

1. ZHVILLIMET KRYESORE GJATË 2013 PËR SiCRED ASSISTANCE

1.1 Kuadri i Përgjithshëm

Për SiCRED Assistance viti 2013, shënon vitin e zbatimit në praktikë të parimeve që justifikuan krijimin e këtij entiteti juridik. Nën këto kushte vështirësitë e bindjes së subjekteve për të përkrahur këtë politikë ligjore të plotësuar, përmirësuar dhe imponuar nga ligji në favor të kujdesit ndaj punëmarrësit, u identifikuan të "FRIKA", nëse këto shërbime ishin të domosdoshme për t'u realizuar nga entet punëdhënëse për punonjësit e tyre, derisa kostot ekonomike të realizimit të këtij shërbimi me kontratë rëndonin efektivisht mbi buxhetin e punëdhënëseve. Sfida e SiCRED Assistance konsistoi në ndërgjegjësimin e subjekteve që përqaftuan dhe kontraktuan këtë shërbim, se ishte bërë zgjidhja më e mirë për punëdhënësin dhe punëmarrësit, në raportet që këto dy segmente **duale** kanë të lidhura nga marrëdhëniet e punës.

Nën këto rrethana, dinamika e zhvillimeve politike të vitit 2013, e cila u identifikua edhe me ndryshime të karakterit thelbësor, në spektrin politik, rezultati i zgjedhjeve politike të zhvilluara në vend, solli në pushtet një tjetër forcë politike, e cila dhe në programin e saj elektoral proklamoi, si emergjencë trajtimin e punëmarrësve, mbi baza ligjore dhe formale dhe jo in-formale, shmangien në maksimum të çdo politike të zbatuar nga entet punëdhënëse me karakter antiligjor, apo në devijancë të ligjit, e lidhur drejtpërdrejtë apo indirekt me punëmarrësit, kujdesin për shëndetin dhe sigurinë e tyre në punë. Rritjen e efektivitetit të strukturave përgjegjëse shtetërore Inspektorati Shtetëror i Punës, Inspektorati i Shëndetit Publik, etj., për monitorim dhe imponim adekuat si dhe zbatim pa dallim të përcaktimeve ligjore në fuqi, që disiplinonjë marrëdhëniet e punës si dhe sigurinë dhe shëndetin në punë të punëmarrësve.

Pikërisht kjo frymë e programit qeverisës e prezantuar, publikisht rriti në një farë mënyre edhe sensibilitetin publik për, uljen e informalitetit, përmirësimin e praktikave ligjore që lidhen me aspektet e punës, si dhe forcimin e strukturave shtetërore përgjegjëse për zbatimin e masave për sigurinë dhe shëndetin në punë.

Megjithëse në kuadër të aspiratës disa vjeçare të shtetit shqiptar për të qenë vend anëtar i Bashkimit Evropian (BE), është bërë punë e dukshme për përqaftjen e legjislacionit, vërehet se është i vakët mjedisi për të përqaftuar dhe zbatuar, nëpërmjet veprimeve konkrete masat e imponuara nga vetë ligji, lidhur me aspekte të sigurisë dhe shëndetit në punë. Është evident fakti që nga viti 2010, viti në të cilin hyri në fuqi Ligji Nr.10 237, datë 18.02.2010 "Për sigurinë dhe shëndetin në punë", pasuar më vonë edhe me akte nënligjore për zbatim (VKM nr. 107, datë 09.02.2011, VKM nr. 108, datë 09.02.2011 dhe VKM nr. 562 datë 03.07.2013), vendi ynë ka bërë hapa pozitivë në këtë drejtim, përsa i përket kuadrit rregullator ligjor të sigurisë dhe shëndetit në punë. Pas disa vitesh vëzhgimi të problematikave të zbatimit të legjislacionit të punës, mund të themi me siguri që problemi në mjedisin shqiptar, qëndron në zbrëthimin dhe aplikimin konkret të kërkesave ligjore nga entet që ju adresohet dhe imponohet zbatimi i legjislacionit të punës. Nëse tregojmë vëmendje ndaj të dhënave të publikuara nga Inspektorati Shtetëror i Punës, një problem i theksuar është mungesa në qendrat e punës e mjekut të punës, si dhe mungesa apo mosfunksionimi adekuat i këshillit të sigurisë.

Vështirësitë aktuale të tregut të punës, për implementimin e legjislacionit të sigurisë dhe shëndetit në punë:

- **Kuadri nënligjor i pa harmonizuar.** Megjithëse është bërë një hap i rëndësishëm, duke miratuar ligjin për sigurinë dhe shëndetin në punë si dhe aktet nënligjore në zbatim të tij, është evident fakti që nuk janë ende sendërtuar si duhet dhe harmonizuar udhëzuesit praktikë që plotësojnë me zbatim metodik parimet që ka vendosur ligji dhe aktet nënligjore për sigurinë dhe shëndetin në punë. Eksperienca e përfutur gjatë vitit 2013, identifikoi me qartë mangësitë për të pasur një proces të standardizuar dhe praktik për implementimin e ligjit dhe kërkesave të tij, po ashtu na detyroi të ndërtojmë procedura duke u munduar të

transpozojmë, dhe përshtatim në varësi të specifikave kombëtare, akte që përdorin shoqëri homologe përtej kufijve, me më tepër eksperiencë praktikë ndër vite, derisa në tregun e këtushëm nuk mundëm të gjenim praktika të disiplinuar.

- **Mungesë informacioni** nga ana e punëdhënësve për detyrimet e tyre ligjore, si dhe mungesë koherence në zinxhirët përkatës monitorues shtetëror për ta bërë informacionin mbi sigurinë dhe shëndetin në punë një temë publike sensitive, që kërkon ndërgjegjësim publik, si për punëdhënësit dhe për punëmarrësit dhe për të drejtat dhe detyrimet që ata gëzojnë në lidhje me zbatimin e masave të sigurisë dhe shëndetit në punë.
- **Vullnet i ulët i punëdhënësve** për zbatimin e ligjit për sigurinë dhe shëndetin në punë. Një mjedis pune i sigurt dhe i shëndetshëm, përkthehet në një sërë avantazhesh për punëdhënësin, si efikasitet më i lartë në punë, reduktim i kostove si pasojë e aksidenteve, produkte dhe shërbime më cilësorë, etj., e pikërisht përkrahja e kësaj përqsaje përgjithësisht mungon në tregun e sotëm të punës.
- **Mungesa e konsulentëve të specializuar.** Ashtu si edhe në të gjithë botën, implementimi me sukses në vendin e punës i kërkesave ligjore për sigurinë dhe shëndetin në punë, nuk është një punë aq e thjeshtë. Shpesh bizneset nuk kanë kapacitete dhe burime të mjaftueshme njerëzore, për të përmbushur këto kërkesa, e ndaj lind nevoja e kontraktimit të shërbimeve të jashtme të specializuara. Aktualisht në Shqipëri janë vetëm 2 konsulentë të jashtëm për çështje të sigurisë dhe shëndetit në punë. Pavarësisht eksperiencës dhe specifikave identifikuese, që bartin këto dy shoqëri vërejmë se në tërësi për çështje të sigurisë dhe shëndetit në punë, duhet thelluar edhe kuptimi dhe zbatimi praktik i parimeve të sigurisë dhe shëndetit në punë. Kjo ndër të tjera përbën edhe devizën e mbështetjes dhe zgjerimit të këtij aktiviteti, dhe për më tepër nga subjekte të posaçme që trajtojnë tërësisht dhe në mënyrë më të thelluar çështjet e sigurisë dhe shëndetit në punë.

1.2 Ecuria e aktivitetit gjatë 2013.

Gjatë vitit 2013 kemi lidhur kontratat e para të konsulencës me subjekte private, e tashmë iu shërbejmë më shumë se 700 punonjësve, duke i asistuar ata vazhdimisht në përmirësimin e praktikave për minimizimin e risqeve në vendet e punës, rritjen e efikasitetit në punë, uljen e nivelit të stresit, etj.