

**Dokumenti Politik për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë dhe  
Plani i Veprimit  
2024-2030**

DRAFT

# Kapitulli 1: Politikat e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë

## Zhvillimi ekonomik, social dhe i tregut të punës

Rrugëtimi i Shqipërisë drejt aderimit në Bashkimin Evropian ka nisur në 24 korrik 2014, kur dhe mori zyrtarisht statusin e vendit kandidat. Çdo vit, Komisioni Evropian nxjerr raporte progresi duke bërë kështu një vlerësim gjithëpërfshirës të përparimeve të Shqipërisë. Në mars të vitit 2020, Këshilli i BE-së vendosi nisjen e negociatave të anëtarësimit, proces ky që pati dhe momentin kulmor, atë të mbajtjes së konferencës së parë përruese në korrik 2022. Konferenca Ndërqeveritare Shqipëri - Bashkimi Evropian e mbledhur më 15 tetor 2024, në Luksemburg, shënoi një tjetër moment historik në Procesin e Integritimit Evropian të Shqipërisë. Bashkimi Evropian çeli negociatat për grup kapitullin e I-rë me Shqipërinë që përfshin disa fusha thelbësore, si drejtësia, gjyqësori, funksionimi i institucioneve demokratike, prokurimi publik, si dhe reforma e administratës publike.

Fusha e sigurisë dhe shëndetit në punë (SSHP) është një pjesë kryesore përbërëse e legjislacionit shqiptar të punës, i cili në përgjithësi është i harmonizuar me standardet ndërkombëtare të punës (SNP-të) dhe legjislacionin e BE-së. Pas hyrjes në fuqi në 2010, Ligji për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë i është nënshtruar një sërë përshtatjesh për t'u harmonizuar me direktivat e Bashkimit Evropian (BE-së) dhe për të përmbushur SNP-të. Raport progresi i Komisionit të BE-së për vitet 2020 dhe 2021 e vlerëson pozitivisht progresin e Shqipërisë në kuadrin ligjor, duke evidentuar miratimin e legjislacionit që transpozon Direktivën Kuadër të BE-së për sigurinë dhe shëndetin në punë. Raport progresi i BE-së për vitet 2022 dhe 2023 thekson nevojën për forcimin e kapacitetit institucional për zbatimin efikas në përputhje me legjislacionin e SSHP- së.

Ndërsa Shqipëria nis negociatat me BE-në, po zhvillohet procesi i shqyrtimit analitik të legjislacionit, duke përfshirë këtu Kapitullin 19, i cili përqendrohet në politikat sociale dhe punësimin.

## Tendencat ekonomike

Ekonomia e Shqipërisë ka treguar rritje të qëndrueshme përgjatë viteve, pavarësisht tkurrjes prej 3.3% në 2020 si pasojë e goditjes nga tërmeti i nëntorit 2019 dhe pandemisë së Covid-it në 2020. Prodhimi i Brendshëm Bruto (PBB) për frymë u rrit me shpejtësi për të arritur nivelin e 7,629 Euro në 2023, një rritje domethënëse nga niveli prej 4,677 Euro në 2020.<sup>1</sup> Megjithatë, niveli i ashtuquajtur “në rrezik varfërie” në Shqipëri në vitin 2022 arriti tek 20.6% duke pësuar një rënie prej 1.4 pikë përqind nga një vit më parë, duke mbetur më i lartë se mesatarja e BE-së prej 16.5%.<sup>2</sup>

Në vitin 2023, ekonomia shqiptare, krahasuar me vitin 2022, shënoi rritje në terma nominalë 10.24% dhe në terma realë (në volum) prej 3.94%. Në vitin 2022, rritja e PBB-së në terma realë është 4.83 %, krahasuar me vitin 2021.

Përsa i përket strukturës së PBB-së, sipas aktiviteteve ekonomike, peshën më të madhe në ekonomi për vitin 2023 vazhdojnë ta zënë Shërbimet gjithsej me 47.96%, duke shënuar një rritje në terma realë me 8.26%. Industria dhe Ndërtimi përbëjnë 23.03% të PBB-së, të cilat u rritën në terma realë përkatësisht: Industria me -2.37% dhe Ndërtimi me 8.48%. Bujqësia, gjuetia, pyjet dhe peshkimi përbëjnë 16.22% të PBB dhe kanë shënuar një rënie prej -1.82% në terma realë.<sup>3</sup>

## Tendencat demografike

Shqipëria po përballlet me sfida demografike të karakterizuara nga tkurrje dhe moshim i popullatës e shoqëruar me emigrim të vazhdueshëm duke sjellë kështu pasojë të konsiderueshme në dinamikën e tregut të punës.

<sup>1</sup> Kuadri Makroekonomik e Fiskal për periudhën 2025-2027, i rishikuar (VKM nr. 399, datë 19.6.2024)

<sup>2</sup> <https://www.instat.gov.al/media/13063/anketa-e-t%C3%AB-ardhurave-dhe-nivelit-t%C3%AB-jetes%C3%ABs-n%C3%AB-shqip%C3%ABri-silc2022.pdf>

<sup>3</sup> <https://www.instat.gov.al/media/14053/prodhimi-i-brendshem-bruto-2022-final-dhe-2023-gjysm%C3%ABfinal.pdf>

Që prej nisjes së pandemisë, Shqipëria ka njohur një rënie mesatare vjetore të popullatës, dhe shenjat tregojnë se kjo tendencë do të vazhdojë të jetë e tillë edhe në të ardhmen.<sup>4</sup>

Mosha mediane arriti në 38.8 vjeç në 2023 nga 35 në 2016 duke theksuar një trajektore moshe drejt plakjes. Një trendencë e dukshme plakjeje vërehet në piramidat e popullsisë nga viti 2011 deri në vitin 2023. Shqipëria gjatë kësaj periudhe është karakterizuar nga norma të ulëta të lindshmërisë dhe trendi në rënie, kombinuar me emigracionin e popullsisë në moshë riprodhuese solli ngushtimin e bazës së piramidës së popullsisë. Lindshmëria në nivelin e zëvendësimit prej vitit 2001, rritja e jetëgjatësisë, si dhe migracioni mbeten faktorët kryesorë të plakjes së popullsisë. Të dhënat e Cens 2023 tregojnë se një në pesë individë (19,7 %) janë 65 vjeç e lart, krahasuar me një në nëntë individë (11,3 %) në Censin e vitit 2011 dhe 7,5 % në Censin e 2001.<sup>5</sup>

## Punësimi

Për sa i përket punësimit, viti 2023 shenoi ndryshime të rëndësishme dhe dinamike të forcës së punës të lidhura me transformimet demografike dhe sektoriale. Me një hov të qartë, forca totale e punës u rrit në rreth 1.33 milion njerëz ose 67,2% përqind të popullatës, duke shenjuar kështu një rritje të konsiderueshme të shifrave të regjistruara në 2016 me rreth 1.16 milion njerëz apo 55.9 % të popullatës me moshë 15-64 vjeç të punësuar në vitin 2016.<sup>6</sup> Kjo rritje në punësim njohu pjesëmarrje në rritje të të dyja gjinive me një përbërje të forcës punëtore prej të cilave 53.9% burra dhe 46.1% gra, duke evidentuar kështu një hendek gjinor në punësim, prej 7.8 pikë përqindje. Ndërkohë në vitin 2023 rezultoi se 72,9% e meshkujve 15-64 vjeç janë të punësuar, 11,1 % janë të papunë dhe 18,0 % janë jashtë forcave të punës dhe 61,8 % e femrave 15-64 vjeç janë të punësuar, 11,3 % janë të papuna dhe 30,4 % janë jashtë forcave të punës.

Duke u thelluar më tej në përbërjen e forcës punëtore, 67.2% e individëve me moshë 15-64 vjeç, ishin aktivisht të angazhuar në punësim, duke shënuar kështu një rritje të qartë nga statistikat e 2016. Të dhënat tregojnë një rritje të qartë në masën që zënë punëmarrësit, me një përqindje prej 67.2% të forcës së punës në 2023 krahasuar me 41.2 % në 2016, duke treguar kështu një ndryshim drejt strukturave më të formalizuara të punësimit.

Edhe në fushën profesionale u vunë re disa lëvizje të rëndësishme. Analiza e punësimit sipas grup-profesioneve shfaq strukturën e punësimit në sektorë të ndryshëm të ekonomisë. Në vitin 2023, punonjësit e kualifikuar në bujqësi dhe në tregti, përbëjnë 43,6 % të të punësuarve. Ndjekin grupet: "Menaxherë, profesionistë dhe teknikë" dhe "Nëpunës dhe punonjës të shitjeve dhe shërbimeve" të cilët përbëjnë përkatësisht 21,4 % dhe 19,7 % të të punësuarve.

Duke e analizuar tregun e punës në këndvështrimin gjinor, në vitin 2023, vihet re se femrat kanë 1,4 herë më shumë gjasa sesa meshkujt për të qenë punëtorë pa pagesë në biznesin e familjes. Vlerësimet e marra nga AFP tregojnë se 27,2 % e femrave të punësuar dhe 16,3 % e meshkujve të punësuar janë punëtorë pa pagesë të familjes.

Në vitin 2023, paga mesatare bruto për një të punësuar me pagë në Shqipëri është 70.539 lekë. Kjo pagë është llogaritur me të dhënat e listë-pagesave të sigurimeve shoqërore, shëndetësore dhe tatimit mbi të ardhurat nga punësimi dhe mbulon të gjithë sektorët e ekonomisë dhe kontribuesit, shtetas shqiptarë e të huaj, për të cilët ndërmarrja deklaron pagë mujore bruto. Krahasuar me vitin 2016, paga mesatare mujore bruto për një të punësuar në Shqipëri u rrit nga 45.845 lekë në 70.539 lekë, ose me 53.8 %. Hendeku gjinor në paga është 6,2 %. Pra meshkujt kanë një pagë mesatare mujore bruto 6,2 % më të lartë sesa femrat. Krahasuar me vitin 2016, ku hendeku gjinor në paga ka qenë 6 %, rezultoi se nuk ka ndryshim të konsiderueshëm.<sup>7</sup>

Gjatë vitit 2023, janë 31,1 % e kontribuesve në kategorinë e të punësuarve me pagë marrin një pagë mesatare mujore bruto deri në nivelin e pagës minimale zyrtare. Për vitin 2023, paga minimale zyrtare është 40.000 lekë, ndërsa në vitin 2016 paga minimale zyrtare ka qenë 22.000 lekë, duke pësuar një rritje prej 81.8 %.

<sup>4</sup> IMF raporti vendor, No. 22/362

<sup>5</sup> <https://www.instat.gov.al/media/13787/cens-2023.pdf>

<sup>6</sup> INSTAT, baza statistikore e të dhënave, tregu i punës, Anketa e Forcës së Punës 2016 dhe 2023

<sup>7</sup> <https://www.instat.gov.al/media/1695/labour-market-2016.pdf>

Për ta përmbledhur, panorama e punësimit të 2023 karakterizohet nga ndryshime dinamike në demografinë e forcës së punës, në strukturat e punës dhe dinamikat sektoriale, duke theksuar kështu natyrën shumëdimensionale të tregjeve bashkëkohore të punës dhe nevojën urgjente për politika dhe ndërhyrje përshtatëse.

## Punësimi informal

Në Shqipëri, sektori informal vazhdon të jetë i madh, duke kaluar mesataren e BE-së për sa u përket statistikave të punësimit. Brenda kësaj ekonomie informale, "pagat në dorë" luajnë një rol të rëndësishëm, duke zënë kështu një pjesë të konsiderueshme të punësimit informal. Kjo praktikë zbatohet duke raportuar një pagë më të ulët për të minimizuar detyrimet ndaj tatimeve dhe sigurimeve shoqërore, ndërsa pjesa e mbetur paguhet shpesh nën dorë e në dorë, duke reflektuar praktikën e punës së padeklaruar.<sup>8</sup>

Sipas vlerësimit të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, një shifër prej 56.7% e totalit të punësimit në vitin 2019 gjendej nën ombrellën e punësimit informal. Në këtë forcë pune informale mbizotërojnë punëtorët e vetë-punësuar me një shifër prej 51 % ku gratë përbëjnë një pjesë të konsiderueshme duke përfaqësuar kështu 49 % të punëmarrësve pa pagesë në biznesin e familjes. Sektorët të cilët janë veçanërisht vulnerabël ndaj informalitetit janë bujqësia, tregëtia me shumicë dhe pakicë, ndërtimi, ku dhe nivelet e punësimit informal njohin përqindje të larta si mbi 84%.<sup>9</sup>

Ndërsa INSTAT, për vitin 2023, raportoi se shkalla e punësimit informal në sektorin jo-bujqësor ishte 26.2%, shifër kjo 5.7 pikë përqindje më e ulët se 31.9 % në 2016<sup>10</sup>.

## Struktura e ndërmarrjeve

Anketa Strukturore e Ndërmarrjeve ofron një vëzhgim më në thellësi të përbërjes së ndërmarrjeve në Shqipëri. Struktura e Ndërmarrjeve në ekonominë shqiptare dominohet nga ndërmarrjet mikro me 1-9 të punësuar, që në vitin 2022 janë 106.132 ndërmarrje.<sup>11</sup>

Për sa i përket vitit 2022, nga 113.460 ndërmarrje në total, 113,279 ndërmarrje i përkasin kategorisë së Ndërmarrjeve të Vogla dhe të Mesme (NVM) ose 99.8 % e ndërmarrjeve aktive. Ndërmarrjeve të Vogla dhe të Mesme (NVM), që sipas përkufizimit të të cilës punësojnë deri në 250 individë, kolektivisht zënë 82 % të numrit total të të punësuarve.<sup>12</sup>

- Ndërmarrje mikro (1-9 të punësuar), janë 106.132 ndërmarrje dhe kanë 206.598 të punësuar
- Ndërmarrjet e Vogla (10-49 të punësuar), janë 5.842 ndërmarrje dhe kanë 115.007 të punësuar
- Ndërmarrjet e Mesme (50-249 të punësuar), janë 1.306 ndërmarrje dhe kanë 128.026 të punësuar

**NVM (1-249 të punësuar), janë së bashku 113.279 ndërmarrje dhe kanë 449.631 të punësuar**

- Ndërmarrjet e Mëdha (250+ të punësuar), janë 181 ndërmarrje dhe kanë 98.311 të punësuar

**Gjithsej, janë në total 113.460 ndërmarrje dhe kanë 547.942 të punësuar**

Brenda sektorit të NVM-ve, pjesa më dominuese përbëhet nga ndërmarrjet e mesme me (50 - 249 të punësuar), të cilat së bashku punësojnë 128.026 persona. Kompanitë me mbi 50 punonjës përbëjnë 1.1% të totalit të ndërmarrjeve aktive dhe përbëjnë 23.3 % të totalit të punësimit.<sup>13</sup>

Një vëzhgim më i detajuar tregon se pjesa më e madhe e ndërmarrjeve me më pak se 50 punonjës përqendrohen në sektorë si tregëtia dhe akomodimi dhe shërbimet ushqimore. Nga ana tjetër, manufaktura shfaqet si sektor dominues mes ndërmarrjeve me më shumë se 50 punonjës.

<sup>8</sup> IMF Raport Vendor, Nr. 22/362, page 67.

<sup>9</sup> ILO. Vëzhgim i ekonomisë informale në Shqipëri, 2019.

<sup>10</sup> Botim i INSTAT-it, tregu i punës, Anketa e Forcës së Punës, 2016 dhe 2023

<sup>11</sup> Burimi: Të dhënat janë në NACE Rev 2, INSTAT

<sup>12</sup> AL\_Albania-Economic-Outlook-2023.pdf

<sup>13</sup> <https://www.instat.gov.al/al/publikime/librat/2024/tregu-i-pun%C3%ABs-2023/>

## Sistemi institucional i sigurisë dhe shëndetit në punë

Kuadri institucional i Sigurisë dhe Shëndetit në Punë (SSHP) në Shqipëri është një sistem shumëdimensional i cili përfshin organizma të ndryshëm qeveritarë, partnerë social dhe aktorë të tjerë të jashtëm. Në qendër të sistemit janë institucionet qendrore qeveritare, përfshirë këtu ministrinë dhe agjencitë, të cilat kanë për detyrë të mbikqyrin rregulloret dhe politikat e SSHP-së. Në vitin 2024, Ministria e Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit (MEKI) mori rolin kyç në çështjet e SSHP-së, duke zënë vendin e Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë (MFE-së) (2017 deri 2024) dhe ministrisë së Mirëqenies Sociale dhe Rinisë (para vitit 2017), të cilat janë marrë në periudhat respektive me çështjet e punës dhe të SSHP-së.

Transferimi i përgjegjësive nga MFE-ja tek MEKI e çon përpara zhvillimin dhe zbatimin e politikave të punësimit, duke siguruar mbrojtjen e të drejtave të punëmarrësve dhe duke nxitur dialogun me partnerët socialë. Në këtë aspekt, Sektori i Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, ngritur në prill të vitit 2023, e zhvillon veprimtarinë e tij brenda Drejtorisë së Marrëdhënieve të Punës, Sigurisë dhe Shëndetit.

Inspektoriati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore ka funksionuar në mënyrë autonome që prej vitit 2006, ngarkuar me kryerjen e detyrës kryesore të zbatimit të dispozitave ligjore për marrëdhëniet e punës dhe SSHP-në. Me angazhimin e plotë për të garantuar zbatimin e legjisllacionit të punës, ai përqendrohet në parandalimin e aksidenteve në vendin e punës dhe sëmundjeve profesionale dhe në promovimin e një mjedisi pune më të sigurt e të shëndetshëm. Qartësisht ky inspektorat ka një forcë pune të qëndrueshme e me përvojë të gjatë në fushën e SSHP-së, gjë e cila është plotësuar edhe më tej me ndihmën e nismave të vazhdueshme të trajnimit përmes projekteve të ndryshme me financime donatorësh.

Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale (MSHMS) luan një rol kyç në hartimin e politikave që lidhen me shëndetin në punë. Ajo drejton, organizon dhe bashkërendon punën, si dhe nëpërmjet strukturave të saj, kryen detyra kryesore në fushën e shëndetit të punëmarrësve dhe mjekësisë së punës në përputhje me përcaktimet e Nenit 39 të Ligjit 10237/2010 të ndryshuar.

Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale (MSHMS) nëpërmjet strukturës përgjegjëse inspektuese që mbulon sektorin Shëndetësor (e cila funksionon në mënyrë autonome) kontrollon zbatimin dhe respektimin e kërkesave ligjore në fushën e shëndetit dhe është përgjegjëse për të gjitha funksionet e inspektimit të MSHMS. Aktualisht kjo strukturë është në reformim e sipër. Në zbatim të pikës 3 të Nenit 40 të Ligjit 10237/2010 të ndryshuar, struktura përgjegjëse inspektuese, kontrollon cilësinë e shërbimeve mjekësore që u jepen punëmarrësve në vendin e punës, kontrollon gjendjen shëndetësore të punëmarrësve dhe zbatimin e normave, rregullave e të procedurave lidhur me kontrollin e faktorëve të riskut që ndikojnë në shëndetin e punëmarrësve dhe inspektime të përbashkëta për raste të ngjarjeve.

Instituti i Shëndetit Publik shërben si një qendër për çështjet që lidhen me shëndetin përfshirë këtu shëndetin në punë.

Misioni i Institutit të Shëndetit Publik (ISHP), si qendra kombëtare në fushën e shëndetit publik, konsiston në zhvillimin dhe zbatimin e masave monitoruese dhe kontrolluese për sëmundjet, dëmtimet, paafësitë, dhe faktorët dëmtues shëndetësorë të mjedisit, si dhe në promovimin e shëndetit, në bashkëpunim të ngushtë me organizata/agjenci kombëtare e ndërkombëtare. Në mënyrë më të detajuar, misioni i ISHP-së, mes të tjerash, përfshin:

- Monitorimi i gjendjes shëndetësore të popullatës në mënyrë që të identifikohen në kohë dhe të zgjidhen shkencërisht problemet shëndetësore të hasura.
- Identifikimi dhe monitorimi i faktorëve përcaktues të rrezikut shëndetësor.
- Ndërmarrja dhe rritja e shkallës së informimit të popullatës, edukimit dhe ndërgjegjësimit të saj mbi problemet shëndetësore.
- Trajnimi dhe edukimi i vazhdueshëm i punonjësve të shëndetit publik dhe mbështetja profesionale ndaj tyre.
- Kërkim shkencor për të ofruar zgjidhje novatore për problemet shëndetësore dhe për të zhvilluar politika shëndetësore.

ISHP-ja mirëmban dhe menaxhon një bazë të dhënash për monitormin e faktorëve përcaktues të rrezikut shëndetësor në mjedisin e punës, së bashku me hartëzimin e tyre të mëtejshëm (programi GIS). Përmes Sektorit të Shëndetit në Punë, ISHP-ja monitoron gjendjen shëndetësore të punëmarrësve dhe mjediset e punës, dhe harton dhe zbaton programe kërkimore në fusha të shëndetit në punë. Të gjitha veprimtaritë e sipërpërmendura bazohen në analizat dhe punën e laboratorëve të Departamentit të Mjedisit dhe Shëndetit, i cili përfshin gjithashtu Laboratorin e Toksikologjisë Klinike.

Ndër të tjera, Ligji 10237/2010, përcakton përveç ministrive drejtpërdrejt përgjegjëse për sigurinë dhe shëndetin në punë, si ministria përgjegjëse për punën dhe ministria përgjegjëse për shëndetësinë edhe "Autoritete të tjera shtetërore përgjegjëse", si: Ministrinë përgjegjëse për mbrojtjen, punët e brendshme, drejtësisë, energjetikën, punët publike, transportin, telekomunikacionin dhe Shërbimi Informativ Shtetëror, të cilat duhet të bashkërendojnë punën dhe të kontrollojnë veprimtaritë e sigurisë dhe të shëndetit në punë, brenda veprimtarive dhe ndërmarrjeve, të cilat janë në juridiksionin e tyre, nëpërmjet strukturave dhe shërbimeve mbrojtëse dhe parandaluese që ato kanë për këto çështje.

Gjithashtu, hetimi administrativ, regjistrimi i aksidenteve në punë dhe i sëmundjeve profesionale, që ndodhin brenda veprimtarisë dhe ndërmarrjeve, të cilat janë në juridiksionin e autoriteteve shtetërore përgjegjëse, kryhen nga strukturat dhe shërbimet e tyre. Këto autoritetet shtetërore të tjera përgjegjëse, hartojnë rregulloret sipas fushës së veprimtarisë së tyre, për përcaktimin e procedurave dhe të strukturave për kontrollin e zbatimit të dispozitave të këtij ligji, të cilat miratohen me vendim të Këshillit të Ministrave.

Këto entitete qeveritare, si dhe entitete të tjera, kontribuojnë në zbatimin e rregulloreve të SSHP-së dhe për nxitjen e kulturës parandaluese.

Universiteti i Mjekësisë formon (diplomon) mjekë të përgjithshëm, mjekë të specializuar të mjekësisë familjare dhe sëmundjeve profesionale, si dhe mjekë të specialiteteve të tjera. Universiteti i Mjekësisë funksionon sipas Ligjit të Arsimit të Lartë dhe është institucion i varësisë së Ministrisë së Arsimit dhe Sportit.

Këshilli Kombëtar i Punës, ngritur në 2003, shërben si një platformë trepalëshe e nivelit të lartë, që nxit dialogun mes përfaqësuesve të qeverisë, përfaqësuesve të organizatave punëmarrëse dhe punëdhënëse. Në strukturën e Këshillit Kombëtar të Punës, ngrihen gjashtë Komisione të Specializuara Trepalëshe të Përhershme, ku njëri prej tyre është Komisioni për SSHP-në. Qëllimi i Komisionit për SSHP-në është që të shqyrtojë çështje që i përkasin fushave të veta të kompetencës dhe të transmetojë mendimet dhe përfundimet e konsultimeve të KKP-së, me qëllim orientimin dhe zbatimin e politikave shtetërore, hartimin e projekt-ligjeve dhe projekt-propozimeve të Këshillit të Ministrave dhe zgjidhjen/trajtimin e çështjeve që janë evidentuar për konsultim dhe opinion nga KKP-ja.

Partnerët socialë, me organizatat e tyre përfaqësuese në Këshillin Kombëtar të Punës, si "Business Albania", një organizatë ombrellë për punëdhënësit/bizneset dhe dy konfederatat sindikale si "Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë" (BSPSH) dhe "Konfederata e Sindikatave të Shqipërisë" (KSSH), si organizata ombrellë për punëmarrësit, janë të angazhuara në mënyrë aktive në hartimin e politikave dhe marrin pjesë në nisma të financuara nga donatorë, duke kontribuar kështu në formulimin dhe zbatimin e strategjisë për SSHP-në. Organizata të tjera, të cilat nuk janë pjesë e konfederatave të sipërpërmendura, japin gjithashtu kontributin e tyre në rolin që kanë si partnerë socialë, si anëtarë të Këshillit Kombëtar të Punës.

Inspektorati Qendror është një organizëm bashkërendues i të gjithë inspektorateve në Shqipëri, dhe ofron gjithashtu orientime metodologjike për kryerjen e veprimtarive të inspektimit. Roli që ai luan në matjen e performancës së të gjitha inspektorateve është mjaft i rëndësishëm në ndërtimin e institucioneve efikase dhe efektive.

Aktorët e jashtëm si Organizata Ndërkombëtare e Punës (ONP/ILO), Organizata Botërore e Shëndetësisë (OBSSH/WHO) dhe agjenci të tjera të BE-së për SSHP-në luajnë një rol thelbësor në mbështetje të nismave SSHP-së, përmes projekteve për asistencë teknike dhe shkëmbimit të njohurive dhe eksperiencave.

Organizatat e Shoqërisë Civile dhe nisma të tyre kontribuojnë në rritjen e ndërgjegjësimit dhe të përpjekjeve për ngritjen e kapaciteteve për SSHP-në. Roli i tyre në edukim, kërkim dhe mbështetje publike, e intensifikon panoramën e përgjithshme të SSHP-së duke i pozicionuar ato si partnerë të rëndësishëm për formësimin e politikave dhe praktikave në të ardhmen.

Vështrim i përgjithshëm i situatës në Shqipëri për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë

Dokumenti i mëparshëm politik për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë 2016 - 2020 përmbante objektiva ambiciozë, megjithatë arritja e disa rezultateve u ndikua nga faktorë përtej kontrollit të sistemit për sigurinë dhe shëndetin në punë. Pavarësisht se zbatimi i dokumentit politik pati ecuri domethënëse, disa rezultate nuk i përmbushën synimet e përcaktuara në atë kohë. Për të përpiluar këtë dokument politik u krye dhe një vlerësim tërësor për të nxjerrë në pah nivelin e realizimit të objektivave bazuar në fakte dhe për të dhënë rekomandime të qarta dhe racionale për zhvillimin SSHP-së për periudhën 2024-2030.

Referimi tek Strategjia Kombëtare Shqiptare për Punësim dhe Aftësim 2023-2030 ku Ministria e cila është përgjegjëse për Punësimin dhe Marrëdhëniet e Punës angazhohet për hartimin e dokumentit politik ndërsektorial për Sigurinë dhe Shëndetin në vendin e punës, Programi Vendor të Punës së Denjë 2023-2026 të nënshkruar nga partnerët socialë (BSPSH, KSSH, BA), MEKI dhe ONP/ILO, konkluzionet e nxjerra nga vlerësimi i zbatimit të dokumentit politik të mëparshëm për SSHP-në 2016-2020 dhe konsultimet vijuese me palët dhanë ndihmesën e tyre në formësimin e një dokumenti politik të mbështetur në parimet e përvijuara në Kuadrin e Strategjisë së BE-së për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë 2021 - 2027, Standardeve Ndërkombëtare të Punës dhe të Strategjisë Globale të ONP/ILO për Sigurinë e Shëndetin në Punë 2024 - 2030.

Kuadri Strategjik i BE-së për SSHP-në 2021 - 2027 shpallur në Shtyllën Europiane të planit të veprimit për të Drejtat Sociale parashtron prioritetet dhe veprimet kryesore që nevojiten për përmirësimin e shëndetit dhe sigurisë së punëmarrësve përgjatë viteve të ardhshme duke marrë parasysh kontekstin post-pandemik, tranzicionin e gjelbër dhe digjital, sfidat ekonomike dhe demografike dhe nocionin e ndryshuar të mjedisit tradicional të vendit të punës. Kuadri strategjik për vitet e ardhshme përqendrohet në tre objektiva ndërsektoriale:

- parashikimin dhe menaxhimin e ndryshimit në botën e re të punës që vjen si rezultat i tranzicionit të gjelbër, digjital dhe demografik.
- përmirësimin e parandalimit të aksidenteve në vendin e punës dhe sëmundjeve profesionale.
- rritjen e gatishmërisë për çdo krizë të mundshme shëndetësore në të ardhmen.

Siç dhe thuhet në Kuadrin Strategjik të BE-së për SSHP-në, zbatimi i këtyre objektivave duhet të mbështetet tek: (i) dialogu social; (ii) forcimi i bazës së të dhënave; (iii) forcimi i zbatueshmërisë; dhe (iv) rritja e ndërgjegjësimit.

Rezoluta e ONP/ILO e miratuar në Konferencën e 110-të Ndërkombëtare të Punës e formalizoi të drejtën e një mjedisi pune të sigurt dhe të shëndetshëm si një të drejtë themelore në Deklaratën e ONP/ILO për Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë 1998 dhe është e integruar në Strategjinë Globale të ONP/ILO për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë 2024-2030. Për rrjedhojë, vendet në mbarë botën i kanë orientuar përpjekjet e tyre drejt përmbushjes së këtij qëllimi duke iu përmbajtur parimeve të parashtruara në dy Konventat Themelore përkatësisht Konventa nr.155 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë dhe Konventa nr. 187 lidhur me Kuadrin Promovues për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë. Si rezultat, përshtatja e institucioneve dhe politikave për sigurinë dhe shëndetin në punë me parimet e këtyre konventave mbetet një sfidë të së tashmes dhe së ardhmes për të gjitha vendet.

Për të realizuar një mjedis të sigurt dhe të shëndetshëm pune si e drejtë themelore dhe për t'u bërë ballë sfidave të sotshme dhe të ardhshme nevojitet forcimi i institucioneve përgjegjëse për hartimin, ngritjen dhe zbatimin e kuadrit normativ. Ngritja e kuadrit normativ kombëtar, bërja prioritet e qasjes parandaluese dhe përdorimi i dialogut social si mekanizëm zbatues janë elemente themelore për t'i hapur rrugë promovimit të një mjedisi pune të sigurt e të shëndetshëm duke reduktuar në këtë mënyrë numrin e aksidenteve dhe të sëmundjeve profesionale.

Pavarësisht përpjekjeve të ndërmarra për të harmonizuar legjislacionin shqiptar me Direktivat e BE-së dhe SNP-të, vazhdojnë të ekzistojnë boshllëqe të dukshme, veçanërisht në transpozimin e konventave apo udhëzimeve "soft laë" që kanë të bëjnë me Sigurinë dhe Shëndetin në Punë. Nevoja e ngutshme për të finalizuar transpozimin e Direktivave të BE-së, për të ratifikuar konventat më të rëndësishme të ONP/ILO dhe për të formuluar dokumentet plotësuese janë quajtur si objektiva kyç për periudhën 2024-2030.

Përmbushja e objektivave të dëshiruar kërkon ngritjen e një sistemi të gjerë monitorimi për të gjurmuar zbatimin e standardeve të SSHP-së në vendin e punës, përfshirë këtu një sistem informacioni për aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale. Për më tepër, është i domosdoshëm të kryhet hetimi i kujdesshëm i shkaqeve të ngjarjeve të tilla. Këto përpjekje orientojnë veprimet e institucioneve kryesore dhe mundësojnë zbatimin e masave parandaluese në nivel mjedisi pune.

Trajtimi i çështjes së sëmundjeve profesionale përbën një tjetër sfidë të rëndësishme si pasojë e vështirësive për t'i zbuluar këto sëmundje në kohë, për shkak të periudhave të zgjatura të "gjendjes pasive/latente" dhe mungesës së një ndërlidhjeje të qartë me historikun e punësimit të punëmarrësit në fjalë. Për këtë arsye, nevoja është urgjente për sisteme të forta njohjeje dhe raportimi për sëmundjet profesionale. Duke evidentuar rëndësinë e situatës, anketa e organizuar bashkarisht nga OBSH-ja dhe ONP/ILO ka gjetur se në rang global, mbi 81% e vdekjeve që lidhen me punën i atribuohen sëmundjeve që lidhen me punën.<sup>14</sup> Përlllogaritjet e kohëve të fundit të kryera nga ONP/ILO nxjerrin në pah një shkallë edhe më të lartë, me 88.7% të vdekjeve që lidhen me punën si pasojë e drejtpërdrejtë e sëmundjeve profesionale<sup>15</sup>. Në këtë mënyrë, bërja prioritet e njohjes dhe ngritjes së sistemeve të besueshme të raportimit është mjaft e rëndësishme për zhvillimin e SSHP-së në vend.

Në lidhje me sistemin e inspektimit, specialistët e inspektoratit të punës kanë marrë pjesë në një sërë trajnimesh, kryesisht përmes përfshirjes në projekte rajonale. Megjithatë, aktualisht nuk ka një kurrikul apo program zyrtar për trajnim fillestar apo periodik të inspektorëve. Është e rëndësishme që ky vakum të trajtohet nga Dokumenti Politik për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë për 2024-2030. Për sa i përket shëndetit në punë, ekziston një kurrikul bazë e hartuar për stafin mjekësor për të adresuar sëmundjet profesionale. Ndërkohë, ka mungesë inspektorësh të shëndetësisë me formim mjekësor dhe të mjekëve të punës, gjë që ndikon negativisht tek cilësia e inspektimeve të aspekteve shëndetësore që lidhen me SSHP-në dhe zbatimi i rregulloreve. Këto çështje theksojnë rëndësinë e adresimit të mungesës në trajnim dhe certifikim në fushën e SSHP-së. Duke u mbështetur kryesisht në organizmat rregullatorë dhe zbatues nuk arrihen përmirësimet e dëshiruara, qoftë si pasojë e kufizimeve në burime financiare dhe njerëzore apo mungesës së kapaciteteve të mjaftueshme për të monitoruar vazhdimisht dhe për të përmirësuar standardet e SSHP-së në vendin e punës. Thjesht formulimi i nevojës për profesionistë brenda kompanive bazuar në nivelin e riskut dhe masës së forcës së punës, pa marrë parasysh nëse kualifikimet përputhen me kërkesat e detyrës që kanë, rrezikon të japë rezultate të kufizuara ose të pakënaqshme. Për këtë arsye, brenda kuadrit rregullator, del si praktikë e vlerësuar prozitivisht dhe përqaftuar nga shumë vende me potencial për t'u zbatuar në vend, ajo e ofrimit të mekanizmave certifikues për profesionistët e SSHP-së të bazuar në kritere të përcaktuara paraprakisht.

## Kapitulli 2: Vizioni dhe Prioritetet Strategjike

### Qëllimi i përgjithshëm

Objektivi i përgjithshëm i këtij dokumenti politik është orientimi i vendit drejt respektimit dhe përmbushjes të së drejtës themelore për një mjedis pune të sigurt dhe të shëndetshëm dhe për rrjedhojë përmirësimin e produktivitetit dhe forcimi i ekonomisë në vend. Ky dokument politik synon të përmirësojë mjedisin e punës dhe kështu të ulë shpeshtësinë e aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale përmes zbatimit të një qasjeje parandaluese, sistematike dhe të mirë-bashkërenduar për të menaxhuar shërbimet e sigurisë dhe shëndetit në punë dhe për të kultivuar kulturën e shëndetit dhe sigurisë parandaluese.

Në qendër të këtij dokumenti politik është bashkëpunimi dhe bashkërendimi me të gjitha ministritë e linjës, agjencitë qeveritare, punëdhënësit, punëmarrësit dhe organizatat e tyre përfaqësuese, dhe aktorë të tjerë të rëndësishëm. Përpjekja e përbashkët garanton shfrytëzimin e burimeve publike, minimizon kostot e zbatueshmërisë për punëdhënësit, dhe nxit qëndrueshmërinë e këtyre veprimeve.

Për të realizuar këtë objektiv madhor, dokumenti politik i propozuar mbështetet në tre shtylla themelore:

Shtylla A: Përshtatja e institucioneve dhe politikave të SSHP-së me sfidat aktuale dhe ato të ardhshme.

Shtylla B: Forcimi i qeverisjes dhe menaxhimit të institucioneve të sigurisë dhe shëndetit në punë për kushte pune të denja.

Shtylla C: Kthimi në prioritet dhe rritja e ndërgjegjësimit për SSHP-në për të garantuar kushtet e punës së denjë.

### Modeli i ndërhyrjes dhe rezultatet e pritshme

#### Nga qëllimi i përgjithshëm mund të identifikojmë katër rezultate kryesore:

<sup>14</sup> Përlllogaritje të përbashkëta OBSH-ONP/ILO të peshës që zë puna në aksidentet dhe dëmtimet në punë, 2000-2016: raport global monitorimi.

<sup>15</sup> ONP/ILO, Mjedis i sigurt dhe i shëndetshëm pune për të gjithë. Përmbushja e së drejtës themelore për një mjedis pune të sigurt dhe të shëndetshëm në mbarë botën, Raport Prezantues i ONP/ILO: 27-30 nëntor 2023 Sidnej, Australi.



- Realizimi i një mjedisi të sigurt dhe të shëndetshëm pune si një e drejtë themelore.
- Përmirësimi i mjedisit të punës duke zbatuar një qasje parandaluese, sistematike dhe të mirë-bashkërenduar për të administruar shërbimet e sigurisë dhe shëndetit në punë.
- Reduktimi i shkallës së aksidenteve dhe sëmundjeve profesionale.
- Promovimi i kulturës parandaluese të sigurisë dhe shëndetit.

#### **Duke marrë parasysh instrumentet vijuese:**

- ▶ Rezolutën e miratuar nga Konferenca e 110-të Ndërkombëtare e Punës në lidhje me përfshirjen e mjedisit të sigurt dhe të shëndetshëm të punës në Deklaratën e ONP/ILO për Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë 1998, si të drejtë themelore.
- ▶ Konventat Themelore të ONP/ILO për SSHP-në (Konventat 155 dhe 187)
- ▶ Strategjia Globale e ONP/ILO për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë 2024-2030
- ▶ Përpjekjet dhe politikat kombëtare të orientuara drejt realizimit të mjedisit të sigurt dhe të shëndetshëm pune, si PVPD 2023-26, Dokumenti Strategjik i Shqipërisë për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë 2016-2020, Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2023-2030
- ▶ Kuadrin e ri Strategjik të BE-së për SSHP-në 2021-2027
- ▶ Direktivën e Këshillit të BE-së 89/391/EEC të 12 qershorit 1989 për prezantimin e masave për të nxitur përmirësimet në sigurinë dhe shëndetin e punëmarrësve në punë ishte një gur i rëndësishëm kilometrik në përmirësim të sigurisë dhe shëndetit në punë. Ajo garanton kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit në punë në të gjithë Europën ndërsa vendeve Anëtare u lejohet të vendosin apo kenë masa më të rrepta.

#### **Duke marrë në konsideratë supozimet e mëposhtme:**

- Supozimi 1: që forcimi i institucioneve dhe përmirësimi i kuadrit normativ do të sjellë praktika më të mira të sigurisë dhe shëndetit në punë.
- Supozimi 2: që sistemet efektive të monitorimit dhe raportimit do të lehtësojnë identifikimin dhe si rrjedhojë zvogëlimin e rreziqeve dhe risqeve në vendin e punës.
- Supozimi 3: që mekanizmat e certifikimit të profesionistëve për SSHP-në në kontekste të ndryshme do të garantojnë kompetencën dhe efektshmërinë në zgjidhjen e çështjeve të sigurisë dhe shëndetit në punë.
- Supozimi 4: që rritja e ndërgjegjësimit dhe e të kuptuarit të të drejtave të sigurisë dhe shëndetit në punë do të sjellë respektim dhe zbatim në shkallë të gjerë të masave parandaluese.

#### **Është e mundur të identifikohen rrugët e mëposhtme të ndryshimit:**

- ▶ Forcimi i institucioneve dhe kuadrit normativ → zbatim i përmirësuar i politikave SSHP → mjedis më të sigurt dhe më të shëndetshëm në punë.
- ▶ Sisteme monitorimi dhe mbledhje informacioni → kuptim më të qartë të rreziqeve në vendin e punës → zbatim të masave parandaluese → shkallë të reduktuar aksidentesh dhe sëmundjesh profesionale.
- ▶ Sistem njohjeje dhe raportimi për sëmundjet profesionale → rritje të shkallës së zbulimit dhe të ndërgjegjësimit → zbatim të masave parandaluese → shkallë të reduktuar sëmundjesh profesionale.
- ▶ Mekanizma certifikimi për profesionistët e SSHP-së → rritje të kompetencave dhe efikasitetit në adresimin e çështjeve të sigurisë në vendin e punës → mjedis më të sigurt dhe të shëndetshëm në punë.

#### **Rezultatet e pritshme**

- ▶ Kapaciteti i përmirësuar i institucioneve përgjegjëse për sigurinë dhe shëndetin në punë.
- ▶ Kuadër i përmirësuar normativ për sigurinë dhe shëndetin në punë.
- ▶ Sisteme monitoruese funksionale për pasojat në mjedisin e punës.
- ▶ Sisteme të përmirësuara njohjeje dhe raportimi për sëmundjet profesionale.
- ▶ Mekanizma certifikimi për profesionistët e SSHP-së.

#### **Rezultate afat-shkurtra:**

- ▶ Rritja e shkallës së ndërgjegjësimit dhe e të kuptuarit të së drejtave dhe parimeve të sigurisë dhe shëndetit në punë.
- ▶ Përmirësimi në mbledhjen e të dhënave dhe në raportimin e aksidenteve në vendin e punës dhe sëmundjeve profesionale.
- ▶ Rritje e kapaciteteve të profesionistëve të SSHP-së përmes mekanizmave të certifikimit.

#### Rezultate të afat-mesme:

- ▶ Reduktimi i shkallës së aksidenteve në punë.
- ▶ Reduktimi i shkallës së sëmundjeve profesionale.
- ▶ Përmirësimi në respektimin e rregulloreve të sigurisë dhe shëndetit në punë.

#### Rezultate afat-gjata:

- ▶ Realizimi i një mjedisi të sigurt dhe të shëndetshëm pune si e drejtë themelore në nivel global.
- ▶ Ulja e konsiderueshme e vdekjeve dhe dëmtimeve në punë.

### Shtylla A: Përshtatja e institucioneve dhe politikave të sigurisë dhe shëndetit në punë me sfidat aktuale dhe ato të ardhshme.

Shtylla strategjike A synon të adresojë panoramën dinamike të sigurisë dhe shëndetit në punë duke siguruar që kuadri rregullator dhe struktura institucionale të mbeten të përgjegjshme dhe rezistente ndaj sfidave aktuale dhe të së ardhmes. Kjo shtyllë pranon që bota e punës, së bashku me kërcënimet aktuale dhe ato të reja që lidhen me rreziqet për sigurinë dhe shëndetin, është një fushë në ndryshim të vazhdueshëm për shkak të ndryshimeve teknologjike dhe ekonomike, ndryshimeve klimatike dhe ndryshimeve demografike. Teoria e ndryshimit mbi të cilën ngrihet Shtylla A parashikon se duke krijuar institucione dhe politika të sigurisë dhe shëndetit në punë për të përmbushur sfidat e së tashmes dhe së ardhmes, mund të arrihen përmirësime të konsiderueshme në fushën e SSHP-së, gjë që krijon një mjedis më të sigurt dhe të shëndetshëm në punë, rritje të produktivitetit, të mirëqenies së punëmarrësve dhe të qëndrueshmërisë së këtyre arritjeve. Kjo teori sugjeron tre rrugë të mundshme:

1. Përmirësim të kuadrit ligjor: Duke forcuar kuadrin ligjor të SSHP-së, përmes përafrimit me standardet e BE-së dhe ato të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, institucionet përkatëse duhet t'i japin përparësi sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës me përmirësimin e zbatimit të rregulloreve dhe standardeve. Kjo pritet të sjellë uljen të numrit të aksidenteve në vendin e punës dhe sëmundjeve profesionale.
2. Përmirësim të sistemeve të hetimit dhe raportimit të aksidenteve në vendin e punës dhe sëmundjeve profesionale: Duke përmirësuar sistemet e hetimit dhe raportimit të rasteve të aksidenteve në vendin e punës dhe sëmundjeve profesionale, institucionet përgjegjëse mund të identifikojnë shkaqet dhe faktorët kontribues të këtyre rasteve, duke mundësuar kështu hartimin e politikave dhe ndërhyrjeve të mirë-synuara për të parandaluar përsëritjen e rasteve të tilla. Kjo pritet të sjellë uljen e shpeshtësisë dhe shkallës e gravitetit të aksidenteve në vendin e punës dhe të sëmundjeve profesionale.
3. Profesionistë kompetentë në SSHP: Ngritja e sistemit për trajnimin, certifikimin dhe licencimin e ekspertëve dhe shërbimeve të SSHP-së siguron disponueshmërinë e profesionistëve të kualifikuar, të pajisur me aftësitë dhe njohuritë e nevojshme për të menaxhuar rreziqet e sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës. Kjo pritet të përmirësojë identifikimin dhe zbutjen e rreziqeve në vendin e punës dhe të përmirësojë performancën e përgjithshme të sistemit të sigurisë dhe shëndetit në punë.

#### 1.1 Përmirësimi i kuadrit ligjor të SSHP-së

Përmirësimi i kuadrit ligjor të SSHP-së kërkon ngritjen e Këshillit Ndërinstitucional për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë (KNSSHP), siç e parashikon Ligji për SSHP-në. Ky këshill do të bashkërendojë bashkëpunimin e aktorëve kryesorë në këtë fushë. Njohja e mungesës së një nisme të përbashkët si pengesë e madhe në zbatimin e dokumentit politik të mëparshëm thekson nevojën për një mekanizëm të konsoliduar të monitorimit dhe vlerësimit. Ky mekanizëm, mundësuar nga angazhimi aktiv i të gjithë aktorëve, siguron një zbatim efektiv të dokumentit politik të SSHP-së.

Për më tepër, ngritja e KNSSHP-së, në përputhje me Ligjin nr. 10.237 (2010)<sup>16</sup>, dhe duke marrë parasysh pjesëmarrjen e organizatave të punëdhënësve dhe punëmarrësve, është faktor kyç për bashkëpunim

<sup>16</sup> Shqipëri, Ligji Nr. 10,237 datë 18 shkurt 2010 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë.

ndërinstitucional efikas, në monitorimin e zbatimit të politikave SShP, dhe në sigurimin e përfshirjes dhe pjesëmarrjes së aktorëve trepalësh. Mungesa e mekanizmave të përcaktuar për koordinim dhe monitorim dhe personel të kualifikuar në të gjitha ministrinë dhe institucionet përkatëse pengon bashkërendimin dhe shkëmbimin e informacionit në mënyrë efektive. Duke krijuar një organ qendror bashkërendues, aktorët mund t'i harmonizojnë më mirë veprimet, mund të shpërndajnë më mirë burimet financiare dhe të shkëmbejnë informacion jetik për të përmirësuar situatën e sigurisë dhe shëndetit në punë në rang vendi.

Në këtë kuptim, që KNSSHP-ja të funksionojë siç duhet, përveç përgatitjeve të nevojshme në lidhje me rregullat për ngritjen e tij, përcaktimit të agjendës dhe përfaqësuesve të tij, duhet të ngrihet dhe një rrjet koordinatorësh të SSHP-së në institucionet e përfaqësuar në këtë Këshill, duke përfshirë këtu dhe zyrën e Kryeministrit. Për më tepër, për institucionet e përfaqësuar, përfshirja e përfaqësuesve të punëmarrësve dhe punëdhënësve në këtë Këshill ndërministror është thelbësor pasi kështu u jepet zë këtyre aktorëve, duke mundësuar ngritjen e kërkesave dhe arritjen e zgjidhjeve konkrete të cilat janë më pranë realitetit të botës së punës duke lehtësuar zbatimin e vendimeve.

Një tjetër veprimtari strukturore e KNSSHP-së e parashkuar nga ky dokument ka të bëjë me trajnimin e anëtarëve të tij në fushën e dialogut social dhe çështjeve që lidhen me SSHP-në për të përmbushur më mirë mandatin e tyre.

Për më tepër, në kontekstin e harmonizimit të kuadrit rregullator të vendit për procesin e anëtarësimit në BE, merr vlerë të konsiderueshme kryerja e analizës së mangësive. Kjo analizë mundëson identifikimin e ndryshimeve të nevojshme ligjore dhe përditësimin e dokumenteve të rëndësishme në këtë aspekt. Zbatimi i shpejtë i legjislacionit dhe i ndryshimeve institucionale është i domosdoshëm për forcimin e sistemit të SSHP-së, duke përfshirë transpozimin e Direktivave të BE-së që lidhen me SSHP-në ende të pa përfunduara.

Plotësimi i veprimtarive rregullatore, miratimi i udhëzimeve jo detyruese të SSHP-së me burime BE-në dhe organizma të tjera ndërkombëtare mund të shërbejë si shtojcë efikase për kuadrin rregullator me qëllim konsolidimin e mëtejshëm të qeverisjes së SSHP-së.

Më tej, përparimi në procesin e ratifikimit të Konventave të ONP/ILO është një hap i rëndësishëm në respektimin e standardeve ndërkombëtare të SSHP-së, veçanërisht Konventa nr. 161 e ONP/ILO për Shërbimet e Shëndetit në Punë dhe Konventa nr. 188 e ONP/ILO për Punën në Peshkim. Të tilla veprime tregojnë anagazhim në përmirësimin e mjedisit të punës, në lidhje me SSHP-në dhe përfshirjen e një sektori të rëndësishëm të ekonomisë, i cili ka ende nevojë për kontroll të detajuar dhe mbrojtje më të madhe, siç është sektori i peshkimit, duke reduktuar kështu shpeshimin e aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale.

Së fundi, ratifikimi dhe Zbatimi i Konventës nr. 189 të ONP/ILO promovon një sistem më përfshirës pune, rrit standardet dhe garanton mbrojtje më të gjerë për punëmarrësit shtëpiakë, të cilët shpesh punojnë në mjedise informale pune me pak ose aspak standarde funksionale të SSHP-së.

## 1.2 Përmirësimi i sistemeve të hetimit dhe raportimit të aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale

Ngritja e një sistemi të konsoliduar për hetimin dhe raportimin e aksidenteve në punë është i domosdoshëm për të ruajtur sigurinë në vendin e punës dhe për të parandaluar aksidentet në të ardhmen. Aktualisht, efektiviteti i sistemit ekzistues të raportimit dhe regjistrimit has pengesa të ndryshme. Megjithatë, këto sfida mund të kapërcehen duke ndërmarrë hapat e mëposhtëm strategjikë:

Vënia në zbatim e metodologjisë ESAW: Zbatimi i Statistikave Europiane për Aksidentet në Punë (ESAW) ofron qasje të standardizuar të mbledhjes së të dhënave për aksidentet në vendin e punës. Me vënien në zbatim të kësaj metodologjie, organizatat mund të sigurojnë qëndrueshmërinë e mbledhjes së të dhënave dhe krahasueshmërinë e tyre në lidhje me aksidentet në punë të cilat raportohen nga vende të ndryshme.

Ngritja e mekanizmit për mbledhje të standardizuar të të dhënave: Ky hap ka të bëjë me krijimin e një procesi të strukturuar për mbledhjen e të dhënave për aksidentet në vendin e punës. Për ngritjen e një mekanizmi të tillë nevojitet që një institucion të ngarkohet me detyrën e zhvillimit dhe monitorimit të procesit, familiarizimin me metodën ESAW, hartimin e protokollit për mbledhjen e të dhënave, ngritjen e kanaleve raportuese, trajnimin e personelit të nevojshëm, zbatimin e masave për sigurimin e cilësisë dhe monitorimin dhe vlerësimin e mekanizmit të mbledhjes së të dhënave.

Zhvillimi i Regjistrimit Kombëtar të Aksidenteve në Vendin e Punës: Krijimi i një regjistri kombëtar të dedikuar për aksidentet në punë, që përputhet me kërkesat e ESAW dhe që standardizon regjistrimin e centralizuar të të dhënave për aksidentet në punë. Ky regjistër shërben si një bazë të dhënash gjithëpërfshirëse që

mundëson analiza të thelluara tendencash, evidenton faktorët e rrezikut dhe shërben si bazë arsyetimi për vendimmarrjet për politikat e orientuara drejt përmirësimit të sigurisë në vendin e punës.

Ngritja e kapaciteteve: Ngritja e kapaciteteve të institucioneve më kryesore, përfshirë agjencitë qeveritare, punëmarrësit, punëdhënësit dhe organizatat e tyre dhe profesionistët në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë, është thelbësor për optimizimin e protokollit të menaxhimit dhe regjistrimit të aksidenteve. Programet e konsoliduara të trajnimit të përshtatur për të kultivuar ekspertizën dhe për të rritur aftësitë në teknikat e hetimit të aksidenteve, në metodologjitë dhe procedurat e mbledhjes së të dhënave, në analizim dhe raportim, do t'u vijnë në ndihmë aktorëve për të përmbushur përgjegjësitë e tyre me qëllim rritjen e sigurisë në vendin e punës.

Përpjekjet për të përmirësuar sistemin e hetimit dhe raportimit për sëmundjet profesionale janë të ndërlidhura dhe synojnë të nxisin menaxhimin dhe parandalimin e rreziqeve ndaj shëndetit në punë. Megjithatë, kuadri aktual i njoftimit, regjistrimit dhe njohjes paraqet mangësi, veçanërisht në trajnimin e mjekëve në fushën e mjekësisë së punës. Kjo mangësi rezulton në identifikimin e paplotë të sëmundjeve profesionale dhe për rrjedhojë dëmton përpjekjet për monitorimin e tyre, pavarësisht se vendi ka miratuar një listë gjithëpërfshirëse të sëmundjeve profesionale. Bazuar tek këto sfida, ky dokument politik përmbledh hapat e mëposhtëm:

Së pari, ngritjen e një grupi pune për të rishikuar sistemin e njoftimit, regjistrimit dhe njohjes për sëmundjet profesionale. Ky grup do të identifikojë mangësitë ekzistuese dhe do të propozojë ndryshimet e nevojshme ligjore për të përmirësuar monitorimin e shëndetit dhe diagnostifikimin e tyre. Këto ndryshime ligjore do të shërbejnë si kuadër për zbatimin e përmirësimeve të mëtejshme.

Së dyti, hartimi i programeve të përshtatshme arsimore që synojnë profesionistët në fushën e mjekësisë është thelbësor për të siguruar që ata të kenë aftësitë dhe njohuritë e nevojshme për të diagnostikuar dhe menaxhuar sëmundjet profesionale në mënyrë efektive. Duke zhvilluar kurrikula të përditësuara në mjekësinë e punës dhe duke krijuar një program stazhi me kohë të plotë në përputhje me standardet e BE-së, ekspertiza e profesionistëve mjekësorë në këtë fushë do të përmirësohet ndjeshëm.

Së treti, krijimi i regjistrit kombëtar për sëmundjet profesionale në përputhje me metodologjinë e Statistikatve Evropiane të Sëmundjeve Profesionale (EODS) do të luajë një rol kyç në lehtësimin e mbledhjes dhe analizimin e të dhënave. Harmonizimi i regjistrit me standardet e BE-së do të sigurojë përputhshmërinë në mbarë vendin dhe do të mundësojë gjenerimin e statistikave më të sakta të cilat janë thelbësore për shqyrtimin e tendencave dhe për të zhvilluar strategji të mirësynuara parandalimi.

Së fundi, formulimi i udhëzimeve gjithëpërfshirëse dhe materialeve ndërgjegjësuuese për punëdhënësit në lidhje me sëmundjet profesionale e plotëson ciklin e përmirësimit. Duke i edukuar punëdhënësit për nivelet e rrezikshmërisë që lidhen me rreziqet në vendin e punës dhe duke ofruar orientime për masat parandaluese, nxitet qasja proaktive për sigurinë dhe shëndetin në punë, duke kontribuar në uljen e shpeshtësisë së sëmundjeve profesionale.

Këto nisma të ndërlidhura funksionojnë në mënyrë sinergjike për të forcuar sistemin e hetimit dhe raportimit të aksidenteve në vendin e punës dhe të sëmundjeve profesionale, duke çuar në përmirësimin e parandalimit, diagnostikimit, dhe menaxhimit të rreziqeve për shëndetin dhe sigurinë në vendin e punës.

Për të siguruar që këto masa të punojnë në mënyrë sinergjike, është thelbësore të zbatohet një sistem i integruar i shkëmbimit të informacionit dhe një sistem ligj-zbatues që garanton respektimin e ligjit duke dekuarajuar shkeljet e tij. Për këtë arsye duhet të lidhet sistemi i informacionit mjekësor me sistemin për aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale, për të mundësuar kështu shkëmbimin e informacionit. Për më tepër duhet të ngrihet një regjistër kombëtar i centralizuar për aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale (RKASP) në përputhje me kriteret e informacionit të përcaktuara nga ESAW dhe EODS.

Për sa i përket zbatimit, është me rëndësi hartimi dhe forcimi i masave në bashkërendim me nismat aktuale të qeverisë shqiptare për reformimin e inspektorateve. Këtu përfshihen rekomandimi i veprimeve zbatuese më të rrepta për të zvogëluar nivelin e raportimit të ulët, veçanërisht të sëmundjeve profesionale.

### 1.3 Ngritja e sistemit për trajnimin, certifikimin dhe licencimin e ekspertëve dhe shërbimeve të SSHP-së.

Përmirësimi i cilësisë së shërbimeve të SSHP-së dhe ekspertizës së profesionistëve brenda kompanive është faktor themelor për kultivimin dhe garantimin e një mjedisi të sigurt dhe të shëndetshëm pune dhe rritjen e produktivitetit. Mjedisi i sigurt dhe i shëndetshëm i punës ka një efekt të madh në mirëqenien e forcës së punës dhe qëndrueshmërinë e mjedisit të punës. Praktikrat e përmirësuara të SSHP-së ulin kostot operacionale dhe

fenomenin e mungesës në punë, duke ngritur produktivitetin organizativ dhe reputacionin e kompanisë. Për të trajtuar këtë çështje duhet të ndërmerren disa hapa:

Të formulohen kritere të qarta: Vënia në zbatim e rregulloreve dhe udhëzimeve që parashikojnë standardet minimale për shërbimet lidhur me SSHP-në brenda njësive të bizneseve. Këto kërkesa mund të mbulojnë aspekte si vlerësimi i rrezikshmërisë, identifikimi i rreziqeve, trajnime për sigurinë, dhe përgatitja në raste emergjencash.

Të zhvillohen programe të standardizuara trajnimi: Zhvillimi i programeve të standardizuara të trajnimit për profesionistët e SSHP-së për të siguruar uniformitetin dhe cilësinë në kompani dhe industri të ndryshme. Këto programe duhet të mbulojnë parimet themelore të SSHP-së, legjislacionin dhe rregulloret respektive, strategjitë e menaxhimit të rrezikut dhe aftësitë praktike për sigurinë në vendin e punës.

Të formulohen dhe zbatohen masa të kontrollit të cilësisë: Prezantimi i mekanizmave për monitorimin dhe vlerësimin e performancës së shërbimeve të SSHP-së brenda kompanive. Kjo mund të kërkojë inspektime, auditime dhe vlerësime periodike që kryhen nga profesionistë të kualifikuar ose organe rregullatore për të garantuar respektimin e standardeve dhe rregulloreve të përcaktuara më herët.

Të ngrihet sistemi i certifikimit dhe licencimit: Është e rëndësishme ngritja e sistemit të certifikimit për profesionistët e SSHP-së për të verifikuar ekspertizën dhe kompetencat e tyre, si dhe të licencimit për shërbimet e ofruara në këtë fushë. Kjo mund të kërkojë marrjen e kredencialeve nga institucionet e akredituara nga Drejtoria e Përgjithshme e Akreditimit (<https://dpa.gov.al>), kalimin me sukses të provimeve të cilat vlerësojnë njohuritë dhe aftësitë në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë apo plotësimin e kërkesave të veçanta për licencimin e shërbimeve.

Zhvillim të vazhdueshëm profesional: Promovimin e kulturës për të nxënurin dhe zhvillimin profesional të vazhdueshëm për ekspertët e SSHP-së për të siguruar përditësimin e tyre me informacionet më të fundit, përparimet e kohës, praktikatat më të mira dhe ndryshimet rregullatore në fushën në fjalë. Kjo mund të kërkojë pjesëmarrje në seminare, konferenca, kurse virtuale ose programe trajnimi të specializuara.

Promovim të kulturës së sigurisë: Promovimi i kulturës që sigurisë brenda njësive të biznesit duke promovuar rritjen e ndërgjegjësimit, angazhimit dhe pjesëmarrjes në të gjitha nivelet e organizatës. Për këtë nevojitet komunikim i rregullt për politikatat dhe procedurat e sigurisë, nxitje e reagimit nga ana e punëmarrësit dhe përfshirje në nismat e sigurisë, si dhe njohja dhe shpërblimi për kontributin për ta mbajtur mjedisin e punës të sigurt e të shëndetshëm.

Bashkëpunimi dhe shkëmbimi i informacionit: Promovimi dhe lehtësimi i bashkëpunimit dhe shkëmbimit të njohurive mes profesionistëve të SSHP-së, njësive të bizneseve, shoqatave industriale, agjencive qeveritare dhe aktorëve të tjerë. Kjo mund të kërkojë ngritjen e rrjeteve, forumeve apo platformave për shkëmbimin e informacionit, praktikave më të mira dhe mësimet të nxjerra në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë.

Vënia në zbatim të këtyre ndryshimeve për të gjithë profesionistët dhe në të gjitha shërbimet ekzistuese të sigurisë dhe shëndetit në punë sjell ndryshime të konsiderueshme në kualifikimet e profesionistëve dhe në mënyrën se si funksionojnë shërbimet, gjë që mund të kërkojë aplikimin e një strategjie të mirëstrukturuar dhe të ndarë në faza për të mos vënë në rrezik vazhdimësinë e kësaj veprimtarie të një rëndësie të madhe për SSHP-në. Në këtë kuptim, këto ndryshime fillimisht do të zbatohen në një sektor specifik, që do të përcaktohet nga KNISSHP-ja dhe më pas do të shtrihet në sektorët e tjerë ekonomikë. Kjo qasje do të mundësojë, si fillim, përqendrimin në një sektor parësor për SSHP-në dhe përmirësimin e sistemit kur të shtrihet në sektorë të tjerë me mësimet e nxjerra nga faza fillestare.

Ky dokument politik përcakton hapat e mëposhtëm për të përmirësuar sistemin aktual ndërsa kontribuon gjithashtu në produktivitetin, eficientësinë dhe qëndrueshmërinë e përgjithshme.

Identifikimi i mangësive ekzistuese: Hapi i parë ka të bëjë me vlerësimin gjithëpërfshirës për të identifikuar mangësitë më kryesore në cilësinë e shërbimeve në SSHP-së dhe ekspertëve brenda njësive të biznesit. Kjo nënkupton nxjerrjen e pikave të dobëta si mungesa e protokolleve të standardizuara të trajnimit për SSHP-në, e procedurave për certifikimin dhe të kuadrit të licencimit.

Kryerja e analizës krahasimore: Për të trajtuar këto mangësi siç duhet, duhet kryer një analizë e detajuar krahasimore e sistemeve të ngritura dhe praktikave më të mira të zbatuara në vende të tjera. Kjo analizë shërben si bazë për vënien në zbatim të strategjive të suksesshme dhe përshtatjen e tyre për t'u harmonizuar më mirë me nevojat specifike të vendit.

Ngritja e kuadrit për trajnimin, certifikimin dhe licencimin: Duke u bazuar tek mësimet e nxjerra nga analiza krahasimore, merr rëndësi themelore ngritja e një kuadri rregullator të konsoliduar për trajnimin dhe certifikimin e ekspertëve të SSHP-së, si dhe formulimi i kriterëve për licencimin e shërbimeve të SSHP-së. Për këtë nevojitet zhvillimi i programeve të strukturuar të trajnimit të përshtatura për nevojat e ndryshme të profesionistëve të SSHP-së dhe Zbatimi i një procesi rigoroz certifikimi për të validuar afësimin dhe kompetencat e tyre. Për sa i përket licencimit të shërbimeve, është me rëndësi të përcaktohen kriteret bazë për të operuar si shërbim i sigurisë dhe shëndetit si dhe treguesit e performancës për ta ruajtur cilësinë e këtij shërbimi. Është e domosdoshme përfshirja në këtë proces e Drejtorisë së Përgjithshme të Akreditimit.

Miratimi i reformave ligjore: Për të institucionalizuar trajnimin, certifikimin dhe licencimin e ekspertëve dhe shërbimeve të SSHP-së nevojitet miratimi i reformave ligjore. Këto reforma do të përcaktojnë kriteret e qarta për certifikimin dhe licencimin, duke garantuar respektim të standardeve dhe duke promovuar kulturën e llogari-dhënies brenda sektorit të SSHP-së.

## Shtylla B: Forcimi i qeverisjes dhe menaxhimit të institucioneve të sigurisë dhe shëndetit në punë për kushte pune të denjë

Përpjekjet për të forcuar qeverisjen dhe menaxhimin e institucioneve të sigurisë dhe shëndetin në punë janë kyçe për promovimin e kushteve të punës së denjë dhe për mbrojtjen e shëndetit dhe të të drejtave të punëmarrësve, për nxitjen e produktivitetit ekonomik, për përmbushjen e detyrimeve ligjore dhe etike, dhe për të ruajtur përgjegjësinë sociale. Teoria e ndryshimit mbi të cilën mbështetet Shtylla B parashikon se forcimi i institucioneve politikëbërëse dhe ligjzbatuese të cilat merren me SSHP-në përmes kapaciteteve të zhvilluara, infrastrukturës së përmirësuar, reformave në politika dhe angazhimit të aktorëve të rëndësishëm, do të krijojë një kontroll rregullator më efikas ndaj SSHP-së dhe një rrjet institucional për një mjedis më të sigurt dhe të shëndetshëm pune, rritje të produktivitetit, të mirëqenies së punëmarrësve dhe të qëndrueshmërisë.

Në lidhje me këtë shtyllë, ky dokument politik parashikon hapat e mëposhtme:

Forcimi të kapaciteteve të institucioneve politikë-bërëse dhe ligj-zbatuese: Kjo kërkon zhvillimin e kapaciteteve të njësive kyçe si Sektori i Sigurisë dhe Shëndetit në Punë pranë Ministrisë së Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit, njësive respektive në Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale dhe pranë Institutit të Shëndetit Publik. Duke investuar në burime, trajnime dhe infrastrukturë, këto njësi mund të monitorojnë dhe rregullojnë me efikasitet standardet e sigurisë në vendin e punës, me qëllimin final atë të ruajtjes së mirëqenies së punëmarrësve në industrinë e ndryshme.

Kapacitete të zhvilluara të institucioneve ligj-zbatuese Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore dhe Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor: Nismat që synojnë forcimin e Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH), Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor (ISHSH) dhe Institutit të Shëndetit Publik (ISHP) janë tejet të rëndësishme. Duke i pajisur këto institucione me kapacitetet e nevojshme, përfshirë mjete të avancuara monitorimi dhe trajnime të specializuara për inspektorët, atëherë dhe kontrolli i zbatimit të rregulloreve të SSHP-së mund të bëhet më rigoroz dhe më gjithëpërfshirës, në veçanti për sa i përket njohjes së sëmundjeve profesionale.

Përmirësimi i dialogut social në fushën e SSHP-së: Promovimi i dialogut social mes aktorëve në fushën e SSHP-së është mjaft i rëndësishëm. Mundësimi i angazhimit konstruktiv mes punëdhënësve, punëmarrësve dhe autoriteteve qeveritare nxit qasjen bashkëpunuese për të identifikuar dhe trajtuar rreziqet në vendin e punës, për të promovuar një mjedis pune më të sigurt e më të qëndrueshëm për të gjithë.

### 2.1 Forcimi i kapaciteteve të institucioneve politikë-bërëse dhe zbatuese

#### *Ministria e Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit: Sektori i Sigurisë dhe Shëndetit në Punë*

Për sa i përket MEKI-t, Sektori i Sigurisë dhe Shëndetit në Punë është një njësi thelbësore në zhvillimin e politikave dhe ndërmarrjes së veprimeve të nevojshme në fushën e SSHP-së.

Si një sektor i ngritur rishtazi e që ende është në proces strukturimi, ky sektor ka nevojë për më shumë burime njerëzore dhe materiale për të përmbushur detyrat që ka. Në lidhje me politikën, është i nevojshëm përmirësimi i sistemeve të mbledhjes dhe shkëmbimit të të dhënave mes institucioneve që janë pjesë përbërëse e sistemit

kombëtar të SSHP-së, veçanërisht në lidhje me rreziqet në vendin e punës, aksidentet e punës, sëmundjet profesionale, si dhe trajnimi i personelit aktual dhe të ardhshëm, me tematika që lidhen me SSHP-në.

Për sa u përket politikave, forcimi i kësaj strukture është i domosdoshëm për të përmbushur detyrimet brenda procesit të integritimit evropian të Shqipërisë, detyrimet brenda kuadrit të organizatave ndërkombëtare dhe rajonale si Organizata Ndërkombëtare e Punës (ONP/ILO) dhe Agjencia Evropiane për Sigurinë dhe Shëndeti në Punë (EU-OSHA), dhe për të përmirësuar sistemet e mbledhjes dhe shkëmbimit të të dhënave mes institucioneve që janë pjesë përbërëse e sistemit kombëtar të SSHP-së, veçanërisht në lidhje me rreziqet në vendin e punës dhe aksidentet e punës dhe sëmundjet profesionale.

#### *Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale: Drejtoria e Shëndetit dhe Mjekësisë së Punës*

Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale dhe institucionet e saj të varësisë, përfshirë Institutin e Shëndetit Publik dhe Inspektoriatin Shtetëror Shëndetësor kanë nevojë për përmirësime thelbësore në qasjen ndaj sigurisë dhe shëndetit në punë. Aktualisht mungojnë struktura të posaçme brenda MSHMS-së të ngarkuara specifikisht me detyrën e trajtimit të sigurisë dhe shëndetit në punë, gjë që sjell problematika me kujtesën institucionale dhe vëmendjen e fragmentuar brenda shërbimeve të kujdesit parësor.

Për të adresuar mangësitë është mjaft e rëndësishme që të ngrihet një strukture e dedikuar përgjegjëse për shëndetin dhe mjekësinë e punës brenda MSHMS-së dhe institucioneve të saj të varësisë. Kjo do të siguronte një qasje të përqendruar për adresimin e problematikave të shëndetit në punë dhe për ruajtjen e vijueshmërisë në politika dhe programe. Forcimi i kësaj strukture do të kërkonte përpjekje të mirë-syruara për të ndërtuar kapacitetet dhe ekspertizën lidhur me shëndetin në punë.

MSHMS-ja është pa dyshim një tjetër organ kryesor për çështjet e SSHP-së, por veprimet që lidhen me shëndetin në punë janë adresuar brenda fushës së veprimit të veprimeve të tjera të kujdesit shëndetësor duke mos marrë kështu vëmendjen e duhur. Në mënyrë të ngjashme veprimet e kujdesit shëndetësor parësor janë kryer nga mjeku i familjes i cili duke qenë se është trajnuar gjerësisht, nuk ka njohuri të thelluara për shëndetin në punë dhe nuk e bën lidhjen shkak-pasojë midis një sëmundjeje dhe agjentëve dhe rreziqeve ndaj të cilëve ekspozohet punëmarrësi. Qasja tejte gjeneraliste rezultoi në shpërbërjen e strukturave të mëparshme të cilat kategorizonin sëmundjet profesionale, si për shembull Shërbimi Kombëtar për Sëmundjet profesionale pranë Qendrës Spitalore Universitare Nënë Tereza (QSUNT) dhe njësitë e shëndetit në punë.

Pasojat e kësaj situatë çuan në përfshirjen në trajnime jo vetëm të zyrtarëve publikë të cilët punonin në institucione, por edhe të mjekëve të familjes dhe mjekëve të tjerë specialistë të cilët punonin në fushën e mjekësisë së punës. Ia vlen të përmendet se nuk ka një kurs të dedikuar për këtë çështje dhe tematika trajtohet në mënyrë transversale gjatë kursit të specializimit të mjekut të familjes.

Ky skenar pati pasoja në kategorizimin e sëmundjeve si sëmundje profesionale dhe në mënyrën se si kjo çështje u adresua duke ndikuar kështu negativisht në mbledhjen dhe përpunimin e informacionit të marrë, në vëzhgimin epidemiologjik dhe në hartimin e politikave dhe planeve të veprimit.

Si hap i parë drejt ndryshimit të këtij skenari, nevojitet me urgjencë ngritja e një strukture brenda MSHMS-së, e ngjashme me atë të ngritur pranë MEKI-t, si Sektori i Sigurisë dhe Shëndetit në Punë. Ky sektor do të jetë pika e kontaktit për adresimin e këtyre çështjeve, për hartimin e politikave dhe zbatimin e planeve të veprimit për shëndetësinë me në fokus çështjet e punës.

Si hap i dytë, është e nevojshme ringritja e strukturave përgjegjëse për përcaktimin e sëmundjeve profesionale pranë QSUNT-së, si dhe e njërive të shëndetit në punë pranë spitaleve rajonale, për të siguruar që punëmarrësit kanë akses në shërbimet e shëndetit në punë në të pesë rajonet e përcaktuara nga MSHMS-ja,

Veprimet për të riaktivizuar strukturat organizative duhet të shoqërohen nga veprime që synojnë edukimin, trajnimin dhe kualifikimin e profesionistëve të shëndetësisë. Në këtë kuptim, është e nevojshme të zbatohet një program trajnimi për nëpunësit publikë të organizatave të përfshira në shëndetin në punë, bazuar në një vlerësim të nevojave që kanë për trajnim. Nga ana tjetër, mjekut të familjes duhet t'i ofrohen njohuritë e nevojshme për të identifikuar dhe kategorizuar sëmundjet profesionale duke përfshirë disiplinën specifike për shëndetin në punë në kurrikulën e trajnimit, e në këtë mënyrë duke përmirësuar njohuritë dhe aftësitë e tyre mbi këtë çështje. Këto hapa duhet të shtrihen edhe tek profesionistët e tjerë në mjekësi të cilët aktualisht janë të angazhuar me SSHP-në si dhe t'u ofrohet profesionistëve të ardhshëm njohuri më e përparuar në këtë temë. Në këtë aspekt, ky dokument politik parashikon ofrimin e trajnimeve rifreskuese për shëndetin në punë si dhe bashkërendim me universitetet për të ngritur një program për shëndetin në punë për specialistantët.

Fuqizimi i institucioneve do të përfshijë dhe Institutin e Shëndetit Publik duke forcuar kapacitetet e tij për vlerësimin e rreziqeve ndaj shëndetit në punë dhe për kryerjen e monitorimit dhe diagnostikimit në shkallë të gjerë për shëndetin në punë. Në lidhje me këtë, është e nevojshme të ngrihet laborator i toksikologjisë dhe të pajiset me instrumente matëse specifike për mjedisin e punës.

Një tjetër çështje kyçe për zbatimin me sukses të politikave publike është përmirësimi i sistemit të mbledhjes dhe shkëmbimit të infomacionit, me veprime që synojnë zhvillimin dhe zbatimin e Sistemit Digjital të të Dhënave për Shëndetin në Punë. Më tej do të vijohet me trajnimin e mjekëve të punës në ndërmarrje dhe specialistëve për dokumentet shëndetësore me qëllim krijimin e të dhënave të sakta, informacionit të cilësishëm si dhe në lidhje me procedurat e monitorimit shëndetësor me në fokus shëndetin në punë. Ky sistem i ndërlikur do ta qartësojë procesin edhe për mjekët e punës dhe për mënyrën se si ata menaxhojnë dhe analizojnë të dhënat e pacientit në mënyrë efikase dhe se si t'i monitorojnë më mirë rreziqet në vendin e punës dhe tendencat në çështje që kanë të bëjnë me shëndetin në punë.

Në këtë aspekt, u jepet prioritet nismave të ndryshme për të rritur kapacitetet dhe për të përmirësuar rezultatet:

Riaktivizim i njësive të shëndetit në punë: Njësitë rajonale për shëndetin në punë në pesë spitalet rajonale dhe një spital tretësor/terciar QSUNT-ja luajnë një rol kyç në ofrimin e shërbimeve të kujdesit shëndetësor përfshirë dhe shëndetin në punë. Duke riaktivizuar Njësitë e Shëndetit në Punë, do të mundësohet akses i punëmarrësve në këto shërbime. Kjo nismë synon të promovojë diagnostikimin e hershëm dhe parandalimin e sëmundjeve profesionale tek punëmarrësit.

Zhvillimi dhe zbatimi i sistemit digjital të të dhënave për shëndetin në punë: Vënia në zbatim e sistemit digjital të të dhënave për shëndetin në punë do ta qartësojë dhe bëjë më efikas procesin e menaxhimit dhe analizës së të dhënave të pacientit për mjekët e punës. Ky sistem do ta lehtësojë diagnostikimin efikas të sëmundjeve profesionale duke çuar në ndërhyrjen dhe trajtimin në kohë të problemit. Për më tepër, do të mundësonte monitorimin e rreziqeve dhe tendencave në mjedisin e punës për çështje të shëndetit në punë duke i ardhur në ndihmë politikë-bërjes bazuar në të dhëna.

Fuqizimi i Institutit të Shëndetit Publik: ISHP-ja ka rëndësi jetike për të formuluar rekomandime politikash të bazuara në të dhëna dhe të cilat janë të mundshme për t'u zbatuar. Kjo ka të bëjë me rritjen e kapaciteteve për të vlerësuar në mënyrë rigoroz rreziqet dhe nivelin e rrezikshmërisë në vendin e punës të cilat ndikojnë drejtpërdrejt në shëndetin e punëmarrësve. Aktualisht, ISHP-së i mungojnë kapacitetet në infrastrukturë dhe në staf të kualifikuar për të kryer monitorim dhe diagnostikim që lidhen me shëndetin në punë.

Zhvillimi i programeve të trajnimit dhe kurseve për SSHP-në: Për të adresuar mungesat në ekspertë të kualifikuar në shëndetin e punës, përfshirë dhe mjekë pune, duhen zhvilluar dhe zbatuar programe trajnimi dhe kursesh për SSHP-në. Këto kurse duhet të kenë kurrikula të tilla që t'i pajisin profesionistët me njohuritë dhe aftësitë e duhura për të adresuar siç duhet sfidat aktuale dhe reja për shëndetin në punë. Theks i veçantë i duhet vënë trajnimit dhe përvojës praktike për t'u siguruar se ekspertët përgatiten më së miri dhe certifikohen zyrtarisht për të përmbushur rolet e tyre.

## 2.2 Rritje e kapaciteteve të institucioneve zbatuese

### *Inspektoriati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSSH)*

Në bashkërendim me nismën e qeverisë shqiptare për reformimin e inspektorateve, nevojiten të ndërmerren veprimet të ndryshme për të garantuar përputhjen e inspektimit të punës me kërkesat e Konventës nr. 81 të ONP/ILO për Inspektimin e Punës dhe të Konventës nr. 129 të ONP/ILO për Inspektimin e Punës në Bujqësi si dhe për të forcuar efikasitetin e Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSSH).

Për të zbatuar këtë objektiv, duhet të ndërmerren disa hapa të cilat kërkojnë vëmendje dhe investim në fushat e mëposhtme:

Analizë e kuadrit ligjor: Kryerja, në bashkëpunim me strukturat politikë-bërëse pranë Ministrisë së Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit (MEKI), e analizimit gjithëpërfshirës të kuadrit ligjor që përcakton funksionet, autoritetin dhe përgjegjësitë e ISHPSSH-së. Kjo analizë duhet të përfshijë vlerësimin e masave ndëshkuese, veçanërisht sistemin e penaliteteve për shkelje duke përcaktuar në këtë mënyrë natyrën dhe ashpërsinë e sanksioneve. Nxitja e bashkëpunimit me inspektoratet e tjera është i rëndësishëm për të shmangur mbivendosjet, për të garantuar shkëmbimin e saktë të informacionit dhe për të mundësuar inspektime të përbashkëta apo referime të kompanive me rrezikshmëri të lartë. Për më



tepër, nevojitet zgjerimi i qëllimit të njoftimit të aksidentit për të përfshirë të gjitha aksidentet në punë, dhe të shoqëruara me masa sanksionuese për mosraportim të tyre. Të tilla të dhëna janë tejet të rëndësishme për hartimin e masave parandaluese dhe të aktiviteteve inspektuese.

Ngritja e mekanizmit raportues: Një nga sfidat kryesore në të ardhmen është ngritja e mekanizmit raportues për t'u zhvilluar dhe vënë në zbatim bazuar në sa më poshtë:

- ▶ Vlerësimin e platformave aktuale digjitale që përdoren nga ISHPSHSH-ja duke marrë parasysh të gjithë Treguesit periodikë të inspektimit;
- ▶ Përcaktimin e nevojave për informacion apo raportim periodik për institucione/role jashtë ISHPSHSH-së, sipas përgjegjësive dhe kompetencave respektive ligjore;
- ▶ Zhvillimin e raporteve me të dhëna periodike, me indikatorë inspektimi për palët e treta. Është e rëndësishme që njoftimet, informacioni dhe të dhënat të kontrollohen në mënyrë të kryqëzuar mes inspektorateve, institucionet prej të cilave ato varen apo nga palët e treta, për të kryer analiza, studime, raportime në institucionet ndërkombëtare apo për të dhëna statistikore.

Rivlerësimin e praktikës së hetimit të aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale Përmirësimi i mëtejshëm i praktikës së hetimit të aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale, në bashkëpunim me homologët e ISHSH-së dhe punëdhënësit është një tjetër sfidë që kërkon angazhimin e këtij institucioni.

Për më tepër, hartimi, rivlerësimi dhe përditësimi i disa akteve e dokumenteve si: plani i veprimit për hetimin e aksidenteve në punë për punëdhënësit dhe inspektorët e punës; struktura për “Protokollin – Aksident në Punë” dhe udhëzimet e përditësuara për punëdhënësit dhe inspektorët e punës; të dhënat për aksidentet në punë, regjistruar në regjistrin elektronik që mirëmbahet nga ISHPSHSH-ja, janë masat që duhen ndërmarrë me qëllim përmirësimin e praktikës së hetimit të aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale.

Sistemi i rekrutimit dhe trajnimit: Pavarësisht kufizimeve të parashikuara nga ligji “Për nëpunësit civilë”, gjatë procesit të rekrutimit të inspektorëve të rinj, mbetet një sfidë vendosja e një rekrutimi dhe trajnimi të fortë për inspektorët e ISSHP, bazuar në një vlerësim të plotë të nevojave për trajnim. Aktualisht ka mangësi në trajnime të strukturuar për inspektorët e ISHPSHSH-së, përfshirë kriteret për rekrutimin, aftësitë e nevojshme, standardet minimale të trajnimit dhe nevojat dhe kriteret për trajnim të vazhdueshëm. Përmirësimi i kushteve të punës për personelin është i domosdoshëm për të zvogëluar rrezikun e “rrjedhjes së trurit” dhe sfidat potenciale që hasen në rekrutimin e inspektorëve të rinj.

Digjitalizimi dhe sistemi i inspektimit online: Zhvillim i mëtejshëm i platformës së e-inspektimit dhe përshpejtimi i digjitalizimit të proceseve të ISHPSHSH-së. Edhe pse platforma është aktualisht funksionale dhe janë në përdorim një matricë inspektimesh dhe mjetesh e metodologji të përparuar për vlerësimin e riskut, nevojiten përmirësime të vazhdueshme të këtij sistemi. Në 2-3 vitet në vijim, duhe të vendoset theksi në përmirësimet e sistemit, të moduleve raportuese dhe analizuuese në lidhje me SSHP-në, dhe në integrimin në sistem të kriterëve ESAË dhe EODS për mbledhje dhe regjistrim në kohë dhe me saktësi të të dhënave.

Pjesëmarrje në veprimtaritë ndërkombëtare: Rritje e përfshirjes në veprimtaritë ndërkombëtare të inspektimit të punës, si përgatitje për anëtarësimin në Komitetin e Lartë të Inspektimit të Punës (KLIP/SLIC). Aktualisht, pjesëmarrja e ISHPSHSH-së në veprimtaritë ndërkombëtare është e pamjaftueshme për shkëmbim efikas informacioni dhe zhvillim profesional. Pjesëmarrja në veprimtari dhe anëtarësimi potencial në KLIP/SLIC do të ishin mundësi të çmuara për të zhvilluar punën e ISHPSHSH-së përmes bashkëpunimit dhe shkëmbimit së praktikave më të mira me inspektoratet e tjera të punës. Përveç kësaj, në kuadër të integritit të vendit në Bashkimin Europian, do të rriten mundësitë po ashtu edhe detyrimet për anëtarësim dhe pjesëmarrje në veprimtaritë e organizuara nga institucionet europiane për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë.

#### *Inspektoriat Shtetëror Shëndetësor*

Ashtu si inspektimi i punës, inspektimi shëndetësor duhet të përshtatet me strukturën e re të inspektimit të miratuar në vend. Megjithatë, më shumë se sa të ndërmarrë hapa si ato që u parashtruan për ISHPSHSH-në, inspektimi shëndetësor duhet të pajiset me mjete dhe trajnime për të trajtuar çështje që lidhen me sëmundjet profesionale dhe mbi të gjitha, për të adresuar masat e nevojshme parandaluese.

ISHSH-ja luan një rol jetësor në garantimin e sigurisë dhe shëndetit publik. Për të rritur performancën e tij nevojitet rritja e kapaciteteve. Forcimi i kapaciteteve të ISHSH-së përqëndrohet kryesisht tek aspektet e higjienës, që kanë nevojë për rritje të burimeve dhe të mbështetjes për monitorimin dhe përmirësimin e monitorimit shëndetësor.

Për sa u përket masave trajnuese, ato duhet të fokusohen në ofrimin e trajnimit dhe mbështetjes së mëtejshme të inspektorëve, veçanërisht në fushën e shëndetit në punë, dhe në konsolidimin e formimit mjekësor të inspektorëve, në dhënien e njohurive të specializuara që do t'u mundësojë kryerjen e inspektimeve të plota dhe zbatimin me rigorozitet të rregulloreve.

### 2.3 Përmirësimi i dialogut social në sigurinë dhe shëndetin në punë

Promovimi i dialogut social në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë është thelbësor për garantimin e mirëqenies së punëmarrësve dhe të mjedisit të sigurt të punës. Përveç ngritjes së KNSSHP-së, me pjesëmarrjen e punëmarrësve dhe punëdhënësve, është e domosdoshme të trajtohen me kujdes sektorët ekonomikë kur mbizotërojnë aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale, veçanërisht në sektorë të rëndë si ndërtimi, bujqësia, minierat dhe transporti. Përveç rrezikshmërisë së lartë të veprimtarive të tyre, këta sektorë shpesh paraqesin probleme të veçanta në lidhje me marrëdhëniet e punës. Ngritja e komiteteve tematike sektoriale trepalëshe për SSHP-në, struktura të përkohshme pranë Komitetit Ndërmnistror, përbëjnë forume të rëndësishme diskutimi për adresimin e kërkesave të sjella në vëmendjen e Komitetit Ndërmnistror.

Për të promovuar natyrën kapilare të diskutimit, përveç komiteteve sektoriale, është shumë e rëndësishme të forcohen përfaqësimet dhe komitetet e SSHP-së në nivel biznesi. Në kushtet kur kërkohet ngritja e komiteteve sipas rregullores, veprimet duhet të përqendrohen në analizën kritike të mënyrës se si zgjidhen përfaqësuesit dhe të efikasitetit të veprimeve të ndërmarrja që promovojnë, nëse është e nevojshme, përshtatjet rregullore apo ligjore për të përmirësuar performancën e tyre dhe efikasitetin e tyre. Në kushtet kur nuk nevojitet një komitet i tillë, është e nevojshme të promovohet procesi i caktimit të përfaqësuesve të punëtorëve të emëruar dhe të zbatohen veprimet që përforcojnë njohuritë e këtyre punëmarrësve për SSHP-në.

Në këtë kontekst, ky dokument politik synon të zhvillojë veprimet e mëposhtme për të përmirësuar dialogun social për SSHP-në:

Komitete trepalëshe për sektor: Ngritja e komiteteve sektoriale trepalëshe për SSHP-në për të trajtuar sfidat unike me të cilat përballen sektorë të ndryshëm. Këto komitete duhet të informojnë procesin vendim-marrës të Këshillit Ndërmnistror për SSHP-në dhe të fokusohen në sektorët me shpeshtësinë më të madhe aksidenteve apo me raste të nënraporimit, siç janë ndërtimi, bujqësia, minierat dhe transporti. Duke synuar industri specifike, këto komitete mund të përshtasin ndërhyrjet dhe rregulloret e tyre sipas nevojave dhe rrethanave specifike të secilit sektor.

Masa organizative të përfaqësimit të SSHP-së në kategori të ndryshme biznesi: Përmirësimi dhe monitorimi i procesit për nominimin e përfaqësuesve të punëmarrësve në ndërmarrjet e vogla dhe të mesme. Duhet vlerësuar nëse kuadri ligjor aktual siguron dhe mundëson siç duhet përfaqësimin e punëmarrësve në të gjitha llojet e kompanive, kur nuk ka komitete SSHP-je. Amendimi i rregullores për ta thjeshtuar pjesëmarrjen në Komitetet për SSHP do të lehtësojë funksionimin e tyre, veçanërisht në kompanitë e mëdha ku këto komitete janë të mandatuara por jo gjithmonë funksionojnë siç duhet apo nuk janë të integruara plotësisht në kulturën e vendit të punës siç parashikohet nga Kodi i Punës.

Ngritja e kapaciteteve: Zhvillimi i moduleve gjithëpërfshirëse të trajnimit për dialogun social dhe praktikatat më të mira lidhur me SSHP-në, të përshtatura për sindikatat, punëmarrësit, punëdhënësit dhe aktorët e tjerë. Këto module duhet të hartohen për të fuqizuar trajnerët, për të mundësuar përhapjen e njohurive dhe aftësive në nivelin bazë. Pajisja e trajnerëve me mjetet dhe njohuritë e nevojshme bën të mundur efektin kaskadë për të prekur audienca më të gjera dhe promovon kulturën e sigurisë dhe bashkëpunimit në vendin e punës.

### Shtylla C: Kthimi në prioritet dhe rritja e ndërgjegjësimit për SSHP-në për të garantuar kushtet e punës së denjë.

Në përpjekje për të garantuar kushte të punës së denjë dhe për ta kthyer sigurinë dhe shëndetin në punë në prioritet nevojitet në qasje shumëdimensionale. Në qendër të kësaj nisme është promovimi i *kulturës parandaluese* përmes përhapjes së informacionit dhe rritjes së ndërgjegjësimit. Duke i pajisur punëmarrësit,

punëdhënësit dhe përfaqësuesit e tyre me njohuri për rreziqet potenciale dhe protokollet e sigurisë, ata aftësohen për të zvogëluar rreziqet dhe nivelin e rrezikshmërisë dhe për të garantuar mirëqenien e tyre në vendin e punës. Për më tepër, bëra prioritet e edukimit për SSHP-në në të gjitha nivelet, nga punëmarrësit fillestarë tek drejtuesit e lartë, është pikë kyçe dhe që lidhet ngushtësisht me veprimtaritë dhe rezultatet e biznesit.

Ky dokument politik nuk kufizohet vetëm tek mjedisi i biznesit. Duke integruar parimet e SSHP-së në kurrikulat e arsimit dhe në programet e trajnimit profesional, është e mundur të promovohet kultura e përgjegjësisë dhe e llogaridhënies, ku çdo individ e kupton rolin që ka për të mbajtur mjedisin të punës të sigurt dhe të shëndetshëm. Përpjekjet e bashkërenduara për të rritur ndërgjegjësimin dhe për ta bërë prioritet edukimin për SSHP-në mund të çojnë në një të ardhme ku çdo punëmarrës mund të punojë në vende pune ku u jepet përparësi sigurisë dhe mirëqenies së tyre.

Teoria e ndryshimit në themel të Kolonës C parashikon që nëse rritja e ndërgjegjësimin dhe njohurive për SSHP-në mes punëmarrësve, punëdhënësve dhe popullatës së gjerë kthehen në përparësi, mund të arrihen përmirësime të konsiderueshme në sigurinë dhe shëndetin në punë. Rrugët e mundshme për arritjen e këtij objekti janë:

Promovim i kulturës parandaluese në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë përmes përhapjes së informacionit dhe rritjes së ndërgjegjësimin. Duke i pajisur individët me njohuri për rreziqet potenciale dhe protokollet e sigurisë, ata aftësohen për të zvogëluar rrezikshmërinë dhe për të garantuar mirëqenien e tyre në vendin e punës. Kjo qasje parandaluese e sposton fokusin nga masat reaktive në parandalimin proaktiv, duke kontribuar në kushte pune më të sigurt për të gjithë.

Kthimi i edukimit për SSHP-në përparësi në të gjitha nivelet. Duke integruar parimet e SSHP-së dhe informacionin që lidhet me të në kurrikulat e arsimit të përgjithshëm, arsimit profesional dhe programet e formimit profesional, çdo individ e kupton rolin që ka për ta mbajtur mjedisin e punës të sigurt e të shëndetshëm, gjë që çon në një kulturë përgjegjësie dhe llogari-dhënieje.

### 3.1 Promovim i kulturës parandaluese në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë nëpërmjet përhapjes së informacionit dhe rritjes së ndërgjegjësimin

Promovimi i kulturës parandaluese në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë është një nga shtyllat e Konventës Nr. 187 të ONP/ILO, si dhe zbatimi në nivel kombëtar i qasjes së menaxhimit të sistemit për sigurinë dhe shëndetin në punë, që ka si synim të ruajë mirëqenien e punëmarrësve dhe që e materializon mjedisin e sigurt e të shëndetshëm të punës si një e drejtë themelore.<sup>17</sup> Nismat për përhapjen e informacionit në shkallë të gjerë dhe për rritjen e ndërgjegjësimin synojnë të rrënjosin qasjen proaktive ndaj sigurisë dhe shëndetit në punë. Zhvillimi i një portali për SSHP-në apo një faqeje në internet me lidhëza që u ofrojnë aktorëve kryesorë informacion lehtësisht të përdorshëm për SSHP-në përfaqëson një masë të rëndësishme në këtë aspekt.

Këto aktivitete për të krjuar kulturën për SSHP-në pasohen nga një plan komunikimi, që përfshin si aktorë kryesorë në përhapjen e mesazhit përfaqësues nga mas media apo gazetarë të pavarur.

Dy grupeve duhet t'u jepet vëmendje e veçantë: ndërmarrjeve mikro, të vogla dhe të mesme dhe punëmarrësve të vetë-punësuar. Për grupin e parë, zhvillimi i instrumenteve për të mbështetur menaxhimin e SSHP-së, si mjetet e vlerësimit të riskut, instrumentet EU-OSHA OiRa, janë mjaft të vlefshme për t'i ndihmuar këto ndërmarrje të respektojnë kërkesave ligjore dhe të përmirësojnë kushtet në vendin e punës. Veprimet për grupin e dytë do të përqendrohen në përkthimin dhe përshtatjen e informacioneve të nevojshme për profesione të caktuara, siç janë Fletët Ndërkombëtare të të Dhënave për Rreziqet në Profesione<sup>18</sup> të krijuara nga ONP/ILO, të cilat duhet të përshtaten me profesionet dhe kërkesat rregullatore në vend.

Të gjitha këto masa do të shoqërohen me organizimin e veprimtarive, duke e përshtatur kalendarin me ato që tashmë kryhen në Shqipëri, duke iu referuar datave me rëndësi për SSHP-në por edhe duke zhvilluar veprimtari me shkollat fillore dhe ato të mesme.

<sup>17</sup> ALLI, Benjamin O. Parimet Themelore të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, botimi i dytë; ILO Gjenevë – 2008.

<sup>18</sup> ILO, Faqet e të Dhënave Ndërkombëtare për Profesionet. E disponueshme tek: <https://www.ilo.org/resource/international-hazard-datasheets-occupations-hdo>.

Veprimtaritë e parashikuara në këtë dokument politik i mund të përmbliidhen si:

Zhvillimin e një plani komunikimi për SSHP-në: Për këtë nevojitet një qasje e bashkërenduar. Ky plan (përfshirë këtu edhe krijimin e një portali për SSHP-në) do të vërë në përdorim burimet dhe pikat ekzistuese të kontaktit të institucioneve kryesore për t'u ofruar punëdhënësve, punëmarrësve dhe publikut të gjerë informacion të vazhdueshëm dhe lehtësisht të aksesueshëm.

Përfshirjen e përfaqësuesve të mas medias dhe të gazetarëve të pavarur: Bashkëpunimi me përfaqësuesit e mas medias dhe gazetarët e pavarur është jetik për të amplifikuar tematikat që lidhen me SSHP-në në informacionin publik. Ngritja e rrjeteve të profesionistëve mediatikë të informuar do të të nxiste mbulimin e çështjeve SSHP në median shqiptare duke rritur kështu ndërgjegjësimin dhe angazhimin publik.

Krijimin e një hapësire të aksesueshme digjitale me informacion mbi SSHP-në – Krijimi i një portali apo vendosjen e lidhëzave në faqen e internetit të një institucioni kyç, nën koordinimin e sekretariatit të KNSSH me informacion të përditësuar për sigurinë dhe shëndetin në punë.

Rishikim dhe përkthim i Fletëve Ndërkombëtare të të Dhënave të ONP/ILO: Të dhënat e aksesueshme për sigurinë janë me mjaft rëndësi me qëllim informimin e punëmarrësve, veçanërisht të atyre në ekonominë informale apo të të vetë-punësuarve. Duke përditësuar dhe përkthyer burimet ekzistuese nga Organizata Ndërkombëtare e Punës dhe agjenci të tjera me rëndësi për SSHP-në, bëhet e mundur shtrirja e informacionit për të arritur audienca më të gjera.

Vënien në zbatim të vlerësimit online ndëreveprues të riskut (OiRA) apo të instrumenteve të ngjashme për vlerësimin e riskut nga ana e punëdhënësve: Aplikimi i instrumenteve online dhe ndërevepruese të vlerësimit të riskut si OiRA u jep mundësinë bizneseve të kryejnë me efikasitet vlerësimin e riskut për SSHP-në. Këto mjete jo vetëm përmirësojnë cilësinë e vlerësimit të riskut por shërbejnë si platforma të vlefshme për rritjen e ndërgjegjësimin, veçanërisht për kompanitë e vogla me burime të kufizuara.

Përdorimi i platformave interaktive në internet të vlerësimit të rrezikshmërisë në vendin e punës (OiRA) ose mjeteve të ngjashme nga punëdhënësit: Përdorimi i mjeteve interaktive të vlerësimit të rrezikshmërisë ut në internet si OiRA u mundëson bizneseve të kryejnë vlerësime të plota e efikase të të rreziqeve dhe nivelit të rrezikshmërisë të OSH. Këto mjete jo vetëm që përmirësojnë cilësinë e vlerësimit të rrezikut, por gjithashtu shërbejnë si platforma të vlefshme për rritjen e ndërgjegjësimin, veçanërisht për kompanitë e vogla me burime të kufizuara.

Organizimi i veprimtarive të përvitshme: Për data të shënuara si 28 prilli – Dita Botërore e ONP/ILO për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë dhe për ditë të tjera të rëndësishme për punën mbahen veprimtari të përvitshme për të rritur angazhimin dhe ndërgjegjësimin e forcës punëtore, bizneseve dhe qytetarëve në përgjithësi. Duke u mbështetur tek mas mediat miqësore dhe duke bashkëpunuar me aktorët dhe partnerët social mund të maksimizohet efekti me minimumin e investimeve financiare.

Veprimtari me shkollat me tematika për SSHP-në: Edukimi i punëmarrësve, punëdhënësve e qytetarëve të ardhshëm për SSHP-në është mjaft i rëndësishëm. Organizimi i veprimtarive të përvitshme mes shkollave të ndryshme, në data të shënuara si dita kombëtare e sigurisë dhe shëndetit në shkolla rrit angazhimin dhe interesin e nxënësve në këtë tematikë. Gjatë kësaj dite mund të organizohen veprimtari të ndryshme si konkurse vizatimi dhe eseje/poezie me këtë temë. Këto nisma promovojnë kulturën e sigurisë qysh në moshë të hershme dhe nxisin pjesëmarrjen aktive në ruajtjen e standardeve të sigurisë dhe shëndetit për punëmarrësit dhe punëdhënësit e ardhshëm.

### 3.2 Bërja prioritet e edukimit në SSHP-ë në të gjitha nivelet.

Veprimet me synim vendin e punës janë thelbësore, por krijimi i kulturës së SSHP-së duhet të kryhet me diskutime dhe promovime të kësaj teme nëpër shkolla. Do të zbatohen nisma të ndryshme për të promovuar kulturën e parandalimit të aksidenteve dhe sëmundjeve profesionale në të gjitha nivelet arsimore. Për këtë qëllim, trajnimi i mësuesve është i domosdoshëm.

Për të adresuar këtë çështje, duhet të ndërmerren nisma në nivele të ndryshme arsimore për të garantuar trajnimin e duhur dhe rritjen e ndërgjegjësimin.

Zhvillim profesional i vazhdueshëm për mësuesit: Kjo ka të bëjë me hartimin e moduleve kurrikulare për sigurinë dhe shëndetin në punë dhe punën e fëmijëve, të përshtatura për grupmosha të ndryshme nxënësish. Qëllimi është që të përmirësohen praktikat ekzistuese të trajnimit duke prezantuar aty rreziqet e reja dhe të ardhshme të lidhura me SSHP-në. Kjo garanton pajisjen e mësuesve me njohuri dhe aftësi të nevojshme për të edukuar siç duhet nxënësit për tematika të tilla.

Integrimi i edukimit për SSHP-në në shkollat e Arsimit dhe Formimit Profesional: Prezantimi i SSHP-së, përfshirë punën e fëmijëve, si temë/kurs në shkollat dhe qendrat profesionale, ose përditësimi i kurrikulave ekzistuese për SSHP-në duke i harmonizuar me standardet kombëtare të SSHP-së, ato të BE-së dhe ONP/ILO.

Futja e një lënde me zgjedhje për SSHP-në në kurrikulën e shkollës së mesme: Përfshirja e një lënde me zgjedhje për SSHP-në në kurrikulën e shkollës së mesme do t'u jepte mundësinë nxënësve të eksplorojnë parime dhe praktika të sigurisë. Kryerja e sesioneve të specializuara trajnimi për mësuesit që japin njohuri për SSHP-në është garanci për angazhimin efikas të nxënësve.

Integrimi i SSHP-së në insitucionet e arsimit të lartë (IAL-të): Prezantimi i SSHP-së si kurs i veçantë apo si grup tematik në IAL-të i përshtatur sipas fushave specifike të studimit. Bashkëpunimi me institucionet akademike për të zhvilluar kurrikula gjithëpërfshirëse që adresojnë sfidat e SSHP-së merr rëndësi të veçantë.

Të gjitha këto nisma parashikohen të vijohen me programe trajnimi për mësuesit për SSHP-në në mënyrë që të garantohet dhënia me efikasitet e kurrikulimit.

## Kapitulli 4: Kostot dhe burimet e parashikuara të financimit

Metodologjia e përdorur për përlogaritjen e kostove të Planit të Veprimit SSHP bazohet në metodën e kostimit bazuar në veprimtari.

Kjo metodë përlogarit kostot potenciale si një proces me dy faza:

- i) kostot nga burimet tek veprimtaritë, dhe
- ii) kostot nga veprimtaritë tek objektivat.

Kostot e parashikuara për secilën veprimtari përlogariten bazuar në tre kategori kryesore:

- i) kosto periodike,
- ii) burime njerëzore; dhe
- iii) investime.

Identifikimi i burimeve të ndryshme të financimit është gjithashtu një element kyç në ushtrimin e kostimit. U bë i mundur identifikimi i dy burimeve kryesore për financimin e Planit të Veprimit për SSHP-në 2024-2030 si vijon:

- 1) kontribut i fondeve publike nga buxheti i shtetit, duke përdorur Programin e Buxhetit Afat-Mesëm (PBAM) 2024-2026 me alokime të miratuara dhe të parashikuara për ministritë respektive dhe programet buxhetore, si dhe
- 2) kontribut i donatorëve potencialë të cilët veprojnë në fushën e SSHP-së në vend.

Kështu u bë i mundur identifikimi i mangësive financiare për sa u përket sasive dhe burimeve financiare për secilin veprim, për secilin objektiv, si dhe mungesën në total për financimet të planit të veprimit

Vlerësimi i impaktit buxhetor në zbatimin e Planit të Veprimit do të zhvillohet më tej kur të përgatitet raporti përfundimtar për vlerësimin e përgjithshëm të zbatimit të tij dhe do të mbulojë periudhën kohore 2024-2030.

Kostot e parashikuara që do të përfshihen në planin e veprimit do të rishikohen çdo dy vjet për të identifikuar masën në të cilën është e mundur të mobilizohen alokime shtesë nga buxheti i shtetit për politikën për SSHP-në, si dhe kontributet financiare të donatorëve. Analiza e kostove dhe burimeve të financimit të parashikuara do të kryehet në 2027 brenda kuadrit të rishikimit afat-mesëm të zbatimit të Dokumentit Politik të SSHP-së.

## Kapitulli 5: Mekanizmat e llogaridhënies, monitorimit dhe vlerësimit

Ky dokument politik dhe plan veprimi është produkt i përpjekjeve ndër-institucionale dhe bashkërenduese. Si rrjedhojë, monitorim-vlerësimi i tij do të kryhet me pjesëmarrjen e të gjitha palëve të përfshira në këtë proces. Këshilli Ndërmnistror për SSHP-në (KNSSHP) do të jetë organi mbikqyrës i zbatimit të këtij dokumenti politik

dhe do të monitorojë dhe kontrollojë zbatimin e veprimtarive të përfshira në Planin aktual të Veprimit për SSHP-në.

Për secilin objektiv të këtij dokumenti politik caktohet një institucion përgjegjës i cili ka rolin e bashkërendimit me institucionet e tjera të përfshira në kryerjen e veprimtarive të parashikuara për secilin objektiv. Për të vënë në lëvizje bashkërendimin në fjalë, është e nevojshme që secili institucion të caktojë një pikë kontakti e cila do të jetë përgjegjëse për të raportuar në faza tremujore në lidhje me ecurinë e veprimtarive në institucionet e tyre respektive, raportim ky që do të kryhet pranë pikës së kontaktit të institucionit përgjegjës për objektivin në fjalë.

Çdo vit, pika e kontaktit për secilin objektiv do të dorëzojë një raport të pjesshëm në fund të çdo semestri dhe një raport të konsoliduar vjetor pranë Sekretariatit të Këshillit, duke detajuar ecurinë e veprimtarive që lidhen me objektivin e tyre. Këshilli do të vlerësojë raportet e marra dhe do të dalë me një deklaratë. Nëse shihet e nevojshme, mund të bëjë rekomandimet për veprimtari shtesë që do të garantonin arritjen me sukses të objektivave.

Vlerësimi afat-mesëm (2027) i Dokumentit Politik të SSHP-së dhe planit të tij të veprimit do të kryhet për të matur ecurinë e zbatimit të këtij dokumenti, duke vlerësuar dobishmërinë dhe fizibilitetin e indikatorëve ekzistues dhe duke zhvilluar indikatorë të rinj aty ku shihet e nevojshme. Vlerësimi përfundimtar është planifikuar të kryhet në vitin 2030 dhe do të realizohet për të vlerësuar suksesin në total të zbatimit të Planit të Veprimit (efiçencën dhe efikasitetin) si dhe për aq sa është e mundur për të vlerësuar impaktin e politikave të parashikuara në këtë dokument.

Përveç vetë-monitorimit dhe monitorimit të vazhdueshëm, duhet të merren masa për të siguruar monitorimin dhe vlerësimin nga vlerësues të pavarur, veçanërisht për vlerësimin afat-mesëm dhe atë përfundimtar.

SHTOJCAT

SHTOJCA A: Plani i Veprimit dhe Treguesit, 2024–2030

SHTOJCA B: Përkufizimet

**Tabela 1 – Përmbledhje e objektivave strategjike të propozuara nga Dokumenti Politik për SSHP-në 2024-2030**

<b>Shtylla A – Përshtatja e institucioneve dhe politikave të sigurisë dhe shëndetit në punë me sfidat aktuale dhe ato të ardhshme.</b>						
<b>Treguesi i impaktit A.a: Ndryshimi në shpejtësinë dhe efektivitetin e reagimit institucional ndaj rreziqeve të reja në SSHP-ë.</b>						
<b>Treguesi i impaktit A.b: Ndryshimi në gatishmërinë për të adresuar rreziqet në punë në të ardhmen (p.sh ndryshimet teknologjike, kushtet e reja të punës, rreziqet që lidhen me ndryshimet klimatike).</b>						
<b>Prioriteti strategjik A1: Përmirësimi i kuadrit ligjor për SSHP-në</b>						
<b>Treguesi i rezultatit A1: Shkalla e plotësisë së institucioneve të SSHP-së dhe e sistemit efektiv pSSHP.</b>						
<b>Objektivi A1.1: Krijimi dhe funksionimi i rregullt i Këshillit Ndërinstitucional për SSHP-në në përputhje me ligjin për SSHP-në</b>						
<b>Treguesi A.1.1 Shkalla e funksionimit (takime dhe vendime të kërkuara) të KNSSHP-së sipas afateve.</b>						
			<b>Organizata përgjegjëse: MEKI</b>		<b>Periudha e Zbatimit 2024-2030</b>	
<b>Nr.</b>	<b>Veprimtaritë</b>	<b>Institucionet e përfshira</b>	<b>Kostot e parashikuara</b>	<b>Burimet financiare</b>	<b>Treguesit</b>	<b>Afati i fundit/periudha e Zbatimit</b>
<b>A.1.1.1</b>	<b>Ngritja e Këshillit Ndërmintor për SSHP-në (KNMSSHP)</b>	MEKI, ministrinë e përfshira				<b>Q1 2025</b>
	- Hartimi dhe dorëzimi i Urdhërit të Kryeministrit për ngritjen e Këshillit Ndërmintor të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë (KNSSHP), i cili përmban qëllimin, objektivat, strukturën dhe përgjegjësitë e Këshillit.				- Statusi i hartimit të vendimit të Urdhërit të Kryeministrit për të ngritur KNMSSHP-në dhe dorëzimi pranë Kryeministrit.	
	- Rishikim dhe miratim i Urdhërit për ngritjen e Këshillit Ndërmintor të SSHP-së (KNSSHP-së) nga Kryeministri.				- Urdhëri i Kryeministrit i firmosur dhe publikuar në fletoren zyrtare.	
	- Ngritja e sekretariatit të KNSSHP-së				- Gatishmëria operacionale e Sekretariatit matet me: - Numri (x nga y) i pozicioneve të personelit të sekretariatit që janë të plotësuara; - Burimet e nevojshme financiare të vëna në dispozicion (apo të alokuara nga buxheti)	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Miratimi dhe zbatimi i rregulloreve dhe procedurave standarde të funksionimit (PSF-të) e KNSSHP-së.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Statusi i miratimit zyrtar të rregullave dhe PSF-ve për funksionimin e KNSSHP-së.</li> <li>- Shkalla e përputhjes me rregullat dhe PSF-të e funksionimit të KNSSHP-së, siç evidentohet në vlerësimet periodike (vjetore).</li> </ul>	
<b>A1.1.2</b>	<b>Takime sistematike të Këshillit siç përcaktohet në rregullat e Këshillit dhe tek PSF-të përfshirë ato ku marrin pjesë organizatat e punëdhënësve dhe punëmarrësve.</b>	MEKI, Ministritë e përfshira, Sekretariati për SSHP-në, organizatat e punëdhënësve dhe punëmarrësve	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Numri i takimeve të organizuara, krahasuar me takimet e planifikuara.</li> </ul>	<b>2025-2030</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizimi dhe bashkërendimi i takimit të KNSSHP-së. Këtu përfshihet përgatitja e programit dhe shpërndarja e tij; dërgimi i ftesave dhe konfirmimi i pjesëmarrjes së të ftuarve për të garantuar gjithëpërfshirjen dhe angazhimin.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Numri i anëtarëve të KNSSHP-së të ftuar, i përfaqësuesve të institucioneve dhe partnerëve, të cilët marrin pjesë në takim.</li> </ul>	<b>Q4 2025</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hartimi dhe miratimi i planit vjetor për takimet e KNSSHP-së duke përshkruar me hollësi tematikat, shpeshësinë, datat e takimeve dhe të komunikimeve për të informuar palët për planin.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Statusi i hartimit dhe miratimit të planeve vjetore.</li> </ul>	
<b>A1.1.3</b>	<b>Monitorim dhe vlerësim i zbatimit të Dokumentit Politik për SSHP-në</b>	MEKI, përfaqësuese të organizatave të punëmarrësve dhe	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Përqindja e arritjeve të objektivave të ndërmjetëm të Dokumentit Politik të SSHP-së krahasuar me objektivat e planifikuara</li> </ul>	<b>2024-2030</b>



		punëdhënësve në KNSSHP	brenda afateve të pëcaktuara.	
		- Ngritja e mekanizmit të monitorimit dhe vlerësimit (M&V) për Dokumentin Politik të SSHP-së.	- Përqindja e komponentëve të planifikuar të mekanizmit të M&V të cilët janë të ngritur dhe plotësisht operacionale.	Q3 2025
	Diskutim dhe miratim i:	- Raporteve vjetore për zbatimin e Dokumentit Politik të SSHP-së duke përdorur të dhëna të gjeneruara nga mekanizmi M&V;	- Statusi i miratimit të raportit vjetor për zbatimin e Dokumentit Politik të SSHP-së nga anëtarët e KNSSHP.	2025-2030
		- Prioriteteve të përditësuara të SSHP-së për vitin në vijim.	- Numri i prioriteteve të përditësuara për vitin në vijim që diskutohen dhe miratohen nga KNSSHP.	
		- Bërja e raporeve vjetore të aksesueshme nga publiku dhe shpërndarja e tyre tek të gjithë aktorët, përfshirë anëtarët e KNSSHP, organizatat e Punëmarrësve dhe Punëdhënësve.	- Përqindja e raporteve vjetore të publikuar online brenda 90 ditëve të fundit të vitit fiskal.	2025-2030
		- Vlerësimi afat-mesëm i zbatimit Dokumentit Politik të SSHP-së	- Statusi i përfundimit të vlerësimit afat-mesëm për zbatimin e për Dokumentit Politik të SSHP-së.	Q3 2027
<b>A1.1.4</b>	<b>Ngritja e kapaciteteve të Sekretariatit të KNSSHP-së dhe "Pikave të Kontaktit" që përfaqësojnë ministrinë në rrjetin e SSHP-së.</b>	MEKI, MSHMS-ja dhe të gjitha Ministrinë sipas fushës së ekspertizës dhe përgjegjësisë.	- Numri i anëtarëve të Sekretariatit të KNSSHP-së dhe i pikave të kontaktit në ministrinë pjesëmarrëse të cilët janë trajnuar kundrejt numrit total të anëtarëve të tij.	<b>Q4 2025</b>
		- Zhvillimi i programit trajnues për ngritjen e kapaciteteve për sekretariatit të KNSSHP-së dhe pikave të kontaktit.	- Statusi i përfundimit të zhvillimit të programit trajnues për ngritjen e kapaciteteve, përfshirë materialet kurrikulare dhe metodat e organizimit.	Q1 2025

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trajnimi i punonjësve të sekretariatit të KNSSHP-së për përgatitjen, zbatimin dhe ndjekjen e rregullave dhe procedurave për takimet e KNSSHP-së.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Numri i anëtarëve të trajnuar të Sekretariatit që kanë implementuar me sukses trajnimin në përgatitjen, zhvillimin dhe pjesëmarrjen në takimet e KNMSSHP-së brenda gjashtë muajve kundrejt numrit total të tyre.</li> </ul>	Q2 2025
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trajnimi i pikave të kontaktit të Ministrive, pjesë e rrjeteve të SSHP-së, dhe punonjësve të sekretariatit për çështje lokale, rajonale, sektoriale dhe profesionale që kanë të bëjnë me SSHP-në.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Numri i pikave të kontaktit dhe sekretariatit të cilët kanë përfunduar trajnimin për çështje lokale, rajonale, sektoriale dhe profesionale që kanë të bëjnë me SSHP-në, kundrejt numrit të tyre në total.</li> </ul>	Q4 2025

**Objektivi A1.2: Harmonizimi i kuadrit rregullator në vend për procesin e anëtarësimit në BE.**

**Treguesi i rezultatit A1.2 Përqindja e përputhshmërisë me standardet rregullatore të BE-së deri në 2030.**

			Organizata përgjegjëse: MEKI		Periudha e impementimit 2024-2030	
Nr.	Veprimtaritë	Institucionet e përfshira	Kostot e parashikuara ( )	Burimet financiare	Treguesit	Afati i fundit/Periudha e Zbatimit
A1.2.1	Harmonizimi i kuadrit ligjor të SSHP-së me <i>acquis</i> -të e BE-së	MEKI, MSHMS, KNSSHP dhe Ministrinë e përfshira			Përqindja e akteve të harmonizuara me <i>acquis</i> të BE-së për SSHP-në, kundrejt numrit total të planifikuar në Planin Kombëtar të Integritimit Evropian (PKIE) brenda afateve të këtij Dokumenti Politik.	Q4 2030
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Përditësimi i analizës së mangësive bazuar në raportimin për Kapitullin 19.</li> </ul>				Statusi i plotësimit të analizës së përditësuar të mangësive bazuar në raportimin për Kapitullin 19.	Q2 2025
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Përgatitja e ndryshimeve ligjore, sipas analizës së mangësive, nga grupet e punës</li> </ul>				Numri i ndryshimeve ligjore të hartuara dhe gati për shqyrtim krahasuar me	Q4 2025 – Q4 2028

	të caktuara nga ministritë e përfshira.		numrin e synar nga analiza e mangësive.	
	- Miratimi i ndryshimeve ligjore		Numri i ndryshimeve ligjore zyrtarisht të miratuara nga autoritetet kryesore krahasuar me numrin e synuar nga analiza e mangësive.	Q4 2026 – Q1 2030
<b>A1.2.2</b>	<b>Ratifikimi dhe nisja e zbatimit të Konventave të ONP/ILO.</b>	MEKI	1. Statusi i ratifikimit të Konventave të ONP/ILO (161, 188 dhe 189) 2. Statusi i zbatimit të Konventave të ONP/ILO: 161, 188, 189, dhe 190.	<b>2024-2030</b>
	- Kryerja e analizës së mangësive të kuadrit rregullator për të mbështetur ratifikimin e Konventave të ONP/ILO: 161, 188 dhe 189.		1. Statusi i përfundimit të raportit të analizës së mangësive.	Q4 2025
	- Kryerja e analizës së mangësive të kuadrit rregullator për zbatimin e Konventës 190 në lidhje me risqet psiko-sociale.		1. Statusi i kryerjes së raportit të analizës së mangësive.	Q4 2025
	- Advokimi për ratifikimin e Konventave: 161, 188, 189.		1. Përqindja e veprimtarive kryesore të advokimit të përfunduara për të mbështetur ratifikimin e Konventave 161, 188 dhe 189, si takime me aktorët, përmbledhje të politikave dhe fushata publike.	2025-2030
<b>A1.2.3</b>	<b>Zbatimi i Udhëzimeve të ONP/ILO</b>	MEKI/ISHPSHS, ONP/ILO		<b>Q4 2026</b>
	- Përgatitja dhe dhënia e kursit të trajnimit për Inspektoratin e Punës për inspektimin e kantierëve të ndërtimit bazuar		1. Numri i inspektorëve të punës që të kanë përfunduar kursin për inspektimin e kantierëve të ndërtimit bazuar në	Q2 2025

në Udhëzimet e përditësuara të ONP/ILO

Udhëzimet e rishikuara të ONP/ILO kundrejt numrit total të inspektorëve të synuar.

2. Përqindja e pjesëmarrësve të cilët e kanë vlerësuar kursin si efektiv dhe shumë efektiv.

- Organizimi dhe kryerja e veprimtarive për rritjen e ndërgjegjësimit për të përhapur informacionin që përmban Kodi i Praktikës së ONP/ILO për sektorin e veshjeve e tekstileve dhe Udhëzimet e rishikuara të ONP/ILO për sektorin e ndërtimit.

1. Numri i veprimtarive të planifikuara për rritjen e ndërgjegjësimit të kryera për të përhapur informacionin që përmban Kodi i Praktikës së ONP/ILO për sektorin e Veshjeve dhe Tekstileve dhe Udhëzimet e rishikuara të ONP/ILO për Ndërtimin. 2026

**Prioriteti Strategjik A2: Përmirësimi i sistemeve për hetimin dhe raportimin e aksidenteve në vendin e punës dhe sëmundjeve profesionale**  
**Treguesi i efektit A2: Numri i politikave, rekomandimeve, veprimeve parandaluese të reja apo të rishikuara bazuar në të dhënat e RASP-it.**

**Objektivi A2.1: Zhvillimi i Regjistrit Kombëtar të Aksidenteve në Punë dhe Sëmundjeve Profesionale (RASP) bazuar në Kriteret e ESAË dhe EODS**  
**Treguesi i rezultatit A2.1: Përqindja e fushave të të dhënave të kërkuara nga ESAË dhe EODS të të përfshira në RASP.**

**Organizatrat përgjegjëse: MEKI, MSHMS, INSTAT**

**Periudha e Zbatimit 2024-2028**

Nr.	Veprimtaritë	Institucionet e përfshira	Organizatrat përgjegjëse: MEKI, MSHMS, INSTAT		Periudha e Zbatimit 2024-2028	
			Kostot e parashikuara ( )	Burimet financiare	Treguesit	Afati i fundit/Periudha e Zbatimit
A2.1.1	Krijimi dhe përdorimi i një mekanizmi ligjor për administrimin dhe shkëmbimin e të dhënave për aksidentete në vendin e punës dhe sëmundjet profesionale.	INSTAT, MEKI, ISHPSHS, MSHMS, Sigurimet Shoqërore, ISHP-ja, ISHSH-ja			1. Statusi i ngritjes së mekanizmit ligjor për mbledhjen dhe shkëmbimin e të dhënave për aksidentet në vendin e punës dhe sëmundjet profesionale në dispozicion të aktorëve kryesorë. 2. Numri i insitucioneve dhe organizatave, grupeve të	Q4 2026  Q4 2030

			interesit (p.sh. organizma rregullatorë, punëdhënës, organizata shëndetësore) të cilat po përdorin në mënyrë aktive mekanizmin e mbledhjes dhe shkëmbimit të të dhënave për të aksesuar dhe shkëmbyer informacionin për aksidentet në vendin e punës dhe sëmundjet profesionale.	
	- Vlerësim i sistemit aktual të njoftimit dhe hetimit të aksidenteve në punë, përfshirë kapacitetet e burimeve njerëzore.		1. Statusi i kryerjes së vlerësimit të planifikuar sistemit aktual të njoftimit dhe hetimit të aksidenteve në punë (p.sh. procedurat, cilësia e të dhënave, reagimi i aktorëve).	Q4 2025
	- Vlerësimi i sistemit aktual të regjistrimit të sëmundjeve profesionale, përfshirë kapacitetet e burimeve njerëzore.		1. Statusi i kryerjes së vlerësimit të planifikuar të regjistrimit të sëmundjeve profesionale (p.sh. procedurat, cilësia e të dhënave, reagimi i aktorëve).	Q4 2025
	- Rivlerësimi i sistemit të informacionit, për njoftimin dhe hetimin e aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale dhe zbatimit i tij.		1. Statusi i rivlerësimit dhe zbatimit të sistemit të informacionit, për njoftimin dhe hetimin e aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale.	Q4 2026
<b>A2.1.2</b>	<b>Zhvillimi i Regjistrimit Kombëtar të Aksidenteve në Punë dhe Sëmundjeve Profesionale bazuar në ESAË dhe EODS.</b>	MEKI, ISHPSHS, INSTAT, MSHMS, Sigurimet Shoqërore	1. Statusi i përfundimit të krijimit të sistemit dhe të specifikimeve, përfshirë strukturën e bazës së të dhënave, fushat e të dhënave, dhe përputhshmërinë me standardet e ESAË dhe EODS.	<b>Q4 2029</b>
	- Përgatitja e amendimeve të rregullores aktuale për aksidentet në vendin e punës përfshirë informacionin që		1. Përqindja e amendimeve të nevojshme të përgatitura dhe të gatshme për miratimin rregullator të regjistrimit	Q4 2026

	kërkon metodologjia e ESAË për mbledhjen e të dhënave.		kombëtar për aksidentet në punë në përputhje me e ESAË.	
	- Rishikim i sistemit të njoftimit, regjistrimit dhe njohjes për sëmundjet profesionale dhe propozimi i ndryshimeve në përputhje me kërkesat e Statistikave Europiane të Sëmundjeve Profesionale (EODS).		1. Statusi i rishikimit të sistemit të njoftimit, regjistrimit dhe njohjes së sëmundjeve profesionale.	Q4 2026
	- Ngritja e një sistemi informativ të ndërlidhur për mbledhjen dhe shkëmbimin e të dhënave të aksidenteve në vendin e punës dhe sëmundjeve profesionale që përdor metodologjinë ESAË dhe EODS..		1. Statusi i ngritjes së sistemit informativ që ndërlidh mbledhjen dhe shkëmbimin e të dhënave të aksidenteve në vendin e punës dhe sëmundjeve profesionale.	Q4 2027
	- Ndërlidhja e sistemit të informacionit, duke marrë parasysh të dhënat e shkëmbyeshme, me sistemin e aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale dhe centralizimi i RASP duke marrë në konsideratë informacionin e kërkuar nga ESAË dhe EODS.		1. Statusi i përfundimit të ndërlidhjes së sistemeve të informacionit dhe centralizimit të të dhënave në RASP sipas standardeve të nga ESAË dhe EODS.	Q4 2027
<b>A2.1.3</b>	<b>Ngritja e kapaciteteve të insitucioneve kryesore në lidhje me dokumentimin e aksidenteve në vendin e punës dhe sëmundjeve profesionale</b>	MEKI, ISHPSHS, INSTAT, MSHMS, Sigurimet Shoqërore, Sindikatat, Punëdhënësit, profesionistët e SSHP-së	1. Numri i personelit të insitucioneve kryesore të cilët kanë plotësuar orët e nevojshme të trajnimit në lidhje me regjistrimin e aksidenteve në vendin e punës dhe sëmundjeve profesionale.	<b>Q4 2028</b>
	- Zhvillimi i udhëzimeve dhe materialeve për rritjen e ndërgjegjësimit në lidhje me aksidentet në punë dhe		1. Përqindja e punëdhënësve dhe sindikatave që kanë akses tek udhëzimet dhe materialet mbi aksidentet në vendin e	Q4 2027

sëmundjet profesionale për punëdhënësit dhe sindikatat.			punës dhe sëmundjet profesionale.			
- Trajnime dhe fushata ndërgjegjësuese për aktorët kryesorë në sektorët publikë dhe privatë.			1. Numri i (a) veprimtarive për rritjen e ndërgjegjësimin për SSHP-në dhe (b) numri i personelit të trajnuar për zbatimin e udhëzimeve.		Q4 2028	
<b>Prioriteti Strategjik A3: Ngritja e sistemit për trajnimin, certifikimin dhe licencimin e ekspertëve dhe shërbimeve për SSHP-në.</b>						
<b>Treguesi i impaktit A3: "Përqindja e bizneseve që përdorin profesionistët e certifikuar dhe shërbimet e licencuara për SSHP-në të cilat zbatojnë rregulloret dhe standardet e sigurisë dhe shëndetit në punë krahasuar me ato që nuk i përdorin këta specialistë dhe shërbime (numri i inspektimeve të ISHPSHS-së dhe ISHP-së.)"</b>						
<b>Objektivi A3.1: Zbatimi i programit të trajnimit dhe ngritja e një sistemi regjistrimi funksional për certifikimin e dhe licencimin e shërbimeve të profesionistëve për SSHP-në.</b>						
<b>Treguesi i rezultatit 3.1.1: Numri total i ekspertëve të SSHP-së të cilët kanë përfunduar me sukses procesin e certifikimit.</b>						
<b>Treguesi i rezultatit 3.1.2: Përqindja e ofruesve të shërbimeve për SSHP-në të cilët kanë marrë licencën zyrtare.</b>						
			<b>Organizatrat përgjegjëse: MEKI dhe MSHMS</b>		<b>Periudha e Zbatimit 2024-2029</b>	
<b>Nr.</b>	<b>Veprimtaritë</b>	<b>Institucionet e përfshira</b>	<b>Kostot e parashikuara ( )</b>	<b>Burimet financiare</b>	<b>Treguesit</b>	<b>Afati i fundit/Periudha e Zbatimit</b>
<b>A3.1.1</b>	<b>Ngritja dhe zbatimi i kuadrit të trajnimit dhe certifikimit për Profesionistët e SSHP-së dhe të licencimit të shërbimeve në një sektor të synuar.</b>	MEKI, ISHPSHS, MSHMS, ISHSH			- Statusi i programeve të trajnimit dhe certifikimit për profesionistët e SSHP-së që janë hartuar, miratuar dhe zhvilluar në një sektor të synuar. - Statusi i ngritjes së një mekanizmi licencimi për shërbimet SSHP të hartuara dhe implementuara në një sektor të synuar, përfshirë kriteret dhe procedurat e licencimit.	<b>Q4 2027</b>
	- Kryerja e një analize krahasimore të sistemeve dhe praktikave të vendeve të tjera që sigurojnë cilësi të lartë të ekspertëve dhe shërbimeve të SSHP-së.				- Raporti i analizës krahasimore i përfunduar dhe dorëzuar KNSSHP-së.	Q2 2025

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifikimi i mangësive kryesore në cilësinë e shërbimeve dhe ekspertëve të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë (SSHP) brenda njësive të bizneseve.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Statusi i përfundimit dhe dorëzimit tek KNSSHP-ja të raportit mbi identifikimin dhe dokumentimin e mangësive kryesore në shërbimet dhe ekspertët e SSHP-së.</li> </ul> <p>Q4 2025</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formulimi i kompetencave dhe zhvillimi i një kurrikule dhe programi të strukturuar trajnimi të përshtatur për nevojat e ndryshme të profesionistëve të SSHP-së së një sektori të caktuar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Statusi i përfundimit të ngritjes së kuadrit të kompetencave, kurrikulës dhe programit të trajnimit për nevojat e profesionistëve të SSHP-së.</li> </ul> <p>Q2 2026</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formulimi i kriterëve të nevojshme për kryerjen e shërbimeve për SSHP-në në një sektor të synuar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Statusi i përfundimit të formulimit të kriterëve për kryerjen e shërbimeve për SSHP-në në një sektor të synuar.</li> </ul> <p>Q2 2026</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zhvillimi i procesit të certifikimit dhe licencimit të profesionistëve dhe shërbimeve për SSH-në për sektorin e synuar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Statusi i zhvillimit të procesit të (a) certifikimit dhe (b) licencimit të profesionistëve dhe shërbimeve për SSHP-në në një sektor të synuar.</li> </ul> <p>Q4 2026</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Përshtatja e rregullores kombëtare për ta bërë të zbatueshëm procesin e certifikimit dhe licencimit në fushën e SSHP-së në sektorin e synuar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Statusi i përshtatjes së rregullores kombëtare për të mbështetur certifikimin dhe licencimin në fushën e SSHP-së në sektorin e synuar.</li> </ul> <p>Q2 2027</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zbatimi i procesit të certifikimit dhe licencimit në fushën e SSHP-së për sektorin e synuar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Numri total i ekspertëve të SSHP-së të cilët kanë përfunduar me sukses procesin e certifikimit në sektorin e synuar.</li> <li>- Përqindja e ofruesve të shërbimeve SSHP të cilët kanë marrë licencat në sektorin e synuar.</li> </ul> <p>Q4 2027</p>



	- Vlerësim i procesit të zbatuar për certifikimin dhe licencimin në fushën e SSHP-së në sektorin e synuar dhe i fizibilitetit të shtrirjes së këtij procesi në gjithë sektorët.		- Statusi i kryerjes së studimit të fizibilitetit për shtrirjen e proceseve të certifikimit dhe licencimit në fushën e SSP-së në të gjithë sektorët.	Q4 2027
<b>A3.1.2</b>	<b>Shkallëzimi i kuadrit të trajnimit dhe certifikimit për profesionistët për SSHP-në dhe të licencimit të shërbimeve në sektorë të tjerë apo në të tërë sektorët.</b>	MEKI, ISHPSHS, MSHSHS, ISHSH, Drejtoria e Përgjithshme e Akreditimit	- Statusi i programeve të certifikimit për profesionistët e SSHP-së të cilët janë haruar, miratuar dhe zhvilluar në të gjithë sektorët e synuar. - Statusi i mekanizmit të licencimit për shërbimet SSHP të zhvilluar dhe implementuar, përfshirë kriteret dhe procedurat për licencimin në të gjithë sektorët e synuar.	<b>Q4 2029</b>
	- Formulimi i kompetencave të kërkuara dhe zhvillimi i programit të trajnimit të përshtatur sipas nevojave të ndryshme të profesionistëve të SSHP-së.		- Statusi i përfundimit të ngritjes së kuadrit të kompetencave, hartimit të kurrikulës dhe programit të trajnimit të përshtatur sipas nevojave të ndryshme të profesionistëve të SSHP-së në të gjithë sektorët e tjerë të synuar.	Q1 2029
	- Formulimi i kriterëve specifike sipas fushave, për shërbimet për SSHP-në në të gjithë sektorët e tjerë të synuar.		- Statusi i përfundimit të formulimit të kriterëve për shërbimet për SSHP-në në të gjithë sektorët e tjerë të synuar.	Q1 2029
	- Përshtatja e procesit të certifikimit dhe licencimit të profesionistëve dhe shërbimeve për SSHP-në për të gjithë sektorët e tjerë të synuar.		- Statusi i përshtatjes së procesit të certifikimit të profesionistëve dhe licencimit të shërbimeve të SSHP-së në të gjithë sektorët e tjerë të synuar.	Q2 2029

- Përshtatja e rregullores kombëtare në mbështetje të procesit të certifikimit të profesionistëve dhe licencimit dhe shërbimeve për SSHP-në për të gjithë sektorët e tjerë të synuar.	- Statusi i përshtatjes së rregullores kombëtare në mbështetje të procesit të certifikimit të profesionistëve dhe licencimit dhe shërbimeve për SSHP-në për të gjithë sektorët e tjerë të synuar.	Q2 2029
- Vënia në zbatim e procesit të certifikimit të profesionistëve dhe licencimit dhe shërbimeve për SSHP-në për të gjithë sektorët e tjerë të synuar.	- Numri total i profesionistëve për SSHP-së të cilët kanë përfunduar me sukses procesin e certifikimit në të gjithë sektorët e tjerë të synuar. - Përqindja e ofruesve të shërbimive për SSHP-në që kanë marrë licencën zyrtare në të gjithë sektorët e tjerë të synuar.	Q4 2029

**Shtylla B: Forcimi i qeverisjes dhe menaxhimit të institucioneve të sigurisë dhe shëndetit në punë për garantuar kushte pune të denjë.**

**Treguesi i impaktit B.a: Ndryshimi në përqindje e bizneseve që janë në përputhje me standardet SSHP-së gjatë inspektimeve të ISHPSHS-së dhe ISHS-së.**

**Treguesi i impaktit B.b: Ndryshimi vjetor në përqindje aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale.**

**Prioriteti strategjik B1: Forcimi i kapaciteteve të institucioneve politikë-bërëse dhe zbatuese.**

**Objektivi B1.1: Rritja e kapacitetit të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale për SSHP-në**

			Responsible Organization: MHSP		Period of Implementation 2024-2030	
Nr.	Veprimtaritë	Institucionet e përfshira	Kostot e parashikuara	Burimet financiare	Treguesit	Periudha e zbatimit
B1.1.1	Ngritja e një strukture brenda MSHMS-së me detyrë adresimin e sigurisë dhe shëndetit në punë.	MSHMS			- Statusi i ngritjes së një strukture brenda MSHMS-së dhe ISHP-së me detyrë të posaçme adresimin e sigurisë dhe shëndetit në punë.	Q2 2026
	- Krijimi i një strukture të posaçme në MSHMS dhe ISHP të ngarkuar me detyrën e adresimit					Q2 2025

të sigurisë dhe shëndetit në punë (të ngjashme me MEKI).				
<b>B1.1.2</b>	<b>Ringritja e strukturës përgjegjëse për trajtimin e sëmundjeve profesionale</b>	MHSP	- Statusi i zbatimit të ndryshimeve që nevojiten për të ringritur strukturën përgjegjëse për trajtimin e sëmundjeve profesionale.	<b>Q2 2026</b>
	- Trajnimi i mjekëve të familjes për identifikimin e sëmundjeve profesionale dhe SSHP-në në mjedisin e punës.		- Përqindja e mjekëve të familjes, të cilët kanë përfunduar programin trajnues për sëmundjet profesionale dhe SSHP-në.	Q2 2027
	- Riaktivizimi i Shërbimit Kombëtar për Sëmundjet Profesionale pranë Qendrës Spitalore Universitare “Nënë Tereza” (QSUT) përmes: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Alokimit, rehabilitimit dhe pajisjes së ambienteve të QSUT-së.</li> <li>▪ Trajnimit të personelit mjekësor për identifikimin e sëmundjeve profesionale dhe SSHP-në në vendin e punës.</li> </ul>		- Përqindje e personelit mjekësor që ka përfunduar programin trajnues për identifikimin e sëmundjeve profesionale dhe SSHP-në në mjedisin e punës.	Q2 2027
			- Statusi i rehabilitimit dhe pajisjes së ambienteve të QSUT-së për të garantuar shërbimin për sëmundjet profesionale.	
			- Përqindja e pajisjeve të nevojshme të instaluar dhe funksionale.	
	- Riaktivizim i Departamentit të Shëndetit në Punë në pesë spitalet rajonale për të garantuar aksesin në shërbime për shëndetin në punë për të gjithë punëmarrësit në të gjitha rajonet.		- Numri i spitaleve rajonale me shërbime funksionale të shëndetit në punë krahasuar me numrin e spitaleve të synuar.	Q2 2027
	- Alokim, rehabilitim dhe pajisje e ambienteve në 5 spitalet rajonale.		- Ndryshimi me përqindje e numrit të punëmarrësve që kanë akses në shërbime për shëndetin në punë krahasuar me pikën fillestare.	Q1 2030

<b>B1.1.3 Fuqizimi i Institutit të Shëndetit Publik</b>	MSHMS, ISHP, ISHSH	- Shkalla e gatishmërisë së ISHP-së për të kryer me efektivitet detyrat që lidhen me shëndetin në punë.	<b>Q4 2026</b>
- Rritja e aftësive për të vlerësuar me rigozitet rreziqet në punë dhe rrezikshmërinë ndaj shëndetit dhe për të kryer kontroll dhe diagnostikim të plotë në lidhje me shëndetin në punë duke: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ngritur laboratorin e toksikologjisë</li> <li>▪ Pajisur atë me instrumente matëse specifike për mjedisin e punës</li> <li>▪ Trajnuar personelin e laboratorit</li> <li>▪ Trajnuar personelin/specialistët e shëndetit në punë/ shëndetit publik/ mjedisit për SSHP-në</li> </ul>		- Shkalla e garantimit të infrastrukturës dhe pajisjeve të nevojshme për laboratorin e toksikologjisë me qëllim kryerjen e kontrollit dhe diagnostikimit të plotë të rasteve të lidhura me shëndetin në punë. - Përqindja e protokolleve themelore laboratorike të cilat janë në vend dhe gjendje pune. - Përqindja e personelit të laboratorit që ka kryer të paktën 16 orë trajnimi të lidhur me shëndetin në punë dhe sëmudjet profesionale.	<b>Q4 2026</b>
<b>B1.1.4 Zhvillimi dhe Zbatimi i Sistemit Digjital të të Dhënave të Shëndetit në Punë</b>	MSHMS, ISHP, ISHSH		<b>Q1 2027</b>
- Trajnimi i mjekëve dhe specialistëve në ndërmarrje për dokumentacionin shëndetësor dhe informimin e duhur të strukturave përgjegjëse shtetërore, si dhe për procedurat për survejimin shëndetësor me fokus shëndetin në punë.		- Numri i mjekëve dhe specialistëve të shëndetit në ndërmarrje të trajnuar për procedurat për dokumentacionin, informimin dhe survejimin shëndetësor me fokus shëndetin në punë krahasuar me numrin total të synuar.	<b>Q1 2027</b>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rishikim i të dhënave shëndetësore digjitale të lidhura me shëndetin në punë.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Statusi i rishikimit të të dhënave shëndetësore digjitale të lidhura me shëndetin në punë.</li> </ul>	Q1 2028
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Përmirësimi i sistemit digjital të të dhënave për shëndetin në punë për të standardizuar procesin në mënyrë që mjekët e punës të mund të menaxhojnë dhe analizojnë me efektivitet të dhënat e pacientëve, të monitorojnë rreziqet në vendin e punës dhe tendencat të lidhura me shëndetin në punë.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Përqindja e mjekëve të punës të cilët përdorin rregullisht sistemin digjital të të dhënave të pacientëve të përmirësuar.</li> <li>- Ndryshimi në saktësinë e të dhënave për rreziqet në dhe sëmundjet profesionale.</li> <li>- Numri i raporteve mbi rreziqet dhe sëmundjet profesionale krahasuar me numrin e raporteve para përmirësimit të sistemit digjital të të dhënave për shëndetin në punë.</li> </ul>	Q4 2027
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lehtësim i qarkullimit të informacionit në lidhje me rreziqet në punë.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Shkalla e aksesueshmërisë së informacionit në lidhje me rreziqet në punë.</li> <li>- Shkalla e rëndësisë së informacionit të aksesueshëm në lidhje me rreziqet në punë.</li> </ul>	Q4 2027

**Objektivi B1.2: Hartimi dhe zhvillimi i kurseve dhe programeve të trajnimit për sigurinë dhe shëndetin në punë**

**Treguesi B1.2: Shkalla e përmirësimit në njohurive dhe zbatimeve praktike për SSHP-në tek punëmarrësit të cilët kanë përfunduar programet e trajnimit për sigurinë dhe shëndetin në punë.**

			Responsible Organization: MHSP		Period of Implementation 2024-2030	
Nr.	Veprimtaritë	Institucionet e përfshira	Kostot e parashikuara	Burimet financiare	Treguesit	Periudha e zbatimit
B1.2.1	Zbatimi i programit të trajnimit për sigurinë dhe shëndetin në punë për nëpunësit publik në institucionet kryesore.	MSHMS, ISHSH, ISHP			- Përqindja e nëpunësve në institucionet publike që merren me shëndetin në punë të cilët kanë	Q2 2027

			<b>përfunduar programin e trajnimit për SSH-në.</b>	
- Kryerja e vlerësimit të nevojave për trajnim në SSHP-ë për nëpunësit e institucioneve publike të cilët merren me shëndetin në punë.			- Statusi i kryerjes së raportit të vlerësimit të nevojave për SSHP-në për nëpunësit e institucioneve publike të cilët merren me shëndetin në punë.	Q2 2027
- Hartimi i kuadrit të kurrikulës të trajnimit në SSHP-ë për nëpunësit e institucioneve publike të cilët merren me shëndetin në punë.			- Statusi i përfundimit të zhvillimit të kuadrit të finalizuar të kurrikulës së trajnimit, përfshirë objektivat e të nxënës dhe strukturën e kursit.	Q4 2027
- Hartimi i moduleve të trajnimit në SSHP-ë për nëpunësit e institucioneve publike të cilët merren me shëndetin në punë.			- Përqindja e moduleve të trajnimit që është përgatitur plotësisht për zbatim përfshirë materialet e trajnimit, prezantimet, literaturën dhe vlerësimet.	Q2 2027
- Zbatimi i trajnimit në SSHP-ë për nëpunësit e institucioneve publike të cilët merren me shëndetin në punë.			- Përqindja e numrit të synuar të pjesëmarrësve të cilët janë regjistruar në programin e trajnimit. - Përqindja e sesioneve të planifikuara të trajnimit që janë zbatuar sipas kurrikulës së planifikuar.	Q4 2028
<b>B1.2.2 Dhënia e një kursi trajnimi me fushë të gjerë për profesionistët e shëndetit në punë.</b>		MSHMS, ISHSH, ISHP	- <b>Përqindja e profesionistëve të shëndetit në punë të cilët kanë përfunduar programin e trajnimit.</b>	<b>Q4 2028</b>
- Kryerja e vlerësimit të nevojave për trajnim në SSHP për profesionistët e shëndetit në punë.			- Statusi i kryerjes së raportit të vlerësimit të nevojave për SSHP-në për profesionistët e shëndetit në punë.	Q2 2026

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Përpunimi i një kurrikule trajnimi në SSHP për profesionistët e shëndetit në punë.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Statusi i përfundimit kurrikulës së trajnimit, përfshirë objektivat e të nxënësve dhe strukturën e kursit.</li> </ul>	Q4 2026
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hartimi i moduleve të trajnimit në SSHP për profesionistët e shëndetit në punë.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Përqindja e moduleve të trajnimit të cilat janë përgatitur plotësisht për t'u vënë në zbatim përfshirë materialet e trajnimit, prezantimet, literaturën dhe vlerësimet.</li> </ul>	Q2 2027
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zbatimi i programit të trajnimit në SSHP për profesionistët e shëndetit në punë.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Përqindja e numrit të synuar të pjesëmarrësve të cilët janë regjistruar në programin e trajnimit.</li> <li>- Përqindja e sesioneve të planifikuara të trajnimit të cilat janë zhvilluar sipas kurrikulës së planifikuar.</li> </ul>	Q4 2028
<p><b>B1.2.3 Integrimi i sigurisë dhe shëndetit në punë në kurrikulën për specializimin e mjekëve të familjes.</b></p>	MSHMS, MAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Statusi i integritetit të SSHP-së si pjesë e kurrikulës për specializimin e mjekëve të familjes.</b></li> <li>- <b>Numri i temave të SSHP-së të integruara në kurrikulën për specializimin e mjekëve të familjes.</b></li> </ul>	Q3 2026
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifikimi i tematikave për SSHP-në dhe të lidhura me shëndetin në punë që mund të shtohen në kurrikulën e Mjekëve të Familjes.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Numri i tematikave të SSHP-së dhe Shëndetit në Punë të identifikuar dhe dokumentuara për përfshirje në kurrikulën e specializimit të mjekëve të familjes.</li> </ul>	Q2 2025
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bashkërendim me Universitetin e Mjekësisë për të zbatuar një disiplinë të veçantë për</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Statusi i zbatimit të një discipline të veçantë për</li> </ul>	Q4 2026

	SSHP-në në bazë të tematikave të identifikuar.		shëndetin në punë nga Universiteti i Mjekësisë	
	- Zbatimi i kurrikulës së re për SSHP-në.		- Statusi i zbatimit të kurrikulës së re për SSHP-në.	Q3 2027
<b>B1.2.4</b>	<b>Organizimi dhe zbatimi i trajnimit me kohë të plotë të specializantëve për mjekësinë e punës.</b>	MSHMS, ISHSH, ISHP, MAS	- <b>Përqindja e pozicioneve të plotësuara nga specializantët për mjekësinë e punës.</b>	<b>Q4 2027</b>
	- Kryerja e një analize krahasimore të trajnimit të specializantëve në mjekësinë e punës në vendet e Bashkimit Europian.		- Statusi i kryerjes së analizës krahasimore në lidhje me trajnimin me kohë të plotë të specializantëve në mjekësinë e punës.	Q4 2025
	- Përgatitja e kurrikulës duke marrë në konsideratë standardet e BE-së për mjekët e punës.		- Status i përfundimit të kurrikulës të specializimit, përfshirë objektivat e të nxënies dhe strukturën e kursit, sipas standardeve të BE-së për mjekët e punës.	Q4 2026
	- Rishikim i sistemit aktual të mjekësisë së punës dhe përgatitja e ndryshimeve ligjore për të krijuar kriteret për mjekë pune.		- Statusi i kryerjes së rishikimit të sistemit aktual të mjekësisë së punës. - Numri i ndryshimeve ligjore gati për dorëzim pranë autoriteve përkatëse për caktimin e kriterëve për mjekët e punës krahasuar me numrin e përgjithshëm të ndryshimeve të duhura.	Q2 2027
	- Miratimi i ndryshimeve të nevojshme ligjore për të krijuar kriteret për mjekë pune.		- Numri i ndryshimeve ligjore të përgatitura për kriteret për mjekët e punës për t'u miratuar	Q4 2027



<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zbatimi i programit të trajnimit për specializantët e mjekësisë së punës në përputhje me standardet e BE-së për me qëllim njohjen e sëmundjeve profesionale dhe propozimin e masat parandaluese.</li> </ul>	<p>zyrtarisht nga autoritetet përkatëse.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Statusi i zhvillimit të programit të trajnimit për specializantët në mjekësinë e punës në përputhje me standardet e BE-së.</li> </ul> <p>Q4 2028</p>
--	--

**Prioriteti strategjik B2: Rritja e kapaciteteve të institucioneve zbatuese në fushën e SSHP-së.**

**Treguesi i impaktit B2: Përqindja e bizneseve të cilat zbatojnë rregulloret dhe standardet e sigurisë dhe shëndetit në punë në mjediset e inspektuara nga ISHPSHS-ja dhe ISHS-ja krahasuar me periudhën përpara zbatimit të dokumentit politik për SSHP-në.**

**Objektivi B2.1: Rritja e kapaciteteve të ISHPSHS.**

**Treguesi i impaktit B2.1 Përqindja e bizneseve të cilat zbatojnë rregulloret dhe standardet e sigurisë dhe shëndetit në punë në mjediset e inspektuara nga ISHPSHS-ja krahasuar me periudhën përpara zbatimit të dokumentit politik për SSHP-në.**

			Organizata përgjegjëse: MEKI		Periudha e Zbatimit 2024-2030	
Nr.	Veprimtaritë	Institucionet e përfshira	Kostot e parashikuara	Burimet financiare	Treguesit	Periudha e zbatimit
<b>B2.1.1</b>	<b>Analizë e kuadrit ligjor</b>	MEKI, ISHPSHS				<b>Q3 2025</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ngritja e grupeve të punës ndërinstitucionale për të rishikuar kuadrit ligjor për institucionet zbatuese në fushën e SHSP-së.</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Urdhëri i Ministrit për ngritjen e GP-ve, i nënshkruar dhe shpërndarë institucioneve përkatëse.</li> </ul>	Q2 2025
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kryerja e vlerësimit të të gjithë kuadrit ligjor që qartëson funksionet, autoritetin dhe përgjegjësitë e ISHPSHS-së dhe masave zbatuese (gjobave për shkelje bazuar në natyrën dhe ashpërsinë e sanksioneve).</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Statusi i kryerjes së shqyrtimit të kuadrit ligjor për (A) qartësimin e funksioneve, autoritetit dhe përgjegjësisë të ISHPSHS-së dhe (B) vlerësimin e masave zbatuese (gjobave për shkelje bazuar në natyrën dhe ashpërsinë e sanksioneve).</li> </ul>	Q2 2025
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prezantim i raportit me propozime për ndryshime ligjore apo institucionale të grupit të punës pranë ministrit përgjegjës për Punën dhe SSHP-në.</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Statusi i prezantimit të vlerësimit të legjislacionit dhe propozimeve për ndryshime ligjore tek</li> </ul>	Q3 2025

			ministri përgjegjës për çështjet e punës dhe SSHP-së.
<b>B2.1.2</b>	<b>Ngritja e mekanizmit raportues për SSHP-në.</b>	MEKI, ISHPSHS	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kryerja e vlerësimit të platformave digjitale aktuale që përdoren nga ISHPSHS-ja me fokus të gjithë treguesit periodikë të inspektimit dhe simos ato të SSHP-së.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Statusi i kryerjes së vlerësimit të platformave digjitale aktuale që përdoren nga ISHPSHS-ja me fokus të gjithë treguesit periodikë të inspektimit dhe simos ato të SSHP-së.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Përcaktimi i nevojave për informacion apo raporte periodike për institucione/role jashtë ISHPSHS-së, sipas përgjegjësisë ligjore dhe kompetencave përkatëse.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Numri i roleve, institucioneve dhe të dhënave që kërkojnë ndryshime për të plotësuar nevojat raportuese të ISHPSHS-së.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hartimi i raporteve me të dhëna periodike, dhe indikatorë inspektimi për palët e treta.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Përqindja e raporteve vjetore me të dhëna inspektimi të sakta dhe të verifikuara që janë plotësuar dhe u janë dërguar palëve të treta brenda afatit.</li> </ul>
<b>B2.1.3</b>	<b>Rishikim i sistemit administrativ të aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale</b>	MEKI, ISHPSHS,	<b>Q4 2027</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hartimi i një plani me hapa për hetimin e aksidenteve në punë për punëmarrësit dhe inspektorët e punës.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Statusi i përfundimit të planit me hapa për hetimin e aksidenteve në punë.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rivlerësim dhe përmirësimi i strukturës së protokollit “Aksidente në Punë” sipas udhëzimeve të përditësuara për punëmarrësit dhe inspektorët e punës.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveli i përafrimit (%) të strukturës së protokollit “Aksidente në Punë” me (a) legjislacionin kombëtar dhe (b) udhëzimet e ESAË.</li> </ul>

- Rivlerësim i të dhënave për aksidentet në punë, të regjistruara në regjistrin elektronik që mbahet nga ISHPSHS-ja

- **Plotësia e të dhënave:**  
Raporti i të dhënave me të gjitha fushat e plotësuara kundrejt numrit të total të fushave të dhënave.
- **Shkalla e saktësisë:**  
Përqindja e të dhënave që janë të sakta dhe të verifikuara me një burim të besueshëm.
- **Shkalla e uniformitetit:**  
Përqindja e të dhënave që janë uniforme në seri të ndryshime të dhënash apo brenda të njëjtës bashkësi të dhënash.

#### B2.1.4 Përmirësim i sistemit digjital të e-Inspektimit.

MEKI, ISHPSHS,

- Numri i informacioneve të reja analitike apo tendencave të reja të identifikuar përmes sistemit digjital të përmirësuar të menaxhimit të të dhënave, krahasuar me periudhën para përmirësimit.
- Ndryshimi në kohën që është dashur për gjenerimin e raporteve pas procesit të digjitalizimit krahasuar me periudhën para përmirësimit.

Q4 2027

- Zhvillimi i sistemit të e-Inspektimit, duke marrë parasysh:
  - Përmirësimet e moduleve raportuese dhe analitike në lidhje me SSHP-në.
  - Integrimin me sistemin e informacionit për aksidentet dhe sëmundjet sipas kritereve të ESAË dhe EODS për mbledhjen dhe

- Ndryshim në përqindje në saktësinë dhe plotësinë e raporteve të gjeneruara nga sistemi i përmirësuar krahasuar me periudhën para përmirësimit.
- Përqindja e raporteve të të dhënave dorëzuar brenda

Q4 2027

	regjistrimin e saktë dhe në kohë të të dhënave.		afateve të kërkuara sipas standardeve të ESAË dhe EODS.
<b>B2.1.5</b>	<b>Përmirësimi i sistemit të rekrutimit dhe trajnimit të inspektorëve të punës.</b>	MEKI, ISHPSHS, ONP/ILO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Përqindja e kandidatëve të cilët plotësojnë apo tejkalojnë kriteret e kompetencave gjatë procesit të rekrutimit.</b></li> <li>- <b>Ndryshimi në cilësi dhe plotësinë e inspektimeve të kryera pas zhvillimit të programit të trajnimit.</b></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kryerja e vlerësimit të nevojave për kompetencat dhe njohuritë që duhet të kenë personeli dhe inspektorët e ISHPSHS-së.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Statusi i kryerjes së vlerësimit të nevojave për kompetencat dhe njohuritë që duhet të kenë personeli dhe inspektorët e ISHPSHS-së.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Përgatitja e programit të trajnimit për personelin dhe inspektorët e ISHPSHS-së bazuar në gjetjet e vlerësimit të nevojave përfshirë trajnimin për SSHP-në në sektorët me rezikshmëri të lartë si bujqësia, ndërtimi dhe minierat.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Përqindja e moduleve të trajnimit që janë të plotësisht të përgatitura për implementim përfshirë materialet e trajnimit, prezantimet, literaturën dhe vlerësimet.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zbatimi i sistemit të konsoliduar të rekrutimit dhe trajnimit për inspektorët e ISHPSHS-së bazuar në vlerësimin e nevojave për trajnim.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Përqindja e numrit të synuar të pjesëmarrësve të cilët kanë përfunduar programin e trajnimit.</li> <li>- Përqindja e sesioneve të zhvilluara të trajnimit të cilat janë kryer sipas kurrikulës së planifikuar.</li> </ul>
<b>B2.1.6</b>	<b>Pjesëmarrja në veprimtaritë ndërkombëtare</b>	MEKI, ISHPSHS,	<b>2024-2030</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rritja e përfshirjes në veprimtaritë ndërkombëtare të inspektimit të punës, përfshirë Komitetin e Lartë të Inspektorëve të Punës (KLIP/SLIC), ONP/ILO dhe EU OSHA), mbajtja parasysh e pjesëmarrjes si anëtar</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Përqindja e takimeve dhe forumeve ndërkombëtare ku kanë marrë pjesë përfaqësues të inspektoriatit të punës.</li> </ul>

zyrtar apo si vëzhgues në KILP dhe forume të tjera.

- Marrja e statusit të vëzhguesit në KLIP/SLIC apo forume të tjera të rëndësishme ndërkombëtare.

### Objektivi B2.2: Rritja e kapaciteteve të ISHSH-së

Treguesi i impaktit B2.1: Përqindja e bizneseve të cilat zbatojnë rregulloret dhe standardet e sigurisë dhe shëndetit në punë në mjediset e inspektuara nga ISHSH-ja krahasuar me periudhën përpara zbatimit të dokumentit politik për SSHP-në.

			Organizata përgjegjëse: MSHMS		Periudha e Zbatimit Q4 2027	
Nr.	Veprimtaritë	Institucionet e përfshira	Kostot e parashikuara	Burimet financiare	Treguesit	Periudha e Zbatimit
<b>B2.2.1</b>	<b>Analiza e kudrit ligjor</b>	MSHMS, ISHSH				<b>Q3 2025</b>
	- Ngritja e grupeve ndërinstitucional të punës për të punuar me rishikimin e kuadrit ligjorë për shëndetin në punë.				- Vendimi për ngritjen e GP-së ndërinstitucionale nënshkruar dhe dërguar institucioneve përkatëse.	Q1 2025
	- Kryerja e analize gjithëpërfshirëse të kuadrit ligjor që qartëson funksionet, autortietin dhe përgjegjësitë e ISHSH-së, si dhe vlerësimin e masave zbatuese (gjoba për shkelje sipas natyrës dhe ashpërsisë së sanksioneve).				- Statusi i (a) kryerjes së analizës së kuadrit ligjor që qartëson funksionet, autortietin dhe përgjegjësitë e ISHSH-së dhe (b) vlerësimin të masave zbatuese (gjoba për shkelje sipas natyrës dhe ashpërsisë së sanksioneve).	Q2 2025
	- Bashkërendim me nismën e Qeverisë shqiptare për reformimin e inspektoriateve				- Prezantimi tek Ministri i Shëndetësisë i gjetjeve të analizës së legjislacionit dhe propozimet për ndryshime ligjore.	Q3 2025
	- Prezantim i raportit me propozimet për ndryshime institucionale dhe ligjore të grupit të punës ministrit të shëndetësisë.					
<b>B2.2.2</b>	<b>Forcimi i formimit të inspektorëve të shëndetësisë për shëndetin në punë.</b>	MHSP, SIH			- <b>Ndryshim në cilësinë dhe plotësinë e inspektimeve të kryera pas kryerjes së programit të trajnimit.</b>	<b>Q2 2026</b>
	- Kryerja e vlerëimit të nevojave për kompetencat dhe njohuritë që duhet të kenë				- Statusi i kryerjes së vlerëimit të nevojave për	Q2 2025

	zyrat e ISHSH-së për t'i pajisur inspektorët me njohuri të specializuara për të kryer inspektime të plota dhe për t'i zbatuar rregulloret në mënyrë efektive.		kompetenca dhe njohuri të specializuara për të kryer inspektime të plota dhe për t'i zbatuar rregulloret në mënyrë efektive.	
	- Përgatitja e programit të trajnimit për zyrat e ISHSH-së.		- Përqindja e moduleve të trajnimit të cilat janë përgatitur plotësisht për t'u vënë në zbatim përfshirë materialet e trajnimit, prezantimet, literaturën dhe vlerësimet.	Q4 2025
	- Zbatimi i sistemit të konsoliduar të rekrutimit dhe trajnimit për inspektorët e ISHSH-së bazuar në vlerësimin e nevojave për trajnim.		- Përqindja e numrit të synuar të pjesëmarrësve të cilët kanë përfunduar programin e trajnimit. - Përqindja e sesioneve të zhvilluara të trajnimit të cilat janë kryer sipas kurrikulës së planifikuar.	Q2 2026
<b>B2.2.3</b>	<b>Rishikim i sistemit të zbatimit të masave.</b>	MSHMS, ISHSH	- <b>Statusi i kryerjes së rishikimit të masave zbatuese.</b>	<b>Q4 2027</b>
	- Zbatimi i bashkërenduar i masave për njoftimin e aksidenteve dhe sëmundjeve profesionale ndërmjet ISHPSHSH-së dhe ISHSH-së, bazuar edhe në Marrëveshjen e Mirëkuptimit të strukturës së re qendrore të inspektoriateve- Inspektoriati Qëndror (IQ).			Q4 2027
<p><b>Prioriteti strategjik B3: Përmirësimi i dialogut social për sigurinë dhe shëndetin në punë</b>  <b>Treguesi i impaktit B3: Ndryshim në efektivitetin e dialogut social në sigurinë dhe shëndetin në punë.</b>  <b>Metrika:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>B3.a: Numri i aktorëve kryesorë (sindikata, punëdhënës) përkundrejt numrit potencial të cilët marrin pjesë në mënyrë aktive në takimet, komitetet dhe forumet për SSHP-së.</b></li> <li>- <b>B3.b: Numri i masave, politikave, rekomandimeve për SSHP-në të dakordësuara në sesione dypalëshe ose trepalëshe të cilat zbatohen me sukses në vendet e punës përkundrejt numrit të propozuar.</b></li> <li>- <b>B3.c: Përqindja e vendeve të punës që plotësojnë apo tejkalojnë standardet rregullatore të SSHP-së si rezultat i veprimeve të dialogut social.</b></li> </ul>				

- **B3.d: Numri i takimeve, konsultimeve dhe forumeve dypalëshe dhe trepalëshe të organizuara çdo vit për të diskutuar çështje të SSHP-së.**

**Objektivi B3.1: Ngritja e Komiteteve trepalëshe ad-hoc për sektorë specifikë dhe promovimi i funksionimit të rregullt të komiteteve për SSHP-në në nivel ndërmarrjeje.**

**Treguesi i rezultatit B3.1.a: Numri i sektorëve ku janë ngritur me sukses komitetet e përkohshme trepalëshe përkundrejt numrit total të sektorëve të synuar.**

**Treguesi i rezultatit B3.1.b: Përqindja e ndërmarrjeve në sektorët e synuar që kanë komitete aktive e funksionale SSHP përkundrejt numrit total të ndërmarrjeve në këta sektorë.**

Nr.	Veprimtaritë	Institucionet e përfshira	Organizata përgjegjëse: MEKI		Periudha e Zbatimit Q2 2026	
			Kostot e parashikuara	Burimet financiare	Treguesit	Periudha e zbatimit
<b>B3.1.1</b>	<b>Ngritja e komiteteve trepalëshe sektoriale për SSHP-në.</b>	MEKI, KNMSSHP			- <b>Numri i komiteteve të përkohshme tripalëshe të ngritura.</b>	<b>Q2 2026</b>
	- Përgatitja e rregullores për funksionimin e komiteteve trepalëshe sektoriale për SSHP-në.				- Statusi i finalizimit të rregullores për funksionimin e komiteteve të përkohshme tripalëshe për SSHP-në.	Q4 2025
	- Ngritja e komitetit të përkohshëm sektorial trepalësh për t'iu përgjigjur sfidave me të cilat përballen sektorët me rrezikshmëri të lartë, bazuar në rekomandimet e KNMSSHP-së.				- Numri i komiteteve të përkohshme trepalëshe që mbledhen rregullisht gjatë periudhës së tyre aktive.	Q2 2026 -2030
<b>B3.1.2</b>	<b>Ngritja e kapaciteteve të përfaqësuesve në komitetet për SSHP-në në nivel ndërmarrjeje.</b>	MEKI			- <b>Përqindja e numrit të synuar të përfaqësuesve të komiteteve për SSHP-në në nivel ndërmarrjeje të cilët kanë kryer programin e trajnimit.</b>	<b>Q4 2025 -2030</b>
	- Zhvillimi i moduleve gjithëpërfshirëse të trajnimit për dialogun social dhe praktikat më të mira në SSHP-ë të përshtatura për anëtarët e komiteteve të SSHP-së, sindikatave, punëmarrësve dhe aktorëve të tjerë.				- Përqindja e moduleve të trajnimit gati për zbatim për dialogun social dhe praktikat e mira në SSHP të përshtatura për anëtarët e komiteteve të SSHP-së, sindikatave, punëmarrësve dhe aktorëve të tjerë.	Q4 2029
<b>B3.1.3</b>	<b>Përmirësimi i masave të përfaqësimit SSHP në kategori të ndryshme biznesi.</b>	MEKI			- <b>Shkalla e lehtësisë së punëmarrësve në NMV</b>	<b>Q2 2026</b>

		<b>dhe të mëdha për t'u anëtarësuar në komitetet SSHP.</b>	
- Monitorimi i procesit për emërimin e përfaqësuesve të punëmarrësve në ndërmarrjet e vogla dhe të mesme për të siguruar që kuadri ligjor aktual e sigurin siç duhet përfaqësimin e punëmarrësve aty ku nuk ka komitet SSHP-je.		- Statusi i përfundimit të raportit të monitorimit për procesin e emërimit të përfaqësuesve të punëmarrësve në NVM-të.	Q4 2025
- Amendimi i rregulloreve për ta thjeshtuar pjesëmarrjen e punëmarrësve në komitetet për SSHP-në, veçanërisht në kompanitë më të mëdha kur dhe mandatohen të tilla komitete.		- Statusi i miratimit të amendimeve të rregulloreve që synojnë qartësimin dhe thjeshtimin e procedurave të anëtarësimit të punëmarrësve në komitetet për SSHP-në duke garantuar mbrojtjen e të drejtave të tyre.	Q2 2026

**Shtylla C: Kthimi në prioritet dhe rritja e ndërgjegjësimit për SSHP-në për të garantuar kushtet e punës së denjë.**

**Prioriteti strategjik C1: Promovimi i kulturës parandaluese në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë nëpërmjet përhapjes së informacionit dhe rritjes së ndërgjegjësimit**

**Objektivi C1.1: Promovimi i kulturës parandaluese në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë.**

**Treguesi i rezultatit C1.1: Përqindja e punëmarrësve të cilët janë trajnuar për tema të SSHP-së në sektorin publik dhe privat.**

			Organizata përgjegjëse: MSHMS		Periudha e Zbatimit 2024-2030	
Nr.	Veprimtaritë	Institucionet përgjegjëse	Kostot e parashikuara	Burimet financiare	Treguesit	Periudha e Zbatimit
C1.1.1	Krijimi i një hapësire të aksesueshme në mënyrë digjitale me informacion për SSHP-në.	MNMSSHP, MEKI, MSHMS			- Statusi i ngritjes së një portali/faqeje informuese në internet për SSHP-në	Q4 2025
	- Mirëmbajtja/përditësimi i portalit ose faqes informuese në internet me lidhëza për të shpërndarë informacion për SSHP-në tek të gjithë aktorët e rëndësishëm dhe pulikun.				- Numri vjetor i vizitave në portalin/faqen informuese në internet për SSHP-në.	Q4 2025



<b>C1.1.2 Zhvillimi i një plani komunikimi për SSHP-në</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>- Përgatitja e një Plani Komunikimi për SSHP-në duke marrë në konsideratë angazhimin dhe bashkëpunimin e përfaqësuesve të medias dhe gazetarëve të pavarur.</li> <li>- Riaktivizim i Njesisë së Shëndetit në Punë për të garantuar aksesin e punëmarrësve në rajone të ndryshme me shërbimet themelore të shëndetit në punë.</li> </ul>	MEKI, MSHMS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Numri i hapave të përmbushura të planit të komunikimit</li> <li>- Statusi i finalizimit dhe miratimit të planit të komunikimit për SSHP-në.</li> <li>- Përqindja e Njësive rajonale të Shëndetit në Punë të aksesueshme nga punëmarrësit.</li> </ul>	<b>Q3 2025</b>  Q3 2025  Q2 2026
<b>C1.1.3 Zhvillimi i broshurave informuese me të dhëna për SSHP-në bazuar tek udhëzimet e ONP/ILO dhe BE-së si dhe tek Standardet Ndërkombëtare të Punës.</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>- Përditësimi dhe përkthimi i broshurave informuese të mbështetura tek “International Data Sheets” të ONP/ILO për Sigurinë në Profesione.</li> <li>- Vënia në dispozicion e këtyre broshurave informuese në portalin/façen informuese në internet për SSHP-në, për t’u dhënë informacion NVM-ve në sektorin formal and informal dhe të vetëpunësuarve.</li> </ul>	MEKI, ONP/ILO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Përqindja e broshurave informuese me të dhëna që janë përshtatur dhe integruar në kuadrin kombëtar të SSHP-së.</li> <li>- Numri i broshurave të përditësuara dhe përkthyer në gjuhën shqipe.</li> <li>- Numri vjetor i shkarkimeve të broshurave informative.</li> <li>- Përqindja e broshurave informuese të cilat janë lehtësisht të aksesueshme në portalin/façen e internetit të SSHP.</li> </ul>	<b>Q4 2025</b>  Q4 2025  Çdo vit
<b>C1.1.4 Vënia në zbatim e vlerësimit ndërveprues online të riskut (OiRA)</b>	MEKI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Përqindja e bizneseve që përdorin instrumentin OiRa në sektorëve të synuar.</li> </ul>	<b>2024-2030</b>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pëzgjedhja e sektorëve të synuar dhe zhvillimi apo përshtatja e instrumentit ekzistues OiRa me qëllim rritjen e efikasitetit të kryerjes së vlerësimit të rrezikshmërisë së SSHP-së nga bizneset.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Statusi i aksesueshmërisë së OiRA nga bizneset lokale në sektorët e synuar.</li> </ul>		Q1 2026 për instrumentin e parë	
<b>C1.1.5</b>	<b>Organizimi i aktiviteteve të përvitshme për SSHP-në</b>	MEKI, MSHMS, MAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Numrivjetor i aktiviteteve të organizuara për SSHP-në</li> </ul>		<b>2024-2030</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Krijimi i një kalendari vjetor me datat e rëndësishme si Dita Botërore e ONP/ILO për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë (28 prill) dhe datat të tjera që kanë lidhje me punën ku përmes aktiviteteve të përvitshme të rritet angazhimi dhe ndërgjegjësimi i komunitetit.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Statusi i finalizimit të kalendarit të përvitshëm me datat e rëndësishme që lidhen me SSHP-në.</li> </ul>		<b>2024-2030</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizimi i aktiviteteve me tematika për SSHP-në në shkolla</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Numri i aktiviteteve për SSHP-në të organizuara çdo vit në shkolla.</li> </ul>		Q2 2026	
<p><b>Prioriteti strategjik C2: Bërja e prioritetit e edukimit për SSHP-në në të gjitha nivelet arsimore</b></p> <p><b>Treguesi i impaktit C2: Përqindja e studentëve që demostrojnë praktika të sigurta në mjedise reale apo të simuluar deri në 2030.</b></p> <p><b>Objektivi C2.1: Integrimi i SSHP-së në të gjitha nivelet e shkollimit, trajnimit profesional dhe arsimit të lartë.</b></p> <p><b>Treguesi i rezultatit C2.1: Numri i moduleve të SSHP-së i integruar në të gjitha nivelet e arsimit të përgjithshëm dhe profesional deri në 2030.</b></p>						
			<b>Organizatrat përgjegjëse: MEKI, MAS</b>		<b>Periudha e Zbatimit 2024-2030</b>	
<b>Nr.</b>	<b>Veprimtaritë</b>	<b>Institucionet e përfshira</b>	<b>Kostot e parashikuara</b>	<b>Burimet financiare</b>	<b>Treguesit</b>	<b>Periudha e zbatimit</b>
<b>B2.1.1</b>	<b>Integrimi i SSHP-së në të gjitha nivelet e shkollimit.</b>	MEKI, MAS, ASKAP, AKPA				<b>Q4 2026</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zhvillimi i vazhdueshëm profesional për mësuesit, duke: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hartuar module kurrikulash për sigurinë dhe shëndetin në punë dhe punën e fëmijëve, të përshtatur për grupmosha të ndryshme nxënësish të shkollave të mesme të përgjithshme.</li> </ul> </li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Përqindja e moduleve të SSHP-së që janë përgatitur plotësisht e të gatshme për t'u zbatuar në shkollat e mesme të përgjithshme.</li> </ul>		Q4 2025	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trajnimi i trajnierëve për SSHP-në në arsim duke përfshirë zyrat rajonale të arsimit.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Përqindja e numrit të synuar të pjesëmarrësve të cilët kanë përfunduar trajnimin e trajnierëve.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Futja e një lënde me zgjedhje për SSHP-në në kurrikulën e arsimit të mesëm, përfshirë: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hartimin e doracakut të SSHP-së për mësuesit.</li> <li>▪ Kryerjen e sesioneve të specializuara të trajnimit për mësuesit që do të japin mësim lëndën e SSHP-së për të garantuar angazhimin me efektivitet të nxënësve.</li> </ul> </li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Përqindja e shkollave që kanë integruar SSHP-në në kurrikulën e tyre.</li> <li>- Doracakut i moduleve për SSHP-në për mësuesit në dispozicion të të gjithë mësuesve në shkollat që kanë integruar SSHP-në në kurrikul.</li> <li>- Përqindja e mësuesve të trajnuar për tematika të SSHP-së.</li> </ul>	Q4 2026
<b>C2.1.2</b>	<b>Integrimi i Edukimit për SSHP-në në Shkollat e Arsimit dhe Formimit Profesional</b>	MEKI, MAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Përqindja e shkollave profesionale, të cilat kanë integruar SSHP-në në kurrikulën e tyre.</b></li> </ul>	<b>Q4 2025</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hartimi dhe prezantimi i SSHP-së, përfshirë punën e fëmijëve, si lëndë në shkollat dhe qendrat e arsimit dhe formimit profesional, apo përditësimi i kurrikulave ekzistuese të SSHP-së për t'u harmonizuar me standardet e ONP/ILO dhe BE-së si dhe ato kombëtare të SSHP-së.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Numri i lëndëve për SSHP-në të përgatitura dhe gati për zbatim në shkollat e arsimit dhe formimit profesional.</li> </ul>	Q4 2025
<b>C2.1.3</b>	<b>Integrimi i SSHP-së në institucionet e arsimit të lartë.</b>	MAS, MSHMS, Universitetet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Përqindja e IAL-ve të cilat kanë integruar SSHP-në në kurrikulën e tyre.</b></li> </ul>	<b>Q4 2027</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Integrimi i SSHP-së në Institucionet e Arsimit të Lartë si lëndë e veçantë apo grup</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Numri i lëndëve ose temave për SSHP-në që janë përgatitur dhe</li> </ul>	Q4 2027

tematikash, përshtatur për fusha të veçanta studimi (aty ku mungojnë).

- Bashkëpunimi me institucionet akademike për të hartuar kurrikula gjithëpërfshirëse që të adresojnë sfidat e SSHP-së në fushat respektive.

gati për zbatim në institucionet e arsimit të lartë.

- Numri i lëndëve për SSHP-në të hartuara në bashkëpunim me institucionet akademike në fusha të synuara studimi dhe profesione të caktuara.

Q4 2027

DRAFT