

VENDIM
Nr.500, datë 6.5.2009

PËR DISA SHITESA NË VENDIMIN NR.751, DATË 7.11.2007 TË KËSHILLIT TË
MINISTRAVE “PËR MIRATIMIN E STRATEGJISË SEKTORIALE TË PUNËSIMIT DHE
TË PLANIT TË VEPRIMIT PËR ZBATIMIN E SAJ”

Në mbështetje të nenit 100 të Kushtetutës, me propozimin e Ministrit të Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, Këshilli i Ministrave

VENDOSI:

1. Në vendimin nr.751, datë 7.11.2007 të Këshillit të Ministrave, të bëhen shtesat, si më poshtë vijon:

a) Pas kapitullit 5 të strategjisë sektoriale të punësimit shtohet kapitulli 6 “Dokumenti i politikave për sigurinë dhe shëndetin në punë”, sipas tekstit që i bashkëlidhet këtij vendimi.

b) Në planin e veprimit për zbatimin e strategjisë sektoriale të punësimit shtohet aneksi nr.2 “Plani i veprimit për dokumentin e politikave të sigurisë dhe shëndetit në punë, për periudhën 2009-2013”, sipas tekstit, që i bashkëlidhet këtij vendimi.

2. Ngarkohen Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, Ministria e Financave, Ministria e Ekonomisë, Tregtisë dhe Energjetikës, Ministria e Drejtësisë, Ministria e Arsimit dhe Shkencës, Ministria e Mbrojtjes, Ministria e Brendshme, Ministria e Shëndetësisë, Ministria e Punëve Publike, Transportit dhe Telekomunikacionit dhe Ministria e Mjedisit, Pyjeve dhe Administrimit të Ujërave për zbatimin e këtij vendimi.

Ky vendim hyn në fuqi menjëherë.

KRYEMINISTRI
Sali Berisha

DOKUMENTI I POLITIKAVE STRATEGJIKE PËR SIGURINË DHE SHËNDETIN
NË PUNË 2009 - 2013

PREZANTIM

Cilësia dhe niveli i sigurisë dhe shëndetit në punë dhe kushtet e punës paraqesin, në një kontekst më të gjerë, zhvillimin kulturor, social dhe ekonomik të shoqërisë. Ato gjithashtu përfaqësojnë një të drejtë themelore njerëzore – të drejtën për mbrojtje të jetës dhe shëndetit, dhe të drejtën e punonjësve për të pasur kushte të drejta dhe të kënaqshme të punës.

Përveç këtyre, cilësia e kushteve të punës ka një ndikim të rëndësishëm ekonomik. Një nivel i lartë sigurie dhe shëndeti në punë (SSHP) mund të parandalojë dhe të minimizojë humbjen e shëndetit dhe të jetës njerëzore për shkak të aksidenteve në punë, sëmundjeve profesionale dhe dëmtimeve të tjera të shëndetit si pasojë e punës. Këto probleme të shëndetit përbëjnë një humbje materiale, veç humbjes njerëzore. Ndikimi pozitiv ekonomik në përmirësimin e kushteve të punës dhe SSHP-së në veçanti, shprehet nëpërmjet produktivitetit më të lartë, në rritjen e efektivitetit dhe në një cilësi më të mirë të punës dhe shërbimeve të ofruara.

Vëmendja ndaj kushteve të punës të sigurt dhe të shëndetshme ndihmon në rritjen e konkurrencës, gjë e cila ndikon në cilësinë e produkteve, në cilësinë e shërbimeve për klientët, krijon produkte, shërbime të reja dhe fitime të cilat mund të arrihen vetëm prej punonjësve të shëndetshëm dhe të motivuar. Në këtë mënyrë praktikatat e mira të SSHP-së krijojnë parakushtin për konkurrueshmërinë e produkteve dhe shërbimeve të punëdhënësve dhe të personave të vetëpunësuar shqiptarë, brenda dhe jashtë vendit .

Ritmi shumë i lartë i rritjes ekonomike që Shqipëria ka arritur gjatë viteve të fundit dhe

qëndrueshmëria e vazhdueshme shpalos kërkesa të larta për një fuqi punëtore të kualifikuar. Krijimi i kushteve të favorshme të punës dhe përshtatja tyre ndaj nevojave të punëdhënësve dhe punëmarrësve janë jetike për një rritje të motivimit të të gjithë punonjësve, që çon drejt një efikasiteti më të lartë në punë. Praktikata e mira të SSHP-së jo vetëm që krijojnë një mjedis më të sigurt pune, por përmirësojnë dhe produktivitetin. Ato gjithashtu kontribuojnë në përmirësimin e cilësisë së jetës, në qëndrueshmërinë e aftësive të punonjësve, mirëqenien mbas pune, mbrojtjen sociale dhe ligjore të punonjësve.

Një strategji e SSHP-së kërkon të reduktojë të gjitha aspektet negative të lidhura me punën, përfshirë stresin, arrogancën, ngacmimet, trajtimin e pabarabartë dhe diskriminimin në vendin e punës dhe përdorimin e punës së fëmijëve. Synimi është që të arrihet termi “shëndet” siç përcaktohet nga Organizata Botërore e Shëndetësisë, si gjendja e mirëqenies fizike, mendore dhe sociale e burrave dhe grave.

Përmirësimi i SSHP-së sigurohet përmes zbatimit të masave parandaluese dhe programeve, masave specifike, të cilat eliminojnë rreziqet dhe faktorët që ndikojnë në shkaktimin e aksidenteve dhe sëmundjeve profesionale, apo dëmtime të tjera të shëndetit si pasoje e punës. Kjo e fundit mbështetet nga politikat sociale të qeverisë dhe nga pjesëmarrja aktive e të gjithë partnerëve socialë për të trajtuar çështjet e SSHP-së.

Përmirësimet në SSHP përcaktohen nga aspekte sociale dhe ekonomike, të cilat janë reciprokisht të barabarta dhe fitimprurëse për të gjitha palët në mjedisin e punës. Kjo është arsyeja pse është në interesin e zhvillimit të shoqërisë shqiptare, e nevojshme të sigurohet harmonia e aspekteve ekonomike dhe sociale, të lidhura këto dhe me faktorin njerëzor, i cili përbën elementin përcaktues për çdo lloj pune. Punëdhënësit duhet të zbatojnë një plan ekonomik zhvillimi ndërmarrjeje, që të ketë në fokus të veçantë krijimin dhe mbajtjen e marrëdhënieve të qëndrueshme ligjore të punës, e kushteve të punës dhe e të gjitha kërkesave të tjera, që do të ndihmojnë në sigurimin e kushteve të mira të SSHP-së.

Dokumenti Politik Strategjik Kombëtar e SSHP-së shpreh vendosmërinë e qeverisë për të siguruar kushte optimale për mbajtjen e kapacitetit maksimal të forcës së punës brenda kushteve të qëndrueshme të zhvillimit ekonomik dhe social. Në këtë mënyrë mbahet eficaenca më e lartë ekonomike tërësore, ndërkohë që respektohet ligji institucional i kushteve të denja të punës sikundër rregullohet prej Kartës së të Drejtave të Njeriut. Këto rrjedhin dhe nga dokumentet strategjike ndërkombëtare, ku theksohet një qëndrim i përgjegjshëm karshi krijimit të një mjedisi pune të sigurt dhe të shëndetshëm.

Nxitja e garantimit të sigurisë dhe shëndetit në punë, mbrojtja e të punësuarve, mbrojtja e shoqërisë dhe e ambientit kundër efekteve jo të favorshme të punës bëhet nëpërmjet politikave shtetërore të çdo vendi, nisur dhe nga neni 4, pjesa II e Konventës 155 “Siguria dhe shëndeti në punë” 1981, ku thuhet: “Çdo vend anëtar, nën dritën e kushteve dhe praktikave kombëtare, dhe në konsultim me organizatat e punëdhënësve dhe të punëmarrësve më të përfaqësuar, formulon, vë në zbatim dhe rishikon në mënyrë periodike një politikë kombëtare mbi sigurinë dhe shëndetin në punë dhe ambientin e punës”.

Politikat kombëtare zbatohen nëpërmjet masave legislative, si dhe sigurimit të zbatueshmërisë së këtyre të fundit nga inspektorati shtetëror i punës. Inspektimi i punës operon në atë pikë ku ligji, teknologjia dhe realiteti ekonomik, politik dhe social takohen. Inspektorati i punës në këtë mënyrë konfrontohet me sfidat komplekse që ekzistojnë midis kërkesës për të rritur më shumë sigurinë dhe shëndetin në punë në industri, dhe kërkesave në rritje të ndryshimeve ekonomike dhe ndryshimit të rolit të inspektimit të punës.

Meqenëse Inspektorati i Punës Shqiptar është krijuar më 1995, mund të konsiderohet si një institucion relativisht i ri, që ende kërkon shumë për t’u zhvilluar, në të njëjtën kohë me ndryshimet në organizimin e punës dhe zhvillimin e ndërmarrjeve të reja.

Kjo do të thotë që ISHP-ja të përballë me formulimin e një vizioni të ri të qartë, për të riorientuar shërbimet e saj drejt një qëllimi të ri, duke mos harruar zhvillimin e shumë objektivave tashmë ekzistuese, për implementimin me eficaencë të të gjitha aktiviteteve të inspektimit në punë, duke rritur efektivitetin, duke zhvilluar politika të reja, strategji dhe metoda parandaluese.

Qëllimi i shkrimit të këtij Dokumenti Politik Strategjik është ndërtimi i një shtegu të qartë për zhvillimin në të ardhmen të shërbimeve të sigurisë dhe shëndetit në punë. Nëpërmjet saj ne

synojmë që jo vetëm Inspektorati Shtetëror i Punës të kontribuojë në arritjen e vendeve të punës më të sigurta dhe të shëndetshme, por edhe përfshirjen e më shumë institucioneve dhe opinionit për ta bërë më produktive vendin e punës, nga e cila të përfitojmë të gjithë.

NËNKAPITULLI 1 SITUATA E TANISHME

Zhvillimet më të fundit për ngritjen e një shoqërie demokratike në Shqipëri, karakterizohen nga ndryshime të mëdha politike, institucionale dhe ekonomike. Shqipëria është bërë një vend ku respektohen liritë dhe të drejtat e njeriut. Promocioni i sigurisë dhe shëndetit në punë, mbrojtja e punëmarrësve, mbrojtja e shoqërisë dhe e mjedisit kundrejt efekteve të pafavorshme të punës, është pjesë integrale e politikës shtetërore nën përgjegjësinë e Ministrisë së Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta (MPÇSSHB), dhe autoriteteve të tjera shtetërore. Shteti zbaton politikat e tij përmes sistemit të rregullave legislative dhe përmes sistemit të autoriteteve të inspektimit, të cilat mbikëqyrin zbatimin e dispozitave ligjore në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë, mjedisit të punës, marrëdhënieve të punës dhe mbrojtjen sociale të punonjësve.

Sektorët më të ndikuar

Konstatohet nga viti në vit një ndërgjegjësim i punëdhënësve në lidhje me detyrimet që ata kanë për sigurinë, shëndetin dhe mirëqenien në punë të punëmarrësve, sidomos te bizneset e reja, të cilat përgjithësisht ngrihen sipas standardeve bashkëkohore. Megjithatë nga informacionet e inspektimit të punës dhe autoriteteve të tjera inspektuese mund të thuhet që kujdesi i punëdhënësit për sigurinë dhe shëndetin në punë, nuk është në nivelin e kërkuar, në shumë raste është minimal ose formal. Krijimi i kushteve të përshtatshme të punës për punëmarrësit dhe në veçanti mbrojtja e jetës dhe e shëndetit të tyre në punë nuk përbëjnë prioritet për një pjesë punëdhënësish.

Shpesh punëdhënësit janë të prirur për rritjen maksimale të fitimeve të tyre duke mos investuar për të krijuar kushte të denja pune për punëmarrësit. Problematike mbeten subjekte të cilat janë krijuar vite më parë dhe që përdorin ende teknologji të vjetra prodhimi, ku niveli i mbrojtjes së sigurisë, shëndetit dhe mirëqenies së punëmarrësve është i ulët. Sipas një analize të bërë nga Inspektorati i Punës për një periudhë disaveçare, sektorë dhe aktivitete problematike janë identifikuar ndërtimi, minierat, ndërmarrjet e nxjerrjes dhe përpunimit të mineraleve, disa fabrika të prodhimit të çimentos dhe tullave, disa linja prodhimi këpucësh, ndërmarrjet e nxjerrjes dhe përpunimit të naftës dhe gazit, operatori i prodhimit dhe transmetimit të energjisë elektrike, etj. në këto sektorë probleme shqetësuese janë numri i lartë i aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale, të cilat janë rrjedhojë e masave të pamjaftueshme nga ana e punëdhënësit. Këto masa kanë të bëjnë me parandalimin e rreziqeve në vendin e punës, mangësive në organizimin e punës, mangësi të strukturave të sigurisë dhe shëndetit në punë, përdorimin e teknologjive të vjetra të proceseve të prodhimit, mungesën ose pamjaftueshmërinë e masave mbrojtëse kolektive dhe individuale etj. Këta janë faktorë që përbëjnë një kërcënim të madh dhe konstant dhe janë shkaktarë të dëmtimit të shëndetit dhe humbjes së jetës së punëmarrësve.

Gjithashtu faktor që ndikon negativisht është niveli i ulët i ndërgjegjësimit të punëmarrësve për të drejtat që gëzojnë sipas ligjit për të pasur një punë të denjë, të sigurt dhe të shëndetshme. Në të shumtën e rasteve, duke pasur parasysh vështirësitë ekonomike të familjeve të tyre, punëmarrësit nuk ngrenë zërin për të kërkuar të drejtat e tyre, pasi kanë frikën e humbjes së vendit të punës dhe mundësi të pakta për gjetjen e një pune tjetër. Niveli i zhvillimit social-ekonomik të vendit, mangësitë në legjislacion, moszbatimi si duhet i dispozitave ligjore në fuqi, niveli jo i mjaftueshëm i shkëmbimit të informacioneve ndërmjet institucioneve, janë disa nga faktorët që kanë ndikuar në situatën aktuale.

Legjislacioni i SSHP

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë u garanton të gjithë shtetasve të drejtën për mbrojtjen sociale në punë. Kërkesat e përgjithshme për mbrojtjen e punëmarrësve dhe detyrimet e punëdhënësve përshkruhen në legjislacionin e punës. Punëdhënësi është përgjegjës për parandalimin e aksidenteve dhe sëmundjeve profesionale dhe është i detyruar që të marrë masa për mbrojtjen e punëmarrësve

bazuar në dispozitat e Kodit të Punës dhe akteve të tjera nënligjore. Nuk është i kënaqshëm niveli i zbatimit të legjislacionit të punës për disa akte nënligjore të legjislacionit të punës, si p.sh. ato që lidhen me procedurën e dhënies së lejes së punës nga inspektori i punës para vënies në punë të ndërmarrjes ose ndryshimeve në proceset teknologjike, funksionimin e shërbimit shëndetësor me mjek pune, inspektimin në portet detare etj.

Legjislacioni i punës në fuqi përmban një numër ligjesh dhe VKM-sh specifike që janë listuar në aneksin 1 të kësaj strategjie.

Në legjislacionin ekzistues të punës nuk janë të përfshira dispozitat që lidhen me:

- vlerësimin e rreziqeve nga ana e punëdhënësit,
- krijimin e komiteteve të higjienës, sigurisë dhe kushteve të punës dhe pjesëmarrjen e balancuar të punëmarrësve në këto komitete,
- konsultimin e punëdhënësve me punëmarrësit dhe të drejtën e këtyre të fundit për të bërë propozime për të gjitha çështjet që lidhen me sigurinë dhe shëndetin në punë,
- masat që duhet të marrë punëdhënësi në rastet e shfaqjes së rreziqeve të rënda dhe të menjëhershme dhe për t'u bërë pjesë e iniciativave të parandalimit,
- futjen e konceptit të sigurisë dhe shëndetit dhe të parandalimit të riskut në kurrikulat e shkollës,
- garantimin e konkurrencës së ndershme, për krijimin e kushteve të barabarta të pjesëmarrjes në tender, me qëllim që subjektet që konkurrojnë të kenë si kriter shtesë përputhshmërinë e aktivitetit të tyre me legjislacionin e punës në fuqi.

Përmirësimi i situatës aktuale nxjerr si prioritet për të ardhmen e afërt për Shqipërinë.

- Hartimin e ligjit për sigurinë dhe shëndetin në punë dhe akteve nënligjore që do të dalin në zbatim të tij, bazuar në direktivën kuadër 89/391/EEC dhe 19 direktivat e veçanta në zbatim të nenit 16/1 të kësaj direktive, të listuara në aneksin 2 të këtij dokumenti politik strategjik.

Aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale

Një ndër drejtimet kryesore të punës së Inspektoratit Shtetëror të Punës ka qenë parandalimi i aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale nëpërmjet forcimit të kontrollit, përmirësimit të procedurave të hetimit të aksidentit, përgatitjen e udhëzuesve, krijimin e database kombëtar të aksidenteve në punë, përgatitjen e buletinit statistikor të aksidenteve në punë, bazuar në metodologjinë e statistikave të aksidenteve në punë të BE (ESAW), ndërgjegjësimi të punëdhënësve dhe punëmarrësve në drejtim të zbatimit të legjislacionit në fuqi, përmirësimit të këtij të fundit etj.

Sipas të dhënave të Inspektoratit Shtetëror të Punës, gjatë vitit 2006 janë aksidentuar 146 punëmarrës të punësuar në sektorë të ndryshëm. 33.5% e të aksidentuarve u përkasin ndërmarrjeve prodhuese, 16.4% në miniera dhe 14.4% në ndërtim. Aksidentet në rrugë të cilat klasifikohen si aksidente që lidhen me punën, zënë 9.6% të numrit total të të aksidentuarve. Gjatë vitit 2007 janë aksidentuar 118 punëmarrës, nga të cilët 29.6% e të aksidentuarve u përkasin ndërmarrjeve prodhuese, 10.2% në miniera. Ndërsa aksidentet në rrugë zënë 17.8%. Gjatë vitit 2007 vihet re një tendencë ulje e numrit total të aksidenteve krahasuar me vitin 2006, ndërsa është rritur numri i të aksidentuarve me vdekje. Gjithashtu statistikave tregojnë se gjatë vitit 2007 kemi rritje të numrit të të aksidentuarve në sektorin e ndërtimit dhe në aksidentet në rrugë.

Sipas statistikave të Inspektoratit Shtetëror të Punës të mbledhura nga kontrollet e ushtruara nga inspektorët e punës, gjatë vitit 2007 nga 921 subjekte të inspektuara me mbi 15 punëmarrës, rezulton se vetëm në 13,4% funksionon shërbimi me mjek pune. Gjatë 9- muorit të vitit 2008 nga 680 subjekte me mbi 15 punëmarrës të inspektuara, rezulton se 14,2% e tyre kanë shërbimin e mjekut të punës që tregon një shifër në rritje. Gjithashtu gjatë vitit 2007 janë evidentuar 109 raste me sëmundje profesionale kryesisht në subjektet e prodhimit të naftës kundrejt 46 rasteve të evidentuara në vitin 2006. Megjithatë duhet thënë se burimet e informacionit për marrjen e statistikave për sëmundjet profesionale janë mjaft të kufizuara. Ka mungesa reale përse i përket shkëmbimit të informacionit statistikor ndërmjet institucioneve të ndryshme në lidhje me aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale. Mospërfundimi i shërbimit të mjekësisë së punës në të gjitha subjektet me mbi 15 punëmarrës, mungesa e denoncimeve të mjekëve të shërbimit shëndetësor, niveli jo i kënaqshëm i shkëmbimit të informacionit me Institutin e Sigurimeve Shoqërore ka vështirësuar evidentimin dhe mbledhjen e të dhënave të plota statistikore për sëmundjet profesionale.

Aktivitetet për parandalimin e aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale kërkojnë përmirësimin e legjislacionit, forcimin e kontrollit dhe krijimin e një sistemi bashkëkohor statistikash, duke shfrytëzuar dhe burime informacioni nga institucione të tjera, si ato të sistemit shëndetësor dhe të sigurimeve shoqërore.

Politikat e inspektimit të punës

Inspektorati Shtetëror i Punës (ISHP) është krijuar në vitin 1995 si pjesë e strukturës së Ministrisë së Punës dhe Çështjeve Sociale dhe në maj 2006 ka dalë si institucion i pavarur ekonomikisht, por i varur politikisht nga Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, në bazë të ligjit nr.9634, datë 30.10.2006 “Për inspektimin në punë dhe Inspektoratin Shtetëror të Punës”.

Inspektorati Shtetëror i Punës e ushtron aktivitetin e tij në të gjitha subjektet fizike dhe juridike, në sektorë të ndryshëm të ekonomisë, duke përjashtuar aktivitetet ku hyrja e inspektorit të punës vë në rrezik interesin e sigurisë kombëtare dhe në të gjitha vendet e punës, ku inspektimi për marrëdhëniet e punës, sigurinë dhe shëndetin në punë janë të rregulluara me ligje të veçanta.

Që nga krijimi ky institucion është përballur me ndryshime të drejtuesve kryesorë dhe stafeve në nivele të ndryshme duke përfshirë këtu dhe inspektorët e kontrollorët e punës, si pasojë e ndryshimeve politike. Konventa 81 e ILO-s dhe eksperiencia e gjithë shteteve që aderojnë në BE, kanë parashkruar dhe zbatojnë mbrojtje të veçantë për inspektorët dhe kontrollorët e punës nga ndryshimet politike, gjë e cila është pasqyruar dhe në VKM-në nr.1139, datë 16.7.2008 “Mbi organizimin dhe funksionimin e ISHP-së”.

Në organikën e Inspektoratit Shtetëror të Punës aktualisht janë 167 punonjës, prej të cilëve 27 punonjës janë në nivel qendror dhe 140 punonjës janë në nivel vendor të shpërndarë në 12 prefektura. 111 inspektorë dhe kontrollorë punë në nivel vendor gjatë vitit 2007 kanë kontrolluar 8976 subjekte, ku janë të punësuar 127505 punëmarrës.

Niveli i bashkëpunimit ndërmjet institucioneve shtetërore sidomos inspektorateve të ndryshme, si dhe shkëmbimi i informacionit nuk ka qenë në nivelin e duhur. Bashkëpunim dhe shkëmbim informacioni ka pasur me Drejtorinë e Tatim -Taksave, pjesërisht me Sigurimet Shoqërore ndërsa bashkëpunimi me inspektoratet e tjera, ka qenë në nivele jo të mira.

Bashkëpunimi me partnerët socialë është realizuar në Komisionin Tripalësh të Kushteve të Punës (Këshilli Kombëtar i Punës), dhe organizimin e tryezave të rrumbullakëta për problematika të ndryshme si diskutimi i problemeve të sigurisë dhe shëndetit në sektorin e ndërtimit, diskutimin e projektligjeve etj.

Vitet e fundit ISHP-ja po punon në drejtim të rritjes së ndërgjegjësimit të publikut në çështjet e sigurisë dhe shëndetit në punë duke realizuar intervista të ndryshme në median e shkruar dhe elektronike, dhe emisioneve dhe debateve televizive.

Kushtet e punës të Inspektoratit Shtetëror të Punës

Problemi bazë për institucionin e pavarur të Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe drejtoritë e tij rajonale është mungesa e burimeve financiare. Inspektorët kanë burime shumë të kufizuara financiare për të udhëtuar nëpër zonat ku duhet të inspektojnë; kanë mundësi të kufizuara shpenzimesh për dieta; nuk kanë mjete të mbrojtjes individuale. Në shumicën e rasteve zyrat e tyre nuk janë të kompletuara, ka mungesa të pajisjeve të zyrës dhe materialeve, kompjuterëve, fakseve, fotokopjeve, telefonave, automjeteve, aparateve fotografike dhe kamera, lidhje interneti – të cilat janë të domosdoshme në punën e përditshme të inspektorëve të punës. Drejtoritë gjithashtu kanë burime të kufizuara për realizimin e fushatave të ndërgjegjësimit për çështjet e sigurisë dhe shëndetit në punë.

Trajnimi i inspektorëve të rinj kryhet përmes “trajnitimit në vendin e punës”. Për momentin nuk ekziston ndonjë program i strukturuar formimi.

NËNKAPITULLI 2

VIZIONI, PRIORITETET STRATEGJIKE DHE OBJEKTIVAT

Vizioni

Dokumenti Politik Strategjik Kombëtar për Zhvillim dhe Integrim (SKZhI) përcakton vizionin e përgjithshëm për vitet e ardhshme në një mënyrë e cila është dëshira e çdo qytetari shqiptar: ta shohë

Shqipërinë si një vend me standarde të larta jetese, të integruara në strukturat europiane dhe euro-atlantike, të jetë demokratike dhe të garantojë të drejtat bazë njerëzore dhe liritë e të gjithë qytetarëve të saj.

Ky vizion reflektohet gjithashtu në fushën e sigurisë dhe të shëndetit në punë, duke i ofruar punëmarrësve kushte pune dhe mbrojtje të krahasueshme me ato që ofrohen në shtetet anëtare të BE-së, gjë e cila siguron më pas një lëvizje të lirë të punëtorëve. Së pari është e nevojshme që të sigurohen kushte të kënaqshme pune për punonjësit në shtetin e tyre. Krijimi kushteve optimale të punës së punonjësve, përfshirë kushtet për sigurimin e SSHP-së, përbëjnë mjetet për zbatimin e aksiomës bazë në fushën e SSHP-së, sipas së cilës shëndeti në punë i punonjësve përbën një burim vlere kombëtare.

“Çështja e sigurisë dhe shëndetit në punë të konsiderohet si një gur themeltar i shoqërisë civile”.

Ky vizion synon vendosjen e një kulture të re të parandalimit të rrezikut, me synimin parashikimin e rreziqeve dhe vënien e tyre nën kontroll.

Për hartimin e kësaj strategjie janë mbajtur në konsideratë edhe kërkesat, dhe përcaktimet e dhëna në strategjinë e BE 2007-2012 “Për sigurinë dhe shëndetin në punë”, si dhe aktet e tjera ndërkombëtare të cilat RSH ka ratifikuar në Kuvend.

Në këto instrumente ndërkombëtare i vihet theksi hartimit të një politike kombëtare të sigurisë dhe shëndetit në punë, me qëllim parandalimin e aksidenteve dhe sëmundjeve të cilat ndodhin ose lidhen me vendin e punës, si dhe minimizimin e shkaqeve dhe rreziqeve për to në vendin e punës.

Ky dokument politik strategjik do të shërbejë si një guidë reference për politikën strategjike dhe administrative të inspektimit të punës, duke reflektuar dhe marrë parasysh standardet ndërkombëtare. Dokumenti Politik Strategjik do të ketë si udhërrëfyese Dokumenti Politik Strategjik për Komunitetin, synimet kombëtare, nevojat dhe prioritetet. Ajo do të vendosë një marrëdhënie efektive midis ministrive, organizmave, institucioneve që janë të përfshira direkt, apo indirekt në mirëqenien në punë, me mirëqenien mendore, fizike dhe sociale të punëmarrësve, me politikat e punësimit, me shëndetin publik, duke kryer ekspertiza dhe duke koordinuar veprimet. Nga ana tjetër, Dokumenti Politik Strategjik do të inkurajojë punëdhënësit dhe punëmarrësit të ndërmarrin veprime pozitive me qëllim rritjen e standardeve të sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës, dhe do t’i informojë dhe ndihmojë këta të fundit për të respektuar ligjin.

Kështu, nxitja e mirëqenies në punë do të thotë jo vetëm diçka që mund të matet me mungesën e aksidentit dhe të sëmundjes, por në përmirësimin e kuadrit “të qeverisjes së mirë”, bazuar në pjesëmarrjen e autoriteteve publike, partnerët socialë, kompanitë private dhe shtetërore, nga njëra anë, dhe nga ana tjetër, nëpërmjet hartimit të një legjislacioni të ri.

Ky Dokument Politik Strategjik konfirmon synimin tonë për të kuptuar dhe për të vlerësuar më shumë kontributin e aktoreve të tjerë në përmirësimin e sigurisë dhe shëndetit në punë - jo vetëm të punëdhënësve, por të secilit punëmarrës në vendin e punës, duke u mbështetur në burimet tona të brendshme kombëtare financiare dhe njerëzore, si dhe me mbështetjen e bashkëpunimit ndërkombëtar.

Është i qartë synimi i këtij Dokumenti Politik Strategjik, që të na përgatisë, të ndryshojmë mënyrën e të punuarit, funksionimin e institucioneve ekzekutive ekzistuese, dhe t’i çojë këto të fundit në rrugën e suksesit.

Dokumentu Politik Strategjik Kombëtar mbi Shëndetin dhe Sigurinë në Punë, përbën një element shtesë brenda një serie politikash dhe prioritetesh, të cilat janë përcaktuar në dokumentet e tjera kryesore të qeverisë shqiptare, ku çështjet e lidhura me SSHP-në janë të përputhshme.

Që prej nëntorit 2005, qeveria shqiptare ka miratuar Sistemin e Planifikimit të Integruar (SPI), i cili është një grup parimesh funksionale për të garantuar që procesi i planifikimit të politikave dhe ai i ekzekutimit të kryhet në një mënyrë të njëtrajtshme, frytdhënëse dhe të integruar. Dy proceset më të rëndësishme në këtë sistem janë:

1. Procesi afatmesëm dhe afatgjatë në planifikimin strategjik, i cili është Dokumenti Politik Strategjik Kombëtar i Zhvillimit dhe Integrimit (SKZHI) (2007-2013), i cili ndërton prioritetet dhe objektiva strategjike. Brenda këtij Dokumenti Politik Strategjik, përcaktohet detyrimi i Ministrisë së Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta për të përgatitur (draft) legjislacionin mbi sigurinë dhe shëndetin në punë, në përputhje me politikën e BE-së të lidhur me përcaktimin e përgjegjësive përkatëse të punëdhënësve dhe punëmarrësve. Përshkallëzimi i legjislacionit në këtë fushë do të bëhet duke u mbështetur tek vizioni dhe politikat të cilat janë shpalosur në këtë në Dokumentin Politik

Strategjik.

2. Procesi buxhetor afatmesëm, i cili është titulluar Programi Buxhetor Afatmesëm (PBAM), parashikon detyrimin e secilës ministri që të përgatisë një plan trevjeçar brenda një pakete shpenzimesh tavan. Kjo do të shërbejë për të arritur objektivat e politikave, si hapa të ndërmjetëm për të realizuar objektivat e SKZHI. Ndërkohë, sipas këtij procesi, tavanet buxhetore të vitit të parë të PBAM-it alokohen me hollësi gjatë procesit të hartimit të buxhetit vjetor.

Kjo SKZHI është gjithashtu e lidhur me kuadrin e Marrëveshjes së Stabilizimit dhe Asociimit (MSA), e cila është firmosur nga Shqipëria në 12 qershor 2006. Në dispozitat e kësaj marrëveshjeje (nenet 77 dhe 99 të saj) parashtrihen detyrimet e shtetit shqiptar për të përafruar politikat dhe legjislacionin e tij me “*acquis communautaire*” të BE-së, kjo edhe për çështjet e lidhura me shëndetin dhe sigurinë në punë.

Për të zbatuar Marrëveshjen e Stabilizim Asociimit BE-Shqipëri, qeveria shqiptare ka hartuar dhe filluar të zbatojë Planin Kombëtar të Zbatimit të Marrëveshjes së Stabilizim- Asociimit si një instrument kryesor për monitorimin e reformave politike, ekonomike, ligjore dhe institucionale. Ky plan konsiderohet gjithashtu si një pjesë integrale e Dokumentit Politik Strategjik Kombëtar të Zhvillimit dhe Integritit. Në këtë plan, një pjesë e rëndësishme fokusohet tek detyrimet në fushën e SSHP dhe në veçanti në detyrimin për të hartuar Strategjinë Kombëtare mbi Sigurinë dhe Shëndetin në Punë dhe ligjin mbi sigurinë dhe shëndetin në punë, si dhe çfarëdolloj rregulloreje që rrjedh prej tyre.

Ekzistojnë gjithashtu disa baza fillestare ndërkombëtare, të cilat mbështesin miratimin e këtij dokumenti politik mbi SSHP-në. Strategjia komunitare e BE-së 2007-2012 mbi sigurinë dhe shëndetin në punë e quajtur “Përmirësimi i cilësisë dhe produktivitetit në punë”, është një dokument i rëndësishëm për të gjitha shtetet anëtare të BE-së, si dhe për vendet e tjera kandidate. Strategjia e BE-së nxit një synim ambicioz – kërkesën për të reduktuar me 25 % përqindjen e ndodhjes së aksidenteve në punë deri në vitin 2012.

Veç kësaj, Organizata Ndërkombëtare e Punës (ONP ose ILO) mbështet përmirësimin e vazhdueshëm të SSHP për të parandaluar dëmtimet në punë, sëmundjet dhe vdekjet përmes zhvillimit të një politike kombëtare, sistemeve kombëtare dhe programeve kombëtare. Konventa nr. 187 e vitit 2006 mbi Kornizën Promocionale për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë inkurajon zhvillimin e dokumenteve të tilla strategjike, të cilat ndërtojnë sistemin kombëtar për shëndetin dhe sigurinë në punë.

Ky dokument i politikave plotëson gjithashtu dhe apelin e përfaqësuesve ndërkombëtarë të Samitit mbi Sigurinë dhe Shëndetin në Punë në Kongresin e XVIII Botëror, i mbajtur në Seul në vitin 2008, i njohur si Deklarata e Seulit mbi Shëndetin dhe Sigurinë në Punë. Deklarata nxit qeveritë që të sigurojnë ndërmarrjen e veprimeve të vazhdueshme për të krijuar dhe forcuar kulturën kombëtare të mbrojtjes së sigurisë dhe shëndetit në punë, përmes një sistemi të duhur të zbatimit të standardeve, përfshirë këtu dhe një sistem të fortë dhe efektiv të inspektimit në punë.

Objektivat dhe prioritetet e Dokumentit Politik Strategjik

Duke marrë parasysh objektivat e Dokumentit Politik Strategjik Kombëtar për Zhvillim dhe Integritim, programe dhe nevoja të tjera kombëtare, si dhe sfidat dhe angazhimet ndërkombëtare të tjera të Shqipërisë, objektivat strategjike kombëtarë në fushën e shëndetit dhe sigurisë në punë janë si më poshtë:

- Arritja e përmirësimit të kushteve të punës, në mënyrë që të plotësohet e drejta e punëmarrësve për punë normale, integritet fizik dhe mendor dhe mbrojtje sociale, dhe të kontribuohet në një rritje të aftësive të çdo punëmarrësi me qëllim reduktimin e numrit të ditëve të humbura, në masën 15%, si dhe të parandalohen largimet e hershme nga tregu i punës.

- Reduktimi i numrit të aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale në Shqipëri në masën 15% për periudhën 2009-2013 (theksi duhet të vihet kryesisht në uljen e numrit të aksidenteve me vdekje).

- Përafrimi i kuadrit ligjor shqiptar në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë me standardet ndërkombëtare, në veçanti me legjislacionin e BE-së.

- Rritja e produktivitetit dhe e efikasitetit ekonomik përmes përmirësimit të kushteve të punës dhe rritjes së motivimit të punëdhënësve dhe punëmarrësve.

- Vënia në zbatim e përqasjes dhe e kulturës parandaluese në SSHP, zbatimi i vazhdueshëm i masave parandaluese për reduktimin e humbjeve ekonomike dhe sociale të shkaktuara nga dëmtimi i shëndetit në punë dhe nga dëmtimi i pronës në fushën e sigurisë në punë.

- Sigurimi sa më i efektshëm i zbatimit të legjislacionit të SSHP-së në praktikën e përditshme.

- Fuqizimi i organeve të inspektoratit shtetëror, përmes krijimit të kushteve të kënaqshme të punës, pajisjeve të mira, trajnimit të duhur, menaxhimit të efektshëm, sistemeve të informimit, strukturave organizative dhe bashkëpunimit me trupat e tjera të inspektimit.

- Zhvillimi i vetëdijes sociale, motivimit dhe qëndrimeve pozitive karshi SSHP-së, forcimi i përgjegjshmërisë mbi shëndetin vetjak, zbatimi i kushteve që krijojnë mirëqenie dhe prosperitet në punë, të tilla si reduktimi i stresit, arrogancës, ngacmimeve dhe diskriminim bazuar në gjini, besim fetar, moshë apo paafësi fizike apo mendore.

Prioritete strategjike që i referohen objektivave strategjike janë të fokusuara dhe do të vijojnë të fokusohen në fushat e mëposhtme:

a) Legjislacioni korrespondues;

b) Korniza institucionale efektive;

c) Edukimi dhe trajnimi i përshtatshëm në fushën e SSHP-së;

d) Zhvillimi i vetëdijes dhe motivimit social mbi çështje të SSHP-së;

e) Zbatimi i mjeteve të reja për masa efektive për parandalimin e SSHP-së dhe bashkëpunim efektiv me organizma të tjerë, partnerë socialë dhe institucione ndërkombëtare.

NËNKAPITULLI 3 POLITIKAT DHE VEPRIMET E KËRKUARA

Ky nënkapitull paraqet karakteristikat kryesore të politikave, të përshkruara në kapitullin 2, që do të ndihmojnë në arritjen e objektivave dhe prioriteteve strategjike në fushën e SSHP-së, të shoqëruara me veprimet e kërkuara për çdo rast.

A) Legjislacioni përkatës

Legjislacioni përbën një mjet jetik për zbatimin e politikës shtetërore mbi SSHP-në. Zhvillimi i legjislacionit të SSHP-së ndihmon në sigurimin e të drejtave të punonjësve dhe rritjen e qartësisë ligjore të punëdhënësit në drejtim të SSHP-së. Shqipëria është e angazhuar që të përafrojë legjislacionin e saj me “acquis communautaire” të BE-së. Në të njëjtën kohë legjislacioni i SSHP-së ka nevojë të jetë i thjeshtë dhe transparent për t’u promovuar në mjedisin sipërmarrës dhe që të mund të lehtësojë zhvillimin e ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme (NVM-ve ose SME-ve).

Të gjithë sektorët duhet të mbulohen nga legjislacioni i përgjithshëm i SSHP-së dhe duhet të zhvillohen ligje dhe rregulla të posaçme për sektorët me rrezikshmëri të lartë.

Veprimet e kërkuara:

- Përafrimi i legjislacionit shqiptar me “acquis communautaire” dhe ratifikimi i konventave përkatëse të ILO-s (ONP). Të gjithë sektorët duhet të mbulohen nga legjislacioni i SSHP-së.

- Krijimi i kushteve ligjore për zbatimin e mjeteve sistematike në fushën e SSHP-së të tilla si: sistemet e menaxhimit të sigurisë, procedurat e vlerësimit të riskut, politika e kompanisë në lidhje me SSHP-në, sistemet e certifikimit praktik të sigurisë, shërbimet e jashtme të ekspertëve dhe këshilltarëve në lidhje me SSHP-në dhe rregullat për edukimin mbi SSHP-në.

- Adoptimi i legjislacionit të përshtatshëm që kontrollon parandalimin e aksidenteve me rrezikshmëri të lartë (në bazë të SEVESO II) dhe për transportin e substancave të rrezikshme.

- Të sigurohet zgjerimi i zonës së kontrollit nga Inspektorati Shtetëror i Punës në sektorin bujqësor.

- Zhvillimi dhe adoptimi i rregullave specifike të SSHP-së për sektorët me rrezik të lartë – të tillë si: ndërtimi, transporti, industria kimike, bujqësia etj.

B) Kuadri efektiv institucional

Objekti kryesor i punës mbikëqyrëse në fushën e SSHP-së gjendet në hartimin, promovimi dhe forcimi i përmbushjes si duhet të detyrimeve, dhe në krijimin e një mjedisi me kushte të sigurta pune për të gjithë. Nëse këto organe mbikëqyrëse do të punojnë për të nxitur ndryshimin e kulturës sipërmarrëse dhe kulturën e punës, pjesë kryesore e detyrave të tyre duhet të jetë informacioni dhe

puna këshilluese, si dhe puna e fokusuar në ndikimin e sjelljeve të punëdhënësve dhe punëmarrësve dhe përfaqësuesve të tyre për plotësimin e detyrimeve të tyre.

Planifikimi i kontrolleve kombëtare parandaluese nisur nga analizat e informacioneve objektive apo nxitja e zbatimit të rregulloreve të reja mbi SSHP-në përbëjnë bazën për punën mbikëqyrëse të organeve inspektuese dhe kontrolluese. Kontrollat parandaluese të planifikuara ndikojnë në mënyrën e të sjellurit të njësive kontrolluese dhe japin një panoramë të gjendjes dhe zhvillimit të SSHP-së në një fushë të veçantë të aktivitetit ekonomik apo në parandalimin e rreziqeve gjatë punës.

Veprimet e kërkuara:

- Sigurimi i burimeve financiare, kushteve, mjeteve bazë dhe infrastrukturës për një ecuri të mbarë të inspektoratit të punës dhe të autoriteteve të tjera shtetërore të inspektimit.

- Sigurimi që të ketë burime njerëzore të disponueshme për të ndërmarrë inspektim pune në të gjitha fushat dhe sektorët që ata kanë kompetencë inspektimi, përfshirë edukimin dhe trajnimin profesional, motivimin, nivele të mira pajisjesh, mundësi të mjaftueshme për shpërblym financiar dhe programe antikorrupsioni.

- Krijimi i komitetit ndërministror, strukturë e Këshillit të Ministrave, i cili të ketë në funksionin e tij, koordinimin e punëve të të gjitha inspektorateve që ushtrojnë aktivitetet e tyre me ligje të veçanta.

- Të bëhen ndryshime në strukturën e Inspektoratit Shtetëror të Punës, me qëllim që këto struktura të jenë efektive dhe në përputhje me objektivat e dokumentit politik strategjik .

- Krijimi dhe vënia në funksionim e një faqeje interneti të ISHP-së, të fokusuar mbi SSHP-në me qëllimin për të ofruar akses të thjeshtë dhe të shpejtë të publikut të gjerë.

- Zbatimi i metodave të reja efektive të inspektimit të punës, përfshirë një ofrim më të gjerë të shërbimeve këshilluese dhe fushatave, për të siguruar që punëdhënësit dhe punëmarrësit të respektojnë në vazhdimësi kërkesat ligjore të SSHP-së.

- Sigurimi i një sistemi informimi dhe komunikimi mbi inspektimin e punës, të mbështetur nga një kompjuterizim i gjerë i sistemeve të ISHP-së që të mbështesin planifikimin e inspektimeve, performancën, hetimin e aksidenteve dhe statistikave.

- Fuqizimi i bashkëpunimit ndërmjet institucioneve që veprojnë në fushën e SSHP-së; për të siguruar një sistem për shkëmbimin e informacionit.

C) Edukim dhe trajnim i përshtatshëm në fushën e SSHP-së

Edukimi dhe trajnimi mbi SSHP-në ndihmon në mënyrë sistematike për të krijuar dhe zhvilluar njohuri profesionale, mundësi dhe aftësi krahas krijimit të qëndrimeve dhe sjelljeve të dëshirueshme nga ana e punëdhënësve, punëmarrësve dhe personave të vetëpunësuar. Veçanërisht, në lidhje me futjen siç duhet të çështjeve të SSHP-së në një sistem të vazhdueshëm arsimimi që lidhet me arsimin profesional, thellimin dhe përsosjen e kualifikimeve, rikualifikimeve, arsimimin e mëtejshëm dhe përfundimin e aftësive të reja.

Shkollat fillore dhe nëntëvjeçare mund të luajnë një rol të rëndësishëm në edukimin e SSHP-së, për shkak se reagimet mbi parandalimin e rreziqeve mund të merren më me lehtësi gjatë fëmijërisë. Duke qenë të vetëdijshëm për rëndësinë e mbrojtjes së shëndetit dhe të parandalimit të dëmtimeve, këto parime duhet të jepen qysh prej arsimit parësor dhe dytësor.

Vëmendje e veçantë duhet të tregohet për edukimin e inspektorëve të punës dhe të autoriteteve të tjera kontrolluese. Sistemi i strukturuar arsimor duhet të mbulojë njohuritë e përgjithshme mbi SSHP-në, si dhe shtesa të posaçme për fusha të veçanta specializimi në gamën e saj të gjerë multidisiplinare.

Veprimet e kërkuara:

- Ndërtimi i një sistemi të përshtatshëm edukimi dhe trajnimi mbi shëndetin dhe sigurinë në punë që nga arsimi parësor deri në nivelin e studimeve universitare, duke përfshirë edukimin e mëtejshëm dhe sistemet trajnuese në punë.

- Krijimi i një sistemi inspektimi për të arritur standardet e shërbimeve homologe të vendeve të rajonit dhe anëtarëve të Bashkimit Europian .

Kjo do të arrihet përmes:

- a) Profilizimit të inspektorëve të punës sipas fushave të aktiviteteve të ekonomisë.
- b) Formimit fillestar dhe të vazhdueshëm të inspektorëve dhe kontrollorëve të punës.
- D) Zhvillimi i vetëdijes sociale dhe motivimi për SSHP-në

Fushatat informuese europiane dhe kombëtare përfaqësojnë një mjet të rëndësishëm në arritjen e ndryshimeve pozitive përsa i përket parandalimit. Objektivi i tyre është shkëmbimi i eksperiencës në fusha specifike të rreziqeve në punë, si dhe në përhapjen e praktikave më të mira, në identifikimin e rreziqeve dhe eliminimin apo reduktimin e ndikimit të tyre mbi shëndetin dhe sigurinë e punëmarrësve.

Përdorimi efektiv i mjeteve të informacionit veçanërisht mes punëdhënësve shërben për të rritur ndërgjegjësimin mbi SSHP-në dhe për të krijuar dhe mbajtur një përjasje pozitive ndaj punëdhënësve, të vetëpunësuarve dhe punëmarrësve. Njohuria e praktikave më të mira në SSHP përhapet përmes aktiviteteve informuese dhe këshilluese, si dhe përmes procedurave që çojnë drejt përmirësimit të kushteve të punës dhe shëndetit të punonjësve në mënyre që nuk rrezikojnë performancën në punë.

Veprimet e kërkuara:

- Mbështetja e strategjive të reja të informimit në formën e shërbimeve të informacionit, publikimeve të dokumenteve, fushatave, editimeve dhe shpërndarjes së informacionit;
- mbi parandalimin e aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale, përmirësimin e kushteve të punës dhe për zbatimin e një qëndrimi sistematik dhe pozitiv ndaj shëndetit dhe sigurisë në punë;
- në rritjen e ndërgjegjësimin dhe për zbatimin e kushteve të cilat krijojnë mirëqenien e punonjësve në punë, të tilla si reduktimi i stresit, arrogancës, ngacmimeve dhe diskriminimit bazuar në gjini, moshë, paaftësi mendore apo fizike;
- në rritjen e kulturës së punës si një faktor pozitiv.
- Të organizojë fushata, seminare dhe konferenca, përfshirë fushata mediatike, të cilat do të kenë ndikim pozitiv në publik dhe mes ekspertëve, në të kuptuarit e rëndësisë së një mjedisi të shëndetshëm dhe të sigurte pune, si dhe do të kontribuojnë në përmirësimin e ndërgjegjësimin social dhe ligjor karshi një stili të shëndetshëm jetese, kulture pune dhe përputhshmërie me parimet e SSHP-së.
- Promovimi dhe zhvillim i një përjasjeje specifike për mbështetjen e NVM-ve (SME-ve) dhe të vetëpunësuarve në fushën e zhvillimit të SSHP-së me standarde të përshtatshme sociale, kushte pune dhe mbrojtje në punë.

E) Zbatimi i mjeteve të reja për parandalimin efektiv të SSHP-së

Identifikimi, vlerësimi dhe sistemet e menaxhimit të vazhdueshëm të rreziqeve që mund të lindin apo të atyre ekzistuese, është baza kryesore parandaluese në fushën e SSHP-së. Është veçanërisht e nevojshme që punëdhënësit, të vetëpunësuarit dhe punëmarrësit të jenë të motivuar përmes iniciativave ekonomike. Integrimi i SSHP-së në sistemin e menaxhimit të kompanisë, kryesisht tek NVM (SME), është i një rëndësie të veçantë. Roli i përfaqësuesve të punëmarrësve në zgjidhjen e çështjeve të SSHP-së në vendin e punës, asistencë teknike dhe ofrimi i mundësisë së informimit për të gjitha palët e përfshira, këshillimi profesional dhe edukimi janë gjithashtu shumë të rëndësishme.

Me qëllim përmirësimin e të gjitha elementeve që ndikojnë pozitivisht në nivelin e SSHP-së, ndryshimet në sjelljen e punëmarrësve dhe aktivitetet e punëdhënësve drejt promovimit dhe zhvillimit të shëndetit të punëmarrësve në punë, duhet të jenë aktive. Instrumenti bazë i parandalimit përbëhet nga identifikimi dhe menaxhimi i mëtejshëm sistematik i rreziqeve ekzistuese, të rinj dhe të mundshëm, të tilla si stresi dhe ngarkesa e tepërt e punës. Shumë shembuj procedurash dhe përjasjesh mund të përshtaten prej vendeve të tjera, si dhe prej praktikave më të mira të kompanive të vendeve fqinje.

Veprimet e kërkuara:

- Krijimi i rregullave ligjore për metodat e vlerësimit të rrezikut për parandalimin e SSHP-së, si dhe siguri i mbështetjes për zbatimin e tyre në praktikë.
- Mbështetja e vendosjes së sistemeve të menaxhimit të sigurisë nëpër kompani dhe siguri i përpunimit të dokumenteve mbështetëse përfshirë dhe manualët e praktikave të mira.

- Sigurimi i transferimit të metodave dhe mjeteve të reja për përmirësimin e praktikës së SSHP-së prej bazave ndërkombëtare të të dhënave të përpiluara nga BE-ja, ILO-ja dhe institucione të tjera, për të siguruar standarde adekuate të SHSP-së.

- Krijimi i një sistemi të hetimit të pavarur për aksidentet në punë prej inspektoratit të punës, bazuar në metodologjinë statistikore të SEAP (Statistikat Europiane mbi Aksidentet në Punë), si dhe krijimi i një sistemi të identifikimit thelbësor të sëmundjeve profesionale.

F) Bashkëpunimi efektiv

Bashkëpunimi mes administratës shtetërore përkatëse dhe partnerëve socialë është një nga kërkesat themelore për parandalimin dhe plotësimin e parimeve ndërkombëtare. Një bashkëpunim i tillë duhet të kryhet në përputhje me rregulloret kombëtare dhe ndërkombëtare dhe legjislacionin e të gjitha niveleve – në nivel kompanie, në nivel lokal dhe rajonal përmes një dialogu social dhe përfshirjes së partnerëve socialë në zgjidhjen e çështjeve të SSHP-së dhe përmes diskutimit të synimeve dhe propozimeve për rregullimet ligjore. Është gjithashtu e rëndësishme që të mbështetet bashkëpunimi dypalësh në nivel kompanie gjatë hartimit të rregullave të brendshme të korporatave, parandalimit të rrezikut të riskut, punës kontrolluese të punëdhënësit dhe marrëveshjeve kolektive.

Komisioni mbi SSHP i Këshillit Kombëtar të Punës ka një rol të rëndësishëm për të luajtur në nxitjen e bashkëpunimit në të gjitha nivelet. Marrëveshjet bilaterale ndërmjet partnerëve e aktorëve kryesorë në fushën e SSHP-së duhet të formojnë bazën për bashkëpunim në nivel kombëtar.

Pjesëmarrja në Komitetin e Inspektorëve të Lartë të Punës (KILP) dhe në Shoqatën Ndërkombëtare të Inspektorateve të Punës (SHNIP) është e një rëndësie thelbësore. Këto organizata mbledhin së bashku përfaqësuesit më të lartë të inspektorateve të punës dhe përbëjnë bazën për vlerësimin e specializuar të kushteve sociale botërore, përsa i përket kompetencave dhe nevojave zhvillimore të aktiviteteve inspektuese mbi SSHP-në.

Veprimet e kërkuara:

- Mbështetje e bashkëpunimit dhe transferimi i modeleve dhe përjasjeve pozitive në zgjidhjen e çështjeve të SSHP-së në nivelin e punëdhënësve, partnerëve socialë dhe organet shtetërore të administratës për të mbështetur bashkëpunimin rajonal.

- Krijimi i mundësive ekonomike për të siguruar pjesëmarrjen e specialistëve shqiptarë në institucionet ndërkombëtare (p.sh. në organet e BE, ILO, ISO etj.) dhe në ngjarje të rëndësishme ndërkombëtare.

- Përcaktimi i bashkëpunimit dhe përgatitja e ekspertëve për aktivitetet në institucionet ndërkombëtare (p.sh. BE, ONP).

- Të parashikohet hartimi i akteve nënligjore për të rregulluar marrëdhëniet juridike midis institucioneve shtetërore, si:

- Inspektorati Qendror Teknik;

- Inspektorati Sanitar;

- Inspektorati i Ndërtimit;

- Inspektorati i Ushqimit;

- Instituti i Shëndetit Publik;

- Organi i Prokurorisë (Për rastet e aksidenteve në punë);

- Instituti i Sigurimeve Shoqërore (krijimi i një sistemi online për marrjen e informacionit për siguracionin e punonjësve, si dhe shkëmbimin e informacionit për aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale);

- Ministria e Mbrojtjes;

- Ministria e Brendshme;

- Organet Tatimore etj.

Partnerët socialë:

- Organizatat e Punëdhënësve,

- Organizatat e Punëmarrësve,

- Shoqatat e Ndërtimit.

NËNKAPITULLI 4 LLOGARIDHËNIA, MONITORIMI DHE VLERËSIMI

Për zbatimin e Dokumentit Politik Strategjik Kombëtare të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, autoriteti përgjegjës është Drejtoria e Përgjithshme e Politikave (sektori i politikave të sigurisë dhe shëndetit në punë), Drejtoria e Përgjithshme e Inspektoratit Shtetëror të Punës, që ka si qëllim të nxisë zbatueshmërinë e legjislacionit të punës, kryesisht në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë.

Institucione të tjera përgjegjëse për zbatim janë: Ministria e Arsimit dhe Shkencës, Ministria e Shëndetësisë, Ministria e Transporteve, Ministria e Brendshme, Ministria e Ekonomisë, Ministria e Financave, Ministria e Mjedisit, si dhe institucionet në vartësi të tyre.

Në procesin e zbatimit të Dokumentit Politik Strategjik një rol të rëndësishëm kanë partnerët socialë - në nivel kompanie, në nivel lokal dhe rajonal përmes një dialogu social dhe përfshirjes së partnerëve socialë në zgjidhjen e çështjeve të SSHP-së dhe përmes diskutimit të synimeve dhe propozimeve për rregullimet ligjore.

Për ta bërë më konkrete mënyrën se si do të realizohet ky monitorim është konceptuar krijimi i dy mekanizmave.

E para konsiston në ngritjen e një grupi ndërmënyror të punës, për ndjekjen e zbatimit të dokumentit të politikave strategjike të sigurisë dhe shëndetit në punë, krijimi i të cilit realizohet në bazë të një urdhri të Kryeministrit. Në këtë urdhër përcaktohet edhe përbërja, rregullat e funksionimit dhe detyrat e grupit ndërmënyror.

Ky grup ndërmënyror do të mbledhet një herë në gjashtë muaj e në varësi të çështjeve që do të trajtohen ftohen të marrin pjesë dhe titullarë të institucioneve, në varësi të ministrive, dhe ekspertë të strukturave institucionale, të përfshira në këtë strategji.

Sektori i Politikave të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, në rolin e një sekretariati teknik, do të ndjekë në mënyrë periodike e sistematike zbatimin e planit të veprimit të kësaj strategjie. Në çdo tre muaj do t'iu kërkohet institucioneve të linjës të japin informacion në formë raportesh periodike për realizimin e këtij plani veprimi nga ana e tyre. Ky informacion i bëhet prezent grupit ndërmënyror, i cili në mbledhjet e tij të radhës diskuton problematikën mbi bazën e këtij informacioni.

Për vlerësimin e ecurisë së arritjeve të qëllimeve të dokumentit të politikave janë hartuar treguesit e mëposhtëm të monitorimit, të cilat janë parashikuar në mënyrë sasiore në matricën e planit të veprimeve, e cila është pjesë e këtij dokumenti.

Inspektimet e planifikuara dhe të specializuara

Treguesi	2009	2010	2011	2012	2013
Inspektime	11 000	11 500	12 000	12 500	13 000

Formimi fillestar dhe i vazhdueshëm i inspektorëve dhe kontrollorëve të punës

Treguesi	2009	2010	2011	2012	2013
Nr. i inspektorëve të trajnuar	140	150	165	180	190

Informatizimi dhe pajisja me kompjuterë i zyrave të inspektimit të punës

Treguesi	2009	2010	2011	2012	2013
Informatizimi	Drejtoria qendrore	Informatizimi i drejtorisë	4 drejtori rajonale	4 drejtori rajonale	4 drejtori rajonale

Pajisja me zyra të të gjithë zyrave të ISHP-së

Treguesi	2009	2010	2011	2012	2013
Pajisja me zyra		400 m ² Drejtoria Qendrore	4x100 m ² zyra rajonale	8x100 m ² zyra rajonale	12x30 m ² zyra vendore

Nënkapitulli i pestë: Implikimet financiare

Shpenzimet totale të buxhetuara dhe të projektuara për vitin 2009 – 2013 janë paraqitur në tabelën bashkëngjitur të planit të veprimit.

Programi “Inspektimi në punë” në PBA 2008 – 2010 përfshin katër produkte: Ligje dhe VKM, përmirësimi i kapaciteteve të burimeve njerëzore, efektiviteti i kontrolleve dhe inspektimeve, fushatë sensibilizuese.

Në zbatim të ligjit nr.9634, datë 30.10.2006 “Për inspektimin në punë dhe Inspektoratin Shtetëror të Punës” neni 38, fondet për funksionimin e ISHP-së sigurohen nga Buxheti i Shtetit, nga donacione të ndryshme, si dhe nga të tjera të lejuara me ligj.

Deri tani fondet për financimin e ISHP-së janë siguruar vetëm nga Buxheti i Shtetit.

Objektivi për planin e veprimit është:

1. Përmirësimi i kuadrit ligjor dhe përafrimi me *acquis communautaire*.
2. Ekzistenca e një kuadri institucional.
3. Funksionimi i një sistemi koherent të inspektimit.
4. Zhvillimi i një kulture të vërtetë parandalimi.
5. Bashkëpunim me institucionet dhe partnerë socialë.
5. Funksionimi efikas i shërbimit mjekësor të punës.

Në lidhje me objektivin 3 funksionimi i një sistemi koherent funksionimi në masat prioritare është parashikuar pajisja me zyra e ISHP-së në nivel qendror dhe lokal.

Për 2009 është planifikuar dhe akorduar për ISHP-në një fond investimi prej 5 milionë lekësh nga Buxheti i Shtetit, për rikonstrukcion godine të zyrave të punës, që janë në pronësi të Ministrisë së Punës.

Drejtoria e Përgjithshme e ISHP-së e zhvillon veprimtarinë e saj në ambientet e MPÇSSHB.

Për vitin 2010 janë planifikuar shpenzime për investime dhe konkretisht për blerje zyrash për Drejtoritë Rajonale 15 000 mijë, kostimi është bërë në varësi të çmimeve të tregut duke përfshirë një ambient blerje tre zyrash. Është planifikuar blerje pajisje për zyra për administratën qendrore në vlerën prej 15 900 lekë. Në varësi të nevojave emergjente janë projektuar edhe shpenzime për trajnimin e inspektorëve në masën 300 mijë lekë, krijimi i një bërthame ekspertësh të kualifikuar dhe me përvojë për inspektime të specializuara dhe hetime aksidentesh të rënda, që do të funksionojë si strukturë brenda ISHP-së në vlerën 600 mijë lekë, lidhjen e një linje telefonike me publikun që do të marrë ankesat e punëmarrësve/punëdhënësve në shumë 670 mijë lekë, fushatë sensibilizuese për inkurajimin e qytetarëve në bashkëpunim me mediat publike në vlerën 100 mijë lekë

Në vijueshmëri do të ndiqen dhe janë planifikuar shpenzime për shkëmbim përvojë dhe eksperiencë me vendet e rajonit dhe me vendet anëtare të BE-së, forcimi i kontrollit për ekzekutimin e dispozitave që parashikojnë rregulla parandaluese, këshillimi dhe informimi si mjete të domosdoshme për zhvillimin e një kulture parandaluese, botim fletëpalosje, pjesëmarrje e përfaqësuesve në seminare ndërkombëtare, inspektimet e planifikuara, anëtarësimi i ISHP-së në organizata ndërkombëtare etj., organizimi i një bashkëpunimi me partnerë socialë, caktimi i muajit tetor të çdo viti si muaji i sigurisë dhe shëndetit në punë spote televizive, biseda në media, shkrime publicitare respektivisht sipas tabelës, inspektimet e planifikuara dhe të specializuara në vlerën 160 000 mijë lekë, pra puna e përditshme etj.

Për të gjitha vitet 2010, 2011, 2012, 2013 objektivi është i njëjtë janë planifikuar dhe kostuar të njëjtat masa prioritare, në shpërndarje afërsisht të njëjta.

Për vitin 2011 janë planifikuar përsëri shpenzime për investime, blerje zyrash, pajisje për zyra përkatësisht në vlerën 17 000 mijë lekë dhe 14 000 mijë lekë, sipas rretheve. ISHP-ja u shkëput dhe doli si institucion më vete më 1.05.2006, si e tillë ajo është një institucion relativisht i ri me mungesa të theksuara në zyra dhe pajisje për zyra, trajnime për inspektorët, bazën ligjore, shkëmbim eksperiencash me vendet e rajonit dhe me vendet anëtare të BE. Në këtë plan veprimi për strategjinë e ISHP-së këto shpenzime janë planifikuar.

Parashikimi është bërë me realizëm dhe duke pasur parasysh buxhetin real shqiptar. Kostimi është bërë konform metodologjisë financiare për planifikimin e art. buxhetor.

Po kështu për vitin 2012 vazhdojnë shpenzimet për investime, vazhdon puna për ngritjen e zyrave, pajisjeve për zyra në vlerën 12 000 mijë lekë dhe 15 000 mijë lekë dhe shpenzimet për mallra

e shërbime si në dy vitet e mësipërme.

Edhe për vitin 2013 janë planifikuar të njëjtat zëra të shpenzimeve për investime (blerje zyrash, dhe pajisje për zyra, mjete transporti) në vlerën 4000 mijë lekë dhe 17 160 mijë lekë dhe shpenzime për mallra e shërbime përsëri për trajnime, vizita studimore me vendet e rajonit dhe anëtare të BE etj.

Plani i veprimit të dokumentit të politikave strategjike për shëndetin dhe sigurinë në punë 2009 – 2013 është hartuar duke u mbështetur në MSA dhe PBA 2008 – 2010 dhe në kushtet reale të buxhetimit shqiptar.

Kostimi është bërë kryesisht në objektivin 3 “Funksionimi i një sistemi koherent të inspektimit”, objektivin 4 “Zhvillimi i një kulture të vërtetë parandalimi” dhe objektivin 5 “Bashkëpunim me institucionet dhe partnerë socialë”

Burimi i financimit është parashikuar të jetë Buxheti i Shtetit.

Inspektorati Shtetëror i Punës u shkëput e doli me llogari më vete në 1.05.2006, dhe e zhvillon veprimtarinë ekonomike në ambientet e Ministrisë së Punës, Drejtoria e Përgjithshme. Për vitin 2009 janë planifikuar fonde në masën 5720 mijë lekë dhe të akorduara nga Buxheti i Shtetit janë 5 milionë lekë, për rikonstrukcion për Administratën Qendrore. Për të luftuar korrupsionin për t'i prerë rrugën abuzimeve dhe për të marrë ankesat dhe sugjerimet e punëmarrësve/punëdhënësve është menduar të merret një linjë telefonike me kosto 670 mijë lekë.

Po kështu për vitin 2009 është planifikuar një fond prej 50 mijë lekësh për fushatë sensibilizuese për inkurajimin e qytetarëve në bashkëpunim me mediat publike.

ANEKSI 1

LISTA E LIGJEVE SHQIPTARE DHE E VENDIMEVE TË KËSHILLIT TË MINISTRAVE NË LIDHJE ME SHËNDETIN DHE SIGURINË NË PUNË

- Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë (neni 49)
 - Kodi i Punës (nenet 39-75)
 - Ligji nr.9634, datë 20.10.2006 “Për inspektimin e punës dhe Inspektoratin Shtetëror të Punës”
 - VKM nr 1139, datë 16.7.2008 “Mbi organizimin dhe funksionimin e ISHP-se”
 - VKM. nr.100, datë 3.02.2008 "Për substancat e rrezikshme "
 - VKM. nr.788, datë 14.12.2005 "Për përcaktimin e aksidentit në punë "
 - VKM. nr.461, datë 22.7.1998 "Për Regjistrin që mban Punëdhënësi për aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale”.
 - VKM nr.396, datë 28.6.2007 “Për përcaktimin e sëmundjeve profesionale”
 - VKM nr.594, datë 22.12.1997 “Për regjistrin që mban punëdhënësi për punëmarrësin e tij”
 - VKM nr.419, datë 8.04.2000 “Për objektet e rrezikshme”
 - VKM nr.692, datë 13.12.2001 “Për masat e veçanta të sigurimit dhe mbrojtjes së shëndetit në punë.
 - VKM nr.205, datë 9.5.2002 “Për disa ndryshime në vendimin nr.384, datë 20.5.1996 të Këshillit të Ministrave “Për mbrojtjen e të miturve në punë.”
- (Lista e punëve të vështira ose të rrezikshme , me ekspozim të dëmshëm ndaj agentëve fizike, biologjike dhe kimike për të miturit nën 18 vjeç.)
- VKM nr.207, datë 9.5.2002 “ Për përcaktimin e punëve të vështira ose të rrezikshme”
 - VKM nr.445, datë 26.6.2003, i ndryshuar “Për inspektimin detar”
 - VKM nr.742, datë 6.11.2003 “Për disa shtesa dhe ndryshime të VKM nr.692, datë 13.12.2001 “Për masat e veçanta të sigurimit dhe mbrojtjes së shëndetit në punë.
 - VKM nr.513, datë 30.7.2004 “Për klasifikimin e veprimtarisë, dhe për dokumentacionin e procedurave për dhënien e lejes nga inspektori i punës para vënies në punë të ndërmarrjes”.
 - Ligji nr.7643, datë 2.12.1992 “Për Inspektoratin Sanitar Shtetëror” dhe ligji nr.7904 8.03.1995 “Për disa ndryshime në ligjin nr. 7643 “Për Inspektoratin Sanitar Shtetëror”.

ANEKSI 2

DIREKTIVAT E VEÇANTA MBI SHËNDETIN DHE SIGURINË NË PUNË QË JANË PJESË E KORNIZËS SË NENIT 16 (1) TË DIREKTIVËS 89/391/EEC

- Direktiva e Këshillit 89/654/EEC datë 30 nëntor 1989 mbi kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës (Direktiva e parë brenda kornizës së nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC).

- Direktiva e Këshillit 89/655/EEC datë 30 nëntor 1989 mbi kërkesat minimale për përdorimin e pajisjeve të punës prej punëtorëve në vendin e punës (Direktiva e dytë brenda kornizës së nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC).

- Direktiva e Këshillit 89/656/EEC datë 30 nëntor 1989 mbi kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit për përdorimin nga ana e punonjësve të pajisjeve të punës, në vendin e punës (Direktiva e tretë brenda kornizës së nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC).

- Direktiva e Këshillit 90/269/EEC datë 29 maj 1990 mbi kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit për ngritjen manuale të peshave ku ka rrezik të veçantë për dëmtim të shpinës për punonjësit (Direktiva e katërt brenda kornizës së nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC).

- Direktiva e Këshillit 90/270/EEC datë 29 maj 1990 mbi kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit për punën me pajisje që kanë ekran/monitor demonstrimi (Direktiva e pestë brenda kornizës së nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC).

- Direktiva e Këshillit 90/394/EEC datë 28 qershor 1990 mbi mbrojtjen e punonjësve prej ekspozimit me lëndë kancerogjene, në punë (Direktiva e gjashtë brenda kornizës së nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC).

- Direktiva e Këshillit 90/679/EEC datë 26 nëntor 1990 mbi mbrojtjen e punonjësve prej rreziqeve të lidhura me ekspozimin ndaj agjentëve biologjikë në punë (Direktiva e shtatë brenda kornizës së nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC).

- Direktiva e Këshillit 92/57/EEC datë 24 qershor 1992 mbi zbatimin e kërkesave minimale të sigurisë dhe shëndetit në kantieret e ndërtimit të përkohshme ose portative (Direktiva e tetë brenda kornizës së nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC).

- Direktiva e Këshillit 92/58/EEC datë 24 qershor 1992 mbi kërkesat minimale për sigurimin e shenjave (tabelave) të sigurisë dhe/ose shëndetit në vendin e punës (Direktiva e nëntë brenda kornizës së nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC).

- Direktiva e Këshillit 92/85/EEC datë 19 tetor 1992 mbi vendosjen e masave për të nxitur përmirësimet për shëndetin dhe sigurinë në punë të punonjësve shtatzëna dhe punonjësve që kanë lindur në një kohë të afër apo janë në fazën e ushqyerjes së fëmijës me gji (Direktiva e dhjetë brenda kornizës së nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC).

- Direktiva e Këshillit 92/91/EEC datë 3 nëntor 1992 mbi kërkesat minimale për përmirësimin mbrojtjes së sigurisë dhe shëndetit të punonjësve në industrinë e nxjerrjes (përmes shpimeve) të mineraleve (Direktiva e njëmbëdhjetë brenda kornizës së nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC).

- Direktiva e Këshillit 92/104/EEC datë 3 dhjetor 1992 mbi kërkesat minimale për përmirësimin mbrojtjes së sigurisë dhe shëndetit të punonjësve në industrinë e nxjerrjes së mineraleve nëntokë apo në sipërfaqe (Direktiva e dymbëdhjetë brenda kornizës së nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC).

- Direktiva e Këshillit 93/103/EC të 23 nëntor 1993 mbi kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit për punën në mjetet detare të peshkimit (Direktiva e trembëdhjetë brenda kornizës së nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC).

- Direktiva e Këshillit 98/24/EC të 7 prill 1998 mbi mbrojtjen e shëndetit dhe sigurisë së punonjësve prej rreziqeve të lidhura me agjentët kimikë në punë (Direktiva e katërmëdhjetë brenda kornizës së nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC).

- Direktiva 1999/92/EC e Parlamentit Europian dhe e Këshillit e datës 16 dhjetor 1999 mbi kërkesat minimale për përmirësimin e mbrojtjes së shëndetit dhe sigurisë së punonjësve që janë nën rrezikun e ajrit të presuar (atmosferave) eksplozivë (Direktiva e pesëmbëdhjetë brenda kornizës së nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC).

- Direktiva 2002/44/EC e Parlamentit Europian dhe e Këshillit e datës 25 qershor 2002 mbi kërkesat minimale të shëndetit dhe sigurisë në lidhje me ekspozimin e punonjësve ndaj rreziqeve që

lindin prej agentëve fizikë (vibrimi) (Direktiva e gjashtëmbëdhjetë brenda kornizës së nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC).

- Direktiva 2003/10/EC e Parlamentit Europian dhe e Këshillit e datës 6 shkurt 2003 mbi kërkesat minimale të shëndetit dhe sigurisë në lidhje me ekspozimin e punonjësve ndaj rreziqeve që lindin prej agentëve fizikë (zhurma) (Direktiva e shtatëmbëdhjetë brenda kornizës së nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC).

- Direktive 2004/40/EC mbi kërkesat minimale të shëndetit dhe sigurisë në lidhje me ekspozimin e punonjësve ndaj rreziqeve që lindin prej agentëve fizikë (fushat elektromagnetike) (Direktiva e tetëmbëdhjetë brenda kornizës së nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC).

- Direktive 2006/25/EC e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 5 prill 2006 mbi kërkesat minimale të shëndetit dhe sigurisë në lidhje me ekspozimin e punonjësve ndaj rreziqeve që lindin prej agentëve fizikë (rrezatimi optik artificial) - (Direktiva e nëntëmbëdhjetë brenda kornizës së nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC).

- Direktiva 94/9/EC e Parlamentit Europian dhe e Këshillit e datës 23 mars mbi përafrimin e ligjit të shteteve anëtare të lidhur me pajisjet dhe sistemet mbrojtëse të synuar për t'u përdorur në atmosfera (presion ajri) me rrezik shpërthimi.

- Direktiva e Komisionit 2000/39/EC e datës 8 qershor 2000 që formulon një listë fillestare të kufirit të vlerave treguese në lidhje me ekspozimin në zbatim të Direktivës së Këshillit 98/24/EC mbi mbrojtjen e shëndetit dhe sigurisë së punonjësve prej rreziqeve të agentëve kimikë në punë.

- Harmonizimi i rregullave kombëtare në lidhje me parandalimin e rreziqeve të mëdha për aksidente në bazë të Direktivës Seveso II. nr 96/82/EC mbi kontrollin e rreziqeve të mëdha për aksidente që përfshijnë substancat e rrezikshme.

- Harmonizimi i rregulloreve të tjera të BE-së në lidhje me fushën e SHSP-së, mbrojtjes sociale dhe kërkesave teknike për produktet e sigurisë (në bazë të nenit 95 të Traktatit Ndërtues të Komunitetit Europian).

Plani i Veprimit i të Dokumentit të Politikave Strategjike të Shëndetit dhe Sigurisë në Punë 2009 – 2013

Nr	Objekti		Masat prioritare	Institucionet përgjegjëse	Afati i realizimit	Kosto	Shënime
1	<i>Përmirësimi i kuadrit ligjor dhe përafrimi me acquis communautaire</i>	1.1	Hartimi dhe miratimi i ligjit për sigurinë dhe shëndetin në punë	MPÇSSHB, ISHP, M Ekonomisë, M Shëndetësisë, Instituti Shëndetit Publik, M Transporteve, M Ambientit, M Mbrojtjes	Dhjetor 2009		
		1.2	Amendime të legjislacionit në fuqi duke reflektuar objektivat e përcaktuara në këtë dokument politik strategjik (Ligji për Inspektimin në Punë dhe Inspektoratit Shtetëror të Punës, Kodi i Punës, aktet nënligjore që rrjedhin prej tyre etj.)	MPÇSSHB, ISHP	Mars 2010		
		1.3	Hartimi dhe miratimi i akteve nënligjore në përputhje me legjislacionin e BE-së sipas 19 direktivave në zbatim të nenit 16 të Direktivës Kuadër(anex.2).	MPÇSSHB, ISHP, M Ekonomisë, M Shëndetësisë, Instituti Shëndetit Publik, M Transporteve, M Ambientit, M Mbrojtjes	2010-2011		
		1.4	Hartimi dhe miratimi i një	MPÇSSHB, ISHP,	Qershor		

			akti ligjor/nënligjor për përfshirjen e përfaqësuesit të Inspektoratit të Punës në procedurën e marrjes së lejes së ndërtimit.	M Transporte	2010		
		1.5	Ndryshimi i ligjit për prokurimin publik për përfshirjen e ISHP-së në procesin e tenderimit	MPÇSSHB, ISHP, M Financave	2010		
2	<i>Ekzistenca e një kuadri institucional</i>	2.1	Krijimi i Komitetit Ndërmëtor, strukturë e Këshillit të Ministrave, i cili të ketë në funksionin e tij koordinimin e punëve të të gjithë inspektorateve që ushtrojnë aktivitetet e tyre me ligje të veçanta.	Këshilli i Ministrave MPÇSSHB ISHP	Shtator 2009		
		2.2	Ndryshime në strukturën e Inspektoratit Shtetëror të Punës në përputhje me objektivat e strategjisë.	Këshilli i Ministrave, MPÇSSHB, ISHP	2009-2010		
		2.3	Krijimi dhe vënia në funksionim e një faqe interneti të ISHP-së, fokusuar mbi SSHP-në.	ISHP	Qershor 2009		
3	<i>Funksionimi i një sistemi koherent të inspektimit</i>	3.1	Pajisje me zyra të të gjithë Inspektoratit Shtetëror të Punës në nivel qendror dhe lokal 1.Rikonstrukcion administrata qendrore 2. Blerje zyre Durrësi,Fieri, Vlorë. 3. Korça, Shkodra, Dibra 4.Berati, Lezha, Kukësi 5. Gjirokastra	MPÇSSHB	2010-2013 2009 2010 2011 2012 2013	5000 15000 14000 12000 4000	
		3.2	Kompletimi i infrastrukturës për të gjithë drejtoritë rajonale të ISHP-së me mjete lëvizëse, mjete logjistike (PC, printera, tavolina pune, telefona, faks etj) Blerje pajisje zyre: 1. Ad. Qendrore 2. Tirana, Vlora,Durrësi, Elbasani 3.Fieri, Korça, Shkodra 4.Berati, Lezha, Kukësi, Gjirokastra	MPÇSSHB	2010-2013 2010 2011 2012 2013	15960 17000 15000 17160	
		3.3	Profilizimi i inspektorëve të punës sipas fushave të aktiviteteve të ekonomisë, nëpërmjet programeve trajnuese bashkëkohore.	ISHP	2011 2012 2013	180 300 500	
		3.4	Formimi fillestar dhe i vazhdueshëm i inspektorëve dhe kontrollorëve të punës, sipas një program formimi të aprovuar nga Ministri.	MPÇSSHB, ISHP	2010 2011 2012 2013	300 300 300 300	
		3.5	Sigurimi i një sistemi për informimin dhe komunikimin e inspektoratit të punës me ndihmën e kompjuterizimit.	ISHP	2011	12500	
		3.6	Organizimi i vizitave	MPÇSSHB, ISHP	Sipas	8500	

			studimore për të shkëmbyer përvojën dhe praktikat me të mira me vendet e rajonit dhe anëtare të BE-së	në bashkëpunim me institucionet homologe	kalendari që do të përcaktohet me institucionet analoge		
4	Zhvillimi i një kulturë të vërtetë parandalimi	4.1	Inspektimet e planifikuara dhe të specializuara	ISHP	Ne vijueshmëri	160000	
		4.2	Krijimi i një bërthame ekspertësh të kualifikuar dhe me përvojë, për inspektime të specializuara dhe hetime aksidentesh të rënda, që do të funksionojë si strukturë brenda drejtorisë së përgjithshme të ISHP-së.	ISHP	2010 2011 2012 2013	600 600 600 600	
		4.3	Forcimi i kontrollit për ekzekutimin e dispozitave që parashikojnë rregulla parandaluese	ISHP	Në vijueshmëri	15000	
		4.4	Këshillimi dhe informimi, si mjete të domosdoshme për zhvillimin e një kulture parandaluese.	MPCSSHB ISHP	Në vijueshmëri	800	
		4.5	Përfshirja në kurrikulat e niveleve të ndryshme të sistemit arsimor, të koncepteve që lidhen me sigurinë dhe shëndetin në punë.	Ministria e Arsimit MPCSSHB	2011		
		4.6	Botimi i fletëpalosjeve, afisheve, broshurave etj.	ISHP	Në vijueshmëri	3400	
		4.7	Pjesëmarrje e përfaqësuesve të ISHP-së në seminare ndërkombëtare, konferenca, workshope etj.	ISHP	Në vijueshmëri	4000	
		4.8	Anëtarësimi i ISHP-së në organizata ndërkombëtare të inspektimit dhe të shëndetit në punë.	ISHP	Në vijueshmëri	400	
5	Bashkëpunim me institucionet dhe partnerët socialë	5.1	Organizimi i një bashkëpunimi efektiv me partnerët socialë nëpërmjet aktiviteteve të Këshillit Kombëtar të Punës.	ISHP	Në vijueshmëri	6800	
		5.2	Caktimi i muajit tetor të çdo viti si muaji i sigurisë dhe shëndetit në punë	Këshilli i Ministrave, MPCSSHB	Në vijueshmëri	4000	
			Organizimi i një takimi kombëtar ku do të përfshihen institucione të ndryshme shtetërore, partnerë socialë, ekspertë të huaj dhe të vendit, rajonalë.				
		5.3	Fushatë sensibilizuese për inkurajimin e qytetarëve në bashkëpunim me mediat publike.	ISHP	2009 2010 2011 2012 2013	50 100 100 100 50	
		5.4	Media e shkruar/vizive (spote	ISHP	Në		

			publicitare, biseda në media, shkrime publicistike etj.)		vijueshmëri		
		5.5	Vënia në dispozicion për publikun të një linje telefonike që do të marrë ankesat dhe sugjerimet e punëmarrësve/punëdhënësve.	ISHP	2009 2010 2011 2012 2013	670 670 650 600 600	
		MPÇSSHB	<u>Të parashikohet hartimi i akteve nënligjore për të rregulluar marrëdhëniet juridike midis ISHP-së dhe</u>	MPCSSHB, ISHP			
		5.6.1	institucioneve shtetërore si: Inspektorati Qendror Teknik Inspektorati Sanitar Inspektorati i Ndërtimit Inspektorati i Ushqimit Instituti i Shëndetit Publik Organi i Prokurorisë Instituti i Sigurimeve Shoqërore Organet Tatimore	Inspektorati Qendror Teknik Inspektorati Sanitar Inspektorati i Ndërtimit Inspektorati i Ushqimit Instituti i Shëndetit Publik Organi i Prokurorisë Instituti i Sigurimeve Shoqërore Organet Tatimore	2010		
		5.6.2	<u>Ndërmjet ISHP-se dhe me partnerët sociale:</u> Organizatat e Punëdhënësve Organizatat e Punëmarrësve Shoqatat e Ndërtimit	Organizatat e Punëdhënësve Organizatat e Punëmarrësve Shoqatat e Ndërtimit	2009-2013		
6	Funksionimi efikas i shërbimit mjekësor të punës	6.1	Krijimi i degës së specializimit për mjek pune pranë Fakultetit të Mjekësisë.	Ministria e Arsimit Universiteti i Tiranës	2011		
		6.2	Krijimi i qendrave shëndetësorë të punës (private) si organizime të punëdhënësve të ndryshëm.	Përfaqësitë e Punëdhënësve	2009-2013		
		6.3	Kualifikimi dhe trajnimi i mjekëve të punës.	Ministria e Shëndetësisë Ministria e Arsimit	Në vijueshmëri		