilat janë të mbuluara nga Buxheti i Ksoovës 2020 dhe donatorët:

- Rekrutimi i stafit në Inspektoratin e Punës (107,000.00 EUR(87,000.00 paga dhe mëditje ; 20,000.00 EUR mallra dhe shërbime) i paraparë sipas Buxhetit të vitit 2020.
- Instalimi i sistemit informative në Inspektoratin e Punës (S.I është planifikuar të mbështetet nga Qeveria Suedeze, përmes projektit të implementuar nga agjencia e UN- UNOPSi. Projekti ka filluar të implementohet nga 1 tetori 2020. Shuma e mbulimit të këtij projekti, nuk është definuar. Sipas parashikimeve tona, përafërsisht do të kushtoj në vlerë deri në 50 000 euro.)

Opsioni 3:

Ndikimi Ekonomik

Opsioni për ndryshimin dhe plotësimin e Ligjit për sigurinë dhe shëndetin në punë nr.04/L-161, mund të ketë ndikim të pritshëm në ekonomi. Vendet e sigurt të punës, krijojnë kulturë të re të punës, krijojnë apo rrisin nivelin e produktivitetit të punës së punëtorëve dhe si rrjedhojë mund të reflekton në profitin e punëdhënësit. Punëdhënësit, duke ofruar kushte të sigurt të punës, ambient të shëndetshëm të punës, do të zvogëlojnë dukshëm mundësit për ndodhjen e aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale dhe në këtë mënyrë nuk do të humbin punëtorët profesionistë dhe të kualifikuar, nuk do të rrezikojnë gjatë për aksidentet dhe shpenzimet përkatëse për kurim si dhe do të ju shmangej pasojave eventuale ligjore.

Punëdhënësit do të jenë të obliguar që të informojnë punëtorët e tyre me përgjegjësitë e reja ligjore, siç janë përdorimi i pajisjeve të punës, pajisjet personale mbrojtëse, ndërmarrja e masave parandaluese, trajnimi i vazhdueshëm, e drejta e punëtorëve në organizimin e këshillave të punëtorëve për çështjet e sigurisë dhe shëndetit në punë etj. Këtyre punëtorëve përfshirë dhe ata që punojnë me orar të pjesshëm, të përkohshëm dhe të agjencive, pa dallim gjinie, do të ju sigurohen trajnime relevante për punët që i bëjnë dhe kushtet e punës dhe efektet në shëndet.

Ndryshimi dhe plotësimi i Ligjit për siguri dhe shëndetin në punë, do të parasheh që secili punëdhënës që ka të punësuar deri 10 të punësuar, punëdhënësi do të mund të kryej vet aktivitetet të SSHP-së. Ky opsion, do të ketë drejtpërdrejtë ndikim në të gjitha NVM-të, pasi që këta punëdhënës detyrohen që të ngarkojnë një ekspert qoftë i brendshëm apo i jashtëm që do të kryej aktivitetet të SSHP-së. Ndikim më i theksuar do të jetë mbi ndërmarrjet që kanë të punësuar më shumë se 50 punëtorë, ku punëdhënësit do të jenë përgjegjës që të angazhojnë më shumë se një ekspert të sigurisë dhe shëndetit në punë .

Ndikimi Shoqëror

Siguria dhe shëndeti në punë është pjesë përbërëse e procesit të punës. Punëtorët të cilët i ekspozohen standardeve më të larta të sigurisë në punë, në mënyrë direkte ndikojnë në avancimin e kushteve të punës së punëtorëve dhe në të drejtat e tyre për punë të denjë. Kjo në mënyrë specifike po ashtu ndikon në vetëdijësimin e punëtorëve për realizimin e të drejtave të tyre dhe si rezultat edhe në procesin ankimor në rast të shkeljes së të drejtave të tyre.

Opsioni i propozuar parasheh standarde të avancuara të cilat do të synojnë parandalimin ku punëtorët mund të jenë të ekspozuar ndaj kushteve të rrezikshme të punës. Duke marrë parasysh se në vendet e punës me rrezikshmëri të lartë është e pashmangshme ekspozimi ndaj, punëdhënësit nuk lirohen nga përgjegjësia për krijimin e sigurisë dhe shëndetit në punë dhe marrin masa shtesë konform opsionit dhe legjislacionit në fuqi për të parandaluar aksidentet në vendet e punës. Me qëllim të sigurimit të një shkalle më të lartë të mbrojtjes, punëtorët dhe/ose përfaqësuesit e tyre duhet të informohen rreth rreziqeve të sigurisë dhe shëndetit të tyre si dhe rreth masave të nevojshme për eliminimin e rreziqeve të tilla; ku edhe ata duhet të jenë në pozitë që të kontribuojnë, me anë të pjesëmarrjes së balancuar, në zbatimin e masave mbrojtëse të domosdoshme.

Lidhur me dialogun social, opsioni i propozuar do të jetë ndikim të drejtpërdrejtë në mundësinë e organizimit të punëtorëve për përfaqësimin e të drejtave të tyre dhe pjesëmarrjen aktive në sigurinë dhe shëndetin në punë tek punëdhënësi. Përfaqësimi i punëtorëve do të ndikon po ashtu në përfaqësimin më të denjë të interesave të punëtorëve dhe të punëdhënësve po ashtu.

Me plotësim ndryshimin e kësaj politike, ndikimi tek punëtorët do të koncentrohet në aftësimin e tyre/saj profesionale lidhur me aktivitetin të cilat zhvillohen tek punëdhënësi për SSHP. Po ashtu, personat e ngarkuar të punëdhënësi në cilësinë e ekspertit të brendshëm, do të kenë qasje të informojnë dhe aftësojnë po ashtu punëtorët e tjerë për zbatimin e masave parandaluese dhe mbrojtëse të SSHP-së. Krijimi i rrjetit të trajnimit brenda punëdhënësit, do të konsiderohet përgjegjësi me e avancuar e punëdhënësit ndaj obligimeve ligjore që ka të bëjë me sigurinë dhe shëndetin në punë ndaj punëtorëve.

Duke marrë parasysh se siguria dhe shëndeti në punë është proces i vazhdueshëm që buron nga marrëdhënia e punës, sipas këtij opsioni, kjo nënkupton se punëtorët në mënyrë sistematike do të jenë të edukuar dhe trajnuar rreth ndryshimeve ligjore dhe procedurave të SSHP-së.

Ndërmarrja e masave paraprake nga punëtorët e trajnuar dhe edukuar mirë, si dhe zbatimi i përgjegjësi të plota të punëdhënësit me opsionin e propozuar, supozohet se do të zvogëlohet rreziku ndaj ekspozimit të substancave të dëmshme në shëndetin e punëtorëve.

Ndikimi në të drejtat themelore

E drejta për punë garanton mundësinë për punë të denjë në kushte të sigurta dhe të shëndetshme, me paga të drejta që mundësojnë jetesë të denjë për veten dhe familjen. Gjithashtu parasheh lirinë nga papunësia dhe të drejtën për organizim. Të drejtat e punëtorëve, përfshirë lirinë nga puna e detyrueshme, të drejtat për të vendosur lirshëm për pranimin apo zgjedhjen e punës, paga të drejta dhe pagë të barabartë për punë të barabartë, kohë të lirë dhe kufizim të arsyeshëm të orarit të punës, kushte të sigurta dhe të shëndetshme të punës, anëtarësimin dhe formimin e sindikatave të punës dhe hyrjen në grevë.

Dhe në mënyrë indirekte, të drejtën për kujdes shëndetësor, përfshirë të drejtën për qasje në institucione shëndetësore, mallra dhe shërbime, kushte të shëndetëshme në punë dhe mjedis dhe mbrojtje nga sëmundjet epidemike dhe të drejtat relevante për shëndetin seksual dhe riprodhues.

E drejta në punë ndërlihet direkt me të drejtën për jetë. Kjo nënkupton se një punëtor i mirë informuar për të drejtat e tij/saj dhe rreziqet që i ekspozohet në punë, është më i predispozuar që të kërkojë respektim të drejtave të tij si qenie njerëzore dhe si punëtor, por edhe do të rritet mundësia që ai/ajo të ankohet kur kjo e drejtë i shkelet. Kjo ndërlihet po ashtu në mënyrë të drejtpërdrejtë edhe me të drejtën për punë të denjë.

Ndikimi gjinor

Burrat dhe gratë marrin pjesë në tregun e punës në veprimtari të ndryshme por disa sektorë kanë më pjesëmarrje më të madhe të njëres gjini dhe anasjelltas. Marrim shembull tek sektori minerar dhe atë të ndërtimit ku pothuajse të gjithë të punësuarit janë burra ndërsa për sektorin e arsimit, shëndetësisë dhe tregtisë, përqindja është pothuajse e barabartë mes grave dhe burrave. Duke marrë parasysh implikimet gjinore në secilin sektor duhet të merren parasysh kërkesat dhe nevojat e të dy gjinive për të ndikuar pozitivisht në promovimin e barazisë gjinore mirëpo edhe hartimin e politikave që mbrojnë grupet e individëve të të dy gjinive.

Draft koncept dokumenti duhet të ketë ndjeshmëri gjinore, në dy aspekte. Gjuha e përdorur të jetë konform standardeve ndërkombëtare, e cila nuk përjashton apo nuk nënkupton njërin gjini kur i referohet në dokument. Për më shumë, nevojat e grave dhe burrave duhet të merren parasysh edhe në procesin e hartimit dhe zbatimit të dokumentit dhe dokumenteve tjera përcjellëse që do të dalin nga kjo.

Gjërat kyçe të cilat duhet të përbëjë dokumenti, në aspektin e barazisë gjinore:

- Gratë dhe burrat mund të përballen me rreziqe të mëdha në punë;
- Punë të ndryshme, ekspozim të ndryshëm ndaj rreziqeve.
- Ekspozime të ndryshme ndaj rreziqeve të punës, të ndryshme rezultatet e shëndetit.
- Rreziqet për shëndetin riprodhues - një fokus i pabarabartë.
- Boshllëqet e hulumtimit - përmirësimi i njohurive për rreziqet që punë të caktuara kanë për gratë dhe burrat në mënyrë specifike.
- Promovimi i barazisë në parandalimin: integrimi gjinor duhet të jetë pjesë e politikave që lidhen me çështjen e sigurisë së grave dhe burrave në punë.

Ligji promovon edhe të gjitha aspektet e ndërlidhura me zbatimin e ligjit për barazi gjinore në Kosovë, gjegjësisht përfaqësimin e grave dhe burrave, shëndetin dhe sigurinë për gratë dhe burrat sipas nevojave të tyre – që nënkupton sigurimin e mbledhjes së të dhënave të ndara sipas gjinisë dhe analizën e të njëjtave për t'i bërë ndryshimet e nevojshme në dispozita ligjore, struktura institucionale, sisteme, përfitime dhe shërbime.

Ndikimi Buxhetor

Opsioni i tretë, sipas vlerësimeve, nuk parashihet të ketë kosto shtesë. Sipas këtij opsioni, pritët që buxhetit të shtetit, ti shtohen të hyrat nga procesi kërkesave për certifikim dhe licencim të personave fizik dhe juridik që ushtrojnë aktivitete të SSHP-së. Krijimi i të hyrave vetanake nga procesi i kërkesave për certifikim dhe licencim të personave fizik dhe juridik që ushtrojnë aktivitete të SSHP-së shfrytëzohen nga MPMS në përputhje me legjislacionin në fuqi. Kosto të pritshme financiare, mund të pritët në çështjen e organizimit të provimit profesional, i cili do të organizohet nga MPMS. Kostoja e këtij aktiviteti nuk e kalon koston e përgjithshme të planifikuar nga MPMS. Kjo kosto hyn në kategorinë mallrave dhe shpenzimeve. Kostoja e përafërte buxhetore, do të paraqitet në Formularin e Vlerësimit të Ndikimit Financiar, e cila është shtjocë e këtij draft Koncept Dokument.

Kosto buxhetore është identifikuar në krijimin e sistemit informativ në Inspektorarin e Punes (S.I është planifikuar të mbështetet nga Qeveria Suedeze, përmes projektit të implementuar nga agjenica e UN-

UNOPSi. Projekti ka filluar te implementohet nga 1 tetori 2020. Shuma e mbulimit te ketij projekti, nuk është definuar. Sipas parashikimeve tona, përafërsishtë do të kushtoj në vlerë deri në 50 000 euro.)

Kapitulli 4.1: Sfidat me mbledhjen e të dhënave

Në aspektin e sfidave për mbledhjen e të dhënave, sfidë mbetet mosndarja e të gjitha të dhënave sipas gjinisë, moshës, profileve sociale/ekonomike, etj.

Inspektorati i Punës është organ përgjegjës për grumbullimin e të dhënave të aksidenteve në vendin e punës për të gjithë sektorët përveç sektorit të minierave dhe minerarëve. Këto të dhëna grumbullohen nga inspektorët në shtatë (7) zyrat koordinuese që operojnë në nivel të Kosovës. Të dhënat e Inspektoratit publikohen në raportet vjetore të tyre, megjithëse këto të dhëna do të duhej të publikoheshin çdo muaj në faqen zyrtare të Inspektoratit të Punës.

Raportet vjetore nuk janë shumë përmbajtësore dhe te detajuara, ka mungesë të analizës së të dhënave siç janë: Seleksionimi i inspektimeve sipas llojit dhe sektorëve dhe qyteteve, gjetjet e detajuara nga inspektimi, klasifikimi i aksidenteve (aksidentet e lehta nuk evidentohen), ndarja e aksidenteve sipas sektorëve, qyteteve dhe gjinisë, raporti i vlerësimit për shkaqet e aksidenteve, analiza e vlerësimit të riskut, shqiptimi i masave ndëshkimore (sipas sektorit, qytetit, llojit dhe vlerës së gjobës).

Në sektorin e Minierave dhe Mineraleve, i cili është i rregulluar me ligj të veçantë, inspektimet bëhen nga Komisioni i Pavarur për Miniera dhe Minerare. Ky organ në raportin e viti 2017 ndër të tjera ka publikuar të dhënat e aksidenteve. Përveç të dhënave statistikore raporti nuk jep detaje të tjera për shkaqet e aksidentit.

Në anën tjetër nuk ka te dhëna për sëmundjet profesionale edhe pse janë dy institucione shëndetësore te specializuara, Qendra e mjekësisë së punës në Gjakovë dhe instituti i shëndetit publik në Obiliq. Asnjëri nga këto institucione nuk ka të evidentuar nëse ndonjë i punësuar është i diagnostikuar me ndonjë sëmundje të shkaktuar si pasojë e vendit të punës.

Kapitulli 5: Komunikimi dhe konsultimi

Aktorët e procesit të konsultimeve janë identifikuar siç janë:

Organizata e punëdhënësve
Organizatave të punëmarrësve
Ekspertët e SSHP
Kompanitë e licencuara për SSHP
Ekspertë e Mjekësisë së Punës
Shoqëria civile (OJQ)
Zyra e Kryeministrit
Avokati i Popullit
Ministria e Shëndetësisë
Ministria e Zhvillimit Ekonomik

Figura 8: Përmbledhje e aktiviteteve të komunikimit dhe konsultimit të kryera për një koncept dokument

Procesi i konsultimit synon: Informimin e hershëm të aktorëve të përfshirë në fushën e sigurisë dhe shëndetin në punë në identifikimin dhe diskutimin e problemeve, ofrimin e të dhënave, dhe përgatitjen e opsioneve të planifikuara për ndryshime ligjore.						
Qëllimi kryesor	Grupi i synuar	Aktiviteti	Komunikimi/njoftimi	Afati indikativ	Buxheti i nevojshëm	Personi përgjegjës
Takimi i hapur për të gjithë palët e interesuara	Të gjitha palët e interesuara	Takim publik	- Informimi me shkrim përmes e-mailit;	- Java e trete e Prillit.	Nuk ka kosto shtese	L.Z.
Takimi individual me institucionet relevante;	-Ministritë e linjës (MSH, MZHE, MIE dhe MF); -Këshilli Nacional për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë;	Takime pune	- Informimi dhe shkrim përmes e-mailit; - Telefonata.	- Java e dyte dhe e Majit.	Nuk ka kosto shtese	L.Z.
Takimi individual me kompanitë e licencuara	Kompanitë e licencuara	Takim pune	- Informimi dhe shkrim përmes e-mailit; - Telefonata.	- Java e trete e Majit	Donatori	L.Z.
Konsultimi paraprak	Institucionet që parashihen me nenin 7 të RRPQ	Njoftim	- Informimi me shkrim përmes e-mailit	- Java e pare e Qershor	Nuk ka kosto shtese	L.Z.
Konsultimi publik me shkrim	Të gjitha palët e interesuara	Publikimi i konsultimit në portalin për konsultim publik	- Informimi me shkrim përmes e-mailit; - Lansimi në Platformën Online të MPMS-se; - Lansimi publikimit në media dhe rrjete sociale; - Njoftimi në ueb site të MPMS.	- Java e tretë e Korrikut.	Nuk ka kosto shtese	L.Z.

--	--	--	--	--	--	--

Procesi i komunikimit dhe konsultimit të politikës së propozuar, ka filluar në pjesën e dytë të vitit 2018.

MPMS, ka rishikuar Ligjin për SSHP-në, përmes një analize ligjore dhe gjetjeve të saj. Raporti me analizën ligjore dhe rekomandimet për ndryshime ligjore janë diskutuar në audiencë më të gjerë - në grupin punues që mbulon edhe partnerët socialë dhe institucionet kyçe. Takimi i parë me publikun, është mbajtur më datë 16 Prill, ku MPMS si bartëse e procesit, ka prezantuar idetë, propozimet dhe objektivat e përgjithshme të politikës së propozuar. Konform planit për zbatimin e procesit të konsultimeve, janë zhvilluar takimet individuale të punës. Takimet janë mbajtur me Ministrinë e Shëndetësisë dhe Ministrinë e Zhvillimit Ekonomik si dy ministritë më kryesore në këtë proces. Me përfaqësuesit e lartë të MSH, u diskutuar problemi i sektorit të fuqizimit të mjekësisë së punës ndërsa me MZHE, problemi i mbikëqyrjes së zbatimit të legjislacionit ndaj punëtorëve në sektorin minerar. Gjatë takimit me dy ministrinë përkatëse, u dakordua në parim për zgjidhjen e problemit përmes ndryshimit dhe plotësimit të Ligji për SSHP. Po ashtu nga MSH, u zotua se do të punohet në zgjidhjen e problemit të mjekëve të punës për një periudhë afat mesme ndërsa nga MZHE, u zotuan se të dhënat nga aksidentet në punë për tri vitet e kaluara, do të na sigurohen.

Nga procesi i konsultimeve parakrake, komentet janë pranuar dhe shqyrtuar nga SKQ-ZKM, Ministria e Finansave, Ministria e Shëndetësisë, Agjencia për Barazi Gjinore etj. Të gjitha komentet janë adresuar dhe përfshirë atë sa ka qenë e mundur në draftin final të këtij Koncept Dokumenti.

Procesi i konsultime publike është zhvilluar sipas procedurave të përcaktuara në legjislacionin në fuqi. Draft Koncept Dokumenti është publikuar në Plaformen për Konsultime Publike të Qeverisë së Kosovës. Nga procesi zyrtar i konsultimeve publike, janë pranuar komente nga Oda Ekonomike Amerikane. Komentet e OEAK ishin të përmbajtësore dhe të përmbledhura. Konsultimet publike janë zhvilluar edhe pas afatit obligativ. Gjatë muajit korrik 2020, janë zhvilluar konsultime dhe takime individuale me: Oden e Afarizmit të Kovoës, Rrjetin e Shitesve me Pakice, Kompaninë Ndërtimore "Rukolli", Kompaninë e licencuar për SSHP "HSK". Nga këto takime, është konstatuar se punëdhënsit dhe punëmarrësit, nuk janë në nivelin e duhur të informimit rreth përgjegjësisë së tyre ndaj kërkesave ligjore të përcaktuara në legjislacionin në fuqi për sigurinë dhe shëndetin në punë.

Kapitulli 6: Krahësimi i opsioneve

Opsioni i parë, nuk parasheh të ketë ndryshime ligjore në Ligjin në fuqi për sigurinë dhe shëndetin në punë. Me këtë opsion, Ligji në fuqi për sigurinë dhe shëndetin në punë, përkundër përpjekjeve, vendet e punës do të vazhdojnë të jenë jo të sigurta, përgjegjësia e punëdhënësit e padefinuar mirë, informaliteti tek punëtorët pa kontrata pune dhe poashtu tërë sistemimi i fushës së sëmundjeve profesionale do të mbetet pa u rregulluar. Nëse vazhdohet me këtë opsion, pasojat kryesore do të bien në punëtorët të gjithë sektorëve dhe në vecanti do të pësojnë punëtorët ku vlerësohet se është riskut i lartë.

Opsioni i dytë, kërkon qasje ndërsektoriale pasi që tejkalon aspektin ligjor të rregullimit. Ky opsion kërkon ndërveprim nga shumë institucione marrë parasysh se fusha e SSHP është ndërsektoriale dhe multipërdisciplinare. Zbatimi i këtij opsioni është më i vështirë për të rregulluar për një ardhme të afërme pasi që kërkon ndërtimin e kapaciteteve profesionale, bashkëpunimi ndër-institucional në vecanti nga fusha e mjekësisë së punës dhe në përgjithësi plotësimin e sistemit të sigurisë dhe shëndetit në punë.

Opsioni i tretë, është opsioni më i mundshëm i përmirësimit dhe avancimit të legjislacionit nga fusha e SSHP. Pa u rregulluar baza ligjore e sëmundjeve profesionale dhe caktimi i organe përgjegjëse, nuk mund të fillohet me zbatimin e opsioneve tjera (Opsioni 2). Prandaj, duhet patjetër të rregullohet mirë baza ligjore dhe më pas të vazhdohet me ndërtimit e mekanizmave tjerë. Përveq sëmundjeve profesionale, me këtë opsion, do të përshpejtohet dhe kompletëhet transpozimi i Direktives 89/391 e cila është direktiva kornizë e kësaj fushe dhe njëherit kërkesë e zbatimit të nenit 82 të MSA-se.

Kapitulli 6.1: Planet e zbatimit për opsionet e ndryshme

Figura 9: Plani i zbatimit për Opsionin 2

Qëllimi i politikës	Përmirësimi i zbatimit dhe ekzekutimit pa ndryshime ligjore							Shifra e kostos së pritur	
Objektivi strategjik	Ngritja e kapaciteteve dhe avancimi Inspektoratit të Punës								
	Outputi, aktivitetet, viti dhe organizata/departamenti përgjegjës								
Objektivi Specifik 1	Outputi 1.1	Rritja e kapaciteteve dhe transparencës							
			Viti 1	Viti 2	Viti 3	Viti 4	Viti 5	Institucioni /departamenti përgjegjës	
		Aktiviteti 1.1.1 Rekrutimi i stafit	x					10 të punësuar shtesë në IP	107,000.00 EUR(87,000.00 paga dhe mëditje ; 20,000.00 EUR mallra dhe shërbime)
		Aktiviteti 1.1.2 Profilizimi i Inspektoreve të Punës (ndarja në inspektorë të marrëdhënies së punës dhe inspektoreve për siguri	x					MPMS/IP	Nuk ka

		dhe shëndet ne pune)							
		Aktiviteti 1.1.3 Krijimi i Sistemit digjital informativ per kryerjen e shërbimeve online, raportimet ne kohe dhe gjenerimin specifik te raporteve	x					MPMS/IP dhe punëdhënës it/et	Projekti i UNOPsit, do ta financon ne teresi sistemin informativ . Kostoja mund te jete perafërisht rreth 50.000 euro.
		1.1.4 Realizimi i Inspektimeve e pa paralajmërimi						IP	Nuk ka kosto shtese
		1.1.5 Ashpërsimi i masave ndëshkimore						IP	Te hyrat e rritura ne buxhetin e R.K
	Outputi 1.2	Përmirësimi i kushteve te punës nga SSHP							
			Viti 1	Viti 2	Viti 3	Viti 4	Viti 5	Institucioni /departamenti përgjegjës	
		Aktiviteti 1.2.1 përcaktimi i procedurave te punëdhënësve ne vlerësimin e riskut dhe aplikimin e procedurave standarde per vlerësim	x					MPMS dhe IP	Nuk ka kosto shtese

Objektivi 2	Caktimi i njësive për vlerësimin e punës dhe performancës së IP							MPMS	
Objektivi Specifik 2.1		Aktiviteti 2.1.1 Vlerësimi vjetor i performancës dhe punës së IP	x					MPMS(zyra x)	Stafi aktual i punësuar në MPMS. Nuk ka kosto shtesë.
Objektivi 3	Funksionalizimi i Instituteve të mjekësisë së punës								
Objektivi Specifik 3.1		Aktiviteti 3.1.1 Funksionalizimi i Institutit në Obiliq		x				MSH	Nuk ka kosto shtesë.
		Aktiviteti 3.1.2 Hartimi i evidencave të sëmundjeve profesionale		x				ISHP Obiliq, QMP Gjakovë	Nuk ka kosto shtesë
		Në kuadër të programit të specializimit të Mjekësisë Familjare të prioritetizohet dhe hapja e specializimeve për Mjekësi të Punës		x	x	x		MSH me UP	Nuk ka kosto shtesë

Figura 10: Plani i zbatimit për Opsionin 3

Qëllimi i politikës	Përmirësimi i kushteve të punës së punëtorëve dhe parandalimi i aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale	Shifra e pritshme e koston
Objektivi strategjik	Avancimi i legjislativitetit nga fusha e sigurisë dhe shëndetit në punë	
	Outputi, aktivitetet, viti dhe organizata/departamenti përgjegjës	

Objektivi strategjik 1 Plotësimi i kornizës ligjore të SSHP-së	Outputi 1.1	Ligji i miratuar							
			Viti 1 2021	Viti 2 2022	Viti 3 2023	Viti 4 2024	Viti 5 2025	Institucioni /departamenti përgjegjës	
		Aktiviteti 1.1.1 Hartimi i Projektligjit për ndryshimin dhe plotësimin e LSSH (Projektligji)	x					MPMS/DPP	Shpenzimet operacionale
		Aktiviteti 1.1.2 Miratimi i projektligjit	x					Qeveria dhe Kuvendi i Kosovës	Nuk ka
		Aktiviteti 1.1.3 Publikimi në Gazetën Zyrtare	x					Qeveria	Nuk ka
		1.2. Aktet nënligjore të miratuara							
		Aktiviteti 1.2.1 Hartimi i Rregullores për certifikimin e personave që ushtrojnë aktivitet	Viti 1 2021 x	Viti 2 2022 x	Viti 3 2023	Viti 4 2024	Viti 5 2025	Institucioni /departamenti përgjegjës DPP/MPMS	Shpenzimet operacionale

		e të SSHPS-së							
		1.2.2. Hartimi i Rregullo res per mbikëqy rje shëndet ësore		x				MSH/MPMS	Shpenzim e operacion ale
		1.2.3 Hartimi i Rregullo reve per Listën e Sëmund jeve profesio nale		x				MSH/MPMS	Shpenzim e operacion ale
		1.2.4. Hartimi i Rregullo res per procedu rat e klasifiki mit, regjistri mit, hetimi dhe publikim it te aksident eve ne pune		X x				MPMS/DPP	Shpenzim e operacion ale

Kapitulli 6.2: Tabela e krahasimit me të tre opsionet

Figura 5: Krahasimi i opsioneve

Mjeti i krahasimit:									
Ndikimet relevante pozitive	Opsioni 1: Asnjë ndryshim			Opsioni 2: Përmirësimi i zbatimit dhe ekzekutimit			Opsioni 3:		
Vendet e punës të sigurta	I kufizuar			Pjesërisht, pasi që fillimisht duhet të hartohet legjislacioni primar dhe më as sekondar			Po		
Sëmundjet profesionale	Nuk ka asnjë ndikim pozitiv			Jo, pasi që baza ligjore nuk është rregulluar			Po		
Aksidentet në punë tek punëtorët pa kontrata pune	I kufizuar			I kufizuar			Po		
Ndikimet relevante negative	Problemet ekzistuese do të mbesin të njëjta dhe do të përkeqësohen gjendja e të gjithë të punësuarave në Kosovë veqanërisht në sektorin me rrezikeshmëri të lartë.			Bashkëpunimi ndërsektorial do të mbetet pa u funksionalizuar ndërsa kapacitetet ekzistuese do të mbesin jo funksionale në adresimin e sëmundjeve profesionale dhe aksidenteve në punë .			Nuk do të ketë ndikim negativ		
Kostot relevante	Nuk do të rezultojë në kosto shtesë.			Nuk do të ketë shtesë për Buxhetin e Kosovës. Krijimi i sistemit informativ, do të mbulohet nga donatori-Qeveria Suedeze në bazë të projektit të filluar të implementuar nga dt.1 tetor 2020. Ndërsa punësimi i inspektorve të rinj, është paraparë me Buxhetin e vitit 2020.			Nuk do të rezultojë në kosto shtesë.		
Vlerësimi i ndikimit të pritshëm buxhetor	Viti 1	Viti 2	Viti 3	Viti 1	Viti 2	Viti 3	Viti 1	Viti 2	Viti 3
	Jo	Jo	Jo	Jo	Jo	Jo	Jo	Jo	Jo
Përfundimi									

Kapitulli 7: Konkluzionet dhe hapat e ardhshëm

Bazuar në vlerësimin përfundimtarë, opSION që adreson problemet përkatëse në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë është hartimi i Projektligjit për ndryshimin dhe plotësimin e Ligjit nr.04/L-161 për sigurinë dhe shëndetin në punë. Ky projektligj do të hartohet në bashkëpunim me ekspertë evropian dhe vendor të cilët do të mbështetën nga Bashkimi Evropian përmes projekteve të IPA-se të cilët janë në proces të implementimit dhe donatorit-Qeverisë Suedeze përmes UNOPSit, projekt ky tre vjeçar që ka filluar të implementohet nga dt.1 tetor 2020.

Ky opSION, sipas analizës fillestare financiare, nuk pritët të këtë kosto shtesë financiare. Në aspektin e zbatimit të MSA-së, ky opSION, shënon progres në zbatimin e nenit 82 të MSA-së.

Plani për zbatimin e këtij Koncept Dokumenti, me kusht që të aprovohet me opSIONIN e rekomanduar, është si në vijim:

Figura 11: Plani i zbatimit të opSIONIT të preferuar

Veprimi	Afati kohor
1. Miratimi i Koncept Dokumentit	K4 2020
2. Hartimi i Projektligjit për ndryshimin dhe plotësimin e Ligjit nr.04/L-161 për sigurinë dhe shëndetin në punë.	K1 2021
3. Aprovimi Projektligjit për ndryshimin dhe plotësimin e Ligjit nr.04/L-161 për sigurinë dhe shëndetin në punë. në Qeverinë e Republikës së Kosovës	K2 2021
4. Aprovimi dhe hyrja në fuqi e Ligjit për ndryshimin dhe plotësimin e Ligjit nr.04/L-161 për sigurinë dhe shëndetin në punë. në Kuvendin e Republikës së Kosovës	K3 2021
5. Hartimi i akteve nënligjore	2021/2022
6. Zbatimi i Ligjit	2021/2022

Kapitulli 7.1: Dispozitat për monitorimin dhe vlerësimin

Plani i veprimit për zbatimin e opSIONIT të rekomanduar të këtij Koncept Dokumenti do të reflektohet në Planin e Punës së Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale. Zbatim i këtij plani do të monitorohet nga Zyra e Sekretarit të Përgjithshëm të MPMS.

Shtojca 1: Forma e vlerësimit për ndikimin ekonomik

Kategoria e ndikimeve ekonomike	Ndikimi kryesor	A pritët të ndodhë ky ndikim?		Numri i organizatave, kompanive dhe/ose individëve të prekur	Përfitim i pritshëm ose kostoja e ndikimit	Niveli i preferuar i analizës
		Po	Jo			
Vendet e punës ¹	A do të rritet numri aktual i vendeve të punës?	Po, pasi që do punojë drejt formalizimit të punës – më pak punësim joformal	Jo	I lartë/i ulët	I lartë/i ulët	
	A do të zvogëlohet numri aktual i vendeve të punës?		Jo			
	A do të ndikojë në nivelin e pagesës?		Jo			
	A do të ndikojë në lehtësimin e gjetjes së një vendi të punës?		Po	E ulte		
Bëria e biznesit	A do të ndikojë në qasjen në financa për biznes?		Po	E ulte		
	A do të largohen nga tregu produkte të caktuara?		Jo			
	A do të lejohen në treg produkte të caktuara?		Jo			

¹ Kur ndikon në vendet e punës, gjithashtu do të ketë edhe ndikime shoqërore.

	A do të detyrohen bizneset të mbyllën? A do të krijohen biznese të reja?	<u>Mund</u> <u>të</u> <u>krijojë</u> <u>, pasi</u> <u>që</u> <u>edhe</u> <u>sic e</u> <u>keni</u> <u>përme</u> <u>ndur</u> <u>nevoj</u> <u>a për</u> <u>certifi</u> <u>kim</u> <u>mund</u> <u>të</u> <u>nëku</u> <u>ptojë</u> <u>që</u> <u>mund</u> <u>të</u> <u>krijoj</u> <u>en</u> <u>lloje</u> <u>të reja</u> <u>të</u> <u>biznes</u> <u>eve</u> <u>shërby</u> <u>ese</u>	Jo			
Ngarkesa administrative	A do të detyrohen bizneset t'i përmbushin detyrimet e dhënies së informatave të reja?	Po		E larte	E larte	

	A janë thjeshtuar detyrimet e dhënies së informatave për bizneset?	Po	E ulte	E Ulte	
Tregtia	A pritët të ndryshojnë flukset aktuale të importit?	Jo			
	A pritët të ndryshojnë flukset aktuale të eksportit?	Jo			
	A do të ketë efekt në mënyrën e transportit të pasagjerëve dhe/ose mallrave?	Jo			
Transporti	A do të ketë ndonjë ndryshim në kohën e nevojshme për të transportuar pasagjerë dhe/ose mallra?	Jo			
	A pritët që kompanitë të investojnë në veprimtari të reja?				
Investimet					<u>Mund</u> <u>t'i</u> <u>rrisë</u> <u>investi</u> <u>met</u> <u>nga</u> <u>jashtë</u> <u>pasi</u> <u>që do</u> <u>të</u> <u>rregull</u> <u>ojë</u> <u>më</u> <u>mirë</u> <u>biznes</u> <u>in dhe</u> <u>mund</u> <u>të</u> <u>nënku</u> <u>ptojë</u> <u>që jeni</u> <u>në</u>

	A pritet që kompanitë t'i anulojnë ose shtyjnë për më vonë investimet? A do të rriten investimet nga diaspora?		Jo			
		<u>Mund</u> <u>t'i</u> <u>rrisë</u> <u>investi</u> <u>met</u> <u>nga</u> <u>jashtë</u> <u>pasi</u> <u>që do</u> <u>të</u> <u>rrequll</u> <u>ojë</u> <u>më</u> <u>mirë</u> <u>biznes</u> <u>in dhe</u> <u>mund</u> <u>të</u> <u>nënk</u> <u>ptojë</u> <u>që jeni</u> <u>në</u> <u>përput</u> <u>hie</u> <u>me</u> <u>BE-në</u> <u>dhe</u> <u>në</u> <u>këtë</u> <u>mënyr</u> <u>ë</u> <u>investi</u>	Jo			

					<u>torët</u> <u>mund</u> <u>të</u> <u>kenë</u> <u>më</u> <u>shumë</u> <u>besim</u> <u>që të</u> <u>invest</u> <u>ojnë</u> <u>pasi</u> <u>që</u> <u>ofrohe</u> <u>t</u> <u>siguri</u> <u>dhe</u> <u>mbuli</u> <u>m</u> <u>shënd</u> <u>etës</u>				
	A do të zvogëlohen investimet nga diaspora?	Jo							
	A do të rriten investimet e huaja direkte?	Po							
	A do të zvogëlohen investimet e huaja direkte?	Jo							
Konkurrueshmëria	A do të rritet çmimi i biznesit të produkteve, siç është energjia elektrike?	Jo							
	A do të ulet çmimi i inputeve të bizneseve, siç është energjia elektrike?	Jo							
	A ka gjasa që të promovohen inovacioni dhe hulumtimi?	Jo							
	A ka gjasa që inovacioni dhe hulumtimi të pengohen?	Jo							

Ndikimi në NVM	A janë kompanitë e prekura kryesisht NVM?	Po		E larte	E larte	E larte
Çmimet dhe konkurrenca	A do të rritet numri i mallrave dhe shërbimeve në dispozicion për biznesin apo konsumatorët?		Jo			
	A do të zvogëlohet numri i mallrave dhe shërbimeve në dispozicion për biznesin apo konsumatorët?		Jo			
	A do të rriten çmimet e mallrave dhe shërbimeve ekzistuese?		Jo			
	A do të ulen çmimet e mallrave dhe shërbimeve ekzistuese?		Jo			
Ndikimet ekonomike rajonale	A do të ndikohet ndonjë sektor i veçantë i biznesit?		Jo			
	A është ky sektor i koncentruar në një rajon të caktuar?		Jo			
Zhvillimi i përgjithshëm ekonomik	A do të ndikohet rritja e ardhshme ekonomike?	Po		E ulte		
	A mund të ketë ndonjë efekt në normën e inflacionit?		Jo			

Shtojca 2: Forma e vlerësimit për ndikimet shoqërore

Kategoria e ndikimeve shoqërore	Ndikimi kryesor	A pritët të ndodhë ky ndikim?		Numri i organizatave, kompanive dhe/ose individëve të prekur	Përfitimi i pritshëm ose kostoja e ndikimit	Niveli i preferuar i analizës
		Po	Jo			
Vendet e punës ²	A do të rritet numri aktual i vendeve të punës?	Po	Jo	I lartë/i ulët	I lartë/i ulët	
	A do të zvogëlohet numri aktual i vendeve të punës?		Jo	E ulte		
	A ndikohen vendet e punës në një sektor të caktuar të biznesit?		Jo			
	A do të ketë ndonjë ndikim në nivelin e pagesës?		Jo			
	A do të ketë ndikim në lehtësimin e gjetjes së një vendi të punës?	Po		E ulet		
Ndikimet shoqërore rajonale	A janë ndikimet shoqërore të përqendruara në një rajon apo qytete të veçanta?		Jo			
Kushtet e punës	A ndikohen të drejtat e punëtorëve?	Po		E larte		
	A parashihen apo shfuqizohen standardet për punën në kushte të rrezikshme?	Po		E larte		
	A do të ketë ndikim mbi mënyrën e zhvillimit të dialogut social ndërmjet punonjësve dhe punëdhënësve?	Po		E larte		
	A do të ketë ndikim mbi varfërinë?	Po				
	A ndikohet qasja në skemat e mbrojtjes sociale?	Po		E ulte		
Përfshirja sociale	A do të ndryshojë çmimi i mallrave dhe shërbimeve themelore?		Jo			
	A do të ketë ndikim në financimin apo organizimin e skemave të mbrojtjes sociale?		Jo			

² Kur ndikon në vendet e punës, gjithashtu do të ketë edhe ndikime ekonomike.

Arsimi	A do të ketë ndikim në arsimin fillor?			Jo		
	A do të ketë ndikim në arsimin e mesëm?			Jo		
	A do të ketë ndikim në arsimin e lartë?			Jo		
	A do të ketë ndikim në aftësimin profesional?	Po			E larte	
	A do të ketë ndikim në arsimimin e punëtorëve dhe të mësuarit gjatë gjithë jetës?	Po			E larte	
	A do të ketë ndikim në organizimin apo strukturën e sistemit arsimor?			Jo		
	A do të ketë ndikim në lirinë akademike dhe vetëqeverisjen?			Jo		
Kultura	A ndikon opsioni në diversitetin kulturor?			Jo		
	A ndikon opsioni në financimin e organizatave kulturore?			Jo		
	A ndikon opsioni në mundësitë për personat që të përfitojnë nga aktivitetet kulturore ose të marrin pjesë në to?			Jo		
	A ndikon opsioni në ruajtjen e trashëgimisë kulturore?			Jo		
	A ndikon opsioni në aftësitë e qytetarëve të marrin pjesë në procesin demokratik?			Jo		
Qeverisja	A trajtohet çdo person në mënyrë të barabartë?			Jo		
	A do të informohet më mirë publiku në lidhje me çështje të caktuara?			Jo		
	A ndikon opsioni në mënyrën se si funksionojnë partitë politike?			Jo		
	A do të ketë ndonjë ndikim në shoqërinë civile?			Jo		
	A do të ketë ndonjë ndikim në jetën e njerëzve, siç është jetëgjatësia apo shkalla e vdekshmërisë?			Po		
	A do të ketë ndikim në cilësinë e ushqimit?			Jo		

Shëndeti dhe siguria publike ³	A do të rritet apo zvogëlohet rreziku shëndetësor për shkak të substancave të dëmshme?	Po do të zvogëlohet	E larte		
	A do të ketë efekte shëndetësore për shkak të ndryshimeve në nivelet e zhurmës apo cilësinë e ajrit, ujit dhe/ose tokës?	Po	E ulte		
	A do të ketë efekte shëndetësore për shkak të ndryshimeve në përdorimin e energjisë?	Jo			
	A do të ketë efekte shëndetësore për shkak të ndryshimeve në deponimin e mbeturinave?	Jo			
	A do të ketë ndikim në mënyrën e jetesës së njerëzve, siç janë nivelet e interesimit për sport, ndryshimet në ushqyeshmëri, ose ndryshimet në përdorimin e duhanit ose alkoolit?	Jo			
	A ka grupe të veçanta që përballen me rreziqe shumë më të larta se të tjerat (të përcaktuar sipas faktorëve, të tillë si mosha, gjinia, aftësia e kufizuar, grup shoqëror apo rajoni)?	Po	E ulet		
	A ndikohen gjasat që të kapen kriminelët?	Jo			
Krimi dhe siguria	A ndikohet fitimi i mundshëm nga krimi?	Jo			
	A ndikon në nivelet e korrupsionit?	Jo			
	A ndikohet kapaciteti i zbatimit të ligjit?	Jo			
	A ka ndonjë efekt në të drejtat dhe sigurinë e viktimave të krimit?	Jo			

³ Kur ka ndikim në shëndet publik dhe siguri, atëherë rregullisht ka ndikime mjedisore.

Shtojca 3: Forma e vlerësimit për ndikimet mjedisore

Kategoria e ndikimeve mjedisore	Ndikimi kryesor	A pritët të ndodhë ky ndikim?		Numri i organizatave, kompanive dhe/ose individëve të prekur	Përfitimi i pritshëm ose kostoja e ndikimit	Niveli i preferuar i analizës
		Po	Jo			
Klima dhe mjedisi i qëndrueshëm	A do të ketë ndikim në emetimin e gazrave serë (dioksid karboni, metani etj.)?		Jo		I lartë/i ulët	
	A do të ndikohet konsumi i karburanteve?		Jo			
	A do të ndryshojë shumëllojshmëria e burimeve që përdoren për prodhimin e energjisë?		Jo			
	A do të ketë ndonjë ndryshim në çmim për produktet miqësore ndaj mjedisit?		Jo			
	A do të bëhen më pak ndotëse disa aktivitete të caktuara?		Jo			
Cilësia e ajrit	A do të ketë ndikim në emetimin e ndotësve të ajrit?		Jo			
Cilësia e ujit	A ndikon opsioni në cilësinë e ujërave të ëmbla?		Jo			
	A ndikon opsioni në cilësinë e ujërave nëntokësore?		Jo			
	A ndikon opsioni në burimet e ujit të pijshëm?		Jo			
	A do të ketë ndikim në cilësinë e tokës (në lidhje me acidifikimin, ndotjen, përdorimin e pesticideve apo herbicideve)?		Jo			
Cilësia e tokës dhe shfrytëzimi i tokës	A do të ketë ndikim në erozionin e tokës?		Jo			
	A do të humbet tokë (përmes ndërtimit, etj.)?		Jo			
	A do të fitohet tokë (përmes dekontaminimit, etj.)?		Jo			

	A do të ketë ndonjë ndryshim në shfrytëzimin e tokës (p.sh. nga shfrytëzimi pyjor në shfrytëzim bujqësor apo urban)?				
Mbeturinat dhe ricklimi	A do të ndryshojë sasia e mbeturinave të gjeneruara?	Jo			
	A do të ndryshojnë mënyrat në të cilat trajtohen mbeturinat?	Jo			
	A do të ketë ndikim në mundësitë për ricklimin e mbeturinave?	Jo			
	A ndikon opsioni në përdorimin e burimeve të ripërtërishme (rezervave të peshkut, hidrocentraleve, energjisë diellore etj.)?	Jo			
Përdorimi i burimeve	A ndikon opsioni në përdorimin e burimeve, të cilat nuk janë të ripërtërishme (ujërat nëntokësore, mineralet, gymyri etj.)?				
	A do të ketë ndonjë efekt në gjasat për rreziqe, të tilla, si zjarret, shpërthimet apo aksidentet?				
	A do të ndikojë në gatishmërinë në rast të fatkeqësive natyrore?				
	A ndikohet mbrojtja e shoqërisë nga fatkeqësitë natyrore?				
Biodiversiteti, flora dhe fauna	A do të ketë ndikim në speciet e mbrojtura apo të rrezikuara apo në zonat ku ato jetojnë?				
	A do të preket madhësia apo lidhjet midis zonave të natyrës?				
	A do të ketë ndonjë efekt në numrin e specieve në një zonë të caktuar?				
	A do të ndikohet trajtimi i kafshëve?				
Mirëqenia e kafshëve	A do të ndikohet shëndeti i kafshëve?				

	A do të ndikohet cilësia dhe siguria e ushqimit të kafshëve?							
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Shtojca 4: Forma e vlerësimit për ndikimin e të drejtave themelore

Kategoria e ndikimit në të drejtat themelore	Ndikimi kryesor	A pritët të ndodhë ky ndikim?		Numri i organizatave, kompanive dhe/ose individëve të prekur	Përfitimi i pritshëm ose kostoja e ndikimit	Niveli i preferuar i analizës
		Po	Jo			
Dinjteti	A ndikon opsioni në dinjtetin e njerëzve, në të drejtën e tyre për jetë apo në integritetin e një personi?	Po	Jo	I lartë/i ulët E larte	I lartë/i ulët	
Liria	A ndikon opsioni në të drejtën e lirisë së individëve?	Po				
	A ndikon opsioni në të drejtën e një personi për privatësi?		Jo			
	A ndikon opsioni në të drejtën për t'u martuar apo krijuar familje?		Jo			
	A ndikon opsioni në mbrojtjen ligjore, ekonomike ose shoqërore të individëve apo familjes?		Jo			
	A ndikon opsioni në lirinë e mendimit, ndërgjegjes apo fesë?		Jo			
	A ndikon opsioni në lirinë e shprehjes?		Jo			
	A ndikon opsioni në lirinë e tubimit ose asociimit?	Po		<u>Mund të ketë ndikim pasi që ofron më shumë mundësi për organizimin dhe përfaqësimin e punonjësve.</u>		
Të dhënat personale	A përfshin opsioni përpunimin e të dhënave personale?	Po	E ulet			
	A janë të drejtat e individit për qasje, korrigjim dhe kundërshtim të garantuara?		Jo			

	A është e qartë dhe e mbrojtur mirë mënyra në të cilën përpunohen të dhënat personale?	Po			
Azili	A ndikon ky opsioni në të drejtën për azil?		Jo		
Të drejtat pronësore	A do të ndikohen të drejtat e pronësisë?		Jo		
	A ndikon opsioni në lirinë për të bërë biznes?		Jo		
Trajtimi i barabartë ⁴	A e mbron opsioni parimin e barazisë para ligjit?	Po		E ulte	
	A ka gjasë që grupe të caktuara do të dëmtohen në mënyrë direkte apo indirekte nga diskriminimi (p.sh. ndonjë diskriminim në bazë gjinore, racore, ngjyre, etnie, opinioni politik ose tjetër, moshe ose orientimi seksual)?		Jo		
	A ndikon opsioni në të drejtat e personave me aftësi të kufizuara?	Po		E ulët	
Të drejtat e fëmijëve	A ndikon opsioni në të drejtat e fëmijëve?		Jo		
Administrimi i mirë	A do të bëhen procedurat administrative më të komplikuara?		Jo		
	A ndikohet mënyra në të cilën administrata merr vendime (transparenca, afati procedural, e drejta për qasje në një dosje, etj.)?		Jo		
	Për të drejtën penale dhe ndëshkimet e parashikuara: a ndikohen të drejtat e të paditurit?		Jo		
	A ndikohet qasja në drejtësi?		Jo		

⁴ Barazia gjinore trajtohet në Vlerësimin e Ndikimit Gjinor