



© **Together for Life**

Të gjitha të drejtat të rezervuara. Përmbajtja e këtij botimi mund të përdoret apo kopjohet lirisht prej përdoruesve, por jo për qëllime fitimprurëse, me kusht që çdo riprodhim i tillë të shoqërohet me njohjen e "Together for life" si burim. Këndvështrimet e autorëve të këtij botimi jo domosdoshmërisht pasqyrojnë pikëpamjet e "Together for life".

UDHËZUES MBI NGRITJEN DHE FUNKSIONIMIN E KËSHILLAVE TË SIGURISË DHE SHËNDËTIT NË PUNË NË SEKTORIN CALL CENTER

U D H Ë Z U E S
M B I N G R I T J E N
D H E F U N K S I O N I M I N
E K Ë S H I L L A V E T Ë S I G U R I S Ë
D H E S H Ë N D E T I T N Ë P U N Ë
N Ë S E K T O R I N C A L L C E N T E R

Ky udhëzues është përgatitur në kuadër të projektit “Mobilizimi Social mbi të drejtat e Punës”, mbështetur nga “Olof Palme International Center” dhe financuar nga qeveria suedeze.

Opinionet ose pikëpamjet e shprehura jo detyrimisht shprehin opinionet e “Olof Palme International Center”.



Financuar nga Qeveria Suedeze



Udhëzuesi u përgatit nga: Renato Muçaj
Alma Kordani

Redaktoi: Blertina Koka



© **Together for Life**

Të gjitha të drejtat të rezervuara. Përmbajtja e këtij botimi mund të përdoret apo kopjohet lirisht prej përdoruesve, por jo për qëllime fitimprurëse, me kusht që çdo riprodhim i tillë të shoqërohet me njohjen e “Together for life” si burim. Këndvështrimet e autorëve të këtij botimi jo domosdoshmërisht pasqyrojnë pikëpamjet e “Together for life”.

{ ANKRONIME }

BPO	Business Process Outsourcing/Procesi i Transferimit të Biznesit
BE	Bashkimi Evropian
SIDA	Swedish International Development Cooperation Agency/Agjencia Suedeze për Zhvillim Ndërkombëtar
TFL	Together for Life
RSH	Republika e Shqipërisë
ISHPSHSH	Inspektoriati Shtëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore
KP	Kodi i Punës
VKM	Vendim i Këshillit të Ministrave
KKP	Këshilli Kombëtar i Punës
BE	Bashkimi Evropian
ILO	International Labour Organization/Organizata Ndërkombëtare e Punës
SSHHP	Siguria dhe Shëndeti në Punë
ACQUIS	Është organi i të drejtave dhe detyrimeve të përbashkëta që është detyruese për të gjitha shtetet anëtare të BE
SEVESO	Direktiva e BE-së për reduktimin e rrezikut që mund të vijë si pasojë e katastrofave teknologjike

{ PASQYRA E LËNDËS }

Hyrje.....	5
1. Përmbledhje e projektit.....	6
2. Çfarë është siguria dhe shëndeti në punë?.....	7
3. Siguria dhe shëndeti në punë në Shqipëri.....	8
4. Informacion i përgjithshëm mbi këshillat e sigurisë dhe shëndetit në punë në sektorin Call Center /BPO.....	10
5. Kuadri ligjor, ndërkombëtar dhe kombëtar, mbi këshillat e sigurisë dhe shëndetit në punë.....	13
5.1 Kuadri ligjor në BE.....	13
5.2 Konventat e ILO-s.....	14
5.3 Kuadri ligjor kombëtar mbi këshillat e sigurisë dhe shëndetit në punë.....	14
5.3.1 Ligji nr. 10 234, datë 18.2.2010 “Për sigurinë dhe shëndetin në punë”	15
5.4 Detyrimet e punëdhënësit.....	17
5.4.1 Detyrime të veçanta të punëdhënësit.....	20
5.5 Detyrimet e punëmarrësve.....	24
6. Procedurat e ngritjes dhe funksionimit të këshillave dhe sigurisë në punë në sektorin Call Center /BPO.....	30
6.1 Proçedura e ngritjes dhe zgjidhja e përfaqësuesve në këshillin e sigurisë dhe shëndetit në punë....	30
6.2 Rregullat e organizimit e funksionimit të këshillit të sigurisë dhe shëndetit në punë.....	34
7. Modele të këshillave dhe sigurisë në punë në sektorin Call Center /BPO.....	37
8. Aneks.....	40
Aneks – modele dokumentesh.....	40

HYRJE

“Udhëzuesi mbi Ngritjen dhe Funksionimin e Këshillave të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë në Sektorin Call Center” është një dokument i cili realizohet për herë të parë, dhe është i dedikuar për sektorin Call Center dhe BPO në Shqipëri.

Udhëzuesi është i përshtatshëm për përdorim të punëmarrësve, punëdhënësve, organizatave joqeveritare, që mbulojnë fushën e të drejtave të njeriut, dhe publikut të gjerë të interesuar.

Ky dokument vjen si një iniciativë e përpjekjeve të shoqërisë civile për të informuar, ndërgjegjësuar dhe ndikuar në përmirësimin e marrëdhënieve të punës në sektorin Call Center, për kompanitë që operojnë në Shqipëri.

“Udhëzuesi Mbi Ngritjen dhe Funksionimin e Këshillave të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë në Sektorin Call Center” ka për qëllim fuqizimin e kompanive të sektorit Call Center në Shqipëri, mbi ngritjen dhe funksionimin e Këshillave të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë në këtë sektor.

Përmbajtja e udhëzuesit është konceptuar në mënyrë të tillë që t’u vijë në ndihmë kompanive të sektorit Call Center, punëdhënësve dhe punëmarrësve në këtë kompani, për t’i bërë funksional Këshillat e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë.

Pjesë e përmbajtjes janë: Informacion i përgjithshëm mbi Këshillat e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë në sektorin e Call Center / BPO; Kuadri ligjor ndërkombëtar dhe kombëtar mbi Këshillat e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë; Procedurat e ngritjes dhe funksionimit; Modele pozitive nga Këshillat e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë në këtë sektor.

Udhëzuesi është pjesë e projektit “Përmirësimi i jetës së punës në sektorin Call Center”, i mbështetur nga “Olof Palme International Center”, me fonde të SIDA-s dhe qeverisë suedeze.

1. PËRMBLEDHJE E PROJEKTIT

Udhëzues i hartuar në kuadër të projektit “Mobilizimi Social mbi të drejtat e Punës”, i cili implementohet në Shqipëri nga shoqata “Together for Life”, me mbështetjen e “Olof Palme International Center”, financuar nga qeveria suedeze.

Projekti “Mobilizimi Social mbi të drejtat e Punës” ka për qëllim të përmirësojë respektimin e të drejtave të punës në sektorin Call Center në Shqipëri. Ky qëllim është në përputhje me Dokumentin Strategjik të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, deri në vitin 2016-2020, miratuar nga qeveria shqiptare.

Strategjia e ndërhyrjes, për të arritur këtë qëllim, është nëpërmjet tri elementëve, si më poshtë:

1. Mobilizim i punëmarrësve për të drejtat e punës përmes fushatave ndërgjegjësuere dhe mediatike, me qëllim informimin dhe rritjen e vetëdijes së punëmarrësve dhe punëdhënësve mbi të drejtat e punës në sektorin Call Center.

2. Ngritja dhe fuqizimi i Këshillave të Shëndetit dhe Sigurisë në punë në 5 kompani Call Center në Shqipëri.

3. Lobimi dhe advokimi mbi respektimin e të drejtave në punë, nëpërmjet angazhimit të politikë-bërësve dhe institucioneve publike ekzekutive, për marrjen e masave për përmirësimin e situatës së të drejtave të punës në këtë sektor në Shqipëri.

Projekti kontribuon në rritjen e bashkëpunimit trepalësh - punëdhënës, punëmarrës dhe autoritete qeveritare qendrore dhe lokale - mbi të drejtat e punës në sektorin Call Center /BPO në Shqipëri.

2. ÇFARË ËSHTË SIGURIA DHE SHËNDETI NË PUNË?

Siguria dhe Shëndeti në Punë (SSHP) është një element i rëndësishëm i mbrojtjes sociale të punonjësve kundër aspekteve negative të punës. SSHP synon të shmangë aksidentet në punë, sëmundjet profesionale dhe aspektet e tjera negative të punës, nëpërmjet identifikimit të rreziqeve që i shkaktojnë ato dhe zbatimit të masave të duhura parandaluese dhe mbrojtëse. SSHP mund të përkufizohet edhe si një shkencë e veçantë e parashikimit që zbatohet nga inxhinierët profesionistë të shëndetit në punë, nga specialistët e shëndetit mjedisor, kimistët, toksikologët, mjekët, infermierët, profesionistët e sigurisë dhe personat e tjerë të cilët janë të interesuar për mbrojtjen e shëndetit të punëmarrësve në vendin e punës.

Sot, SSHP ka një objekt me të zgjeruar se sa vetëm kuptimin e ngushtë të sigurisë dhe shëndetit, ajo përfshin mirëqenien fizike, mendore dhe sociale të punëtorëve, duke mbuluar edhe marrëdhëniet e punës, organizimin e punës, rregullat e punësimit dhe kulturën e punës. Fokusi kryesor i shëndetit në punë mbulon tre objektiva të ndryshëm: (1) mirëmbajtja dhe promovimi i shëndetit dhe kapacitetit të punës së punëmarrësve; (2) përmirësimi i mjedisit të punës; (3) zhvillimi i organizimit të punës dhe i kulturës së punës në një drejtim që mbështet shëndetin dhe sigurinë në punë. Prandaj, OBSH e konsideron shërbimin e shëndetit në punë si përgjegjës për kushtet e përgjithshme shëndetësore të punëmarrësve dhe të familjeve të tyre. Fuqizimi i tregut të punës dhe rritja në cilësinë e kapitalit njerëzor lidhet drejtpërdrejtë me promovimin dhe ruajtjen e shkallës më të lartë të mirëqenies fizike, mendore dhe sociale të punëmarrësve në të gjitha profesionet.

Siguria dhe Shëndeti në Punë gjen zbatim në të gjithë sektorët e ekonomisë, duke përfshirë: ndërtimin, industrinë, bujqësinë, shërbimet, transportin, telekomunikacionin, etj. Standardet e dobëta të sigurisë dhe shëndetit në punë, lëndimet në punë, aksidentet me vdekje dhe sëmundjet profesionale shkaktojnë një barrë të rëndë për ekonominë kombëtare, për shkak të pagesave nga skema e sigurimeve shoqërore, shpenzimeve spitalore, rikualifikimit dhe zëvendësimit të punëmarrësve dhe humbjes së produktivitetit. Prandaj SSHP duhet të integrohet në shumë fusha dhe duhet të fokusohet në zbatimin e masave të caktuara për përmirësimin e saj.

Në të gjitha profesionet, duke përfshirë këtu edhe sektorin Call Center, ku shëndeti në punë synon promovimin dhe ruajtjen e nivelit më të lartë të mirëqenies fizike, mendore dhe shoqërore të punëmarrësve, përfitimet janë të dyanshme, si për punëmarrësit ashtu edhe për punëdhënësit.

Mbrojtja e punëmarrësve në vendet e tyre të punës nga rreziqet që shkaktohen nga faktorët e pafavorshëm për shëndetin, sistemimi dhe mbajtja e tyre në një mjedis profesional, promovojnë një klimë pozitive shoqërore dhe funksionim nor-

mal, si edhe mund të rrisin produktivitetin e sipërmarrjeve. Koncepti i kulturës së punës, në këtë kontekst, nënkupton përshtatjen e punës me njeriun, dhe të njeriut me punën.

3. SIGURIA DHE SHËNDETI NË PUNË NË SHQIPËRI

Para viteve '90, koncepti i Sigurisë dhe Shëndetit në Punë ka qenë përgjegjësi e Institutit të Higjienës dhe Epidemiologjisë (sot Instituti i Shëndetit Publik). Ky sektor ishte përgjegjës për hartimin e politikave për SSHP-në dhe për bashkëpunimin me palët e tjera të interesuara (investitorët, industrinë, sistemin arsimor, etj.) për të hartuar programe dhe projekte që respektonin normat sanitare, për të garantuar sigurinë në punë dhe, më kryesorja, për të mbrojtur shëndetin fizik dhe mendor të punonjësve.

Me ndryshimin e sistemit të qeverisjes, pas viteve '90, e gjithë ekonomia iu nënshtrua një procesi transformimi, duke kaluar nga një ekonomi tërësisht e centralizuar, drejt ekonomisë së tregut të hapur dhe konsolidimit të rendit demokratik dhe të drejtave të njeriut. Shqipëria u përball me industrializimin e shpejtë të ekonomisë dhe rritjen e inovacionit nëpërmjet përdorimit të teknologjisë. Kështu, një numër gjithnjë e në rritje i shqiptarëve janë ekspozuar ndaj faktorëve stresues fizik, kimik, biologjik dhe psikologjik në vendin e punës, prandaj dhe fusha e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë i është nënshtruar shumë ndryshimeve gjatë dy dekadave të fundit, Shqipëria ka ndërmarrë hapa të rëndësishëm dhe ka bërë përparime në rrugën drejt integritimit evropian, qeveritë shqiptare i kanë dhënë përparësi çështjeve të harmonizimit të legjislacionit të brendshëm, bazuar në vlerat dhe standardet e përbashkëta të modeleve evropiane, duke u fokusuar dhe vënë theksin te mbrojtja e të drejtave të njeriut, në veçanti e të drejtave të punonjësve. Legjislacioni Shqiptar i Punës, për sa i përket sigurisë dhe shëndetit, parashikon detyrimet e përbashkëta të të dy palëve (punëmarrësve dhe punëdhënësve), me synimin kryesor për mbrojtjen e shëndetit dhe sigurisë së punonjësve dhe rritjen e produktivitetit të bizneseve.

Qeveria shqiptare, nisur edhe nga detyrimet që rrjedhin që nga firmosja e Marrëveshjes së Stabilizim-Asocimit, ka qenë tërësisht e angazhuar për të zbatuar standardet e BE-së dhe të ILO-s, për sa i përket sigurisë dhe shëndetit në punë. Ndër vite, shumë ligje janë ndryshuar dhe përshtatur duke pasur si bazë standardet e modelit social evropian, duke bërë transpozimin e kriterëve, rekomandimeve dhe direktivave të BE-së. Në vitin 2010, në Shqipëri u miratua një Ligj i ri për SSHP-në, duke transpozuar Direktivën Kuadër të BE-së. Ky ligj prezantoi për herë të parë parimet e reja për menaxhimin e SSHP-së, bazuar në parandalimin e riskut, vlerësimin e riskut në punë duke pasur parasysh të gjitha aspektet e punës, si edhe organizimin e sistemit, përfshirjen e specialistëve të SSHP, përfshirjen e punonjësve dhe planifikimin e duhur të emergjencave. Krahas ligjit të SSHP-së, janë miratuar katër rregullore të reja, që mbulojnë rreziqet që burojnë nga fushat elektromagnetike, rrezatimi optik artificial,

zhurma dhe dridhja, duke synuar përputhjen e legjislacionit kombëtar me acquis të BE-së.

Qeveria shqiptare, e mbështetur nga asistenca teknike e ILO-s dhe në bashkëpunim të ngushtë me Ministrinë përkatëse dhe partnerët socialë, ka hartuar gjithashtu dokumentin Politik dhe Planin e Veprimit për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë (2016-2020). Dokumenti politik për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë është një instrument për mbrojtjen e të drejtave dhe interesave të punëmarrësve, ai konsolidon vizionin, sfidat, prioritetet dhe objektivat për përmirësimin e kushteve të punës të fuqisë punëtore shqiptare, produktivitetin e punës dhe konkurrencën ekonomike, duke krijuar kushte për një rritje të qëndrueshme ekonomike dhe më pak informalitet në Shqipëri. Dokumenti Politik është në përputhje me kornizën strategjike të BE-së për Shëndetin dhe Sigurinë në Punë (2014-2020), "Strategjinë Globale të OBSH për Shëndet në Punë për të gjithë" dhe në Planin e Veprimit të ILO-s (2010-2016), i cili synon të arrijë ratifikimin e gjerë dhe zbatimin efikas të instrumenteve për sigurinë dhe shëndetin në punë.

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

Ofrimi i mbështetjes praktike për kompanitë, për t'i ndihmuar ato që të respektojnë më mirë rregullat e shëndetit dhe sigurisë në punë, mbetet ende një sfidë. Bizneset do të përfitonin nga asistenca teknike dhe mjetet praktike për përmirësimin e situatës së zbatimit të ligjit të SSHP-së. Për sa i përket menaxhimit të SSHP-së, sfida kryesore që duhet kapërcyer ka të bëjë me përmirësimin e mbledhjes së të dhënave statistikore, për të pasur tregues më të mirë dhe për të zhvilluar mjetet e monitorimit. Edhe pse numri i organeve përgjegjëse të drejtpërdrejta dhe të përfshira në praktikat e SSHP-së është i madh, përsëri nuk ka një organ koordinues për të dokumentuar dhe shpërndarë informacion për sigurinë dhe shëndetin në punë. Është tejet e rekomandueshme ngritja e një qendre informacioni për SSHP-në, për të koordinuar dokumentacionin dhe informacionin për çështjet e SSHP-së.

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

Megjithatë, nevojiten përpjekje të mëtejshme për negociatat kolektive në të gjitha nivelet, me qëllim rritjen e kapacitetit të partnerëve socialë për të negociuar marrëveshjet kolektive. Duhet të përmirësohet dialogu social dypalësh dhe të rritet autonomia e partnerëve socialë. Mbetet ende shumë punë për t'u bërë, për të zhvilluar dialogun social në nivel rajonal, lokal dhe në nivel ndërmarrje.

4. INFORMACION I PËRGJITHSHËM MBI KËSHILLAT E SIGURISË DHE SHËNDETIT NË PUNË NË SEKTORIN CALL CENTER/BPO

Aktivitetet e punës mund të jenë të rrezikshme për shëndetin e punëmarrësve, ndërkohë që vendi i punës mund të ndikojë edhe në shëndetin dhe sigurinë e klientëve, vullnetarëve, apo vizitorëve dhe banorëve lokalë. Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO) vlerëson se çdo vit ndodhin më shumë se një milion vdekje për shkak të punës, dhe qindra miliona punëmarrës në mbarë botën pësojnë aksidente në vendin e punës dhe vuajnë nga ekspozimi ndaj substancave të rrezikshme për shkak të profesionit. Të gjitha aksidentet profesionale dhe industriale shkaktohen nga faktorë të evitueshëm, të cilët mund të eliminohen duke zbatuar masat dhe metodat në dispozicion, tanimë të njohura. Prandaj, 600,000 jetë njerëzish mund të shpëtohen çdo vit nëse do të përdoren praktikat e sigurisë dhe informacioni i përshtatshëm. Ndërsa në vendet në industrializim e sipër, si në Shqipëri, përparësitë duhet të fokusohen tek përmirësimi i praktikave për sigurinë dhe shëndetin, te parandalimi i aksidenteve dhe sëmundjeve profesionale.

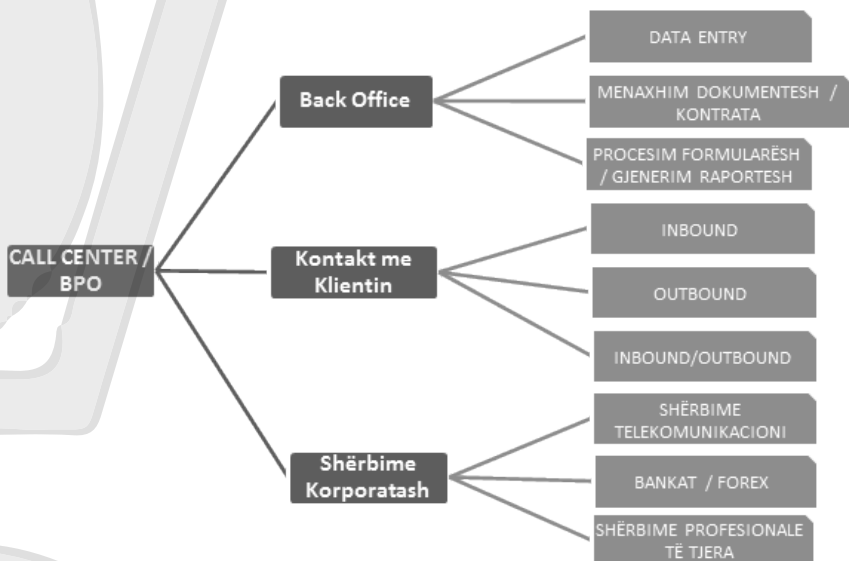
Çdo 3.5 minuta dikush vdes në vendet evropiane si pasojë e një aksidenti në punë apo për shkak të një sëmundjeje që ka lidhje me punën. Agjencia Evropiane për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë (EU-OSHA) ka për qëllim që ta ulë këtë normë vdekjeje, nëpërmjet përmirësimit të sigurisë dhe të shëndetit në mbarë Evropën. Fushatat e ndryshme që ajo ka ndërmarrë, për Vende Pune të Shëndetshme, kanë ndihmuar që të bëhen përmirësime të konsiderueshme në fushën e sigurisë dhe të shëndetit në punë në të gjithë vendet evropiane dhe më gjerë. E ngritur nga Bashkimi Evropian në vitin 1996 dhe e bazuar në Bilbao, Spanjë, Agjencia mbledh së bashku përfaqësues nga Komisioni Evropian, qeveritë e shteteve anëtare, organizatat e punëdhënësve dhe ato të punëmarrësve, si dhe ekspertë drejtues në secilin nga shtetet anëtare të BE-së dhe përtej.

Një pjesë e madhe e këtyre jetëve mund të shpëtoheshin në qoftë se rreziqet në vendet e punës do të menaxhoheshin siç duhet, duke i parashikuar ato dhe duke zbatuar masa të përshtatshme. Ndërkohë që punëdhënësit e kanë për detyrë që të ofrojnë vende pune, ku rreziqet për shëndetin dhe për sigurinë të jenë të kontrolluara siç duhet, ligji kërkon që edhe punonjësit të ndihmojnë. Përveç kësaj, punëdhënësit duhet të konsultohen me punëtorët dhe me përfaqësuesit e tyre, dhe kjo është pjesë e procesit. Drejtuesit nuk i kanë të gatshme zgjidhjet për të gjithë problemet e shëndetit dhe të sigurisë. Punëtorët dhe përfaqësuesit e tyre kanë njohuri të hollësishme

dhe përvojën e duhur për mënyrën se si kryhet puna dhe se si ajo ndikon tek ata. Për këtë arsye, vendet e punës në të cilat punëtorët kontribuojnë aktualisht për shëndetin dhe sigurinë, shpesh herë kanë një nivel më të ulët risku në punë dhe norma më të ulëta të aksidenteve.

Pjesëmarrja e punëtorëve në problemet e shëndetit dhe të sigurisë është një proces i thjeshtë, i dyanshëm, ku punëdhënësit dhe punëtorët e tyre/përfaqësuesit e punëtorëve flasin me njëri-tjetrin, dëgjojnë shqetësimet e njëri-tjetrit, kërkojnë dhe shkëmbejnë pikëpamje e informacione, i diskutojnë problemet në kohën e duhur, marrin në konsideratë atë që thotë çdonjëri, diskutojnë së bashku, besojnë dhe respektojnë njëri-tjetrin.

Industria e qendrave të thirrjeve, ose siç njihet ndryshe Call Center/BPO, është një nga industritë e shërbimit me rritjen më të shpejtë në Shqipëri. Punonjësit nuk janë më të rastësishëm apo student, por kategori të ndryshëm punëtorësh janë sot të punësuar në këtë sektor. Call Center/BPO është çdo vend ku puna kryesore e punonjësve siguron shërbime të klientit me anë të telefonit ose me një kombinim të telefonit dhe kompjuterit. Puna në Call Center mund të përfshijë kryesisht këto shërbime:



Reziqet për shëndetin dhe sigurinë ndryshojnë nga një kompani Call Center në tjetrën. Këto varen nga: detyrat, natyra e organizimit të punës, kuotat e performancës dhe kërkesat, lloji i klientëve, faktorët individualë dhe psiko-sociale. Prandaj, shqetësimet

e punëtorëve në lidhje me çështjet shëndetësore dhe të sigurisë, që vijnë nga detyrat tipike që ata kryejnë në vendin e punës, kryesisht janë:

1. Çrregullime të lidhura me kompjuterin
2. Probleme me dëgjimin dhe zërin lidhur me përdorimin e telefonit
3. Puna e zgjatur dhe puna e natës
4. Stresi në punë

Çështjet kryesore janë të ndara në elementet e rëndësishme të sistemit të punës, përkatësisht mjedisin fizik dhe teknik, organizimin e punës, pozitën dhe praktikën e punës, kërkesën e punës dhe orarin, dhe faktorët individualë e psiko-socialë.

Punëtorët duhet të informohen, instruktohen, trajnohen dhe të konsultohen për shëndetin dhe për sigurinë. Pjesëmarrja e plotë duhet të shkojë përtej konsultimit - punëtorët dhe përfaqësuesit e tyre duhet të jenë të përfshirë edhe në procesin e vendimmarrjes. Nëse punëtorëve u jepet mundësia që të marrin pjesë në modelimin e sistemeve të sigurta në punë, atëherë ata mund të japin këshilla, sugjerime dhe të kërkojnë përmirësime. Duke u përfshirë në një çështje në fazën e planifikimit, punëtorët kanë më shumë shanse që t'i identifikojnë shkaqet, për të ndërmarrë një veprim të veçantë, për të ndihmuar në gjetjen e zgjidhjeve praktike dhe për t'u pajtuar me rezultatin përfundimtar. Punëdhënësit duhet të konsultohen me punëtorët dhe/ose me përfaqësuesit e tyre, dhe t'i lejojnë ata që të marrin pjesë në diskutimet për të gjitha çështjet që lidhen me sigurinë dhe me shëndetin në punë, në një mënyrë të balancuar.

Sipas ligjit shqiptar të SPSH-së, punëdhënësit janë përgjegjës për menaxhimin e shëndetit dhe të sigurisë. Kjo do të thotë që punëdhënësit duhet të garantojnë mbrojtjen e punonjësve nga çdo gjë që mund t'u shkaktojë atyre dëmtime, duke kontrolluar në mënyrë efektive të gjithë rreziqet për lëndime apo për shëndetin, rreziqe që mund të lindin në vendin e punës. Në bazë të ligjit për shëndetin dhe sigurinë, punëdhënësit e kanë për detyrë që të bëjnë vlerësimin e rreziqeve në vendin e punës. Vlerësimet e riskut duhet të kryhen në drejtim të të gjitha rreziqeve që mund të shkaktojnë dëmtime në vendin e punës, në mënyrë që të përcaktohet se cilat masa të kontrollit janë të nevojshme.

Ligjet tona kombëtare vendosin kërkesa specifike për ofrimin e informacionit dhe për konsultimin, veçanërisht në lidhje me përfaqësuesit e punëtorëve dhe me të drejtat e tyre, si dhe me krijimin e forumeve të tilla, siç janë këshillat e përbashkëta të sigurisë dhe shëndetit në punë. Këto këshilla të përbashkëta punëmarrës - punëdhënës për sigurinë dhe shëndetin në punë i lejojnë përfaqësuesit e punëtorëve dhe punëdhënësve që të takohen dhe t'i identifikojnë çështjet e shëndetit dhe të sigurisë dhe, së bashku, të ndikojnë në performancën e shëndetit dhe të sigurisë në kompani. Përsëri legjislati dhe udhëzimet kombëtare përcaktojnë mënyrën se si ata duhet të formohen dhe të veprojnë. Ata duhet të përmbajnë një numër të ekuili-

bruar punëtorësh dhe përfaqësuesish të punëdhënësit, dhe duhet të diskutojnë për çështjet më strategjike dhe më të rëndësishme.

Si përfaqësues të punëtorëve mund të shërbejnë edhe përfaqësuesit e sindikatës. Sindikatat luajnë një rol të çmuar për mbështetjen dhe për trajnimin e përfaqësuesve të tyre, si dhe për sigurimin e një informacioni të pavarur mbi shëndetin dhe mbi sigurinë në punë. Ato punojnë shpesh me punëdhënësit mbi projekte për të zgjidhur problemet e shëndetit dhe të sigurisë.

5. KUADRI LIGJOR, NDËRKOMBËTAR DHE KOMBËTAR, MBI KËSHILLAT E SIGURISË DHE SHËNDETIT NË PUNË

Republika e Shqipërisë është zyrtarisht vend kandidat për anëtarësim në Bashkimin Evropian. Kjo ofron mundësi dhe përparësi të reja për Shqipërinë, nëpërmjet aksesit në tregun evropian, koordinimit dhe mbikëqyrjes së politikave të përbashkëta të vendeve të BE-së. Nga ana tjetër, ky status kërkon angazhimin e qeverisë shqiptare dhe të partnerëve socialë për të plotësuar dhe përshtatur kushtet dhe kriteret për legjislacionin e SPSH-së sipas standardeve të BE-së.

5.1 KUADRI LIGJOR NË BE

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

Një grup tjetër i veçantë Direktivash të BE-së mbulon kërkesat për sigurinë teknike të produkteve dhe hedhjen e tyre në treg, që gjithashtu është e lidhur me mbrojtjen e SSHP-së. Direktiva të tilla lidhen, për shembull, me sigurinë e makinerive, energjinë elektrike, enët nën presion, ashensorët, etj. Duhet kryer një analizë e kujdesshme e transpozimit të direktivave teknike, me qëllim përfundimin e procesit të transpozimit të direktivave të tilla. Ky grup rregulloresh përfshin edhe produktet kimike, klasifikimin e tyre, etiketimin dhe paketimin, regjistrimin dhe autorizimin. Këto të fundit janë

tanimë të përfshira në sistemin kombëtar ligjor.

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

Agjencia Evropiane për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë (EU-OSHA) kontribuon për ta bërë Evropën një vend më të sigurt, më të shëndetshëm dhe më produktiv për punë. Agjencia bën kërkime, zhvillon dhe shpërndan informacione të besueshme, të balancuara dhe të paanshme mbi sigurinë dhe mbi shëndetin, si dhe organizon fushata ndërgjegjësimi në gjithë vendet evropiane. E ngritur nga Bashkimi Evropian në vitin 1996 dhe e bazuar në Bilbao, Spanjë, Agjencia mbledh së bashku përfaqësues nga Komisioni Evropian, qeveritë e shteteve anëtare, organizatat e punëdhënësve dhe ato të punëmarrësve, si dhe ekspertë drejtues në secilin nga shtetet anëtare të BE-së dhe përtej.

5.2 KONVENTAT E ILO-S

Konventat e ILO-s përbëjnë burimin tjetër të standardeve ndërkombëtare për legjislacionin kombëtar. Shqipëria i përket vendeve me numrin më të madh të konventave të ratifikuara të ILO-s. Janë ratifikuar konventat më të rëndësishme të ILO-s në fushën e SSHP, duke përfshirë këtu edhe Konventën Nr. 81, 129 dhe 155. Dy nga listat e Konventave, të ratifikuara në vitin 2014, kanë hyrë në fuqi në muajin prill të vitit 2015 (C187/2006 për Kornizën Promocionale për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë; C167/1988 për Sigurinë dhe Shëndetin në Ndërtim). Pavarësisht kësaj, ende mungojnë disa ratifikime, për shembull: për punën në peshkim, për SSHP në bujqësi, për kushtet e punës në hotele dhe restorante, për kimikatet, asbestin, për Shërbimet e Shëndetit në Punë, etj. Vëmendje e veçantë duhet t'i kushtohet dispozitave të ratifikuara të Konventës 155, për sa i përket mbrojtjes së punëmarrësve dhe përfaqësuesve të tyre nga masat disiplinore si rezultat i veprimeve të kryera me të drejtë; dhe me mbrojtjen e punëmarrësve të cilët largohen vetë nga një situatë pune që paraqet një rrezik të pashmangshëm dhe serioz.

5.3 KUADRI LIGJOR KOMBËTAR MBI KËSHILLAT E SIGURISË DHE SHËNDETIT NË PUNË

Kushtetuta shqiptare i garanton të gjithë qytetarëve të drejtën për mbrojtje sociale në punë. Dispozitat themelore për mbrojtjen e sigurisë dhe shëndetit në punë janë

parashikuar nga Kodi shqiptar i Punës, në Kapitullin për Mbrojtjen e Sigurisë dhe Shëndetit. Ato përfshijnë kryesisht parimin e përgjegjësisë së punëdhënësve për sigurimin e mbrojtjes së SSHP në vendin e punës dhe të kërkesave të tjera, të njëjta me ato që parashikohen në Ligjin për SSHP-në. Përveç kësaj, bazuar edhe në Kodin e Punës, qeveria shqiptare ka nxjerrë edhe një numër nënligjesh, ku përcaktohen rregullat e hollësishme për zbatimin e kërkesave të SSHP aty, më konkretisht: VKM për masat e veçanta që lidhen me mbrojtjen e SSHP; VKM për përcaktimin e aksidenteve në punë; VKM për përcaktimin e sëmundjeve profesionale, etj.

Në vitin 2010, në Shqipëri u miratua një Ligj i ri për SSHP-në, duke transpozuar Direktivën Kuadër të BE-së. Ky ligj prezantoi për herë të parë parimet e reja për menaxhimin e SSHP-së, bazuar në parandalimin e riskut, vlerësimin e riskut në punë, duke pasur parasysh të gjitha aspektet e punës, si edhe organizimin e sistemit, përfshirjen e specialistëve të SSHP-së, përfshirjen e punonjësve dhe planifikimin e duhur të emergjencave. Të gjitha aspektet e përmendura përbëjnë një qasje të re për mbrojtjen e punëmarrësve.

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

Këto rregullore transpozojnë përkatësisht direktivat individuale për kërkesat e sigurisë dhe shëndetit për sa i përket: vendit të punës, përdorimit të pajisjeve të punës, përdorimin e pajisjeve mbrojtëse individuale, mbrojtjen nga agjentët kimikë, mbrojtjen nga agjentët biologjikë, atmosferët shpërthyes, kancerogjenët dhe mutagjenët, punën me ekranet shfaqëse, lidhur me punën e krahut me ngarkesa, dhe për agjentët fizikë – zhurma, dridhja, rrezatimi jo-jonizues, rrezatimi optik, mbrojtja e punëmarrësve shtatzëna dhe nënave të reja, apo e punëmarrësve në anijet e peshkimit.

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

5.3.1 LIGJI NR. 10 234, DATË 18.2.2010 "PËR SIGURINË DHE SHËNDETIN NË PUNË"

Ky ligj ka për objekt përcaktimin e masave që synojnë garantimin e sigurisë dhe të shëndetit në punë të punëmarrësve. Qëllimi i tij është të garantojë sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit, nëpërmjet: parandalimit të rreziqeve profesionale, eliminimit të faktorëve që përbëjnë rrezik dhe aksident, informimit, këshillimit, pjesëmarrjes së balancuar, në përputhje me ligjin, formimit të punëmarrësve e të përfaqësuesve të tyre dhe të përcaktojë udhëzimet e përgjithshme për zbatimin e këtij qëllimi. Dispozitat e këtij ligji zbatohen në të gjithë sektorët e veprimtarisë private dhe publike. Sektori Call Center/BPO është gjithashtu objekt i dispozitave të këtij ligji. Ligji i ri për SSHP-në është një transpozim i Direktivës Kuadër të BE-së. Ky ligj prezantoi për herë të parë parimet e reja për menaxhimin e SSHP-së, bazuar në parandalimin e riskut, vlerësimin e riskut në punë duke pasur parasysh të gjitha aspektet e punës, si edhe organizimin e sistemit, përfshirjen e specialistëve të SSHP-së, përfshirjen e punonjësve dhe planifikimin e duhur të emergjencave.

Përfshirja e punonjësve, informimi, konsultimi dhe këshillimi janë disa nga parimet bazë të ligjit të SPSH-së. Bazuar në parimet e reja për menaxhimin e SSHP-së, ligji detyron të gjithë subjektet që kanë mbi 50 punëmarrës, të ngrënë këshillat e sigurisë dhe shëndetit në punë. Të gjitha ndërmarrjet që janë objekt i këtij ligji duhet të tregojnë kujdes, pasi për shkelje të dispozitave të këtij ligji, me përjashtim të rasteve kur ato nuk përbëjnë vepër penale, vendosen sanksionet e përcaktuara në nenet 31, pika 1, 32, 33 e 35 të ligjit nr. 9634, datë 30.10.2006 "Për inspektimin e punës dhe Inspektoratin Shtetëror të Punës". Sanksionet e përcaktuara në ligjin "Për inspektimin e punës dhe Inspektoratin Shtetëror të Punës", fillojnë nga: a) paralajmërim, sipas nenit 32 pika 1 të këtij ligji; b) gjobë, sipas nenit 32 pika 2 dhe nenit 33 të këtij ligji; c) pezullim të punës.

Paralajmërimi - Në rast se inspektori dhe kontrollori i punës konstatojnë se punëdhënësi nuk ka zbatuar dispozitat ligjore për orët e punës, ditët e pushimit, festat zyrtare, pagesën e kontributeve të sigurimeve të detyrueshme shoqërore dhe shëndetësore për të gjithë punëmarrësit, si dhe për kushtet e sigurisë dhe shëndetit në punë, ai paralajmërohet që të marrë masa për zbatimin në mënyrë të plotë të dispozitave ligjore, brenda afatit të caktuar në aktin e inspektimit.

Nëse punëdhënësi nuk ka marrë masat për zbatimin në mënyrë të plotë të dispozitave ligjore, brenda afatit të përcaktuar në aktin e inspektimit të inspektorit të punës, ky i fundit vendos gjobë, sipas rasteve të përcaktuara në nenin 33 të këtij ligji.

Vendosja e gjobës - Për rastet e shkeljes së legjislacionit të punës, inspektori i punës vendos gjobë nga 30 deri në 50-fishin e pagës minimale; ndërsa në rastet e mosnjohimit brenda 24-orëve të aksidenteve në punë, me pasojë vdekjen apo të aksi-

denteve të rënda, inspektori i punës vendos gjobë në masën 100 000 (njëqind mijë) lekë. Për shkelje të përsëritura nga punëdhënësi, të konstatuara më parë nga inspektori i punës, ky i fundit vendos gjobë sa dyfishi i vlerës maksimale të parashikuar për atë lloj shkeljeje.

Kur inspektori i punës kundërshtohet apo pengohet në kryerjen e detyrës, subjekti dënohet me gjobë me vlerë dhjetëfishin e pagës minimale. Rastet e kundërshtimit ose të pengimit, si dhe procedura për evidentimin e tyre përcaktohen me udhëzim të ministrit.

Procedurat e ankimit ndaj sanksioneve të vendosura nga inspektori i punës, si edhe procedura për ekzekutimin e urdhrat të pezullimit të inspektorit të punës, janë sipas përcaktimeve të neneve 34 e 36 të ligjit nr. 9634, datë 30.10.2006 "Për inspektimin e punës dhe Inspektoratin Shtetëror të Punës". Kundër vendimit të inspektorit të punës për gjobë, subjekti ka të drejtën e ankimit tek komisioni rajonal i apelimit të gjobave, brenda 30 ditëve nga data e marrjes së njoftimit. Komisioni rajonal i apelimit të gjobave shprehet me vendim brenda 10 ditëve nga data e regjistrimit të ankimit. Kundër vendimit të Komisionit Rajonal të Apelimit të gjobave, subjekti mund të bëjë ankim pranë Komisionit Qendror të Apelimit të Gjobave, brenda 30 ditëve nga data e njoftimit të vendimit të komisionit rajonal. Komisioni Qendror i Apelimit të Gjobave shprehet me vendim brenda 20 ditëve nga data e regjistrimit të ankimit. Kur vendimi i inspektorit të punës për detyrimin e pagesës së gjobës merr formë të prerë, ai është titull ekzekutiv dhe ekzekutohet nga zyra e përmbarimit.

Punëdhënësit në sektorin e Call Center /BPO duhet të kenë në konsideratë parimet e përgjithshme të ligjit të SSHP-se ku përcaktohet qartë se: Punëdhënësi detyrohet të sigurojë mbrojtjen e punëmarrësve në të gjitha aspektet që lidhen me sigurinë dhe shëndetin në punë, dhe nuk shkarkohet nga përgjegjësia edhe në rastet kur ai kontraktin persona ose kur kryen shërbime të specializuara jashtë ndërmarrjes ose institucionit. Pavarësisht detyrimeve të punëmarrësve në fushën e sigurisë e të shëndetit në punë, ato nuk cenojnë parimin e përgjegjësisë së punëdhënësit.

Gjithashtu, punëdhënësi, në marrjen e masave për mbrojtjen e sigurisë e të shëndetit në punë, udhëhiqet nga parimi i trajtimit të barabartë gjinor. Detyrimet e punëdhënësit për marrjen e masave të veçanta për mbrojtjen e sigurisë e të shëndetit në punë të punëmarrësve, gra shtatzëna, të atyre që sapo kanë lindur e të atyre me fëmijë në gjy, nuk vlerësohen diskriminuese, për shkak të gjinisë.

5.4 DETYRIMET E PUNËDHËNËSIT

Ligji Nr. 10 237, datë 18.2.2010 "Për sigurinë dhe shëndetin në punë", përcakton të gjitha detyrimet e punëdhënësit për sigurimin e mbrojtjes së punëmarrësve në të gjitha aspektet, që lidhen me sigurinë dhe shëndetin në punë. Punëdhënësit në sek-

torin Call Center/BPO duhet t'i kushtojnë rëndësi të veçantë detyrimeve ligjore për marrjen e masave të nevojshme për sigurimin e mbrojtjes së punëmarrësve. Disa nga detyrimet kryesore të punëdhënësit dhe komentet përkatëse për këto detyrime janë paraqitur me poshtë në forme të përmbledhur, për t'u ardhur në ndihmë të gjithë punëdhënësve në sektorin Call Center/ BPO.

a) Punëdhënësi merr masat e nevojshme për:

- a) parandalimit të rreziqeve për aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale;
- b) informimit dhe formimit profesional të punëmarrësve e të përfaqësuesve të tyre;
- c) organizimit të mbrojtjes kolektive dhe individuale;
- ç) sigurimit të organizimit të vendit të punës e të mjeteve të nevojshme.

b) Punëdhënësi kujdeset për përditësimin e masave, duke marrë parasysh ndryshimet e rrethanave, dhe zbaton masat e parashikuara në bazë të parimeve të përgjithshme të parandalimit, si:

- a) shmangien e rreziqeve;
- b) vlerësimin e rreziqeve, të cilat nuk mund të shmangen;
- c) luftën ndaj rrezikut që në burim;
- ç) përshtatjen e procesit të punës me punëmarrësin (veçanërisht për sa i përket konceptimit të vendit të punës, zgjedhjes së pajisjeve të punës, si dhe metodave të punës e të prodhimit, me qëllim që të zbusë, në mënyrë të veçantë, punën njëtrajtësisht të përsëritshme dhe punën e normuar e të zvogëlojë efektet e tyre mbi shëndetin);
- d) përshtatjen e procesit të punës me zhvillimin e teknologjive;
- dh) zëvendësimin e asaj që është e rrezikshme me atë që nuk është e rrezikshme, ose me atë që është më pak e rrezikshme;
- e) ndërmarrjen e masave parandaluese, gjithëpërfshirëse dhe koherente, të cilat mbulojnë teknologjinë, organizimin e punës, kushtet e punës, marrëdhëniet sociale dhe ndikimin e faktorëve, që lidhen me mjedisin e punës;
- ë) dhënien e përparësisë për masat e mbrojtjes kolektive, në raport me ato të mbrojtjes individuale;
- f) dhënien e udhëzimeve të duhura punëmarrësve.

c) Punëdhënësi vlerëson rreziqet për sigurinë dhe shëndetin e punëmarrësve (përfshirë përzgjedhjen e pajisjeve, të substancave ose preparateve kimike dhe mënyrën e rregullimit të vendeve të punës, në përputhje me masat e duhura mbrojtëse) dhe pas kryerjes së vlerësimit, nëse është e nevojshme, punëdhënësit duhet:

- a) të garantojnë një nivel më të mirë të mbrojtjes së sigurisë dhe shëndetit të punëmarrësve;
- b) të integrohen në tërësinë veprimtarive të ndërmarrjes e të institucionit, si dhe në të gjitha nivelet hierarkike;
- c) të marrin parasysh aftësitë e punëmarrësit në fushën e shëndetit e të sigurisë për çdo detyrë që i caktohet;
- ç) të zhvillojnë këshillime me punëmarrësit dhe me përfaqësuesit e tyre, me objekt planifikimin e futjes e teknologjive të reja, duke vënë në dukje pasojat e tyre për sigurinë dhe shëndetin e punëmarrësve, pasoja të cilat lidhen me përzgjedhjen e pajisjeve, rregullimin e kushteve të punës dhe ndikimin e kushteve të mjedisit;
- d) të marrin masat e duhura, me qëllim që vetëm punëmarrësit, të cilët kanë marrë udhëzime të përshtatshme, të futen në zonat me rrezik të madh dhe specifik.

d) Shërbimet e mbrojtjes dhe të parandalimit

Punëdhënësi ngarkon një ose disa punëmarrës që të merren me çështjet e mbrojtjes, të sigurisë e shëndetit në punë dhe të parandalimit të rreziqeve profesionale në ndërmarrje/institucion.

- a) punëmarrësi/punëmarrësit i/e ngarkuar nuk mund të cenohen për shkak të veprimtarisë së tij/tyre, lidhur me mbrojtjen dhe parandalimin e rreziqeve profesionale;
- b) punëmarrësit/punëmarrësve i/u jepet koha e nevojshme për të realizuar detyrimet që rrjedhin nga ky ligj;
- c) punëmarrësit/punëmarrësve i/u sigurohen nga punëdhënësi mjetet dhe trajnimi i nevojshëm për të realizuar detyrimet që rrjedhin nga ky ligj.

Punëdhënësi u drejtohet personave ose shërbimeve të specializuara jashtë ndërmarrjes/institucionit, duke hyrë në marrëdhënie kontraktore me ta, nëse kapacitetet e ndërmarrjes/institucionit janë të pamjaftueshme për të organizuar veprimtari për mbrojtjen dhe parandalimin.

Punëdhënësi është i detyruar që subjekteve të kontraktuara prej tij t'u japë të gjithë informacionin për faktorët e njohur ose të dyshuar, që kanë efekte për sigurinë dhe shëndetin e punëmarrësve;

Punëmarrësit dhe personat e shërbimeve të specializuara për organizimin e veprimtarive parandaluese dhe mbrojtëse në përshtatje me madhësinë e ndërmarrjes duhet:

- a) të kenë aftësitë dhe kualifikimin e duhur;

- b) të disponojnë mjetet dhe pajisjet e duhura dhe profesionale, si dhe aparaturat matëse;
- c) të jenë mjaftueshëm në numër për të marrë në ngarkim veprimtaritë për mbrojtjen dhe parandalimin e rreziqeve, ndaj të cilave ekspozohen punëmarrësit, si dhe shpërndarjen e tyre në ndërmarrje/institucion.

Personat përgjegjës për sigurinë e shëndetin në punë, të caktuar nga ndërmarrja dhe shërbimet e specializuara të kontraktuara, bashkëpunojnë, kur është e nevojshme, për çështje të sigurisë e të mbrojtjes së shëndetit në punë.

e) Ndihma e parë, mbrojtja kundër zjarrit dhe evakuimi i punëmarrësve, rreziqet e rënda dhe të menjëhershme

Punëdhënësi:

- a) merr masa paraprake për të organizuar dhënien e ndihmës së parë, mbrojtjen nga zjarri dhe evakuimin në rastet kur ka rrezik për të ndodhur ngjarje;
- b) merr masa për të ulur, sa më shumë të jetë e mundur, kërcënimet për sigurinë dhe shëndetin në punë të punëmarrësve e të personave të tjerë të pranishëm;
- c) organizon dhe siguron evakuimin e shpëtimit e punëmarrësit në rast ngjarjesh ose aksidentesh të papritura, që kërcënojnë sigurinë dhe shëndetin e tyre;
- ç) trajnon personat që do të kryejnë evakuimin e shpëtimit dhe siguron, me anë të personave të trajnuar, realizimin e evakuimit e të shpëtimit, fikjen e zjarrit dhe dhënien e ndihmës së shpejtë me pajisjet e nevojshme;
- d) harton një plan për evakuimin dhe shpëtimit në situata emergjente, të cilin ia bën të ditur të gjithë punëmarrësve, si dhe kryen ushtrime praktike, të paktën një herë në dy vjet, në përputhje me këtë plan;
- dh) organizon dhe jep ndihmën e shpejtë për punëmarrësit e dëmtuar në punë, ose punëmarrësit që pësojnë sëmundje të papritura, derisa ata të dërgohen në një institucion të kujdesit shëndetësor;
- e) cakton të paktën një punëmarrës të trajnuar, i cili mund të japë ndihmën e shpejtë, të fikë zjarrin ose të kryejë veprime shpëtimi a evakuimi dhe, nëse ka më tepër se 20 persona që punojnë në të njëjtin mjedis pune, duhet të ketë të paktën dy punëmarrës të trajnuar për ofrimin e këtyre shërbimeve.

Punëdhënësi vendos pajisje të nevojshme në dispozicion të punëmarrësve përgjegjës për ndihmën e shpejtë, shpëtimit dhe evakuimin në rast zjarri. Gjithashtu punëdhënësi duhet:

- të informojë, sa më shpejt të jetë e mundur, të gjithë punëmarrësit që janë

ose mund të jenë të ekspozuar ndaj një rreziku të rëndë dhe të menjëhershëm, për rrezikun e për masat e marra, ose që do të merren, për mbrojtjen e tyre;

- të japë udhëzimet e duhura e të marrë masa për t'i lejuar punëmarrësit, në rast rreziku të rëndë, të menjëhershëm dhe të pashmangshëm, të ndalojnë veprimtarinë e tyre dhe të lënë në mënyrë të menjëhershme vendin e punës, duke kaluar në një vend të sigurt;

- me përjashtim të ndonjë rasti shumë të motivuar, të mos u kërkojë punëmarrësve rifillimin e punës kur rreziku i rëndë dhe i menjëhershëm vazhdon (është prezent).

- Punëmarrësi, i cili në rast rreziku të rëndë, të menjëhershëm dhe të pashmangshëm, largohet nga vendi i punës ose zona e rrezikshme, nuk mund të cenohet nga punëdhënësi, por duhet të mbrohet kundrejt çdo pasoje dëmtuese dhe të pajustifikuar.

- Punëdhënësi siguron që çdo punëmarrës, në rast rreziku të rëndë dhe të menjëhershëm për sigurinë e tij vetjake, dhe atë të personave të tjerë dhe në rast pamundësie kontakti me superiorin hierarkik përgjegjës, duke u mbështetur në njohuritë e tij e në mjetet teknike që disponon, të mund të marrë masat e duhura për të shmangur pasojat e një rreziku të tillë. Veprimi i tij nuk cenon atë, me përjashtim të rasteve kur ai ka vepruar me pakujdesi ose ka neglizhuar rëndë.

Masat që marrin punëdhënësit për sigurinë, higjienën dhe shëndetin në punë nuk kanë efekt financiar për punëmarrësit.

5.4.1 DETYRIME TË VEÇANTA TË PUNËDHËNËSIT

Ligji Nr. 10 237, datë 18.2.2010 “Për sigurinë dhe shëndetin në punë”, ka përcaktuar disa detyrime të veçanta për të gjithë punëdhënësit:

- I. KËSHILLI I SIGURISË DHE SHËNDETIT NË PUNË
- II. VLERËSIM TË RREZIQEVE PËR SIGURINË DHE SHËNDETIN NË PUNË
- III. INFORMIMI I PUNËMARRËSVE
- IV. KËSHILLIMI I PUNËMARRËSVE
- V. FORMIMI I PUNËMARRËSVE

- I. KËSHILLI I SIGURISË DHE SHËNDETIT NË PUNË

Në ndërmarrje ngrihet Këshilli i Sigurisë dhe Shëndetit në punë, i cili ka si mision të kontribuojë në mbrojtjen e shëndetit fizik dhe mendor dhe të sigurisë së punëmarrësve, si dhe në përmirësimin e kushteve të punës. Këshilli është organ partneriteti

këshillues me përfaqësues të punëdhënësve dhe të punëmarrësve, të përfaqësuar në mënyrë të barabartë, i cili ka si qëllim këshillimin e rregullt dhe periodik të vepërimitarisë së ndërmarrjes, për parandalimin e rreziqeve në punë.

Përfaqësuesit e këshillit kanë të drejtë të marrin pjesë dhe të analizojnë problemet për parandalimin e rreziqeve në punë në ndërmarrje. Numri i përfaqësuesve të punëmarrësve në këshillin e sigurisë dhe shëndetit në punë përcaktohet në varësi të numrit të punëmarrësve. Në ndërmarrjet me deri në 50 punëmarrës zgjidhet një përfaqësues në këshillin e sigurisë dhe shëndetit në punë, të ngritur në nivel profesional ose ndërprofesional. Në ndërmarrjet me mbi 50 punëmarrës, ngrihet këshilli i sigurisë dhe shëndetit në punë. Përbërja dhe rregullat për organizimin dhe funksionimin e këshillit të sigurisë dhe shëndetit në punë janë përcaktuar nga Këshilli i Ministrave me vendimin Nr.107, datë 9.2.2011 "Për përbërjen, rregullat e organizimit dhe të funksionimit të këshillit të sigurisë dhe shëndetit në punë dhe përfaqësuesit të punëmarrësve"

Këshilli i sigurisë dhe shëndetit në punë ka këto kompetenca:

- i. merr pjesë në vlerësimin, hartimin dhe vënien në jetë të programeve të parandalimit të rreziqeve në ndërmarrje;
- ii. nxit nisma për mënyrat dhe procedurat për parandalimin efektiv të rreziqeve, duke i propozuar ndërmarrjes përmirësimin e kushteve dhe mjnjanimin e rreziqeve.
- iii. Punëdhënësi është i detyruar të zbatojë propozimet e bëra nga këshilli i sigurisë dhe shëndetit në punë, duke bashkëpunuar me Inspektoratin Shtetëror të Punës dhe Inspektoratin Sanitar Shtetëror.

Të drejtat e përfaqësuesve të punëmarrësve

Përfaqësuesi i punëmarrësve për sigurinë dhe shëndetin në punë ka të drejtë:

- a. të vizitojë vendet e punës për të vlerësuar sigurinë e tyre;
- b. t'i kërkojë punëdhënësit marrjen e masave të nevojshme për shmangien e rrezikut;
- c. të kërkojë informacion nga punëdhënësi dhe të marrë pjesë në hartimin e dokumentit të vlerësimit dhe parandalimit të rrezikut, si edhe në dokumente të tjera që lidhen me sigurinë dhe shëndetin në punë;
- d. t'i drejtohet Inspektoratit Shtetëror të Punës kur mendon se masat e marra dhe mjetet e përdorura nga punëdhënësi nuk janë të mjaftueshme për të garantuar sigurimin e shëndetit në punë;
- e. të informojë Inspektoratin Shtetëror të Punës për vlerësimin për kushtet e sigurisë në punë, të jetë i pranishëm, si edhe të shprehë pikëpamjet e tij në akt-inspektimet e mbajtura nga inspektori.

- Përfaqësuesi i punëmarrësve për sigurinë e shëndetin në punë nuk duhet të vihet në pozita të disfavourshme, për arsye të veprimtarisë që kryen në këshillin e sigurisë dhe shëndetit në punë.
- Punëdhënësi duhet t'i japë përfaqësuesve të punëmarrësve për sigurinë e shëndetin në punë kohën e nevojshme (duke mos cenuar pagën e zakonshme për punën që bën) me qëllim që punëmarrësit e caktuar të mund të realizojnë detyrimet që rrjedhin nga ky ligj.
- Mënyra e funksionimit të përfaqësuesit të punëmarrësve për sigurinë dhe shëndetin në punë përcaktohet nga Këshilli i Ministrave me vendimin Nr.107, datë 9.2.2011 "Për përbërjen, rregullat e organizimit dhe të funksionimit të këshillit të sigurisë dhe shëndetit në punë dhe përfaqësuesit të punëmarrësve".

II. VLERËSIM TË RREZIQEVE PËR SIGURINË DHE SHËNDETIN NË PUNË

- i. kryen një vlerësim të rreziqeve për sigurinë dhe shëndetin në punë, përfshirë edhe grupet e punëmarrësve të ekspozuar ndaj rreziqeve të veçanta;
 - përpilojnë dokument vlerësimi dhe parandalimi të rrezikut, që përmban masat me karakter teknik, organizativ, higjieno-sanitar, të cilat do të zbatohen sipas kushteve specifike të vendeve të punës të veprimtarisë;
- ii. përcakton masat mbrojtëse që duhen marrë dhe, nëse është e nevojshme, pajisjet mbrojtëse që do të përdoren;
 - përcakton, në përshkrimet e punës, cilësitë dhe përgjegjësitë e punëmarrësit në fushën e sigurisë dhe të shëndetit në punë, sipas pozicionit përkatës të punës;
 - harton udhëzimet në mënyrë që të plotësojnë dhe zbatojnë rregulloret për sigurinë dhe shëndetin në punë për veprimtari të veçanta dhe vendet e punës në përgjegjësi të tyre.
 - siguron dhe kontrollon cilësinë e kryerjes së shërbimeve të personave përgjegjës ose të shërbimeve të jashtme të kontraktuara në mënyrë që të gjithë punëmarrësit të dinë dhe të zbatojnë masat e parashikuara në dokumentin e vlerësimit dhe parandalimit të rrezikut.
 - siguron që punëmarrësit të jenë të pajisur me lejet e ushtrimit të profesioneve, të cilat parashikohen me akte ligjore të veçanta;
 - siguron funksionimin e vazhdueshëm dhe të duhur të sistemeve dhe mjeteve mbrojtëse, mjeteve të matjes dhe të kontrollit, si dhe të pajisjeve të diktimit, mbajtjes nën kontroll dhe neutralizimit të substancave të rrezikshme, që çlirohen gjatë zhvillimit të proceseve teknologjike;
 - pajis punëmarrësit, në mënyrë të detyrueshme, me pajisje mbrojtëse individuale, në rast të dëmtimit ose humbjes së cilësive mbrojtëse të pajisjeve të mëparshme.

- iii. mban regjistër të aksidenteve në punë, për rastet kur punëmarrësit përfitojnë paaftësi të përkohshme në punë për më shumë se 3 ditë pune, për shkak të aksidenteve e të sëmundjeve profesionale;
- iv. harton raporte për aksidentet në punë e sëmundjet profesionale, të cilat ia vë në dispozicion autoriteteve përkatëse.
 - vë në dispozicion të inspektorëve të punës, gjatë inspektimit ose hetimit të ngjarjeve, dokumentacionin e nevojshëm dhe informacionin e kërkuar;
 - bën rregullimet e nevojshme për të realizuar masat, që kërkohen nga inspektorët e punës gjatë inspektimeve ose hetimeve të ngjarjeve;
 - lejon përfaqësuesin e punëmarrësve, me kërkesën e këtij të fundit, të marrë pjesë gjatë vizitës së inspektimit, si dhe në rastet e hetimit të ngjarjeve;
 - ruan të gjitha provat në vendngjarjen e një aksidenti me pasojë vdekje, qoftë ky dhe kolektiv, me përjashtim të rasteve kur ruajtja e vendngjarjes çon në një tjetër aksident ose rrezikon jetën.

III. INFORMIMI I PUNËMARRËSVE

Punëdhënësi informon punëmarrësit dhe përfaqësuesit e tyre për çdo rrezik në vendin e punës, si dhe për:

- i. masat e sigurisë për të kontrolluar këto rreziqe dhe për të shmangur pasojat e rrezikshme;
- ii. për ndihmën e parë;
- iii. masat në rast zjarri dhe evakuimin, si dhe përgjegjësitë e veçanta të secilit për marrjen e këtyre masave;
- iv. i paraqet punëmarrësit rezultatet nga vlerësimi i rrezikut;
- v. u vë në dispozicion punëmarrësve udhëzimin e hollësishëm, në zbatim të dokumentit të vlerësimit dhe parandalimit të rrezikut, për çdo vend pune, i dokumentuar nëpërmjet një procesverbali, që mbahet ndërmjet palëve;
- vi. masat e ndërmarra për të siguruar shëndetin dhe mbrojtjen e punës për punëmarrësit, fëmijët, të rinjtë, gratë shtatzëna dhe me fëmijë në gji dhe personat me aftësi të kufizuara;
- vii. vendos në vendin e punës dhe mbi pajisjet/makineritë e punës paralajmërime të veçanta dhe shenja sigurie, si dhe udhëzime për shëndetin dhe mbrojtjen në punë.

Nëse punëdhënësi ka vënë në rrezik punëmarrës të tjerë të subjektit të angazhuar mbi bazë kontraktore, i pajis këta punëmarrës me të njëjtat udhëzime dhe i informon më parë ata për rreziqet e shëndetit dhe sigurinë në punë, dhe për punëmarrësit me përgjegjësi të veçanta për ndihmën e parë, mbrojtjen nga zjarri dhe evakuimin.

IV. KËSHILLIMI I PUNËMARRËSVE

Punëdhënësi i lejon punëmarrësit dhe përfaqësuesit e tyre të marrin pjesë në diskutime për të gjitha çështjet, që lidhen me sigurinë dhe shëndetin në punë. Punëdhënësi këshillohet me punëmarrësit dhe përfaqësuesit e tyre ose me këshillin e sigurisë dhe shëndetit në punë për:

- i. masat që mund të kenë ndikim të konsiderueshëm mbi sigurinë dhe shëndetin në punë;
- ii. caktimin e një personi përgjegjës ose të një personi juridik ose fizik përgjegjës për sigurinë dhe shëndetin në punë, ndihmën e parë, mbrojtjen kundër zjarrit dhe evakuimin e punëmarrësve; Personat e ngarkuar përgjegjës për çështjet e sigurisë dhe të shëndetit në punë, të cilët janë pjesë përbërëse e shërbimit të brendshëm për parandalimin dhe mbrojtjen në punë, me qëllim realizimin e mirëqenies së punëmarrësve gjatë kryerjes së punës së tyre, duhet të kenë aftësi lidhur me: a) sigurinë; b) mjekësinë e punës; c) ergonominë; ç) higjienën industriale; d) aspektet psiko-sociale të punës, përfshirë këtu edhe dhunën dhe ngacmimin seksual në punë.
- iii. informacionin për vlerësimin e rreziqeve, masat mbrojtëse, regjistrin dhe raportet e aksidenteve në punë, si dhe raportet nga inspektoratet ose institucionet përgjegjëse për sigurinë e shëndetin në punë;
- iv. listën e personave ose të shërbimeve të jashtme, që kontraktohen për të kryer shërbime; planin dhe organizimin e trajnimeve.

V. FORMIMI I PUNËMARRËSVE

Punëdhënësi, para marrjes në punë dhe gjatë saj, sigurohet që çdo punëmarrës të marrë formimin e nevojshëm nëse prezantohen teknologji të reja ose mjete të reja pune apo kur procesi i punës ndryshon, në një mënyrë që rreziku ndikon në nivelin e shëndetit dhe të mbrojtjes në punë; ose në rastet e transferimit dhe ndryshimit të vendit të punës.

Formimi për sigurinë dhe shëndetin në punë duhet të përshtatet me vendin specifik të punës dhe duhet të kryhet sipas një programi, që përditësohet e ndryshohet sipas formave dhe llojeve të reja të rrezikut. Formimet teorike dhe praktike për kryerjen e punës në kushte sigurie bëhen gjatë orëve të punës dhe realizohen me shpenzimet e punëdhënësit.

Punëdhënësi organizon testime të detyruara, teorike dhe praktike, për përmbushjen e punës nga të gjithë punëmarrësit në vendet e punës. Inspektori i punës mund të kërkojë përshtatjen e formimit ekzistues për sigurinë dhe shëndetin në punë me specifikat e vendit të punës, duke marrë parasysh format dhe llojet e rreziqeve.

5.5 DETYRIMET E PUNËMARRËSVE

Ligji Nr.10 237, datë 18.2.2010 “Për sigurinë dhe shëndetin në punë”, gjithashtu përcakton të gjitha detyrimet që kanë punëmarrësit në lidhje me sigurimin dhe shëndetin në punë. Punëmarrësit në sektorin Call Center/BPO gjithashtu duhet t’i kushtojnë një rëndësi të veçantë detyrimeve ligjore që përcakton ligji i SPSH-së, të cilat janë paraqitur me poshtë në formë të përmbledhur.

Çdo punëmarrës vepron në përputhje me arsimin dhe kualifikimin e tij, si dhe me udhëzimet e dhëna nga punëdhënësi, me qëllim që punëmarrësi ose personat të tjerë, që mund të preken nga veprimet/mosveprimet apo nga neglizhenca e tij gjatë procesit të punës, të mos ekspozohen me rrezikun e një aksidenti ose të një sëmundjeje profesionale.

Punëmarrësi duhet që, në përputhje me formimin e tij, me instruksionet e dhëna nga punëdhënësi dhe me manualët e udhëzimit dhe rregulloret teknike:

- i. të përdorë me korrektësi makineritë, aparaturat, veglat, substancat e rrezikshme, pajisjet e transportit dhe mjetet e tjera;
- ii. të përdorë me korrektësi pajisjet mbrojtëse individuale, të vëna në dispozicion të tyre dhe, pas përdorimit, rikthimin e tyre në vendin që është planifikuar ruajtja e tyre e sigurt;
- iii. të mos nxjerrë jashtë shërbimit, të ndryshojë ose të zhvendosë arbitrarisht mekanizmat e sigurisë të montuara në makineri, të aparaturave, veglave, impianteve dhe ndërtesave dhe t’i përdorë si duhet këta mekanizma;
- iv. të njoftojë, në mënyrë të menjëhershme, punëdhënësin, punëmarrësin e ngarkuar për çështjet e sigurisë dhe shëndetit në punë dhe përfaqësuesit e punëmarrësve, për çdo situatë pune, për të cilën kanë një motiv të arsyeshëm për ta vlerësuar si rast që paraqet një rrezik të rëndë të menjëhershëm për sigurinë dhe shëndetin, si dhe për çdo defekt të konstatuar në sistemin e mbrojtjes;

v. të bashkëpunojë me punëdhënësin, punëmarrësin e ngarkuar për çështjet e sigurisë dhe shëndetit në punë dhe përfaqësuesit e punëmarrësve deri në kryerjen e të gjitha detyrave ose të kërkesave të përcaktuara nga inspektori i punës, me qëllim që të mbrohet siguria dhe shëndeti i punëmarrësve në punë; ose derisa të jetë e nevojshme për t'i lejuar punëdhënësit të sigurojë që mjedisi dhe kushtet e punës të jenë të sigurta dhe pa rrezik për sigurinë dhe shëndetin, brenda fushës së tyre të veprimtarisë.

Çfarë duhet të kenë tjetër parasysh punëdhënësit në sektorin Call Center/BPO?

Në zbatim të detyrimeve të Ligjit Nr.10 237, datë 18.2.2010 "Për sigurinë dhe shëndetin në punë", të gjithë punëdhënësit e këtij sektori duhet të jenë të informuar gjithashtu edhe mbi çështjet e përgjithshme të detyrimeve që përcakton ligji i SPSH-së:

- Shërbimi mjekësor i punës

1. Çdo punëdhënës i një subjekti, publik apo privat, vendas apo i huaj, është i detyruar të mbulojë me shërbim mjekësor, nëpërmjet mjekut të punës, të përshtatshëm për rreziqet që paraqet vendi i punës.

2. Kontrolli i shëndetit, në varësi të numrit të punëmarrësve dhe të natyrës së punës, është i organizuar në:

a) shërbim mjekësor në punë, i vlefshëm për degët/filialet në varësi;

b) shërbim mjekësor në punë, ndërsubjektor.

- Njoftimi, hetimi, regjistrimi dhe raportimi i ngjarjeve dhe aksidenteve në punë

Çdo ngjarje i komunikohet menjëherë punëdhënësit nga personi përgjegjës në vendin e punës, ose nga çdo person tjetër që ka dijeni për ndodhjen e saj.

1. Punëdhënësi detyrohet të njoftojë menjëherë për ngjarjet:

a. Inspektoratin Shtetëror të Punës;

b. Institutin e Sigurimeve Shoqërore;

c. organet e prokurorisë, në rastet e aksidenteve fatale ose në të gjitha rastet e ngjarjeve të tjera, kur mendohet se ngjarja përbën vepër penale;

d. institucionet e tjera, sipas përcaktimeve të rregulluara me ligj të veçantë.

2. Mjeku i shërbimit mjekësor në punë, mjeku i familjes apo institucionet shëndet-

tësore të tjera publike ose private deklarojnë sëmundjen profesionale të zbuluar gjatë ekzaminimeve mjekësore.

3. Deklarimi i sëmundjes profesionale, sipas përcaktimit të pikës 2 të këtij neni, bëhet menjëherë tek Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Inspektorati Sanitar Shtetëror, pasi identifikohet nga mjeku specialist se rasti është i sigurt. Lista e sëmundjeve profesionale përcaktohet nga Këshilli i Ministrave.

Autoriteti përgjegjës i Policisë Rrugore, në rast të aksidenteve rrugore, kur ndërmjet të dëmtuarve ka edhe persona të angazhuar me realizimin e një detyre pune, i komunikon, brenda pesë ditëve nga data e marrjes së kërkesës, institucionit dhe personave fizikë ose juridikë një kopje të procesverbalit të mbajtur në vendin e ngjarjes.

Hetimi administrativ i ngjarjes

1. Hetimi i ngjarjes është i detyrueshëm dhe kryhet nga:
 - a. punëdhënësi, kur ngjarjet kanë çuar në paaftësi të përkohshme në punë;
 - b. drejtoritë rajonale/autoritetet vendore të inspektimit në punë, kur ngjarjet çojnë në paaftësi të dukshme për punë, vdekje, aksidente kolektive, incidente të rrezikshme, si dhe në situata të personave që nuk gjenden;
 - c. autoritetet vendore të shëndetit publik, në rast të dyshimit për sëmundjet profesionale dhe të sëmundjeve që lidhen me profesionin.
2. Caktimi i shkallës së humbjes së aftësisë për punë, shkaktuar nga sëmundje profesionale, është individual dhe bazohet në studimin morfo-funksional të individit, në kushtet e punës. Komisioni Mjekësor për Caktimin e Aftësisë për Punë (KMCAP) bën vlerësimin për shkallën e humbjes së aftësisë për punë.
3. Rezultati i hetimit të një ngjarjeje regjistrohet në një procesverbal.

Vlerësimi i aksidentit në punë

Aksidenti vlerësohet se ka ndodhur në punë ose për shkak të punës, kur punëmarrësi dëmtohet gjatë:

- a) kryerjes së punës, sipas përshkrimit të saj;
- b) kryerjes së një pune tjetër, pa urdhër të punëdhënësit, por për arsye madhore, në interes të punës;
- c) kryerjes së një pune tjetër me porosi të punëdhënësit;
- d) kohës së pushimit në vendin e përcaktuar nga punëdhënësi, ose për vënien në rregull të makinerive, veglave të punës, veshmbathjeve, para ose pas mbarimit të punës;
- e) rrugës në linjën e drejtpërdrejtë, nga banesa për në punë dhe anasjelltas, në rastet kur transporti është i organizuar nga punëdhënësi apo individualisht nga

punëmarrësi;

f) kryerjes së kurseve të formimit profesional;

g) dhënies së ndihmës së parë, për motive të kryerjes së detyrës, në rastet e fatkeqësive natyrore.

Në rastet e parashikuara në shkronjën "d" të pikës 1 të këtij neni, vlerësohen rastet kur rruga e përshkruar nga punëmarrësi është bërë pa devijim të pajustificuar nga rruga e zakonshme, apo transporti është bërë në kushtet e parashikuara nga rregulloret e sigurisë dhe të shëndetit ose nga rregulloret e qarkullimit rrugor në fuqi.

Klasifikimi i aksidenteve në punë

Aksidentet në punë, bazuar në pasojat dhe numrin e personave të dëmtuar, klasifikohen si më poshtë:

a) aksidente që shkaktojnë paaftësi të përkohshme në punë për më shumë se 3 ditë kalendarike;

b) aksidente që shkaktojnë invaliditet të përkohshëm ose të përhershëm;

c) aksidente me vdekje;

ç) aksidente masive, ku të paktën dy apo më shumë persona dëmtohen në të njëjtën kohë dhe për shkak të së njëjtës arsye.

Regjistrimi i aksidentit në punë bëhet në bazë të një procesverballi. Aksidenti në punë, i regjistruar nga punëdhënësi sipas ligjit, i raportohet drejtorisë rajonale/zyrës vendore të inspektimit në punë, si dhe drejtorisë rajonale të sigurimeve shoqërore, në juridiksionin e të cilave ushtron veprimtarinë e tij punëdhënësi.

- GRUPET QË JANË TË NDJESHME NDAJ RREZIKUT

Grupet e rrezikuara janë: Gratë shtatzëna, gratë me fëmijë në gji, të miturit, si dhe personat me aftësi të kufizuar mbrohen ndaj rreziqeve, që i prekin ata në mënyrë të veçantë.

Punëdhënësit detyrohen të përshtatin vendet e punës, duke marrë parasysh praninë e grupeve, që janë të ndjeshme ndaj rreziqeve. Mbrojtja e sigurisë dhe e shëndetit për grupet, që janë të ndjeshme ndaj rreziqeve, nuk duhet të përbëjë shkak për të krijuar situata të pafavorshme për gruan në tregun e punës. Punëdhënësi duhet të bëjë vlerësimin për rreziqet dhe ekspozimin ndaj agjentëve të rrezikshëm në proceset dhe kushtet e punës, për ato lloj veprimtarish, që mund të përbëjnë rrezik të veçantë

për grupet e rrezikuara, duke përcaktuar natyrën, shkallën dhe kohëzgjatjen e tyre. Rezultatet e vlerësimit, sipas pikës 1 të këtij neni, si dhe masat që do të ndërmerren nga punëdhënësi, duhet t'u komunikohen grupeve të rrezikuara dhe përfaqësuesve të tyre.

Punëdhënësi duhet të marrë masa për shmangien e rrezikut, ose t'i përshtatë vendin e punës punëmarrësit kur ekspozimi ndaj agjentëve të rrezikshëm, proceseve apo kushteve të punës përbën një rrezik për sigurinë dhe shëndetin, apo ka efekt mbi shtatzëninë dhe ushqimin e fëmijës me gji. Nëse masat e parashikuara nuk mund të zbatohen për arsye teknike dhe/ose objektive, punëdhënësi duhet të përshtatë përkohësisht kushtet e punës dhe/ose oraret e punës për punëmarrësen, derisa të eliminohet ekspozimi ndaj atyre rreziqeve. Nëse për shkaqe teknike dhe/ose objektive nuk mund të ndërmerren masat e parashikuara ose nuk mund të kërkohet zbatimi i tyre mbi baza të justifikuar dhe të vërtetuara, punëdhënësi duhet të sigurojë lëvizjen e punëmarrëses në një punë tjetër, njëlloj të vlerësueshme. Nëse punëdhënësi, për shkaqe teknike dhe/ose objektive, nuk mund të marrë masat e parashikuara ose nuk mund të kërkohet zbatimi i tyre mbi baza të justifikuar dhe të vërtetuara, ai duhet të japë pushim të paguar punëmarrëses grua derisa të shmanget rreziku.

Të miturit mbrohen nga çdo lloj rreziku, që vë në rrezik mirëqenien si dhe zhvillimin e tyre, si rrjedhojë e mungesës së përvojës, informacionit për një rrezik potencial të mundshëm apo për shkak se ende nuk kanë arritur plotësisht pjekurinë e tyre. Puna e të miturve ndalohet në rast se ajo:

- a. objektivisht kalon përtej kapacitetit fizik dhe psikik të tij;
- b. përfshin ekspozim të agjentëve toksikë, kancerogjenë, shkakton dëmtime të trashëgueshme gjenetike apo dëmtime, të cilat kanë efekte kronike në dëm të shëndetit përgjatë të gjithë jetës;
- c. përfshin ekspozim në rrezatime radioaktive;
- b. përfshin rrezikun e aksidenteve, të cilat mund të ndodhin, të cilat nuk mund të njihen apo të shmangen nga të miturit, për shkak të pakujdesisë së vëmendjes apo të pamjaftueshmërisë së përvojës apo të formimit;
- c. përbën rrezik për shëndetin si pasojë e të ftohtit apo të nxehtit ekstrem, zhurmave apo dridhjeve.

Punëdhënësi merr masa të nevojshme në mbrojtje të sigurisë dhe të shëndetit në punë për të miturit. Punëdhënësi merr masa për vlerësimin e rreziqeve për të miturit në punën e tyre, i cili duhet të kryhet para fillimit të punës. Punëdhënësi, pas vlerësimit të kryer, nëse konstaton ekzistencën e rrezikut për sigurinë dhe shëndetin në punë, si dhe për zhvillimin mendor e fizik të të miturve, kryen një vlerësim periodik dhe kontroll mbi shëndetin e të miturit, sipas përcaktimeve në legjisllacionin në fuqi. Nëse gjatë marrëdhënieve të punës së të miturit ndodh një ndryshim i rëndësishëm

në kushtet e punës, punëdhënësi tregon kujdes për:

- a. planifikimin, ekspozimin e vendit të punës;
- b. natyrën, llojin, nivelin dhe kohëzgjatjen e ekspozimit ndaj agentëve fizikë, biologjikë, kimikë dhe ergotamikë e psiko-socialë;
- c. formën, shtrirjen dhe përdorimin e aparaturave të punës, në veçanti të agentëve, të makinerive, aparaturave dhe mekanizmave, si dhe mënyrat e përdorimit;
- d. masat e organizimit të procesit të punës, si dhe mënyrat e kombinimit të tyre;
- e. nivelin e formimit dhe instruksionet që jepen për të miturit.

Punëdhënësit përcaktojnë shërbime mbrojtëse dhe parandaluese për planifikimin, zbatimin dhe monitorimin e sigurisë dhe të shëndetit në punë për të miturit.

- AUTORITETET SHETETËRORE PËRGJEGJËSE

Këshilli Ndërmintor për çështjet e sigurisë dhe shëndetit në punë është organ këshillimor, që ngrihet me urdhër të Kryeministrit, me propozimin e ministrit përgjegjës për çështjet e sigurisë dhe të shëndetit në punë. Këshilli Ndërmintor për çështjet e sigurisë dhe shëndetit në punë ka për detyrë të këshillojë Këshillin e Ministrave për përcaktimin e drejtimit të politikave shtetërore për çështjet e sigurisë dhe të shëndetit në punë. Për çështje të një rëndësie të veçantë, këshilli Kombëtar Ndërmintor për çështjet e sigurisë dhe shëndetit në punë mund të zhvillojë mbledhje të përbashkëta me Këshillin Kombëtar të Punës; të propozojë në Këshillin e Ministrave programet kryesore për çështjet e sigurisë dhe shëndetit në punë; të vlerësojë gjendjen konkrete të sigurisë dhe shëndetit në punë dhe të paraqesë propozime e rekomandime për përmirësimin e gjendjes dhe të miratojë raportin vjetor për çështjet e sigurisë dhe të shëndetit në punë, të paraqitur nga ministri përgjegjës për këto çështje.

Autoriteti shtetëror përgjegjës për çështjet e sigurisë dhe të shëndetit në punë është ministri përgjegjës për sigurinë dhe shëndetin në punë që është përgjegjës për politikën në këtë fushë. Për realizimin e politikave të parashikuara, ministri, nëpërmjet strukturës përkatëse, të ngritur për këtë qëllim, është përgjegjës për hartimin e dokumentit të politikave në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë, në bashkëpunim me ministrinë përgjegjëse për shëndetësinë dhe në këshillim me institucionet dhe përgjegjësit e tjerë në këtë fushë, si dhe me partnerët socialë; hartimin e projekt-akteve normative; miratimin e rregulloreve në zbatim dhe sipas përcaktimeve të këtij ligji; monitorimin e realizimit të kontrollit për zbatimin e legjislationit mbi bazën e të dhënave; licencimin e shërbimeve të specializuara.

Autoriteti shtetëror përgjegjës për shëndetësinë është Ministria e Shëndetësisë dhe

Mbrojtjes Sociale, përgjegjëse për shëndetësinë, dhe ka këto detyra kryesore në fushën e shëndetit të punëmarrësve:

- a. bashkërendon veprimtarinë e mjekësisë së punës dhe të mjekësisë së sëmundjeve profesionale në nivel kombëtar;
- b. harton rregulloret për mbrojtjen e shëndetit, në lidhje me mjedisin e punës dhe për nxitjen e shëndetit në vendin e punës, si dhe të mjekësisë së punës dhe për sëmundjet profesionale, të cilat miratohen me vendim të Këshillit të Ministrave;
- c. monitoron me strukturat e saj ndikimet e kushteve të punës në shëndetin e punëmarrësve;
- d. siguron trajnim profesional dhe ri-trajtim në fushën e mjekësisë të sëmundjeve profesionale dhe të mjekësisë së punës;
- e. bashkërendon punën për kërkimin, deklarimin, regjistrimin dhe mbajtjen e regjistrave për sëmundjet në punë dhe sëmundjet profesionale;
- f. ushtron kontroll me strukturat e saj të specializuara për cilësinë e shërbimeve mjekësore, që u jepen punëmarrësve në vendin e punës;
- g. bashkëpunon me institucionet e tjera, të përfshira në veprimtaritë që kanë ndikim në shëndetin e punëmarrësve;
- h. realizon detyra të tjera, në përputhje me kompetencat në këtë fushë, të cilat rregullohen nga ligje të veçanta;
- i. ushtron kontroll, nëpërmjet Inspektoratit Sanitar Shtetëror, për gjendjen shëndetësore të punëmarrësve;
- j. miraton organizimin dhe detyrat e shërbimit shëndetësor të mjekësisë së punës;
- k. akrediton, licencon dhe certifikon shërbimin shëndetësor të mjekësisë së punës, në zbatim të legjislacionit në fuqi;
- l. harton normat e lejueshme të lëndëve të dëmshme në mjediset e punës;
- m. përcakton afatin kohor të vizitave periodike të punëmarrësve, sipas llojit të industrisë;
- n. përcakton llojet e analizave specifike për çdo lloj industrie, që duhen bërë për vlerësimin e shëndetit në punë.

Rregullat, detyrat, pajisjet dhe medikamentet, me të cilat duhet të pajiset një strukturë e shërbimit shëndetësor në ndërmarrje, përcaktohen me akt nënligjor të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale.

Autoriteti shtetëror përgjegjës për kontrollin e zbatimit të ligjit për sigurinë dhe shëndetin në punë është Inspektorati Shtetëror i Punës, i cili është përgjegjës për kontrollin e zbatimit të legjislacionit në fushën e sigurisë dhe të shëndetit në punë, për personat juridikë ose fizikë, publikë ose private, dhe ka përgjegjësitë e mëposhtme:

- a. kontrollon hartimin dhe zbatimin e dokumentit të vlerësimit dhe paran-

dalimit të rreziqeve në punë;

b. kërkon nga institucionet shtetërore përgjegjëse dhe shërbimet e specializuara të licencuara kryerjen e matjeve dhe marrjen për analiza të kampioneve të materialeve, të lëndëve dhe substancave të rrezikshme, që përdoren gjatë procesit të punës;

c. urdhëron ndalimin e veprimtarisë, riparimin e defekteve, që vërehen gjatë funksionimit të pajisjeve apo gjatë përdorimit të metodave të punës ose modifikimin e instalimeve brenda një afati kohor, në rastin kur konstatohet ekzistenca e një rreziku serioz dhe të menjëhershëm ose të një sëmundjeje profesionale dhe njofton, nëse është e nevojshme, organet përkatëse të prokurorisë;

b. heton ngjarje, në përputhje me kompetencat e tij, autorizon hetimin e konfirmon karakterin e aksidenteve;

d. bashkërendon punën, së bashku me Institutin e Sigurimeve Shoqërore dhe, nëse është e nevojshme, edhe me institucionet e tjera, të përfshira në proces, për sistemin e raportimit dhe të mbajtjes së procesverbaleve për aksidentet në punë;

dh. kryen inspektime të përbashkëta me institucionet e tjera të përfshira në proces, për raste të ngjarjeve;

e. bashkërendon punën me ministrinë përgjegjëse për shëndetësinë, për sistemin e raportimit të sëmundjeve profesionale dhe të sëmundjeve që lidhen me profesionin;

ë. analizon veprimtarinë e personave dhe të shërbimeve të specializuara dhe propozon heqjen e licencës për to;

f. i raporton ministrit përgjegjës për sigurinë dhe shëndetin në punë për realizimin e detyrimeve, që burojnë nga ky ligj dhe legjislacioni në fuqi;

g. i propozon ministrit përgjegjës për sigurinë dhe shëndetin në punë ndryshime në legjislacionin e fushës së sigurisë dhe të shëndetit në punë.

Autoriteti shtetëror përgjegjës për sigurimin shoqëror të aksidenteve në punë dhe sëmundjet profesionale është Instituti i Sigurimeve Shoqërore i cili ka për detyrë:

a) të marrë masa për pagesën e të ardhurave në rast aksidenti në punë/sëmundjeje profesionale, pensioni invaliditeti apo pensioni familjar të të dëmtuarve nga aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale, sipas legjislacionit në fuqi për sigurimet shoqërore;

b) të bashkëpunojë me ministrinë përgjegjëse për çështjet e sigurisë dhe shëndetit në punë, për rrethana të veçanta, të cilat kanë nevojë për përmirësim të rregullave në fushën e sigurisë dhe të shëndetit në punë.

6. PROCEDURAT E NGRITJES DHE FUNKSIONIMIT TË KËSHILLAVE DHE SIGURISË NË PUNË NË SEKTORIN CALL CENTER/BPO

Procedura e ngritjes dhe funksionimit të këshillave dhe sigurisë në punë për sektorin Call Center/BPO është përcaktuar në mbështetje të ligjit nr.10 237, datë 18.2.2010 "Për sigurinë dhe shëndetin në punë", nga Këshilli i Ministrave me vendimin Nr.107, datë 9.2.2011 "Për përbërjen, rregullat e organizimit dhe të funksionimit të këshillit të sigurisë dhe shëndetit në punë dhe përfaqësuesit të punëmarrësve".

6.1 PROÇEDURA E NGRITJES DHE ZGJIDHJA E PËRFAQËSUESVE NË KËSHILLIN E SIGURISË DHE SHËNDETIT NË PUNË

Procedura e ngritjes së Këshillit të Sigurisë dhe Shëndetit në punë ka disa hapa kryesor, të cilët duhet të ndiqen nga punëdhënësit e Call Center/BPO.

Këto hapa janë si më poshtë:

- i. Përcaktimi i numrit të përfaqësuesve të punëmarrësve dhe punëdhënësve në këshillin e sigurisë dhe shëndetit në punë.
- ii. Punëdhënësi shpall njoftimin për paraqitjen e kandidatave të përfaqësuesve të punëmarrësve, duke specifikuar edhe numrin e personave që do të marrin pjesë në këtë këshill.
- iii. Punëmarrësit paraqesin, pranë punëdhënësit, kërkesën e tyre për të kandiduar, brenda 7 (shtatë) ditëve nga bërja publike e njoftimit nga punëdhënësi.
- iv. Punëdhënësi afishon njoftimin për zhvillimin e votimit. Njoftimi i punëdhënësit për organizimin e votimit përmban:
 - a. përbërja e komisionit të votimit;
 - b. kandidaturat e punëmarrësve, pretendues për përfaqësi në këshill;
 - c. vendi ku do të kryhet votimi;
 - d. data, ora e fillimit dhe e mbarimit të procesit të votimit;
 - e. rregullat e votimit;
- v. Kryetari i komisionit të votimit shpall rezultatet e votimit deri 24 orë pas përfundimit të votimit. Kandidati/kandidatët, që fiton/jnë shumicën e votave, në krahasim me kandidatët e tjerë pjesëmarrës në votim, konsiderohen përfaqësues të punëmarrësve në këshillin e sigurisë.
- vi. Punëdhënësi afishon listën e përfaqësuesve të punëmarrësve të zgjedhur për në këshillin e sigurisë dhe shëndetit në punë.
- vii. Punëdhënësit, pas afishimit të listës së përfaqësuesve të punëmarrësve të zgjedhur, cakton
 - a. përfaqësuesit e tij, sipas numrit të përcaktuar.

i. Përcaktimi i numrit të përfaqësuesve të punëmarrësve dhe punëdhënësve në këshillin e sigurisë dhe shëndetit në punë.

Numri i përfaqësuesve të punëmarrësve dhe punëdhënësve në këshillin e sigurisë dhe shëndetit në punë është i barabartë. Për efekt të organizimit dhe përcaktimit të numrit të përfaqësuesve të punëmarrësve dhe punëdhënësve në këshillin e sigurisë dhe shëndetit në punë, klasifikimi bëhet me katër grupe, si më poshtë vijon:

- ☒ Grupi A përfshin subjektet me 51 deri 250 punëmarrës dhe duhet të ketë jo më pak se 3 përfaqësues punëmarrësish e 3 përfaqësues punëdhënësish;
- ☒ Grupi B përfshin subjektet me 251 deri 500 punëmarrës dhe duhet të ketë jo më pak se 4 përfaqësues punëmarrësish e 4 përfaqësues punëdhënësish;
- ☒ Grupi C përfshin subjektet me 501 deri 1500 punëmarrës dhe duhet të ketë jo më pak se 6 përfaqësues punëmarrësish e 6 përfaqësues punëdhënësish;
- ☒ Grupi D përfshin subjektet me mbi 1500 punëmarrës dhe duhet të ketë jo më pak se 9 përfaqësues punëmarrësish e 9 përfaqësues punëdhënësish.

Kur këshilli ngrihet në nivel profesional apo ndërprofesional, çdo subjekt, i cili ka më pak se 50 punëmarrës, zgjedh nga punëmarrësit e tij, përfaqësuesin në këshillin e sigurisë dhe shëndetit në punë. Punëdhënësi në këto ndërmarrje cakton përfaqësuesin e tij në këtë këshill.

Në subjektet ku veprimtaria dhe proceset e punës kanë rrezikshmëri të lartë për sigurinë dhe shëndetin në punë, përfaqësuesi zgjidhet pavarësisht nga numri i punëmarrësve.

ii. Punëdhënësi shpall njoftimin për paraqitjen e kandidaturave të përfaqësuesve të punëmarrësve, duke specifikuar edhe numrin e personave që do të marrin pjesë në këtë këshill.

Punëdhënësi bën publik, duke e afishuar në mënyrë të dukshme në mjediset e ndërmarrjes, njoftimin për paraqitjen e kandidaturave të punëmarrësve, të cilët pretendojnë të zgjidhen si përfaqësues të punëmarrësve në këshillin e sigurisë dhe shëndetit në punë, duke specifikuar edhe numrin e personave që do të marrin pjesë në këtë këshill.

iii. Punëmarrësit paraqesin, pranë punëdhënësit, kërkesën e tyre për të kandiduar, brenda 7 (shtatë) ditëve nga bërja publike e njoftimit nga punëdhënësi.

Punëmarrësit duhet të paraqesin, pranë punëdhënësit, kërkesën e tyre për të kandiduar, brenda shtatë ditëve nga bërja publike e njoftimit nga punëdhënësi.

**Zgjedhja e përfaqësuesve të punëmarrësve
në Këshillin e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë bëhet me
VOTIM TË FSHEHTË**

iv. Punëdhënësi afishon njoftimin për zhvillimin e votimit.

Pas paraqitjes së kandidaturave, punëdhënësi bën publik, duke e afishuar në mënyrë të dukshme në mjediset e ndërmarrjes, njoftimin për zhvillimin e votimit të fshehtë për zgjedhjen e përfaqësuesve të punëmarrësve në këshillin e sigurisë dhe shëndetit në punë.

Në njoftimin e punëdhënësit për organizimin e votimit duhet të përcaktohen:

- a. përbërja e komisionit të votimit;
- b. kandidaturat e punëmarrësve, pretendues për përfaqësi në këshillin e sigurisë
- c. dhe shëndetit në punë;
- d. vendi ku do të kryhet votimi;
- e. data dhe ora e fillimit dhe e mbarimit të procesit të votimit;
- f. rregullat e votimit.

Komisioni i votimit kryesohet nga kryetari dhe ka në përbërje:

- a. një përfaqësues të punëdhënësit ose të organizatës së punëdhënësve;
 - b. nga një përfaqësues për secilën organizatë të punëmarrësve, që funksionon pranë punëdhënësit;
 - c. një përfaqësues të punëmarrësve që nuk janë organizuar në asnjë nga organizatat e punëmarrësve, të cilat funksionojnë pranë punëdhënësit.
- Kryetari i komisionit të votimit zgjidhet nga anëtarët e tij.
 - Komisioni i votimit ngrihet, të paktën, 10 ditë para datës së votimit.
 - Listat emërore të punëmarrësve, që marrin pjesë në votim, përgatiten nga punëdhënësi, i cili i vë ato në dispozicion të komisionit të votimit, të paktën 7 ditë para datës së votimit, si dhe afshohen në një vend të dukshëm në ndërmarrje.
 - Për çdo kandidaturë, pjesëmarrëse në votim, caktohet një numër.
 - Fletët e votimit përgatiten nga punëdhënësi.

- Komisioni i votimit ndjek e vëzhgon procesin e shtypjes së fletëve të votimit, i administron ato dhe, para fillimit të votimit, verifikon nëse kutia e votimit është bosh dhe e vulos atë.
- Komisioni i votimit duhet të marrë masat e nevojshme për të siguruar paanësinë e punëmarrësit që voton, lehtësinë e votimit dhe fshehtësinë e votës.
- Për sigurinë e rendit dhe të qetësisë në mjedisin e votimit ose rreth tij, komisioni i votimit mund të kërkojë ndihmën e organeve të rendit publik.
- Punëmarrësi që merr pjesë në votim, paraqitet pranë komisionit të votimit, në mjedisin e votimit, duke treguar dokumentin e identitetit.
- Komisioni i votimit, pasi vërteton identitetin dhe përfshirjen e punëmarrësit në listën e votimit, e pajis atë me fletën e votimit. Punëmarrësi, i pajisur me fletën e votimit, futet në dhomën e fshehtë dhe vendos shenjën "X" mbi numrin e kandidatit, të cilit i jep votën.
- Fleta e votimit vlerësohet e pavlefshme nëse shenja është vënë në më shumë se një numër ose jashtë tij.

V. Kryetari i komisionit të votimit shpall rezultatet e votimit deri 24 orë pas përfundimit të votimit. Kandidati/kandidatët, që fiton/jnë shumicën e votave, në krahasim me kandidatët e tjerë, pjesëmarrës në votim, konsiderohen përfaqësues të punëmarrësve në këshillin e sigurisë

- Pas përfundimit të votimit, komisioni hap kutinë e votimit dhe bën numërimin e fletëve të votimit. Në bazë të vlerësimit dhe numërimit të votave, komisioni harton procesverbalin e votimit, i cili duhet të nënshkruhet nga kryetari dhe anëtarët e komisionit. Në procesverbal duhet të shënohen, detyrimisht, numri i punëmarrësve votues, numri i votave për çdo kandidat dhe numri i votave të pavlefshme. Një kopje e procesverbalit të votimit i jepet punëdhënësit/organizatës së punëdhënësit dhe nga një kopje u jepet përfaqësuesve të organizatës/ave të punëmarrësve, dhe përfaqësuesit të punëmarrësve, pjesëmarrës në votim.
- Rezultatet e votimit shpallen deri 24 orë pas përfundimit të votimit, nga kryetari i komisionit të votimit. Kandidati/kandidatët, që fiton/jnë shumicën e votave, në krahasim me kandidatët e tjerë, pjesëmarrës në votim, konsiderohen përfaqësues të punëmarrësve në këshillin e sigurisë dhe shëndetit në punë.
- Nëse kandidati punëmarrës, pjesëmarrës në votim, kundërshton rezultatet e votimit, ai ka të drejtë të ankohet në gjykatën e rrethit gjyqësor përkatës, brenda 30 ditëve nga shpallja e rezultateve të votimit.
- Shpenzimet e votimit, përfshirë edhe shpërblimin e anëtarëve të komisionit të votimit, përballohen nga punëdhënësi. Shpërblimi i anëtarëve të komisionit është, të paktën, sa paga ditore e tyre, shumëzuar me ditët e pjesëmarrjes në komisionin e votimit, të vërtetuara nga kryetari i komisionit.
- Kryetari i komisionit të votimit kërkon parapagimin e shpenzimeve të voti-

mit, për infrastrukturën e votimit. Nëse parapagimi nuk bëhet në afatin e caktuar, votimi nuk kryhet. Në këtë rast, komisioni i votimit, nëpërmjet kryetarit, i drejtohet punëdhënësit për shtyrjen e datës së votimit.

VI. Punëdhënësi afishon listën e përfaqësuesve të punëmarrësve të zgjedhur për në këshillin e sigurisë dhe shëndetit në punë.

- Lista e përfaqësuesve të punëmarrësve të zgjedhur, për në këshillin e sigurisë dhe shëndetit në punë, afshohet në një vend të dukshëm në mjediset e ndërmarrjes.
- Përfaqësuesit e punëmarrësve, në këshillin e sigurisë dhe shëndetit në punë, kanë një mandate 2-vjeçar, me të drejtë rinovimi.

VII. Punëdhënësi, pas afishimit të listës së përfaqësuesve të punëmarrësve të zgjedhur, cakton përfaqësuesit e tij, sipas numrit të përcaktuar.

- Nëse njërit prej përfaqësuesve i ndërpritet mandati, ai zëvendësohet brenda muajit, për periudhën e mandatit të mbetur, nëse kjo periudhë është më shumë se tre muaj. Procedura e zëvendësimit apo rikandidimit të përfaqësuesve të punëmarrësve në këshillin e sigurisë dhe shëndetit në punë është ajo e parashikuar si më lart.

6.2 RREGULLAT E ORGANIZIMIT E FUNKSIONIMIT TË KËSHILLIT TË SIGURISË DHE SHËNDETIT NË PUNË

- Këshilli i sigurisë dhe shëndetit në punë mblidhet jo më pak se tri herë në vit, në varësi të problematikës që kërkon të shqyrtohet në këtë këshill.
- Thirrja, data, koha dhe vendi i organizimit të mbledhjes së këshillit të sigurisë dhe shëndetit në punë bëhet nga kryetari, me përjashtim të mbledhjes së parë të këshillit, që bëhet nga përfaqësuesi më i vjetër në moshë i punëmarrësve në këshill.
- Në mbledhjen e parë të këshillit, me shumicë votash të anëtarëve të tij, zgjidhet kryetari dhe sekretariati i këshillit.
- Sekretariati i këshillit përbëhet nga përfaqësues të punëmarrësve dhe të punëdhënësit/ve, pranë të cilëve është ngritur këshilli i sigurisë dhe shëndetit në punë.
- Mbledhja mbahet në një mjedis të përshtatshëm të ndërmarrjes pranë së cilës/it funksionon këshilli i sigurisë dhe shëndetit në punë.
- Kryetari është i detyruar të thërrasë një mbledhje edhe kur kjo kërkohet

me shkrim nga një anëtar i këshillit, duke përcaktuar çështjet për të cilat thirret kjo mbledhje.

- Njoftimi për mbledhjen e radhës bëhet jo më vonë se 10 ditë para datës kur do të zhvillohet mbledhja.

- Njoftimi për thirrjen e një mbledhjeje duhet të tregojë në mënyrë të qartë e të hollësishme çështjet për të cilat do të diskutohet.

- Çdo ndryshim në datën dhe kohën e vendosur për mbledhjet i njoftohet çdo anëtar i këshillit, përfaqësues i punëmarrësve dhe i punëdhënësve, 5 ditë para mbledhjes, në mënyrë që ata të njihen me këto ndryshime.

- Kryetari i këshillit vendos për rendin e ditës së çdo mbledhjeje. Rendi i ditës duhet të përfshijë çështje që i janë propozuar nga punëdhënësi, kryetari apo nga anëtarët e tij, dhe që janë në kompetencë e këshillit apo të përfaqësuesve të punëmarrësve, sipas ligjit nr.10 237, datë 18.2.2010 "Për sigurinë dhe shëndetin në punë".

- Kërkesa për ta futur një çështje në rendin e ditës duhet të bëhet me shkrim, të paktën 12 ditë përpara datës së vendosur për mbledhjen.

- Rendi i ditës duhet t'u shpërndahet të gjithë anëtarëve, jo më vonë se 10 ditë para datës kurdo të zhvillohet mbledhja dhe, të paktën 8 ditë para datës së thirrjes të mbledhjes. Bashkëngjitur rendit të ditës, anëtarëve u shpërndahen edhe materialet e dokumentacionet që do të diskutohen në mbledhje.

- Mbledhja e këshillit është e vlefshme kur janë të pranishëm 2/3 e anëtarëve të tij. Kur në hapjen e mbledhjes nuk janë të pranishëm shumica e anëtarëve, kryetari vendos thirrjen e mbledhjes në një ditë tjetër, të paktën 7 ditë pas të parës. Në këtë rast, mbledhja është e vlefshme në qoftë se janë të pranishëm së paku gjysma e anëtarëve me të drejtë vote.

- Këshilli konsultohet dhe merr vendime vetëm për çështje të cilat janë përfshirë në rendin e ditës së mbledhjes, përveç rasteve kur, të paktën ½ e anëtarëve vendosin për shqyrtimin dhe marrjen e vendimeve për çështje që nuk janë në rendin e ditës.

- Vendimet për çështjet që diskutohen në këshill merren me shumicën e votave të anëtarëve përfaqësues të punëmarrësve, që marrin pjesë në mbledhje dhe që kanë të drejtën e votës.

- Vendimet për çështjet që konsultohen në këshillin e sigurisë dhe shëndetit në punë merren me votim të hapur.

- Në çdo mbledhje mbahet një procesverbal, ku bëhet një përmbledhje e gjithçka u tha aty, data dhe vendi i mbledhjes, anëtarët përfaqësues të punëmarrësve që morën pjesë, çështjet që u diskutuan, vendimet që u morën.

- Procesverbal mbahet nga sekretariati i këshillit dhe duhet t'u paraqitet, për miratim, të gjithë anëtarëve, në fund të mbledhjes ose në fillim të mbledhjes pasard-

hëse. Pas miratimit, procesverbali nënshkruhet nga kryetari i këshillit.

- Në rastet kur vetë këshilli e shikon të arsyeshme dhe mbledhja është e ndarë në seanca, procesverbali miratohet menjëherë pas përfundimit të seancës përkatëse.

- Për realizimin e funksioneve të këshillit për sigurinë dhe shëndetin në punë, sekretari i këshillit:

- o përgatit ose bashkërendon hartimin e materialeve, për çështjet që do të diskutohen në mbledhjen e këshillit;

- o siguron dorëzimin e materialeve tek anëtarët e këshillit, në afatet e përcaktuara në këtë rregullore.

- Në mbledhjet e këshillit mund të ftohen të marrin pjesë edhe:

- o mjeku i ndërmarrjes;

- o personat e ngarkuar përgjegjës për sigurinë dhe shëndetin në punë;

- o personat/përfaqësues të shërbimeve të specializuara jashtë ndërmarrjes, për parandalimin dhe mbrojtjen në punë;

- o përfaqësues nga organet e Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Inspektoratit Sanitar Shtetëror, në juridiksionin territorial të të cilëve është subjekti, nëse nevojitet.

- Anëtarët e këshillit të sigurisë dhe shëndetit në punë kanë të drejtën e konsultimit, përpara zhvillimit të mbledhjeve, me të gjithë dokumentacionin e paraqitur dhe të depozituar pranë punëdhënësit, nga:

- o përfaqësuesit e punëmarrësve në ndërmarrje/institucion;

- o personat e ngarkuar përgjegjës për sigurinë dhe shëndetin në punë;

- o personat/shërbimi e/i specializuar për parandalimin dhe mbrojtjen në punë jashtë ndërmarrjes;

- o mjeku i punës;

- o inspektorët e punës dhe inspektorët sanitarë.

7. MODELE TË KËSHILLAVE DHE SIGURISË NË PUNË NË SEKTORIN CALL CENTER/BPO

Ky udhëzues, në mënyrë që t'ju vijë në ndihmë të gjithë punëdhënësve të sektorit të Call Center/BPO që janë objekt e Ligjit Nr.10 237, datë 18.2.2010 "Për sigurinë dhe shëndetin në punë", do të sjellë për të gjithë këta punëdhënës modele të këshillave dhe sigurisë në punë të ilustruar, me procedurën në praktikë të ngritjes dhe funksionimit të këshillave dhe sigurisë në punë në sektorin e Call Center/BPO.

Modeli në vijim është për një kompani Call Center e cila i përket Grupit B, që përfshin subjektet me 251 deri 500 punëmarrës dhe duhet të ketë jo më pak se 4 përfaqësues punëmarrësish e 4 përfaqësues punëdhënësish;

Hapi 1.& 2.: Punëdhënësi, pasi ka përcaktuar numrin e përfaqësuesve të punëmarrëseve, shpall njoftimin për paraqitjen e kandidaturave, duke specifikuar edhe numrin e personave që do të marrin pjesë në këtë këshill.

Të dashur kolegë,

Dëshirojmë t'ju njoftojmë se ka filluar procesi i krijimit të Këshillit të Ri të Sigurisë dhe Shëndetit në punë. Sipas legjislacionit në fuqi, ju njoftojmë se duke filluar nga dita e nesërme, datë 5.04.2018, konsiderohet i hapur procesi i paraqitjes së kandidaturave për 4 anëtarë të Këshillit të Ri të Sigurisë dhe Shëndetit për kompaninë tonë.

Të gjithë të interesuarit janë të lutur të paraqesin kërkesën e tyre për të kandiduar te Drejtoria e Burimeve Njerëzore.

Afati i fundit i paraqitjes së kandidaturave është **data 12.04.2018**.

DREJTORIA E BURIMEVE NJERËZORE

Hapi 3 & 4. Pasi punëmarrësit paraqesin, pranë punëdhënësit, kërkesën e tyre për të kandiduar, brenda 7 (shtatë) ditëve nga bërja publike e njoftimit nga punëdhënësi, ky i fundit afishon njoftimin për zhvillimin e votimit. Njoftimi i punëdhënësit për organizimin e votimit përmban:

- a. përbërja e komisionit të votimit;
- b. kandidaturat e punëmarrësve, pretendues për përfaqësi në këshill;
- c. vendi ku do të kryhet votimi;
- d. data dhe ora e fillimit dhe e mbarimit të procesit të votimit;
- e. rregullat e votimit;

Të dashur kolegë,

Ju bëjmë me dije se procesi i Votimit për Anëtarët e rinj të Këshillit të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë do të zhvillohet në:

- Datë xx / xx / 2018
- Ora 08:00 - 20:00

Në votim kanë të drejtë të votojnë të gjithë punonjësit e kompanisë XXXX .Votimi do të zhvillohet (mjedisin ose on-line nëse dëshironi ta zhvilloni online duke ruajtur fshehtësinë e votimit)dhe secili votues ka të drejtën vetëm të një vote.

Pas përfundimit të procesit të votimit do të bëhet numërimi i votave nga Komisioni i Votimit i përbërë nga:

1. XXXX XXXX Kryetar
2. XXXX XXXX Anëtare
3. XXXX XXXX Anëtare

Kandidatët për të cilët do të zhvillohet votimi janë:

1. XXXX XXXX
2. XXXX YYYY
3. YYYY ZZZZ
4. ZZZZXXXX
5. YYYY ZZZZ
6. ZZZZ YYYY

Hapi 5.& 6. Kryetari i komisionit të votimit shpall rezultatet e votimit deri 24 orë pas përfundimit të votimit. Kandidati/kandidatët, që fiton/jnë shumicën e votave, në krahasim me kandidatët e tjerë, pjesëmarrës në votim, konsiderohen përfaqësues të punëmarrësve në këshillin e sigurisë. Punëdhënësi afishon listën e përfaqësuesve të punëmarrësve të zgjedhur për në këshillin e sigurisë dhe shëndetit në punë.

Të dashur kolegë,

Ju njoftojmë se procesi i votimit për Këshillin e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë u mbyll me datë xx.xx.xxx. Në procesin e votimit morën pjesë 422 votues. Rezultatet e votimit mund t'i shihni më poshtë :

Rezultatet e Votimit të Këshillit të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë

Nr.	Kandidaturat	Nr. i votave	Rezultati në %
1	XXXX YYYY	121	29%
2	XXXX XXXX	98	23%
3	YYYY ZZZZ	71	17%
4	YYYY ZZZZ	69	16%
5	ZZZZ YYYY	42	10%
6	ZZZZ XXXX	21	5%

Ju falenderojmë për pjesëmarrjen tuaj
KRYETARI i Komisionit i Votimit

Hapi 7. Punëdhënësit, pas afshimit të listës së përfaqësuesve të punëmarrësve të zgjedhur, cakton përfaqësuesit e tij, sipas numrit të përcaktuar.

Të dashur Kolegë

Kemi kënaqësinë t'ju informojmë mbi krijimin e Këshillit të Ri të Sigurisë dhe Shëndetit në punë. Anëtarët janë si më poshtë:

I. Anëtarët e votuar nga punëmarrësit në zgjedhjet e zhvilluara më datë xx.xx.xxxx.

1. XXXX YYYY
2. XXXX XXXX
3. YYYY ZZZZ
4. YYYY ZZZZ

II. Anëtarët e sugjeruar nga punëdhënësi:

1. AAAABBBB
2. CCCDDDD
3. EEEE GGGG
4. FFFF KKKKK

1. ANEKSE

ANEKS – MODELE DOKUMENTESH

PROCESVERBAL I MBLEDHJES SË PARË TË KËSHILLIT TË SIGURISË DHE SHËNDETIT NË PUNË

Nr. _____ Prot.
Tiranë, më ___ / ___ / _____

PROCESVERBAL

Sot, me datë xx.xx.xxxx, ora xx.:xx, u mbajt ky procesverbal në zyrat e (emri kompanisë), + (adresa), në Tiranë, nga Këshilli i Sigurimit dhe Shëndetit në Punë, i cili është shpallur zyrtarisht me datë xx.xx.xxxx, ku u diskutua dhe vendos si më poshtë:

- a) Prezantimi i rolit dhe kompetencave të Këshillit të Sigurimit e Shëndetit në Punë, si dhe anëtarëve përkatës.
- b) Zgjedhja me votim të hapur e kryetarit të Këshillit të Sigurimit e Shëndetit në Punë, ku me shumicë votash, u zgjodh Z/znj. _____, me detyrë (pozicioni që mban në kompani).
- c) Zgjedhja me votim të hapur e Sekretariatit të Këshillit të Sigurimit e Shëndetit në Punë, ku me shumicë votash, u zgjodhën: Z/Znj. _____, me detyrë _____, dhe Z/Znj. _____ me detyrë _____.

Palët janë dakord me përmbajtjen e këtij procesverballi dhe e nënshkruajnë pa vërejtje dhe me vullnet të plotë.

Anëtarët e Këshillit të Sigurimit e Shëndetit në Punë:

(Emër Mbiemër Firmë)

1. XXXX YYYY
2. XXXX XXXX
3. YYYY ZZZZ
4. YYYY ZZZZ

5. AAAABBBB
6. CCCDDDDD
7. EEEE GGGG
8. FFFF KKKKK

**PROCESVERBAL I NJË MBLEDHJE NORMALE TË KËSHILLIT TË SIGURISË
DHE SHËNDETIT NË PUNË**

PORCESVERBAL

DATA : XX.XX.20XX

FAQE 2

Objekti: “Mbledhja e Këshillit të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë”

Rendi Ditës

- 1. Kushtet e punës në kompani.**
 - a. Ambientet
 - b. Sistemi i Ajrimit
 - c. Sistemi i Ndriçimit
 - d. Higjiena& Siguria ne vendin e punës
- 2. Shëndeti i punonjësve**
 - a. Analiza dhe Konsulta Mjekësore (Check-up)
- 3. Hartimi i planit për inspektimin**

Pjesëmarrësit:

- | | |
|--------------|---------------|
| 1. XXXX YYYY | 5. AAAABBBB |
| 2. XXXX XXXX | 6. CCCCDDDD |
| 3. YYYY ZZZZ | 7. EEEE GGGG |
| 4. YYYY ZZZZ | 8. FFFF KKKKK |

Sot, me datë XX.XX.20XX, ora 10.00, u mbajt ky procesverbal në (vendi ku është zhvilluar mbledhja), nga Këshilli i Sigurimit dhe Shëndetit në Punë, i cili është shpallur zyrtarisht me datë XX.XX.XXXX, ku u diskutuan nga anëtarët pikat e rendit të ditës dhe u vendos si më poshtë:

Pika 1 e Rendit të Ditës:

XX

- a)
- b)
- c)
- d)

