

Republika e Shqipërisë
Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta

Dokumenti i Politikave Strategjik për
Sigurinë dhe Shëndetin në Punë
2009 – 2013

Maj 2009

PERMBAJTJA

PREZANTIM

NENKAPITULLI 1: Situata e Tanishme

Sektorët më të ndikuar
Legjislacioni shqiptar i SSHP-së
Legjislacioni i SSHP-së në Bashkimin Evropian
Aksidente në Punë dhe Sëmundjet Profesionale
Politikat e Inspektimit të Punës
Kushtet e Punës të Inspektoratit Shtetëror të Punës
Ndërgjegjësimi Publik

NENKAPITULLI 2: Vizioni, Prioritetet e Dokumentit Politik Strategjik dhe Objektivat

Vizioni
Bazat fillestare në Shqipëri
Bazat Ndërkombëtare
Objektivat dhe prioritetet e dokumentit politik strategjik

NENKAPITULLI 3: Politikat dhe Veprimet e Kërkuara

- A) Legjislacioni përkatës
 - Veprimet e kërkuara
- B) Korniza institucionale efektive
 - Veprimet e kërkuara
- C) Edukimi dhe trajnimi i duhur për SSHP
 - Veprimet e kërkuara
- D) Zhvillimi i ndërgjegjësimit social dhe motivimit për SSHP
 - Veprimet e kërkuara
- E) Zbatimi i mjeteve të reja për parandalimin efektiv të SSHP
 - Veprimet e kërkuara
- F) Bashkëpunimi efektiv
 - Veprimet e kërkuara

NENKAPITULLI 4: Llogaridhënia, Monitorimi dhe Vlerësimi

NENKAPITULLI 5: Implikimet financiare

Aneksi 1: Lista e Ligjeve dhe VKM-ve Shqiptare të lidhura me Sigurinë dhe Shëndetin në Punë

Aneksi 2: Siguria Profesionale Individuale dhe Direktivat e Shëndetit brenda kuptimit të Nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC

PLANI I VEPRIMIT TË DOKUMENTIT POLITIK STRATEGJIK

Dokumenti i Politikave Strategjik Kombëtare mbi Sigurinë dhe Shëndetin në Punë 2009 – 2013

PREZANTIM

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Qëllimi i shkrimit të këtij Dokumenti Politik Strategjik është ndërtimi i një shtegu të qartë për zhvillimin në të ardhmen të shërbimeve të sigurisë dhe shëndetit në punë. Nëpërmjet saj ne synojmë që jo vetëm Inspektoriati Shtetëror i Punës të kontribuojë në arritjen e vendeve të punës më të sigurta dhe të shëndetshme, por edhe përfshirjen e më shumë institucioneve dhe opinionit për ta bërë më produktive vendin e punës, nga e cila të përfitojmë të gjithë.

NENKAPITULLI 1: Situata e tanishme

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

Sektorët më të ndikuar

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

Shpesh punëdhënësit janë të prirur për rritjen maksimale të fitimeve të tyre duke mos investuar për të krijuar kushte të denja pune për punëmarrësit. Problematike mbeten subjekte të cilat janë krijuar vite më parë dhe që përdorin ende teknologji të vjetra prodhimi, ku niveli i mbrojtjes së sigurisë, shëndetit dhe mirëqënies së punëmarrësve është i ulët. Sipas një analize të bërë nga Inspektoriati i Punës për një periudhë disa vjeçare, sektorë dhe aktivitete

problematike janë identifikuar ndërtimi, minierat, ndërmarrjet e nxjerrjes dhe përpunimit të mineraleve, disa fabrika të prodhimit të çimentos dhe tullave, disa linja prodhimi këpucësh, ndërmarrjet e nxjerrjes dhe përpunimit të naftës dhe gazit, operatori i prodhimit dhe transmetimit të energjisë elektrike, etj. Në këto sektorë probleme shqetësuese janë numri i lartë i aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale, të cilat janë rrjedhojë e masave të pamjaftueshme nga ana e punëdhënësit. Këto masa kanë të bëjnë me parandalimin e rreziqeve në vendin e punës, mangësive në organizimin e punës, mangësi të strukturave të sigurisë dhe shëndetit në punë, përdorimin e teknologjive të vjetra të proceseve të prodhimit, mungesën ose pamjaftueshmërinë e masave mbrojtëse kolektive dhe individuale etj. Këta janë faktorë që përbëjnë një kërcënim të madh dhe konstant dhe janë shkaktarë të dëmtimit të shëndetit dhe humbjes së jetës së punëmarrësve.

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

Legjislacioni i SSHP

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë u garanton të gjithë shtetasve të drejtën për mbrojtjen sociale në punë. Kërkesat e përgjithshme për mbrojtjen e punëmarrësve dhe detyrimet e punëdhënësve përshkruhen në legjislacionin e punës. Punëdhënësi është përgjegjës për parandalimin e aksidenteve dhe sëmundjeve profesionale dhe është i detyruar që të marrë masa për mbrojtjen e punëmarrësve bazuar në dispozitat e Kodit të Punës dhe akteve të tjera nënligjore. Nuk është i kënaqshëm niveli i zbatimit të legjislacionit të punës për disa akte nënligjore të legjislacionit të punës, si psh ato që lidhen me procedurën e dhënies së lejes së punës nga inspektori punës para vënies në punë të ndërmarrjes ose ndryshimeve në proceset teknologjike, funksionimin e shërbimit shëndetësor me mjek pune, inspektimin në portet detar etj.

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

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

- Vlerësimin e rreziqeve nga ana e punëdhënësit
- Krijimin e Komiteteve të Higjienës, Sigurisë dhe Kushteve të Punës dhe pjesëmarrjen e ballancuar të punëmarrësve në këto Komitete
- Konsultimin e punëdhënësve me punëmarrësit dhe të drejtën e këtyre të fundit për të bërë propozime për të gjitha çështjet që lidhen me sigurinë dhe shëndetin në punë
- Masat që duhet të marrë punëdhënësi në rastet e shfaqjes së rreziqeve të rënda dhe të menjëherëshme dhe për t'u bërë pjesë e iniciativave të parandalimit
- Futjen e konceptit të sigurisë dhe shëndetit në punë, dhe të parandalimit të riskut në kurrikulat e shkollës
- Garantimin e konkurrencës së ndershme, për krijimin e kushteve të barabarta të pjesëmarrjes në tender, me qëllim që subjektet që konkurojnë të kenë si kriter shtesë përputhshmërinë e aktivitetit të tyre me legjislacionin e punës në fuqi.

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

- Hartimin e ligjit për sigurinë dhe shëndetin në punë dhe akteve nënligjore që do dalin në zbatim të tij, bazuar në Direktivën Kuadër 89/391/EEC dhe 19 direktivat e veçanta në zbatim të nenit 16/1 të kësaj direktive, të listuara në aneksin 2 të këtij Dokumenti Politik Strategjik .

Aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale

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

Sipas të dhënave të Inspektoriatit Shtetëror të Punës, gjatë vitit 2006 janë aksidentuar 146 punëmarrës të punësuar në sektorë të ndryshëm. 33.5% e të aksidentuarve i përkasin ndërmarrjeve prodhuese, 16.4% në miniera dhe 14.4% në ndërtim. Aksidentet në rrugë, të cilat klasifikohen si aksidente që lidhen me punën, zënë 9.6% të numrit total të të aksidentuarve. Gjatë vitit 2007 janë aksidentuar 118 punëmarrës, nga të cilët 29.6% e të aksidentuarve i përkasin ndërmarrjeve prodhuese, 10.2% në miniera. Ndërsa aksidentet në rrugë zënë 17.8%. Gjatë vitit 2007 vihet re një tendencë uljeje e numrit total i aksidenteve

krahasuar me vitin 2006, ndërsa është rritur numri i të aksidentuarve me vdekje. Gjithashtu statistikat tregojnë se gjatë vitit 2007 kemi një rritje të numrit të të aksidentuarve në sektorin e ndërtimit dhe në aksidentet në rrugë.

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

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

Politikat e Inspektimit të punës

Inspektoriat Shtetëror i Punës (ISHP) është krijuar në vitin 1995 si pjesë e strukturës së Ministrisë së Punës dhe Çështjeve Sociale dhe në Maj 2006 ka dalë si institucion i pavarur ekonomikisht, por i varur politikisht nga Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, në bazë të ligjit Nr.9634, datë 30.10.2006 “Për inspektimin në punë dhe Inspektoriatin Shtetëror të Punës”. Inspektoriat Shtetëror i Punës e ushtron aktivitetin e tij në të gjitha subjektet fizike dhe juridike, në sektorë të ndryshëm të ekonomisë, duke përjashtuar aktivitetet ku hyrja e inspektorit të punës vë në rrezik interesin e sigurisë kombëtare dhe në të gjitha vendet e punës, ku inspektimi për marrëdhëniet e punës, sigurinë dhe shëndetin në punë janë të rregulluara me ligje të veçanta.

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

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

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

Bashkëpunimi me partnerët social është realizuar në Komisionin Tripalësh të Kushteve të Punës (Keshilli Kombëtar i Punes), dhe organizimin e tryezave të rrumbullakta për problematika të ndryshme, si diskutimi i problemeve të sigurisë dhe shëndetit në sektorin e ndërtimit, diskutimin e projekt ligjeve etj.

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

Kushtet e punës të Inspektoriatit Shtetëror të Punës

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

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

NENKAPITULLI 2: Vizioni, prioritetet strategjike dhe objektivat

Vizioni

Dokumenti Politik Strategjik Kombëtar për Zhvillim dhe Integrim (SKZHI) përcakton vizionin e përgjithshëm për vitet e ardhshëm në një mënyrë, e cila është dëshira e çdo qytetari shqiptar: *ta shohë Shqipërinë si një vend me standarde të larta jetese, të integruara në strukturat Evropiane dhe Euro-atlantike, të jetë demokratike dhe të garantojë të drejtat bazë njerëzore dhe liritë e të gjithë qytetarëve të saj.*

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

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

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

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

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

Ky Dokument Politik Strategjik do të shërbejë si një guidë reference për politikën strategjike dhe administrative të inspektimit në punë, duke reflektuar dhe marrë parasysh standartet ndërkombëtare. Dokumenti Politik Strategjik do të ketë si udhërrefyese Dokumentin Politik Strategjik për Komunitetin, synimet kombëtare, nevojat dhe prioritetet. Ajo do të vendosë një marrëdhënie efektive midis ministrive, organizmave, institucioneve që janë të përfshira direkt, apo indirekt në mirëqenien në punë, me mirëqenien mendore, fizike dhe sociale të punëmarrësve, me politikat e punësimit, me shëndetin publik, duke kryer ekspertiza dhe duke koordinuar veprimet. Nga ana tjetër, Dokumenti Politik Strategjik do të inkurajojë punëdhënësit dhe punëmarrësit të ndërmarrin veprime

pozitive, me qëllim rritjen e standarteve të sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës, dhe do t'i informojë dhe ndihmojë këta të fundit për të respektuar ligjin.

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

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

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

Dokumenti Politik Strategjik Kombëtare mbi Shëndetin dhe Sigurinë në Punë, përbën një element shtesë brenda një serie politikash dhe prioritetesh, të cilat janë përcaktuar në dokumentet e tjerë kryesorë të Qeverisë shqiptare, ku çështjet e lidhura me SSHP-në janë të përputhshme.

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

1. Procesi afat-mesëm dhe afat-gjatë në planifikimin strategjik, e cila është Dokumenti Politik Strategjik Kombëtare e Zhvillimit dhe Integritit (SKZHI) (2007-2013), dhe që ndërton prioritete dhe objektiva strategjike. Brënda këtij Dokumenti Politik Strategjik, përcaktohet detyrimi i Ministrisë së Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta për të përgatitur legjislacionin mbi Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, në përputhje me politikën e BE-së të lidhur me përcaktimin e përgjegjësive përkatëse të punëdhënësve dhe punëmarrësve. Përshkallëzimi i legjislacionit në këtë fushë do të bëhet duke u mbështetur tek vizioni dhe politikat të cilat janë shpalosur në këtë Dokument Politik Strategjik.

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

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

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

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

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

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

Objektivat dhe prioritetet e Dokumentit Politik Strategjik

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

- Arritja e përmirësimit të kushteve të punës në mënyrë që të plotësohet e drejta e punëmarrësve për punë normale, integritet fizik dhe mendor dhe mbrojtje sociale, dhe të kontribuohet në një rritje të aftësive të çdo punëmarrësi, me qëllim reduktimin e numrit të ditëve të humbura, në masën 15%, si dhe të parandalohen largimet e hershme nga tregu i punës.
- Reduktimi i numrit të aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale në Shqipëri në masën 15% për periudhën 2009-2013 (theksi duhet të vihet kryesisht në uljen e numrit të aksidenteve me vdekje)
- Përafrimi i kuadrit ligjor shqiptar në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë me standartet ndërkombëtare, në veçanti me legjislacionin e BE-së
- Rritja e produktivitetit dhe e efikasitetit ekonomik përmes përmirësimit të kushteve të punës dhe rritjes së motivimit të punëdhënësve dhe punëmarrësve.
- Vënia në zbatim e përçasjes dhe e kulturës parandaluese në SSHP-së, zbatimi i vazhdueshëm i masave parandaluese për reduktimin e humbjeve ekonomike dhe sociale të shkaktuara nga dëmtimi i shëndetit në punë dhe nga dëmtimi i pronës në fushën e sigurisë në punë.
- Sigurimi sa më i efektshëm i zbatimit të legjislacionit të SSHP-së në praktikën e përditshme.
- Fuqizimi i organeve të inspektoriatit shtetëror, përmes krijimit të kushteve të kënaqshme të punës, pajisjeve të mira, trajnimit të duhur, menaxhimit të efektshëm, sistemeve të informimit, strukturave organizative dhe bashkëpunimit me trupat e tjera të inspektimit.
- Zhvillimi i vetëdijes sociale, motivimit dhe qëndrimeve pozitive karshi SSHP-së, forcimi i përgjegjshmërisë mbi shëndetin vetjakë, zbatimi i kushteve që krijojnë mirëqenie dhe prosperitet në punë, të tilla si reduktimi i stresit, arrogancës, ngacmimeve dhe diskriminim bazuar në gjini, besim fetar, moshë apo paaftësi fizike apo mendore.

Prioritetet strategjike, që i referohen objektivave strategjike, janë të fokusuara në fushat e mëposhtme:

- a. Legjislacioni korespondues
- b. Korniza institucionale efektive
- c. Edukimi dhe trajnimi i përshtatshëm në fushën e SSHP-së.
- d. Zhvillimi i vetëdijes dhe motivimit social mbi çështje të SSHP-së.
- e. Zbatimi i mjeteve të reja për masa efektive për parandalimin e SSHP-së dhe bashkëpunim efektiv me organizma të tjerë, partnerë social dhe institucione ndërkombëtare.

NENKAPITULLI 3: Politikat dhe veprimet e kërkuara

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

A) Legjislacioni përkatës

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

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

Veprimet e kërkuara:

- Përafrimi i legjislacionit Shqipëtar me “acquis communautaire” dhe ratifikimi i Konventave përkatëse të ILO-s (ONP). Të gjithë sektorët duhet të mbulohen nga legjislacioni i SSHP-së.
- Krijimi i kushteve ligjore për zbatimin e mjeteve sistematike në fushën e SHSP-së të tilla si: sistemet e menaxhimit të sigurisë, procedurat e vlerësimit të riskut, politika e kompanisë në lidhje me SSHP-në, sistemet e çertifikimit praktik të sigurisë, shërbimet e jashtme të ekspertëve dhe këshilltarëve në lidhje me SSHP-në dhe rregullat për edukimin mbi SSHP-në.
- Adoptimi i legjislacionit të përshtatshëm që kontrollon parandalimin e aksidenteve me rrezikshmëri të lartë (në bazë të SEVESO II) dhe për transportin e substancave të rrezikshme.
- Të sigurohet zgjerimi i zonës së kontrollit nga Inspektoriati Shtetëror i Punës në sektorin bujqësor.
- Zhvillimi dhe adoptimi i rregullave specifike të SSHP-së për sektorët me rrezik të lartë – të tillë si: ndërtimi, transporti, industria kimike, bujqësia, etj.

B) Kuadri efektiv institucional

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

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

Veprimet e kërkuara:

- Sigurimi i burimeve financiare, kushteve, mjeteve bazë dhe infrastrukturës për një ecuri të mbarë të inspektoriatit të punës dhe të autoriteteve të tjera shtetërore të inspektimit.
- Sigurimi që të ketë burime njerëzore të disponueshme për të ndërmarrë inspektim pune në të gjitha fushat dhe sektorët që ata kanë kompetencë inspektimi, përfshirë edukimin dhe trajnimin profesional, motivimin, nivele të mira pajisjesh, mundësi të mjaftueshme për shpërbllim financiar dhe programe antikorrupsioni.
- Krijimi i Komitetit ndërministror, strukturë e Këshillit të Ministrave, i cili të ketë në funksionin e tij, koordinimin e punëve të të gjithë Inspektoriateve që ushtrojnë aktivitetet e tyre me ligje të veçanta.
- Të bëhen ndryshime në strukturën e Inspektoriatit Shteteror te Punes, me qellim që këto struktura të jenë efektive dhe në përputhje me objektivat e Dokumentit Politik Strategjik .
- Krijimi dhe vënia në funksionim e një faqeje interneti të ISHP-së, të fokusuar mbi SSHP-në me qëllimin për të ofruar akses të thjeshtë dhe të shpejtë të publikut të gjerë.
- Zbatimi I metodave të reja efektive të inspektimit të punës, përfshirë një ofrim më të gjerë të shërbimeve këshilluese dhe fushatave, për të siguruar që punëdhënësit dhe punëmarrësit të respektojnë në vazhdimësi kërkesat ligjore të SSHP-së.
- Sigurimi i një sistemi informimi dhe komunikimi mbi inspektimin e punës, të mbështetur nga një kompjuterizim i gjerë i sistemeve të

ISHP-së që të mbështesin planifikimin e inspektimeve, performancën, hetimin e aksidenteve dhe statistikat.

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

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

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

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

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

Veprimet e kërkuara:

- Ndërtimi i një sistemi të përshtatshëm edukimi dhe trajnimi mbi shëndetin dhe sigurinë në punë që nga arsimit parësor deri në nivelin e studimeve universitare, duke përfshirë edukimin e mëtejshëm dhe sistemet trajnuese në punë.
- Krijimi i një sistemi inspektimi për të arritur standartet e shërbimeve homologe të vendeve të Rajonit dhe anëtarëve të Bashkimit Evropian .

Kjo do të arrihet përmes:

- Profilizimi i inspektorëve të punës sipas fushave të aktiviteteve të ekonomisë.
- Formimi fillestar dhe i vazhdueshëm i inspektorëve dhe kontrollorëve të punës.

D) Zhvillimi i vetëdijes sociale dhe motivimi për SSHP-ne

Fushatat informuese europiane dhe kombëtare përfaqësojnë një mjet të rëndësishëm në arritjen e ndryshimeve pozitive përsa i përket parandalimit.

Objektivi i tyre është shkëmbimi i eksperiencës në fusha specifike të rreziqeve në punë, si dhe në përhapjen e praktikave më të mira, në identifikimin e rreziqeve dhe eliminimin apo reduktimin e ndikimit të tyre mbi shëndetin dhe sigurinë e punëmarrësve.

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

Veprimet e kërkuara:

Mbështetja e strategjive të reja të informimit në formën e shërbimeve të informacionit, publikimeve të dokumenteve, fushatave, editimeve dhe shpërndarjes së informacionit:

- mbi parandalimin e aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale, përmirësimin e kushteve të punës dhe për zbatimin e një qëndrimi sistematik dhe pozitiv ndaj shëndetit dhe sigurisë në punë;
- në rritjen e ndërgjegjësimin dhe për zbatimin e kushteve të cilat krijojnë mirëqenien e punonjësve në punë, të tilla si reduktimi i stresit, arrogancës, ngacmimeve dhe diskriminimit bazuar në gjini, moshë, paaftësi mendore apo fizike;
- në rritjen e kulturës së punës si një faktor pozitiv.

Të organizojë fushata, seminare dhe konferenca, përfshirë fushata mediatike, të cilat do të kenë ndikim pozitiv në publik dhe mes ekspertëve, në të kuptuarit e rëndësisë së një mjedisi të shëndetshëm dhe të sigurt pune, si dhe do të kontribuojnë në përmirësimin e ndërgjegjësimin social dhe ligjor karshi një stili të shëndetshëm jetese, kulture pune dhe përputhshmërie me parimet e SSHP-së.

Promovimi dhe zhvillim i një përjasjeje specifike për mbështetjen e NVM-ve (SME-ve) dhe të vetpunësuarve në fushën e zhvillimit të SSHP-së me standarde të përshtatshme sociale, kushte pune dhe mbrojtje në punë.

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

Identifikimi, vlerësimi dhe sistemet e menaxhimit të vazhdueshëm të rreziqeve që mund të lindin apo të atyre ekzistuese , është baza kryesore parandaluese në

fushën e SSHP-së. Është veçanërisht e nevojshme që punëdhënësit, të vetëpunësuarit dhe punëmarrësit të jenë të motivuar përmes incitivave ekonomike. Integrimi i SSHP-së në sistemin e menaxhimit të kompanisë, kryesisht tek NVM (SME), është i një rëndësie të veçantë. Roli i përfaqësuesve të punëmarrësve në zgjidhjen e çështjeve të SSHP-së në vendin e punës, asistenca teknike dhe ofrimi i mundësisë së informimit për të gjitha palët e përfshira, këshillimi profesional dhe edukimi janë gjithashtu shumë të rëndësishme.

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

Veprimet e kërkuara:

- Krijimi i rregullave ligjore për metodat e vlerësimit të rrezikut për parandalimin e SSHP-se, si dhe sigurimi i mbështetjes për zbatimin e tyre në praktikë.
- Mbështetja e vendosjes së sistemeve të menaxhimit të sigurisë nëpër kompani dhe sigurimi i përpunimit të dokumentave mbështetës përfshirë dhe manualët e praktikave të mira.
- Sigurimi i transferimit të metodave dhe mjeteve të reja për përmirësimin e praktikës së SSHP-se prej bazave ndërkombëtare të të dhënave të përpiluara nga BE-ja, ILO-ja dhe institucione të tjera, për të siguruar standarde adekuatë të SHSP-së.
- Krijimi i një sistemi të hetimit të pavarur për aksidentet në punë prej inspektoriatit të punës bazuar në metodologjinë statistikore të SEAP (Statistikat Evropiane mbi Aksidentet në Punë), si dhe krijimi i një sistemi të identifikimit thelbësor të sëmundjeve profesionale.

F) Bashkëpunimi efektiv

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

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

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

Veprimet e kërkuara:

- Mbështetje e bashkëpunimit dhe transferimi i modeleve dhe përjasjeve pozitive në zgjidhjen e çështjeve të SSHP-së, në nivelin e punëdhënësve, partënerëve socialë dhe organet shtetërore të administratës për të mbështetur bashkëpunimin rajonal.
- Krijimi i mundësive ekonomike për të siguruar pjesëmarrjen e specialistëve shqiptarë në institucionet ndërkombëtare (p.sh., në organet e BE, ILO, ISO, etj.) dhe në ngjarje të rëndësishme ndërkombëtare.
- Percaktimi i bashkëpunimit dhe përgatitja e ekspertëve për aktivitetet në institucionet ndërkombëtare (p.sh. BE, ONP).

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

- Inspektoriat Qëndror Teknik
- Inspektoriat Sanitar
- Inspektoriat i Ndërtimit
- Inspektoriat i Ushqimit
- Instituti i Shëndetit Publik
- Organi i Prokurorisë (Për rastet e aksidenteve në punë)
- Instituti i Sigurimeve Shoqërore (krijimi i një sistemi on-line për marrjen e informacionit për siguracionin e punonjësve, si dhe shkëmbimin e informacionit për aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale)
- Ministria e Mbrojtjes
- Ministria e Brëndshme
- Organet Tatimore etj

Partënerët sociale:

- Organizatat e Punëdhënësve
- Organizatat e Punëmarrësve
- Shoqatat e Ndërtimit

NENKAPITULLI 4: Llogaridhënia, monitorimi dhe vlerësimi

Për zbatimin e Dokumentit Politik Strategjik Kombëtar të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, autoriteti përgjegjës është Drejtoria e Përgjithshme e Politikave (Sektori I politikave të sigurisë dhe shëndetit në punë). Drejtoria e Përgjithshme e Inspektoriatit Shtetëror të Punës, që ka si qëllim të nxisë zbatueshmerinë e legjislacionit të punës, kryesisht në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë.

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

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

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

E para konsiston në ngritjen e një Këshilli Ndërmnistror të Punës, për ndjekjen e zbatimit të Dokumentit të Politikave Strategjik të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, krijimi i të cilit realizohet në bazë të një urdhëri të Kryeministrit. Në këtë urdhër përcaktohet edhe përbërja, rregullat e funksionimit dhe detyrat e grupit ndërmnistror.

Ky këshill ndërmnistror do të mbledhet një herë në gjashtë muaj në varësi të çështjeve që do të trajtohen. Ftohen të marrin pjesë dhe titullarë të institucioneve, në varësi të ministrave, dhe ekspertë të strukturave institucionale, të përfshira në këtë dokument.

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

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

Inspektimet e planifikuara dhe të specializuara

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

Formimi fillestar dhe i vazhdueshëm i inspektorëve dhe kontrollorëve të punës

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

Informatizimi dhe pajisja me kompiutera i zyrave të inspektimit të punës

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

Pajisja me zyra të të gjithë zyrave të ISHP-së

Treguesi	2009	2010	2011	2012	2013
Pajisja me zyra		400 m2 Drejtoria Qëndrore	4x100m2 zyra rajonale	8x100m2 zyra rajonale	12x30m2 zyra vendore

NENKAPITULLI 5: Implikimet financiare

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

Programi “Inspektimi në punë” në PBA 2008 – 2010 përfshin katër produkte: Ligje dhe VKM; Përmirësimi i kapaciteteve të burimeve njerëzore; Efektiviteti i kontrolleve dhe inspektimeve; Fushate sensibilizuese.

Në zbatim të Ligjit Nr.9634, Datë 30/10/2006 “Për inspektimin në punë dhe Inspektoriatin Shtetëror të Punës” neni 38 thuhet “Fondet për funksionimin e ISHP-së sigurohen nga buxheti i shtetit, nga donacione të ndryshme, si dhe nga të tjera të lejuara me ligj.

Deri tani fondet për financimin e ISHP-së janë siguruar vetëm nga buxheti i shtetit.

Objektivi për planin e veprimit është:

- 1.Përmirësimi i kuadrit ligjor dhe përafrimi me “acquis komunitare”.
- 2 Ekzistenca e një kuadri institucional.
- 3.Funksionimi i një sistemi koherent të inspektimit.
- 4.Zhvillimi i një kulture të vërtetë parandalimi.
- 5.Bashkëpunim me institucionet dhe partënerët sociale.
- 5.Funksionimi efikas i shërbimit mjeksor të punës.

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

Për 2009 është planifikuar dhe akorduar për ISHP-në një fond investimi prej 5 milion lekësh nga buxheti i shtetit, për rikonstrukcion godinë të zyrave të punës, që janë në pronësi të Ministrisë së Punës.

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

Për vitin 2010 janë planifikuar shpenzime për investime dhe konkretisht për blerje zyrash për Drejtoritë Rajonale 15000 mijë, kostimi është bërë në varësi të çmimeve të tregut, duke përfshirë një ambjent blerje tre zyrash. Është planifikuar blerje pajisje për zyra për Administratën Qendrore në vlerën prej 15900 lekë. Në varësi të nevojave emergjente janë projektuar edhe shpenzime për trajnimin e inspektorëve në masën 300 mijë lekë, krijimi i një bërthame ekspertësh të kualifikuar dhe me përvojë për inspektime të specializuara dhe hetime aksidentesh të rënda, që do të funksionojë si strukturë brenda ISHP-së në vlerën 600 mijë lekë, lidhjen e një linje telefonike me publikun, që do marrë ankesat e punëmarrësve/punëdhënësve në shumën 670 mijë lekë, fushatë sensibilizuese për inkurajimin e qytetarëve në bashkëpunim me mediat publike në vlerën 100 mijë lekë.

Në vijueshmëri do të ndiqen dhe janë planifikuar shpenzime për:

- shkëmbim përvoja dhe experience me vendet e rajonit, dhe me vendet anëtare të BE-së;
- forcimi i kontrollit për ekzekutimin e dispozitave që parashikojnë rregulla parandaluese;
- këshillimi dhe informimi si mjete të domosdoshme për zhvillimin e një kulture parandaluese;
- botim fletëpalosje, pjesëmarrje e përfaqësuesve në seminare ndërkombëtare; inspektimet e planifikuara;
- anëtarësimi i ISHP-së në organizata ndërkombëtare;
- organizimi i një bashkëpunimi me partënerët socialë;
- caktimi i muajit tetor të çdo viti si muaji i sigurisë dhe shëndetit në punë;

- spote televizive, biseda në media, shkrime publicitare respektivisht sipas tabelës; inspektimet e planifikuara dhe të specializuara në vlerën 160000 mijë lekë.

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

Për vitin 2011 janë planifikuar përsëri shpenzime për investime, blerje zyrash, pajisje për zyra përkatësisht në vlerën 17000 mijë lekë dhe 14000 mijë lekë, sipas rretheve. ISHP-ja u shkëput dhe doli si institucion më vete më 01.05.2006. Si e tillë ajo është një institucion relativisht i ri me mungesa të theksuara në zyra dhe pajisje për zyra, trajnime për inspektorët, bazën ligjore, shkëmbim eksperiencash me vendet e rajonit dhe me vendet anëtare të BE-së. Në këtë plan veprimi për strategjinë e ISHP-së këto shpenzime janë planifikuar.

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

Po kështu për vitin 2012 vazhdojnë shpenzimet për investime, vazhdon puna për ngritjen e zyrave, pajisjeve për zyra në vlerën 12000 mijë lekë dhe 15000 mijë lekë dhe shpenzimet për mallra e shërbime si në dy vitet e mësipërme.

Edhe për vitin 2013 janë planifikuar të njëjtat zëra të shpenzimeve për investime (blerje zyrash, dhe pajisje për zyra, mjete transporti) në vlerën 4000 mijë lekë dhe 17160 mijë lekë dhe shpenzime për mallra e shërbime përsëri për trajnime, vizita studimore në vendet e rajonit dhe anëtare të BE-së, etj.

Plani i veprimit të dokumentit të politikave strategjik për Shëndetin dhe Sigurinë në punë 2009 – 2013 është hartuar duke u mbështetur në MSA-në dhe PBA-në 2008 – 2010 dhe në kushtet reale të buxhetimit shqiptar.

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

Burimi i financimit është parashikuar të jetë buxheti i shtetit.

Inspektorati Shtetror i Punës u shkëput e doli me llogari me vete në 01.05.2006, dhe e zhvillon veprimtarinë ekonomike në ambjentet e Ministrisë së Punës, Drejtoria e Përgjithshme. Për vitin 2009 janë planifikuar fonde në masën 5720 mijë lekë dhe të akorduara nga buxheti i shtetit janë 5 milion lekë, për rikostruksion për Administratën Qëndrore. Për të luftuar korrupsionin për t'i prerë rrugën abuzimeve dhe për të marrë ankesat dhe sygjerimet e punëmarrësve/punëdhënësve është menduar të merret një linjë telefonike me kosto 670 mijë lekë.

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

Lista e Ligjeve Shqiptare dhe e Vendimeve të Këshillit të Ministrave në lidhje me Shëndetin dhe Sigurinë në Punë

- Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë (neni 49)
 - Kodi i Punës (nenet 39-75)
 - Ligji Nr. 9634, datë 20.10.2006 “Peri Inspektimin e Punës dhe Inspektoratin Shtetëror të Punës”
 - VKM Nr 1139, datë 16.7.2008 “Mbi organizimin dhe funksionimin e ISHP-së”
 - VKM. Nr. 100, datë 3.02.2008 "Për substancat e rrezikshme "
 - VKM. Nr. 788, datë 14.12.2005 "Për percaktimin e aksidentit në punë "
 - VKM. Nr. 461, datë 22.7.1998 " Për Regjistrin që mban Punëdhënësi për aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale”.
 - VKM Nr. 396, datë 28.6.2007 “Për përcaktimin e sëmundjeve profesionale”
 - VKM Nr. 594, date 22.12.1997 “ Për rregjistrin që mban punëdhënësi për punëmarrësin e tij”
 - VKM. Nr. 419, datë 8.04.2000 “Për objektet e rrezikshme”
 - VKM. Nr. 692, datë 13.12.2001 “Për masat e veçanta të sigurimit dhe mbrojtjes së shëndetit në punë.
 - VKM. Nr. 205, datë 9.5.2002 “ Per disa ndryshime në vendimin nr. 384, datë 20.5.1996 të Këshillit të Ministrave “Për mbrojtjen e të miturve në punë.”
- (Lista e punëve të vështira ose të rrezikshme , me ekspozim të dëmshëm ndaj agentëve fizikë, biologjikë dhe kimikë për të miturit nën 18 vjeç.)
- VKM. Nr. 207,datë 9.5.2002 “ Për përcaktimin e punëve të vështira ose të rrezikshme”
 - VKM. Nr. 445, datë 26.6.2003, i ndryshuar “ Për inspektimin detar”
 - VKM. Nr. 742, datë 6.11.2003 “ Për disa shtesa dhe ndryshime të VKM-së Nr. 692, datë 13.12.2001 “Per masat e veçanta të sigurimit dhe mbrojtjes së shëndetit në punë.
 - VKM. Nr. 513, datë 30.7.2004 “ Për klasifikimin e veprimtarisë, dhe për dokumentacionin e procedurave për dhënien e lejes nga inspektori i punës para vënies në punë të ndërmarrjes”.
 - Ligji Nr. 7643 datë 2/12/1992 “Për Inspektoratin Sanitar Shtetëror” dhe Ligji Nr. 7904 8/03/1995 Për disa ndryshime në ligjin 7643 “Për Inspektoratin Sanitar Shtetëror”

Direktivat e veçanta mbi Shëndetin dhe Sigurinë në Punë që janë pjesë e Kornizës së Nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC

- Direktiva e Këshillit 89/654/EEC datë 30 nëntor 1989 mbi kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës (Direktiva e parë brenda kornizës së Nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC)
- Direktiva e Këshillit 89/655/EEC datë 30 nëntor 1989 mbi kërkesat minimale për përdorimin e pajisjeve të punës prej punëtorëve në vendin e punës (Direktiva e dytë brenda kornizës së Nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC)
- Direktiva e Këshillit 89/656/EEC datë 30 nëntor 1989 mbi kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit për përdorimin nga ana e punonjësve të pajisjeve të punës, në vendin e punës (Direktiva e tretë brenda kornizës së Nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC)
- Direktiva e Këshillit 90/269/EEC datë 29 Maj 1990 mbi kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit për ngritjen manuale të peshave ku ka rrezik të veçantë për dëmtim të shpinës për punonjësit (Direktiva e katërt brenda kornizës së Nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC)
- DIREKTIVA E KËSHILLIT 90/270/EEC datë 29 maj 1990 mbi kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit për punën me pajisje që kanë ekran/monitor demonstrimi (Direktiva e pestë brenda kornizës së Nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC)
- Direktiva e Këshillit 90/394/EEC datë 28 Qershor 1990 mbi mbrojtjen e punonjësve prej ekspozimit me lëndë kancerogjene, në punë (Direktiva e gjashtë brenda kornizës së Nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC)
- Direktiva e Këshillit 90/679/EEC datë 26 nëntor 1990 mbi mbrojtjen e punonjësve prej rreziqeve të lidhura me ekspozimin ndaj agjentëve biologjikë në punë (Direktiva e shtatë brenda kornizës së Nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC)
- Direktiva e Këshillit 92/57/EEC datë 24 qershor 1992 mbi zbatimin e kërkesave minimale të sigurisë dhe shëndetit në kantieret e ndërtimit të përkohshme ose portative (Direktiva e tetë brenda kornizës së Nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC)
- Direktiva e Këshillit 92/58/EEC datë 24 qershor 1992 mbi kërkesat minimale për sigurimin e shenjave (tabelave) të sigurisë dhe/ose shëndetit në vendin e punës (Direktiva e nëntë brenda kornizës së Nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC)
- Direktiva e Këshillit 92/85/EEC datë 19 tetor 1992 mbi vendosjen e masave për të nxitur përmirësimet për shëndetin dhe sigurinë në punë të punonjësve shtatëzëna dhe punonjësve që kanë lindur në një kohë të afër apo janë në fazën e ushqyerjes së fëmijës me gji (Direktiva e dhjetë brenda kornizës së Nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC)

- Direktiva e Këshillit 92/91/EEC datë 3 nëntor 1992 mbi kërkesat minimale për përmirësimin mbrojtjes së sigurisë dhe shëndetit të punonjësve në industrinë e nxjerrjes (përmes shpimeve) të mineraleve (Direktiva e njëmbëdhjetë brenda kornizës së Nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC)
- Direktiva e Këshillit 92/104/EEC datë 3 Dhjetor 1992 mbi kërkesat minimale për përmirësimin mbrojtjes së sigurisë dhe shëndetit të punonjësve në industrinë e nxjerrjes së mineraleve nëntokë apo në sipërfaqe (Direktiva e dymbëdhjetë brenda kornizës së Nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC)
- Direktiva e Këshillit 93/103/EC të 23 nëntor 1993 mbi kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit për punën në mjetet detare të peshkimit (Direktiva e trembëdhjetë brenda kornizës së Nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC)
- Direktiva e Këshillit 98/24/EC të 7 Prill 1998 mbi mbrojtjen e shëndetit dhe sigurisë së punonjësve prej rreziqeve të lidhura me agjentët kimikë në punë (Direktiva e katërbëdhjetë brenda kornizës së Nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC)
- Direktiva 1999/92/EC e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 16 dhjetor 1999 mbi kërkesat minimale për përmirësimin e mbrojtjes së shëndetit dhe sigurisë së punonjësve që janë nën rrezikun e ajrit të presuar [atmosferave] eksplozivë (Direktiva e pesëmbëdhjetë brenda kornizës së Nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC)
- Direktiva 2002/44/EC e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 25 qershor 2002 mbi kërkesat minimale të shëndetit dhe sigurisë në lidhje me ekspozimin e punonjësve ndaj rreziqeve që lindin prej agjentëve fizikë (vibrimi) (Direktiva e gjashtëmbëdhjetë brenda kornizës së Nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC)
- Direktiva 2003/10/EC e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 6 shkurt 2003 mbi kërkesat minimale të shëndetit dhe sigurisë në lidhje me ekspozimin e punonjësve ndaj rreziqeve që lindin prej agjentëve fizikë (zhurma) (Direktiva e shtatëmbëdhjetë brenda kornizës së Nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC)
- Direktive 2004/40/EC mbi kërkesat minimale të shëndetit dhe sigurisë në lidhje me ekspozimin e punonjësve ndaj rreziqeve që lindin prej agjentëve fizikë (fushat elektromagnetike) (Direktiva e tetëmbëdhjetë brenda kornizës së Nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC)
- Direktive 2006/25/EC e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 5 prill 2006 mbi kërkesat minimale të shëndetit dhe sigurisë në lidhje me ekspozimin e punonjësve ndaj rreziqeve që lindin prej agjentëve fizikë (rrezatimi optik artificial) - (Direktiva e nëntëmbëdhjetë brenda kornizës së Nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC)
- Direktiva 94/9/EC e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 23 mars mbi përafrimin e Ligjit të Shteteve Anëtare të lidhur me pajisjet dhe sistemet mbrojtës të synuar për t'u përdorur në atmosfera (presion ajri) me rrezik shpërthimi.
- Direktiva e Komisionit 2000/39/EC e datës 8 qershor 2000 që formulon një listë fillestare të kufirit të vlerave treguese në lidhje me ekspozimin në zbatim

të Direktivës së Këshillit 98/24/EC mbi mbrojtjen e shëndetit dhe sigurisë së punonjësve prej rreziqeve të agjentëve kimikë në punë

- Harmonizimi i rregullave kombëtare në lidhje me parandalimin e rreziqeve të mëdha për aksidente në bazë të Direktivës Seveso II. Nr 96/82/EC mbi kontrollin e rreziqeve të mëdha për aksidente që përfshijnë substancat e rrezikshme.
- Harmonizimi i rregulloreve të tjera të BE-së në lidhje me fushën e SHSP-së, mbrojtjes sociale dhe kërkesave teknike për produktet e sigurisë (në bazë të Nenit 95 të Traktatit Ndërtues të Komunitetit Evropian).