



Gender Alliance for Development Center
Qendra Aleanca Gjinore për Zhvillim



Raporti i monitorimit të punës së Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore

Mbështetur nga: Qeveria Suedeze dhe organizata “The Olof Palme International Center.”
Përgatiti: Qendra “Aleanca Gjinore për Zhvillim”



Tabela e Përmbajtes

RAPORTI I MONITORIMIT TË PUNËS SË INSPEKTORATIT SHTETËROR TË PUNËS	1
PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE.....	3
HYRJE.....	5
KONTEKST LIGJOR DHE INSTITUCIONAL (LEGJISLACIONI I PUNËS, ROLI I INSPEKTORATIT).....	5
METODOLOGJIA E RAPORTIT TË MONITORIMIT MBI VENDIMET E INSPEKTORATIT TË PUNËS NË SEKTORIN E	
TEKSTILIT, KONFEKSIONEVE DHE LËKURËS (TCFL)	8
ANALIZA E GJETJEVE	12
INTENSITETI I INSPEKTIMEVE NË SEKTORIN TCFL (2023–2025)	13
RAPORTIMI DHE HETIMI I RASTEVE TË SHKELJEVE.....	14
PROCEDURA PAS RAPORTIMIT: NJË QASJE SHUMËFAZORE	15
ANALIZA STATISTIKORE E RASTEVE TË RAPORTUARA (2022–2025).....	17
SHKELJET E KONSTATUARA SIPAS KODIT TË PUNËS DHE PRAKTIKAT E ZBATIMIT	19
KOHËZGJATJA MESATARE E HETIMIT DHE KRITERET E PËRZGJEDHJES SË SUBJEKTEVE PËR INSPEKTIM	21
SHEMBUJ TË RASTEVE STUDIMORE (NGA RAPORTIMI TE VENDIMI)	23
ZGJIDHJA E RASTEVE DHE VLERËSIMI I REZULTATEVE: NJË VËSHTRIM I DETAJUAR.....	25
ANALIZA E PËRQINDJES SË RASTEVE QË PËRFUNDOJNË ME MASA NDËSHKUESE	27
LLOJET E MASAVE TË MARRA (GJOBA, PARALAJMËRIME, MBYLLJE PUNE)	27
VONESAT DHE SFIDAT NË ZBATIMIN E VENDIMEVE	29
TRENDET E PËRPUTSHMËRISË DHE ZBATIMIT TË LIGJIT	30
ECURIA VJETORE: RRIJJE APO RËNIE E SHKELJEVE.....	31
NDIKIMI I MONITORIMIT DHE AVOKIMIT.....	32
ROLI I GADC (LINJA TELEFONIKE, KËSHILLIMET LIGJORE) NË NXITJEN E RAPORTIMEVE.....	32
BASHKËPUNIMI ME INSPEKTORATIN DHE INSTITUCIONET E TJERA (MINISTRIA, SINDIKATAT).....	34
PERCEPTIMET DHE EKSPERIENCAT E PUNËTORËVE	35
MUNGESA E TRANSPARENCËS SË PROCEDURAVE	37
KAPACITETI TEKNIK DHE HUMAN I INSPEKTORATIT	37
NEVOJA PËR EDUKIM DHE SENSIBILIZIM TË PËRMIRËSUAR NË FABRIKAT E SEKTORËVE TEKSTILE, KONFEKSIONE, LËKURE DHE FASON (TCFL).....	38
REKOMANDIME	43
ANEKSE	44
LISTA E DOKUMENTEVE ZYRTARE TË SHQYRTUARA (VENDIMET NR. XX/2023, AKTET E INSPEKTIMIT ETJ.) -	44
PYETËSORËT E PËRDORUR NË INTERVISTA	45
<i>Pyetje udhëzuese për intervistat me Inspektoratin e Punës.....</i>	45



Shkurtime

AKPA - Agjencinë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive
 BE - Bashkimi Evropian
 DVR - Dokumenti i Vlerësimit të Riskut
 GADC – Qendra Aleanca Gjinore për Zhvillim
 ILO - Organizatës Ndërkombëtare të Punës
 ILS - Standardeve Ndërkombëtare të Punës
 ISHPSHSH - Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore
 ISHSH - Inspektoratin Shtetëror Shëndetësor
 ISSH – Instituti i Sigurimeve Shoqërore
 MIRA – Matrica e Inteligjencës dhe Analizës së Riskut
 NACE - Nomenklatura e Veprimtarive Ekonomike (Nomenclature of activity classification economy)
 OJQ – Organizata Jo Qeveritare
 QKB – Qendra Kombëtare e Biznesit
 RSH – Republika e Shqipërisë
 TCFL – Sektori Tekstileve, Konfeksioneve, Këpucëve dhe Lëkurës

Përmbledhje Ekzekutive

Ky raport ofron një analizë gjithëpërfshirëse të kushteve të punës dhe zbatimit të ligjit në sektorin Tekstileve, Konfeksioneve, Këpucëve dhe Lëkurës (TCFL) në Shqipëri, duke mbuluar periudhën 2023-2025. Duke u mbështetur në të dhënat e mbledhura nga Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH) dhe burime të tjera, raporti zbulon peizazhin e ndërlikuar që ndërthur progresin dhe sfidat e vazhdueshme.

Gjetjet kryesore:

- **Dominimi gjinor dhe informaliteti:** Sektori TCFL karakterizohet nga një forcë e punës e dominuar nga gratë, e cila përballlet me shkelje të konsiderueshme në lidhje me marrëdhëniet e punës, sigurinë dhe pajtueshmërinë me rregulloret. Pavarësisht përpjekjeve rregullatore, informaliteti mbetet i përhapur, veçanërisht në mesin e grave.
- **Trendet e Inspektimeve:** ISHPSHSH ka kryer gjithsej 673 inspektime gjatë periudhës së raportuar, me rajonet e Tiranës dhe Durrësit që kanë shumicën e aktiviteteve. Inspektimet përfshijnë një përzierje të qasjeve të planifikuara dhe reaktive, duke theksuar mbështetjen e vazhdueshme në ndjekjen e pretendimeve të punëtorëve.
- **Shkeljet dhe moszbatimi i kuadrit ligjor:** Probleme të zakonshme përfshijnë shkeljet nga kodi i punës dhe ligji i kontributeve shoqërore dhe shëndetësore. Këto shkelje çojnë në pasoja të drejtpërdrejta në mirëqenien e punëmarrësve, ndërsa raste të tilla kanë probleme me zbatimin e vendimeve.
- **Përshtypjet e punëtorëve:** Punëtorët kanë raporte të përziera për Inspektoratin, ata ngritën shqetësime në lidhje me zbatimin, dhe ata besojnë se këshilli i sigurisë dhe shëndetit duhet të trajtojë raste të tilla në praktikë, dhe ai duhet të funksionojë shumë më efektive në këtë vend.



- **Rolet e OJQ:** Kanë një rol pozitiv, në veçanti, qendrat e të drejtave gjinore kanë mbështetur më tepër shkeljet. Është gjetur se lehtësimi i komunikimit - punëmarrësit, veçanërisht gratë në sektorin fason, kanë gjetur një kanal të besueshëm për të raportuar problematikat.
- **Partneriteti:** ISHPSHSH, i cili ka një marrëveshje me GADC-të mund të merren masa për shkelësit në masë të madhe, por vonesat në proces mbeten thelbësore.

Kufizimet dhe sfidat:

- Kapaciteti i kufizuar teknik dhe njerëzor në ISHPSHSH mund të ndikojë në efikasitetin e përgjithshëm.
- Bashkëpunimi ndërinstytucional dhe i standardizuar i punës së sigurisë dhe shëndetit duhet të përmirësohet në mënyrë që çështjet e sigurisë të trajtohen nga e para.
- Mungesa e transparencës në proceset e inspektimit dhe procedurat, veçanërisht në zonat rurale.
- Janë kryer shumë aktivitete, por ka gjithmonë probleme me zbatimin e rregulloreve.

Rekomandime

- Duhet forcuar mekanizmat ekzekutues: Qeveria dhe ISHPSHSH duhet të përqendrojnë fuqimisht përpjekjet në forcimin e mekanizmave për zbatimin e ligjeve të punës dhe rregulloreve. Kjo duhet të përfshijë rritjen e burimeve për inspektimet, vendosjen e gjobave më të ashpra për shkelje dhe zbatimin e veprimeve korrigjuese me kohë.
- Duhet t'i jepet përparësi rritjes së bashkëpunimit ndërinstytucional: Për zbatim efektiv duhet të ekzistojë kooperim dhe koordinim i ngushtë mes ISHPSHSH dhe agjencive të tjera qeveritare, si administrata tatimore dhe sigurimet shoqërore. Të sigurohet lidhje dhe partneritete sistematike për të bërë të qartë zbatimin e legjislationit.
- Duhet të përmirësohet transparenca ndaj punëmarrësve: Qeveria duhet të prioritetizojë transparençën e mekanizmave për zbatimin e ligjeve të punës dhe t'i ndajë aktivisht të gjitha informacionet me punëmarrësit. ISHPSHSH-së dhe agjencive të tjera duhet t'u kërkohet të japin informacion të qartë për proceset e inspektimit, të drejtat e punëmarrësve dhe mekanizmat e kompensimit.
- Duhet të sigurohet ndihmë e vazhdueshme për organizatat që mbështesin edukimin dhe trajnimin dhe nxitjet e veçanta nga gratë punëtore: OJQ-të, sindikatat dhe grupet e tjera avokuese luajnë një rol kritik në rritjen e vetëdijes dhe fuqizimin e punëtorëve. Duhet t'u sigurohet atyre mbështetje e vazhdueshme për të rritur njohuritë e tyre në komunitet. Përveç kësaj, nevojitet adresimi i sfidave të grave punëtore në sektorin TCFL.



Hyrje

Ky raport fokusohet në sektorin e Tekstileve, Konfeksioneve, Këpucëve dhe Lëkurës (TCFL) në Shqipëri, me qëllim monitorimin e veprimeve të Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH) në adresimin e shkeljeve të të drejtave të punës. Përgatitur nga Qendra “Aleanca Gjinore për Zhvillim”, ky monitorim synon të informojë publikun dhe aktorët relevantë, të mbështesë mekanizmat e llogaridhënies dhe të forcojë avokimin për politika dhe praktika që mbrojnë më mirë të drejtat e punëtorëve, veçanërisht gratë punonjëse.

Sektori TCFL në Shqipëri karakterizohet nga një prevalencë e lartë e grave punëtoresh dhe përballet me sfida të rëndësishme. Këto përfshijnë shkelje të shpeshta të të drejtave të punës, mbyllje fabrikash, pasiguri ekonomike dhe zbatim joadekuat i standardeve të punës. Pavarësisht rëndësisë së tij për ekonominë shqiptare, sektori lufton me praktikën e punësimit informal dhe, ndonjëherë, me mungesën e respektimit të kërkesave ligjore. Monitorimi dhe vlerësimi i efektivitetit të ISHPSHSH-së në këtë sektor është thelbësor për të adresuar këto çështje dhe për të promovuar praktikat e drejta të punës.

Kjo nismë monitorimi nxitet nga nevoja për të vlerësuar në mënyrë gjithëpërfshirëse reagimin dhe efektivitetin e ISHPSHSH-së në adresimin e shkeljeve të të drejtave të punës brenda sektorit TCFL. Ai synon të shkojë përtej të dhënave sipërfaqësore dhe të thellohet në çështjet sistematike, ndikimin aktual të ndërhyrjeve institucionale dhe perceptimet e punëtorëve në terren. Për më tepër, ai motivohet nga dëshira për të promovuar transparencën, llogaridhënien dhe vendimmarrjen e bazuar në prova brenda sektorit. GADC njeht rëndësinë e një vlerësimi realist dhe gjithëpërfshirës për të siguruar që ISHPSHSH-ja të funksionojë në mënyrë efektive në mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve.

Kuadri ligjor dhe institucional (legjislati i punës, roli i Inspektoratit)

Kuadri ligjor dhe institucional i punës në Shqipëri është ndërtuar mbi parimet e mbrojtjes së punëtorëve, sigurisë në punë dhe promovimit të punës së denjë, në përputhje me standardet e Bashkimit Europian dhe Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO). Ai përfshin një sistem të integruar aktesh ligjore, nga Kushtetuta e deri te ligjet organike si Kodi i Punës, ligji për Inspektimin e Punës, ligji për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, si dhe një sërë politikash e strategjish kombëtare që synojnë forcimin e institucioneve të tregut të punës.

Në këtë sistem, **Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore** zë një vend qendror si mekanizëm zbatues i politikave dhe mbikëqyrës i respektimit të të drejtave të punës.

Ligji nr. 99/2024 për inspektimin në Republikën e Shqipërisë dhe dokumentet strategjike për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë 2025–2030 parashikojnë modernizimin e inspektimeve, rritjen e kapaciteteve teknike dhe bashkërendimin me institucionet e tjera inspektuese.

Ky zhvillim përbën një hap të rëndësishëm drejt **forcimit të shtetit të së drejtës në fushën e punës**, reduktimit të informalitetit dhe mbrojtjes së integritetit të punëtorëve.

Në perspektivë, pritet që ISHPSHSH të zhvillohet si një autoritet modern mbikëqyrës, i orientuar nga analiza e riskut, me përdorim të gjerë të teknologjisë digjitale dhe bashkëpunim të ngushtë me partnerët socialë.

Kuadri Ligjor dhe Institucional i Punës në Shqipëri

Hierarkia ligjore dhe burimet e së drejtës së punës

Kuadri ligjor shqiptar mbi marrëdhëniet e punës mbështetet në parimin e mbrojtjes së të drejtave



themelore të punëtorëve dhe në përputhje me standardet ndërkombëtare të Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO) dhe të Bashkimit European (BE).

Hierarkia juridike përfshin:

- 1. Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë** – Nenet 49–54 garantojnë të drejtën për punë, kushte të sigurta pune, mbrojtje shoqërore, lirinë sindikale dhe të drejtën e grevës.
- 2. Konventat Ndërkombëtare të ILO-s** dhe marrëveshjet shumëpalëshe – veçanërisht Konventa Nr. 81 dhe Nr. 129 për inspektimin e punës, si dhe Konventa Nr. 190 për dhunën dhe ngacmimin në botën e punës.
- 3. Ligjet organike** dhe të posaçme, përfshirë:
 - Kodi i Punës (Ligji nr. 7961/1995, i ndryshuar)
 - Ligji nr. 9634/2006 “Për Inspektimin e Punës” (i ndryshuar)
 - Ligji nr. 99/2024 “Për Inspektimin në Republikën e Shqipërisë”
 - Ligji nr. 10237/2010 “Për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë”
 - Ligji nr. 9136/2003 “Për mbledhjen e kontributeve të sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore”
 - Ligji nr. 15/2019 “Për Nxitjen e Punësimit”
 - Si dhe ligje të tjera mbështetëse për barazinë gjinore, ndalimin e diskriminimit dhe mbrojtjen e sinjalizuesve.
- 4. Aktet nënligjore** (VKM dhe Udhëzime Ministrash) që zbatojnë kërkesat minimale për sigurinë, shëndetin, pushimet, regjistrimet, shpërblimet, etj.
- 5. Kontratat kolektive të punës** dhe marrëveshjet ndërmjet partnerëve socialë.

1.2. Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH)

Inspektorati përbën hallkën zbatuese dhe mbikëqyrëse të këtij kuadri.

Ai garanton respektimin e legjislacionit të punës në vendin e punës dhe ndihmon në formalizimin e marrëdhënieve të punës, sigurinë, shëndetin dhe mirëqenien e punëtorëve.

Funksionimi i tij mbështetet në:

- Ligjin nr. 9634/2006, që përcakton organizimin dhe kompetencat;
- Ligjin nr. 99/2024, që përcakton procedurat e përbashkëta të inspektimeve për të gjithë organet inspektuese të shtetit;
- Konventën Nr. 81 të ILO-s, e cila është baza ndërkombëtare për sistemin e inspektimit të punës.

1.3. Kodi i Punës – Marrëdhëniet individuale dhe kolektive të punës

Kodi i Punës është themeli i marrëdhënieve të punësimit, duke përcaktuar:

- formalizimin e kontratës së punës me shkrim;
- të drejtën për pushim të paguar;
- mbrojtjen ndaj pushimeve arbitrare;
- rregullat për orarin e punës dhe pagesat shtesë;
- të drejtat prindërore dhe lejet familjare;
- ndalimin e diskriminimit dhe sigurimin e barazisë gjinore;
- mbrojtjen e të miturve dhe ndalimin e punës së fëmijëve.

Kodi njih të drejtën për sindikalizim, grevë dhe negociata kolektive, duke siguruar mbrojtje të interesave të përbashkëta të punëtorëve.

1.4. Ligji për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë (nr. 10237/2010)

Ky ligj vendos detyrimet e punëdhënësve për:



- identifikimin dhe vlerësimin e riskut (Dokumenti i Vlerësimit të Riskut – DVR);
- krijimin e Këshillave të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë (KSSHP);
- sigurimin e masave kolektive dhe individuale mbrojtëse;
- trajnimin periodik të punonjësve.

Ai transponon Direktivën Kuadër 89/391/EEC dhe direktivat pasuese për rreziqet specifike (agjentë kimikë, zhurma, dridhje, etj.).

1.5. Legjislacioni mbështetës social dhe institucional

- Ligji nr. 9136/2003 siguron detyrimin për kontributet shoqërore e shëndetësore.
- Ligji nr. 9970/2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”, Ligji nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi” dhe Ligji nr. 60/2016 “Për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve” garantojnë mjedis pune pa diskriminim dhe me integritet institucional.

1.6. Politikat dhe Strategjitë Kombëtare

- Strategjia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive 2023–2030 (VKM nr. 173/2023) synon punësim të denjë dhe përfshirje aktive në tregun e punës.

Dokumenti Politik për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë dhe Plani i Veprimit 2025–2030 (VKM nr. 144/2025) përfshin:

Forcimin e kapaciteteve inspektuese;
 Modernizimin e pajisjeve matëse dhe sistemeve të raportimit;
 Fushata edukimi dhe ndërgjegjësimi;
 Tregues të matshëm të performancës (numri i inspektimeve, ulja e aksidenteve, mbulimi me sigurime shoqërore).

Ky dokument e vendos sigurinë dhe shëndetin në punë si prioritet strategjik kombëtar, duke integruar aspektet institucionale, sociale dhe teknike të mbrojtjes së punëtorëve.

1.7. Roli, sfidat dhe perspektivat e Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore

Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH) përfaqëson shtyllën kryesore të zbatimit të legjislacionit të punës në Shqipëri. Si organ inspektimi me kompetencë të përgjithshme në fushën e marrëdhënieve të punës dhe sigurisë e shëndetit në punë, ai ka mision të garantojë respektimin e standardeve kombëtare dhe ndërkombëtare të punës së denjë.

Në bazë të Ligjit nr. 9634/2006 dhe Ligjit nr. 99/2024, ISHPSHSH:

Mbikëqyr zbatimin e kërkesave ligjore për marrëdhëniet e punës, sigurinë dhe shëndetin në punë;

Bashkëpunon me partnerët socialë dhe organet e tjera të inspektimit shtetëror;

Ofron asistencë teknike për punëdhënësit dhe punëmarrësit;

Kontribuon në hartimin e politikave dhe strategjive kombëtare të punës dhe sigurisë.

Në përputhje me Konventën Nr. 81 të ILO-s, inspektorët e punës ushtrojnë detyrën e tyre si funksionarë publikë të pavarur, të mbrojtur nga ndërhyrjet e pajustificuara, dhe janë të detyruar të ruajnë konfidencialitetin dhe integritetin profesional.

Sfidat aktuale:

Pavarësisht përmirësimeve në kuadrin ligjor, Inspektorati përballet me disa sfida të vazhdueshme për



mungesë burimesh njerëzore dhe logjistike në raport me ngarkesën inspektuese, nevojë për përmirësime të vazhdueshme për dixhitalizim të plotë të proceseve inspektuese, rritje të kapaciteteve profesionale për inspektime ndërsektoriale si dhe forcim të mekanizmave të ndëshkimit efektiv ndaj shkeljeve të përsëritura.

Perspektiva e zhvillimit

Në kuadër të Ligjit nr. 99/2024 dhe Planit të Veprimit për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë 2025–2030, pritet:

Modernizimi i strukturave të inspektimit;

- Ndërtimi i një baze të integruar të të dhënave për kontrollin e punës;
- Forcimi i bashkëpunimit institucional me Agjencinë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive, Inspektoratin Shtetëror Shëndetësor dhe Administratën Tatimore etj;
- Zbatimi i politikave të bazuara në analiza risku dhe tregues të matshëm të performancës.

Në këtë mënyrë, ISHPSHS mbetet jo vetëm organi që ndëshkon shkeljet, por edhe garant i sigurisë, dinjitetit dhe formalizimit të marrëdhënieve të punës, duke kontribuar drejtpërdrejt në përmbushjen e objektivave të zhvillimit të qëndrueshëm dhe të integritimit evropian.

Përfundime

Kuadri ligjor shqiptar është i përputhur në masë të konsiderueshme me standardet ndërkombëtare, por kërkon zbatim më të qëndrueshëm dhe koordinim institucional.

Ligji i ri nr. 99/2024 ka hapur rrugën për një sistem të unifikuar inspektimi, duke forcuar rolin e Inspektoratit të Punës si organ me mision të gjerë dhe kompetenca të konsoliduara.

Sfida kryesore mbetet kapaciteti njerëzor dhe teknologjik i strukturave inspektuese, që kërkon mbështetje buxhetore dhe programe trajnimi të vazhdueshme.

Strategjia Kombëtare e Punësimit dhe Plani i Veprimit për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë duhet të zbatohen në mënyrë të integruar me politikatat sociale, ekonomike dhe arsimore, për të arritur objektivin e punës së denjë për të gjithë.

Rritja e transparencës, bashkëpunimi me partnerët socialë dhe përdorimi i të dhënave të integruara do ta kthejnë ISHPSHS në një institucion modern, efikas dhe besueshëm, në përputhje me standardet e BE-së dhe ILO-s.

Metodologjia e Raportit të Monitorimit mbi Vendimet e Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore në Sektorin e Tekstilit, Konfeksioneve dhe Lëkurës (TCFL)

Ky raport synon të monitorojë dhe vlerësojë në mënyrë gjithëpërfshirëse reagimin dhe efektivitetin e Inspektoratit të Punës përballë shkeljeve të të drejtave të punëtorëve në sektorin e Tekstilit, Konfeksioneve dhe Lëkurës (TCFL) në Shqipëri. Një sektor i dominuar nga punësimi i grave, i cili përballlet rregullisht me shkelje të të drejtave në punë dhe sfida të theksuara si mbyllja e fabrikave, pasiguria ekonomike dhe mungesa e zbatimit të standardeve ligjore.

Raporti synon të shërbejë si një mjet monitorimi i besueshëm për të analizuar si veprimet konkrete të Inspektoratit (inspektimet, vendimet, masat ndëshkuese), ashtu edhe për të identifikuar prirjet, boshllëqet sistemike dhe ndikimin real të ndërhyrjeve institucionale. Përmes mbledhjes së të dhënave faktike dhe perceptimeve të vetë punëtorëve, do të ndërtohet një pasqyrë realiste mbi funksionimin e Inspektoratit në terren.



Në fund, raporti synon të prodhojë gjetje që informojnë publikun dhe aktorët relevantë, mbështesin mekanizmat e llogaridhënies dhe fuqizojnë avokimin për politika dhe praktika më të forta në mbrojtje të të drejtave të punëtorëve, me fokus të veçantë tek gratë.

Qëllimi dhe Objektivat e Raportit

Ky raport synon të ofrojë një vlerësim gjithëpërfshirës të reagimit dhe efektivitetit të Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH) në adresimin e shkeljeve të të drejtave të punëtorëve në sektorin TCFL (Tekstile, Konfeksione, Këpucë dhe Lëkurë) në Shqipëri. Raporti do të shërbejë si bazë për avokim dhe përmirësim të politikave, duke ndikuar në aktorët relevantë dhe duke mbështetur mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve, me fokus të veçantë tek gratë.

Qëllimi i përgjithshëm i këtij raporti është të monitorojë dhe vlerësojë në mënyrë kritike performancën e ISHPSHSH-së në identifikimin, trajtimin dhe zgjidhjen e rasteve të shkeljeve të të drejtave të punëtorëve në sektorin TCFL, duke ofruar evidenca të bazuara në fakte dhe perceptime për të nxitur ndryshime pozitive në politikat dhe praktikën e inspeksionit.

Raporti ka si objektiva specifike:

- Të analizojë performancën e ISHPSHSH-së në identifikimin, trajtimin dhe zgjidhjen e rasteve të shkeljeve në sektorin TCFL.
- Të identifikojë prirjet, praktikën dhe sfidat kryesore në funksionimin e mekanizmave të kontrollit të ISHPSHSH-së.
- Të mbledhë perceptimet dhe përvojat e punëtorëve, veçanërisht të grave, mbi rolin dhe efektivitetin e ISHPSHSH-së.
- Të ofrojë evidenca konkrete për përmirësimin e politikave, ligjeve dhe praktikave inspektuese në këtë sektor.

Raporti do të përpiqet t'u përgjigjet pyetjeve kryesore hulumtuese si më poshtë:

- Si funksionon ISHPSHSH-ja në praktikë në identifikimin, trajtimin dhe zgjidhjen e shkeljeve të të drejtave të punëtorëve në sektorin TCFL?
- Cilat janë sfidat kryesore me të cilat përballen ISHPSHSH-ja dhe si ndikojnë ato në performancën e saj?
- Si perceptohet ISHPSHSH-ja nga punëtorët dhe sa efektive e shohin ata në mbrojtjen e të drejtave të tyre?
- Çfarë rekomandimesh konkrete mund të ofrohen për të përmirësuar politikat, ligjet dhe praktikën inspektuese në këtë sektor?

Përfituesit e Synuar

Ky raport synon të përfitojnë një gamë të gjerë aktorësh, duke njohur ndikimin e shumëfishtë të punës së ISHPSHSH-së dhe nevojën për angazhimin e të gjithëve për përmirësime të vazhdueshme. Këta përfitues klasifikohen si më poshtë:

Aktorët institucionalë: Raporti i drejtohet në mënyrë specifike Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH), duke synuar të ofrojë analizë konstruktive dhe rekomandime për përmirësim. Gjithashtu, Ministria e Financave dhe Ekonomisë, Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, si dhe institucione të tjera qeveritare që luajnë rol në politikat e punës dhe të drejtave të njeriut, janë destinacione kyçe të gjetjeve dhe rekomandimeve të raportit. Synimi është të informohen vendimmarrësit dhe të nxitet koordinimi ndërministror për një qasje më efektive ndaj sfidave në sektorin TCFL.



Komuniteti i punëtorëve dhe sindikatat: Në zemër të këtij raporti është synimi për të përmirësuar jetën e punëtorëve në sektorin TCFL. Veçanërisht, raporti synon të adresojë shqetësimet e grave punëtore, duke njohur prevalencën e tyre në këtë sektor dhe ekspozimin e tyre ndaj shkeljeve të veçanta. Përmes rekomandimeve të tij, raporti kërkon të promovojë kushte më të sigurta pune, paga të drejta, mbrojtje nga diskriminimi dhe respektim të të drejtave të tyre themelore.

Organizatave avokuese: Organizatat e shoqërisë civile, sindikatat dhe grupet e tjera që operojnë për të drejtat e punës janë partnerë kyç në procesin e monitorimit dhe u shërbejnë si multiplikatorë të gjetjeve të raportit. Duke ofruar prova të bazuara në fakte dhe analizë të hollësishme, raporti synon të forcojë kapacitetin e këtyre organizatave për të avokuar për ndryshime pozitive në politika dhe praktika, për të sfiduar abuzimet dhe për të kërkuar llogari nga aktorët relevantë.

Publiku i gjerë: Përmes shpërndarjes së gjetjeve të raportit dhe nxitjes së diskutimeve publike, synohet rritja e ndërgjegjësimit për çështjet e të drejtave të punëtorëve në sektorin TCFL. Duke hedhur dritë mbi realitetin e kushteve të punës dhe efektivitetin e mekanizmave të zbatimit, raporti synon të mobilizojë mbështetje publike për politika më të forta dhe praktikave më të përgjegjshme.

Qasja metodologjike

Për të arritur qëllimet e tij, ky raport mbështetet në një qasje metodologjike të kombinuar, duke integruar të dhëna kuantitative dhe kualitative. Analiza e të dhënave statistikore, të tilla si numri i inspektimeve, llojet e shkeljeve dhe masat e marra, plotësohet me një kuptim më të thellë të perceptimeve dhe përvojave të punëtorëve, inspektorëve dhe aktorëve të tjerë relevantë. Kjo qasje e kombinuar mundëson një vlerësim më të balancuar dhe gjithëpërfshirës të performancës së ISHPSHSH-së, duke zbuluar si pikat e forta, ashtu edhe boshllëqet sistematike që kërkojnë vëmendje.

Burimet e të dhënave dhe metodat e mbledhjes

Për të mbledhur informacionin e nevojshëm, ky raport ka rishikuar një sërë burimesh dhe metodash:

Rishikimi i dokumentacionit zyrtar: Raporti ka rishikuar me kujdes vendimet, raportet e inspektimeve dhe masat e marra nga ISHPSHSH-ja gjatë viteve 2023-2025, me fokus specifik në sektorin TCFL. Kjo ofroi një pasqyrë të kontekstit ligjor dhe rregullator, si dhe praktikat aktuale të zbatimit.

Intervista gjysmë të strukturuar: Raporti ka rishikuar zhvillimin e intervistave me inspektorë dhe drejtues të ISHPSHSH-së për të fituar njohuri mbi qasjet institucionale, sfidat e zbatimit dhe perceptimet e tyre për efektivitetin e mekanizmave të kontrollit.

Intervista me punëtorët: Raporti ka rishikuar për të kapur përvojat e drejtpërdrejta dhe perspektivat e atyre që preken nga praktikat e punës, zhvillimin e intervistave me punëtorë në sektorin TCFL, me një fokus të veçantë në gratë. Këto intervista ndihmuan në verifikimin e të dhënave zyrtare dhe zbulojnë realitetet e fshehura dhe boshllëqet në mbrojtjen e punëtorëve.

Intervista me aktorë të tjerë relevantë: Raporti ka rishikuar zhvillimin e intervistave me përfaqësues të organizatave të shoqërisë civile që punojnë për të drejtat e punës dhe ekspertë të tjerë në fushë për të ofruar perspektiva të ndryshme dhe për të siguruar një analizë të balancuar të situatës.

Gjatë përgatitjes së raportit, janë analizuar të dhëna të ndryshme përmes metodave sasimore dhe cilësore.

Analiza sasimore: Raporti analizoi të dhëna sasimore, të cilat u përdorën për të matur numrin e inspektimeve, llojet e shkeljeve të gjetura, kohëzgjatjen e proceseve të trajtimit, masat e marra dhe



rastet e përsëritura. Kjo analizë lejon identifikimin e tendencave dhe matjen e efektivitetit të ndërhyrjeve të ISHPSHSH-së.

Analiza cilësore: Raporti analizoi në mënyrë cilësore të dhënat duke u fokusuar te kuptimi i qasjeve të ISHPSHSH-së, perceptimet e punëtorëve, sfidat institucionale me të cilat përballet ISHPSHSH-ja dhe ndikimi i avokimit të GADC. Kjo ofroi një pasqyrë më të thellë të dinamikave komplekse që formësojnë kushtet e punës në sektorin TCFL.

Për të vlerësuar në mënyrë sistematike performancën e Inspektoratit Shtetëror të Punës, si dhe për të orientuar analizën, raporti u bazua në disa tregues kryesorë të vlerësimit të performancës:

- **Shkalla e ndjekjes së rasteve të raportuara:** Raporti shqyrtoi numrin dhe përqindjen e rasteve të raportuara që u ndoqën me veprime konkrete nga Inspektorati i Punës, duke vlerësuar kapacitetin e inspektoratit për t'iu përgjigjur shqetësimeve të ngritura.
- **Kohëzgjatja mesatare e trajtimit të rasteve:** Raporti analizoi kohën mesatare që u desh nga momenti i raportimit deri në përfundimin e inspektimit dhe marrjen e vendimit përkatës. Ky tregues ndihmoi në vlerësimin e efikasitetit të proceseve të ISHPSHSH-së.
- **Efektiviteti i masave të ndërmarra:** U vlerësua përqindja e masave ndëshkimore që u zbatuan në praktikë dhe çuan në përmirësime reale të kushteve të punës. Kjo ofroi një masë të ndikimit të zbatimit të ISHPSHSH-së.
- **Rritja e përdorimit të mekanizmave të raportimit:** Raporti ka monitoruar rritjen në numrin e raportimeve nga punëtorët nëpërmjet kanaleve të krijuara nga GADC (linja telefonike, konsultimet ligjore, takimet në terren). Ky tregues ofroi njohuri për efektivitetin e nismave të avokimit.
- **Perceptimet e punëtorëve për sigurinë dhe efektivitetin e raportimit:** Raporti përfshiu perceptimet e punëtorëve për sigurinë dhe efektivitetin e procesit të raportimit dhe nivelin e besimit në mbrojtjen e të drejtave të tyre pas ndërhyrjes së Inspektoratit.
- **Përfshirja e Inspektoratit në aktivitete ndërgjegjësuere dhe informuese:** Raporti vlerësoi numrin dhe llojet e aktiviteteve të realizuara nga Inspektorati për informimin e punëtorëve mbi të drejtat në punë (materiale informuese, trajnime, vizita sensibilizuese në fabrika, etj.). Ky tregues ofroi një masë të angazhimit proaktiv të ISHPSHSH-së në promovimin e të drejtave të punës.

Etika dhe Kufizimet e Raportit

Ky raport u hartua me një angazhim të fortë ndaj parimeve etike dhe një njohje të kufizimeve të natyrshme të burimeve dhe metodologjive të përdorura. Këto konsiderata ndikuan në çdo aspekt të procesit të hulumtimit, nga mbledhja e të dhënave deri te analiza dhe interpretimi i rezultateve. Ruajtja e konfidencialitetit dhe privatisë: Një prioritet kryesor ishte të sigurohej konfidencialiteti dhe ruajtja e të dhënave të punëtorëve që morën pjesë në studim. Të gjitha informacionet identifikuese u anonimizuan në mënyrë që të mbronte privatisinë e tyre dhe të parandalonte çdo dëm të mundshëm që mund të rrjedhë nga pjesëmarrja e tyre. U morën masa të rrepta për të mbrojtur informacionin e ndjeshëm dhe për të siguruar që ai të përdoret vetëm për qëllimet e këtij raporti.

Kufizimet në qasjen në të dhëna dhe subjektivitetin

Gjatë mbledhjes së të dhënave, u njohën kufizimet në qasjen në disa dokumente dhe subjektiviteti i mundshëm në deklaratat e ofruara. U bënë përpjekje të kujdesshme për të verifikuar dhe trianguluar informacionin nga burime të shumta për të zbutur ndikimin e çdo anshmërisë së mundshme.



Mungesa e standardizimit të të dhënave: U pranua se disa të dhëna institucionale mund të mos ishin plotësisht të standardizuara. Për të kompensuar këtë, u bënë përpjekje për të përdorur burime të shumta të të dhënave dhe triangulim për të siguruar që gjetjet të jenë të forta dhe të mbështetura.

Përdorimi i Gjetjeve dhe Rekomandimeve

Gjetjet dhe rekomandimet e këtij raporti synohen të përdoren në mënyrë konstruktive për të nxitur përmirësimet në sektorin TCFL. Konkretisht, synohet të nxisë:

- **Formulimi i rekomandimeve:** Gjetjet e raportit duhet të shërbejnë si bazë për formulimin e rekomandimeve specifike për përmirësimin e punës së Inspektoratit të Punës, duke theksuar fushat ku mund të rritet efikasiteti dhe ndikimi.
- **Mbështetje për avokim:** Ky raport synon të ofrojë prova të vlefshme për avokim me institucionet përgjegjëse, duke theksuar nevojën për ndryshime të politikave dhe zbatim më të fortë të standardeve të punës.
- **Edukimi i punëtorëve:** Raporti thekson rëndësinë e edukimit të punëtorëve për të drejtat e tyre dhe mënyrat e raportimit të shkeljeve. Gjetjet e raportit duhet të përdoren për të zhvilluar materiale arsimore dhe fushata informuese që fuqizojnë punëtorët të pohojnë të drejtat e tyre dhe të kërkojnë mbrojtje.
- **Nxitja e reformave institucionale:** Raporti synon të nxisë reforma institucionale dhe zbatim më efektiv të legjislacionit të punës. Duke nxjerrë në pah boshllëqet dhe sfidat, raporti mund të ndihmojë në nxitjen e ndryshimeve sistematike që përmirësojnë kushtet e punës dhe mbrojnë punëtorët në sektorin TCFL.

Analiza e gjetjeve

Një vlerësim i hollësishëm i punësimit dhe nivelit të informalitetit brenda sektorit të Tekstileve, Konfeksioneve, Lëkurës dhe Këpucëve (TCFL) gjatë periudhës 2023–2025 shërben si një tregues i domosdoshëm për të kuptuar gjendjen e vërtetë të marrëdhënieve të punës në Shqipëri. Ky seksion nuk ofron vetëm një pasqyrë të shpërndarjes gjimore të punëtorëve të inspektuar, por gjithashtu vlerëson shkallën e respektimit të standardeve ligjore që lidhen me kontratat e punës, orarin e punës, pagat minimale dhe sigurimin e pagesës së detyrueshme të kontributeve.

Për më tepër, analiza synon të vizualizojë dimensionet e thella të informalitetit në sektor, duke përfshirë:

- **Prevalencën e kontratave të palegalizuara:** Përqindja e punëtorëve të punësuar pa kontrata të shkruara dhe të zbatueshme, duke theksuar shkallën e pasigurisë së punës.
- **Mospërputhja me orarin ligjor të punës:** Evidentimi i rasteve të orëve të zgjata të papaguara, mungesës së kompensimit për punën gjatë festave ose fundjavave, dhe mosrespektimi i kohës minimale të pushimit.
- **Mospërputhja me pagat minimale:** Zbulimi i praktikave të punëdhënësve që paguajnë punëtorët nën kufijtë e pagave minimale të përcaktuara nga ligji, duke rrezikuar aftësinë e tyre për të plotësuar nevojat themelore.
- **Mungesa e pagesës së detyrimeve dhe kontributeve:** Vlerësimi i shkallës së mosrespektimit në pagesën e kontributeve të sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore, duke privuar punëtorët nga përfitimet e rëndësishme sociale dhe mjekësore.

Duke përfshirë këto elemente vizuale, analiza i mundëson palëve të interesuara të kuptojnë plotësisht dimensionet e ndërlikuara të informalitetit brenda sektorit TCFL. Ai hedh dritë mbi llojet më të shpeshta të shkeljeve dhe ndikimin e tyre mbi punëtorët, të tilla si pasiguria ekonomike, mundësitë e kufizuara për zhvillim të karrierës dhe cënueshmëria ndaj abuzimeve të mundshme.



Kjo qasje vizuale plotëson analizat cilësore, të tilla si intervistat dhe studimet e rasteve, duke siguruar një kuptim të rrënjosur thellë të tendencave kryesore. Duke kombinuar të dhëna statistikore me njohuri cilësore, vendimmarrësit, organizatat e avokimit dhe punëdhënësit mund të krijojnë politika dhe masa të synuara për të mbrojtur efektivisht të drejtat e punëtorëve.

Intensiteti i Inspektimeve në Sektorin TCFL (2023–2025)

Bazuar në të dhënat zyrtare të disponueshme nga Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH)¹, gjatë periudhës që përfshin vitet 2023 deri në 2025, janë kryer një total prej 673 inspektimesh dhe riinspektimesh të shpërndara nëpër sektorin e Tekstileve, Konfeksioneve, Fasonit dhe Lëkurës. Këto inspektime u shpërndanë gjeografikisht midis rajoneve të ndryshme të mbikëqyrura nga ISHPSHSH, me rajonet e Tiranës dhe Durrësit që u shfaqën si zonat me mbulimin më të lartë, që përbëjnë së bashku 449 inspektime.

Ky vëllim i inspektimit tregon një nivel të konsiderueshëm aktiviteti rregullator të drejtuar nga ISHPSHSH-ja brenda sektorit TCFL gjatë kësaj periudhe. Koncentrimi i inspektimit në rajonet e Tiranës dhe Durrësit mund të reflektojë përqendrimin më të madh të aktiviteteve TCFL në këto zona, si dhe një qasje strategjike nga ISHPSHSH-ja për të synuar zonat me potencialisht shkeljet më të larta të ligjeve të punës.

Një shqyrtim më i afërt zbulon se inspektimet brenda sektorit TCFL gjatë periudhës 2023–2025 përfshijnë një kombinim të kontrollit proaktiv dhe reaktiv. Përderisa një pjesë e rëndësishme e inspektimeve kryhet mbi bazën e një strategjie të planifikuar të riskut, duke treguar një përpjekje për një qasje sistematike dhe të qëndrueshme ndaj mbikëqyrjes, inspektimet e paplanifikuara të nxitura nga ankesat nga punëtorët zënë një peshë të konsiderueshme. Prevalenca e vazhdueshme e këtyre inspektimeve të paplanifikuara ofron një ndriçim të dyfishtë: nga njëra anë, ajo nënvizon vazhdimësinë e shkeljeve të të drejtave të punëtorëve brenda sektorit TCFL, ndërsa nga ana tjetër, ajo tregon gatishmërinë e punëtorëve për të pohojë të drejtat e tyre dhe për të kërkuar ndërmjetësimin përmes mekanizmave zyrtare.

Megjithatë, efektiviteti i bashkëpunimit të arritur me subjektet e rregulluara mbetet i përzier. Shumë shpesh, niveli i bashkëpunimit ndikohet nga formalizimi dhe transparenca e operacioneve të subjektit. Kjo sugjeron se subjektet që operojnë në mënyrë informale ose me praktika të kufizuara të transparencës mund të ngurrojnë të bashkëpunojnë plotësisht me inspektimet, duke paraqitur sfida për zbatimin e suksesshëm të standardeve të punës.

Një shqyrtim më i afërt i të dhënave të hartuara nga inspektimet në sektorin TCFL gjatë periudhës 2024–2025 ofron njohuri për demografinë e punës dhe prevalencën e informalitetit. Nga një total prej 45,483 punëtorëve të inspektuar, një përqindje e rëndësishme, që tejkalon 86%, përbëhej nga gra, duke nënvizuar dominimin gjinor brenda forcës punëtore të sektorit. Përsa i përket informalitetit, u identifikuan 175 punëtorë që punojnë në marrëdhënie pune informale, pjesa më e madhe e të cilëve ishin gra. Ky zbulim thekson nevojën për përpjekje të synuara për të formalizuar marrëdhëniet e punës dhe për të ofruar mbrojtje adekuate, veçanërisht për gratë punëtore në sektorin TCFL.

Për më tepër, inspektimet nxorën në pah disa lloje kryesore të shkeljeve, që përfshijnë:

- **Mungesa e kontratave të punës:** Dështimi i punëdhënësve për të formalizuar marrëdhëniet e punës përmes kontratave të shkruara, duke i lënë punëtorët pa mbrojtje dhe të drejta ligjore.

¹ Shkresa me nr 1275/1prot datë 24.07.2025 “Kthim përgjigje”, kërkesës për informacion dërguar nga GADC



- **Puna jashtë orarit ligjor pa kompensim:** Kërkesa ndaj punëtorëve për të punuar orë të zgjatura pa kompensim adekuat ose pushime, duke shkelur kufizimet e përcaktuara të orarit të punës.
- **Pagesa nën nivelin minimal ligjor:** Kompensimi i punëtorëve me paga që bien nën pragjet e pagave minimale të përcaktuara nga ligji, duke rrezikuar mirëqenien e tyre financiare.

Të dhënat e hartuara nga ISHPSHSH gjatë këtyre aktiviteteve të inspektimit ofrojnë një bazë të dhënash të vlefshme për të kuptuar shtrirjen e informalitetit dhe të informalitetit gri brenda sektorit TCFL.

Nga inspektimet e realizuara në këto aktivitete, të dhënat e ISHPSHSH-së për informalitet dhe informalitet gri janë:

Tabela 1. Të dhëna nga inspektimet

Nr.	Indikatorët	Informal dhe informalitet gri i konstatuar		
		Femra	Meshkuj	Total
1	Numri i punëmarrësve	39494	5989	45483
2	Numri i punëmarrësve informal të konstatuar	157	18	175
3	Numri i punëmarrësve informal të siguruar brenda procesit të inspektimit	147	17	164
4	Numri i punëmarrësve pa kontrata	394	39	433
5	Numri i punëmarrësve që kryejnë punë mbi kohën normale	9992	1165	11157
6	Numri i punëmarrësve që kryejnë pushime vjetore të paguara nën 28 ditë	1121	80	1201
7	Numri i punëmarrësve që nuk paguhen për orët e punuar ditët e pushimeve javore apo festave	901	577	1478
8	Numri i punëmarrësve që nuk paguhen për orët e punuara mbi kohën normale të punës	1874	223	2097
9	Numri i punëmarrësve që paguhen me pagë, nën pagën minimale	84	13	97
10	Numri i punëmarrësve që paguhen, me pagë minimale	5447	674	6121
11	Numri i punëmarrësve që përdorin masat mbrojtëse individuale	33760	5233	38993
12	Numri i punëmarrësve që punojnë mbi 40 orë	11949	1685	13634
13	Numri i punëmarrësve që punojnë mbi 48 orë	767	118	885

Raportimi dhe Hetimi i Rasteve të Shkeljeve

Raportimi dhe hetimi efektiv i rasteve të shkeljeve të të drejtave të punëmarrësve shërben si një nga mekanizmat kryesorë për sigurimin e mbrojtjes së këtyre të drejtave në Shqipëri. Me njohjen e kësaj rëndësie, Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH) i kushton rëndësi thelbësore sigurimit të aksesit për çdo individ, grup punëmarrësish, ose organizatë sindikale që vlerëson se të drejtat e tyre ose të anëtarëve të tyre nuk po respektohen plotësisht.

Që në themel, ky proces i raportimit dhe hetimit udhëhiqet nga tre parime themelore:



Konfidencialiteti: Njohja dhe respektimi i nevojës për të mbrojtur identitetin dhe informacionin e atyre që raportojnë shkelje.

Transparenca: Sigurimi i qartësisë dhe hapjes në lidhje me procedurat, afatet dhe potencialin e rezultateve nga procesi i raportimit dhe hetimit.

Detyrimi ligjor: Angazhimi për trajtimin e çdo anekese në përputhje me kornizën ligjore dhe duke ndjekur protokollin e vendosur.

E Drejta për të Raportuar

Ligji shqiptar i punës i jep të drejtën çdo punëmarrësi, organizate sindikale ose anëtarin të publikut të gjerë të paraqesë një anekesë në lidhje me shkeljet e të drejtave të rrjedhura nga legjislacioni i punës. Një anekesë e tillë mund të paraqitet nëpërmjet:

Mjetet me shkrim: Duke përfshirë, por pa u kufizuar në, email, korrespondencë zyrtare ose plotësimin e formularëve të specializuar në internet.

Komunikim gojor: Përmes angazhimit të drejtpërdrejtë me inspektorët e punës gjatë vizitave të tyre të inspektimit në vendin e punës.

Respektimi i Konfidencialitetit

Një gur themeli i procesit të raportimit është detyrimi ligjor i vendosur mbi inspektorët e punës për të ruajtur anonimitetin e burimit të anekesës, pavarësisht nga mënyra e paraqitjes së saj. Ky parim zbatohet pa hezitim si për anekesat e paraqitura në formë të shkruar, ashtu edhe për ato që komunikohen verbalisht gjatë inspektimeve në terren.

Regjistrimi sistematik i anekesave

Për të siguruar mbikëqyrje dhe gjurmim të duhur, ISHPSHSH mban një "Regjistër elektronik të anekesave". Në këtë regjistër dokumentohen me rigorozitet të gjitha kërkesat ose anekesat e marra në nivel qendror dhe rajonal, duke mundësuar:

Gjurmueshmërinë: Monitorimi i ecurisë së çdo anekese nga fillimi deri në përfundim.

Transparencën: Promovimi i llogaridhënies dhe hapjes brenda proceseve administrative të ISHPSHSH-së.

Raportimi i saktë: Ruajtja e shënimeve të plota që detajojnë burimin e anekesës dhe të gjithë hapat e ndërmarrë.

Kanale të Përkushtuara të Komunikimit

Për të thjeshtuar më tej procesin e raportimit dhe për të inkurajuar anekesat, ISHPSHSH ka vendosur kanale të përkushtuara të komunikimit, duke përfshirë një seksion të caktuar në faqen e saj zyrtare të titulluar "Denonconi shkelje të të drejtave të punës" (<https://inspektoriatipunesh.gov.al/denonco-shkelje-te-te-drejtave-ne-punes/>). Nëpërmjet këtij formulari online, punëmarrësit mund të paraqesin anekesat e tyre, duke siguruar anonimitetin dhe konfidencialitetin.

Procedura Pas Raportimit: Një Qasje Shumëfazore

Pasi ISHPSHSH merr një anekesë për shkelje të mundshme të ligjeve të punës, zbatohet një protokoll i përcaktuar mirë për të garantuar trajtimin e shpejtë, të paanshëm dhe efektiv të çështjes. Ky proces, i cili është projektuar për transparencë dhe llogaridhënie, përfshin hapat e mëposhtëm:

1. **Inicimi i inspektimit:** Me regjistrimin e një anekese, sistemi i ISHPSHSH -së aktivizon automatikisht një proces inspektimi specifik për rrethanat e deklaruara. Kjo iniciativë e



menjëherëshme siguron se çdo akuzë për shkelje shqyrtohet menjëherë pa vonesa të panevojshme.

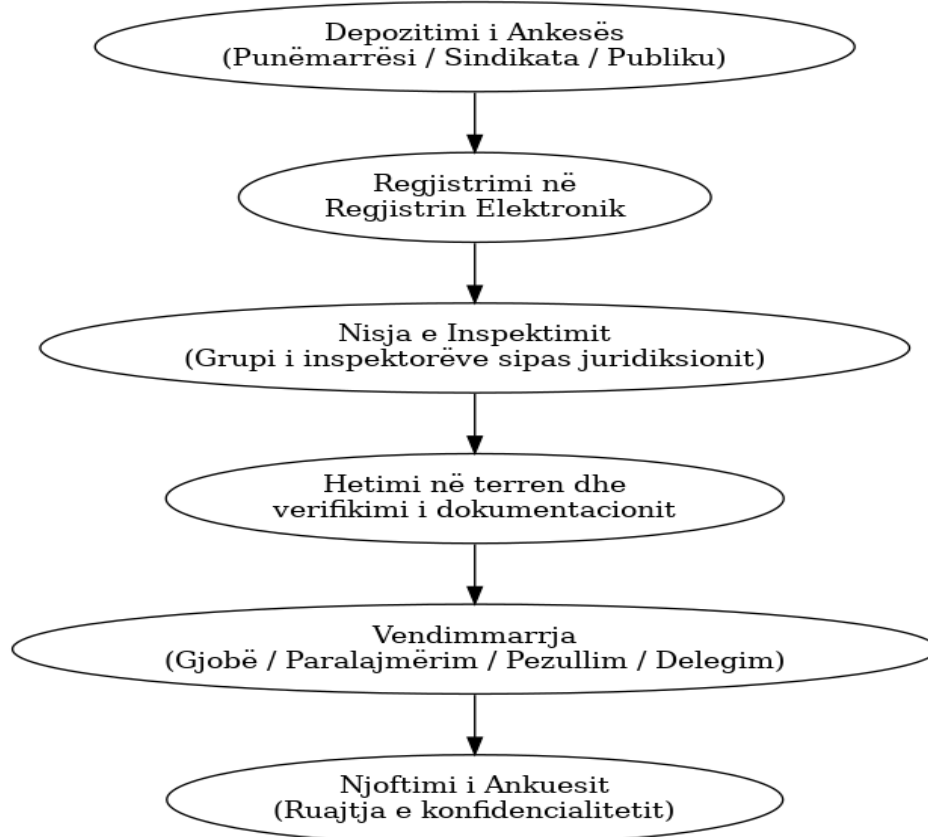
2. **Caktimi i ekipit të inspektimit:** Për të kryer hetimin, caktohet një ekip i dedikuar inspektorësh të punës. Përzgjedhja e këtij ekipi bazohet në juridiksionin gjeografik që mbulon vendin e punës së subjektit, duke siguruar se hetimi kryhet nga personel i njohur me kontekstin lokal dhe ligjet e zbatueshme.
3. **Veprime të kryera para inspektimit:** Para zhvillimit të inspektimit në vend, ekipi i caktuar mund të kryejë një sërë veprimesh paraprake, të tilla si:
 - **Vlerësimi i Ankesës:** Ekipi do të shqyrtojë në mënyrë të plotë ankesën për të kuptuar natyrën e pretendimeve dhe për të identifikuar çdo dokumentim mbështetës ose prova të tjera që mund të jenë të disponueshme.
 - **Verifikimi i të Dhënave:** Ekipi mund të verifikojë informacionin e dhënë nga ankuesi me të dhënat e disponueshme nga burime të tjera, të tilla si regjistrat publikë ose bazat e të dhënave të tjera qeveritare.
 - **Paraqitja e provave nga subjekti:**
Në rastet kur inspektimi ka konstatuar shkelje dhe është përcaktuar një detyrë për përmirësimin e situatës, subjekti ka mundësinë që, brenda afatit të përcaktuar nga inspektori i punës, të paraqesë prova, dokumente ose informacione, që vërtetojnë zbatimin e detyrës. Ky proces nuk përfshin njoftim paraprak për zhvillimin e inspektimit pasues, i cili mund të kryhet në çdo moment pas mbarimit të afatit të përcaktuar për përmbushjen e detyrës.
4. **Hetimi në bazë të ligjit:** Hetimi në vetvete kryhet në përputhje me ligjet dhe rregulloret përkatëse, duke përfshirë:
 - **Hetimi në vend:** Ekipi i inspektimit kryen një vizitë në vendin e punës së subjektit për të mbledhur prova dhe për të vlerësuar kushtet e punës. Kjo mund të përfshijë kryerjen e intervistave me punëtorët dhe menaxhmentin, shqyrtimin e të dhënave dhe vëzhgimin e operacioneve të punës.
 - **Kërkesat për Dokumente:** Ekipi i inspektimit mund t'i kërkojë subjektit të japë dokumente relevante, të tilla si kontratat e punës, regjistrat e pagave dhe të dhënat e sigurisë. Subjekti ka detyrim ligjor të bashkëpunojë me këtë kërkesë.
 - **Analiza e Provave:** Ekipi i inspektimit analizon me kujdes të gjitha provat e mbledhura, përfshirë deklaratat e dëshmitarëve, të dhënat dokumentare dhe vëzhgimet e vendit, për të përcaktuar nëse kanë ndodhur ndonjë shkelje.
5. **Vendimmarrja:** Pas përfundimit të hetimit, ekipi i inspektimit do të marrë një vendim nëse kanë ndodhur ndonjë shkelje e ligjeve të punës. Ky vendim mund të çojë në një sërë veprimesh, të tilla si:
 - **Urdhër korigjimi:** Subjekti mund të nxirret me një urdhër për të korigjuar çdo shkelje të zbuluar brenda një afati të përcaktuar kohor.
 - **Gjoha:** Varësisht nga natyra dhe rëndësia e shkeljes, mund të vendosen gjoha mbi subjektin.
 - **Pezullimi ose Revokimi i Lejeve:** Në raste të rënda ose shkelje të përsëritura, ISHPSHSH-ja mund të ketë autoritetin për të pezulluar ose revokuar lejet e subjektit për të operuar.
 - **Referim për Ndjekje Penale:** Në raste kur ka prova për veprimtari kriminale, çështja mund t'i referohet autoriteteve ligjore për ndjekje penale.
6. **Njoftimi i Ankuesit:** Gjatë gjithë procesit, ISHPSHSH-ja do të mbajë të informuar ankuesin, duke ofruar përditësime mbi përparimin e hetimit dhe rezultatet e tij. Ky njoftim do të bëhet në përputhje me kërkesat e konfidencialitetit.
7. **Apelimi:** Subjektit të inspektuar zakonisht i lejohej të apelojë vendimin e ISHPSHSH-së.



Diagramë e Përmbledhur: Procesi i trajtimit të një Ankesë

Një diagramë e përmbledhur e procesit të trajtimit të ankesës do të shërbejë si një mjet vizualisht informues dhe do të mundësojë një mirëkuptim më të gjerë të hapave të përfshirë dhe marrëdhënieve ndërmjet tyre.

Figura 1. Diagrama e procesit të trajtimit të një ankesë



Analiza Statistike e Rasteve të Raportuara (2022–2025)

Një ekzaminim i analizave statistikore të rasteve të raportuara nga viti 2022 deri në qershor 2025 ofron një pasqyrë të vlefshme për dinamikën dhe tendencat e shkeljeve të evidentuara, si dhe shkallën në rritje të vetëdijes dhe ndërgjegjësimit midis punëmarrësve në lidhje me të drejtat e tyre brenda sektorit TCFL. Të dhënat nga ISHPSHSH zbulojnë një total prej 141 denoncimeve të adresuara subjekteve që kryejnë aktivitet fason gjatë kësaj periudhe. Shpërndarja vjetore e këtyre denoncimeve ofron njohuri për tendencat gjatësore dhe mund të pasqyrojë ndryshimet në aktivitetet rregullatore, normat e zbatimit ose ndërgjegjësimin e punëmarrësve.

Tendencat Kryesore



Volumi i Denoncimeve: Të dhënat tregojnë për një total prej 141 denoncimesh të adresuara subjekteve që kryejnë aktivitetet fason.

Ndryshimet vjetore: Raportimi i denoncimeve ka ndryshuar nga viti 2022 deri në 2025 (6M):

Të dhënat mbi denoncimet e periudhës 2022–2025

Sipas të dhënave të Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, për periudhën Janar 2022 – Qershor 2025, ndaj subjekteve që ushtrojnë aktivitetet fason janë adresuar gjithsej 141 denoncime, të shpërndara si më poshtë:

Tabela 2. Denoncimet sipas viteve.

Viti	Nr. Denoncimesh
2022	40
2023	49
2024	26
6M – 2025	26
TOTALI	141

Pikat kulmore dhe uljet: Volumi më i madh i denoncimeve ndodhi në vitin 2023, duke pasqyruar një rritje të mundshme të shqetësimeve midis punëmarrësve ose një efektivitet më të madh të mekanizmave të raportimit.

Dinamikat Rajonale: Ndërsa të dhënat specifike të shpërndarjes rajonale nuk janë dhënë në këtë seksion, është thelbësore të merren parasysh se inspektimet ISHPSHSH dhe ndjekjet e denoncimeve mund të kenë një përqendrim rajonal, të ndikuar nga faktorë të tillë si përqendrimet industriale, nivelet e njohurive të punëmarrësve dhe disponueshmëria e burimeve.

Implikimet dhe Orientimi Strategjik:

Duke u bazuar në këto të dhëna, mund të nxirren disa implikime dhe rekomandime strategjike:

Vëmendje e Vazhdueshme e Zbatimit: Qëndrueshmëria e volumit të denoncimeve në periudhën 2022-2025 thekson nevojën për vëmendje të vazhdueshme rregullatore dhe mekanizma efektive të zbatimit.

Hetim i mekanizmave të raportimit: Rritja e denoncimeve në vitin 2023 sugjeron se mekanizmat e raportimit mund të jenë bërë më efektive ose të përdoren më gjerësisht. Sidoqoftë, ulja në vitet e mëvonshme mund të justifikojë hetimin për të kuptuar nëse faktorët e tillë si lodhja e punëmarrësve, ndryshimet në praktikatat e zbatimit ose çështjet e tjera po ndikojnë në tendenca.

Orientimi i Burimeve: ISHPSHSH-ja duhet të vazhdojë t'i orientojë burimet në mënyrë strategjike bazuar në zonat e rrezikut të lartë, duke siguruar që rajonet me shkeljet më të shpeshta të marrin vëmendje dhe ndjekje adekuate.

Monitorimi i efektivitetit: Monitorimi i vazhdueshëm i efektivitetit të masave ndëshkuese dhe veprimeve korrigjuese është thelbësor për të siguruar që ato jo vetëm që adresojnë shkeljet por edhe



parandalojnë përsëritjen e shkeljeve. Për më tepër, do të jetë thelbësore analizimi i arsytimit pas shkeljeve dhe faktit nëse ato janë të natyrës sistematike.

Në përmbledhje, analiza statistikore e denoncimeve për aktivitetin fason brenda periudhës 2022 deri në qershor 2025 ofron njohuri të vlefshme për orientimin e strategjive rregullatore, përmirësimin e mekanizmave të raportimit dhe alokimin e burimeve të synuara për të siguruar mbrojtjen efektive të të drejtave të punëmarrësve dhe zbatimin ligjor brenda sektorit TCFL.

Shkeljet e konstatuara sipas Kodit të Punës dhe Praktikave të Zbatimit

Pas një shqyrtimi të hollësishëm të vendimeve të inspektimit dhe pasqyrave të ankesave, është e qartë se shqetësimet e ngritura nga punëmarrësit në sektorin e tekstilit në Shqipëri kryesisht rrotullohen rreth mosrespektimit të detyrimeve bazë të përcaktuara në Kodin e Punës. Këto shkelje komprometojnë sigurinë juridike, stabilitetin ekonomik dhe të ardhurat minimale jetike për punëtorët.

Problemet më të shpeshta që kontribuojnë në këtë shqetësim përfshijnë:

- **Mungesa e Formalizimit në Marrëdhëniet e Punës:** Dështimi për të krijuar marrëdhënie të punës të formalizuara nëpërmjet kontratave të shkruara dhe dokumentacionit përkatës ligjor. Kjo lë punëtorët në cënueshmëri dhe pa mbrojtjen e ofruar nga ligji.
- **Kufizimi i të Drejtës për Pushim të Paguar:** Refuzimi për të dhënë pushim të paguar dhe mbrojtje nga pushimi arbitrar, duke i privuar punëtorët nga mundësia e pushimit dhe rimbushjes, e drejta e tyre.
- **Rrezikimi i Sigurisë së të Ardhurave:** Garantimi i punëtorëve për marrjen e pagave të plota, në kohë dhe në formë ligjore mbetet një sfidë e përhapur. Vonimi ose mbajtja e pagave dhe mospërputhja me format e ligjshme të pagesës kontribuojnë në pasigurinë financiare dhe shqetësimin.

Dispozitat Ligjore të Shkelura më Shpesh

Si pjesë e analizës, dolën në pah dispozita specifike të Kodit të Punës si veçanërisht të shkelura:

- **Neni 21/1:** Deklaron se "Kontrata e punës duhet të krijohet në formë të shkruar". Dështimi për të respektuar këtë dispozitë e lë punëtorët pa mbrojtje ligjore.
- **Neni 94/5:** Ka të bëjë me "Pagën" për pushimet vjetore, duke siguruar që punëtorët të kompensohen në mënyrë adekuate gjatë pushimit të tyre.
- **Neni 144/2:** Përshkruan "Procedurën për zgjidhjen e kontratës së punës", duke theksuar rëndësinë e proceseve të drejta dhe transparente në përfundimin e marrëdhënieve të punës.
- **Neni 147/1:** Mbulon "Zgjidhjen e kontratës në kohë të papërshtatshme", duke theksuar nevojën për mbrojtjen e punëtorëve nga pushimi arbitrar.
- **Neni 116/1:** Thekson "Domosdoshmërinë e pagës", duke siguruar që punëtorët të marrin kompensim të rregullt për punën e tyre.
- **Neni 118/1:** Detajon "Mënyrën e pagesës", duke përcaktuar se si duhet të bëhen pagat në përputhje me ligjin.

Siguria dhe Shëndeti në Vendi e Punës

Përveç sfidave në lidhje me marrëdhëniet e punës dhe kompensimin, shkeljet në lidhje me sigurinë dhe shëndetin në vendin e punës dalin si shqetësime të rëndësishme. Sipas ligjit Nr. 10237, datë 18.02.2010, janë identifikuar shkelje që lidhen me:

- **Neni 14/1:** Ka të bëjë me "Këshillin e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë", duke nënvizuar rëndësinë e vendosjes së këshillave të sigurisë për promovimin e sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës.



- **Neni 12/4:** Merr në konsideratë "Informimin e punëtorëve", duke theksuar nevojën që punëtorët të jenë të informuar plotësisht për rreziqet dhe masat paraprake të sigurisë.
- **Neni 11/1/dh:** Thekson "Detyrimin e punëdhënësit për garantimin e masave parandaluese", duke theksuar rëndësinë e marrjes së masave proaktive për të mbrojtur punëtorët nga dëmtimet.
- **Neni 9/1:** Përcakton "Detyrime të veçanta të punëdhënësit", duke theksuar përgjegjësinë e punëdhënëseve për të siguruar një mjedis pune të sigurt dhe të shëndetshëm.

Shkelje që lidhen me kontributet shoqërore dhe shëndetësore

Për më tepër, në lidhje me Ligjin Nr. 9136, datë 11.09.2003, "Për mbledhjen e detyrueshme të kontributeve të sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore", neni 6, pika 1, është shkelur vazhdimisht. Këto shkelje përfshijnë:

- **Mospublikimi ose Publikimi i Gabuar i Pagës:** Përfshin praktikën e nënpublikimit të pagave ose dhënien e deklaratave të pasakta në lidhje me të ardhurat e punëtorëve.
- **Dështimi për të derdhur kontribute të rregullta:** Përfshin neglizhencën për të derdhur rregullisht kontributet, duke komprometuar aksesin e punëtorëve në përfitime dhe mbështetje sociale.

Këto shkelje kanë pasoja të drejtpërdrejta për punëmarrësit, duke kufizuar të drejtat e tyre sociale dhe duke i ekspozuar pa mbrojtje përballë sëmundjes, aksidenteve ose pensionit.

Njoftimi i Ankuesve

Sipas informacionit të publikuar nga ISHPSHSH, njoftimi mbi trajtimin e ankesës bëhet nga i njëjti kanal nga i cili është adresuar ankesa (email, postë, portal elektronik, dorëzim fizik). Brenda 10 ditëve nga marrja e ankesës, ankuesi merr një përgjigje zyrtare që sqaron pretendimet dhe jep informacion mbi hapat e mëtejshëm. Ky standard siguron transparencë dhe gjurmueshmëri në trajtimin e ankesave.

Aksidentet në Punë në Kompanitë Fason

Brenda rubrikës së përgjithshme mbi "Statistikën e rasteve të raportuara në periudhën 2023–2025", aksidentet në punë në kompanitë fason përbëjnë një tregues të rëndësishëm të gjendjes së sigurisë dhe shëndetit në punë. Edhe pse ky sektor nuk klasifikohet ndër aktivitetet me rrezikshmëri të lartë, ai paraqet problematika të dukshme që lidhen me sigurinë.

Sipas të dhënave të përcjella nga ISHPSHSH-ja, në periudhën janar 2024 – qershor 2025 janë hetuar dhe trajtuar 6 aksidente në subjektet fason. Ndërkohë, për vitet 2022 dhe 2023, nuk ka një të dhënë të ndarë specifikisht për kompanitë fason, pasi në raportimet institucionale ato përfshihen në kategorinë më të gjerë "Ndërmarrje prodhuese" sipas klasifikimit të ILO-s.

Tipologjia e aksidenteve

- **Aksidentet pa pasojë vdekjeje:** përfshijnë aksidente të lehta ose incidente që kërkojnë vetëm një periudhë të shkurtër rikuperimi, pas së cilës punëmarrësi kthehet në vendin e punës.
- **Aksidentet me pasojë vdekjeje:** në pjesën më të madhe janë aksidente rrugore të ndodhura gjatë lëvizjes në rrugën e drejtpërdrejtë nga banesa për në punë dhe anasjelltas, të cilat, në bazë të ligjit për sigurinë dhe shëndetin në punë, konsiderohen si aksidente në punë.

Vlerësime mbi masat parandaluese

Edhe pse është evidentuar progres, përmes rritjes së numrit të Këshillave të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë brenda ndërmarrjeve, problematikë mbetet mosfunksionimi real i tyre. Këshillat shpesh ekzistojnë vetëm në dokumentacion dhe jo si struktura aktive në mbrojtjen e punëmarrësve.



Një element tjetër i rëndësishëm është Dokumenti i Vlerësimit të Riskut (DVR), i parashikuar nga ligji “Për sigurinë dhe shëndetin në punë”, i cili duhet të hartohet nga çdo subjekt dhe t’i paraqitet inspektorit gjatë vizitave inspektuese. Pavarësisht ndërgjegjësimit në rritje dhe faktit që shumë subjekte tashmë e përmbushin këtë detyrim, cilësia e hartimit të DVR-ve mbetet e ndryshueshme dhe shpesh nuk arrin standardin e kërkuar për të shërbyer si instrument i vërtetë i parandalimit të riskut. Gjithashtu, shërbimi i mjekësisë së punës është i pranishëm në një numër të lartë subjektësh, por funksionaliteti i tij praktik mbetet i kufizuar. Shumë prej këtyre shërbimeve raportohen vetëm në nivel dokumentar, pa ushtruar realisht rolin e tyre ligjor në mbrojtjen e shëndetit të punonjësve. Megjithatë numri i aksidenteve të evidentuara në sektorin fason është relativisht i kufizuar, problematikat në zbatimin praktik të standardeve të sigurisë dhe shëndetit në punë mbeten serioze. Situata thekson nevojën për:

- Forcim të mbikëqyrjes nga Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore,
- Rritje të kulturës së sigurisë tek punëmarrësit dhe punëdhënësit,
- Zbatim më rigoroz të Dokumentit të Vlerësimit të Riskut (DVR)
- Funksionim real e të vazhdueshëm të shërbimit të mjekësisë së punës.

Këto masa janë të domosdoshme për të garantuar që standardet ligjore të sigurisë të mos mbeten vetëm në nivel formal, por të përkthehen në mbrojtje efektive të punëmarrësve.

Kohëzgjatja Mesatare e Hetimit dhe Kriteret e Përzgjedhjes së Subjekteve për Inspektim

Një analizë e kohëzgjatjes mesatare të hetimit të ndërmarrë nga Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH) dhe kriterëve të përdorura për përzgjedhjen e subjekteve për inspektim është një element i rëndësishëm për të kuptuar efikasitetin e përgjithshëm dhe objektivitetin e procesit inspektues. Është thelbësore të kuptohet se këto elementë të dy ndërthurren dhe ndikojnë në efektivitetin e rregullimit dhe zbatimit të ligjeve të punës.

Rëndësia e Efikasitetit dhe Objektivitetit:

Kohëzgjatja e një hetimi dhe veprimet e përfshira ndikohen nga kompleksiteti i çdo rasti individual, duke përfshirë natyrën e shkeljes së dyshuar, disponueshmërinë dhe natyrën gjithëpërfshirëse të dokumentacionit të nevojshëm për shqyrtim. Koha e arsyeshme që i nevojitet një hetimi balancon nevojën për një kontroll të thelluar me nevojën e dhënies së përgjigjeve të menjëhershme dhe të përshtatshme për shqetësimet e punëtorëve. Kështu, kriteret e përzgjedhjes së subjekteve për inspektim duhet të luajnë një rol kyç në planifikimin strategjik të veprimtarisë së inspektuese për maksimizimin e impaktit dhe alokimit efikas të burimeve.

Ky seksion ka për qëllim të ofrojë një pasqyrë të plotë mbi mënyrën sesi ISHPSHSH balancon mes efikasitetit kohor dhe objektivitetit në procesin e përzgjedhjes së inspektimeve, duke siguruar që një proces inspektimi i drejtë, efikas dhe i besueshëm të jetë normë.

Inspektimet e programuara kundrejt atyre jo të programuara:

Nga raportet e inspektimit të publikuara të ISHPSHSH-së ka një analizë të detajuar sa i takon llojit të inspektimit dhe ajo zbulon se vendin kryesor e zë inspektimi i programuar ose i planifikuar. Nga ana tjetër, si inspektime jashtë programit apo të paplanifikuara janë inspektimet që kryhen mbi bazë indicje (ankesë), inspektimet për shkak të ndodhjes së një aksidenti në punë, me kërkesë të subjektit etj. Këto zbulime vënë në pah një qasje të dyfishtë ndaj zbatimit nga ana e ISHPSHSH-së, ku edhe inspektimet



proaktive, edhe ato reaktive luajnë role të rëndësishme në trajtimin e çështjeve të sigurisë dhe shëndetit në punë.

Për të përmirësuar punën e vet inspektuese, në veçanti në aspektin e programimit të inspektimit, institucioni përdor një sistem të dedikuar për inspektorët e punës, i njohur si MIRA – Matrica e Inteligjencës dhe Analizës së Riskut. MIRA ndihmon për të standardizuar procesin e inspektimit në vendin e punës.

Përzgjedhja e subjekteve për inspektim për Inspektimet e programuara, përmes këtij sistemi përcaktohen, duke përdorur tregues si:

- Aktiviteti ekonomik (kodet NACE)
- Numri i punonjësve
- Historiku i shkeljeve
- Incidenca e aksidenteve dhe sëmundjeve profesionale
- Të dhënat nga QKB, Tatimet, Sigurimet Shoqërore

Prioriteteve kombëtare të inspektimit, që ndryshojnë sipas sektorëve me risk (tekstil/fason, ndërtim, miniera, transport, bujqësi).

- Planifikimit vjetor të miratuar nga Kryeinspektori dhe i koordinuar me Inspektoratin e Përgjithshëm sipas Ligjit 99/2024” Për inspektimin në RSH”, ligj I cili ka zëvendësuar Ligjin nr 10433/2011 “për inspektimin në RSH” dhe që ka filluar të zbatohet nga muaji Maj 2025.

Synimi i këtij procesi është të parandalohet informaliteti, të forcohet siguria e punës dhe të sigurohet pajtueshmëria me rregulloret në të gjitha sektorët.

Në inspektimet nga ankesat/denoncimet, i vetmi proces përzgjedhje nëse mund të konsiderohet i tillë është vlerësimi për ankesën/denoncimin e ardhur që ky i fundit të jetë i identifikueshëm, i qartë në përmbajtje, të tregojë punëdhënësin dhe të ketë lidhje me fushën e kompetencës së Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore. Provat shtesë e forcojnë rastin, por nuk janë gjithmonë kusht i detyrueshëm. Këto inspektime kanë prioritet ndaj inspektimeve të programuara, pasi lidhen me pretendime konkrete shkeljesh (moskontraktim, mosdhënie page, orar i zgjatur, mosdeklarim sigurimesh).

Është thelbësore të shqyrtohet kohëzgjatja mesatare e hetimit për çështjet që dalin nga ankesat ose gjatë inspektimeve rutinë pasi kjo varet nga natyra e rastit. Disa faktorë mund të ndikojnë në afatet kohore të përfshira në kryerjen e një inspektimi, të tilla si:

- Afati fillestar i njoftimit, gjatë së cilës ankuesi merr përgjigje brenda 10 ditëve nga paraqitja e ankesës.
- Verifikimi në terren, zakonisht brenda 3 ditëve nga regjistrimi i ankesës për rastet urgjente.
- Për rastet e thjeshta, si p.sh. mungesa e kontratës, vonesë page, zgjidhja vlen brenda 2 deri 4 javësh.
- Rastet komplekse që kulmojnë me masa ndëshkimore, aksidente në punë, mos deklarim masiv të punonjësve zgjidhen deri në 4 javë.

Megjithatë, në përgjithësi, një inspektim mesatar në Shqipëri zgjat nga 2 deri në 5 javë në varësi nga kompleksiteti.



Shembuj të rasteve studimore (nga raportimi te vendimi)

Shembujt e rasteve studimore² shërbejnë si ilustrim praktik i mënyrës se si Inspektorati i Punës trajton ankesat dhe inspektimet në terren. Përmes tyre evidentohet jo vetëm natyra e shkeljeve më të shpeshta në sektorin fason dhe në aktivitete të tjera me risk të lartë, por edhe efektiviteti i masave administrative të marra.

Analiza e këtyre rasteve ofron:

- një pasqyrë konkrete të problematikave që hasin punëmarrësit (mospagesa, sigurime, presione, kushte jo të sigurta pune);
- qartësi mbi procesin e inspektimit, nga momenti i depozitimit të ankesës deri në vendimmarrjen përfundimtare;
- një vlerësim të boshllëqeve mes konstatimeve ligjore dhe mbrojtjes reale të të drejtave të punonjësve. Këto raste studimore ndihmojnë jo vetëm në analizimin e praktikës inspektuese, por edhe në nxjerrjen e mësimëve të vlefshme për përmirësimin e politikave dhe mekanizmave të mbrojtjes së punëmarrësve në Shqipëri.

Tabela 3. Rasti A– Përmbledhje dhe Analizë _Tabela përmbledhëse e rastit

Pretendimi i ankuesve	Konstatimi i ISHPSHSH	Masat e marra	Problem i pagjidhur
Moslikuidim i pagës së gushtit 2024	Paga e korrikut ishte paguar, paga e gushtit Jo → Shkelje e Nenit 116/1 të Kodit të Punës.	Gjobë Administrative 200,000 Lekë; Detyra për likuidim.	Punëmarrëset nuk morën garanci për pagesë të menjëhershme.
Kërkesë për të punuar dy muaj pa pagesë	Nuk u gjet dokumentacion; kontratat mbetën në fuqi.	Asnjë masë konkrete.	Raportohet presion verbal, i paadresuar nga inspektimi.
Presion, kërcënime dhe dhunë psikologjike	Nuk u gjet dokumentacion që provonte shkelje; kontratat në fuqi.	Nuk u vendos masë.	Mjedisi i punës mbetet i paadresuar.
Ndërprerja e punës nga 20 shtatori 2024	Sipas procesverbalit të 24 shtatorit, punonjësit figuronin ende në marrëdhënie pune.	Asnjë masë.	Mospërputhje mes deklarimeve dhe procesverbalit.
Mungesë transparence dhe njoftimi nga ISHPSHSH	ISHPSHSH deklaroi se çdo ankues është informuar me email.	Përgjigje brenda 10 ditëve (23 tetor 2024).	Punëmarrëset raportojnë mungesë informacioni të qartë.
Mbyllja e aktivitetit nga punëdhënësi	Subjekti deklaroi mbylljen e aktivitetit pas inspektimit.	Vetëm gjobë; asnjë masë e posaçme.	Rrezik që gjoba dhe detyrat të mos ekzekutohen;

² Shembujt janë raste konkrete, pjesë e komunikimit të GADC me ISHPSHSH-në në linjën e komunikimit për adresim të rasteve.



			punëmarrëset mbeten pa pagesë.
--	--	--	--------------------------------

ISHPSHSH respektoi procedurat dhe afatet formale (njoftim brenda 10 ditëve, vendim me gjobë), por problemi kryesor – pagesa e punëmarrëseve – nuk u garantua praktikisht. Rasti tregon boshllëkun mes masave administrative dhe mbrojtjes efektive të punëmarrëseve në sektorin fason.

Tabela 4. Rasti B – Përmbledhje dhe Analizë _Tabela përmbledhëse e rastit

Pretendimi i ankuesve	Konstatimi i ISHPSHSH	Masat e marra	Problem i pazgjidhur
Mosdhënie e pagës minimale të plotë nëse nuk punohet 6 ditë në javë	Nga dokumentacioni (listëprezenca, deklarime, mandate pagese) dhe intervistat nuk rezultoi shkelje.	Asnjë masë.	Punëmarrëset shpesh nuk deklarojnë realitetin nga frika; rrezik që dokumentacioni të mos reflektojë situatën reale.
Presion psikologjik për dorëheqje	Nga intervistat nuk u konstatua fenomen i tillë.	Asnjë masë.	Punëmarrëset mund të kenë hezitur të flasin hapur; mungesë mekanizmesh mbrojtës për ankuesit.
Ofendime dhe trajtim jo dinjitoz	Nuk u vërtetua nga intervistat dhe nuk kishte prova dokumentare.	Asnjë masë.	Fenomenet e sjelljes fyese shpesh nuk dokumentohen; mbeten të paadresuara.
Mbikëqyrje me kamera që kufizon shprehjen e shqetësimeve	Nuk u përmend në përgjigjen përfundimtare të ISHPSHSH.	Asnjë masë.	Shkeljet e privatësisë në punë mbeten të paanalizuara.
Mungesë e mjekut të punës dhe aksidente pa asistencë mjekësore	Nga kontrolli rezultoi se mjeku dhe infermieri ishin prezent gjatë gjithë orarit; punëmarrëset nuk konfirmuan ngjarjet.	Asnjë masë.	Raportimet për aksidente nuk u verifikuan; mungesë sigurie për denoncuesit dhe hendek midis realitetit dhe dokumentacionit.

ISHPSHSH trajtoi ankesën brenda afateve ligjore, por shumica e pretendimeve u mbyllën si të pavërtetuara, duke u bazuar në dokumentacionin e subjektit dhe intervistat në vend. Problemi kryesor është mungesa e mekanizmave mbrojtës që të garantojnë që punëmarrëset të shprehen lirshëm, si dhe boshllëku mes raportimeve të ankuesve dhe konstatimeve formale të institucionit.

Tabela 5. Rasti C – Përmbledhje dhe Analizë _Tabela përmbledhëse e rastit

Pretendimi i ankuesve	Konstatimi i ISHPSHSH	Masat e marra	Problem i pazgjidhur
Mos pagesa e sigurimeve	Konstatuar mospagesë maj–tetor 2024;	Rasti iu përcoll Tatimeve dhe Hetimit të Krimeve Ekonomike.	Nuk ka garanci për mbulimin e menjëhershëm të



shoqërore dhe shëndetësore	shkelje e Ligjit 9136/2003, neni 6/1.		sigurimeve për punonjëset.
Vonesa në kalimin e pagave me bankë	Nuk u konstatua vonesë; pagat kishin kaluar para datës 20 të muajit.	Asnjë masë.	Mundësi për vonesa informale, por nuk u provua dokumentarisht.
Pagesa “cash” jashtë sistemit bankar	Konstatuar nga dëshmitë e punonjësve; shkelje e nenit 118/1 të Kodit të Punës.	U la detyrë që paga të jepet vetëm në bankë; çështja iu përcoll Tatimeve dhe Hetimit Ekonomik.	Rrezik që pagesat e mëparshme të mbeten të paformalizuara dhe të pa kompensuara.
Pushim i detyruar pa pagë për mungesë pune	Konstatuar; shkelje e nenit 129/1 të Kodit të Punës.	U vendos detyrë respektimi i kontratës dhe pagesës.	Punonjëset humbën të ardhurat për periudhën e pushimit të detyruar.
Mos pagesa e ditëve të festave	Konstatuar; shkelje e nenit 87/2 të Kodit të Punës.	Detyra për kompensimin e festave me pagesë shtesë.	Punonjëset mbeten pa kompensim për periudhat e kaluara.
Mos pagesa e punës gjatë pushimit javor	Konstatuar; shkelje e nenit 91/3 të Kodit të Punës.	U la detyrë kompensimi me pagë shtesë ose pushim.	Mospagesat për periudhat e kaluara mbeten të pazgjidhura.
Mos pagesa e raporteve mjekësore	Konstatuar; shkelje e nenit 130/1 të Kodit të Punës.	Detyrë për pagesën e raporteve sipas ligjit.	Raportet e kaluara mbeten të pa paguara, pa garanci zgjidhjeje.
Presion ndaj punonjësve që reagojnë	Nuk u provua gjatë inspektimit.	Asnjë masë.	Fenomen i vështirë për t’u provuar; punonjëset mund të kenë heshtur nga frika.

Në rastin ALBA SHOES shumica e pretendimeve të ankuesve rezultuan të sakta dhe u provuan nga inspektimi. ISHPSHSH konstatoi shkelje të përsëritura të Kodit të Punës dhe të ligjit për sigurimet shoqërore. Rasti u përcoll edhe tek Tatimet dhe organet e hetimit ekonomik. Megjithatë, garancia që punëmarrëset të kompensohen menjëherë për periudhat e prapambetura mbetet e pasigurt.

Zgjidhja e Rasteve dhe Vlerësimi i Rezultateve: Një Vështrim i Detajuar

Një analizë e gjithanshme e rasteve konkrete të trajtuara nga Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH) në periudhën nga 2023 deri në 2025, me theks të veçantë në ato të përfshira në Seksionin 5.1.3, nxjerr në pah qartë sfidat thelbësore që ekzistojnë në mbrojtjen e të drejtave të punëmarrësve në Shqipëri. Këto raste hedhin dritë mbi kontrastin e theksuar mes pritjeve të punëmarrësve, procedurave të zbatuara nga Inspektorati i Punës dhe siguritë ligjore që shpesh nuk materializohen në rezultate praktike. Duke përdorur një analizë trefaqëshe – që përfshin perspektivat e punëmarrësve, të inspektoratit dhe të sistemit ligjor – bëhet dukshëm se ekziston një hendek i përherëshëm mes të drejtave të garantuara në legjislacion dhe përfitimeve reale që marrin punëtorët.

Perspektiva e Punëmarrësve

Përmes vëzhgimeve dhe intervistave të kryera me punëmarrësit, dalin disa tema të përbashkëta:

- **Shkelje të të Drejtave Themelore:** Punëmarrësit raportojnë vazhdimisht shkelje të të drejtave themelore të punës, duke përfshirë, por pa u kufizuar në, praktikat e mospagesave, mosdhënien



e sigurimeve, shkeljet e pushimeve të detyruara pa pagë, praktikat e trajtimit të padinjitetshëm dhe incidente të presionit dhe kërcënimeve.

- **Mosbesim dhe Pritshmëri:** Ka një mosbesim të dukshëm të zbuluar ndaj punëdhënësve, së bashku me një pritshmëri të theksuar që Inspektorati i Punës jo vetëm të vërtetojë shkeljet, por edhe të japë një zgjidhje ekonomike të drejtpërdrejta dhe të paanshme për shqetësimet e tyre.
- **Cenueshmëri dhe Mungesa e Mbrojtjes:** Punëmarrësit shpesh shprehin ndjenja të cenueshmërisë dhe mungesës së mbrojtjes, veçanërisht kur inspektimet nuk arrijnë të vërtetojnë pretendimet e tyre për shkak të dokumentacionit joadekuat ose frikës nga pasojat e dëshmisë.

Perspektiva e Inspektoratit Shtetëror të Punës

Duke shqyrtuar veprimet e ndërmarra nga Inspektorati i Punës, dalin në pah modele të caktuara:

- **Rasti A: Zbatim i Kufizuar në Zgjidhjen Ekonomike:** Në një rast specifik, u vendos një gjobë për mospagesë pagash, por nuk u dha garanci se punonjësit do të merrnin kompensim realisht. Kjo thekson një kufizim në kapacitetin e Inspektoratit për të garantuar zgjidhje të menjëhershme.
- **Rasti B: Varësia në Dokumentacion:** Ka pasur raste kur shumica e pretendimeve nuk mund të vërtetohen, ku inspektimi mbështetet kryesisht në dokumentacionin e dhënë nga subjekti dhe intervistat në terren, që çojnë në mbylljen e çështjes pa ndonjë gjetje. Kjo tregon nevojën për shqyrtim më të pavarur të pretendimeve të bëra.
- **Rasti C: Bashkëpunimi me Agjencitë e tjera:** Në raste kur u gjetën shkelje të rënda (si p.sh. mospagesë sigurimesh, pagesa "cash", moskompensim për festa dhe pushime), çështja iu referua Tatimeve dhe Hetimit Ekonomik. Kjo tregon rolin e Inspektoratit të Punës në identifikimin dhe eskalimin e rasteve, duke nënvizuar nevojën për bashkëpunim dhe zbatimin efektiv.

Në përgjithësi, Inspektorati i Punës ndjek procedurat dhe dokumenton shkeljet, por efektiviteti në ofrimin e mbrojtjes reale për punonjësit varet nga rasti në rast dhe lidhet ngushtë me provueshmërinë dokumentare.

Perspektiva Ligjore dhe Sistemetike

Një ekzaminim i perspektivës ligjore dhe sistematike zbulon mospërputhje të qarta mes ligjit dhe praktikës:

- **Siguri Ligjore vs. Realiteti Praktik:** Ligji garanton paga, sigurime, trajtim dinjitoz dhe pushime të paguara, por punonjësit vazhdojnë të mos marrin kompensim të menjëhershëm, edhe pasi shkeljet të jenë vërtetuar.
- **Mungesa e Mekanizmave Zbatuese:** Një çështje thelbësore qëndron në mungesën e mekanizmave zbatuese që detyrojnë punëdhënësit të përmbushin menjëherë detyrimet (paga, sigurime), përveç gjobave ose referimit në institucione të tjera.
- **Sfidat Strukturore:** Natyra sistematike e shkeljeve është veçanërisht e theksuar në sektorët fason dhe tekstil, të tilla si pagesa joformale, mospagesa e sigurimeve, presione ndaj punonjësve dhe mbyllja e biznesit për të shmangur detyrimet.

Këto vëzhgime tregojnë nevojën për një qasje shumëplanëshe që përfshin:

- Zbatimin e masave të shpejta, efektive dhe efikase për të detyruar punëdhënësit të zbatojnë zbatimin.
- Thjeshtimin e proceseve për të përmirësuar ekzekutimin e urdhrave dhe gjobave.
- Forcimin e përgjegjësisë së punëdhënësve përmes ndëshkimeve më të ashpra për shkeljet.



- Investimi në programe për të ofruar ndihmë dhe edukim për punonjësit dhe punëdhënësit, duke promovuar pajtueshmëri më të mirë, mekanizma të sigurt raportimi dhe kulturë llogaridhënie.

Duke adresuar këto çështje strukturore dhe implementuar masa rigorozë të zbatimit, Shqipëria mund të bëjë përparim të rëndësishëm në promovimin e të drejtave të punës, sigurimin e kushteve të punës të drejta dhe drejt zhvillimit të qëndrueshëm ekonomik brenda sektorit të tekstilit.

Analiza e Përqindjes së Rasteve që Përfundojnë me Masa Ndëshkuese

Vlerësimi i përqindjes së rasteve që rezultojnë në masa ndëshkuese është një tregues i rëndësishëm i drejtpërdrejtë i efektivitetit të mbikëqyrjes dhe i respektimit të ligjeve të punës nga entitetet brenda sektorit TCFL. Ky vlerësim ofron një pasqyrë të rëndësishme në disa aspekte kryesore:

Efektiviteti Rregullator: Ai përcakton se sa shpesh shkeljet e gjetura çojnë në masa administrative të prekshme, duke përfshirë gjobat, paralajmërimet ose pezullimet.

Ndikimi Parandalues: Ai jep njohuri për efektivitetin e inspektimeve në pengimin dhe korigjimin e shkeljeve, duke formësuar kështu pajtueshmërinë në mjediset e punës.

Natyra e Shkeljeve: Ai identifikon tipet e shkeljeve që rezultojnë më shpesh në masa ndëshkuese dhe ato që menaxhohen vetëm përmes udhëzimeve ose pa veprime të mëtejshme.

Përmbledhje e të Dhënave Zyrtare (Aktiviteti Fason/Tekstile): Sipas informacioneve të bëra publike nga Inspektorati i Punës gjatë periudhës së analizuar, rezultatet e përgjithshme janë si më poshtë:

- Numri total i subjekteve me shkelje: 428
- Numri i gjobave: 45
- Numri i paralajmërimeve: 176
- Numri i pezullimeve: 13
- Numri i shkeljeve pa masa administrative: 103
- Në total, u morën 237 masa administrative (që përfshijnë 45 gjoba, 176 paralajmërimet dhe 13 pezullime) mbi 428 subjekte me shkelje.

Interpretimi dhe Analiza: Përqindja e rasteve me masa ndëshkuese: Për të nxjerrë këtë metrikë kyçe, llogaritet si $(237/428) \times 100 \approx 55,4\%$. Kjo shifër zbulon se afërsisht gjysma e subjekteve të audituara dhe të gjetura se kanë shkelje u përballën me një formë ndëshkimi administrativ. Megjithatë, duhet të theksohet se afro 45% e subjekteve që kanë shkelje në auditim kaluan pa ndonjë gjobë ose pezullim, duke marrë vetëm një këshillim ose nuk iu nënshtruan veprimeve.

Masat e zbatimit selektiv: Të dhënat tregojnë se ndëshkimet po përdoren me një frekuencë të moderuar, por jo në çdo rast shkeljeje. Duke pasur parasysh këtë model, nevojitet të rritet efektiviteti i zbatimit.

Shkeljet sistematike: Veçanërisht për sektorët fason/tekstile ku shkeljet janë shpesh sistematike si në punësimin joformal, sigurimet e papaguara dhe kushtet e pasigurta të punës, vetëm gjysma e shkeljeve që rezultojnë në ndëshkime nënvizojnë nevojën për një qasje më të detajuar dhe rigorozë për zbatimin e standardeve të punës.

Llojet e masave të marra (gjoba, paralajmërimet, mbyllje pune)

Në përputhje me legjislacionin e punës dhe inspektimit, masat administrative të marra gjatë inspektimeve ndryshojnë sipas natyrës dhe ashpërsisë së shkeljes së konstatuar. Këto masa kanë funksion të dyfishtë: parandalues dhe ndëshkues, duke synuar njëkohësisht korigjimin e menjëhershëm të situatës dhe respektimin afatgjatë të ligjit.

Kategoritë Kryesore të Masave

- **Gjoba:** aplikohen për shkeljet më të rënda dhe kanë funksion ndëshkues e parandalues.



- **Paralajmërim:** përdoren kryesisht për shkeljet më të lehta, ku korrigjimi i menjëhershëm është i mundur pa nevojën e gjobës.
- **Mbyllje pune / pezullime:** masa ekstreme e aplikuar në rastet flagrante, kur aktiviteti i subjektit përbën rrezik të drejtpërdrejtë dhe të menjëhershëm për jetën ose shëndetin e punëmarrësve.

Parimi i Proporcionalitetit në Vendimmarrje

Vendimmarrja e inspektorëve të punës në kontrollet e ushtruara respekton parimin e proporcionalitetit, siç përcaktohet në ligjin Nr. 10433/2011 “Për inspektimin në Republikën e Shqipërisë” (tashmë i shfuqizuar), dhe në ligjin sektorial Nr. 9634/2006 “Për Inspektimin e Punës” (i ndryshuar). Çdo masë është përshtatur me natyrën dhe rëndësinë e shkeljes, duke ruajtur ekuilibrin ndërmjet parandalimit, ndëshkimit dhe korrigjimit.

Llojet e Masave të Mara

Dënime administrative kryesore:

- Gjobë – për shkeljet më të rënda dhe të provuara.
- Paralajmërim – për rastet me rrezikshmëri më të ulët, ku parashikohet korrigjim i menjëhershëm.

Dënime administrative plotësuese:

- Masa urgjente – urdhërim për subjektin për të korrigjuar menjëherë shkeljen dhe për të eliminuar pasojat.
- Në raste flagrante të punësimit informal ose kur aktiviteti përbënte rrezikshmëri të menjëhershme, të rëndë dhe të paevitueshme, është marrë masa ekstreme e pezullimit të punës me vendim të ndërmjetëm.
- Masë gjobë në cilësi të dënimit plotësues për çështje procedurale të inspektimit të përcaktuara në ligjin Nr. 10433/2011.

Delegimi i rasteve: për ndjekje pranë institucioneve të tjera për çështje që dalin jashtë kompetencës së Inspektoratit të Punës.

Delegimi për kompetencë tek Administrata Tatimore

Në praktikën e punës së ISHPSHSH, sipas të gjitha raporteve vjetore të publikuara³, në rastet kur është konstatuar mospagesa e kontributeve të sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore, krahas masave të marra si inspektorat, çështjet janë deleguar për kompetencë pranë Drejtoreve Rajonale të Tatimeve. Kjo në përputhje me ligjin nr. 9136, datë 11.09.2003 “Për mbledhjen e kontributeve të detyrueshme të sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore” (i ndryshuar). Ky ligj, në nenin 14 “Masat shtrënguese”, parashikon se: nëse kontributet nuk paguhen në kohë, organi tatimor ka të drejtë të marrë masa shtrënguese sipas ligjit nr. 9920, datë 19.05.2008 “Për procedurat tatimore në Republikën e Shqipërisë”. Masat e marra nga inspektorët kanë qenë të bazuara në, proporcionalitetin ndërmjet shkeljes dhe ndëshkimit, urgjencën e situatës kur rrezikohet shëndeti dhe siguria, delegimin tek organet e tjera kompetente për çështjet që tejkalojnë kompetencën e Inspektoratit të Punës (tatimet, sigurimet).

Kjo qasje ligjore synon që aplikimi i dënimeve administrative të ketë si qëllim jo vetëm ndëshkimin e

³<https://inspektoriaqipunes.gov.al/analiza-pune/>



shkeljes, por edhe korrigjimin e saj duke kontribuar në mbrojtjen e të drejtave themelore të punëmarrësve.

Analiza e të Dhënave nga ISHPSHSH

Bazuar në shkeljet e dispozitave ligjore të evidentuara:

- Gjjobat: 45 raste (mesatarja 5 paga minimale → ndëshkim relativisht i rëndë).
- Paralajmërimet: 176 raste (masa më e lehtë, preventive).
- Pezullimet: 13 raste (masa ekstreme, për raste të rënda ose përsëritje shkeljesh).
- Shkeljet pa masë administrative: 103 raste (≈ 24% e totalit të subjekteve me shkelje).

Natyrat e Shkeljeve të Evidentuara

- 57% → Marrëdhënie pune & informalitet (mospagesa, kontrata të mungura ose të rreme, pagesa “cash”, sigurime të papaguara, pushime pa pagë).
- 43% → Siguria dhe shëndeti në punë (mungesë e masave teknike, pajisjeve mbrojtëse, trajnimeve, mbikëqyrjes mjekësore).

Pjesa më e madhe e subjekteve me shkelje (rreth 55%) marrin një masë ndëshkuese, por mbetet një përqindje e lartë (rreth 45%) që ndonëse konstatojnë shkelje, nuk marrin gjoba apo pezullime (vetëm këshillim ose pa masë fare).

Shkeljet kryesore lidhen me marrëdhëniet e punës dhe informalitetin, që përbëjnë mbi gjysmën e totalit (57%), duke konfirmuar problemet strukturore të sektorit fason në Shqipëri. Ndërkohë, shkeljet në sigurinë dhe shëndetin në punë (43%) tregojnë rrezik të vazhdueshëm për aksidente dhe kushte jo të sigurta pune, që mbeten një sfidë serioze për mbrojtjen e punëmarrësve.

Vonesat dhe sfidat në zbatimin e vendimeve

Vonesat në Ekzekutim të detyrave korrigjuese të Vendimeve të Inspektorëve të Punës

Shlyerja e pagave dhe sigurimeve: edhe kur inspektorët konstatojnë shkelje dhe vendosin masa administrative (gjoba ose detyra korrigjuese), shpesh punëmarrësit nuk marrin menjëherë pagesat apo kontributet e prapambetura.

Ekzekutimi kërkon procedura shtesë dhe shpesh kalon tek tatimet ose gjykatat. Masat urgjente: pezullimi i aktivitetit në rastet flagrante shpesh vonohet në praktikë për shkak të ankimit nga punëdhënësit ose të interesave ekonomike që lidhen me vijimin e prodhimit. Zgjidhja përfundimtare: edhe pse ligji parashikon afate, procedurat administrative dhe gjyqësore zgjaten, duke lënë punëmarrësit pa përfitime të menjëhershme.

Sfidat Institucionale

Mungesa e mekanizmave ekzekutues: Inspektorati i Punës (ISHPSHSH) mund të konstatojë shkelje dhe të vendosë masa, por nuk ka gjithmonë kompetencë për të detyruar likuidimin e menjëhershëm të detyrimeve financiare ndaj punëmarrësve.

Varësia nga institucione të tjera: rastet e kontributeve të papaguara ose informalitetit i kalohen tatimeve dhe ISSH-së, duke krijuar zinxhir burokratik dhe vonesa.

Kapacitetet kufizuese: numri i kufizuar i inspektorëve dhe volumi i lartë i rasteve sjell ngarkesë dhe kufizon monitorimin e zbatimit të detyrave të lëna.

Sfidat Ligjore dhe Sistemike



Hendeku midis ligjit dhe praktikës: Ligji garanton paga, sigurime dhe kushte të sigurta, por mungesa e mekanizmave të shpejtë për ekzekutim krijon boshllëk mes të drejtës së fituar dhe përfitimit real të punëmarrësve.

Ankimi nga punëdhënësit: shumë masa administrative ankimohen, duke vonuar zbatimin. Në disa raste gjohet ulen ose anulohen, duke dobësuar efektin ndëshkues.

Presioni ekonomik: në sektorin fason, ku kompanitë shpesh punojnë me marzhe të ulëta fitimi, ekziston tendenca për të vonuar ose shmangur detyrimet financiare, gjë që ndikon direkt tek punëmarrësit.

Zbatimi i vendimeve të Inspektoratit të Punës mbetet një sfidë strukturore: nga njëra anë vendimmarrja është ligjërish e argumentuar dhe dokumenton shkeljet, por nga ana tjetër, efekti praktik për punëmarrësit është shpesh i vonuar. Kjo tregon nevojën për:

- Forcimin e mekanizmave ekzekutues,
- Rritjen e bashkëpunimit ndërinstytucional (me tatimet, ISSH etj),
- Përmirësimin e transparencës ndaj punëmarrësve mbi ecurinë e rasteve

Trendet e Përputhshmërisë dhe Zbatimit të Ligjit

Të dhënat për periudhën 2022–2025 tregojnë një shkallë të ndryshme përputhshmërie mes subjekteve. Një pjesë kanë avancuar në drejtim të formalizimit të marrëdhënieve të punës dhe në respektimin e kërkesave ligjore mbi sigurinë dhe shëndetin, ndërkohë që të tjera mbeten problematike duke shfaqur shkelje të përsëritura. Këto shkelje lidhen kryesisht me mospagesën e kontributeve, informalitetin, mungesën e kontratave të shkruara, si dhe me mospërbushjen e standardeve të sigurisë në vendin e punës.

Trendet Pozitive

Në analizën e kësaj periudhe, vërehen disa zhvillime inkurajuese:

- Ka zhvillime positive në aspektin e funksionimit institucional të ISHPSHSH-së, i cili ka përmirësuar në vazhdimësi mekanizmat elektronikë për ankesat dhe denoncimet.
- Krijimi i Këshillave të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë në një numër më të madh subjektësh.
- Rritja e ndërgjegjësimit të punëmarrësve për të drejtat e tyre, e reflektuar në një rritje të raportimeve për shkelje.
- Përdorimi më i rregullt i dokumenteve të vlerësimit të riskut dhe përmirësime në raportimin ligjor.

Sfidat Kryesore

Megjithatë, sfidat mbeten të shumta dhe të theksuara:

- Ekzekutimi i vendimeve të inspektorëve shpesh është i vonuar, duke mos siguruar zgjidhje të menjëhershme për punëmarrësit.
- Ankimet nga punëdhënësit krijojnë vonesa të gjata dhe shpesh reduktojnë efektin ndëshkues të masave.
- Kapacitetet e kufizuara të Inspektoratit për monitorim të vazhdueshëm dhe përballimin e volumit të lartë të rasteve.
- Presioni ekonomik dhe kostot e ulëta të sektorëve si fasonët, që shpesh shtyjnë drejt informalitetit dhe shkeljeve ligjore.

Në përmbledhje, trendet e përputhshmërisë dhe zbatimit të ligjit tregojnë një panoramë me kontraste të forta: përmirësime graduale në formalizim dhe ndërgjegjësim, por njëkohësisht shkelje të përsëritura dhe vonesa të theksuara në ekzekutimin e vendimeve. Kjo situatë kërkon forcimin e mekanizmave ligjorë për ekzekutim të shpejtë.

Shkeljet më të shpeshta të të drejtave të punëtorëve në TCFL



Marrëdhëniet e Punës

Në sektorin fason hasen shpesh shkelje që lidhen me formalizimin dhe stabilitetin e marrëdhënies së punës. Problemet kryesore përfshijnë mungesën e kontratave të shkruara, mosrespektimin e procedurave në rastet e zgjidhjes së kontratës dhe raste të pushimeve të detyruara pa pagë.

Paga dhe Sigurime Shoqërore

Një numër i madh shkeljesh lidhen me vonesat në pagesën e pagave, dhënien e pjesshme të pagës në mënyrë joformale (“cash”), si dhe mos derdhjen e rregullt të kontributeve të sigurimeve shoqërore e shëndetësore. Punonjësit shpesh raportojnë edhe mos shlyerjen e plotë të lejes vjetore dhe të raporteve mjekësore.

Orari dhe Kushtet e Punës

Shkelje të shpeshta evidentohen në respektimin e orarit ligjor të punës, ku janë konstatuar raste të orëve shtesë të papaguara, punës gjatë pushimeve javore apo festave zyrtare pa kompensim, si dhe mosrespektim i periudhave të pushimit gjatë ditës së punës.

Siguria dhe Shëndeti në Punë

Në fushën e sigurisë dhe shëndetit, problematikat kryesore lidhen me mosfunktionimin efektiv të Këshillave të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, mospërdorimin e mjeteve mbrojtëse individuale nga punonjësit, mungesën e trajnimeve praktike dhe mbikëqyrjes së rregullt mjekësore.

Shkeljet e evidentuara në sektorin TCFL prekin drejtpërdrejt të drejtat themelore të punonjësve, duke u përqendruar kryesisht tek paga, sigurimet dhe siguria në vendin e punës. Problemet janë strukturore dhe lidhen me nivelin e lartë të informalitetit dhe me sfidat ekonomike të sektorit. Zgjidhja kërkon forcimin e monitorimit inspektues dhe rritjen e përgjegjësisë së punëdhënësve për respektimin e detyrimeve ligjore.

Ecuria vjetore: rritje apo rënie e shkeljeve

Analiza e të dhënave për periudhën 2023 – 6M 2025 tregon se shkeljet në sektorin fason kanë ndjekur një trend të luhatshëm, i cili lidhet ngushtë me rritjen e volumit të inspektimeve dhe forcimin e mekanizmave të monitorimit.

Tendenca kryesore

- **Rritje e dukshme e shkeljeve të evidentuara** nga 2023 në 2024, kryesisht për shkak të zgjerimit të mbulimit inspektues.
- **Stabilizim i pjesshëm në 2025**, ku megjithëse numri i inspektimeve është më i kufizuar, shkeljet vijojnë të mbeten të përhapura.
- **Shkeljet më të përsëritura** lidhen me formalizimin e marrëdhënies të punës (kontrata dhe sigurime), pagesat e pagës (nën pagën minimale, cash ose të vonuara) dhe orët shtesë të papaguara.

Konkluzion

Ecuria vjetore tregon se përmirësimet në inspektim kanë nxjerrë në pah shkelje të shumta që më parë mund të mos evidentoheshin. Kjo sugjeron se rritja e shkeljeve nuk duhet parë vetëm si dështim i sistemit, por edhe si tregues i forcimit të kontrollit dhe rritjes së transparencës. Megjithatë, fakti që problematikat mbeten të përsëritura tregon nevojën për reforma më të thella sistemike dhe forcim të zbatimit të vendimeve.



Ndikimi i Monitorimit dhe Avokimit

Monitorimi i kushteve të punës dhe avokimi për të drejtat e punëmarrësve në sektorin fason kanë pasur ndikim të dukshëm në tre dimensione: institucional, shoqëror dhe ligjor.

Dimensionimi institucional. Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, në bashkëpunim me organizata të shoqërisë civile dhe partnerë ndërkombëtarë, ka forcuar rolin e tij si mekanizëm kontrolli dhe transparence. Raportimi i rregullt mbi ankesat, aksidentet dhe masat ndëshkuese ka bërë të mundur që problemet strukturore në sektorin fason të evidentohen qartë dhe të adresohen në planifikimet e inspektimeve mbi bazë risku.

Dimensionimi shoqëror. Rritja e ndërgjegjësimit të punëmarrësve, përmes fushatave të sensibilizimit dhe linjave të raportimit (si 0800 1818), ka nxitur rritjen e numrit të denoncimeve. Organizata si GADC, sindikatat dhe grupimet lokale kanë ndihmuar punonjëset të artikulojnë problemet e tyre dhe të kërkojnë mbrojtjen ligjore. Kjo ka përmirësuar perceptimin publik mbi rëndësinë e respektimit të të drejtave të punës dhe ka shtuar presionin ndaj punëdhënësve për përputhje me standardet.

Dimensionimi ligjor e politik. Avokimi i vazhdueshëm ka sjellë ndikime të drejtpërdrejta edhe në politikat publike. Nëpërmjet dialogut social, presionit të opinionit publik dhe përfshirjes së institucioneve partnere, janë përmirësuar procedurat për inspektim, është forcuar roli i DVR-ve (Dokumentit të Vlerësimit të Riskut) dhe është rritur kërkesa për transparencë në pagesat dhe kontratat e punës. Këto ndërhyrje kanë pasur efekt në harmonizimin e kuadrit ligjor dhe rritjen e mbrojtjes faktike të punëmarrësve.

Konkluzion

Ndikimi i monitorimit dhe avokimit është i prekshëm në rritjen e raportimeve, përmirësimin e reagimit institucional dhe nxitjen e ndryshimeve sistematike. Megjithatë, sfida kryesore mbetet kalimi nga reagimi formal në mbrojtje efektive, duke siguruar që çdo vendim inspektimi të shoqërohet me ekzekutim real dhe çdo punëmarrës të gëzojë mbrojtje të barabartë dhe të menjëhershme.

Roli i GADC (linja telefonike, këshillimet ligjore) në nxitjen e raportimeve

Roli i GADC në Avancimin e të Drejtave të Punës në Sektorin Fason: Një Analizë Gjithëpërfshirëse

Qendra Aleanca Gjinore për Zhvillim (GADC) luan një rol të veçantë në promovimin e të drejtave të punës në sektorin fason në Shqipëri, veçanërisht përmes përdorimit të linjës së tyre telefonike, 0800 1818, dhe ofrimit të këshillimit ligjor. Këto nisma shërbejnë si kanale jetike që inkurajojnë punëmarrësit të raportojnë shkelje dhe të kërkojnë ndihmë, duke forcuar në fund mbrojtjen e të drejtave të tyre.

Partneritet Strategjik me ISHPSHS: Themelor për ndikimin e GADC është marrëveshja e tyre e bashkëpunimit me Inspektoratin Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHS), e themeluar në 2019. Ky partneritet zyrtarizon rolin e GADC në kanalin drejt organit përgjegjës të inspektimit të ankesave dhe shqetësimeve të ngritura nga punëmarrësit. Kjo krijon një rrugë të përcaktuar dhe të besueshme për zgjidhjen e këtyre çështjeve.



Shifrat e Denoncimeve dhe Shtrirja Gjeografike: Gjatë viteve pas fillimit të linjës telefonike të dedikuar në 2020, janë adresuar rreth 31 denoncime. Në periudhë 2023-2025 (6M) janë adresuar 13 denoncime nga 9 subjekte (disa nga subjektet kanë patur më shumë se një denoncim) të ndryshme brenda sektorit fason, të cilat mbulojnë një gamë të gjerë vendesh në Shqipëri.

Shtrirja gjeografike e subjekteve të prekura nga këto 31 denoncime është si vijon:

- Berat: 1 Subjekt
- Prrenjas: 1 Subjekt
- Durrës: 1 Subjekt
- Tiranë: 5 Subjekte
- Elbasan: 2 Subjekte
- Korçë: 1 Subjekt
- Shkodër 1 Subjekt
- Kuçovë 2 Subjekte
- Fier 3 Subjekte
- Vlorë 1 Subjekt

Këto shifra theksojnë rolin e GADC në kapjen dhe zgjidhjen e çështjeve të lidhura me të drejtat e punës në sektorin fason në të gjithë Shqipërinë, duke mbuluar zona urbane dhe rurale.

Tipologjitë e Shkeljeve të Zbuluara

Përmes kanaleve të raportimit të GADC, punëmarrësit ngrenë një sërë shkeljesh që përfshijnë:

- Vonesë në Dhënien e Pagave/Mosrespektimi i Kontratave Individuale të Punës.
- Punë jashtë Orarit të Papaguar.
- Kushte Pune jashtë Standardeve (godina të amortizuara dhe mjete pune jofunksionale).
- Mospajisja me Veshje Pune të Përshtatshme në Kushte të Vështira (temperaturë e ulët dhe lagështirë).
- Ambiente Higjieno-Sanitare të Papërshtatshme.
- Largime të Padrejta nga Puna.
- Dhunë Psikologjike ndaj Punëmarrësve.
- Mungesë e Mjekut të Punës në Ndërmarrje.
- Shkelje e të Drejtave të Përfaqësuesve të Sindikatës.

Kjo listë gjithëpërfshirëse përshkruan llojin e larmishëm të sfidave me të cilat përballen punëmarrësit në sektorin fason dhe nënvizon rëndësinë e vazhdimin të mekanizmave të përditshëm mbështetës dhe juridikë.

Ndikimi Shumëdimensional i GADC

Ndikimi i GADC në sektorin fason shtrihet shumë përtej kapjes së rasteve individuale. Ai shërben si një katalizator për ndryshime më të gjera sistemike dhe përfshin:

- **Lehtësimi i aksesit:** GADC ofron një kanal të besueshëm raportimi, veçanërisht për gratë në sektorin fason, duke i mundësuar punëmarrësve të raportojnë çështje pa frikë nga hakmarrja ose humbja e punës. Ky akses i ofruar është jetik, sepse i trajton barrierat që shpesh i pengojnë punëmarrësit të ngrenë zërin përpara.
- **Formalizimi i denoncimeve:** GADC siguron një shteg zyrtar duke siguruar që ankesat e mbledhura të dokumentohen dhe t'i drejtohen ISHPSHSH për hetim. Ky formalizim i shtuar i përmirëson gjasat për veprim dhe përgjegjësi.
- **Rritja e ndërgjegjësimit dhe Bashkëpunimi Ndërinstitucional:** Nismat e GADC ndihmojnë në rritjen e ndërgjegjësimit të punëmarrësve për të drejtat e tyre dhe i inkurajojnë të njëjtët dhe



punëdhënësit të jenë më proaktivë në promovimin e sigurisë në vendin e punës dhe zbatimin ligjor.

Në përmbledhje, linja telefonike dhe këshillimet ligjore të GADC janë shumë të vlefshme, duke ofruar akses të rëndësishëm, mbështetje dhe avokim për punëmarrësit në sektorin fason në Shqipëri. Përpjekjet e tyre jo vetëm që u mundësojnë punëmarrësve të pohojnë të drejtat e tyre, por gjithashtu kontribuojnë në rritjen e pajtueshmërisë ligjore dhe promovimin e praktikave më të mira të punës. Modeli i partneritetit ndërmjet GADC dhe ISHPSHSH shërben si një praktikë e mirë për adresimin e shkeljeve të të drejtave të punës dhe duhet të konsiderohet gjerësisht në të gjithë sektorët e ndryshëm të industrisë.

Bashkëpunimi me Inspektoratin dhe institucionet e tjera (ministra, sindikatat)

Për sigurimin e zbatimit efektiv të ligjit të punës dhe mbrojtjen e të drejtave të punëmarrësve në sektorin fason, bashkëpunimi i fuqishëm institucional është kritik. Kjo përfshin një qasje të shumëfishtë:

- **Bashkëpunimi Ndërmjet Inspektoratit të Punës dhe Agjencive Qeveritare:** Duhet të ketë bashkëpunim të ngushtë ndërmjet Inspektoratit të Punës, Ministrisë së Punës, dhe agjencive të tjera përkatëse qeveritare. Ata duhet të shkëmbejnë rregullisht informacion dhe të koordinojnë aktivitetet e zbatimit, mekanizmat institucional për të zgjidhur çështjet e sigurisë në vendin e punës.
- **Përfshirja e Sindikatave dhe e OJF-ve:** Organizatat e punës dhe organizatat joqeveritare (OJQ) luajnë një rol thelbësor në mbrojtjen e të drejtave të punëmarrësve, veçanërisht në sektorin fason, ku informaliteti dhe mungesa e strukturave të brendshme mund të jenë të përhapura. Përfshirja aktive e organizatave të tilla është kritike për:
 - Rritja e vetëdijes së punëmarrësve për të drejtat e tyre dhe mënyra se si ata mund të ushtrojnë ato në mënyrë efektive.
 - Ofrimi i mbështetjes, këshillimit dhe përfaqësimit juridik për punëmarrësit që përballen me shkelje ose abuzime.
 - Avokimi për ndryshime në politika dhe praktika që përmirësojnë kushtet e punës dhe mbrojtjen e të drejtave në sektorin fason.
- **Partneritetet Ndërkombëtare:** Duhet të jetë i inkurajuar bashkëpunimi me organizatat ndërkombëtare, si Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO), të cilat mund të sigurojnë ekspertizë, asistencë teknike dhe mbështetje financiare për të mbështetur përpjekjet për të forcuar të drejtat e punës dhe zbatimin.

Bashkëpunimi i fortë me të gjitha këto grupe palësh të interesuara mund të forcojë masat për të mbrojtur punëmarrësit në sektorin fason dhe për të promovuar një zbatim më të plotë të ligjeve të punës.

Shembuj Influencash të Drejtpërdrejta (Ndryshime të Politikave, Sensibilizim Publik)

Denoncimet e suksesshme dhe fushatat e sensibilizimit publik mund të jenë mjete të fuqishme për të nxitur ndryshime të prekshme në sektorin fason, duke çuar në:

- **Masa Administrative dhe Ndryshime të Politikave:** Rritja e vetëdijes dhe denoncimet publike mund të bëjnë presion mbi autoritetet që të zbatojnë masa administrative, si gjoba ose pezullime, kundër punëdhënësve shkelës. Përveç kësaj, kjo mund të nxisë rishikime ose përmirësime në politika dhe rregullore për të trajtuar shkeljet sistematike dhe për të përmirësuar kushtet e punës.
- **Rritje në Transparencë dhe Llogaridhënie:** Përpunimi publik dhe mbikëqyrja e problemeve në vendin e punës në sektorin fason mund të shtyjë ndryshime dhe transparencë më të madhe në praktikat e punëdhënësve. Kjo mund të përfshijë punëdhënësit që publikojnë politikat e tyre të



punës, duke ofruar informacion të qartë në lidhje me të drejtat e punëtorëve dhe duke u angazhuar me palët e interesuara.

- **Koordinim Ndërinstitucional:** Mund të jetë inkurajuar bashkëpunimi me organizatat ndërkombëtare, si Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO), të cilat mund të sigurojnë ekspertizë, asistencë teknike dhe mbështetje financiare për të mbështetur përpjekjet për të forcuar të drejtat e punës dhe zbatimin.
- **Angazhimi Publik dhe Mbështetja:** Presioni publik dhe vetëdija, që u zhvilluan përmes denoncimeve dhe fushatave të sensibilizimit, mund të çojnë në mobilizimin e mbështetjes nga publiku dhe konsumatorët. Kjo mund të shtyjë punëdhënësit të përmirësojnë praktikën e tyre të punës ose të përballen me dëmin e reputacionit nga presioni i konsumatorëve që e mbështesin të drejtën.

Në sektorin fason, ku informaliteti dhe shkeljet e të drejtave të punës mund të jenë të përhapura, avokimi i fuqishëm dhe rrjetet sociale po shërbejnë gjithnjë e më shumë si katalizatorë për promovimin e zbatimit të ligjit dhe për promovimin e kushteve më të drejta të punës.

Perceptimet dhe Eksperiencat e Punëtorëve

Për të kuptuar plotësisht efektivitetin e përpjekjeve të ISHPSHSH -së, është thelbësore të merren parasysh perceptimet dhe eksperiencat e punëtorëve, veçanërisht ata në sektorin e tekstilit, fasonit dhe lëkurës. Perceptimet e tyre për besueshmërinë, efikasitetin dhe vlerësimin e shqetësimeve të tyre nxjerrin në pah pikat kyçe për përmirësimet.

Besueshmëria dhe Efikasiteti i ISHPSHSH -së: Pasqyrat nga Punëtorët

- **Besimi dhe Siguria:**
 - Niveli i besimit që kanë punëtorët në ISHPSHSH-në si një autoritet i besueshëm që mund të mbrojtë në mënyrë efektive të drejtat e tyre, është një shqetësim kritik.
 - Gjetjet tregojnë se nivelet e sigurisë së perceptuara në raportimin e shkeljeve ndryshojnë në mënyrë të konsiderueshme. Disa punëtorë shprehën hezitim të thellë për të denoncuar praktikën e padrejta për shkak të frikës së hakmarrjes nga punëdhënësit.
- **Përgjegjshmëria dhe Përmirësimi:**
 - Efikasiteti me të cilin ISHPSHSH -ja përgjigjet ndaj ankesave dhe nëse rezultatet e inspektimeve çojnë në përmirësimet reale të kushteve të punës janë vendimtare.
 - Në shumë raste, punëtorët theksuan vonesat në trajtimin e ankesave dhe mungesën e informacionit për statusin e çështjeve të tyre. Kjo erozionon besimin te kapaciteti i ISHPSHSH-së për të ofruar zgjidhje në kohë.
- **Drejtësia dhe Paanësia:**
 - Perceptimet e punëtorëve se ISHPSHSH-ja është e drejtë dhe e paanshme në trajtimin e të gjithë punëdhënësve janë kyçe për besueshmërinë e saj.
 - Disa punëtorë ngritën shqetësime në lidhje me trajtimin e pabarabartë, duke sugjeruar se disa punëdhënës mund të favorizohen për shkak të ndikimit të jashtëm.
- **Vetëdija dhe Qasja:**
 - Shumë punëtorë nuk janë të vetëdijshëm për ekzistencën ose funksionimin e ISHPSHSH-së. Përmirësimi i vetëdijes rreth kanaleve të raportimit dhe detyrat e ISHPSHSH-së mund të çojnë në rritjen e raportimeve.



- Sigurimi që këto kanale janë lehtësisht të aksesueshme, të drejtpërdrejta dhe miqësore ndaj punëtorëve, veçanërisht për gratë dhe pakicat gjuhësore, është jetik.

Shqetësimet Primare të Ngritura nga Punëtorët

Pavarësisht nga perceptimet e efektivitetit të ISHPSHSH-së, punëtorët shpesh kanë shqetësime specifike që e pengojnë atë të angazhohen plotësisht me këtë sistem:

- **Pasiguria e Vendit të Punës dhe Dhuna:**
 - Frika e madhe se mund të humbasin vendet e punës, ose të jenë subjekt i formave të tjera të hakmarrjes, janë pengesa të rëndësishme për raportimin e shkeljeve. Kjo frikë është veçanërisht e ngulitur në sektorin fason, ku mundësitë e kufizuara të punës i bëjnë punëtorët më hezitues për të ngritur zërin.
- **Mungesa e Besimit në Zbatim:**
 - Edhe kur punëtorët zgjedhin të raportojnë shkelje, ka dyshime të vazhdueshme në lidhje me se sa probabilitet ka që ISHPSHSH-ja të ndërmarrë veprime të rëndësishme ndaj punëdhënësve.
- **Burokracia dhe Vonesat:**
 - Natyrë rënduese, ajo kohëzgjatja për zgjidhjen e ankesave të raportuara, rezultojnë në dekurajimin e punëtorëve që kërkojnë zgjidhje.
- **Mungesa e Njohurive dhe Ndërgjegjësimi:**
 - Shumë punëtorë nuk janë të vetëdijshëm për të drejtat e tyre ose rolin e ISHPSHSH-së në garantimin e punës së sigurt dhe ligjore. Duhet bërë më shumë përpjekje për të përhapur informacion për të drejtat e punëtorëve dhe se si ISHPSHSH-ja mund të ndihmojë.

Ndikimi Specifik te Gratë Punëtore

Përqindja e lartë e grave punëtore në sektorin fason e bën trajtimin e tyre specifike një imperativ për këtë raport. Gratë shpesh përballen me sfida unike që duhet të adresohen në mënyrë specifike:

- **Diskriminimi Gjinor:** Gratë në vendet e punës mund të përballen me diskriminim gjinor në lidhje me pagën, promovimin dhe mundësi të tjera. Përmirësimi i përfshirjes gjinore dhe trajtimi i drejtë duhet të jenë objektiva kyçe.
- **Angazhimet në Paga me Kohë të Pjesshme dhe Pasiguri:** Për shkak të sfidave të balancimit të përgjegjësive familjare me punësimin, gratë mund të jenë më të prirura të marrin angazhime me kohë të pjesshme dhe të përkohshme që zakonisht kanë më pak përfitime dhe siguri, duke rritur cenueshmërinë ndaj abuzimit.
- **Ngacmimet dhe Dhuna:** Gratë punëtore përballen me ngacmime ose dhunë seksuale në vendin e punës. ISHPSHSH-ja duhet të krijojë mekanizma që i ndihmojnë punëtorët t'i raportojnë ato në mënyrë të sigurt dhe pa ndëshkime.

Diskutimi i Përgjithshëm: Identifikimi dhe Trajtimi i Boshllëqeve Sistemike

Përmes analizës së këtyre perspektivave të punëtorëve, dalin në pah disa boshllëqe sistemike dhe sfida që minojnë efektivitetin e masave mbrojtëse:

- **Mospërputhjet e Zbatimit dhe Zbatimit:** Edhe pse Shqipëria ka një ligj të fuqishëm, joefikasiteti në zbatim komprometon efektivitetin e saj.
- **Ndërgjegjësimi i Kufizuar:** Shumë punëtorë nuk e dinë se cilat janë të drejtat e tyre dhe mekanizmat e ofruar për mbështetje. Synoni për ngritje të vetëdijes nëpërmjet fushatave dhe arsimit.



- **Mjedisi i Hakmarrjes:** Siguria e punëtorëve për të raportuar pa pasur frikë nga hakmarrja duhet të garantohet përmes politikave dhe praktikave të forta.
- **Prioritizimi i Çështjeve Specifike të Grave:** Duhet trajtuar në mënyrë specifike shqetësimet unike që prekin gratë punëtore, si pabarazia në paga, diskriminimi gjinor dhe ngacmimet.
- **Burimet dhe Kapacitetet e Pamjaftueshme:** Duhet të sigurohet se ISHPSHSH-ja ka burime adekuate për të funksionuar me efektivitet.
- **Angazhimi i Palëve të Interesuara:** Përkushtimi për të punuar së bashku dhe bashkëpunimi midis ISHPSHSH-së, sindikatave dhe organizatave të punëdhënësve është thelbësor për arritjen e kushteve më të mira të punës.

Duke i bërë ballë këtyre sfida sistemike, ISHPSHSH-ja mund të rrisë ndjeshëm besueshmërinë e saj dhe mund të përmirësojë jetën e punëtorëve në sektorin TCFL. Nga prioritizimi i mbrojtjes, garantimi i njohurive dhe marrja e rasteve seriozitet, dhe mbështetja e dialogut midis agjencive, mund të kemi një mjedis më transparent dhe më të drejtë për punëtorët dhe punëdhënësit.

Mungesa e transparencës së procedurave

Mungesa e transparencës së procedurave në sektorin TCFL është një problem me dy dimensione: institucional dhe ndërmarrës. Nga njëra anë, punëmarrësit shpesh nuk informohen në mënyrë të qartë mbi rrjedhën e ankesës së tyre dhe mbi masat e marra kundrejt punëdhënësve, duke krijuar boshllëqe komunikimi dhe duke ushqyer mosbesimin në efektivitetin e sistemit të inspektimit.

Nga ana tjetër, shumë ndërmarrje, sidomos në sektorin fason, nuk kanë të ndërtuara apo të zbatuara procedura të brendshme për;

- Njoftimin e punëmarrësve mbi të drejtat e tyre ligjore;
- Mënyrën e raportimit të problemeve brenda ndërmarrjes;
- Afatet dhe hapat që duhen ndjekur për trajtimin e një kërkesë ose ankesë të brendshme;
- Transparencën mbi pagat, orët shtesë, sigurimet shoqërore dhe shëndetësore.

Në mungesë të këtyre procedurave, punëmarrësit ndihen të pambrojtur dhe të detyruar t'i drejtohen menjëherë Inspektoratit, duke e tejmbushur atë me raste që mund të ishin zgjidhur në nivel ndërmarrjeje. Kjo gjendje krijon dy boshllëqe paralele: mungesë transparence nga institucioni dhe mungesë strukturash të brendshme menaxhuese nga punëdhënësit.

Shembujt e evidentuar nga ISHPSHSH tregojnë se në disa subjekte punëmarrësit nuk kanë pasur as kontrata të shkruara, nuk kanë qenë të informuar për kushtet e pushimeve apo për mënyrën e llogaritjes së pagës, duke bërë që çdo mosmarrëveshje të përfundojë në konflikt të drejtpërdrejtë dhe ankesë formale pranë Inspektoratit.

Mungesa e transparencës duhet parë si një problem dypalësh, nga njëra anë përfshin detyrimin e Inspektoratit për të informuar qartë mbi rezultatet e inspektimeve, dhe nga ana tjetër, detyrimin e punëdhënësve për të ndërtuar e zbatuar procedura të brendshme që garantojnë qartësi, parashikueshmëri dhe siguri juridike për punëmarrësit.

Kapaciteti teknik dhe human i Inspektoratit

Një shqyrtim i kapaciteteve të Inspektoratit të Punës zbulon një panoramë të karakterizuar nga përparimi, por edhe nga kufizimet. Analiza bazohet shumë në vlerësimet e dhëna në Raportin e Komisionit Evropian për Shqipërinë (ECOFIN) 2024.

Vlerësimet e Raportit ECOFIN 2024:



Raporti ECOFIN e vlerëson Inspektoratin e Punës si një institucion që po zhvillohet në mënyrë të vazhdueshme, por që ende ka boshllëqe të dukshme si në aspektin teknik, ashtu edhe në atë njerëzor. Këto boshllëqe pengojnë potencialin e tij të plotë për të garantuar standarde të sigurta dhe të drejta të punës në Shqipëri.

Inspektimet e Bazuara në Rrezik dhe Planifikimi Dixhital: Raporti thekson se ka përdorim të shtuar të metodologjive të planifikimit të bazuara në rrezik, që mbështeten nga mjete automatike. Kjo qasje konsiderohet si një zhvillim pozitiv sepse mundëson shpërndarjen më të mirë të burimeve të kufizuara dhe mundëson që ISHPSHSH-ja të përqëndrojë përpjekjet e saj në zonat më me risk të lartë. Automatizimi i mëtejshëm, pra do të mundësonte shpërndarjen më të drejtë dhe efikase të burimeve dhe vëmendjes. Kufizimet Teknike dhe Nevoja për Modernizim

Pavarësisht nga këto aspekte pozitive, Inspektorati përballlet ende me kufizime teknike të konsiderueshme që pengojnë veprimtarinë e tij:

- Mjetet e kufizuara të inspektimit: Përdorimi i kufizuar i pajisjeve dhe teknologjive moderne të inspektimit.
- Mungesa e sistemeve dixhitale: Mungesa e përdorimit të sistemeve digjitale. Këto sisteme do të thjeshtonin proceset dhe rrisin aftësitë monitoruese.

Informaliteti i punës dhe ekonomia e fshehtë kërkojnë teknika të avancuara për të marrë parasysh dhe për të kapur shkelje që nuk janë të dukshme përmes metodave tradicionale të inspektimit. Sistemi MIRA (Matrica e Inteligjencës dhe Analizës së Riskut) është i rëndësishëm për drejtimin e drejtë, por duhet ende zhvillim operacional për të shfrytëzuar kapacitetin e tij të plotë.

Mangësitë në Burimet Njerëzore. Raporti nënvizon se ka mungesa të stafit, veçanërisht në zonat rurale dhe në qendrat industriale ku vëllimi i inspektimeve është më i lartë. Mungesa e stafit komprometon mbulimin e inspektimeve krahasuar me nevojat reale. E njëjta mungesë burimesh ndikon në aftësitë për trajtimin e inspektimeve komplekse, adresimin e kërkesave ligjore dhe ushtrimin e inspektimit të detajeve. Përveç kësaj, do të përfitohej një aftësi e përmirësuar për të përdorur pajisje moderne.

Forcimi i Bashkëpunimit Ndërinstitucional. Inspektorati mund të përmirësohet shumë duke bashkëpunuar me institucione të tjera, siç janë administrata tatimore dhe sigurimet shoqërore. Ndërsa raporti thekson se këto përpjekje kanë filluar, ato mund të forcohen përmes mekanizmave të zbatimit të përbashkët. Shkëmbimi i vazhdueshëm dhe i hapur i të dhënave në shkëmbimin midis ISHPSHSH-së dhe agjencive të tjera mund të forcojë në masë të madhe mekanizmat për planifikimin dhe monitorimin e përbashkët.

Në përgjithësi, rritja e shteteve dhe ekspertizës së Inspektoratit të Punës duhet të rritet, veçanërisht në lidhje me aspekte të tilla si digjitalizimi, trajnimi dhe burimet njerëzore. Duke trajtuar këto boshllëqe, ai do të jetë në gjendje të përmbushë efektisht detyrat e tij, të mbrojë të drejtat e punës dhe të krijojë një mjedis më të drejtë pune për të gjithë. Këto masa, po ashtu i ndihmojnë në krijimin e mjediseve transparente të biznesit dhe në nxitjen e konkurrencës, si dhe një ndihmë e madhe do të jenë për të shmangur përsëritjet e rasteve.

Nevoja për Edukim dhe Sensibilizim të Përmirësuar në Fabrikat e Sektorëve Tekstile, Konfeksione, Lëkure dhe Fason (TCFL)



Në studimin e gjendjes në sektorin fason/TCFL, burimet e rëndësishme të informacionit dalin edhe nga fushatat dhe mesazhet e qarkulluara nëpër platformat e mediave shoqërore (p.sh. Facebook, Instagram). Këto përpjekje janë dëshmi e bashkëpunimit për t'i angazhuar aktivistët, duke përfshirë Inspektoratin e Punës, OJQ-të, si dhe organizatat e punëdhënësve. Ky angazhim tregon perceptimet e publikut për mbrojtjen e të drejtave të punëmarrësve, kryeson temat për raportimet dhe pikat e verbëra ekzistuese në praktikë.

Angazhimet nga Palët e Ndryshme:

Komunikimi Proaktiv nga ISHPSHSH: Vetëdijësimi i Drejtuar dhe Angazhimi Publik.

Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore ka shfrytëzuar në mënyrë aktive kanalet zyrtare të komunikimit dhe rrjetet shoqërore. Për qëllime të ndërgjegjësimit, ata kanë përhapur informacion lidhur me iniciativat e fushatës, shërbimet e disponueshme në internet dhe të drejtat e punëmarrësve. Edhe pse këto mesazhe kanë edukuar, megjithatë, duhen komunikime më të mëdha lidhur me gjetjet konkrete që kanë dalë nga inspektimet në sektorin fason.

Për të përmbushur misionin e tij rregullues dhe për të trajtuar në mënyrë efektive sfidat e të drejtave të punës në sektorin TCFL, Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH) ka përqaftuar proaktivisht kanalet zyrtare të komunikimit dhe rrjetet shoqërore. Këto platforma u përdorën me qëllim për të shpërndarë informacione mbi fushata të ndërgjegjësimit, shërbimet e ofruara në internet dhe të drejtat themelore të punëmarrësve. Kjo nismë synon:

- **Rritja e Vetëdijës:** Për të përhapur njohuri të gjera për të drejtat e punës, duke u siguruar që punëtorët dhe punëdhënësit të jenë të vetëdijshëm për obligimet dhe mbrojtjet ligjore që ekzistojnë.
- **Lehtësimi i Aksesit:** Për ta bërë më të lehtë për qytetarët të përdorin mekanizmat zyrtarë të raportimit dhe kërkimit të ndihmës.
- **Promovimi i Transparencës:** Për t'i mbajtur palët e interesuara të informuara mbi përpjekjet rregulluese dhe se si angazhimet kanë rezultuar në rezultate konkrete.

Veprime të vazhdueshme dhe Prioritete të ardhshme:

Përderisa veprimet e ISHPSHSH-së në hapësirën digjitale janë të lavdërueshme dhe kanë një rol në edukim, një mundësi e rëndësishme qëndron në krijimin e komunikimeve më të detajuara dhe të drejtpërdrejta. Komunikimet e të ardhmes duhet të përfshijnë:

- **Raportimi i gjetjeve të Inspektimit:** Përmbledhja e detajuar e shkeljeve, tendencat dhe shpjegimet e zbatimit në sektorin TCFL.
- **Praktikat më të Mira:** Demonstratë praktikave të suksesshme që janë vënë në përdorim nga organizatat e tjera ose sektore të ndryshme dhe se si ato kanë çuar në rezultate pozitive.
- **Statistika:** Krijon të dhëna specifike se si janë vendosur gjopa si dhe një ndjekje e përgjithshme e rezultateve.

Me komunikimin e rezultateve të qarta të aktivitetit inspektues, rezulton në forcimin e besimit publik ndaj integritetit të procesit rregullator, me shpresë se i inspiron punëtorët që po i përballen vështirësi dhe angazhim në praktika të mbrojtjes. Duke u fokusuar në veprime konkrete si dhe të dhëna në mbështetje të drejtave të punëtorëve, ISHPSHSH-ja mund të përmirësojë lidhjen e saj dhe të promovojë vetëdijësimin.

Roli Shumëdimensional i OJQ-ve në Promovimin e të Drejtave të Punës në Sektorin TCFL

Organizatat Joqeveritare (OJQ) janë thelbësore në mbrojtjen e të drejtave të punës dhe nxitjen e drejtësisë në sektorin Tekstil, Konfeksion, Lëkurë dhe Fason (TCFL). Këto organizata ofrojnë mbështetje



jetike, avokim dhe mbikëqyrje, duke plotësuar shpesh kufizimet e mbikëqyrjes qeveritare dhe mekanizmat e zbatimit. Analiza e ndikimit të tyre të shumëanshëm zbulon disa funksione kryesore:

1. Avokimi Ligjor dhe Fuqizimi i Punëtorëve

OJQ-të shërbejnë si burime thelbësore për këshillim ligjor dhe mbështetje për punëtorët, duke u mundësuar individëve pa mjete financiare ose akses në kanale tradicionale që të kuptojnë dhe pohojnë të drejtat e tyre. Kjo mbështetje përfshin:

- Ndhimë juridike: Ofrimi i këshillave dhe përfaqësimit ligjor falas ose me kosto të ulët, duke siguruar që punëtorët të kuptojnë të drejtat e tyre sipas ligjit të punës dhe të mund të kërkojnë kompensim për shkeljet.
- Paraqitja e ankesave: Ndhimë punëtorëve në hartimin dhe paraqitjen e ankesave te autoritetet përkatëse, duke u ofruar atyre ndihmë teknike për të lundruar në proceset ligjore.
- Negociatat dhe ndërmjetësimi: Ndërmjetësimi midis punëtorëve dhe menaxhmentit për të zgjidhur mosmarrëveshjet, duke nxitur shpesh zgjidhje miqësore pa qenë nevoja e ndërhyrjeve ligjore formale.

2. Monitorimi dhe Dokumentimi i Kushteve të Punës

OJQ-të kryejnë monitorime të pavarura të kushteve të punës brenda fabrikave dhe objekteve të sektorit TCFL, duke siguruar transparencë dhe llogaridhënie. Monitorimi i tyre përfshin:

- Inspektimet në vend: Kryerja e vizitave në vend për të vlerësuar kushtet e punës, praktikatat e sigurisë dhe pajtueshmërinë me ligjet e punës dhe standardet ndërkombëtare.
- Intervistat dhe anketat: Mbledhja e dëshmive direkte nga punëtorët në lidhje me përvojat e tyre, duke ofruar njohuri të paçmueshme për realitetin e praktikave të punës nga baza.
- Analiza e të dhënave: Përpilimi dhe analizimi i të dhënave të mbledhura për të identifikuar modelet, tendencat dhe zonat e shqetësimit brenda sektorit TCFL, duke lejuar reagime të synuara dhe përpjekje avokuese.

3. Avokimi dhe Lobimi për Ndryshime Politike

OJQ-të janë avokate të zëshme për ndryshime në politika dhe praktika që mbrojnë të drejtat e punëtorëve në sektorin TCFL. Aktivitetet e tyre përfshijnë:

- Fushata e vetëdijesimit publik: Sensibilizimi i publikut për çështjet kryesore, promovimi i konsumit etik dhe krijimi i presionit publik mbi markat dhe qeveritë për të përmirësuar kushtet e punës.
- Angazhimi i politikave: Lobimi i zyrtarëve qeveritarë për të zbatuar dhe forcuar ligjet e punës, duke mbrojtur politikatat që priorizojnë sigurinë, pagat e drejta dhe kushtet e punës.
- Përfshirja e medias: Përdorimi i mediave për të nxjerrë në pah historitë e shkeljeve të të drejtave të punëtorëve, duke rritur transparencën dhe duke detyruar punëdhënësit dhe qeveritë të marrin përgjegjësi.

4. Edukimi dhe Fuqizimi i Punëtorëve

OJQ-të luajnë një rol vendimtar në pajisjen e punëtorëve me njohuri dhe aftësi për të avokuar për veten e tyre dhe të tjerët. Ky ndihmon në përmirësimin e kushteve të punës dhe vendos mekanizma për të zgjidhur shkeljet. Kjo arrihet përmes:

- Workshopet dhe sesionet e trajnimit: Organizimi i sesioneve arsimore për të informuar punëtorët në lidhje me të drejtat e tyre, ligjet e punës dhe mekanizmat për raportimin e shkeljeve.
- Zhvillimi i udhëheqjes: Fuqizimi i punëtorëve për të marrë role udhëheqëse brenda komuniteteve të tyre, duke i aftësuar ata të adresojnë çështjet dhe të negociojnë me punëdhënësit.



- Krijimi i burimeve: Zhvillimi i materialeve të aksesueshme, miqësore për përdoruesit, udhëzuesve dhe mjeteve që i ndihmojnë punëtorët të kuptojnë të drejtat e tyre dhe të kërkojnë ndihmë, duke minimizuar barrierat gjuhësore ose kulturore.

5. Bashkëpunimi dhe Ndërtimi i Koalicioneve

OJQ-të shpesh veprojnë si lidhës dhe ndërtues të koalicioneve, duke mbledhur palë të ndryshme të interesuara për të adresuar sfidat komplekse në sektorin TCFL. Ata:

- Lehtësojnë dialogun: Nxisin komunikimin dhe bashkëpunimin midis punëtorëve, punëdhënësve, qeverive dhe organizatave ndërkombëtare për të nxitur mirëkuptimin e ndërsjellë dhe zgjidhjen e përbashkët të problemeve.
- Formojnë partneritete: Vendosin partneritete me organizata të tjera, si sindikatat, grupet e bazës dhe agjencitë e zhvillimit, për të shfrytëzuar burimet dhe ekspertizën kolektive.
- Mbështesin rrjetet: Lehtësojnë rrjetet midis punëtorëve dhe grupeve të komunitetit, duke ofruar platforma për ndarjen e informacionit, ndërtimin e solidaritetit dhe rritjen e veprimit kolektiv.

Duke përmbledhur, OJQ-të janë të pazëvendësueshme në krijimin e mbrojtjes për punëtorët në sektorin TCFL. Duke kombinuar shërbimet e drejtpërdrejta, avokimin, krijimin e vetëdijes dhe bashkëpunimin, OJQ-të punojnë drejt një sistemi më të drejtë dhe më të barabartë të punës, duke i mbështetur punëtorët dhe njëkohësisht duke u kërkuar llogari bizneseve dhe qeverive. Ndërpërlidhja e përpjekjeve të tyre është thelbësore për të trajtuar çështjet sistemike dhe për të siguruar ndryshim afatgjatë në sektorin TCFL.

Ndikimi Global: Roli i Organizatave Ndërkombëtare në Përmirësimin e të Drejtave të Punës në Sektorin TCFL

Organizatave ndërkombëtare, veçanërisht Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO), luajnë një rol kritik dhe shumëdimensional në nxitjen e kushteve të punës dhe të drejtave të punëtorëve në sektorin Tekstil, Konfeksion, Lëkurë dhe Fason (TCFL) në nivel global. Mandati i tyre i gjerë dhe veprimtaritë e shumëllojshme kanë qëllim të ndikojnë në politika, praktika dhe standarde në nivel kombëtar dhe ndërmarrjesh.

1. Vendosja e Standardeve Ndërkombëtare të Punës:

ILO është veçanërisht i njohur për zhvillimin e Standardeve Ndërkombëtare të Punës (ILS), të cilat përfshijnë konventa dhe rekomandime që shërbejnë si modele për ligjet dhe rregulloret e punës në vend. ILS-të mbulojnë një gamë të gjerë çështjesh, duke përfshirë:

- Lirinë e shoqërimit dhe të drejtën për të negociuar kolektivisht.
- Eliminimi i punës së detyruar dhe të detyrueshme.
- Heqja efektive e punës së fëmijëve.
- Eliminimi i diskriminimit në lidhje me punësimin dhe profesionin.
- Kushtet e sigurta dhe të shëndetshme të punës.
- Orët e punës, pagat dhe lejet e paguara.

Qeveritë, punëdhënësit dhe organizatat e punëtorëve i konsultojnë këto standarde kur hartojnë dhe zbatojnë politika dhe rregullore të lidhura me punën.

2. Asistenca Teknike dhe Ndërtimi i Kapaciteteve:

ILO ofron ndihmë teknike për vendet anëtare për t'i ndihmuar ata të përshtasin legjislacionin e tyre të punës dhe praktikatat në përputhje me standardet ndërkombëtare. Kjo ndihmë mund të përfshijë:

- Ofrimi i ekspertizës për hartimin dhe zbatimin e ligjeve të punës.
- Trajnimi i zyrtarëve qeveritarë, inspektorëve të punës dhe përfaqësuesve të punëdhënësve dhe punëtorëve.



- Mbështetja e krijimit dhe forcimit të institucioneve dhe mekanizmave për zbatimin e ligjeve të punës dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve.
- Ndërmarrja e vlerësimeve dhe krijimi i udhëzuesve dhe mjeteve për të përmirësuar kushtet e punës.

3. Monitorimi dhe Mbikëqyrja:

ILO ka një sistem mbikëqyrjeje për të monitoruar zbatimin e konventave të saj nga vendet anëtare. Ky sistem përfshin:

- Marrjen e raporteve periodike nga vendet anëtare mbi masat që kanë marrë për të zbatuar konventat që kanë ratifikuar.
- Shqyrtimi i këtyre raporteve nga komitete ekspertësh.
- Mundësia për organizatat e punëdhënësve dhe punëtorëve për të paraqitur ankesa në lidhje me zbatimin e konventave nga vendet anëtare.

Ky proces mbikëqyrjeje ndihmon për të identifikuar boshllëqet dhe sfidat në zbatimin e standardeve të punës dhe ofron rekomandime për përmirësime.

4. Partneritetet dhe Inicativat Multi-Stakeholder:

ILO angazhohet në partneritete dhe nisma të shumta palësh të interesuara për të adresuar çështjet e punës në sektorin TCFL. Këto mund të përfshijnë:

- Bashkëpunimi me markat dhe shitësit për të promovuar praktikat e përgjegjshme të zinxhirit të furnizimit.
- Mbështetja e nismave të nivelit të industrisë për të përmirësuar kushtet e punës dhe për të trajtuar çështjet e sigurisë dhe shëndetit.
- Puna me OJQ-të dhe organizatat e punëtorëve për të ofruar edukim, trajnime dhe avokim për punëtorët.

5. Kërkimet dhe Analiza:

ILO kryen kërkime dhe analiza për çështjet e punës në sektorin TCFL për të informuar politikëbërjen dhe për të promovuar praktikat më të mira. Kjo mund të përfshijë:

- Kryerja e studimeve për të vlerësuar kushtet e punës, nivelet e pagave dhe zbatimin e ligjeve të punës.
- Analizimi i tendencave në tregun e punës dhe efektet e globalizimit në punëtorët në sektorin TCFL.
- Zhvillimi i udhëzimeve dhe mjeteve për të ndihmuar qeveritë, punëdhënësit dhe punëtorët të përmirësojnë praktikat e punës.

Përmes punës së tyre të shumanshme, organizatat ndërkombëtare luajnë një rol të rëndësishëm në promovimin e të drejtave të punës dhe kushteve të punës në sektorin TCFL. Ndikimi i tyre përfshin:

- Vendosja e standardeve globale për praktikat e punës.
- Ofrimi i mbështetjes teknike dhe udhëzimeve për vendet anëtare.
- Monitorimi i zbatimit të standardeve të punës dhe evidentimi i zonave për përmirësim.
- Nxitja e bashkëpunimit ndërmjet qeverive, punëdhënësve dhe punëtorëve.
- Përhapja e njohurive dhe praktikave më të mira përmes kërkimeve dhe analizave.

Megjithatë, është e rëndësishme të theksohet se efektiviteti i organizatave ndërkombëtare varet nga faktorë të ndryshëm, duke përfshirë vullnetin politik të vendeve anëtare, burimet e disponueshme dhe aftësia për të angazhuar palët lokale të interesuara. Për më tepër, ka sfida që lidhen me zbatimin e standardeve të punës në zinxhirët kompleksë të furnizimit global, ku përgjegjësia mund të jetë e shpërndarë dhe transparencja e kufizuar.

Pavarësisht nga këto sfida, organizatat ndërkombëtare, si ILO, mbeten aktorë jetikë në nxitjen e punës së denjë dhe mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve në sektorin TCFL. Përpjekjet e tyre kontribuojnë në



një sistem më të barabartë dhe të qëndrueshëm të punës që përfiton punëtorët, bizneset dhe shoqëritë në mbarë botën.

Rekomandime

Për të rritur në mënyrë efektive standardet e punës, nxitur mjedise pune të drejta dhe mbështetur zhvillimin e qëndrueshëm ekonomik brenda sektorit Tekstil, Konfeksione, Lëkurë dhe Fason (TCFL) në Shqipëri, këto rekomandime duhet të trajtohen në mënyrë gjithëpërfshirëse:

I. Politika dhe Kuadri Ligjor:

- **Duhet të Rishikohet dhe Përditësohet legjislacioni i Punës:** Duhet të kryhet një rishikim i thellë i legjislacionit të punës dhe të bëhen ndryshime për të trajtuar boshllëqet, për të forcuar mbrojtjen e punëtorëve dhe për ta sjellë në përputhje me Standardet Ndërkombëtare të Punës (ILS).
- **Duhet të forcohet pajtueshmëria me Kontratat Kolektive të Punës:** Qeveria dhe partnerët përkatës duhet të promovojnë aktivisht përdorimin e kontratave kolektive të punës për të trajtuar çështjet që lidhen me pagat, përfitimet dhe kushtet e punës, duke rritur rolin e sindikatave dhe organizatave të punëtorëve.
- **Duhet të Thjeshtohen dhe të Bëhen të Qarta Procedurat Rregullatore:** Qeveria duhet të analizojë mundësinë e thjeshtimit të rregulloreve të biznesit dhe uljes së kostove të pajtueshmërisë, pa dëmtuar sigurinë e punëtorëve ose praktikën e punës. Aplikimi i digjitalizimit dhe teknologjive novatore mund të kontribuojë në këtë proces.

II. Roli dhe Kapaciteti i Inspektoratit Shtetëror të Punës (ISHPSHSH)

- **Duhet të Përmirësohen Burimet dhe Kapaciteti:** Qeveria duhet të rrisë ndjeshëm burimet, duke përfshirë personelin dhe financimin, e dedikuar për ISHPSHSH-në. Kjo mundëson inspektime më të rregullta, trajnime më të mira për inspektorët dhe zbatim më efektiv të ligjeve të punës.
- **Duhet të zbatohen Inspektimet e Specializuara dhe të Synuara:** ISHPSHSH-së duhet t'i jepet fuqi të kryejë inspektime të specializuara dhe të synuara që përqendrohen në sektorë me rrezik të lartë si fasoni dhe tekstili, duke siguruar që burimet t'i kushtohen aty ku janë më të nevojshme.
- **Duhet të standardizohet dhe forcohet Mjekësia e Punës:** Të gjithë punëtorët në sektorin TCFL duhet të kenë akses në një Mjekësi efikase të Punës. ISHPSHSH-së duhet t'i jepet autoriteti dhe burimet për të monitoruar dhe zbatuar standardet në këtë lidhje.
- **Duhet të Përmirësohet Transparenca dhe Reagimi:** Duhet të krijohen mekanizma për ISHPSHSH-në për të ndarë informacione mbi rezultatet e inspektimit, veprimet e zbatimit dhe udhëzimet.

III. Angazhimi dhe Mbrojtja e Punëtorëve

- **Duhet të Përmirësohet Vetëdija e Punëtorëve për të Drejtat:** Të zhvillohen materiale dhe fushata gjithëpërfshirëse për të mësuar punëtorët në lidhje me të drejtat e tyre, duke përfshirë marrëveshjet e punës, pagën minimale, orët e punës dhe ligjet e sigurisë në vendin e punës. Kjo mund të arrihet nëpërmjet partneriteteve me organizatat e shoqërisë civile dhe sindikatat.
- **Duhet të Forcohen Mekanizmat e Ankesave:** Të ngrihen mekanizma të sigurt dhe konfidencial për punëtorët që të raportojnë abuzimet pa frikë nga hakmarrja. Për të bërë që hetimi dhe zgjidhja të jenë më efektive, duhet të zbatohen sisteme ankesash transparente dhe të përgjegjshme.
- **Duhet të Fuqizohen Organizatat e Punëtorëve:** Të ofrohet mbështetje për sindikatat dhe organizatat e tjera të punëtorëve për të mbrojtur në mënyrë efektive anëtarët e tyre dhe për të



negociuar për kushte më të mira të punës. Ligjet duhet të mbrojnë të drejtën e punëtorëve për të organizuar, të negociuar kolektivisht dhe të marrin pjesë në veprimtari sindikale pa frikë nga ndërhyrja.

- **Duhet t'u Kushtohet Prioritet Çështjeve Specifike për Gratë:** ISHPSHSH-ja dhe agjencitë përkatëse qeveritare duhet të zhvillojnë strategji të synuara për të trajtuar çështjet e lidhura me gratë punëtore në sektorin TCFL, siç është diskriminimi gjinor, pabarazia në paga, ngacmimet dhe mungesa e mbështetjes për gratë me përgjegjësi familjare.

IV. Zbatimi dhe Monitorimi

- **Duhet të Përmirësohet Ndjekja e Pajtuashmërisë:** Vendosni sisteme për të ndjekur dhe për të monitoruar zbatimin nga ana e punëdhënësve të urdhërave korigjuese dhe vendimeve të tjera të lëshuara nga ISHPSHSH-ja. Vendosni ndëshkime progresive për moszbatim, duke përfshirë veprime ligjore, nëse nevojitet.
- **Duhet të Forcohet Bashkëpunimi Ndërinstitucional:** Duhet të vendosen partneritete zyrtare ndërmjet ISHPSHSH-së, administratës tatimore dhe agjencive të sigurimeve shoqërore për të ndarë informacionin dhe për të koordinuar përpjekjet e zbatimit. Kryerja e hetimeve të përbashkëta dhe ndarja e ekspertizës mund të rrisin efektivitetin.
- **Duhet të kryhen Vlerësime dhe Përmirësime të Rregullta:** Duhet të kryhen rregullisht vlerësime të pavarura të kushteve të punës, zbatimit të ligjit dhe efektivitetit të programeve të ndërhyrjes në sektorin TCFL. Duke u bazuar në këto vlerësime, politikat dhe programet duhet të përshtaten dhe të përmirësohen për të trajtuar sfidat në zhvillim dhe për të siguruar efektivitet maksimal.
- **Duhet të Përkrahet Transparenca dhe Përgjegjshmëria:** Duhet të sigurohet transparencë dhe aksesibilitet në zbatimin e ligjeve të punës duke botuar raporte, vendime dhe statistika në faqen e internetit të ISHPSHSH-së, duke informuar rregullisht dhe rritur besimin e publikut.

Duke zbatuar këto rekomandime gjithëpërfshirëse, Shqipëria mund të demonstrojë përkushtimin e saj për të mbështetur të drejtat e punës, për të forcuar sigurinë e punës dhe për të nxitur zhvillimin e qëndrueshëm në sektorin TCFL. Kërkesat e dhënësve të rinj dhe afatet kohore përputhen duhet të përfshihen për rregullime të detajuara të përshtatshme për një afat të caktuar dhe një arritje të drejtpërdrejtë të atij vizioni.

Aneks

Lista e dokumenteve zyrtare të shqyrtuara (vendimet nr. XX/2023, aktet e inspektimit etj.)

Në faqen zyrtare të ISHPSHSH-së me adresën www.inspektoriatipunesh.gov.al ka të publikuar raportet vjetore të inspektimit ndër vite ku në këtë studim janë marrë dhe vlerësuar specifikisht Raport Vjetor 2022; 2023; 2024; 2025.

Të dhëna të detajuara të siguruara nga komunikimi zyrtar me ISHPSHSH-në ;

- Shkresa Nr 1275/1 “Kthim pwr gjigje” e ISHPSHSH-së për GADC
- Komunikimi përmes postës elektronike gadc@gadc.org.al me Info@sli.gov.al për rastet e denoncimeve të adresuara për periudhën 2022- 6 Mujore 2025. Në të njëjtën linjë emaili është mbajtur komunikimi institucional për çdo rast si denoncimi ashtu dhe kthimi i përgjigjes që janë bërë pjesë e analizës së rasteve .



Pyetësorët e përdorur në intervista

Pyetesori 1

Pyetje udhëzuese për intervistat me Inspektoratin e Punës

1. **Planifikimi dhe përzgjedhja e inspektimeve**
 - Cilat janë kriteret kryesore që përdoren për të përcaktuar prioritetet e inspektimit në sektorin e Tekstilit, Konfeksioneve dhe Lëkurës (TCFL)?
 - A ekziston një plan inspektimi vjetor për këtë sektor dhe në çfarë mënyre përditësohet ai?
 - Si përcaktohet lista e subjekteve që do të inspektohen (p.sh. sipas denoncimeve, riskut, madhësisë së ndërmarrjes)?
2. **Zbatimi në praktikë i inspektimeve**
 - Sa inspektime janë realizuar në sektorin TCFL në periudhën 2023–2025?
 - Cilat janë format më të zakonshme të inspektimeve të aplikuara (të planifikuara, të papritura, tematike)?
 - Sa efektiv është bashkëpunimi i subjekteve me inspektorët gjatë procesit të kontrollit?
3. **Trajtimi i raportimeve nga palët e treta**
 - Si trajtohen rastet e referuara nga qytetarët apo organizatat e shoqërisë civile, si GADC?
 - Cili është procesi standard nga momenti i raportimit deri në vendimmarrje?
 - A mbahen kontakte me organizatat që referojnë rastet dhe a informohen ato mbi rezultatet?
4. **Sfidat dhe pengesat në terren**
 - Cilat janë sfidat më të shpeshta me të cilat përballen inspektorët në realizimin e detyrës së tyre në këtë sektor?
 - A ka pengesa të lidhura me mungesën e burimeve njerëzore apo teknike?
 - Si ndikon mungesa e bashkëpunimit nga subjektet e inspektuara në cilësinë e procesit?
5. **Bashkëpunimi ndërinstitucional dhe me shoqërinë civile**
 - Në çfarë mënyre koordinohet puna me organizata të shoqërisë civile që punojnë për të drejtat e punëtorëve?
 - A ka ndonjë protokoll bashkëpunimi me organizata si GADC për trajtimin e rasteve të referuara?
6. **Vlerësimi i efektivitetit të ndërhyrjeve**
 - Çfarë indikatorësh përdorni për të vlerësuar suksesin apo dështimin e një inspektimi?
 - A ndiqen rastet pas vendosjes së masave për të verifikuar zbatimin real në terren?
 - Sa raste përsëriten dhe si analizohen për të nxjerrë mësim për përmirësim?
- **Raste studimore të përzgjedhura:** Do të analizohen rastet nga momenti i raportimit deri në përfundim, për të evidentuar praktikat më të mira dhe sfidat.



Annex 2

Nr.	Ligji / Kodi	Detyrimet e punëdhënësit	Të drejtat e punëmarrësit	Roli i Inspektoratit të Punës
1	Kodi i Punës nr. 7961/1995	Respektimi i kontratave, orarit të punës, pagesave, pushimeve	Marrja e pagesës, pushimeve, mbrojtje nga shkeljet	Kontrollon respektimin e kontratave dhe kushteve të punës
2	Ligji nr. 10237/2010 “Per sigurine dhe shendetin ne pune”	Sigurimi i kushteve të sigurta dhe shëndetshme të punës	Punë në kushte të sigurta dhe të shëndetshme	Inspekton ambientin e punës dhe zbatimin e standardeve SHP
3	Ligji nr. 99/2024 “Per inspektimin ne RSH”	Bashkëpunim me inspektorët, ofrimi i informacionit	Marrja e shërbimeve mbikëqyrëse nga Inspektorati	Zbaton kontrole, shqyrton ankesat dhe denoncimet e punëmarrësve
4	Ligji nr. 60/2016“Për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve”	Lejon raportimin e praktikave të dyshuara pa penalizime	Mbrojtje si sinjalizues	Monitoron dhe evidenton denoncimet e punëmarrësve
5	Ligji nr. 79/2021 “Për të huajt”	Siguron punësim ligjor të shtetasve të huaj	Të drejta për pagë dhe kushte pune të barabarta	Kontrollon punësimin e të huajve sipas ligjit
6	Ligji nr. 9136/2003 ““Për mbledhjen e kontributeve të detyrueshme të sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore në Republikën e Shqipërisë”	Përmbush kontributet shoqërore dhe shëndetësore	Sigurim shoqëror dhe shëndetësor	Kontrollon pagesën e kontributeve dhe përputhshmërinë me ligjin
7	Ligji nr. 45/2016 “Për vullnetarizmin”	Siguron kushtet dhe të drejtat e vullnetarëve	Marrja e mbrojtjes dhe përfitimeve të përcaktuara	Mbikëqyr respektimin e statusit të vullnetarëve
8	Ligji nr. 9970/2008 “Për barazinë gjinore”	Parandalon diskriminimin në punë	Barazi dhe mbrojtje nga diskriminimi	Inspekton zbatimin e barazisë gjinore
9	Ligji nr. 9634/2006 “Per Inspektimin e Punes “ (I ndryshuar)	Bashkëpunon me inspektorët dhe ofron informacion	Marrja e mbrojtjes ligjore dhe raportimit	Kontrollon zbatimin e ligjeve të punës dhe vendos masa administrative
10	Ligji nr. 15/2019 “Per nxitjen e Punesimit”	Zbaton masat për promovimin e punësimit	Përfitim nga masat mbështetëse	Monitoron zbatimin e masave të punësimit