



ALBANIAN UNIVERSITY
FAKULTETI I SHKENCAVE SHOQËRORE
DEPARTAMENTI I SHKENCAVE JURIDIKE

TEMË
PËR MBROJTJEN E GRADËS SHKENCORE “DOKTOR”

**“KONTRATA KOLEKTIVE E PUNËS NË SHQIPËRI, NË
KËNDVËSHTRIMIN E BASHKIMIT EUROPIAN”**

Punoi
ELONA HOXHA

Udhëheqës Shkencor
PROF. DR. KUDRET ÇELA

TIRANË 2020

Deklarata e Autorësisë!

Deklaroj me gjithë përgjegjësinë time se punimi shkencor me temë “Kontrata Kolektive në Shqipëri në këndvështrimin e Bashkimit European”, është puna ime origjinale. Shpreh bindjen e plotë në origjinalitetin e saj! Nuk ka qënë asnjehërë pjesë e botimit nga ndonjë person tjetër dhe e pabotuar më parë!

Elona Hoxha

© 2020, *E drejta e autorit: Elona Hoxha*

Të gjitha të drejtat janë të rezervuara. Nuk lejohet shumëfishimi, shitja, shpërndarja, shfrytëzimi si dhe çdo veprim i kundraligjshëm që bie në kundërshtim me autorësinë, pa lejen e autorizuar nga autori.

ABSTRAKT

Kontrata Kolektive e Punës është studiuar si kontratë e një rëndësie të veçantë. Në qëndër të veprimtarisë funksionale të kontratës është evidentuar roli i saj zbatues në dy drejtime: së pari në lidhje me kontratën individuale të punës dhe së dyti me Organizatën Sindikale. Në të dy kahet zhvillimor pasqyrohet një realitet juridik përtej koncepteve ligjore, të cilat të nxjerrin në një konkluzion: Kontrata kolektive ka epërsi mbi kontratën individuale dhe nuk ka Sindikatë pa marrëdhënie kolektive. Profili juridik i Kontratës Kolektive që të shfaqë efektshmëri do të duhet të bashkërendojë me normat zbatuese të kontratës individuale nëpërmjet të cilës duhet të parashikohet marrëdhënia kolektive. Por çfarë rëndësie do të ketë organizimi sindikal mbi kontratën kolektive? Për të garantuar përfaqësim dinjitoz në mbrojtje të interesave të punëmarrësve duhet të synohet rritja e kapacitetit veprues të Organizatës Sindikale. Legjislacioni ynë i brendshëm po synon të përafrohet me normat juridike evropiane të cilat do të ndihmojnë në ngritjen e mekanizmit funksional për politikën sociale mbi fuqizimin e lirive sindikale në raport me interesat e punëmarrësve. Natyra e veçantë e kontratës kolektive shpreh se në studimin e saj si pjesë e së drejtës së punës, nuk mund të merret në analizë, në asnjë mënyrë tjetër po nuk u trajtua me të dy “bashkëvepruesit e saj”. Të gjithë së bashku veprojnë në përputhje me funksionalitetin dhe zbatueshmërinë e kontratës kolektive në përmbushje të misionit ligjor.

Fjalët Kyçe: *kontratë kolektive, kontratë individuale, punëmarrës, punëdhënës, liri sindikale, marrëdhënie kolektive, Legjislacioni Evropian, Marrëveshje e Stabilizimi Asociimit.*

ABSTRACT

The Collective Labor Agreement has been studied as a contract of special importance. At the center of the functional activity of the contract is highlighted its implementing role in two directions: firstly in relation to the individual employment contract and secondly with the Trade Union Organization. In both directions of development, a legal reality is reflected beyond the legal concepts, which lead to a conclusion: The collective contract has precedence over the individual contract and there is no Union without collective relations. The legal profile of the Collective Agreement in order to show effectiveness will have to be coordinated with the implementing norms of the individual contract through which the collective relationship must be foreseen. But what importance will the union organization have on the collective contract? In order to guarantee dignified representation in the protection of the interests of the employees, the increase of the operational capacity of the Trade Union Organization should be aimed. Our domestic legislation is aimed at aligning with European legal norms which will help to establish a functional mechanism for social policies on the strengthening of trade union freedoms in relation to the interests of employees. The special nature of the collective contract states that in its study as part of labor law, it can not be taken into analysis, in no other way but was not treated with both "its collaborators". All together act in accordance with the functionality and enforceability of the collective agreement in fulfillment of the legal mission.

Keywords: collective agreement, individual contract, employee, employer, union freedom, collective relations, European Legislation, Stabilization and Association Agreement.

MIRËNJOHJE!

Mirënjohje dhe falenderime të pafundme për udhëheqësin tim shkencor Prof. Dr. Kudret Çela, faleminderit Profesor, për kohën, dëshirën dhe angazhimin tuaj për të qënë pjesë e kësaj rruge me shumë sfida. Faleminderit për mendimet tuaja të vyera dhe këshillat e duhur, për kohën që gjetët për t'a bërë sa më të bukur këtë rrugëtim.

Një falenderim special shkon për Departamentin e Shkencave Juridike të Albanian University, për bashkërendimin e përmbylljes së programit të doktoraturës, por dhe për gjithë angazhimin maksimal për arritjet rezultative që erdhëm deri ketu. Faleminderit Albanianin University për mundësinë e studimit në programin e ciklit të tretë, për mbështetjen që gjeta pranë këtij Universiteti, në anën akademike, por dhe për gjithë aksesin e lejuar në shfrytëzimin e hapësirave bibliotekore.

Prindërve të mi, Mensurit dhe Vjollcës, nismëtarët e këtij rrugëtimi, falë këmbënguljes dhe përkrahjes së tyre arrita qëllimin e dëshiruar.

Dedikuar familjes sime, bashkëshortit Eltonit dhe vajzës sime Amina me shumë dashuri!

TABELA E PËRMBAJTJES

Deklarata e Autorësisë!.....	II
ABSTRAKT	IV
ABSTRACT.....	V
MIRËNJOHJE!	VI
TABELA E PËRMBAJTJES.....	VII
LISTA E GRAFIKËVE	XI
LISTA E TABELAVE.....	XIII
LISTA E SHKURTIMEVE	XIV
HYRJE	XVI
METODOLOGJIA	XX
STRUKTURA E STUDIMIT	XXII
KREU I	1
ZHVILLIMI HISTORIK I MARRËDHËNIEVE KOLEKTIVE TË PUNËS NË SHQIPËRI	1
1.1 Kontrata kolektive e punës sipas parashikimeve ligjore të Kodit të Punës të vitit 1956.....	7
1.2 Mënyra e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve të Kontratës Kolektive sipas Kodit të Proçedurës Civile 1958	9
1.3 Bashkimet Profesionale, organizata politiko-shoqërore, në mbrojtje të interesave të punëmarrësve	11
1.4 Të drejtat themelore të punëmarrësve dhe zgjidhja e mosmarrëveshjeve në punë sipas Legjilacionit të Punës së RPSSH 1983-1985	13
1.5 Organizimi dhe funksionimi i Sindikatave, roli i tyre mbi liritë sindikale dhe krijimin e Marrëdhënieve Kolektive të Punës sipas legjislacionit të vitit 1992.....	15
1.6 Elementet thelbësorë të Kontratës Kolektive.....	17
KREU II.....	22
NATYRA JURIDIKE E KONTRATËS KOLEKTIVE SI PJESË PËRBËRËSE E SË DREJTËS SINDIKALE	22

1. E Drejta për punë në kuadër të garancive kushtetuese.....	22
2. Natyra juridike e Kontratës Kolektive të Punës.....	23
2.1 Elementët përbërës të Kontratës Kolektive.....	23
2.1.1 Përmbajtja e Kontratës Kolektive.....	24
2.1.2 Palët në Kontratën Kolektive.....	26
2.1.3 Fusha e zbatimit të Kontratës Kolektive.	27
2.2 Krijimi dhe zbatimi juridik i Kontratës Kolektive.	27
2.2.1 Fillimi i bisedimeve për lidhjen e Kontratës Kolektive të Punës	28
2.2.2 Forma juridike e Kontratës Kolektive.	31
2.2.3 Hyrja në fuqi e Kontratës Kolektive dhe efektet e saj.....	32
3. <i>Funksionimi i Organizatave Sindikale në Shqipëri dhe ndikimi i tyre në Kontratën Kolektive</i>	34
3.1 Aspekti ligjor i Sindikatave në Shqipëri.	37
3.2 Roli i lirive sindikale në funksion të Kontratës Kolektive.	38
KREU III.....	43
INSTRUMENTET LIGJORE TË BASHKIMIT EUROPIAN NË MBROJTJEN E MARRËDHËNIEVE KOLEKTIVE TË PUNËS.....	43
1. E Drejta Sociale Europiane dhe burimet e saj.	43
1.1 Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ)	46
1.2 Karta Sociale Europiane (e rishikuar)	48
1.3 Traktati për Funksionimin e Bashkimit Europian.	51
2. Aspekte të kuadrit legjislativ të Bashkimit Europian në fushën e Marrëdhënieve Kolektive të Punës.....	52
2.1 Direktiva 2001/23/KE “Mbrojtja e të drejtave të Punëmarrësve në rast të transferimit të Ndërmarrjes ose të një pjese të Ndërmarrjes	53
2.2 Direktiva 98/59 KE “Mbi Garancitë Kolektive”	55
2.3 Direktiva 94/45 KE “Informimi dhe Këshillimi i Punëmarrësve në Ndërmarrjet Komunitare”	56
2.4 Rregullore Nr.1612/68 KEE “Mbi lirinë e lëvizjes së punëmarrësve”	57
3. Kontributi jurisprudencial i Gjykatës Europiane të Drejtësisë mbi rregullimin e marrëdhënieve kolektive të punës.....	58
KREU IV	61

STRATEGJIA SEKTORIALE EUROPIANE DHE NDËRKOMBËTARE, NË KUADËR TË PËRMIRËSIMIT TË MARRËDHËNIEVE KOLEKTIVE TË PUNËS NË SHQIPËRI	61
1. Historiku i marrëdhënieve reformuese e legjislativë Shqipëri-BE.	61
1.1 Proçesi i Stabilizim Asociimit të Shqipërisë	62
1.2 Politikat Sociale sipas Strategjisë Kombëtare të Qeverisë Shqiptare.	64
1.3 Plani Kombëtar për Integrimin Europian 2020-2022.....	65
1.4. Raportimet e Komisionit Europian mbi rekomandimet për përmirësim dhe reformim të Legjislacionit Shqiptar në kuadër të anëtarësimit të Shqipërisë në Europë	67
2. Kontrata kolektive në këndvështrimin legjislativ të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, ILO.....	68
3. Prioritetet, strategjitë e Sindikatave në lidhje me propozimet ligjore në përmirësim të Legjislacionit Shqiptar në kuadër të proçesit të Integritimit në BE.	71
KREU V	77
ZBATIMI I KONTRATËS KOLEKTIVE. RASTI I QARKUT BERAT	77
1. Metodologjia e anketimit	77
2. Pjesëmarrësit, grupet e përfshira në Anketim (pyetësor)	77
3. Analiza Studimore e Anketimit.....	78
4. Rezultatet e të dhënave statistikore.	80
4.1 Treguesit statistikorë në lidhje me moshën, gjininë, arsimin dhe vjetërsinë në punë të punëmarrësve anketues.	80
4.2 Përgjigjet e dhëna nga anketuesit në lidhje me raportin midis kontratës individuale dhe kolektive të punës.	83
4.3 Vlerësimi Statistikor i të dhënave nga anketimi i realizuar mbi detyrat e punëdhënësit sipas dispozitave parashikuese të kontratës kolektive. Sektori Publik, Bashkia Berat, Sh.A. Ujësjellës Kanalizime Berat-Kuçovë.	90
4.3.1 Vlerësimet e dhëna në anketimin e realizuar për Liritë Sindikale.....	96
(Bashkia Berat + SH.A. Ujësjellës Kanalizime Berat-Kuçovë)	96
4.4 Detyrimet e punëdhënësit ndaj punëmarrësve në Sektorin Privat.	103
4.4.1 Analiza statistikore dhe vlerësimi i përgjigjeve të dhëna mbi detyrimet e punëdhënësit, nga punëmarrësit e Fasoneri “Marlotex”sh.p.k	103
4.4.2 Respektimi i Lirive Sindikale. Pasqyrimi analitik dhe grafik i rezultateve të anketimit.	110

4.5 Analiza interpretative në lidhje me kuotën e anëtarësisë, burimet njerëzore, (financiare e materiale) dhe mbi mundësinë e informimit, në subjektet publike dhe jo publike të përfishira në anketim.	118
5. Rezultati cilësor i anketimit	121
PËRFUNDIME	123
BIBLIOGRAFIA	132
SHTOJCA 1	141
SHTOJCA 2	150
SHTOJCA 3 -Model Kontrate Kolektive TIP në Sektorin Publik.....	159
SHTOJCA 4 -Model Kontrate Kolektive TIP në Sektorin Privat.....	164

LISTA E GRAFIKËVE

Grafiku. 1 Struktura gjinore	81
Grafiku. 2 Struktura moshore	81
Grafiku. 3 Vjetërsia në punë	82
Grafiku. 4 Niveli arsimor.....	83
Grafiku. 5.....	87
Grafiku. 6.....	87
Grafiku. 7.....	88
Grafiku. 8.....	89
Grafiku. 9.....	89
Grafiku. 10.....	92
Grafiku. 11.....	92
Grafiku. 12.....	93
Grafiku. 13.....	94
Grafiku. 14.....	94
Grafiku. 15.....	95
Grafiku. 16.....	95
Grafiku. 17.....	98
Grafiku. 18.....	99
Grafiku. 19.....	99
Grafiku. 20.....	100
Grafiku. 21.....	101
Grafiku. 22.....	101
Grafiku. 23.....	102
Grafiku. 24.....	102
Grafiku. 25.....	103
Grafiku. 26.....	106
Grafiku. 27.....	107
Grafiku. 28.....	107
Grafiku. 29.....	108
Grafiku. 30.....	109
Grafiku. 31.....	109
Grafiku. 32.....	110

Grafiku. 33.....	113
Grafiku. 34.....	114
Grafiku. 35.....	114
Grafiku. 36.....	115
Grafiku. 37.....	116
Grafiku. 38.....	116
Grafiku. 39.....	117
Grafiku. 40.....	117
Grafiku. 41.....	118
Grafiku. 42.....	119
Grafiku. 43.....	120
Grafiku. 44.....	121

LISTA E TABELAVE

Tabela. 1 Të dhënat personale në total për të tre subjektet, publike e jo publike të anketuara.....	80
Tabela. 2 Të dhënat totale mbi njohuritë specifike të Kontratës individuale dhe kontratës kolektive.....	84
Tabela. 3 (Në NR e %).....	90
Tabela. 4 (Në NR e %).....	96
Tabela. 5 Vlerësueshmëria e detyrimeve të punëdhënësit	104
Tabela. 6 (Në NR e %).....	111
Tabela. 7 Kuota e Anëtarësisë	119
Tabela. 8 Burimet njerëzore dhe materiale	120
Tabela. 9 Mundësia e informimit.....	120

LISTA E SHKURTIMEVE

K.SH.	Kushtetuta e Republikës Shqipërisë
K.C.SH.	Kodi Civil i Republikës Shqipërisë
K.PR.C.SH	Kodi i Proçedurës Civile i Republikës Shqipërisë
K.P.SH	Kodi i Punës i Shqipërisë
GJ.K.SH	Gjykata Kushtetuese e Shqipërisë
GJ.L.SH	Gjykata e Lartë e Shqipërisë
KSSH	Konfederata e Sindikatave të Shqipërisë
BSPSH	Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë
RPSSH	Republika Popullore Socialiste e Shqipërisë
ISHP	Inspektoriati Shtetëror i Punës
ISSH	Instituti i Sigurimeve Shoqërore
BE	Bashkimi European
UE	Unioni European
KE	Komisioni European
KEE	Komisioni Ekonomik European
ONP	Organizata Ndërkombëtare e Punës
GJND	Gjykata Ndërkombëtare e Drejtësisë
GJED	Gjykata Europiane e Drejtësisë
GJEDNJ	Gjykata Europiane e të Drejtave të Njeriut
GJDBE	Gjykata e Drejtësisë e Bashkimit European
GJDKE	Gjykata e Drejtësisë e Komuniteteve Europiane
KEDNJ	Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut
E.S.C	Karta Sociale Europiane

TBE	Traktati i Bashkimit European
TFBE	Traktati mbi Funksionimin e Bashkimit European
TKE	Traktati i Komisionit European
TKEE	Traktati Themelues i Komunitetit Ekonomik European
ILO	Organizata Ndërkombëtare e Punës
ETUC	Konfederata e Sindikatave Evropiane
ITUC	Konfederata e Sindikatave Ndërkombëtare
OSBE	Organizata e Sigurimit të Bashkimit European
VKM	Vendimi i Këshillit të Ministrave
MSA	Marrëveshja e Stabilizim Asocimit
OKB	Organizata e Kombeve të Bashkuara

HYRJE

Kontrata Kolektive, mund të cilësohet si një nga fushat më të ndjeshme të së drejtës, duke i atribuar një ndikim të drejtpërdrejtë në mirëqënien sociale të çdo shoqërie njerëzore. Shqipëria në historinë e tranzicioneve politike është përballur me fenomene apo dukuri, duke ndikuar negativisht në evoluimin legjislativ. Rasti i ngjashëm është regjimi komunist, i gdhendur në historinë tonë për një periudhë 45 vjeçare, në të cilin legjislacioni u ndal së zhvilluari për t'i dhënë më tepër rëndësi ideologjisë partiake. Periudha post komuniste do të pretendohet se do të ishte epoka e ndryshimeve legjislative por, vështirësitë ekonomiko-sociale ndikuan sërish në linjën e kundërt me kuadrin legjislativ. Gjatë zhvillimeve ekonomike të vendit tonë, Kontrata Kolektive është cilësuar si një model emancipimi i marrëdhënieve kolektive të punës, tipar ky i etiketuar për vendet me zhvillim të lartë ekonomik, po sot kur Shqipëria përballlet me sfidën më të madhe në gjithë ekzistencën e saj si shtet, pas shpalljes së Pavarësisë së 1912, me aderimin në Unionin Evropian çfarë duhet të ndodhë me legjislacionin e punës? Në vazhdimësi të të njëjtës logjik interpretative lindi dhe ideja e studimit shkencor mbi këtë disiplinë të thjeshtë në dukje, por e rëndësishme për rolin e saj në politikat sociale. Mundësia për të krijuar një sferë rregullative mbi Marrëdhëniet Kolektive të Punës është e realizueshme fal aksesimit dhe implementimit të normave evropiane brenda legjislacionit tonë kombëtar. Nëse një vend kandidon për në Bashkimin Evropian, aspiron për të qënë pjesë përbërëse e tij, i gjithë procesi i anëtarësimit kalon në disa faza, ku përfshihet edhe transformimi ligjor. Nga këtu nis detyra e shtetit tonë, e legjislativit, mbi fillimin e ndryshimeve ligjore në përshtatmëri me kuadrin ligjor evropian me qëllim, përfitimin e një hapësirë rregullative me fuqi të plotë juridike në legjislacionin specifik, mbi Marrëdhëniet dhe Kontratën Kolektive. Pas nënshkrimit të Marrëveshjes së Stabilizim Asocimit, evropianizimi i Legjislacionit social, duhet të ketë një impakt bashkëkohor midis kuadrit tonë ligjor dhe akteve juridike evropiane, si konventat, direktivat, rekomandimet, rregulloret etj. Të analizosh sot në Shqipëri Kontratën Kolektive të Punës është një mision i vështirë. E theksoj të tillë për arsye të tranzicionit legjislativ dhe mangësive juridike në rregullimin e Marrëdhënieve Kolektive të Punës. Nisur nga ky arsyetim dispozitat rregullatore të Kontratës Kolektive të Punës, në vendin tonë, shfaqen në situata problematike, duke

nisur me mënyrën e zgjidhjes së tyre, me mangësitë procedurale dhe jurisprudenciale, të cilat në spektrin krahasues mund të jenë minimale ose inekzistente në përballje me dispozitat rregullatore evropiane. Rëndësia e trajtimit ligjor të saj duhet të përqëndrohet në hapësirat respektive të palëve objekt kontrate, pavarësisht parimit të barazisë mes palëve i duhet dhënë një përqëndrim ligjor punëmarrësit, si një subjekt me një status “*të rrezikuar*” në marrëdhëniet kolektive. Në trajtimin ligjor të Kontratës Kolektive në vendin tonë, duhet kryer analiza në kuadër të praktikave evropiane, që do të nënkuptoj sipas performancave ligjore të direktivave, të legjislacionit ndërkombëtar, doktrinës dhe jurisprudencës Evropiane. Referenca ligjore të cilat do të ndikojnë në rritjen e besueshmërisë ligjore për palët, në rast të konflikteve ose mosmarrëveshjeve të zgjidhura në rrugë gjyqësore, mbi forcimin e shtetit të së drejtës duke paraqitur një qëndrueshmëri ligjore dhe efektshmëri në mbrojtjen e çështjeve sociale.

Fonoteka ligjore Evropiane e paraqet Kontratën Kolektive si një gur themeli i një shoqërie demokratike e cila mbron një nga parimet themelore të të drejtave të njeriut, të drejtën për punë dhe sigurim social. Por si shfaqet natyra e kontratës kolektive në Shqipëri? Jo në një përkufizim të tillë, tek ne mungojnë parime të forta, të cilat synojnë të sjellin një marrëdhënie të konsoliduar duke mos u dhënë palëve më shumë mbrojtje ligjore në praktikë, por në doktrinë.

Duke e konsideruar Legjislacionin Evropian si pjesë integrale të sistemit tonë të brendshëm, në aspektin krahasues, sidomos në fushën e objektit të studimit, dalin mangësira ligjore në vendin tonë, që brenda një harku kohor të shkurtër, duhet të ketë përmirësime dhe mbrojtje ligjore më të madhe. Modeli më i mirë për zhvillimin e Kontratës Kolektive, në mënyrë analoge dhe me dëshirat politike për anëtarësimin në Bashkimin Evropian do të jetë qëllimi më i arrirë për t’u ndikuar nga praktika dhe e drejta evropiane. Kontrata Kolektive në Shqipëri ka një rrugë të gjatë të përafërt me procesin e Integrimin Evropian, i cili do të synojë përmirësimin ligjor sipas strategjive sektoriale evropiane. Por jemi Ne, është legjislacioni ynë i cili duhet të jetë i përgatitur për ndryshime rrënjësore, duke realizuar plane afatgjat për përshtatjen e rendit tonë të brendshëm juridik me kërkesat dhe jurisprudencën evropiane.

Pika më e fortë mbi ngritjen e piramidës ligjore, në shtetin e së drejtës janë vendimet e gjykatave më të larta të cilat sjellin unifikim të praktikave ligjore, e kundërta ndodh në Shqipëri, nëse do të marrim në shqyrtim Vendimet Unifikuese të Kolegjeve të

Bashkuara Civile, vihet re se kuadrit jurisprudencial të Gjykatës së Lartë i mungojnë ose ekzistojnë shumë pak në raport me problematikën, interpretimet literale mbi funksionin, objektin dhe natyrën juridike të kontratës kolektive në çështje objekt konflikti.

Gjykata e Lartë e Shqipërisë, nëse do të merrej në analogji me përballjen funksionale me Gjykatën Evropiane të Drejtësisë, kjo e fundit luan rolin e saj kryesor në interpretimin e të drejtës së Bashkimit Evropian, në krijimin e librarisë ligjore, uniform për të gjithë shtetet anëtare. Në rrugën tonë Evropiane duhet të jetë e udhës ndjekja e praktikave të ngjashme jurisprudenciale për të përmirësuar legjislacionin tonë të brendshëm, duke luftuar për të patur një kuadër rregullator mbi konfliktet ligjore në lidhje me Kontratën Kolektive të Punës.

Përpara përzgjedhjes së temës për disertacion, në qëllimet e mia ishte të sillja risi mbi një punim efikas, të një teme të pa ezauruar më parë. “Kontrata Kolektive e Punës në Shqipëri, në këndvështrimin e Bashkimit Evropian”, është një përzgjedhje e përshtatshme, për kohën, duke ballafaquar dy realitete ligjore krejt të ndryshme, Legjislacionin Shqiptar, me vështirësi interpretative dhe praktike, me Legjislacionin Evropian, rruga jonë drejt të ardhmes, i pasqyruar me akte legislative dhe rregullatore në fushën e Kontratës Kolektive. I gjithë qëllimi i studimit është të pasqyroj realitetin praktik të Kontratës Kolektive në Shqipëri dhe të shpreh sugjerime në kuadër të përmirësimit në lidhje me:

- i. Respektimin e lirive dhe të drejtave themelore të subjekteve të Kontratës Kolektive të Punës, duke siguruar mbrojtjen e gjithanshme të tyre, ndaj veprimeve arbitrare qoftë nga persona fizik/juridik privat, publik apo edhe ente shtetërore.
- ii. Rritjen e ndërgjegjësimit të mekanizmave shtetërore në përmirësim të kuadrit ligjor të brendshëm, (akte ligjore, nënligjore, akte normative të Këshillit të Ministrave), në mbrojtje të interesave të ligjshme të subjekteve pjesëmarrëse në këto kontrata.
- iii. Unifikim të praktikave gjyqësore, mbi rastet e zgjidhjes së Kontratës Kolektive të Punës, me qëllim shmangien e keqinterpretimeve jurisprudenciale, në arritjen

e një praktike gjyqësore në respekt të parimit të paanshmërisë në gjykim duke mbrojtur barazinë juridike mes palëve.

Por çfarë rëndësie do të ketë studimi? Pikënisja e studimit është të arrijë të ofrojë konkluzione të vlefshme mbi respektimin e kontratës kolektive në vendin tonë duke arritur të jap përgjigje për disa çështje ligjore të lënë të bardha (blanket), nga legjislacioni ynë në lidhje me:

1. Çfarë roli dhe rëndësie ka Kontrata Kolektive në Legjislacionin Shqiptar?
2. Si është raporti midis Kontratës Individuale dhe Kontratës Kolektive, a ka marrëdhënie varësie midis tyre?
3. Cilat janë detyrimet ligjore që diktojnë funksionimin e Kontratës Kolektive në Shqipëri?
4. Sa e pranishme dhe e rëndësishme duhet të jetë Kontrata Kolektive në marrëdhëniet e punës?
5. Cilat janë problematikat ligjore, që përballemi në rastet praktike dhe gjyqësore mbi respektimin/mosrespektimin e Kontratës Kolektive?
6. A është e pasqyruar jurisprudenca jonë me çështje objekt konflikti Marrëdhëniet Kolektive?

Në gjithë analizën shkencore dhe trajtimin studimorë të Kontratës Kolektive, teza hulumtuese do të lidhet me faktorët juridikë të cilët krijojnë kushtet e favorshme ligjore dhe strukturore për zhvillimin e marrëdhënieve kolektive të punës. Çëshjet që shtrohen për zgjidhje kanë karakter shterues që do të thotë se kundërveprimi i tyre nuk është thjesht me një përgjigje po ose jo por, në gjithë hapësirën trajtuese të studimit ato do të shfaqen në formë reflektimi ligjor me qëllim përmirësimin në të ardhmen në kuadër të Legjislacionit Evropian. Gjatë gjithë temës është prekur me tepër ky fakt, për të synuar objektiv të qartë në trajtimin ligjor dhe jurisprudencial të Kontratës Kolektive.

METODOLOGJIA

Metodologjia në këtë punim është e lidhur ngushtë me fushën e studimit, e cila synon të trajtojë elementët bazë të Kontratës Kolektive në Shqipëri, duke e krahasuar me Legjislacionin Evropian, mbi detyrueshmërinë që ka vendi ynë në implementimin e Direktivave Evropiane. Punimi për të arritur në qëllimin final realizohet nëpërmjet metodave analitike, e sintezës, krahasuese, historike dhe gjuhësore, duhet të theksoj që epiqendra e studimit është Legjislacioni i Punës i lidhur me Kontratën Kolektive, i cili analizohet në periudha të ndryshme kohore, për të konkluduar se sa i zhvilluar ka qënë Legjislacioni ynë në fushën e Marrëdhënieve Kolektive të Punës, duke marrë në analizë dhe ndryshmet ligjore të kryera në vitin 2015, ku Kontrata Kolektive mbeti disi e ndryshuar, por trajtimi juridik i saj mbeti me zanafillën e krijimit të Kodit të Punës në vitin 1995. Mënyra e pasqyrimit të studimit nëpërmjet metodologjisë tenton të nxjerrë në dukje veçoritë kryesore të Kontratës Kolektive, natyrën juridike të saj, bashkëveprimin ndërmjet trajtimit teorik dhe praktikës jurisprudentiale mbi këtë Kontratë.

Metoda analitike, e cila lidhet drejtpërdrejtë me përzgjedhjen, diskutimin dhe analizë literature, do të përfshijë botime në fushën e Marrëdhënieve Kolektive të Punës, në dokumentarë të ndryshëm në lidhje me zhvillimin e Kontratës Kolektive të Punës në Shqipëri, në botime dhe literaturë të Universiteteve Evropiane, në vendime të zgjedhura nga Gjykata Evropiane e Drejtësisë të cilat duhet të pasqyrohen ose të unifikohen nga praktikat tona gjyqësore me qëllimin pasqyrimin e elementeve të reja që ndoshta nuk janë pjesë e akteve tona ligjore. Metodë e cila do të luajë një rol të rëndësishëm në studim duke nxjerrë si qëllim përafrimin dhe huazimin e mënyrës interpretative të GJ.E.D. në praktikat tona gjyqësore të brendshme.

Metoda historike, lidhet me përshkrimin historik dhe evoluimin e Kontratës Kolektive të Punës, në periudha të ndryshme kohore, duke paraqitur një tablo historike përmes analizës të faktorëve sociale, ekonomikë e politikë si dhe ndikimet e tyre në zhvillimin e marrëdhënieve të punës. Nëpërmjet kësaj metode do të përcaktohen themelet e hershmërisë së krijimit të tyre apo do të studiohet si degë e re e së drejtës së punës. Metoda historike do të paraqesë në mënyrë të detajuar e krahasuese (metoda krahasuese) përjasjet midis Legjislacioneve në periudha të ndryshme nëse ekzistojnë.

Për arritjen e një studimi sa më optimal, pjesë e metodologjisë janë pyetëtorët, anketimi i cili do të lidhet me vëzhgimin dhe shqyrtimin e Kontratave Kolektive të lidhura në Sektorin Publik dhe Privat në Qarkun e Beratit, kampionët e marra nga Zyra Rajonale e Punësimit, si organi kompetent mbi depozitimin e Kontratave Kolektive. Ndërthurja mes institucioneve publike dhe private është bërë me synimin e nxjerrjes së raportimit përfundimtar se në cilin sektor Kontrata Kolektive është më ndikuese në mbrojtjen e të drejtave themelore të punëmarrësve dhe zbatuese në përputhje me angazhimin e marrë sipas dispozitave parashikuese të saj. Të gjithë treguesit statistikorë janë të shoqëruar në tabela përmbledhëse dhe grafikë për secilin seksion të pyetësorit.

Metoda hulumtuese, përshkruese, interpretuese, statistikore do të sjellin një dimension ndryshe të Marrëdhënieve Kolektive të Punës në Shqipëri, nëpërmjet një shqyrtimi të hollësishëm me qëllim nxjerrjen e vërejtjeve përkatëse, rekomandimeve në kuadër të përmirësimeve ligjore në përputhje me Legjislacionin Evropian.

Proçesi i analizimit të tyre, nëpërmjet metodologjisë do të lidhet me moslejimin e vakumeve ligjore brenda hapësirës tonë kombëtare, duke synuar gjithmonë e më tepër mbrojtjen efikase të lirive dhe të drejtave themelore kushtuese dhe ligjore të punëmarrësve sikurse parashikohet edhe në direktivat evropiane.

STRUKTURA E STUDIMIT

Struktura e Punimit është ndërtuar në kapituj, të ndarë në nënkapituj dhe çështje, të cilët kanë një rrjedhë logjike për arritjen e analizës shkencore. Punimi do të ndahet në 6 kapituj ku secili prej tyre ka një rol dhe rëndësi për mënyrën e trajtimit të Kontratës Kolektive dhe analizën e saj duke e konkluduar me një përfundim konkret mbi problematikat dhe rekomandimet në secilin rast.



KREU I

“Zhvillimi historik i Marrëdhënieve Kolektive të Punës në Shqipëri”

Në këtë kapitull do të shqyrtohet dhe analizohet aspekti historik i Marrëdhënieve Kolektive të Punës, në zhvillimet historiko-politike të vendit tonë, në periudha të ndryshme kohore. Analizë e hollësishme dhe studimi i veçantë i duhet dhënë krijimit apo formave të para të një marrëdhënie kolektive pak a shumë në formë të ngjashme me parashikimet ligjore të ditëve të sotme. Trajtimi historik synon të nxjerrë në pah themelin e këtyre marrëdhënieve pavarësisht kohës së lindjes dhe krijimit në kohë pavarësie apo pushtimi, ky i fundit i analizuar si një fakt juridik, që sjell në Legjislacionin Shqiptar implementimet e para ligjore duke ndërthurur legjislacionet e huaja për të sjellë një proces reformues brenda së drejtës shqiptare. Ndarja e strukturës së punimit në kapituj, duke përfshirë edhe nënkapitujt do të konkretizojnë çështjet kryesore që do të ndërlidhin të gjithë zhvillimin shkencor të pjesës së parë të temës. Nënkapitujt do të fillojnë me periudhat e hershme të historisë shqiptare, duke nisur nga Kanuni i Labërisë, një akt zakonor i krijuar mbi bazat e Legjislacionit Otoman me një kohëzgjatje fuqie deri në periudhën e Pavarësisë. Rrjedha historike vazhdon me trajtimin studimor me vitin 1929, i spikatur dhe i njohur në këtë periudhë është një nga aktet më modern të zhvillimeve të së drejtës shqiptare, “Kodi Civil i 1929”, i njohur tashmë për evolucionin e tij ligjor, duke sjellë në këtë periudhë dhe jo vetëm, Legjislacionin Francez, Italian, Zvicërian të përshtatur me institucionet dhe politikat vendase të kësaj periudhe. Pas periudhës së mbretërisë vendin do të zërë një periudhë tjetër historike e errët paksa për frymën që përçonte por, e rëndësishme në trajtimet historike sepse paraqet anë të reja të zhvillimit juridik të Kontratës Kolektive dhe të së Drejtës Sindikale në Shqipërinë moniste. Legjislacioni i Punës i periudhës komuniste do

të udhëhiqej nga parimet dhe ideologjia e Marksizëm-Leninizëm por objekti i studimit do të përfshij trajtimin kontradiktor që ndodhte në këtë periudhë midis parashikimit dhe realizimit, pra nuk gjen në asnjë akt ligjor të kësaj periudhë përputhshmëri midis marrëdhënies juridike dhe faktit juridik (de juro dhe de facto nuk kishin lidhje konceptuale në trajtim). Mbyllja e kapitullit historik do të arrijë në zhvillimet studimore pas viteve 1990 deri në ditët e sotme, këto të fundit do të jenë pjesë e trajtimit më të hollësishëm në kapitullin e dytë.



KREU II

“Natyra juridike e Kontratës Kolektive si pjesë përbërëse e së Drejtës Sindikale”.

Trajtimi studimor në kapitullin e dytë do të nisë me natyrën juridike të Kontratës Kolektive të Punës në Shqipëri. Si parashikohet në aspektet ligjore, doktrimore dhe jurisprudenciale? Sa e rëndësishme është Kontrata Kolektive si pjesë përbërëse e marrëdhënieve të punës? Për arritjen e përgjigjeve, pikësynimi shkencor do të jetë i bazuar në gjithë Legjislacionin Shqiptar pas viteve '90, një legjislacion tranzitor i cili ndjen nevojën gjithmonë e më tepër për përmirësim. Baza kryesore si mbështetje ligjore do të jetë Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë. Ndërthurja midis parashikimit ligjor dhe realitetit, është pikë kyçe mbi të cilin do të ngrihen nënkapitujt, çështjet analitike që do të krijojnë studimin shkencor të këtij kapitulli. Në momentin që flasim për Kontratën Kolektive, autoriteti mbrojtës është Sindikata, prej të cilës kërkohen një sërë të drejtash sindikale të lidhura drejtpërdrejtë me natyrën dhe fushën e mbrojtjes së Kontratës Kolektive. E drejta Sindikale në Shqipëri lidhet me parime demokratike, si e drejta e grevës, e tubimit etj, por çfarë ndodhë realisht me Sindikatat, a janë të pavarura nga organizmat shtetërorë? Si kontrollohen të ardhurat e Sindikatave dhe si funksionojnë në lidhje me mbrojtjen e punëmarrësve? Të gjitha përgjigjet do të merren me arsyetime faktike sesa shpëtimtare janë Sindikatat ndaj veprimeve arbitrare në dëm të punëmarrësve.



KREU III

“Instrumentet ligjore të Bashkimit Evropian për mbrojtjen e Marrëdhënieve Kolektive të Punës”.

I gjithë hulumtimi në këtë kapitull do të ketë si qëllim kryesor paraqitjen e tablosë ligjore Evropiane e cila do të serviret nëpërmjet kuadrit ligjor legjislativ mbi rregullimet e fushës sociale në të drejtën Evropiane. Konventat, Direktivat, do të jenë pikënisja që ndihmon studimin mbi shumëllojshmërinë legjislative të mbrojtjes sociale e krahasuar ndërkombëtarisht midis Evropës dhe pjesës tjetër të vendeve jo anëtare, në rastin konkret me Shqipërinë. Marrëdhëniet Kolektive të Punës në Legjislacionin Evropian udhëhiqen nga parimi i mosdiskriminimit, i cili ndalohet rreptësisht në marrëdhëniet e punës. Në momentin që trajtojmë Legjislacionin Evropian duhet të theksojmë se përcaktimet ligjore përfshijnë të drejta sindikale të barabarta me shtetasit vendas dhe me punëmarrësit e ardhur nga shtetet anëtare, pra Legjislacioni Evropian nuk ka kufizim por ka një barazi pavarësisht kombësisë, të gjithë punëmarrësit që lëvizin lirisht brenda hapësirës së përbashkët janë të barabartë përpara ligjit.



KREU IV

“Strategjia Sektoriale Evropiane, në përmirësimin e Marrëdhënieve Kolektive të Punës në Shqipëri”.

Ky kapitull do të trajtojë në mënyrë të detajuar rrugën e procesit të integritit evropian të Shqipërisë, jo vetëm si status juridik por edhe periudhat tranzitore ligjore. Hyrja në këtë kapitull do të fillojë me Marrëveshjen e Stabilizim Asocimit, proces i gjatë integrues i cili brenda tij përfshin një sërë hapash ligjore, institucionale në përmirësim në kuadër të procesit të integritit në BE. Pas marrëveshjes së MSA-së, rruga drejt përqasjes Evropiane është e gjatë e cila në hulumtim do të analizohet më një sërë masash ligjore afatgjat e gjithëpërfshirës për periudha nga nënshkrimi i marrëveshjes e deri në 2021 afat ky i përcaktuar për hyrjen e Shqipërisë në BE. Nëpërmjet analizës dhe pasqyrit të legjislacionit në fushën e Kontratës Kolektive, qëllimi do të jetë nxjerrja në dukje të problematikave që ka Legjislacioni ynë. Në kuadër dhe të Marrëveshjeve dhe Direktivave Evropiane është e detyrueshme të përcaktohet qartë mundësia e ndërhyrjes për përmirësim në Legjislacionin e Punës, specifikisht në Kontratën

Kolektive dhe në liritë sindikale. Roli i këtij kapitulli do të jetë në nxjerrjen e përfundimeve të vlefshme, duke ndihmuar subjektet e Kontratës Kolektive që shpesh herë mund të jenë edhe pjesë të veprimeve arbitrare si nga punëdhënësit e tyre apo edhe nga keqinterpretimet ligjore. E rëndësishme në këtë kapitull është të krijojë hapësirë interpretative mbi elementet thelbësore të Kontratës Kolektive.



KREU V

“Zbatimi i Kontratës Kolektive të Punës - Rasti i Qarkut Berat”.

Në thelb të këtij kapitulli, për arritjen e një studimi sa më optimal, anketimi në institucione private (Fasoneri) “Marlotex” Sh.p.k. në organet publike të vetqeverisjes vendore, Bashkia Berat me institucionet e vartësisë, si shoqëria tregtare me 100% kapital shtetëror SH.A.”Ujësjiellës-Kanalizime” Berat-Kuçovë në kuadër të organizimit të Marrëdhënieve Kolektive të Punës, në lidhje me informimin e tyre mbi respektimin e kushteve thelbësore në Kontratën Kolektive të Punës, në krijimin e Sindikatave dhe në respektimin e lirive sindikale. Pyetësorët nuk janë të krijuar rishtazi por, janë mbështetur në depozitimet e Kontratave Kolektive që institucionet anketuese kanë depozituar pranë Drejtorisë Rajonale të Zyrës së Punës Berat. Analiza e detajuar për çdo përgjigje të akumuluar nga pyetësi shfaqet në tre forma:

- ✓ Shpjegime sqaruese mbi numrin e të anketuarëve, gjininë, moshën, vjetërsinë në punë, arsimin, sa të informuar janë mbi njohuritë e përgjithshme dhe specifike të Kontratës Kolektive.
- ✓ Pas trajtimit teorik të dhënave shfaqen në tabela përmbledhëse, duke rakorduar shifrat totale të të dhënave statistikore dhe së fundmi çdo detaj është i pasqyruar dhe në anën grafike.
- ✓ Anketimi ka një rol shumë të rëndësishëm në studimin shkencor nëpërmjet të cilit do të nxirren konkluzione reale dhe bindëse për studiuesit e Kontratës Kolektive.

Në përfundim ***“Konkluzionet dhe Rekomandimet”***, si kërkuese shkencore është të konstatojë rekomandime të vlefshme e konkluzione të arrira që do t’i rezistojnë kohës dhe do të paraqesin një efikasitet mbi trajtimin e konceptit demokratik të Kontratës Kolektive dhe të lirive sindikale, këtë të fundit duke e ndarë nga presionet politike dhe ndërhyrjeve të pushteteve. Pas metodës statistikore, e cila u bazua në pyetësorë

individual të punëmarrësve që janë punësuar në sektorin privat apo publik të dhënat përfundimtare më ndihmuan për të nxjerrë përfundime konkrete të lidhura ngushtë me problematika të ndryshme, të cilat vështirësojnë natyrën dhe objektin e Kontratës Kolektive duke e larguar nga koncepti juridik i parashikuar në aktet tona ligjore. E rëndësishme në këtë kapitull janë rekomandimet e dhëna në kuadër të kërkesave evropiane si dhe implementim të mënjëhershëm të direktivave mbi kuadrin rregullator të Kontratës Kolektive në Shqipëri i cili prej dekadash ka mbetur i pandryshuar.

KREU I

ZHVILLIMI HISTORIK I MARRËDHËNIEVE KOLEKTIVE TË PUNËS NË SHQIPËRI

1. Marrëdhëniet Kolektive të Punës gjatë periudhës së mesjetës

Në trajtimin doktrinor të së drejtës shqiptare, fillesat historike, datojnë me normat zakonore, akte të pashkruara por të trashëguara brez pas brez nga respekti njerëzor për shkak të sanksioneve të ashpra të parashikuara në to. Kanuni i Labërisë, akti zakonor, me prioritet dhe fuqi juridike më të madhe se aktet ligjore shtetërore, pavarësisht parashikimeve të kufizuara mbi rregullimet e marrëdhënieve juridike dhe shoqërore, kodifikonte brenda tij një sistem normash të detyrueshme dhe të zbatueshme për shoqërinë shqiptare të viteve 1800 e në vazhdim. Kanuni fuqinë juridike të tij e kishte brenda një territori të caktuar, i cili përfshinte Shqipërinë e jugut, ndërsa theksojmë se në anën veriore me dukuri të njëjta zakonore dhe sanksionuese vepronte Kanuni i Lekë Dukagjinit. Normat kanunore¹ të parashikuara në të përfshinin jo të gjithë rendin juridiko-shoqëror, por marrëdhëniet familjare e martesore, marrëdhëniet juridike civile ku përfshinte detyrimet dhe kontratat, mënyra e lidhjes dhe zgjidhjes së tyre, marrëdhëniet e punës, e duke përfunduar me veprat penale. Duke veçuar pjesën që na intereson në trajtimin shkencor, do të fillojmë së pari si trajtohej Kontrata e Punës, cilat ishin palët në këtë kontratë dhe nëse kemi ndonjë formë të lindjes së Kontratës Kolektive në këtë periudhë? Në kreun 31², i cili përkonte me parashikimet ligjore të marrëdhënieve të punës, Kontrata e Punës shprehej si një kontratë e dyanshme, ku në njërin anë ishte punëmarrësi i përfaqësuar nga punëtorët, argatët dhe në anën tjetër ishte punëdhënësi i quajtur zotëria, objekt i marrëdhënies së punës ishte puna, më kazmë,

¹ Kanuni i Labërisë, Kodifikuar e përgatitur për botim nga Prof.Dr.Ismet Elezi, Botimet Toena, Tiranë 2006

²Neni 155 I Kanunit “Me kontratë të punës kuptohet ajo që lidhet ndërmjet punëdhënësit (zotërisë) dhe punëmarrësit (punëtorit, argatit) ose me zanatçinjtë e ndryshëm. Punëtori është ai që punon me kazmë, me shatë, lopatë ose me sopat me hak(argat) në një shtëpi osë në një zotëri (aga). Në çdo rast subjekt në këtë kontratë mund të jetë vetëm mashkulli (burri ose djali).

lopatë ose spatë, vendi i punës ishte shtëpia e zotërisë (punëdhënësit), dhe një dallim në këtë periudhë duke qënë se ekzistonte një shoqëri patriarkale subjekt i marrëdhënies së punës ishin vetëm burrat, një tipar diskriminues. E vështirë për periudhën në fjalë të gjeje elemente të Kontratës Kolektive, por dicka të tërheq në përkufizimin e nenit 565³ të Kanunit i cili nuk parashikonte më një marrëdhënie pune midis dy palëve por kishte më shumë se dy punëmarrës dhe dy punëdhënës, e tillë paraqitej kontrata midis zanatcinjve (zejtarët) dhe Këshillit të Pleqve. Ndoshta mund ta cilësojmë si një Kontratë Kolektive duke qënë së detyrimet rridhnin nga më shumë se dy persona, ku punëmarrësit (kovaci, kallajxhiu, teneqexhiu) merrnin përsipër të kryenin një punë apo shërbim duke patur si detyrim cilësinë e punimit, afatin e mbarimit, e në rolin e punëdhënësve ishte Këshilli i Pleqve të fshatit të cilët për punën e kryer nga punëmarrësit merrnin përsipër vendqëndrimin, vendbanimin dhe ushqimin. Normat juridike kanunore, obligonin respekt popullor për shkak të sanksioneve të ashpra, të cilat vazhduan të përcilleshin brez pas brezi deri në Shpalljen e Pavarësisë. Natyra juridike e Kontratës së Punës shfaqej si një marrëdhënie e dyashme (zotëri – argat) dhe si një marrëdhënie me më shumë se dy palë (Kovaçi, kallajxhiu, teneqexhiu – Këshilli i Pleqve). Tipar dallues në këtë periudhë është objekti i Kontratës së Punës, i cili parashikohet nëpërmjet kryerjes së një shërbimi kundrejt marrjes apo shkëmbimit të shërbimit (ushqyerje, vendqëndrim). Pra jashtë kontekstit të sotëm, kryerja e një shërbimi kundrejt një shpërblimi, në këtë periudhë nuk ekzistonte shpërblimi monetar, por gjithcka për punën e kryer përfitohej në natyrë. I njëjti drejtim ligjor shfaqej në fund të shek. VIII deri më 1912, ku objekti i marrëdhënieve të punës mbeti i pandryshuar, puna me meditje, por me një parashikim të ri në lidhje me shpërblimin, ku përveç përftimit në natyrë njihej edhe e drejta e pagesës me lira turke. Me hedhjen e themeleve për krijimin e Shtetit të Parë Shqiptar, lindën edhe ndërmarrjet e para ndonëse të vogla në numër si dhe në organizim, 3-10 punëtorë, ndërmarrjet e pëlhurave, lëkurave, poçarisë, këpucari, rrobaqepës, krijuan rrugën drejt një epoke të re zhvillimore.

³Neni 565 i Kanunit “1. Kontrata që lidhet ndërmjet një personi me zanatçiun (zejtatin), si kovaçin, kallajxhinë e teneqexhinë për kryerjen e një punimi, përmban kushtet për porositësin dhe për të porositurin pagën, cilësinë e punimit, afatin e mbarimit, sigurimin e ushqimit. 2. Këshilli i pleqve i fshatit lidh kontratën me zanatçinjtë duke siguruar vendqëndrimin, vendbanimin si dhe për raste të veçanta edhe ushqimin”.

Lëvizjet Sindikaliste pas shpalljes së pavarësisë⁴, luajtën një rol të rëndësishëm në zhvillimin e kapitalizmit në qytetet kryesore të Shqipërisë, ku deri në këtë periudhë sundonin plotësisht marrëdhëniet feudale. Të tilla ishin lëvizjet, e 1913 në Shkodër ku u krijua Lëvizja Punëtore “Shoqata Ndhimtare” me 14 profesione të Bashkuara, në vitin 1918 në Gjirokastrë u krijua Organizata “Për mbrojtjen e interesave të mësuesve”, në 1920⁵ u krijua Organizata e Punëtorëve të fabrikës së duhanit “Tarabosh” Shkodër. Problemet e vështira ekonomike që po kalonte Shqipëria, ndryshimi i sistemit nga feudal në kapitalist modest, nuk krijuan një sfond ligjor në fushën e mbrojtjes së lëvizjeve sindikaliste duke mos qënë asnjëherë të mjaftueshme për nevojat përkatëse të ndërmarrjeve të vogla apo dhe të ndërmarrjeve industriale ndaj ishte e vështirë realizimi i krijimit të sindikatave të pavarura në mbrojtje të interesave të punëtorëve.

2. Natyra juridike e Marrëdhënieve të Punës gjatë periudhës pas shpalljes së Pavarësisë deri në vendosjen e regjimit komunist

Periudha pas shpalljes së Pavarësisë, është një epokë tjetër ligjore në historinë juridike Shqiptare. Pas sundimit otoman, një frymë tjetër po shfaqej në legjislacionin tonë, duke huazuar modele legjislative evropiane nga Zvicra, Italia, Franca, Gjermania, të cilët krijuan një sfond emancipues ligjor në marrëdhëniet juridike civile. Kodi Civil 1929⁶, është pikërisht ligji që solli risi në Shqipëri, i njohur për parashikimet e tij moderne, të përafërta me Dispozitat e Kodeve të ditëve të sotme. Kodi ishte i ndarë në kaptina, seksione dhe tituj, ku dispozitat e tij lidheshin me marrëdhëniet juridike civile, kontratat, të drejtat dhe detyrimet e lidhura me to, të drejtën trashëgimore, martesën, punën, e çdo norme rregullative mbi fushën e së drejtës civile. Në analizën e interpretimit të Kodit, do të studiohet përmbajtja dhe objekti i Kontratës së Punës. Sipas parashikimit ligjor, hapësira juridike dedikuar Kontratës së Punës, përfshinte 10 nene, pjesë të titullit IX.⁷ E gjithë përmbajtja juridike e natyrës së Kontratës së Punës,

⁴“Konfederata e Sindikatave të Shqipërisë Organizatë Demokratike”, Kol Nikollaj, Botim i Qendrës së Konfederatës së Sindikatës së Shqipërisë, Tiranë 2014

⁵ “E Drejtë e Punës” Botimi XVI, Prof.Dr.Kudret Çela, Tiranë 2014.

⁶ Kodi Civil 1929, Botimet Papirus, Tiranë 2010

⁷ Po aty, Kontrata e Punës (Pajtim), fq 527

parashikohej ⁸, si një marrëdhënie e dyanshme, ku njëri prej tyre në cilësinë e të pajtuesit (punëmarrësit) zotohej të kryente shërbim në favor të personit tjetër, pajtuesit (punëdhënësit), kundrejt një shpërblimi. Në aspektin doktrinor jo pa qëllim e cilësojmë kodin e 1929, modern dhe të përafërt me nocionet juridike të ditëve të sotme sepse ruhet e njëjta përmbajtje juridike, kryerja e punës/shërbimit, ardhja e shpërblimit/pagës. Brenda parashikimit dhe rregullimit ligjor gjenden të trajtuara mjaft qartë mënyra e lidhjes së kontratës së punës, vazhdimësia e saj me të drejtat dhe detyrimet e palëve subjekt kontrate, mënyrat e zgjidhjes së kontratës dhe pasojat e saj si e drejta për përfitim në shpërblim në raste të mosrespektimit të afatit të njoftimit (paralajmërimi)⁹. Pavarësisht të gjithë parashikimeve ligjore mbi natyrën juridike të Kontratës së Punës, në asnjë prej neneve të saj nuk gjejmë një rregullim të Kontratës Kolektive. Ajo që vlen të theksohet është që civilizimi i Legjislacionit Shqiptar në këtë periudhë nuk e ka prekur kontekstin juridik të Kontratës Kolektive, por duhet të theksojmë që në 1929, ndikimi i shoqërive italiane në fushën e tregtisë apo minerareve ishte shumë i madh, njohja me Kontratën Kolektive apo Sindikatën nuk ishte bërë akoma pjesë e implemetimit nga Legjislacioni ynë, por çdo organizim drejtues, teknik dhe juridik i shoqërive italiane vinte i gatshëm dhe rregullohej sipas legjislacionit të vendit fqinj, duke qënë se këtu ishin vetëm degët e shoqërive, sepse selia ishte në shtetin Italian.

E kundërta ndodh pas vitit 1929, ku lëvizjet e vazhdueshme sindikale, fillimi i grevave dhe demonstratave të punëtorëve, krijuan shoqëritë e tyre në gjithë Shqipërinë, ku më me zë dhe më ndikuese ishin “Lidhja e Punëtorëve” në qytetin e Gjirokastrës, “Lidhja e Punëtorëve të Rrobaqepsisë” në Korçë, si dhe shumë bashkime shoqatash ku brenda tyre përfshinin profesione të ndryshme sic ishte, “Organizata e Profesioneve të Këpuçarëve, Rrobaqepsëve, dhe Shoferëve”. Krijimi i dy prej shoqërive më të njohura në këtë periudhë të cilat më vonë do të kishin një përballje të madhe ligjore dhe jo vetëm, duke qënë se ndikimi italian në fushën e minerareve ishte shumë i madh, si shoqëria “Lidhja e Nënpunësve Private” në Kuçovë e Marinëz të cilat në vitin 1935 formuan Organizatën Profesionale të Naftës “Shoqëria Puna”. Vështirësia në këtë periudhë qëndron në faktin se krijimi i shoqërive punëtore, erdhi në përputhje me

⁸ Neni 1631 “Kontrata e Punës asht ajo me të cilën njani nga kontraktuesat (i pajtuesi) boligohet me vue punën e vet në shërbimin dhe nën drejtimin e tjetrit (pajtuesit) kundrejt një shpërblimi, ky obligohet me i a pague”

⁹ Cit Neni 1632-1640

lëvizjet sindikale të viteve 1912, të cilat kërkonin të sillnin një frymë të re kapitaliste mbi të drejtat e punëtorëve, gjë e cila nuk ndodhi më pas. Këto organizata filluan të shpërthenin nëpërmjet demonstratave ku dominonin kërkesat për kushte më të mira pune, për paga më të larta, kundër orëve të zgjatura të punës si dhe kundër diskriminimit në pagë me punëtorët e huaj. Demonstratat dhe grevat më të njohura në këtë periudhë ishin Demonstrata e Bukës në Korçë e vitit 1926, Greva e Përgjithshme e punëtorëve të rrobaqepsive të Korçës 1927 dhe Greva e Përgjithshme e naftëtarëve në Kuçovë në vitin 1930.

Kriza ekonomike-financiare që sundoi Evropën e viteve 1929-1933 pengoi investimet e huaja në vendin tonë dhe kjo situatë solli pasoja negative duke përkeqësuar e vështirësuar gjëndjen ekonomike të vendit tonë. Në këtë periudhë punëtorët punonin 12-14 orë në ditë, paguheshin akoma më pak se të punësuarit e huaj dhe paga e punëtorëve ishte 5 herë më pak se të punësuarit në vendet evropiane.

Vështirësia kryesore në Shqipërinë e viteve 1929-1940 ishte mungesa e Legjislacionit të Punës në krahasim me Evropën, por duke mos ekzistuar legjislacioni specifik sillte që mos të kishte asnjë mbrojtje ligjore, sociale e shoqërore. Papunësia dhe kushtet e vështira të jetesës detyruan punëtorët shqiptar t'i nënshtroheshin shfrytëzimit të të huajve duke iu nënshtruar edhe kushteve diskriminuese në pagesat minimale.

Me vendosjen e pushtimit italian në vendin tonë më 7 Prill 1939, pakënaqësitë në rradhët e punëtorëve shqiptarë po rriteshin si rezultat i shtimit të mëtejshëm të shfrytëzimit të punës me medijtje dhe të mosbarazisë në të drejta sociale dhe pagë.

Me ardhjen e regjimit monist, roli i Lëvizjes Sindikale u zbeh si rezultat i luftës antifashiste për çlirimin e vendit nga pushtuesit e huaj. Drejtuesit e Sindikatave dhe punëtorët në bazë të bindjeve të tyre politike u organizuan duke u bërë përfaqësues të formacioneve të ndryshme politike luftarake.

3.Kontrata Kolektive gjatë regjimit komunist.

Në rast se do të analizonim Legjislacionin e periudhës komuniste¹⁰, dallohen rrënjësisht tiparet e një shteti të diktaturës së proletariatit, ku bazat kryesore të ideologjisë janë

¹⁰Pjesë e interpretimit historik mbi zhvillimin e kontratës kolektive të punës në Shqipërinë moniste do të jenë Kodet e Punës që janë miratuar në të gjithë periudhën kohore të rregjimit “Kodi i Punës i Republikës Popullore të Shqipërisë 1947” miratuar me ligjin Nr.527, dt.25.08.1947, Kodi i Punës i Republikës

ndarjet klasore të popullsisë. Në elementet juridike gjatë periudhës moniste, interesant është fakti rregullator, pavaërsisht terminologjisë partiake të përdorur në akte dhe formaliteteve ligjore, parashikimet në legjislacionet e periudhave të ndryshme të regjimit, përmbajnë parime sindikale, të drejtën e organizimit në Bashkime Profesionale apo dhe rastet e konflikteve gjyqësore. E theksuar herë pas here, përballja mes faktit dhe aktit ligjor nuk është e njëjtë por, për arsye studimore është e rëndësishme të njohim ecurinë juridike të Kontratës Kolektive në zhvillimet historike të Legjislacionit Shqiptar, pavarësisht anëve të errëta të platformave politike, nuk mund të ndahen nga studimet e së drejtës ligjore shqiptare. Udhëheqja e Legjislacionit të Punës nga Politika e Partisë së Punës së Shqipërisë, me baza parimore të mbështetur në ideologjinë e Marksizëm-Leninizmit, ishte burimi kryesor i Legjislacionit, duke zënë rolin primar në hierarkinë ligjore, e duke renditur më pas Kushtetutën. Ndarja e studimit të Legjislacionit Komunist është bërë në përputhje me “evoluimin”, përmirësimin, apo keqinterpretimet ligjore për periudhën 1956-1990. Në trajtimin dhe analizën studimore, nuk janë vetëm Kodet e Punës së RPSSH, por janë edhe një sërë aktesh ligjore të rëndësishme, si Kushtetuta, duke nënvizuar rolin dhe parimet kushtetuese mbi organizimin dhe funksionimin e Kontratës Kolektive dhe Organizatave Sindikale¹¹, është Kodi i Proçedurës Civile, i cili trajtonte parashikimet ligjore në rastet e konflikteve gjyqësore duke përcaktuar juridiksionin dhe kompetencën e gjykatave shqyrtuese, si dhe në fund trajtimet ligjore të Kodeve të Punës në periudha të ndryshme duke pikasur elemente të rinj juridik mbi natyrën e Kontratës Kolektive. Parimet mbi të cilat mbështetej Legjislacioni i Punës i kësaj periudhe ishte roli kryesor që kishte shteti në mbrojtjen e jetës, shëndetit të punëmarrësve. Megjithatë tej parashikimit formal çdo dispozitë ligjore mbi rregullimin dhe funksionimin e Kontratës Kolektive apo të drejtës sindikale, mbetej gjithmonë ideologjia mbi forcimin e diktaturës, për edukimin komunist të punonjësve.

Popullore të Shqipërisë 1956 miratuar me ligjin Nr.2250, datë 04.04.1956, Kodi i Punës i Republikës Popullore Socialiste të Shqipërisë 1966” miratuar me ligjin Nr.4087, 27.12.1965, “Kodi i Punës së Republikës Popullore Socialiste të Shqipërisë 1980”, Miratuar me ligjin Nr.6200, datë 28.06.1980, ndryshuar me ligjin Nr.6342, dt.27.06.1981.

¹¹ Sqarim “Gjatë periudhës komuniste Organizatat Sindikale emërtoheshin Bashkime Profesionale”.

1.1 Kontrata kolektive e punës sipas parashikimeve ligjore të Kodit të Punës të vitit 1956¹²

E rëndësishme në analizën studimore të periudhës komuniste, një tipar që vihet në dukje, është se në periudhat e para të regjimit monopartiak, ideologjia ishte e pakët ose thuajse inekzistente, kurse me forcimin e regjimit dhe me ç'rrenjosjen e parimeve demokratike, Legjislacioni sa vinte e ndikohej më tepër nga parimet partiake. I tillë ishte Kodi i Punës i Republikës Popullore të Shqipërisë i vitit 1956, një Kod i paprekur nga ideologjia partiake por që udhëhiqej nga parime demokratike, tipar i rallë për kohën që po flasim. Kodi i 1956, parashikonte në Kapitullin IV, Kontratën Kolektive duke zënë një hapësirë prej 10 nenesh. Gjatë gjithë studimit të Legjislacionit Komunist duhet ta ritheksoj vazhdimisht se e rëndësishme për ne është pasqyrimi i anës ligjore mbi rregullimet e Kontratës Kolektive, ndaj veçantia në këtë Kod është përcaktimi mjaft i qartë i nocionit juridik të Kontratës Kolektive. Kontrata Kolektive¹³ përcaktohej si një marrëveshje, mes palëve, nga njëra anë Komitetet e Bashkimeve Profesionale, përfaqësuesit e punëtorëve, përfaqësuesit e nënpunësve dhe nga ana tjetër ndërmarrjet. Palët zotoheshin të merrnin përsipër të drejta dhe detyrime objekt kontrate. Themeli bazë mbi të cilën shtrihej, fuqia juridike e Kontratës Kolektive ishte momenti i regjistrimit të saj i cili kryhej pranë Ministrisë kompetente eprore të ndërmarrjes¹⁴, si dhe momenti kur palët nënshkruanin kontratën fuqia e saj ishte për gjithë kohën e caktuar në të. Legjislacioni i 1956, përcaktonte dispozita rregullative, në raste të veçanta, kur palët dëshironin të kryenin ndryshime mbi kushtet e kontratës¹⁵, theksohej në mënyrë taksative që çdo ndryshim duhej bërë në përputhje me Legjislacionin e Punës, në të kundërt do të ishte i pavlefshëm. Së fundmi Kodi parashikonte kontrollin

¹² Ligja Nr.2250, datë 04.04.1956 “Kodi i Punës i Republikës Popullore të Shqipërisë”.

¹³ Neni 42” Kontrata kolektive është një marrëveshje që lidhet midis Komitetit të Bashkimeve Profesionale si përfaqësues i punëtorëve dhe nënpunësve nga njëra anë, dhe ndërmarrjes nga ana tjetër, në të cilën përcaktohen zotime reciproke të palëve për realizimin dhe tejkalimin e planeve të prodhimit, për forcimin e disiplinës në punë për përmirësimin e organizimit dhe mbrojtjes së punës dhe të kushteve të tjera të të punës si dhe për plotësimin e nevojave material dhe kulturele të punëtorëve dhe nënpunësve”.

¹⁴ Neni 46 “Kontrata kolektive rregjistrohet nga ana e ndërmarrjes si në Ministrinë nga e cila varet nga ndërmarrja ashtu dhe në komitetin qëndror të bashkimit profesional përkatës. Kur kontrata kolektive lidhet me një ndërmarrje që nuk ka lidhje me ministri, regjistrimi bëhet në organet më të larta të palëve kontraktuese.

¹⁵ Neni 50-51 “Gjatë kohës që kontrata kolektive është në fuqi, palët kontraktuese mund të bëjnë, në marrëveshje midis tyre, shtesa e ndryshime të cilat hartohen, aprovohen dhe rregjistrohen në mënyrën e caktuar për lidhjen dhe regjistrimin e kontratës kolektive”. “Kushtet e kontratës kolektive në kundërshtim me legjislacionin e punës, me planin ekonomik të shtetit, ose me dispozita të tjera ligjore janë të pavlefshme.

dhe përgjegjësinë e zbatimit të Kontratës Kolektive¹⁶, duke përcaktuar se Komitetet e Bashkimeve Profesionale dhe Administrata e ndërmarrjes janë organe përgjegjëse për zbatimin e Kontratës Kolektive.

Në përcaktimet ligjore u theksua se Kontrata Kolektive përbëhej nga përfaqësues të ndërmarrjes, punënonjësit, dhe në anën tjetër Bashkimet Profesionale. Duke qënë se po analizohen subjektet e Kontratës Kolektive, lind pyetja çfarë ishin Bashkimet Profesionale, si organizoheshin dhe çfarë roli kishin në Kontratën Kolektive? Në kapitullin XII¹⁷ të Kodit parashikoheshin 11 nene rregullative mbi nocionin Bashkime Profesionale, duke i trajtuar si organizata shoqërore.¹⁸ Ndoshta një element i ngjashëm me Sindikatat sot, pikërisht ky është objekti i studimit, ngjashmëria apo ndryshimi me emërtimin e sotëm. Bashkimet Profesionale¹⁹ lindnin në ndërmarrje dhe institucione që krijonin Këshillat e Bashkimeve sipas territoreve, në një hapësirë të kufizuar, pra një Rrethi dhe në rast se fuqia e tyre juridike shtrihej më tej se një territor më të gjerë atëhere ato funksiononin brënda një Qarku. Legjislacioni i Punës i 1956, përcaktonte fushën e veprimtarisë së Bashkimeve Profesionale²⁰, e lidhur drejtpërdrejtë me kushtet e punës dhe jetesës së punëtorëve, mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave të punëtorëve të garantuar me ligj. Në trajtimin doktrinor nëse do të kryejmë një krahasim analogjik apo gjetjen e një fakti ekzistencial të veçantë për periudhën që studiohet është parashikimi që ofron neni 234 pika 2 e kodit²¹ ku flitet për punëdhënësit privat si subjekt i Kontratës Kolektive. Pra gjatë analizës shkencore të këtij Kodi është vënë re një trajtimi ligjor me një formë të re parashikuese, ku dispozitat e tij nuk përkonin me kohën në fjalë ku theksojmë që në ideologjinë e partisë komuniste nuk njihej iniciativa private, por duket sikur ky Legjislacion është pjesë e ditëve të sotme. Në rastin e konkluzioneve shkencore është e nevojshme pasqyrimi i tij për shkak të disa elementeve

¹⁶ Neni 52-53” Komiteti i Bashkimeve profesionale dhe administrata e ndërmarrjes si dhe organet e tyre më të larta, kontrollojnë zbatimin e kontratës kolektive. “Organizata e bashkimeve profesionale nuk ka përgjegjësi material për moszbatimin e kontratës kolektive”.

¹⁷ Kapitulli XII “Bashkimet Profesionale të Shqipërisë”

¹⁸ Neni 226 “Bashkimet Profesionale të Shqipërisë janë organizata shoqërore masash, që në baza vullnetare, bashkojnë punëtorët dhe nëpunësit e të gjitha profesioneve”.

¹⁹ Neni 227

²⁰ Neni 231 “Administrata e Ndërmarrjes, institucionit dhe organizatës, duhet t’u japë organeve të Bashkimeve Profesionale mbi kërkuesin e tyre, cdo informatë ose dokument që ka lidhje me kushtet e punës dhe të jetesës së punëtorëve dhe nëpunësve, me respektimin e e të drejtave të punëtorëve dhe nëpunësve të garantuar me ligj dhe cdo ndihmë tjetër që lehtëson kryerjen e detyrave të organeve të Bashkimeve Profesionale”

²¹ Neni 234 pika 2 “Punëdhënsi privat duhet të lajmërojë bashkimet profesionale para se të zgjidhë kontratën e punës me punëtorin ose nëpunësin”.

që bëjnë dallim nga epoka komuniste, të cilat këto parime mungojnë edhe në periudhat në vazhdim.

1.2 Mënyra e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve të Kontratës Kolektive sipas Kodit të Proçedurës Civile 1958²²

Rrjedha studimore e historisë ligjore edhe në këtë periudhë vazhdon në Republikën Popullore të Shqipërisë, ende pa u shfaqur në legjislacion fryma partiake. Rregullimi ligjor i Marrëdhënieve Kolektive të Punës trajtohet si pjesë përbërëse e proçedurës civile ku nëpërmjet parashikimit të parimeve proçedurale përcaktohet se *“proçedura civile është tërësia e normave juridike të caktuara nga shteti, punëtorëve dhe fshatarëve punonjës duke rregulluar veprimtarinë dhe marrëdhëniet e lindura nga kjo veprimtari, në lidhje me dhënien e drejtësisë nga ana e gjykatave në konfliktet e së drejtës civile²³”* pra marrëdhëniet e punës shqyrtohen si çështje civile, duke përcaktuar rolin e Gjykatës, si subjekt i dhënies së drejtësisë ose si arbitër në vlerësimin përfundimtar për zgjidhjen e konflikteve me objekt marrëdhëniet e punës. Nëse më sipër u trajtua rregullimi ligjor dhe specifik që parashikohej brenda Kodit të Punës, në Legjislacionin Proçedural do të analizohet mënyra e zgjidhjes së konflikteve në sferën e Kontratave Kolektive nëse ka të njëjtën rol Gjykata si në marrëdhëniet individuale. Kodi i Proçedurës Civile i 1958²⁴ në rregullimin ligjor mbi juridiksionin parashikonte se organet shtetërore në rastet e zgjidhjeve të çështjeve duhet të respektonin juridiksionin gjyqësor dhe administrativ. Në përcaktimet ligjore, çështjet që shqyrtoheshin në juridiksionin administrativ, do të ishin ²⁵konfliktet ose mosmarrëveshjet që lindnin midis punëtorit ose nënpunësit nga njëra anë dhe administratës së ndërmarrjes, institucionit, ose organizatës nga ana tjetër në përputhje me Kontratën Kolektive. Në analizën teorike midis rregullimit juridiksional dhe interpretimit ligjor sipas Kodit të Punës, në trajtimin analogjik midis dy Legjislacioneve përcaktoheshin shumë qartë organet kompetente për zgjidhjen e konflikteve të punës me objekt Kontratën Kolektive, duke përjashtuar nga parimi i përgjithshëm proçedural Gjykatën, si subjekt që shqyrtonte juridiksionin gjyqësor. Çështjet që buronin nga e drejta civile, siç është e drejta e punës sidomos Marrëdhëniet

²² “Leksione të Përgjithshme të Proçedurës Civile” Alqiviadh Lamani, Tiranë 1961

²³ Po aty faqja 6

²⁴ “E Drejtë e Punës” Botimi XVI, Prof.Dr.Kudret Çela, Tiranë 2014.

²⁵ Kodi i Punës i Republikës Popullore të Shqipërisë, Gazeta Zyrtare Nr.4 e vitit 1956.

Kolektive, do të shqyrtoheshin nga organe të posaçme të administratës, të cilat do të bënin të mundur zgjidhjen drejtpërdrejtë të konfliktit midis punëtorit ose nënpunësit dhe përfaqësuesve të Bashkimeve Profesionale, ndërmarrjeve, institucionit ose organizatës. Por cilat ishin këto organe kompetente? Në bazë të përcaktimeve ligjore të Kodit të Proçedurës Civile dhe Kodit të Punës ²⁶organet kompetente që ushtronin juridiksionin administrativ mbi zgjidhjen e konflikteve civile që rridhnin nga mosrespektimi i Kontratës Kolektive ishin:

1. Komisioni i Pajtimit

2. Gjykatat popullore

3. Organi më i lartë në rrugën administrative

Vërtet kryhet një ndarje midis organeve që ushtrojnë juridiksionin administrativ, por si kryehej ndarja e çështjeve në përputhje me secilin organ kompetent? Palët të cilët kërkonin të zgjidhnin konflikte pranë Komisionit për Pajtim dhe Gjykatës Popullore, duhej më parë të paraqesnin kërkesën për shqyrtim pranë Komisionit të Pajtimit, për çështjet me objekt plotësimin e nevojave materiale të punëtorit sipas detyrimeve që buronin nga Kontrata Kolektive. Në rastet kur vendimi i Komisioni të Pajtimit do të prishej nga Komiteti Profesional i Qarkut ose Komiteti Qëndror i Bashkimeve Profesionale, atëherë do të kryhej proçedura në një shkallë më lartë të proçesit administrativ, pranë Gjykatës Popullore. Përvec rastit të mësipërm në kompetencën e Gjykatës Popullore do të shqyrtoheshin edhe rastet kur:

- a. Punëtori ose nënpunësi për dëmin e shkaktuar ndërmarrjes ose organizatës ngarkohet me përgjegjësi të plotë.
- b. Kur e drejta për paraqitjen e kërkesës ka lindur pas zgjidhjes së Kontratës së Punës.
- c. Kur në qëndrën e punës nuk është krijuar Komisioni i Pajtimit.
- d. Kur ka mosmarrëveshje midis punëtorit ose nënpunësit, administratës, ndërmarrjes dhe organizatës.

Në secilin organ përcaktohet roli dhe fuqia që kanë në zgjidhjen e konflikteve si dhe funksioni që kishte organi më i lartë në rrugë administrative. Në parashikimin e nenit

²⁶ Sipas dispozitave të neneve 191, 192, 193, 194, 195, 215, 220 të Kodit të Punës të Republikës Popullore të Shqipërisë 1956

220²⁷ të Kodit të Punës së Republikës Popullore të Shqipërisë, përcaktohen çështjet që shqyrtohen dhe zgjidhen nga ky organ, si:

- Transferimi, zgjidhja e Kontratës së Punës dhe rivendosja në punë e personave që kanë të drejtë të marrin në punë dhe të pushojnë nga puna si dhe e personave që janë zgjedhur.
- Zgjidhja e Kontratës së Punës mbi kërkimin e Bashkimeve Profesionale ose të Komisionit të Kontrollit të Shtetit.
- Ndryshimi i pagave të caktuara në tabelën e kategorizimit.
- Caktimi ose ndryshimi i kuadrove.
- Mosmarrëveshjet ndërmjet punëtorit ose punëdhënësit dhe administratës së ndërmarrjes.
- Plotësimin e nevojave jetësore dhe çështjeve të tjera të këtij lloji që nuk rrjedhin nga detyrimet e Kontratës Kolektive.
- Ankimet kundër dënimeve disiplinore që janë dhënë kundër personave të cilët kanë të drejtë të marrin në punë ose të pushojnë nga puna.

Në këtë periudhë u vu re organizimi dhe funksionimi i disa organeve të veçanta që kryenin veprimtarinë e tyre mbi zgjidhjen e konflikteve me objekt Kontratën Kolektive, duke ndryshuar pak drejtimin jurisprudencial të Gjykatës. Vërtet dallohen disa tipare të veçanta në këtë periudhë, të cilat është theksuar edhe më lartë tipare të pazakonta, prirjet demokratike, të panjohura për periudhën komuniste ,por pavarësisht parimeve, krijimi i këtyre organeve nuk ishte gjë tjetër veçse një aparat shtetëror, dora e pushtetit dhe ndikimi i tij në marrëdhëniet juridiko- civile duke shfaqur një pushtet të gjithanshëm në zgjidhjet e konflikteve të punës dhe duke hequr dorë nga ndarja e Pushteteve Kushtetuese, Legjislativi, Ekzekutivi dhe Gjyqësori.

1.3 Bashkimet Profesionale, organizata politiko-shoqërore, në mbrojtje të interesave të punëmarrësve

*“Legjislacioni i Punës udhëhiqet nga Politika e Partisë së Punës dhe bazohet në ideologjinë e klasës punëtore, në Marksizëm-Leninizëm”*²⁸ Parimi i cili hap Kodin e

²⁷ Po aty

Punës së vitit 1981, ku dallohet shumë qartë pikëpamja politike, duke anashkaluar tiparet kushtetuese të një legjislacioni demokratik. Nuk është e vështirë të kuptohet së fryma e partisë shtet është e pandarë në këtë legjislacion, jo vetëm në parimet e përgjithshme, por ky tipar vihet re edhe në parashikimet ligjore të tij. Kodi përmbante rreth 103 nene, dispozitat e të cilit rregullonin marrëdhëniet juridike të punës, pjesë e të cilës ishin dhe marrëdhëniet kolektive të përfaqësuar nga Bashkimet Profesionale.²⁹ Ideologjia komuniste ishte objekti kryesor i funksionimit të Bashkimeve Profesionale, të cilat kishin si detyrë primare edukimin komunist të punonjësve³⁰ nëpërmjet të cilit do të fuqizohej dhe do të thellohej diktatura e proletariatit. Organizimi i Bashkimeve Profesionale, ishte në linjë të drejtpërdrejtë me organizimin e partisë dhe pushtetit qendror apo lokal. Roli i krijimit të tyre nuk shërbente për asgjë më shumë sesa për ngritjen ideopolitike të teknikave profesionale³¹ të arritura nëpërmjet organizimit të aksioneve vullnetare, apo disiplinës ushtarake, për t'i bërë jehonë sukseseve dhe rezultateve të arritura nga partia në pushtet sesa jehonës së funksionimit të tyre në mbrojtje të interesave e të drejtave themelore të punëtorëve. Nëpërmjet politikës së propagandistikës, ishte venitur roli i Sindikatës së Punëtorëve, por edhe nëse ekzistonte diku në legjislacion ishte i dorës së dytë, i papërfillshëm në përballje me parimet dhe ideologjinë komuniste e sanksionuar edhe në Kushtetutën e Republikës Popullore Socialiste të Shqipërisë. Me pak fjalë Bashkimet Profesionale kanë qënë organizata formale të përfaqësimit të punëtorëve, asnjëherë nuk kanë mbrojtur e mbështetur të drejtat e klasës punëtore, por kanë qënë përçuese të zbatimit të linjës së partisë të klasa punëtore. Ato nuk përfaqësuan asnjëherë qëllimin për të cilin ishin krijuar. Partia në pushtet udhëhiqte klasën punëtore gjatë zbatimit të politikës së saj duke u shprehur se pushteti në vendin tonë ishte i aleancës së klasës punëtore me Bashkimet Profesionale.

²⁸ Neni 2 i “Kodit të Punës së Republikës Popullore Socialiste të Shqipërisë”, Miratuar me ligjin Nr.6200, datë 28.06.1980, ndryshuar me ligjin Nr.6342, dt.27.06.1981.

²⁹ Neni 12 “Punëtorët dhe nënpunësit kanë të drejtë të organizohen në Bashkime Profesionale. Bashkimet Profesionale të Shqipërisë janë organizata politike-shoqërore të klasës punëtore, të cilat bashkojnë vullnetarisht në rradhët e tyre, punëtorët dhe nënpunësit, shtetas të Republikës Popullore Socialiste të Shqipërisë, që punojnë në ndërmarrje, institucione dhe organizata shoqërore.

³⁰ Neni 13 pika 1 “Bashkimet Profesionale të Shqipërisë si shkolla të komunizmit, zhvillojnë veprimtari të gjithëanshme, për edukimin komunist të punonjësve, për forcimin e diktaturës së proletariatit, për thellimin e demokracisë socialiste dhe për unitetin moral-politik të punonjësve rreth Partisë së Punës”

³¹ Neni 13 pika 2 “Ato kujdesen për zhvillimin arsimor, kulturor e teknik profesional të punëtorëve e të nënpunësve dhe për përgatitjen fizike e ushtarake të tyre, që të jenë të gatshëm e të aftë për të mbrojtur lirinë dhe pavarsinë e Atdheut”.

1.4 Të drejtat themelore të punëmarrësve dhe zgjidhja e mosmarrëveshjeve në punë sipas Legjilacionit të Punës së RPSSH 1983-1985³²

Në lidhje me të drejtat themelore të punëmarrësve, Legjislacioni i Punës, përcaktonte qartë se cili ishte organi kompetent që organizonte e përcaktonte rregullat kryesore për zbatimin e njëjtë të ligjit për të gjitha kategoritë e punëtorëve. Administrata e ndërmarrjes ose organizata shoqërore, kishin për detyrë të siguronin respektimin e të drejtave themelore të punëmarrësve në lidhje me punën kolektive dhe kushtet e punës. Në parim duket sikur përballemi më një Legjislacion demokratik por hendeku që krijohet në këtë periudhë është lidhja politike me elementin parti. Një rast i tillë është pikërisht në analizën e një prej elementeve juridik të marrëdhënies kolektive të punës, marrëveshja e punës, e cila në këtë Legjislacion serviret si një element i ndërgjegjësimit të lartë socialist, duke e lidhur me parimet leniniste që punonjësit duhet t'i binden rregullit *“të gjithë për një, një për të gjithë”*³³, duke u larguar nga qëllimet faktike dhe juridike të marrëveshjes kolektive. Elementi Parti shihet i pandarë nga nocionet juridike, por sa ndikim ka ky element në rastet e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve kolektive? Në radhë të parë trajtimi doktrinor duhet të analizohet nëpërmjet preambulës së Kontratës Kolektive, e cila fillon me sloganin *“Mosmarrëveshjet Kolektive nuk duhet të kenë karakter antagonist”*³⁴, kjo e fundit e cilësuar si një element borgjez, ku shfrytëzimi i njeriut kryhet nga njeriu. Nëpërmjet këtij slogani përcaktohet qartë roli i disa organizmave që do të veprojnë në zgjidhjen e konflikteve të marrëdhënieve kolektive të punës. Duke u nënkuptuar që zgjidhja nuk do të jetë në nivel të ulët, por do të jetë në një nivel më të lartë, nga Komiteti Profesional Bazë i Bashkimeve Profesionale. E rëndësishme për këtë studim është analiza e “hierarkisë” institucionale e organeve në zgjidhjen e konfliktit. Nëse ekziston një konflikt në marrëdhëniet kolektive, këto do të zgjidhen nga Komiteti Bazë i Bashkimeve Profesionale, brenda 10 ditëve. Në përcaktimet ligjore shkalla e parë e gjykimit nëse mund të cilësohet kështu, është Komiteti Profesional, Gjykata nuk mund të bëhet organ kompetent pa u shprehur me parë Komiteti, duke i atribuar atij fuqi juridike ekskluzive dhe të detyrueshme. Është e

³²Vendimi i Këshillit të Ministrave “Për disa shtesa dhe ndryshime të Vendimit Nr.11.04.1968”, dt.31.03.1983 dhe Vendimi i Këshillit të Ministrave “Për disa shtesa dhe ndryshime të Vendimit Nr.11.04.1968”, 21.01.1985

³³ “E Drejta e Punës e RPSSH” Pjesa e Posacme, (Botimi i Dytë), Tiranë 1988, fq 105

³⁴ Po aty faqja 203

vështirë të kërkojnë elemente të Kontratës Kolektive, ku të njihet iniciativa private, të mbrohen të drejtat e punëmarrësve, të njihen të drejtat e tubimit në rast të mosrespektimit të marrëdhënieve kolektive, por jo, nuk ka lidhje juridike ky Legjislacion me funksionimin e Sindikatave (Bashkimeve Profesionale), si organizata shoqërore të pavarura politikisht në mbrojtje të interesave të punëmarrësve. Përballja me një Legjislacion absurd, ku parimet politike dominojnë mbi parimet kushtetuese, Organizatat Bazë të Bashkimeve Profesionale janë me të fuqishme juridikisht së Gjykatat në rast të zgjidhjeve të konflikteve, pra gjithçka e lidhur vetëm me ideologjinë partiake.

2.Kontrata Kolektive e Punës, Fusha e zbatimit të saj sipas akteve ligjore pas vitit

Pas ndryshimeve politike, ekonomike e sociale të viteve 1990 të cilat erdhën si rezultat i ndryshimit të rendit ekonomik e shoqëror në Shqipëri u krijuan kushte e rrethana të plota për krijimin e konsolidimin e Lëvizjes Sindikaliste. Në këtë periudhë filloi organizimi i ri bashkëkohor evropian i Sindikatave të Punëtorëve ku bazën ekonomike, politike të kësaj lëvizje sindikaliste e krijoi ekonomia e tregut. Me lëvizjen studentore, më shembjen e murit të komunizmit, një epokë e re legjislative lindi në Shqipërinë pluraliste pas viteve 1990.³⁵ Sistemi pluralist ndikoi jo vetëm në zhvillimet ekonomiko-politike të vendit tonë, por edhe në ndryshimet legjislative, duke shfuqizuar aktet e mëparshme me pikëpamje politike e duke i zëvendësuar ato me parime demokratike, ku primare ishte mbrojtja e të drejtave të njeriut e parashikuar në Kushtetutë tashmë e para në hierarkinë ligjore. Legjislacioni i punës pas viteve '90, hodhi bazat e themelet për zhvillimin e mëtejshëm të tij nëpërmjet dekreteve, ligjeve, udhëzimeve të cilat do të përbënin fonotekën ligjore, duke sjellë elemente demokratike dhe evropiane, sepse nga këtëj do të lindte ëndrra evropiane e shqiptarëve, por edhe nëpërmjet ratifikimit të një sërë marrëveshesh, direktivash që do të ishin tashmë pjesë e akteve tona të brendshme.³⁶ Kuadri ligjor shqiptar ndjeu ndryshime rrënjësore, i tillë do të ishte edhe Legjislacioni i Punës, sidomos sfera e marrëdhënieve kolektive, që do të përfaqësoheshin nga organizatat e punëmarrësve, organizatat e punëdhënësve si dhe nga Sindikatat. Me hyrjen në fuqi të Kodit të Punës në vitin 1995, parashikoheshin dispozita të reja

³⁵ “E Drejtë e Punës” Botimi XVI, Prof.Dr.Kudret Çela, Tiranë 2014.

³⁶ “Çështje të së Drejtës Sindikale” Prof.Dr.Kudret Çela, Tiranë 2013.

rregullative mbi Kontratën Kolektive, duke përcaktuar elementët e kushtet thelbësore të saj si dhe njohja e krijimi i Sindikatave të Pavarura të udhëhequra nga parime paanshmërie dhe larg ndikimeve politike. Era e ndryshimeve politike do të ishte pikënisja e epokës së re të Shqipërisë, megjithëse rruga ka qënë e gjatë dhe problematike, Legjislacioni ynë i Punës akoma ndodhet në periudhë tranzitore, kjo e vërtetuar herë pas here jo vetëm në kuadër të përmirësimit të brendshëm, por edhe pas nënshkrimit të MSA-së dhe rrugës evropiane për anëtarësim. Në vitet në vazhdim, zhvillimi i sistemit demokratik në Shqipëri, Lëvizja Sindikale u përfaqësua me ngritjen e Sindikatës së Pavarur dhe të Konfederatës së Sindikatës. Brenda një afati të shkurtër kohor u ngritën në të gjithë vendin sipas degëve, profesioneve, organizimeve të ndryshme ku përfaqësoheshin si Bashkimi i Sindikatave të Pavarura ashtu edhe Konfederata Sindikaliste.

1.5 Organizimi dhe funksionimi i Sindikatave, roli i tyre mbi liritë sindikale dhe krijimin e Marrëdhënieve Kolektive të Punës sipas legjislacionit të vitit 1992

Në sistemin demokratik një rol parësor e të pazëvendësueshëm në spektrin ligjor iu dha grupeve të interesit që mbronin dhe përfaqësonin interesat ekonomike të anëtarëve duke krijuar një kuadër institucional në mbrojtje të kauzës së tyre. Pas rënies së sistemit totalitar, qëllimi kryesor i qeverisë pluraliste ishte tjetërsimi i akteve të periudhës moniste, në përshtatje me interesat dhe parimet demokratike. E rëndësishme për këtë periudhë është trajtimi i elementeve të Kontratës Kolektive dhe Sindikatat, të cilat ndryshuan rrënjësisht nëpërmjet transformimit ligjor. Nocionet e mëparshme të cilat ishin të lidhura me partinë, tashmë do të trajtoheshin si elemente të pandarë të të drejtave vetjake të njeriut. Një prej tyre ishte edhe e drejta e grevës, nëse e krahasonim me Legjislacionin e mëparshëm e shkruar mbi të bardhë dhe asgjë praktike, në Legjislacionin demokratik do të përkufizohej *“³⁷Nuk quhet grevë ndërprerja e punës për kërkesat e grupeve të individëve ose të gjithë kolektivit që nuk kanë të bëjnë me të drejta që burojnë nga Marrëdhëniet e Kontratës Kolektive të Punës. Për kërkesa që nuk janë të bazuara në Kontratën Kolektive të Punës”*. Pra kjo e drejtë do të lidhet vetëm me Kontratën Kolektive duke e bërë të pandarë nga elementet dhe kërkesat ligjore që

³⁷ Ligji, Nr.7636, datë 12.11.1992, Për disa ndryshime në dekretin nr.7458, datë 22.1.1991 "Për të Drejtën e Grevës".

burojnë nga kushtet thelbësore të saj. Në respektim të Kontratës Kolektive lindi e drejta e grevës, po liria sindikale a do të ishte e lidhur akoma me pushtetin shtetëror? Në ligjin Nr.7649, datë 11.12.1992³⁸ do të parashikohej qartë termi Sindikatë, *“Sindikatat janë organizata shoqërore të pavarura që krijohen si bashkime vullnetare të punonjësve, qëllimi i të cilave është përfaqësimi dhe mbrojtja e të drejtave dhe e interesave ekonomike, profesionale e sociale të anëtarëve të tyre. Organizimi dhe veprimtaria e sindikatave është e lirë dhe e garantuar me ligj”. Sindikatat janë organizata shoqërore të pavarura nga punëdhënësi, administrata shtetërore dhe partitë politike. Në veprimtarinë e tyre ato udhëhiqen nga vullneti i lirë i anëtarëve, duke u mbështetur në Kushtetutë, ligj, statutin dhe programin e tyre. Sindikatat janë të detyruara të respektojnë Rendin juridik. Ato nuk merren me veprimtari politike”*. Parimi kryesor në trajtimin e ligjit, mbi Sindikatat, është që nuk duhen të merren me veprimtari politike, duke nënkuptuar pavarësinë krijuese dhe ekzistuese të tyre. Ligji në tërësinë e tij parashikon një rregullim të detajuar mbi mënyrën e krijimit, themelimit dhe funksionimit të Sindikatave duke vënë theksin se objekti i ekzistencës së tyre është mbrojtja e interesave ekonomik të personave të punësuar, por edhe punonjësve në pension. Nëse do të bënim një analizë retrospektive, Bashkimet Profesionale krijoreshin për edukimin e punëtorëve socialist të cilët udhëhiqeshin nga objektivat e partisë shtet, tashmë Sindikata ka një rol sublim³⁹ arritjen dhe zgjidhjen e problemeve që lidhen me marrëdhëniet e punës, me kushtet e jetesës, me pensionet dhe përkrahjen sociale hyn në bisedime me Presidentin dhe Këshillin e Ministrave. Legjislacioni i vitit 1992, përveç pjesës interpretative mbi mbrojtjen e interesave ekonomik, funksionimin e Sindikatave dhe rregullimit ligjor për të drejtën e grevës, parashikonte Dispozita të posaçme mbi Rregullimin juridik të pronësisë së Sindikatave. Nëpërmjet ⁴⁰Dekretit Nr.204, datë 05.06.1992, u përcaktuan rregullat e fitimit të pasurisë së Sindikatave duke parashikuar *“Pasuria e luajtshme dhe e paluajtshme dhe vlerat monetare të ish-Bashkimeve Profesionale të Shqipërisë të bllokohen, inventarizohen dhe vlerësohen nga një komision i ngritur nga Ministria e Financave dhe Ekonomisë. Ndarja e kësaj pasurie bëhet me marrëveshje midis Sindikatave në përpjesëtim me numrin e anëtarëve të tyre”*

³⁸Ligji, Nr.7640, datë 11.12.1992 Për disa ndryshime në ligjin Nr.7516, datë 7.10.1991“Për Sindikatat në Republikën e Shqipërisë”.

³⁹ Neni 8 i Ligjit

⁴⁰ Dekreti Nr.204, datë 05.06.1992 “Për Pasurinë e Sindikatave”,Botuar në Fletoren Zyrtare Nr.3, Korrik 1992

E nënkuptuar se pasuria e ish Bashkimeve Profesionale, do të inventarizohej dhe më vonë do të ndahej tek Sindikatat e Pavarura në përpjesëtim me numrin e anëtarëve të cilat përfitonin pasuri të tyre duke ushtruar veprimtari ekonomike dhe duke hyrë në marrëdhënie juridike civile me persona të tretë.

1.6 Elementet thelbësorë të Kontratës Kolektive.

Në vazhdimësi të analizës teorike mbi zhvillimet e Kontratës Kolektive në Shqipëri, periudha 1993-1994 shfaq pikëpamje të ndryshme legislative. Kontrata Kolektive e Punës në këtë periudhë parashikon rregullimin juridik të saj, bazuar mbi udhëzimet e Këshillit të Ministrave, të cilat trajtojnë apektë legislative mbi mënyrën e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve dhe arbitrimi në raste konfliktesh. E theksuar shumë shpesh ana legislative e periudhës post komuniste sidomos në hapat e parë të demokracisë, rregullon elemente kushtetuese dhe demokratike në mbrojtje të interesave të barabartë mes palëve, duke përcaktuar të drejtat personale dhe ekonomike të palëve objekt kontrate. Nëse do të trajtonim Legjislacionin e Punës në këtë periudhë, studimi do të bazohej në shqyrtimin se si shprehet përkufizimi i Kontratës Kolektive, si parashikohet natyra juridike e saj. Në analizë të trajtimit juridik Kontrata Kolektive përkufizohet si *“⁴¹një marrëveshje midis punëdhënësve dhe punëmarrësve që rregullon marrëdhëniet juridike të punës, të drejtat e detyrat e secilës palë që burojnë nga këto marrëdhënie”*. Marrëdhëniet juridike të punës, sipas parashikimit duhet të jenë ligjore pra marrëdhënie të cilat rregullohen ligjërisht sepse në të kundërt nuk do të kemi të bëjmë me marrëdhënie kolektive, pra çdo marrëdhënie e cila nuk është e trajtuar ligjërisht automatikisht do të jetë e pavlefshme. Sot Kontrata Kolektive rregullohet bashkëlidhur Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë por në fillimet e tranzicionit politik, marrëdhëniet kolektive rregulloheshin në dispozita ligjore të veçanta. I tillë është ligji Nr. 7673, datë 17.2.1993 “Për Kontratat Kolektive të Punës”, një përmbledhje dispozitive prej 27 nenesh parashikonte elementët thelbësorë të Kontratës Kolektive. Rëndësi të veçantë në trajtimin doktrinor do të kenë pikërisht këto elemente, pjesë përbërëse e të cilave janë të drejtat dhe detyrimet mes palëve, ku theksi do të vihet gjithmonë e më tepër në kushtin ligjor, që këto të drejta dhe detyrime mos të jenë në

⁴¹ Ligji, Nr.7673, datë 17.2.1993 “Për Kontratat Kolektive të Punës”

kundërshtim me ligjin, duke mos prodhuar efekt juridik, penalitet, veprime absolutisht të pavlefshme. Analiza shkencore do të vijojë me interpretimin dhe përcaktimin e momentit të lidhjes së kontratës dhe procedurës së saj, në të cilën duhet veçuar, niveli institucional i lidhjes, nivel ndërmarrje ose degë ekonomike, ose dy nivele punëdhënës-punëmarrës. Përcaktimet ligjore në bazë niveli parashikojnë numrin e personave pjesëmarrës në lidhjen e kontratës. *“Kontrata Kolektive e Punës në nivel ndërmarrjeje lidhet ndërmjet Organit drejtues të punëdhënësit dhe Komisionit përfaqësues të punëmarrësve, numri i anëtarëve të së cilit të mos jetë më i madh se 7. “⁴²Në ndërmarrjet ku nuk ka organizata sindikale dhe në ato ku punëmarrësit nuk janë anëtarë të së njëjtës Sindikatë, për lidhjen e Kontratës Kolektive, përfaqësuesit e punëmarrësve zgjidhen me votim prej tyre. Numri i përfaqësuesve të çdo Sindikate është në përpjestim me numrin e anëtarëve të secilës prej tyre”. “Kontrata Kolektive e Punës në nivel dege lidhet ndërmjet Organit përfaqësues të punëdhënësve dhe Komisionit përfaqësues të punëmarrësve, numri i anëtarëve të së cilit të mos jetë më i madh se 7. Për lidhjen e Kontratës Kolektive në këtë nivel, përfaqësues të punëdhënësve janë organet drejtuese të korporatave, shoqatat e punëdhënësve privatë dhe për sektorin buxhetor ministritë përkatëse. Kur punëmarrësit nuk janë anëtarë të së njëjtës Sindikatë, për lidhjen e Kontratës Kolektive, përfaqësuesit e punëmarrësve zgjidhen nga rradhët e organeve drejtuese të sindikatave, me votim prej tyre. Numri i përfaqësuesve të çdo organi drejtues është në përpjestim me numrin e anëtarëve”. Në zbatim të ligjit të mësipërm, është përcaktuar se cilët grupe në secilin nivel kanë të drejtën të jenë palë kontraktore për secilën kategori, ⁴³“në nivel ndërmarrjeje Kontrata Kolektive lidhet nga punëdhënësi ose përfaqësuesi i tij dhe nga komisioni përfaqësues i punëmarrësve për këtë nivel”; “Për lidhjen e Kontratës Kolektive në nivel dege përfaqësues të punëdhënësve janë organet drejtuese të bashkësive ekonomike, korporatave, shoqatave të punëdhënësve dhe për sektorin buxhetor ministritë përkatëse”.*

Në analizën e deritanishme u morën në shqyrtim të drejtat dhe detyrimet mes palëve, kategorizimi i nivelit të lidhjes së kontratës, por nuk u trajtua momenti i lidhjes së saj, cili është afati i lidhjes nëse ka. Në përputhje me Nenin 9 të ligjit Nr. 7673, datë

⁴² Po aty neni 6-7

⁴³ Neni 1 pika a dhe b i Udhëzimit Nr.5, dt.13.04.1993, “Për kushtet themelore të Kontratës Kolektive të Punës”.

17.02.1993 “Për Kontratat Kolektive të Punës”, përcaktohet se “Kontrata Kolektive lidhet për një kohë të caktuar ose për një kohë të pacaktuar...” Nëse kjo kontratë lidhet për më tepër se një vit atëherë ajo do të rregullohet si një kontratë me kohë të pacaktuar që do të thotë se palët me përfundimin e afatit të parashikuar në kontratë mund ta zgjasin afatin në marrëveshje mes tyre, por pa ndryshuar kushtet thelbësore ekzistuese duke mos parashikuar kushte të reja. Gjithashtu në ligj përcaktohet se Kontrata Kolektive duhet të lidhet brenda 3 mujorit të parë të çdo viti financiar, brenda 3 muajve të momentit të krijimit të marrëdhënies, ose brenda 3 muajve nga momenti i përfundimit të kontratës së mëparshme.⁴⁴ Legjislacioni i vitit 1993, përveç pjesës mbi kushtet thelbësore të kontratës kolektive, përcaktonte organet kompetente për organizimin dhe drejtimin e Kontratës Kolektive, Ministria e Punës, Emigracionit, Përkrahjes Sociale dhe të Përndjekurve Politikë, e cila do të kishte si detyrë primare kontrollin e zbatueshmërisë ligjore të Kontratës Kolektive në nivel kombëtar si dhe do të përcaktoj arbitrit apo ndërmjetësit në rast të zgjidhjes së konflikteve mes palëve pjesëmarrëse në kontratë. Arbitrat⁴⁵, përcaktoheshin si persona që emëroheshin dhe zgjidheshin nga Ministria e Punës Emigracionit, Përkrahjes Sociale dhe të Përndjekurve Politikë, të cilët fillonin procedurën e arbitrit nga momenti i paraqitjes së kërkesës për zgjidhje kontratë nga palët. Vendimi i dhënë nga arbitrimi duhej t’u njoftohej palëve brenda 30 ditëve, në rast të pranimit të tij nga palët, kontrata quhej automatikisht e zgjidhur. Parashikimet ligjore përcaktojnë gjithashtu detyrueshmërinë e palëve për njoftim në rast zgjidhje si dhe moslejimin e njëanshëm të zgjidhjes së saj. Në tërësinë e tij Legjislacioni synonte të sillte një praktike të re mbi zgjidhjen e konflikteve, por nuk parashikonte nëse ky vendim kishte fuqi juridike të barazvlefshme me Gjykatën apo mund të trajtohet si një rrugë procedurale administrative. Ministria duke patur rolin mbikqyrës dhe kontrollues mbi zbatueshmërinë e Kontratës Kolektive përballonte edhe shpenzimet e arbitrit.

Në tërësinë e objektivave të Legjislacionit të vitit 1993, vihet re se pas çdo trajtimi ligjor ka një udhëzim që detajon Marrëdhëniet Kolektive të Punës, me gjithë elementët thelbësorë që krijojnë natyrën juridike të saj. E tillë është përmbajtja që ka Udhëzimi Nr.5, dt.13.04.1993, “Për kushtet themelore të Kontratës Kolektive të Punës” i cili

⁴⁴ Neni 10 I Ligjit Nr.7673, datë 17.2.1993 “Për Kontratat Kolektive të Punës”.

⁴⁵ Vendimi I Këshillit të Ministrave Nr.169, datë 22.3.1993 “Për Arbitrimin në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve para lidhjes së kontratës kolektive të punës”.

parashikon në mënyrë të detajuar se çfarë përmban Kontrata Kolektive. Gjithmonë është vënë theksi që trajtimi shkencor në çdo hap të tij do të kryhet me metoda krahasuese duke sjellë një tablo të re ligjore apo e ngjashme me rregullimet që parashikohen sot në Legjislacionin aktual. Sipas udhëzimit Kontrata Kolektive duhet të përmbajë në vetvete këto elemente ligjor që të mundësojnë ligjshmërinë në marrëdhëniet kolektive⁴⁶:

- 1. Fusha e zbatimit, e cila përcaktohet në varësi të sektorit ku shtrin efektet e saj.**
- 2. Kohëzgjatjen e Kontratës Kolektive, nëse është me kohëzgjatje të caktuar apo të pacaktuar.**
- 3. Pranimi në punë dhe largimi nga puna, vendosjen e kriterëve ligjore për marrjen në punë.**
- 4. Koha e punës, sipas dispozitave të akteve ligjore në fuqi.**
- 5. Paga, në varësi të sektorit, buxhetor, jobuxhetor.**
- 6. Sigurimet shoqërore.**
- 7. Mbrojtja në punë dhe kushtet e punës.**
- 8. Liritë sindikale.**
- 9. Sanksionet.**
- 10. Zgjidhja e mosmarrëveshjeve në punë.**

1.1. Ligji Nr.7951, datë 12.07.1995, “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”

Analizimi i ecursisë së zhvillimit doktrinor të Kontratës Kolektive, gjatë periudhës së demokracisë do të kulmojë me Kodifikimin e Marrëdhënieve të Punës ku pjesë derivative janë dhe Marrëdhëniet Kolektive. Me ligjin Nr.7961, dt.12.07.1995, hyri në fuqi “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i cili në preambulën e tij parashikonte se Kodi vepronte brenda territorit, në përputhje me Konventat Ndërkombëtare të ratifikuara nga shteti ynë dhe në zbatim të normave të së drejtës ndërkombëtare. Fillimi i mbarë i një procesi tranzicioni ligjor që më vonë do të përkojë me procesin e integritimit në BE. Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë është Legjislacioni ynë aktual i cili ka pësuar ndryshime në periudha të ndryshme siç janë edhe klauzolat e fundit në përputhje me Direktivat dhe Konsultimet Europiane. Në analizën interpretative të tij do të veçoj disa elemente juridik, të cilët krijojnë rregullimin ligjor të Kontratës Kolektive duke

⁴⁶ Pika 2 e Udhëzimit Nr.5, dt.13.04.1993, “Për kushtet themelore të Kontratës Kolektive të Punës”.

filluar me përmbajtjen, fushën e zbatimit dhe kohëzgjatjen të cilat kanë mbetur të paprekura nga ndryshimet ligjore të vitit 2015. Synimi kryesor i gjithë trajtimit shkencor është të pasqyrohen rekomandimet në bazë të problematikave që shpreh Legjislacioni. Nga e gjithë kjo teori konkludoj se detyrat kryesore të studiuesve të së drejtës është evidentimi i etapave zhvillimore legjislative, me synim nxjerrjen e rekomandimeve dhe konkluzioneve të vlefshme si për studentët e së drejtës, por edhe si një burim për përmirësim në Legjislacionit tonë të brendshëm. Shqyrtimi shkencor për këtë periudhë do të kryhet në mënyrë të përgjithshme⁴⁷, thjesht për të kuptuar fazat e krijimit të Legjislacionit mbi Marrëdhëniet Kolektive të Punës. Metoda interpretative në këtë rast do të kryhet vetëm për atë pjesë legjislative e cila ka mbetur e pandryshuar, me të vetmin synim për t'i përkufizuar si bazë krijuese në themelet e Legjislacionit të Punës. Në vazhdimësi të rrjedhës logjike, analizimi i Legjislacionit i vitit 1995, do të kryhet së pari mbi parashikimin e nocionit të Kontratës Kolektive me të vetmin qëllim për të nxjerrë në pah sesi u përkufizua pas shumë dekadash kjo kontratë. *“Kontrata Kolektive e Punës lidhet nga një ose disa punëdhënës ose organizata punëdhënësish nga njëra anë dhe një ose disa Sindikata nga ana tjetër”*⁴⁸. Por cfarë kushtesh ligjshmërie përmban ajo? Në përcaktimet ligjore, Kontrata Kolektive duhet të përmbajë dispozita të cilat vendosin në kushte dhe pozita të barabarta subjektet, punëdhënësit dhe punëmarrësit, duke vënë theksin tek rëndësia e mbrojtjes së pozitës së punëmarrësit duke mos i krijuar kushte më pak të favorshme në kontratë në përputhje dhe me aktet ligjore në fuqi.⁴⁹

⁴⁷Sqarim : Analiza do të kryhet në mënyrë të përgjithshme duke qënë se aktualisht në fuqi është i njëjti akt ligjor por me ndryshime të vazhdueshme të cilat do të jenë objekt shqyrtimi në kapitullin e mëpasshëm. Ligji Nr.7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, është ndryshuar me Ligjin Nr. 8085, dt.13.03.1996, Ligjin Nr.9125, dt.29.07.2003, Ligjin Nr.1053, 29.12.2008, Ligjin Nr.136, dt.05.12.2015.

⁴⁸Ligji Nr.7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, Neni 160 Palët “Kontrata kolektive nuk mund të përmbajë dispozita më pak të favorshme për punëmarrësit se ato të ligjeve dhe akteve nënligjore në fuqi, me përjashtim të rasteve të parashikuara shprehimisht në ligj.

⁴⁹ Neni 159 pika 3.

KREU II

NATYRA JURIDIKE E KONTRATËS KOLEKTIVE SI PJESË PËRBËRËSE E SË DREJTËS SINDIKALE

1. E Drejta për punë në kuadër të garancive kushtetuese⁵⁰.

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë në përmbajtjen e saj udhëhiqet nga parime demokratike, duke e karakterizuar funksionin e saj të veçantë, për të ruajtur rolin si akti më i lartë në hierarkinë normative⁵¹. Nëse do të analizohet nga pikëpamja kushtetuese e drejta e punës, do të përkufizohet si një e⁵² *“drejtë që garanton përfshirjen e lirisë për zgjedhjen e profesionit, vendin e punës, sistemin e kualifikimit profesional, me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme”*. Ajo e parashikon të drejtën kolektive për punë, si lirinë e çdo të punësuarit për t’u bashkuar lirisht në organizata sindikale për mbrojtjen e interesave të tyre të lidhura me punën⁵³. Kushtetuta i jep garanci individit për të ushtruar lirisht të drejtën e zgjedhjes së profesionit duke patur si objektiv mbrojtjen e tyre nga kufizimet e papërligjura të enteve shtetërore apo private. Në rastin kur parashikohet terminologjia “Liria e profesionit” nuk do të nënkuptohet vetëm e drejta për të patur një vend pune, por duhet studiuar në një aspekt më të gjërë, si një e drejtë sociale, duke e ruajtur dhe e mbrojtur nga liritë negative që nuk lejojnë ndërhyrjen apo pengimin gjatë ushtrimit të funksionit të saj.

Por si realizohet në praktikë ky rregullim kushtetues? Kontrata Kolektive në Shqipëri merret në analizë që në gjenezën e saj, por problematika ka jo vetëm në zhvillimin juridik por edhe hendeuku që krijohet midis praktikës dhe kuadrit ligjor sjell një vakum normash të lidhura zinxhir të cilat nuk lejojnë zhvillimin e mëtejshëm të kësaj kontrate. Parimet Kushtetuese duhet të lidhen më ngushtë me natyrën juridike të Kontratës Kolektive duke nënkuptuar një shtrirje të gjërë objekti dhe funksionimi brenda hapësirës ligjore. Në kushte të tilla, të drejtës tonë duhet t’i dalë për detyrë, rritja e kontributit

⁵⁰Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, ndryshuar me Ligjin Nr. 9675, datë 13.1.2007, Ligji nr. 9904, datë 21.4.2008, Ligji Nr. 88/2012, datë 18.9.2012, Ligji Nr. 137/2015, datë 17.12.2015, Ligji Nr. 76/2016, datë 22.7.2016, Ligji Nr. 115/2020, datë 30.7.2020.

⁵¹ Neni 116 I Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë

⁵² Vendimi i Gjykatës Kushtetuese Nr.20, datë 11.07.2006, botuar në Fletoren Zyrtare Nr.76, 2006.

⁵³ Neni 50 I Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë.

doktrinor në hapësira dhe rregullime ligjore duke e shndërruar Kontratën Kolektive në faktorin parësor të zhvillimit social-ekonomik të vendit. Parashikimi Kushtetues i të drejtave themelore që lidhen drejtpërdrejtë me punën, tashmë të njohura juridikisht, do të ndikojnë në rolin e dyfishtë të Kushtetutës duke nënvizuar rëndësinë e tyre në Kontratën Kolektive, pasi janë ato të cilat krijojnë, ndryshojnë apo shuajnë një marrëdhënie kolektive.

2. Natyra juridike e Kontratës Kolektive të Punës⁵⁴.

Në analizën juridike të Kontratës Kolektive, studimi i saj do të mbështetet tek përcaktimi i të drejtave dhe detyrimeve që palët solidarisht duhet të përmbushin më qëllim që Kontrata Kolektive të shtrijë efektet e funksionimit të veprimtarisë së saj. Palët, në rolin e subjekteve që vënë në lëvizje modalitetet e Kontratës Kolektive, pas negocimit e dakortësisë për lidhjen e kontratës, fuqizojnë pozitën e saj juridike duke prodhuar efektshmëri e përfaqësueshmëri të drejtpërdrejtë në rregullimin e marrëdhënieve juridike dhe raporteve midis tyre. Në Kontratën Kolektive është e rëndësishme të përcaktohen kushtet themelore, respektivisht dhe me kontratën individuale. Efektet juridike të Kontratës Kolektive do të shtrihen për një periudhshmëri të përcaktuar nga palët, janë pikërisht ata treguesit e nevojshëm të përfaqësueshmërisë në këtë kontratë. Analiza shkencore e natyrës juridike të Kontratës Kolektive është konceptuar të ndahet në trajtimin analitik në bazë të elementeve përbërës duke harmonizuar rëndësinë e tyre në raport me fuqinë zbatuese të Kontratës Kolektive.

2.1 Elementët përbërës të Kontratës Kolektive⁵⁵.

Në literaturën tonë juridike parashikohet se Kontrata Kolektive është një marrëveshje në të cilën përcaktohen qartë, të drejtat dhe detyrimet mes palëve (*punëdhënës-punëmarrës, palët pjesëmarrëse në kontratë*), lidhja e kontratës, kushtet e punës, afati i përfundimit të saj (*elementët e përmbajtjes*), dhe fushën territoriale (*fusha e zbatimit*). Nëse më sipër u trajtua se elementët përbërës të Kontratës Kolektive, krijojnë natyrën

⁵⁴ “Droit du travail”, Gerard Lyon- Caen, Jean Pelissier, Alain Supoit, Paris 1990, fq 976-996

⁵⁵ Manuali Di Scienza Giuridiche, “Contratto e Rapporto di Lavoro” Quarta Edizione, Mattia Persiani, Giamperio Proia, Padova-Cedam -2005.

juridike të saj, e rëndësishme për aspektin studimor do të jetë përbërja dhe rëndësia e secilës prej tyre në Kontratën Kolektive. Për të analizuar anën ligjore të secilës duhet përcaktuar në radhë të parë se cilët janë elementët thelbësorë në kontratë, për t'i lënë vendin më pas trajtimit ligjor të tyre. Si pjesë e elementeve thelbësorë të Kontratës Kolektive, Legjislacioni ynë përcakton:

a. Përmbajtjen e Kontratës Kolektive

b. Palët

c. Fushën e zbatimit.

Pra që Kontrata Kolektive të jetë e vlefshme sipas parashikimit ligjor, brenda saj duhet të përfshihet, përmbajtja, palët që shprehin vullnetin e tyre të lirë për të qënë subjekt të marrjes përsipër të të drejtave dhe detyrimeve në marrëdhënien kontraktore kolektive si dhe një element jo pak i dobishëm në kontratë, fusha e zbatimit e cila do të përcaktojë qartë nivelin e kontratës. Në rastin e analizës juridike do të shqyrtohet secili element për të nxjerrë konkluzionin se çfarë hendeku krijohet në marrëdhëniet kolektive të punës dhe çfarë nuk respektohet nga elementët e vlefshmërisë së saj, që jo në pak raste sjellin zgjidhjen në mënyrë arbitrare të Kontratës Kolektive.

2.1.1 Përmbajtja e Kontratës Kolektive.

Kontrata Kolektive veç trajtimit doktorinor, paraqet një rëndësi edhe në aspektin shoqëror, për shkak të përmbajtjes së saj, e cila përbëhet nga një sërë dispozitash rrregulluese, në lidhje me elemente që ndikojnë drejtpërdrejtë me mbrojtjen e jetës dhe shëndetit të punëmarrësve. Në përcaktimin ligjor që parashikon Kodi i Punës në lidhje me përmbajtjen shprehet se “*Kontrata Kolektive përmban Dispozita mbi kushtet e punësimit, përmbajtjen dhe përfundimin e kontratës individuale të punës, formimin profesional si dhe mbi marrëdhëniet midis palëve kontraktuese*”⁵⁶ Por se çfarë kushtesh ligjore duhet për secilin element të përmbajtjes, Kodi nuk e përcakton, për këtë arsye do të analizohet çdo element për të krijuar një sfond ligjor adapt në krijimin dhe përpilimin e Kontratave Kolektive.

Së pari: Kushtet e punësimit

Detyrueshmëria që i jep ligji punëdhënësit në lidhje me këtë element, duhet të ndiqet në mënyrë rigoroze, duke përcaktuar në Kontratën Kolektive përgjegjësinë e tij ndaj

⁵⁶Neni 159/1 i Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë

punëmarrësit, mbi krijimin e kushteve të punës, ruajtjen e shëndetit në punë, në përputhje me Dispozitat Ligjore në fuqi, Kodi i Punës dhe Vendimet e Këshillit të Ministrave.

Së dyti: Përmbajtja dhe përfundimi i Kontratës Individuale të Punës

Legjislacioni ynë ka përcaktuar ligjërisht se Kontrata individuale është pjesë derivative e Kontratës Kolektive, në thelb secila shpreh mbrojtjen e interesave dhe pozitës ligjore të punëmarrësit, ndaj veprimeve të kundraligjshme apo arbitrare, qoftë me dashje apo për shkak neglizhence e punëdhënësit në hartimin e kontratës. Përveç hapësirës ligjore rregulluese të përbashkët, dallojnë në fushën e zbatimit dhe veprimit të tyre, Kontrata Kolektive përfshin një grup punëmarrësish në veprimtarinë e saj, ku efektet e respektimit apo mosrespektimit shtrihen në hapësirë më të gjërë palësh. Por në përmbajtjen e saj domosdoshmërisht duhet të përcaktohet përmbajtja dhe përfundimi i Kontratës individuale të punës, e parashikuar edhe në praktikën ligjore, në të cilën përcaktohet se *“Dispozitat e Kontratës Kolektive që lidhen me kushtet e punës, rregullojnë drejtpërdrejt Kontratat individuale të punës të lidhura nga çdo punëdhënës që ka përfunduar këtë kontratë”*.⁵⁷ Po në rastin kur Dispozita Rregulluese e Kontratës individuale të Punës është më pak e favorshme për punëmarrësin sesa Dispozita e Kontratës Kolektive cila kontratë do të ketë epërsi juridike në këtë rast? Efektet juridike në këtë rast do të shtrihen mbi Kontratën individuale duke shpallur pavlefshmërinë dispozitive dhe zëvendësimin e Dispozitës nga Kontrata Kolektive.⁵⁸ Kontrata Kolektive nuk mund të përmbajë dispozita më pak të favorshme për punëmarrësit se ato të ligjeve dhe akteve nënligjore në fuqi, me përjashtim të rasteve të parashikuara shprehimisht në ligj.⁵⁹

Së treti: Formimi profesional.

Si element përbërës i përmbajtjes së Kontratës Kolektive, përfshin në llojin e vet, profesionin, apo Organizatën Sindikale Profesionale përfaqësuese në kontratë. Zakonisht formimi profesional është i përcaktuar në kontratat kolektive TIP, siç mund të jetë rasti i lidhjes së kontratës me Sindikatën e Arsimit të Shqipërisë, që përfshin fushë të veçantë profesionale, kategorinë e mësuesve.

⁵⁷Neni 171/1 I Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë

⁵⁸Neni 171/2 I Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë, “Cdo dispozitë e kontratës individuale të punës që është më pak e favorshme për punëmarrësin se dispozita e kontratës kolektive, është e pavlefshme dhe zëvendësohet nga kjo dispozitë”

⁵⁹Neni 159/3 i Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë

Së katërti: **Marrëdhëniet midis palëve kontraktuese.**

E rëndësishme në një marrëdhënie kontraktore është vullneti dhe dëshira që shprehin palët për të qënë subjekt i marrëdhënies juridike civile, si mbartës i të drejtave dhe detyrimeve që rrjedhin nga kjo marrëdhënie. Kontrata Kolektive e Punës është vlerësuar juridikisht si një marrëdhënie që kërkon dakortësinë e dy palëve, për të nxitur fuqinë juridike të saj. *Nëse në një marrëdhënie të thjeshtë juridike civile kërkohet shprehja e vullnetit të palëve, po në Kontratën Kolektive përveç vullnetit, a kërkohen elemente shtesë për të ruajtur vlefshmërinë dhe barazinë e palëve?* Në rastin e hartimit dhe përpilimit të Kontratës Kolektive duhet të përcaktohen shumë qartë angazhimet e palëve për një proces dialogu të vazhdueshëm, të ruhen vlerat e respektimit të të drejtave dhe lirive themelore të njeriut, duke mos cënuar në asnjë moment personalitetin e palëve objekt kontrate.

Në përmbajtjen e Kontratës Kolektive, përveç çfarë parashikohet në Kodin e Punës, palët duhet të përfshijnë brenda saj dispozita të tjera, si aspekti social, rasti i përkujdesjes për mbrojtjen e gruas shtatzënë dhe me fëmijë në gji, për fëmijët në ngarkim të punëmarrësit apo përfitimet në rast sëmundje. Duke qënë se Kontrata Kolektive përmban brenda saj një fushë shumëpërfshirëse duhet me patjetër që subjektet të realizojnë nëpërmjet kontratës disa fakte juridike rregullatore, si në rastin e transferimit apo falimentimit të ndërmarrjes, çfarë do të ndodhe me kontratën dhe përfaqësimin e punëmarrësve, specifikisht tek Kontratat Kolektive në sektorin privat. Nësë do të merrej në analizë një kontratë kolektive TIP në Shqipëri, në shumicën e rasteve nuk parashikohet kuotizacioni i anëtarësimit ose në rast të rregullimit në kontratë, është e lënë bosh vlera monetare, element i shfaqjes së shpërdorimit të besimit në Kontratën Kolektive.

2.1.2 Palët në Kontratën Kolektive.

Në parimet e përgjithshme të së drejtës për punë, parashikohet aftësia për të kontraktuar në marrëdhëniet e punës. Në parashikimin ligjor theksohet se të drejtën për të lidhur kontratë pune e kanë të gjithë personat që gëzojnë zotësi të plotë për të vepruar sipas Legjislacionit Civil⁶⁰. Kur trajtova aspektin e përgjithshëm të përmbajtjes së Kontratës Kolektive, theksova aftësinë e palëve për të marr përsipër të drejta dhe detyrime në

⁶⁰Neni 20 i Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë

marrëdhëniet kontraktore të punës.⁶¹Kontrata Kolektive e Punës lidhet nga një ose disa punëdhënës ose organizatë punëdhënësish nga njëra anë dhe nga një ose disa Sindikata punëmarrësish nga ana tjetër, Sindikatat të cilat krijohen me qëllim mbrojtjen e interesave ekonomike dhe profesionale të subjekteve përfshirëse. Pra palët në kontratë përfaqësohen nga Sindikata, që do të thotë se çdo punëdhënës që është nënshkrues i Kontratës Kolektive ose të gjithë punëmarrësit e punëdhënësit anëtar ose jo të Sindikatës do të jenë të lidhur nëpërmjet zbatueshmërisë së Kontratës Kolektive⁶².

2.1.3 Fusha e zbatimit të Kontratës Kolektive.

Një element i rëndësishëm në hartimin e Kontratës Kolektive, është përcaktimi i fushës së zbatimit, e cila parashikon fushën territoriale ose profesionale⁶³në të cilën kontrata është përfshirëse. Në⁶⁴varësi të llojit të Kontratës Kolektive përcaktohet dhe shtrirja e fuqisë juridike zbatuese, si në rastin e Kontratave Profesionale, ku efekti i zbatimit shtrihet brenda profesionit të përcaktuar në palët pjesëmarrëse, apo në rastin e institucioneve dhe ndërmarrjeve, kontrata e shtrin efektin e zbatimit të saj në të gjithë punonjësit e ndërmarrjes panvarsisht përfaqësisë së punëmarrësve që e nënshkruan.

2.2 Krijimi dhe zbatimi juridik i Kontratës Kolektive.

Kontrata Kolektive shërben si rregullator i marrëdhënieve juridike të punës. E rëndësishme në krijimin dhe zbatimin juridik të kontratës, është pëlqimi i palëve (marrëveshja) për lidhjen e kontratës, element ky esencial që do të konsideroj të mirëqënë e të zbatueshëm dispozitat e saj. Kontrata Kolektive nuk lind vetvetiu, por janë palët dhe marrëveshja e tyre që i hapin rrugën zhvillimit të mëtejshëm juridik. Me konkretizimin e Kontratës Kolektive, efektet e saj do të jenë të detyrueshme për zbatim tek palët pjesëmarrëse dhe ndryshimet që do të pësojë kontrata gjithmonë duhen bërë me marrëveshje sepse çdo pasojë do të bjerë mbi interesat e subjekteve në kontratë. E

⁶¹Neni 160 i Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë

⁶²Neni 162/1 i Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë “Çdo punëdhënës, që është nënshkrues i kontratës kolektive ose anëtar i një organizate kontraktuese, është i lidhur nga kontrata kolektive. Kjo e fundit zbatohet ndaj gjithë punëmarrësve të punëdhënësit, anëtarë ose jo të organizatës sindikale kontraktuese”

⁶³Neni 161/1 I Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë “Kontrata kolektive përcakton fushën territoriale dhe profesionale të zbatimit të saj”

⁶⁴Neni 161/2 I Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë “Kontrata kolektive lidhet në nivel ndërmarrje ose dege, sipas marrëveshjes së palëve kontraktuese”.

rëndësishme dhe që i duhet dhënë një vëmendje shumë e madhe është qëllimi i krijimit të Kontratës Kolektive, analizë e kryer nëpërmjet benefiteve që sjell zbatimi i saj, i cili synon bashkëpunimin dhe harmonizimin e interesave të përbashkëta të palëve duke nxitur zhvillimin e një strategjie mbi përmirësimin e kushteve dhe elementëve përbërës të kontratës. Vërtet elementet thelbësore u cilësuan si kusht vlefshmërie për kontratën, por zbatueshmëria e saj krijon fuqi juridike duke i dhënë “jetë” kontratës mbi detyrueshmërinë e respektimit rigoroz nga palët nënshkruese. Jo pa qëllim trajtimi vijon me analizën e etapave që mundësojnë zhvillimin dhe zbatimin juridik të Kontratës Kolektive. Nëse në përpilimin e saj mbahen parasysh elemente si përmbajtja, palët apo fusha e zbatimit, në rastin e kriterëve formuese të Kontratës Kolektive që mundësojnë aspektin zbatues të saj janë:

- 1. Bisedimet për lidhjen e Kontratës Kolektive (Negociatat).**
- 2. Forma e Kontratës Kolektive.**
- 3. Hyrja në fuqi.**

2.2.1 Fillimi i bisedimeve për lidhjen e Kontratës Kolektive të Punës

Me ndryshimet e fundit ligjore, që iu bënë Kodit tonë të Punës, në kuadër të rekomandimeve dhe garantimit të Çeljes së Negociatave për Shqipërinë, mbi fitimin e statusit të vendit anëtar në Bashkimin Evropian, u prekën edhe Dispozitat ligjore të fillimit të bisedimeve për lidhjen e Kontratës Kolektive⁶⁵. Qëllimi i përmirësimit të Legjislacionit u krye me synimin e implementimit të normave evropiane brenda hapësirave ligjore shqiptare. Kontrata Kolektive është një marrëdhënie kontraktuale e një rëndësie të veçantë duke u përbërë nga një sërë të drejtash dhe detyrimesh të një grup subjektësh që udhëhiqen nga mbrojtja e interesave të tyre. Kontrata Kolektive krijohet nëpërmjet negociatave që lindin midis punëdhënësit ose grup punëdhënësish me organizata punëmarrësish⁶⁶. Përpara krijimit të marrëveshjes mes palëve, që hap rrugën për lidhjen e Kontratës Kolektive, palët ndjekin disa etapa proceduriale, të cilat krijojnë

⁶⁵Ligj nr.136/2015“Për disa shtesa dhe ndryshime në ligjin nr. 7961, datë 12.7.1995, “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar.

⁶⁶Neni 163/1 Kodi i Punës “Çdo organizatë përfaqësuese sindikale, e krijuar në bazë të ligjit, mund t’i kërkojë çdo punëdhënësi ose çdo organizatë punëdhënësish fillimin e bisedimeve për lidhjen e kontratës kolektive të punës në nivel ndërmarrjeje, ndërmarrjesh ose degësh”...

kushtet e mirëfillta për lidhjen e saj. Së pari ata kanë detyrimin t'i paraqesin njëri tjetrit kërkesën për bisedime për lidhjen e kontratës, palët nëpërmjet saj kanë detyrim të japin një informacion të detajuar me të gjitha çështjet që lidhen me bisedimet⁶⁷. Nëse ka propozime palët i japin kohë njëri tjetrit, pavarësisht se Legjislacioni ka vendosur si afat ligjor një javë kalendarike, por nuk është definitive, mund të lihet dhe në varësi të subjekteve, të cilët mund të bien dakort për një afat tjetër⁶⁸. Ligji parashikon se çdo kërkesë apo propozim mes palëve, duhet të ruaj formalitetin e saj, të hartohet dhe propozohet me shkrim, duke e shoqëruar me dokumentacionet ligjore, aktin e themelimit të organizatës sindikale si dhe me treguesit e nevojshëm mbi kapacitetin që ka ajo për të përfaqësuar dhe mbrojtur interesat në përputhje me fushën e zbatimit. E rëndësishme në fazën e fillimit të bisedimeve, është mbrojtja e parimit të transparencës dhe informimit, duke parashikuar një detyrueshmëri ligjore që kërkesa për lidhjen e kontratës të bëhet publike, duke ngarkuar personin përgjegjës, punëdhënësin, në rolin e palës të cilës i është kërkuar fillimi i bisedimeve. Transparenca e procedurës për fillimin e lidhjes së kontratës ka një rëndësi për këtë fazë, për shkak të njohjes së punëmarrësve, në nivel ndërmarrje ose dege, mbi përfaqësueshmërinë e organizatës sindikale, që do të veprojnë në emër dhe përlllogari të tyre në mbrojtjen e të drejtave që rrjedhin nga marrëdhëniet e punës.⁶⁹ Vërtet parashikohet si kusht informimi publik mbi negociatat për lidhjen e kontratës, por janë palët ata të cilët e krijojnë këtë proces, duke respektuar rregullat ligjore mbi të drejtat dhe detyrimet e tyre, ku njëra palë, punëdhënësi ka detyrimin e shpalljes publike të kërkesës nëpërmjet afishimit në ndërmarrje apo degë, përballë detyrimit të palës tjetër, organizatës së punëmarrësve, për përkujdesjen që afishimi të kryhet në mënyrë të rregullt⁷⁰. Kërkesa për bisedime për lidhjen e Kontratës Kolektive sipas analizës së mësipërme del si një zhvillim etapash proceduriale, krijimi i

⁶⁷Neni 163/2 Kodi i Punës “Organizatrat sindikale kanë të drejtë të kërkojnë informacion mbi të gjitha çështjet që lidhen me bisedimet. Informacioni duhet të jepet brenda 1 jave kalendarike, nga dita që është kërkuar, përveçse kur palët ose përfaqësuesit e tyre kanë ranë dakord për një afat tjetër”.

⁶⁸Po aty

⁶⁹Neni 163/3 Kodi i Punës “Kërkesa për fillimin e bisedimeve për lidhjen e kontratës kolektive bëhet me shkrim. Ajo shoqërohet me kopjen e statutit të organizatës ose organizatave kërkuese sindikale, si dhe me treguesit e nevojshëm mbi përfaqësueshmërinë e këtyre të fundit në ndërmarrje, ndërmarrjet ose degën e caktuar”

⁷⁰Neni 163/4 Kodi i Punës “Punëdhënësi, të cilit i është kërkuar fillimi i bisedimeve, duhet ta bëjë kërkesën publike, duke e afishuar, në mënyrë të dukshme, gjatë dy javëve, në ndërmarrje. Nëse kërkesa është bërë në nivel dege, ajo duhet të afishohet në të gjitha ndërmarrjet ose degët. Organizata ose organizatat sindikale, që kërkojnë fillimin e bisedimeve, duhet të kujdesen që afishimi të kryhet në mënyrë të rregullt

kërkesës, dërgimi i saj i shoqëruar me dokumentacionin përkatës, ruajtja e formalitetit dhe afishimi në ambjentet e punës. Të gjitha këto krijojnë kushtet që palët të dakortësojnë fillimin për lidhjen e kontratës, e cila në rast të arritjes së marrëveshjes mes tyre nuk mund të kundërshtohet brenda një afati ligjor prej 2 vjetësh⁷¹. Po në rastet kur një prej etapave të bisedimeve nuk është respektuar çfarë do të ndodhte me lidhjen e kontratës? Në parashikimin ligjor theksohet se *“⁷²Nëse lidhja e Kontratës Kolektive nuk është paraprirë nga një afishim i rregullt i kërkesës, punëdhënësit ose organizata e punëdhënësve nuk mund të kundërshtojnë fillimin e një procedure të re të njohjes së përfaqësueshmërisë së Organizatës ose Organizatave Sindikale, me qëllim hapjen e bisedimeve për lidhjen e një kontrate tjetër kolektive. Kontrata e parë Kolektive, e lidhur pa respektuar detyrimin e afishimit, është e pavlefshme që nga çasti i hyrjes në fuqi të kontratës së dytë, që është lidhur duke respektuar procedurat e parashikuara në Kod”*. Nëse gjatë trajtimit ligjor u cilësua vetëm ana procedurale, përpara se marrëveshja të zyrtarizohet duhet të marrë dakortësinë e palëve dhe lind një detyrim i punëdhënësit i cili duhet të konsultohet paraprakisht me punëmarrësit, në rastin e miratimit të planit të punës për të krijuar siguri dhe garanci ligjore mbi kushtet në punë, mbrojtjen e shëndetit në punë si dhe shërbimet sociale të nevojshme. Konsultimi duhet të zhvillohet rregullisht sidomos për raste specifike siç është puna e natës⁷³.

Gjatë trajtimit shkencor është vënë si objektiv studimi, aspekti juridik i Kontratës Kolektive, me qëllim evidentimi i karakterit të veçantë të saj. Nëse në rastin e Kontratës Individuale të Punës dy subjekte shprehin dëshirën për të qënë të lidhur nëpërmjet shërbimit dhe shpërblimit, në Kontratën Kolektive përballemi më dy vullnete, individual dhe kolektiv. Ky i fundit lidhet drejtpërdrejtë me elementin subjektiv të kontratës duke përcaktuar qartë se ekzistenca e saj është e lidhur ngushtë me marrëveshjen mes Organizatës Sindikale të punëmarrësve dhe punëdhënësve. Përshkallëzimi i etapave

⁷¹Neni 163/5 Kodi i Punës, “Nëse përfaqësueshmëria e organizatës ose e organizatave sindikale, që kërkojnë fillimin e bisedimeve, nuk është kundërshtuar, veprohet sipas nenit 165, të këtij Kodi. Në këtë rast, përfaqësueshmëria e organizatës ose organizatave sindikale nuk mund të kundërshtohet gjatë dy vjetëve”.

⁷²Neni 163/6 I Kodit të Punës

⁷³Neni 163/7I Kodit të Punës, “Përpara miratimit të planeve të punës, që kërkojnë shërbimet e punëmarrësve gjatë natës, punëdhënësi duhet të këshillohet me përfaqësuesit e punëmarrësve të interesuar në lidhje me detajet e këtyre planeve dhe format e organizimit të punës së natës, që janë më të përshtatshme për sipërmarrjen dhe personelin e saj, si dhe për masat për shëndetin në punë dhe shërbimet sociale të nevojshme. Konsultimi duhet të zhvillohet rregullisht në sipërmarrjet ku ka punëmarrës që punojnë gjatë natës”.

procedurale do të krijojë kushtet përfundimtare për lidhjen ose jo të Kontratës. Në Dispozitat Ligjore Rregullatore përcaktohet qartë se palët e Kontratës Kolektive përveç pjesës propozuese (kërkesës për bisedime për lidhjen e kontratës), kanë të drejtë të hyjnë në ndërmjetime në lidhje me pranimin ose jo të përfaqësueshmërisë së organizatës si dhe në arbitime në rastet e zgjidhjes së konflikteve mes tyre⁷⁴. Kur palët nuk kanë kundërshtime në lidhje me organizatën përfaqësuese ata brenda një afati ligjor prej dy javësh nga përfundimi i datës së afishimit duhet të presin palën kërkuese për bisedime⁷⁵.

2.2.2 Forma juridike e Kontratës Kolektive.

Gjatë trajtimit të Kontratës Kolektive është vënë në dukje se marrëdhënia që krijohet mes subjekteve kontraktuale është cilësuar si një veprim juridik i dyanshëm, që do të thotë se palët shfaqin vullnetin e tyre të ligjshëm nëpërmjet të cilit synojnë të krijojnë, ndryshojnë ose të shuajnë të drejtat dhe detyrimet civile që burojnë nga Kontrata Kolektive⁷⁶. Nëse do të analizohen kushtet e vlefshmërisë së veprimit juridik (lidhja e Kontratës Kolektive), një nga kushtet ekzistenciale të tij është forma, e cila duhet t'i përmbahet kërkesave ligjore. Në rastin e kërkesës për bisedime, ligji parashikon se në çdo moment kur palët propozojnë, ndërmjetësojnë apo negociojnë mes tyre, duhet t'i përmbahen formatit me shkrim, paralelisht edhe Kontrata Kolektive ruan të njëjtën trajtë ligjore për të patur vlefshmëri dhe zbatueshmëri juridike ajo hartohet me shkrim⁷⁷. Në thelb vlefshmëria e Kontratës Kolektive do të lidhet me anën formale të saj si një kusht domosdoshmërie për t'i dhënë asaj fuqi juridike. Në vazhdim të rrjedhës së analizës së mësipërme del se Kontrata Kolektive krijohet në respektim të formatit të kërkuar nga ligji, duke e përmbushur misionin e krijimit të saj, duke mos qënë e nevojshme t'i nënshtrohet formës së aktit noterial, panvarsisht se në bazë të Dispozitave Ligjore të Kodit Civil Organizatat Sindikale parashikohen si persona juridik. Marrëveshja Kolektive mund të pësojë ndryshime të vazhdueshme, në dakortësi të plotë, të cilat do të pasqyrohen të gjitha me shkrim duke ndikuar direkt mbi transparencën e kushteve

⁷⁴Neni 165 i Kodit të Punës “Bisedimet, Ndërmjetime, Arbitrimi”

⁷⁵Neni 165/1 i Kodit të Punës “Kur përfaqësueshmëria e organizatës ose organizatave sindikale nuk është kundërshtuar ose kur ajo është njohur në mënyrë përfundimtare, punëdhënësi ose organizata e punëdhënësve duhet të presin palën kërkuese të bisedimeve brenda dy javëve, duke filluar nga data e përfundimit të afatit të afishimit ose, në rast kundërshtimi të përfaqësueshmërisë, duke filluar nga data e shpalljes përfundimtare të saj”

⁷⁶Neni 79 i Ligjit nr. 7850, dt.27.07.1994 “Kodi Civil i Republikës së Shqipërisë” i ndryshuar

⁷⁷Neni 166/1 i Kodit të Punës “Kontrata kolektive është e vlefshme vetëm në formë të shkruar. Ajo duhet të nënshkruhet nga të gjitha palët. Kur një palë është një organizatë, përfaqësuesit e kësaj të fundit caktohen në përputhje me statutin”.

thelbësore të saj me synimin e ruajtjes së barazisë së interesave të palëve subjekt kontratë. Në përcaktimet ligjore të Kodit të Punës, neni 166/3 parashikon se Kontrata Kolektive është e vlefshme dhe në rastin *“kur bëhet në formën e një vendimi me shkrim të dhënë nga Zyra e Pajtitimit me marrëveshje nga palët”*. Si do të nënkuptohet ky parashikimi? Së pari duhet sqaruar se cili është roli i Zyrës së Pajtitimit në Kontratën Kolektive, a mundet një vendim i tillë të jetë i barazvlefshëm me shprehjen e vullnetit të lirë të palëve? Zyra e Pajtitimit⁷⁸ krijohet në çdo Qark me urdhër të Ministrisë përkatëse, me objekt zgjidhjen e çdo konflikti mes subjekteve të Kontratës Kolektive. Proçedura e Pajtitimit të palëve kryhet nëpërmjet paraqitjes së tyre pranë Zyrës, ku paraqesin të dhëna dhe marrin pjesë në debate në seancën e shqyrtimit. Zyra e Pajtitimit përpiket të ndihmojë pajtimin e palëve. Duke e konsideruar këtë organ pajtimi si “shkallën e parë” të zgjidhjes së mosmarrëveshjeve të palëve, në rastin e gjetjes së mirëkuptimit mes palëve, nuk lind nevoja për t’iu drejtuar Gjykatës, por vendimi i marrë nga Zyra e Pajtitimit është i barabartë me një vendim gjykate apo Gjykatë Arbitrazhi, që do të thotë se nëse palët e arrijnë marrëveshjen e tyre që në këtë “shkallë gjykimi”, automatikisht Kontrata Kolektive nuk e humbet fuqinë e saj juridike, por mbetet ende e nënshkruar nga palët. Në rast të mosrealizimit të pajtitimit nga Zyra, palët i drejtohen Gjykatës së Arbitrazhit.

2.2.3 Hyrja në fuqi e Kontratës Kolektive dhe efektet e saj.

Në hulumtimin shkencor primare në trajtimin e tij janë ndryshimet ligjore që kanë prekur disa prej Dispozitave Rregullatore për lidhjen e Kontratës Kolektive të cilat ndihmojnë për të kuptuar aspektin evolues që ka kaluar kjo kontratë në Shqipëri në kuadër të platformave dhe kërkesave ligjore evropiane. Duke kryer një analize retrospektive, më lartë është theksuar se ndryshimet e fundit ligjore që iu bënë Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë (Ligji Nr.136/2015) prekën dhe Dispozitat e Kontratës Kolektive ku përveç parashikimit ligjor mbi kërkesën për bisedime për lidhjen e kontratës, u prek edhe hyrja në fuqi (depozitimi) dhe efektet e Kontratës Kolektive mes palëve. Ligji ka përcaktuar se pas nënshkrimit të kontratës nga palët kontraktuese lind detyrueshmëria e punëdhënësit brenda 15 ditëve⁷⁹ për të depozituar kontratën pranë organeve shtetërore përgjegjëse, pranë Zyrave Rajonale të Punësimit, për Kontratat Kolektive në nivel ndërmarrje, pranë Ministrisë përgjegjëse për punën, për

⁷⁸Neni 189 e vazhdim I Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë

⁷⁹ Neni 167/1, Kodi i Punës “Depozitimit”, (pika 1 ndryshuar me ligjin nr.136/2015)

kontratat në nivel dege ose ndërmarrje, nëse kjo e fundit e ushtron aktivitetin në më shumë se një rajon. Në nenin 167/3 Kodi i Punës parashikon se “*Depozitimi i kontratës që parashikohet në paragrafin (1) të këtij neni, nuk është një kusht për vlefshmërinë e Kontratës Kolektive*”. Lind pyetja: “*Cili do të jetë kushti për vlefshmërinë e Kontratës Kolektive?*” Kontrata Kolektive është e vlefshme dhe me fuqi të plotë juridike për aq kohë sa palët kanë nënshkruar dhe janë dakortësuar mbi kushtet ligjore të saj. Secila nga palët⁸⁰ kontraktuese zbaton kontratën duke patur një detyrim absolut mbi atë çfarë kanë shprehur. Një element karakteristik i Kontratës Kolektive është pozita dominuese e saj mbi Kontratën individuale. Kodi i Punës në parashikimet ligjore mbi përparësinë e normave të së drejtës, thekson se në hierarkinë normative në fushën e marrëdhënieve të punës përparësi kanë:⁸¹ 1. Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë 2. Konventat Ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, 3. Kodi dhe aktet e tij ligjore, 4. Kontrata Kolektive e Punës, 5. Kontrata individuale e punës, 6. Rregullore e Brendshme, 7. Zakonet lokale dhe profesionale”. Rëndësia e hierarkisë normative qëndron në faktin se çdo dispozitë që shkel një dispozitë të një shkalle më të lartë është e pavlefshme⁸², që do të nënkuptojë se Kontrata Kolektive e shtrin efektin e saj mbi Kontratën individuale, duke përfshirë në fushën e zbatimit të saj çdo dispozitë të kontratës individuale si dhe duke rregulluar pozitën e punëmarrësit në raste kur kontrata individuale e paraqet më pak të favorshëm atë, përballë parashikimit rregullator në kontratë. Marrëdhënia doktrinare që krijohet mes kontratës individuale dhe kolektive, analizohet pikësepari nga ana funksionale e tyre, e para krijohet për punëmarrësit për të saktësuar të drejtat specifike për ata, e dyta është epiqendra e mbrojtjes kolektive të punëmarrësve nëpërmjet përfaqësimit në Sindikatë. Del haptazi e qartë që të dyja kontratat kanë ose duhet të kenë një qëllim, mbrojtjen e pozitës së punëmarrësve. Vërtet kontratat e punës (individuale dhe kolektive), krijohen si të pavarura por ndërlidhen në qëllimet e tyre funksionale dhe parimore. Pra këto kontrata lindin të veçanta por efektet që përcojnë krijojnë lidhje juridike mes tyre dhe jo pa qëllim lind pyetja: Si shuhen, si përfundojnë këto kontrata? Të pavarura? Apo me përfundimin e njërës kontratë shuhet edhe tjetra? Së pari do të analizohet përfundimi i Kontratës Kolektive duke qënë se ne trajtim i është dhënë një rol epërsie mbi Kontratën individuale, “*Kontrata Kolektive*

⁸⁰ Neni 169/1 Kodi i Punës “Efektet midis palëve kontraktuese dhe të tretëve”

⁸¹ Neni 11 Kodi i Punës “Përparësia e normave të së drejtës”

⁸² Neni 171 Kodi i Punës “Efektet mbi kontratat individuale të Punës”.

pushon së ushtruari efektet e saj ndaj palëve kontraktuese, kur përmbushet afati i zgjidhjes së saj”⁸³ që do të thotë se Kontrata Kolektive përfundon më përmbushjen e kohëzgjatjes (të caktuar ose të pacaktuar)⁸⁴. Por çfarë do të ndodh me Kontratën individuale si vartëse e Kontratës Kolektive? Neni 175 i Kodit të Punës e parashikon qartë momentin e përfundimit të Kontratës Kolektive dhe efektin shues me Kontratën Individuale, “Çdo Kontratë individuale pune, e përfshirë në fushën e zbatimit të Kontratës Kolektive, vazhdon të rregullohet nga Dispozitat e kësaj kontrate, me përjashtim të rasteve kur ajo është ndryshuar me marrëveshje midis punëdhënësit dhe punëmarrësit ose kur është zgjidhur midis tyre, I njëjti rregull zbatohet për marrëdhëniet midis punëdhënësit dhe punëmarrësit dhe personi juridik të parashikuar nga palët në Kontratën Kolektive” Panvarsisht lidhjes që ekziston midis dy kontratave , Kontrata Kolektive, mbaron, shuhet me përfundimin e kohëzgjatjes së saj, kurse Kontrata Individuale vazhdon të ekzistojë, pavarësisht se rregullimi i saj kryehet brenda fushës së zbatimit të Kontratës Kolektive. Rasti kur dy kontratat përfundojnë në të njëjtën kohë, është kur marrëdhënia juridike e punës ndryshon ose shuhet. Legjislacioni i Punës rregullon pasojat e zgjidhjes së Kontratës Kolektive duke parashikuar ⁸⁵”se të gjitha përfitimet që rrjedhin nga Kontrata Kolektive, janë të vlefshme gjatë kohëzgjatjes së saj, e drejta për të përfituar shuhet në të njëjtën kohë me përfundimin e kontratës”. Ky parashikim ligjor e shfaq natyrën e Kontratës Kolektive, një kontratë tipike, që do të nënkuptojë që me mbarimin e saj do të shuhen të gjitha të drejtat e përfitimit.

3. Funksionimi i Organizatave Sindikale në Shqipëri dhe ndikimi i tyre në Kontratën Kolektive.

Gjatë procesit të analizës historike mbi zhvillimin e Kontratës Kolektive, pjesë e pandarë e studimit ishin dhe Sindikatat, evoluimi i tyre në aspektet juridike dhe ligjore në Shqipëri. Sipas Legjislacionit të punës “Kontrata Kolektive është lidhja midis një ose disa punëdhënës ose organizatë punëdhënësish nga njëra anë dhe një ose disa sindikata nga ana tjetër”. Nga pikëpamja terminologjike del se Sindikatat janë organizma të pavarur që krijohen për të mundësuar përfitimin e mbrojtjes të të drejtave të

⁸³ Neni 175/1 i Kodit të Punës “Pasoja e zgjidhjes së Kontratës Kolektive”

⁸⁴ Neni 173/1 i Kodit të Punës “Kohëzgjatja”

⁸⁵ Neni 175/3 i Kodit të Punës “Pasoja e zgjidhjes së Kontratës Kolektive”

punëmarrësve dhe punëdhënësve në marrëdhëniet kolektive të punës. Duke u mbështetur në parashikimet ligjore, Sindikatat janë subjekte të Kontratës Kolektive, me cilësinë e subjektit apo palës, atyre u linden të drejta dhe detyrime. Në vazhdimësi të rrjedhës logjike Sindikatat shfaqen në marrëdhëniet kolektive, në dy dimensione, e para si subjekt i drejtpërdrejtë i Kontratës Kolektive dhe e dyta si subjekt i tërthortë i marrëdhënieve kolektive, duke vepruar në emër dhe për llogari të palëve përfaqësuese, punëdhënës apo punëmarrës. Pas zhvillimeve politike të viteve 1990, epoka sindikale në Shqipëri sapo nisi, nëpërmjet organizimit strukturor tashmë jo vetëm në nivel qendror por edhe në nivel lokal. Funksionimi territorial i Sindikatave do të synonte të arrinte një fuqizim të tyre me objektivë të qartë, rritjen e ndikimit sindikal në Kontratën Kolektive. Parimet bazë mbi të cilat u ngritën themelet sindikale në Shqipëri udhëhiqen nga misioni i tyre për të qënë të paanshme, të pavarura për të qënë mburojë për anëtarët e shoqërisë pavarësisht bindjeve politike, ideologjike dhe fetare, për të krijuar mbrojtje ligjore në marrëdhëniet kolektive për të punësuarit dhe pse jo dhe në ndihmë të individëve në pension apo ndihmë ekonomike⁸⁶. Tashmë Sindikatat pretendojnë se funksionojnë si një mjet i përbashkët me qëllim ngritjen e kapaciteteve mbi standartet e punës për realizimin e mirëqënies sociale. Organizimi funksional i Sindikatave në Shqipëri është i ndarë në dy pozita në: Bashkimin e Sindikatave të Pavarura (BSPSH) e cila përbehet prej 8 Sindikatave anëtare përkatësisht:⁸⁷

1. Sindikata e Pavarur e Arsimit të Shqipërisë.
2. Sindikata e Pavarur e Punonjësve të Sistemit Shëndetsor.
3. Sindikata e Pavarur e Punonjësve Civil të Mbrojtjes dhe Rendit.
4. Sindikata e Punonjësve të Post-Telekomit Shqiptar.
5. Sindikata e Pavarur Elektro- Energjitike.
6. Sindikata e Pavarur e Industrisë së Lehtë dhe Tekstile.
7. Sindikata e Punonjësve të Tipografisë.
8. Sindikata e Pavarur e Punonjësve të Ndërtimit e të Shërbimit Publik.

dhe Konfederata e Sindikatave të Shqipërisë (KSSH) e cila pjesë derivative të saj ka Federatat dhe Organizatat Qendrore Sindikale. Çfarë përfaqëson secila prej tyre? Cili

⁸⁶Ligji Nr. 7516, datë. 07.10.1991 “Për Sindikatat në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar me Ligjin Nr.7640, datë.11.12.1992 dhe me ligjin Nr.7795, datë 16.02.1994

⁸⁷ www.bspshe.org.al

është roli i secilës në piramidën sindikale? **Konfederata** si maja drejtuese funksionale, ⁸⁸është person juridik, kjuar si organizatë konfederale e cila ka për detyrë hartimin e politkërjes së Sindikatave dhe udhëheqjen e lëvizjes sindikale në gjithë Republikën e Shqipërisë. Bashkësia e Organizatave Sindikale, Këshillave dhe Seksioneve Sindikale të një dege ose profesioni, që në përbërjen e tyre kanë rreth 2000 (dy mijë) anëtarësime me kuotizacion, ose 10-15 % të të punësuarve ose profesionit krijojnë **Federatën**⁸⁹, e cila në varësi të fushës profesionale krijon 8 federata organizative⁹⁰:

1. Federata e Sindikatave të Punonjësve të Arsimit, Edukimit dhe Shkencës
2. Federata e Sindikatave të Punonjësve të Industrisë.
3. Federata e Sindikatave të Punonjësve të Shëndetësisë.
4. Federata e Sindikatave të Punonjësve të Transportit dhe Telekomunikacionit.
5. Federata e Sindikatave të Punonjësve të Ndërtimit, Zhvillimit Urban, Administratës Publike dhe Shërbimeve Policore.
6. Federata e Sindikatave të Punonjësve të Industrisë së Lehtë, Artizanale dhe Agro Përpunuese.
7. Federata e Sindikatave të Punonjësve të Bujqësisë, Blegtorisë, Pylltarisë dhe Peshkimit.
8. Federata e Sindikatave të Punonjësve të Shërbimeve Financiare, Tregtare, Bankare dhe të Turizmit.

Në rastin kur Bashkësia e Këshillave dhe Seksioneve Sindikale nuk plotësojnë kushtin për të fituar statusin federatë, quhen **Organizata Qëndrore Sindikale**⁹¹. Federata dhe Organizata Qëndrore Sindikale nuk janë organe vendimarrëse, por Statuti i tyre duhet të jetë i harmonizuar dhe i unifikuar me Konfederatën. Për të qënë pjesë përbërëse e Konfederatës, Federata dhe Organizata Qëndrore Sindikale duhet të marrin vendim nëpërmjet organeve të tyre kolegjiale, në rast se ato largohen nga Konfederata, nuk ka asnjë pasojë juridike mes palëve.

⁸⁸ Statuti I Konfederatës së Sindikatave të Shqipërisë” miratuar në Kongresin e 5-të të KSSH, 30 Nëntor 2014

⁸⁹Kreu i Tretë, Neni 16, Statuti I Konfederatës së Sindikatave të Shqipërisë” miratuar në Kongresin e 5-të të KSSH, 30 Nëntor 2014

⁹⁰ www.kssh.org

⁹¹Kreu i Tretë, Neni 16, Statuti I Konfederatës së Sindikatave të Shqipërisë” miratuar në Kongresin e 5-të të KSSH, 30 Nëntor 2014

Edhe pse në dukje, organizimi sindikal në Shqipëri shfaqet si i mirëorganizuar, mbetet në një pozitë të ndërlikuar në marrëdhëniet kolektive, duke mos krijuar një model demokratik, në anashkalim të parimeve që përfaqëson. Çfare do të përkufizohet me termin model demokratik? Modeli demokratik mbështetet në solidarizimin e sindikatave, në mbrojtje të realizimit të interesave të punëmarrësve, duke qënë zëri i tyre kundrejt “padrejtësive në marrëdhëniet e punës”. Në shtetin e së drejtës ekzistojnë një sërë parimesh bazë, mbi të cilat ndërtohet mekanizmi ligjor në mbrojtje të të drejtave dhe lirive themelore të njeriut. E drejta dhe liria sindikale radhitet si një nga liritë themelore, e pandashme nga liria për punë. E analizuar në një këndvështrim tjetër, sindikata në marrëdhëniet kolektive të punës, trajtohet nga punëmarrësi si shpëtimtarja e tij, që do të nënkuptojë se çdo problematikë, shkelje, mosrespektim klauzolash, zgjidhje kontrate në mënyrë arbitrare do të ndërhyjë Sindikata. A kryhet realisht kjo ndërhyrje? Ato shfaqen në dy kahe të kundërt, duke krijuar secila për hesap të interesave të tyre, Sindikata të ndryshme, që do të thotë se ato nuk krijojnë një model demokratik, veçse shfaqen si një bashkësi ekonomike, në mbrojtje dhe luftë me njëra tjetrën, sesa një bashkësi e mbrojtjes së interesave supreme të palëve që përfaqësojnë. Në këtë përplasje interesash duhet të mbijetojë interesi më i lartë, mbrojtja e lirive themelore të punëmarrësve, jetës dhe shëndetit të tyre, nëpërmjet krijimit të grupeve të interesit në çdo vendimarrje qoftë brenda kuadrit organizativ të Sindikatave por edhe nëpërmjet angazhimit në proceset vendimarrëse në kuadër të politikbërjes në fushën e lirive sindikale.

3.1 Aspekti ligjor i Sindikatave në Shqipëri.

Në trajtimin e zhvillimit sindikalist në Shqipëri, analiza interpretative shfaq vetëm anën historike të Sindikatave, në aspektin ligjor rëndësia do të qëndrojë në kuadrin rregullativ apo dispozitiv mbi të cilin ngrihet e gjithë hapësira ligjore e ekzistencës dhe funksionimit të tyre. Në shoqëritë e sotme kapitaliste evropiane dhe jo vetëm, lëvizjet sindikaliste zënë rolin kryesor në zhvillimin ekonomik dhe social të tyre, duke u ballafaquar me problematika të ndryshme ligjore të cilat krijojnë “hatërmbetje” mes palëve subjekt kontrate. Lëvizjet e tilla krijojnë kaos në ekonominë e vendeve të zhvilluara duke paralizuar sektorët më jetikë të një shteti, transportin publik, hekurudhor dhe ajror të linjave të brendshme dhe ndërkombëtare dhe pse jo dhe arsimin publik,

nëpërmjet grevave të zhvilluara nga Organizatat Sindikale të Punëmarrësve, të zgjatura në orë apo edhe në ditë. Në antitezë me produktin e ardhur nga vendet evropiane por edhe botërore, shfaqet Shqipëria. Në gjithë tablon historike të studimit, Legjislacionit Shqiptar pas viteve 1990, gjatë trajtimit i është akorduar një superioritet por vetëm në vështrimin krahasues me Legjislacionin e shfaqur para '90.

Një shtet i fuqishëm, ka rregullat të fuqishme të cilat krijojnë bazën e të dhënave ligjore prej nga ngrihet e gjithë ekzistenca e tij. Sot, Shqipëria fushën e veprimtarisë sindikale e rregullon me një Legjislacion të vjetëruar⁹² si në kohë dhe hapësirë, ku në rreth 29 vite demokraci, ndryshimi i fundit ligjor i tij ka qënë përpara 26 vitesh⁹³, nënkuptohet qartë zbritja matematikore. Zanafilla e studimit shkencor prej ketij merr nisjen, duke konkluduar se sa më të largëta të jenë aktet ligjore aq më e vështirë bëhet interpretimi dhe zgjidhja e konflikteve në përputhje me problematikat aktuale që shfaqin marrëdhëniet kolektive.

3.2 Roli i lirive sindikale në funksion të Kontratës Kolektive.

Mekanizmi ekzistues i Kontratës Kolektive është shqyrtuar deri tani në linjë analitike të përgjithshme, nëse do të merret në trajtim zbatimi procedural i saj duhet kryer konsolidimi me liritë sindikale, duke mundësuar një paanshmëri në funksion dhe zbatim të Kontratës Kolektive. Rëndësia e të qënurit subjekt i Kontratës Kolektive bazohet ***në lirinë e pjesëmarrjes dhe njohjes efektive të së drejtës për bisedim kolektiv***,⁹⁴parimi bazë mbi të cilin funksionon marrëdhënia kolektive. Sindikata në vetvete është përfaqësuese e mbrojtjes së interesave të “grupeve⁹⁵” pjesëmarrëse.⁹⁶ Liria Sindikale është e drejta e patjetërsueshme e çdo individi të punësuar (punëdhënës, punëmarrës), për të krijuar dhe për t’u bashkuar lirisht në organizata sindikale të cilat funksionojnë në mbrojtje të interesave të tyre. Parimisht trajtimi ligjor i përgjithshëm është i saktë sepse rëndësia e lirive sindikale përkufizohet si një sërë parimesh mbi të cilat mbështetet

⁹²Ligjit Nr. 7516, dt.07.10.1991 “Për Sindikatat në Republikën e Shqipërisë

⁹³ Po aty, i ndryshuar me Ligjin nr.7640, datë 11.12.1992, Ligjin nr.7795, datë 16.02.1994.

⁹⁴Deklarata e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO), lidhur me Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë, 18 Qershor 1998.

⁹⁵ Manuali Di Scienza Giuridiche, “Diritto Sindicale” Decima Edizione Riveduta e Aggiornata, Mattia Persiani, Padova-Cedam-2005.

⁹⁶ **Sqarim:** Cilësuar grupe për shkak dhe të natyrës së kontratës kolektive, një marrëdhënie juridike e shumëanshme, e cila synon të solidarizojë përfaqësim të paanshëm interesash, me synim negociimin për arritjen e qëllimit të dëshiruar në lidhje me kërkesat që vijnë nga grupet e interesit në lidhje me kushtet e punës, mbrojtjen e shëndetit në punë, kohën e punës, lejet/pushimet vjetore, paga.

ekzistenca e organizatës sindikale. Por, për të krijuar një organizatë sindikale demokratike duhet të ekzistojnë 3 shtyllat kryesore mbi të cilat merr siparin ekzistenca e saj.⁹⁷

a. Veprimtaria funksionale dhe administruese në përputhje me Legjislacionin në fuqi, veprimtari e ligjshme.

Kuadri legjislativ mbi të cilin mbështetet gjithë veprimtaria e Organizatave Sindikale në Shqipëri është Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, Konventat e Ratifikuara, ku shteti Shqiptar është palë firmëtare, Ligji Nr.7795, datë 16.2.1994 “Për disa ndryshime në ligjin nr.7516, datë 07.10.1991 "Për Sindikatat në Republikën e Shqipërisë", Ligji Nr. 7961, dt.12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë” i ndryshuar.

b. Parimi i diskriminimi ndaj përfaqësuesve të Sindikatës.

E drejta e anëtarësimit në Sindikatë është një e drejtë kushtetuese, duke i atashuar të drejtën çdo të punësuar për t’u bashkuar lirisht në sindikata, në mbrojtje të interesave të tyre. Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë në nenin 9⁹⁸, parashikon Dispozitën ligjore në lidhje me nocionin e diskriminimit duke e përkufizuar *si dallim, përjashtim, kufzim apo parapëlqim që bazohet në bashkimin ose përkatësinë në Organizata Sindikale*. Ndalimi i diskriminimit do të lidhet drejtpërdrejtë me mostrajtimin e barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion në lidhje me anëtarësimin dhe aktivizimin në organizata sindikale⁹⁹. Në Legjislacionin e Punës parashikohet qartë se Liria Sindikale mbrohet me ligj. *Askush nuk ka të drejtë të pushojë ose cënojë të drejtën e punëmarrësit për shkak të anëtarësimit ose jo në një sindikatë të krijuar në bazë të Legjislacionit në fuqi.*¹⁰⁰

c. Parashikimi i kushteve thelbësore në Kontratën Kolektive.

Për të qënë sa më konçiz dhe për të krijuar një lidhje analogjike me liritë sindikale, por me tepër për t’i dhënë rëndësi kuadrit ligjor, elementet thelbësorë që duhet të parashikohen domosdoshmërisht në Kontratën Kolektive po i klasifikoj në tre grupe duke i dhënë secilit element parashikimin juridik dhe rëndësinë rregullatore që ka në kontratë:¹⁰¹

⁹⁷Neni 181 “Parimet” i ndryshuar; me Ligjin Nr.9125, datë 29.07.2003, me ligjin Nr.136/2015, datë 05.12.2015, Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë,

⁹⁸ Neni 9 “Ndalimi i diskriminimit” Ndryshuar i gjithë neni me Ligjin Nr. 136/2015, datë 05.12.2015

⁹⁹ Po aty, pika 5

¹⁰⁰ Neni 10 i Kodit të Punës.

¹⁰¹**Sqarim:** Në elementët thelbësorë janë përcaktuar këto tre për arsye të studimit të kontratave kolektive, në sektorin publik apo privat, këto tre elemente mungojnë ose nuk trajtohen sipas akteve ligjore në fuqi.

a) **Ushtrimi lirisht i veprimtarisë Sindikale** - Sindikatat udhëhiqen në veprimtarinë e tyre nga parimi i lirëshmërisë, që do të lidhet ngushtë me garantimin e të drejtave për një anëtarësim demokratik. Funksionaliteti i Sindikatës, mund të supozohet si një rreth brenda të cilit qarkullojnë individët me objektivë të qartë, realizimin e qëllimit final në mbrojtje të interesave të përbashkët. Ana objektive e Statusit Sindikal është e lidhur me pozitën e punëmarrësit. Ai nuk është thjesht një palë që shpreh vullnetin për dakortësinë e kontratës, por punëmarrësi përfaqëson një zë të rëndësishëm në Kontratën Kolektive. Bashkimi i punëmarrësve në Sindikatë duhet të shpreh fuqi, që do të thotë kur ata janë më të bashkuar, kontrata është më e fortë, përfaqësimi më dinjitoz, zëri më i lartë, kur janë në pozita të disfavorshme, humbasin partneritetet negociuese dhe të drejtat e lidhura me to. Garancitë Sindikale krijojnë liri në organizata duke bashkuar interesa të përbashkëta në funksion të mekanizmit demokratik të Organizatave Sindikale. Çdo Kontratë Kolektive ka të parashikuar në nenet e saj, liritë sindikale të cilat në përputhje me Dispozitat ligjore në fuqi, shprehin elemente lirshmërie dhe aksesimi në¹⁰²:

1. Lejimin në ambjentet e punës nëpërmjet shpërndarjes së njoftimeve, broshurave, publikimeve dhe dokumenteve të tjera të organizatës së punëmarrësve.
2. Dhënien e kohës së nevojshme për të marr pjesë në veprimtari sindikale brenda dhe jashtë vendit.
3. Lejimin dhe krijimin e lehtësirave në ambjentet e punës për grumbullimin e kuotizacioneve të organizatës si dhe për organizimin e mbledhjeve dhe takimeve.

Elemente të tjera, në varësi të Kontratës Kolektive mund të shtohen por themeli mbetet i njëjtë, rëndësia e tyre për të krijuar më tepër besueshmëri dhe paanshmëri përballë mbrojtjes së lirive sindikale të punëmarrësve.

b) **Kuotizacioni** – Nëse do të krijojmë një piramidë hierarkie mbi rëndësinë e elementeve të Kontratës Kolektive, të gjithë një zëri do të pohonim kuotizacionin. Çfarë rëndësie shpreh parashikimi i tij në kontratë? Kuota e

Nuk do të thotë se paga, kushtet e punës, kohëzgjatja nuk përbëjnë rëndësi në kontratë, por duke u trajtuar si elemente tipike nuk mungojnë asnjëherë në kontratat e punës individuale apo kolektive.

¹⁰²Neni 181i Kodit të Punës

anëtarësisë, është një element i vlefshëm që përdoret si instrument mbështetës për realizimin e aktiviteteve kulturore apo organizimeve didaktike të lidhura me aftësitë profesionale të punëmarrësve. Kuotizacioni është ndalesa/pagesa që kontabilizohet nga të ardhurat personale, nga paga e çdo punëmarrësi, brenda institucionit/ndërmarrjes, subjekt i Kontratës Kolektive. Shuma e kuotizacionit për anëtarësinë caktohet nga organi më i lartë i organizatës.¹⁰³

Në Kontratën Kolektive duhet me patjetër përcaktimi i shumës së kuotës duke bërë transparente pagesën me qëllim krijimin e besueshmërisë ndaj punëmarrësve, në raport me të drejtat dhe detyrimet që lindin nga kontrata. Organizatat Sindikale nuk cilësohen si organizata fitimprurëse, akti i themelimit dhe qëllimi i krijimit nuk është përfitimi ekonomik në dëm të punëmarrësve si në sektorin buxhetor e privat, por ato krijohen të pavarura ekonomikisht duke mbrojtur kuotizacionet si një thesar në shërbim të veprimtarisë sindikale të punëmarrësve. Në hartimin e Kontratës Kolektive, Sindikatat duhet të parashikojnë një dispozitë të veçantë rregullatore mbi Kuotizacionin duke përcaktuar vlerën monetare mujore ose vjetore si dhe destinacionin e përdorimit të të ardhurave me qëllim rritjen e besnikërisë së Sindikatës ndaj punëmarrësve.

- c) **Zgjidhja e Kontratës Kolektive**- Mund të quhet evoluim ndryshimi i Nenit 181 të Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë¹⁰⁴ i cili e parashikon zgjidhjen e Kontratës Kolektive si pjesë përbërëse e lirive sindikale. Parashikimi dispozitiv është bashkëlidhur me liritë sindikale duke e bërë më të fortë pasojën e zgjidhjes së kontratës, në veçanti pa pëlqimin e palëve. “¹⁰⁵*Zgjidhja e kontratës së punës, nga punëdhënësi, për përfaqësuesit e organizatës, pa pëlqimin e kësaj organizate, është e pavlefshme*” Një nga synimet kryesore në Kontratën Kolektive është mbrojtja e interesave të punëmarrësve, tashmë e vënë në qendër të qëllimeve parimore të kontratës. Kontrata Kolektive, merr “jetë” nga bashkeveprimi i dy ose më shumë vullneteve të paleve dhe shuhet sërish nga ky veprim, që do të thotë së parashikimi ligjor i jep forcë pozitës së organizatës së punëmarrësve duke mos njohur asnjë veprim tjetër që kryhet pa dakortësinë e

¹⁰³Neni 177/3 i Kodit të Punës

¹⁰⁴Neni 181 “Parimet” Liritë Sindikale”, ndryshuar me ligjin Nr.9125, datë 29.07.2003 si dhe ndryshuar pika 4 dhe shtuar pikat 8 dhe 9 me ligjin nr.136/2015.

¹⁰⁵Neni 181/4

saj. ¹⁰⁶*Përfaqësuesit e Organizatës Sindikale mund të mos japin pëlqimin për zgjidhjen e kontratës, nëse zgjidhja e kontratës shkel parimin e trajtimit të barabartë ose kur dëmton rëndë ose e bënë të pamundur funksionimin normal të organizatës*". Rëndësi në këtë trajtim ligjor po i japim me tëpër pasojave, për të ditur ekuilibrat subjektiv në marrëdhënien kolektive, në rast së kjo marrëdhënie zgjidhet në mënyrë të njëanshme, çfarë pasojash sjell? A mundet Kontrata Kolektive të humbasë fuqinë e saj pa pëlqimin e palëve? Jo pa qëllim e cilësova zhvillim këtë nen, sepse në mënyrë të drejtpërdrejtë ka parashikuar mbrojtje ligjore të plotfuqishme organizatës së punëmarrësve, ku theksohet se çdo veprim që është në kundërshtim me parashikimet ligjore shpreh nullitet. ¹⁰⁷*Punëdhënësi mund të zgjidhë kontratën e punës nëse Organizata Sindikale jep pëlqimin e saj ose kur gjykata e shpall të pabazuar mosdhënien e këtij pëlqimi. Nëse punëdhënësi nuk respekton procedurën e parashikuar në këtë pikë zgjidhja e Kontratës së Punës konsiderohet e pavlefshme*". Pra dalim në përfundim se Kontrata Kolektive zgjidhet në rastet kur:

1. Palët bien dakort, shprehin vullnetin e tyre të lirë dhe pëlqimin.
2. Respektohen procedurat ligjore.

¹⁰⁶Po aty

¹⁰⁷Po aty

KREU III

INSTRUMENTET LIGJORE TË BASHKIMIT EUROPIAN NË MBROJTJEN E MARRËDHËNIEVE KOLEKTIVE TË PUNËS

1. E Drejta Sociale Europiane dhe burimet e saj¹⁰⁸.

Në zhvillimet legislative të Bashkimit Europian është synuar unifikimi i praktikave kombëtare në përputhje me aktet europiane. E drejta sociale europiane udhëhiqet nga parime të forta demokratike. Brenda hapësirës europiane rregullohen fusha specifike të së drejtës sociale, duke shprehur garanci dhe unitet në respektimin e tyre brenda vendeve anëtare. Fusha interpretative dhe studimore e së drejtës sociale europiane është e gjërë dhe mjaft dinamike. Përpara se të analizohet pikëpamja legislative ndalemi tek një trajtim i përgjithshëm se çfarë është Bashkimi Europian, çfarë përfaqëson? Bashkimi Europian përbëhet nga 27 shtete anëtare, (pas daljes së Britanisë së Madhe në 2016 BREXIT). U krijua fillimisht nga shtete më kapital të lartë ekonomik (*Gjermania, Franca, Italia, Luksemburgu, Belgjikë, Hollandë*) për të përfaqësuar jo vetëm një bashkim të thjeshtë shtetesh por për të krijuar një fuqi ekonomike palësh përfshirëse. Bashkimi Europian shfaqet nëpërmjet perspektivave të tij zgjeruese, duke paraqitur një rëndësi bashkëveprimi gjatë procesit të integritimit të vendeve kandidate në synimin kryesor përmbushjen e detyrave kombëtare drejt avancimit të integritimit në familjen europiane.

Zgjerimi i Bashkimit Europian tregon se sot janë në rrugë procesi integrimi vendet Ballkanit Perëndimor, për t'i hapur dyert rrugës së anëtarësimit Shqipërisë dhe Maqedonisë së Veriut. Përtej faktit të pozitës juridike të Bashkimit Europian, ai mund të etiketohet si një “*qeveri*” që krijon kabinetin e saj në përputhje me funksionet e gjithsecilit. I gjithë funksionaliteti i Unionit është i bazuar në trinomin institucional, Këshilli i Unionit, Parlamenti dhe Komisioni Europian. Organe vendimarrëse dhe politikbërëse të Bashkimit. Pra ai shfaqet i mirëorganizuar nga pikëpamja institucionale ku bashkërendimi i tre institucioneve krijon fonotekën ligjore europiane. Legjislacioni

¹⁰⁸ “Codice Europea del Lavoro” Milano 2019

social mund të konsiderohet si sfida legislative europiane, fakt ky i argumentuar me zhvillimet ekonomiko-sociale të vendeve anëtare. Hapësirë shumë e gjërë legislative është e parashikuar dhe e pasqyruar në Direktiva, Traktate, Rregullore apo e unifikuar nga ana jurisprudenciale nga Gjykata Europiane e Drejtësisë.

E drejta sociale karakterizohet si një e drejtë e “*ndjeshme*”, për shkak të objektit të veprimtarisë së saj, PUNA, e cila në hapësirën europiane është e lidhur ngushtë me mirëqënien e punëmarrësit, si një subjekt më me pak fuqi zotëruese në marrëdhëniet e punës. Në të gjithë hapësirën rregullatore të së drejtës sociale europiane, gjenden të trajtuara brenda kuadrit legjislativ:

-Parimi i diskriminimit.

-Parimi i lëvizjes së lirë të punëmarrësve brenda hapësirës shengen¹⁰⁹.

- Të drejtat e përfitimeve sociale, njohja e viteve të sigurimeve shoqërore dhe shëndetsore.

- Të drejtat e përfitimit të pensionit të pleqërisë, rastet e transferimit apo falimentimit të ndërrmarrjeve.

-Mbrotjen e lirive dhe të drejtave kolektive në marrëdhëniet e punës si dhe pushimet kolektive. Origjinaliteti i akteve normative Europiane duhet të krijojë një raport bashkëveprimi me normat e brendshme të shteteve anëtare me qëllim shmangien e konflikteve normative gjatë implementimit dhe përshtatshmërisë me Legjislacionin e BE-së. E rëndësishme në gjithë zbatueshmërinë legislative është angazhimi i shteteve anëtare në implementimin e akteve normative të unionit në përputhje me respektimin e lirive dhe të drejtave themelore të njeriut brenda hapësirës territoriale shtetërore. E drejta sociale evropiane panvarsisht objektit të gjërë funksional është krijuar nëpërmjet burimeve të cilat kanë përcaktuar rregullat e organizimit dhe sanksionimit për të krijuar një epërsi ligjore mbi të drejtën kombëtare, për të siguruar efektshmëri zbatuese dhe garanci ndërkombëtare. Burimet e së drejtës sociale Europiane nuk do të klasifikohen sipas formatit klishe, formale, materiale, por kategorizimi i tyre sipas rolit që kanë në

¹⁰⁹Sqarim; “Marrëveshja Schengen, është një iniciativë e vendeve anëtar ose jo anëtar të Bashkimit European. Zbatimi i rregullave Shengen përfshin eliminimin e kontrolleve kufitare me anëtarët e tjerë të Shengenit, ndërsa njëkohësisht forcimin e kontrolleve kufitare me shtetet jo-anëtare. Rregullat përfshijnë dispozita për një politikë të përbashkët në hyrje të përkohshme të personave (duke përfshirë edhe viza Shengen), harmonizimin e kontrollit të kufijve të jashtëm, dhe policia ndër-kufitar dhe bashkëpunimi gjyqësor.”

krijimin e akteve normative, duke i etiketuar si instrumente¹¹⁰, në përputhje me rëndësinë bazike në ngritjen e mekanizmit funksional të së drejtës europiane në gjithë tërësinë e saj ekzistenciale:

1. **Instrumentet juridik-** brenda të cilave hyjnë, rregulloret, direktivat, traktatet, Konventat;
2. **Instrumente jodetyruese-** pjesë përberëse janë rezolutat dhe opinionet.
3. **Instrumente të tjerë-** duke përfshirë në këtë kategorizim institucionet e brendshme dhe programet e veprimit të BE-së.
4. **Instrumentet gjyqësore-** praktika gjyqësore dhe interpretative e Gjykatës Europiane të Drejtësisë.

Burimet e së drejtës sociale europiane janë rregullatori bazik që detyrojnë shtetet në zgjedhjen e normës aplikuese për shmangien e konflikteve normative në raportet *Kombëtar-Ndërkombëtar* (europian). Burimet jo domosdoshmërisht duhet të prodhojnë rregulla juridike, por ato sanksionojnë zgjidhje konkrete. Në analogji të të njëjtës rrjedhë logjike, del si konkluzion se burimet sjellin ndryshim të fakteve juridike, duke shfaqur ndonjëherë precedentin, si në rastin e praktikave gjyqësore interpretative të Gjykatës Europiane të Drejtësisë, të cilat kanë efekt unifikimi për raste konflikti të ngjashme nga gjykatat kombëtare. Në gjithë kontekstin e rëndësisë juridike mbi burimet e së drejtës sociale europiane, ato në vetvete funksionojnë në përmbushje të interesave të shtetasve. Ruajtja e balancimeve të politikave sociale brenda BE-së, është shprehje e një shoqërie me kërkesa të larta ligjore në përputhje me mbrojtjen dhe garancinë që duhet të kenë palët në marrëdhëniet juridike të punës. Jo pa qëllim Legjislacioni i Bashkimit European bazohet në vendimet jurisprudenciale për të vendosur si prioritet të drejtat dhe liritë themelore të tyre. E gjithë përgjegjesia juridike bie mbi shtetet, ato nuk mund të krijojnë ligje që bien në kundërshtim me të drejtën europiane, duke mos lejuar dallimin e përfitimeve të të drejtave në marrëdhëniet e punës, në shmangien absolute të ndërhyrjeve të aparatit shtetëror në marrëdhëniet midis punëdhënësit dhe punëmarrësit me qëllim mbrojtjen e konflikteve jo vetëm mes palëve por edhe mes akteve normative të brendshme. Evropianizimi i marrëdhënieve kolektive të punës, ka shfaqur jo pak herë konflikte të brendshme ligjore të shteteve anëtare, në

¹¹⁰ https://europa.eu/european-union/index_en

tendecë të dukshme¹¹¹ për shmangien e unifikimit të normave kombëtare me ato europiane. Një rol të pazëvendësueshëm në këtë drejtim do të luante koleksioni i praktikave Gjyqësore të Gjykatës Europiane të Drejtësisë, e cila mund të emërtohet si një Enciklopedi Ligjore Europiane dhe jo vetëm. Vendimet e GJ.E.D imponojnë shtetet për unifikimin e praktikave të brendshme me synim të drejtpërdrejtë harmonizimin dhe implementimin europian brenda kuadrit ligjor kombëtar. Gjykata shfaqet në skenë si një autoritet rregullues për aktet normative ligjore të shteteve anëtare dhe është katalizatori kryesor për vendimet e gjykatave kombëtare. Në analizën doktrinare që do të kryhet në studimin hulumtues do të merren në shqyrtim instrumentet që pasqyrojnë më shumë hapësira rregullative në fushën e marrëdhënieve kolektive të punës. Instrumentet juridike do të përfaqësohen nga Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut, nga Karta Sociale Europiane dhe nga Traktati për Funksionimin e Bashkimit Europian të tre këto akte i kushtohen lirive dhe të drejtave themelore të punëmarrësve dhe punëdhënësve si dhe mbi liritë sindikale. Në linjë tri dimensionale do merret në shqyrtim riqarkullimi ligjzbatues i BE-së. Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut parashikonte normat rregulluese dhe sanksionuese mbi respektimin e të drejtave themelore të njeriut në mbikëqyrje nga Gjykata Europiane e të Drejtave të Njeriut; Karta Sociale Europiane, Kushtetuta e garancive dhe lirive themelore; TFBE kontrollues i bashkërendimit të politikave ekonomike dhe të punësimit, pra një trinom që krijon kuadër legjislativ brenda hapësirës europiane. Së dyti do të analizohen instrumentet gjyqësore duke zënë një nënçështje zhvillimore dhe interpretative mbi jurisprudencën e GjED.

1.1 Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ)

Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut është krijuar në vitin 1950, pikënisja e të cilës ka lindur nga Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut të vitit 1948, akt zyrtar i Asamblesë së Përgjithshme të Kombeve të Bashkuara¹¹². Konventa lindi me një qëllim bazik forcimin e kapaciteteve të brendshme të shteteve anëtare, në unifikim praktike ligjore me synimin e zhvillimit demokratik të lirive dhe të drejtave themelore të njeriut brenda hapësirës europiane. Me rritjen galopante të ekonomisë brenda hapësirës së BE-së, domosdoshmërisht u ndjeh nevoja e përmirësimit të kuadrit ligjor në përputhje me

¹¹¹“E Drejta Ndërkombëtare e Punës”, Hava Bujupaj Ismaili, Fakulteti Juridik Prishtinë, Shtator 2000

¹¹²“European Convention on Human Rights”, European Court of Human Rights, Council of Europe

politikat sociale të vendeve anëtare, fakt ky që ndikoi në ndryshimet dhe përmirësimet parashikuese të Konventës¹¹³, në përshtatje me përmbushjen e detyrimeve në respektim të të drejtave dhe lirive themelore të njeriut. Bashkimi European si një rreth institucional e politibërës çdo ndryshim normativ e mbështet në përputhje me aspiratat kolektive të shteteve anëtare, të cilat nëpërmjet riciklimit legjislativ synojnë të ruajnë të njëjtën frymë të përbashkët ideale¹¹⁴, traditash politike, në ruajtjen e parimeve të shtetit të së drejtës në përputhje me mbrojtjen e lirive dhe të drejtave themelore të shtetasve european. Në analogji me mbrojtjen e të drejtave e lirive themelore, në Konventë janë parashikuar dispozitat e funksionimit dhe organizimit të Gjykatës speciale, Gjykata Europiane e të Drejtave të Njeriut¹¹⁵, me fuqi të plotë rregullatore e sanksionuese në përmbushje të detyrimeve të shteteve anëtare mbi respektimin e të drejtave dhe lirive themelore. Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut në objektivin kryesor ka të drejtat civile dhe politike, por nuk do të thotë që brenda tyre nuk gjejnë rregullim të drejtat sociale. I tillë është neni 11 i Konventës, *“Liria e Tubimit dhe Organizimit”*¹¹⁶, objekti i të cilit lidhet drejtpërdrejtë me të drejtat sociale, veçanërisht me marrëdhëniet kolektive të punës, me të drejtën ekskluzive të pjesëmarrjes në tubime paqësore e në themelime të Sindikatave në mbrojtje të interesave personal. Panvarsisht parashikimit dispozitiv minimalist për lirinë e tubimit dhe të organizimit, e kategorizuar në të drejtat sociale nuk do të nënkuptojë sasinë por me tepër do të shfaqë rëndësi interpretative të një prej të drejtave themelore të marrëdhënies kolektive të punës. Praktika është studimi më i mirë i normës juridike sespe keqinterpretimi i saj sjell konflikt. Raste të pafundme jurisprudenciale nga Gjykata Europiane e të Drejtave të Njeriut, në keqinterpretimet e nenit 11, sjellin disa rregulla bazë mbi të cilat shteti si organ ekzekutiv dhe ligjvënës duhet të respektojë mbi të drejta ligjore të punëmarrësve. *Çdokush ka të drejtën e lirisë së tubimit paqësor dhe të organizimit me të tjerët, duke përfshirë të drejtën e themelimit me të tjerë të sindikatave dhe të pjesëmarrjes në to për mbrojtjen e interesave të tij.* Postulati i nenit 11, e

¹¹³ Teksti i Konventës është ndryshuar sipas dispozitave të Protokollit Nr. 14 (CETS Nr. 194) duke filluar nga data e hyrjes së tij në fuqi më 1 qershor 2010.

¹¹⁴ Pjesa hyrëse e “Konventës Europiane të Drejtave të Njeriut”, varianti shqip

¹¹⁵ Titulli III I Konventës përkatësisht Nenet 19- 51

¹¹⁶ *“Çdokush ka të drejtën e lirisë së tubimit paqësor dhe të organizimit me të tjerët, duke përfshirë të drejtën e themelimit me të tjerë të sindikatave dhe të pjesëmarrjes në to për mbrojtjen e interesave të tij. 2. Ushtrimi i këtyre të drejtave nuk mund t’u nënshtrohet kufizimeve të tjera përveç atyre që parashikohen me ligj dhe që janë të nevojshme në një shoqëri demokratike, në interes të sigurisë kombëtare ose sigurisë publike, për mbrojtjen e rendit dhe parandalimin e krimit, për ruajtjen e shëndetit ose të moralit, ose për mbrojtjen e të drejtave dhe të lirive të të tjerëve. Ky nen nuk ndalon kufizime të ligjshme të ushtrimit të këtyre të drejtave nga pjesëtarë të forcave të armatosura, të policisë ose të administratës shtetërore”.*

parashikon qartë nocionin e së drejtës për tubim dhe organizim në themelimin e organizatës, duke sanksionuar një liri të pakufizuar, vetëm në raste të parashikuara ligjërisht, sic është përjashtimi subjektiv në pikën 2, në raste të tjera ushtrimi i saj është i pavarur dhe i paanshëm. Shteti në politikën e tij sociale duhet të jetë i kujdesshëm, në shmangien e plotë të ndërhyrjes dhe shprehjes së konfliktit të interesit ndaj palëve në kontratën e punës duke u udhëhequr nga disa rregulla bazike:

- ✚ Kufizimi i lirisë së tubimit dhe organizimit të jetë proporcional me objektin e Kontratës Kolektive të Punës¹¹⁷
- ✚ Ndërhyrja e shtetit, duke zvogëluar ndjeshëm mundësinë e lirëshmërisë së të drejtës së tubimit dhe organizimit, ka efekt dekurajimi mbi anëtarët e Organizatës Sindikale në pamundësinë e mbrojtjes së interesave legjitim.¹¹⁸
- ✚ Shmangien e lirisë negative, në moslejimin e bashkimit në Organizata Sindikale¹¹⁹

1.2 Karta Sociale Europiane (e rishikuar)¹²⁰

Karta Sociale Europiane është një akt fuqiplotë i krjuar nga Këshili i Europës në mbrojtjen e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut, të specifikuara, në të drejta civile, politike, ekonomike, sociale dhe kulturore. E gjithë hapësira juridike e Kartës përfaqëson një garanci ligjore që lidhet drejtpërdrejtë me përditshmërinë jetësore të njeriut. Fusha e veprimtarisë së saj përfaqëson dhe mbron të drejtat në lidhje me punësimin, me shëndetsinë, me mbrojtjen dhe mirëqënien sociale të individëve. Në analizat shkencore studiuesit e së drejtës ndërkombëtare, Kartën Sociale Europiane e përkufizojnë si Kushtetuta e BE-së, për shkak të mekanizmave garantues. Në kontrovers me Konventën Europiane të të Drejtave të Njeriut, Karta Sociale është më e prekshme ndaj situatave social – ekonomike të individëve, ndërveprimi subjektiv e bënë natyrën juridike të saj më të ekspozuar ndaj faktorëve negative që ndikojnë në mirëqënien e njeriut. Karta Sociale Europiane është rishikuar, për vet faktin se shtetet anëtare dhe Këshilli i Europës kërkuar nëpërmjet rishikimi të saj të realizonin paktin e trashëgimisë

¹¹⁷ GJEDNJ 24.03.2015, Ismail Sezer kundër /Turqisë No. 36807/07

¹¹⁸ Po aty

¹¹⁹ GJEDNJ 03.12.2015, Mytilinaios&Kostakis kundër/Greqisë No29389/11

¹²⁰ Karta Sociale Europiane (e rishikuar) është ratifikuar nga shteti Shqiptar me ligjin Nr.8960, dt.24.10.2002 “Për Ratifikimin e Kartës Sociale Europiane e ndryshuar”

në ruatjen e vazhdueshme të të drejtave dhe lirive themelore të njeriut. Në Kartën e Re u shtuan të drejta që shprehin detyrueshmëri kombëtare dhe ndërkombëtare mbi efektshmërinë e zbatimit rigoroz. Në pjesën e parë të përgjithshme të Kartës parashikohen një sërë të drejtash themelore të lidhura me punën. Jo pa qëllim Karta është njehësuar me Kushtetutën, po të ballafaqohen të dyja aktet, të ndryshme në pamje, por të ngjashme në parashikim dhe zbatim, del një e përbashkët e tyre, garancia kushtetuese dhe garancia ligjore e Kartës mbi mbrojtjen e të drejtave themelore të njeriut. Nëse kushtetuta e parashikon të drejtën për punë si një gur themeli për fitimin e mjeteve të jetesës, i njëjti parashikim shfaqet dhe në Kartën Sociale *“¹²¹Cilido do të këtë mundësinë të fitojë jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyre lirisht”*. Në parimet e përgjithshme të pjesës së parë të saj preken të drejtat subjektive në marrëdhëniet e punës (punëtorët, punëdhënësit), të cilëve u aderohet një e drejtë specifike në lirinë e pjesëmarrjes në organizata kombëtare ose ndërkombëtare në mbrojtje të interesave të tyre ekonomike dhe sociale.¹²²

Në linjë të drejtpërdrejtë me lirinë e pjesëmarrjes në organizata, palët kanë të drejtë të negociojnë në mënyrë kolektive,¹²³ që do të thotë për aq kohë sa do të këtë jetë organizata, çdo ndryshim apo shuarje, do të ndryshojë dhe përfundojë me marrëveshje kolektive. Në aspekt të parë Karta përfaqësohet me 2 elemente të marrëdhënies kolektive të punës, e drejta e lirisë së pjesëmarrjes në organizata dhe negocimi kolektiv. Pjesa e parë është përshkrimi i përgjithshëm i vazhdimësisë parashikuese të mëtejshme të të drejtave, të rregulluara në mënyrë dispozitive sipas neneve përkatëse. Nëse në preambulën e Kartës u rregullua parimisht e drejta për t'u organizuar, Neni 5¹²⁴ shfaq më të detajuar në dispozitën e tij, këtë të drejtë, duke i dhënë sigurinë dhe lirinë punëtorëve dhe punëdhënësve për të krijuar organizata lokale, brenda një qytetit, kombëtare brenda territorit të një shteti dhe ndërkombëtare me funksionalitet dhe veprimtari jashtë vendit, me qëllim mbrojtjen e interesave ekonomikë dhe sociale.

¹²¹ Pika 1, Pjesa I e Kartës Sociale Europiane

¹²² Pika 5, Pjesa I e Kartës Sociale Europiane “Të gjithë punëtorët dhe punëdhënësit kanë të drejtën e lirisë së shoqërizimit në organizata kombëtare ose ndërkombëtare për mbrojtjen e interesave të tyre ekonomike dhe sociale”

¹²³ Pika 6, Pjesa I e Kartës Sociale Europiane “Të gjithë punëtorët dhe punëdhënësit kanë të drejtë të negociojnë në mënyrë kolektive”.

¹²⁴ “E drejta për t'u organizuar” Me synimin për të siguruar dhe nxitur lirinë e punëtorëve dhe punëdhënësve për të formuar organizata lokale, kombëtare ose ndërkombëtare për mbrojtjen e interesave të tyre ekonomike dhe sociale dhe për t'u anëtarësuar në ato organizata, Palët angazhohen që legjislacioni kombëtar nuk do të jetë i tillë që të pengojë dhe as do të zbatohet që të pengojë këtë liri. Masa në të cilën këto garanci të dhëna do të zbatohen për policinë do të përcaktohen me ligje ose rregullore kombëtare.

Parashikimi juridik i nenit 5 shpreh një detyrë për shtetet ratifikuese që legjislacioni kombëtar mos të pengojë në ushtrimin e lirisë. Ashtu si çdo parashikim normativ edhe në këtë rast ka përjashtime subjektive, *“Parimi që rregullon zbatimin e këtyre garancive për anëtarët e forcave të armatosura dhe masa në të cilën ato do të zbatohen për personat e kësaj kategorie do të rregullohet gjithashtu me ligje ose rregullore kombëtare.*

Çfarë është e drejta për të negociuar kolektivisht? Parashikimi që i jep negocimit kolektiv Neni 6¹²⁵ lidhet me angazhimin e palëve, të cilët kanë një rol kyç mbi konsultimet e përbashkëta ndërmjet punëtorëve e punëdhënësve, me qëllim rritjen e mekanizmave funksional të organizatave në përmirësim të elementeve thelbësorë të kontratës kolektive, p.sh. mbi kushtet e punës. Rëndësia ligjore e negocimit kolektiv do të lidhet me mundësinë e pajtimit për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve si dhe me njohjen e të drejtave sindikale, si e drejta për grevë.

Karta Sociale Europiane (e rishikuar), në çdo hapësirë dispozitive shfaqet si rregullator i çdo marrëdhënie juridike ku preken interesat personale të njeriut. I njëjti fakt shfaqet për marrëdhëniet kolektive të punës, veç parashikimeve mbi të drejtat e organizimit në sindikatë dhe negocimit kolektiv, Karta shprehet dhe kujdeset për mirëqënien e punëmarrësve në rastet e pushimeve kolektive, ku në nenin 29¹²⁶ synohet mbrojtja efektive e palëve kontraktore nëpërmjet të drejtës së informimit dhe këshillimit në rastet e shkurtimeve kolektive. Në pasqyrimin interpretues të Kartës Sociale Europiane, në qëndër të studimit u shfaq roli i saj mbrojtës i lirive dhe të drejtave themelore të njeriut. Karta për rëndësinë e saj juridike shpreh një balancim në raportin normativ kombëtar-ndërkombëtar duke respektuar legjislacionin e brendshëm por edhe duke shmangur

¹²⁵ “E drejta për të negociuar kolektivisht”, Me synimin për të siguruar një ushtrim efektiv të së drejtës për të negociuar kolektivisht, Palët angazhohen: të nxisin konsultimet e përbashkëta ndërmjet punëtorëve dhe punëdhënësve; të nxisin, ku është e nevojshme dhe e përshtatshme, mekanizmin për negociata vullnetare ndërmjet punëdhënësve ose organizatave të punëdhënësve dhe organizatat e punëtorëve, me synimin për rregullimin e termave dhe kushteve të punësimit me anë të marrëveshjeve kolektive; të nxisin krijimin dhe përdorimin e mekanizmave të përshtatshëm për pajtim dhe arbitrazh vullnetar për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës; të drejtën e punëtorëve dhe të punëdhënësve për veprim kolektiv në rastet e konfliktit të interesave, duke përfshirë të drejtën për grevë, duke ju nënshtruar detyrimeve që mund të lindin nga marrëveshjet kolektive për të cilat është rënë dakord më parë.

¹²⁶ “E drejta për informacion dhe këshillim në procedurat e shkurtimeve kolektive”, Me synimin për të siguruar një ushtrim efektiv të së drejtës së punëtorëve që të informohen dhe këshillohen në situata të shkurtimeve kolektive, Palët angazhohen të sigurojnë që punëdhënësit do të informojnë dhe këshillohen me përfaqësuesit e punëtorëve, në afat kohe të dobishëm para këtyre shkurtimeve kolektive, për mënyrat dhe mjetet për të evituar shkurtime kolektive ose kufizimin e ndodhjes së tyre dhe zbutjes së pasojave të tyre, për shëmbull duke ju drejtuar masave sociale shoqëruese që synojnë veçanërisht të ndihmojnë për rivendosjen ose rritimin e punëtorëve në fjalë.

konfliktet me legjislacionin europian. Synimi i krijimit e rishikimit të Kartës Sociale Europiane është realizimi dhe efektshmëria zbatuese nga vendet europiane.

1.3 Traktati për Funksionimin e Bashkimit Europian.

¹²⁷Reformimi dhe modernizimi i proceseve ligjvënëse nëpërmjet fuqisë së konsolidimit të institucioneve europiane hodhën bazat e krijimit të Traktatit për Funksionimin e Bashkimit Europian (TFBE) duke synuar rritjen e efektshmërisë zbatuese në Bashkësinë Demokratike prej 27 shtetesh anëtare. Traktati për Funksionimin e Bashkimit Europian e kryen veprimtarinë funksionale në përputhje me kompetencën kryesore të tij, bashkërendimin ¹²⁸progresiv të një politike të përbashkët të shteteve anëtare. Politikat e përbashkëta të mbrojtjes përfaqësojnë fushën ekonomike dhe sociale ku nëpërmjet riorganizimit do të synohet hartimi i një strategjie në përputhje me objektivat e përcaktuar në traktat. Veçantia e kuadrit rregullativ të TFBE-së, është tek çdo dispozitë parashikuese, e cila ekuilibron interesat kombëtar në përputhje me legjislacionin europian. “¹²⁹Me qëllim arritjen e objektivave, Bashkimi mbështet dhe plotëson aktivitetet e Shteteve Anëtare në fushat e mëposhtme:

“Përfaqësimin dhe mbrojtjen kolektive të interesave të punonjësve dhe punëdhënësve, duke përfshirë bashkëvendosjen, në varësi të paragrafit 5;

“Dispozitat e këtij neni nuk zbatohen për pagën, të drejtën e pjesëmarrjes në shoqata, të drejtën e grevës dhe të drejtën e mbylljes së dyerve punëtorëve”. Qëllimet parashikuese të nenit 153 të Traktatit, nxjerrin si detyrë kryesore të Parlamentit dhe të Këshillit¹³⁰të krijojnë mjedis bashkëpunimi të politikave sociale mes Bashkimit dhe Shteteve anëtare duke zbatuar direktivat specifike në garantim të plotësimit të rezultateve të sanksionuara në to. Pra shtetet anëtare do të lejojnë të drejtën e përfaqësimit dhe mbrojtjes kolektive të interesave të punonjësve dhe punëdhënësve, duke mos shfaqur pengesa, kufizime apo dallime në lidhje me pagën dhe të drejtën e pjesëmarrjes në shoqata. Në titullin X të Traktatit, “Politikat Sociale”, në objektivin kryesor është dialogu social. Krijimtaria

¹²⁷ “Versioni i Konsoliduar i Traktateve të Bashkimit Europian dhe Karta e të Drejtave Themelore të Bashkimit Europian” Botim i Ministrisë së Integritimit Europian

¹²⁸ Traktati për Funksionimin e Bashkimit Europian, (Version në shqip), Titulli I “*Kategoritë dhe Fushat e kompetencës së Bashkimit*”, **Neni 2 pika 4** “Bashkimi ka kompetencën, sipas dispozitave të Traktatit për Bashkimin Europian, të caktojë një politikë të përbashkët të jashtme dhe të sigurisë, duke përfshirë edhe shprehjen progresive të një politike të përbashkët të mbrojtjes”.

¹²⁹ Neni 153 (ish Neni 137 TKE) pika 1/g dhe Pika 5 i Traktatit për Funksionimin e Bashkimit Europian.

¹³⁰ Po aty pika 2

ligjvënëse e Bashkimit European ka si funksion juridiksional ¹³¹bashkëpunimin mes shteteve anëtare, në veprimtarinë legjislativë mbi fushat e politikave sociale veçanërisht në të drejtën e shoqërimit dhe negocimit kolektiv midis punëdhënësve dhe punonjësve. Si do të kryhet ky bashkërendim? Nëpërmjet kuadrit institucional, Komisioni¹³², në kontakt të ngushtë me shtetet anëtare do të krijojë orientimet nëpërmjet shkëmbimeve të praktikave më të mira në fushën sociale. Në gjithë sferën organizative dhe funksionale, Traktati nëpërmjet dispozitave parashikuese, synon të angazhojë palët (shtetet anëtare), në bashkëveprimet e ndërsjellta ndër institucionale me Parlamentin dhe Këshillin European¹³³ mbi gëzimin e privilegjeve dhe imuniteteve ligjore në përcaktimin e detyrave kombëtare. Detyrueshmëria që lind nga Traktati i angazhon shtetet anëtare të mbështeten vetëm në mjetet juridike të përcaktuara në të,¹³⁴ pa cënuar Dispozitat statutoire të Gjykatës Europiane të Drejtësisë. Me nënshkrimin e Traktatit për Funksionimin e Bashkimit European hyn në fuqi i gjithë instrumenti organizativ dhe ligjor me plotfuqinë e tij për zbatim nga shtetet anëtare të Bashkimit.

2. Aspekte të kuadrit legjislativ të Bashkimit European në fushën e Marrëdhënieve Kolektive të Punës

Në analizën interpretative mbi burimet e së drejtës europiane sociale e gjithë linja literale u përqëndrua tek garancia dhe detyrueshmëria e shteteve anëtare në mbrojtjen e të drejtave themelore të individëve. Edhe në kuadrin legjislativ të BE-së trajtimi hulumtues do të vazhdojë sërisht me instrumentet juridike, por të studiuara në pikëpamje më të gjërë funksionaliteti, të cilat do të përfaqësojnë anën zbatuese të Kartës Sociale Europiane, Konventës për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe Traktatit për Funksionimin e Bashkimit European. Kuadri legjislativ do të bazohet tek Direktivat dhe

¹³¹ Neni 156 (ish Neni 140 TKE) i Traktatit për Funksionimin e Bashkimit European, "Me qëllim arritjen e objektivave të nenit 151 dhe pa cenuar dispozitat e tjera të Traktateve, Komisioni nxit bashkëpunimin midis Shteteve Anëtare dhe mundëson bashkërendimin e veprimit të tyre në të gjitha fushat e politikave sociale sipas këtij Kreu, në veçanti në çështjet e lidhura me të drejtën e shoqërimit dhe negociatave kolektive midis punëdhënësve dhe punonjësve".

¹³² Po aty paragrafi 2 "Për këtë qëllim, Komisioni vepron në kontakt të ngushtë me Shtetet Anëtare përmes bërjes së studimeve, dhënies së opinionëve dhe organizimit të konsultimeve si për problemet që lindin në nivel kombëtar ashtu edhe për problemet që përbëjnë shqetësim për organizatat ndërkombëtare, në veçanti nismat që kanë si qëllim krijimin e orientimeve dhe treguesve, organizimin e shkëmbimit të praktikës më të mirë dhe përgatitjen e elementeve të nevojshme për vëzhgimin dhe vlerësimin periodik

¹³³ Neni 343 (ish-neni 291 TKE) i Traktatit për Funksionimin e Bashkimit European.

¹³⁴ Neni 342 (ish-neni 290 TKE) i Traktatit për Funksionimin e Bashkimit European.

Rregulloret e Këshillit të Europës me objekt rregullimin juridik të marrëdhënieve kolektive të punës. Në një kontekst të përgjithshëm, studimi nëpërmjet shkallëzimit analitik po pasqyron hierarkinë institucionale e ligjore sipas fuqisë vendimarrëse dhe juridike në BE. Në të njëjtën linjë do të analizohet kuadri ligjor në raport me efektivitetin ligjzbatues të shteteve anëtare në rastet; e lirisë dhe qarkullimit të punëmarrësve, në transferimet e ndërmarrjeve brenda hapësirës së unionit, në garancitë kolektive dhe të drejtat e informimit dhe këshillimit të punëmarrësve në ndërmarrjet komunitare. Direktivat dhe Rregulloret e Këshillit të Europës janë të nevojshme për trajtimin doktrinor për shkak të rëndësisë së tyre, si dokumente bazike legislative, në përqasjen me praktikën ato sjellin një kuadër procedural në mbrojtjen e të drejtave themelore të njeriut.

2.1 Direktiva 2001/23/KE “Mbrojtja e të drejtave të Punëmarrësve në rast të transferimit të Ndërmarrjes ose të një pjese të Ndërmarrjes”¹³⁵

Direktiva 2001/23/KE, u krijua në konsolidim dhe përmirësim të kuadrit të mëparshëm të Direktivës 77/177/KEE, 14 shkurt 1977, e cila parashikonte përafrimin e ligjeve të shteteve anëtare në lidhje me mbrojtjen e të drejtave të punëmarrësve në transferimet e ndërmarrjeve duke theksuar nevojshmërinë e sigurimit dhe mbrojtjes së punëmarrësve në rast ndryshimi të punëdhënësit në raport me mbrojtjen e të drejtave të tyre. Konteksti i Direktivës 77/187/KEE është i pandryshuar, vetëm se me krijimin e Direktivës së re 2001/23/KE është përmirësuar kufiri i mbrojtjes së të drejtave të punëmarrësve në të cilën parashikohet se ¹³⁶“Kjo direktivë do të zbatohet për çdo transferim të një ndërmarrjeje, biznesi ose pjese të një ndërmarrjeje ose biznesi të një punëdhënësi tjetër si rezultat i një transferimi ligjor ose bashkimi, ku transferimi do të nënkuptojë rastet e ndryshimit ekonomik të një entiteti, domethënë të një grupimi burimesh i cili ka për qëllim të ndjekë një aktivitet ekonomik, panvarësisht nëse është apo jo aktiviteti kombëtar apo komunitar”. Juridiksioni i Direktivës nuk duhet të krijojë përplasje

¹³⁵ Official Journal of the European Communities L82/16, 22.03.2001, COUNCIL DIRECTIVE 2001/23/EC of 12 March 2001 “On the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses”

¹³⁶ Direktiva 2001/23/ KE, Kreu I “Fusha e Veprimtarisë dhe Përkufizimet” Neni 1

keqinterpretimesh mbi zbatueshmërinë e saj, për shëmbull; ¹³⁷rastet e riorganizimit administrativ të autoriteteve publike, nuk janë fushë e veprimtarisë rregulluese të saj, por çdo ¹³⁸ndërmarrje, biznes ose një pjesë e ndërmarrjeve që transferohen brenda territorit të Bashkimit European rregullohen nga dispozitat parashikuese të Direktivës. Duke u nisur nga dispozitat parashikuese të saj në përputhje me interpretimet rregullative është e nevojshme të analizohet procesi i kryerjes së transferimit, cilët janë persona kontakti apo palë bisedimesh në rast transferimi? Neni 7 i Direktivës parashikon detyrueshmërinë e informimit dhe konsultimit përpara procesit të transferimit duke theksuar se *“Transferuesi ose transferuesit do të kërkojnë të informojnë përfaqësuesit e punonjësve të tyre¹³⁹të prekur nga transferimi në lidhje me datën e propozuar për transferim, arsyet e transferimit, pasojat juridike, ekonomike dhe sociale të transferimit për punëmarrësit”*. Përveç rregullave ligjore për palët transferuese, neni 7 parashikon detyra rakorduese nga shtetet anëtare në rastet e transferimit me qëllim mbrojtjen e të drejtave themelore të punëmarrësve, duke lënë si garanci zbatuese për to, ¹⁴⁰shmangien e ndërhyrjes së shtetit mes palëve konsultative, përfaqësuesit e punëmarrësve dhe punëdhënësve, në moskufizimin e lirisë për konsultim si dhe në ushtrimin e së drejtës për Arbitrazh. Direktiva përcaktonte si pale negociuese përfaqësuesit e punëmarrësve, të cilët sipas përkufizimit ky nocion është në varësi interpretative të legjislacionit të brendshëm, pse jo mund të etiketohen sindikatat në targetin përfaqësues të punëmarrësve. Megjithatë Direktiva 2001/23 KE shpreh angazhim për shtetet anëtare në krijimin e¹⁴¹ligjeve, rregulloreve të favorshme për pozitën juridike të punëmarrësve duke promovuar cdo marrëveshje kolektive në mbrojtje të interesave të tyre.

¹³⁷ Direktiva 2001/23/ KE, Neni 1/c

¹³⁸ Direktiva 2001/23/ KE, Neni 1 pika 2, 3

¹³⁹ Direktiva 2001/23/ KE, Neni 2/c ,“Përfaqësuesit e punëmarrësve” nënkuptohet përfaqësuesit e punëmarrësve të parashikuar nga ligjet ose praktikët e Shteteve Anëtare;

¹⁴⁰ Në lidhje me punëmarrësit e tij, punëdhënësi përpara transferimit duhet të konsultohet me përfaqësuesit e punëmarrësve duke qënë në kohë për marrje masa me qëllim arritjen e një marrëveshjeje. Shtetet Anëtare duhet të lejojnë punëmarrësit në rastet kur dispozitat e tyre parashikojnë që përfaqësuesit mund t’i drejtohen një bordi arbitrazhi për të marrë një vendim mbi masat që do të merren në lidhje me ata kur kufizohet kjo e drejtë dhe ka të ngjarë të sjellë disavantazhe serioze për një punëmarrësit. Shtetet Anëtare nuk mund të kufizojnë detyrimet e përcaktuara në Direktivë.

¹⁴¹ Direktiva 2001/23/ KE, Kreu IV, “Dispozitat Përfundimtare”, Neni 8

2.2 Direktiva 98/59 KE “Mbi Garancitë Kolektive”¹⁴²

Roli kryesor i Direktivës 98/58 KE, u mbështet në kërkesat ligjore të shteteve anëtare mbi përmirësimin e kuadrit rregullativ për një mbrojtje më të madhe punëmarrësve në rastet e pushimeve kolektive. I gjithë reformimi legjislativ u mbështet në ekulibrat dhe sistemin ekonomik e shoqëror të Komunitetit. Këshilli duke u mbështetur dhe në Direktivat e mëparshme synoi që me krijimin e një hapësirë të re ligjore, shtetet anëtare do të bashkërendonin praktikën me procedurat ligjzbatuese me qëllimin garantimin e te drejtave kolektive të punëmarrësve. Në thelb direktiva parashikon një sërë rregullash procedurale të cilat duhet të respektohen në rastet e pushimeve kolektive duke u mbështetur parimisht tek konsultimet e punëdhënësve me përfaqësuesit e *punëmarrësve duke ndikuar*¹⁴³ *në mbulimin e pasojave të pushimeve kolektive të arsyetuar për shkak ristrukturimi të ndërmarrjes ose rikualifikimin e punëmarrësve, fakte që ndikojnë në uljen e fuqisë punëtore brenda ndërmarrjes/institucionit privat ose publik.*

Neni 1¹⁴⁴ i Direktivës parashikon nocionin “*pushim kolektiv*” *duke nënkuptuar largimet e kryera nga punëdhënësi për arsye që nuk lidhen me punëmarrësit.* Në momentin e pushimeve kolektive, përveç faktit të konsultimeve të cilat do të mbështeteshin në argumentet mbi qëllimin e pushimeve, parashikohet edhe e drejta e përfaqësuesve të punëtorëve të bëjnë propozime konstruktive¹⁴⁵, si dhe të kërkojnë informacione shtesë në lidhje me arsyet për pushim sipas numrit të punëmarrësve që do të shkurtohen si dhe numrit të punëmarrësve të mbetur ende të lidhur nga kontrata e punës. Direktiva rëndësi i jep vetëm kuadrit procedural mënyrës së shkurtimeve duke ruajtur dhe mbrojtur interesat e punëmarrësve por mënyra e llogaritjes për numrin e punëmarrësve të larguar do të kryhet sipas legjislacionit dhe praktikës kombëtare.¹⁴⁶ Në detyrat e përgjithshme¹⁴⁷ mbi zbatimin e direktivës nga shtetet anëtare si dhe përcaktimet ligjore mbi implikimin e Direktivës në të drejtën kombëtare, parashikohet se nuk do të prekë të drejtën e rregullimet të kuadrit legjislativ të brendshëm.¹⁴⁸ Shtetet Anëtare duhet të sigurojnë dhe

¹⁴² Official Journal of the European Communities L225/16, 12.8.1998, COUNCIL DIRECTIVE 98/59/EC of 20 July 1998 “On the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies”.

¹⁴³ Direktiva 98/59 KE, Seksioni II, “Informacioni dhe Konsultimet”, Neni 2

¹⁴⁴ Direktiva 98/59 KE, Seksioni I, “Përkufizimet dhe Fushëveprimi”, Neni 1

¹⁴⁵ Direktiva 98/59 KE, Seksioni II, “Procedura për pushimet kolektive”, Neni 3

¹⁴⁶ Direktiva 98/59 KE, Neni 4 pika 4

¹⁴⁷ Direktiva 98/59 KE, Seksioni IV “Dispozitat Përfundimtare”, Neni 5

¹⁴⁸ Direktiva 98/59 KE, Neni 6

garantojnë që procedurat gjyqësore ose administrative për zbatimin e detyrimeve juridiksionale sipas Direktivës janë në dispozicion të përfaqësuesve të punëmarrësve.

2.3 Direktiva 94/45 KE “Informimi dhe Këshillimi i Punëmarrësve në Ndërmarrjet Komunitare”¹⁴⁹

¹⁵⁰Në përputhje me marrëveshjen për politikat sociale të aneksuar në protokollin 14 të Traktatit për Funksionimin e Bashkimit Europian si dhe në raport me garancitë ligjore të parashikuara në Kartën Sociale Europiane, mbi mbrojtjen e të drejtave themelore të punëmarrësve, shtetet anëtare autorizojnë Këshillin të miratojë kërkesat e parashikuara në Traktat. Rëndësia e zbatimit të Traktatit, do të sigurojë përfaqësi demokratike të punëmarrësve ku në thelb është mbrojtja e të interesave legjitim të tyre nëpërmjet konsultimit dhe informimit në cdo ndryshueshmëri objektive të marrëdhënies së punës.

¹⁵¹Tregu i brendshëm i BE-së përfshin përqëndrim të ndërmarrjeve komunitare, bashkim të ndërmarrjeve të përbashkëta, nëse veprimtaria ekonomike e tyre zhvillohet në mënyrë harmonike brenda dy ose më shumë shtetesh anëtare. Në rastet e një përqëndrimi të tillë ekonomik, lind si detyrë e punëdhënësve (ndërmarrjeve), informim dhe konsultim punëmarrësve ose përfaqësuesve të tyre, mbi vendimet që merren duke prekur interesat personal dhe mirëqënien e tyre. ¹⁵²Fusha e veprimtarisë së Direktivës është në kuadër të përmirësimit të së Drejtës për Informim dhe Konsultim, ku ky i fundit do të parashikohet si shkëmbim i pikëpamjeve të ndryshme të palëve e vendosjes së dialogut mes tyre (punëdhënës, përfaqësi punëmarrësish)¹⁵³. Direktiva parashikon në Dispozitën e nenit 10¹⁵⁴ mbrojtjen e përfaqësuesve të punëmarrësve, si palë negociuese e konsultative duke i aderuar gëzim të plotë të garancive mbrojtëse mbi ushtrimin e lirisë së tyre të pjesëmarrjes në informim e konsultim si një e drejtë jo vetëm komunitare por një e drejtë themelore kombëtare. Fuqia parashikuese, sanksionuese dhe detyruese e

¹⁴⁹ Official Journal of the European Communities L254/64, 30.9.1994 COUNCIL DIRECTIVE 94/45/EC of 22 September 1994 “On the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees”

¹⁵⁰ Po aty

¹⁵¹ Po aty

¹⁵² COUNCIL DIRECTIVE 94/45/EC of 22 September 1994 “On the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees” Section I, “General”, Article 1, “Objective”.

¹⁵³ Article 2, Definition

¹⁵⁴ Article 10 Protection of employees' representatives

Direktivës 94/45 KE shfaq një kuadër rregullativ duke i lënë detyrën kryesore¹⁵⁵ shtetit anëtar në menaxhimin e çështjeve objekt shqyrtimi e rregullimi nga ajo. Në rastet e miratimit të masave të sanksionuara në Direktivë, shtetet anëtare i dërgojnë një referencë Këshillit duke e shoqëruar me publikim zyrtar kombëtar.

2.4 Rregullore Nr.1612/68 KEE “Mbi lirinë e lëvizjes së punëmarrësve”¹⁵⁶

Komiteti Ekonomik Europian në përputhje me propozimet e Komisionit dhe Parlamentit, parashikon lirinë e lëvizjes së punëmarrësve brenda komunitetit duke hequr cdo lloj diskriminimi bazuar në kombësi, në punësim apo shpërblim. Liria e lëvizjes së punëmarrësve është një e drejtë themelore jo vetëm e tyre por edhe për familjarët për të garantuar mundësinë e përmirësimit të jetës e përparimit të tyre shoqëror në përmbushje të kërkesave ekonomike. Në përcaktimin ligjor mbi nocionin liria e lëvizjes së punëmarrësve nuk do të nënkuptohet vetëm lëvizja nga një shtet në një tjetër, por do të krijojë mundësinë e aftësimin profesional duke synuar oferta punësimi brenda komunitetit. Liria e lëvizjes së punëmarrësve e parashikuar në Rregulloren 1612/68 ka trajtuar në mënyrë të detajuar se çfarë përfshihet në objektin e saj dhe si kryhet proceduralisht kalimi i kontratave të punësimit brenda hapësirave komunitare.¹⁵⁷ *Një punëmarrës jo shtetas në vendin e punësimit do të gëzojë të gjitha të drejtat e akorduara punëmarrësve të atij shteti në mënyrë të barabartë, pa dallim shtetësie duke përfshirë edhe të drejtën për strehim*”. Në Dispozitat mbi punësimin dhe barazisë në trajtim është përcaktuar se¹⁵⁸ *“Cdo klauzolë e një marrëveshje kolektive ose individuale në lidhje me punësimin, shpërblimin, kushtet e punës dhe largimin nga puna është e pavlefshme për aq kohë sa mund të parashikohen kritere diskriminuese për punëmarrësit jo shtetas të vendit të punësimit*”. Rregullorja Nr.1612/68 KEE synoj të bashkërendojë kontributet e shteteve anëtare në krijimin e metodave të specializuara në lidhje me proceset e kualifikimit dhe pjesëmarrjes në punë.

¹⁵⁵ Article 14 “Final provisions”

¹⁵⁶ Official Journal of the European Communities L 257/2, 19.10.1968 REGULATION (EEC) No 1612/68 OF THE COUNCIL of 15 October 1968 “On freedom of movement for workers within the Community”.

¹⁵⁷ REGULATION (EEC) No 1612/68 OF THE COUNCIL of 15 October 1968 “On freedom of movement for workers within the Community, Article 9

¹⁵⁸ TITLE II “Employment and equality of treatment” Article 7

3. Kontributi jurisprudencial i Gjykatës Europiane të Drejtësisë mbi rregullimin e marrëdhënieve kolektive të punës.

Gjykata Europiane e Drejtësisë, është organi gjyqësor kompetent i arbitrit të zbatimit efektiv të Legjislacionit të Bashkimit Europian në shmangien e keqinterpretimeve dispozitive të gjykatave kombëtare në rastet e konflikteve mes raportit e drejtë kombëtare/ e drejtë europiane. Roli i Gjykatës është i paracaktuar proceduralisht,¹⁵⁹ është referenca kryesore e një vendimi paraprak, si dhe organi mbikëqyrës i rishikimit të vlefshmërisë së kuadrit legjislativ europian. E rëndësishme në analizën interpretative mbi fuqinë vepruese të Gjykatës Europiane të Drejtësisë, është hierarkia gjyqësore, ku mbizotërojnë vendimet e saj, të cilat në dispozitivin e tyre nuk parashikojnë thjesht një vendim zbatues por një urdhër të arsyetuar për Gjykatat Kombëtare. GJED funksionin referues nuk e shpreh vetëm në mekanizmin urdhërues por duke atribuar edhe të drejtën e pjesëmarrjes në gjykim, si palë procedurale shtetet anëtare, ose si këshillues interpretativ Institucionet e BE-së me qëllimin e përshtatjes dhe krijimin e një kuadri rregullativ gjithëpërfshirës. Përmes praktikës gjyqësore të gjykatës shfaqet misioni i saj mbi ligjshmërinë dhe zbatimin konform Legjislacionit Europian. Si kryhet ky mision jurisprudencial? Përgjegjësia e shteteve anëtare mbi respektimin e kuadrit legjislativ europian krijon urën e bashkëveprimit mes vendimeve referuese të GJED dhe praktikave të brendshme kombëtare duke krijuar një konsolidim në mbrojtjen e të drejtave të individëve.¹⁶⁰ Praktika gjyqësore e saj ilustron një mjedis ligjor për qytetarët në përputhje me të drejtat themelore që Bashkimi Europian ka sanksionuar në mbrojtjen dhe paprekshmërinë e tyre. Në thelb të vendimeve gjyqësore është respektimi i hapësirës ligjore, Konventave e Direktivave, mbi zbatueshmërinë rigoroze dhe këshillimet mbi raportet e të drejtave të individëve në përballje me shtetin. Nëse do të merret në shqyrtim aspekti interpretativ i Gjykatës Europiane të Drejtësisë, vihet re se vendimet e saj mbështeten së pari në përfitimet ekonomiko-sociale të individëve në përmirësim të Legjislacionit Kombëtar duke i lënë si detyrë shtetit angazhimin maksimal në mbrojtjen e të drejtave të njeriut, vecanërisht në marrëdhëniet e punës, si ato individuale dhe kolektive. Në gjithë sferën jurisprudenciale të marrëdhënieve të punës, në vecanti marrëdhëniët kolektive, Gjykata mbështetet mbi Legjislacionin

¹⁵⁹ https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7083/en/

¹⁶⁰ Statute of The Court of Justice of The European Union (Consolidated Version)

Komunitar duke theksuar në dispozitivin e saj, rëndësinë e mbrojtjes së punëmarrësve, si një e drejtë themelore në *acquis*.¹⁶¹ Në një sistem punësimi duhet të ruhen standartet minimale të respektimit të së drejtës për punë, në raport me politikën sociale të shtetit. Nëse një marrëveshje kolektive, panvarsisht dispozitës rregullatore kombëtare, nuk është në propocion me qëllimet e legjislacionit të BE-së mbi të drejtat themelore të punëmarrësve atëherë kjo dispozitë është e pavlefshme që do të nënkuptojë se nëse Legjislacioni Kombëtar shkel parimet e ligjeve të BE-së shpallet nullitet. Gjykata Europiane e Drejtësisë prek në praktikën e saj gjyqësore fushën sociale, e lidhur ngushtësisht me mirëqënien e individit. Rastet janë të ndryshme por i rëndësishme është qëllimi final i vendimit, nëpërmjet të cilit kërkohet të përmirësohet ose urdhërohet për zbatim, në rast të shkeljeve të rënda të të drejtave të punëmarrësve. Duke u udhëhequr nga Konventat dhe Direktivat gjykata synon nëpërmjet fuqisë vendimarrëse të orientojë shtetet në interpretimet e duhura ligjore. Linja interpretative ndjek një proces bashkërendimi mes shteteve duke u rakorduar në përputhje me parashikimet kombëtare. Në rastet e kategorizimit të punëmarrësve sipas grupimit me bazë page, rregullohen sipas Marrëveshjes Kolektive të shtetit anëtar pritës, në përputhje me proceset e transparencës publike.¹⁶²; Në gjithë kontributin e Gjykatës Europiane të Drejtësisë kryefjala kryesore janë punëmarrësit, lëvizja e lire e pakushtëzuar brenda hapësirës komunitare, mbrojtja e të drejtave themelore në respektim të kuadrit ligjor Europian. Gjykata sanksionon nëpërmjet kuadrit interpretativ se¹⁶³ shtetet duhet të implementojnë e të parashikojnë brenda legjislacionit kombëtar hapësira rregullatore mbi transferimin e punëmarrësve si pasojë e kalimit të aktivitetit ekonomik e juridik të ndërmarrjes në një prej shteteve komunitare duke detyruar shtetet të angazhohen në respektimin e evazhdueshëm të të drejtave të transferuesit që lindin nga kontrata e punës. Ekzistenca e Marrëveshjes Kolektive pas transferimit mund të ndryshojë nëse ligji kombëtar e parashikon mundësinë e kryerjes së rregullimeve dispozitive në mënyrë konsesuale dhe jo të njëanshme. Gjykata Europiane e Drejtësisë në jurisprudencën e saj përvec aspekteve detyruese në vendimet gjyqësore ka parashikuar edhe një sanksion mbi

¹⁶¹Cështja C-476/12 Oberster Gerichtshof Kundër Verband Österreichischer Banken und Bankiers

¹⁶²Cështja C-396/13 Sähköalojen ammattiliitto ry (Finlandë) Kundër Elektrobudowa Spółka Akcyjna

¹⁶³Cështja C- 680/15 and C-681/15 Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH Kundër Ivan Felja (C-680/15) and Asklepios Dienstleistungsgesellschaft mbH Kundër Vittoria Graf (C-681/15)

gjykatat kombëtare në respektimin dhe zbatimin e drejtpërdrejtë të Legjislacionit European mbi të drejtat themelore të punëmarrësve duke identifikuar epërsi ligjore mbi rregullimet kombëtare. Parimi¹⁶⁴i përgjegjësisë së shteteve anëtare është në përputhje me rolin konsolidues që shpreh Bashkimi European si kontrubuesi kryesor i themelimit të akteve normative të komunitetit. Sanksioni i gjykatave kombëtare është i parashikuar në vlerë monetare në raport me shkeljen e të drejtave themelore të punëmarrësve. Si përfundim del se Gjykata Europiane e Drejtësisë është një organ gjyqësor kontrollues e interpretativ i së drejtës së BE-së.

¹⁶⁴ https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7083/en/

KREU IV

STRATEGJIA SEKTORIALE EUROPIANE DHE NDËRKOMBËTARE, NË KUADËR TË PËRMIRËSIMIT TË MARRËDHËNIEVE KOLEKTIVE TË PUNËS NË SHQIPËRI

1. Historiku i marrëdhënieve reformuese e legjislativ Shqipëri-BE.

Themelet e bashkërendimit politik e diplomatik të periudhës post-komuniste patën si qëllim përmirësimin e kuadrit ligjor, i cili ndjente nevojën e një reformimi të thellë në mbrojtjen e lirive themelore të njeriut, duke u ratifikuar një sërë aktesh ligjore e nënligjore europiane të cilat synonin përmirësimin e legjislacionit tonë të brendshëm. Paralelisht me zhvillimet ekonomiko-politike të Shqipërisë së tranzicionit pluralist, aspiratat për BE rriteshin, deri sa në vitin 2000, vendi ynë u njoh zyrtarisht si një vend kandidat potencial, duke i hapur rrugë procesit të Asocim Stabilizimit në vitin 2006. Me përfitimin e statusit të vendit kandidat, Shqipëria u përball me reformim rrënjësor në pesë shtyllat kryesore (administratë publike, sundimi i ligjit, lufta kundër korrupsionit, krimi i organizuar) mbi të cilat duhej të fillonte ndryshimi i kornizës legjislativ. Rruga për në Bashkimin Europian krijoi zhvillimin e një hapësire reformuese të panjohur më parë, duke kushtëzuar anëtarësimin. Pas nënshkrimit të marrëveshjes së Stabilizim Asocimit, Shqipëria hyri në rrugëtimin drejt BE-së,¹⁶⁵ me nisjen e negociatave me shtetet nënshkruese me qëllim bashkëveprimin rajonal mbi implementimin dhe zbatimin e direktivave si etalon në krijimin e mekanizmave institucional. Reformat legjislativ do të krijonin kushte për rritjen e kapaciteteve vepruese të vendit tonë në zbatim të dispozitave të MSA-së. Duke parë progresin e Shqipërisë veçanërisht në fushën e drejtësisë, vettingu i gjyqtarëve dhe prokurorëve, Komisioni më 9 nëntor 2016 i propozoi për herë të parë Këshillit fillimin e negociatave për anëtarësimin në BE. Projekt –Raportet pozitive të Këshillit për Çështjet e Përgjithshme të BE-së, përcaktuan qartazi rrugën e sigurt të Shqipërisë për në Europë duke çelur hapjen e negociatave për anëtarësim në qershor të vitit 2019. Vendi ynë në përballje me Bashkimin Europian

¹⁶⁵ Neni 13 i MSA-së “Bashkëpunimi me vende të tjera që kanë nënshkruar një Marrëveshje Stabilizim-Asociimi”.

tashmë është ende në faza ripërtëritjeje legislative dhe institucionale me qëllim realizimin e arritjes së objektivës kryesore, pranimin në Bashkimin Europian. Nga 25 Marsi 2020 kur Këshilli vendosi hapjen e negociatave të anëtarësimit, Shqipëria ka ende rrugë për të kryer zbatimin e detyrave të saj të rekomanduara nga institucionet ligjzbatuese Europiane. Në thelb të rrugëtimit të Shqipërisë drejt Bashkimit Europian, është transformimi legjislativ. Adoptimi i Kuadrit Ligjor Europian është kriteri themelor për anëtarësimin, nëpërmjet të cilit do të kalojë e gjithë faza tranzitore reformuese në përputhje me zbatimin rigoroz të dispozitave parashikuese të MSA-së me shtetet anëtare si dhe gjithë veprimtaria institucionale ligjzbatuese. Bashkimi Europian në thelb të krijimtarisë legislative dhe të organizmave politikbërës të tij ka si parim mbrojtjen e fqinjësisë së mirë, që do të thotë se në çdo krijimtari legislative duhet të mbrohen jo vetëm shtetasit kombëtar por edhe ruajtja e balancimeve ligjore për shtetasit e huaj brenda hapësirës europiane.

1.1 Proçesi i Stabilizim Asociimit të Shqipërisë¹⁶⁶

Marrëveshja e Stabilizim Asociimit udhëhiqet nga parimi i bashkëveprimit të palëve në kontributin e tyre për stabilizim ekonomik, politik e institucional të Shqipërisë. Marrëdhënia bilaterale që krijohet mes paktit të Asociimit konsolidon qëndrueshmërinë e rendit juridik Europian në përshtatje me veprimtarinë legislative të unionit duke u përballur dhe me sfidat e vendit kandidat. Angazhimi i marr nga palët në përmirësimin e kuadrit institucional e ligjor do të përfshijë ¹⁶⁷mbrojtjen e **shoqërisë civile**, ndërtimin e reformave të administratës publike si dhe një gamë të gjërë fushash veçanërisht në drejtësi, në çështjet e brendshme dhe në forcimin e sigurisë kombëtare e rajonale. Bashkimi Europian në politikbërjen e tij të brendshme i ka atribuar një rol specifik shoqërisë civile, duke synuar rritjen e pjesëmarrjes aktive si aktorë të rëndësishëm në hartimin dhe zbatimin e ligjit. Për efekt të studimit fokusi kryesor do të jetë raporti midis parashikimit të përgjithshëm të MSA-së dhe legjislacionit të brendshëm Europian

¹⁶⁶Ligji Nr.9590, dt.20.07.2006 “Për Ratifikimin e Marrëveshjes së Stabilizim Asociimit ndërmjet Republikës së Shqipërisë dhe Komuniteteve Europiane e shteteve të tyre anëtare”. Fletore Zyrtare e Republikës së Shqipërisë, Nr.87, dt.14 gusht 2006.

¹⁶⁷Shoqëria civile – do të nënkuptojë të gjitha llojet e organizatave dhe shoqatave që nuk janë pjesë e qeverisë por që përfaqësojnë profesione, grupe interesash ose sektorësh të shoqërisë. Pjesë përbërëse e nocionit shoqëri civile do të përfshijë sindikatat e punonjësve, grupet ambientaliste, shoqatat për mbrojtjen e grave, fëmijëve, fermerëve, e tjerë.

mbi rëndësinë dhe pozitën juridike të shoqërisë civile. Ky përkufizim do të lidhet drejtpërdrejtë me rëndësinë e zbatimit normativ mbi mbrojtjen e të drejtave universale të punëmarrësve. Sindikatat, si pjesë e shoqërisë civile, luajnë një rol kryesor në ¹⁶⁸forcimin e ndjenjës së qytetarisë, në nxitjen për sigurim të mjeteve të jetesës, nëpërmjet punësimit. Angazhimi i tyre lidhet me trajtimin e të punësuarve, ato janë shpesh ofertuesit e programeve qeveritare, si grupe interesi në proceset e krijmtarisë legjislative. Bashkimi European ka krijuar një mekanizëm bashkërendimi për funksionalitetin e sindikatave në përputhje me politikat e tij të brendshme duke i mbështetur ligjërisht. Përfaqësimi ndërkufitar rrit statusin sindikal në nivel European, që do të nënkuptojë se shfaqja e tyre në arenën ndërkombëtare ¹⁶⁹është baza ligjore stimuluese si në politikat e punësimit ashtu dhe në fushën sociale. Në antitezë të pasqyrimin european përballemi me Legjislacionin Shqiptar. Pavarësisht ratifikimit të një numri të konsiderueshëm Konventash Ndërkombëtare apo Europiane, që prej krijimit të shteti pluralist, kuadri ligjor i brendshëm ende nuk është konsoliduar me aktet ndërkombëtare. Momenti ku Shqipëria gjendet sot është vendimtar, për të përfituar ligje e standarte demokratike në fushën sindikale dhe marrëdhënieve kolektive. Europa është e ndërgjegjshme për gjëndjen aktuale ligjore të Shqipërisë, ndaj përkrahja dhe angazhimi i saj për anëtarësim do të zbusë defiçitin legjislativ kombëtar. Nënshkrimi i Marrëveshjes së Stabilizim Asocimit, si dhe përfitimi i Statusit të Vendit Kandidat duhet të përdoret si një autokritikë e Shqipërisë në lidhje me gjithë veprimtarinë ligjzbatuese. Kontrata Kolektive dhe Sindikatat janë faktori më frutdhënës në krijimin e mundësive të barabarta në punësim, në respektim të të drejtave themelore të punonjësve, në ndalimin e diskriminimit etj. Dialogu social mes Sindikatave në tërësi apo dhe në ballafaqim me politikat reformuese shtetërore, nuk do të ekzistojnë nëse nuk fuqizohet juridikisht pozita e tyre. Nëse e nësërmja është anëtarësimi në BE, ku disa ndërmarrje në sektor privat apo publik do të rregullojnë Marrëdhëniet Kolektive të Punës në rastin e transferimit sipas Direktivave Europiane, pa asnjë lloj dyshimi do të përballemi me një konflikt industrial në mungesë të plotë të besimit dhe legjitimitetit të palëve. Ende është

¹⁶⁸ European Commission “Promoting the Role of Voluntary Organisations and Foundations in Europe: Commission of the European Communities”

¹⁶⁹ Resolution on the Communication from the Commission on promoting the role of voluntary organizations and foundations in Europe (COM(97)0241 C4- 0546/97).

koha e reflektimit dhe implementimit në përfaqshjen legislative në interes të mbrojtjes së të drejtave themelore të punonjësve në Kontratën Kolektive.

Rëndësia e nënshkrimit, ratifikimit dhe zbatimit të Marrëveshjes së Stabilizim-Asociimit është baza themelore ku trajtohen të drejtat e njeriut dhe mbrohet parimi i shtetit të së drejtës. Detyrueshmëria e shtetit tonë në forcimin e politikave të brendshme ka për qëllim rritjen e kontributit në stabilitetin rajonal.

1.2 Politikat Sociale sipas Strategjisë Kombëtare të Qeverisë Shqiptare.

Strategjia Kombëtare është plani afatgjatë dhe afatmesëm i Qeverisë Shqiptare mbi zbatimin e rekomandimeve të Komisionit Europian. Në çdo Projekt-Raport të paraqitur nga Komisioni, i dalin detyra bazike shtetit tonë në marrjen e masave për përmirësim të kuadrit legjislativ. Rëndësia e Strategjisë Kombëtare mbështetet në fokusin e Qeverisë Shqiptare mbi reformimin dhe transformimin ligjor. Pjesë e reformës e induktuar nga MSA në fushën e implementimit të politikave të brendshme është ¹⁷⁰**dialogu social**, nëpërmjet të cilit përcaktohet raporti mes punëdhënësve dhe punëmarrësve mbi bazën e marrëveshjes kolektive. Qëllimi i përmirësimit të dialogut social në Kontratën Kolektive konsiston në krijimin e një marrëdhënie solide në zbatim të parimit të reciprocitetit mes palëve duke krijuar një mjedis transparent funksional dhe besueshmëri maksimale në administrim. Strategjitë Kombëtare të Qeverisë janë një axhendë e së ardhmes mbi zhvillimin legjislativ. Përmirësimi i politikave sociale nëpërmjet rishikimit të legjislacionit aktual ndikon në rritjen e sanksioneve për të siguruar respektimin dhe mbrojtjen e interesave të punëmarrësve. ¹⁷¹Në vazhdimësi të rekomandimeve të zbardhura nga Komisioni Europian, Shqipëria në vitin 2015 miraton ligjin Nr.136, datë 05/12/2015 “Për disa shtesa dhe ndryshime në ligjin Nr.7961, datë. 12.07.1995, “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, në përputhje me *acquis* për sigurinë në punë, mosdiskriminimi, marrëdhëniet midis punëdhënësve dhe punëmarrësve, duke mbetur e paprekur Kontrata Kolektive dhe Liritë Sindikale. Ndonëse nuk u parashikua reformimi i Kontratës Kolektive, ¹⁷²por dialogu social si pjesë përbërëse e saj u rekomandua të ndryshojë kapacitetet e partnerëve social (subjekteve) për të rritur nivelet e negocimit në

¹⁷⁰“Plani Kombëtar për Integrimin Europian 2016-2020”, Janar 2016

¹⁷¹ Po aty fq.538

¹⁷² Po aty fq.538

marrëveshjet kolektive. Në planet afatgjatë për periudhën 2014-2020, përmirësimet në fushën e negociimeve kolektive, do të mundësojnë krijimin e një bazë të dhënash mbi të cilat do të trajtohen më gjerësisht rregullimet në fushën e marrëdhënieve kolektive dhe të drejtës sindikale. Në zbatim rigoroz të këshillimeve të ardhura nga Komisioni, Shqipëria duhet të përqëndrohet kryesisht në objektivat dhe masat e mëposhtme ligjore për të synuar një përsosmëri legislative:

1. Forcimi i kuadrit ligjor, përmes përmirësimit të procedurave legislative, për të garantuar një përafrim me *acquis*.
2. Ngritja e mekanizmave ndërveprues në forcimin e ligjit mbi mbrojtjen e interesave të palëve në Kontratën Kolektive.
3. Miratimin e një kuadri rregullativ për Sindikatat në Shqipëri, me qëllim rritjen e rolit sindikal në marrëdhëniet kolektive. Ndryshimi legjislativ në parashikimin e organizimit të Sindikatave duke ndikuar në transparencën e funksionalitetit të brendshëm me qëllim rritjen e besueshmërisë për palët subjekt kontrate.
4. Përmirësimi i politikave sociale në fushën e e së drejtës sindikale.

1.3 Plani Kombëtar për Integrimin European 2020-2022¹⁷³.

Në politikat sociale të Strategjisë Kombëtare 2020-2022, Kontrata Kolektive dhe Sindikata janë fokusi kryesor i Qeverisë Shqiptare. ¹⁷⁴*Funksionimi i dialogut social, strukturat e përgjithshme ligjore mbi Sindikatat dhe organizimet e punëdhënësve, e drejta për t'u organizuar ose bashkuar në Sindikata, Kontratat Kolektive, e drejta e grevës*, janë mekanizmat e konsultimit, në përfshirjen e partnerëve social mbi hartimin dhe zbatimin e Legjislacionit të Punës. Objektivi kryesor i zhvillimit të marrëdhënies kolektive është mundësia që ofrohet nga aksesimi dhe informacioni i saktë e i besueshëm mbi funksionalitetin e brendshëm të Kontratës Kolektive, për të ndihmuar në nxitjen e hartimit të politikave efikase në raport me zhvillimin e tyre. I rëndësishëm është fakti që kontrata kolektive në gjithë tërësinë e saj funksionale është vënë në qendër të planeve reformuese në zbatim të plotë të rekomandimeve të MSA-së¹⁷⁵ e cila sanksionon detyrueshmërinë e Shqipërisë mbi harmonizimin në mënyrë progresive të

¹⁷³ Projekt Plani Kombëtar për Integrimin Evropian 2020-2022.

¹⁷⁴ Po aty, Kapitulli 19 "Politikat Sociale dhe Punësimi", fq.202.

¹⁷⁵ Neni 77 i MSA-së.

legjislacionit të saj në raport me BE-në veçanërisht në politikat social dhe në mundësitë e barabarta në marrëdhëniet e punës. Kontrata kolektive dhe e drejta sindikale janë cilësuar në trajtim si komponentë të pandarë nga njëri-tjetri, të cilët kanë nevojë për reformim duke përfshirë brenda kuadrit rregullator një mbrojtje efikase dhe më praktike për standartet e punës. Nga vet përkufizimi minimal do të nënkuptohet qartë plotësimi i elementëve më thelbësorë në përfshirjen e rregullave të zbatimit në gjithë strukturën e marrëdhënies kolektive. Në përballje me sfidat legislative evropiane, Shqipëria duhet të angazhohet me ritme galopante nëpërmjet reformave ligjzbatuese mbi njohjen dhe funksionalitetin e kontratës kolektive. Në planet e politikave sociale, shteti ynë duhet të orientohet më shumë në kontratat kolektive. Ai, si palë nënshkruese e MSA-së, ka marrë angazhimin se do të krijojë një plan veprimi dhe identifikimi mbi marrëdhëniet kolektive dhe të drejtën sindikale. Planet reformuese do të ndikojnë në rëndësinë e kontratës kolektive. Negocimi kolektiv¹⁷⁶, është parësor në politikat sociale, palët shprehin vullnetin dhe dakortësinë mbi sjelljen e tyre brenda kushteve dhe kriterëve të përcaktuara në Kontratë. Nëpërmjet angazhimit të palëve për të qënë ideatorët e marrëdhënies kolektive, lind natyrshëm dhe kërkesa për përmirësim. Si mund të ndikojë kontrata kolektive në evoluimin e marrëdhënieve juridike të punës? Nëpërmjet rritjes së bashkëpunimit midis palëve, duke qënë grup interesi në politikbërje, duhet të sugjerojnë më shumë hapësira përmirësuese në tregun e punës. Analiza juridike e kontratës kolektive të punës po e rritet, studiohet në tërësinë e elementëve të saj, duke marrë në shqyrtim komponentë të jashtëm, tregu i punës me gjithë praktikë funksionale por edhe nëpërmjet komponentëve të brendshëm që përbëjnë fushën e veprimtarisë së saj, Organizatën Sindikale. Në objektivat kryesor të shtetit shqiptar në fushën e marrëdhënieve kolektive është parashikuar miratimi i një legjislacioni dytësor¹⁷⁷ që do të shërbëjë në ristrukturimin ligjor të veprimtarisë sindikale. Megjithatë panvarsisht angazhimeve që ndërmerr shteti e nevojshme është rritja e efikasitetit mbi kontributin e sindikatave në mbrojtjen e të drejtave të Punëmarrësve. E rëndësishme është ngritja e mekanizmit ligjor në fuqizimin e Sindikatave jo vetëm në nivel kombëtar por edhe ndërkombëtar. Zhvillimi i dialogut social¹⁷⁸ ndërmjet punëdhënësve dhe punëmarrësve do të jetë promovimi i avantazheve të zgjidhjeve jashtëgjyqësore të konflikteve në punë

¹⁷⁶ Collective Bargaining- sipas së drejtës evropiane.

¹⁷⁷ Projekt Plani Kombëtar për Integrimin Evropian 2020-2022

¹⁷⁸ Po aty fq.214

duke ndikuar në përmirësimin e efikasitetit të shërbimit, ndërmjetësimit, dhe pajtimit të mosmarrëveshjeve kolektive të punës. Në fazën para integruese këto angazhime janë shpresëdhënëse mbi zhvillimin e legjislacionit në fushën e kontratave kolektive, por do të jetë koha që do të tregojë se sa reale do të jetë rritja e fuqisë juridike të kontratës kolektive dhe organizimeve sindikale.

1.4. Raportimet e Komisionit Evropian mbi rekomandimet për përmirësim dhe reformim të Legjislacionit Shqiptar në kuadër të anëtarësimit të Shqipërisë në Europë¹⁷⁹

Në vazhdimësi të marrëdhënieve të Shqipërisë me institucionet Evropiane në kuadër të integritetit për në BE, në mënyrë të vazhdueshme pas çdo reforme apo hapi për reformim në përputhje me dispozitat parashikuese të MSA-së, kryehet një raportim nga Komisioni Evropian i cili merr në shqyrtim dhe shpreh rekomandime në raste të veçanta. I gjithë ky cikël ndikon drejtpërdrejtë në garancinë për integritet të Shqipërisë në BE. Në raportimin e rezolutës së Parlamentit Evropian¹⁸⁰ është theksuar progresi i vazhdueshëm i vendit tonë në lidhje me reformat kyçe të kërkuara për fillimin e negociatave. Raportimet kanë rolin e një inkurajimi për të përshpejtuar zbatimin e reformave, në përputhje me rekomandimet e BE-së. Reformimi legjislativ në tërësi apo në veçanti shpreh një rëndësi për shtetin tonë por e rëndësishme për studimin, janë rekomandimet në fushën e politikave sociale të cilat në mënyrë të tërthortë do të ndikojnë në marrëdhëniet kolektive të punës. Në raportimet ¹⁸¹evropiane theksi vihet mbi modernizimin dhe reformimin e sistemit të punësimit në rritjen e trajnimeve profesionale, veçanërisht për të rinjtë, në krijimin e një potenciali të lartë për perspektivat e duhura të karrierës në zbatim të plotë të politikave evropiane në fushën sociale dhe të punësimit.

Institucionet ligjzbatuese të BE-së sugjerojnë në përputhje me kushtet ekonomiko-sociale, se Shqipëria është e përgatitur për zhvillimin e një ekonomie funksionale të tregut të punës duke theksuar rritjen e rolit të shtetit mbi politikat kundër informalitetit

¹⁷⁹ Parlamenti Evropian 2014- 2019, P8_TA-PROV (2016) 0134, Raporti për Shqipërinë 2015 “Rezoluta e Parlamentit Evropian, datë 14 prill 2016, Raportin e vitit 2015 për Shqipërinë (2015/2896 (RSP))”

¹⁸⁰ Po aty

¹⁸¹ Po aty

të cilat ndikojnë negativisht në mirëqënien dhe shëndetin e punëmarrësit në një perspektivë të ardhshme. Legjislacioni Evropian karakterizohet për parimet e tij demokratike, i cili synon që këtë frymë ta përçojë dhe më gjërë duke i rekomanduar Shqipërisë rritjen e angazhimit maksimal të shtetit për shmangien e diskriminimit në marrëdhëniet e punës, në krijimin e mundësive të barabarta dhe masat e mëtejshme që do të merren për të rritur punësimin.

2. Kontrata kolektive në këndvështrimin legjislativ të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, ILO¹⁸²

Organizata Ndërkombëtare e Punës është mekanizmi ekzistues i kontrollit të sigurisë dhe zbatimit të Konventave të ratifikuara nga shtetet. Qëllimi funksionues i ILO-s është respektimi i parimeve themelore në mbrojtje të interesave të punëmarrësve, si dhe mbikëqyrja e kontrollit të ligjshmërisë mbi progreset e realizuara nga shtetet në lidhje me marrëdhëniet juridike të punës. E drejta ndërkombëtare e marrëdhënieve të punës, themelet e saj i bazon mbi Konventat e Organizatës Ndërkombëtare të Punës, të cilat janë një thesar ligjor për zbatimin strikt të të drejtave që lindin nga marrëdhëniet e punës. Rëndësi në trajtimet juridike ligjore ndërkombëtare, zë parimi i diskriminimit. Termi diskriminim sipas Konventës Nr.111 do të përfshijë ¹⁸³*çdo dallim, përjashtim ose preferencë në bazë të racës, ngjyrës, gjinisë, fesë, mendimit politik, prejardhjes kombëtare ose sociale e cila ka fuqin e prishjes ose dëmtimit të barazisë së mundësive ose trajtimit në punësim apo profesion. Çdo dallim tjetër, përjashtim apo preferencë që krijon prishjen apo dëmtimin e barazisë së mundësive ose trajtimit në punësim apo profesion që mund të përcaktohet nga anëtari i interesuar pas konsultimit me organizatat përfaqësuese të punëdhënësve ose punëtorëve, kur ekzistojnë të tilla.* Parashikimi dispozitiv i konventës sanksionon detyrimet e shteteve anëtare në ndjekjen e metodave të përshtatshme për sigurimin e mbrojtjes së diskriminimit në marrëdhëniet e punës, duke lënë si detyrë; ¹⁸⁴*Kërkimin e bashkëpunimit të organizatave të punëdhënësve dhe punëmarrësve dhe organeve të tjera në favorizimin, pranimin dhe zbatimin e direktivës”.*

¹⁸² International Labour Organization

¹⁸³ Konventa Nr.111, Diskriminimi në Punësim dhe Profesion, 15 Qershor 1960, Konferenca e Përgjithshme e Organizatës Ndërkombëtare të Punës.

¹⁸⁴ Po aty, Neni 3/a

Nocioni diskriminim nuk përdoret thjesht si parandalues në ushtrimin e e së drejtës për punë, e njohur si një e drejtë themelore e njeriut, por ai do të përqëndrohet dhe do të zërë një vend substancial në të drejtën e organizimit sindikal. Sipas Konventës Nr.98¹⁸⁵, *Punëtorët duhet të gëzojnë mbrojtje të veçantë ndaj akteve të diskriminimit sindikal në lidhje me punësimin e tyre*¹⁸⁶. Si do të nënkuptohet ky përkufizim? Duke parashikuar fushën e mbrojtjes në lidhje me punësimin pavarësisht anëtarësimit ose jo në një organizatë sindikale. “¹⁸⁷Të mos kryhet punësimi i një punonjësi me kusht që ai të mos bëhet anëtar i sindikatës ose të heqë dorë nga anëtarësia në sindikatë. Të mos kryhet pushimi ose paragjykim i një punonjësi për shkak të anëtarësisë sindikale ose për shkak të pjesëmarrjes në veprimtari sindikale jashtë orëve të punës ose me pëlqimin e punëdhënësit brenda orëve të punës. Konventa Nr.98, gjenë zbatim mbi një fushë të veçantë të marrëdhënieve kolektive dhe si e tillë rregullon të gjithë mekanizmin funksionues në mbrojtje të të drejtave themelore të punëmarrësve, duke nënvizuar rëndësinë e respektimit të të drejtës së organizimit sindikal. ¹⁸⁸Kur është e nevojshme duhet të merren masa të përshtatshme për të inkurajuar dhe nxitur zhvillimin e plotë dhe përdorimin e mekanizmit për negociata vullnetare ndërmjet punëdhënësve ose organizatave të punëdhënësve e organizatave të punëmarrësve me qëllim rregullimin e termave kontraktor mbi të drejtën e punësimit.

Në gjithë trajtimin ligjor mbi elementet bazik të konventave të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, nënvizohet parimi i diskriminimit në marrëdhëniet sindikale, por çfarë përfaqëson sindikata ose e thënë ndryshe sipas përkufizimeve të akteve ndërkombëtare, përfaqësia e punëmarrësve? ¹⁸⁹*Përfaqësuesit e punëtorëve në ndërmarrje bazuar në statusin e krijimit ose në veprimtarinë e tyre si përfaqësuese të punonjësve veprojnë në përputhje me ligjet ekzistuese ose marrëveshjet kolektive, me qëllim rënien dakort mbi mbrojtjen efektive kundër çdo akti të dëmshëm ndaj punëmarrësve duke përfshirë edhe pushimin nga puna*”. Pavarësisht fushës së veprimtarisë së organizatës së punëmarrësve, por vet ajo çfarë përfaqëson, në përputhje me qëllimet e Konventës Nr.135, termi “*përfaqësuesit e punëtorëve*, sipas ligjit dhe

¹⁸⁵ Konventa Nr.98, E drejta e Organizimit dhe e Negociatave Kolektive, 18 Korrik 1951, Konferenca e Përgjithshme e Organizatës Ndërkombëtare të Punës.

¹⁸⁶ Po aty, Neni 1

¹⁸⁷ Po aty, Neni 2

¹⁸⁸ Neni 3 i Konventës Nr.98

¹⁸⁹ Konventa Nr.135, Përfaqësuesit e Punëtorëve, 30 Qershor 1973, Konferenca e Përgjithshme e Organizatës Ndërkombëtare të Punës, Neni 1.

praktikës kombëtare do të përfshijnë, ¹⁹⁰ përfaqësuesit e caktuar ose të zgjedhur nga sindikatat ose nga anëtarët e sindikatave, si dhe përfaqësuesit e zgjedhur lirisht nga punëtorët e ndërmarrjes në përputhje me dispozitat ligjore, rregulloreve kombëtare, në zbatim të marrëveshjeve kolektive.” Organizata Ndërkombëtare e Punës, ka miratuar Konventën Nr.135, për të synuar rritjen e ndërgjegjësimit, të plotësimit të kushteve të punës për punëmarrësit, ¹⁹¹ duke miratuar ligjet ose rregulloret kombëtare, marrëveshjet kolektive, vendimet e Arbitrazhit apo Vendimet e Gjykatës, të cilat përcaktojnë mbrojtjen dhe lehtësitë ligjore. Nëse vihet re gjatë trajtimit legjislativ të së drejtës ndërkombëtare të punës dy janë elementët përbërës të marrëdhënies kolektive, organizata sindikale ose përfaqësuesit e punëtorëve (konventa 135) dhe negociatat kolektive¹⁹². Fusha legjislative në mbrojtjen e marrëdhënieve kolektive të punës kërkon rritjen e standarteve në plotësimin e kërkesave të veçanta ligjore për synimin e nxitjes së negociatave kolektive. *“Negociatat kolektive” janë bisedimet që zhvillohen midis një punëdhënësi, një grupi punëdhënësish ose një apo më shumë organizata punëdhënësish, në njërën anë, dhe një apo më shumë organizata të punonjësve, nga ana tjetër, me qëllim përcaktimin e kushteve të punës, termat e punësimit, rregullimin e marrëdhënieve midis punëdhënësve e punonjësve,*¹⁹³. ¹⁹⁴Në përputhje me kushtet e funksionimit të organizatave duhet të merren masa, për nxitjen e bisedimeve kolektive me qëllim fuqizimin e negociatave, duke mundësuar progresivitet në të gjitha çështjet e mbuluara nga ajo. Inkurajimi i caktimit të rregullave proceduriale në marrëveshjen midis organizatave të punëdhënësve dhe punonjësve në bisedimet kolektive nuk duhet të pengohet nga mungesa e dispozitave që rregullojnë procedurën e tyre nga pasaktësia ose papërshtatshmëria e këtyre rregullave si dhe duhet të parashikohet procedura për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës. ¹⁹⁵Në dispozitat e Konventës nuk ndalohej veprimi i sistemeve të marrëdhënieve profesionale, në të cilat bisedimet kolektive zhvillohen në kuadrin e mekanizmit ose insitucioneve të pajtimit dhe arbitrimit. Palët në bisedimet kolektive duhet të marrin pjesë vullnetarisht. ¹⁹⁶Masat që merren nga

¹⁹⁰ Po aty Neni 3

¹⁹¹ Po aty, Neni 4

¹⁹²Konventa Nr.154, Negociatat Kolektive, 11 gusht 1983, Konferenca e Përgjithshme e Organizatës Ndërkombëtare të Punës.

¹⁹³ Po aty, Neni 2

¹⁹⁴ Po aty Neni 5, Nxitja e Negocimit Kolektiv

¹⁹⁵ Po aty Neni 7

¹⁹⁶ Po aty Neni 8.

autoritetet publike për të nxitur bisedimet kolektive duhet të jenë objekt i konsultimeve paraprake dhe, kur është e mundur, duhet të përfshihen marrëveshjet midis autoriteteve publike dhe organizatave të punëdhënësve dhe të punonjësve. I gjithë qëllimi i negocimit kolektiv konsiston në masat e marra me qëllim nxitjen e bisedimeve në zbatim të lirisë kolektive.

3. Prioritetet, strategjitë e Sindikatave në lidhje me propozimet ligjore në përmirësim të Legjislacionit Shqiptar në kuadër të procesit të Integritetit në BE.

Organizatat Sindikale në Shqipëri duhet të jenë promotore në gjithë reformat legjislative që prekin marrëdhëniet juridike të punës. Në objektivat e tyre, duhet të synohet përgatitja e planeve strategjik në raport me mbrojtjen e të drejtave themelore të subjekteve përfshirëse. Sindikatat nuk janë thjesht organizma të pavarura që konkurrojnë në tregun e punës në përputhje me ofertën më të mirë (kuotizacioni më i ulët) por ato duhet të kenë si prioritet përfshirjen konsultative në proceset e reformave legjislative. Shqipëria, sot, shfaqet në udhëkryq, ose më saktë e dyzuar, që do të nënkuptojë përballjen me dy realitete ligjore të kundërt, Legjislacioni i brendshëm i vjetëruar dhe ballafaqimi i tij me objektivat Evropiane të zhvillimit ligjor. Në vazhdim të të njëjtit kontekst do të rrjedh analiza shkencore mbi prioritetet dhe strategjitë e Sindikatave si partner kryesor në politikbërjen e Legjislacionit të Punës. Akti themeltar mbi të cilin lindi aspirata evropiane është Marrëveshja e Stabilizim- Asocimit (MSA), ku u propozuan një sërë detyrimesh ligjore implementuese brenda kuadrit ligjor të brendshëm.¹⁹⁷ Detyrueshmëria e zbatimit rigoroz të rekomandimeve Evropiane, nuk është vetëm barrë prove e shtetit si subjekt në marrëdhëniet ndërkombëtare, por kërkohet dhe përfshirja e shumë palëve në proceset konsultative vendimarrëse. Edhe pse së fundmi janë bërë disa ndryshime legjislative në fushën e marrëdhënieve të punës, sërisht Sindikatat kanë preferuar të mbeten në “hije”, duke mos shfaqur asnjë reflektim negociues me çështjet parësore që lidhen me Kontratën Kolektive. Sa ndikues ka qënë roli i sindikatës në ndryshimet ligjore mbi pagën minimale, për moshën e daljes në pension apo mbi kushtet e punës? Mekanizmi funksional i Sindikatave në Shqipëri, ndjen nevojën e një reformimi tërësor me qëllimin e vetëm krijimin e standarteve të përfaqësimit dinjitoz në përmbushje të kërkesave dhe nevojave që vijnë nga

¹⁹⁷ Trajtim më i plotë i përmbajtjes dhe analizës specifike është i zgjeruar në kapitullin e IV.

punëmarrësit mbi abuzimet arbitrare në shkelje të të drejtave themelore të tyre. Bashkimi i Sindikatave të Pavarura (BSPSH) dhe Konfederata e Sindikatave të Shqipërisë (KSSH), janë anëtare të organizmave evropian dhe botëror sindikalist.¹⁹⁸ Anëtarësia pranë organizmave ndërkombëtar rrit përgjegjësinë e kërkesave ligjore sindikale ndaj detyrimeve shtetërore. Lëvizjet Sindikaliste në Evropë dhe më gjërë janë një rrezik potencial në gëzimin e pushtetit, në raste të mos reflektimit nga ana e shtetit mbi politikat sociale.

Çfarë strategjie ka sindikalizmi në Shqipëri? A frymëzohen sadopak nga Sindikatat simotra evropiane dhe botërore? Këtu do të ndalemi pikërisht, në analizën praktike, sa përfshirëse janë në takimet konsultative nëpërmjet paraqitjes së projekt-akteve legislative dhe propozimeve në favor të të drejtave të punëmarrësve? Detyra kryesore e një studiumi në momentin e zgjedhjes së një fushe shkencore është të analizojë ecurinë e zhvillimit të saj në etapa të ndryshme kohore. Pas MSA-së disa prej rekomandimeve të pasqyruara në këtë akt, shteti shqiptar ka marrë angazhimin për përmirësim dhe implementim legjislativ, si në rastin e ndryshimeve të Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë¹⁹⁹, paga minimale²⁰⁰, rritja e saj në përputhje me faktorët ekonomicë të vendit tonë, Legjislacioni i pensioneve për kategori të vecanta²⁰¹ si dhe përmirësimi i kuadrit rregullativ i mbrojtjes së jetës dhe shëndetit të punëmarrësve në punë. Shteti është faktori kryesor vendimarrës e politikbërës por nevoja për partner frytdhënës nuk është asnjëherë e mjaftueshme. Sfidat ligjore në vendin tonë në zhvillimin sindikalist do të jenë prezente dhe për shumë kohë, nevoja për reformim është imediate, sot Sindikatat nuk mbështesin interesat parësore të punëmarrësve, por falë teknologjisë dhe informacionit në kohë reale ata janë të vetëdijshëm se çfarë ndodh në Evropë dhe më gjerë, kur shkelen të drejtat supreme të tyre. Ndaj praktika në Shqipëri paraqet greva punëmarrësish por jo lëvizje sindikale. Shteti është arbitër në marrëdhëniet kolektive midis punëdhënësit dhe punëmarrësit, në asnjë lloj natyre nuk duhet të ndërhyjë, por duhet të krijojë besim se nëpërmjet reformave legislative do të mbrojë jetën, shëndetin

¹⁹⁸ETUC- European Trade Union Confederation

ITUC- International Trade Union Confederation

¹⁹⁹Ligji nr.136/2015 “Për disa shtesa dhe ndryshime në ligjin nr.7961, datë 12.7.1995, Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, i ndryshuar

²⁰⁰VKM Nr.809, datë 26.12.2018 “Për përcaktimin e pagës minimale në shkallë vendi”

²⁰¹ Ligji Nr.29/2019 “Për trajtimin financiar, suplementar të punonjësve që kanë punuar në minierë në nëntokë, të punonjësve të industrisë së naftës e të gazit dhe të punonjësve që kanë punuar në metalurgji”.

dhe të drejtat e tyre themelore që burojnë nga Kontrata Kolektive. Në një trajtë të përgjithshme analitike duke synuar për të nxjerrë në dukje efektshmërinë funksionale të Sindikatave, do të analizoj një proces ligjvënës me interes për punëmarrësit e sektorit minerar, pensioni dhe vitet e sigurimit për këtë kategori. Në 29 vite demokraci jemi dëshmitar të shumë kronikave apo pasqyrimeve ditore mediatike për vështirësitë në punë të minatorëve, në mjaft raste ka patur dhe humbje jete. Në ndryshimet e fundit ligjore, me Ligjin Nr.29/2019 “Për trajtimin financiar, suplementar të punonjësve që kanë punuar në minierë në nëntokë, të punonjësve të industrisë së naftës e të gazit dhe të punonjësve që kanë punuar në metalurgji” u parashikua një ritrajtim dhe rishikim i moshës së daljes në pension për minatorët. A kemi ndonjë referim në këtë kuadër legjislativ nga ana e Sindikatave përfaqësuese? Në gjithë hapësirat referente që u studiuan shumë pak arrin të spikatësh rolin e Sindikatave si palë këshilluese në këtë rregullim. Në çdo artikull gazete apo informacion i servirur në rrugë elektronike janë vetë punëmarrësit që kërkojnë mbështetje ligjore. Analizës po i hyjmë më në brendësi, duke ballafaquar kërkesat e minatorëve me parashikimet ligjore, për të konkluduar në një vijë paralele gjithmonë nëse do të ketë, që sa më shumë të degjohen grupet e interesit, ligje aq më të mira do të krijohen, sepse në thelb kjo quhet demokraci. Në tryezat konsultative mbi projektligjin “Për trajtimin financiar, suplementar të punonjësve që kanë punuar në minierë në nëntokë, të punonjësve të industrisë së naftës e të gazit dhe të punonjësve që kanë punuar në metalurgji”, minatorët e Bulqizës kërkuar të implementoheshin brenda kuadrit të ri ligjor:

1. ²⁰²**Përshkallëzimi i moshës së pensionit.**
2. **Familjet e minatorëve që kanë humbur jetë në minierë të trajtohen me pension maksimal.**
3. **Rritje e masës së pensionit për këtë kategori.**

Në fushën e politikave sociale merren një sërë faktorësh ku prej me kryesorëve është faktori ekonomik-social i vendit, kapacitetet e tij financiare për të përballuar kostot dhe shpenzimet që do të vijnë si pasojë e krijimit të aktit normativ. Në kushtet kur vendi ynë ka një ekonomi tregu në tranzicion, nuk lë shumë hapësira për mbulime shpenzimesh

²⁰²<https://kryeministria.al/>

dhe duke qënë se shteti ka për detyrë të krijojë një stabilizim financiar në ndihmë të kërkesave të popullit të vet, mundet shumë pak të krijojë një kenaqësi nga reformimi apo krijimi i një akti ligjor. E tillë është situata me ligjin tashmë i cili është në fuqi²⁰³, duke parashikuar në dispozitat e tij:²⁰⁴

1. Një shtesë pensioni prej 0.6-1% të masës së pensionit të pleqërisë.
2. Në raste invaliditetit:
 - a. Pension invaliditeti, një shtesë në masën 1 % për çdo vit vjetërsie pune në miniera, në nëntokë, në industrinë e naftës dhe në metalurgji.
 - b. Për personat që përfitojnë pension invaliditeti nga aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale, shtesa mbi pension, vjetërsia në profesion, llogaritet respektivisht, për ish-minatorët 12,5 vjet, për naftëtarët dhe metalurgët 20 vjet.

Sindikatat në Shqipëri duhet të veprojnë në përputhje me qëllimet thelbësore që rrjedhin nga statusi i krijimit të tyre duke mos anashkaluar kompetencat përfaqësuese të tyre. Shteti nuk është palë/subjekt i marrëdhënies kolektive. Roli i shtetit është përgatitja e akteve ligjore dhe kontrolli i zbatueshmërisë së tyre, nëpërmjet ndjekjes në mënyrë dinamike mbi konfliktet e palëve subjekt kontrate. Arbitrimi dhe zgjidhja e konfliktit kryhet brenda vullnetit të palëve si një kusht ekzistencial ligjor. Qeveria në rolin e përfaqësues së pushtetit ekzekutiv ka për detyrë të vërë në lëvizje çdo institucion ligjzbatues duke minimizuar shkeljet dhe duke rekomanduar përmirësim të elementeve thelbësor të Kontratës Kolektive në përputhje me akte ligjore në fuqi, për të ekuilibruar të drejtat dhe detyrimet e punëdhënësve dhe punëmarrësve. Për të mbrojtur parimin e pavarësisë funksionale të Sindikatave, nuk duhet të krijohet konfuzion mbi rolin e shtetit, ai është organ fuqiplotë në krijim e akteve normative dhe ligjore nëpërmjet garancisë së zbatueshmërisë me rigorozitet duke sanksionuar rregulla ndëshkuese në rastet e mosrespektimit ligjor. Sindikatat duhet të marrin në dorë fatin e tyre duke u shndërruar në organe demokratike në mbrojtje të të drejtave dhe lirive themelore të punëmarrësve.

²⁰³ Referuar sërish Ligjit Nr.29/2019 “Për trajtimin financiar, suplementar të punonjësve që kanë punuar në minierë në nëntokë, të punonjësve të industrisë së naftës e të gazit dhe të punonjësve që kanë punuar në metalurgji.

²⁰⁴ Po aty Neni 6 “Masa e përfitimit të shtesës mbi pensionin e pleqërisë dhe të shtesës mbi pensionin e invaliditetit”

Pjesëmarrja sindikalise në nismat ligjore është një element i rëndësishëm, i cili ndikon pozitivisht në performancën e saj. Përfshirja aktive në aktivitetin ligjvënës, nxit një udhëheqje më të mirë dhe rrit nivelin e përgjegjshmërisë së organeve shtetërore, si dhe forcon integritetin e sindikatës në shoqëri. Nëse do të parashikonim sindikatën si organ fitimprurës, e vetmja gjë fitimprurëse është forma më e efektshme e nënshkrimit të një kontrate të përbashkët, që njihet me emrin kontratë kolektive. Që në momentin e krijimit të një sindikate, ajo duhet të fillojë bisedimet me punëdhënësin mbi kontratën e re të punës, e cila duhet të rregullojë marrëdhënien midis punëdhënësit dhe anëtarëve të saj. Për të negociuar kontratën kolektive, i vetmi organ është sindikata duke krijuar detyrueshmërinë e çdo anëtari t'i bindet rregullave të përcaktuara në kontratë. Rëndësia e krijimit të sindikatave konsiston në rritjen e motivimit për punë duke krijuar një klimë pozitive dhe produktive pune, si dhe duke siguruar kurse profesionale të vazhdueshme për punëmarrësit. Rritja e kapaciteteve të ndërgjegjësimit të punëmarrësve, është një faktor kyç që ndikon në efektivitetin e saj e cila lidhet drejtpërdrejtë me perceptimin e tyre mbi funksionimin e vendit të punës. Nëse do të merrej në analizë funksionaliteti i Sindikatës në gjithë tërësinë e komponentëve ekzistencial përveç faktit të ndërgjegjësimit për punë është edhe rritja profesionale e punonjësve, një aspekt i rëndësishëm i organizimit sindikal. Për më tepër, funksioni thelbësor i sindikatave është identifikimi i praktikave më të mira të punës, si dhe mbështetja e të mësuarit në mënyrë të vazhdueshme në ambjentet e punës. Një nga rolet më të rëndësishëm të sindikatës është ndërmjetësimi në zgjidhjen e konflikteve që lindin në vendin e punës. Sindikatat krijojnë marrëdhënie të tilla në të cilat dialogu shërben si një mekanizëm, i cili ndihmon në krijimin e besimit, angazhimit midis punonjësve dhe punëdhënësve. Kjo marrëdhënie ndihmon, në identifikimin e problemeve që lindin gjatë kontratës kolektive duke u munduar të gjejnë mënyrën e duhur në zgjidhjen e tyre. Njohja e sindikatës si organ përfaqësimi, nënkupton negociatën më efikase me punëdhënësin për punonjësit në mbrojtje të interesave legjitime.

Nëse do të flasim për demokraci strukturore në organizata sindikale mund të konsiderohet si një nga sfidat kryesore më të cilën duhet të përballët lëvizja sindikaliste në Shqipëri. Sindikatat, shfaqin probleme në të gjitha nivelet, me efektivitetin e nevojave, opsioneve dhe alternativave në statusin e krijimit të tyre. Në shumë raste, sindikatat nuk shfaqin transparencë, kur i kërkohet nga anëtarët në lidhje me

destinacionin e kuotizacionit. Nëse i referohemi akteve nënligjore përpiluese për kontratën kolektive, kuotizacioni përdoret për burimet njerëzore (trajnime, aktivitete shplohëse, ekskursionet, shpërblime etj).

Shteti Shqiptar ka ratifikuar pjesën më të madhe të Konventave të Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO) dhe kuadri ligjor është në përputhje me standardet themelore të ILO-s dhe të BE-së për të drejtat në punë. Por mekanizmi i zbatimit të ligjit nuk ka arritur të ndalojë një pjesë të punëdhënësve për t'i paguar punëmarrësit me një pagë nën minimalen ose për të mos ofruar kushtet bazë të sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës²⁰⁵. Lufta kundër informalitetit duhet të jetë një shqetësimin jo vetëm i qeverisë si organ ligjvënës, por edhe i sindikatave, ato nuk duhet të heshtin. Kjo është një këmbanë alarmi për lëvizjen sindikale, duke u zgjuar nga gjumi letargjik dhe duke ngritur zërin për mbrojtjen e lirive dhe të drejtave themelore të punëmarrësve.

Sot organizatat sindikale duhet të ndihen me fat, për shkak të mbështetjes së tyre nga organizma ndërkombëtarë ku dhe aderojnë Konfederata dhe Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë. Nëse do të kryhet një analizë e brendshme mbi qëllimin e statusit të krijimit të sindikatave në Shqipëri, është ende larg standardeve ndërkombëtare. Angazhimi i organizatave sindikale, zëri i tyre për momentin është i dobët ose në disa raste inekzistent. Veprimtaria e organizatave sindikale në Shqipëri nuk i përmbush objektivat e ILO-s në mundësitë e barabarta për liri, barazi, siguri. Në gjithë kontekstin e studimit mbi ecurinë e kontratave kolektive, përpara shfaqet një rrugë e gjatë për të arritur kontributin efikas në përmbushjen e interesave të punëmarrësve.

²⁰⁵ “Rruga e gjatë drejt Dialogut Social në Shqipëri”, Kthimi i Sfidave në mundësi, Botim i Institutit për Demokraci dhe Njermësim dhe Fondacioni Friedrich Ebert Stiftung, Tiranë Tetor 2015

KREU V

ZBATIMI I KONTRATËS KOLEKTIVE. RASTI I QARKUT BERAT

1. Metodologjia e anketimit

Në vazhdimësi të analizës teorike dhe në përputhje me parashikimet ligjore, u zhvillua anketimi i punëmarrësve në sektorin publik e privat, mbi njohuritë e tyre të përgjithshme e specifike të kontratës kolektive. Përpilimi i pyetësorit u bazua mbi funksionimin dhe zbatimin e kontratës kolektive e të lirive sindikale, duke ndikuar në grumbullimin e informacioneve dhe rezultateve kërkimore-shkencore për t'u përfshirë në studim me qëllim reflektimin e objektivave që duhen ndjekur në të ardhmen. Duke marr në konsideratë funksionet parësore të kontratës kolektive si dhe rolin e organizatës sindikale, anketimi u përqëndrua në çështjet kryesore, me synimin e nxjerrjes së konkluzioneve mes raportit ligj-praktikë. Çështjet ku u përqëndrua më shume anketimi janë si më poshtë:

1. Marrëdhënia midis Kontratës Individuale dhe Kolektive.
2. Marrëdhënia juridike e punës mes punëmarrësve dhe punëdhënësve. Sjellja e tyre dhe ndikimi në kontratën kolektive.
3. Realizueshmëria e lirive sindikale.
4. Kuotizacioni dhe roli në kontratën kolektive.
5. Raporti midis burimeve njerëzore dhe materiale të punëdhënësit në propocion me kuotizacionin.
6. E drejta e informimit, element i domosdoshëm i kontratës kolektive.

2. Pjesëmarrësit, grupet e përfshira në Anketim (pyetësor)

Për krijimin e një përceptimi mbi funksionimin dhe zbatimin e kontratës kolektive, si dhe mënyrën e organizimit sindikal, anketimi u zhvillua me pjesëmarrjen e dy kategorive punëmarrësish: 1. Buxhetor (Administratë publike), 2. Punëmarrësit e punësuar në sektorin privat.

- Grupi i parë, punëmarrësit buxhetor janë pjesë të administratës publike, përkatësisht në anketim përfaqësohen nga të punësuarit në Bashkinë Berat, duke përfshirë punonjësit me Status të Nënpunësit Civil si dhe në drejtoritë në

varësi të Bashkisë, Qendra Rezidenciale për personat me aftësi të kufizuar “Lira”, SH.A.Ujësjetllës Kanalizime Berat-Kuçovë.

- Kategoria e dytë janë punëmarrësit në sektorin privat, fasoneri, në rastin e studimit është “Marlotex”sh.p.k.

Përballja mes dy grupimeve punëmarrësish është kryer për arsyen e ballafaqimit të faktit të njohjes së kontratës kolektive duke nënvizuar sektorin më të favorshëm në respektimin e kushteve thelbësore të saj.

3. Analiza Studimore e Anketimit

Anketimi (pyetëtori), është kryer në subjektet publike e jopublike që ushtrojnë aktivitet në qytetin e Beratit me qëllim konkludimin e nivelit të njohjes nga punëmarrësi të Kontratës Kolektive të Punës. Anketimi u krye me dijenin e punëdhënësve por pa ndikimin e tyre. Punëmarrësit u vunë në dijeni se anketimi do të përdoret për qëllim studimi duke ruajtur anonimatën e tyre, ai u zhvillua në mënyrë të pavaruar në ambjentet e secilit institucion, respektivisht në Bashkinë e Beratit, ku pjesëmarrës ishin të punësuarit në bazë të dispozitave të Kodit të Punës, SH.A.Ujësjetllës-Kanalizime Berat Kuçovë (UKBK) ku anketues ishin vetëm administrata qendrore dhe në ambjentet e subjektit privat Fasoneri “Marlotex” sh.p.k. Përzgjedhja e subjekteve anketuese nuk është bërë rastësore, por sipas depozitimit të Kontratave Kolektive pranë Zyrës Rajonale të Shërbimit të Punësimit Berat. Përpilimi i pyetëtorit është mbështetur në parashikimet ligjore të Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë por dhe në bazë të dispozitave parashikuese që subjektet në fjalë rregullonin marrëdhënien kolektive sipas kontratës në fuqi. U zgjodh standart i tillë i pyetëtorit për të vërtetuar nëse punëmarrësit kishin dijeni jo vetëm mbi ekzistencën e kontratës por nëse ishin të informuar mbi parashikimet ligjore që shpreh Kontrata Kolektive e institucionit të tyre.

U realizuan 49 kampionë, numër i konsiderueshëm, për të arritur në konkluzione studimore si dhe për të realizuar qëllimin e anketimit, mbi përceptimet e punëmarrësve për Kontratën Kolektive.

Formulimi i pyetësorit është konceptuar i ndarë në seksione:

1. **Seksioni I:** Të dhënat personale, ku pjesë e tyre janë gjinia, mosha, vjetërsia në punë në institucionin anketues dhe arsimi. Ky seksion është i ngjashëm për të dy modelet e pyetësorëve, si në administratën publike dhe në sektorin privat.
2. **Seksioni II:** I emërtuar njohuri të përgjithshme, ku në këtë seksion është synuar të konkludojmë raportin e njohjes nga punëmarrësit, midis Kontratës Individuale të punës në përballje me Kontratën Kolektive. E njëjta linjë trajtimi e ngjashme për të dy pyetësorët. (Publik, privat).
3. **Seksioni III:** Është ideuar si një mini Kontratë Kolektive e portretizuar në pyetësor, por dallon nga sektori publik në atë privat, për arsye të parashikimeve të ndryshme dispozitive në kontratat respektive. Panvarësisht dallimit, në pjesën e vlerësimit të rëndësisë mbi mbrojtjen e interesave të punëmarrësve në marrëdhëniet e punës, apo në shkallën e realizueshmërisë së lirive sindikale, pjesa e fundit e pyetësorëve është e njëjtë për të dy sektorët.

Në thelb pyetësori pati si prioritet:

- Njohjen dhe zbatimin e Kontratës Kolektive të Punës.
- Njohjen dhe respektimin e të drejtave Sindikale të punëmarrësve.
- Shkalla e plotësimit të detyrimeve që ka punëdhënësi ndaj punëmarrësve.

Analiza e anketimit është kryer në bazë të të dhënave të marra nga çdo subjekt anketues, të paraqitura në grafikë dhe tabelë totale duke synuar shfaqjen e përceptimeve dhe mendimeve të punëmarrësve mbi njohuritë dispozitive të Kontratës Kolektive.

Anketimi u planifikua si pjesë e punimit shkencor, për të mundësuar përfshirjen rezultative në një konkluzion real, duke e ballafaquar me aspektet ligjore, sesa ndikuese duhet të jetë praktika në bashkërendimin normativ duke krijuar një mjedis gjithë përfshirës, ku palët të njohin së pari të drejtat dhe detyrimet mes tyre dhe të dinë të jenë subjekt aktiv të marrëdhënies kolektive duke qënë të ndërgjegjshëm mbi veprimet e tyre në përputhje me parashikimet kontraktore.

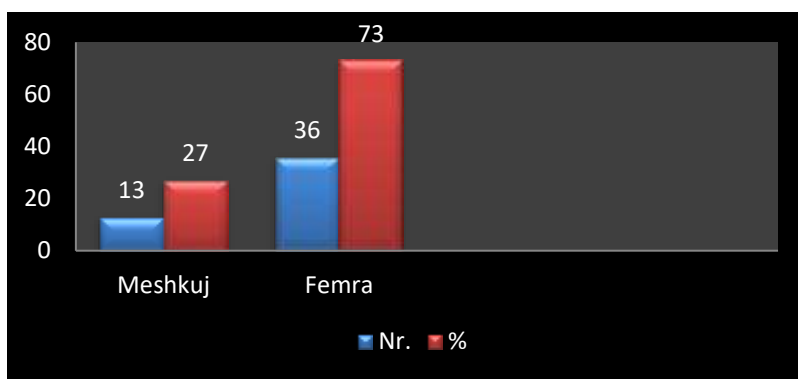
4. Rezultatet e të dhënave statistikore.

4.1 Treguesit statistikorë në lidhje me moshën, gjininë, arsimin dhe vjetërsinë në punë të punëmarrësve anketues.

Tabela. 1 Të dhënat personale në total për të tre subjektet, publike e jo publike të anketuara.

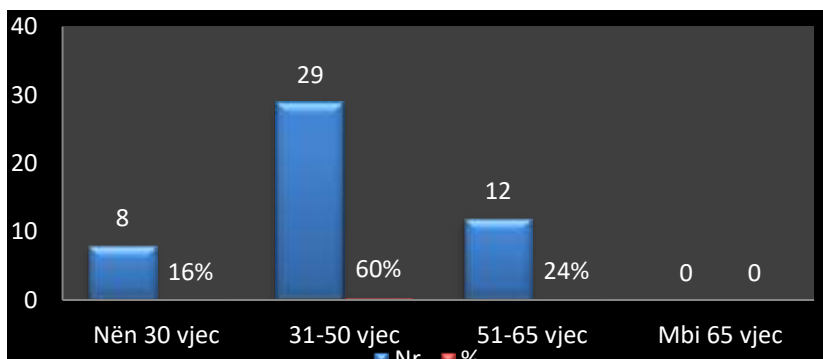
	Të dhënat personale	Meshkuj	Femra	Shuma	%
1	GJINIA	13	36	49	100
	Meshkuj	13	-	13	27
	Femra	-	36	36	73
2	MOSHA	13	36	49	100
	Nën 30 vjeç	3	5	8	16
	31-50	8	21	29	60
	51-65	2	10	12	24
	Mbi 65	-	-	-	
3	VJETËRSIA NË PUNË	13	36	49	100
	Deri në 5 vjet	7	16	23	47
	5-10 vjet	3	9	12	24
	11-20 vjet	2	8	10	20
	Mbi 20 vjet	1	3	4	9
3	ARSIMI	13	36	49	100
	I lartë	10	29	39	80
	I mesëm	2	5	7	14
	I mesëm profesional	-	1	1	2
	8 vjekar	1	1	2	4

Të dhënat personale përsa i përket gjinisë, zënë në total 27% meshkuj dhe 73% femra. Në Bashkinë Berat respektivisht meshkujt janë në minorance prej 20% e të anketuarëve dhe 80% femrat. Në SH.A Ujësjellës Kanalizime Berat-Kuçovë, meshkujt përfaqësojnë 40% të të anketuarëve në krahasim me femrat 60%. Në Fasoneri “Marlotex”, raporti gjinor është 39% meshkujt dhe 61% femrat.



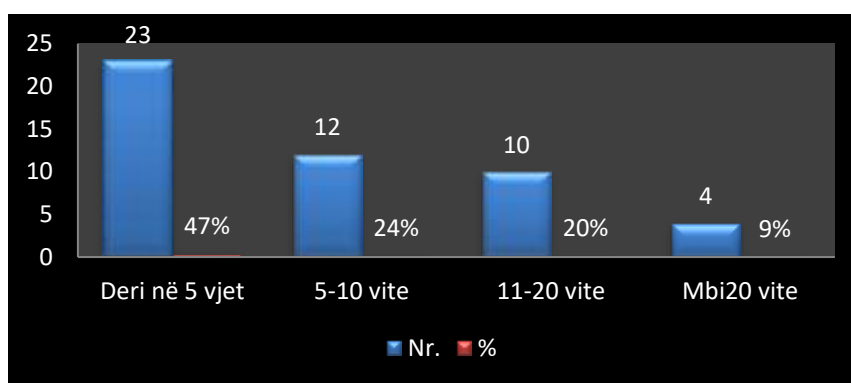
Grafiku. 1 Struktura gjinore

Ky argument vlen si për Bashkinë Berat ashtu dhe për Fasonerinë. Në total kuptohet që pjesa më e madhe e të intervistuarëve janë femra, ky rezultat mund të lidhet pak dhe me profilin e punës, ku vlen të theksohet si argument analiza institucionale prej nga nis anketimi, si në rastin e Bashkisë Berat, pyetësi është plotësuar në pjesën më të madhe të tij nga punëmarrëse të Drejtorisë së Qendrës Ekonomike, e cila mbulon fushën e veprimtarisë së Çerdheve/Kopshteve në Bashkinë Berat, profil profesional i kryer më tepër nga gjinia femërore si dhe në Qendrën “Lira” (Qendra Rezidenciale për personat me aftësi të kufizuar). Apo siç mund të jetë rasti i fasonerisë “Marlotex” Sh.p.k, ku predominon gjinia femërore e të punësuarve.



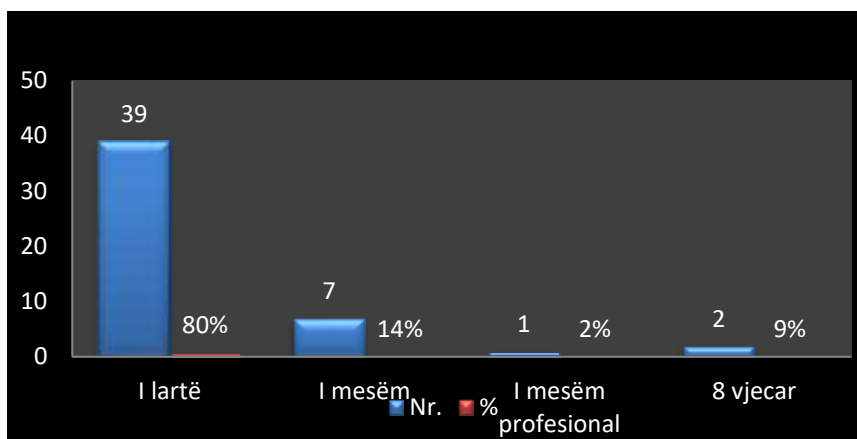
Grafiku. 2 Struktura moshore

Përsa i përket moshës në total sipas klasifikimit rezultatet janë: Nën 30 vjeç janë 17%; 31-50 vjeç janë 59%; 51-65 vjeç janë 24%. 66 vjeç e lart janë 0%. (Shih Tabelën1) Respektivisht në Bashkinë Berat nën 30 vjeç janë 16%, 31-50 vjeç janë 64%, 51-65 vjeç janë 20% e 66 vjeç e lart janë 0%. Në SH.A. Ujësjetllës Kanalizime Berat-Kuçovë nën 30 vjeç janë 0%, 31-50 vjeç janë 70%; 51-65 vjeç janë 30% e 66 vjeç 0% .Në fasoneri “Marlotex” sh.p.k nën 30 vjeç janë 29%; 31-50 vjeç janë 42%; 51-65 vjeç janë 29% e 66 vjeç e sipër janë 0%. Treguesit për moshën e të punësuarëve tregojnë se kemi të bëjmë me një moshë të re të punësuarish. Kjo është e lidhur me kërkesat e tregut të punës ku mosha e re ka prioritet punësimi.



Grafiku. 3 Vjetërsia në punë

Në lidhje me raportimin përfundimtar të vjetërsisë në punë sipas nivelit të shkallëzimeve në total rezultatet janë: Më pak se 5 vjet janë 47%; 5-10 vjet janë 25%; 11-20 vjet janë 20%; mbi 20 vjet janë 8%. Të ndara sipas subjekteve anketues rezultatet janë: Në Bashkinë Berat nën 5 vjet janë 44%; 5-10 vjet janë 16%; 11-20 vjet janë 24% dhe mbi 20 vjet janë 8%. Në SH.A.Ujësjetllës Kanalizime Berat Kuçovë nën 5 vjet janë 70%, 5-10 vjet janë 20%, 11-20 vjet janë 10% e mbi 20 vjet janë 0%. Në fasoneri “Marlotex” sh.p.k nën 5 vjet janë 36%, 5-10 vjet janë 43%, 11-20 vjet janë 21% dhe mbi 20 vjet janë 0% . Në lidhje me vjetërsinë në punë ajo paraqitet në një nivel mesatar, pasi kemi të bëjmë me lëvizje të shpeshta të të punësuarëve dhe me vjetërsinë që ka aktiviteti përkatës ku ata janë punësuar. Për shëmbull Fasoneritë janë aktivitetet të reja të krijuara këto vitet e fundit.



Grafiku. 4 Niveli arsimor

Sipas përgjigjeve të pyetësorit në lidhje me nivelin arsimor rezultatet në total janë: Arsimi i lartë 79%, arsim i mesëm 14%, arsimi i mesëm profesional 2%, arsimi 8 vjecar 4%. Në Bashkinë Berat arsimi lart 96%, arsimi mesëm 4% ,arsimi mesëm profesional 0%, arsimi 8 vjecar 0%. Në SH.A. Ujësjiellës Kanalizime Berat-Kuçovë, arsimi i lartë 100%, arsimi i mesëm 0%, arsimi i mesëm profesional 0%, arsimi 8 vjecar 0%. Në fasoneri “Marlotex” arsimi larte 36%, arsimi mesëm 43%, arsimi i mesëm profesional 0%, arsimi 8 vjecar 0%. *Ky është një tregues pozitiv që ka të bëjë me rritjen e cilësisë së këtij anketimi ku përgjigjet e dhëna vlerësohen të sakta për të realizuar qëllimin studimor të kontratave kolektive. Niveli arsimor është pasqyrimi i zhvillimit të arsimit të lartë në vendin tonë ku në tregun e punës nuk ka mungesë të personave me nivel të lartë arsimor. Për shkak të mungesës së punësimit sipas nivelit e profilit arsimor, personat me arsim të lartë pranojnë të punësohen edhe në nivele më të ulëta jo në përshtatje me arsimin e kryer.*

4.2 Përgjigjet e dhëna nga anketuesit në lidhje me raportin midis kontratës individuale dhe kolektive të punës.

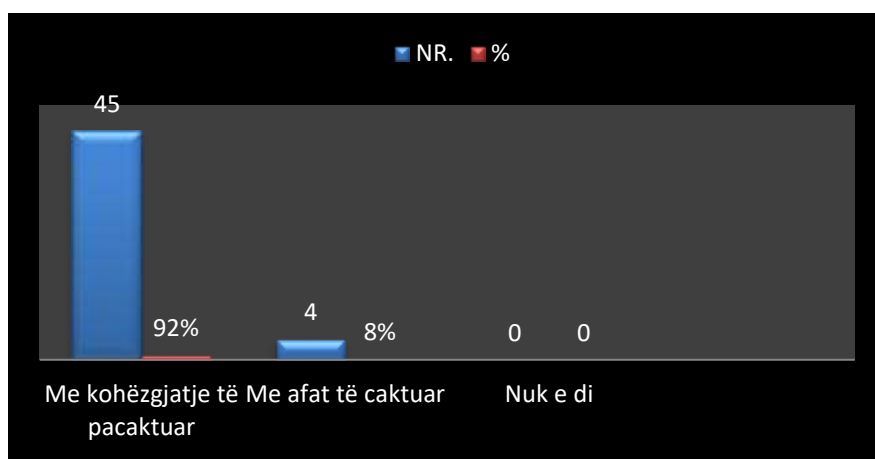
Tabela. 2 Të dhënat totale mbi njohuritë specifike të Kontratës individuale dhe kontratës kolektive.

<i>Përgjigjet e dhëna</i>	<i>Po Ose Jo</i>	<i>Nr Bashkia</i>	<i>Nr Ujësjiellë si</i>	<i>Nr Fasoneri</i>	<i>% Bashki</i>	<i>% Ujësjiellë s</i>	<i>% Fasoneri</i>
KONTRATA E PUNËS E LIDHUR MIDIS JUSH DHE PUNËDHËNËSIT TUAJ ËSHTË KONTRATË INDIVIDUALE:	Po	25	10	14	100	100	100
me kohëzgjatje të pacaktuar	Po	24	8	13	96	80	93
me afat të caktuar	Po	1	2	1	4	20	7
nuk e di	-	-	-	-	-	-	-
SA TË INFORMUAR JENI ME DISPOZITAT PARASHIKUESE TË KONTRATËS INDIVIDUALE TË PUNËS?		25	10	14	100	100	100
Shumë, kam lexuar cdo nen të kontratës	Po	21	9	13	84	90	93
Pak, nuk m'u dha mundësia e leximit të kontratës, vetëm e nënshkrova	Po	3	1	1	16	10	7
Aspak, nuk kam firmosur asnjë kontratë	Jo	1	-	-			

A JENI NË DIJENI MBI EKZISTENCËN E KONTRATËS KOLEKTIVE?		25	10	14	100	100	100
Po		5	8	9	10	16	18
Jo		20	2	5	90	84	
A E DINI SE CILI ËSHTË PËRFAQËSUESI I PUNËMARRËSVE NË INSTITUCIONIN TUAJ (KRYETARI I SINDIKATËS SË PUNËMARRËSVE)?		25	10	14	100	100	100
Po		5	8	9	10	16	18
Jo		20	2	5	90	84	82
A E KENI USHTRUAR TË DREJTËN E VOTËS NË ZGJEDHJEN E KRYETARIT TË SINDIKATËS?		25	10	14	100	100	100
Po, është zgjedhur Kryetari i Sindikatës sipas kriterëve ligjore		3	6	6	12	60	43
Jo, thjesht jemi vënë në dijeni nga punëdhënësi mbi personin e zgjedhur		7	3	3	28	30	21
Nuk e kam idenë mbi përfaqësimin tonë në Sindikatë		15	1	5	60	10	36

Me gjithë pasqyrimin e dhënë mbi elementet e përgjithshme, ku vendin kryesor e zë raporti kontratë individuale- kolektive, analizoim se kontrata individuale e punës nuk i mbulon nga ana ligjore të gjitha të drejtat dhe detyrimet që lindin midis palëve nënshkruese punëdhënës – punëmarrës, kur ky i fundit kërkon më shumë mbrojtje ligjore. Në qoftë se do të ekzistonte vetëm kontrata individuale do të ishte e vështirë mbrojtja ligjore ndaj punëmarrësve, në lidhje me mosmarrëveshjet dhe shkeljet në marrëdhëniet e punës. Është e nevojshme ngritja e një Gjykate të veçantë vetëm për zgjidhjen e këtyre mosmarrëveshjeve të lindura në marrëdhëniet e punës. Kontrata Kolektive e Punës, të punësuarit i mban më të bashkuar, më të organizuar dhe krijon më shumë hapësira për ata. Nëpërmjet Kontratës Kolektive mbrohet personaliteti dhe dinjiteti i punëmarrësit, mbrohet shëndeti në punë, duke siguruar kushtet e punës dhe ato higjieno sanitare, mbrohet nëna shtatzënë dhe me fëmijë në gji. Në favor të lirive ligjore të punëmarrësve nëpërmjet plotësimit të kushteve të Kontratës Kolektive me dispozita të veçanta, shteti ka lejuar ngritjen dhe funksionimin e Organizatave Sindikale. Organizata Sindikale krijojnë lidhjen midis sindikatës së punëmarrësve dhe punëdhënësit. Në emër dhe për llogari të saj vepron Kryetari i Sindikatës, përfaqësuesi ligjor i punëmarrësve që kërkon zbatimin me rigorozitet të Kontratës Kolektive të Punës, duke mbajtur përgjegjësi përpara tyre për plotësimin e elementeve thelbësorë të Kontratës Kolektive. Nisur nga këto fakte jo pa qëllim u krijua anketimi, ku nga rezultati i nxjerrë për njohjen dhe ekzistencën e Kontratës Kolektive në tre institucionet publike dhe jo publike rezulton se në Bashkinë Berat, situata e krahasuar me dispozitat ligjore të marrëdhënieve të punës qëndron ndryshe dhe larg pritshmërive të zbatimit ligjor. Megjithatë analiza teorike mbi njohuritë e Kontratës Kolektive në përballje me kontratën individuale u shfaq në të tre institucionet, të dhënat e mësipërme të cilat krijojnë një perceptim real se roli i Sindikatave në institucione ka qënë formal dhe sa vjen ky rol duhet të rritet. Punëdhënësi duke shfrytëzuar nivelin e lartë të papunësisë dhe të varfërisë, konkurrencën e madhe për një vend pune, mungesën e funksionimit të Sindikatës, Ai, është bërë fuqiplotë mbi punëmarrësin.

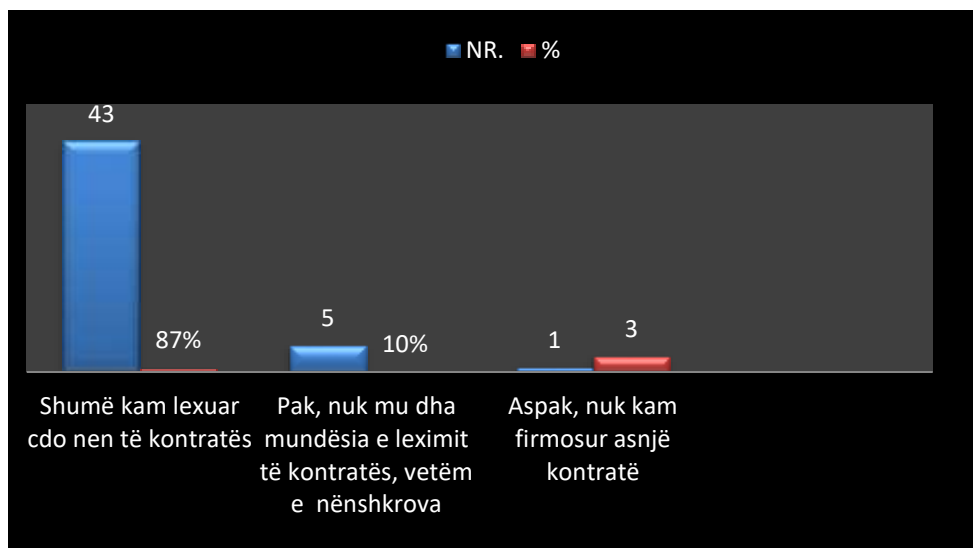
1. Kontrata e lidhur midis jush dhe punëdhënësit tuaj është kontratë individuale:



Grafiku. 5

Interesat personale, punëmarrësi i sheh tek kontrata individuale e punës, të cilën e nënshkruan individualisht me punëdhënësin. Kontrata individuale është nënshkruar nga 92 % e punëmarrësve të cilët e kanë lidhur atë me kohëzgjatje të pacaktuar, ndërsa 8 % e kanë lidhur me afat të caktuar.

2. Sa të informuar jeni me dispozitat parashikuese të kontratës individuale

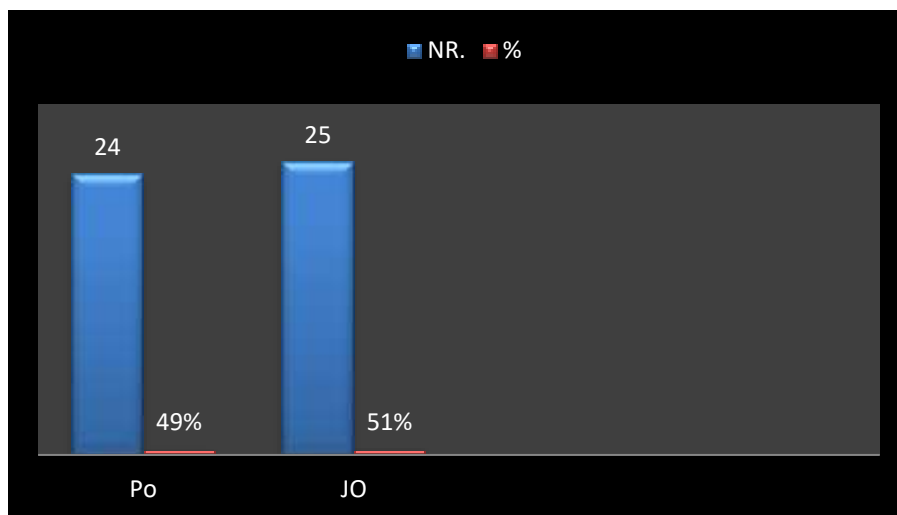


Grafiku. 6

Sipas të dhënave grafike rezulton se 87% e punëmarrësve e kanë lexuar kontratën individuale duke u njohur me kushtet dhe e kanë firmosur atë, 10% nuk u është dhënë

mundësia për të lexuar kontratën, thjesht e kanë nënshkruar, kurse 13% nuk e kanë lexuar por e kanë firmosur me mirëbesim.

3. A jeni në dijeni mbi ekzistencën e kontratës kolektive:



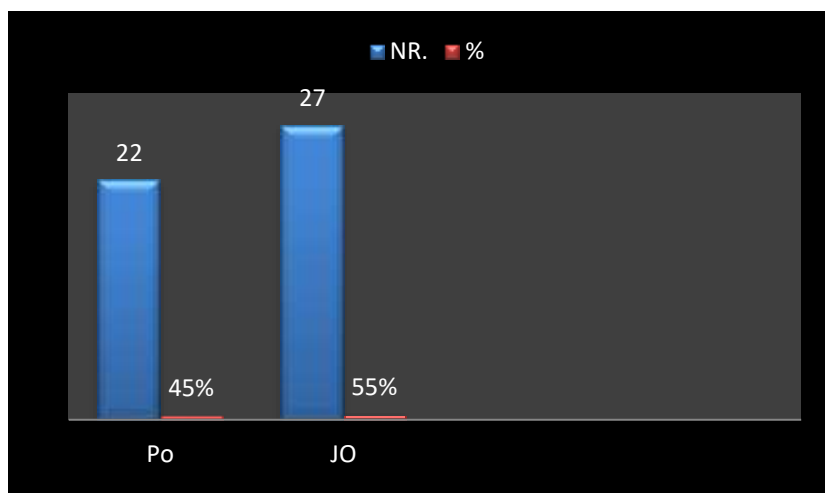
Grafiku. 7

Pavarësisht një përballje të përafërt midis ekzistences së njohjes apo jo të kontratës kolektive, rreth 49% e punëmarrësve janë në dijeni mbi ekzistencën e saj dhe 51% nuk e dinë, çfarë pasqyrohet grafikisht është se punëmarrësit e anketuar nuk kanë të njëjtin interesim për kontratën kolektive, si për kontratën individuale të punës. Mendoj se kjo është çështje interesi dhe besimi tek kontrata individuale. Kjo ndodh pasi ka humbur rolin e saj organizues dhe drejtues Sindikata e punëmarrësve. Në këto institucione nuk ka funksionuar Sindikata dhe nuk është zhvilluar dhe drejtuar aktivitet sindikal. Pavarësisht se Kontrata Kolektive është lidhur midis Kryetarit të Sindikatës dhe Punëdhënësit, Sindikata nuk ka dhënë prova për mbrojtje ligjore të punëmarrësit edhe kur ka qënë e nevojshme si në rastet e largimit nga puna.

4. A e dini se cili është përfaqësuesi i punëmarrësve në Institucionin tuaj (Kryetari i Sindikatës së Punëmarrësve):

Sipas rezultatit të mëposhtëm në grafik shfaqet se rreth 45% e të anketuarëve japin përgjigje se e njohin përfaqësuesin e tyre të sindikatës ndërsa 55 % nuk e njohin atë. Ky

raportim shpreh një mos interesim të të dy palëve, si në rastin e Drejtuesit të Sindikatës ashtu dhe për anëtarët e saj.



Grafiku. 8

5. A e keni ushtruar të drejtën e votës në zgjedhjen e Kryetarit të Sindikat



Grafiku. 9

43% e të anketuarëve shprehën se Kryetari i Sindikatës është zgjedhur sipas kriterëve ligjore, 21% janë vënë në dijeni nga punëdhënësi për personin e zgjedhur dhe 36 % nuk e kanë idenë për përfaqësimin e tyre në Sindikatë.

4.3 Vlerësimi Statistikor i të dhënave nga anketimi i realizuar mbi detyrat e punëdhënësit sipas dispozitave parashikuese të kontratës kolektive. Sektori Publik, Bashkia Berat, Sh.A. Ujësjetllës Kanalizime Berat-Kuçovë.

Tabela. 3 (Në NR e %)

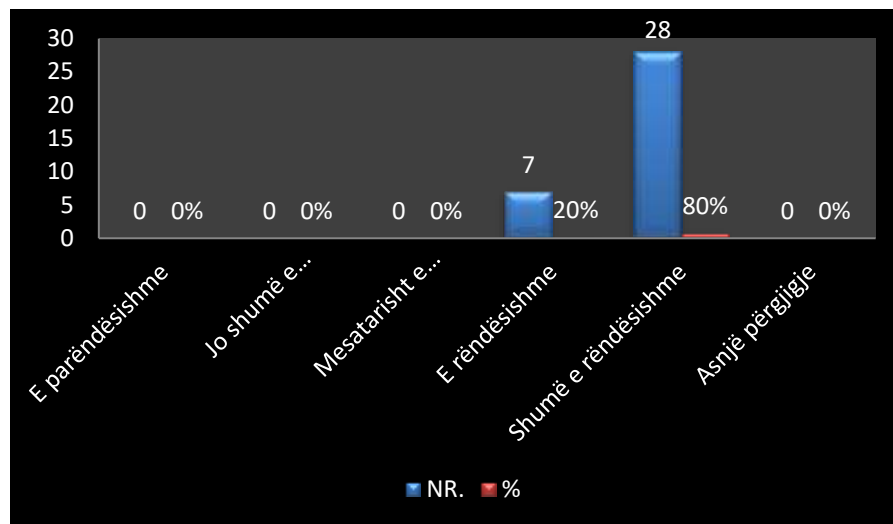
Vlerësimet	E paresishme	Jo shumë e rëndësishme	Mesatarisht e rëndësishme	E rëndësishme	Shumë e rëndësishme	Asnjë Përgjigje
Punëdhënësi mban përgjegjësi e përgjigjet për krijimin e kushteve të punës e ruajtjen e shëndetit në punë për punëmarrësit	—	—	—	7 20%	28 80%	—
Punëdhënësi duhet të informojë punëmarrësit në lidhje me rreziqet në punë e duhet ti trajtojë e kualifikojë	—	—	1 3%	6 17%	28 80%	—
Punëdhënësi është i detyruar të mbrojë e respektojë personalitetin e punëmarrësit si dhe duhet të parandalojë çdo veprim që cënon dinjitetin e personalitetin e tij	—	1 3%	2 6%	4 11%	28 80%	—
Punëdhënësi nuk ka të drejtë që gjatë kohës së punës të mbledhë informata për punonjësit përveç rastit kur këto informata lidhen me aftësitë profesionale të punëmarrësit apo janë të nevojshme për zbatimin e kontratës së punës	1 3%	—	—	16 46%	18 51%	—

Punëdhënësi detyrohet të derdhë çdo muaj në favor të sigurimeve shoqërore e shëndetësore në masën e përcaktuar nga ligji për cdo punonjës në mënyrë që ai të përballojë paaftësinë në punë për shkak sëmundje, barrëlindje, aksident në punë e pension pleqërie.	–	–	1 3%	5 15%	29 82%	–
Punëdhënësi nuk ka të drejtë gratë shtatzëna e me fëmijë në gji në punë të rënda e të rrezikshme për jetën.	2 6%	–	-	6 17%	26 74%	1 3%
Punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën e punës për motive shtatzanie apo lindje fëmijë	–	1 3%	–	4 12%	30 85%	–

Në analizë të përgjithshme duke iu referuar dhe tabelës 3, nga anketimi rezulton se, 100% e punëmarrësve të anketuar vlerësojnë përgjegjësinë që duhet të mbajë punëdhënësi për kushtet e punës dhe ruajtjen e shëndetit të punëmarrësve. 97% vlerësojnë informimin që duhet të bëjë punëdhënësi për rreziqet në punë dhe të kryerjes së trajnimit dhe kualifikimit. 91% e punëmarrësve vlerësojnë nevojën e mbrojtjes së personalitetit dhe dinjitetit që duhet të bëjë punëdhënësi për ata. 97% e vlerësojnë se punëdhënësi nuk ka të drejtë të mbledhë informata lidhur me personat e punësuar përveç atyre mbi aftësitë profesionale që janë të nevojshme për zbatimin e Kontratës së Punës. 97% e konsiderojnë detyrim të ligjshëm që punëdhënësi çdo muaj të derdhë për punëmarrësin kontribute të Sigurimeve Shoqërore dhe Shëndetsore për të përballuar paaftësinë në punë për sëmundje, barrëlindje, aksidente dhe dalje në pension pleqërie. 93% e punëmarrësve e konsiderojnë detyrim ligjor për të mos punësuar gratë shtatzëna me fëmijë në gji, në punë të rënda. 87% e punëmarrësve e konsiderojnë shkelje zgjidhjen e kontratës së punës për arsye shtatzanie dhe lindje fëmije. **Duhet theksuar se**

midis realizimit të detyrimeve që ka punëdhënësi ndaj punëmarrësit kanë heshtur, pa dhënë asnjë përgjigje 0.4% të numrit të punonjësve të anketuar.

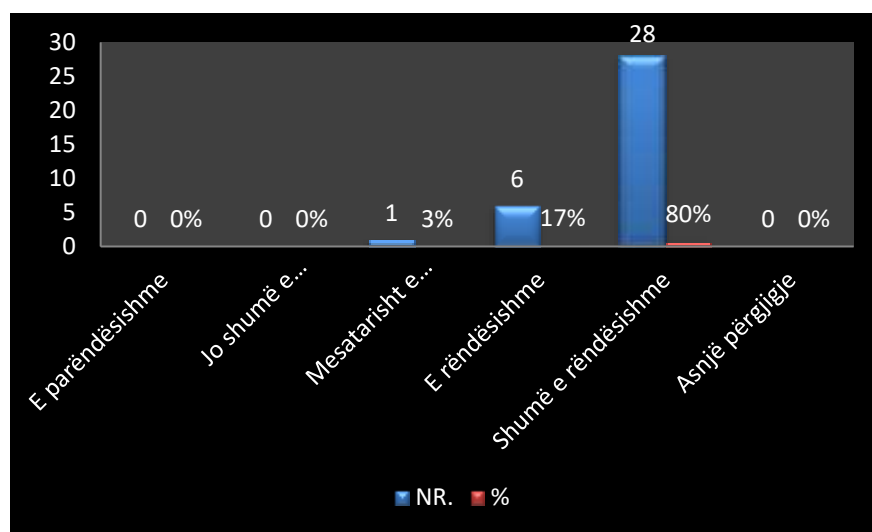
1. Punëdhënësi mban përgjegjësi dhe përgjigjet për krijimin e kushteve të punës dhe ruajtjen e shëndetit në punë për punëmarrësit.



Grafiku. 10

Përgjegjësinë që ka punëdhënësi për detyrimet ndaj punëmarrësit, 20 % e të anketuarëve e konsiderojnë të rëndësishme, kurse 80% e konsiderojnë shumë të rëndësishme.

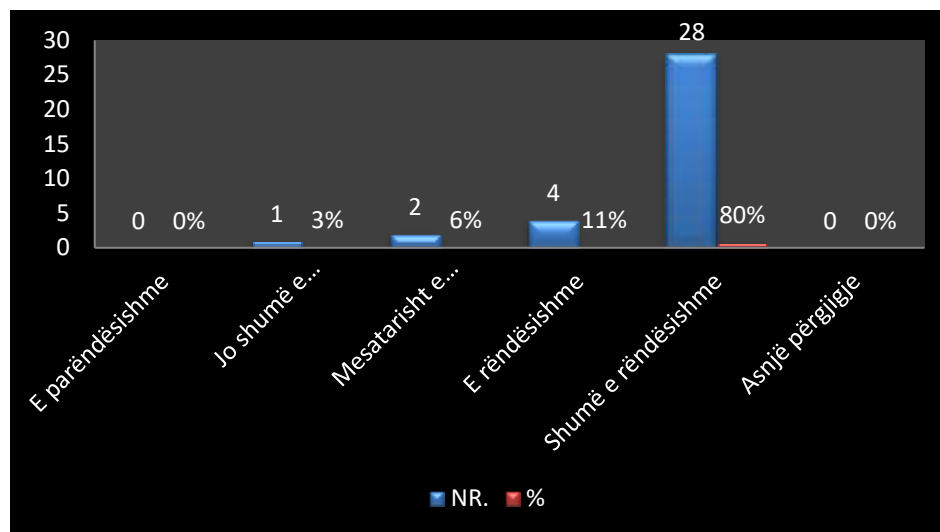
2. Punëdhënësi duhet t'i informojë punëmarrësit në lidhje me rreziqet në punë dhe duhet t'i trajnojë dhe kualifikojë ata.



Grafiku. 11

Sipas shfaqjes rezultative në grafikun 11, punëdhënësi duhet të informojë punëmarrësit në lidhje me rreziqet në punë, si dhe duhet t'i kualifikojë ata, 3 % e punëmarrësve të anketuar e pasqyrojnë nëpërmjet përgjigjes së tyre si mesatarisht të rëndësishëm, 17 % e konsiderojnë të rëndësishëm dhe 80% shumë të rëndësishëm.

3. Punëdhënësi është i detyruar të mbrojë dhe respektojë personalitetin e punëmarrësit si dhe duhet të parandalojë çdo veprim që cënon dinjitetin dhe personalitetin e tij.

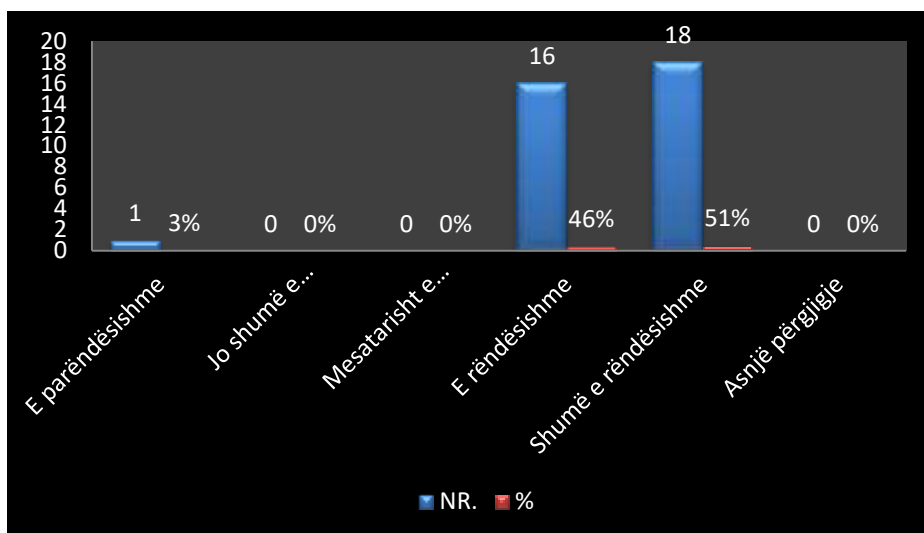


Grafiku. 12

Në lidhje me detyrimin e ruajtjes dhe mbrojtjes së personalitetit të punëmarrësit, rezultatet e shfaqura në grafikun 12, tregojnë se 3% e punëmarrësve të anketuar e konsiderojnë jo shumë të rëndësishëm, 6% mesatarisht të rëndësishëm, të rëndësishëm 11% dhe shumë të rëndësishëm 80% e tyre.

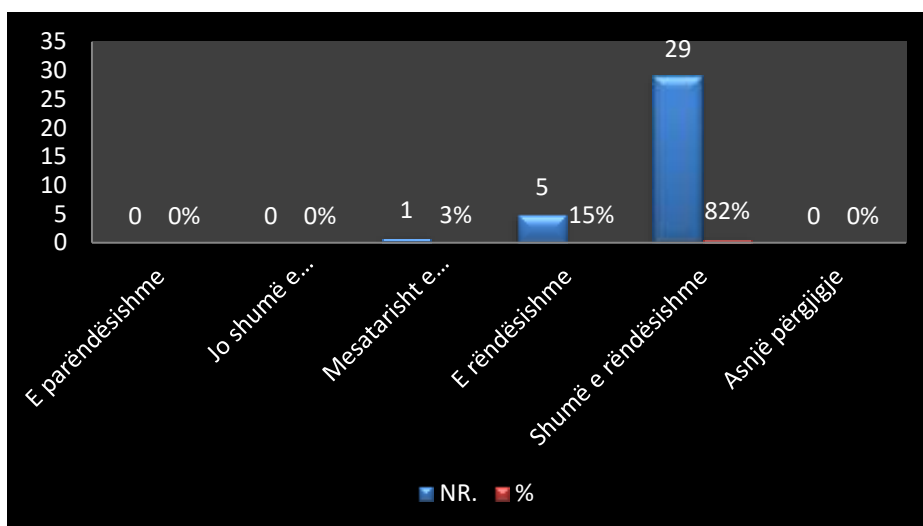
4. Punëdhënësi nuk ka të drejtë që gjatë kohës së punës të mbledhë informata për punonjësit përveç rastit kur këto informata lidhen me aftësitë profesionale të punëmarrësit apo janë të nevojshme për zbatimin e kontratës së punës.

Në lidhje me grumbullimin e informatave për punëmarrësin, përgjigjet e të anketuarëve kanë konkluduar në rezultatet e paraqitura më sipër ku 3% tyre e konsiderojnë të parëndësishme, 46% të rëndësishme dhe 51 % shumë të rëndësishme.



Grafiku. 13

5. Punëdhënësi detyrohet të derdhë, çdo muaj, në favor të Sigurimeve Shoqërore dhe Shëndetsorë, në masën e përcaktuar nga ligji për çdo punonjës, në mënyrë që punëmarrësi të përballojë paaftësinë në punë për shkak sëmundje, barrëlindje, aksident në punë dhe pension pleqërie.

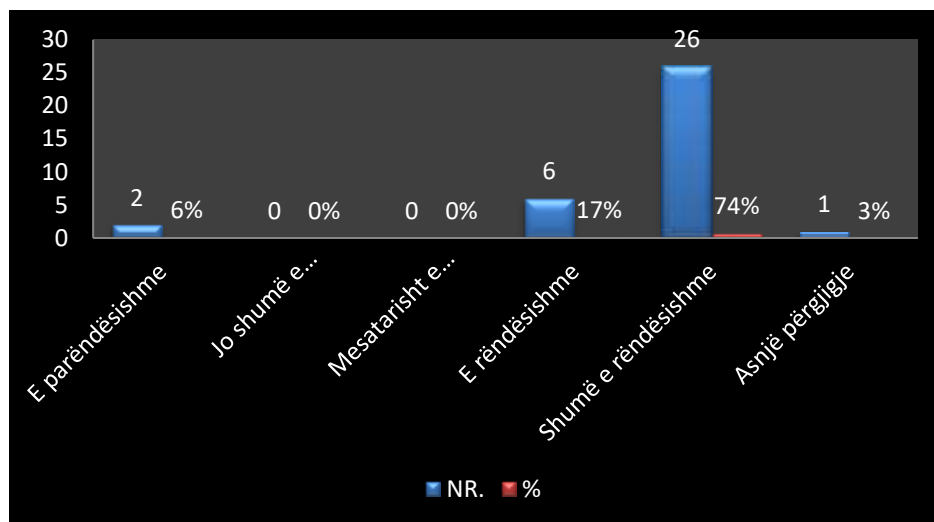


Grafiku. 14

Në bazë të përgjigjeve të dhëna mbi detyrimet primare që ka punëdhënësi për derdhjen e kontributeve shoqërore e shëndetsore, të cilat ndikojnë direkt në uljen e informalitetit, nga pasqyrimi grafik rezulton se 3 % e të anketuarëve e konsiderojnë mesatarisht të

rëndësishëm faktin e derdhjes së kontributeve shoqërore dhe shëndetsore, 15 % të rëndësishëm dhe 82% shumë të rëndësishëm.

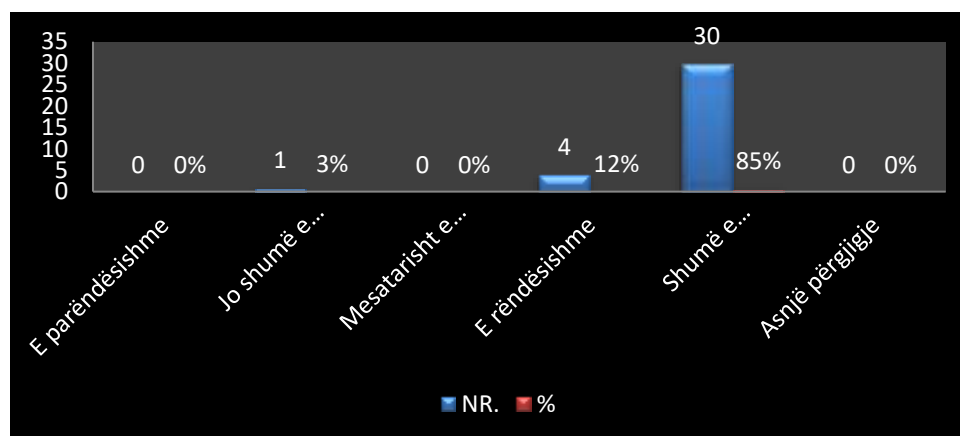
6. Punëdhënësi nuk ka të drejtë të punësojë gratë shtatzëna dhe me fëmijë në gji në punë të rënda dhe të rrezikshme për jetën.



Grafiku. 15

Në lidhje me respektimin e të drejtave shëndetsore për raste të vecanta si gratë shtatzëna dhe me fëmijë në gji, ndalimi i tyre për të kryer punë të rënda, sipas perceptimit të punëmarrësve të anketuar, 6% e konsiderojnë të parëndësishëm, 17 % të rëndësishëm, 74 % shumë të rëndësishëm dhe 3% nuk japin përgjigje.

7. Punëdhënësi nuk mund të zgjidh kontratën e punës për motive shtatzanie ose lindje fëmijë



Grafiku. 16

Për rastin e zgjidhjes së kontratës së punës për motive shtatzanie apo lindje femije, 3% e konsiderojnë jo shumë të rëndësishëm, 12% të rëndësishëm dhe 85% shumë të rëndësishëm.

4.3.1 Vlerësimet e dhëna në anketimin e realizuar për Liritë Sindikale

(Bashkia Berat + SH.A. Ujësjiellës Kanalizime Berat-Kuçovë)

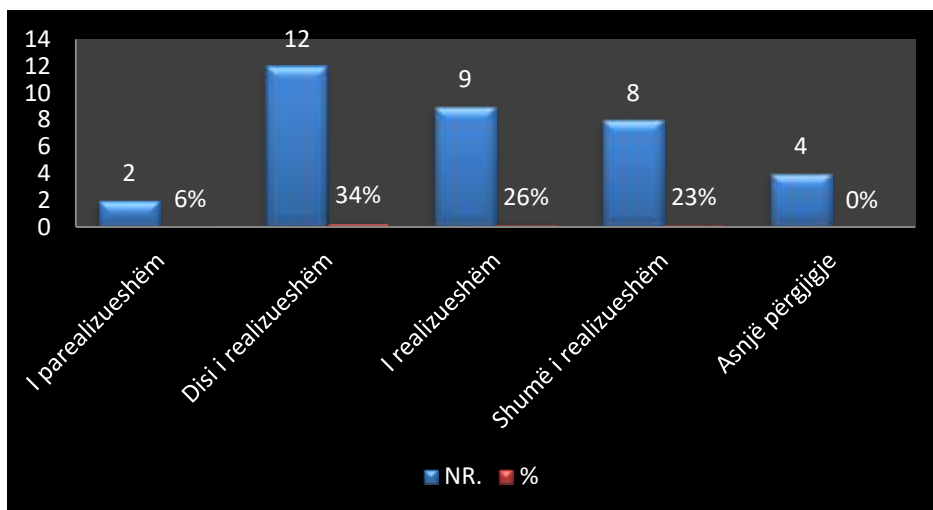
Tabela. 4 (Në NR e %)

Vlerësimet	I pa realizueshëm	Disi i realizueshëm	I realizueshëm	Shumë i realizueshëm	Asnjë përgjigje	Totali
Sindikata ka të drejtë të organizojë mbledhje me anëtarët e saj grumbullime, protesta sipas legjislacionit në fuqi	2 6%	12 34%	9 26%	8 23%	4 11%	35 100%
Punëdhënësi njeh Sindikatën me të gjithë treguesit ekonomik financiar për vitin në vazhdim	6 17%	5 14%	12 35%	7 21%	5 14%	35 100%
Sindikata ka të drejtë të publikojë në mjediset e punës njoftime, programe, objektiva si dhe Kontratën kolektive të punës	2 6%	3 9%	16 45%	7 20%	7 20%	35 100%

Për të garantuar të zgjedhurit në organet drejtuese të Sindikatës në kryerjen e detyrës së tyre Punëdhënësit i ndalojnë të largojë ose të transferojë nga puna drejtuesit e sindikatës pa pëlqimin e organizatës sindikale përveç rasteve kur vërehen shkelje të Legjislacionit të Punës të Kontratës Kolektive apo Kontratës individuale të punës.	1 3%	4 11%	15 43%	6 17%	9 26%	35 100%
Për t'u marr me veprimtari sindikale, drejtuesve të Sindikatës u njihen dy ditë në muaj shkëputje nga puna.	1 3%	7 20%	14 40%	3 9%	10 28%	35 100%
Për aktivitete sindikale në shkallë kombëtare e lokale, pagesa e ditëve të punës përballohet nga punëdhënësi.	1 3%	1 3%	15 43%	6 17%	12 34%	35 100%
Për aktivitetet sindikale jashtë shtetit, punëdhënësi përballon vetëm ditët e punës duke mos njohur asnjë detyrim tjetër.	3 9%	3 9%	13 37%	4 11%	12 34%	35 100%
Punëdhënësi i siguron sindikatës brenda mundësive një mjedis të përshtatshëm për kryerjen e veprimtarisë sindikale të kompletuar me orëditë e nevojshme.	-	2 6%	13 37%	7 20%	13 37%	35 100%
Sindikata çdo tre muaj hyn në bisedime me punëdhënësin për të parë realizimin e kontratës kolektive të punës.	1 2%	4 11%	11 33%	7 19%	12 35%	35 100%

83% e anketuesve e konsiderojnë të drejtë ligjore që Sindikatat duhet të organizojnë mbledhje, grumbullime, protesta sipas Legjislacionit në fuqi. 56% kundrejt 44% të punëmarrësve e quajnë si mundësi realizimin e njohjes me treguesit ekonomiko-financiar të vitit në vazhdim. 65 % e punëmarrësve kundrejt pjesës tjetër me 35 % e konsiderojnë të drejtë që në mjediset e punës, Sindikatat të publikojnë njoftime, programe, objektiva dhe Kontratën Kolektive të Punës. 60% e punëmarrësve kanë besimin se punëdhënësi nuk ka të drejtë të largojë Kryetarin e Organizatës Sindikale nga puna pa marr pëlqimin e Sindikatës. 14% e quajnë të parealizueshëm dhe disi të parealizueshëm. Kurse 26 % heshtin pa kthim përgjigje. 49% e punëmarrësve pranojnë si të realizuar që drejtuesit e Sindikatës dy ditë në muaj të paguhen kur merren me punët e Sindikatës, pjesa tjetër prej 23% e konsiderojnë të parealizueshme. 60% të të anketuarëve e pranojnë se marrja pjesë në aktivitete sindikale kombëtare, pagesa bëhet nga punëdhënësi, 34% heshtin pa dhënë përgjigje. 40% e punëmarrësve e pranojnë si të realizueshme pagesën e shpenzimeve mbi pagën e punës, ose e thënë ndryshe pagesën e dietës në shërbim, 18% nuk e pranojnë dhe 34 % heshtin. 57% e punëmarrësve objektin e zyrave dhe akomodimin e tyre për Sindikatat e quajnë të realizueshme kurse 37% nuk japin asnjë përgjigje. 52 % i quajnë të realizueshme bisedimet çdo tre muaj Sindikatë-Punëdhënës, ku ballafaqohen palët për realizimin e Kontratës Kolektive të Punës, 35% heshtin nuk japin përgjigje. *Përsa i përket përgjigjeve për nivelin e shkallës së Lirive Sindikale heshtja e punëmarrësve është 28%.

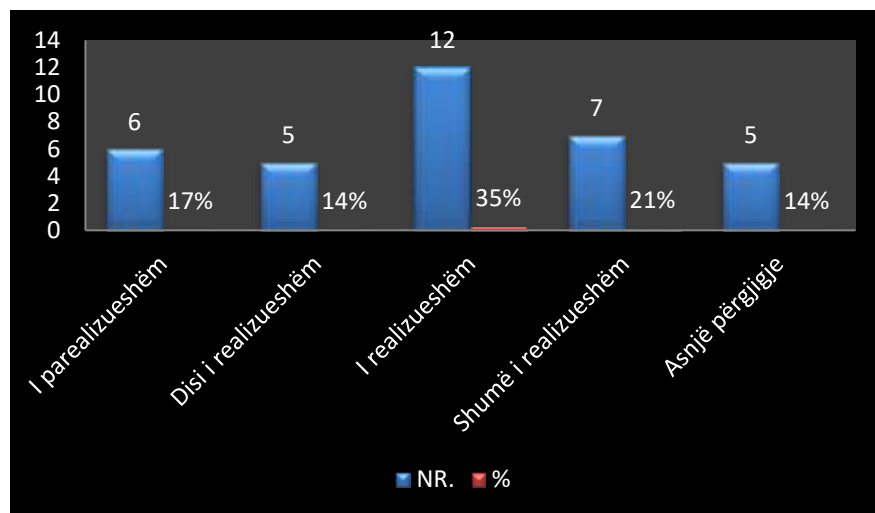
1. Sindikata ka të drejtë të organizojë mbledhje me anëtarët e saj, grumbullime, protesta sipas legjislacionit në fuqi.



Grafiku. 17

Sipas përgjigjeve, 6% e punëmarrësve të anketuar e quajnë të parealizueshëm, 34% disi të realizueshëm, 26 % i realizueshëm, 23 % shumë i realizueshëm dhe 11 % pa përgjigje.

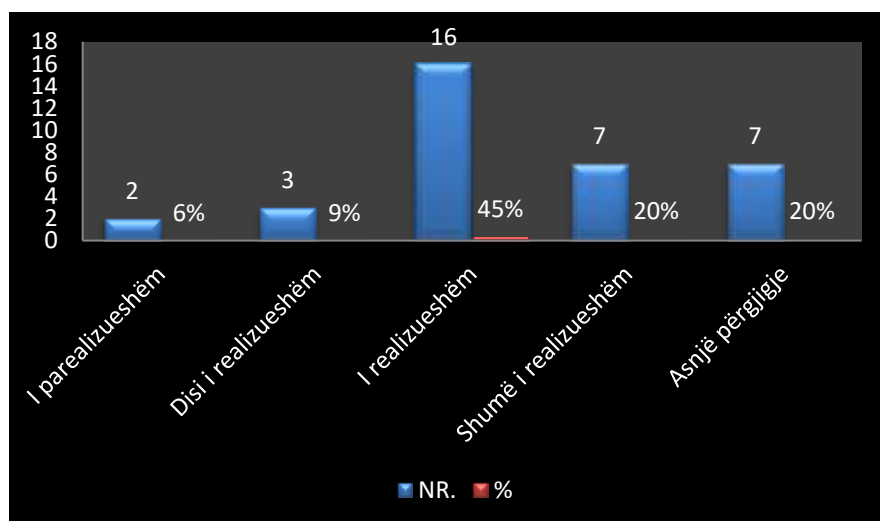
2. Punëdhënësi njih sindikatën me të gjithë treguesit ekonomiko-financiar për vitin në vazhdim.



Grafiku. 18

Sipas të dhënave grafike rezulton se nga 17% e të anketuarëve e konsiderojnë të parealizueshme njohjen me treguesit ekonomiko-financiare, 14% disi të realizueshëm, 35% të realizueshëm, 21% shumë të rëndësishëm dhe 14 % nuk kthejnë përgjigje.

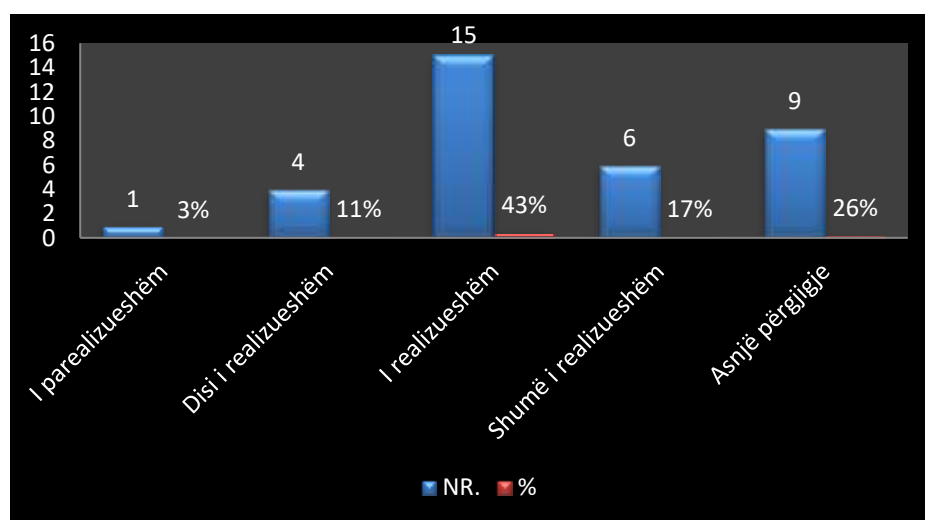
3. Sindikata ka të drejtë të publikojë në mjediset e punës njoftime, programe, objektiva si dhe kontratën Kolektive të Punës.



Grafiku. 19

Nëse studiojmë grafikun 19 rezulton se 6% e punëmarrësve të anketuar në Sektorin Publik e konsiderojnë të perealizueshme publikimin e njoftimeve të sindikatës, 9% e tyre e përceptojnë disi të realizueshëm, 45% përgjigjen së është e realizueshme, 20% mendojnë se është shumë e realizueshme dhe 20% nuk kthejnë përgjigje.

4. Për të garantuar të zgjedhurit për në organet drejtuese të Sindikatës, në kryerjen e detyrës së tyre, punëdhënësit i ndalohej të largojë ose të transferojë nga puna drejtuesit e sindikatës pa marr më parë pëlqimin e organizatës sindikale, përve rasteve kur vërehen shkelje të Legjislacionit të Punës, Kontratës Kolektive ose individuale të Punës.



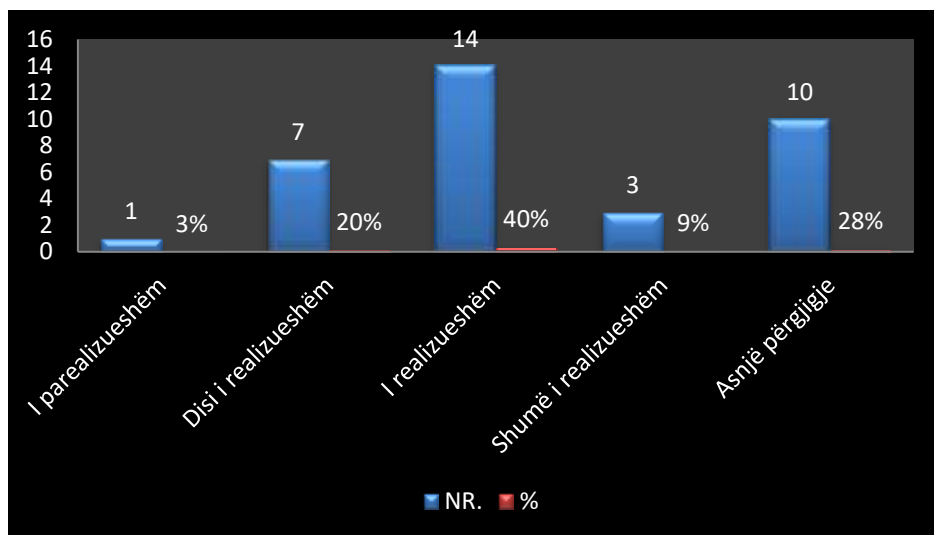
Grafiku. 20

Në lidhje me garantimin për të zgjedhurit në organet drejtuese të Organizatës Sindikale, rreth 3% e të anketuarëve e quajnë të perealizueshme, kurse 11% e tyre disi të realizueshme, 43% të realizueshme, 17 % shumë të realizueshme dhe 26% asnjë përgjigje. Pra ndjehet mungesa e organizimit dhe funksionimit sindikal.

5. Për t'u marr me veprimtari Sindikale, drejtuesve të Sindikatës ju njihen 2 ditë në muaj shkëputje nga puna.

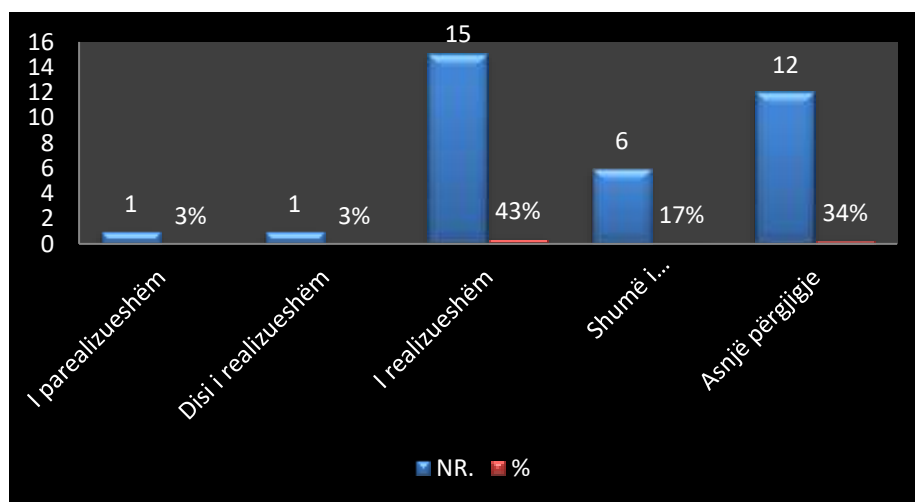
E drejta sindikale është e drejtë kushtetuese dhe ligjore, por pasqyrimi në praktikë i respektimit të lirive që lindin nga marrëdhënia kolektive e punës pasqyrojnë një praktikë të re mbi funksionimin sindikal brenda një institucioni. Rasti i ngjashëm pasqyrohet dhe në grafikun 21, ku punëmarrësit e pyetur në lidhje me të drejtën e shkëputjes nga puna

në rastet e marrjes me veprimtari sindikale, janë përgjigjur përkatësisht, 3% e tyre mendojnë se është e perealizueshme, 20 % e konsiderojnë disi të realizueshme, 40% të realizueshme, 9% shumë të realizueshëm dhe 28 % pa asnjë përgjigje.



Grafiku. 21

6. Për aktivitete sindikale në shkallë kombëtare e lokale, pagesa e ditëve të punës përballohet nga punëdhënësi.

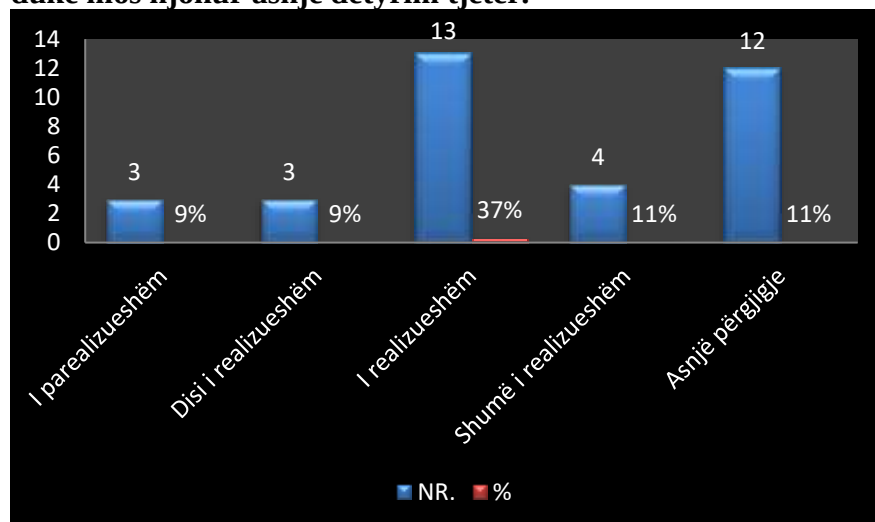


Grafiku. 22

Gjatë analizës së pyetësorit është vënë re një mosbesim i punëmarrësve mbi respektimin e lirive sindikale nga ana e punëdhënësit, si në rastin e përgjigjeve të marra nga ana e tyre në lidhje me aktivitetet sindikale, ku punëmarrësit ndahen në dy fronte, 3% e punëmarrësve e konsiderojnë të perealizueshme, 3% disi të realizueshme, 43% të realizueshme, 17 % shumë të realizueshme, 34% pa asnjë përgjigje. Nëse vihet re qartë

Grafiku 22, se realizimi me abstenimin që nuk dihet sesi mund të konsiderohet, është në raport shumë të ngushtë.

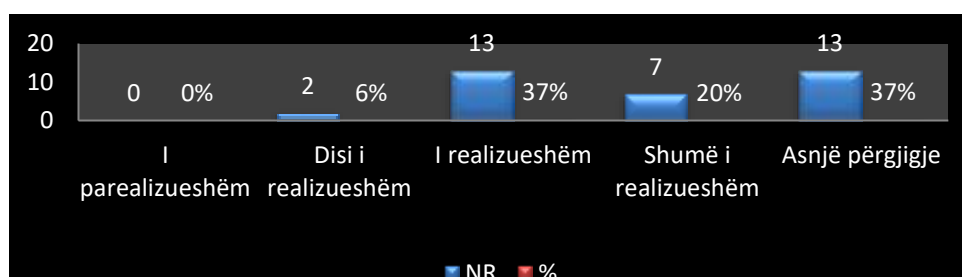
7. Për aktivitete sindikale jashtë shtetit, punëdhënësi përballon vetëm ditët e punës duke mos njohur asnjë detyrim tjetër.



Grafiku. 23

Në të gjithë pasqyrimin grafik mbi liritë sindikale vihet re një numër i konsiderueshëm të të anketuarëve që nuk kthejnë përgjigje, pra abstenojnë në heshtje. Punëdhënësi përballon vetëm ditët e punës në rastet e aktiviteteve sindikale, sa besohet ky parashikim nga punëmarrësit e sektorit publik? Siç vihet re dhe në grafikun 23, 9% e të anketuarëve mendojnë se është e porealizueshme, 9% e tyre e mendojnë disi të realizueshme, 37 % të realizueshme, 11 % shumë të realizueshëm dhe 11 % pas asnjë përgjigje.

8. Punëdhënësi i siguron Sindikatës sipas mundësive, një mjedis të përshtatshëm për kryerjen e veprimtarisë sindikale, të kompletuar me orenditë e nevojshme.

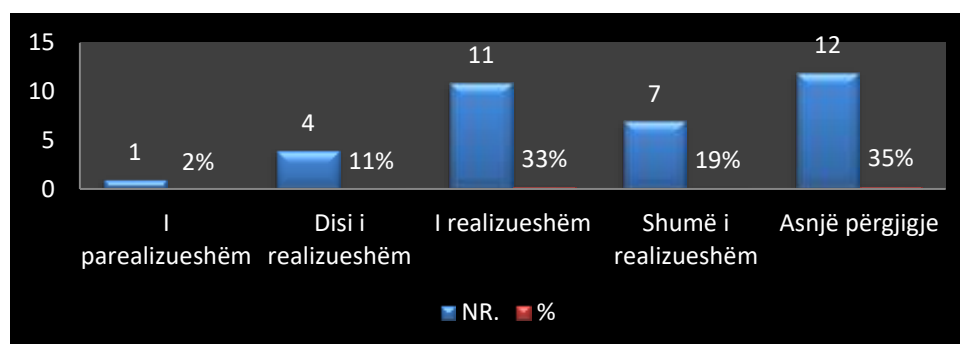


Grafiku. 24

Në gjithë analizën grafike mbi liritë sindikale, u theksua se roli i tyre në praktikë nuk del aq i rëndësishëm sa në parashikimet legislative. Nëse në grafikët e mëparshëm

numrin e të punësuarëve në sektorin publik që abstenuan në lidhje me funksionimin e një sërë elementesh bazë mbi organizimin e lirive sindikale, në grafikun 24, pasqyrohet se punëmarrësit nuk kanë asnjë mundësi brenda institucionit për të bërë mbledhje dhe takime në favor të organizatës, sepse 37 % e tyre e konsiderojnë element të realizueshmë vënien në dispozicion nga ana e punëdhënësit ambjentet e institucioonit, ndërkohë po 37% nuk japin përgjigje mbi realizueshmërinë e mbledhjeve sindikale. Ndërsa pjesa tjetër rreth 6% e konsiderojnë disi të realizueshëm dhe 20% shumë të realizuëshëm.

9. Sindikata çdo tre muaj hyn në bisedime me punëdhënësin për të parë realizimin e Kontratës Kolektive të Punës.



Grafiku. 25

Si konceptohet nga ana e punëmarrësve marrëdhënia midis punëdhënësit dhe sindikatës për realizimin e objektivave të kontratës kolektive? Sa të realizueshëm e mendojnë ata? Duke hedhur një vështrim në grafikun 25, vihet re se 2% e punëmarrësve e mendojnë të përealizueshme, disi të realizueshme e shohin 11% e tyre, të realizueshme 33%, shumë të realizueshme 19%, pa kthim përgjigje 35%.

4.4 Detyrimet e punëdhënësit ndaj punëmarrësve në Sektorin Privat.

4.4.1 Analiza statistikore dhe vlerësimi i përgjigjeve të dhëna mbi detyrimet e punëdhënësit, nga punëmarrësit e Fasoneri “Marlotex”sh.p.k

Nga punëmarrësit e Fasonërisë 86% e të anketuarëve pranojnë se kushtet e punës janë domosdoshmërisht të realizueshme nga punëdhënësi. 78% e pranojnë detyrimin që ka punëdhënësi për kushtet higjeno-sanitare e të masave mbrojtëse për shëndetin. 90% e

punëmarrësve pranojnë se punëdhënësi duhet të vendosë në ambjentet e punës sinjalistika për jetën dhe shëndetin e punonjësve.

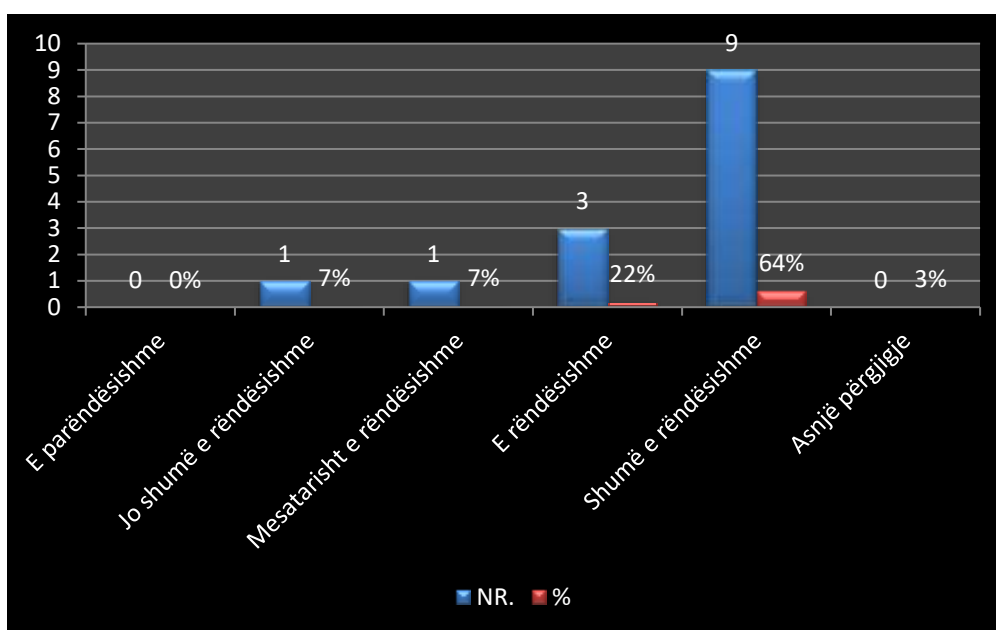
Tabela. 5 Vlerësueshmëria e detyrimeve të punëdhënësit

Vleresimet	E parendesishme	Jo shumë e rëndësishme	Mesatarisht e rëndësishme	E rëndësishme	Shumë e rëndësishme	Asnje pergjigje
Punëdhënësi është i detyruar të krijojë kushte normale për kryerjen e punës në mënyrë që punëmarrësit mos i dëmtohet shëndeti e jeta	—	1 7%	1 7%	3 22%	9 64%	—
Punëdhënësi detyrohet të kujdeset për higjenën e vëndeve të punës duke marrë masat e nevojshme mbrojtëse kundër rreziqeve që paraqesin agjentët helmues, makinat, transporti I peshave të rënda, ndotja e ajrit, zhurmat dridhjet e rreziqet e tjera	—	1 7%	2 15%	1 7%	10 71%	—
Punëdhënësi duhet të vendosë në ambjente të dukshme sinjale të dallueshme në çdo vend pune që paraqet rrezik për jetën e	—	—	—	5 36%	9 64%	—

shëndetin e punëmarrësve						
Punëdhënësi informon punëmarrësit mbi rreziqet që lidhen me punën e duhet t'i kualifikojë ata për sigurimin teknik gjatë marjes në punë	—	—	1 7%	2 15%	11 78%	—
Punëdhënësi duhet t'i kërkojë Punëmarrësit përdorimin e Paisjeve mbrojtëse ndaj rreziqeve e ndotjeve në ambjentet e punës	—	—	—	3 21%	11 79%	—
Punëdhënësi merr masa për pajisjen e punëtorëve me uniforma(në përputhje me normativat) me rroba pune me mjetet e mbrojtjes individuale Antidodë për ato proçese pune që është e rëndësishme të jepet	—	—	—	7 50%	7 50%	—
Punëdhënësi merr përsipër transportin e punëmarrësve në varësi të distancës së vëndit të punës	—	—	1 7%	5 36%	7 50%	1 7%

93% pranojnë informacionin që duhet të jap punëdhënësi për sigurimin teknik e mbrojtjen nga zjarri. (MKZ). 90% pranojnë detyrimin që ka punëdhënësi ndaj punëmarrësve në përdorimin e pajisjeve mbrojtëse ndaj rreziqeve për jetën dhe shëndetin. 100% e punonjësve pranojnë se punëdhënësi ka për detyrim të pajisë me uniforma dhe pajisje speciale, me antidodë punëmarrësit që veprojnë në proçese pune të rëndësishme e të rrezikshme. 86% pranojnë se punëdhënësi merr përsipër transportin e punëtorëve për në vendin e punës duke respektuar distancat e përcaktuara e të miratuara.

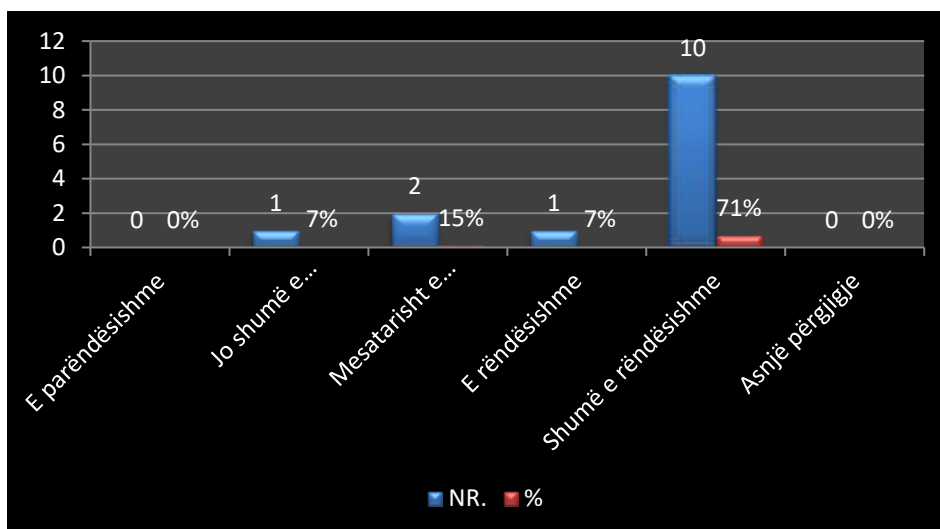
1. Punëdhënësi është i detyruar të krijojë kushte normale për kryerjen e punës, në mënyrë që punëmarrësit të mos i dëmtohet shëndeti dhe jeta.



Grafiku. 26

Detyrimet e punëdhënësit janë sanksione ligjore, por si vlerësohen në praktik është synimi kryesor i anketimit, i cili në raportimin e dhënë në grafikun 26, punëmarrësit e vlerësojnë rëndësinë e krijimit të kushteve normale të punës, sipas përgjigjeve individuale ku përkatësisht, 7% e konsiderojnë jo shumë të rëndësishme, 7% mesatarisht të rëndësishme, 22 % të rëndësishme dhe 64% shumë të rëndësishme.

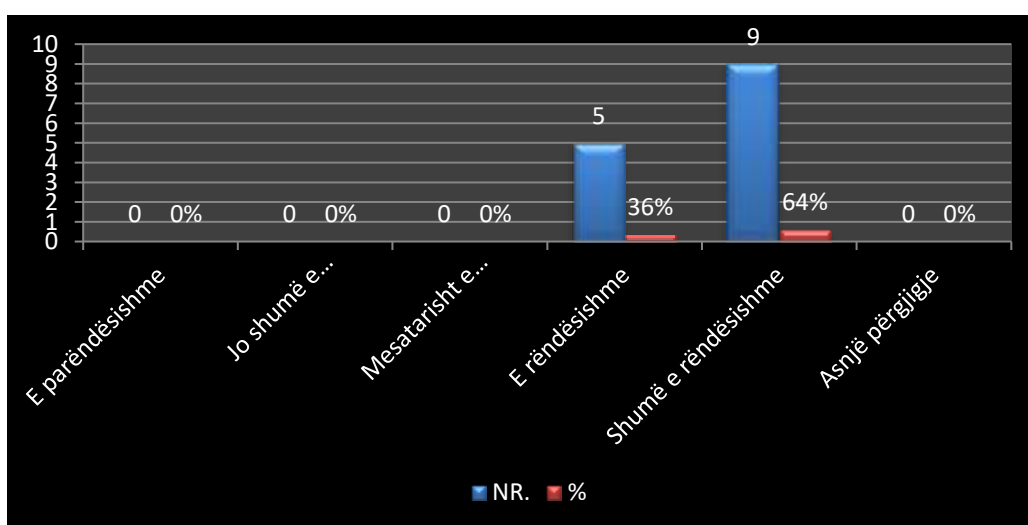
2. Punëdhënësi detyrohet të kujdeset për higjenën e vendeve të punës, duke marr masat e nevojshme mbrojtëse kundër rreziqeve që paraqesin agjentët helmues, makinat, transporti i peshave të rënda, ndotja e ajrit, zhurmat, dridhjet dhe rreziqet e tjera.



Grafiku. 27

Ndërmarrjet private, në rastin e studimit fasoneritë, punëdhënësit e tyre kanë një detyrim më të madh për mbrojtjen e jetës dhe shëndetit në punë për shkak të specifikës dhe llojit të punës. Pikërisht për këtë fakt janë pyetur punëmarrësit e fasonerisë se sa të rëndësishëm e mendojnë mjedisin e punës me të gjitha kushtet higjeno-sanitare dhe mbrojtjes së jetës dhe shëndetit. 7% e punëmarrësve e konsiderojnë jo shumë të rëndësishëm, 15 % mesatarisht të rëndësishëm, 7% të rëndësishëm dhe 71% shumë të rëndësishme.

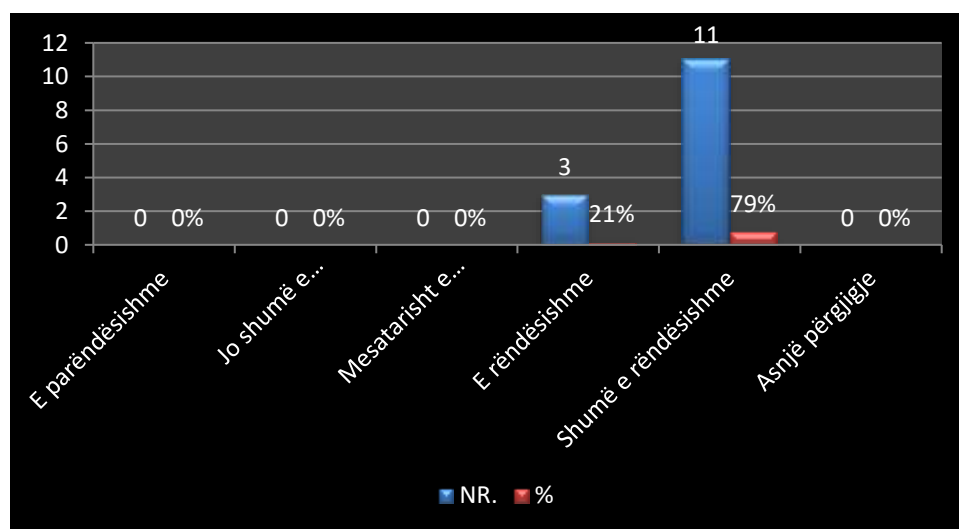
3. Punëdhënësi duhet të vendosë në ambiente të dukshme sinjale të dallueshme në çdo vend pune që paraqet rrezik për jetën dhe shëndetin e punëmarrësve.



Grafiku. 28

Në lidhje me sinjalistikat në ambjentin e punës, punëmarrësit sipas mendimeve të tyre individuale e shohin rëndësinë e këtij detyrimi, sipas të dhënave grafike të mësipërme: 36% e konsiderojnë të rëndësishme dhe 64% e konsiderojnë shumë të rëndësishëm.

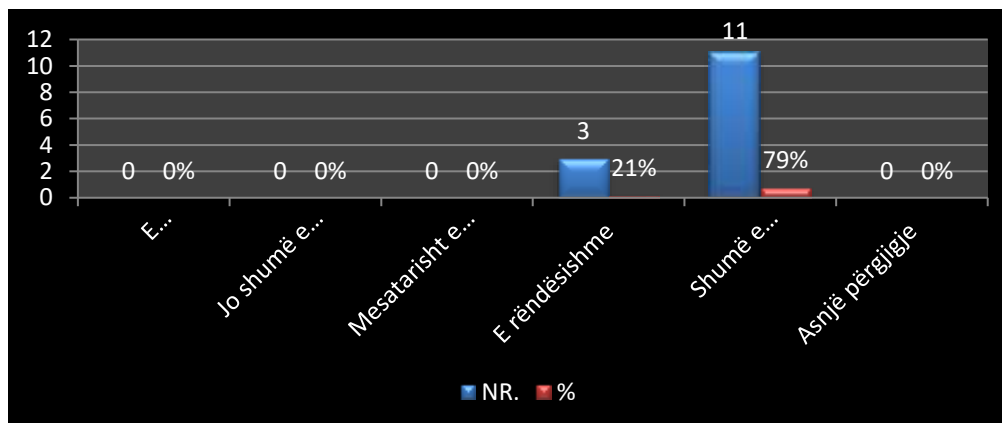
4. Punëdhënësi informon punëmarrësit mbi rreziqet që lidhen me punën dhe duhet t'i kualifikojë ata për sigurimin teknik, gjatë marrjes në punë.



Grafiku. 29

Për shkak të llojit të vecantë të punës në fasoneri, në lidhje me makineritë apo lëndë të ndryshme që mund të paraqesin rrezikshmëri për jetën dhe shëndetin e punëmarrësve, lind si detyrë e punëdhënësit të kualifikojë punonjësit në lidhje me përdorimin e makinerive si dhe t'i krijojë një rëndësi sigurimit teknik. Në përcaktimet ligjore janë elemente të rëndësishme të kategorisë së parë, por si e konceptojnë punëmarrësit këtë lloj detyrimi sa i rëndësishëm shfaqet ai në marrëdhëniet aktuale të punës. Sipas grafikut 29, 21% e të anketuarëve përgjigjen e rëndësishme kurse 79% e tyre e konsiderojnë shumë të rëndësishme.

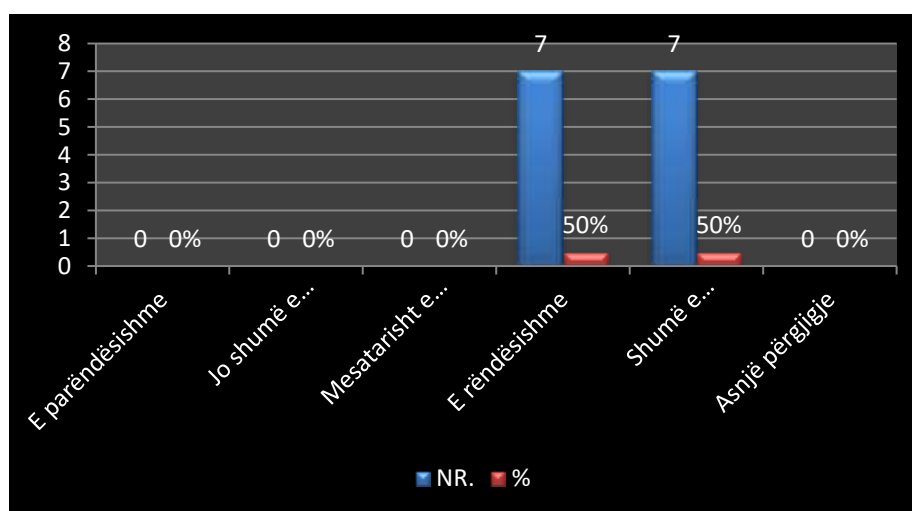
4. Punëdhënësi duhet t'i kërkojë punëmarrësit përdorimin e pajisjeve mbrojtëse ndaj rreziqeve dhe ndotjeve në ambjentet e punës.



Grafiku. 30

Në vazhdimësi të detyrimeve të punëdhënësit në lidhje me ambjentin e punës, edhe në rastin e përdorimit të mjeteve mbrojtëse ndaj rreziqeve dhe ndotjeve në punë, punëmarrësit e konsiderojnë rëndësinë e këtij detyrimi, duke dhënë përgjigjet përkatëse, 21% e tyre e konsiderojnë të rëndësishëm kurse pjesa tjetër prej 79% e mendojnë shumë të rëndësishëm.

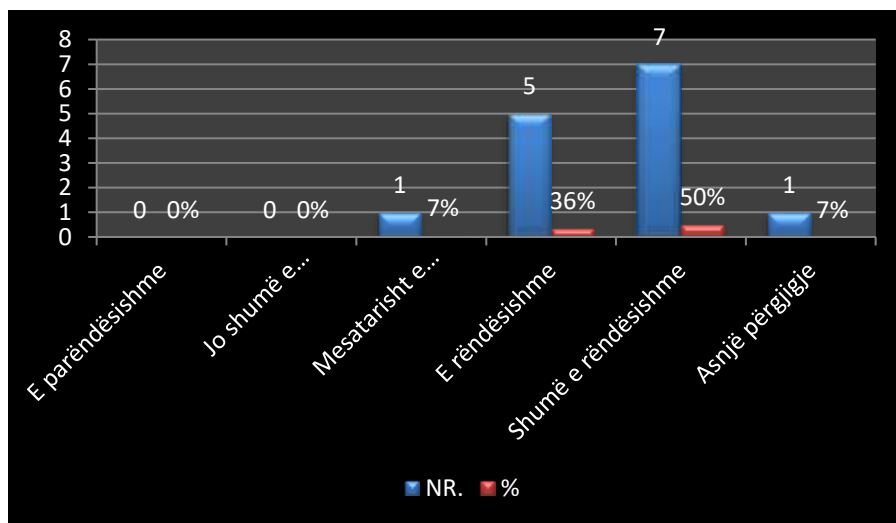
5. Punëdhënësi merr masa për pajisjen e punëtorëve me uniform (në përputhje me normativat) me rroba pune, me mjetet e mbrojtjes individuale, me antidodë për ato procese pune që është e rëndësishme të jepet.



Grafiku. 31

Grafiku 31, tregon qartë një pasqyrim të barabartë përgjigjesh në lidhje me rëndësinë për pajisjen e punëtorëve me uniform (në përputhje me normativat) me rroba pune, me mjetet e mbrojtjes individuale, me antidodë për ato proçese pune, ku 50% e punëmarrësve e konsiderojnë të rëndësishme dhe 50% e tyre e konsiderojnë shumë të rëndësishme.

6. Punëdhënësi merr përsipër transportin e punëmarrësve në varësi të distancës së vendit të punës.



Grafiku. 32

Punëdhënësi merr përsipër transportin e punëmarrësve në varësi të distancës së vendit të punës, sa i rëndësishëm është në praktikë ky detyrim, 36% e punëmarrësve e shohin si një element të rëndësishëm në marrëdhëniet e punës, 50% e tyre e trajtojnë si shumë të rëndësishëm, 7% e mendojnë mesatarisht të rëndësishëm dhe 7% e tyre abstenojnë, pa përgjigje.

4.4.2 Respektimi i Lirive Sindikale. Pasqyrimi analitik dhe grafik i rezultateve të anketimit.

Sipas të dhënave analitike, (shih tabelën 6), 84% e punëmarrësve e quajnë disi të realizueshme, të realizueshme dhe shumë të realizueshme, që punëdhënësi duhet të krijojë lehtësi për zhvillimin e aktiviteti sindikal siç janë takimet e organizuara duke u krijuar të gjitha kushtet e nevojshme. 54% e punëmarrësve e quajnë të pranueshme se sindikata ka të drejtë të organizojë mbledhje, grumbullime e greva të lejueshme nga

Legjislacioni. 60% e tyre e pranojnë se punëdhënësi nuk duhet të ndërhyjë absolutisht në organizimin e zhvillimin e aktiviteteve sindikale.

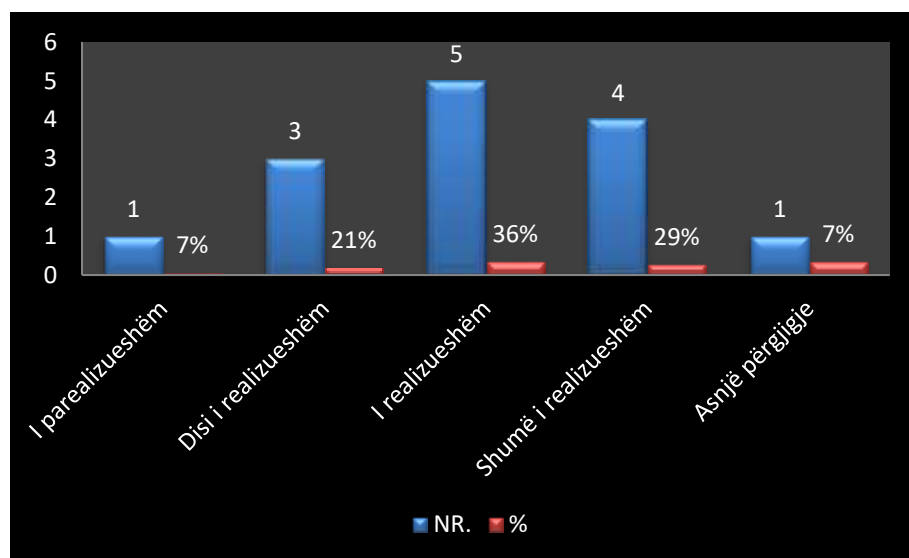
Tabela. 6 (Në NR e %)

Vlerësimet	I perealizueshëm	Disi i realizueshëm	I realizueshëm	Shumë i realizueshëm	Asnjë përgjigje	Totali
Punëdhënësi duhet të krijojë lehtësi në ambjentet e punës për grumbullimin e kuotizacioneve si dhe për organizimin e mbledhjeve dhe të takimeve përcaktohen masat për grumbullimin e kuotizacioneve dhe vënien në dispozicion të ambjenteve si salla mbledhje, zyra.	1 7%	3 21%	5 36%	4 29%	1 7%	14 100%
Sindikata ka të drejtë të organizojë mbledhje, grumbullime, grevë në përputhje me legjislacionin në fuqi.	2 14%	2 14%	5 36%	2 14%	3 22%	14 100%
Ndalohet ndërhyrja e punëdhënësit në organizimin dhe aktivitetin sindikal	2 14%	2 14%	3 22%	4 28%	3 22%	14 100%
Punëdhënësi duhet të krijojë kushte dhe lehtësitë e nevojshme përfaqësuesve						

të Sindikatës së punëmarrësve, për ushtrimin normalisht të funksioneve të tyre.	-	2 14%	6 43%	4 29%	2 14%	14 100%
Punëdhënësi duhet të marr mendimin e sindikatës në çdo institucion, korporatë apo ndërmarrje, për largimin nga puna të punëmarrësve.	-	2 14%	5 36%	4 29%	3 21%	14 100%
Punëdhënësi është i detyruar të bëjë konsultime me sindikatën (përfaqësues të punëmarrësve) për rastet e ristrukturimit dhe transferimit të ndërmarrjes.	-	2 14%	6 43%	5 36%	1 7%	14 100%
Punëdhënësi në rastet e pushimit kolektiv duhet të konsultohet me Sindikatën, duke u komunikuar me shkrim të gjithë dokumentacionin ose elemente të nevojshëm mbi arsyen e pushimeve kolektive.	-	3 14%	6 43%	4 28%	1 7%	
Organizata Sindikale organizon lirisht administrimin dhe aktivitetin e saj brenda ndërmarrjes.		1 7%	7 50%	5 29%	2 14%	14 100%
Ndalohet diskriminimi ndaj përfaqësuesve të sindikatës për shkak të anëtarësisë dhe aktivitetit të tyre sindikal	-	1 7%	5 36	7 50%		14 100%

72% pranojnë se punëdhënësi në ndërmarrje duhet të krijojë kushte lehtësuese që Sindikata të zhvillojë aktivitetin e saj normal. 65% pranojnë se punëdhënësi duhet të marr mendim nga sindikata për largim të punëmarrësve. 79% pranojnë se punëdhënësi për ristrukturimin e ndërmarrjes dhe transferimin e saj duhet të vërë në dijeni Sindikatën duke u konsultuar e ballafaquar. 74% pranojnë se në rastet e pushimit masiv si pushimi kolektiv, duhet të konsultohet punëdhënësi me Sindikatën për arsyet e pushimit duke respektuar aktet ligjore në marrëdhëniet e punës. 79% e punëmarrësve e pranon se organizata sindikale është e lirë të administrojë aktivitetin e saj brenda ndërmarrjes. 86% pranojnë se nga punëdhënësi nuk duhet lejuar diskriminimi i përfaqësuesve të Sindikatës vetëm për shkak të anëtarësimit dhe aktivitetit sindikal. **Për detyrimet që ka punëdhënësi ndaj punëmarrësit, të heshturit apo pa kthyer përgjigje janë 0.8 % ndërsa të heshturit pa kthim përgjigje për liritë sindikale janë 13 %.**

1. Punëdhënësi duhet të krijojë lehtësi në ambjentet e punës për grumbullimin e kuotizacioneve si dhe për organizimin e mbledhjeve dhe të takimeve përcaktohen masat për grumbullimin e kuotizacioneve dhe vënien në dispozicion të ambjenteve si salla mbledhje, zyra.

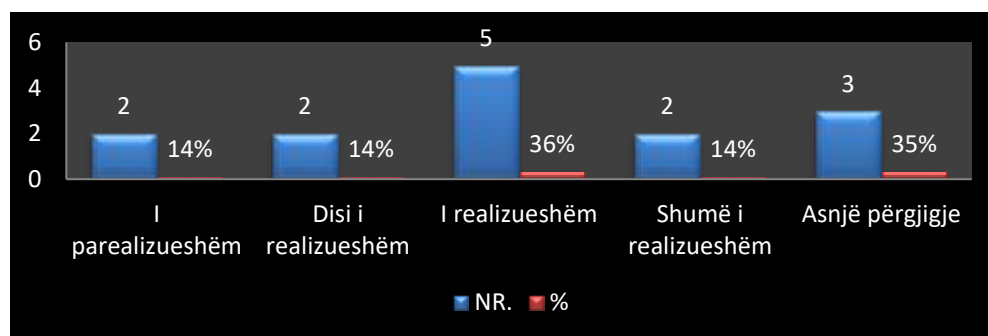


Grafiku. 33

Elementi bazë në pyetjen e grafikut 33 është kuotizacioni, mënyra e mbledhjes së tij, sa është shkalla e realizueshmërisë së tij nëpërmjet vënies në dispozicion nga ana e punëmarrësit të ambjenteve apo zyrave. Në përgjigjet e dhëna nga punëmarrësit

anketuese, 7% e tyre e mendojnë të parealizueshme mbledhjen e kuotizacionit, 21% e përcaktojnë si disi të realizueshme, 35 % të realizueshme, 29% shumë të realizueshme, ndërsa 7% nuk japin përgjigje.

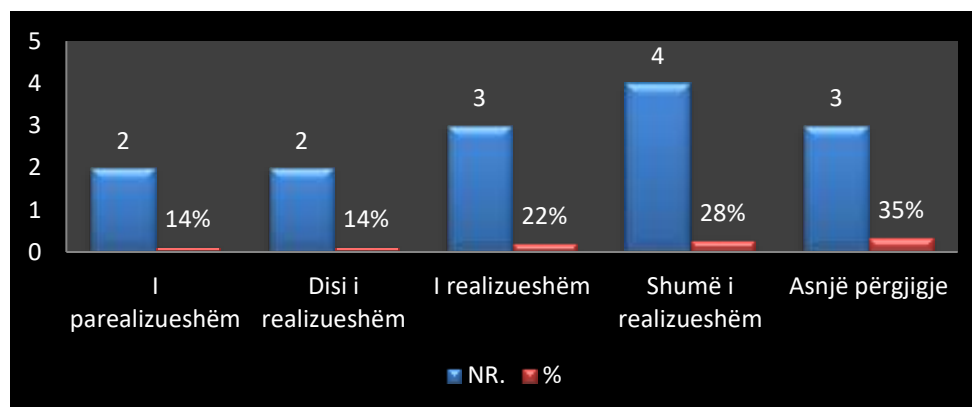
2. Sindikata ka të drejtë të organizojë mbledhje, grumbullime, grevë në përputhje me legjislacionin në fuqi.



Grafiku. 34

E drejta e realizimit të grevave dhe tubimeve në mbrojtje të lirive sindikale është një e drejtë jo vetëm ligjore por kushtetuese, evidentimi i këtij elementi parësor i lirive sindikale në anketim është përdorur për të krijuar iden se sa i realizueshëm është në praktikë. Përgjigjet e shfaqura grafikisht (grafiku 34), pasqyrojnë se e drejta e sindikatave për të krijuar greva, grumbullime dhe mbledhje nuk realizohet në atë shkallë sa kërkohet nga ligji. 14% e punëmarrësve kanë konkluduar se është e parealizueshme kjo liri, 14% e tyre janë përgjigjur disi të realizueshme, 36% të realizueshëm, 14% shumë të realizueshëm dhe 35 % nuk kanë dhënë përgjigje.

3. Ndalohet ndërhyrja e punëdhënësit në organizimin dhe aktivitetin sindikal.

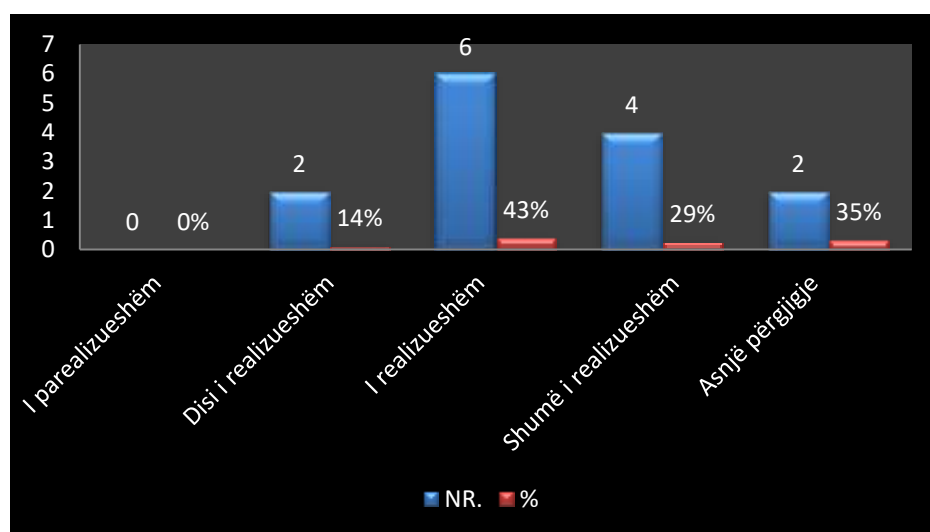


Grafiku. 35

Pavarsia e aktivitetit sindikal është një nga parimet themelore kushtetuese e ligjore, mbi të cilat ngrihet mekanizmi funksionues dhe zbatues i Organizatës Sindikale. Të pyetur në lidhje me këtë parim, punëmarrësit në sektorin privat fasoneri, janë përgjigjur se e shohin të përealizueshme mos ndërhyrjen nga ana e punëdhënësit, 14%, pjesa prej 14 % e shohin si disi të realizueshme, 22 % përgjigjen se është e realizueshme, ndërsa 28% e mendojnë si shumë të realizueshme. Vihet re një përqindje e konsiderueshme e punëmarrësve të cilët abstenojnë, ose nuk kthejnë përgjigje, ku zënë rreth 35 % të të anketuarëve.

4. Punëdhënësi duhet të krijojë kushte dhe lehtësitë e nevojshme përfaqësuesve të Sindikatës së punëmarrësve, për ushtrimin normalisht të funksioneve të tyre.

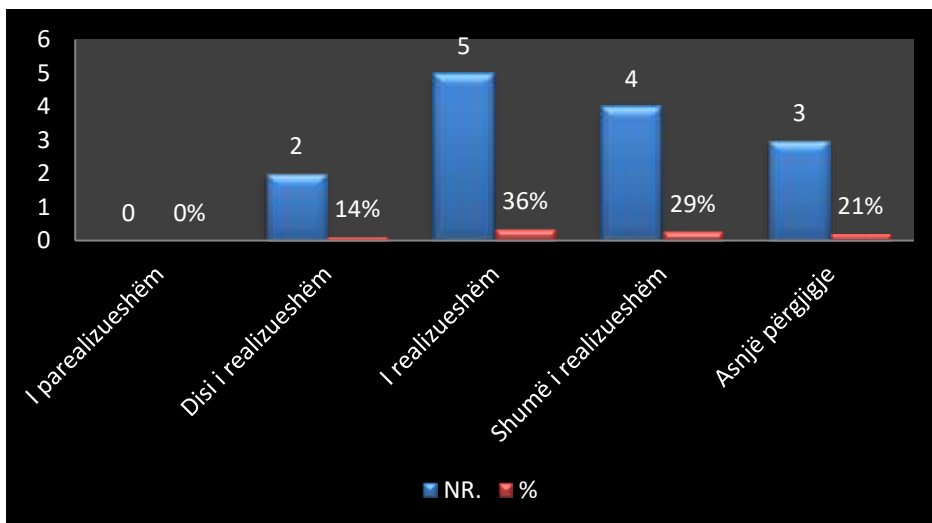
Në lidhje me lehtësitë mbi ushtrimin lirisht të funksionimit të organizatës sindikale, punëmarrësit e anketuar janë përgjigjur sipas të dhënave grafikore të mëposhtme, ku 14% e tyre e konsiderojnë disi



Grafiku. 36

të realizueshëm këtë fakt, 43 % të realizueshëm, 29% shumë të realizueshëm, dhe një numër jo i pakët punëmarrësish nuk kthejnë përgjigje, 35% e tyre.

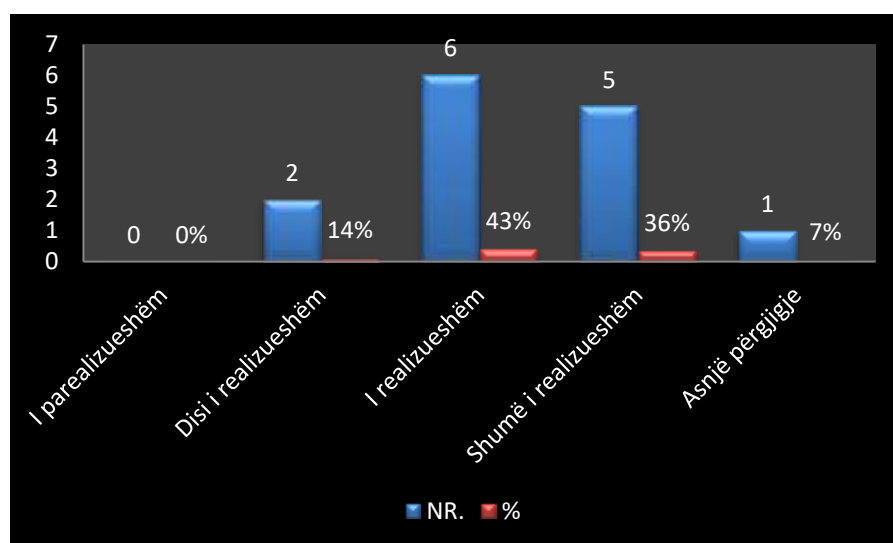
5. **Punëdhënësi duhet të marr mendimin e sindikatës në çdo institucion, korporatë apo ndërmarrje, për largimin nga puna të punëmarrësve.**



Grafiku. 37

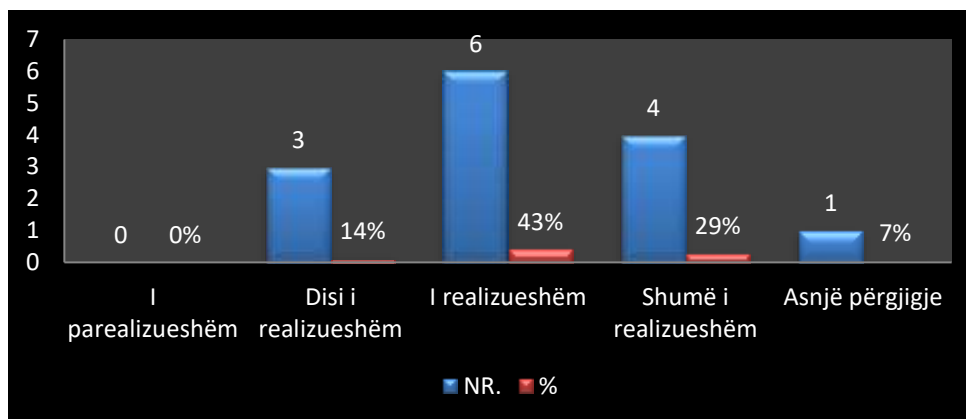
Në momentin e largimeve nga puna, a njihet sindikata e punëmarrësve me arsyet e largimit? Sa i realizueshëm është në praktikë ky detyrim? Sipas pikëpamjeve dhe përgjigjeve të anketuesve, 14% e përcaktojnë si disi të realizueshëm, 36% e mendojnë të realizueshëm, 29 % e konsiderojnë shumë të realizueshëm dhe një pjesë prej 21% e punëmarrësve nuk përgjigjen për këtë detyrim.

6. **Punëdhënësi është i detyruar të bëjë konsultime me sindikatën (përfaqësues të punëmarrësve) për rastet e ristrukturimit dhe transferimit të ndërmarrjes.**



Grafiku. 38

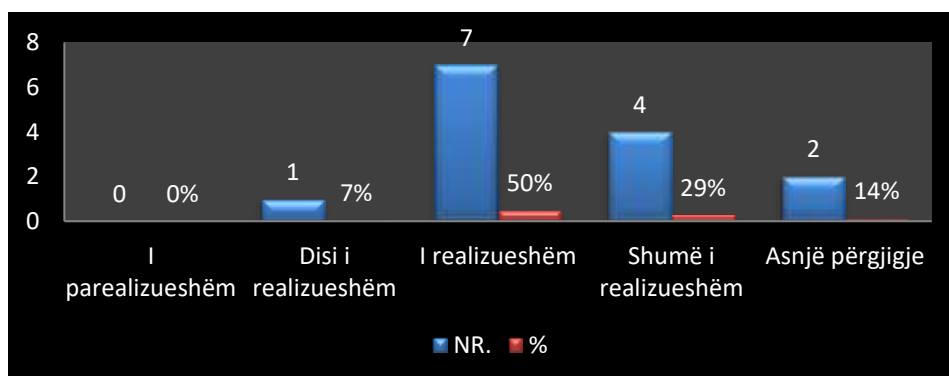
7. **Punëdhënësi në rastet e pushimit kolektiv duhet të konsultohet me Sindikatën, duke u komunikuar me shkrim të gjithë dokumentacionin ose elemente të nevojshëm mbi arsyen e pushimeve kolektive.**



Grafiku. 39

Nëse do të marrim në analizë pushimet nga puna, është një veprim juridik që prek palët, subjekt kontrate veçanërisht mirëqënien e punëmarrësit. Në trajtimin e pyetësorit dy janë çështjet që janë servitur punëmarrësve të anketuar, sa i realizueshëm është konsultimi me sindikatën në rastet e pushimeve nga puna dhe në raste transferimi; Në rastet e transferimit punëmarrësit e anketuar i shprehin mendimet e tyre sipas një paraqitje grafike, **(grafiku 38)**, ku 14% e tyre e konsiderojnë disi të realizueshëm, 43% e tyre e shprehin të realizueshëm, 36% e konceptojnë shumë të realizueshëm dhe 7% nuk japin përgjigje në lidhje me këtë fakt. Kurse një parashikim i ndryshëm shihet në rastet e pushimeve nga puna **(grafiku 39)**, ku 14% e punëmarrësve e përcaktojnë si një fakt disi të realizueshëm, 43 % e mendojnë të realizueshëm, 29% pretendojnë se është shumë i realizueshëm dhe 7% e tyre nuk kanë asnjë përgjigje.

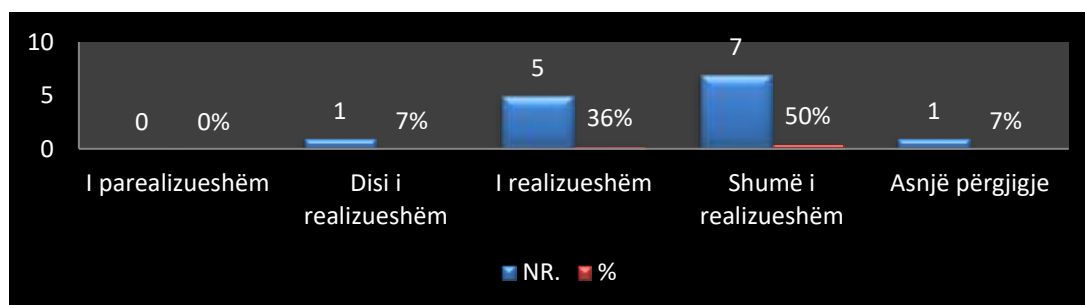
8. **Organizata Sindikale organizon lirisht administrimin dhe aktivitetin e saj brenda ndërmarrjes.**



Grafiku. 40

Liria e funksionimit sindikal zë rolin kryesor në anketim, jo pa qëllim çdo pyetje e tij lidhet me këtë fakt për të ballafaquar praktikën, por sa e realizueshme është liria e administrimit dhe aktivizimit të saj brenda ndërmarrjes; 7 % e të anketuarëve e përcaktojnë disi të realizueshëm, 50 % pretendojnë se është e realizueshme të krijohet liria e veprimit sindikal brenda fasonerisë, 29% e konsiderojnë shumë të rëndësishëm dhe 14% e punëmarrësve nuk shprehen duke mos dhënë përgjigje mbi lirinë sindikale.

9. Ndalohet diskriminimi ndaj përfaqësuesve të sindikatës për shkak të anëtarësisë dhe aktivitetit të tyre sindikal.



Grafiku. 41

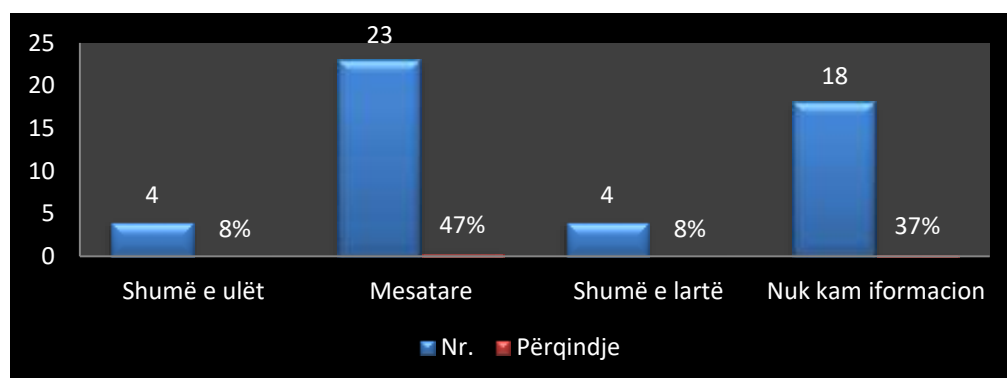
Parimi i diskriminimit është një nga parimet themelore të të drejtave të punëmarrësve në marrëdhëniet kolektive, por a ka realizueshmëri ky parim? Në përgjigje të pyetjes, punëmarrësit e anketuar, mendojnë se është disi e realizueshme, një pjesë prej 7% e ndajnë këtë mendim, është i realizueshëm i bashkëngjitet një grupi punëmarrësish prej 36% e të anketurave, 50 % e konsiderojnë shumë të realizueshme dhe një përqindje shumë e vogël punëmarrësish nuk shprehen, 7% e tyre.

4.5 Analiza interpretative në lidhje me kuotën e anëtarësisë, burimet njerëzore, (financiare e materiale) dhe mbi mundësinë e informimit, në subjektet publike dhe jo publike të përfshira në anketim.

Tabela. 7 Kuota e Anëtarësisë

Nr.	Subjekti i Anketuar	Shumë e ulët		Mesatare		Shumë e lartë		Nuk ka informacion		Totali
1	Bashkia Berat	2	8%	11	44%	-	-	12	48%	25
2	Ujësjiellësi	1	10%	6	60%	3	30%	-	-	10
3	Fasoneri	1	7%	6	43%	1	7%	6	43%	14
Shuma		4	8%	23	47%	4	8%	18	37%	49

1. Për kuotat e anëtarësisë:



Grafiku. 42

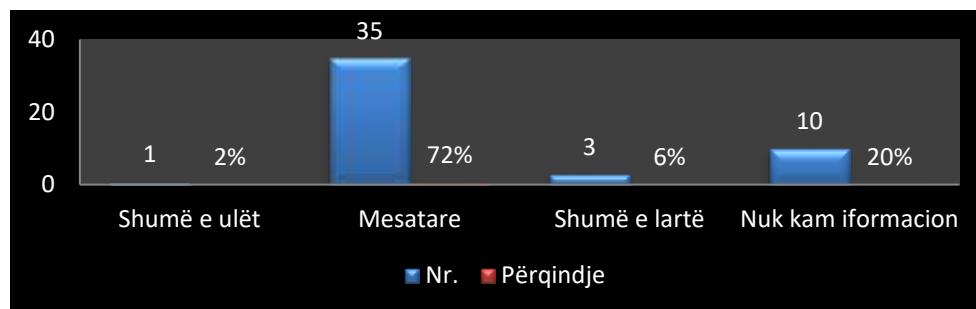
Pranohet niveli i caktuar i kuotës së anëtarësisë nga 52% e të anketuarëve në Bashkinë Berat, 70% në SH.A Ujësjiellës Kanalizime Berat –Kuçovë, 55% në fasoneri, ndërsa në total kuota është e pranueshme nga 55% e të anketuarëve. Konsiderohet kuotë e lartë nga 30% e të anketuarëve në SH.A.Ujësjiellës Kanalizime Berat-Kuçovë, 7% në fasoneri dhe në total 8 %. Mungon informacioni në 48% e të anketuarëve në Bashkinë Berat dhe në 43% në fasoneri, ndërsa në total mungon informacioni në masën 37% të punëmarrësve.

Tabela. 8 Burimet njerëzore dhe materiale

Nr.	Subjekti i Anketuar	Shumë të pamjaftueshme		Të mjaftueshme		Tepër të Mjaftueshme		Nuk ka informacion		Totali
1	Bashkia Berat	–		15	60%	–	–	10	40%	25
2	Ujësjiellësi	1	10%	9	(0%	–	–	–	–	10
3	Fasoneri	–	–	11	79%	3	21%	–		14
Shuma		1	2%	35	72%	3	6%	10	20%	49

2. Për burimet njerëzore dhe materiale:

Për burimet njerëzore dhe ato materiale i konsiderojnë të pranueshme 60% e të anketuarëve në Bashkinë Berat, 90% në Ujësjiellës dhe 100% në fasoneri. Shumë të ulëta konsiderohen vetëm nga 10% e të anketuarëve në Ujësjiellës, nuk ka informacion vetëm nga 40% e të anketuarëve në Bashkinë Berat, e në total shifra zë 20%.

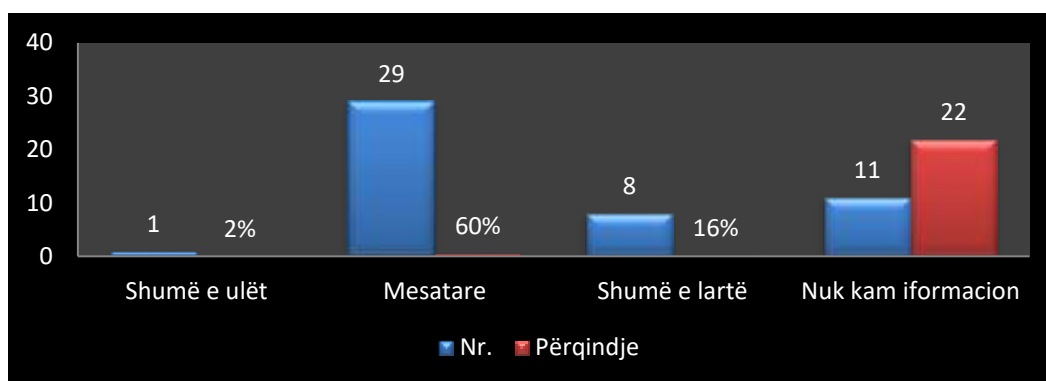


Grafiku. 43

Tabela. 9 Mundësia e informimit

Nr.	Subjekti i Anketuar	Shumë e ulët		Mesatare		Shumë e lartë		Nuk ka informacion		Totali
1	Bashkia Berat	–	–	10	40%	4	16%	11	44%	25
2	Ujësjiellësi	–	–	9	90%	2	10%	–	–	10
3	Fasoneri	1	7%	10	72%	3	21%	–	–	14
Shuma		1	2%	29	60%	8	16%	11	22%	49

3. Mundësia e informimit të punëmarrësve:



Grafiku. 44

Mundësinë e informacionit e konsiderojnë të mundshëm 56% e të anketuarëve në Bashkinë Berat, 100% në Ujësjeellës, 93 % në Fasoneri kurse në total 76%. Nuk ka informacion vetëm nga 44% e të anketuarëve në Bashkinë Berat dhe në total 22%. Mungesa e informacionit për kuotën e anëtarësisë, burimet njërëzore mesatarisht në të gjithë të anketuarit është 27%.

5. Rezultati cilësor i anketimit

Anketimi i zhvilluar në institucionet publike dhe private, ndihmoj në nxjerrjen e disa informacioneve të nevojshme mbi funksionimin dhe zbatimin e kontratës kolektive si dhe mbrojtja e saj nga veprimtaria sindikale. Angazhimi i sindikatës doli në nivele të ulëta, gjë që tregon se dhe kontrata kolektive kishte probleme në zbatueshmërinë e saj. Në pamje të parë duket se gjithçka funksionon nën ritmet e duhura, por aktiviteti sindikal është thjesht formal, nuk ka asnjë ndikim në rritjen e rolit të kontratës kolektive, në rritjen e ndërgjegjësimin sindikalist për mbrojtjen e të drejtave themelore të punëmarrësve si dhe në ngritjen e zërit mbo përmirësimin e kushteve të punës veçanërisht në sektorin privat. Nëse analizohet pikëpamja ligjore e sindikatave, ligji i njeh një sërë parimesh funksionale, por realiteti është i kundërt si do të kuptohet? Në sektorin e pyetjeve të veçanta, pati një numër të konsiderueshëm anketuesish të cilët refuzuan të përgjigjeshin në lidhje me veprimtarinë dhe liritë sindikale, ky fakt ndoshta për shkak të mos informimit nga ana e tyre apo pjesë frike? Nëse do të merrej si mos informim atëherë Sindikata nuk ruan parimin e transparencën në funksionin e saj duke mos krijuar një proces eficient në dobi të interesave të punëmarrësve. Përveç interesit

primar, mos informimi i statusit të veprimtarisë së saj do të lidhet dhe me keqmenaxhimin e fondeve të sindikatës të krijuara nga kuotizacioni. Anketimi në gjithë trajtimin e tij në thelb ka kontratën kolektive, lidhjen e saj me kontratën individuale, raportin e njohjes më shumti të kontratës individuale, mënyra e organizimit sindikal brenda një institucioni, kontributi i sindikatës mbi ecurinë e kontratës kolektive, liritë sindikale dhe kuotizacionie dhe burimet njerëzore. Në gjithë këto elemente përpiluese të kontratës kolektive, epiqendra është Sindikata, si vepron ajo në përputhje me dispozitat parashikuese të kontratës kolektive? Në bazë dhe të përgjigjeve të analizuara gjatë metodologjisë së anketimit është vënë re se kontratat kolektive kanë hyrë në fuqi, janë të firmosura nga palët, për aq kohë sa ndodhen të depozituara pranë Zyrave Rajonale të Punësimit, por jo domosdoshmërisht ato gjejnë zbatim të plotë. Mbështetur në rezultatet e arritura nga anketimi (pyetësi), mund të pohojmë se duhet të ekzistojë një pritshmëri më e lartë për funksionimin e organizatave sindikale duke ndikur dhe në rritjen e fuqizimit të kontratës kolektive. Megjithatë është e rëndësishme që të përcaktohet rruga praktike e organizimit sindikal në mbrojtjen e interesave të punëmarrësve, duke krijuar një mjedis ndërgjegjësimi të punonjësve mbi rolin e kontratës kolektive. Sindikatat duhet të rrisin transparencën e tyre në lidhje me marrëdhëniet financiare dhe burimet njerëzore me punëmarrësit për të ndikuar tek ata për një rritje besimi ndaj saj, duke ngritur mekanizmin menaxhues mbi mundësinë e sindikatave në zhvillimin e politikave sociale efikase. Megjithatë anketimi pati një qëllim dhe qëllim konkret, studimin e kontratës kolektive nëpërmjet praktikës, në institucione publike e private, mbi njohjen dhe performancën e sindikatës në ushtrimin e lirive të saj. I vetmi kufizim që është vënë re gjatë plotësimit të pyetësorit në ambjentet e secilit institucion ishte padijenja e ekzistencës së kontratës kolektive, ku në shumë raste përshkrimi i saj dhe parashikimet dispozitive sipas kontratës së depozituar në Zyrën e Punës, punëmarrësit janë njohur pikërisht atë ditë. Përtej vështirësive për të prekur një fushë të ndjeshme sociale, kontratën kolektive, e thjeshtë në emër por e rëndësishme në përmbajtjen, krijon sfida të reja studimi nëpërmjet shfaqjes së rekomandimeve për përmirësim në të ardhmen. Në gjithë analizën e mësipërme studimore është theksuar se Kontrata Kolektive në Shqipëri ekziston, por jo gjithmonë ka aftësi të plotësojë kushtet ligjore për mbarrëvajtjen funksionale në përputhje me qëllimin e statutit të krijimit.

PËRFUNDIME

1. Në trajtimin doktrinor mbi zhvillimin historik të së drejtës së punës e posaçërisht të së drejtës sindikale, analiza shkencore u bazua në evoluimin historik të së drejtës në tërësi, duke nënvizuar elemente të caktuar me kontratën kolektive. Zhvillimi i saj shfaqet i pandarë nga rregjimet politike, si në rastin e pushtimit otoman, ashtu dhe gjatë periudhës së pavarësisë, një kohë e shkurtër kjo për të krijuar akte normative autoktone sepse ndikimet otomane ndiheshin ende. Periudha e Mbretërisë Shqiptare tashmë e njohur në aspektin juridiko-civil me Kodin Civil 1929, pavarësisht frymës që përçoi më akte normative progresive të frymëzuara nga vendet perëndimore, nuk mundi të parashikonte ndonjë dispozitë rregullative mbi kontratën kolektive. Nëse krahasohen periudhat historike në analogji me Europën Perëndimore dhe më gjërë, kontrata kolektive e punës në Shqipëri shfaqet si një disiplinë e re e së drejtës ose etikohet si një fushë e së drejtës së punës për vendet me zhvillim të lartë ekonomik. Pra, themelet e zhvillimit historik nuk janë shumë premtuese, pa kaluar më tej në periudhën moniste që prej 45 vjetësh e drejta u paralizua në përmbajtje.

2. Faktorët politikë kanë ndikuar negativisht në të drejtën tonë sepse prirja për pushtet, lufta për të mbrojtur territor nuk kanë mundësuar hapësira zhvillimore për të drejtën në tërësi. Por gjithësecila ka lënë të pranishme disa huazime ligjore në periudha të caktuara për të rregulluar sadopak rendin juridiko-shoqëror. Ligjet janë themelet e një shteti. Duke u nisur nga ky postulat, dalim në konkluzion se marrëdhëniet kolektive të punës në Shqipëri janë ende në fazë zhvillimi dhe ripërpunimi, në përshtatje me realitetin, me sfidat e shtetit kapitalist, me tregun e punës, me kërkesën për mirëqënie më të mirë, me forma të punës së detyruar apo me mos mbrojtjen e parimit të diskriminimit, shkeljen e lirive sindikale etj. Të gjitha nëse i përmbledh në një shumatore të madhe krijojnë domosdoshmerinë e reformimit e përmirësimit cilësor të kuadrit legjislativ në fushën e marrëdhënieve kolektive.

3. Dihet se puna është faktori zhvillimor i ekonomisë së një shteti, jo pa qëllim ajo klasifikohet si një nga të drejtat themelore të individit, duke e veshur me garanci kushtetuese për një përparësi më të madhe ligjore. “E drejta e punës është e drejta që *garanton përfshirjen e lirisë për zgjedhjen e profesionit, vendin e punës, sistemin e kualifikimit profesional, me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme*”. Kushtetuta e parashikon të drejtën kolektive për punë, si lirinë e çdo të punësuarit për t’u bashkuar lirisht në organizata sindikale për mbrojtjen e interesave të tyre të lidhura me punën. Kushtetuta i

jep garanci individit për të ushtruar lirisht të drejtën e zgjedhjes së profesionit duke patur si objektiv mbrojtjen e tyre nga kufizimet e papërligjura të enteve shtetërore apo private. Parashikimi Kushtetues i të drejtave themelore që lidhen drejpërdrejtë me punën, tashmë të njohura juridikisht, duhet të ndikojnë në rolin e shumëfishtë mbi kontratën kolektive. Nëpërmjet këtij parashikimi duhet nënvizuar rëndësia e kontratës kolektive, pasi është bazamenti juridik që krijon, ndryshon apo shuan një marrëdhënie kolektive përmes kontratës individuale të punës.

4. Analiza studimore mbi kontratën kolektive në Shqipëri trajtohet në dy drejtime: së pari, lidhja e ngushtë e saj me organizatën sindikale. Nëse nuk ka organizim sindikal, nuk ka kontratë kolektive. Kjo nënvizon parimet e funksionimit të shtetit të së drejtës mbi të cilat ndërtohet mekanizmi ligjor në mbrojtje të të drejtave dhe lirive themelore të njeriut. E drejta dhe liria sindikale rradhitën si një nga liritë themelore, të pandashme nga liria për punë. Praktika aktuale në vendin tonë i shfaq ato në dy kahe të kundërt, duke mos krijuar modelin e duhur demokratik, cfarë sanksionohet në kontratë dhe që mbrohet nga sindikata. Por, në realitet sindikata nuk shfaqet gjithmonë si një bashkësi e mbrojtjes së interesave më të larta të palëve që përfaqëson. Në këtë përplasje interesash duhet të mbijetojë interesi më i lartë: mbrojtja e lirive themelore të punëmarrësve, jëtës dhe shëndetit të tyre nëpërmjet krijimit të grupeve të interesit në çdo vendimarrje qoftë brënda kuadrit organizativ të sindikatave, por edhe nëpërmjet angazhimit në proceset vendimarrëse në kuadër të politikbërjes në fushën e lirive sindikale.

5. Sipas analizës studimore të fakteve reale që dispononon hulumtimi nga praktika funksionale e sindikatave në Shqipëri, arrijmë në një përfundim se mekanizmi funksional i sindikatave në vendin tonë përjeton nevojën e një reformimi tërësor me qëllimin e vetëm krijimin e standarteve bashkëkohore të përfaqësimit dinjitoz në përmbushje të kërkesave dhe nevojave që burojnë nga punëmarrësit kundër abuzimeve arbitrare dhe shkeljeve të të drejtave themelore të tyre. Si studiuese e së drejtës, del si detyrë analiza konstruktive për aspektin zhvillimor të kontratës kolektive në Shqipëri. Ne kemi një mundësi të artë përmirësimi jo vetëm të kuadrit legjislativ sipas kushteve ekonomiko-sociale në të cilat ndodhemi por të reformojmë legjislationin e brendshëm sipas rekomandimeve të BE-së, pasi jemi vend kandidat për anëtarësim dhe aspirojmë Celjen e Negociatave me Bashkimin European.

6. Drejtimi i dytë i studimit është lidhja që konsiston midis kontratës kolektive dhe kontratës individuale, cila ka epërsi mbi këtë? Çfarë roli luajnë të dyja? Si është raporti i rëndësisë së tyre? Legjislacioni ynë ka përcaktuar ligjërisht se kontrata individuale është pjesë derivative e kontratës kolektive. Në thelb, secila shpreh mbrojtjen e interesave dhe pozitës ligjore të punëmarrësit, ndaj veprimeve të kundraligjshme apo arbitrare, qoftë me dashje apo për shkak neglizhence të punëdhënësit në hartimin dhe zbatimin e kontratës. Përveç hapësirës ligjore rregulluese të përbashkët, ato dallojnë në fushën e zbatimit dhe veprimit të tyre. Kontrata kolektive përfshin një grup punëmarrësish në veprimtarinë e saj, ku efektet e respektimit apo mosrespektimit shtrihen në hapësirë më të gjërë palësh. Por, në përmbajtjen e saj, domosdoshmërisht duhet të përcaktohet përmbajtja dhe përfundimi i kontratës individuale të punës, e parashikuar edhe në praktikën ligjore, në të cilën përcaktohet se *“Dispozitat e kontratës kolektive që lidhen me kushtet e punës, rregullojnë drejtpërdrejt kontratat individuale të punës të lidhura nga çdo punëdhënës që ka përfunduar këtë kontratë”*. Po në rastin kur dispozita rregulluese e kontratës individuale të punës është më pak e favorshme për punëmarrësin sesa dispozita e kontratës kolektive cila kontratë do të ketë epërsi juridike në këtë rast? Efektet juridike në këtë rast do të shtrihen mbi kontratën individuale, duke shpallur pavlefshmërinë dispozitive dhe zëvendësimin e dispozitës nga kontrata kolektive. Kontrata kolektive nuk mund të përmbajë dispozita më pak të favorshme për punëmarrësit se ato të ligjeve dhe akteve nënligjore në fuqi, me përjashtim të rasteve të parashikuara shprehimisht në ligj. Marrëdhënia juridike që krijohet mes kontratës individuale dhe kolektive, analizohet pikësepari nga ana funksionale e tyre. E para krijohet për punëmarrësit për të saktësuar të drejtat specifike për ata, ndërsa e dyta është epiqendra e mbrojtjes kolektive të punëmarrësve nëpërmjet përfaqësimit në Sindikatë. Del haptazi e qartë që të dyja kontratat kanë ose duhet të kenë një qëllim, mbrojtjen e pozitës juridike të punëmarrësve. Vërtet kontratat e punës (individuale dhe kolektive), krijohen si të pavarura, por ndërlidhen në qëllimet e tyre funksionale dhe parimore. Si shuhet, si përfundojnë këto kontrata? Të pavarura? Apo me përfundimin e njëres kontratë shuhet edhe tjetra? Përfundimi i kontratës kolektive duke qënë se ne trajtim i është dhënë një rol epërsie mbi kontratën individuale, *“Kontrata kolektive pushon së ushtruari efektet e saj ndaj palëve kontraktuese, kur përmbushet afati i zgjidhjes së saj”* që do të thotë se kontrata kolektive përfundon më përmbushjen e kohëzgjatjes (të caktuar ose të pacaktuar). Por çfarë do të ndodh me kontratën individuale si vartëse e kontratës kolektive? Neni 175 i Kodit të Punës e parashikon qartë castin e përfundimit të

kontratës kolektive dhe efektin shues me kontratën individuale, *“Çdo kontratë individuale pune, e përfshirë në fushën e zbatimit të kontratës kolektive, vazhdon të rregullohet nga dispozitat e kësaj kontrate, me përjashtim të rasteve kur ajo është ndryshuar me marrëveshje midis punëdhënësit dhe punëmarrësit ose kur është zgjidhur midis tyre, I njëjti rregull zbatohet për marrëdhëniet midis punëdhënësit dhe punëmarrësit dhe personi juridik të parashikuar nga palët në kontratën kolektive”* Panvarsisht lidhjes që ekziston midis dy kontratave , kontrata kolektive, mbaron, me përfundimin e kohëzgjatjes së saj, kurse kontrata individuale vazhdon të ekzistojë, panvarsisht se rregullimi i saj kryhet brenda fushës së zbatimit të kontratës kolektive. Rasti kur dy kontratat përfundojnë në të njëjtën kohë, është ai kur marrëdhënia juridike e punës ndryshon ose shuhet. Legjislacioni i punës rregullon pasojat e zgjidhjes së kontratës kolektive duke parashikuar *“se të gjitha përfitimet që rrjedhin nga Kontrata Kolektive, janë të vlefshme gjatë kohëzgjatjes së saj, e drejta për të përfituar shuhet në të njëjtën kohë me përfundimin e kontratës”*. Ky parashikim ligjor e shfaq natyrën e kontratës kolektive, një kontratë tipike, që do të nënkuptojë që me mbarimin e saj do të shuhen të gjitha të drejtat e përfitimit.

7. Shqipëria duhet të udhëhiqet nga parimet demokratike që shfaqen në aktet Europiane, ku origjinaliteti i tyre krijon një raport bashkëveprimi të caktuar midis normave të brendshme të shteteve anëtare me qëllim shmangien e konflikteve normative gjatë zbatimit dhe përshtatjes. E rëndësishme në gjithë zbatueshmërinë legjislative europianë është angazhimi ynë si shtet, në implementimin e akteve normative të unionit në përputhje me respektimin e lirive dhe të drejtave themelore të njeriut brenda hapësirës territoriale shtetërore. Vështirësitë e funksionalitetit dhe zbatueshmërisë së kontratës kolektive shfaqen dhe në hapësirat jurisprudenciale.

8. Është e vështirë t'i drejtohesh një precedenti mbi konfliktet kolektive, ndaj duhet të jetë e udhës të ndjekim praktikën gjyqësore të Gjykatës Europiane të Drejtësisë , mbi mënyrën e zgjidhjes dhe interpretimet juridike, të pasqyruara dhe nga pikëpamja legjislative. Gjykata Europiane e Drejtësisë ka parashikuar edhe një sanksion mbi gjykatat kombëtare në respektimin dhe zbatimin e drejtpërdrejtë të legjislacionit europian mbi të drejtat themelore të punëmarrësve duke identifikuar epërsi ligjore mbi rregullimet kombëtare. Parimi i përgjegjësisë së shteteve anëtare është në përputhje me rolin konsolidues që shpreh Bashkimi Europian si kontrabuesi kryesor i themelimit të akteve normative të komunitetit. Sanksioni i gjykatave kombëtare është i parashikuar në vlerë monetare në raport me shkeljen e të

drejtave themelore të punëmarrësve. Si përfundim rezulton se Gjykata Europiane e Drejtësisë është një organ gjyqësor kontrollues e interpretativ i së drejtës së BE-së. Ende është koha e reflektimit të Shqipërisë në zbatimin legjislativ në interes të mbrojtjes së të drejtave themelore të punonjësve në kontratën kolektive.

9. Rëndësia e nënshkrimit, e ratifikimit dhe zbatimit të Marrëveshjes së Stabilizim-Asociimit përbënë bazën themelore ku trajtohen të drejtat e njeriut dhe mbrohet parimi i shtetit të së drejtës. Në planet afatgjatë për periudhën 2014-2020, përmirësimet në fushën e negociimeve kolektive, duhet të mundësojnë krijimin e një bazë të dhënash mbi të cilat do të trajtohen më gjerësisht rregullimet në fushën e marrëdhënieve kolektive dhe të së drejtës sindikale.

10. Punëdhënësi, si palë me pozitë dominuese në kontratën kolektive, “përfiton” nga dobësia e Sindikatës, nga faktorët ekonomiko-social të punëmarrësit, nga niveli i lartë i papunësisë në vend, nga konkurenca e pandershme në punësim, fakte të cilat dobësojnë pozitën e punëmarrësit, duke qënë jo me vullnet të lirë palë e kontratës kolektive.

11. Nëse analizojmë mosfunksionimin korrekt të kontratës kolektive, konkludojmë se rrjedhimisht përballemi me mungesën e një hapësire jurisprudenciale e cila nuk trajton raste të shkeljeve të rregullta ligjore nga punëdhënësi në cënimin e interesave personal të punëmarrësve. Kontrata kolektive duhet të jetë zëri dhe forca ligjore e punëmarrësve. Nëpërmjet saj punëmarrësit organizojnë dialogun me punëdhënësin, për të përfituar kushte më të favorshme pune në përputhje me të gjithë elementet thelbësorë të kontratës kolektive të përshtatur me aktet ligjore në fuqi dhe me aktet ndërkombëtare e europiane të ratifikuara nga shteti ynë. Por deri tani kjo forcë ligjore është e ndrydhur, indiferente ndaj pozitës së tyre. Përvoja aktuale e Sindikatave nuk ofron mbështetje për punonjësit, si një organizatë vullnetare e pavarur që ka për qëllim përfaqësimin dhe mbrojtjen e të drejtave ligjore, interesave ekonomik, social e profesional të anëtarëve të saj, por është thjesht një mekanizëm i pasqyruar vetëm në anën formale.

12. Element i rëndësishëm i Kontratës Kolektive është kuotizacioni, të ardhurat e grumbulluara si rrjedhim i anëtarësimit në Sindikatë. Në praktikë shfaqet një mungesë e plotë e transparencës së përdorimit të këtij fondi. Nëse i përmbahemi elementëve thelbësorë të kontratës, kuotizacioni përdoret mbi veprimtaritë profesionale, argëtuese për punëmarrësit, fatkeqësisht në Shqipëri nuk ka ansjë praktikë që tregon se kuotizacioni përdoret për qëllime

jopërfituese, duke devijuar fushën e veprimtarisë së Sindikatës, si një Organizatë Fitimprurëse.

13. Rritja e normës ditore të punës në ndërmarrjet private, vecanërisht në Fasoneri, nuk është në përputhje me normativën e pagës minimale të caktuar nga shteti. Fshehja e detyrimeve fiskale dëmton jëtën sociale dhe shëndetsorë të punëmarrësve.

14. Ndërhyrja e shtetit, duke zvogëluar ndjeshëm mundësinë e lirëshmërisë së ushtrimit të veprimtarisë sindikale ka efekt dekurajimi mbi anëtarët e organizatës sindikale, në pamundësinë e mbrojtjes së interesave legjitim.

15. Kontrata kolektive është fuqiptotë për aq kohë sa funksionon në mbrojtjen e të drejtave dhe interesave legjitim të punëmarrësve duke luajtur një rol parësor në mirëqënien dhe shëndetin e tyre. **16.** Sfida më e madhe legislative sot në Shqipëri, është përmirësimi i kuadrit tonë të brendshëm në politikat sociale në përputhje me standartizimin e procesit të integritetit European.

17. Nënvizojmë se Kontrata Kolektive ka një rol të rëndësishëm në garantimin e respektimit të të drejtave themelore të punëmarrësve duke konkluduar së nëse ajo mungon pozita e punëmarrësve është e rrezikuar ndaj veprimeve arbitrare të punëdhënësve. Ekzistenca juridike e kontratës kolektive në marrëdhëniet e punës duhet të ndikojë në rritjen e e kontributit legjislativ dhe garancive kushtetuese në respektim të të drejtave dhe lirive themelore të njeriut, siç është e drejta për punë.

18. Panvarsisht përmirësimeve dhe plotësimeve ligjore që i janë bërë Kodit të Punës sidomos në vitet 2015 e 2016, mbetet ende domosdoshmëri përmirësimi i mëtejshëm i Kontratës Kolektive të Punës në dritën e legjislacionit, doktrinës dhe jurisprundencës së BE-së.

➤ REKOMANDIME

Në zbatim rigoroz të këshillimeve BE-së, Shqipëria duhet të përqëndrohet kryesisht në objektivat dhe masat ligjore për të synuar përmirësime legislative:

1. Forcimi i kuadrit ligjor, përmes përmirësimit të procedurave legislative, për të garantuar një përafrim me *acquis communautaire*. Përmirësimi i politikave sociale në fushën e e së drejtës sindikale të bëhet në përputhje me rekomandimet e anëtarësimit në Bashkimin European.

2. Ngritja e mekanizmave ndërveprues në forcimin e ligjit mbi mbrojtjen e interesave të palëve në kontratën kolektive. Kontrata Kolektive nuk është vetëm një akt formal i shkruar, por brenda saj sanksionohen një sërë dispozitash në mbrojtje të interesave të palëve duke qënë ligjërisht të lidhur me të. Mbrojtja ligjore duhet të mbështetet në marrëdhënie të dyanshme me qëllim dhënien e efektivitetit në funksionimin e saj.

3. Miratimin e një kuadri të ri rregullativ për Sindikatat në Shqipëri, me qëllim rritjen e rolit sindikal në marrëdhëniet kolektive. Ndryshimi legjislativ në parashikimin e organizimit të sindikatave duke ndikuar në transparencën e funksionalitetit të brendshëm me qëllim rritjen e besueshmërisë për palët subjekt kontrate. Kontrata kolektive e punës në Shqipëri rregullohet sipas dispozitave parashikuese të Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë duke ndjerë nevojën e krijimit të një hapësire të re legjislative pse jo të një ligji specifik mbi funksionimin dhe mbrojtjen e të drejtave të palëve në kontratën kolektive. Kontrata kolektive është e pandarë nga e drejta sindikale, ku janë marrëdhëniet sindikale ato që i japin fuqi juridike asaj. Panvarisht rëndësisë themelore që kanë sindikatat në krijimin, ndryshimin dhe shuarjen e të drejtave kontraktore sot Shqipëria përballlet me një legjislacion të vjetër në kohë dhe parime i cili ndjen domosdoshmëri reformimi duke u përshtatur me ndikimet ekonomike, shoqërore e sociale sipas kushteve bashkëkohore.

4. Konfliktet e Marrëdhënieve kolektive të punës mendoj se duhet të gjykohen nga një Gjykatë e posacme, Seksioni Gjykata e Punës duke shmangur jo vetëm zvarritjet proceduriale dhe marrjen e vendimt të formës së prerë, por edhe për cilësinë profesionale për të krijuar një jurisprudencë të re në Republikën e Shqipërisë.

5. Shteti duhet të garantojë jo vetëm parimin e lirisë dhe pavarsisë së funksionimit të veprimtarisë sindikale, por asnjëherë nuk duhet të jetë indiferent ndaj politikave pëmirësuese në dobi të pozitës mbi të cilën gjenden sot Sindikatat. Është e papranueshme që Sindikata të krijojë një organizëm fitimprurës në dobi të interesave personale të saj. Gjithmonë, funksionimi dhe kontrolli i vazhdueshëm i institucioneve ligjzbatuese si Inspektorati Shtetëror i Punës, duhet të ndërmarrin aksione më të shpeshta mbi respektimin e elementeve thelbësorë të kontratës kolektive, si mbi orët e punës, mbi masat e marra nga punëdhënësi për mjedisin e punës, kushtet e punës, mbrojtja e vecantë për gratë shtatzëna, etj.

6. Në situatën aktuale të funksionimit të Kontratës Kolektive të punës në Shqipëri, është e nevojshme të rritet sensibilizimi i punëmarrësve, për të mbrojtur në mënyrë kolektive

interesat e tyre legjitime, përderisa besimi te Sindikatat është lëkundur. Ky ndërgjegjësim vetjak do të shërbejë në rritjen e interesit ndaj kontratës kolektive.

7.Kontrata kolektive, pas nënshkrimit të palëve përfaqësuese, (Punëdhënësi me Organizatën Sindikale të Punëmarrësve), duhet të ketë bashkëlidhur listën emërore të të punësuarve, pra anëtarët e sindikatës, duke evidentuar secilin anëtar me numër rendor, ID, arsimimin përkatës dhe funksionin në ndërmarrje apo institucion.

8.Nuk duhet të kemi kontrata të lidhura pa listpagesat shoqëruese. Mungesa e listës emërore të punonjësve, përbën abuzim për punë informale, eventualisht duke shmangur detyrimet ligjore në dëm të punëmarrësve, mosdeklarim të derdhjes së kontributeve të sigurimeve shoqërore e shëndetsore.

9.Në kontratën Kolektive duhet të ruhen parimet e reciprocitetit, ruajtjes së besnikërisë mes palëve dhe shmangia e konfliktit të interesit. Nuk duhet të krijohet nepotizëm në marrëdhëniet vertikale të organizimit sindikal. Sindikatatat duhet të jenë të pavarura, të paanëshme dhe të funksionojnë në përputhje me qëllimin e krijimit të tyre, mbrojtjen e interesit më të lartë, jetën, mirëqënien dhe shëndetin e punëmarrësve. Ngritja e mekanizmave ndërveprues në forcimin e ligjit mbi mbrojtjen e interesave të palëve në kontratën kolektive. Standartizim të proceseve konsultative në reformat legjislative, duke përfshirë më shumë grupet e interesit, organizatat sindikale të punëdhënësve dhe punëmarrësve.

10.Kontrata kolektive në Shqipëri duhet të përfaqësojë një tjetër dimension ligjor, nga aktualiteti, duke e shndërruar atë në një kontratë fuqiplotë në mbrojtje të interesave të punëmarrësve në kontratat e punës. Efikasiteti i partneritetit sindikal punëdhënës-organizatë punëmarrësish do të krijojë një mjedis bashkëveprimi në raport me të drejtat dhe të detyrimet solidare të parashikuara në Kontratën Kolektive.

11.Për të mbrojtur parimin e pavarësisë funksionale të sindikatave, nuk duhet të krijohet konfuzion mbi rolin e shtetit. Ai është organ fuqiplotë në krijim e akteve normative dhe ligjore nëpërmjet garancisë së zbatimit me rigorozitet, duke sanksionuar rregulla ndëshkuese në rastet e mosrespektimit ligjor. Sindikatat duhet të marrin në dorë fatin e tyre, duke u shndërruar në organe demokratike në mbrojtje të të drejtave dhe lirive themelore të punëmarrësve.

12.Originaliteti i fushës së veprimtarisë sindikale duhet të krijojë një raport bashkëveprimi në përputhje me parashikimet ligjore në kontratën kolektive me qëllim shmangien e konfliktit të interesave të palëve subjekt kontrate. E rëndësishme në gjithë zbatueshmërinë e kontratës kolektive është angazhimi i punëdhënësit në përputhje me respektimin e lirive dhe të drejtave themelore të punëmarrësve të sanksinuara në Kontratën Kolektive.

13.Shteti është faktori kryesor vendimarrës e politikbërës, por nevoja për partner frytdhënës nuk është e mjaftueshme. Shteti është arbitër në marrëdhëniet kolektive midis punëdhënësit dhe punëmarrësit. Në asnjë lloj natyre marrëdhëniesh nuk duhet të ndërhyjë, por duhet të krijojë besim se nëpërmjet reformave legislative do të mbrojnë jeten, shëndetin dhe të drejtat e tyre themelore që burojnë nga kontrata kolektive.

14.Organizatat Sindikale duhet të intensifikojnë përpjekjet mbi krijimin e kuadrit legjislativ në mbrojtjen e jetës dhe shëndetit të gruas, në mos barazimin e fuqisë fizike në punët e rënda midis burrave dhe grave, sidomos përpilimin e akteve normative të posacme për mbrojtjen e jetës dhe shëndetit të gruas shatazënë dhe me fëmijë në gji. Sindikatave në Shqipëri u kërkohet të veprojnë në përputhje me qëllimet thelbësore që rrjedhin nga statuti i krijimit të tyre duke mos anashkaluar kompetencat përfaqësuese. Organizatat Sindikale meritojnë të përmbushin me efektshmëri angazhimin e marr përsipër nga kontrata kolektive në mbrojtje të interesave të të përfaqësuarëve, punëmarrësve.

BIBLIOGRAFIA

1. DOKTRINË

- E Drejta Civile e Republikës Popullore Socialiste të Shqipërisë”, Pjesa e Përgjithshme, I, Profesor Andrea Nathanaili, Nazmi Bocoku, Tiranë 1987.
- “E Drejta Civile e Republikës Popullore Socialiste të Shqipërisë”, Pjesa e Përgjithshme II, Profesor Andrea Nathanaili, Nazmi Bocoku, Tiranë 1987.
- “E Drejta Civile e R.P. të Shqipërisë”, Pjesa e Përgjithshme, Kurs leksionesh, Dispenca II, Universiteti i Tiranës, Fakulteti i Shkencave Politike-Juridike, Tiranë 1974.
- “E Drejta Kushtetuese e R.P.S. të Shqipërisë” (Pjesa e Parë), Universiteti i Tiranës Fakulteti i Shkencave Politike Juridike, Tiranë 1985.
- “E Drejta Kushtetuese e R.P.S. të Shqipërisë” (Pjesa e Dytë), Universiteti i Tiranës, Fakulteti i Shkencave Politike Juridike, Tiranë 1985.
- “E Drejta Kushtetuese e R.SH”, Prof.As.Aurela Anastasi, Tiranë 2012.
- “E Drejta e Punës e R.P.S.SH”, Pjesa e Posaçme, Botimi i Dytë, Universiteti i Tiranës, Fakulteti i Shkencave Politike Juridike, Tiranë 1988.
- “E Drejtë e Krahasuar e Punës”, Prof.Dr.Kudret Çela, Prof.Dr.Paskal Haxhi, Tiranë 2002
- “E Drejtë e Punës” Botimi XVI, Prof.Dr.Kudret Çela, Tiranë 2014.
- “Çështje të së Drejtës Sindikale” Prof.Dr.Kudret Çela, Tiranë 2013.
- “Kontrata individuale e Punës”, Prof.Dr.Kudret Çela, Tiranë 2013
- “E Drejta e Mbrojtjes Shoqërore”, Zhaklina Peto, Tiranë 2011
- Kanuni i Labërisë, Kodifikuar e përgatitur për botim nga Prof.Dr.Ismet Elezi, Botimet Toena, Tiranë 2006.
- E Drejta Ndërkombëtare e Punës”, Hava Bujupaj Ismaili, Fakulteti Juridik Prishtinë, Shtator 2001
- “E Drejta Sociale Evropiane dhe Ndërkombëtare”, Sylvie Hennion, Muriel Le Barbier-Le Bris, Marion Del Sol, Botime Papirus, Tiranë 2013.
- “E Drejta e Punës dhe e Sigurisë Sociale”, Dr. Arlinda Ymeraj (Keci), Botime Pegi, Tiranë 2011.

- “E Drejta Ndërkombëtare e Marrëdhënieve të Punës” Përmbledhje e Konventave të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, Ismail Varoshi, Tiranë 2016.
- “E Drejta Biznesore” Dr.Sc. Riza Smaka, Mr.Sc.Skender Gojani, Kolegji Universitar “Biznesi” Prishtinë 2012.
- “E Drejta në njohuritë Themelore të së Drejtës Afariste” Prof.Dr.Mehdi J.Hetemi, Kolegji I Arteve dhe Shkencave Sociale “Fama”, Prishtinë 2006.
- “Konfliktet Gjyqësore të Marrëdhënieve të Punës parë nën Perspektivën e Barazisë Gjimore”, Prof.Dr. Mariana Semini-Tutulani, Shkolla e Magjistraturës, Tiranë 2013.
- Tregu i Përbashkët European, Botimi i Parë, Dr.Iva Zajmi, Tiranë 2009.
- E Drejta Europiane, Cikël Leksionesh, Botimi i Nëntë, Dr.Iva Zajmi, Tiranë 2009.
- “Procedura Civile” Prof.Dr. Flutura Kola, Tiranë 2012
- Manuali Di Scienza Giuridiche, “Contratto e Rapporto di Lavoro” Quarta Edizione, Mattia Persiani, Giamperio Proia, Padova-Cedam -2005.
- Manuali Di Scienza Giuridiche, “Diritto della Previdenza Sociale” Quattordicesima Edizione Riveduta e Aggiornata, Mattia Persiani, Padova-Cedam-2005.
- “Evropa Ekonomike dhe e Ardhmja e saj”, Jean-Yves Letessier, Jacques Silvano, Roberto Soin, Botime Papyrus Tiranë 2009.
- Manuali Di Scienza Giuridiche, “Diritto Sindicale” Decima Edizione Riveduta e Aggiornata, Mattia Persiani, Padova-Cedam-2005.
- “Employment law”, Malcom Sargeant, London, 2003.
- “Employment law”, Rikard Painter Ann Holmes, Oxford 2002.
- La Tutela Dei Diritti nel Processo Del Lavoro, I Diritti Individuali nel processo di Cognizione, Seconda Edizione, a cura di Matteo Dell’Olio, contribute di Paola Ferrari e Iolanda Piccinini.
- “Diritto Sindiacale”, G.Giugni, Bari 2012.
- “Basic text on Labour Law”, R.Gorman-M.Finkin USA, 2004.
- “Stato e autonomia colectiva”, “Diritto Sindicale italiano e comparato”, Bruno Veneziani, Bari 1992.
- “Droit du travail”, Gerard Lyon- Caen, Jean Pelissier, Alain Supoit, Paris 1996

- “Përmbledhës i Përgjithshëm i Legjislacionit në Fuqi të Republikës Popullore Socialiste të Shqipërisë 1945-1985”, Tiranë 1986.
- “Leksione të Përgjithshme të Procedurës Civile” Alqiviadh Lamani, Tiranë 1961.
- Konfederata e Sindikatave të Shqipërisë, Organizatë Demokratike, Kol Nikollaj, Tiranë 2014
- “Ecuria Gjyqësore e Konfliktëve të punës Tiranë-Shkodër 2002-2013”, Konfederata e Sindikatave të Shqipërisë.
- “Efektet e Rritjes së pagës minimale në ekonominë Shqiptare”, Prof.Asoc.Dr.Arbi Agalliu, MSC.Anisa Subashi, Botime nga Konfederata e Sindikatave të Shqipërisë, Qendra e Trajtimit dhe Studimeve Sindikale të Shqipërisë, Tiranë 2016.
- “Manual për të drejtat dhe detyrimet në marrëdhëniet e punës”, Botime nga Konfederata e Sindikatave të Shqipërisë, Tiranë 2013.
- Studim, “Reforma për Pensione dinjitoze”, Botime nga Konfederata e Sindikatave të Shqipërisë, Qendra e Trajtimit dhe Studimeve Sindikale të Shqipërisë, Tiranë 2013.
- “Siguria dhe Shëndeti në punë” Përmbledhje dhe Komentë ligjore, Kol Nikollaj, Tiranë 2012.
- “Gurët Udhërrëfyes” Jurisprudenca e Gjykatës Europiane e Të Drejtave të Njeriut, Marek Antoni Novicki, Tiranë 2000.
- “Për një Rend Publik Europian” Vendime të zgjedhura të Gjykatës Europiane të Drejtave të Njeriut, Vëllimi i Botim nga Këshilli i Europës, Qendra Shqiptare e të Drejtave të Njeriut, Tiranë 2001.
- Vendime Unifikuese të Gjykatës së Lartë 2000-2016.
- Përmbledhëse e Vendimeve Unifikuese të Gjykatës së Lartë 2013-2015, Botim i Qendrës së Botimeve Zyrtare, Tiranë 2019.
- Përmbledhëse e Vendimeve Unifikuese të Gjykatës së Lartë 2013-2018, Botim i Qendrës së Botimeve Zyrtare, Tiranë 2019.
- Përmbledhje e Vendimeve të Gjykatës Europiane për të Drejtat e Njeriut kundër Shqipërisë, Botim i Qendrës së Botimeve Zyrtare, Tiranë 2010.

2. AKTE NORMATIVE

- Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, ndryshuar me Ligjin Nr. 9675, datë 13.1.2007, Ligji nr. 9904, datë 21.4.2008, Ligji Nr. 88/2012, datë 18.9.2012, Ligji Nr. 137/2015, datë 17.12.2015, Ligji Nr. 76/2016, datë 22.7.2016, Ligji Nr. 115/2020, datë 30.7.2020.
- Kodi i Punës i Republikës Popullore të Shqipërisë 1947” miratuar me ligjin Nr.527, dt.25.08.1947.
- “Kodi i Punës i Republikës Popullore të Shqipërisë 1956” miratuar me ligjin Nr.2250, datë 04.04.1956
- Kodi i Punës i Republikës Popullore Socialiste të Shqipërisë 1966” miratuar me ligjin Nr.4087, 27.12.1965.
- “Kodi i Punës së Republikës Popullore Socialiste të Shqipërisë 1980”, Miratuar me ligjin Nr.6200, datë 28.06.1980, ndryshuar me ligjin Nr.6342, dt.27.06.1981.
- Ligji Nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës të Shqipërisë”, Ndryshuar me; Ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996, ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003, ligjin nr. 10 053, datë 29.12.2008, ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015
- Ligji Nr.7526, datë 03.12.1991, “Për marrëdhëniet e Punës” botuar në Gazetën Zyrtare të Republikës së Shqipërisë Nr.9, Dhjetor 1991.
- Ligji Nr.7576, datë 29.06.1992, “Për një ndryshim në Ligjin Nr.7526,datë 03.11.1991 “Për marrëdhëniet e Punës”, botuar në Fletoren Zyrtare të Republikës së Shqipërisë Nr.3, korrik 1992.
- Ligji, Nr.7636, datë 12.11.1992, Për disa ndryshime në dekretin nr.7458, datë 22.1.1991 "Për të Drejtën e Grevës”.
- Ligji, Nr.7640, datë 11.12.1992 Për disa ndryshime ne ligjin Nr.7516, datë 7.10.1991"Për Sindikatat në Republikën e Shqipërisë".
- Ligji, Nr.7673, datë 17.2.1993 “Për Kontratat Kolektive të Punës”.
- Ligji, Nr.7795, datë 16.2.1994 “Për disa ndryshime në ligjin nr.7516, datë 07.10.1991 "Për Sindikatat në Republikën e Shqipërisë".
- Ligji Nr. 108/2013, datë 28.03.2013 “Për të Huajt”.
- Ligji nr. 7995 datë 20.9.1995 “Për nxitjen e punësimit” i ndryshuar me Ligjin Nr. 8444, date 21.0.1.1999, me ligjin Nr. 8862 date 7.03.2002, me ligjin 9570 date 3.7.2006, dhe me Ligjin Nr. 10137, datë 11.05.2009.

- Ligji Nr. 9970, datë 24.07.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”.
- Ligji nr. 10221, datë 4.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.
- Ligji Nr. 104/2014 “Per disa ndryshime ne ligjin nr. 7703, date 11.5.1993, “Për Sigurimet Shoqërore në Republikën ne Shqipërisë”.
- Ligji Nr. 10237 datë 18.2. 2010 “Për sigurinë dhe Shëndetin në Punë”,
- Ligj Nr. 29/2019, datë 23.05.2019 “Për trajtimin financiar suplementar të punonjësve që kanë punuar në miniera në nëntokë, të punonjësve të industrisë së naftës dhe të gazit dhe të punonjësve që kanë punuar në metalurgji”.
- Ligji Nr. 150/2014 “Për Pensionet e Punonjësve që kanë punuar në miniera, në nëntokë”.
- Ligji Nr.7850, datë 29.7.1994 “Për Kodin Civil të Republikës së Shqipërisë” (Ndryshuar me ligjet nr. 8536, datë 18.10.1999, nr. 8781, datë 3.5.2001, nr. 17/2012, datë 16.2.2012, nr.121/2013, datë 18.4.2013, nr.113/2016, datë 3.11.2016.
- Ligji Nr. 8116, datë 29.3.1996 “Kodi i Procedurës Civile i Republikës së Shqipërisë” (ndryshuar me ligjet nr. 8431, datë 14.12.1998; nr. 8491, datë 27.5.1999; nr. 8535, datë 18.10.1999; nr. 8812, datë 17.5.2001; nr. 9062, datë 8.5.2003; nr. 9953, datë 14.7.2008, nr. 10 052, datë 29.12.2008, nr. 49/2012, datë 3.5.2012; 122/2013, datë 18.4.2013; 160/2013, datë 17.10.2013; nr. 114/2016, datë 3.11.2016; nr. 38/2017, datë 30.3.2017)
- Dekreti Nr.204, datë 05.06.1992 “Për Pasurinë e Sindikatave”, Botuar në Fletoren Zyrtare Nr.3, Korrik 1992
- Udhëzimi Nr.5, dt.13.04.1993, “Për kushtet themelore të Kontratës Kolektive të Punës”.
- Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr.169, datë 22.03.1993 “Për Arbitrimin në zgjidhjen e mosmarreveshjeve para lidhjes së kontratës kolektive të punës”.
- Dekreti Nr.7486, datë 28.03.1991”Për një ndryshim në Kodin e Punës” botuar në Gazetën Zyrtare të Republikës Popullore Socialiste të Shqipërisë Nr.3, Mars 1991.
- VKM nr. 508, datë 8.08.2007 “Për një ndryshim dhe shtesë në VKM nr. 632, datë 18.09.2003 “Për programin e nxitjes së punësimit të punëkërkesve të papunë, femra”;

3. LEGJISLACIONI EUROPIAN

- “Codice Europea del Lavoro” Milano 2019
- COUNCIL DIRECTIVE 2001/23/EC of 12 March 2001 “On the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses”.
- COUNCIL DIRECTIVE 98/59/EC of 20 July 1998 “On the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies”.
- COUNCIL DIRECTIVE 94/45/EC of 22 September 1994 “On the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees”.
- DIRECTIVE 94/45/EC of 22 September 1994 “On the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees”.
- REGULATION (EEC) No 1612/68 OF THE COUNCIL of 15 October 1968 “On freedom of movement for workers within the Community.
- European Convention on Human Rights”, European Court of Human Rights, Council of Europe.
- European Social Charter.
- Statute of The Court of Justice of The European Union (Consolidated Version)
- Rules of Procedure of The Court of Justice
- European Commission Brussels, 29.5.2019 SWD(2019) 215 Final Commission Staff Working Document Albania 2019 Report Accompanying The Document Communication From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions 2019 Communication On EU Enlargement Policy {COM(2019) 260 Final}
- European Commission Strasbourg, 17.4.2018 SWD(2018) 151 final COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT Albania 2018 Report Accompanying the document Communication from the Commission to the

European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions 2018 Communication on EU Enlargement Policy.

- European Commission Brussels, 9.11.2016 Swd(2016) 364 Final Commission Staff Working Document Albania 2016 Report Accompanying The Document Communication From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions 2016 Communication On Eu Enlargement Policy {Com(2016) 715 Final}.
- European Commission Brussels, 10.11.2015 Swd(2015) 213 Final Commission Staff Working Document Albania 2015 Report Accompanying The Document Communication From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions Eu Enlargement Strategy.
- EUROPEAN COMMISSION Brussels, 8.10.2014 SWD(2014) 304 Final Commission Staff Working Document Albania 2014 Progress Report Accompanying The Document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions Enlargement Strategy And Main Challenges 2014-2015 {COM(2014) 700 Final}.
- European Commission Brussels, 16.10.2013 SWD(2013) 414 final Commission Staff Working Document Albania 2013 Progress Report Accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament and the Council Enlargement Strategy and Main Challenges 2013-2014 {COM(2013) 700 final}.
- European Commission Brussels, 10.10.2012 SWD(2012) 334 final Commission Staff Working Document Albania 2012 Progress Report accompanying the document Communication From The Commission To The European Parliament And The Council Enlargement Strategy and Main Challenges 2012-2013 {COM(2012) 600 final}.
- European Commission Brussels, 12.10.2011 SEC(2011) 1205 final Commission Staff Working Paper Albania 2011 Progress Report Accompanying the

document Communication From The Commission To The European Parliament And The Council Enlargement Strategy and Main Challenges 2011-2012.

- European Commission Brussels, 9.11. 2010 COM(2010) 680 Communication From The Commission To The European Parliament And The Council Commission Opinion on Albania's application for membership of the European Union {SEC(2010) 1335}.

4. JURISPRUDENCA E GJYKATËS EUROPIANE TË DREJTËSISË

- Çështja C-470/12 Pohotovost s.r.o Kundër Miroslav Vasuta.
- Çështja C-476/12 Oberster Gerichtshof Kundër Verband Österreichischer Banken and Bankiers.
- Çështja 264/12 Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins Kundër Fidelidade Mundial — Companhia de Seguros SA.
- Çështja 396/13 Sähköalojen ammattiliitto ry (Finlandë) Kundër Elektrobudowa Spółka Akcyjna.
- Çështja C-117/14 Grima Janet Nisttahuz Poclava Kundër Jose María Ariza Toledano
- Çështja C- 680/15 and C-681/15 Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH Kundër Ivan Felja (C-680/15) and Asklepios Dienstleistungsgesellschaft mbH Kundër Vittoria Graf (C-681/15).
- Çështja C-22/18 TopFit e.V. Daniele Biffi Kundër Deutscher Leichtathletikverband e.V.
- Çështja C-588/18 Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) Kundër Grupo de Empresas DIA SA, Twins Alimentación SA.
- Çështja C-762/18 QH kundwr Varhoven Kasatsionen sad na Republika Bulgaria.
- Çështja C-34/18 Ottília Lovasné Tóth v ERSTE Bank Hungary Zrt.
- Çështja C-699/17 Allianz Vorsorgekasse AG kundwr Bundestheater-Holding GmbH, Burgtheater GmbH, Wiener Staatsoper GmbH, Volksoper Wien GmbH, ART for ART Theaterservice GmbH,fair-finance Vorsorgekasse AG,

- Çështja C-312/17 Surjit Singh Bedi kundër Bundesrepublik Deutschland, Bundesrepublik Deutschland in Prozesstandschaft für das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland,
- Çështja C-33/17 Čepelnik d.o.o.kundër Michael Vavti
- Çështja C- 306/16 António Fernando Maio Marques da Rosa kundër Varzim Sol — Turismo, Jogo e Animação SA
- Çështja C - 25/14 dhe C-26/14 Union des syndicats de l’immobilier (UNIS) kundër Ministre du Travail, de l’Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, Syndicat national des résidences de tourisme (SNRT), Beaudout Père et Fils SARL kundër Ministre du Travail, de l’Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française, Fédération générale agroalimentaire FGA — CFDT dhe të tjerë.

Aksesimi Elektronik

- https://europa.eu/european-union/index_en
- https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7083/en/
- <https://www.eesc.europa.eu/>
- <https://www.europarl.europa.eu/portal/en>
- <https://www.consilium.europa.eu/en/press/>
- https://europa.eu/comm/employment_social/index_en.htm
- https://eur-lex.europa.eu/content/tools/TableOfSectors/types_of_documents_in_eurlex.html
- https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf
- <http://www.eupolicyhub.eu/me-shume-rreth-be/institucione-dhe-organizma-te-be-se/>

SHTOJCA 1

Modeli i Pyetësorit për Punonjësit e Administratës Publike në lidhje me Njohjen e Kontratës Kolektive.

I/E nderuar!

Ky pyetësor është pjesë e vlerësimit të punonjësve të Administratës Shtetërore dhe Shoqërive Tregtare me kapital 100% shtetëror, mbi njohjen dhe zbatimin praktik të Kontratës Kolektive si dhe mbi respektimin e të drejtave sindikale të punëmarrësve. Opinionet dhe sugjerimet tuaja janë shumë të rëndësishme, ju garantoj se pyetësori është anonim dhe përgjigjet tuaja do të trajtohen thjesht për konkluzione studimi.

Ju lutem të shënoni në kutinë e duhur:

1. Të dhëna personale:

GJINIA

- ☐ Mashkull
☐ Femër

MOSHA

- ☐ Nën 30
☐ 31-50
☐ 51-65
☐ 66 dhe mbi 66

PREJ SA VITESH JENI PUNONJËS NË

- ☐ Më pak se 5 vjet

- ☐ 5-10 vjet
- ☐ 11-20 vjet
- ☐ më shumë se 20 vjet

CFARË ARSIMI KENI KRYER?

- ☐ I lartë
- ☐ I mesëm
- ☐ I mesëm profesional
- ☐ 8 vjekar

2. Njohuri të përgjithshme:

**1. KONTRATA E PUNËS E LIDHUR MIDIS JUSH DHE PUNËDHËNËSIT
TUAJ ËSHTË KONTRATË INDIVIDUALE:**

- ☐ me kohëzgjatje të pacaktuar
- ☐ me afat të caktuar
- ☐ nuk e di

**2. SA TË INFORMUAR JENI ME DISPOZITAT PARASHIKUESE TË
KONTRATËS INDIVIDUALE TË PUNËS?**

- ☐ Shumë, kam lexuar çdo nen të kontratës.
- ☐ Pak, nuk m'u dha mundësia e leximit të kontratës, vetëm e nënshkrova.
- ☐ Aspak, nuk kam firmosur asnjë kontratë.

**3. A JENI NË DIJENI MBI EKZISTENCËN E KONTRATËS
KOLEKTIVE?**

- ☐ Po
- ☐ Jo

4. A E DINI SE CILI ËSHTË PËRFAQËSUESI I PUNËMARRËSVE NË INSTITUCIONIN TUAJ (KRYETARI I SINDIKATËS SË PUNËMARRËSVE)?

☐ Po

☐ Jo

5. A E KENI USHTRUAR TË DREJTËN E VOTËS NË ZGJEDHJEN E KRYETARIT TË SINDIKATËS?

☐ Po, është zgjedhur Kryetari i Sindikatës sipas kriterëve ligjorë.

☐ Jo, thjesht jemi vënë në dijeni nga punëdhënësi mbi personin e zgjedhur.

☐ Nuk e kam idenë mbi përfaqësimin tonë në Sindikatë.

3. Njohuri specifike mbi Kontratën Kolektive:

6. VLERËSONI RËNDËSINË QË U JEPNI ELEMENTËVE TË MËPOSHTËM, NË PËRPUTHJE ME MBROJTJEN E INTERESAVE TUAJ NË MARRËDHËNIET E PUNËS:

	E parëndësishme	Jo shumë e rëndësishme	Mesatarisht e rëndësishme	E rëndësishme	Shumë e rëndësishme	Asnjë përgjigje
Punëdhënësi mban përgjegjësi dhe përgjigjet për krijimin e kushteve të punës dhe ruajtjen e shëndetit në punë për punëmarrësit .						

Punëdhënësi duhet t'i informojë punëmarrësit në lidhje me rreziqet në punë dhe duhet t'i trajnojë dhe kualifikojë ata.						
Punëdhënësi është i detyruar të mbrojë dhe respektojë personalitetin e punëmarrësit si dhe duhet të parandalojë çdo veprim që cënon dinjitetin dhe personalitetin e tij.						
Punëdhënësi nuk ka të drejtë që gjatë kohës së punës të mbledhë informata për punonjësit përveç rastit kur këto informata lidhen me aftësitë profesionale të punëmarrësit apo janë të nevojshme për zbatimin e kontratës së punës.						

Punëdhënësi detyrohet të derdhë, çdo muaj, në favor të Sigurimeve Shoqërore dhe Shëndetsorë, në masën e përcaktuar nga ligji për çdo punonjës, në mënyrë që punëmarrësi të përballojë paaftësinë në punë për shkak sëmundje, barrëlindje, aksident në punë dhe pension pleqërie.						
Punëdhënësi nuk ka të drejtë të punësojë gratë shtatzëna dhe me fëmijë në gji në punë të rënda dhe të rrezikshme për jetën.						
Punëdhënësi nuk mund të zgjidh kontratën e punës për motive shtatzanie ose lindje fëmije.						

**7. VLERËSONI SHKALLËN E REALIZUESHMËRISË SË LIRIVE
SINDIKALE:**

	I perealizueshëm	Disi i realizueshëm	I realizueshëm	Shumë i realizueshëm	Asnjë përgjigje
Sindikata ka të drejtë të organizojë mbledhje me anëtarët e saj, grumbullime, protesta sipas legjislacionit në fuqi.					
Punëdhënësi njeh sindikatën me të gjithë treguesit ekonomiko-financiar për vitin në vazhdim.					
Sindikata ka të drejtë të publikojë në mjediset e punës njoftime, programe, objektiva si dhe kontratën Kolektive të Punës.					
Për të garantuar të zgjedhurit për në organet drejtuese të Sindikatës, në kryerjen e detyrës së tyre, punëdhënësit i ndalohe					

të largojë ose të transferojë nga puna drejtuesit e sindikatës pa marr më parë pëlqimin e organizatës sindikale, përve rasteve kur vërehën shkelje të Legjislacionit të Punës, Kontratës Kolektive ose individuale të Punës.					
Për t'u marr me veprimtari Sindikale, drejtuesve të Sindikatës ju njihen dy ditë në muaj shkëputje nga puna.					
Për aktivitete sindikale në shkallë kombëtare e lokale, pagesa e ditëve të punës përballohet nga punëdhënësi.					
Për aktivitete sindikale jashtë shtetit, punëdhënësi përballon vetëm ditët e punës duke mos njohur asnjë detyrim tjetër.					
Punëdhënësi i siguron Sindikatës brenda mundësive, një mjedis					

të përshtatshëm për kryerjen e veprimtarisë sindikale, të kompletuar me orëditë e nevojshme					
Sindikata çdo tre muaj hyn në bisedime me punëdhënësin për të parë realizimin e Kontratës Kolektive të Punës.					

8. SI E VLERËSONI KUOTËN E ANËTARËSISË SË SINDIKATËS?

☐ Kuotë shumë e ulët

☐ Kuotë mesatare

☐ Kuotë shumë e lartë

9. SI I VLERËSONI BURIMET NJERËZORE DHE MATERIALE TË PUNËDHËNËSIT NË VARËSI TË KUOTIZACIONIT?

☐ shumë të pamjaftueshme

☐ të mjaftueshme

☐ Tepër të mjaftueshme

**10. SI E VLERËSONI MUNDËSINË E INFORMIMIT PËR TË DREJTAT
TUAJA QË RRJEDHIN NGA KONTRATA KOLEKTIVE?**

☐ shumë e
vështirë

☐ mjaft e lehtë

☐ shumë e lehtë

**11. A KENI NDONJË VËREJTJE OSE SUGJERIM PËR TË BËRË NË
LIDHJE ME FUNKSIONIMIN E KONTRATËS KOLEKTIVE BREND
INSTITUCIONIT/NDËRMARRJES TUAJ?**

Ju faleminderit për kohën tuaj!

SHTOJCA 2

Modeli i Pyetësorit për Punonjësit e Ndërmarrjeve Private (Fasoneri) në lidhje me Njohjen e Kontratës Kolektive

I/E nderuar!

Ky pyetësor është pjesë e vlerësimit të punonjësve të Ndërmarrjeve Private (Fasonerive) mbi njohjen dhe zbatimin praktik të Kontratës Kolektive si dhe mbi respektimin e të drejtave sindikale të punëmarrësve. Opinionet dhe sugjerimet tuaja janë shumë të rëndësishme, ju garantoj së pyetësori është anonim dhe përgjigjet tuaja do të trajtohen thjesht për konkluzione studimi.

Ju lutem të shënoni në kutinë e duhur:

4. Të dhëna personale:

GJINIA

- ☐ Mashkull
☐ Femër

MOSHA

- ☐ Nën 30
☐ 31-50
☐ 51-65
☐ 66 dhe mbi 66

PREJ SA VITESH JENI PUNONJËS NË

- ☐ Më pak se 5 vjet
☐ 5-10 vjet

- ☐ 11-20 vjet
☐ më shumë se 20 vjet

CFARË ARSIMI KENI KRYER?

- ☐ I lartë
☐ I mesëm
☐ I mesëm profesional
☐ 8 vjekar

5. Njohuri të përgjithshme:

**12. KONTRATA E PUNËS E LIDHUR MIDIS JUSH DHE PUNËDHËNËSIT
TUJ ËSHTË KONTRATË INDIVIDUALE:**

- ☐ Me kohëzgjatje të pacaktuar
☐ Me afat të caktuar
☐ Nuk e di

**13. SA TË INFORMUAR JENI ME DISPOZITAT PARASHIKUESE TË
KONTRATËS INDIVIDUALE TË PUNËS?**

- ☐ Shumë, kam lexuar çdo nen të kontratës.
☐ Pak, nuk m'u dha mundësia e leximit të kontratës, vetëm e nënshkrova.
☐ Aspak, nuk kam firmosur asnjë kontratë.

**14. A JENI NË DIJENI MBI EKZISTENCËN E KONTRATËS
KOLEKTIVE?**

- ☐ Po
☐ Jo

15. A E DINI SE CILI ËSHTË PËRFAQËSUESI I PUNËMARRËSVE NË INSTITUCIONIN TUAJ (KRYETARI I SINDIKATËS SË PUNËMARRËSVE)?

☐ Po

☐ Jo

16. A E KENI USHTRUAR TË DREJTËN E VOTËS NË ZGJEDHJEN E KRYETARIT TË SINDIKATËS?

☐ Po, është zgjedhur Kryetari i Sindikatës sipas kriterëve ligjorë.

☐ Jo, thjesht jemi vënë në dijeni nga punëdhënësi mbi personin e zgjedhur.

☐ Nuk e kam idenë mbi përfaqësimin tonë në Sindikatë.

6. Njohuri specifike mbi Kontratën Kolektive:

17. VLERËSONI RËNDËSINË QË U JEPNI ELEMENTËVE TË MËPOSHTËM, NË PËRPUTHJE ME MBROJTJEN E INTERESAVE TUAJ NË MARRËDHËNIET E PUNËS:

	E parëndësishme	Jo shumë e rëndësishme	Mesatarisht e rëndësishme	E rëndësishme	Shumë e rëndësishme	Asnjë përgjigje
Punëdhënësi është i detyruar të krijojë kushte normale për kryerjen e punës, në mënyrë që punëmarrësit të mos i dëmtohet shëndeti dhe jeta.						
Punëdhënësi detyrohet të kujdeset për higjenën e vendeve të punës, duke marr masat e nevojshme mbrojtëse kundër rreziqeve që paraqesin agjentët helmues, makinat, transporti i peshave të rënda, ndotja e ajrit, zhurmat, dridhjet dhe rreziqet e tjera.						
Punëdhënësi duhet të vendosë në ambjente të dukshme sinjale të dallueshme në çdo vend pune që paraqet rrezik për jetën dhe						

shëndetin e punëmarrësve.						
Punëdhënësi informon punëmarrësit mbi rreziqet që lidhen me punën dhe duhet t'i kualifikojë ata për sigurimin teknik, gjatë marrjes në punë						
Punëdhënësi merr masa për pajisjen e punëtorëve me uniform(në përputhje me normativat) me rroba pune, me mjetet e mbrojtjes individuale, me antidodë për ato proçese pune që është e rëndësishme të jepet.						
Punëdhënësi merr përsipër transoprtin e punëmarrësve në varësi të distancës së vendit të punës.						

**18. VLERËSONI SHKALLËN E REALIZUESHMËRISË SË LIRIVE
SINDIKALE:**

	I perealizueshëm	Disi realizueshëm	I realizueshëm	Shumë realizueshëm	Asnjë përgjigje
Punëdhënësi duhet të krijojë lehtësi në ambjentet e punës për grumbullimin e kuotizacioneve si dhe për organizimin e mbledhjeve dhe të takimeve përcaktohen masat për grumbullimin e kuotizacioneve dhe vënien në dispozicion të ambjenteve si salla mbledhje, zyra.					
Sindikata ka të drejtë të organizojë mbledhje, grumbullime, grevë në përputhje me legjislacionin në fuqi.					
Ndalohet ndërhyrja e punëdhënësit në organizimin dhe					

aktivitetin sindikal.					
Punëdhënësi duhet të krijojë kushte dhe lehtësitë e nevojshme përfaqësuesve të Sindikatës së punëmarrësve, për ushtrimin normalisht të funksioneve të tyre.					
Punëdhënësi duhet të marr mendimin e sindikatës në çdo institucion, korporatë apo ndërmarrje, për largimin nga puna të punëmarrësve.					
Punëdhënësi është i detyruar të bëjë konsultime me sindikatën (përfaqësues të punëmarrësve) për rastet e ristrukturimit dhe transferimit të ndërmarrjes.					
Punëdhënësi në rastet e pushimit					

kolektiv duhet të konsultohet me Sindikatën, duke u komunikuar me shkrim të gjithë dokumentacionin ose elemente të nevojshëm mbi arsyen e pushimeve kolektive.					
Organizata Sindikale organizon lirisht administrimin dhe aktivitetin e saj brenda ndërmarrjes.					
Ndalohet diskriminimi ndaj përfaqësuesve të sindikatës për shkak të anëtarësisë dhe aktivitetit të tyre sindikal.					

19. SI E VLERËSONI KUOTËN E ANËTARËSISË SË SINDIKATËS?

- ☐ Kuotë shumë e ulët
 ☐ Kuotë mesatare
 ☐ Kuotë shumë e lartë
 ☐ Nuk e di vlerën

**20. SI I VLERËSONI BURIMET NJERËZORE DHE MATERIALE TË
PUNËDHËNËSIT NË VARËSI TË KUOTIZACIONIT?**

☐ Shumë të
pamjaftueshme

☐ Të mjaftueshme

☐ Tepër të
mjaftueshm
e

**21. SI E VLERËSONI MUNDËSINË E INFORMIMIT PËR TË DREJTAT
TUAJA QË RRJEDHIN NGA KONTRATA KOLEKTIVE?**

☐ Shumë e vështirë

☐ Mjaft e lehtë

☐ Shumë e lehtë

**22. A KENI NDONJË VËREJTJE OSE SUGJERIM PËR TË BËRË NË
LIDHJE ME FUNKSIONIMIN E KONTRATËS KOLEKTIVE BREND
INSTITUCIONIT/NDËRMARRJES TUAJ?**

Ju faleminderit për kohën tuaj!

SHTOJCA 3 -Model Kontrate Kolektive TIP në Sektorin Publik

MARRËVESHJE KOLEKTIVE

E lidhur më datë ____/____/____ midis palëve:

_____ të përfaqësuar nga Kryetari i Bashkisë Z. _____ në rolin e punëdhënësit dhe Këshillit Sindikal i Federatës së Sindikatave të Punonjësve të Ndërtimit, Zhvillimit Urban dhe Administratës Publike të Shqipërisë (anëtare Konfederatës së Sindikatave të Shqipërisë) përfaqësuar nga Kryetari Z. _____ në rolin e punëmarrësit. Kjo akt marrëveshje garanton institucionalizimin e marrëdhënieve midis palëve të sipërpërmendura. Pas firmosjes së saj palët konsiderohen partner në mbështetje të plotë të zbatimit të ligjit dhe të përmbushjes së detyrimeve reciproke. Firmosja e kësaj marrëveshje është detyrim ligjor dhe për ndërmarrjet (institucionet) në varësi të Bashkisë Berat. Marrëveshjet Kolektive të Punës të lidhura prej tyre pas kësaj Akt- Marrëveshje, nuk mund të dalin jashtë këtij konteksti marrëdhëniesh, duke mos vënë në diskutim arritjet në Akt - Marrëveshjet e mëparshme.

- **Baza Juridike e Marrëveshjes**

Kjo Marrëveshje Kolektive shërben për rregullimin e marrëdhënieve juridike të punës midis palëve të përmendura më sipër, mbështetur në legjislacionin e mëposhtëm:

- Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë.
- Konventat Ndërkombëtare të ratifikuara nga vendi ynë.
- Kodi i Punës Ligji 7962, datë 12.07.1995, me ndryshimet përkatëse.
- Ligji mbi Statusin e Nëpunësit Civil.
- Aktet ligjore dhe nënligjore të miratuara nga institucionet shqiptare.
- Marrëveshjet kolektive paraardhëse të nënshkruara në vazhdimësi.

Neni 1

Fusha e zbatimit të Marrëveshjes

1. Kjo marrëveshje e shtrin efektin e saj tek të gjithë punonjësit e këtij institucioni (dhe atyre në varësi) panvarsisht përfaqësisë punëmarrëse që e nënshkruan.

2. Palët bien dakort se do të zbatojnë kushtet e reja që mund të rrjedhin pas ndryshimeve të mundshme ligjore.

Neni 2

Afati kohor i kontratës

Kjo marrëveshje shtrin efektin e saj për një periudhë 3 vjeçare. Me mbarimin e afatit të saj, lidhja e marrëveshjes së re duhet realizuar brenda 30 ditëve, në të kundërt afati i zbatimit zgjatet deri në lidhjen e marrëveshjes së re.

Neni 3

Pranimi dhe largimi nga puna

Pranimi në punë bëhet në bazë të legjislacionit në fuqi. Në rast të vendosjes së kushteve të posaçme (siç janë reformat) është e nevojshme një konsultë paraprake me këshillin sindikal, nënshkrues të kësaj kontrate. Proçedura e zgjidhjes së kontratës së punës, për shkaqe të justifikuara, është ajo e parashikuar në Kodin e Punës dhe Statusin e Nëpunësit Civil. Punëdhënësi përpara se të largojë nga puna punëmarrësin, me masë **(për ata punonjës që mbulohen nga Kodi i Punës)** duhet t'i përshkallëzojë ato si më poshtë:

- ✓ Vërejtje me shkrim.
- ✓ Vërejtje me paralajmërim për largim nga puna.
- ✓ Zbritje në detyrë për 3-6 muaj.
- ✓ Largim nga puna.

Për masat e para zbatohet një afat kohor prej 6 muaj dhe më pas palët rikthehen në gjëndjen sikur kjo masë nuk ishte dhënë. Masat e mësipërme jepen në prani të personit dhe me shkrim. Cdo masë e dhënë në kundërshtim me proçedurën e mësipërme është e pavlefshme. Për punonjësit e tjerë, gjejnë zbatim ligjet e specifikuar për secilën kategori punonjësish. Përshkallëzimi i masave mund të mos ruhet në rastet ekstreme. Sidoqoftë konsultimi me sindikatën nënshkruese të kontratës është i nevojshëm

Neni 4

Koha e punës dhe e pushimit

Kohëzgjatja javore e punës, kohëzgjatja ditore e punës, koha e punës jashtë orarit dhe puna e natës si dhe veçantitë për punën e gruas, gjejnë zbatim në bazë të legjislacionit në fuqi dhe urdhëresave në përputhje me to (Kodi i Punës, VKM etj).

Çdo ndryshim ligjor i ndodhur në përmirësim të legjislacionit të punës dhe të pagave do të pasqyrohet menjëherë tek punëmarrësi pa patur nevojë për një marrëveshje të re. Informimi i palës punëmarrëse është i nevojshëm për çdo ndryshim. Leja e zakonshme dhe të gjitha llojet e tjera të lejeve janë të parashikuar në ligj. Drejtuesve sindikalistë u jepet leje për pjesëmarrje në aktivitetet sindikale në nivel lokal, kombëtar dhe ndërkombëtar. Për aktivitetet sindikale paguhet dita e punës. Kjo pjesëmarrje vërtetohet me shkrim nga Sekretari i Përgjithshëm i Federatës.

Neni 5

Paga, shpërblimet dhe sigurimet

Paga e detyrueshme për t'u paguar është ajo që përcaktohet me VKM apo me të gjitha format e tjera ligjore. Punonjësit gëzojnë të drejtën e shpërblimit në fund të vitit sipas VKM apo me marrëveshje midis palëve. Për gratë mund të ketë një shpërblim të veçantë me rastin e 8 Marsit. Punëdhënësi derdh në favor të punëmarrësit, çdo muaj, në bazë të legjislacionit në fuqi, sigurimet shoqërore dhe shëndetësore.

Neni 6

Kushtet e punës

Bashkia mban përgjegjësi dhe përgjigjet për krijimin e kushteve të punës dhe ruajtjen e shëndetit në të gjitha ndërrmarjet (institucionet në varësi) sipas përcaktimeve të bëra në Kodin e Punës dhe Statusin e Nëpunësit Civil.

Punëmarrësi është i detyruar të zbatojë legjislacionin e punës si dhe specifikat e ndërrmarjes, të përcaktuara me VKM, apo në rregulloret e miratuara nga organet që i ka në kompetencë, por që nuk bien ndesh me ligjin. Uniformat e punës, antidotat etj. (ato të përcaktuara sipas ligjit dhe në ndërrmarjet në varësi) të jepen sipas profesioneve.

Neni 7

Të drejtat dhe liritë sindikale

Punëdhënësi lejon organizatën sindikale të zhvillojë normalisht aktivitetin e saj dhe nuk ndërhyr (por lejon) aktivitetet në shkallë ndërrmarje, sektori etj.

Punëdhënësi me kërkesën me shkrim të Këshillit Sindikal të institucionit ndal në listë-pagesë kutizacionin sindikal prej 100 lekë në muaj dhe xhiron atë në numrin e llogarisë që dërgohet me shkresë zyrtare nga Federata.

Për çdo ankesë me shkrim për tërheqje nga Sindikata, punëdhënësi nuk kryen asnjë veprim pa marr më parë njoftimin me shkrim të Kryetarit të Sindikatës për tu ç'regjistruar nga detyrimet sindikale,

Punëdhënësi kryen bisedime me drejtuesit e kësaj Sindikate për mosmarrëveshjet e lindura në punën e përditëshme dhe i zgjidhin ato në frymën e një dialogu me interesa të përbashkëta.

Punëdhënësi kryen bisedime dhe konsulta paraprake me përfaqësuesit sindikalist, në veçanti para ndryshimeve strukturore dhe reformave që kanë të bëjnë me ndryshimet në administratë apo fuqinë punëtore.

Punëdhënësi, për nevojat të Sindikatës (mbështetur edhe në Kodin e Punës), në marrëveshje dypalëshe, vë në dispozicion një ambjent për mbledhje dhe krijon mundësi për kancelari, telefon etj.

Nuk lejohet ndryshimi i vendit të punës për drejtuesit e sindikatës, pa marrë me parë pëlqimin e organizatës që i ka zgjedhur, përveç rasteve me pëlqimin e personit, ose për shkak të domosdoshmërisë së vazhdimësisë së punës.

Është e pavlefshme zgjidhja e Kontratës së Punës për Drejtuesit e Sindikatës përveç rasteve flagrante të shkeljes së Legjislacionit, ose kur është i pamundur vazhdimi i marrëdhënieve të punës për shkak shkurtimit (ndryshimet) të strukturës.

Në këto raste gjendet një zgjidhje tjetër e përshtatshme, me qëllim moslargimin e drejtuesve të kësaj Sindikate nga puna.

Neni 8

Zgjidhja e mosmarrëveshjeve, detyrimet dhe saksionet

Punëmarrësi dhe punëdhënësi janë të detyruar të zbatojnë këtë marrëveshje të arritur. Kur palët nuk kanë arritur me mirëkuptim të zgjidhin problem, atëherë i drejtohen zyrës së ndërmjetësim-pajtim pranë zyrës së punësimit.

Në rast se edhe këtu nuk gjendet zgjidhja atëherë palët mund të gjejnë zgjidhje të tjera ligjore, mbështetur në Kodin e Punës.

Neni 9

Dispozita përfundimtare

Ndryshimet dhe plotësimet që mund t'i bëhen kësaj marrëveshje gjatë periudhës së zbatimit, bëhen me miratimin e të dy palëve dhe me shkrim.

Për ato probleme që kjo marrëveshje nuk shprehet, zgjidhja bëhet sipas Legjislacionit të përmendur në Nenin 1 të saj.

Kjo Marrëveshje Kolektive e Punës hartohet në 5 (pesë) kopje, në gjuhën shqipe dhe me vullnetin e lirë të palëve nënshkruara të saj.

Palët kontaktuese

Punëmarrësi

Kryetari/K.Sindikal

Punëdhënësi

Kryetari

SHTOJCA 4 -Model Kontrate Kolektive TIP në Sektorin Privat

KONTRATË KOLEKTIVE

Kjo Kontratë Kolektive lidhet sot më datë 28.05.2018 ne selinë e Ndërmarrjes____ sh.p.k midis punëdhënësit të përfaqësuar si Administrator i Shoqërisë dhe Znj.____përfaqësuese e punëmarrësve të firmës ____sh.p.k. Përfaqësuesi i Sindikatës është zgjedhur nga punëmarrësit e firmës. Kjo Sindikatë aderon në Federatën Sindikale të Punonjësve të Tekstil, Konfeksione, Lëkurë dhe Artizanat të Shqipërisë.

QËLLIMI I KONTRATËS KOLEKTIVE

Kontrata Kolektive e Punës shërben për rregullimin e marrëdhënieve jundike të punës, si dhe përcakton të drejtat dhe detyrimet e palëve që përfshin kjo kontratë.

BAZA LIGJORE

- 1.Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë.
- 2.Konventat Ndërkombëtare të Ratifikuara.
- 3.Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, i ndryshuar me ligjin Nr.136. datë 05.12.2015 dhe aktet nënligjore në zbatim të tij.

Neni 1

Fusha e zbatimit të Kontratës

1. Kjo Kontratë Kolektive i shtrin efektet e saj te të gjithë punonjësit e ndërmarrjes ____ shpk.

Neni 2

Kohëzgjatja e Kontratës

1. Kjo Kontratë Kolektive ka efekt veprimi për një periudhë kohe prej 2 vitesh që nga dita e nënshkrimit të saj.
2. Kur rrethanat dhe kushtet në të cilat është lidhur kjo kontratë ndryshojnë tërësisht, secila nga palët e interesuara mund të kërkojnë zgjidhjen apo ndryshimin e saj, duke e njoftuar palën tjetër 6 muaj më parë.

3. Kur është rasti i ndryshimit të kësaj kontrate, palët angazhohen që në frymën e partneritetit të negociojnë kushtet për një kontratë të re, në përshtatje me rrethanat e ndryshuara.
4. Kontrata Kolektive hyn në fuqi pas nënshkrimit, nga palët dhe është e vlefshme deri më 28/05/2020.
5. Me përfundimin e saj, palët kontraktuese duhet të bëjnë një kërkesë me shkrim për lidhjen e një kontrate të re. Kjo kërkesë shoqërohet me një kopje të Statusit të Sindikatës së punëmarrësve kërkuar, si dhe me treguesit e nevojshëm, që vërtetojnë përfaqësueshmërinë.
6. Kur rrethanat ndryshojnë në mënyrë të dukshme dhe nuk mund të parashikoheshin në kohën e lidhjes së Kontratës Kolektive, palët mund të ulen në bisedime dhe me mirëkuptim të bëjnë ndryshimet përkatëse, në rast të kundërt pala më e interesuar mund t'i drejtohet Gjykatës për zgjidhjen e saj.

Neni 3

Efektet mbi Kontratën individuale të Punës.

1. Kur Kontrata Individuale e punës përmban kushte më pak të favorshme se Kontrata Kolektive e Punës, atëherë punëmarrësi ka të drejtë të mbrohet nga Kontrata Kolektive e Punës.

Neni 4

Pranimi në punë

1. Në pranimin në punë duhen respektuar me rigorozitet nenet e Kodit të Punës, që parashikohen në Kapitullin e X “Mbrotja e veçantë për të miturit dhe gratë” dhe kërkesat e Konventave Ndërkombëtare të Ratifikuara.
 - a. Neni 29 “Puna e detyruar”.
 - b. Neni 105 “Eliminimi i punës së detyruar”.
 - c. Neni 11 “Diskriminimi” (Punësim dhe Profesione).
 - d. Neni 138 “Mosha minimale”.
 - e. Neni 182 “ Format më të këqija të punës së fëmijëve”.
 - f. Neni 183 “Mbrotja e amësisë”.
2. Koha e provës është 3 muaj (maksimumi 3 muaj) dhe afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës gjatë kohës së provës është 10 ditë jo më pak se 5 ditë para zgjidhjes së saj)

Neni 5

Koha e Punës

1. Kohëzgjatja javore e punës është 40 orë (jo më shumë se 40 orë).
2. Kohëzgjatja ditore e punës është 8 orë (jo më shumë se 8 orë).
3. Për punëmarrësit nën 18 vjeç është 6 orë (jo më shumë se 6 orë).
4. Puna fillon në orën 07:30 dhe përfundon në orën 16:30, pushimet e tjera gjatë punës nuk përfshihen në kohën e punës.
- 5.

Neni 6

Orët shtesë të punës

1. Nëse rrethanat kërkojnë kryerjen e orëve shtesë të punës, punëdhënësi mund t'i kërkojë punëmarrësit për të kryer orë shtesë pune, për aq kohë sa është e mundur dhe e nevojshme, si dhe duke marrë parasysh kushtet vetjake dhe familjare të punëmarrësit.
2. Numri maksimal i orëve shtesë përcaktohet në Kontratën Kolektive ose në Kontratën Individuale të Punës.
3. Punëdhënësi mund të kërkojë kryerjen e orëve shtesë të punës por jo më shumë se 200 orë në vit. Nuk mund të kërkojë kryerjen e orëve shtesë javore kur punëmarrësi ka kryer 48 orë punë në javë.
4. Në raste të veçanta, për një periudhë deri në 4 muaj, mund të punohet më shumë se 48 orë punë në javë, por koha mesatare e punës, për këtë periudhë, nuk mund të jetë më shumë se 48 orë.
5. Punëdhënësi mund të kërkojë të punohet tej kohës normale ditore të punës jo më shumë se 2 orë në ditë.
6. Për kohën e punës jashtë kohës normale të punës, pagesa do të bëhet me një shtesë prej 25 % të pagës bazë (por jo më pak se 25 %).
7. Puna në turnin e dytë, nga ora 19.00-22.00, do të paguhet me një shtesë mbi pagë 20% (jo më pak se 20 %).
8. Puna në turnin e tretë, nga ora 22.00-6.00, do të paguhet me një shtesë mbi pagë 50%, (por jo më pak se 50 %).

Neni 7

Koha e Pushimit

1. Ditët e pushimit dhe festat:

- a. Pushimi javor përfshin ditën e diel dhe nuk është i pagueshëm.
- b. Punëmarrësi gëzon të drejtën e pagës në ditët festive zyrtare. Kur dita e festës i bie e Diel, pushimi bëhet ditën e Hënë.
- c. Përgjashtimet për të punuar në ditët e festave zyrtare përcaktohen me Vendim të Këshillit të Ministrave ose në Kontratën Kolektive.
- d. Në rast të nevojës ose urgjencës dhe për të respektuar planin e punës, volumin e porosive nga klientët dhe afatet, punëdhënësi mund t'i kërkojë punëmarrësit të punojnë gjatë ditëve të festive zyrtare edhe kur këto bien ditë pune ose ditë pushimi javor. Rregullimet e veçanta bëhen sipas dispozitave të Kodit të Punës.

2. Pushimet Vjetore:

- a. Pushimet vjetore do të jenë katër javë, jo më pak se 4 javë kalendarike.
- b. Pushimet vjetore që nuk jepen nga punëdhënësi ose që nuk merren nga punëmarrësi parashkruhen brenda tre viteve nga dita në të cilën punëmarrësit i lind kjo e drejtë.
- c. Paga që jepet për pushimet vjetore të paguara është ajo që ekziston në momentin e marrjes së tyre.
- d. Kur paga është e ndryshueshme, ajo përlogaritet mbi mesataren e vitit pasardhës dhe është e indeksueshme.
- e. Në rast se punëmarrësit, me përfundimin e marrëdhënieve të punës, nuk i janë dhënë pushimet vjetore, ai ka të drejtën e pagesës së një shpërblimi të barabartë me pagën e këtyre pushimeve.

3. Pushime të tjera:

- a. Në rast sëmundje të rëndë të anëtarëve të familjes, bashkëjetuesit, parardhësve, ose të pasardhësve të tij të drejtpërdrejtë të vërtetuar me raport mjekësor, punëmarrësi përfiton jo më shumë se 5 ditë pushim të paguara.

4. Kohëzgjatja e pushimeve të përditshme:

- a. Punëmarrësit janë prezent në ambientet e punës për 9 orë në total, 8 orë prej të cilave janë orë pune dhe 1 orë pushimi.
- b. Duke patur parasysh natyrën e punës monotone, të lodhshme, për të gjithë punëtorët të cilët punojnë në proçese të ndryshme në makineri dhe në proçeset e punës që kryhen me dorë, palët bien dakort që gjatë kohës së kryerjes së punës, në momentet kur ata e ndiejnë të nevojshme të bëjnë individualisht pushime të tjera të shkurtra, në një total prej 30 min, të cilat rregullohen në aktet e brendshme të ndërmarrjes.
- c. Këto pushime duhet të kryhen në mënyrë të heshtur, të qetë, korrekte, pa u bërë pengesë apo shqetësim për punëtorët e tjerë që punojnë.
- d. Pushimet dhe ndërprerjet e shkurtra të kryera individualisht dhe në mënyrë të pavarur, në total nuk mund të jenë më tepër se 1 orë në ditë pune.
- e. Është e qartë dhe pranohet nga palët se këto pushime të shkurtra përfshihen në pushimin ditor të secilit prej punëmarrësve.

Neni 8

Përkujdesja për fëmijët në ngarkim

1. Në rastet kur është e domosdoshme përkujdesja e punëmarrësit për fëmijët në ngarkim, e vërtetuar kjo me raport mjekësor, ai ka të drejtë të përfitojë :
 - a. Kur fëmija i tij është i sëmure 12 ditë (jo më shumë se 12 ditë pushimi të paguara në vit).
 - b. Për fëmijët e sëmure nën moshën 3 vjec, 15 ditë (jo më shumë se 15 ditë pushimi të paguara në vit).
 - c. Ai ka të drejtë të mungojë për një periudhë shtesë 30 ditë pa pagesë (jo më shumë se 30 ditë në vit).
 - d. Këtë të drejtë e gëzon bashkëshorti që kujdeset efektivisht për fëmijën, ose këto pushime mund t'i jepen me rradhë secilit bashkëshort.

Neni 9

Përfitimet në rast sëmundje

1. Në rast sëmundje të vërtetuar me raport mjekësor, punëmarrësi përfiton 80% të pagës (jo më pak se 80% të pagës) për një periudhë deri në 14 ditë pa shkëputje, të cilat janë të pambuluara nga sigurimet shoqërore. Kur paaftësia e përkohshme

në punë zgjat më shumë se 14 ditë, pagesa e punëmarrësve mbulohet nga sigurimet shoqërore, duke filluar nga dita e pesëmbëdhjetë.

2. Për të vërtetuar paaftësinë në punë, punëmarrësi duhet të sjellë raportin mjeko - ligjor ditën që të kthehet në punë.
3. Punëdhënësi ka të drejtë të caktojë një mjek tjetër për të vërtetuar paaftësinë në punë të punëmarrësit, duke i kryer dhe një vizitë të dytë punëmarrësit.
4. Kur pikëpamjet e mjekut të caktuar nuk përputhen me mjekun e punëmarrësit, ai duhet t'i nënshtrohet ekzaminimit nga një mjek i caktuar nga Inspektoriati Shtetëror i Punës.
5. Kur punëmarrësi nuk pranon verifikimin e paaftësisë për punë, ai nuk e përfiton pagesën e përmendur më sipër.

Neni 10

Pagat

1. Me pagë kuptohet paga bazë, si dhe shtesat me karakter të përhershëm.
2. Nga paga bazë zbritet tatimi mbi të ardhurat dhe kontributi i sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore të parashikuara me ligj.
3. Paga llogaritet në kohë dhe sipas normës së punës së vendosur nga punëdhënësi.
4. Pagesa e punës jo në bazë të kriterit kohë, duhet të llogaritet në mënyrë që t'i japë mundësi punëmarrësit me aftësi mesatare dhe që punon normalisht të përfitojë të paktën të njëjtën pagë me atë të punëmarrësit që paguhet me kohë dhe që kryen të njëjtën punë.
5. Indeksi i pagave në sektorin privat bëhet në marrëveshje midis palëve.
6. Pagesat bëhen një herë në muaj, në datat 15 të cdo muaji (një ditë, para ose pas ditës së pushimit).
7. Kur këto data bien në ditët e pushimit, pagesat do të bëhen ditën e ardhshme të punës.
8. Në rast të mospagimit të pagës në afat interesi vjetor është jo më pak se 10% të shumës së papaguar dhe jo më pak se 150% e inflacionit në periudhën e vonësës.
9. Paga duhet të paguhet në monedhë shqiptare dhe në sistemin bankar.
10. Paga minimale është sipas akteve ligjore dhe nënligjore në fuqi (jo më e vogël se paga minimale në shkallë vendi që përcaktohet me VKM).

11. Pagat e punës në ndërmarrjet private, janë jo më të ulta se paga minimale e caktuar me VKM.
12. Rritja e pagave në sektorin privat mund të bëhet në masën dhe me marrëveshje mes palëve sipas rezultatit ekonomik financiar të ndërmarrjes dhe vetëm kur ka vendim asanmbleje të ortakëve specifik për këtë qëllim.
13. Në sektorin privat punëdhënësi mund t'i japë punëmarrësit një shpërblim të veçantë mbi pagë në fund të vitit, sipas marrëveshjes mes palëve.
14. Në rast falimentimi punëdhënësi duhet të shlyejë me përparësi detyrimet ndaj punëmarrësve.
15. Matja e punës për punëmarrësit në sektorin e prodhimit në shoqërinë ____ sh.p.k. bëhet me normë, me qëllim që të arrihet produktiviteti dhe performaca e nevojshme në realizimin e planit të punës sipas kontratave që shoqëria ka me të tretët.
16. Paga llogaritet në kohë sipas punës së kryer dhe arritjes së normës së përcaktuar për procese të ndryshme nga punëdhënësi.
17. Rritja e pagave mund të bëhet bazuar në tejkalimin e normës minimale të përcaktuar në aktet e brendshme të punëdhënësit. Rritja e pagës mund të bëhet sipas marrëveshjes midis palëve në rastet e caktuara.

Pagesa të tjera

Punëmarrësit janë të gatshëm që kostot e transportit t'i shlyejnë vet me anë të punës së tyre në shoqërinë ____ shpk.

18. Në rast dërgimi me shërbim punëdhënësi mund t'i paguajë punëmarrësit dieta për udhëtim, ushqim dhe fjetje në masën e përcaktuar në rregullat e brendshme ose mund të përdorë referencat.

Neni 11

Sigurimet Shoqërore.

1. Punëdhënësi detyrohet të derdhë cdo muaj në favor të Sigurimeve Shoqërore kontributin në bazë të ligjit “Për Sigurimet Shoqërore në Republikën e Shqipërisë”, në mënyrë që punonjësi të përballojë paaftësinë në punë për shkak sëmundje, barrë lindje, aksident në punë dhe pension pleqërie.

2. Punëmarrësi është i detyruar që në bazë të ligjit “Për Sigurimet Shoqërore në Republikën e Shqipërisë”, të lejojë punëdhënësin që të derdhë kontributin nga paga e tij në favor të sigurimeve shoqërore.

Neni 12

Kushtet e punës dhe mbrojtja në punë

1. Punëdhënësi është i detyruar të sigurojë kushte normale për kryerjen e punës, në mënyrë që punëmarrësit të mos i dëmtohet shëndeti dhe jeta.
2. Punëdhënësi detyrohet të kujdeset për higjenën e vendeve të punës, duhet të marrë masat e nevojshme mbrojtëse kundër rreziqeve që paraqesin agjentët helmues, makinat, transporti i peshave të rënda, ndotja e ajrit, zhurmat dhe dridhjet, si dhe rreziqeve të tjera.
3. Punëdhënësi duhet të vendosë sinjale të dallueshme në cdo vend pune që paraqet rrezik për jetën dhe shëndetin e punonjësve.
4. Punëmarrësi nuk është i detyruar të zbatojë urdhrat dhe udhëzimet e punëdhënësit që rrezikojnë jetën dhe shëndetin e tij.
5. Punëdhënësi duhet të marrë leje nga Inspektoriati i Punës, para vënies në punë të ndërrmarjes, hapjes së mjedisit të punës si dhe për cdo ndryshim të rëndësishëm në mënyrën e punës, prodhimet e përdorura, për makinat dhe pajisjet, vetëm kur kjo veprimtari konsiderohet e rrezikshme për jetën dhe shëndetin sipas akteve ligjore në fuqi.
6. Punëdhënësi i informon punëmarrësit mbi rreziqet që lidhen me punën dhe duhet t’i kualifikojë ata për respektimin e kërkesave në fushën e shëndetit, sigurimit dhe higjienës, gjatë matjes në punë dhe sipas nevojës, vecanërisht në rast të ndryshimit të kushteve të punës. (Punëmarrësi duhet të nënshkruajë dokumentin përkatës në fund të trajnimit që të vërtetojë kryerjen e tij).
7. Punëdhënësi duhet t’u kërkojë punëmarrësve përdorimin e pajisjeve mbrojtëse ndaj rreziqeve dhe ndotjeve të ambienteve të punës.
8. Punëmarrësit janë të detyruar që të përdorin mjetet dhe pajisjet mbrojtëse të dhëna nga punëdhënësi, në të kundërt ndaj tyre zbatohen masat sipas rregullores së brendshme të punëdhënësit, kur është rasti deri në largim nga puna.

9. Punëdhënësi merr masa për pajisjen e punëtorëve me uniformë (në përputhje me normativat) me rroba pune, me mjetet e mbrojtjes individuale, me antidodën në ato procese pune për të cilat ajo është e domosdoshme të jepet.
10. Punëdhësi merr masa për transportin e punëmarrësve në varësi të distancës.
11. Punëmarrësit janë të detyruar të kualifikohen nga punëdhënësi për përvetsimin e rregullave të sigurimit teknik, t'i zbatojnë ato si dhe të mbajnë uniformat përkatëse dhe mjetet mbrojtëse në ambientet e punës .
12. Përcaktohen kushtet specifike të vendit të punës për grupe dhe profesione të vecanta punëmarrësish.

Kushtet e veçanta për gratë, gratë shtatëzëna dhe të mitutit:

13. Në punën me ngarkesa, gratë do të mbajnë pesha jo më shumë se 20 kg.
14. Të miturit nga mosha 14-16 vjec mund të punësohen gjatë pushimeve shkollore vetëm në punë të lehta që nuk dëmtojnë shëndetin dhe formimin e tyre.
15. Të miturit nga mosha 16-18 vjec mund të punësohen në punë të lehta që nuk dëmtojnë shëndetin dhe formimin e tyre (të përcaktuara me VKM).
16. Gratë shtatëzëna ose me fëmijë në gji nuk mund të punësohen në punë të rënda ose të rrezikshme, në vendet e punës sipas sektorëve, që dëmtojnë shëndetin e nënës dhe të fëmijës.

Neni 13

Mbi të drejtat dhe liritë sindikale.

1. Organizata Sindikale organizon lirisht administrimin dhe aktivitetin e saj. Veprimtaria e saj zhvillohet në përputhje me legjislacionin në fuqi (Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë).
2. Ndalohet diskriminimi ndaj përfaqësuesve të Sindikatës, për shkak të anëtarësisë apo aktivitetit të tyre sindikal.
3. Është e pavlefshme zgjidhja e Kontratës së Punës për përfaqësuesit e Sindikatës nga punëdhënësi, përveç kur ai shkel ligjin, Kontratën Kolektive të Punës, Kontratën Individuale ose nëse punëdhënësi provon që zgjidhja e kontratës së punës është e domosdoshme për veprimtarinë ekonomike të ndërmarrjes.
4. Është e pavlefshme zgjidhja e kontratës si dhe ndryshimi i vendit të punës të përfaqësuesve të sindikatës të zgjedhur sipas akteve ligjore në fuqi, por mund të

bëhet vetëm me pëlqimin e tyre dhe të sindikatës. Nëse përfaqësuesit e Sindikatave që veprojnë në shkallë kombëtare, ndërpresin punën për shkak të zgjedhjes në forumet drejtuese të sindikatës, dhe gjatë kësaj kohe paguhet nga kjo e fundit, kontrata e tyre e punës me punëdhënësin pezullohet dhe rihyn në fuqi me mbarimin e mandatit.

5. Ndalohej ndërhyrja e punëdhënësit në organizimin dhe aktivitetin sindikalist.
6. Punëdhënësi duhet t'u krijojë kushte dhe lehtësitë e nevojshme përfaqësuesve të zgjedhur të organizatave të punëmarrësve, për ushtrimin normalisht të funksioneve të tyre, si :
 - a. Të lejojë hyrjen e tyre në mjediset e punës.
 - b. Të lejojë shpërndarjen e njoftimeve, broshurave, publikimeve dhe dokumenta të tjera të organizatës së punëmarrësve.
 - c. T'u japë kohën e nevojshme prej dy ditësh, për të marrë pjesë në veprimtaritë e tyre brenda dhe jashtë vendit.
 - d. Të lejojë dhe t'u krijojë lehtësi në mjediset e punës për grumbullimin e kuotizacioneve, si dhe për organizimin e mbledhjeve dhe të takimeve përcaktohen masat për grumbullimin e kuotizacioneve dhe vënien në dispozicion të ambienteve si salla mbledhje, zyra.

Neni 13/1

Veprimtaria Sindikale

1. Anëtarët e forumeve më të larta të Sindikatës në shkallë vendi që janë të pajisur me autorizim nga Kryetari, por me miratimin e Drejtuesit të institucionit, koorpotatës apo ndërmarrjes, kanë të drejtë të shkëputen përkohësisht nga puna për të ushtruar aktivitet sindikalist dhe në keto raste punëdhënësi duhet t'i japë pagën normale .
2. Kryetari i Sindikatës ka të drejtë të shkëputet nga puna deri në dy (2) ditë në muaj kundrejt pagesës për veprimtari sindikaliste duke vënë në dijeni Drejtuesin e tij. Kryetari i Seksionit Sindikal deri në dy (2) ditë në muaj, ndërsa Kryetari deri në dy(2) ditë në muaj.
3. Punëdhënësi duhet të marrë mendimin e Sindikatës në çdo institucion, korporatë apo ndërmarrje, për largimin nga puna të punonjësve.

4. Punëdhënësi, përpara bisedimeve për lidhjen e Kontratës Kolektive duhet të vejë në dispozicion të Sindikatës, të dhënat mbi gjendjen ekonomiko-financiare të ndërmarrjes.
5. Punëdhënësi është i detyruar të bëjë konsultime me Sindikatën (përfaqësues të punëmarrësve) për rastet e ristrukturimit dhe transferimit të ndërmarrjes. Punëdhënësi është i detyruar të marrë masa për kualifikimin e punëmarrësve dhe rikualifikimin e tyre, vecanërisht në raste të ndryshimeve teknologjike. Punëmarrësit janë të detyruar që të marrin pjesë në kualifikime dhe rikualifikimet e mësipërme. Në bazë të rezultatit të këtyre kualifikimeve, punëmarrësi, mund të qëndrojë në punë ose kur nuk i arrin standartet e përcaktuara, punëdhënësi ka të drejtë që të zgjidhë Kontratën Individuale të Punës.
6. Punëdhënësi është i detyruar të konsultohet me Sindikatën në rastet e pushimit kolektiv nga puna. Gjatë konsultimeve Sindikata duhet të komunikojë me shkrim me punëdhënësin si dhe të vërë në dispozicion të tij të gjithë dokumentacionin ose elemente të nevojshëm për të ndihmuar punëdhënësin në vendimet e tij, sa herë që punëdhënësi ja kërkon një gjë të tillë.
7. Punëdhënësi vë në dispozicion të Sindikatës (përfaqësuesve të punonjësve), të dhënat për pushimin kolektiv nga puna, numrin e punonjësve që do të pushohen nga puna, njohja me shkrim të arsyeve të pushimit nga puna, koha gjatë së cilës është parashikuar të kryhen këto pushime nga puna.
8. Sindikata ka të drejtë të organizojë mbledhje, grumbullime, grevë etj, në përputhje me Dispozitat në fuqi.

Neni 14

Zgjidhja e mosmarrëveshjeve.

1. Në rast mosmarrëveshje ndërmjet punëdhënësit dhe punëmarrësit bëhen përpjekje për t'i zgjidhur ato nëpërmjet bisedimeve dy palëshe.
2. Në rast se konflikti nuk zgjidhet, Sindikatat nuk kanë të drejtë të bëjnë grevë pa bërë përpjekje për zgjidhjen e konflikteve kolektive nga ndërmjetësi dhe Zyra

Shtetërore e Pajtimit. Ndërmjetësimi dhe pajtimi i konflikteve kolektive të punës bëhet në përputhje me nenet 192, 193, të Kodit të Punës.

3. Palët mund të parashikojnë në Kontratën Kolektive, për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve, një ndërmjetës apo një zyrë private pajtimi.

Neni 15

Shkeljet dhe masat disiplinore

1. Masat disiplinore parashikohen kryesisht në Kontratën Kolektive të Punës. Rregullat bazë për masat disiplinore do të parashikohen në rregulloren e brendshme ku palët kanë rënë dakort për miratimin e saj.
2. Normat aktuale të regjimit disiplinor kërkojnë mbajtjen e disiplinës në punë, aspekte themelore për bashkjetesë normale në punë, organizimin teknik dhe organizimin e punës si dhe garancitë për mbrojtjen e të drejtave dhe interesave legjitime të punëmarrësve dhe të punëdhënësve.
3. Për largimin nga puna do të procedohet sipas neneve 144, 146, 147, 148 të Kodit të Punës, sipas rasteve që do të paraqiten.
4. Për vlerësimin e shkeljeve të disiplinës në punë dhe përcaktimin e masës disiplinore, palët mund të bien dakort për caktimin e një komisioni disiplinor dy palësh.
5. Ky komision do të vlerësojë shkallëzimin e fajeve: faj i lehtë dhe faj i rëndë, në bazë të të cilave do të vendosen edhe sanksionet ndaj punëmarrësve.
6. Mund të konsiderohet faj i lehtë :
 - Moszbatimi i orarit të punës 10 (dhjetë) minuta në ditë, mungesa në punë__ditë.
 - Largimi nga vendi i punës për periudha të shkurtra pa shkaktuar avari apo rrezik për punën.
 - Moszbatimi i urdhërave dhe instruksioneve dhe rregullave të sigurimit teknik që nuk shkaktojnë avari apo aksidente në punë, pakujdesitë e vogla në sjelljen me publikun dhe jo të përsëritura.
7. Mund të konsiderohet faj i rëndë:
 - Moszbatimi i përsëritur i kohës së punës.

- Mungesat e përsëritura të pajustificuara në punë deri 5 (pesë) raste, me gjithë paralajmërimet e herë pas hershme të punëdhënësit.
 - Shkeljet nga punëmarrësi të kontratës së punës.
 - Moskryerja e detyrës që pason me dëmtime të rënda për ndërmarrjen.
 - Përvetësimi i pasurisë së ndërmarrjes.
 - Dëmtime të qëllimshme të makinerive e paisjeve dhe shkelja e marrëveshjes së konkurrencës.
8. Ndëshkimet maksimale që mund të jepen nga komisioni i vlerësimit të fajeve të renditura si më sipër, mund të jenë:
- a. për faje të lehta: këshillim, vërejtje me gojë ose shkrim, deri në pezullim nga puna dhe paga për dy ditë.
 - b. për faje të rënda : vërejtje me shkrim, transferim nga vendi i punës, ulje në detyrë deri në pushim nga puna.
9. Në rastet e pushimit nga puna punëdhënësi si rregull duhet të respektojë procedurën e njoftimit. Megjithatë në rrethana të pamundësisë të respektimit të procedurës nga punëdhënësi, ai mund të bëjë pushim të menjëhershëm nga puna, duke shmangur procedurën.

Kjo Marrëveshje Kolektive e Punës hartohet në 5 (pesë) kopje, në gjuhën shqipe dhe me vullnetin e lirë të palëve nënshkruara të saj.

Palët kontaktuese

Punëmarrësi

Kryetari/K.Sindikali

Punëdhënësi

Kryetari