

Dokument politikash për përmirësimin e zbatimit të legjislacionit të punës në Kosovë



TITULLI:

Dokument politikash për përmirësimin e zbatimit të legjislacionit të punës në Kosovë

AUTOR:

Lëvizja FOL

VITI I BOTIMIT:

2026

WEBSITE:

www.levizjafol.org

ADRESA:

Tringë Smajli 6/5, Prishtinë 10000, Republika e Kosovës

Të drejtat e autorit © 2026. Të gjitha të drejtat e rezervuara. Të gjitha të drejtat e rezervuara. Asnjë pjesë e këtij publikimi nuk mund të riprodhohet, të ruhet në ndonjë sistem të ruajtjes së të dhënave apo të transmetohet, në asnjë formë apo mënyrë elektronike, mekanike, fotokopjuese, incizuese apo tjetër, pa pëlqimin paraprak me shkrim nga ana e botuesit.

Ky dokument është realizuar si pjesë e projektit "Human Rightivism", në kuadër të nismës "Llogaridhënia në Zbatimin e Ligjit të Punës dhe Transparenca e të Drejtave të Punëtorëve" që udhëhiqet nga Lëvizja FOL. Projekti implementohet nga Fondi për Zhvillim Komunitar (CDF) me mbështetjen e Ambasadës së Suedisë në Kosovë. Pikëpamjet dhe interpretimet e shprehura në këtë raport janë të autorëve dhe nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht politikën ose qëndrimin zyrtar të SIDA-s ose qeverisë suedeze.

Përmbajtja

Përmbledhje ekzekutive	5
Metodologjia	7
Hyrja	8
Sfidat kryesore në zbatimin e legjislacionit të punës në Kosovë	10
Analiza e ndikimit të sfidave të identifikuara	15
Objektivat strategjike	16
Rekomandime	17

Përmbledhje ekzekutive

Ky dokument politikash është hartuar mbi bazën e gjetjeve të dy proceseve monitoruese të realizuara nga Lëvizja FOL: *Indeksi të Performancës së Inspektoratit të Punës*¹ dhe *monitorimit të efikasitetit gjyqësor në trajtimin e kontesteve të punës*². Analiza e kombinuar e këtyre dy proceseve ofron një pasqyrë gjithëpërfshirëse të funksionimit të sistemit të zbatimit të legjislacionit të punës, duke identifikuar progresin e arritur, sfidat ekzistuese dhe fushat ku nevojiten reforma prioritare.

Gjetjet kryesore të dokumentit tregojnë se:

- *Inspektorati i Punës ka përmirësuar performancën e tij institucionale dhe ka rritur aktivitetin inspektues gjatë periudhës 2022-2024, por megjithatë, kapacitetet njerëzore dhe profesionale vazhdojnë të mbeten të pamjaftueshme për të garantuar mbikëqyrje efektive të tregut të punës.*
- *Mungesa e të dhënave të plota mbi trajnimet e inspektorëve, trajtimin e ankesave, procedurat ankimore dhe ndikimin e aktiviteteve të kryera inspektuese, e kufizojnë transparencën, llogaridhënien dhe planifikimin strategjik të institucionit.*
- *Kontestet e punës vazhdojnë të karakterizohen nga procedura të gjata gjyqësore, me një kohëzgjatje mesatare prej 2.64 vitesh nga paraqitja e padisë deri në vendimin e shkallës së parë dhe 3.61 vitesh nga vendimi i Inspektoratit të Punës deri në përfundimin e procedurës gjyqësore, duke cenuar realizimin efektiv të të drejtave të punëmarrësve.*
- *Shkalla e lartë e aprovimit të kërkesëpadive kundër vendimeve administrative (82.5%) tregon se një pjesë e konsiderueshme e vendimeve të Inspektoratit të Punës nuk i rezistojnë kontrollit gjyqësor, duke ngritur shqetësime lidhur me cilësinë dhe qëndrueshmërinë juridike të vendimmarrjes administrative.*
- *Një pjesë e konsiderueshme e kontesteve burojnë nga paqartësitë lidhur me kufijtë e kompetencave ndërmjet Inspektoratit të Punës dhe gjykatave, gjë që ka kontribuar në rritjen e numrit të kontesteve, anulimin e vendimeve administrative dhe krijimin e pasigurisë juridike për palët.*
- *Gjetjet tregojnë se sfidat në zbatimin e legjislacionit të punës nuk lidhen vetëm me burimet institucionale, por edhe me cilësinë e vendimmarrjes administrative, koordinimin ndërinstytucional, transparencën e të dhënave dhe efikasitetin e mbrojtjes gjyqësore.*

1 Lëvizja FOL, *Indeksi i Performancës së Inspektoratit të Punës*, dhjetor 2025.

2 Lëvizja FOL, *Efikasiteti gjyqësor në trajtimin e kontesteve të punës në Kosovë (2021-2025)*, qershor 2026.

Në tërësi, gjetjet e këtij dokumenti tregojnë se sfidat në zbatimin e legjislacionit të punës nuk lidhen vetëm me mungesën e burimeve njerëzore dhe financiare, por edhe me cilësinë e vendimmarrjes administrative, koordinimin ndërinstitutional, transparencën e të dhënave dhe efikasitetin e mbrojtjes gjyqësore. Për rrjedhojë, përmirësimi i sistemit kërkon ndërhyrje të koordinuara që adresojnë njëkohësisht kapacitetet institucionale, cilësinë e vendimmarrjes, qartësimin e kompetencave dhe përshpejtimin e procedurave gjyqësore.

Rrjedhimisht, ky dokument ofron një listë objektivash të orientuara drejt forcimit të kapaciteteve të Inspektoratit të Punës, përmirësimit të cilësisë dhe ligjshmërisë së vendimmarrjes administrative, rritjes së transparencës dhe llogaridhënies institucionale, qartësimin të kompetencave ndërmjet institucioneve përgjegjëse dhe avancimit të efikasitetit të trajtimit gjyqësor të kontesteve të punës. Zbatimi i këtyre rekomandimeve do të kontribuonte në krijimin e një sistemi më efektiv, më të drejtë dhe më të qëndrueshëm për mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve në Kosovë.

Metodologjia

Ky dokument politikash është hartuar mbi bazën e një qasjeje të integruar analitike, e cila kombinon të dhënat dhe gjetjet e dy proceseve të veçanta monitoruese të realizuara nga Lëvizja FOL:

- Indeksit të Performancës së Inspektoratit të Punës, dhe
- Monitorimit të efikasitetit gjyqësor në trajtimin e kontesteve të punës në Kosovë.

Përmes sintetizimit të këtyre dy raporteve, ky "*White paper*" synon të ofrojë një pasqyrë gjithëpërfshirëse të funksionimit të mekanizmave institucionale përgjegjës për zbatimin dhe mbrojtjen e të drejtave që burojnë nga marrëdhënia e punës.

Komponenti i parë i analizës bazohet në Indeksin e Performancës së Inspektoratit të Punës, i cili është zhvilluar nga Lëvizja FOL si një instrument monitorimi dhe vlerësimi i performancës institucionale. Indeksi ka analizuar performancën e Inspektoratit të Punës në pesë fusha kryesore:

- kapacitetet dhe burimet institucionale;
- planifikimin dhe proceset e punës;
- aktivitetin inspektues dhe zbatimin e ligjit;
- rezultatet dhe ndikimin e aktiviteteve inspektuese;
- qeverisjen, transparencën dhe llogaridhënien institucionale.

Për secilën prej këtyre fushave janë përdorur indikatorë të matshëm, të cilët janë vlerësuar përmes një sistemi të standardizuar të pikëzimit, duke mundësuar krahasimin e performancës së institucionit ndër vite dhe identifikimin e fushave ku nevojiten ndërhyrje prioritare.

Komponenti i dytë i analizës bazohet në monitorimin e praktikës gjyqësore lidhur me kontestet e punës. Në kuadër të këtij procesi janë analizuar 57 raste gjyqësore të përzgjedhura në mënyrë të rastësishme nga aktgjykimet e publikuara në ueb-faqen zyrtare të Këshillit Gjyqësor të Kosovës gjatë periudhës 2021-2025. Në analizë janë përfshirë vetëm rastet në të cilat paraprakisht ka ekzistuar një vendim i Inspektoratit të Punës, me qëllim të vlerësimit të ndërveprimit ndërmjet procedurës administrative dhe kontrollit gjyqësor të vendimeve administrative.

Bazuar në sintetizimin e gjetjeve kryesore të të dy këtyre raporteve analitike, dokumenti paraqet edhe rekomandime të bazuara në evidencë, të cilat synojnë të kontribuojnë në përmirësimin e politikave publike, forcimin e kapaciteteve institucionale dhe avancimin e mekanizmave të zbatimit të legjisllacionit të punës në Kosovë. Rekomandimet janë formuluar duke marrë parasysh gjetjet empirike të monitorimit, standardet ndërkombëtare në fushën e inspektimit të punës dhe praktikën më të mira evropiane në mbrojtjen e të drejtave të punëmarrësve.

Hyrja

Në Kosovë, mbrojtja e të drejtave të punëtorëve realizohet përmes një sistemi institucional që përfshin, ndër të tjera, Inspektoratin e Punës si mekanizëm administrativ për mbikëqyrjen e zbatimit të legjislacionit të punës dhe sistemin gjyqësor si garantues të mbrojtjes juridike efektive. Këta dy mekanizma kanë role të ndryshme, por të ndërlidhura ngushtë. Inspektorati i Punës ka mandat të identifikojë shkeljet e legjislacionit, të urdhërojë ndërmarrjen e masave korrigjuese dhe të shqiptojë masa administrative, ndërsa gjykatat kanë rol vendimtar në kontrollin e ligjshmërisë së vendimeve administrative dhe në garantimin e mbrojtjes gjyqësore të të drejtave të palëve.

Megjithatë, përvoja praktike e viteve të fundit ka treguar se zbatimi i legjislacionit të punës vazhdon të përballlet me sfida të konsiderueshme. Nga njëra anë, Inspektorati i Punës operon në kushte të kufizuara kapacitetesh njerëzore dhe financiare, ndërsa nga ana tjetër, kontestet e punës shpesh karakterizohen nga procedura të gjata gjyqësore, të cilat mund të vonojnë realizimin efektiv të të drejtave të punëmarrësve dhe të krijojnë pasiguri juridike për punëdhënësit. Për më tepër, praktika gjyqësore ka evidentuar vazhdimisht çështje që lidhen me kufijtë e kompetencave të Inspektoratit të Punës, cilësinë e vendimmarrjes administrative dhe harmonizimin e veprimeve institucionale me standardet ligjore dhe gjyqësore.

Pikërisht për të adresuar këto sfida dhe për të kontribuar në përmirësimin e politikave publike në fushën e marrëdhënieve të punës, Lëvizja FOL ka realizuar dy procese monitoruese dhe hulumtuese:

- **vlerësimin e performancës së Inspektoratit të Punës përmes Indeksit të Performancës së Inspektoratit të Punës³ dhe**
- **monitorimin e efikasitetit gjyqësor në trajtimin e kontesteve të punës.**

Të dy këto procese kanë ofruar të dhëna dhe gjetje të rëndësishme mbi funksionimin e institucioneve përgjegjëse për zbatimin dhe mbrojtjen e të drejtave të punës.

Qëllimi i këtij dokumenti është të sintetizojë gjetjet kryesore të këtyre dy analizave dhe t'i shndërrojë ato në rekomandime konkrete për reforma institucionale dhe ligjore. Dokumenti synon të identifikojë pengesat kryesore që ndikojnë në efektivitetin e zbatimit të legjislacionit të punës, të analizojë shkaqet e tyre dhe të propozojë masa të realizueshme që mund të ndërmerren nga institucionet përgjegjëse për të përmirësuar mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve në Kosovë.

3 https://levizjafol.org/wp-content/uploads/2025/12/Indeksi-Inspektoratit-te%CC%88-Pune%CC%88s-ALB_fin.pdf

Më konkretisht, ky dokument synon:

- të vlerësojë nivelin aktual të performancës së Inspektoratit të Punës në aspektin e kapaciteteve, proceseve, aktiviteteve inspektuese, rezultateve dhe transparencës institucionale;
- të analizojë efikasitetin e sistemit gjyqësor në trajtimin e kontesteve të punës, me fokus në kohëzgjatjen e procedurave dhe rezultatet e shqyrtimit gjyqësor;
- të identifikojë boshllëqet institucionale dhe ligjore që ndikojnë në zbatimin efektiv të legjisllacionit të punës;
- të ofrojë rekomandime konkrete, të matshme dhe të bazuara në evidencë për përmirësimin e politikave publike dhe praktikave institucionale në këtë fushë.

Ky dokument nuk synon vetëm të evidentoj problemet ekzistuese, por edhe të ofroj një kornizë të qartë reformash që mund të shërbejë si bazë për veprimet e ardhshme të institucioneve publike, partnerëve social, organizatave të shoqërisë civile dhe akterëve ndërkombëtarë që mbështesin avancimin e të drejtave të punës në Kosovë. Përmes një qasjeje të bazuar në të dhëna dhe evidencë, dokumenti synon të kontribuojë në krijimin e një sistemi më efektiv, më transparent dhe më të drejtë për mbrojtjen e të drejtave të punëmarrësve dhe zbatimin e legjisllacionit të punës.

Sfidat kryesore në zbatimin e legjislacionit të punës në Kosovë

| Kapacitetet e Inspektoratit të Punës mbeten të kufizuara

Pavarësisht se gjatë vitit 2024 Inspektorati i Punës ka shënuar progres, veçanërisht përmes rritjes së numrit të inspektorëve aktiv⁴, kapacitetet e Inspektoratit të Punës vazhdojnë të mbeten të pamjaftueshme për të garantuar mbikëqyrje efektive të zbatimit të legjislacionit të punës në të gjithë territorin e Kosovës. Analiza e të dhënave tregon se numri i inspektorëve dhe numri i personave të punësuar ende mbetet nën standardet dhe praktikën e rekomanduara ndërkombëtare, duke kufizuar aftësinë e institucionit për të ushtruar mbikëqyrje sistematike dhe të qëndrueshme të tregut të punës.

Ndër sfidat kryesore të identifikuar janë:

- numri i pamjaftueshëm i inspektorëve në raport me nevojat reale të tregut të punës;
- niveli i ulët i realizimit të planeve të rekrutimit dhe vështirësitë në plotësimin e vendeve të lira të punës;
- mungesa e një sistemi të strukturuar dhe të dokumentuar për zhvillimin profesional dhe trajnimin e vazhdueshëm të inspektorëve;
- ngarkesa e lartë e punës për inspektorët ekzistues, e cila ndikon në planifikimin, mbulimin dhe cilësinë e aktiviteteve inspektuese.

Këto kufizime ndikojnë drejtpërdrejt në kapacitetin e Inspektoratit për të parandaluar shkeljet e legjislacionit të punës, për të reaguar në kohë ndaj ankesave të punëtorëve dhe për të siguruar zbatim të qëndrueshëm dhe efektiv të standardeve të punës. Për pasojë, forcimi i kapaciteteve njerëzore dhe profesionale të Inspektoratit të Punës paraqitet si një nga parakushtet kryesore për përmirësimin e sistemit të mbrojtjes së të drejtave të punëtorëve në Kosovë.

| Rritje e aktivitetit inspektues, por jo efektivitet i plotë i inspektimeve

Të dhënat e analizuar tregojnë se Inspektorati i Punës ka shënuar progres të dukshëm në aspektin operacional gjatë periudhës së monitorimit⁵. Numri i inspektimeve të realizuara ka shënuar rritje të vazhdueshme, duke reflektuar angazhim më të madh institucional në mbikëqyrjen e zbatimit të legjislacionit të punës dhe rritjen e pranisë së inspektimit në terren.

⁴ Lëvizja FOL, Indeksi i Performancës së Inspektoratit të Punës, fq. 47.

⁵ Po aty.

Analiza e performancës evidenton se Inspektorati ka demonstruar nivel të lartë të aktivitetit inspektues, me fokus të veçantë në sektorët që tradicionalisht konsiderohen me rrezik më të lartë për shkelje të të drejtave të punëtorëve dhe për cenim të standardeve të sigurisë dhe shëndetit në punë. Po ashtu, një pjesë e konsiderueshme e aktiviteteve inspektuese janë realizuar në mënyrë proaktive, duke reflektuar orientim drejt parandalimit të shkeljeve dhe jo vetëm reagimit ndaj ankesave të paraqitura.

Megjithatë, pavarësisht këtyre rezultateve pozitive në aspektin operacional, mbetet e vështirë të vlerësohet nëse aktiviteti i shtuar inspektues po përkthehet në përmirësim të qëndrueshëm të respektimit të legjislacionit të punës. Mungesa e indikatorëve të qartë për matjen e ndikimit, siç janë shkalla e përsëritjes së shkeljeve, niveli i pajtueshmërisë pas inspektimeve, përmirësimi i kushteve të punës apo reduktimi i shkeljeve në sektorët e monitoruar, kufizon mundësinë për të vlerësuar efektet afatgjata të ndërhyrjeve inspektuese.

Për këtë arsye, krahas rritjes së numrit të inspektimeve, është e nevojshme që sistemi i monitorimit të performancës të fokusohet më shumë në matjen e rezultateve dhe ndikimit real të aktiviteteve inspektuese, në mënyrë që të vlerësohet jo vetëm sa inspektime janë realizuar, por edhe në çfarë mase ato kanë kontribuar në përmirësimin e respektimit të të drejtave të punëtorëve dhe zbatimit të legjislacionit të punës.

| Mungesa e të dhënave kufizon transparencën dhe llogaridhënien

Një nga sfidat kryesore të identifikuara gjatë vlerësimit të performancës së Inspektoratit të Punës lidhet me mungesën e të dhënave të plota dhe të strukturuar për një numër indikatorësh të rëndësishëm të performancës. Ndonëse institucioni publikon të dhëna lidhur me aktivitetin e përgjithshëm inspektues, mungesa e informacionit të detajuar në disa fusha kyçe kufizon mundësinë për të vlerësuar në mënyrë gjithëpërfshirëse efektivitetin e punës së tij dhe ndikimin real të aktiviteteve inspektuese ⁶.

Analiza evidenton mungesë të kufizuar të të dhënave lidhur me:

- programet e trajnimit dhe zhvillimit profesional të inspektorëve, përfshirë numrin e pjesëmarrësve, kohëzgjatjen dhe rezultatet e trajnimeve;
- afatet e trajtimit të ankesave të paraqitura nga punëtorët dhe punëdhënësit;
- rezultatet e procedurave ankimore kundër vendimeve të Inspektoratit të Punës;
- indikatorët që do të mundësonin matjen e ndikimit afatgjatë të masave inspektuese në përmirësimin e respektimit të legjislacionit të punës.

Mungesa e këtyre të dhënave jo vetëm që vështirëson monitorimin dhe vlerësimin objektiv të performancës institucionale, por kufizon edhe transparencën dhe llogaridhënien ndaj publikut. Në të njëjtën kohë, ajo e bën më të vështirë identifikimin e fushave problematike, planifikimin strategjik të aktiviteteve inspektuese dhe hartimin e politikave publike të bazuara në evidencë.

⁶ Indeksi i Performancës së Inspektoratit të Punës, fq 49.

Për rrjedhojë, përmirësimi i sistemeve të mbledhjes, menaxhimit dhe publikimit të të dhënave duhet të konsiderohet si një prioritet institucional. Rritja e transparencës dhe krijimi i mekanizmave më të avancuar të raportimit do të kontribuonin jo vetëm në forcimin e llogaridhënies së Inspektoratit të Punës, por edhe në krijimin e një baze më të qëndrueshme për monitorimin e zbatimit të legjislacionit të punës dhe vlerësimin e efektivitetit të reformave të ardhshme.

Kontestet e punës vazhdojnë të zgjasin shumë, pavarësisht se do të duhej të trajtoheshin me urgjencë

Një nga problemet më të theksuara të evidentuara gjatë monitorimit të praktikës gjyqësore lidhet me kohëzgjatjen e procedurave për trajtimin e kontesteve të punës. Pavarësisht faktit se legjislacioni në fuqi parasheh trajtim urgjent të kësaj kategorie të rasteve, të dhënat e monitorimit tregojnë se procedurat vazhdojnë të karakterizohen nga vonesa të konsiderueshme.⁷

Analiza e rasteve të monitoruara ka treguar se koha mesatare e zgjatjes së procedurave nga paraqitja e padisë deri në nxjerrjen e aktgjykimit të shkallës së parë është 2.64 vite. Ndërkaq, kur merret parasysh e gjithë periudha nga nxjerrja e vendimit fillestar nga Inspektorati i Punës deri në përfundimin e procedurës së evidentuar gjyqësore, kohëzgjatja mesatare arrin në 3.61 vite. Në disa raste, procedurat kanë zgjatur edhe dukshëm më gjatë, duke tejkaluar afatet që mund të konsiderohen të arsyeshme për zgjidhjen e kontesteve që lidhen me të drejta themelore nga marrëdhënia e punës.

Këto të dhëna janë veçanërisht shqetësuese duke pasur parasysh se neni 475 i Ligjit për Procedurën Kontestimore⁸ obligon gjykatat që kontestet nga marrëdhënia e punës t'i trajtojnë me urgjencë, pikërisht për shkak të natyrës së tyre dhe ndikimit të drejtpërdrejtë që kanë në mirëqenien ekonomike dhe sociale të palëve. Megjithatë, gjetjet e monitorimit tregojnë se ky standard ligjor nuk po zbatohet në praktikë.

Vonesat e gjata procedurale ndikojnë drejtpërdrejt në realizimin efektiv të të drejtave të punëmarrësve, duke zgjatur periudhën e pasigurisë juridike dhe financiare për personat e përfshirë në kontest. Në rastet që lidhen me largimin nga puna, kthimin në vendin e punës, kompensimin e pagave apo realizimin e përfitimeve të tjera nga marrëdhënia e punës, zvarritja e procedurave mund të zvogëlojë ndjeshëm efektivitetin praktik të mbrojtjes juridike, edhe kur pala përfundimisht e fiton kontestin.

Përveç ndikimit mbi punëmarrësit, procedurat e gjata krijojnë pasiguri edhe për punëdhënësit, duke ndikuar në planifikimin financiar dhe organizativ të institucioneve publike dhe subjekteve private. Për këtë arsye, përmirësimi i efikasitetit gjyqësor dhe reduktimi i kohëzgjatjes së procedurave duhet të konsiderohen si elemente kyçe për forcimin e sistemit të mbrojtjes së të drejtave të punës dhe garantimin e qasjes efektive në drejtësi.

7 Lëvizja FOL, Efikasiteti gjyqësor në trajtimin e kontesteve të punës në Kosovë (2021-2025).

8 Ligji për Procedurën Kontestimore, neni 475: "Në kontestet nga marrëdhënia e punës, e sidomos me rastin e caktimit të afateve dhe konvokimit të seancave gjyqësore, gjykata gjithmonë do të ketë parasysh nevojën e zgjidhjes së ngutshme të kontesteve nga marrëdhënia e punës".

Shkalla e lartë e anulimit të vendimeve administrative nga gjykatat ngrit shqetësime për cilësinë e vendimmarrjes

Një nga gjetjet më domethënëse të monitorimit të praktikës gjyqësore lidhet me cilësinë dhe qëndrueshmërinë juridike të vendimeve administrative të nxjerra nga Inspektorati i Punës. Nga gjithsej 57 rastet e monitoruara, në 82.5% të tyre gjykatat kanë aprovuar kërkesëpaditë e paraqitura kundër vendimeve administrative, ndërsa vetëm 17.5% të rasteve kanë përfunduar me refuzimin e tyre.⁹ Kjo përqindje e lartë e aprovimit të kërkesëpadive tregon se një numër i konsiderueshëm i vendimeve administrative nuk kanë arritur t'i rezistojnë kontrollit gjyqësor të ligjshmërisë.

Gjetjet sugjerojnë se në praktikë vazhdojnë të ekzistojnë sfida lidhur me interpretimin dhe zbatimin e dispozitave ligjore, si dhe me arsyetimin juridik të vendimeve administrative. Në një numër të konsiderueshëm rastesh, gjykatat kanë konstatuar mangësi që lidhen me bazën juridike të vendimmarrjes, interpretimin e kompetencave të Inspektoratit të Punës ose me mënyrën e arsyetimit të vendimeve të kontestuara.

Po ashtu, analiza e aktgjykimeve tregon nevojën për harmonizim më të madh të praktikës administrative me standardet dhe qëndrimet e konsoliduara të praktikës gjyqësore. Mungesa e një qasjeje të unifikuar në interpretimin e kompetencave dhe dispozitave relevante ligjore ka ndikuar në rritjen e numrit të kontesteve administrative dhe në anulimin e një pjese të konsiderueshme të vendimeve të Inspektoratit të Punës.

Përmirësimi i cilësisë së vendimmarrjes administrative kërkon forcimin e kapaciteteve profesionale të inspektorëve, analizimin sistematik të praktikës gjyqësore dhe krijimin e mekanizmave të brendshëm të kontrollit të cilësisë juridike të vendimeve. Një qasje e tillë do të kontribuonte në rritjen e sigurisë juridike, zvogëlimin e numrit të kontesteve gjyqësore dhe forcimin e efektivitetit të mekanizmave institucional për mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve.

Paqartësitë lidhur me kufijtë e kompetencave administrative dhe gjyqësore vazhdojnë të krijojnë konteste gjyqësore

Monitorimi i praktikës gjyqësore ka evidentuar se një pjesë e konsiderueshme e kontesteve të punës nuk lidhen drejtpërdrejt me ekzistimin e shkeljeve të të drejtave nga marrëdhënia e punës, por me interpretimin e kufijve të kompetencave ndërmjet Inspektoratit të Punës dhe gjykatave. Në një numër të madh rastesh, objekt shqyrtimi gjyqësor kanë qenë vendime administrative përmes të cilave Inspektorati i Punës ka ndërhyrë në çështje që gjykatat i kanë vlerësuar si kompetencë ekskluzive të pushtetit gjyqësor.¹⁰

⁹ Po aty.

¹⁰ Lëvizja FOL, Efikasiteti gjyqësor në trajtimin e kontesteve të punës në Kosovë (2021-2025).

Veçanërisht, kjo është evidentuar në rastet që kanë të bëjnë me kthimin e punëmarrësve në vendin e punës, kompensimin e pagave, anulimin e vendimeve të punëdhënësve dhe realizimin e të drejtave të tjera që burojnë nga marrëdhëniet individuale të punës. Në këto raste, gjykatat kanë mbajtur qëndrimin se zgjidhja përfundimtare e çështjeve të tilla kërkon vendimmarrje gjyqësore dhe nuk mund të realizohet përmes procedurave administrative të zhvilluara nga Inspektorati i Punës.

Kjo situatë ka prodhuar pasoja të shumta praktike dhe institucionale. Së pari, ka kontribuar në rritjen e numrit të kontesteve administrative të iniciuara kundër vendimeve të Inspektoratit të Punës. Së dyti, ka rezultuar me anulimin e një numri të konsiderueshëm të vendimeve administrative nga ana e gjykatave. Së treti, ka krijuar pasiguri juridike për punëtorët dhe punëdhënësit, të cilët shpesh përballen me paqartësi lidhur me institucionin kompetent për zgjidhjen e pretendimeve të tyre. Njëkohësisht, kjo praktikë ka sjellë ngarkesë shtesë për sistemin gjyqësor, duke zgjatur kohëzgjatjen e procedurave dhe duke rritur kostot administrative dhe procedurale për të gjitha palët e përfshira.

Gjetjet e monitorimit tregojnë nevojën për qartësim më të madh të kufijve të kompetencave ndërmjet Inspektoratit të Punës dhe gjykatave, si në nivel normativ ashtu edhe në nivel praktik. Në këtë drejtim, harmonizimi i praktikës administrative me qëndrimet e konsoliduara të gjykatave, hartimi i udhëzimeve të qarta për ushtrimin e kompetencave dhe forcimi i koordinimit ndërinstitutional do të kontribuonin në uljen e numrit të kontesteve, rritjen e sigurisë juridike dhe përmirësimin e efikasitetit të përgjithshëm të sistemit të mbrojtjes së të drejtave të punës.

Analiza e ndikimit të sfidave të identifikuara

Gjetjet e paraqitura në këtë dokument tregojnë se sfidat në zbatimin e legjislacionit të punës nuk burojnë vetëm nga mungesa e burimeve njerëzore apo financiare, por edhe nga dobësi më të thella institucionale dhe sistemike që ndikojnë në funksionimin e mekanizmave të mbrojtjes së të drejtave të punës.

Analiza e performancës së Inspektoratit të Punës dhe e praktikës gjyqësore evidenton se ekziston një shkëputje e konsiderueshme ndërmjet tri hallkave kryesore të sistemit të zbatimit të legjislacionit të punës: *mbikëqyrjes administrative, kontrollit gjyqësor dhe realizimit praktik të të drejtave të punëmarrësve*. Megjithëse Inspektorati i Punës ka rritur aktivitetin inspektues dhe ka intensifikuar mbikëqyrjen në terren, efektiviteti i ndërhyrjeve administrative shpesh kufizohet nga problemet që paraqiten në fazat pasuese të procesit.

Nga njëra anë, monitorimi ka evidentuar sfida në cilësinë juridike të një pjese të vendimeve administrative dhe paqartësi lidhur me kufijtë e kompetencave të Inspektoratit të Punës. Nga ana tjetër, procedurat e gjata gjyqësore dhe shkalla e lartë e aprovimit të kërkesëpadive kundër vendimeve administrative tregojnë se një pjesë e konsiderueshme e ndërhyrjeve administrative nuk arrijnë të prodhojnë efektet e synuara në praktikë.

Si rezultat, krijohet një cikël institucional në të cilin shkeljet evidentohen dhe trajtohen administrativisht, por zgjidhja përfundimtare e tyre shpesh zhvendoset në procedura të gjata gjyqësore. Kjo jo vetëm që zvogëlon efektivitetin e mekanizmave ekzistues të mbrojtjes së të drejtave të punës, por njëkohësisht rrit kostot institucionale, ngarkon sistemin gjyqësor dhe krijon pasiguri juridike për punëmarrësit dhe punëdhënësit.

Për më tepër, mungesa e të dhënave të plota mbi rezultatet e inspektimeve, trajtimin e ankesave dhe ndikimin afatgjatë të masave inspektuese kufizon mundësinë e institucioneve për të identifikuar problemet në kohë dhe për të ndërmarrë masa korrigjuese të bazuara në evidencë.

Për rrjedhojë, përmirësimi i zbatimit të legjislacionit të punës kërkon një qasje gjithëpërfshirëse që adreson njëkohësisht kapacitetet institucionale, cilësinë e vendimmarrjes administrative, efikasitetin gjyqësor, koordinimin ndërinstitucional dhe transparencën e sistemit. Vetëm përmes reformave të ndërlidhura në secilën prej këtyre fushave mund të sigurohet mbrojtje më efektive, më e shpejtë dhe më e qëndrueshme e të drejtave të punëmarrësve në Kosovë.

Objektivat strategjike

Bazuar në gjetjet e paraqitura në këtë dokument, reformat në fushën e zbatimit të legjislacionit të punës duhet të orientohen drejt forcimit të kapaciteteve institucionale, përmirësimit të cilësisë së vendimmarrjes dhe garantimit të qasjes efektive në drejtësi për punëmarrësit.

Në këtë kontekst, objektivat strategjike të reformës vlerësohen të jenë:

- **Forcimi i kapaciteteve institucionale dhe profesionale të Inspektoratit të Punës**, me qëllim rritjen e efektivitetit të mbikëqyrjes së zbatimit të legjislacionit të punës dhe përmirësimin e mbulimit të tregut të punës.
- **Përmirësimi i cilësisë, ligjshmërisë dhe qëndrueshmërisë së vendimmarrjes administrative**, përmes harmonizimit të praktikës administrative me standardet ligjore dhe praktikën gjyqësore.
- **Rritja e efikasitetit të trajtimit gjyqësor të kontesteve të punës**, duke reduktuar kohëzgjatjen e procedurave dhe duke garantuar mbrojtje juridike brenda afateve të arsyeshme.
- **Qartësimi i kompetencave dhe forcimi i koordinimit ndërmjet Inspektoratit të Punës dhe sistemit gjyqësor**, me qëllim shmangien e mbivendosjes së kompetencave dhe uljen e numrit të kontesteve administrative.
- **Avancimi i transparencës, llogaridhënies dhe menaxhimit të të dhënave institucionale**, për të mundësuar monitorim më efektiv të performancës dhe hartim të politikave të bazuara në evidencë.
- **Përmirësimi i qasjes së punëtorëve në mekanizma efektivë të mbrojtjes administrative dhe gjyqësore**, duke siguruar realizim më të shpejtë dhe më efikas të të drejtave që burojnë nga marrëdhënia e punës.
- **Forcimi i sigurisë juridike në fushën e marrëdhënieve të punës**, përmes krijimit të praktikave më të qëndrueshme institucionale dhe zvogëlimit të pasigurive që rrjedhin nga interpretimet e ndryshme të kompetencave dhe dispozitave ligjore.

Rekomandime

Për Ministrinë e Punës, Familjes dhe Vlerave të Luftës¹¹:

Ministria duhet të ndërmarrë masa për forcimin e kapaciteteve institucionale të Inspektoratit të Punës dhe përmirësimin e sistemit të monitorimit të performancës së tij. Në këtë drejtim rekomandohet që:

- të rritet gradualisht numri i inspektorëve të punës, në përputhje me nevojat e tregut të punës dhe standardet ndërkombëtare për mbikëqyrjen e marrëdhënieve të punës;
- të sigurohen burime të mjaftueshme financiare për zhvillimin profesional dhe trajnimin e vazhdueshëm të inspektorëve;
- të hartohet dhe zbatohet një strategji shumëvjeçare për zhvillimin e kapaciteteve të Inspektoratit të Punës;
- të zhvillohen indikatorë të performancës që matin jo vetëm aktivitetin inspektues, por edhe rezultatet dhe ndikimin e ndërhyrjeve inspektuese në respektimin e legjislacionit të punës;
- të forcohen mekanizmat e monitorimit dhe raportimit të të dhënave mbi zbatimin e legjislacionit të punës.

Për Këshillin Gjyqësor të Kosovës dhe Gjykatat

Duke pasur parasysh natyrën e kontesteve të punës dhe ndikimin e tyre në realizimin e të drejtave ekonomike dhe sociale të qytetarëve, rekomandohet që:

- kontestet e punës të monitorohen dhe trajtohen si kategori prioritare në kuadër të sistemit gjyqësor;
- të vendosen objektiva konkrete për uljen e kohëzgjatjes së procedurave në kontestet e punës;
- të monitorohen rregullisht rastet që tejkalojnë afatet e arsyeshme procedurale dhe të ndërmerren masa për adresimin e vonesave;
- të zhvillohen programe të specializuara trajnimi për gjyqtarët që trajtojnë konteste të punës dhe konteste administrative që lidhen me vendimet e Inspektoratit të Punës;
- të sigurohet publikim më sistematik dhe më i qasshëm i praktikës relevante gjyqësore për të kontribuar në harmonizimin e praktikës administrative dhe gjyqësore.

11 Me konstituimin e Qeverisë së Republikës së Kosovës në vitin 2025, kompetencat në fushën e punës, të cilat më parë ushtroheshin nga Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve, janë bartur në kuadër të Ministrisë së Punës, Familjes dhe Vlerave të Luftës.

Për Kuvendin e Kosovës:

Kuvendi, në kuadër të funksionit të tij legjislativ dhe mbikëqyrës, duhet të kontribuojë në krijimin e një kornize më të qartë dhe më efektive për zbatimin e legjislacionit të punës. Në këtë drejtim rekomandohet që:

- të shqyrtohet nevoja për ndryshime dhe plotësime ligjore që qartësojnë kompetencat e Inspektoratit të Punës;
- të forcohet mbikëqyrja parlamentare mbi funksionimin e mekanizmave përgjegjës për mbrojtjen e të drejtave të punëmarrësve;
- të kërkohet raportim periodik nga institucionet përgjegjëse lidhur me zbatimin e legjislacionit të punës dhe progresin në adresimin e sfidave të evidentuara.

