VENDIM
Nr. 371, datë 18.5.2016

PËR MIRATIMIN E DOKUMENTIT POLITIK PËR SIGURINË DHE SHËNDETIN NË PUNË, 2016–2020, DHE PLANIT TË VEPRIMIT TË ZBATIMIT TË TIJ

Në mbështetje të nenit 100 të Kushtetutës, me propozimin e ministrit të Mirëqenies Sociale dhe Rinisë dhe ministrit të Shëndetësisë, Këshilli i Ministrave

VENDOSI:

1. Miratimin e Dokumentit Politik për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 2016–2020, dhe planit të veprimit të zbatimit të tij, sipas teksteve që i bashkëlidhen këtij vendimi.
2. Ngarkohen Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë, Ministria e Shëndetësisë dhe insti-tucionet e përmendura në planin e veprimit për ndjekjen dhe zbatimin e tij.

Ky vendim hyn në fuqi pas botimit në Fletoren Zyrtare.

KRYEMINISTRI
Edi Rama

DOKUMENT POLITIK PËR SIGURINË DHE SHËNDETIN NË PUNË
2016–2020

SHKURTIME

IQ – Inspektoriati Qëndror

BE – Bashkimi Europian

PBB – Produkti i Brendshëm Bruto

ILO – *International Labour Organization (*Organizata Ndërkombëtare e Punës)

ISHP – Instituti i Shëndetit Publik

MEI – Ministria e Energjisë dhe Industrisë

MSH – Ministria e Shëndetësisë

MMSR – Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë

KKP – Këshilli Kombëtar i Punës

SSHP – Siguria dhe Shëndeti në Punë

ISHPSHSH – Inspektoriati Shtetëror i Punës dhe i Shërbimeve Shoqërore

NVM – Ndërmarrjet e Vogla dhe të Mesme

OBSH – Organizata Botërore e Shëndetësisë

PARATHËNIE

Dëshiroj të shpreh vlerësimin tim për hartimin e Dokumentit të Politikave dhe Planit të veprimit të politikave për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë 2016-2020. Përmirësimi i sigurisë dhe shëndetit në punë është një nga prioritetet e Qeverisë Shqiptare në objektivin e saj për të rritur punësimin dhe për të krijuar kushte pune të denja, në një ekonomi të bazuar tek punësimi dhe rritja e produktivitetit.

Kështu, promovimi i një mjedisi pune të sigurt dhe të shëndetshëm, ku janë eliminuar aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale, ka nevojë të mbështetet nga ky Plan veprimi i politikave për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë 2015-2020 i mirë strukturuar dhe konçiz, nën patronazhin e Ministrisë së Mirëqenies Sociale dhe Rinisë (MMSR), por që përfshin gjithashtu Ministrinë e Shëndetësisë (MSH), Ministrinë e Energjisë dhe Industrisë, Ministrinë e Zhvillimit Ekonomik, Tregtisë dhe Sipërmarrjes, e ministri të tjera, si dhe partnerët socialë.

Sigurimi i kushteve më të mira dhe më të sigurta të punës do të thotë cilësi më e lartë e jetës për qytetarët. Prandaj, është përgjegjësia e Qeverisë Shqiptare që të ndërmarrë të gjitha politikat e nevojshme, të cilat kontribuojnë për një standard më të mirë të jetesës dhe dinjitetin njerëzor.

Rëndësia e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë (SSHP) qëndron jo vetëm në faktin se ajo shpëton jetë dhe mbron shëndetin e njerëzve, por edhe sepse ajo shmang humbje të mëdha ekonomike, promovon kushte të mira pune dhe mirëqenie në punë, dhe motivon punëmarrësit, gjë e cila sjell rritje të produktivitetit dhe efektivitetit të punës, cilësisë së produkteve dhe shërbimeve, konkurrencës në treg, dhe përfundimisht ndikon në prosperitetin e bizneseve dhe zhvillimin e vendit në përgjithësi.

Edhe pse shumë gjëra janë bërë tashmë dhe shumë përmirësime janë arritur në fushën e SSHP, siç është krijimi i bazës për legjislacionin e ri të SSHP i harmonizuar, ratifikimi i standardeve ndërkombëtare, forcimi i inspektimit të punës, zhvillimi i fushatave për rritjen e ndërgjegjësimit mbi SSHP, etj, shumë sfida nuk janë adresuar ende dhe shumë punë mbetet për t'u bërë në këtë drejtim. Prandaj, unë do të doja të inkurajoja të gjitha palët e interesuara, të cilat do të përfshihen në zbatimin e këtij Dokumenti Strategjik, që të marrin përgjegjësi dhe të marrin pjesë seriozisht në zbatimin e detyrave të politikave të reja strategjike për SSHP.

Së fundmi, Shqipëria ka marrë statusin kandidat në Bashkimin Evropian, ku ne kemi marrë përsipër përgjegjësinë për të arritur standardet evropiane në të gjitha fushat e rëndësishme, përfshirë kushtet e punës dhe mbrojtjen në punë. Qeveria Shqiptare nuk mund të përmbushë angazhimin e saj pa rolin dhe mbështetjen aktive të të gjitha institucioneve shtetërore përkatëse, partnerëve socialë dhe të gjithë qytetarëve shqiptarë. Fusha e punës ka një bazë të fortë trepalëshe.

Realizimi i këtyre veprimtarive strategjike nuk është një detyrë e thjeshtë. Ai kërkon ndryshimin e mendësisë, nga punëmarrësit e zakonshëm – deri tek drejtuesit e niveleve të larta, nga fëmijët e shkollave – tek profesionistët e nivelit të lartë, nga anëtarët e një familjeje – tek organet inspektuese, etj. Ndryshimi i qasjes, ndryshimi i shprehive dhe ndryshimi i kulturës së punës është me rëndësi të madhe në këtë proces.

Vlerësimi dhe mirënjohja ime shkojnë për të gjitha palët e përfshira në përgatitjen këtij Dokumenti Politikash dhe Planit të veprimit për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë 2016-2020.

Blendi Klosi
Ministër i Mirëqenies Sociale dhe Rinisë

Hyrje

Për më shumë se 20 vite, Shqipëria ka ndërmarrë hapa të rëndësishëm dhe ka bërë përparime në rrugën drejt integrimit europian, e cila ka qenë një rrugë e gjatë dhe aspak e lehtë. Shqipëria ka përqafuar ndryshimet strategjike në Europë. Gjatë përpjekjeve për integrimin në familjen europiane, qeveritë shqiptare i kanë dhënë përparësi çështjeve të harmonizimit të legjislacionit të brendshëm bazuar në vlerat dhe standardet e përbashkëta të modeleve europiane.

Qeveria shqiptare është tërësisht e angazhuar për të reduktuar taksën e punës, pabarazitë në shëndetësi dhe arsim si edhe për të zbatuar standardet e BE-së dhe të ILO-s përsa i përket sigurisë dhe shëndetit në punë. Ndër vite, shumë ligje janë ndryshuar dhe përshtatur duke patur si bazë standardet e modelit social europian, duke bërë transpozimin e kritereve, rekomandimeve dhe direktivave të BE-së.

Dokumenti Politik dhe Plani i Veprimit në fjalë për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë (2016-2020) u hartua nga Qeveria Shqiptare nën drejtimin e Ministrisë së Mirëqenies Sociale dhe Rinisë dhe në bashkëpunim të ngushtë me Ministritë e tjera përkatëse, të tilla si Ministria e Shëndetësisë, institucionet shtetërore dhe partnerët socialë, dhe embështetur nga asistenca teknike e ILO-s në vend[1].

Ky dokument politik do të jetë një instrument modern për mbrojtjen e të drejtave dhe interesave të punëmarrësve, dhe vizioni i tij strategjik është krijimi i kushteve të denja të punës për më shumë produktivitet dhe më pak informalitet në Shqipëri. Fillimisht përpjekjet do të përqëndrohen kryesisht në tre shtylla kryesore, të cilat synojnë (i) të përmirësojnë mbrojtjen efektive të krahut të punës nëpërmjet politikave dhe kuadrit ligjor për SSHP, (ii) të krijojnë kushte të denja pune dhe vende pune më të sigurta dhe të shëndetshme, dhe (iii) të sigurojnë sisteme dhe institucione transparente dhe efektive të SSHP.

Dokumenti Politik dhe Plani i Veprimit për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë (SSHP) 2016-2020 është në përputhje me vizionin dhe prioritetet e Qeverisë të parashikuara në Strategjinë Kombëtare për Integrim dhe Zhvillim (2015-2020), në Strategjinë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014-2020, në Kornizën strategjike të BE-së për Shëndetin dhe Sigurinë në Punë (2014-2020), "Strategjinë Globale të OBSH për Shëndet në Punë për të gjithë" dhe në Planin e Veprimit të ILO-s (2010-2016), i cili synon të arrijë ratifikimin e gjerë dhe zbatimin efikas të instrumenteve për sigurinë dhe shëndetin në punë.

---

[1] Nëpërmjet projektit të financuar nga BE, IPA 2010 për Zhvillimin e Burimeve Njerëzore në Shqipëri, i zbatuar nga Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO), gjatë periudhës prill 2012 – janar 2015, dhe ndihmës së mëtejshme në kuadrin e *Regular Budget Support Action* i cili synon zbatimin e Strategjisë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014-2020, në të cilën janë përfshirë politikat për SSHP.

Promovimi i Sigurimit dhe Shëndetit në Punë, i mbrojtjes së punëmarrësve, mbrojtjes së shoqërisë dhe të mjedisit nga çdo efekt i pafavorshëm i punës duhet të mbështetet nga politika sociale të Qeverisë dhe nga pjesëmarrja aktive e institucioneve të adresuara dhe partnerëve socialë. Përgatitja dhe hartimi i strategjive sektoriale dhe ndërsektoriale për periudhën 2013-2020 në kontekstin e Strategjisë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim (SKZHI) është rregulluar me Urdhrin e Kryeministrit Nr. 93, datë 07.08.2012. Urdhëri përcakton 27 strategjitë sektoriale dhe ndërsektoriale në kontekstin e SKZHI-së. Në këtë urdhër nuk është përfshirë një strategji për SSHP, prandaj ajo konsiderohet si një dokument plotësues strategjik i Strategjisë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014-2020. Sipas rekomandimit të Drejtorisë përgjegjëse për Planifikimin Stategjik në Kryeministri, ky dokument u hartua si një "Dokument Politik" për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë në Shqipëri për periudhën 2016-2020, duke identifikuar edhe veprimet e nevojshme për zbatimin e tij, si dhe kostot e tyre.

Procesi është kryer në kuadrin e sferës së aktiviteteve të MMSR, me pjesëmarrjen aktive të Ministrive të tjera të linjës, institucioneve zbatuese dhe partnerëve socialë. Grupi i Punës (GP) i përbërë nga 20 anëtarë u ngrit me Urdhërin e Ministrit të Mirëqenies Sociale dhe Rinisë (Nr. 38, datë 27.1.2014). Përgatitjet janë kryer gjatë periudhës dyvjeçare janar 2014 - janar 2016. Ekspertë ndërkombëtarë dhe lokalë kanë dhënë ndihmesën e tyre për analizimin dhe hartimin e dokumentit politik dhe të planit të veprimit. Për shqyrtimin e zbatimit të Strategjisë së mëparshme për SSHP (2009-2013) si edhe të gjendjes aktuale, u hartua një pyetësor dhe më pas u bë analizimi i të dhënave të mbledhura. Dokumentet dhe legjislacioni përkatës për SSHP janë studiuar dhe analizuar, si edhe janë mbledhur të dhënat e nevojshme statistikore (të disponueshme). Janë organizuar gjashtë takime me grupet e punës si edhe janë kryer konsultime me ministritë e linjës dhe partnerët socialë. Për këta të fundit, dokumenti politik dhe Plani i Veprimit për SSHP 2016-2020 u prezantua dhe u diskutua në takimin e Këshillit Kombëtar të Punës i organizuar në muajin tetor 2015. Dokumenti i politikave, së bashku me planin e e veprimit është dërguar për mendim në të gjitha ministritë, me shkresë zyrtare nr. Prot. 6551, datë 21.12.2015,, mendimet e të cilave janë reflektuar në variantin përfundimtar të këtij dokumenti.

Dokumenti politik për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë konsolidon vizionin, sfidat, prioritetet dhe objektivat e përbashkëta për përmirësimin e kushteve të punës të fuqisë punëtore shqiptare , produktivitetin e punës dhe konkurueshmërinë ekonomike, duke krijuar kushte për një rritje të qëndrueshme ekonomike. Ai krijon një kuadër për bashkëpunim dhe përcakton objektivat dhe masat e propozuara për vetë Qeverinë, në veçanti për ministritë, institucionet publike, trupat inspektuese, partnerët socialë dhe aktorët e tjerë. Politikat e rekomanduara për sigurinë dhe shëndetin në punë përbëjnë një aspekt vendimtar të mbrojtjes së punëmarrësve ndaj fenomeneve negative të punës, duke reduktuar aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale, duke përmirësuar shkallën e kënaqësisë në punë dhe cilësinë e jetës së punëmarrësve. Sfidat e ardhshme dhe masat e propozuara janë përcaktuar duke e vënë theksin fuqishëm tek të qënit realiste, specifike për fushat kyçe të zbatimit, të realizueshme, të qëndrueshme dhe të

tjetërsueshme. Plani i Veprimit për SSHP 2016-2020 është një dokument plotësues i cili prezanton masat konkrete për zbatim në secilën fushë prioritare, duke identifikuar institucionet përgjegjëse, afatet kohore dhe treguesit përkatës.

Ky dokument synon të sigurojë qëndrueshmërinë e përmirësimit të vazhdueshëm të politikave për SSHP. Ai paraqet një vizion të qartë për të ardhmen, përcakton objektivat strategjike dhe masat përkatëse për gjashtë vitet e ardhshme, duke mbuluar temat e mëposhtme:

- Situatën aktuale të politikave dhe aktiviteteve për SSHP në Shqipëri, duke patur parasysh situatën ekonomike, politike dhe atë sociale
- Zbatimin e politikave për SSHP gjatë periudhës 2009-2013
- Sfidat që duhen adresuar gjatë ndërhyrjes në të ardhmen
- Vizionin dhe prioritetet strategjike për politikën e SSHP, të shoqëruara me synimet, rezultatet, objektivatpërkatësesi edhe treguesit përkatës
- Kostot e vlerësuara dhe burimet e financimit
- Mekanizmat për llogaridhënie, monitorim dhe vlerësim
- Planin e detajuar të Veprimit 2016-2020 me kostot përkatëse.[2]

[2] Plani i Veprimit 2016-2020 do të rishikohet dhe vlerësohet periodikisht në mënyrë që prioritetet kombëtare dhe masat të mund të përshtaten apo të ndryshohen për të plotësuar nevojat aktuale dhe të ardhshme.

Kapitulli 1: Politikat për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë

1.1. Situata ekonomike, politike dhe sociale

Shqipëria është një vend që shtrihet në Europën Lindore (në rajonin e Ballkanit Perëndimor) me një sipërfaqe totale prej 28.000 km^2 dhe është një vend kryesisht malor, përveç vijës së saj të sheshtë bregdetare.

Numri i përgjithshëm i popullsisë në Shqipëri[3] është vlerësuar të jetë rreth 3.14 milion me një dendësi mesatare prej 109.3 banor/m^2. Norma e përgjithshme e rritjes mesatare vjetore të popullsisë, nga viti 2005 deri në vitin 2010 ishte 0.4 %, dhe megjithëse numri i popullsisë në zonat rurale u pakësua me 0.6 %, në zonat urbane ai u rrit me 1.9 %. Në vitin 2005, 58.5 përqind e popullsisë aktive ishte e punësuar në sektorin bujqësor, 28 përqind në shërbime dhe 13.5 përqind në sektorin e industrisë.

Pavarësisht ndryshimeve të shumta demografike gjatë dhjetëvjeçarëve të fundit, popullsia shqiptare është ende më e re në moshë sesa popullsia e vendeve të tjera europiane. Shqipëria ka një popullsi rreth 3 milion shqiptarë, shumica e të cilëve shqiptarë etnikë. Një e treta e 3.14 milion banorëve është nën moshën 15 vjeç nga të cilët 40% është më e re se mosha 18 vjeç. Një përqindje e madhe e popullsisë shqiptare jeton në zonat rurale, duke arritur shifrën prej 53%.

Në vitin 2008, 18.5 përqind e popullsisë jetonin nën nivelin e varfërisë dhe shkalla zyrtare e papunësisë ishte13.8 përqind. Megjithatë, në vitin 2012, pjesa e banorëve tejet të varfër apo të varfër në Shqipëri flet për një rënie të konsiderueshme duke përfaqësuar vetëm 16.6 përqind. Të dhënat e fundit në lidhje me normën e varfërisë flasin për një shifër prej 14.6 përqind. Norma e papunësisë në vitin 2014 kapi shifrën 17.9 përqind (15-64 vjeçarë), duke reflektuar efektet e krizës globale në vendet e punës, ashtu siç ka ndodhur edhe në shumë vende të tjera në botë dhe veçanërisht në Europë.

Që nga periudha e kalimit nga një regjim politik diktatorial në sistem demokratik dhe nga një ekonomi tejet e centralizuar në ekonominë e tregut të lirë, Shqipëria po i nënshtrohet një transformimi të thellë strukturor, i cili ka rezultuar në norma të larta rritje në vitet 90' dhe në dhjetëvjeçarin e parë të shekullit XXI, duke bërë të mundur që të mbetet një nga ekonomitë në rritje në Europë dhe një vend me Indeks relativisht të lartë të Zhvillimit Njerëzor (IZHNJ)[4], e pozicionuar në vitin 2014, në 0.733, gjë e cila flet për rritje të qëndrueshme gjatë tridhjetë viteve të fundit.

---

[3] http://www.instat.gov.al/en/census/census-2011/census-data.aspx
[4] http://www.al.undp.org/content/albania/en/home/countryinfo/.

Një rritje e tillë ekonomike u shoqërua me politika të qëndrueshme makroekonomike dhe fiskale, me reforma strukturore për të përmirësuar mjedisin e biznesit, dhe investime në infrastrukturë, teknologji dhe në burime njerëzore. Ndërkohë që zonat rurale janë të orientuara kryesisht drejt bujqësisë dhe blegtorisë, zonat urbane janë të drejtuara kryesisht drejt shërbimeve dhe industrisë. Pjesëmarrja në industri në zonat rurale është mjaft e ulët, veçanërisht në industritë prodhuese dhe nxjerrëse. Pabarazitë në të ardhura midis Tiranës, kryeqytetit, dhe zonave më pak të zhvilluara malore janë të konsiderueshme, edhe pse kohët e fundit këto të ardhura janë në rënie. Një burim i rëndësishëm të ardhurash për Shqipërinë, një vend me një nga nivelet më të ulta të PBB-së për frymë në Europë (4,370.7 USD në vitin 2008[5]), janë remitancat nga jashtë vendit, që përfaqësojnë rreth 9.1% të PBB-së për frymë, për periudhen 2009-2014 të dërguara kryesisht nga emigrantët që jetojnë në Greqi ose në Itali.

Sipas Anketës së Forcës së Punës 2015[6], në tremujorin e tretë të vititi 2015, norma e pjesëmarrjes në forcën e punës nga mosha 15-64 vjeç, është 64.7 %. Norma e pjesëmarrjes femërore në forcën e punës është 54.7 %. Gjatë tremujorit të tretë të vitit 2015, për të rinjtë (mosha 15-29 vjeç) norma e pjesëmarrjes në forcën e punës është 45 %. Shkalla e punësimit të të rinjve është 30.4 %. Norma e pjesëmarrjes së forcës së rritur të punës (mosha 30-64 vjeç) është 75.1 %. Shkalla e punësimit të të rriturve është 65.4 %. Niveli i papunësisë në Shqipëri është pranë shifrës 17.5% dhe shkalla e papunësisë për të rriturit (30-64 vjeç) është 12.9%.

Në vitin 2012, sektori i bujqësisë ishte sektori i cili shënoi norma të rritura të punësimit duke patur një rol dominues si burim punësimi në Shqipëri me rreth 39.7% të të punësuarve të moshës 15-64 vjeç të angazhuar në sektorin bujqësor dhe 23.9% të të punësuarve në sektorin e shërbimeve të tregut (shitje me shumicë dhe pakicë, riparim automjetesh, hotele dhe restorante, transport, magazinim dhe komunikim, ndërmjetësim monetar dhe financiar, pasuritë e paluajtshme).

Punësimi sipas sektorit ekonomik paraqet dallime të dukshme gjinore, ku bujqësia mbetet sektori me pjesëmarrjen më të lartë të femrave, 54.5 % në vitin 2012. Përqindja e femrave në sektorin publik është paksa më e lartë krahasuar me përqindjen e meshkujve, dhe në sektorin jobujqësor privat gjenden afërsisht dy herë më shumë meshkuj sesa femra. Të dhënat për punësimin në të gjithë sektorët tregojnë që femrat mbizotërojnë si të punësuara në tre sektorë. Në shëndetësi dhe në sektorin e arsimit femrat përfaqësojnë respektivisht 66.9% dhe 68.3% të numrit të përgjithshëm të të punësuarve.

Sektori privat në Shqipëri mbizotërohet kryesisht nga ndërmarrjet mikro dhe të vogla (mbi 90%), ku 95 % e tyre kanë 1-9 punonjës, të cilët kontribuojnë me 72,9 % të Produktit të Brendshëm Bruto (PBB) dhe 71 % të forcës së punës[7]. Bujqësia, pyjet dhe peshkimi mbeten sektorët me

[5] Kuadri Makroekonomik dhe Fiskal 2017-2019, Ministria e Financave, Nëntor 2015
[6] INSTAT 2015: Anketa Tremujore e Forcës së Punës, Tremujori i tretë, publikuar në muajin dhjetor 2015.
[7] http://www.biznesalbania.org.al/wp-content/uploads/2012/01/Studim%20i%20BiznesAlbania.pdf

numrin më të madh të punëtorëve, ndërkohë që tregtia dhe industria janë sektorët me numrin më të madh të ndërmarrjeve, ndjekur nga shërbimet e Hoteleri - Turizmit dhe industria prodhuese.

Republika e Shqipërisë është zyrtarisht vend kandidat për anëtarësim në Bashkimin Europian që nga data 24 qershor 2014[8]. Kjo ofron mundësi dhe përparësi të reja për Shqipërinë nëpërmjet aksesit në tregun europian, koordinimit dhe mbikqyrjes së politikave të përbashkëta të vendeve të BE-së. Nga ana tjetër, ky status kërkon angazhimin e Qeverisë shqiptare, të partnerëve socialë dhe të të gjithë shoqërisë për të plotësuar kushtet dhe kriteret për dhënien e anëtarësimit të plotë të vendit në BE.

Prandaj, kushtetuta dhe legjislacioni shqiptar po zhvillohen bazuar në parimet dhe qëllimet europiane në një linjë me aktet dhe organet ndërkombëtare, duke u fokusuar dhe vënë theksin tek mbrojtja e të drejtave të njeriut dhe në veçanti e të drejtave të punonjësve. Në këtë mënyrë, mbrojtja në punë përsa i përket sigurisë dhe shëndetit përbën një pjesë të rëndësishme të Legjislacionit shqiptar të Punës, i cili parashikon detyrimet e përbashkëta të të dy palëve (punëmarrësve dhe punëdhënësve) me synimin kryesor për mbrojtjen e shëndetit dhe sigurisë së punonjësve dhe rritjen e produktivitetit të bizneseve.

Siç u përmend edhe më parë, Shqipëria ka ndëmarrë hapa të rëndësishëm dhe po bën përparim në rrugën drejt integrimit europian në zhvillimin dhe përmirësimin përsa i përket miratimit të legjislacionit në fushën e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë[9]. Ndër vite, Qeveria shqiptare ka miratuar rregullore specifike që përcaktojnë elementet e kërkuara nga BE në lidhje me politikën dhe masat për sigurinë dhe shëndetin në punë.

Sipas Progres Raportit të Komisionit Europian për Shqipërinë (2015) për çështjet që lidhen me **shëndetin dhe sigurinë në punë, krahas 15 rregulloreve,** janë miratuar katër rregullore të reja, që mbulojnë risqet që burojnë nga fushat elektromagnetike, rrezatimi optik artificial, zhurma dhe dridhja, duke synuar përputhjen e legjislacionit kombëtar me *acquis* të BE. Qeveria shqiptare ka miratuar legjislacionin dytësor që lidhet me masat e sigurisë për gratë shtatzëna dhe nënat e reja, mbrojtjen e fëmijëve në vendin e punës dhe me sigurinë e shëndetin e punëmarrësve në industrinë e peshkimit. Janë bërë përpjekje për përmirësimin e aktiviteteve për inspektimin e punës nëpërmjet trajnimeve të organizuara për inspektorët e punës, kryesisht në lidhje me mënyrën e aplikimit të legjislacionit të ri për sigurinë dhe shëndetin në punë dhe shtrirjen eraportimit elektronik në inspektoriatet rajonale të punës. Gjithashtu, janë përmirësuar edhe monitorimi dhe raportimi i të dhënave statistikore në lidhje me "Aksidentet në punë" si edhe efikasiteti i inspektimeve të punës për të identifikuar punëmarrësit e padeklaruar. Numri i aksidenteve të raportuara në punë është rritur nga 86 në vitin 2013 në 111 raste në vitin 2014, në 125 raste në vitin 2015 (Raporti Vjetor ISHPSHSH).

---

[8] http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-439_en.htm
[9] Ligji Nr. 10 237, datë 18.2.2010 "Për sigurinë dhe Shëndetin në Punë"
http://www.chemicals.al/vkm/ligj_nr_10237_dt_18022010%20per%20sigurine%20ne%20pune.pdf

Përsa i përket **dialogut social,** Këshilli Kombëtar i Punës (KKP) funksionon dhe mblidhet rregullisht. Megjithatë, nevojiten përpjekje të mëtejshme për negociatat kolektive në të gjitha nivelet me qëllim rritjen e kapacitetit të partnerëve socialë për të negociuar marrëveshjet kolektive. Duhet të përmirësohet dialogu social dypalësh dhe të rritet autonomia e partnerëve socialë. Mbetet ende shumë punë për t'u bërë për të zhvilluar dialogun social në nivel rajonal, lokal dhe në nivel ndërmarrje.

1.2. Përkufizimi i Sigurisë dhe Shëndetit në Punë

Aktivitetet e punës mund të jenë të rrezikshme për shëndetin e punëmarrësve dhe vendi i punës mund të ndikojë edhe në shëndetin dhe sigurinë e klientëve, vullnetarëve, apo vizitorëve dhe banorëve lokalë. Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO) vlerëson se çdo vit ndodhin më shumë se një milion vdekje për shkak të punës dhe qindra miliona punëmarrës në mbarë botën pësojnë aksidente në vendin e punës dhe vuajnë nga ekspozimi ndaj substancave të rrezikshme[10] për shkak të profesionit.Të gjitha aksidentet profesionale dhe industriale shkaktohen nga faktorë të evitueshëm të cilët mund të eleminohen duke zbatuar masat dhe metodat në dispozicion tanimë të njohura. Prandaj, 600,000 jetë njerëzish mund të shpëtohen çdo vit nëse do të përdoren praktikat e sigurisë dhe informacioni i përshtatshëm.

Për të adresuar këtë problem dhe për të reduktuar taksën e punës nevojiten ndërhyrje të ndryshme strategjike me qëllim përmirësimin e sigurisë dhe shëndetit në punë në përshtatje edhe me rrethanat e ndryshme më të cilat përballen vendet. Për shembull, në vendet e industrializuara dhe tejet të zhvilluara përparësitë duhet të fokusohen tek faktorët dhe risqet psikologjike që lidhen me marrëdhëniet dhe menaxhimin e dobët në vendin e punës, me pasojat mendore dhe fizike për shkak të detyrave të përsëritura, tejet teknike dhe me informacionin për përdorimin e teknologjive dhe substancave të reja, duke përfshirë kimikatet. Ndërsa në vendet në industrializim e sipër, si për shembull në Shqipëri, përparësitë duhet të fokusohen tek përmirësimi i praktikave për sigurinë dhe shëndetin në industritë parësore si në blegtori, peshkim dhe në sektorin e prerjes-transportimit të trupave/lëndëve drusore, tek parandalimi i aksidenteve industriale, duke përfshirë zjarret dhe rrjedhjet e substancave të rrezikshme, dhe tek parandalimi i aksidenteve dhe sëmundjeve profesionale, duke përfshirë ato që shkaktohen në subjekte informale pune dhe në punën në shtëpi, përfshirë këtu edhe ekspozimin ndaj pluhurit të silicit, i cili është jashtëzakonisht i rrezikshëm dhe shkakton një numër të madh vdekjesh të parakohshme çdo vit.

Siguria dhe Shëndeti në Punë (SSHP) është komponent i rëndësishëm i mbrojtjes sociale të punonjësve kundër aspekteve negative të punës, aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale, përmirëson kënaqësinë në punë dhe fuqizon funksionimin e tregut të punës dhe cilësinë e kapitalit njerëzor. Nga ana tjetër, standardet e dobëta të sigurisë dhe shëndetit në punë, lëndimet në punë, aksidentet me vdekje dhe sëmundjet profesionale shkaktojnë një barrë të

10 http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/lang--en/index.htm

rëndë për ekonominë kombëtare për shkak të pagesave nga skema e sigurimeve shoqërore, shpenzimeve spitalore, rikualifikimit dhe **zëvendësimit** të punëmarrësve dhe humbjes së produktivitetit.

Në përgjithësi SSHP përkufizohet si shkenca e parashikimit, njohjes, vlerësimit dhe kontrollit të risqeve që burojnë në ose nga vendi i punës i cili mund të dëmtojë shëndetin dhe mirëqenien e punëmarrësve, duke patur parasysh edhe impaktin e mundshëm në komunitetet fqinjë dhe në mjedisin e përgjithshëm.

Përsa i përket fushës së zbatimit, SSHP është një fushë shumë-dimensionale dhe ndërsektoriale, që lidhet me sigurinë, shëndetin dhe mirëqenien e njerëzve të angazhuar në një marrëdhënie pune ose punësimi. Me fjalë të tjera, si disiplinë, ajo synon të shmangë aksidentet në punë, sëmundjet profesionale dhe aspektet e tjera negative të punës, nëpërmjet identifikimit të risqeve që i shkaktojnë ato dhe zbatimit të masave të duhura parandaluese dhe mbrojtëse për kontrollin e SSHP. Prandaj, qasja e re e SSHP sjell një objekt të zgjeruar të saj, më shumë sesa vetëm kuptimin e ngushtë të sigurisë dhe shëndetit, ajo përfshin mirëqenien fizike, mendore dhe sociale të punëtorëve, duke mbuluar edhe marrëdhëniet e punës, organizimin e punës, rregullat e punësimit, kulturën e punës, etj.

SSHP është një shkencë e veçantë që zbatohet nga inxhinierët profesionistë të shëndetit në punë, nga specialistët e shëndetit mjedisor, kimistët, toksikologët, mjekët, infermierët, profesionistët e sigurisë dhe personat e tjerë të cilët janë të interesuar për mbrojtjen e shëndetit të punëmarrësve në vendin e punës. SSHP është e zbatueshme në të gjithë sektorët e ekonomisë, duke përfshirë ndërtimin, bujqësinë, shërbimet, transportin, etj. Kjo do të thotë që SSHP duhet të integrohet në shumë fusha dhe duhet të fokusohet në zbatimin e masave të caktuara për përmirësimin e saj.

Përveç Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, ILO dhe Organizata Botërore e Shëndetësisë (OBSH) japin edhe një përkufizim për **Shëndetin në Punë,** i cili zakonisht kuptohet si: **"promovimi dhe ruajtja e shkallës më të lartë të mirëqenies fizike, mendore dhe sociale të punëmarrësve në të gjitha profesionet".** OBSH e konsideron shërbimin e shëndetit në punë si përgjegjës për kushtet e përgjithshme shëndetësore të punëmarrësve dhe, nëse është e mundur, të familjeve të tyre[11].

Shëndeti në punë synon promovimin dhe ruajtjen e nivelit më të lartë të mirëqenies fizike, mendore dhe shoqërore të punëmarrësve në të gjitha profesionet; parandalimin e largimit dhe mungesës së punëmarrësve për shkak të gjendjes shëndetësore të shkaktuar nga kushtet e papërshtatshme të punës; mbrojtjen e punëmarrësve në vendet e tyre të punës nga risqet që shkaktohen nga faktorët e pafavorshëm për shëndetin; sistemimin dhe mbajtjen e punëmarrësitt në një mjedis profesional të përshtatur me aftësitë e tij fiziologjike dhe psikologjike dhe; për ta përmbledhur: përshtatjen e punës me njeriun dhe të njeriut me punën.

[11] Përkufizimi i shëndetit në punë është miratuar nga Komiteti i Përbashkët ILO/OBSH për Shëndetin në Punë (1950)

Fokusi kryesor i shëndetit në punë mbulon tre objektiva të ndryshme: (i) mirëmbajtja dhe promovimi i shëndetit dhe kapacitetit të punës së punëmarrësve; (ii) përmirësimi i mjedisit të punës dhe i punës për t'i bërë të favorshme për sigurinë dhe shëndetin në punë dhe, (iii) zhvillimi i organizimit të punës dhe i kulturës së punës në një drejtim që mbështet shëndetin dhe sigurinë në punë, e cila, në këtë mënyrë, promovon një klimë pozitive shoqërore dhe funksionim normal si edhe mund të rrisë produktivitetin e sipërmarrjeve. Koncepti i kulturës së punës, në këtë kontekst, nënkupton një pasqyrim të sistemeve të vlerave thelbësore të pranuara nga sipërmarrja e interesuar. Një kulturë e tillë është pasqyruar në praktikë në sistemet menaxheriale, në politikën për personelin, në parimet për pjesëmarrje, politikat e trajnimit dhe në menaxhimin cilësor të sipërmarrjes.

Sipas OBSH-së (1995) sfidat më të rëndësishme dhe më aktuale për shëndetin në punë janë:

- problemet shëndetësore që lidhen me përdorimin e tepruar të teknologjive të reja të infomacionit dhe komunikimit;
- automatizimi i vendeve të punës;
- substancat e reja kimike dhe energjitë fizike;
- rreziqet për shëndetin që lidhen me bioteknologjitë e reja;
- transferimi i teknologjive të rrezikshme;
- plakja e popullsisë për punë;

1.3. Siguria dhe Shëndeti në Punë në Shqipëri

Situata e SSHP përcaktohet nga gjendja e kuadrit të saj ligjor, nga niveli i kapaciteteve të institucioneve përgjegjëse për zbatimin e rregullave të SSHP dhe nga shkalla aktuale e zbatimit të saj. Gjithashtu duhet patur parasysh niveli i ndërgjegjësimit, pranimit, respektimit dhe kulturës së punës së punëmarrësve, punëdhënësve, prodhuesve dhe i personave të vetëpunësuar. Ndërgjegjësimi publik, në përgjithësi, për aspektet e SSHP është një faktor i rëndësishëm përcaktues i situatës së SSHP në një vend. Mundësia e sigurimit, aksesi dhe efikasiteti i shërbimeve përkatëse për SSHP luajnë rol kyç në arritjen e standardeve cilësore. Profesionistët e përshtatshëm për SSHP, integrimi i SSHP në sistemin arsimor në nivele dhe degë të ndryshme dhe angazhimi politik për mbështetjen e kësaj fushe me politika efikase proaktive janë elemente vendimtare për identifikimin dhe përcaktimin e situatës së SSHP në një vend të caktuar.

Gjatë dy dekadave të fundit, Shqipëria është përballur me një ndryshim të shpejtë ku industrializimi i ekonomisë dhe inovacioni nëpërmjet përdorimit të teknologjisë janë edhe "motoja" e Qeverisë dhe e shumë investitorëve. Kështu, një numër gjithnjë e në rritje i shqiptarëve janë të ekspozuar ndaj faktorëve stresues fizik, kimik, biologjik dhe psikologjik në vendin e punës. Me qëllim sigurimin e mbrojtjes së punëmarrësve nga lëndimet dhe sëmundjet që lidhen me punën si edhe parandalimin e aksidenteve në punë, përgatitja e dokumenteve ligjore

dhe krijimi i kushteve të favorshme të punës të përshtatura për nevojat e punëdhënësve dhe punëmarrësve janë thelbësore për rritjen e motivimit të të dy palëve për të vepruar në përputhje me ato rregullore, duke kontribuar kështu për produktivitet më të lartë në punë.

U bë kohë që koncepti i ri i Sigurisë dhe Shëndetit në Punë (SSHP) është prezantuar për herë të parë dhe përqafuar nga Shqipëria[12]. Para viteve 90', ky komponent ka qenë përgjegjësi e Institutit të Higjienës dhe Epidemiologjisë (sot Instituti i Shëndetit Publik) në sektorin e Higjienës dhe Mbrojtjes Mjedisore i cili përbëhej nga nënsektorët e mëposhtëm: higjiena profesionale, higjiena ushqimore, higjiena komunale dhe higjiena e fëmijëve. Ky sektor ishte përgjegjës për hartimin e politikave për SSHP dhe për bashkëpunimin me palët e tjera të interesuara (investitorët, industrinë, sistemin arsimor, etj.) për të hartuar programe dhe projekte që respektonin normat sanitare për të garantuar sigurinë në punë dhe më kryesorja për të mbrojtur shëndetin fizik dhe mendor të punonjësve.

Pas viteve 90', sistemi i qeverisjes ndryshoi dhe e gjithë ekonomia ju nënshtrua një procesi transformimi, duke kaluar nga një ekonomi tërësisht e centralizuar drejt ekonomisë së tregut të hapur dhe konsolidimit të rendit demokratik dhe të drejtave të njeriut. Edhe fusha e SSHP i është nënshtruar shumë ndryshimeve, të cilat do të përshkruhen më tej.

1.3.1. Kuadri institucional

Gjatë viteve të fundit, Shqipëria ka bërë përparim përsa i përket politikave për SSHP dhe organeve drejtuese përkatëse. Ekziston një numër institucionesh të cilat merren me mbrojtjen e shëndetit dhe zbatimin e legjislacionit për sigurinë dhe shëndetin në punë.

Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë (MMSR)

Në fushën e SSHP, Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë është institucioni udhëheqës dhe përgjegjës për mbrojtjen e të drejtave konstitucionale në fushën e punësimit, për garantimin e punësimit të denjë dhe të sigurimeve shoqërore, forcimin e bashkëpunimit me partnerët socialë, për hartimin e zbatimin e politikave të përgjithshme në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë, marrëdhënieve të punës dhe inspektimit. Këto detyra sigurohen nga Drejtoria e posaçme për Inspektimin, Marrëdhëniet e Punës dhe Dialogun Social.

Përveç kësaj, kjo Drejtoria është përgjegjëse edhe për hartimin e projekt akteve ligjore dhe nënligjore të cilat shërbejnë për zbatimin e politikave që synojnë arritjen e pajtueshmërisë me *acqui* të BE-së në këtë fushë; dhe sipas dispozitave të Ligjit për SSHP; monitorimin e

[12] Pistoli C, Cikuli Z, Boci M, Koci M. Organizimi i Shërbimeve Shëndetësore në Republikën Socialiste të Shqipërisë. *Botim i Universitetit të Tiranës për studentët e Fakultetit të Mjekësisë (1985).* Shtëpia Botuese "Mihal Duri".

performancës së inspektimit në lidhje me zbatimin e ligjit, bazuar në kriteret e përcaktuara me Vendim të Këshillit të Ministrave. Përsa i përket personelit, për momentin, çështjet e SSHP mbulohen nga dy persona përgjegjës, kështu që mund të konsiderohet me staf të pamjaftueshëm.

Inspektoriati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH)

Ky organ u krijua në vitin 1995 dhe është një institucion qëndror publik në varësi të Ministrisë së Mirëqenies Sociale dhe Rinisë (MMSR). ISHPSHSH përbëhet nga tre Drejtori të Përgjithshme: Drejtoria e Inspektimit, Drejtoria për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë dhe Drejtoria e Shërbimeve të Brendshme. Që nga viti 2006, ISHPSHSH ka funksionuar si një institucion autonom[13].

Inspektoriati Shtetëror i Punës ka përgjegjësi për zbatimin e dispozitave ligjore dhe të marrëveshjeve kolektive që lidhen me kushtet e punës, si për shembull: koha e punës, pagat, siguria, higjiena dhe mirëqenia, puna e fëmijëve, puna e migrantëve dhe e grupeve të tjera në nevojë. Ndërkohë, detyra kryesore e Drejtorisë së SSHP është monitorimi dhe zbatimi i legjislacionit të punës në fushën e SSHP, me qëllim parandalimin e aksidenteve, të sëmundjeve profesionale dhe bërjen e vendeve të punës sa më të sigurta dhe të shëndetshme.

ISHPSHSH e ushtron aktivitetin e tij në 12 rajone (Drejtori Rajonale) dhe në 36 qarqe (përfaqësues zyre) në të gjithë vendin, me një staf pre 115 punonjësish, nga këto 98 inspektorë pune, nga të cilët 33 në rajonin e Tiranës)[14]. Me vendosjen e një sistemi të ri inspektimi në Shqipëri, në vitin 2010, të gjitha autoritetet inspektuese të Ministrive të veçanta, duke përfshirë ISHPSHSH-në, do të jenë nën koordinimin e Inspektoriatit Qëndror.

Kompetencat dhe struktura e ISHPSHSH janë përcaktuar në Ligjin Nr. 9634, datë 30.10.2006 për Inspektimin e Punës dhe për Inspektoriatin Shtetëror të Punës, i ndryshuar me Ligjin Nr. 24, datë 14.02.2013, si edhe me disa Vendime të Këshillit të Ministrave. Inspektimi i Punës rregullohet edhe me Ligjin Nr. 10433 datë 16.06.2011 "Për inspektimet në Republikën e Shqipërisë".
Instrumentet kryesore që përdor ISHPSHSH për të përmbushur rolin e tij përfshijnë disa lloje vizitash për inspektimin e punës, orientimin dhe këshillimin, hetimin e aksidenteve, shqyrtimin e ankesave, njoftimet, aktivitetet parandaluese, vendosjen e sanksioneve – por edhe organizimin e fushatave dhe të aktiviteteve për rritjen e ndërgjegjësimit.

Këshilli Kombëtar i Punës

Duke e konsideruar bashkëpunimin me partnerët socialë si një element kyç, KKP është institucioni më i lartë trepalësh i dialogut social në shkallë vendi, i cili është krijuar dhe ushtron veprimtarinë e tij, në bazë të nenit 200 të KP dhe VKM nr. 730/2003 "Për funksionimin e Këshillit Kombëtar të Punës dhe për caktimin e Përfaqësuesve të Këshillit të Ministrave në këtë

[13] Ligji Nr. 9634 për Inspektimin e Punës dhe Inspektoriatin Shtetëror të Punës, datë 30.10.2006
[14] Raporti vjetor i punës së ISHPSHSH, viti 2015

Këshill" dhe rregullores së funksionimit të tij. Qëllimi i KKP është ruajtja e ekuilibrave sociale nëpërmjet harmonizimit të interesave të palëve, arritja e mirëkuptimit social nëpërmjet zhvillimit të dialogut Qeveri-Partnerë Socialë, minimizimi i konflikteve sociale dhe arritja e marrëveshjeve të pranuara nga palët nëpërmjet shkëmbimit të informacionit dhe shqyrtimit të propozimeve e alternativave të propozuara. Këshilli shqyrton çështjet e interesit të përbashkët për organizatat e punëdhënësve dhe punëmarrësve me qëllim gjetjen e zgjidhjeve të pranueshme për palët.

Konsultimet kryhen kryesisht për çështjet që lidhen me hartimin dhe zbatimin e legjislacionit të punës, me ndryshimet në KP dhe në përmbajtjen e akteve nën-ligjore, me politikat dhe organizmat kombëtarë që kanë të bëjnë me punësimin, formimin dhe kualifikimin profesional, mbrojtjen e punëmarrësve, çështjet e SSHP, mirëqenien, programet e zhvillimit ekonomik dhe social, si edhe me zbatimin e normave të Organizatës Ndërkombëtare të Punës.

KKP përbëhet nga 27 anëtarë, ku Qeveria përfaqësohet me 7 anëtarë (Ministra) dhe organizatat e punëmarrësve dhe punëdhënësve përfaqësohen me nga 10 anëtarë. Në këtë Këshill marrin pjesë organizatat më të përfaqësuara të punëmarrësve e punëdhënësve, që përcaktohen me Vendim të Këshillit të Ministrave çdo 3 vjet, në bazë të treguesve të përfaqësimit, të cilat janë vendosur në bashkëpunim dhe mirëkuptim me këto organizata.Kryetari i Këshillit Kombëtar të Punës është Ministri i MMSR-së. KKP ka buxhetin e vet të pavarur. KKP-ja miraton një program për takimet dhe mblidhetnë përputhje me këtë programiose me kërkesën me shkrim të çdo pale, drejtuar kryetarit të KKP-së, sipas përcaktimit të bërë në rregulloren e brendshme të funksionimit.Këshilli mblidhet katër herë në vit.

Pranë KKP funksionojnë 6 komisione të specializuara trepalëshe (Komisioni Juridik, Komisioni i Punësimit dhe Formimit Profesional, Komisioni i Pagave dhe Pensioneve, Komisioni i Kushteve të Punës, Shëndetit dhe Sigurisë në Punë, Komisioni i Shanseve të Barabarta si dhe Komisioni i Ekonomisë dhe Financave), në të cilat konsultohen paraprakisht të gjitha çështjet e planifikuara për t'u shqyrtuar nga KKP.

Ministria e Shëndetësisë

Në fushën e SSHP, Ministria e Shëndetësisë është organi përgjegjës për koordinimin dhe zhvillimin e mjekësisë së punës në nivel kombëtar, si edhe për hartimin dhe miratimin e akteve nënligjore në zbatim të dispozitave të Ligjit për SSHP, sic janë rregulloret për mbrojtjen dhe promovimin e shëndetit të punëmarrësve. Përveç kësaj, MSH është përgjegjëse për trajnimin e profesionistëve të shëndetit në punë dhe për bashkërendimin e kërkimit shkencor, njoftimin, identifikimin dhe regjistrimin e sëmundjeve profesionale të shkaktuara nga puna. MSH është përgjegjëse për hartimin dhe monitorimin e zbatimit të rregulloreve për sigurinë dhe shëndetin në punë dhe për mjekësinë e punës.

Instituti i Shëndetit Publik (ISHP)

Instituti i Shëndetit Publik (ISHP) u krijua në vitin 1957 dhe aktiviteti i tij rregullohet nga Ligji për Shëndetin Publik[15], sipas të cilit, një nga shërbimet bazë të shëndetit publik është shëndeti në punë. Sipas këtij ligji, Institutit për Shëndetin Publik i është dhënë autoriteti për hulumtim, kontroll dhe identifikim të faktorëve të dëmshëm për shëndetin e punonjësve dhe të pasojave që rrjedhin nga faktorë të tillë.

ISHP është një Qendër reference për shëndetin në punë. Ai funksionon nëpërmjet një rrjeti të përbërë nga strukturat lokale të shëndetit publik në vend. Gjithashtu, ISHP është përgjegjës për edukimin e vazhdueshëm të profesionistëve në fushën e shëndetit në punë. Misioni i ISHP, si qendra Kombëtare në fushën e shëndetit publik, konsiston në zhvillimin dhe aplikimin e parandalimit dhe kontrollit të sëmundjeve, dëmtimeve, paaftësive, e faktorëve dëmtues shëndetësorë të mjedisit, dhe zhvillimin dhe aplikimin e promocionit të shëndetit, në bashkëpunim të ngushtë me agjensi/organizma/organizata kombëtare dhe ndërkombëtare.

Sektori i Shëndetit në Punë në Departamentin e Shëndetit dhe Mjedisit kryen: (i) monitorimin e gjendjes shëndetësore të punëtorëve dhe të vendeve të punës; (ii) Zhvillimin dhe aplikimin e programeve kërkimore në zonat e shëndetit në punë. Të gjitha aktivitetet e lartpërmendura janë të bazuara në analizat dhe performancat përkatëse të laboratoreve të Departamentit të Mjedisit dhe Shëndetit.

Inspektoriati Shtetëror Shëndetësor

Ky është një institucion i ri i krijuar me VKM nr. 241, datë21.3.2013, i cili është në varësi të Ministrisë së Shëndetësisë, e ushtron veprimtarinë inspektuese për të siguruar zbatimin e dispozitave ligjore që lidhen me sigurinë dhe shëndetin në punë (legjislacioni në fuqi për SSHP,Ligjin nr. 7643, datë 2.12.1992 "Për shëndetin publik dhe Inspektoratin Sanitar Shtetëror", të ndryshuar me Ligjin 45/2013 "Për inspektimin sanitar", legjislacioni për mbrojtjen nga rrezatimi jonizues dhe jo-jonizues, legjislacioni për kimikatet dhe produktet biocide në shëndetin publik). Misioni i tij është garantimi e respektimi i kërkesave ligjore në fushën e shëndetit publik, inspektimi i aktiviteteve sipas rregullit higjieno-sanitar me qëllim mbrojtjen e shëndetit të publikut të gjerë nga faktorët e dëmshëm dhe nga pasojat që rrjedhin nga faktorë të tillë.

ISHSH është përgjegjës për të gjitha funksionet e inspektimit të ministrisë përgjegjëse për shëndetësinë, me përjashtim të inspektimit të veprimtarive në fushën farmaceutike i cili kryhet nga struktura përgjegjëse sipas legjislacionit në fuqi. ISHSH është institucion qendror buxhetor, organizuar në nivel qendror e rajonal (12 degë të ISHSH në qarqe) me seli qëndrore në Tiranë, në varësi të ministrit përgjegjës për shëndetësinë.

[15] Ligji Nr. 1038, datë 11.05.2009 për Shëndetin Publik

Inspektorati Shtetëror Shëndetësor në përmbushje të detyrimeve ligjore, synon arritjen e këtyre objektivave:

- Të garantojë respektimin e kërkesave ligjore në fushën e shëndetit publik.
- Të rrisë sigurinë e produkteve dhe shërbimeve që ofrohen në fushën e shëndetësisë.
- Të ofrojë transparencë dhe metoda sa më bashkëkohore për kryerjen e inspektimeve nëpërmjet mbështetjes së ofruar nga një staf i përgatitur inspektorësh.
- Të krijojë një sistem të brendshëm alarmi të shpejtë për të arritur në një gjurmueshmëri të plotë të të gjitha produkteve dhe mallrave brënda fushës që ai mbulon.
- Të ndërgjegjësojë subjektet e inspektimit për masat që duhen marrë për përmirësimin e aktivitetit të tyre në kuadër të legjislacionit në fuqi në lidhje me sigurinë shëndetësore, duke synuar plotësimin e kushteve që kërkohet të arrihen për Integrimin Europian.
- Të mbrojë konsumatorët shqiptarë në mënyrë efektive nga risqet dhe kërcënimet në fushën e shëndetësisë.
- Të ndërgjegjësojë operatorët e biznesit shqiptarë dhe konsumatorët lidhur me praktikat e mira të higjienës shëndetësore që duhet të aplikohen në të gjithë fushën e aktivitetit të ISHSH.

Inspektorati Shtetëror Shëndetësor në përmbushje të detyrimeve ligjore, kryen:

- Bashkërendimin dhe koordinimin efikas të veprimtarisë në fushat të cilat janë në kompetencë të ministrisë përgjegjëse për shëndetësinë.
- Sigurimin dhe unifikimin e praktikave më të mira të inspektimit, në shkallë vendi.
- Bashkërendimin e veprimtarisë së laboratorëve dhe sigurimin e kryerjes së analizave nga laboratorëte akredituar.
- Informimin e publikut për veprimtarinë e inspektimit.
- Dhënien e mbështetjes teknike dhe administrative për veprimtarinë e inspektimit.
- Përgatitjen e programit dhe raportit vjetor të Inspektimit.

Inspektorati Shtetëror Shëndetësor ka objekt të punës së tij:

- Identifikimin e rreziqeve në të gjithë vendin dhe kërcënimet nga aktivitetet e paligjshme.
- Kryerjen e inspektimeve në kohë dhe me saktësi si dhe ato të përbashkëta sipas programit vjetor.
- Zhvillimin e zgjidhjeve inovative për të zbutur rreziqet dhe kërcënimet.
- Dhënien e informacionit në kohë dhe cilësi për vendimmarrësit.
- Vlerësimin e kontrolleve të brendshme dhe përmirësimeve që mbështesin zbatimin e suksesshëm të veprimtarisë së ISHSH.

Universiteti i Mjekësisë në Tiranë (Fakulteti i Mjekësisë)

Fakulteti i Mjekësisë ofron edukim ne fushen e sigurisë dhe shëndetit në punë në disa nivele. Janë hartuar dy kurrikula për studentët që po diplomohen në fushën e sëmundjeve profesionale Kryesisht, studentët prezantohen me politikat e ndjekura nga Qeveria shqiptare përsa i përket

SSHP-së, mekanizmit të zbatimit si edhe praktikës dhe eksperiencës së vendeve të tjera të BE-së në lidhje me këtë çështje. Kurrikuli ekzistues nuk mbulon të ashtuquajturat pasoja të reja të sëmundjeve profesionale, si për shembull risku psiko-emocional, çrregullimet muskulare-skeletore dhe ergonomia, risqet biologjike, çrregullimet alergjike, kancerat profesionalë, rrezatimin jo-jonizues, etj. Nga ana tjetër, ekziston një Fakultet për Shëndetin Publik i cili ofron kurrikula të thjeshta për mjekësinë profesionale.

Veç kësaj, në Tiranë ka patur edhe një Klinikë për Sëmundjet Profesionale, si pjesë e Qendrës Spitalore Universitare (QSUT) "Nënë Tereza". Megjithatë, pavarësisht rëndësisë së saj për diagnostifikimin dhe trajtimin e sëmundjeve profesionale, ky department u mbyll në vitin 2005, për shkak të strukturës së re të QSUT.

Përveç institucioneve kryesore për SSHP, një pjesë e mirë e ministrive të linjës si Ministria e Bujqësisë, e Zhvillimit Rural dhe Adiministrimit të Ujërave (MBZHRAU), Ministria e Zhvillimit Ekonomik, Turizmit, Tregtisë dhe Sipërmarrjes (MZHETTS), Ministria e Energjisë dhe Industrisë (MEI), Ministria e Mjedisit (MM), etj., kontribuojnë në politikat për SSHP.

Ministria e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave

Ministria e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave ka krijuar një sistem rregullator për çështjet që lidhen me SSHP, i cili bazohet kryesisht në Ligjin Nr. 7941/1995 "Për Ushqimin" dhe në Ligjin Nr. 9308/2004 "Për shërbimin e inspektoriatit të veterinarisë". Inspektoriati i Kontrollit të Ushqimit dhe Inspektoriati i Shërbimit të Veterinarisë veprojnë si mekanizma për zbatimin e këtyre ligjeve. Të dy institucionet e bazojnë punën e tyre në aktivitetin e inspektoriateve përsa i përket analizave dhe vlerësimit të riskut.

Ministria e Mjedisit

Inspektoriati Shtetëror i Mjedisit është institucion autonom në varësi të Ministrisë së Mjedisit, i cili përbëhet nga dy drejtori; Drejtoria e Inspektoriatit të Mjedisit e cila funksionon kryesisht në mjedisin jashtë ambienteve të kompanisë dhe Drejtoria e Inspektoriatit të Policisë Pyjore, e cila, ndër të tjera, ka edhe detyrën për zbatimin e sigurisë dhe shëndetit në punë në ndërmarrjet që shfrytëzojnë pyjet.
Kompetencat e Inspektoratit Shtetëror të Mjedisit janë shprehur qartë në Ligjin Nr. 10431, datë 9.06.2011 "Për mbrojtjen e Mjedisit" dhe të VKM Nr. 103, datë 4.02.2015 "Për krijimin dhe mënyrën e organizimit e të funksionimit të Inspektoratit Shtetëror të Mjedisit dhe Pyjeve"

Ministria e Energjisë dhe Industrisë

Kjo ministri mbulon katër sektorët kryesorë në fushën e SSHP, si: aktivitetet në nxjerrjen e naftës dhe të gazit, aktivitetet për sigurinë e makinerive dhe enët nën presion, aktivitetet për nxjerrjen e

mineralit dhe aktivitetet e prodhimit, transmetimit dhe shpërndarjes së energjisë elektrike dhe instalimet dhe paisjet elektrike. Me qëllim garantimin e sigurisë dhe shëndetit në punë, kjo ministri krijoi Inspektoriatin Qëndror Teknik me Ligjin Nr. 9595/2006. Përveç tij, vlen të përmendet edhe Inspektoriati për Paisjet dhe Instalimet Elektrike (IPIE), i cili është agjensia përgjegjëse zbatuese për mbikqyrjen e zbatimit të rregulloreve që garantojnë veprime të sigurta profesionale të paisjeve dhe instalimeve elektrike gjatë aktivitetit ekonomik të subjekteve fizike dhe ligjore.

Inspektimi i Punës në veprimtaritë minerare nëntokësore aktualisht kryhet ekskluzivisht nga Reparti i Inspektim Shpëtimit në Miniera (RISHM), nën varësinë e Ministrisë së Energjisë dhe Industrisë. Midis këtyre organeve të inspektimit të punës nuk ka kompetenca të qarta dhe bashkëpunim efikas.

Inspektoriati Qëndror

Sipas Ligjit për Inspektimet[16] në Republikën e Shqipërisë, Inspektoriati Qëndror (IQ) është një institucion publik qëndror, në varësi të Kryeministrit. Funksionet e tij përfshijnë bashkërendimin e aktiviteteve inspektuese, udhëheqjen metodologjike për aktivitetin e inspektimit dhe mbikqyrjen e përgjithshme të inspektimit dhe mbështetjen e Qeverisë në hartimin e politikave që ndikojnë në fushën e inspektimit. Përveç kësaj, ai miraton rregullat e përgjithshme për treguesit e inspektimit të efikasitetit të përgjithshëm si edhe kriteret për vlerësimin e tyre. IQ jep mendime për secilën inisiativë ligjore në fushën e inspektimit dhe monitoron zbatimin e këtij ligji dhe të ligjit të posaçëm nga inspektorët e shtetit dhe mund të ndërmarrë masa disiplinore. Ai krijon dhe mirëmban një portal unik për inspektimin, i cili shërben si një platformë për planifikimin dhe koordinimin e inspektimeve, për shkëmbimin e informacionit dhe të dhënave për inspektoriatet e ndryshme dhe për informimin e publikut.

1.3.2. Kuadri legjislativ

Kuadri ligjor kombëtar

Gjatë viteve të fundit kuadri legjislativ i politikave për SSHP në Shqipëri ka patur përmirësime[17]. Janë hartuar dhe përmirësuar shumë ligje, dekrete dhe rregullore që lidhen direkt me politikat për SSHP-në. Për të plotësuar kuadrin e mbështetjes së politikave për SSHP-në, Shqipëria hartoi Dokumentin Politik Strategjik për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë 2009-2013[18]. Ky ishte një dokument i rëndësishëm, jo vetëm për faktin që hapi rrugë të reja për përmirësimin e SSHP-së bazuar në standartet ndërkombëtare, por edhe sepse identifikoi masat e caktuara dhe veprimet e nevojshme për arritjen e objektivave strategjike në këtë fushë.

[16] Ligji Nr. 10433 datë 16.06.2011 për Inspektimin në Republikën e Shqipërisë
[17] Një listë me Ligjet, Dekretet dhe Urdhërat që duhen miratuar mund të gjendet në Shtojcën C të këtij dokumenti.
[18] http://www.chemicals.al/vkm/dokumenti%20i%20politikave%20strategjike%202009-2013.pdf

Kuadri ligjor në BE

Acquis i BE-së për politikën sociale dhe punësimin përfshin standartet minimale në fushat e ligjit të punës, mundësive të barabarta, sigurisë dhe shëndetit në punë dhe mos-diskriminimit. Në mënyrë më specifike, përsa i përket SSHP-së, ai përfaqësohet nga Direktiva Kuadër 89/391/EEC dhe nga 19 Direktiva Individuale për kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit në punë për fusha të veçanta teknike, të cilat rrjedhin dhe janë në një linjë me Direktivën Kuadër. Përveç këtyre, ekzistojnë edhe disa Direktiva të BE-së që rregullojnë fusha specifike të SSHP-së, të cilat nuk janë të lidhura me Direktivën Kuadër, si për shembull, Direktiva për Asbestin; Direktiva Seveso III për kontrollin e rreziqeve të aksidenteve madhore; Direktiva për rregullimin e kohës së punës për grupet e veçanta të punëmarrësve; Direktiva për parandalimin nga lëndimet e mprehta në spitale dhe në sektorin e kujdesit shëndetësor. Këto direktiva nuk janë transpozuar ende në sistemin ligjor shqiptar dhe duhet të planifikohen për transpozim.

Një grup tjetër i veçantë Direktivash të BE mbulon kërkesat për sigurinë teknike të produkteve dhe hedhjen e tyre në treg, që është po ashtu e lidhur me mbrojtjen e SSHP. Direktiva të tilla lidhen, për shembull, me sigurinë e makinerive, energjinë elektrike, enët nën presion, ashensorët, etj. dhe transpozimi i tyre është në patronazhin e Ministrisë së Zhvillimit Ekonomik, Tregtisë dhe Sipërmarrjes. Duhet kryer një analizë e kujdesshme e transpozimit të Direktivave teknike, me qëllim përfundimin e procesit të transpozimit të direktivave të tilla. Ky grup rregulloresh përfshin edhe produktet kimike, klasifikimin e tyre, etiketimin dhe paketimin, regjistrimin dhe autorizimin. Këto të fundit janë tanimë të përfshira në sistemin kombëtar ligjor.

Ndërsa niveli i tretë i rregullave europiane për SSHP konsiderohet si "niveli i udhëzimeve jo detyruese" për zbatimin e direktivave të veçanta individuale ose të aktiviteteve sektoriale. Udhëzime të tilla në fakt ndiqen gjatë zbatimit praktik të direktivave. Asnjë nga këto udhëzime nuk gjendet në gjuhën shqipe, po ashtu edhe modifikimet e tyre. Shumica e vendeve europiane kanë rregulloret e tyre kombëtare specifike për përcaktimin e kërkesave për sigurinë në punë të rrezikshme, për shembull, në kantiere ndërtimi, në bujqësi, në sektorin e pyjeve, në shërbime dhe teknologji specifike. Këto rregullore nuk ndjekin një model të caktuar të BE-së dhe duhet të hartohen në bazë të udhëzimeve teknike të brendshme. Rregullore të tilla mungojnë në Shqipëri.

Konventat e ILO-s

Konventat e ILO-s përbëjnë burimin tjetër të standardeve ndërkombëtare për legjislacionin kombëtar. Shqipëria i përket vendeve me numrin më të madh të konventave të ratifikuara të ILO-s. Janë ratifikuar konventat më të rëndësishme të ILO-s në fushën e SSHP, duke përfshirë këtu edhe Konventën Nr. 81, 129 dhe 155. Dy nga listat e Konventave të ratifikuara në vitin 2014, kanë hyrë në fuqi në muajin prill të vitit 2015 (C187/2006 për Kornizën Promocionale për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë; C167/1988 për Sigurinë dhe Shëndetin në Ndërtim). Pavarësisht

kësaj, ende mungojnë disa ratifikime, për shembull për Punën në Peshkim, për SSHP në Bujqësi, për Kushtet e punës në hotele dhe restorante, për Kimikatet, për Asbestin, për Shërbimet e Shëndetit në Punë, etj.

Vëmendje e veçantë duhet t'i kushtohet dispozitave të ratifikuara të Konventës 155 përsa i përket mbrojtjes së punëmarrësve dhe përfaqësuesve të tyre nga masat disiplinore si rezultat i veprimeve të kryera me të drejtë nga ata në përputhje me politikën e referuar në Nenin 4, si edhe me mbrojtjen e punëmarrësve të cilët largohen vetë nga një situatë pune që paraqet një rrezik të pashmangshëm dhe serioz siç përcaktohet në Nenin 13.

Legjislacioni kombëtar për SSHP

Kushtetuta shqiptare i garanton të gjithë qytetarëve të drejtën për mbrojtje sociale në punë. Dispozitat themelore për mbrojtjen e sigurisë dhe shëndetit në punë janë parashikuar nga Kodi shqiptar i Punës, në Kapitullin VIII, për Mbrojtjen e Sigurisë dhe Shëndetit, (Nenet 39-76). Ato përfshijnë kryesisht parimin e përgjegjësisë së punëdhënësve për sigurimin e mbrojtjes së SSHP në vendin e punës dhe të kërkesave të tjera, të njëjta me ato që parashikohen në Ligjin për SSHP-në. Përveç kësaj, bazuar edhe në Kodin e Punës, Qeveria shqiptare ka nxjerrë edhe një numër nënligjesh ku përcaktohen rregullat e hollësishme për zbatimin e kërkesave të SSHP, më konkretisht, VKM për masat e veçanta që lidhen me mbrojtjen e SSHP të dala në zbatim dhe të Ligjit "Për sigurinë dhe shëndetin në punë", VKM për përcaktimin e aksidenteve në punë, VKM për përcaktimin e sëmundjeve profesionale, etj.

Sipas Neneve 77 dhe 70(3) të Marrëveshjes së Stabilizim-Asociimit, Shqipëria ka për detyrë të kryejë harmonizimin e legjislacionit të saj në SSHP në mënyrë progresive. Në vitin 2010, në Shqipëri u miratua një Ligj i ri për SSHP-në, duke transpozuar Direktivën Kuadër të BE-së. Ky ligj prezantoi për herë të parë parimet e reja për menaxhimin e SSHP-së, bazuar në parandalimin e riskut, vlerësimin e riskut në punë duke patur parasysh të gjitha aspektet e punës, si edhe organizimin e sistemit, përfshirjen e specialistëve të SSHP, përfshirjen e punonjësve dhe planifikimin e duhur të emergjencave. Të gjitha aspektet e përmendura përbëjnë një qasje të re për mbrojtjen e punëmarrësve.

Pas miratimit të Ligjit për SSHP-në, filloi puna për transpozimin e Direktivave Individuale të BE-së për SSHP, të cilat rrjedhin nga Direktiva Kuadër e BE-së për SSHP. Kështu, në vitin 2011, u miratuan, me Vendim të Këshillit të Ministrave, dy rregullore të harmonizuara, më konkretisht, rregullorja për shenjat e sigurisë në vendin e punës dhe ajo për sigurinë dhe shëndetin në kantieret e ndërtimit. Gjatë periudhës 2013 -2015 u miratuan me Vendim të Këshillit të Ministrave edhe 15 rregullore të tjera që transpozonin Direktivat individuale të BE-së për SSHP, gjë që u bë e mundur me ndihmën e Projektit të BE-së IPA 2010 për Zhvillimin e Burimeve Njerëzore. Këto rregullore transpozojnë përkatësisht direktivat individuale për kërkesat e sigurisë dhe shëndetit përsa i përket

vendit të punës, përdorimit të paisjeve të punës; përdorimin e paisjeve mbrojtëse individuale, mbrojtjen nga agjentët kimikë, mbrojtjen nga agjentët biologjikë, atmosferat shpërthyese, kancerogjenët dhe mutagjenët, punën me ekranet shfaqëse, lidhur me punën e krahut me ngarkesa, dhe për agjentët fizikë – zhurma, dridhja, rrezatimi jo-jonizues, rrezatimi optik, mbrojtja e punëmarrëseve shtatëzëna dhe nënave të reja, apo e punëmarrësve në anijet e peshkimit.

Me ndihmën e Projektit të BE-së IPA janë hartuar edhe projekt rregullore të tjera, të cilat janë në pritje të miratimit nga Këshilli i Ministrave, rregullore të cilat transpozojnë pjesën e mbetur të direktivave individuale të BE-së për SSHP, si për shembull, direktiva për mbrojtjen e SSHP nga risqet në industritë minerare nëntokësore dhe sipërfaqësore dhe për mbrojtjen e punëmarrësve të rinj. Kjo paketë me Rregullore të reja të harmonizuara dhe zbatimi i duhur i tyre do të mbështeten dhe nga miratimi i disa VKM të hartura nga Ministria e Shëndetësisë – lista e sëmundjeve profesionale, detyrat e mjekut të punës, normat, rregullat, procedurat e ekzaminimeve mjekësore (kjo e fundit është ende në fazë miratimi).

1.4. Ndërgjegjësimi publik dhe promovimi i SSHP

Siguria dhe shëndeti në punë duhet të respektohen në vendin e punës nga aktorët kryesorë: punëmarrësit dhe punëdhënësit. Ata duhet të kenë njohuritë e duhura për rregullat e sigurimit, kërkesat ligjore dhe parimet e parandalimit, vlerësimin e riskut dhe praktikat e mira. Përveç kësaj, ata duhet të jenë të vetëdijshëm për sjelljen e sigurtë, mënyrën e duhur të të menduarit dhe pranimin e vazhdueshëm të rëndësisë dhe implikimeve të sigurisë dhe shëndetit në punë. Një qasje e tillë ndërtohet nëpërmjet promovimit sistematik të ndërgjegjësimit të një publiku më të gjerë për SSHP-në.

Rritja e ndërgjegjësimit publik është një proces afatgjatë, i njëjtë me atë të edukimit. Ka mënyra të ndryshme për rritjen ndërgjegjësimit publik në lidhje me sigurinë dhe shëndetin në punë. Ai mund të bëhet nëpërmjet aktiviteteve specifike të planifikuara, seminareve, fushatave, faqeve të internetit, dokumenteve të shpërndara, artikujve të gazetave, spoteve në media, edukimit në shkolla dhe në vendin e punës dhe nëpërmjet çdo mënyre tjetër në dispozicion të publikut. Aktivitetet për rritjen e ndërgjegjësimit duhet të jenë pjesë e këshillimit të organeve inspektuese, institucioneve dhe të partnerëve socialë. Duhen planifikuar fushata dhe aktivitete të ngjashme për rritjen e ndërgjegjësimit, duke përfshirë edhe sigurimin e burimeve të përshtatshme financiare.

Edhe pse numri i organeve dhe i aktorëve të përfshirë në politikat për SSHP është i madh, duhet përmendur fakti që fushatat ndërgjegjësuese për SSHP janë të pakta dhe të organizuara shumë rrallë. Përveç kësaj, edhe ndërmarrjet e mëdha nuk kanë programe për shëndetin dhe mirëqenien në vendin e punës për të promovuar ambiente të shëndetshme pune.

Përveç aktiviteteve teknike për bashkëpunim të ILO-s[19], zyrës së OBSH-së në Tiranë, e cila organizon dhe promovon individualisht çështje që lidhen me SSHP-në dhe ofrimit të informacionit nëpërmjet broshurave dhe materialeve të tjera promocionale nga ISHPSHSH, inspektoriatet e tjera nuk kanë kryer asnjë aktivitet në këtë drejtim. Gjithashtu, nuk ekziston asnjë nismë tjetër kombëtare apo rajonale nga institucionet qeveritare ose partnerët socialë si organizatat e punëdhënësve dhe sindikatat përsa i përket rritjes së ndërgjegjësimit për promovimin e vendeve më të sigurta dhe më të shëndetshme të punës.

1.5. Edukimi dhe hulumtimi për SSHP-në

Politikat arsimore luajnë rol të rëndësishëm edhe përsa i përket sigurimit të njohurive dhe qëndrimit të duhur të brezave të rinj ndaj SSHP-së dhe për pasojë të nivelit të mjaftueshëm të kulturës së sigurisë së forcës së punës, e cila është thelbësore për arritjen e standardeve të sigurisë dhe shëndetit në punë. Kultura bazë e parandalimit zhvillohet gjatë fëmijërisë, gjatë moshës së re; prandaj, është e rëndësishme që sistemi arsimor të ngulisë njohuritë bazë për risqet profesionale si një aftësi për jetën në mënyrë që të rinjtë që i bashkohen forcës së punës të jenë më të informuar për riskun. Aktualisht, shumë vende po zbatojnë qasjen mbarë-shkollore, e cila është një qasje gjithëpërfshirëse dhe ndërsektoriale e cila bashkon edukimin, parandalimin e aksidenteve, sigurinë dhe shëndetin në punë, shëndetin publik, dhe zhvillimin e qëndrueshëm.

Aktualisht, sistemi arsimor në Shqipëri përfshin disa kurrikula të SSHP-së. Fakulteti i Mjekësisë ka kurrikula për sëmundjet profesionale të cilat fokusohen tek sëmundjet pulmonare që shkaktohen si rezultat i ekspozimit ndaj vendeve të punës. Përveç kësaj, në sistemin arsimor parauniversitar në Shqipëri ekzistojnë kurrikula të tjera që lidhen me këtë çështje, nëpërmjet lëndës "Aftësimi për jetën" dhe lëndës së klasës së 10-të "Qytetaria". Gjithashtu, nuk ekziston asnjë mundësi për specializim universitar në fushën e SSHP-së nga ku mund të rekrutohen Inspektorët e Punës. Zakonisht, ato rekrutohen nga fusha të ndryshme të edukimit universitar. Ndërsa edukimi i specialistëve të shëndetësisë që punojnë në fushën e SSHP sigurohet në kuadrin e programeve të Fakultetit të Mjekësisë së Përgjithshme dhe të Shëndetit publik, të cilat përmbajnë shumë elemente të fushës mjedisore dhe shëndetësore, përfshirë edhe shëndetin në punë.

Trajnimi i punonjësve të angazhuar në SSHP arrihet kryesisht nëpërmjet programeve me aprovimin e përbashkët të Ministrisë së Arsimit dhe Sporteve dhe Fakultetit të Mjekësisë. Ky program varion nga 3-6 muaj.

Të gjitha vendet e zhvilluara dhe shumë institucione europiane dhe ndërkombëtare i kanë fokusuar përpjekjet e tyre edhe në hulumtimin e fushës së SSHP-së. Ky hulumtim përqëndrohet jo vetëm tek aspektet teknike, duke zbuluar risqe të reja, por edhe tek aspektet sociale të shoqërisë,

[19] http://www.ipa-hrd.al/index.php?option=com_content&view=article&id=105:eu-osha-campaign-in-albania-&catid=52:news1

tek kushtet specifike të punës. Megjithatë, impakti i çdo hulumtimi për SSHP në lidhje me sigurinë dhe shëndetin e punëmarrësve do të varet edhe nga mënyra sesi gjetjet e këtij hulumtimi do të përkthehen në zgjidhje praktike dhe të aksesueshme për vendet e punës. Kjo kërkon identifikimin dhe vlerësimin e risqeve dhe gjetjen e zgjidhjeve parandaluese. Hulumtimi kombëtar në fushën e SSHP duhet të fokusohet edhe në metodën e zbatimit të duhur të rezultatit të dalë nga hulumtimet botërore.

Aktualisht, literatura për hulumtimin e SSHP në Shqipëri është e pakët, me pak përjashtime si për shembull studimi[20] gjithëpërfshirës që çoi në përgatitjen e Raportit për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë në Shqipëri) i kryer nga Shoqata Kombëtare e Shëndetit Publik (2010) dhe i mbështetur nga komisioni i BE-së. Në këtë fushë mund të gjenden edhe studime të tjera hulumtuese të kryera nga Instituti i Shëndetit Publik.

1.6. Dialogu social

Dialogu social është një instrument që i krijon mundësi qeverive, organizatave të punëdhënësve dhe të punëmarrësve për të menaxhuar ndryshimin dhe për të arritur qëllimet ekonomike dhe sociale. Dialogu social nënkupton bisedime, konsultime ose thjeshtë shkëmbim pikëpamjesh midis përfaqësuesve të punëdhënësve, punëmarrësve dhe qeverive. Dialogu social është një instrument i rëndësishëm për sigurimin e paqes sociale. Parimet kryesore të SSHP-së moderne bazohen në dialogun social midis punëmarrësve dhe punëdhënësve në nivel kompanie, nëpërmjet përfshirjes së punëmarrësve në çështjet e SSHP-së, konsultimeve dhe informimit të punëmarrësve nga punëdhënësit, në lidhje me atë që mbështetet nga detyrimet në Ligjin për SSHP-në. Një shembull i mirë i funksionimit të dialogut social është Këshilli Kombëtar i Punës, i mbledhur në shkurt, prill tetor të vitit 2015. Megjithatë, ende nevojitet punë për mundësimin e negociimeve kolektive në të gjitha nivelet dhe për rritjen e autonomisë dhe kapacitetit të partnerëve socialë për negociimin e marrëveshjeve kolektive.

Marrëveshjet kolektive: Sindikatat kanë shprehur shqetësim në lidhje me mungesën e vullnetit të një institucioni shtetëror për të nënshkruar marrëveshje kolektive.
Dialogu social dypalësh dhe negocimi kolektiv në sektorin privat mbeten jo plotësisht të pranuara.

Sindikatat: Në nivel kombëtar ekzistojnë dy konfederata të mëdha të sindikatave dhe një numër organizatash të punëdhënësve. Ato janë ftuar për të marrë pjesë në përgatitjen e legjislacionit për SSHP-në.

Këshillat e SSHP, përfaqësuesit e SSHP dhe konsultimi i punonjësve: Sipas standardeve ndërkombëtare dhe veçanërisht në Udhëzimet e ILO-s për Sistemet e Menaxhimit të SSHP[21] është

[20] http://web.deu.edu.tr/isamer/OHS_Albania.pdf
[21] Udhëzimet e ILO-s për Sistemet e Menaxhimit (ILO-SSHP 2001), ILO, Gjenevë

e specifikuar që: punëdhënësi duhet të sigurojë, sipas rastit, ngritjen dhe funksionimin efikas të një komiteti për sigurinë dhe shëndetin dhe njohjen e përfaqësuesve të punëmarrësve për sigurinë dhe shëndetin, në përputhje me ligjet dhe praktikën kombëtare.

Në Shqipëri, punëdhënësit me më shumë se 50 punëmarrës kanë detyrimin ligjor për krijimin e Këshillit për SSHP. Kjo është realizuar deri në një farë mase vetëm në qarkun e Tiranës në bashkëpunim të ngushtë me ISHPSHSH. Gjithsesi, zbatimi i kërkesave ligjore nuk është i kënaqshëm. Në shumicën e kompanive, ngritja e Këshillit për SSHP-në dhe përfaqësimi i punëmarrësve në të bëhet vetëm formalisht. Nuk ka një interpretim të qartë të kërkesave ligjore për emërimin e përfaqësuesve dhe të organizatës së punëmarrësve në kompanitë me më pak se 50 punonjës.

1.7. Mbledhja e të dhënave, monitorimi dhe statistikat

Sistemi i raportimit të SSHP bazohet në aktet legjislative të MMSR-së dhe të MSH-së, të cilat e bëjnë të detyrueshëm deklarimin dhe raportimin e aksidenteve në punë dhe të sëmundjeve profesionale, dhe raportimi bazohet në një format tashmë të miratuar.

Statistikat në fushat e SSHP-së fokusohen veçanërisht tek të dhënat në lidhje me aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale, për të qenë në gjendje për të analizuar shkaqet, burimet, risqet më të zakonshme, sektorët dhe aktivitetet më të të rrezikshme të punës. Këto të dhëna janë thelbësore për planifikimin e parandalimit strategjik dhe marrjen e masave të përshtatshme. Ato mblidhen nga Inspektimi i punës në bazë të raporteve të detyrueshme dhe nga Sigurimet Shoqërore në bazë të kërkesave për sigurim për kompensimin e dëmtimeve.

Në fakt, është shumë e vështirë për të prodhuar dhe raportuar të dhëna për sëmundjet profesionale për shumë arsye. Për shembull: sistemi i informacionit i MSH-së nuk ka rubrika të veçanta për sëmundjet profesionale[22]. Faktorë të tjerë që mund të përmendim janë edhe: mungesa e raportimit, mbulimi i pjesshëm i ndërmarrjeve me shërbime shëndetësore, mungesa e mjekëve të specializuar për sëmundjet profesionale, mungesa e kapaciteteve bio-monitoruese bëjnë që saktësia e të dhënave të jetë shumë larg realitetit.

Për shembull, në vitin 2015 pati vetëm 125 raste të aksidenteve në punë të raportuara pranë ISHPSHSH-së (ndër të cilat 9 ishin aksidente rrugore) dhe 28 aksidente fatale në punë (2 aksidente fatale rrugore). Këto shifra janë jorealiste, të paraportuara, pasi norma mesatare e aksidenteve në BE është 1,9 aksidente fatale për 100.000 punëmarrës dhe norma e përshtatur në Shqipëri është 1,6. Presupozohet që numri real i aksidenteve fatale në punë është më i lartë. Shpërpjestimi më i madh është në rastet e aksidenteve të tjera në punë. Norma mesatare e BE-së është 1,6 aksidente për 100 punëmarrës, ku leja me raport mjekësor është më shumë se 3 ditë për

[22] Kodra Q, Hoxha A , Risilia O. Shqipëri, Situata e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë *(2010)*. Botim i Shoqatës Kombëtare të Shëndetit Publik.

100 punëmarrës. Sipas Raportit Vjetor të ISHPSHSH për vitin 2015, kjo situatë duket se do të jetë e pandryshueshme edhe gjatë vitit të ardhshëm.

Duke e pranuar një normë të tillë edhe për Shqipërinë, ajo do të pëfaqësonte 16.000 aksidente të regjistruara në punë – që do të thotë numri real është 180 herë më i lartë. Metodologjia për raportimin e aksidenteve në vendin e punës është përdorur nga *ESAË* (Statistikat Europiane të Aksidenteve në Punë), e cila nuk përdoret në Shqipëri. Për shkak të pamjaftueshmërisë së statistikave, çdo vëzhgim i trendeve apo parashikim është i pamundur.

1.8. Zbatimi i rregullave për SSHP

1.8.1. Zbatimi i Dokumentit Politik strategjik për SSHP-në 2009- 2013

Dokumenti i parë politik sistematik për përmirësimin e sigurisë dhe shëndetit në punë në Shqipëri u hartua dhe u miratua nga Qeveria në vitin 2009. Dokumenti Politik Strategjik për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë 2009-2013 hapi një rrugë të qartë për zhvillimin e sigurisë dhe shëndetit në punë dhe për zbatimin e standardeve të SSHP-së. Në kontekstin e asaj strategjie, Plani i Veprimit përfshinte masa të caktuara, veprime të nevojshme, të cilat duheshin realizuar me qëllim arritjen e objektivave të identifikuara. Dokumenti përcaktonte edhe masa për monitorimin dhe vlerësimin, nëpërmjet krijimit të një grupi ndër-ministror dhe të sekretariatit të tij teknik në Ministrinë e Punës. Institucionet e linjës duhej të raportonin çdo 3 muaj për mënyrën e zbatimit të detyrave të Planit të Veprimit. Ky organizim i monitorimit dhe vlerësimit nuk u zbatua.

Monitorimi dhe vlerësimi përfundimtar i Dokumentit Politik Strategjik dhe i Planit të tij të Veprimit u krye nëpërmjet përdorimit në muajin janar 2013 të pyetësorëve të përgatitur nga grupi i punës për hartimin e një Plani të ri Veprimi për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë me gjetjet e mëposhtme:

Treguesit për inspektimin e punës:
- Inspektimet e planifikuara dhe të specializuara në vitin 2013: 13,000 – kjo shifër u tejkalua në 14,507;
- Numri i planifikuar i inspektorëve të trajnuar deri në vitin 2013: 190 – gjithsej numri i inspektorët të trajnuar në vitin 2012 ishte 120.

Përveç kësaj, gjatë vitit 2013, 28 inspektorë u trajnuan si trajnerë të ardhshëm nëpërmjet 6 trajnimeve mbi tema të ndryshme për SSHP-në.

Përmirësimet e teknologjisë në zyrat e inspektimit të ISHPSHSH-së (në selinë e saj dhe në rajone) ishin planifikuar të ndodhnin deri në fund të vitit 2013. Në fakt, u kryen vetëm disa ndryshime të vogla në programin IT; situata në të vërtetë arriti të zgjidhej në fillim të vitit 2014. Inspektoriati

qëndror i ka pajisur inspektorët e punës me paketa portative për inspektimin dhe ka filluar me zbatimin pilot të sistemit të ri të informacionit.

Tabela 1: Vlerësimi i zbatimit të Dokumentit Politik për SSHP (2009-2015)

Masat	ZBATUAR	ZBATUAR PJESËRISHT	PA ZBATUAR
Legjislacioni për SSHP			
Ligji për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, bazuar në Direktivën Kuadër 89/391/EEC, u miratua në vitin 2010.	**X**		
Amendimet e legjislacionit aktual që pasqyrojnë objektivat e dokumentit për Politikat Strategjike: gjatë periudhës së zbatimit u miratuan disa ndryshime të rregulloreve. Është përgatitur rishikimi i thellë i Kodit të Punës.		**X**	
Hartimi dhe miratimi i legjislacionit dytësor, transpozimi i Direktivave Individuale për SSHP-në: Në vitin 2011 u miratuan dy VKM, në vitin 2013 tre VKM, pesë të tjera në vitin 2014 si edhe u hartuan e u miratuan edhe Rregullore të tjera nëpërmjet një procesi legjislativ.		**X**	
Ndryshimi i ligjit për Prokurimin Publik për përfshirjen e ISHP-së në procesin e tenderimit.			**X**
Krijimi i komitetit ndërministror për bashkërendimin e punës së të gjitha autoriteteve inspektuese: Kjo detyrë u përmbush me krijimin e Inspektoriatit Qëndror.	**X**		
Ndryshimi në strukturën e ISHP-së sipas objektivave të Strategjisë për SSHP-në: u përmbush me miratimin e ndryshimit të Ligjit për Inspektimin e Punës, Ligji Nr. 24, datë	**X**		

14.02.2013.			
Krijimi dhe aktivizimi i faqes së internetit të ISHP-së e fokusuar tek SSHP: u krijua dhe u mirëmbajt faqja e internetit të ISHP-së (www.sli.go.al), e cila më pas u përmirësua në www.inspektoriatipunes.gov.al	X		
Funksionimi i sistemit koherent të inspektimit. Sigurimi i hapësirës për zyra të të gjitha Inspektoriateve Shtetërore të Punës në nivel qëndror dhe rajonal, rikonstruksionet dhe blerja e ambienteve të reja.		X	
Plotësimi i infrastrukturës së të gjitha drejtorive rajonale të ISHP-së me automjete, paisje logjistike (kompjutera, tavolina pune, telefona/faks, etj.).		X	
Përgatitja e programeve të përshtatshme të trajnimit, e strukturave të trajnimit të inspektorëve dhe kontrollorëve. Është miratuar sistemi i trajnimit të trajnerëve dhe trajnimi pasues i inspektorëve. Programi i trajnimit është përmbushur pjesërisht.		X	
Sigurimi i krijimit të një sistemi për informimin dhe komunikimin me të gjitha palët e interesuara për punën e inspektoriatit të punës duke përdorur mjetet kompjuterike: strategjia e komunikimit është në zhvillim e sipër, po ashtu edhe sistemi i informacionit dhe paisja e inspektorëve me laptop-ë.		X	
Organizimi i vizitave studimore për të shkëmbyer eksperiencat dhe praktikat më të mira në vendet e rajonit dhe në vendet anëtare të BE-së: vizita studimore në Austri u organizua në muajin mars 2014, marrëveshjet dypalëshe për bashkëpunimin me inspektoriatet fqinje nga Rajoni dhe takimi rajonal u organizuan në muajin qershor 2014.	X		

Zhvillimi i kulturës së vërtetë të parandalimit			
Krijimi i grupeve bërthamë me ekspertë të kualifikuar për inspektimet e specializuara dhe hetimin e aksidenteve serioze. Grupe të njëjta ekspertësh janë krijuar në varësi të nevojës dhe fokusit të kryerjes së inspektimit *(ad hoc)*.		**X**	
Ofrimi i këshillave dhe informacionit si një mjet i nevojshëm për zhvillimin e kulturës së parandalimit.		**X**	
Përfshirja në kurrikulat e niveleve të ndryshme të sistemit arsimor të koncepteve që lidhen me sigurinë dhe shëndetin në punë.		**X**	
Botimi i fletëpalosjeve, posterave, broshurave, etj. Janë organizuar disa fushata gjatë periudhës 2012 -2014.	**X**		
Pjesëmarrja e përfaqësuesve të ISHP-së në seminare, konferenca, mbledhje pune ndërkombëtare, etj.		**X**	
Caktimi i muajit tetor, çdo vit, si muaji i sigurisë dhe shëndetit në punë. Organizimi i një takimi kombëtar për përfshirjen e institucioneve të ndryshme shtetërore, të aktorëve socialë, të ekspertëve të huaj, rajonalë dhe vendas.		**X**	
Fushatat ndërgjegjësuese për të inkurajuar qytetarët në bashkëpunim me mediat publike. Gjatë periudhës 2010-2014 janë organizuar katër fushata.	**X**		
Media e shkruar dhe televizive (spotet publicitare, debatet televizive, artikujt e shkruar, etj.). Vazhdimisht janë kryer aktivitete të mjaftueshme.	**X**		
Ofrimi i një linje telefonike për publikun për të mbledhur ankesat dhe sugjerimet nga	**X**		

punëmarrësit/punëdhënësit.			
Përgatitja për hartimin e legjislacionit dytësor i cili rregullon marrëdhënien ligjore midis ISHP-së dhe institucioneve shtetërore.	X		
Funksionimi efikas i shërbimit mjekësor profesional. Vendosja e specializimit për mjekun e punës në Universitetin e Mjekësisë.			X
Krijimi i Qendrave për Shëndetin në Punë (private) si organizata të punëdhënësve të ndryshëm.			X
Kualifikimi dhe trajnimi i Mjekëve të Punës.			X

Një analizë e shkurtër e tabelës së mësipërme tregon se nga 25 masat e përfshira në dokumentin politik dhe në planin e veprimit të mëparshëm për SSHP të hartuar për periudhën 2009-2013, vetëm 10 masa janë zbatuar plotësisht (deri në vitin 2015), dhe kanë mbetur ende 5 të tjera për t'u zbatuar. Dhjetë masa janë zbatuar pjesërisht për shkak të arsyeve të ndryshme. Një informacion më i hollësishëm në lidhje me arsyet përse masat e parashikuara në Planin e Veprimit ose janë zbatuar pjesërisht ose nuk janë zbatur fare mund ta gjeni në Shtojcën B. Pavarësisht progresit në transpozimin e një pjese të madhe të direktivave të BE-së për SSHP, përsëri ekzistojnë disa pjesë ligjore të cilat ose janë transpozuar pjesërisht ose nuk janë transpozuar ende.

Përveç politikave të lartpërmendura për SSHP-në, MMSR, MSH dhe ministritë e tjera të linjës tanimë kanë planifikuar dhe përcaktuar afate specifike për zbatimin e shumë direktivave dhe dokumenteve politike përkatëse për SSHP-në për periudhën 2016-2018 (Shtojca C).

1.8.2. Zbatimi i politikave për SSHP

Ligjin për SSHP-në, i cili ka transpozuar Direktivën Kuadër Europiane për SSHP-në,i miratuar në shkurt 2010, prezantoi për herë të parë parimet e vlerësimit të riskut dhe parandalimit të riskut, si dhe përfshirjen e punoëmarrësve në çështjet e SSHP-së. Megjithatë, ekziston një perceptim i përbashkët që në Shqipëri rregullat e SSHP të përcaktuara në Ligj dhe në aktet nënligjore të tij nuk zbatohen në mënyrë efikase dhe të duhur. Për më tepër, një nga pengesat më të mëdha për zbatimin praktik të rregullave për SSHP në Shqipëri është mungesa e specialistëve në inxhinierinë e sigurisë dhe mjekësisë së punës në ndërmarrjet publike dhe private.

Përsa i përket ngritjes së kapaciteteve institucionale dhe stabilitetit të punës së inspektorëve të punës, që në fillesat e tij ky institucion i është nënshtruar vazhdimisht niveleve relativisht të larta të qarkullimit *(turnover)* të stafit, duke përfshirë inspektorët e punës dhe stafin e lartë drejtues.

Ndryshimet e fundit ligjore që mundësuan krijimin e Inspektoriatit Qëndror si organi qëndror koordinues, ju japin inspektorëve të punës statusin e nëpunësit civil dhe prezantojnë edhe ndryshime të tjera organizative. Kjo pritet të reduktojë numrin e lartë të qarkullimit të stafit në rradhët e inspektorëve të punës, dhe në fund të fundit të përmirësojë stabilitetin e vendit të tyre të punës dhe qëndrueshmërinë e përpjekjeve për ngritjen e kapaciteteve me këtë institucion.

Në përgjithësi, në Shqipëri ekziston një perceptim i gjerë dhe i lartë publik në lidhje me korrupsionin në administratën publike. Çdo vit, International Transparency (një organizatë jofitimprurëse që vepron në të gjithë botën) publikon Indeksin e Perceptimeve për Korrupsionin (Corruption Perceptions Index). Për vitin 2015, pavarësisht se ky tregues dëshmon që Shqipëria është përmirësuar me 22 pozicione vetëm brenda një viti – nga vendi i 110-të në vitin 2014 në vendin e 88-të në vitin 2015, përsëri ajo ende renditet në një pozicion të ulët.

"Inspektorët e punës i janë nënshtruar një seri trajnimesh (trajnimi i trajnerëve për inspektorët e punës) me mbështetjen e Projektit të BE-ILO IPA 2010 për Zhvillimin e Burimeve Njerëzore, dhe të organizatave të tjera ndërkombëtare në Shqipëri, në lidhje me Ligjin e dekretuar për SSHP-në dhe më e rëndësishmja në lidhje me rregulloret e miratuara së fundmi për SSHP-në, të cilat transpozojnë direktivat individuale të BE-së për SSHP-në.

Përsa i përket kryerjes së inspektimit në punë për vitin 2015 janë kryer **7627** inspektime[23] në subjekte private e shtetërore, realizuar si inspektime të planifikuara (6118 ose 80.2%), inspektime për shkak ankese (308 ose 4.0%) apo inspektime për shkak aksidenti në punë (121 ose 1.5%), apo gjatë turnit të dytë dhe të tretë (324 ose 4.2%) apo ditët e pushimeve (35 ose 0.4%); Numri i subjekteve të sanksionuara si rezultat i këtyre inspektimeve në vitin 2015 është 122, ose 1.6% e tyre

Problemi bazë për inspektimin e punës është mungesa e burimeve financiare për mbulimin e të gjitha aktiviteteve inspektueInspektorët kanë burime shumë të kufizuara financiare për të udhëtuar deri tek subjektet të cilat duhet të inspektohen; ato kanë dieta të kufizuara për shpenzime ditore dhe nuk kanë mjete të mjaftueshme pune, edhe pse në fillim të vitit 2014, inspektorët e punës u pajisën me laptopë nga projekti për sistemin e informacionit të menaxhuar nga Inspektoriati Qëndror. Megjithatë, në shumicën e rasteve zyrat rajonale kanë mungesa në paisje (fotokopje, telefona, automjete, aparatë fotografikë/video kamera). Ndërsa alokimi i fondeve dhe i paisjeve të nevojshme për inspektorët e punës mbetet një element kritik që lidhet me performancë më të mirë, efikasiteti dhe efektiviteti i performancës së tyre përbën një çështje po aq shqetësuese përsa i përket situatës së veprimtarive të inspektimit të punës në Shqipëri.

Edhe numri i inspektorëve diskutohet shpesh. Nga njëra anë, nevojiten më shumë inspektorë për të siguruar të paktën një vizitë inspektimi për 5 vjet në çdo subjekt. Nga ana tjetër, krahasimi me

[23]Raporti Vjetor për Aktivitetin e ISHPSHSH, Tiranë, Shqipëri.

inspektimet e tjera të punës në Europë flet për një rezultat pozitiv në këtë drejtim. Norma mesatare në BE është 1 inspektor për 10,000 punonjës. Norma në Shqipëri vlerësohet të jetë rreth 1 inspektor për 8000 punonjës të regjistruar.

Pavarësisht të gjitha këtyre kufizimeve, gjatë vitit të shkuar vizitat për inspektimin e punës pësuan rritje si në numër ashtu edhe në sasinë e mjeteve në dispozicion të inspektorëve , dhe siedhe gjatë viteve të mëparshme, është konstatuar se niveli i zbatimit të kërkesave ligjore të SSHP, domethënë i kërkesave të Ligjitpër SSHP-në të vitit 2010, është larg të qenit i kënaqshëm. Nga 7627 subjekte të inspektuara në vitin 2015, vetëm 843 prej tyre kishin një punonjës përgjegjës për politikat e SSHP. Duke patur parasysh 219 subjektet që kanë një koordinator për SSHP-në, rezulton që ky është zakonisht një aktivitet i nënkontraktuar tek një grup tjetër. Përveç kësaj, 562 subjekte kanë një përfaqësues të Këshillit për SSHP-në dhe në 2957 subjekte të inspektuara janë ngritur shërbimet e ndihmës së shpejtë, me rreth 12,184 punëmarrës të trajnuar për këtë temë.

Kështu, gjatë vitit 2015, vlerësimi i riskut në vendin e punës kryhej shumë rrallë (vetëm 11.5% e subjekteve të inspektuara e kryejnë këtë lloj vlerësimi). Fatkeqësisht, edhe në rastet ku është konstatuar përmbushja e këtyre kërkesave, ato kryhen thjeshtë formalisht pa ndonjë ndikim praktik në praktikat e SSHP. Masat mbrojtëse kolektive dhe individuale përdoren vetëm në8.6%të subjekteve të inspektuara. Po ashtu, niveli i ngritjes së Këshillave për SSHP-në dhe emërimi i përfaqësuesve të punëmarrësve për sigurinë në ndërmarrje është shumë i ulët, ndërsa mbrojtja e jashtme e specializuar dhe shërbimet e parandalimit pothuajse nuk ekzistojnë, me vetëmvetëm në 2.2% të subjekteve të inspektuara që e raportojnë këtë praktikë. Mbrojtja nga zjarri dhe plani i evakuimit mungojnë në shumicën e vendeve të punës, ndërkohë që ato u konstatuan vetëm në përkatësisht 34.3% dhe 16% të rasteve. Shenjat e sigurisë në punë përdoren në një pjesë të vogël të vendeve të punës të inspektuara, konkretisht në 32.6% të tyre.

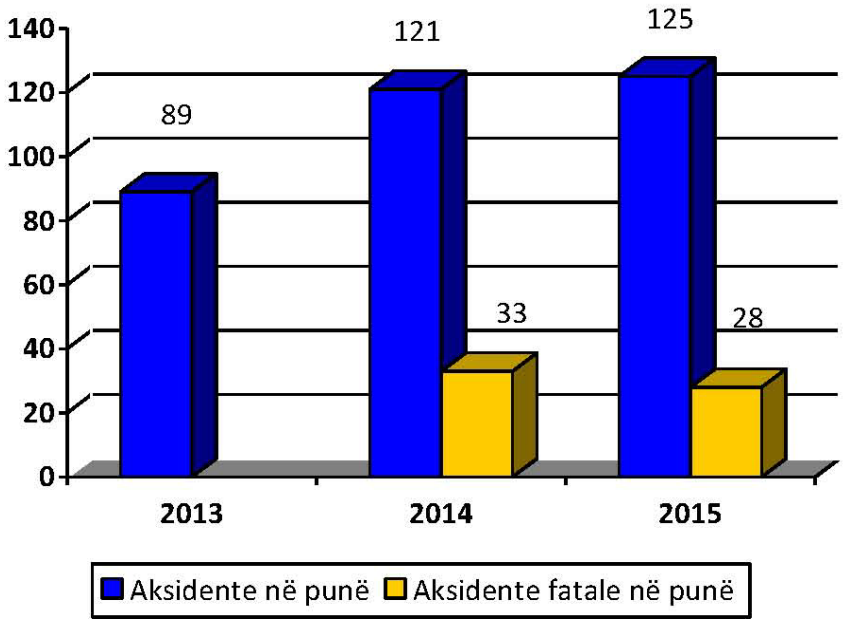
Veç kësaj, në vitin 2015, inspektorët vlerësuan 125 aksidente të ndodhura në punë. Shumica e aksidenteve të raportuara u regjistruan në sektorin e minierave dhe të guroreve (33). Arsyet kryesore për aksidentet ishin shembja e materialeve, shpërthimet në miniera, dhe mosrespektimi i rregullave të sigurimit teknik. Në shumicën e rasteve të aksidenteve, shkaqet kryesore të identifikuara përfshijnë: mungesën e masave mbrojtëse kolektive, paaftësinë e punëdhënësit për të ofruar paisje mbrojtëse personale ose edhe në rastet kur ato sigurohen, mospërdorimin e tyre nga punëmarrësit gjatë punës, përdorimin e makinerive nga punonjës që nuk janë të pajisur me leje për ushtrimin e profesionit, mosrespektimin e rregullave të sigurimit teknik, etj.

Gjithashtu, krahasuar me vitet e mëparshme ka patur përmirësime dhe përsa i përket ekzistencës së shërbimeve mjekësore. Gjatë vitit 2015, 1,327 subjekte (krahasuar me 118 në vitin 2014) kishin të pranishëm shërbimin mjekësor Kjo, nga ana e saj, ka çuar në një rënie të lehtë të punëmarrësve të identifikuar me sëmundje profesionale, ku për vitin 2015 u identifikuan 1123 punëmarrës krahasuar me 1853në vitin 2014. Sipas ISHPSHSH mendohet që arsyeja më e

mundshme për pakësimin e këtyre shifrave lidhet mepraninë e shtuar të shërbimeve mjekësore në ndërmarrjet shqiptare.

Pavarësisht nga fakti se në vitin 2014 dhe vitin 2015 u vërejtën disa përmirësime, përsëri numri i aksidenteve në punë mbeti tejet i lartë. Gjatë vitit 2014 u raportuan 121 aksidente në punë (nga të cilët 33 me vdekje) krahasuar me 89 aksidente në vitin 2013, dhe gjatë vitit 2015 u raportuan 125 aksidente (nga të cilat 28 me humbje jete) Mosha mesatare e punëmarrësve të aksidentuar është 43 vjeç.

Figura 1: Numri i aksidenteve në Punë dhe i Aksidenteve Fatale në Punë sipas viteve (2013-2015)



Prandaj, mund të thuhet që, niveli i ulët i zbatimit të rregullave të SSHP në praktikë nga subjektet shkaktohet nga disa aspekte të ndryshme,
ku më të rëndësishmet janë:

- vetëdija e ulët ligjore, sjellja dhe qëndrimet e gabuara, në disa raste edhe mungesa e informacionit dhe e njohurive nga punëdhënësit, por edhe nga punëmarrësit;
- niveli i ulët i ndërgjegjësimit për çështjet e SSHP si në rradhët e publikut të thjeshtë ashtu edhe tek politikëbërësit;
- numri i madh i ndërmarrjeve të vogla-të mesme jashtë skemës së mbulimit me sigurim shëndetësor, kushtet e punës së të cilave dhe aplikimi i politikave të SSHP janë të panjohura;
- sistemi i papërshtatshëm për zbatimin e legjislacionit për SSHP nga qeveria dhe nga agjensitë zbatuese;
- niveli i lartë i papunësisë i shkurajon punëtorët për të luftuar për kushte më të mira pune;

- nuk ekzistojnë mekanizmat stimulues për shpërblimin e punonjësve të cilët respektojnë rregullat dhe politikat për SSHP-në;
- mungesa e specialistëve për SSHP dhe i shërbimeve të SSHP, për shkak të pamundësisë së certifikimit dhe autorizimit;
- mungesa e udhëzuesve, kërkesave dhe e rregulloreve teknike për SSHP për procedurat e sigurisë dhe zgjidhjet e sigurta;
- sistemi i panjohur dhe i papërdorur për menaxhimin e sigurisë;
- mungesa e konsultimit dhe e përfshirjes së punonjësve në çështjet e SSHP,
- shërbimet e shëndetit në punë (në nivel kombëtar, rajonal, lokal) nuk ekzistojnë;
- mundësitë për trajnim dhe specializime janë të pakta.

1.9. Sfidat që duhen adresuar

Kuadri kombëtar rregullator

Shqipëria ka ratifikuar dhe transpozuar një numër të madh konventash të ILO/OBSH/BE, të cilat lidhen direkt me SSHP-në. Veç kësaj, Shqipëria ka përgatitur edhe shumë ligje kombëtare dhe ka krijuar edhe disa shërbime inspektimi, të cilat lidhen drejtpërdrejtë ose jo me zbatimin e politikave dhe aktiviteteve për SSHP. Shumica e këtyre vendimeve janë në përputhje me Direktivat e BE-së për SSHP.

Megjithatë, këto ligje dhe organe inspektuese mbivendosen kur flitet për menaxhimin e sigurisë dhe shëndetit në punë në vend. Edhe pse merren me çështjet e sigurisë dhe shëndetit, ato ndikojnë tek politikat për SSHP-në me një njënashmëri të veçantë. Shpesh ato monitorohen në mënyrë të pavarur nga njëri tjetri dhe nga politikat për SSHP-në bazuar në mandatet e tyre dhe në fushështrirjen përkatëse të inpektoriatit të punës. Prandaj, rekomandohet fort vendosja e bashkëpunimit të duhur midis inspektoriateve të ndryshme dhe agjensive zbatuese me qëllim adresimin siç duhet të sigurisë dhe shëndetit si edhe krijimin e kushteve të denja të punës – duke shmangur mbivendosjen kompetencave.

Ekziston një numër tejet i madh ligjesh,vendimesh të Këshillit të Ministrave dhe konventash ndrkombëtare të ratifikuara, por është e qartë që ka mungesë informacioni dhe ndërgjegjësimi në rradhët e publikut të thjeshtë, punëmarrësve, punëdhënësve dhe të palëve të tjera në lidhje me ekzistencën dhe zbatimin e tyre dhe me të drejtat e njeriut. Kështu, organizimi i fushatave promocionale dhe i mjeteve për rritjen e ndërgjegjësimit për zbatueshmërinë e Konventave Ndërkombëtare dhe ligjet kombëtare për SSHP-në duhet të adresojë shtresat e ndryshme të popullsisë. Në të njëjtën linjë, duhet të organizohen në mënyrë periodike seminare dhe trajnime në lidhje me zbatimin praktik të konventave dhe të direktivave për institucionet publike dhe private.

Më e rëndësishmja, është thjeshtëzimi i legjislacionit ekzistues kur është e përshtatshme për të eliminuar barrën e panevojshme administrative, duke ruajtur një mbrojtje të përshtatshme të shëndetit dhe sigurisë së punëmarrësve, si dhe kryerja e hulumtimeve në lidhje me shkallën e përafrimit të legjislacionit shqiptar me standardet europiane dhe ndërkombëtare të ILO-s, si edhe në lidhje me pranueshmërinë dhe fizibilitetin e tij. Kjo do ta ndihmonte Shqipërinë për të hartuar dhe zbatuar programe dhe politika të posaçme për SSHP-në.

Shërbimet e SSHP

Pavarësisht progresit të arritur në zbatimin e politikave për SSHP-në, kontekstit institucional dhe infrastrukturës, përsëri në Shqipëri rregullat për SSHP-në nuk zbatohen me efikasitet dhe në mënyrën e duhur. Një vlerësim i Dokumentit Politik Strategjik për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë[24] (2009-2013) tregon se disa tregues të inspektimit të punës nuk janë përmbushur ose nuk janë zbatuar plotësisht.

Ky sektor po përballet me një numër problemesh dhe sfidash, të cilat lidhen kryesisht me burimet e pamjaftueshme të agjensive zbatuese, me mungesën e njohurive, të të kuptuarit dhe të motivimit si të punëmarrësve ashtu edhe të punëdhënësve për aplikimin e politikave për SSHP-në. Përmirësimet e politikave për SSHP-në dhe zbatimi i tyre në praktikë kërkojnë jo vetëm përfshirjen e legjislacionit të BE-së, por ajo që është më e rëndësishmja, aplikimin e tij në praktikë në ndërmarrjet ekonomike.

Sfidë mbetet :

- Ofrimi i mbështetjes praktike për ndërmarrjet e vogla dhe mikro për t'i ndihmuar ato që të respektojnë më mirë rregullat e shëndetit dhe sigurisë në punë. Bizneset do të përfitonin nga asistenca teknike dhe mjete praktike; dhe
- Përmirësimi i situatës së zbatimit të ligjit nga ISHPSHSH, për shembull duke vlerësuar punën e inspektoriateve kombëtare të punës.

Sistemi kombëtar për menaxhimin e informacionit për SSHP

Sfida kryesore që duhet kapërcyer përsa i përket menaxhimit të SSHP ka të bëjë me përmirësimin e mbledhjes së të dhënave statistikore për të patur tregues më të mirë dhe për të zhvilluar mjetet e monitorimit.
Sistemit të SSHP i mungon mbledhja dhe raportimi i të dhënave, duke çuar kështu drejt të dhënave jorealiste dhe të pasakta, fenomen i shkaktuar nga:(i) Aksesi i kufizuar tek dokumentacioni për aksidentet, sëmundjet profesionale dhe fatalitetet; (ii) Institucionet për SSHP kanë mungesë të burimeve njerëzore dhe janë të pajisur në mënyrë të pamjaftueshme (financiarisht, teknikisht dhe përsa i përket instrumenteve për M&V); dhe (iii) Kapaciteti i

[24] Vlerësimi i Dokumetit Politik Strategjik dhe i Planit të tij të Veprimit u krye nëpërmjet Pyetësorëve në muajin janar 2013 nga grupi i punës për hartimin e Planit të ri të Politikave për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë 2015-2020.

kufizuar hulumtues dhe shkëmbimi i kufizuar i njohurive me partnerët/aktorët kombëtarë dhë ndërkombëtarë.

Edukimi dhe Hulumtimi për SSHP

Të dy këto komponentë mungojnë kur flitet për çështjet e SSHP-së. Fakulteti i Mjekësisë e bazon mësimdhënien në dy kurrikula të cilat janë formuluar për studentët që do të diplomohen për sëmundjet profesionale. Studentët kryesisht prezantohen me politikat e ndjekura nga Qeveria shqiptare në lidhje me SSHP-në, me mekanizmin e zbatimit si edhe me praktikën dhe eksperiencën e vendeve të tjera të BE-së për këtë çështje. Përveç kësaj, deri më tani nuk ekziston asnjë trajnim tjetër në këtë fushë.

Shumë pak vëmendje i është kushtuar hulumtimit për SSHP-në, ku pjesa më e madhe e punës është fokusuar tek hartimi i politikave dhe dokumenteve, por jo tek vlerësimi i pranueshmërisë dhe fizibilitetit të politikave për SSHP-në. Prandaj, kryerja e hulumtimeve dhe vlerësimeve të ndryshme do të ndihmonte për përmirësimin e politikave të SSHP-së dhe të sigurisë e shëndetit në punë.

Ndërgjegjësimi publik dhe promovimi i SSHP

Edhe pse numri i organeve përgjegjëse të drejtpërdrejta dhe të përfshira në praktikat e SSHP-së është i madh, përsëri nuk ka një organ koordinues për të dokumentuar dhe shpërndarë informacion për sigurinë dhe shëndetin në punë. Përveç kësaj, institucione të ndryshme që merren më çështjet e SSHP-së kanë dhe ofrojnë informacion në forma të ndryshme, kryesisht bazuar në mandatin e tyre dhe në fushështrirjen e punës së tyre, dhe shpesh promovimi i sigurisë dhe shëndetit në punë zvogëlohet. Është tejet e rekomandueshme ngritja e një qendre informacioni për SSHP-në për të koordinuar dokumentacionin dhe informacionin për çështjet e SSHP-së.

Dialogu social dhe bashkëpunimi i palëve të interesuara

Edhe pse numri i palëve të interesuara të përfshira në çështjet e SSHP është i madh, përsëri mungon dialogu social dhe bashkëpunimi midis tyre. Gjithashtu, edhe bashkëpunimi për promovimin e sigurisë dhe shëndetit në punë është i pakët, pasi autoritete të ndryshme zbatojnë legjislacion dhe rregullore kombëtare të ndryshme dhe promovojnë sigurinë dhe shëndetin në fushën e tyre të specializimit. Edhe përpjekjet për ngritjen e sistemeve dhe të infrastrukturës së bashkëpunimit për promovimin e kulturës parandaluese për sigurinë dhe shëndetin në Shqipëri janë të pakta.

Kapitulli 2: Vizioni dhe prioritetet strategjike

VIZIONI

"Kushte pune të denja, të sigurta dhe të shëndetshme për më shumë produktivitet dhe më pak informalitet në Shqipëri"

Qëllimi i përgjithshëm

Qëllimi i përgjithshëm i këtij dokumenti është të orientojë vendin drejt përdorimit të një qasje sistematike dhe të mirëkoordinuar në administrimin e shërbimeve të sigurisë dhe shëndetit në punë për të krijuar kushte pune të denja dhe të qëndrueshme dhe reduktimin e vazhdueshëm të rasteve të aksidenteve me vdekje në punë të paktën në masën 3-5% çdo vit gjatë pesë viteve të ardhshme, duke arritur në 10% reduktim në vitin 2020.

Një pjesë e rëndësishme e këtij dokumenti lidhet edhe me faktin që të gjitha Ministritë e linjës, agjensitë qeveritare do të bashkëpunojnë më njëri-tjetrin dhe do të bashkërendojnë aktivitetet e tyre ndërhyrëse. Gjithashtu ato do të punojnë ngushtë me punëdhënësit, punëmarrësit, sindikatat dhe me aktorët e tjerë të interesuar. Kjo do të bëjë të mundur që burimet qeveritare të përdoren jo vetëm në mënyrë efikase por edhe të ndihmojnë reduktimin e kostove për biznesin, dhe të sigurojnë një drejtim të qëndrueshëm koordinues.

Për të bërë të mundur krijimin e kushteve të denja të punës për më shumë produktivitet dhe më pak informalitet në Shqipëri, ky dokument identifikon tre Shtyllat kyçe së bashku me prioritetet e tyre strategjike, qëllimet, rezultatet e pritshme dhe treguesit specifikë.

Tre shtyllat e parashikuara janë si më poshtë:

- Shtylla A: Përmirësimi i mbrojtjes së krahut të punës përmes Politikave efikase të SSHP dhe Kuadrit Ligjor;
- Shtylla B: Krijimi i kushteve të denja të punës dhe i vendeve më të sigurta dhe më të shëndetshme të punës;
- Shtylla C: Ngritja e sistemit dhe institucioneve transparente dhe efektive për SSHP.

Secila nga shtyllat shoqërohet me një prioritet strategjik dhe me një tregues të përgjithshëm rezultati, të cilat shpjegohen më pas me hollësi në Kapitullin 3 (synimet, qëllimi, objektivat specifike dhe treguesit përkatës).

Shtylla A: Përmirësimi i mbrojtjes së krahut të punës përmes politikave efektive dhe kuadrit ligjor për SSHP

Ndër vite situata e politikave që lidhen me SSHP në Shqipëri ka patur përmirësime, megjithatë zbatimi i tyre në praktikën e vërtetë nuk është në nivelin e dëshiruar. Përmirësimi i mbrojtjes së krahut të punës kërkon zhvillimin e politikave dhe dokumenteve të SSHP dhe krijon korniza të qëndrueshme ligjore të cilat janë jo vetëm në linjë me standardet e BE/ILO/OBSH, por edhe koherente, të pranueshme dhe të mundshme për t'u zbatuar në Shqipëri.

Një numër i madh ligjesh, direktivash dhe dokumentesh politike për SSHP ose nuk janë zbatuar, janë zbatuar pjesërisht ose nevojitet që të rishikohen tërësisht duke u bazuar në kontekstin social-ekonomik dhe politik të vendit. Nga ana tjetër, edhe pse Shqipëria është e gatshme të hartojë dokumente që janë në një linjë me standardet ndërkombëtare, përsëri nuk ekziston koordinimi apo një organ i specializuar për politikat e SSHP, i cili do të jetë edhe grupi këshillimor për formulimin dhe zbatimin e politikave si edhe për aktivitetet e parashikuara në këtë dokument.

Për më tepër, edhe pse këto dokumente mund të hartohen, zbatimi i tyre në praktikë kërkon një sistem efikas inspektimi dhe menaxhimi të SSHP. Ky sistem duhet të ngrihet jo vetëm për të gjurmuar objektivat për inspektimet e punës apo për plotësimin e rregullave të SSHP, por edhe për të shërbyer si një sistem shumëfunksional në gjendje për të mbledhur dhe analizuar të dhëna, për të regjistruar numrin e incidenteve, aksidenteve, sëmundjeve profesionale dhe për t'i ofruar këto të dhëna sa më saktë dhe në kohën e duhur.

Të gjitha aktivitetet e përmendura më lart kërkojnë shërbime me burime të mjaftueshme dhe me personel të aftë profesionalisht dhe të trajnuar, si edhe një plan të qartë monitorimi dhe vlerësimi.

Me qëllim adresimin e këtyre problemeve, Shtylla I synon fuqizimin e politikave dhe të kuadrit ligjor të SSHP duke hartuar politika të posaçme për SSHP të cilat janë në një linjë me standardet e BE-së dhe me standardet e tjera ndërkombëtare, ndjekur edhe nga një sistem inspektimi dhe menaxhimi të SSHP.

Prioriteti Strategjik 1: Hartimi i politikave dhe i kuadrit ligjor për SSHP në përputhje me standardet e punës në BE dhe ato ndërkombëtare.

Synimet deri në vitin 2020:

- 100% e Masave të përfshira në Planin e Veprimit për SSHP të zbatuara plotësisht, të raportuara dhe të vlerësuara nga vlerësimi përfundimtar.
- 100% e kuadrit rregullator për SSHP i hartuar dhe i zbatuar plotësisht. Shtatë rregullore në total për SSHP të transpozuara dhe të zbatuara.
- Një Raport Vjetor (pesë gjithsej) i përgatitur dhe i publikuar, bazuar në informacionin cilësor dhe të besueshëm statistikor për SSHP të mbledhur nëpërmjet Sistemit të Informacionit dhe Menaxhimit të Inspektimeve të Punës.

Shtylla B: Krijimi i kushteve të denja të punës dhe i vendeve më të sigurta dhe më të shëndetshme të punës

Garantimi i sigurisë dhe shëndetit të punëmarrësve ka impaktin e vet pozitiv në të gjithë vendin: ai rrit produktivitetin, nxit investimet dhe krijimin e mundësive për punë dhe përmirëson moralin dhe kënaqësinë në punë në rradhët e punëmarrësve duke krijuar kështu harmoni industriale. Gjatë dy dekadave të fundit, tregu ekonomik në Shqipëri ka ndryshuar me hapa të shpejtë; nga një ekonomi shumë e centralizuar dhe e industrializuar me një numër të madh punëtorësh në mijëra ndërmarrje të vogla dhe të mesme. Shumica e këtyre ndërmarrjeve janë të reja me një numër të vogël punëmarrësish dhe drejtuesit kryesisht bëjnë investime për përmirësimin e teknologjisë dhe shumë pak nga ato investojnë për përmirësimin e kushteve të punës së punëmarrësve të tyre. Nga ana tjetër, përfitimet që vijnë nga investimi për vende pune të denja dhe më të sigurta dhe të shëndetshme ose kuptohen ose neglizhohen tërësisht nga punëmarrësit apo punëdhënësit. Kjo situatë shpjegon edhe numrin e madh të aksidenteve në punë, duke përfshirë rastet fatale si edhe shkallën e lartë të sëmundjeve profesionale të cilat shumë shpesh raportohen nga Inspektorati i Punës, pasi ka mungesë raportimi nga Instituti i Shëndetit Publik.

Me qëllim sigurimin e mbrojtjes së punëmarrësve nga dëmtimet dhe sëmundjet që lidhen me punën, si edhe parandalimin e aksidenteve në industri, është shumë i rëndësishëm hartimi i dokumenteve dhe i infrastrukturës ligjore për krijimin e kushteve të favorshme të punës dhe përshtatjen e tyre me nevojat e punëdhënësve dhe të punëmarrësve me qëllim rritjen e motivimit të të dyja palëve (punëdhënësve dhe punëmarrësve) në përputhje me këto rregullore, duke kontribuar kështu për efikasitet më të lartë në punë.

Aktivitetet e planifikuara në Shtyllën B synojnë promovimin e kushteve të denja dhe më të sigurta të punës dhe fuqizimin e masave parandaluese dhe praktikave të riskut në SSHP. Kjo do të arrihet përmes mundësimit të formave të denja të punës dhe të drejtave të punëmarrësve duke kryer fillimisht studime për vlerësimin e impaktit në shëndet, për të përgatitur mekanizma dhe instrumente monitoruese si edhe për të ngritur kapacitetin e drejtuesve për prezantimin e praktikave të SSHP në vendin e tyre të punës dhe për të siguruar një ambient pune miqësor për përdoruesin. Disa nga aktivitetet e planifikuara synojnë fuqizimin e rrjetit të SSHP dhe disa të tjera synojnë zhvillimin e një sistemi efikas për menaxhimin e grupit të njohurive në lidhje me kulturën parandaluese dhe promovimin e sigurisë dhe shëndetit në punë.

Prioriteti Strategjik 2: Promovimi i kushteve të denja të punës nëpërmjet fuqizimit të dialogut social trepalësh i cili mundëson masat parandaluese dhe vende më të sigurta pune.

Synimet deri në vitin 2020:

- Jetëgjatësia rritet me deri në tre vjet.
- 10% reduktim i numrit total të aksidenteve në punë.
- 20% reduktim i numrit total të sëmundjeve profesionale të regjistruara.
- 10% reduktim i ditëve të punës të humbura për shkak të mungesës në punë të të punësuarve gjatë javës së referencës, për shkak të sëmundjeve, lëndimeve apo paaftësisë së përkohshme.

- 10% reduktim i numrit të punëmarrësve të cilët vuajnë nga një problem afatgjatë shëndetësor ose paaftësi sipas kategorisë së sëmundjeve profesionale
- Treguesit e AEAP dhe AESP të përdorur si të dhënat kryesore statistikore për raportimin për politikat e SSHP

Shtylla C: Ngritja e sistemit dhe institucioneve transparente dhe efektive për SSHP

Pavarësisht progresit, përveç legjislacionit, shteti ka përgjegjësi për të siguruar zbatimin e kërkesave ligjore në praktikë. Kjo realizohet nëpërmjet sistemit të inspektimit. Personeli, burimet dhe aftësitë për zbatimin e strategjive efikase për parandalim kanë qenë të pamjaftueshme. Sistemet ligjore dhe të inspektimit do të plotësohen me instrumente të tjera të cilat ndihmojnë për një ruajte të qendrueshme të një standardi të mirë dhe përmirësimin e SSHP. Mungon një kuadër i përgjithshëm për inisiativat e SSHP të cili duhet parë në mënyrë të koordinuar, inisiativa të cilat duhet të jenë të mirëfinancuara. Kjo kërkon veprimtari të përhershme dhe mbështetje nga shteti, institucionet shtetërore dhe partnerët socialë.

Kjo situatë ka çuar drejt punës së padeklaruar dhe informalitetit, mungesës së motivimit dhe mundësisë më të pakët të punëdhënësve për të menaxhuar riskun në SSHP në mënyrë sa më efikase.

Aktivitetet në Shtyllën C synojnë të sigurojnë transparencën dhe efikasitetin e sistemit dhe institucioneve të SSHP dhe do të fokusohen tek reduktimi i punës së padeklaruar dhe informalitetit duke kryer, së pari, një vlerësim të informalitetit dhe punës së padeklaruar, krijimit të një *task force* ndërministrore duke zhvilluar mekanizmat e duhur monitorues. Pjesa tjetër e aktiviteteve në këtë shtyllë do të synojë zgjerimin e njohjes së shërbimeve të inspektimit dhe rritjen e motivimit dhe aftësisë së punëmarrësve për menaxhimin me efikasitet të riskut në SSHP. Gjithashtu, janë planifikuar të kryhen edhe një numër aktivitetesh si për shembull trajnimet e posaçme të cilat fuqizojnë dialogun social dhe rrisin bashkëpunimin ndërkombëtar.

Prioriteti Strategjik 3: Zhvillimi i qeverisjes transparente dhe efikase të sistemit dhe institucioneve të SSHP, bazuar në shërbimet e fuqizuara të inspektimit, për të reduktuar incidentet e rrezikshme/rreziqet serioze, sëmundjet profesionale dhe shkeljet e ligjit të punës.

Synimet deri në vitin 2020:

- Rritja e produktivitetit të krahut të punës me 2 pikë përqindje
- Reduktimi me 5 pikë përqindje i ekonomisë informale në vend
- 25% rritje e numrit të bizneseve që ushtrojnë aktivitetin e tyre në përputhje me rregulloret e SSHP
- 5% e shpenzimit total për shëndetin lidhet me praktikat për SSHP në biznesin privat.

Kapitulli 3: Objektivat politike

Tre janë prioritetet strategjike të përcaktuara për këtë dokument, të ndjekura nga qëllimet specifike, rezultatet e pritshme, treguesit dhe nga objektivat e tyre.

Prioriteti strategjik për **shtyllën e parë** është përmirësimi i mbrojtjes së krahut të punës përmes Politikave efektive për SSHP dhe Kuadrit Ligjor duke promovuar mbrojtjen e krahut të punës dhe duke mbështetur fuqizimin dhe zbatimin e instrumenteve kyçe të SSHP. Ky prioritet përmban tre objektiva kryesore duke filluar me zhvillimin e politikave të pranueshme dhe të realizueshme për SSHP; zhvillimin e tyre në një linjë me standardet e BE-së apo me standardet e tjera të njohura ndërkombëtare, si edhe zhvillimin e një sistemi efikas menaxhimi për SSHP.

Aktivitetet e parashikuara (4) të planifikuara nën objektivin 1.1 *(Zhvillimi i **politikave** dhe dokumenteve strategjike për **SSHP** të cilat janë koherente, të pranueshme dhe të realizueshme)* lidhen kryesisht me rishikimin e politikave ekzistuese të SSHP, të statusit të tyre zbatues dhe me analizat për vlerësimin e nevojave si edhe studimet në lidhje me prirjet dhe nevojat e ardhshme në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë, në nivel vendi dhe përtej. Një grup tjetër i rëndësishëm aktivitetesh ka të bëjë me krijimin e mekanizmave dhe organeve të nivelit të lartë të cilët do të shërbejnë si një grup këshillimor për formulimin e politikave të SSHP, zbatimin dhe parashikimin e masave të ardhshme për politikat dhe aktivitetet për SSHP.

Aktivitetet (11) nën objektivin 1.2 *(Krijimi i një **kuadri ligjor** gjithëpërfshirës dhe tërësisht në një linjë me standardet e BE-së dhe ato ndërkombëtare në fushën e SSHP me pjesëmarrjen e partnerëve socialë)* fokusohen kryesisht tek përfundimi i procesit të transpozimit të Direktivave të BE-së për SSHP, tek udhëzimet dhe konventat dhe përmirësimet e kuadrit ligjor që drejton politikat për SSHP dhe zbatimin e tij në praktikë. Në këtë grup aktivitetesh mbulohen edhe çështjet që lidhen me përmirësimin e politikave për punën e padeklaruar, adresimin e punës së fëmijëve, ngacmimin seksual dhe diskriminimin gjinor në vendin e punës.

Aktivitetet (5) për objektivin e fundit 1.3 (*Zhvillimi i një sistemi efektiv për inspektimin dhe menaxhimin e SSHP)* janë parashikuar me qëllim zhvillimin e standardit për një sistem efikas inspektimi dhe menaxhimi për SSHP, duke filluar me zhvillimin e Sistemit të duhur të Informacionit dhe Menaxhimit të SSHP dhe të Inspektimit të Punës për ISHPSHSH dhe ISHSH (bazuar në Statistikat Europiane të Aksidenteve në Punë (SEAP) i cili do të mundësojë mbledhjen e të dhënave të sakta dhe në kohë çdo vit dhe regjistrimin e incidenteve dhe aksidenteve në punë, të sëmundjeve profesionale e deri tek ngritja e mekanizmave të duhur për pajtimin në punë dhe trajnimin e inspektorëve. Përgatitja dhe botimi i raporteve të rregullta për SSHP dhe Inspektimin e Punës deri në procesin e mbledhjes së të dhënave për shpërndarje në publik, politikëbërje dhe qëllime monitorimi.

Objektivat dhe aktivitetet shoqërohen edhe nga një numër treguesish (numër dhe përqindje) të cilat do të shërbejnë edhe si bazë për planin e monitorimit dhe vlerësimit.

Prioriteti Strategjik 1: Hartimi i politikave dhe i kuadrit ligjor për SSHP në përputhje me standardet e punës në BE dhe ato ndërkombëtare.

Rezultati: Politikat e SSHP janë efektive dhe kuadri ligjor promovon standarte që sigurojnë punë të denjë, të sigurtë dhe të shëndetshme.

Synimet deri në vitin 2020:

- 100% e Masave të përfshira në Planin e Veprimit për SSHP të zbatuara plotësisht, të raportuara dhe të vlerësuara nga vlerësimi përfundimtar.
- 100% e kuadrit rregullator për SSHP i hartuar dhe i zbatuar plotësisht. Shtatë rregullore në total për SSHP të transpozuara dhe të zbatuara.

  Një Raport Vjetor (pesë gjithsej) i përgatitur dhe i publikuar, bazuar në informacionin cilësor dhe të besueshëm statistikor për SSHP të mbledhur nëpërmjet Sistemit të Informacionit dhe Menaxhimit të Inspektimeve të Punës.

Objektivi 1.1: Zhvillimi i politikave dhe dokumenteve strategjike për SSHP të cilat janë koherente, të pranueshme dhe të realizueshme.

Aktivitetet

1.1.1. Kyerja e një rishikimi gjithëpërfshirës të politikave ekzistuese për SSHP dhe e analizës së ndryshimeve të nevojshme në legjislacionin aktual në Shqipëri, në mënyrë që të shfuqizohen rregullat jokoherente për SSHP-në në akte të ndryshme ligjore, të cilat e pengojnë zbatimin e tij në praktikë.

1.1.2. Analizimi i ndryshimeve të nevojshme në legjislacionin aktual të cilat pasqyrojnë objektivat e dokumentit Politik për SSHP, me qëllim përgatitjen për zbatimin efikas të tij.

1.1.3. Kryerja e hulumtimeve/studimeve shkencore për gjendjen aktuale, prirjet e ardhshme dhe nevojat në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë, në nivel vendi, si edhe të studimeve krahasuese rajonale në rajonin e EJL

1.1.4. Përgatitja e një plani monitorimi dhe vlerësimi pë të siguruar zbatimin adekuat të këtij plani, duke identifikuar burimet e nevojshme sipas viteve dhe institucionet në nivelin qendror dhe rajonal.

Objektivi 1.2: Krijimi i një kuadri ligjor gjithëpërfshirës dhe tërësisht në një linjë me standardet e BE-së dhe ato ndërkombëtare në fushën e SSHP me pjesëmarrjen e partnerëve socialë.

Aktivitetet

1.2.1. Përfundimi i transpozimit të direktivave të tjera të BE-së për SSHP të cilat nuk lidhen me Direktivën Kuadër, të tilla si për "Mbrojtjen nga rrisqet e ekspozimit ndaj asbestit në punë", për "Orët e punës së grupeve të veçanta të punëtorëve", dhe

për "Parandalimin nga dëmtimet me mjete të mprehta në sektorin spitalor dhe të kujdesit shëndetësor", si edhe të Direktivës Seveso III për "Kontrollin e rreziqeve që shkaktojnë aksidente të mëdha".

1.2.2. Përfundimi i procesit të transpozimit të direktivave të tjera të BE-së mbi standardet e sigurisë teknike për produktet dhe hedhjen e tyre në treg, të cilat gjithashtu lidhen me mbrojtjen e SSHP.

1.2.3. Hartimi i udhëzuesve jodetyrues të cilat do të shërbejnë për zbatimin e duhur të rregulloreve që transpozojnë Direktivat e BE-së në lidhje me SSHP.

1.2.4. Përfundimi i procesit të ratifikimit të Konventave të ILO-s, të tilla si Konventa për Punën në Peshkim, SSHP në Bujqësi, dhe ato që lidhen, kushtet e punës në hotele dhe restorante, Kimikatet, Asbesti, dhe Shërbimet e Shëndetit në Punë.

1.2.5. Analizimi i ligjeve sektoriale dhe kryerja e ndryshimeve ligjore për të qartësuar ndarjen e kompetencave për zbatimin e SSHP në vendin e punës nga Inspektoriati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Sociale (ISHPSHSH), Inspektimi i Minierave, Inspektoriati Shtetëror Shëndetësor dhe organet e tjera ekzistuese në fushën e inspektimit.

1.2.6. Analizimi i ligjit për SSHP për identifikimin e fushave ku nevojiten akte nënligjore për zbatimin e plotë të kërkesave që ky ligj përmban (p.sh. ato që lidhen me zgjerimin e kërkesave përsa i përket procedurave për autorizimin e shërbimeve të jashtme të parandalimit, arsimin dhe certifikimin e specialistëve të SSHP dhe autorizimin e shërbimeve të SSHP, rregullat e munguara në lidhje me përfaqësuesit e punëmarrësve dhe këshillin për SSHP.

1.2.7. Analizimi i Ligjit për inspektimin në punë për të përmirësuar kuadrin ligjor që lidhet me deklarimin e punëmarrësve, me qëllim mbrojtjen më të mirë të tyre.

1.2.8. Miratimi i kuadrit ligjor për shëndetin në punë, për të rregulluar procedurat për ruajtjen dhe promovimin e shëndetit, kontrollet periodike shëndetësore, shërbimet shëndetësore në ndërmarrje, dhe për të standardizuar mbledhjen, përpunimin dhe analizimin e të dhënave dhe procedurat e raportimit në përputhje me standardet ndërkombëtare nga institucionet e shëndetit publik.

1.2.9. Hartimi i një akti normativ për përcaktimin e kërkesave më të qarta ligjore për emërimin e përfaqësuesve të punëmarrësve dhe të organizatave të tyre në kompanitë me më pak se 50 punëmarrës.

1.2.10. Hartimi i një akti normativ për përcaktimin e kërkesave të qarta ligjore për aksesueshmërinë në punë të personave me aftësi të kufizuara, sipas rekomandimeve të ILO/OBSH.

1.2.11. Ndryshimi i Kodit të Punës lidhur me punën e fëmijëve, ngacmimin seksual dhe

diskriminimin gjinor në vendin e punës.
Objektivi 1.3: Zhvillimi i një sistemi efektiv për inspektimin dhe menaxhimin e SSHP ***Aktivitetet*** 1.3.1. Hartimi i një dokumenti pune për përmirësimin e Sistemit të Informacionit dhe Menaxhimit për SSHP dhe Inspektimin në Punë për ISHPSHSH dhe ISHSH (bazuar në Statistikat Europiane për Aksidentet në Punë (SEAP) i cili mundëson mbledhjen e të dhënave vjetore të sakta dhe në kohë dhe regjistrimin e numrit të incidenteve dhe të aksidenteve në punë, shkallën e frekuencës së lëndimeve që çojnë në humbje kohe *(lost-time injury),* numrin e inspektimeve të rreziqeve, të ndara sipas rajonit, sektorit ekonomik, madhësisë së kompanisë dhe të lidhura me Portalin e-Inspection të menaxhuar nga Inspektoriati Qendror. 1.3.2. Formulimi i treguesve të performancës institucionale (në nivel qendror dhe rajonal) dhe i objektivave përkatëse për inspektimet e punës dhe sigurinë e shëndetin në punë, duke ngritur mekanizma matës për gjurmimin e progresit dhe të arritjes së rezultateve. 1.3.3. Përgatitja e standardeve për pajtimin në punë, mbajtjen dhe trajnimin e njësive të inspektimit në inspektoriat veçanërisht të inspektorëve të ISHPSHSH dhe ISHSH përsa i përket SSHP sipas standardeve të ILO-s dhe të OBSH. 1.3.4. Përgatitja e kurrikulave të trajnimit dhe trajnimi i punonjësve të trupave inspektuese për sigurinë dhe shëndetin në punë, si ISHSH dhe ISHPSHSH mbi raportimin sistematik dhe analizën statistikore të aksidenteve të raportuara në punë dhe të sëmundjeve profesionale. Përmirësimi i dokumentacionit statistikor në lidhje me SSHP dhe vlerësimi i tyre vjetor sipas modeleve të ILO-s dhe të OBSH. 1.3.5. Përgatitja dhe publikimi i raporteve të rregullta për të dhënat e SSHP dhe Inspektimin e Punës, të mbledhura me qëllim shpërndarjen në publik, politikëbërje dhe monitorim.

Shtylla B synon krijimin e kushteve të denja të punës dhe vendeve më të sigurta dhe të shëndetshme të punës duke përmirësuar kapacitetin e operatorëve të biznesit dhe të punëmarrësve për të menaxhuar me efikasitet sigurinë dhe shëndetin në punë.

Aktivitetet (6) e parashikuara për objektivin 2.1 (*Promovimi i formave të denja të punës dhe i të drejtave të punëmarrësve*) përfshijnë një vlerësim të ndikimit të kushteve të punës mbi shëndetin e punëmarrësve dhe të praktikave aktuale, ndjekur nga ngritja e mekanizmave të mbikqyrjes mjekësore, si edhe nga hartimi i planeve për promovimin e vendeve të punës pa duhan,

reduktimin e përdorimit të alkoolit dhe drogës dhe largimin e të gjitha llojeve të asbestit nga ndërtesat publike deri në vitin 2020. Gjithashtu është planifikuar përfshirja e politikave të SSHP edhe në sektorin bujqësor. Janë parashikuar edhe aktivitete për ngritjen e kapaciteteve të drejtuesve me qëllim menaxhimin dhe përdorimin efikas të politikave për SSHP.

Aktivitetet e parashikuara (4) nën Objektivin 2.2 (*Reduktimi i rasteve fatale dhe lëndimeve në punë dhe i sëmundjeve profesionale*) lidhen kryesisht me përmirësimin dhe harmonizimin e procedurave për raportimin e detyruar (duke përfshirë ndërmarrjet mikro, të vogla dhe ato të mesme) të aksidenteve në punë tek skemat e sigurimit, bazuar në standardet e BE-së. Në këtë grup aktivitetesh përfshihet edhe ngritja e një sistemi efikas dhe gjithëpërfshirës për zbatimin e shërbimeve të Shëndetit Profesional dhe të mekanimave zbatues. Fuqizimi i partneritetit të institucioneve shtetërore për çështjen dhe axhendën e SSHP, si edhe i sindikatave dhe pjesëmarrja aktive nga organizatat e punëdhënësve dhe organizatat e punëmarrësve për zhvillimin dhe zbatimin e masave për promovimin e sigurisë dhe shëndetit të punëmarrësve janë aktivitetet kryesore për këtë objektiv.

Grupi i aktiviteteve (7) nën objektivin 2.3 (*Zhvillimi dhe fuqizimi i rrjetit të SSHP për të rritur dialogun social dhe për të ndikuar tek rezultatet e sigurisë dhe shëndetit në punë*) synon fuqizimin e rolit të komitetit për SSHP në Këshillin Kombëtar të Punës si edhe fuqizimin e kapaciteteve të punëmarrësve dhe të sindikatave për të promovuar dhe aplikuar politikat për SSHP. Një grup tjetër aktivitetesh që duhen zbatuar janë edhe riorganizimi i Këshillit për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë në kompanitë e mesme dhe të mëdha si edhe ofrimi i trajnimeve për çështjet e SSHP për partnerët socialë.

Edhe mbështetja e përfaqësimit të rregullt të institucioneve shqiptare për SSHP në evenimente ndërkombëtare të tilla si BE-ASSHP, ILO, OBSH, etj. përbën një aktivitet të rëndësishëm të këtij objektivi. Veç kësaj, në këtë grup aktivitetesh janë parashikuar edhe fushata promocionale (për shembull festimi i Ditës Botërore për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë) dhe zhvillimi i fushatës Kombëtare për SSHP me temë "Të punojmë së bashku për parandalimin e riskut".

Aktivitetet (9) nën Objektivin 2.4 synojnë zhvillimin e një sistemi efikas për menaxhimin e grupit të njohurive në lidhje me kulturën parandaluese dhe promovimin e sigurisë dhe shëndetit në punë. Aktiviteti i parë nën këtë objektiv ka të bëjë me hartimin e një Strategjie Komunikimi për SSHP e ndjekur nga një numër aktivitetesh të tjera promocionale të cilat synojnë rritjen e ndërgjegjësimit për përfitimet që rrjedhin nga futja e praktikave dhe e sistemeve të SSHP në çdo biznes (mikro, të vogël, të mesëm dhe në kompani), si edhe në lidhje me detyrimet e punëdhënësve për të siguruar ambiente të sigurta pune, duke ofruar mbështetje teknike, burime dhe mjete praktike. Në këtë grup aktivitetesh janë parashikuar edhe aktivitete që lidhen me zbatimin e praktikave të reja dhe me replikimin e tyre në rast arritje të suksesit.

Një aktivitet tjetër i rëndësishëm ka të bëjë me adresimin e hendekut ekzistues në lidhje me mjekët e punës dhe të sëmundjeve profesionale. Aktivitetet e parashikuara në këtë drejtim janë afatshkurtra dhe afatgjata. Aktivitetet afatshkurtra synojnë organizimin e trajnimit mbi sigurinë dhe shëndetin në punë për personelin shendetësor në ndërmarrje. Ndërsa aktivitetet afatgjata, janë të orientuara në dy drejtime: a) zhvillimi i një kurrikule të plotë për mjekësinë e punës dhe sëmundjet profesionale, dhe b) krijimi i programit të studimeve specializuese afatgjata për mjekësinë e punës.

Prioriteti Strategjik 2: Promovimi i kushteve të denja të punës nëpërmjet fuqizimit të dialogut trepalësh social i cili përcakton masa parandaluese dhe vende më të sigurta pune.

Rezultati:Punëdhënësit dhe punëmarrësit janë aktivë në procesin e hartimit dhe të zbatimit të politikave të SSHP pranë Komiteteve përkatëse për SSHP.

Synimet deri në vitin 2020:

- Jetëgjatësia rritet me deri në tre vjet.
- 10% reduktim i numrit total të aksidenteve në punë.
- 20% reduktim i numrit total të sëmundjeve profesionale të regjistruara.
- 10% reduktim i ditëve të punës të humbura për shkak të mungesës në punë të të punësuarve gjatë javës së referencës, për shkak të sëmundjeve, lëndimeve apo paaftësisë së përkohshme.
- 10% reduktim i numrit të punëmarrësve të cilët vuajnë nga një problem afatgjatë shëndetësor ose paaftësi sipas kategorisë së sëmundjeve profesionale
- Treguesit e AEAP dhe AESP të përdorur si të dhënat kryesore statistikore për raportimin për politikat e SSHP

Objektivi 2.1*: *Përcaktimi i formave të denja të punës dhe i të drejtave të punëmarrësve

Aktivitetet

2.1.1. Kryerja e një vlerësimi për impaktin në shëndet të kushteve të punës dhe të praktikave aktuale në vendin e punës si një studim bazë në fushën e SSHP.

2.1.2. Organizimi i trajnimeve me drejtuesit e subjekteve për prezantimin me efikasitet të praktikave dhe sistemeve të SSHP në kompanitë përkatëse, veçanërisht në ndërmarrjet mikro, të vogla dhe të mesme.

2.1.3. Organizimi i trajnimeve me drejtuesit e subjekteve për prezantimin me efikasitet te praktikave dhe sistemeve të SSHP veçanërisht në sektorët industrialë/ekonomikë me rrezikshmëri të lartë (ndërtim dhe miniera).

2.1.4. Hartimi i një plani për promovimin e vendeve të punës pa duhan dhe pa alkool, bazuar në dokumentat politik dhe strategjik të sektorit shëndetësor.

2.1.5. Formulimi i një plani për ndërhyrje me qëllim largimin e të gjitha llojeve të asbestit nga nga mjediset dhe vendet e punës në institucionet publike deri në vitin 2020.

2.1.6. Hartimi i një udhëzuesi teknik për të promovuar bashkëpunimin midis ministrive të linjës dhe njësive të pushtetit vendor për parandalimin e helmimit nga pesticidet dhe përfshirjen e masave për shëndetin profesional në praktikat e mira bujqësore.
Objektivi 2.2: Reduktimi i rasteve fatale, lëndimeve në punë dhe sëmundjeve profesionale ***Aktivitetet*** 2.2.1. Përgatitja e udhëzuesve dhe instrumentave praktikë për përmirësimin e procedurave për raportimin e detyruar për aksidentet në punë tek skemat e sigurimit, duke mundësuar lidhjet e ndërthurta me përpunimin e të dhënave nga zyra statistikore sipas standardeve të BE-së dhe raportimin e rregullt të harmonizuar. 2.2.2. Përgatitja e udhëzuesve dhe instrumenteve praktike për të mbështetur menaxhimin sistematik dhe efikas të SSHP në ndërmarrjet mikro, të vogla dhe të mesme. 2.2.3. Organizimi i trajnimeve afatshkurtra të detyrueshme dhe të akredituara nga Qendra Kombëtare e Edukimit në vazhdim për ofruesit e shërbimeve shëndetësore në ndërmarrje. 2.2.4. Hartimi i një dokumenti pune për promovimin e politikave të përmirësuara të SSHP për ndërmarrjet e mëdha për të fuqizuar mbikqyrjen shëndetësore të punëmarrësve.
Objektivi 2.3: Zhvillimi dhe fuqizimi i rrjetit të SSHP për të rritur dialogun social dhe për të ndikuar tek rezultatet e sigurisë dhe shëndetit në punë. ***Aktivitetet*** 2.3.1. Fuqizimi i rolit të Komisionit të SSHP në Këshillin Kombëtar të Punës të Shqipërisë duke i vënë çështjet e SSHP si prioritete në axhendën e ditës. 2.3.2. Organizimi i takimeve për sigurimin e pjesëmarrjes aktive të organizatave të punëdhënësve dhe të punëmarrësve për zhvillimin dhe zbatimin e masave për promovimin e sigurisë dhe shëndetit të punëmarrësve. 2.3.3. Organizimi i takimeve për fuqizimin e kapaciteteteve të sindikatave për të përfaqësuar interesat e ligjshme të punëmarrësve për praktikat dhe sistemet e SSHP që duhen zbatuar si në institucionet/ndërmarrjet publike ashtu edhe në ato private. 2.3.4. Ofrimi i trajnimit për përfaqësuesit e partnerëve socialë (organizatat e punëdhënësve dhe organizatat e punëmarrësve) për çështjet e SSHP sipas

rezultateve të një analize të mëparshme për nevojat e trajnimit.

2.3.5. Asistimi në ringritjen e Këshillave për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë në kompanitë private të mesme dhe të mëdha, duke përfshirë zgjedhjen e duhur të përfaqësuesve të punëmarrësve dhe duke siguruar trajnimin e tyre përkatës.

2.3.6. Sigurimi i përfaqësimit dhe pjesëmarrjes së rregullt të partnerëve socialë në eventet për SSHP-në të organizuara nga institucionet ndërkombëtare si AESSHP, ILO, OBSH.

2.3.7. Promovimi i Ditës Botërore për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë çdo vit.

Objektivi 2.4: Zhvillimi i një sistemi efektiv për menaxhimin e grupit të njohurive për kulturën parandaluese dhe promovimin e sigurisë dhe shëndetit në punë.

Aktivitetet

2.4.1. Organizimi i kursit afatshkurtër (3 mujor) për SSHP për mjekët e familjes dhe/ose mjekët e specializuar për mjekësinë e brendshme (interne) dhe mjekë të specialiteteve të tjera të cilat do të përcaktohen në të ardhmen.

2.4.2. Vendosja e specializimit (4 vjet) dhe hartimi i kurrikulës së plotë për mjekësinë e punës.

2.4.3. Organizimi i trajnimit periodik të stafit akademik për pjesën klinike të sëmundjeve profesionale nga ekspertë ndërkombëtarë.

2.4.4. Hartimi i kurrikulave për trajnimin (diplomë universitare ose pasuniversitare) për inxhinierinë e sigurisë.

2.4.5. Trajnimi i stafit të ISHP (Instituti i Shëndetit Publik) dhe specialistëve të fushës së shëndetit mjedisor në DRSH/DSHP, ISHPSHSH (Inspektoriati Shtetëror i Punës) dhe i ISHSH dhe hartimi i kurrikulave të trajnimit për risqet profesionale, kuadrin ligjor, kompensimet, kërkesat për higjienën në punë, etj.

2.4.6. Zbatimi i rekomandimeve për SSHP-në të përfshira në Udhëzimet e Komunikimit të përgatituranga ISHPSHSH në vitin 2014, me asistencën teknike të BE-ILO.

2.4.7. Kryerja e aktiviteteve promocionale për prezantimin e profilit të vendit bazuar në studimin europian për bizneset, në vijim të axhendës së BE-ASSHP.

2.4.8. Organizimi i javës për SSHP çdo vit me një plan të plotë aktivitetesh të dedikuara për promovimin e politikave, praktikave më të mira dhe dialogut social në fushën e SSHP.

2.4.9. Zbatimi i Projekteve/Inisiativave të bazuara në fakte për përmirësimin e

informacionit dhe rrjetëzimit të SSHP dhe për ta replikuar këtë model në nivel vendi.

Shtylla C synon sigurimin e transparencës dhe efektivitetit të sistemit dhe institucioneve të SSHP duke fuqizuar kapacitetet për qeverisje transparente dhe zbatim efikas të politikave për SSHP. Kjo shtyllë përmban katër objektiva specifike dhe një numër total prej 17 aktivitetesh.

Aktivitetet e parashikuara (6) për objektivin e parë 3.1 *(Reduktimi i punës së padeklaruar dhe informalitetit përmes zbatimit më të mirë të politikave dhe shërbimeve më efikase të inspektimit)* i cili adreson punën e padeklaruar duke kryer së pari një vlerësim bazë të informalitetit dhe punës së padeklaruar, duke përfshirë migrantët e punës dhe punëmarrësit e paligjshëm në Shqipëri. Janë parashikuar një numër aktivitetesh për fuqizimin e përpjekjeve ndër-sektoriale nëpërmjet ngritjes së një *Task Force* dhe për të nxitur përfshirjen e përfaqësuesve të sindikatës për të qenë pjesë e vizitave inspektuese për të adresuar çështjen e informalitetit dhe të punës së padeklaruar.

Aktivitetet (3) nën Objektivin 3.2 *(Zgjerimi i njohjes dhe përmirësimi i shërbimeve të inspektimit për të reduktuar shkeljet e ligjit të punës përsa i përket SSHP)* fokusohen tek përgatitja e paketave të trajnimit të bazuara në kompetenca për punëmarrrësit e përfshirë rregullisht në situata të rrezikshme. Gjithashtu janë planifikuar edhe rifreskimi dhe trajnimi i detyruar i përditësuar për nëpunësit civilë dhe përfshirja e kërkesave të SSHP në çdo kontratë për blerjen e mallrave ose të shërbimeve, në ofertat e punësimit dhe në kontratat e punës.

Rritja e motivimit dhe e aftësisë së punëdhënësve për të menaxhuar riskun në SSHP në mënyrë efikase si edhe e motivimit të punëmarrësve për të punuar më me siguri dhe për të marrë pjesë në konsultimet për SSHP është një objektiv tjetër (3.3) me katër (4) aktivitete të parashikuara për arritjen e tij. Aktiviteti i parë është hartimi i një politike që lidhet me sigurinë dhe shëndetin në punë, e cila mundëson bashkëpunimin efikas midis punëdhënësit dhe punëmarrësit për promovimin dhe hartimin e masave për të siguruar shëndetin, sigurinë dhe mirëqenien e punëmarrësit në punë. Veç kësaj, disa nga aktivitetet mbulojnë zhvillimin e informacionit të duhur dhe kërkesat dhe objektivat e posaçme për SSHP të cilat janë në një linjë me objektivat e biznesit, me madhësinë dhe aktivitetin e ndërmarrjes dhe me llojet e rreziqeve me të cilat përballen. Nën këtë objektiv janë parashikuar edhe aktivitete që synojnë fuqizimin e partneritetit midis trupave inspektuese dhe operatorëve të biznesit për të krijuar një ambient të favorshëm për krijimin e një kulture parandaluese për sigurinë dhe shëndetin.

Aktivitetet (4) nën Objektivin 3.4 *(Rritja e Bashkëpunimit Ndërkombëtar për të rritur ndikimin e vendit tonë në përmirësimin e politikave të SSHP-së në nivel Europian)* synojnë fuqizimin e pjesëmarrjes së institucioneve shqiptare publike dhe private në aktivitetet e Agjensisë së BE-SSHP (kombëtare dhe ndërkombëtare), promovimin e aktiviteteve të përbashkëta rajonale dhe inkurajimin e pjesëmarrjes së përfaqësuesve të ISHSHPS në aktivitete ndërkombëtare, duke vepruar si vëzhgues i Komitetit të Inspektorëve të Lartë të Punës (KILP), dhe si anëtar i Shoqatës Ndërkombëtare të Inspektoriatit të Punës (SHNIP).

Prioriteti Strategjik 3: Zhvillimi i qeverisjes transparente dhe efikase të sistemit dhe institucioneve të SSHP, bazuar në shërbimet e fuqizuara të inspektimit, për të reduktuar incidentet e rrezikshme/rreziqet serioze, sëmundjet profesionale dhe shkeljet e ligjit të punës.

Rezultati: Institucionet inspektuese janë të mirëqeverisura dhe operojnë në mënyrë efektive duke kontribuar kështu në reduktimin e informalitetit dhe respektimin e rregullave të SSHP.

Synimet deri në vitin2020:

- Rritja e produktivitetit të krahut të punës me 2 pikë përqindje
- Reduktimi me 5 pikë përqindje i ekonomisë informale në vend
- 25% rritje e numrit të bizneseve që ushtrojnë aktivitetin e tyre në përputhje me rregulloret e SSHP
- 5% e shpenzimit total për shëndetin lidhet me praktikat për SSHP në biznesin privat.

Objektivi 3.1: Reduktimi i punës së padeklaruardhe informalitetit përmes zbatimit më të mirë të politikave dhe shërbimeve më efikase të inspektimit

Aktivitetet

3.1.1. Kryerja e një vlerësimi për informalitetin dhe punën e padeklaruar në Shqipëri, brenda vendeve të Ballkanit Perëndimor.

3.1.2. Paisja me personel të përshtatshëm i njësisë përgjegjëse për politikat e SSHP në MMSR?MSH dhe ngritja e kapaciteteve të nevojshme sipas detyrave të caktuara, përmes trajnimeve të vazhdueshme të fushave përkatëse të SSHP.

3.1.3. Inkurajimi i përfshirjes së përfaqësuesve sindikalistë dhe përfaqësuesve të lartë drejtues në secilën nga vizitat e inspektimit.

3.1.4. Kryerja e aktiviteteve për vlerësimin e riskut në SSHP nga punëdhënësit dhe punëmarrësit dhe/ose aktivitete nga komiteti dypalësh për SSHP.

3.1.5. Koordinimi dhe shkëmbimi i informacionit midis institucioneve publike dhe operatorëve të biznesit, veçanërisht me agjensitë specifike, të tilla si AKU, Mbrojtja e Mjedisit, Shërbimi Kombëtar i Punësimit, etj.

3.1.6. Zhvillimi i një modeli risku për inspektorët respektivë dhe krijimi i një mekanizmi koordinues me inspektorët e tatimeve.

Objektivi 3.2: Zgjerimi i njohjes dhe rritja e njohurive për punësimin dhe e aftësive për të reduktuar shkeljet e ligjit të punës përsa i përket SSHP.

Aktivitetet

3.2.1 Përgatitja e udhëzuesve, informacionit, udhëzimeve, trajnimeve dhe mbikqyrjes së nevojshme për punëmarrësit, me qëllim aftësimin e tyre për të kryer punën në një mënyrë më të sigurtë dhe me më pak rrezik për shëndetin e tyre.

3.2.2 Organizimi i kurseve të trajnimit për të gjithë personelin çdo vit në administratën publike me qëllim ndërgjegjësimin e tyre në fushën e SSHP .

3.2.3 Përgatitja e paketave të veçanta të trajnimit bazuar në kompetenca për punëmarrrësit e përfshirë rregullisht në situata me risk të shtuar.

Objektivi 3.3: Rritja e motivimit dhe aftësisë së punëdhënësve për të menaxhuar me efikasitet riskun në SSHP si edhe e motivimit tëpunëmarrësve për të punuar në mënyrë më të sigurtë dhe për të marrë pjesë në konsultimet për SSHP

Aktivitetet

3.3.1. Organizimi i vizitave studimore nga qeveria për operatorët e biznesit bazuar në performancën më të mirë të politikave për SSHP-në.

3.3.2. Vendosja e çmimit për Drejtorin Ekzekutiv (CEO) të Vitit në fushën e SSHP-së.

3.3.3. Kthimi i trajnimit për ndërgjegjësimin në fushën e SSHP në trajnim të detyrueshëm për të gjithë punëmarrësit, me kurse të rregullta përditësimi për të gjithë personelin çdo vit.

3.3.4. Përfshirja e kërkesave të SSHP në çdo kontratë për blerjen e mallrave apo të shërbimeve, në ofertat për punësim dhe në marrëveshjet kolektive të punës.

Objektivi 3.4: Rritja e Bashkëpunimit Ndërkombëtar për të rritur ndikimin e vendit tonë në përmirësimin e politikave të SSHP-së në nivel Europian

Aktivitetet

3.4.1. Fuqizimi i pjesëmarrjes së institucioneve shqiptare publike dhe private në aktivitetet e agjensisë së BE për SSHP, nëpërmjet Koordinatorit të saj Kombëtar, si një mënyrë për t'u afruar me udhëzimet dhe standardet e BE-së.

3.4.2. Pjesëmarrja në eventet për SSHP, në kuadrin e rrjeteve ndërkombëtare për bashkëpunim, si ato nën ombrellën e OBSH apo të ILO-S për bashkëpunim.

3.4.3. Promovimi i aktiviteteve të përbashkëta brenda rrjetit rajonal të bashkëpunimit të Inspektoriateve të Punës në vendet e EJL.

3.4.4. Pjesëmarrja e përfaqësuesve të ISHPSHSH në aktivitetet ndërkombëtare, si vëzhgues të Komitetit të Inspektorëve të Lartë të Punës (KILP) dhe anëtarë të Shoqatës Ndërkombëtare të Inspektoriatit të Punës (SHNIP).

Kapitulli 4: Kostot e vlerësuara dhe burimet e financimit

Metodologjia e përdorur për vlerësimin e kostos së Planit të Veprimit për SSHP bazohet në metodën e kostimit në bazë të Aktiviteteve. Kjo metodë vlerëson kostot potenciale, si një proçes i përbërë nga dy faza: i) nga burimet tek aktivitetet; dhe, ii) nga aktivitetet tek kostoja e objektivave. Kostot e vlerësuara për secilin aktivitet janë përllogaritur në bazë të tre kategorive kryesore: kostoja periodike (602); burimet njerëzore (600+601) dhe investimet (201).

Edhe identifikimi i burimeve të ndryshme të financimit është një element vendimtar për ushtrimin e kostimit. Për financimin e Planit të Veprimit për SSHP 2016-2020 u identifikuan dy burime kryesore financimi: së pari, kontributi i fondeve publike nëpërmjet Buxhetit të Shtetit, duke përdorur Programin e Buxhetit Afatmesëm (PBA) 2016-2018, alokimeve të miratuara dhe të vlerësuara për Ministritë përkatëse dhe programeve buxhetore; së dyti, kontributi i donatorëve potencialë që ushtrojnë aktivitetin e tyre në fushën e SSHP në vend. Kjo bën gjithashtu të mundur identifikimin e MANGËSISË financiare përsa i përket shumave dhe burimeve të financimit për seilën masë, për secilin Objektiv dhe mangësinë/hendekun e përgjithshëm në financim të këtij Plani Veprimi.

Vlerësimi i impaktit buxhetor të zbatimit të një Plani të tillë Veprimi do të kryhet gjatë përgatitjes së raportit përfundimtar në lidhje me vlerësimin e përgjithshëm të zbatimit të tij dhe duke përfshirë të tërë periudhën kohore 2016-2020.

Kostot e vlerësuara të përfshira në Planin e Veprimit do të rishikohen të paktën çdo dy vjet për të identifikuar se deri në çfarë mase do të jetë i mundur mobilizimi i alokimeve shtesë nga buxheti i shtetit për politikat e SSHP, si edhe i kontributeve të donatorëve në të ardhmen. Kjo analizë në lidhje me kostot e vlerësuara dhe me burimet e financimit do të kryhet në vitin 2018 në kuadrin e rishikimit afatmesëm të zbatimit të Dokumentit Politik për SSHP.

Është vlerësuar që kostoja e përgjithshme për zbatimin e Planit të Veprimit për SSHP do të jetë **1,753,453,000 Lekë që korrespondon[25] me 12,524,663 EUR**. Përllogaritjet e vlerësuara të buxhetit siç kërkohen nga prioriteti strategjik/objektivat politike janë të prezantuara në Tabelën 2. Informacion më i hollësishëm shtesë mund të gjendet në Shtojcën A.

25 https://ww.bankofalbania.org/ëeb/Kursi_i_Kembimit_2014_1.php, mean value of exchange rate January 2016.(140 ALL=1Euro)

Tabela 2: Buxheti i vlerësuar i Planit të Veprimit për SSHP 2016-2020

Prioriteti Strategjik	Nr.	Aktivitetet	Kostoja e vlerësuar e aktiviteteve (/000 lekë)	Burimi financiar (/000 lekë)	Mangësi financiare (/000 lekë)	Agjensitë përgjegjëse
SHTYLLA A: PËRMIRËSIMI I MBROJTJES SË KRAHUT TË PUNËS PËRMES POLITIKAVE EFEKTIVE DHE KUADRIT LIGJOR TË SSHP						
Prioriteti Strategjik 1: Hartimi i politikave dhe i kuadrit ligjor për SSHP në përputhje me standardet e punës në BE dhe ato ndërkombëtare.						
	Objektivi 1.1: Zhvillimi i politikave dhe dokumenteve strategjike për SSHP të cilat janë koherente, të pranueshme dhe të realizueshme.					
	1.1.1	Kyerja e një rishikimi gjithëpërfshirës të politikave ekzistuese për SSHP dhe e analizës së ndryshimeve të nevojshme në legjislacionin aktual në Shqipëri, në mënyrë që të shfuqizohen rregullat jokoherente për SSHP-në në akte të ndryshme ligjore, të cilat e pengojnë zbatimin e tij në praktikë.	8,234	Buxheti i Shtetit**	7,800	MMSR
	1.1.2	Analizimi i ndryshimeve të nevojshme të legjislacionit aktual të cilat pasqyrojnë objektivat e dokumentit Politik për SSHP, me qëllim përgatitjen për zbatimin efikas të tij.	2,791	Buxheti i Shtetit**		MMSR
	1.1.3	Kryerja e hulumtimeve/studimeve shkencore për gjendjen aktuale, prirjet e ardhshme dhe nevojat në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë, në nivel kombëtar, si edhe të studimeve krahasuese rajonale në rajonin e EJL	6,358	Buxheti i Shtetit	5,200	MMSR/ MSH
	1.1.4	Përgatitja e një plani monitorimi dhe vlerësimi për të siguruar zbatimin adekuat të këtij plani, duke identifikuar burimet e nevojshme sipas viteve dhe institucionet në nivelin qendror dhe rajonal.	3,313	Buxheti i Shtetit		MMSR/ MSH
	Objektivi 1.2: Krijimi i një kuadri ligjor gjithëpërfshirës dhe tërësisht në një linjë me standardet e BE-së dhe ato ndërkombëtare në fushën e SSHP me pjesëmarrjen e partnerëve socialë.					

	1.2.1	Përfundimi i transpozimit të direktivave të tjera të BE-së për SSHP të cilat nuk lidhen me Direktivën Kuadër,,të cilat mbulojnë sigurinë dhe shëndetin në punë, të tilla si për "Mbrojtjen nga asbesti në punë"," për ""Orët e punës së grupeve të vecanta të punëtorve", dhe për "Parandalimin nga demtimet me mjete të mprehta në sektorin spitalor dhe të kujdesit shëndetësor", si edhe të Direktivës Seveso III për "Kontrollin e rreziqeve që shkaktojnë aksidente të mëdha".	19,702	Buxheti i Shtetit**	14,500	MMSR/ MSH/ M Mjedisit/ MTI
	1.2.2	Përfundimi i procesit të transpozimit të direktivave të tjera të BE-së mbi standardet e sigurisë teknike për produktet dhe hedhjen e tyre në treg, të cilat gjithashtu lidhen me mbrojtjen e SSHP.	17,351	Buxheti i Shtetit**	14,500	M. e Ekonomisë
	1.2.3	Hartimi i udhëzuesve jodetyrues të cilat do të shërbejnë për zbatimin e duhur të rregulloreve që transpozojnë Direktivat e BE-së në lidhje me SSHP.	6,781	Buxheti i Shtetit**	2,400	MSH/ MMSR/ M. e Ekonomisë
	1.2.4	Përfundimi i procesit të ratifikimit të Konventave të ILO-s, të tilla si Konventa për Punën në Peshkim, SSHP në Bujqësi, dhe ato që lidhen kushtet e punës në hotele dhe restorante, Kimikatet, Asbesti, dhe Shërbimet e Shëndetit në Punë.	1,758	Buxheti i Shtetit**	-	MSH/M. e Bujësisë/ MMSR
	1.2.5	Analizimi i ligjeve sektoriale dhe kryerja e ndryshimeve ligjore për të qartësuar ndarjen e kompetencave për zbatimin e SSHP në vendin e punës nga Inspektoriati Shtetëror për Shërbimet e Punës dhe Sociale (ISHSHPS), Inspektimi i Minierave, Inspektoriati Shtetëror i Shëndetit dhe organet e tjera ekzistuese në fushën e inspektimit.	2,275	Buxheti i Shtetit	2,275	MMSR/ MSH/ MEI
	1.2.6	Analizimi i ligjit për SSHP për identifikimin e fushave ku nevojiten akte nënligjore për zbatimin e plotë të kërkesave që ky ligj përmban (p.sh. ato që lidhen me zgjerimin e kërkesave përsa i përket procedurave për	2,143	Buxheti i Shtetit**	1,250	MMSR/ MSH

		autorizimin e shërbimeve të jashtme të parandalimit, arsimin dhe çertifikimin e specialistëve të SSHP dhe autorizimin e shërbimeve të SSHP, rregullat e munguara në lidhje me përfaqësuesit e punëmarrësve dhe këshillin për SSHP).				
	1.2.7	Analizimi i Ligjit për inspektimin në punë për të përmirësuar kuadrin ligjor që lidhet me deklarimin e punëmarrësve, me qëllim mbrojtjen më të mirë të tyre.*	-	ILO*	-	MMSR/ M. e Ekonomisë
	1.2.8	Miratimi i kuadrit ligjor për shëndetin në punë, për të rregulluar procedurat për ruajtjen dhe promovimin e shëndetit, kontrollet periodike shëndetësore, shërbimet shëndetësore në ndërmarrje, dhe për të standardizuar mbledhjen, përpunimin dhe analizimin e të dhënave dhe procedurat e raportimit në përputhje me standardet ndërkombëtare nga institucionet e shëndetit publik.	2,155	Buxheti i Shtetit**	1,475	MSH/MMSR
	1.2.9	Hartimi i një akti normativ për përcaktimin e kërkesave më të qarta ligjore për emërimin e përfaqësuesve të punëmarrësve dhe të organizatave të tyre në kompanitë me më pak se 50 punëmarrës.	984	Buxheti i Shtetit**	500	MMSR
	1.2.10	Hartimi i një akti normativ për përcaktimin e kërkesave të qarta ligjore për aksesueshmërinë në punë të personave me aftësi të kufizuara, sipas rekomandimeve të ILO/OBSH.*	867	Buxheti i Shtetit ; ILO*	-	MMSR/ MSH
	1.2.11	Ndryshimi i Kodit të Punës lidhur me punën e fëmijëve, ngacmimin seksual dhe diskriminimin gjinor në vendin e punës.*	867	Buxheti i Shtetit ; ILO*	-	MMSR/ MSH
	Objektivi 1.3: Zhvillimi i një sistemi efektiv për inspektimin dhe menaxhimin e SSHP					
	1.3.1	Hartimi i një dokumenti pune për përmirësimin e Sistemit të Informacionit dhe Menaxhimit për SSHP dhe Inspektimin në Punë për ISHPSHSH dhe ISHSH (bazuar në Statistikat Europiane për Aksidentet në Punë (SEAP) i cili mundëson mbledhjen e të dhënave	10,942	Buxheti i Shtetit	-	MMSR/ MSH/ Agjensitë /IQ

		vjetore të sakta dhe në kohë dhe regjistrimin e numrit të incidenteve dhe të aksidenteve në punë, shkallën e frekuencës së lëndimeve që çojnë në humbje kohe (lost-time injury), numrin e inspektimeve të rreziqeve, të ndara sipas rajonit, sektorit ekonomik, madhësisë së kompanisë dhe të lidhura me Portalin e-Inspection të menaxhuar nga Inspektoriati Qendror.				
	1.3.2	Formulimi i treguesve të performancës institucionale (në nivel qendror dhe rajonal) dhe i objektivave përkatëse lpër inspektimet e punës dhe sigurinë e shëndetin në punë, duke ngritur mekanizma matës për gjurmimin e progresit dhe të arritjes së rezultateve.	237	Buxheti i Shtetit	-	MMSR/ IQ
	1.3.3	Përgatitja e standardeve për pajtimin në punë, mbajtjen dhe trajnimin e njësive të inspektimit në inspektoriat vecanërisht të inspektorëve të ISHPSHSH dhe ISHSH përsa i përket SSHP sipas standardeve të ILO-s dhe të OBSH.	212	Buxheti i Shtetit	-	MMSR/ DAP/IQ/ MSH
	1.3.4	Përgatitja e kurrikulave të trajnimit dhe trajnimi i punonjësve të trupave inspektuese për SSHP, si ISHSH dhe ISHPSHSH mbi raportimin sistematik dhe analizën statistikore të aksidenteve të raportuara në punë dhe të sëmundjeve profesionale. Përmirësimi i dokumentacionit statistikor në lidhje me SSHP dhe vlerësimi i tyre vjetor sipas modeleve të ILO-s dhe të OBSH.	1,590	Buxheti i Shtetit	-	MMSR/ MSH
	1.3.5	Përgatitja dhe publikimi i raporteve të rregullta për të dhënat e SSHP dhe Inspektimin e Punës ,të mbledhura me qëllim shpërndarjen në publik, politikëbërje dhe monitorim.	90	Buxheti i Shtetit	-	MMSR/ MSH
SHTYLLA B: KRIJIMI I KUSHTEVE TË DENJA TË PUNËS DHE I VENDEVE MË TË SIGURTA DHE TË SHËNDETSHME TË PUNËS						
Prioriteti Strategjik 2: Promovimi i kushteve të denja të punës nëpërmjet fuqizimit të dialogut social trepalësh i cili përcakton masat parandaluese dhe vende më të sigurta pune.						
	Objektivi 2.1 Përcaktimi i formave të denja të punës dhe i të drejtave të punëmarrësve					

2.1.1	Kryerja e një vlerësimi për impaktin në shëndet të kushteve të punës dhe të praktikave aktuale në vendin e punës si një studim bazë në fushën e SSHP.	15,000		15,000	MSH/MMSR
2.1.2	Organizimi i trajnimeve me drejtuesit e subjekteve për prezantimin me efikasitet të praktikave dhe sistemeve të SSHP në kompanitë përkatëse, veçanërisht në ndërmarrjet mikro, të vogla dhe të mesme.	505	Buxheti i Shtetit	-	MMSR/ MSH
2.1.3	Organizimi i trajnimeve me drejtuesit e subjekteve për prezantimin me efikasitet te praktikave dhe sistemeve të SSHP veçanërisht në sektorët industrialë/ekonomikë me rrezikshmëri të lartë (ndërtim dhe miniera).	505	Buxheti i Shtetit	-	MMSR/ MEI
2.1.4	Hartimi i një plani për promovimin e vendeve të punës pa duhan dhe pa alkool, bazuar në dokumentat politik dhe strategjik të sektorit shëndetësor.	1,030,401	Buxheti i Shtetit	-	MSH
2.1.5	Formulimi i një plani për ndërhyrje me qëllim largimin e të gjitha llojeve të asbestit nga nga mjediset dhe vendet e punës në institucionet publike deri në vitin 2020.	28,680	Buxheti i Shtetit	27,000	MSH
2.1.6	Hartimi i një udhëzuesi teknik për të promovuar bashkëpunimin midis ministrive të linjës dhe njësive të pushtetit vendor për parandalimin e helmimit nga pesticidet dhe përfshirjen e masave për shëndetin në punë në praktikat e mira bujqësore.	2,037	Buxheti i Shtetit	-	M Bujqësisë/ MSH
Objektivi 2.2: Reduktimi i rasteve fatale, lëndimeve në punë dhe i sëmundjeve profesionale					
2.2.1	Përgatitja e udhëzuesve dhe instrumentave praktikë për përmirësimin e procedurave për raportimin e detyruar për aksidentet në punë tek skemat e sigurimit, duke mundësuar lidhjet e ndërthurta me përpunimin e të dhënave	7,044	Buxheti i Shtetit	-	MMSR/ MSH

		nga zyra statistikore, sipas standardeve të BE-së dhe raportimin e rregullt të harmonizuar.			
	2.2.2	Përgatitja e udhëzuesve dhe instrumenteve praktike për të mbështetur menaxhimin sistematik dhe efikas të SSHP në ndërmarrjet mikro, të vogla dhe të mesme.	1,500	Buxheti i Shtetit	500	MMSR/ MSH
	2.2.3	Organizimi i trajnimeve afatshkurtra të detyrueshme dhe të akredituara nga Qendra Kombëtare e Edukimit në Vazhdim për ofruesit e shërbimeve shëndetësore në ndërmarrje.	1,990	Buxheti i Shtetit	1,990	MSH
	2.2.4	Hartimi i një udhëzuesi për promovimin e politikave të përmirësuara të SSHP për ndërmarrjet e mëdha për të fuqizuar mbikqyrjen shëndetësore të punëmarrësve.	47	Buxheti i Shtetit	-	MSH
	Objektivi 2.3: Zhvillimi dhe fuqizimi i rrjetit të SSHP për të rritur dialogun social dhe për të ndikuar tek rezultatet e sigurisë dhe shëndetit në punë.				
	2.3.1	Fuqizimi i rolit të Komisionit të SSHP në Këshillin Kombëtar të Punës të Shqipërisë duke i vënë çështjet e SSHP si prioritete në axhendë të ditës.	462	Buxheti i Shtetit	-	MMSR
	2.3.2	Organizimi i takimeve per sigurimin e pjesëmarrjes aktive të organizatave të punëdhënësve dhe të punëmarrësve për zhvillimin dhe zbatimin e masave për promovimin e sigurisë dhe shëndetit të punëmarrësve.	-	Nuk nevojitet kosto	-	MMSR
	2.3.3	Organizimi i takimeve per fuqizimin e kapaciteteteve të sindikatave për të përfaqësuar interesat e ligjshme të punëmarrësve për praktikat dhe sistemet e SSHP që duhen zbatuar si në institucionet/ndërmarrjet publike ashtu edhe në ato private.	53	Buxheti i Shtetit	-	MMSR/ MSH
	2.3.4	Ofrimi i trajnimit për përfaqësuesit e partnerëve socialë (organizatat e punëdhënësve dhe organizatat e punëmarrësve) për çështjet e SSHP sipas	288	Buxheti i Shtetit	-	MMSR/ MSH

		rezultateve të një analize të mëparshme për nevojat e trajnimit			
	2.3.5	Asistimi për riorganizimin e Këshillave për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë në kompanitë private të mesme dhe të mëdha, duke përfshirë zgjedhjen e duhur të përfaqësuesve të punëmarrësve dhe duke siguruar trajnimin e tyre përkatës.	14	Buxheti i Shtetit	-	MMSR/ MSH
	2.3.6	Sigurimi i përfaqësimit dhe pjesëmarrjes së rregullt të partnerëve socialë shqiptarë në eventet për SSHP-në të organizuara nga institucionet ndërkombëtare si AESSHP, ILO, OBSH.	19,840	Buxheti i Shtetit	19,840	MMSR/ MSH
	2.3.7	Promovimi i Ditës Botërore për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë çdo vit.	103,600	Buxheti i Shtetit	-	MMSR/ MSH
	Objektivi 2.4: Zhvillimi i një sistemi efektiv për menaxhimin e grupit të njohurive për kulturën parandaluese dhe promovimin e sigurisë dhe shëndetit në punë.				
	2.4.1.	Organizimi i kursit afatshkurtër (3 mujor) për SSHP për mjekët e familjes dhe/ose mjekët e specializuar për mjekësinë e brëndshme (interne) dhe mjekë të specialiteteve të tjera të cilat do të përcaktohen në të ardhmen.	11,380	Buxheti i Shtetit	11,380	MSH/ UM/ (IZHA)
	2.4.2.	Vendosja e specializimit (4 vjet) dhe hartimi i kurrikulës së plotë për mjekësinë e punës.	-	Kostot do të përllogaritën pas daljes së VKM	-	MSH/U M/ MAS
	2.4.3.	Organizimi i trajnimit periodik të stafit akademik, për pjesën klinike të sëmundjeve profesionale nga ekspertë ndërkombëtarë.	4,773	Buxheti i Shtetit	4,773	MSH/U M
	2.4.4.	Hartimi i kurrikulave për trajnimin (diplomë universitare ose pasuniversitare) për inxhinierinë e sigurisë.	782	Buxheti i Shtetit	782	UPT/ IZHA/ MAS
	2.4.5	Trajnimi i stafit të ISHP (Instituti i Shëndetit Publik) dhe specialistëve të fushës së shëndetit mjedisor në DSHP/DRSH, ISHSH dhe hartimi i kurrikulave të trajnimit për risqet profesionale, kuadrin ligjor, kompensimet, kërkesat për higjienën në	2,476	Buxheti i Shtetit	1,782	MSH/ MMSR/ ISHP

		punë, etj.				
	2.4.6	Zbatimi i rekomandimeve për SSHP-në të përfshira në Udhëzimet e Komunikimit të përgatitura nga ISHPSHSH në vitin 2014, me asistencën teknike të BE-ILO.	3,251	Buxheti i Shtetit	2,465	MMSR/ MSH
	2.4.7.	Kryerja e aktiviteteve promocionale për prezantimin e profilit të vendit bazuar në studimin europian për bizneset, në vijim të axhendës së BE-ASSHP.	105,800	Buxheti i Shtetit	-	MMSR
	2.4.8.	Organizimi i javës për SSHP çdo vit me një plan të plotë aktivitetesh të dedikuara për promovimin e politikave, praktikave më të mira dhe dialogut social në fushën e SSHP.	105,800	Buxheti i Shtetit	-	MMSR/ MSH
	2.4.9.	Zbatimi i Projekteve/Iniciativave të bazuara në fakte për përmirësimin e informacionit dhe rrjetëzimit të SSHP dhe për ta replikuar këtë model në nivel vendi.	1,334	Buxheti i Shtetit	-	MMSR/ MSH
SHTYLLA C: NGRITJA E SISTEMIT DHE INSTITUCIONEVE TRANSPARENTE DHE EFEKTIVE TË SSHP						
Prioriteti Strategjik 3: Zhvillimi i qeverisjes transparente dhe efikase të sistemit dhe institucioneve të SSHP, bazuar në shërbimet e fuqizuara të inspektimit, për të reduktuar incidentet e rrezikshme/rreziqet serioze, sëmundjet profesionale dhe shkeljet e ligjit të punës.						
	Objektivi 3.1: Reduktimi i punës së padeklaruar dhe informalitetit përmes zbatimit më të mirë të politikave dhe shërbimeve më efikase të inspektimit					
	3.1.1	Kryerja e një vlerësimi për informalitetin dhe punën e padeklaruar në Shqipëri, brenda vendeve të Ballkanit Perëndimor.	12,875	Buxheti i Shtetit ; ILO	-	MMSR
	3.1.2	Paisja me personel të përshtatshëm i njësisë përgjegjëse për politikat e SSHP në MMSR/MSH dhe ngritja e kapaciteteve të nevojshme sipas detyrave të caktuara, përmes trajnimeve të vazhdueshme të fushave përkatëse të SSHP.	158,071	Buxheti i Shtetit ; ILO	-	MMSR/ MSH/MI
	3.1.3	Inkurajimi i përfshirjes së përfaqësuesve sindikalistë dhe përfaqësuesve të lartë drejtues në secilën nga vizitat e	9,600	Buxheti i Shtetit	-	MMSR

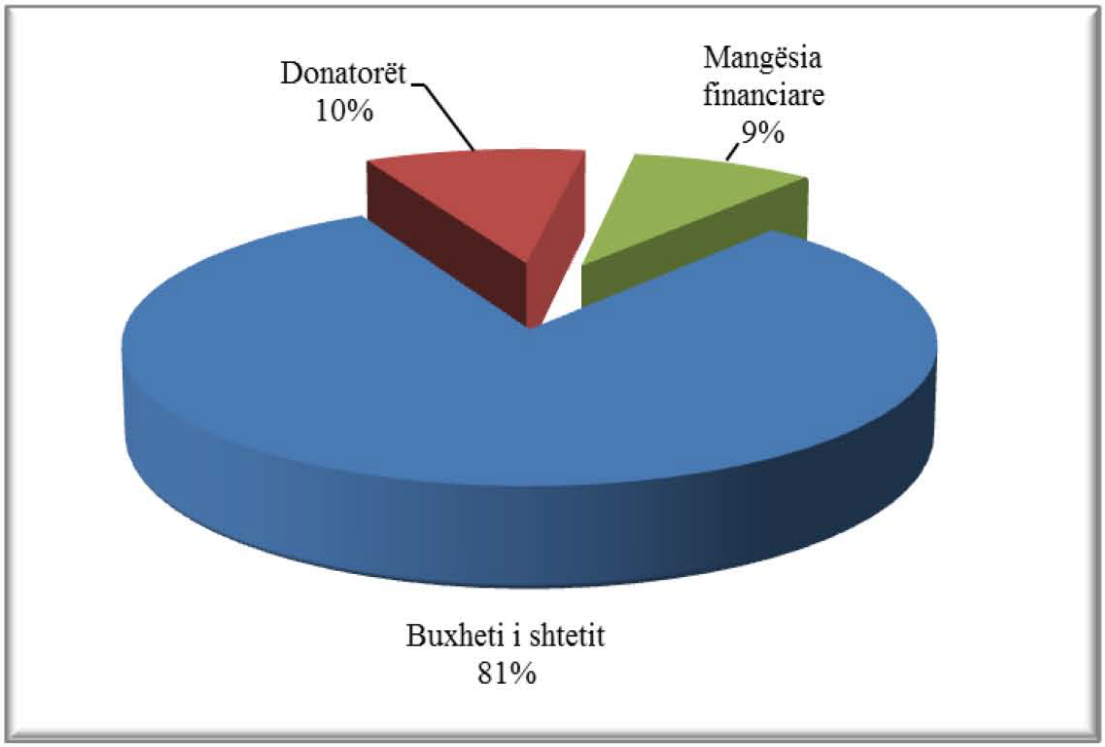
		inspektimit.				
	3.1.4	Kryerja e aktiviteteve për vlerësimin e riskut për SSHP nga punëdhënësit dhe punëmarrësit dhe/ose aktivitete nga komiteti dypalësh për SSHP.	1,300	Donatorët	1,300	MMSR/ ISHP
	3.1.5	Koordinimi dhe shkëmbimi i informacionit midis institucioneve publike dhe operatorëve të biznesit, veçanërisht me agjensitë specifike, të tilla si AKU, Mbrojtja e Mjedisit, Shërbimi Kombëtar i Punësimit, etj.	800	Buxheti i Shtetit	-	MMSR
	3.1.6	Zhvillimi i një modeli risku për inspektorët respektivë dhe krijimi i një mekanizmi koordinues me Inspektorët e Tatimeve.	1,374	Buxheti i Shtetit	-	MMSR/ MF/IQ
	Objektivi 3.2: Zgjerimi i njohjes dhe rritja e njohurive për punësimin dhe e aftësive për të reduktuar shkeljet e ligjit të punës përsa i përket SSHP					
	3.2.1	Përgatitja e udhëzuesve, informacionit, udhëzimeve, trajnimeve dhe mbikqyrjes së nevojshme për punëmarrësit, me qëllim aftësimin e tyre për të kryer punën në një mënyrë më të sigurtë dhe me më pak rrezik për shëndetin e tyre.	500	Buxheti i Shtetit	-	MMSR
	3.2.2	Organizimi i kurseve të trajnimit për të gjithë personelin çdo vit në administratën publike me qëllim ndërgjegjësimin e tyre në fushën e SSHP .	3,190	Buxheti i Shtetit	-	MMSR/ MSH
	3.2.3	Përgatitja e paketave të vecanta të trajnimit bazuar në kompetenca për punëmarrësit e përfshirë rregullisht në situata me risk të shtuar.	1,009	Buxheti i Shtetit	-	MMSR/ MSH
	Objektivi 3.3: Rritja e motivimit dhe aftësive të punëdhënësve për të menaxhuar me efikasitet riskun në SSHP si edhe e motivimit të punëmarrësve për të punuar në mënyrë më të sigurtë dhe për të marrë pjesë në konsultimet për SSHP					
	3.3.1	Organizimi i vizitave studimore nga qeveria për operatorët e biznesit bazuar në performancën më të mirë të politikave për SSHP-në.	11,280	Buxheti i Shtetit	11,280	MMSR/ MSH dhe partnerët socialë
	3.3.2	Vendosja e çmimit për Drejtorin Ekzekutiv (CEO) të Vitit në fushën e	3,000	Buxheti i Shtetit	600	MMSR/ MSH

		SSHP-së.				
	3.3.3	Kthimi i trajnimit për ndërgjegjësimin në fushën e SSHP në trajnim të detyrueshëm për të gjithë punëmarrësit, me kurse përditësimi për të gjithë personelin çdo vit.	606	Buxheti i Shtetit	-	MMSR
	3.3.4	Përfshirja e kërkesave të SSHP në çdo kontratë për blerjen e mallrave apo të shërbimeve, në ofertat për punësim dhe në marrëveshjet kolektive të punës.	-	Buxheti i Shtetit	-	MMSR/ M. e Ekonomisë
	Objektivi 3.4: ***Rritja e Bashkëpunimit Ndërkombëtar për të rritur ndikimin e vendit tonë në përmirësimin e politikave të SSHP-së në nivel Europian***					
	3.4.1	Fuqizimi i pjesëmarrjes së institucioneve shqiptare publike dhe private në aktivitetet e agjensisë së BE për SSHP, nëpërmjet koordinatorit të saj Kombëtar, si një mënyrë për t'u afruar me udhëzimet dhe standardet e BE-së.	10,080	Buxheti i Shtetit	10,080	MMSR
	3.4.2	Pjesëmarrja në eventet për SSHP, në kuadrin e rrjeteve ndërkombëtare për bashkëpunim, si ato nën ombrellën e OBSH apo të ILO-S për bashkëpunim.	504	Buxheti i Shtetit	-	MMSR/ MSH
	3.4.3	Promovimi i aktiviteteve të përbashkëta brenda rrjetit rajonal të bashkëpunimit të Inspektoriateve të Punës në vendet e EJL.	1,785	Buxheti i Shtetit	-	MMSR
	3.4.4	Pjesëmarrja e përfaqësuesve të ISHPSHSH në aktivitetet ndërkombëtare, si vëzhgues të Komitetit të Inspektorëve të Lartë të Punës (KILP) dhe anëtarë të Shoqatës Ndërkombëtare të Inspektoriatit të Punës (SHNIP).	1,269	Buxheti i Shtetit	1,269	MMSR
	*Vënia në dispozicion e fondeve të ILO-s është e kushtëzuar nga aprovimi i Programit Kombëtar për Punë të Denjë *(Decent Work Country Program)* 2016-2018, nga Qeveria Shqiptare dhe partnerët socialë, si edhe nga mobilizimi i burimeve të tjera të donatorëve. ** Kontrata për Reformën Sektoriale për Punësim dhe Aftësi 2016-2028 pritet të nënshkruhet në tremujorin e dytë të vitit 2016 midis Komisionit Europian dhe Qeverisë së Shqipërisë. 10 Treguesi i rezultatit përfshin aktivitetet që lidhen me përputhshmërinë e legjislacionit të punës me standartet ndërkombëtare, që do të thotë duke ju referuar zbatimit të plotë të rregulloreve të BE-së për SSHP.					

Zbatimi i Planit të Veprimit për SSHP do të financohet kryesisht nga buxheti i shtetit (Qeveria shqiptare), me një pjesë më të vogël të kontributeve të donatorëve. Donatorët më të rëndësishëm në këtë fushë kanë qenë Bashkimi Europian dhe ILO, dhe parashikohet që kjo situatë të mbetet e

njëjtë edhe gjatë periudhës së zbatimit të Planit të Veprimit për SSHP. Fondet e akorduara nga Buxheti i Shtetit përfaqësojnë 81% të kostove totale të vlerësuara dhe vetëm 10% do të mbulohet nga Donatorët. Është identifikuar një pamundësi financimi prej vetëm 9% të kostove të përgjithshme të këtij Plani Veprimi. Kjo do të sigurohet nga ndihma financiare e BE-së për nënsektorin e Punësimit dhe Aftësive nëpërmjet Kontratës së planifikuar për Reformën Sektoriale 2016-2018 (mekanizëm për mbështetjen buxhetore), e cila pritet të fillojë në tremujorin e dytë të vitit 2016, si edhe nga kontributet e donatorëve të tjerë që pritet të mbulojnë të njëjtën periudhë.

Figura 2: Burimet e financimit të Planit të Veprimit për SSHP (%)

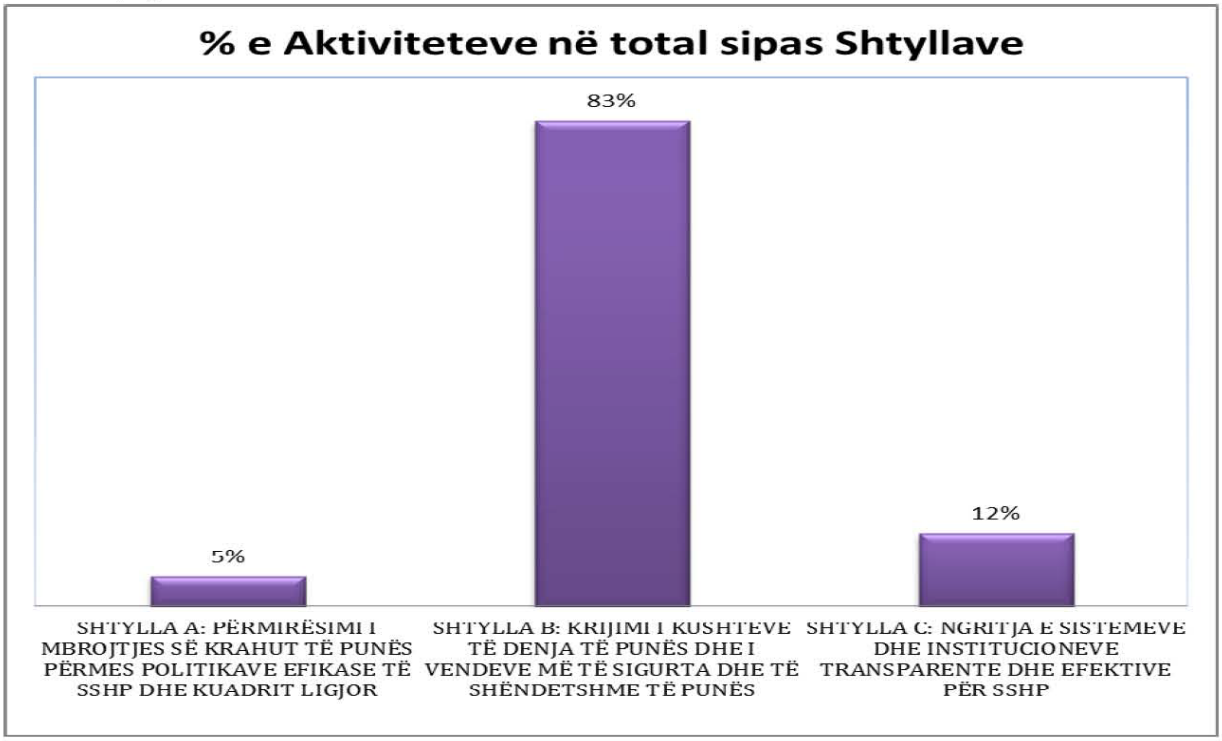


Të dhënat e ofruara në Tabelën 3 dhe grafiku përkatës paraqesin qartë impaktin më të madh në kosto që rrjedh nga "Shtylla B: Krijimi i kushteve të denja të punës dhe vendeve më të sigurta të punës". Kjo është, në fakt, edhe shtylla më e kushtueshme e Planit të Veprimit pasi ajo parashikon arritjen e qëllimeve dhe objektivave politike që lidhen me promovimin e kushteve të denja të punës nëpërmjet dialogut të fuqishëm trepalësh social i cili përcakton masat parandaluese dhe praktikat për vlerësimin e riskut në SSHP.

Tabela 3: Kostoja e vlerësuar sipas Shtyllave të Planit të Veprimit për SSHP (/000 Lek dhe Euro)

Shtyllat	Kostoja e vlerësuar e aktivitetev e (/000 lekë)	Buxheti i Shtetit (/000 lekë)	Donatorët (/000 lekë)	Mangësi financiare (/000 lekë)	Kostoja e vlerësuar e aktivitetev e (Euro)	Buxheti i Shtetit (Euro)	Donatorët (Euro)	Mangësi financiare (Euro)
	1,753,453	1,426,638	178,224	148,592	12,706,184	10,337,955	1,291,478	1,076,751
SHTYLLA A	88,649	38,749	-	49,900	642,384	280,790	-	361,594
SHTYLLA B	1,447,561	1,362,049	-	85,512	10,489,572	9,869,923	-	619,649
SHTYLLA C	217,243	25,839	178,224	13,180	1,574,228	187,242	1,291,478	95,507

Figura 3: Shpërndarja e kostove të vlerësuara sipas Shtyllave të Planit të Veprimit për SSHP (%)

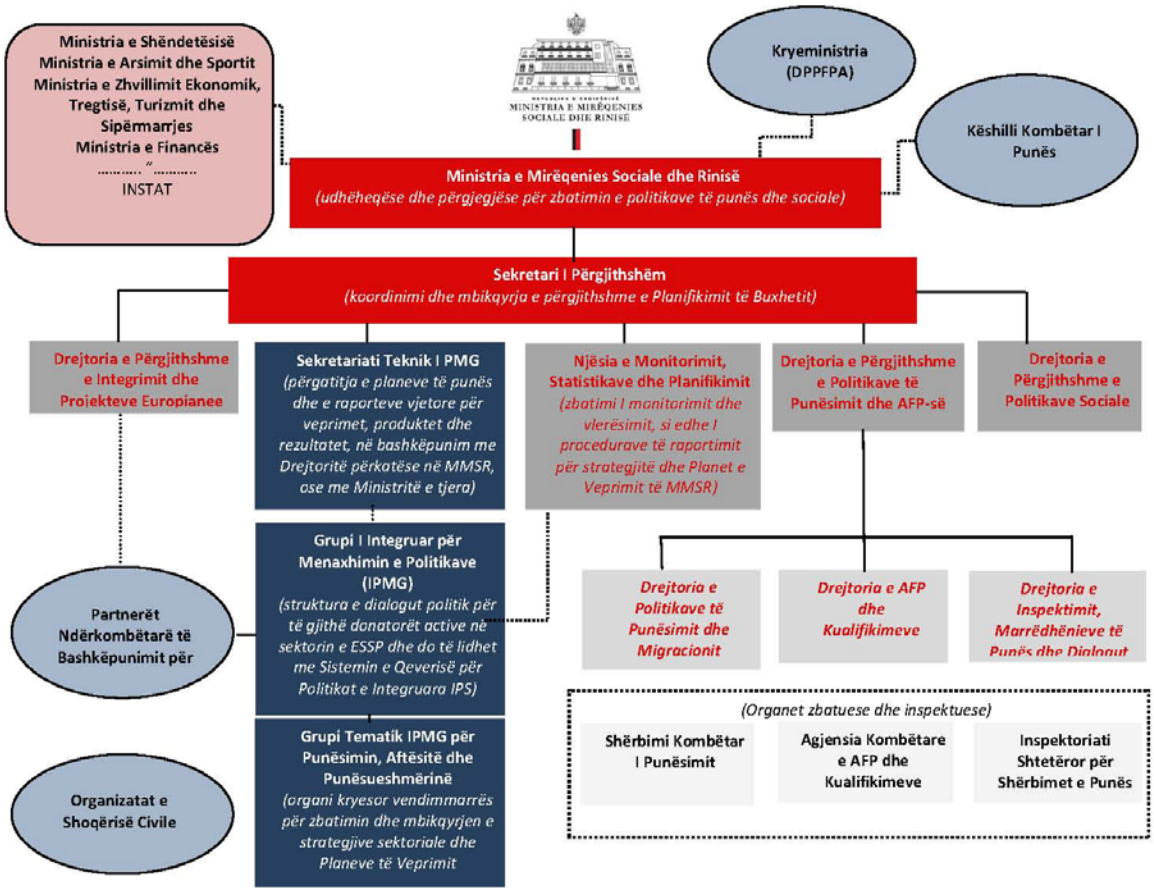


Bazuar në këtë dokument, Ministritë e ndryshme dhe institucionet përkatëse publike përgjegjëse për zbatimin e aktiviteteve të identifikuara do të duhet të planifikojnë alokimet e financimit buxhetor për programet dhe linjat buxhetore, si pjesë e procesit të planifikimit të Programit Buxhetor Afatmesëm dhe e përgatitjes së buxheteve pasuese vjetore.

Kapitulli 5: Mekanizmat për llogaridhënie, monitorim & vlerësim

Për përmirësimin e politikës së koordinimit, qeveria shqiptare ka adoptuar"qasjen sektoriale për koordinimin politik" si mekanizmi kryesor institucional, i cili quhet Grupet e Integruara për Menaxhimin e Politikave *(Integrated Policy Management Groups - IPMG).*

Funksioni i IPMG[26] është ***të këshillojë, udhëheqë dhe koordinojë institucionet e përfshira në një sektor të dakordësuar, për të zhvilluar dhe zbatuar një Program Kombëtar Sektorial (duke përfshirë një Program për Mbështetjen Sektoriale duke përcaktuar burimet e financimit – shtetërore dhe të jashtme – për masat e ndryshme), për të siguruar dakordësimin për çështje kyçe që ndikojnë tek sektori, për të miratuar produktet e punës së ndërmarrë nga aktorët e ndryshëm dhe për të dhënë rekomandime për vendimmarrësit e nivelit të lartë. IPMG zakonisht mblidhet një herë në tre muaj.***



[26] MI (2015). Grupet e Integruara për Menaxhimin e Politikave. *Udhëzimet e Përgjithshme Operative*

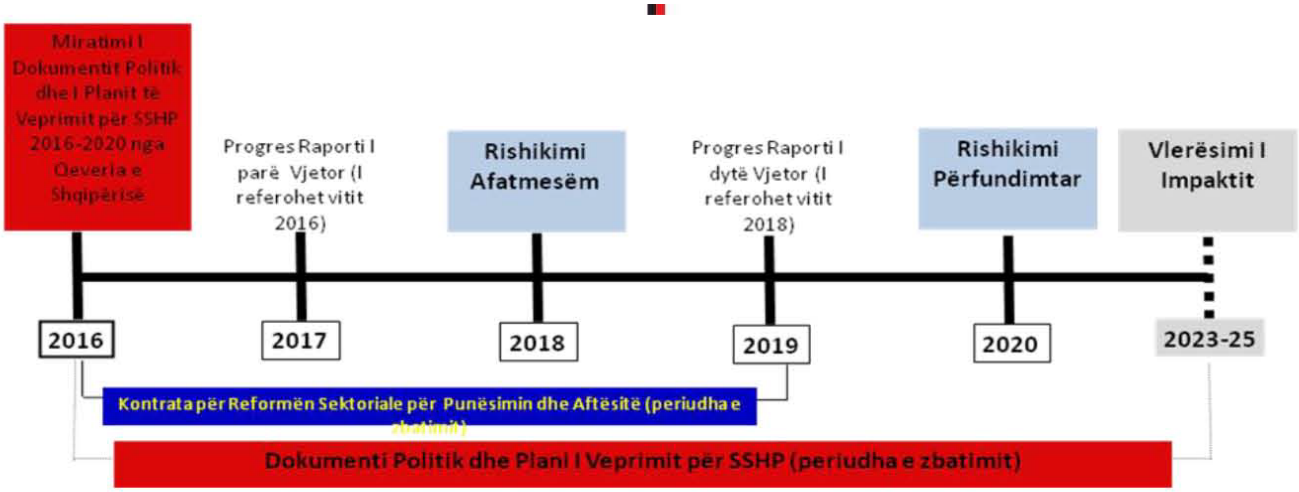
IPMG do të mbështetet nga një Sekretariat Teknik (në vijim referuar si Sekretariati) për përgatitjen e planeve të punës dhe të raporteve vjetore në lidhje me veprimet, produktet dhe rezultatet, në bashkëpunim me Drejtoritë përkatëse në MMSR, ose në Ministritë e tjera. Reformat në secilën fushë do të mbikqyren nga Grupet Tematike. BE dhe partnerët e tjerë do të ofrojnë mbështetje në formën e këshillave, ndihmës dhe financimit për ngritjen e kapaciteteve për krijimin e strukturave të tilla brenda strukturës organizative të MMSR.

Ky dokument politik dhe plan veprimi janë produkt i përpjekjeve ndërsektoriale dhe, për këtë arsye, bashkërendimi i tij dhe M &V do të koordinohen nga të gjitha palët e përfshira. IPMG për Punësimin dhe Politikën Sociale (ESSP-IPMG) do të mbikqyrë të gjithë dokumentet strategjike të prodhuar në kuadrin e çështjeve që lidhen me MMSR. Ndërsa, Grupi Tematik për Punësueshmërinë, Aftësitë dhe Punësimin do të monitorojë dhe mbikqyrë në detaje zbatimin e aktiviteteve të përfshira në Planin aktual të Veprimit për SSHP. Ky grup do të drejtojë dhe monitorojë zbatimin e planit të veprimit për SSHP-në. Grupi Tematik për PAP do të drejtohet nga Drejtorët përkatës të MMSR-së përgjegjës për politikat e zhvillimit të Punësimit dhe Aftësive, duke përfshirë SSHP-në.

Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë (MMSR) do të jetë përgjegjëse për koordinimin e të gjitha aktiviteteve Monitoruese dhe Vlerësuese (M&V) dhe për përgatitjen e raporteve periodike që do t'ju prezantohen Qeverisë dhe aktorëve të tjerë kyç (donatorëve ose institucioneve partnere), duke përfshirë diskutimin e tyre brenda grupit përkatës tematik të *IPMG*.

MMSR do të përgatisë raportet vjetore në lidhje me progresin e zbatimit të aktiviteteve të planifikuara dhe do të ofrojë rekomandime (Shtojca A). Në vitin 2018 do të kryhet një vlerësim afatmesëm i Dokumentit Politik dhe i Planit të Veprimit për SSHP-në për të matur shkallën e zbatimit të këtij dokumenti, për të vlerësuar dobishmërinë dhe fizibilitetin e treguesve ekzistues dhe për të zhvilluar tregues të rinj nëse lind nevoja. Vlerësimi përfundimtar është parashikuar të kryhet në vitin 2020 me qëllim vlerësimin e suksesit në tërësi të zbatimit të Planit të Veprimit (efikasiteti dhe efektiviteti) si edhe vlerësimin, sa të jetë e mundur, të impaktit të politikave të parashikuara në këtë dokument.

Përveç vetë-monitorimit dhe monitorimit të vazhdueshëm nga grupi tematik i IPMG duhen bërë edhe përgatitjet e duhura për të siguruar monitorimin dhe vlersimin nga vlerësues të pavarur, veçanërisht gjatë Vlerësimit Afatmesëm dhe atij Përfundimtar.



Funksionimi i *IPMG* do të bëjë të mundur koordinimin e politikave për Dokumentin Politik dhe Planin e Veprimit për SSHP-në. Grupi Tematik për Punësimin, Punësueshmërinë dhe Aftësitë (PPA), brenda ESSP-IPMG, do bashkojë institucionet dhe aktorët e nevojshëm kyç nga i gjithë sektori.

SHTOJCAT

SHTOJCA A: Plani i Veprimit dhe Treguesit (2016-2020)

Si masë e parë për zbatimin e strategjisë do të përgatitet një model raportimi për zbatimin e aktiviteteve dhe arritjen e objektivave. Raportimi do të kryhet nga Njësia Monitoruese për Statistikat dhe Planifikimin në MMSR, e cila do të hartojë raportin vjetor në lidhje me zbatimin e këtij Plani Veprimi, bazuar në treguesit e paracaktuar të suksesit. MMSR do ta krijojë një model të tillë raportimi, brenda **3 muajve** pas miratimit të Dokumentit Politik, dhe do ta shpërndajë atë tek të gjithë aktorët e përfshirë në proces nëpërmjet grupit tematik të IPMG.

Treguesit e performancës janë parashikuar për secilin nga objektivat dhe aktivitetet. Në rastin kur të dhënat për vitin 2015 janë të disponueshme, ato janë përcaktuar si të dhëna bazë, ndërsa në rastin e mungesës së të dhënave, ato do të maten në vitin 2016 (në vazhdim) dhe do të përdoren si bazë për matjen e objektivave të projektuara.

Nr.	Treguesit dhe Rezultatet	Institucioni përgjegjës/i përfshirë	Baza[27]	Periudha e zbatimit	Objektivi 2017	Objektivi 2020	Burimi i verifikimit
SHTYLLA A: PËRMIRËSIMI I MBROJTJES SË KRAHUT TË PUNËS PËRMES POLITIKAVE EFEKTIVE DHE KUADRIT LIGJOR TË SSHP							
1.a	**(Tregues) Një sistem cilësor monitorimi i krijuar për vlerësimin e progresit në zbatimin e tij.** Plani i Veprimit për SSHP 2016-2020 zbatohet plotësisht nga ministritë dhe institucionet përgjegjëse.	MMSR (në bashkëpunim me MSH, MZHETTS dhe MAS, me institucionet përkatëse publike dhe partnerët socialë).	Në vitin 2015 nuk ka patur asnjë Plan Veprimi të miratuar dhe asnjë sistem monitorimi të krijuar.	2016-2020	50% e Masave të përfshira në Planin e Veprimit për SSHP të zbatuara plotësisht dhe të monitoruara përmes një procesi objektiv dhe pjesëmarrës të udhëhequr nga MMSR.	100% e Masave të përfshira në Planin e Veprimit për SSHP të zbatuara, të raportuara dhe të vlerësuara plotësisht nga vlerësimi përfundimtar.	Dokumentet e publikuara në Fletoren Zyrtare, në faqet e internetit të Ministrive. Udhëzuesit për zbatimin e sistemit të monitorimit. Raportet Vjetore të Progresit dhe Raportet e Vlerësimit Afatmesme dhe Përfundimtare
1.b	**(Tregues) Numri i rregulloreve për SSHP dhe i akteve ligjore të miratuara dhe në zbatim.**	MMSR dhe Ministritë e tjera	17 Direktiv	Deri në 2020	3 rregullore të reja për	4 rregullore të reja për	Dokumentet e publikuara në

[27] Në Shtyllën A, Objektivi 1.3 dhe Shtylla B, Objektivi 2.4, pritet që mbledhja dhe analizimi i të dhënave statistikore për SSHP të përmirësohen. Kjo duhet zhilluar në bashkëpunim të ngushtë me Ministrinë e Shëndetësisë dhe INSTAT-in, dhe duke ndjekur Metodologjitë e përcaktuara nga Anketa Europiane e Aksidenteve në Punë (AEAP) dhe AESP (Anketa Europiane e Sëmundjeve Profesionale)

	Kuadri rregullator për SSHP i hartuar dhe i zbatuar plotësisht.	të linjës, ISHPSHSH dhe inspektoriatet partnere.	a të BE-së për SSHP të transpozuara dhe të zbatuara deri në vitin 2015.		SSHP të transpozuara dhe të zbatuara.	SSHP (7 në total) të transpozuara dhe të zbatuara.	Fletoren Zyrtare, në faqet e internetit të Ministrive. Raportet Vjetore të Progresit dhe Raportet e Vlerësimit Afatmesme dhe Përfundimtare
1.c	**(Tregues) Sistemi i Informacionit dhe Menaxhimit të Inspektimeve të Punës i krijuar dhe tërësisht funksional për ISHPSHSH.** Raportet vjetore cilësore për zbatimin e politikave për SSHP të zbatuara dhe të publikuara.	MMSR, INSTAT dhe ISHPSHSH.	Në vitin 2015 nuk ka patur asnjë sistem të ngritur.	Vjetor	Platforma e sistemit e zhvilluar dhe problemet e zgjidhura. Sistemi i instaluar në të gjitha trupat inspektuese dhe fillimi i trajnimit të inspektorëve të IQ në lidhje me përdorimin e tij. Sistemi i zbatuar dhe tërësisht funksional në nivel vendi.	Një Raport Vjetor (pesë gjithsej) i përgatitur dhe publikuar, bazuar në informacion statistikor cilësor dhe të besueshëm për SSHP-në të mbledhur nëpërmjet Sistemit të Informacionit dhe Menaxhimit për Inspektimet e Punës.	Sistemi i ngritur dhe i aksesueshëm nga të gjitha trupat inspektuese dhe inspektorët. Të dhënat dhe raportet e gjeneruara nga sistemi.
Objektivi 1.1: Zhvillimi i politikave dhe dokumenteve strategjike për SSHP të cilat janë koherente, të pranueshme dhe të realizueshme.							
1.1.1	Kyerja e një rishikimi gjithëpërfshirës të politikave ekzistuese për SSHP dhe e analizës së ndryshimeve të nevojshme në legjislacionin aktual në Shqipëri, në mënyrë që të shfuqizohen rregullat jokoherente për SSHP-në në akte të ndryshme ligjore, të cilat e pengojnë zbatimin e tij në praktikë.	MMSR		2017 dhe 2020 1/për 3 vjet			Raport
1.1.2	Analizimi i ndryshimeve të nevojshme të legjislacionit aktual të cilat pasqyrojnë objektivat e dokumentit Politik për SSHP, me qëllim përgatitjen për zbatimin efikas të tij.	MMSR		2017-2019			Raport
1.1.3	Kryerja e hulumtimeve/studimeve shkencore për gjendjen aktuale, prirjet e ardhshme dhe nevojat në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë, në nivel kombëtar, si edhe të studimeve krahasuese rajonale në rajonin e EJL	MMSR/MSH		2017 dhe 2019		1 studim në vitin 2016 dhe 1 studim tjetër në vitin 2019	Raporte studimore dhe hulumtuese
1.1.4	Përgatitja e një plani monitorimi dhe vlerësimi për të siguruar zbatimin adekuat të këtij plani, duke identifikuar burimet e nevojshme sipas viteve dhe institucionet në nivelin qendror dhe rajonal.	MMSR/MSH		2017-2020			
Objektivi 1.2: Krijimi i një kuadri ligjor gjithëpërfshirës dhe tërësisht në një linjë me standardet e BE-së dhe ato ndërkombëtare në fushën e SSHP me pjesëmarrjen e partnerëve socialë.							
1.2.1	Përfundimi i transpozimit të direktivave të tjera të BE-së për SSHP të cilat nuk lidhen me Direktivën Kuadër,,të cilat mbulojnë sigurinë dhe shëndetin në punë, të tilla si për "Mbrojtjen nga asbesti në punë", "Mbrojtjen e të miturve në punë", për ""Orët e punës së grupeve të vecanta të punëtorve", dhe për "Parandalimin nga demtimet nga mjete të mprehta në sektorin spitalor dhe të kujdesit shëndetësor", si edhe të Direktivës Seveso II për "Kontrollin e rreziqeve që shkaktojnë aksidente të mëdha".	MMSR/MSH/MMjedisit/MTI		2016-2020		10 numri i direktivave/direktivat e BE të transpozuara (2 direktiva në vit)	Aktet ligjore të publikuara në Fletoren Zyrtare
1.2.2	Përfundimi i procesit të transpozimit të direktivave të tjera të BE-së mbi standardet e sigurisë teknike për produktet dhe hedhjen e tyre në treg, të cilat gjithashtu lidhen me mbrojtjen e SSHP.	M. e Ekonomisë		2017-2020		10 numri i direktivave/direktivat e BE të transpozuara	Aktet ligjore të publikuara në Fletoren Zyrtare
1.2.3	Hartimi i udhëzuesve jodetyrues të cilat do të shërbejnë për zbatimin e duhur të rregulloreve që transpozojnë Direktivat e BE-së në lidhje me SSHP.	MSH/MMSR/ M. e Ekonomisë		2017-2020		6 udhëzime jodetyruese në vitin 2016 ; 3 udhëzime jodetyruese në vitin 2017 dhe 5 udhëzime jodetyruese për secilin vit 2018,2019,2020	Aktet ligjore të publikuara në Fletoren Zyrtare
1.2.4	Përfundimi i procesit të ratifikimit të Konventave të	MSH/M. e Bujqësisë/MMSR		2017-2020		Numri i ratifikimeve 6	Aktet ligjore të

	ILO-s, të tilla si Konventa për Punën në Peshkim, SSHP në Bujqësi, dhe ato që lidhen kushtet e punës në hotele dhe restorante, Kimikatet, Asbesti, dhe Shërbimet e Shëndetit në Punë.						publikuara në Fletoren Zyrtare
1.2.5	Analizimi i ligjeve sektoriale dhe kryerja e ndryshimeve ligjore për të qartësuar ndarjen e kompetencave për zbatimin e SSHP në vendin e punës nga Inspektoriati Shtetëror për Shërbimet e Punës dhe Sociale (ISHSHPS), Inspektimi i Minierave, Inspektoriati Shtetëror i Shëndetit dhe organet e tjera ekzistuese në fushën e inspektimit.	MMSR/MSH/M. e Energjisë		2017			Aktet ligjore të publikuara në Fletoren Zyrtare
1.2.6	Analizimi i ligjit për SSHP për identifikimin e fushave ku nevojiten akte nënligjore për zbatimin e plotë të kërkesave që ky ligj përmban (p.sh. ato që lidhen me zgjerimin e kërkesave përsa i përket procedurave për autorizimin e shërbimeve të jashtme të parandalimit, arsimin dhe çertifikimin e specialistëve të SSHP dhe autorizimin e shërbimeve të SSHP, rregullat e munguara në lidhje me përfaqësuesit e punëmarrësve dhe këshillin për SSHP).	MMSR/MSH		Ligji i 2019 dhe 2020 2 VKM		Ligji i ndryshuar dhe dy VKM të reja	Raport
1.2.7	Analizimi i Ligjit për inspektimin në punë për të përmirësuar kuadrin ligjor që lidhet me deklarimin e punëmarrësve, me qëllim mbrojtjen më të mirë të tyre.	MMSR/M. e Ekonomisë		2016-2017		1 Dokument Politik për punën e padeklaruar	Aktet ligjore të publikuara në Fletoren Zyrtare
1.2.8	Miratimi i kuadrit ligjor për shëndetin në punë, për të rregulluar procedurat për ruajtjen dhe promovimin e shëndetit, kontrollet periodike shëndetësore, shërbimet shëndetësore në ndërmarrje, dhe për të standardizuar mbledhjen e të dhënave dhe procedurat e raportimit në përputhje me standardet ndërkombëtare nga institucionet e shëndetit publik.	MSH /MMSR		2017-2019		Udhëzues teknik për Shëndetin në Punë, krijimin e proedurës së mbikqyrjes dhe hartimi i manualit për Shëndetin në Punë. 2 VKM dhe 2 Udhëzime	Aktet ligjore të publikuara në Fletoren Zyrtare
1.2.9	Hartimi i një akti normativ për përcaktimin e kërkesave më të qarta ligjore për emërimin e përfaqësuesve të punëmarrësve dhe të organizatave të tyre në kompanitë me më pak se 50 punëmarrës.	MMSR		2020			
1.2.10	Hartimi i një akti normativ për përcaktimin e kërkesave të qarta ligjore për aksesueshmërinë në punë të	MMSR/MSH		2016		Përditësimi i legjislacionit	Aktet ligjore të publikuara në

	personave me aftësi të kufizuara, sipas rekomandimeve të ILO/OBSH.						Fletoren Zyrtare
1.2.11	Ndryshimi i Kodit të Punës lidhur me punën e fëmijëve, ngacmimin seksual dhe diskriminimin gjinor në vendin e punës	MMSR/MSH		2016		Hartimi i tre dokumenteve politike	Aktet ligjore të publikuara në Fletoren Zyrtare
Objektivi 1.3: Zhvillimi i një sistemi efektiv për inspektimin dhe menaxhimin e SSHP							
1.3.1	Hartimi i një dokumenti pune për përmirësimin e Sistemit të Informacionit dhe Menaxhimit për SSHP dhe Inspektimin në Punë për ISHPSHSH (bazuar në Statistikat Europiane për Aksidentet në Punë (SEAP) i cili mundëson mbledhjen e të dhënave vjetore të sakta dhe në kohë dhe regjistrimin e numrit të incidenteve dhe të aksidenteve në punë, shkallën e frekuencës së lëndimeve që çojnë në humbje kohe (lost-time injury), numrin e inspektimeve të rreziqeve, të ndara sipas rajonit, sektorit ekonomik, madhësisë së kompanisë dhe të lidhura me Portalin e-Inspection të menaxhuar nga Inspektoriati Qendror.	MMSR/MSH/Agjensitë/IQ		2017-2020			Dokumente pune
1.3.2	Formulimi i treguesve të performancës institucionale (në nivel qendror dhe rajonal) dhe i objektivave përkatëse për inspektimet e punës dhe sigurinë e shëndetin në punë, duke ngritur mekanizma matës për gjurmimin e progresit dhe të arritjes së rezultateve.	MMSR/IQ		2017		Manuali i treguesve të performancës institucionale	Raport
1.3.3	Përgatitja e standardeve për pajtimin në punë,mbajtjen dhe trajnimin e njësive të inspektimit në inspektoriat vecanërisht të inspektorëve të ISHPSHSH dhe ISHSH përsa i përket SSHP sipas standardeve të ILO-s dhe të OBSH.	MMSR/DAP/IQ/MSH		2017		Hartimi i standardeve për punësimin, mbajtjen (2017) dhe trajnimin e Trupës inspektuese (2017-2020), 500 inspektorë/vit	Dokument politik
1.3.4	Përgatitja e kurrikulave të trajnimit dhe trajnimi i punonjësve të trupave inspektuese për SSHP, si ISHSH dhe ISHPSHSH mbi raportimin sistematik dhe analizën statistikore të aksidenteve të raportuara në punë dhe të sëmundjeve profesionale. Përmirësimi i dokumentacionit statistikor në lidhje me SSHP dhe vlerësimi i tyre vjetor sipas modeleve të ILO-s dhe të OBSH.	MMSR/MSH		2018-2020		Kurrikula e hartuar 2018 dhe trajnimi 50% e inspektorëve të trajnuar deri në vitin 2020	Kurrikuli

						(100 punëmarrës në vit, proces i vazhdueshëm në të ardhmen)	
1.3.5	Përgatitja dhe publikimi i raporteve të rregullta për të dhënat e SSHP dhe Inspektimin e Punës,të mbledhura me qëllim shpërndarjen në publik, politikëbërje dhe monitorim.	MMSR/MSH		2017-2020		3 dokumente përmbledhëse në vit	Raporte
SHTYLLA B: KRIJIMI I KUSHTEVE TË DENJA TË PUNËS DHE I VENDEVE MË TË SIGURTA DHE TË SHËNDETSHME TË PUNËS							
2.a	**(Tregues) Jetëgjatësia e punëmarrësve (numri i viteve).** Jetëgjatësia është rritur deri në 3 vjet.	MMSR dhe INSTAT.	2014 Baza: meshkuj – 76.4 vjeç; femra – 80.3	Vjetor	1.5 vite rritje	3 vite rritje	INSTAT
2.b	**(Tregues) Numri i aksidenteve në punë të ndodhura gjatë vitit për 100 000 persona të punësuar (tregues i AEAP)** 10% reduktim i numrit total të aksidenteve në punë.	MMSR, MSH, ISHPSHSH dhe INSTAT	Për t'u përcaktuar së bashku me INSTAT-in, Anketa e Forcës Së Punës (viti bazë: 2016)	Vjetor	5% reduktim i aksidenteve në punë	10% reduktim i aksidenteve në punë.	Raportet vjetore të ISHPSHSH, Anketa e Forcës së Punës (tregues i AEAP)
2.c	**(Tregues) Nr. i sëmundjeve profesionale të njohura sipas aktivitetit ekonomik dhe sëmundjeve për 100.000 punëmarrës të mbuluar nga sistemi i njohjes (tregues i AESP)** 20% reduktim i numrit total të sëmundjeve profesionale të regjistruara.	MMSR, MSH, ISHPSHSH dhe INSTAT	Për t'u përcaktuar së bashku me INSTAT-in, Anketën e AESP (viti bazë: 2016)	Vjetor	5% reduktim i numrit total të sëmundjeve profesionale	20% reduktim i numrit të sëmundjeve profesionale.	Raportet e MMSR, MSH dhe të operatorëve të biznesit
2.d	**(Tregues) Përqindja e ditëve të punës të humbura për shkak të mungesës në punë të të punësuarve gjatë javës së referencës, për shkak të sëmundjeve, lëndimeve apo paaftësisë së përkohshme(tregues i AESP)** 10% reduktim i ditëve të punës të humbura për shkak të mungesës në punë të të punësuarve gjatë javës së referencës, për shkak të sëmundjeve, lëndimeve apo paaftësisë së përkohshme	MMSR, MSH, ISHPSHSH dhe INSTAT	Për t'u përcaktuar së bashku me INSTAT-in, Anketën e AESP (viti bazë: 2016)	Vjetor	5% reduktim i ditëve të humbura të punës	10% reduktim i ditëve të humbura të punës	Raportet e MMSR, MSH dhe të operatorëve të biznesit
2.e	**(Tregues) Përqindja e punëmarrësve të cilët vuajnë nga një problem i vjetër shëndetësor ose paaftësi sipas kategorisë së sëmundjes profesionale (prevalencë ose incidencë), sipas grupeve kryesore të ICD të shtresëzuara sipas profesioneve dhe sektorëve ekonomikë (tregues i AESP)** 10% reduktim i numrit të punëmarrësve të cilët vuajnë nga një problem i vjetër shëndetësor ose paaftësi sipas kategorisë së sëmundjes profesionale	MMSR, MSH, ISHPSHSH dhe INSTAT	Për t'u përcaktuar së bashku me INSTAT-in, Anketën e AESP (viti bazë: 2016)	Vjetor	3% reduktim i paaftësisë sipas kategorisë së sëmundjeve profesionale	10% reduktim i punëmarrësve të cilët vuajnë nga një problem i vjetër shëndetësor ose paaftësi sipas kategorisë së sëmundjes profesionale	Raportet e MMSR, MSH dhe të operatorëve të biznesit
2.f	**(Tregues) Numri i anketave të AEAP dhe AESP të kryera në Shqipëri** Treguesit e AEAP dhe të AESP të përdorura si të dhënat kryesore statistikore për raportimin mbi politikat e SSHP	MMSR, MSH, ISHPSHSH dhe INSTAT	Për t'u përcaktuar së bashku me INSTAT-in (Baza: treguesit e AEAP dhe AESP nuk janë në dispozicion)	Vjetor	Udhëzuesit metodologjik të përcaktuar për zhvillimin e anketave të AEAP dhe AESP.	Anketat e AEAP dhe AESP të kryera në Shqipëri dhe vënia në dispozicion e statistikave për SSHP	Raportet e MMSR, MSH dhe INSTAT
Objektivi 2.1:Përcaktimi i formave të denja të punës dhe i të drejtave të punëmarrësve							
2.1.1	Kryerja e një vlerësimi për impaktin në shëndet të kushteve të punës dhe të praktikave aktuale në vendin e	MSH/MMSR		2016-2017		Planifikimi, formulimi i	Raporti i Vlerësimit

	punës si një studim bazë në fushën e SSHP.					metodologjsë, analizimi i e të dhënave, përgatitja e raporteve	
2.1.2	Organizimi i trajnimeve me drejtuesit e subjekteve për prezantimin me efikasitet të praktikave dhe sistemeve të SSHP në kompanitë përkatëse, veçanërisht në ndërmarrjet mikro, të vogla dhe të mesme.	MMSR/MSH		2016-2020		Dy seanca trajnimi/vit	Programet e trajnimit. Lista e pjesëmarrësve. Materialet e trajnimit.
2.1.3	Organizimi i trajnimeve me drejtuesit e subjekteve për prezantimin me efikasitet te praktikave dhe sistemeve të SSHP veçanërisht në sektorët industrialë/ekonomikë me rrezikshmëri të lartë (ndërtim dhe miniera).	MMSR/MEI		2017-2020		Dy seanca trajnimi/vit	Programet e trajnimit. Lista e pjesëmarrësve. Materialet e trajnimit.
2.1.4	Hartimi i një plani për promovimin e vendeve të punës pa duhan dhe pa alkool, bazuar në dokumentat politik dhe strategjik të sektorit shëndetësor.	MSH		2017-2020		Numri i inspektimeve kundër duhanit/alkoolit/vit duke përfshirë materialet promocionale, posterat dhe fletëpalosjet dhe investimet	Udhëzuesit
2.1.5	Formulimi i një plani për ndërhyrje me qëllim largimin e të gjitha llojeve të asbestit nga nga mjediset dhe vendet e punës në institucionet publike deri në vitin 2020.	MSH		2018-2020		Ndërgjegjësimi publik, arsimi dhe formimi, partneriteti, verifikimi i përputhjes dhe udhëheqja e qeverisë dhe hulumtimi	Plani i ndërhyrjes
2.1.6	Hartimi i një udhëzuesi teknik për të promovuar bashkëpunimin midis ministrive të linjës dhe njësive të pushtetit vendor për parandalimin e helmimit nga pesticidet dhe përfshirjen e masave për shëndetin në punë në praktikat e mira bujqësore.	MSH/MBujqësisë		2018-2020		Takim advokimi dhe hartimi i planit të reduktimit	Shënimet me udhëzime teknike
Objektivi 2.2: Reduktimi i rasteve fatale, lëndimeve në punë dhe i sëmundjeve profesionale							
2.2.1	Përgatitja e udhëzuesve dhe instrumentave praktikë për përmirësimin e procedurave për raportimin e detyruar për aksidentet në punë tek skemat e sigurimit, duke mundësuar lidhjet e ndërthurta me përpunimin e të dhënave nga zyra statistikore, sipas standardeve të BE-së dhe raportimin e rregullt të harmonizuar.	MMSR/MSH		2018 - 2020			Shënimet me udhëzime praktike dhe instrumentet proceduriale
2.2.2	Përgatitja e udhëzuesve dhe instrumenteve praktike për të mbështetur menaxhimin sistematik dhe efikas të SSHP në ndërmarrjet mikro, të vogla dhe të mesme.	MMSR/MSH		2018		Manuale dhe algoritme të lehta në përdorim	Shënimet me udhëzime praktike dhe instrumentet proceduriale
2.2.3	Organizimi i trajnimeve afatshkurtra të detyrueshme dhe të akredituara nga Qendra Kombëtare e Edukimit në Vazhdim për ofruesit e shërbimeve shëndetësore në ndërmarrje.	MSH		2017-2020		Trajnim afatshkurtër (dy seanca trajnimi/vit/ një javë/ me 50 pjesëmarrës nga ofruesit e shëndetësisë nga kompanitë e M&V dhe të Mëdha)	Programet e trajnimit. Lista e pjesëmarrësve. Materialet e trajnimit.
2.2.4	Hartimi i një udhëzuesi për promovimin e politikave të përmirësuara të SSHP për ndërmarrjet e mëdha për të fuqizuar mbikqyrjen shëndetësore të punëmarrësve.	MSH		2016-2018		Takim advokimi	Udhëzues
Objektivi 2.3: Zhvillimi dhe fuqizimi i rrjetit të SSHP për të rritur dialogun social dhe për të ndikuar tek rezultatet e sigurisë dhe shëndetit në punë.							
2.3.1	Fuqizimi i rolit të Komisionit të SSHP në Këshillin Kombëtar të Punës të Shqipërisë duke i vënë çështjet e SSHP si prioritete në axhendë të ditës.	MMSR		2016-2020		2 seanca trajnimi/vit (50 pjesëmarrës /seancë trajnimi)	Programet e trajnimit. Lista e pjesëmarrësve. Materialet e trajnimit.
2.3.2	Organizimi i takimeve per sigurimin e pjesëmarrjes aktive të organizatave të punëdhënësve dhe të punëmarrësve për zhvillimin dhe zbatimin e masave për promovimin e sigurisë dhe shëndetit të punëmarrësve.	MMSR		2016-2020		Numri i sindikatave pjesëmarrëse të përfshira në hartimin e politikave për SSHP	Programi i takimit. Lista e pjesëmarrësve. Materialet e trajnimit.

2.3.3	Organizimi i takimeve per fuqizimin e kapaciteteteve të sindikatave për të përfaqësuar interesat e ligjshme të punëmarrësve për praktikat dhe sistemet e SSHP që duhen zbatuar si në institucionet/ndërmarrjet publike ashtu edhe në ato private.	MMSR/MSH		2016-2020		Një trajnim/vit me 20 pjesëmarrës	Programi i takimit. Lista e pjesëmarrësve. Materialet e trajnimit.
2.3.4	Ofrimi i trajnimit për përfaqësuesit e partnerëve socialë (organizatat e punëdhënësve dhe organizatat e punëmarrësve) për çështjet e SSHP sipas rezultateve të një analize të mëparshme për nevojat e trajnimit.	MMSR/MSH		2016-2020		Një trajnim/vit me 50 pjesëmarrës	Programet e trajnimit. Lista e pjesëmarrësve. Materialet e trajnimit.
2.3.5	Asistimi për riorganizimin e Këshillave për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë në kompanitë private të mesme dhe të mëdha, duke përfshirë zgjedhjen e duhur të përfaqësuesve të punëmarrësve dhe duke siguruar trajnimin e tyre përkatës.	MMSR/MSH		2016-2020		Trajnim	Procesverbali i takimeve të Këshillit
2.3.6	Sigurimi i përfaqësimit dhe pjesëmarrjes së rregullt të partnerëve socialë shqiptarë në eventet për SSHP-në të organizuara nga institucionet ndërkombëtare si AESSHP, ILO, OBSH	MMSR/MSH		2016-2020		Pjesëmarrja në eventet ndërkombëtare të (AESSHP) një/vite Pjesëmarrja në konferencën ndërkombëtare nga ILO dhe pjesëmarrja të paktën në një konferencë të OBSH/vit	Regjistrimi dhe raportet e misionit
2.3.7	Promovimi i Ditës Botërore për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë çdo vit.	MMSR/MSH		2016-2020		1 konferencë kombëtare 1 ditore + një spot dhe transmetim në TV për një muaj	Materialet
Objektivi 2.4: ***Zhvillimi i një sistemi efektiv për menaxhimin e grupit të njohurive për kulturën parandaluese dhe promovimin e sigurisë dhe shëndetit në punë.***							
2.4.1.	Organizimi i kursit afatshkurtër (3 mujor) për SSHP për mjekët e familjes dhe/ose mjekët e specializuar për mjekësinë e brëndshme (interne) dhe mjekë të specialiteteve të tjera të cilat do të përcaktohen në të ardhmen.	MSH/UM (IZHA)		2018-2020		një /vit (organizim në bashkëpunim me IZHA dhe donatorët	Programet e trajnimit. Lista e pjesëmarrësve. Materialet e trajnimit.
2.4.2.	Vendosja e specializimit (4 vjet) dhe hartimi i kurrikulës së plotë për mjekësinë e punës.	MSH/UM/MAS		2018-2020			Kurrikulat dhe programi i specializimit
2.4.3.	Organizimi i trajnimit periodik të stafit akademik, për pjesën klinike të sëmundjeve profesionale nga ekspertë ndërkombëtarë.	MSH/UM		2018-2020		Stafi i trajnuar	Programet e trajnimit. Lista e pjesëmarrësve. Materialet e trajnimit.
2.4.4.	Hartimi i kurrikulave për trajnimin (diplomë universitare ose pasuniversitare) për inxhinierinë e sigurisë.	UPT(IZHA)/MAS		2018		Kurrikula e hartuar	Kurrikulat
2.4.5	Trajnimi i stafit të ISHP (Instituti i Shëndetit Publik) dhe specialistëve të fushës së shëndetit mjedisor në DSHP/DRSH, ISHPSHSH ISHSH dhe hartimi i kurrikulave të trajnimit për risqet profesionale ,kuadrin ligjor, kompensimet, kërkesat për higjienën në punë, etj.	MSH /MMSR		2017-2020		Dy ditë trajnim/vit/ 20 pjesëmarrës	Programet e trajnimit. Lista e pjesëmarrësve. Materialet e trajnimit.
2.4.6	Zbatimi i rekomandimeve për SSHP-në të përfshira në Udhëzimet e Komunikimit të përgatitura nga ISHPSHSH në vitin 2014, me asistencën teknike të BE-ILO.	MMSR/MSH		2016-2020		tre ditë trajnim/vit/ 30 pjesëmarrës	Raport
2.4.7.	Kryerja e aktiviteteve promocionale për prezantimin e profilit të vendit bazuar në studimin europian për bizneset, në vijim të axhendës së BE-ASSHP.	MMSR		2016-2020		Aktivitete promocionale gjatë ditës ndërkombëtare të punës	Materialet e përgatitura për këto aktivitete
2.4.8.	Organizimi i javës për SSHP çdo vit me një plan të plotë aktivitetesh të dedikuara për promovimin e politikave, praktikave më të mira dhe dialogut social në fushën e SSHP.	MMSR/MSH		2016-2020		Një javë, çdo vit, duke përfshirë spotin dhe transmetimin për një muaj	Materialet e përgatitura për këto aktivitete
2.4.9.	Zbatimi i Projekteve/Iniciativave të bazuara në fakte për përmirësimin e informacionit dhe rrjetëzimit të SSHP dhe për ta replikuar këtë model në nivel vendi.	MMSR/MSH		2017-2020		Të paktën një projekt i zbatuar dhe i replikuar	Materialet e përgatitura për këto aktivitete
SHTYLLA C: NGRITJA E SISTEMIT DHE INSTITUCIONEVE TRANSPARENTE DHE EFEKTIVE PËR SSHP							
3.a	**(Tregues) Rritja e Produktivitetit të Krahut të Punës** Rritja e produktivitetit të krahut të punës me 2 pikë përqindje	MMSR dhe INSTAT	Për t'u përcaktu ar (Viti	Vjetor	1 pikë përqindje rritje e	2 pikë përqindje rritje e	Statistikat Ekonomike të INSTAT

			bazë 2015: jo në dispozicion)		produktivitetit të krahut të punës	produktivitetit të krahut të punës	
3.b	**(Tregues) % e aktiviteteve ekonomike informale në ekonominë e përgjithshme** Reduktimi me 5 pikë përqindje i ekonomisë informale në vend	MMSR dhe INSTAT	Për t'u përcaktuar (Viti bazë 2015: jo në dispozicion)	Vjetor	3 pikë përqindje reduktim i ekonomisë informale në vend	5 pikë përqindje reduktim i ekonomisë informale në vend	Statistikat Ekonomike të INSTAT
3.c	**(Tregues) Përqindja e ndërmarrjeve që ushtrojnë aktivitetin e tyre në përputhje me rregulloret e SSHP** 25% rritje e bizneseve që ushtrojnë aktivitetin e tyre në përputhje me rregulloret e SSHP	MMSR, ISHPSHSH DHE INSTAT	Për t'u përcaktuar (Viti bazë 2015: jo në dispozicion)	Vjetor	10% rritje e bizneseve që ushtrojnë aktivitetin e tyre në përputhje me rregulloret e SSHP	25% rritje e bizneseve që ushtrojnë aktivitetin e tyre në përputhje me rregulloret e SSHP	Raportet e MMSR, ISHP, MSH dhe trupave inspektuese dhe operatorëve të biznesit
3.d	**(Tregues) Përqindja e shpenzimit total për shëndetin që lidhet me praktikat e SSHP në biznesin privat** 5% e shpenzimit total për shëndetin që lidhet me praktikat e SSHP në biznesin privat	MMSR, MSH, MF ISHPSHSH dhe INSTAT	Për t'u përcaktuar (Viti bazë 2015: jo në dispozicion)	Vjetor	2% e shpenzimit total për shëndetin që lidhet me praktikat e SSHP në biznesin privat	Maksimumi 5% i shpenzimit total për shëndetin që lidhet me praktikat e SSHP në biznesin privat	MMSR, MSH dhe MF
Objektivi 3.1: Reduktimi i punës së padeklaruar dhe informalitetit përmes zbatimit më të mirë të politikave dhe shërbimeve më efikase të inspektimit							
3.1.1	Kryerja e një vlerësimi për informalitetin dhe punën e padeklaruar në Shqipëri, brenda vendeve të Ballkanit Perëndimor.	MMSR		2017		Vlerësimi i kryer	Raport
3.1.2	Paisja me personel të përshtatshëm i njësisë përgjegjëse për politikat e SSHP në MMSR/MSH dhe ngritja e kapaciteteve të nevojshme sipas detyrave të caktuara, përmes trajnimeve të vazhdueshme të fushave përkatëse të SSHP.	MMSR/MSH/MI		2017-2020		Rregullat dhe proedurat e hartuara	Organograma dhe dokumentet e MMSR
3.1.3	Inkurajimi i përfshirjes së përfaqësuesve sindikalistë dhe përfaqësuesve të lartë drejtues në secilën nga vizitat e inspektimit.	MMSR		2016-2018		Vizitat/vit + tryezë e rrumbullakëtme	Raportet për vizitat e inspektimit

						përfaqësuesi dhe Drejtues të Lartë	
3.1.4	Kryerja e aktiviteteve për vlerësimin e riskut për SSHP nga punëdhënësit dhe punëmarrësit dhe/ose aktivitete nga komiteti dypalësh për SSHP.	MMSR/ISHP		2017		Studimi bazë	Raportet për vlerësimin e riskut
3.1.5	Koordinimi dhe shkëmbimi i informacionit midis institucioneve publike dhe operatorëve të biznesit, veçanërisht me agjensitë specifike, të tilla si AKU, Mbrojtja e Mjedisit, Shërbimi Kombëtar i Punësimit, etj.	MMSR		2017-2020		Tryezat e rrumbullakta 2 në vit dhe materialet informative	Dokumentet e MMSR
3.1.6	Zhvillimi i një modeli risku për inspektorët respektivë dhe krijimi i një mekanizmi koordinues me Inspektorët e Tatimeve.	MMSR/MF/IQ		2017		Përgatitja e modeleve	Dokument
Objektivi 3.2: Zgjerimi i njohjes dhe rritja enjohurive për punësimin dhe aftësive për të reduktuar shkeljet e ligjit të punës përsa i përket SSHP							
3.2.1	Përgatitja e udhëzuesve, informacionit, udhëzimeve, trajnimeve dhe mbikqyrjes së nevojshme për punëmarrësit, me qëllim aftësimin e tyre për të kryer punën në një mënyrë më të sigurtë dhe me më pak rrezik për shëndetin e tyre.	MMSR		2016-2020		Prodhimi i materialeve promovuese IEC/vit	Materialet e përgatitura për këto aktivitete
3.2.2	Organizimi i kurseve të trajnimit për të gjithë personelin çdo vit në administratën publike me qëllim ndërgjegjësimin e tyre në fushën e SSHP.	MMSR/MSH		2017-2020		Katër trajnime/vit (50 pjesëmarrës/ seancë trajnimi)	Programet e trajnimit. Lista e pjesëmarrësve. Materialet e trajnimit.
3.2.3	Përgatitja e paketave të vecanta të trajnimit bazuar në kompetenca për punëmarrësit e përfshirë rregullisht në situata me risk të shtuar.	MMSR/MSH		2017-2020		Dy trajnime në vit (50 punëmarrës/trajnim) të përfshirë në situata të rrezikshme	Programet e trajnimit. Lista e pjesëmarrësve. Materialet e trajnimit.
Objektivi 3.3: Rritja e motivimit dhe e aftësisë së punëdhënësve për të menaxhuar me efikasitet riskun në SSHP si edhe e motivimit të punëmarrësve për të punuar në mënyrë më të sigurtë dhe për të marrë pjesë në konsultimet për SSHP							
3.3.1	Organizimi i vizitave studimore nga qeveria për operatorët e biznesit bazuar në performancën më të mirë të politikave për SSHP-në.	MMSR/MSH dhe partnerët socialë		2017-2020		Një vizitë studimore në vit deri në 10 persona (3 ditë)	Raportet për vizitën studimore
3.3.2	Vendosja e çmimit për Drejtorin Ekzekutiv (CEO) të Vitit në fushën e SSHP-së.	MMSR/MSH		2018-2020		Një çmim premium/ vit /një	Materialet e eventit

						konferencë kombëtare	
3.3.3	Kthimi i trajnimit për ndërgjegjësimin në fushën e SSHP në trajnim të detyrueshëm për të gjithë punëmarrësit, me kurse përditësimi për të gjithë personelin çdo vit.	MMSR		2016-2020		Trajnim (1 ditë) me 50 pjesëmarrës/ 2 /vit	Programet e trajnimit. Lista e pjesëmarrësve. Materialet e trajnimit.
3.3.4	Përfshirja e kërkesave të SSHP në çdo kontratë për blerjen e mallrave apo të shërbimeve, në ofertat për punësim dhe në marrëveshjet kolektive të punës.	MMSR/M Ekonomisë		2018-2020			Kontratat, aktet ligjore të miratuara
Objektivi 3.4: Rritja e Bashkëpunimit Ndërkombëtar për të rritur ndikimin e vendit tonë në përmirësimin e politikave të SSHP-së në nivel Europian							
3.4.1	Fuqizimi i pjesëmarrjes së institucioneve shqiptare publike dhe private në aktivitetet e agjensisë së BE për SSHP, nëpërmjet koordinatorit të saj Kombëtar, si një mënyrë për t'u afruar me udhëzimet dhe standardet e BE-së.	MMSR		2016-2020		1/në vit	Regjistrimi dhe Raportet e Misionit
3.4.2	Pjesëmarrja në eventet për SSHP, në kuadrin e rrjeteve ndërkombëtare për bashkëpunim, si ato nën ombrellën e OBSH apo të ILO-S për bashkëpunim.	MMSR/MSH		2016-2020		1 /në vit Rrjeti Islamik për SSHP	Regjistrimi dhe Raportet e Misionit
3.4.3	Promovimi i aktiviteteve të përbashkëta brenda rrjetit rajonal të bashkëpunimit të Inspektoriateve të Punës në vendet e EJL.	MMSR		2016-2020		1/në vit	Raporti mbi aktivitetet
3.4.4	Pjesëmarrja e përfaqësuesve të ISHPSHSH në aktivitetet ndërkombëtare, si vëzhgues të Komitetit të Inspektorëve të Lartë të Punës (KILP) dhe anëtarë të Shoqatës Ndërkombëtare të Inspektoriatit të Punës (SHNIP).	MMSR		2016-2020		1/në vit	Regjistrimi dhe Raportet e Misionit

SHTOJCA B: Tabela përmbledhëse e masave të pazbatuara ose pjesërisht të zbatuara për periudhën 2009-2015

Legjislacioni	Statusi*		Arsyeja për moszbatimin	Masat që duhen marrë
	ZP	*PZ*		
Ndryshime të legjislacioni aktual që pasqyrojnë objektivat e dokumentit Politik Strategjik: Gjatë periudhës së zbatimit janë miratuar disa ndryshime të rregulloreve. Është përgatitur rishikimi i gjerë i Kodit të Punës.	X		Kjo punë është ende në proces e sipër.	Për t'u përfunduar deri në fund të vitit 2017
Hartimi dhe miratimi i legjislacionit dytësor, transpozimi i direktivave Individuale për SSHP-në: Në vitin 2011 u miratuan dy VKM, tre VKM në vitin 2013 dhe pesë të tjera në vitin 2014 si edhe janë hartuar dhe e kanë kaluar procesin e legjislacionit edhe Rregullore të tjera.	X		Kjo punë është ende në proces e sipër.	Për t'u përfunduar deri në fund të vitit 2017
Ndryshimi i ligjit për Prokurimin Publik për përfshirjen e ISHP-së në procesin e tenderimit.		X	Ky aktivitet ka ngjallur shumë diskutim midis palëve të interesuara dhe nuk është arritur asnjë marrëveshje në lidhje me të.	Rishikimi i termave të referencës, shpërndarja tek palët e interesuara dhe marrja e mendimit të tyre në lidhje me koherencën dhe fizibilitetin e këtij ligji.
Funksionimi i sistemit koherent të inspektimit. Sigurimi i hapësirës për zyra të të gjithë Inspektoriatit Shtetëror të Punës në nivel qëndror dhe rajonal, rikonstruksionet dhe blerja e ambienteve të reja.	X		Kjo punë është ende në proces e sipër. Arsyeja për moszbatimin e plotë të këtij aktiviteti është mungesa e mbështetjes financiare për ISHP (për burime njerëzore dhe infrastrukturë).	Nxitja e MF për rritjen e buxhetit për përmirësimin e inspektoriatit shtetëror të punës. Bashkëpunimi me donatorët për të siguruar mbështetje financiare.
Plotësimi i infrastrukturës së të gjitha drejtorive rajonale të ISHP-së me automjete, paisje logjistike (kompjutera, tavolina pune,	X		Kjo punë është ende në proces e sipër. Arsyeja	Nxitja e MF për rritjen e buxhetit për

telefon/faks, etj.);			për moszbatimin e plotë të këtij aktiviteti është mungesa e mbështetjes financiare për ISHP (për burime njerëzore dhe infrastrukturë).	përmirësimin e inspektoriatit shtetëror të punës. Bashkëpunimi me donatorët për të siguruar mbështetje financiare.
Hartimi i programeve të përshtatshme të trajnimit, i strukturave të trajnimit për inspektorët dhe kontrollorët e punës. Është miratuar sistemi për trajnimin e trajnerëve në vijim të trajnimit të inspektorëve. Programi i trajnimit është plotësuar pjesërisht.	X		Ky aktivitet është ende në proces e sipër.	Kthimi i trajnimit të ISHP-së në trajnim të detyrueshëm dhe përcaktimi i një numri kreditesh vjetore që duhen arritur.
Strategjia e komunikimit si edhe sistemi i informacionit dhe paisja e inspektorëve me laptopë janë në zhvillim e sipër.	X		Ky aktivitet është ende në proces e sipër.	Krijimi i grupit *ad hoc* për të ndjekur aktivitetet.
Krijimi i grupeve bërthamë të përbëra nga ekspertë të kualifikuar për inspektime të specializuara dhe hetimin e aksidenteve serioze. Grupe të njëjta ekspertësh janë krijuar më bazë *ad hoc* bazuar në nevojën dhe fokusin e inspektimit.	X		Grupi *ad hoc* është krijuar por i mungojnë inspektimet në terren.	Zhvillimi i një plani të qartë veprimi, ndjekur edhe nga monitorimi dhe vlerësimi.
Këshillimi dhe ofrimi i informacionit si një mjet i nevojshëm për zhvillimin e kulturës së parandalimit.	X		Paketa informative e përgatitur, por i mungon zbatimi në praktikë.	Sigurimi i mbështetjes financiare për printimin e materialeve dhe organizimin e trajnimit.
Përfshirja në kurrikulat e niveleve të ndryshme të sistemit arsimor i koncepteve që lidhen me sigurinë dhe shëndetin në punë.		X	Është rënë dakort për përfshirjen e kurrikulës mësimore për konceptet e SSHP, por nuk janë ndërmarrë hapa të mëtejshëm.	Krijimi i një grupi ndër-ministror për të ndjekur më tej dhe për ta zbatuar këtë aktivitet.

Caktimi i muajit tetor ço vit si muaji i sigurisë dhe shëndetit. Organizimi i një takimi kombëtar për të përfshirë institucione të ndryshme shtetërore, aktorët socialë, ekspertët e huaj, ato rajonalë dhe vendas.	X		Ky aktivitet është planifikuar si aktivitet vjetor, nuk është zbatuar në praktikë për shkak të mungesës së mbështetjes financiare.	Sigurimi i financimit të duhur për të kremtuar muajin tetor si muaji për SSHP-në.
Funksionimi efikas i shërbimit mjekësor profesional dhe vendosja e specializimit për Mjekun e Punës në Fakultetin e Mjekësisë.		X	Mungesa e bashkëpunimit dhe angazhimit institucional. Mungesa e kuadrit ligjor dhe e kurrikulave mësimore.	Sigurimi i bashkëpunimit institucional, hartimi i kuadrit ligjor dhe i kurrikulave.
Krijimi i Qendrave pr Shëndetin në Punë (private) si organizata të punëdhënësve të ndryshëm.		X	Mospërfillja e institucioneve përgjegjëse dhe mungesa e dialogut social për ndjekjen e mëtejshme të zbatimit.	Përmirësimi i kuadrit ligjor dhe pilotimi i një qendre si model për t'u replikuar në të ardhmen.
Kualifikimi dhe trajnimi i Mjekëve të Punës.		X	Mungesa e mbështetjes financiare.	Sigurimi i qëndrueshmërisë financiare për kryerjen e kësaj mase.

* ZP: E Zbatuar Pjesërisht; PZ: E Pazbatuar

SHTOJCA C: Lista e direktivave/politikave për SSHP për t'u miratuar/zbatuar gjatë periudhës 2016-2018

Titulli (Strategji/Dokumente politike/Akte Ligjore	Legjislacioni shqiptar	Institucioni/institucionet përgjegjëse	Përshtatja me Legjislacionin shqiptar	Koha e parashikuar për miratim	Data e zbatimit
Dokumenti Politik dhe Plani i Veprimit për SSHP-në 2016-2020	VKM: Miratimi i Dokumentit Politik dhe i Planit të Veprimit për SSHP 2016-2020	MMSR	E Plotë	Tremujori 1, 2016	15 ditë pas publikimit në *Fletoren Zyrtare*
Direktiva 92/91/EEC	VKM: Miratimi i rregullores për "kërkesat minimale për përmirësimin e sigurisë dhe shëndetit të punëmarrësve në industrinë e minierave"	MEI	E Plotë	Tremujori 1, 2016	Tremujori 1, 2017
Direktiva 92/104/EEC	VKM: Miratimi i rregullores për "kërkesat minimale për përmirësimin e sigurisë dhe shëndetit të punëmarrësve në industrinë e minierave (nëntokë dhe në sipërfaqe)"	MEI	E Plotë	Tremujori 1, 2016	Tremujori 1, 2017
Direktiva 2009/148/EEC	VKM: për mbrojtjen e punëmarrësve nga risku i ekspozimit ndaj asbestit në vendin e punës.	MSH dhe MMSR	E Plotë	Tremujori 1, 2016	Tremujori 4, 2017
Direktiva 2009/148/EEC	VKM: për mbrojtjen e të rinjve në vendin e punës.	MMSR dhe MSH	E Plotë	Tremujori 1, 2016	Tremujori 2, 2016
Direktiva 92/29/EC	VKM: Miratimi i rregullores për "kërkesat minimale për sigurinë dhe shëndetin për trajtimin shëndetësor në anijet e peshkimit"	MSH dhe MT	E Plotë	Tremujori 4, 2016	Tremujori 4, 2017
Direktiva 66/464	VKM: për përcaktimin e rregulloreve, procedurave dhe llojit të testeve ekzaminuese mjekësore të cilat kryhen bazuar në llojin e punës së punëmarrësve dhe në mënyrën e funksionimit të shërbimeve shndetësore në vendin e punës.	MMSR dhe MSH	E Plotë	Tremujori 2, 2017	Tremujori 4, 2017
Direktiva 91/383	VKM: Miratimi i rregullores për "kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit për punëmarrësit me kontratë me kohë të plotë dhe me kohë të pjesshme.	MMSR dhe MSH	E Plotë	Tremujori 2, 2017	Tremujori 4, 2017
Direktiva 2003/88	VKM: Miratimi i rregullores për "rregullimin e kohës së punës dhe kohës së pushimit".	MMSR dhe MT	E Plotë	Tremujori 1, 2017	Tremujori 1, 2018
Direktiva 1338/200	VKM: për disa shtesa dhe ndryshime në Ligjin për Inspektimin e Punës.	MMSR	E Plotë	Tremujori 1, 2017	Tremujori 2 , 2017
Direktiva 2003/134	VKM: për disa shtesa dhe ndryshime në Ligjin për SSHP	MMSR dhe MSH	E Plotë	Tremujori 4, 2017	Tremujori 2, 2018

SHTOJCA D: Përkufizime

Aksidente në punë
Një aksident në punë është përkufizuar si "një ndodhi e veçantë në rrjedhën e punës e cila çon në dëmtim fizik ose mendor". Ky përkufizim përfshin aksidentet që ndodhin në rrjedhën e punës por jashtë ambienteve të biznesit si edhe ato që shkaktohen nga të tretë, dhe rastet e helmimimit akut. Ai përjashton aksidentet gjatë rrugës për në punë ose gjatë kthimit nga puna, incidentet me origjinë mjekësore dhe sëmundjet profesionale.

"Aksident serioz" është ai aksident që çon në më shumë se tre ditë mungesë në punë (duke përjashtuar ditën kur ndodhi aksidenti); "aksident fatal" është ai aksident që çon në vdekjen e viktimës brenda një viti (pas ditës) nga aksidenti.

Aksident gjatë udhëtimit për në punë/nga puna
Mbulon një aksident që çon në vdekje ose në lëndim personal i cili ndodh gjatë rrugës midis vendit të punës dhe:
- *Vendbanimit kryesor ose dytësor të punëmarrësit; ose*
- *Vendit ku punëmarrësi zakonisht konsumon një vakt; ose*
- *Vendit ku punëmarrësi zakonisht merr pagesën e tij/saj.*

Ngjarje e rrezikshme
Mbulon një ngjarje lehtësisht të identifikueshme siç përcaktohet në ligjet dhe rregulloret kombëtare, me potencial për të shkaktuar ndonjë lëndim apo sëmundje për personat në punë ose për publikun.

Punë e denjë
Qëllimi kryesor i ILO-s sot është të promovojë mundësi për femrat dhe meshkujt për të siguruar punë të denjë dhe produktive, në kushtet e lirisë, barazisë, sigurisë dhe dinjitetit njerëzor.

Koncepti i Punës së Denjë u formulua nga aktorët e ILO-s – qeveritë dhe punëdhënësit dhe punëmarrësit – si një mjet për të identifikuar prioritetet kryesore të Organizatës. Ai bazohet në arsyetimin që puna është burim i dinjitetit personal, stabilitetit familjar, paqes në komunitet, demokracive që ofrohen për njerëzit, dhe rritjes ekonomike që zgjeron mundësitë për vende pune produktive dhe zhvillim të biznesit. Puna e Denjë pasqyron prioritetet në axhendën sociale, ekonomike dhe politike të vendeve dhe të sistemit ndërkombëtar.

Aksident në punë *Mbulon një incident që ndodh nga puna ose gjatë punës e cila rezulton në lëndim fatal ose jo fatal.*

Sëmundje profesionale
Ky term mbulon çdo sëmundje të marrë si rezultat i ekspozimit ndaj faktorëve të riskut gjatë aktivitetit të punës.

Sistemet për Menaxhimin e SSHP (SMSSHP)

SMSSHP është një kombinim i planifikimit dhe rishikimit, i marrëveshjeve organizative për menaxhimin,i organizimeve konsultative dhe elementeve të programeve specifike që funksionojnë së bashku në mënyrë të integruar për të përmirësuar performancën e shëndetit dhe sigurisë.

Dialogu social

Dialogu social kërkon pjesëmarrjen dhe lirinë e shoqërisë dhe për këtë arsye përbën qëllim në vetvete. Ai është gjithashtu edhe një mjet për të siguruar zgjidhjen e konfliktit, barazinë sociale dhe zbatimin efikas të politikave. Është mjeti nëpërmjet të cilit mbrohen të drejtat, promovohet punësimi dhe sigurohet puna. Ai është një burim stabiliteti në të gjitha nivelet, nga ndërmarrja tek shoqëria e tërë.

Sigurimet shoqërore

Gjithsecili – pavarësisht vendit se ku jeton – ka nevojë për një nivel minimal të sigurimeve shoqërore dhe të sigurimit të të ardhurave, të përcaktuara sipas kapacitetit të shoqërisë dhe nivelit të zhvillimit.