

# **KONFERENCA KOMBËTARE 2004**

## **“TË DREJTAT E PUNONJËSVE”**

Organizuar nga  
**AVOKATI I POPULLIT**  
në bashkëpunim me  
**MINISTRINË E PUNËS DHE ÇËSHTJEVE SOCIALE**  
**KONFEDERATËN E SINDIKATAVE**  
**BASHKIMIN E SINDIKATAVE TË PAVARURA**  
**ORGANIZATËN PËR SIGURIM DHE BASHKËPUNIM NË EUROPE**  
17 Dhjetor 2004

## **PËRMBAJTJA**

	<b>Faqe</b>
1. Fjala e hapjes <b>Z. Ermir Dobjani</b> <b>Avokat i Popullit</b>	<b>4</b>
2. Fjala e Nënkryetares së Kuvendit të Shqipërisë <b>Znj. Makbule Çeço</b>	<b>7</b>
3. Fjala e Ministrit të Punës dhe Çështjeve Sociale <b>Z. Engjëll Bejtja</b>	<b>10</b>
4. Fjala e Zëvendësministrit të Drejtësisë <b>Z. Përparim Sanxhaku</b>	<b>13</b>
5. Fjala e Kryetarit të Konfederatës së Sindikatave <b>Z. Kol Nikollaj</b>	<b>15</b>
6. Fjala e Kryetarit të Bashkimit të Sindikatave të Pavarura <b>Z. Gëzim Kalaja</b>	<b>17</b>

## **K U M T E S A**

7. Veprimtaria e Ombudspersonit të Kosovës në mbrojtje të të drejtave të punonjësve <b>Z. Veton Vula</b> Drejtor i Departamentit të Hetimeve, Ombudsmani i Kosoves	<b>19</b>
8. Veprimtaria e Institucionit të Avokatit të Popullit në mbrojtje të të drejtave të punëtorëve <b>Z. Gëzim Lleshi</b> Komisioner i Institucionit të Avokatit të Popullit	<b>22</b>
9. Implementimi i akteve ndërkombëtare të ratifikuara në legjislacionin që lidhet me të drejtat e punëtorëve <b>Znj. Silda Anagnosti</b> Këshilltare për të Drejtat e Njeriut - Prezenca e OSBE-së në Shqipëri	<b>27</b>
10. Trajtimi paragjyqësor i konflikteve të punës <b>Z. Gjergj Muçaj</b> Drejtor i Drejtorisë së Marrëdhënieve të Punës pranë Ministrisë së Punës dhe Çështjeve Sociale	<b>29</b>
11. Ratifikimi i Konventave Nderkombetare te Punes dhe zbatimi i tyre ne Shqiperi <b>Z. Alfred Topi</b> Përfaqësues i Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO) në Shqipëri	<b>42</b>

## **LEGJISLACIONI PER MBROJTJEN E TE DREJTAVE TE PUNONJESVE DHE ZBATIMI I TIJ**

12. Legjislacioni i punës dhe të drejtat e punonjësve në shikimin sindikal <b>Z. Dervish Dumi</b> Përfaqësues i Bashkimit të Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë	<b>47</b>
13. Këndvështrimi sindikalist për zbatimin e legjislacionit që lidhet me konventat ndërkombëtare të punës <b>Z. Alfred Xhomo</b> President i Federatës së Sindikatave të Bujqësisë, Ushqimit dhe Tregtisë	<b>53</b>

14. Legjislacioni dhe zbatimi i tij, parë nga këndvështrimi i palëve **57**  
**Z. Vladimir Koka**  
 President i Konfederatës së Keshillit të Organizatave të Punëdhënësve
15. Respektimi i të drejtave të nënpunësve civilë nga pikëpamja e Komisionit të Shërbimit Civil **59**  
**Z. Genc Tafaj**  
 Sekretari i Përgjithshëm i Komisionit të Shërbimit Civil
16. Legjislacioni i punës i krahasuar me standartet ndërkombëtare **63**  
**Z. Hiqmet Melasi**  
 Përfaqësues i Bashkimit të Sindikatave të Pavarura

#### **EFEKTIVITETI I ORGANEVE TË KONTROLLIT PËR RESPEKTIMIN E TË DREJTAVE TË PUNËTORËVE**

17. Efektiviteti i institucioneve të kontrollit për respektimin e të drejtave të punëtorëve, në këndvështrimin e partnerëve socialë **69**  
**Z. Gani Lami**  
 Kryetar i Bashkimit të Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë
18. Disa aspekte të rritjes së efektivitetit të strukturave për respektimin e interesave të punëmarrësve **73**  
**Z. Isa Gorica**  
 Përfaqësues i Konfederatës së Sindikatave të Shqipërisë
19. Tregu informal dhe masat për minimizimin e tij **76**  
 Inspektoriati Shtetëror i Punës

#### **ROLI I SINDIKATAVE NË MBROJTJEN E TË DREJTAVE TË PUNONJËSVE DHE EFEKTIVITETI I ZBATIMIT TË LEGJISLACIONIT TË PUNËS**

20. **Z. Minella Mano** **88**  
 President i Federatës së Sindikatave të Shëndetësisë së Shqipërisë
21. **Znj. Nermin Shehu** **99**  
 Shefe e Sektorit Migracion - Marredhenie Pune  
**Znj. Alma Meço**  
 Specialiste e Marredhenive të Punës - Juriste, Përfaqësuese nga Zyra Rajonale e Punësimit  
 Tirane
22. **Znj. Diana Kristo** **100**  
 Presidente e Forumit të Gruas të Bashkimit të Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë
23. **Z. Vladimir Koka** **104**  
 President i Konfederatës së Keshillit të Organizatave të Punëdhënësve

#### **PËRFUNDIMET DHE REKOMANDIMET E KONFERENCËS KOMBËTARE 2004 "TË DREJTAT E PUNONJËSVE"** **107**

**FJALA E AVOKATIT TË POPULLIT,  
ERMIR DOBJANI,**

**NË KONFERENCËN KOMBËTARE ME TEMË:**

**“TË DREJTAT E PUNONJËSVE”**

**Te nderuar zotërinj,  
E nderuara zonja Zv.Kryetare e Kuvendit të Shqipërisë,  
Të nderuar zotërinj Kryetarë të Gjykatës Kushtetuese, të Gjykatës së Lartë  
dhe Prokurori i Përgjithshëm,  
Të nderuar zotërinj Ministra,  
Të nderuar bashkëorganizatorë, Zyra e OSBE-së, drejtues të Sindikatave dhe  
pjesëmarrës në këtë konferencë.**

Institucioni i Avokatit të Popullit mori nismën dhe gjeti mbështetje nga bashkëorganizatorët për mbajtjen e kësaj konference kombëtare me temën “Të drejtat e punonjësve”. Duke i falenderuar të gjithë këta partnerë, jemi të bindur se duke diskutuar bashkërisht mund të arrihen ndryshime në qëndrimin që do të mbajnë administratat e punëdhënësve publikë dhe privatë për të zbatuar akoma më tepër të drejtat e punonjësve si dhe për të respektuar organizmat sindikale si partnerë të rëndësishëm socialë.

Të gjithë ne, organizmat qeveritare, sindikatat, mediat, biznesi privat etj kemi folur dhe flasim pa pushim në këto 14 vite të pluralizmit politik për proceset integruese të vendit tonë drejt standarteve evropjane. Por unë si Avokat i Popullit, dhe jo vetëm unë, konstatojmë se kemi akoma mjaft retorikë edhe në fushën e zbatimit të të drejtave të të gjithë punonjësve, pa dallim, nga punëtori më i thjeshtë në një aktivitet privat deri tek nëpunësit më të lartë civilë nëpër ministri të ndryshme. Energjitë e pashtershme që gjeneron sistemi demokratik i pluralizmit politik, ekonomia e tregut dhe ligjet e saj krijojnë shumë mundësi punësimi dhe krijimi të mirash materiale. Por marrëdhëniet në prodhim të kësaj ekonomie tregu si pjesë e superstrukturës së shtetit dhe shoqërisë sonë demokratike gjithmonë kërkojnë ndërhyrjen njerëzore për të përsosur dhe garantuar jo vetëm shpërblimin sipas punës, por edhe krijimin e të gjitha mundësive dhe kushteve për t’i gëzuar dhe shijuar produktet e veprimtarisë prodhuese të shoqërisë së konsumit jo vetëm për pronarët, por edhe për punonjësit që realizojnë veprimtarinë prodhuese dhe shërbimet. Prandaj të gjithë ne si individë apo grupe sociale kemi gjithmonë kërkesa në rritje në fushën e marrëdhënieve të punës ndaj punëdhënësve publikë apo privatë.

Nuk mohohen arritjet e shoqërisë shqiptare pas vitit 1990, siç mund të përmendim miratimin e legjislacionit të përparuar dhe ekzistencën e strukturave përkatëse në mbrojtje të të drejtave të të gjithë punonjësve, të konkretizuara në norma kushtetuese, Kodin e Punës dhe ligjin për Statusin e nëpunësit Civil, ligjet për pensionet, kujdesin shëndetësor dhe mbrojtjen sociale etj. Ky legjislacion mer në mbrojtje pa dallim qofshin punëtorë të thjeshtë apo nëpunës civilë të çdo rangui. Por edhe në këtë fushë që do të diskutojmë sot mangësia themelore qëndron tek

moszbatimi si duhet i ligjit dhe mos funksionimi siç duhet i institucioneve publike përkatëse. Si rrjedhojë e lëvizjes sindikaliste, që çdo vit e më tepër po dëshmohet se ekziston për të punuar jo në favor të partive politike, por veçse për të mbrojtur të drejtat e anëtarëve të saj, si dhe të presionit pozitiv të mediave shqiptare ndaj punëdhënësve pa dallim, është fakt se punëtorët shqiptarë ndjehen gjithnjë e më shumë të mbrojtur. Megjithatë, çdo ditë ka ankesa tek të gjithë punëdhënësit publike e privatë, tek sindikatat, tek gjykatat dhe tek Avokati i Popullit. Këto ankesa tregojnë se akoma mjaft dispozita të Kodit të Punës e të Statusit të Nëpunësit civil nuk zbatohen si duhet, se “puna e zezë” ekziston akoma në mjaft sektorë, përfshirë edhe atë të mediave, se organet e kontrollit shtetëror nuk po funksionojnë siç duhet për t’i parandaluar këto shkelje apo për të vënë para përgjegjësisë punëdhënësit publikë apo privatë, se niveli dhe frekuenca e ballafaqimeve të partnerëve socialë nuk funksionon si duhet etj. Shikuar të gjitha këto nën prizmin e sfidave të integritetit, mendoj se të gjithë ne kemi se për çfarë të reflektojmë, dhe të bashkëpunojmë për ndryshime cilësore.

### **Të nderuar pjesëmarrës,**

Synimi i kësaj konference nuk është thjesht t’i kujtojmë njëri tjetrit arritjet qeveritare apo arritjet e sindikalizmit, që natyrisht nuk duhen mohuar. As të dëshmojmë erudicionin e gjithësecilit në çështjet e marrëdhënieve të punës e të sindikalizmit si lëvizje grupi, interesat e të cilit gjejnë përkrahje nga të gjithë anëtarët. Si njeri i ligjit në profesion, por edhe si drejtues i institucionit të Avokatit të Popullit, shpreh bindjen se asgjë nuk mund të kërkohej jashtë kufijve të shtetit ligjor, pavarësisht se cila ngjyrë politike dominon në një moment të dhënë. Interesat dhe të drejtat e punonjësve janë dhe duhet të jenë mbi interesat partiake dhe mbi politikat e ditës. Ndër objektivat më të mprehta që na imponon realiteti i sotëm është padyshim eliminimi i “punës së zezë” me të gjitha format e pasojat që ky aktivitet mbart, me synimin që punonjësit shqiptarë të mos ndihen pa mbrojtje, ashtu siç ndjehen punëtorët emigrantë jashtë Shqipërisë. Le të përqëndrohemi në këtë drejtim me precedentë, si tek ndërmarrjet publike dhe ato private, jo vetëm shqiptare, por edhe tek ato me kapital të përbashkët apo të huaj. Për fat të keq, ndodh që vetëm në rastet kur shpërthen ndonjë “bombë” si viktimat në Minierën e Selenicës apo vdekjet e përsëritura në Kombinatin Metalurgjik në Elbasan, fillojmë të shtrojmë pyetjen se ku janë strukturat shtetërore që duhet të kontrollojnë në bazë të ligjit respektimin e të drejtave të punëtorëve. Ne duhet ta bëjmë shumë më mirë dhe me rigorozitet këtë detyrë ndaj shtetasve apo anëtarëve të sindikatave tona në Shqipëri. Vetëm kështu ne do të mund të kemi të njëjtin intensitet, vijueshmëri dhe sukses edhe për kërkesat analoge për mbrojtjen e emigrantëve shqiptarë që punojnë në Greqi, Itali e vende të tjera të Evropës së Bashkuar.

Disa nga drejtimet konkrete ku konferenca do të përqëndrohet janë: gjendja reale e realizimit të të drejtave të punonjësve në Shqipëri dhe krahasimi i legjislacionit të punës me standartet ndërkombëtare, efektiviteti i organeve shtetërore të kontrollit për respektimin e të drejtave të punëtorëve; roli i sindikatave në mbrojtjen e të drejtave të punonjësve për të rritur efektivitetin e zbatimit të legjislacionit të punës etj.

Për këto tema do të flitet në seancë plenare dhe në 3 panele nga përfaqësuesit e të gjithë partnerëve të pranishëm në Konferencë. Ju falenderoj për kontributet që ju do të jepni në këtë konferencë, dhe çfarë është më e rëndësishme, shpreh besimin se do të vazhdojmë të punojmë bashkë për realizimin e rekomandimeve dhe përfundimeve që do të dalin nga panelet e kësaj konference.

Së fundmi më lejoni të shpreh vendosmërinë e institucionit të Avokatit të Popullit që kurdoherë kur do të na paraqitet rasti, do të mbrojmë interesat e ligjshme të punonjësve.

Faleminderit dhe suksese të gjithë pjesëmarrësve!

## FJALA E NËNKRYETARES SË KUVENDIT TË SHQIPËRISË

### Makbule ÇEÇO

Para së gjithash, do të dëshiroja të shprehja falenderimet për organizatorët, posaçërisht për Avokatin e Popullit, si nismëtar dhe organizator kryesor, e më tej, për Ministrinë e Punës dhe Çështjeve Sociale, Konfederatën e Sindikatave të Shqipërisë, Bashkimin e Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë, Konfederatën Këshilli i Organizatave të Punëdhënësve, Bashkimin e Organizatave të Biznesmenëve, si dhe Prezencën e OSBE-së në Shqipëri, për ftesën dhe mundësinë që ofruan për të folur në emër të Kuvendit të Shqipërisë në një aktivitet të përmasave të tilla dhe për një tematikë me kaq interes, që lidhet ngushtësisht dhe me veprimtarinë e tij.

E shoh me interes të veçantë organizimin e kësaj Konference, për shumë arsye. Por, ndër to, do të veçoja, krijimin e një mundësie më shumë për parashtrimin dhe evidentimin e arritjeve në fushën e mbrojtjes së të drejtave të punonjësve, arritje, të cilat janë evidente, si dhe mbi bazën e përgjithësismit të tyre, nevojën dhe domosdoshmërinë për identifikimin dhe parashtrimin e rekomandimeve, drejtimeve dhe detyrave për rritjen e mëtejshme të efektivitetit, ndër të tjera, në mënyrë të veçantë, të mekanizmave të kontrollit për zbatimin dhe respektimin e të drejtave të punonjësve.

Kuvendi i Shqipërisë i ka kushtuar një vëmendje të posaçme dhe ka realizuar një veprimtari intensive në drejtim të shqyrtimit, diskutimit e miratimit, por, dhe të përmirësimit, të një sërë ligjesh të rëndësishme që rregullojnë marrëdhëniet e punës, ligje të cilat plotësojnë standartet demokratike ndërkombëtare dhe ato të BE-së në këtë fushë.

Për këtë dëshmon, një shumësi ligjesh specifike, të miratuara nga Kuvendi në fushën e mbrojtjes së të drejtave të njeriut, mbrojtjes së punonjësve, mbrojtjes së shëndetit të punonjësve, mbrojtjes sociale etj, duke filluar me ndryshimet e rëndësishme në Kodin e Punës, e më tej, me ligjin për Inspektoriatin Shtetëror të Punës me ndryshimet përkatëse, ligjin për Nxitjen e Punësimit me shtesat e ndryshimet përkatëse, ligjin për Garantimin e Sigurisë së Punës të Pajisjeve dhe të Instalimeve Elektrike me ndryshimet përkatëse, ligjin për Sigurinë në Punë në Veprimtarinë Minerare, ligjin për një ndryshim në Ligjin Nr.8739, dt.12.02.2001 "Për garantimin e sigurisë së punës të pajisjeve nën presion", Ligjin për Nxitjen e punësimit me ndryshimet përkatëse, Ligjin për Emigrimin e shtetasve shqiptarë për motive punësimi dhe shumë të tjera, që për efekt kohe nuk po i përmend.

Njëherazi, është domethënëse të vihet në vëmendje të auditorit dhe të gjithë opinionit publik se Kuvendi i Shqipërisë me nismën e Qeverisë Shqiptare ka miratuar aderimin dhe ratifikimin e shumë marrëveshjeve të rëndësishme dhe konventave ndërkombëtare në fushën e marrëdhënieve të punës. Mund të përmendim, vetëm për këtë legjislaturë, ratifikimin nga Kuvendi të instrumentit të amendamentit të Kushtetutës së Organizatës Ndërkombëtare të Punës 1997, ratifikimin e Konventës Nr.26 "Krijimi i Mekanizmit për caktimin e pagës minimale, 1928" të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, ratifikimin e Konventës Nr.131 datë 06.06.1979 të Organizatës Ndërkombëtare të Punës "Caktimi i Pagës Minimale",

ratifikimin e Konventës Nr.95 “Mbrojtja e pagave 1949” të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, ratifikimin e Konventës Br.182 “Format më të këqija të punës së fëmijëve”, 1999 të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, ratifikimin e Konventës Nr.154 “Bisedimet Kolektive”, 1981 të Organizatës Ndërkombëtare të Punës në Gjenevë, ratifikimi i Konventës Nr.177 “Puna në Shtëpi”, 1996, të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, ratifikimin e Konventës Nr.178 “Inspektimi i Punës (detarët), 1996” të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, ratifikimin e Konventës Nr.175 “Puna me kohë të pjesshme, 1994” të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, ratifikimin e Kartës Sociale Europiane, e ndryshuar, aderimin e Republikës së Shqipërisë në Konventën Nr.151, marrëdhëniet e punës, shërbimi publik i Organizatës Ndërkombëtare të Punës, aderimin e Republikës së Shqipërisë në “Protokollin shtesë të “Konventës për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj gruas” etj. Lista do të ishte e pafund.

Edhe ky aspekt në veprimtarinë e Kuvendit dhe të Qeverisë është tregues domethënës për vëmendjen dhe punën intensive të realizuar në fushën e marrëdhënieve të punës, të garantimit, mbrojtjes dhe zbatimit të të drejtave të punonjësve.

Ratifikimi i këtyre marrëveshjeve të rëndësishme dhe aderimi në një sërë konventash në fushën e mbrojtjes së të drejtave të punonjësve, dëshmojnë për nivelin e angazhimeve ndërkombëtare të Shqipërisë, sikurse dhe mundësinë gjithnjë në rritje të përgjegjësisë ndërkombëtare të saj, ç’ka përforcohet dhe spikat, veç të tjerash, pikërisht, te fuqia zbatuese dhe epërsia, që i ka dhënë Kushtetuta e Shqipërisë, marrëveshjeve dhe konventave ndërkombëtare mbi ligjet e vendit, që nuk pajtohen me to.

Mjafton për këtë të referojmë Nenin 5 të Kushtetutës ku shprehimisht thuhet se Republika e Shqipërisë zbaton të drejtën ndërkombëtare të detyrueshme për të, si dhe, Nenin 122, në të cilën shpallet se çdo marrëveshje ndërkombëtare e ratifikuar përbën pjesë të sistemit të brendshëm juridik, pasi botohet në Fletoren Zyrtare të Republikës së Shqipërisë.

Kushtetuta Shqiptare dhe përgjithësisht, legjislacioni shqiptar, janë frymëzuar dhe perceptuar në përputhje me parimet, qëllimet dhe synimet e akteve ndërkombëtare, duke shpallur mbrojtjen e lirive dhe të drejtave të njeriut, në përgjithësi, dhe posaçërisht dhe mbrojtjen e të drejtave të punonjësve, si themel të sistemit ligjor shqiptar.

Në këtë kuadër, njëherazi, Shqipëria, vazhdon me intensitet, procesin e përafrimit të legjislacionit shqiptar me aktet ndërkombëtare, në përgjithësi dhe në fushën e lirive dhe të drejtave të njeriut në veçanti, e në këtë kuadër dhe legjislacionin që lidhet me mbrojtjen e të drejtave të punonjësve.

Është me rëndësi të vihet re me vëmendje fakti se, në këtë proces, spikat orientimi dhe adresimi në dy momente themelore në trajtimin e lirive dhe të drejtave të njeriut, në kuadër të të cilave dhe të drejtave të punonjësve, që kanë të bëjnë: së pari, me karakterin garantues të lirive dhe të drejtave të shtetasve, pra me konsolidimin e një shoqërie të qeverisur nga shteti ligjor me objektivin, ndërmjet të tjerave, të mbrojtjes dhe zhvillimit të të drejtave dhe lirive themelore të njeriut, në të cilat një vend të rëndësishëm zënë dhe të drejtat e punonjësve, dhe së dyti, me karakterin social, duke parashtruar mënyrat e ndërhyrjes së shtetit në favor të grupeve të dobëta shoqërore.



Pikërisht, këto orientime i gjen të shprehura dhe në buxhetin e shtetit për vitin 2005, objektivat kryesore të të cilit konsistojnë në konsolidimin fiskal dhe nxitjen e rritjes ekonomike, ç'ka bën reale, vënien në qendër të vëmendjes, mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave të punonjësve. Kjo shprehet qartë, në prioritetet e këtij buxheti, ndër të cilat, spikat plotësimi i kërkesave të punonjësve, duke parashikuar rritje në zërat përkatëse të këtij buxheti për vitin 2005.

Konkretisht, po t'i referohemi fondit të pagave, vetëm për dy nga sektorët më të rëndësishëm e më të mëdhenj publik, arsimit dhe shëndetësisë, del, se ky fond, do të rritet në vit në masën 8%, ndërsa pensionet do të rriten me 10%.

Duke parashtruar më tej veprimtarinë e Kuvendit, nuk mund të mos veçoja e nënvizoja punën intensive që ka bërë, një ndër komisionet e rëndësishme të tij, Komisioni i Punës dhe Çështjeve Sociale, në funksion të mbrojtjes së të drejtave të punonjësve. Në transparencë të plotë e në partneritet me shoqërinë civile, me sindikatat dhe grupet e ndryshme sociale, Komisioni i Punës dhe Çështjeve Sociale ka realizuar diskutimin dhe shqyrtimin e shumë projekt-ligjeve që lidhen drejtpërdrejt me këtë fushë, sikurse dhe ndërmarrjen e nismave ligjore nga deputetë të veçantë apo grupe deputetësh që lidhen me të drejtat e punonjësve.

Gjithashtu, si një tregues i vëmendjes në rritje është fakti se ky komision, sikurse dhe komisionet e tjera të kuvendit, ka marrë në analizë probleme që lidhen drejtpërdrejtë me mbrojtjen e interesave të punonjësve duke thirrur në raport ekzekutivin me tematikë të caktuar.

Por, me gjithë arritjet në këtë fushë, Kuvendi është i ndërgjegjshëm, se duhet bërë më tepër, e veçanërisht, në drejtim të zbatimit të ligjeve të miratuara, krahas veprimtarisë ligjvënëse. Përmes rolit e funksionit të tij kontrollues, Kuvendi ka nxitur dhe është e nevojshme, të forcojë rolin e tij në vazhdimësi, për nxitjen e ekzekutivit për këtë qëllim. Kjo është realizuar dhe do të vazhdojë të realizohet nëpërmjet instrumentave që disponon Kuvendi, të tilla si: interpelancat, seancat e pyetjeve, mocionet e veçanërisht mocionet me debat, thirrjet në raport, vëzhgime të ndryshme të deputetëve etj.

Gjithashtu, jam këtu që të vë në vëmendje të gjithësecilit, se, Kuvendi, është i gatshëm të miratojë çdo ligj ose të ratifikojë çdo akt ndërkombëtar, marrëveshje apo konventë, që sjell përmirësim të mëtejshëm të nivelit të mbrojtjes së të drejtave të punonjësve.

## **FJALA E MINISTRIT TË PUNËS DHE ÇËSHTJEVE SOCIALE**

### **ENGJËLL BEJTAJ**

Dëshiroj të shpreh vlerësimin tim për rëndësinë që i kushtohet në punimet e kësaj konference sigurimit të të drejtave të punonjësve, garantimit të parimeve dhe të drejtave themelore të njeriut në fushën e punës, për sigurimin e një pune dinjitoze.

Gjej rastin të falenderoj në veçanti, Institucionin e Avokatit të Popullit, si nismëtar i organizimit të kësaj konference, angazhimin serioz të partnerëve socialë, si dhe kontributin e OSBE-së.

Përqendrimi i vëmendjes së kësaj konference në të drejtat në punë të punonjësve, përputhet me objektivat strategjike të shoqërisë në përgjithësi dhe qeverisjes në veçanti. Këto parime janë të mishëruara në të drejtat kushtetuese të Republikës së Shqipërisë, ku ndër më të rëndësishmet mund të përmenden:

- E drejta e zgjedhjes lirisht të punës dhe profesionit,
- E drejta e përfitimit nga shërbimet e punësimit dhe shërbimet sociale
- Mosdiskriminimi
- E drejta e sigurimit social
- E drejta e organizimit
- E drejta e ushtrimit të grevës, etj.

Në këtë kuadër, më lejoni të prezantoj në mënyrë të përmbledhur, disa nga arritjet e qeverisë shqiptare dhe në veçanti të Ministrisë së Punës dhe Çështjeve Sociale, që kanë të bëjnë me përmirësimin dhe përafrimin e legjislacionit të punës me standartet dhe normat ndërkombëtare, forcimin dhe konsolidimin e mekanizmave të kontrollit të zbatimit dhe respektimit të legjislacionit të punës, si dhe promovimin e dialogut social nëpërmjet bashkëpunimit të Qeverisë me partnerët socialë.

Përafrimi i legjislacionit me standartet ndërkombëtare përbën një nga objektivat kryesore të Qeverisë Shqiptare në rrugën e integritit të saj në bashkësinë europiane.

Veçanërisht, gjatë viteve të fundit janë ratifikuar një sërë dokumentash ndërkombëtare, ndër të cilat mund të përmendim ratifikimin e Kartës Sociale (ndryshuar), ratifikimin e një sërë konventash të ILO-s, si: Konventat në fushën e pagave; Për mbrojtjen dhe sigurinë e shëndetit në punë; për parandalimin e aksidenteve të rënda në industri; për mbrojtjen e veçantë të gruas dhe fëmijës në punë etj, si dhe ato konventa që janë në proces ratifikimi, të cilat kanë të bëjnë me nxitjen e punësimit, për inspektimin në punë dhe për sigurimet shoqërore.

Do të veçoja këtu rëndësinë e ratifikimit të Kartës Sociale Europiane (ndryshuar), si një dokument themelor në fushën e të drejtave ekonomike dhe sociale të njeriut, ku një vend të rëndësishëm zënë të drejtat e punonjësve në fushën e punës.

Një nga synimet tona ka qenë përmirësimi i legjislacionit të punës, ku do të theksoja përmirësimet thelbësore të bëra në Kodin e Punës, realizuar edhe me

kontributin e partnerëve socialë dhe konsensusin e arritur me ta, me synimin e përbashkët: harmonizimin më të mirë të mundshëm të interesave punëmarrës-punëdhënës dhe përafrimin e tij me standartet ndërkombëtare të punës.

Përmirësimi i legjislacionit të punës siguron shtratin e nevojshëm ligjor në rrugën e zhvillimit ekonomik dhe social të harmonizuar dhe të qëndrueshëm të vendit. Koha normale 40 orë e punës, pushimi vjetor i paguar jo më pak se katër javë, mbrojtja e punonjësve nga pushimet për shkaqe të paarsyeshme nga puna, mbrojtja nga rreziqet në punë, mbrojtja e veçantë e gruas dhe të miturve nga punët e vështira dhe abuzimi i punëdhënësit, mbrojtja e veçantë e të drejtave të sindikatave, si dhe liria e ushtrimit të grevës nga sindikatat, përbëjnë thelbin e të drejtave ligjore të punonjësve.

Qeveria Shqiptare ka hartuar, miratuar dhe po zbaton strategjinë kombëtare të zhvillimit ekonomik dhe reduktimit të varfërisë, që përcakton prioritetet e zhvillimit, ritmet e rritjes së qëndrueshme ekonomike, masat preventive, si dhe orientimet e zhvillimeve sektoriale, ndër të cilat do të evidentojë strategjinë e punësimit dhe formimit profesional, strategjinë e shpërndarjes së shërbimeve sociale, strategjinë e sigurimeve shoqërore, strategjinë e eliminimit të punës së fëmijëve etj.

Këto strategji synojnë uljen e papunësisë dhe minimizimin e tregut informal të punës, zgjerimin dhe rritjen e cilësisë së shërbimeve të punësimit, rritjen e kapaciteteve të arsimit dhe formimit profesional, nxitjen e biznesit për hapjen e vendeve të reja të punës, veçanërisht mbështetjen e ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme, zgjerimin dhe rritjen e cilësisë së shërbimeve sociale, mbulimin e një mase gjithnjë e më të madhe punonjësish me sigurime shoqërore etj.

Në zbatim të këtyre strategjive, dëshiroj të theksoj masat e marra kohët e fundit për përmirësimin e Ligjit "Për Sigurimet Shoqërore", si dhe projektligjin "Për inspektimin në punë dhe inspektoriatin shtetëror të punës", të cilat kanë të bëjnë kryesisht me përmirësimin e përfitimeve nga kontribuesit, zgjerimin e bazës së kontributit, rritjen e efektivitetit të kontrollit të zbatimit të legjislacionit të punës nëpërmjet forcimit dhe konsolidimit të strukturave të inspektoriatit shtetëror të punës dhe rritjes së kompetencave të tij.

Megjithë arritjet e derisotme jemi të ndërgjegjshëm se mbetet ende shumë për të bërë, sidomos për zbatimin e legjislacionit të punës dhe shmangien e abuzimeve të punëdhënësve ndaj punëmarrësve.

Informaliteti i punës ende i lartë, niveli i ulët i kontratave individuale dhe kolektive të punës, mosplotësimi i kushteve të punës dhe punësimit në disa sektorë të vështirë industrialë (ndërtim, miniera, metalurgji, prodhim-çimento, tulla, industrinë e lëkurë-këpucëve etj.) janë një tregues i gjendjes aktuale.

Përmirësimi i kësaj situate kërkon përveç efektivitetit të mekanizmave të kontrollit shtetëror edhe ndërgjegjësimin dhe kontributin e partnerëve socialë.

Në këtë kuadër, do të vlerësoja kontributin e sindikatave në realizimin e misionit të tyre për mbrojtjen e të drejtave në punë të punonjësve, si dhe kontributin e organizatave të punëdhënësve në presionin e ushtruar ndaj subjekteve punëdhënëse që nuk zbatojnë dispozitat e legjislacionit të punës dhe abuzojnë me të drejtat në punë të punonjësve.

Shpreh besimin se përpjekjet në zbatimin e projektit për përmirësimin e sistemit të dialogut social në Shqipëri dhe projektit për ngritjen e rrejtësive të gjykatave të punës dhe përmirësimin e modeleve në trajtimin e konflikteve paragjyqësore të punës, në bashkëpunim me partnerët ndërkombëtarë, do të kontribuojë dukshëm në përmirësimin e gjendjes lidhur me mbrojtjen e të drejtave në punë, respektimin dhe zbatimin e legjislacionit të punës, në përmirësimin e marrëdhënieve të partneritetit dhe të dialogut social, si dhe minimizimin e konflikteve sociale.

## **FJALA E ZËVENDËSMINISTRIT TË DREJTËSISË**

### **Përparim SANXHAKU**

Ju falenderoj për ftesën në Konferencën Kombëtare “Të të drejtave të punonjësve” organizuar nga Avokati i Popullit në bashkëpunim me Ministrinë e Punëve dhe Çështjes Sociale, Prezencën e OSBE-së në Shqipëri, Konfederatën e Sindikatave, Bashkimin e Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë, Këshillin e Organizatave të Punëdhënësve dhe Bashkimin e Organizatave të Punëdhënësve.

Ministria e Drejtësisë ka vendosur marrëdhënie shumë të mira me Avokatin e Popullit dhe në këtë kuadër ne jemi angazhuar maksimalisht në zbatimin e rekomandimeve që na janë dhënë, e drejtë kjo Kushtetuese e këtij organi, për rastet e shkeljeve të evidentuara, kryesisht apo mbi kërkesën e qytetarëve. Rekomandimet e Avokatit të Popullit përgjithësisht kanë qenë për burgjet dhe paraburgimet dhe ekzekutimin e vendimeve civile nga Shërbimi i Përmbasimit Gjyqësor, në varësi të Ministrisë së Drejtësisë. Impenjim kemi pasur dhe ndaj rekomandimeve të Avokatit të Popullit drejtuar Ministrisë së Drejtësisë, me cilësinë e subjektit të Kodit të Punës si punëdhënës, në drejtim të zbatimit të Vendimeve Gjyqësore për pagimin e pagës dhe shpërblimin e dëmit, si dhe rikthimin në punën e mëparshme të punonjësve, ndaj të cilëve janë dhënë masa disiplinore të padrejta.

Ministria e Drejtësisë ka një rol të rëndësishëm si në përmirësimin e legjislacionit që parashikon rregullimin e marrëdhënieve të punës dhe respektimin e të drejtave të punonjësve, ashtu dhe në zbatimin e këtyre të drejtave që parashikohen në këto dispozita.

Siç jeni në dijeni, Ligji bazë për rregullimin e marrëdhënieve të punës, mbështetur në Kushtetutën dhe në të drejtën ndërkombëtare, është Kodi i Punës.

Nëpërmjet mbështetjes dhe oponentëve të Ministrisë së Drejtësisë, ky kod ka pësuar ndryshime të ndjeshme në vitin 2003, në drejtim të parashikimit më saktë dhe më gjerë të të drejtave të punonjësve, subjekte të këtij ligji, që për t'u përmendur janë:

- Mbrojtja e veçantë për të miturit dhe gratë.
- Caktimi i pagës, koha e punës, pushimit, mbrojtjes në punë etj.
- Kushtet për lidhjen dhe zgjidhjen e kontratës së punës, qoftë individuale dhe kolektive, në 16 nene. Për t'u theksuar, këtu vlen ndryshimi që kemi bërë për të drejtën që ka gjykata për të vendosur kthimin e punëmarrësit në punën e mëparshme.
- Përcaktimi më mirë i të drejtave dhe detyrimeve të organizatave sindikale në përfaqësimin dhe mbrojtjen e të drejtave dhe interesave ekonomike, profesionale dhe shoqërore të anëtarëve të tyre.

Përveç këtij roli, Ministria e Drejtësisë është dhe subjekt i Kodit të Punës, pra palë në marrëdhëniet e punës, me cilësinë e punëdhënësit. Në këtë drejtim

është bërë kujdes të zbatohen të drejtat e punëmarrësit, të tillë përveç nëpunësve civilë, ka në Ministrinë e Drejtësisë dhe Institucionet e varësisë, si në Drejtorinë e Përgjithshme të Burgjeve e Institucioneve të veçanta të vuajtjes së dënimit, Drejtorinë e Përgjithshme të Përmbarrimit dhe zyra në rrethe në varësi të saj, Komitetin e Birësimeve, Institutin e Mjekësisë Ligjore dhe Qendra e Publikimeve Zyrtare, në këtë të fundit ka një numër të ndjeshëm punëtorësh.

Në kuadrin e zhvillimit të Reformës në Burgje dhe Paraburgime, për zbatimin e të drejtave të punonjësve kemi bërë shumë ndryshime në Rregulloren e Përgjithshme të Burgjeve dhe Burgjeve të veçanta, ku vlen të përmendet se për rastet e shkeljeve disiplinore të parashikohen në këto akte dhe dokumenta, e drejta e punonjësit për t'u dëgjuar, mbrojtur dhe ankuar. Kjo është bërë kujdes që të zbatohet dhe në dokumentet e lëshuara nga Ministria e Drejtësisë dhe Institucionet e varësisë për rastet e marrjes së masave disiplinore ndaj punëtorëve dhe punonjësve.

Një rol të veçantë në përmirësimin e të gjithë legjislacionit të Punës dhe të zbatimit të të drejtave të punonjësve të parashikuar në Kodin e Punës, kanë luajtur Organizatat profesionale, Sindikatat, Federatat dhe Konfederatat e punëmarrësve.

Ministria e Drejtësisë, nëpërmjet Shërbimit Përmbarrimor Gjyqësor kujdes të lartë ka treguar në ekzekutimin e vendimeve civile, e në mënyrë të veçantë të atyre që kanë të bëjnë me të drejtat e punëtorëve dhe punonjësve, si pagimit të pagave dhe të shpërblimit të dëmit për të gjithë kohën e qëndrimit pa punë, por dhe të kthimit në punën e mëparshme të tyre. Në evidencat tona ka shumë subjekte shtetërore, si ato qendrore e vendore, që kanë shkelur kushtet e kontratave të punës dhe nuk zbatojnë vendimet e gjykatave.

Në përfundim i uroj kësaj Konference që nëpërmjet tërheqjes së mendimeve të të ftuarve dhe pjesëmarrësve, personalitete dhe me shumë eksperiencë të arrijë synimet e saj duke dhënë rekomandime me vlerë pse jo, mundet që të dalë edhe me propozime konkrete për përmirësimin e akteve ligjore dhe nënligjore që kanë të bëjnë me mbrojtjen e të drejtave të punonjësve.

## **FJALA E KRYETARIT TË KONFEDERATËS SË SINDIKATAVE**

### **KOL NIKOLLAJ**

Është kënaqësi e veçantë që në emër të Konfederatës së Sindikatave të Shqipërisë, si informacioni më i madh, më stabli e më solidi i punëtorisë shqiptare të përshëndes Konferencën vjetore të Avokatit të Popullit me një tematikë mjaft të goditur atë "Të drejtat e punonjësve".

Sot filozofia e gjithëpërfshirjes ka filluar të materializohet dhe kristalizohet qartë, duke dhënë rezultatet e saj pozitive.

Tani në Shqipëri po kuptohet gjithnjë e më mirë se askush nuk e ka monopolin e ndryshimit, se ndryshimi i vërtetë as nuk dhurohet, as nuk blihet, as nuk diktohet, por bëhet me kontributin e të gjithëve. Koha e shoqërisë civile, që nënkupton respektin ndaj ligjit dhe vetëveprimit, ka ardhur. Ardhja e saj tani shënon një stad më të lartë të individit të lirë dhe garanci të plotë për të ardhmen e qytetërimit tonë.

E gjithë shoqëria jonë është në një proces universal shndërrimi drejt ekonomisë së tregut dhe konsolidimit të rendit demokratik.

Një ndërtim solid i institucioneve demokratike do të jetë garanci për standarde universale në drejtim të respektimit të lirive dhe të drejtave themelore të njeriut. Padyshim, rol parësor dhe të pazëvendësueshëm në këto kushte marrin sindikatat. Sindikatat e lira dhe të pavarura janë kusht përcaktues për një shoqëri të hapur e demokratike.

Qeveria e një vendi të varfër ekonomikisht dhe fatkeqësisht me një politikë konfliktuale e imponon më shumë se kurrë ngritjen dhe konsolidimin e institucioneve demokratike. Përvoja e këtyre viteve ka treguar dhe tregon ndërgjegjësimit të plotë se institucioni i sindikatës është domosdoshmëri. Sot jemi dëshmitarë se jo vetëm punëtorë e bujq, por dhe mësues, mjekë, artistë, pedagogë, etj. po i drejtohen sindikatës si e vetmja organizatë shoqërore për mbrojtjen sociale dhe ekonomike të tyre.

Natyrisht, sindikatat në misionin e tyre ndeshin në vështirësi e pengesa të karaktereve të ndryshme. Realizimi i marrëveshjeve midis punëmarrësve dhe punëdhënësve siguron qëndrueshmërinë dhe stabilitetin shoqëror. Kjo është domosdoshmërisht për punë normale dhe garantim të një procesi prodhimi pa konflikte. Mungesa e përvojës për punëmarrësit si dhe etja për fitime të shpejta nga punëdhënësit shpesh kanë krijuar konflikte. Fatura e këtij konflikti, në përgjithësi ka cënuar liritë dhe të drejtat e punëmarrësve. Mendimi se prania e sindikatës në ndërmarrje apo institucion krijon vetëm probleme dhe pengesa ka qenë dhe mbetet pengesa kryesore për sindikatën, kjo sidomos në sektorin privat, i cili bunkerizohet para sindikatave.

Punëmarrësit në sektorin privat në përgjithësi punojnë në kushte jo normale sigurie dhe shëndeti me përcaktim të njëanshëm page, shpesh pa sigurime shoqërore e pa garanci për vendin e punës. Papunësia e lartë e ka bërë krahun e punës shumë të lirë dhe tregun e punës mjaft konfuz, duke krijuar lehtësi për punëdhënësin dhe diskriminuar hapur punëmarrësin.

Formaliteti i Kontratave Kolektive apo mungesa e tyre kanë përjashtuar mbrojtjen ligjore të punëmarrësve, e cila fillon që me kushtet e marrjes në punë,

shpërblimit dhe pushimit nga puna, të cilat janë të drejta ekskluzive dhe monopolimi i punëdhënësit duke shkelur hapur liritë dhe të drejtat e punëmarrësve që ua garanton faktikisht ligji ynë.

Ecuria normale e prodhimit, si dhe rritja e perfeksionimi i shërbimit social e publik duke rritur fitimin sipas llogjikës ekonomike dhe ruajtjes së stabilitetit makroekonomik, krijon mundësi normale për rritje page, përmirësim të kushteve të punës e jetesës, krijon mundësinë për investime të reja si rrjedhojë hapjen e vendeve të reja të punës e uljen e varfërisë. Kështu harmonizohen interesat punëmarrës-punëdhënës, duke respektuar liritë dhe detyrimet e ndërsjellta.

Ne mendojmë që niveli i marrëdhënieve punëdhënës-punëmarrës të ngrihet sa më shpejt në nivelet bashkëkohore dhe standartet europiane. Duhet vazhduar puna e nisur me hartimin dhe njohjen e legjislacionit të punës, jo vetëm në Kodin e Punës dhe akteve të tjera ligjore dhe nënligjore kombëtare, por edhe në legjislacionin e standarteve ndërkombëtare të punës të mishëruara në Konventat Ndërkombëtare, sidomos atë të ILO-s. Ndërmarrja e veprimtarive dhe inisiativave të përbashkëta do të jetë dhe një garanci më shumë në favor të respektimit të lirive dhe të drejtave të punonjësve, duke realizuar një mbrojtje kolektive të punëmarrësve. Këta nëpërmjet kësaj mbrojtjeje, do të kenë të drejtë bashkëvendosjeje me punëdhënësit e tyre dhe me Qeverinë për probleme jetike si pagat, kushtet e punës dhe të jetesës, sigurimet shoqërore dhe shëndetësore, pensionet, etj.

Urojmë dhe shpresojmë që kjo Konferencë Kombëtare, ndoshta e para në llojin e vet në Shqipëri, të konsolidojë më tej liritë dhe të drejtat e njeriut në përgjithësi e liritë e punonjësve në veçanti, me synim arritjen e niveleve që kërkon zhvillimi për të kontribuar në ecjen përpara të Shqipërisë, rritjen e mirëqenies e sigurisë kombëtare në dobi të qëndrueshmërisë sociale të vendit, aq të domosdoshëm për sot dhe për nesër.



## **FJALA E KRYETARIT TË BASHKIMIT TË SINDIKATAVE TË PAVARURA**

**Gëzim KALAJA**

Më lejoni të falenderoj këtu së pari Avokatin e Popullit, z.Ermir Dobjani, që u bë inisiatori dhe organizatori kryesor i kësaj Konference. Posaçërisht do të doja t'a falenderoja që, me këtë rast, Ai vendosi kontakte me sindikatat, duke ndërtuar kështu një urë bashkëpunimi edhe me to. Ne shpresojmë se kjo do të funksionojë në mënyrë të vazhdueshme.

Interesimi i Institucionit të Avokatit të Popullit për realizimin e të drejtave të punonjësve është domethënëse. Këto të drejta janë jo thjesht pjesë integrale e të drejtave të njeriut; ato janë të drejtat e atyre që me punën e tyre krijojnë pasurinë dhe mirëqenien e vendit, ndaj të drejtat dhe mirëqenia e tyre janë një çështje shumë e rëndësishme. Ato nuk duhen neglizhuar dhe nuk duhen nëpërkëmbur nga askush. Jo vetëm sindikatat, por së pari Shteti dhe të gjitha institucionet demokratike tek ne duhet të jenë në vigjilje për mbrojtjen e këtyre të drejtave. Kjo është arsyeja përse duhet përshëndetur ngrohtësisht dhe duhet mbështetur nga ne sindikalistët kjo nismë e Avokatit të Popullit.

Nuk mund të mos e përmendim këtu se në fushën e mbrojtjes të të drejtave të njerëzve të punës janë bërë hapa të rëndësishëm: është krijuar një legjislacion bazë mbi standartet kryesore ndërkombëtare dhe janë ngritur institucionet përkatëse për mbrojtjen e punës dhe të njerëzve të saj. Sigurisht mbetet gjithnjë problem zbatimi efektiv i këtij legjislacioni, funksionimi dinamik, krijues dhe efektiv i institucioneve përkatës dhe luftimi i punës së paligjshme që i kundërvihet atij; mbetet problem formulimi i politikave sa më produktive për zhvillimin ekonomik dhe social të vendit dhe bashkë me këtë edhe krijimi i vendeve të reja të punës. Ne mendojmë se në këtë drejtim, asgjë nuk mund të bëhet më së miri pa e konsideruar dhe trajtuar partneritetin, dialogun social dhe bashkëpunimin me punëmarrësit dhe punëdhënësit si mënyrë e përhershme e një qeverisjeje të mirë dhe rezultative. Ka ardhur koha që justifikimi me gogolin e atij që e quajmë "tranzicion" dhe pasojat e tij të mos rëndojë më si gur mulliri mbi këmbët e shqiptarëve dhe të zhvillimit të Shqipërisë.

## **KUMTESA**

---

## **VEPRIMTARIA E OMBUDSPERSONIT TË KOSOVËS NË MBROJTJE TË TË DREJTAVE TË PUNONJËSVE**

### **Veton VULA**

Drejtor i Departamentit të Hetimeve, Ombudsmani i Kosovës

Më lejoni që në fillim t'ju përcjell përshëndetjet e Ombudspersonit të Kosovës z.Marek Antoni Nowicki, i cili njëkohësisht ju uron punë të mbarë të kësaj konference. Po ashtu, dëshiroj të shfrytëzoj rastin për t'i shprehur mirënjohje Avokatit të Popullit z.Ermir Dobjani për kontributin dhe interesimin e tij permanent në drejtim të thellimit të bashkëpunimit të ndërsjelltë mes Institucionit të Avokatit të Popullit këtu në Shqipëri dhe Institucionit të Ombudspersonit të Kosovës.

Kjo është hera e tretë që ne ftohemi të marrim pjesë në konferenca të organizuara nga Avokati i Popullit, ky bashkëpunim asnjëherë deri më tani nuk ka përfunduar vetëm me konferenca, ai ka qenë gjithnjë në vazhdimësi dhe shumë konstruktiv në çështje të caktuara, e gjithnjë në mbrojtje të të drejtave të njeriut. Ky bashkëpunim i ndërsjelltë do të vazhdojë me një intensitet edhe më të madh edhe në të ardhmen, për çka ne e inkurajojmë dhe e falenderojmë.

### **Zonja dhe zotërinj,**

Siguria ekonomike dhe sociale është një nga aspektet e rëndësishme të sigurisë njerëzore. Në këtë pikëpamje, e drejta për punë dhe të drejtat që fitohen gjatë punës luajnë rol të rëndësishëm për arritjen e sigurisë njerëzore. Njerëzit pa një qasje në punë ose janë të varur nga ndihmat sociale ose nuk kanë fare perspektivë. E drejta për punë si një nga standartet e të drejtave të njeriut shkon përtej mbrojtjes së mbijetesës, për arsye se kënaqja e nevojës themelore, nuk do të mjaftojë për t'a rritur sigurinë njerëzore. Të drejtat e punëtorëve sigurojnë kushte të përshtatshme për punë, por njëkohësisht sigurojnë edhe mbrojtje kundrejt diskriminimit dhe shfrytëzimit në vendin e punës.

Shpeshherë tek punëdhënësit qofshin ata të sektorit privat apo shoqëror shtrohen pyetje se çfarë është puna, e drejtë apo obligim?

Pastaj, pse na duhet e drejta e njeriut për të bërë diçka, që është detyrë, e ndërlidhur me tendosjen apo çështjen fizike apo psikike?

Për këto ngatërime negative, mbretëron një konfuzion i shpeshtë sa i përket konceptit mbi të drejtën për punë. Puna, megjithatë është e ndërlidhur ngushtë me dinjitetin njerëzor dhe gjithë atyre që marrin pjesë në shoqëri, përderisa papunësia mund të shkaktojë frustrime të rënda dhe ndoshta depresion. E drejta për punë siguron se askush nuk është i përjashtuar nga bota e punës, vetvetiu e drejta merret kryesisht me qasjen e për të punuar, por po ashtu mbulon edhe mbrojtjen nga përjashtimi i padrejtë nga puna. Padrejtësitë, mundimet dhe privimet e ndërlidhura me punën janë të prirura për të prodhuar shqetësime në shoqëri.

### **Zonja dhe zotërinj,**

Kosova gjatë periudhës 1989 deri më 1999 ka kaluar nëpër forma të ndryshme të diskriminimit. Një ndër këto forma ishte edhe diskriminimi i punëtorëve shqiptarë nga aspekti i marrëdhënies së punës. Është i njohur botërisht fakti se gjatë periudhës diskriminuese, nga regjimi serb 130.000 punëtorë shqiptarë ishin dëbuar nga vendet e tyre të punës pa ndonjë bazë ligjore. Si pasojë e humbjes së vendeve të punës, këtyre punëtorëve u mohuan edhe disa të drejta të tjera përcjellëse, si e drejta në sigurimin shëndetësor, e drejta e pensionit, humbja e stazhit të punës e drejta në shfrytëzimin e banesës etj. Këto pasoja në forma të ndryshme po reflektohen edhe në ditët e sotme.

Për fat të keq, as pas luftës në Kosovë nuk janë përmirësuar të drejtat e punëtorëve. Në njërën anë për shkak të mungesës së rregullativës ligjore dhe në anën tjetër për shkak të nivelit të ulët të punëdhënësve, sidomos në sektorin privat.

Në këtë drejtim vërehen shkelje të të drejtave të punëtorëve në shumë aspekte. Shkeljet më të rënda e të drejtave të punëtorëve paraqiten në sektorin privat, por edhe në shërbimet civile vërehen shkelje të të drejtave të punëtorëve. Nga të dhënat e Bashkimit të Sindikatave të Pavarura të Kosovës shihet se në sektorin privat një numër i punëtorëve nuk gëzojnë kurrfarë të drejtash, punojnë 6 dhe 7 ditë në javë pa kurrfarë kompesimi për punë jashtë orarit, madje ka edhe raste që punojnë me vite të tëra pa asnjë ditë pushimi vjetor, pastaj pasiguria në vendin e punës. Për shkak të papunësisë së lartë që është në Kosovë, ata ngurrojnë t'a ngrisin zërin, duke shprehur frikën se punëdhënësi do t'i largojë nga puna. Shumë punëtorë në Kosovë të punësuar në sektorin privat, punojnë pa kontrata pune, pra siç thuhet "në të zezën". Shumë ndërmarrje private të vogla dhe të mesme, edhe pse punësojnë numër të konsiderueshëm punëtorësh, pronarët e tyre pranë organeve kompetente i paraqesin vetëm disa sish, në mënyrë që t'u ikin taksave dhe obligimeve të tjera ndaj shtetit.

Shkelje tjetër e të drejtave të punëtorëve, vërehen tek rastet e privatizimit të ndërmarrjeve shoqërore, ku punëtorët me muaj e vite me rradhë nuk kanë marrë të ardhurat personale. Ata punëtorë as nuk llogariten si të papunë, as nuk marrin të ardhura personale. Me rastin e shitjes së ndërmarrjeve nga ana e Agjensionit Kosovar të Mirëbesimit, agjension i udhëhequr nga UNMIK-u, punëtorëve u është premtuar shuma prej 20% e çmimit të shitjes së ndërmarrjeve shoqërore, mirëpo ato mjete financiare deri më tani nuk u janë dhënë, ato mbahen diku jashtë Kosovës dhe se as BSPK-ja si përfaqësuese e interesave të punëtorëve e as Qeveria e Kosovës nuk kanë njohuri dhe qasje në ato mjete. Shumica e këtyre punëtorëve tani kanë ushtruar padi për kompesim material para Gjykatës Supreme të Kosovës Oda Speciale e themeluar enkas për rastet që kanë të bëjnë me privatizimin, gjykatë e cila udhëhiqet nga gjyqtarë ndërkombëtarë dhe vendas.

Në këtë drejtim, Institucioni i Ombudspersonit në Kosovë sot ballafaqohet me ankesa të ndryshme që kanë të bëjnë me marrëdhëniet e punës. Një numër i ankesave kanë të bëjnë me dështimin e palëve përgjegjëse për t'ju përgjigjur punëtorit në ankesën e tij, drejtuar kundër vendimit të udhëheqësit të ndërmarrjes për suspendim apo largim nga puna, pastaj paraqiten ankesa për raste të formave të diskriminimit në moshë apo gjini, me rastin e shpalljes së konkurseve për vende të lira pune, nga firma dhe institucione të ndryshme ku kërkohet që punëtori të ketë moshën prej 25 deri në 30 vjet apo të jetë i gjinisë femërore. Pastaj zgjatjet e tepruara të procedurave civile para gjykatave tek kontestet nga marrëdhënia e punës, mosekzekutimi i vendimeve të plotfuqishme të gjykatave për kthimin e punëtorit në punë dhe detyra të punës e tjera. Për të gjitha këto raste, për të cilat

është konstatuar se janë bërë shkelje, Ombudspersoni ka bërë raporte me të cilat i ka rekomanduar Përfaqësuesit Special të Sekretarit të Përgjithshëm të Kombeve të Bashkuara në Kosovën për ndryshimin e gjendjes në atë fushë ku kanë ndodhur shkeljet e të drejtave të njeriut të bazuara në Konventën Europiane mbi të drejtat e Njeriut, Deklaratën Universale mbi të Drejtat e Njeriut, deklaratë e cila përmban një varg të drejtash të njeriut të ndërlidhura me punën, si dhe Konventën Ndërkombëtare mbi të Drejtat Ekonomike, Sociale e Kulturore.

Duhet theksuar në fund se në funksion të mbrojtjes së të drejtave të punëtorëve, Ombudspersoni ka insituar dhe gjithnjë është angazhuar në takime me strukturat ndërkombëtare për nënshkrimin e kontratës kolektive mes partnerëve socialë, gjë e cila edhe është bërë dhe do të fillojë së implementuari prej datës 1 Janar 2005. Kjo kontratë do të jetë në funksion të mbrojtjes dhe avancimit të të drejtave të punëtorëve.

## VEPRIMTARIA E INSTITUCIONIT TE AVOKATIT TË POPULLIT NË MBROJTJE TË TË DREJTAVE TË PUNËTORËVE

### Gezim LLESHI

Komisioner i Institucionit të Avokatit të Popullit

Fillimisht, kërkoj edhe një herë të rivendos në vëmendjen e pjesëmarrësve në këtë Konferencë vlerësimin dhe përgjegjësinë e Institucionit të Avokatit të Popullit në mbrojtje të të drejtave të punonjësve. Në rastin e sotëm, Institucioni i Avokatit të Popullit po dëshmon dhe demonstroi epërsitë e tij tashmë të konsoliduara në detyrën e tij themelore – *mbrojtjen e të drejtave dhe lirive të individit nga veprimet ose mosveprimet e parregullta ose të paligjshme të Administratës Publike*.

Plotësimi i detyrimeve kushtetuese dhe ligjore është në rradhë të parë detyrim moral. Të drejtat e punonjësve si një nga të drejtat e shumta të individëve janë parë me prioritet nga Institucioni ynë dhe kanë përbërë një nga dimensionet e punës së tij.

Kështu, Kushtetuta Shqiptare, në Kreu IV, që ben fjale për “Liritë dhe të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore”, në nenet 49-52 të saj, ka përcaktuar shprehimisht për sa vijon:

(neni 49)

“... Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional”.

Të punësuarit kanë të drejtën e mbrojtjes shoqërore të punës.

(neni 50)

“...Të punësuarit kanë të drejtë të bashkohen lirisht në organizata sindikale për mbrojtjen e interesave të tyre në punë”.

(neni 51)

“... E drejta për të punësuarit për grevë që ka të bëjë me marrëdhëniet e punës, është e garantuar”

(neni 52)

“... Kushdo që ka të drejtën e Sigurimeve Shoqërore në pleqëri ose kur është i paaftë për punë sipas një sistemi të caktuar me ligj”

Vec sa siper, Shteti Shqiptar me Ligjin Nr.8960, datë 24.10.2002, ka ratifikuar dhe Kartën Sociale Europiane të ndryshuar. Pikërisht, në këtë Kartë kemi edhe një herë të përforcuara të drejtat e punëtorëve. Në nenet 1, 2, 3, 4, 5 dhe 6 kemi të parashikuara përkatësisht:

- Të drejtën për punë,
- Të drejtën për kushte të drejta pune,
- Të drejtën për kushte pune të sigurta e të shëndetshme,
- Të drejtën për pagë të drejtë,
- Të drejtën për t’u organizuar,
- Të drejtën për të negociuar kolektivisht.

Fakti që vendi ynë është një vend ratifikues i Kartës Sociale Europiane të ndryshuar, sipas Nenit 122 të Kushtetutës e detyron atë të përmbushë detyrimet

dhe angazhimet që rrjedhin nga kjo e fundit, duke qenë se përbën pjesë të legjislacionit të brendshëm.

Ndërkohë, kemi dhe një sërë ligjesh të tjera, të cilat pasojnë Kushtetutën Shqiptare, ku janë parashikuar më qartë dhe hollësisht të drejtat e punëtorëve siç është Kodi i Punës së RSH dhe “Ligji për Sigurimet Shoqërore në RSH” Nr.7703, datë 11.05.1993.

Duke studiuar në tërësi legjislacionin shqiptar aktual për të drejtat e punonjësve, këto të fundit mund t’i kategorizojmë:

- E drejta për organizime sindikale
- E drejta për grevë
- E drejta për sigurime shoqërore
- E drejta e pagës
- E drejta për pushime
- Respektimi i kontratave individuale dhe kolektive... etj.

Pra në Shqipëri, në nivelin teoriko-ligjor është përcaktuar qartë gëzimi i këtyre të drejtave, por referuar ankesave konkrete të ardhura pranë Zyrës sonë, konstatojmë se duhet bërë me shumë përpjekje që punonjësi shqiptar të përfitojë të drejtat e tij ligjore.

Institucioni i Avokatit të Popullit që në fillimet e punës së tij ka qenë tepër i ndjeshëm lidhur me respektimin e të drejtave të punëtorëve, veçanërisht për ato kategori që punojnë në sektorin e Administratës Publike ku juridiksioni i tij gjen më shumë shtrirje. Kjo për arsyen tashmë të ditur se objekt i veprimtarisë së Avokatit të Popullit është mbikqyrja e veprimtarisë së organit të Administratës publike në raport me individët.

Në këtë kuadër dëshirojmë t’ju bëjmë të njohur edhe pozicionin e Avokatit të Popullit gjatë konflikteve të punës apo zgjidhjes së kontratave të punësimit.

Keshtu në nenet 146 e në vijim të Kodit të Punës, ku flitet për zgjidhjen e Kontratës së Punës dhe llojet e tyre, të bie në sy roli ekskluziv që ky ligj u jep organeve gjyqësore për të ushtruar një kontroll të gjerë dhe të gjithanshëm ligjor. Nisur nga ky fakt, Avokati i Popullit gjatë trajtimit të ankesave me objekt ndërprerje të marrëdhënieve të punës, është treguar gjithmonë i kujdesshëm që ndërhyrja e tij të jetë brenda juridiksionit dhe të mos çënojë pavarësinë e pushtetit gjyqësor. Në këto kushte, trajtimi i këtyre ankesave kryhet duke iu përmbajtur standarteve të verifikimit dhe shpejtësisë në shqyrtimin administrativ, duke dhënë gjykimin tonë vetëm në aspektet proceduriale të aplikimit të Kodit të Punës nga palët në konflikt. Pra e thene ndryshe perderisa ne nuk mund te trajtojme themelin e ceshtjes, roli jone ne kete drejtim eshte i kufizuar.

Krahas kësaj, fokusi i punës sonë ka qenë jo thjesht në konstatimin e shkeljes. Ndërhyrja jonë ka qenë në dy plane:

*Së pari:* në drejtim të faktit se cilat kanë qenë problemet lidhur me legjislacionin konkret, kryesisht të Kodit të Punës.

*Së dyti:* në drejtim të ndërhyrjes në organet shtetërore që kanë kompetencë analizimin e rasteve dhe marrjen e masave për vënien në vend të së drejtës së shkelur si dhe mospërsëritjen e shkeljeve në të ardhmen.

Ankesat e trajtuara nga Zyra jonë kanë qenë të ndryshme dhe të larmishme, duke filluar që nga parregullsitë në lidhjen e kontratave të punës individuale dhe kolektive, aq më tepër që ka akoma mungesa të kontratave individuale, moszbatim

i rregullave të detyrimeve të kontratës, mosderdhje e kontributeve shoqërore nga ana e punëdhënësve, si në sektorin shtetëror, ashtu dhe në atë privat.

Kështu, përmendim rastin kur Sindikata e Pavarur e Punonjësve të Transportit ka dërguar një ankesë pranë Institucionit të Avokatit të Popullit. Ajo parashtrohet se punëtorët e Kantierit Detar "Durrës-GDANSK" sh.a. me shumicë aksionesh rreth 56 % nga firma polake "Gdanska", nuk ishin dakort për kalimin e kapitalit firmës turke "Kurum Internacional". Kjo për arsye se firma polake "Gdansk" ishte debitore ndaj INSIG-ut, sepse nuk kishte derdhur kontributet që nga fillimi i aktivitetit të saj për punëtorët. Vetë Avokati i Popullit ka realizuar takime të ndryshme me punëtorët, duke dëgjuar problemet e tyre dhe duke i sqaruar ligjërisht për rrugët e zgjidhjes.

Një ankese tjetër e rëndësishme ka qenë për mosplotësimin e detyrimeve, të marra përsipër me hyrjen në fuqi të marrëveshjes së konçensionit nga shoqëria italiane "Darfo" për objektet e Albkromit dhe Albbakër, për pagesat e Sigurimeve Shoqërore të punonjësve që kanë punuar në këto miniera para dhënies me konçension. Ndërhyrja jonë ka konsistuar në dërgimin e një Rekomandimi Këshillit të Ministrave për shlyerjen e këtyre detyrimeve.

Më tej, pranë Zyrës sonë kanë paraqitur ankesë një grup punonjësish të Parkut të Transportit Urban, Tiranë. Problemi që ata ngrinin ishte se nga ana e Këshillit Drejtues të Ndërmarrjes për shkak të organizimit të një greve për zgjidhjen e disa kërkesave ekonomike të bëra prezent, ndaj tyre ishte marrë vendimi i pushimit nga puna. Para një rasti të tillë, Zyra jonë ka vlerësuar maksimalisht shqetësimet e punonjësve, duke hetuar çështjen në tërësi dhe duke iu drejtuar disa institucioneve me Rekomandime si: Inspektoriatit Shtetëror të Punës, Prokurorisë dhe Kontrollit të Lartë të Shtetit.

Nuk mund të lëmë pa përmendur edhe ankesën e një grup personash, ish punonjës të Bashkisë Kamëz, të cilët pretenduan për largim nga puna në mënyrë kolektive, të paragjykuar politikisht e për qëllime të caktuara, duke mos zbatuar kërkesat e ligjit, shkelur të gjitha procedurat ligjore, si dhe duke iu mohuar të drejtat e ankimit në organet kompetente.

Zyra jonë para këtij rasti i rekomandoi Bashkisë Kamëz rivënien në vend të një sërë të drejtash të mohuara, kundrejt punonjësve të Bashkisë Kamëz, për të marrë masat e nevojshme, për rregullimin e gjendjes që ishte krijuar nga largimi kolektiv dhe i pabazuar në ligj, si dhe marrjen e masave për rregullimin e anës procedurale dhe dokumentare të Administratës së kësaj Bashkie. Ne ndikuan për një mirëqeverisje dhe funksionim të rregullt, si dhe zbatimin e dispozitave ligjore për largimet nga puna për çdo rast konkret.

Institucioni ynë ka ndjekur këto problematika dhe ka vërejtuar se ka edhe veprime abuzive e subjektive nga ana e punëdhënësve kundrejt punëmarrësve, të cilat rrjedhin jo nga padijenja dhe moskuptimi i ligjit, por nga veprime të qëllimta dhe aspak justifikuese, duke i kamufluar këto me një mbulesë formale ligjore.

Në degë të Administratës Qendrore dhe Vendore, është konstatuar se në disa raste nuk bëhen kontrata individuale dhe në rastet e kontratave kolektive të nivelit të parë me Sindikatat, shpesh ato janë formale, pasi nuk gjejnë zbatim në degët e tjera, apo nuk kanë përfaqësimin e duhur. Duke anashkaluar momentin fillestar të lindjes së marrëdhënies së punës edhe detyrimet e tjera që burojnë nga ky akt që janë të pacaktuara, të paqarta dhe shpesh bëhen burim konfliktesh.

Ne disa nga ankesat që kemi trajtuar, konstatohet që punëdhënësit nuk zbatojnë kërkesat e dispozitave ligjore që përcaktojnë largimin nga puna (neni 144 i



K.Punes). Po kështu, edhe organet gjyqësore e anashkalojnë këtë moment të rëndësishëm dhe nuk analizojnë procedurën e largimit nga puna. Në kushtet shqiptare, për shumë arsye, punëmarrësit nuk i njohin mirë të drejtat e tyre dhe shpesh kjo padijeni kundrejt legjislacionit të punës shfrytëzohet në mënyrë abuzive për interesa të ngushta personale, duke bërë viktime të postit të tyre punonjësit e pambrojtur dhe pa mbështetje.

Një problem tjetër i rëndësishëm që duhet trajtuar është fakti që drejtuesit me cilësinë e punëdhënësit abuzojnë me shkaqet justifikuese të zgjidhjes së kontratës, duke shfrytëzuar hapësirat që jep ligji në fuqi. Edhe masat disiplinore dhe përshkallëzimi i tyre deri në masën ekstreme të largimit nga puna nuk gjen pasqyrim në legjislacionin e punës, duke lënë vend për gjykime të padrejta të drejtuesve që në çdo rast çmojnë personalisht ekzistencën e këtyre shkaqeve.

Pavarësisht nga rastet e prezantuara, me bindje mund të themi se kjo punë është vetëm ajo çka kemi mundur të prekim ne dhe janë pikërisht ata punonjës që kanë gjykuar se duhet të kërkojnë respektimin e të drejtave të tyre, ndërkohë që ka shumë të tjerë, që në një situatë të mungesës totale të të ardhurave, pranojnë të punojnë në të zezë, pa patur asnjë garanci, qoftë në drejtim të pagës, të sigurimeve shoqërore, apo edhe të kushteve të punës ku ata punojnë.

Janë të shumta rastet e ndërhyrjes institucionale të Zyrës së Avokatit të Popullit deri në organet më të larta të qeverisjes për t'u ardhur në ndihmë punonjësve për përfitimin e të drejtave të tyre.

Vlen të theksohet në këtë Konferencë se Avokati i Popullit ka luajtur gjithmonë një rol nxitës në organet qeverisëse për të rritur shkallën e ndjeshmërisë dhe të përgjegjësisë në kryerjen e detyrimeve të tyre ligjore, në funksion dhe interes të mbrojtjes së të drejtave të punonjësve. Nga ana tjetër, Zyra jonë, nëpërmjet Rekomandimeve si mjet i fundit ligjor, në përputhje me Ligjin Nr.8454 dt.04.02.1999 ka bërë përpjekje për vënien në vend të së drejtës së shkelur të punonjësve, të cilat në shumicën e rasteve kanë qenë rezultative dhe të dobishme.

Në sugjerimet që Zyra jonë përcolli në Komisionin e Ligjeve në Parlament për ndryshimet e Kodit të Punës, kishte të bënte me faktin se kur konstatohet që kontrata është zgjidhur në mënyrë abuzive nga punëdhënësit, atëherë dhe zgjidhja e saj të konsiderohet e paligjshme dhe kontrata të mbetet në fuqi.

Ndërsa, kur Gjykata vendoste përfitimin e pagës deri në një vit, në favor të punëmarrësit, përcollëm mendimin që ky detyrim duhet t'i ngarkohet financiarisht vetë punëdhënësit që ka krijuar këtë gjendje. Kjo sepse shteti nuk mund dhe nuk duhet të rendojë buxhetin e tij dhe të mbajë përgjegjësi financiare për veprime abuzive dhe të padrejta të drejtuesve, të cilët shkelin të drejtat e punëmarrësve.

Gjatë punës së tij, Avokati i Popullit ka vërejtur se vështirësi dhe pengesa hasen vazhdimisht gjatë marrëdhënieve të punës mes punëdhënësve dhe punëmarrësve, gjë që tregon se për të siguruar një ushtrim efektiv të të drejtave të tyre, organizimi dhe funksionimi i institucioneve përkatëse në rolin e punëdhënësit duhet të kalojë në një nivel më të kënaqshëm. Kjo do të ishte një nga metodat për uljen e numrit të shkeljeve dhe abuzimeve me ligjin në këtë fushë.

Duke marrë shkas nga shkeljet e konstatuara të ardhura si pasojë e mosfunksionimit të sistemit punëdhënës-punëmarrës, lind pyetja se sa efikase janë në Shqipëri strukturat ekzistuese për përmbushjen e të drejtave të punonjësve dhe sa shteti është i angazhuar për marrjen e masave të përshtatshme në përputhjen me kërkesat e akteve ndërkombëtare kushtetuese ligjore?

*Së fundi*, duke shpresuar në efektivitetin dhe të qenurit racional në gjykime e vlerësime të pjesëmarrësve të kësaj Konference, le të diskutojmë bashkarisht:

- për të riklasifikuar pikat e arritjes së mirëkuptimit ligjor dhe institucional me të drejtën, shtetin ligjor dhe ligjin.

- për të gjetur mënyrat më të përshtatshme ligjore për standartet më të larta në respektimin e të drejtave të punonjësve.

## **IMPLEMENTIMI I AKTEVE NDËRKOMBËTARE TË RATIFIKUARA NË LEGJISLACIONIN QË LIDHET ME TË DREJTAT E PUNËTORËVE**

### **Silda Anagnosti**

Këshilltare për të Drejtat e Njeriut  
Prezenca e OSBE-së në Shqipëri

Në bazë të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, hyrë në fuqi më \_\_\_\_\_, Republika e Shqipërisë zbaton të drejtën ndërkombëtare të detyrueshme për të. Kjo e drejtë përbëhet nga të gjitha ato akte ndërkombëtare të nënshkruara dhe ratifikuara nga shteti shqiptar. Neni 116 i Kushtetutës i vendos marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara në një hierarki më të lartë se ligjet. Një pjesë të rëndësishme të tyre e zënë të normat që lidhen me të drejtat e punonjësve.

Një çështje që duhet trajtuar me kujdes të veçantë kur flitet për të drejtat e punonjësve, është ajo e progresit social. Teknologjia e re dhe ekonomia globale ka bërë që, sidomos në vendet në zhvillim të vihet në pikëpyetje respektimi i të drejtave të punonjësve, të drejta këto që janë fituar me mundim gjatë shekullit të kaluar. Si të drejtat më themelore konsiderohen:

- E drejta e organizimit së bashku me njohjen e të drejtave kolektive që vijnë si rrjedhojë e këtij organizimi. E drejta për t'u organizuar u njihet si punonjësve nëpër sindikata, ashtu edhe punëmarrësve nëpër bashkime apo unione të ndryshme.
- Eliminimi i plotë i punës së detyrueshme, duke përfshirë edhe atë korrektuese nëpër burgje apo institucione të vuajtjes së dënimit. Në këtë aspekt, duhet marrë parasysh nga shteti shqiptar, se puna e kryer nga të dënuarit duhet paguar në përputhje me tregun e punës, gjë që në Shqipëri nuk është rregulluar ende ligjërisht.
- Eliminimi efektiv i punës së të miturve. Moshë limit për të punuar duhet të jetë në përputhje me zhvillimin fizik dhe psikik të të miturit. Ligjërisht në Shqipëri kjo është e rregulluar, por akoma ka shumë për të bërë për të parandaluar jo vetëm punën e të miturve që çdo dite shihen në kryqëzimet e Tiranës, por sidomos edhe shfrytëzimin e kësaj pune për qëllime trafikimi në format e lypjes apo prostitucionit.
- Eliminimi i diskriminimit për sa i përket punësimit dhe marrjes në punë. Për këtë qëllim duhet të tregohet kujdes i veçantë për zbatimin e një prej parimeve bazë të të drejtave themelore të njeriut "pagë e barabartë për punë të barabartë" duke eliminuar sidomos dallimet që bëhen për shkak të seksit kur flitet për pagesë, marrje në punë apo trajnim profesional. Deri tani nuk ka pasur të dhëna zyrtare në lidhje me diskriminimin që mund të bëhet për këtë shkak, por ekzistojnë disa të dhëna që ky shfaqet në formën e diskriminimit të fshehur.

Duke u kthyer sërish tek kushtetuta dhe tek pozicioni hierarkik i akteve ndërkombëtare në sistemin ligjor shqiptar, duhet thënë se Shqipëria ka mangësi në përkthimin dhe botimin në fletoret zyrtare të akteve ndërkombëtare të ratifikuara para hyrjes në fuqi të kushtetutës, dmth., para vitit 1998. Si rrjedhim, si gjyqtarët që trajtojnë çështje të konflikteve për shkak të punës, ashtu edhe zyrtarë të tjerë që merren me trajtimin paragjyqësor të këtyre konflikteve, e kanë të vështirë dhe pothuajse të pamundur njohjen me këto akte dhe zbatimin e tyre në praktikë. Ideale do të ishte botimi i këtyre akteve në formë përmbledhëse.

Një fakt tjetër që meriton vëmendje kur flitet për të drejtat e punonjësve duhet të jetë edhe zhvillimi me hapa të shpejtë i ekonomisë globale, i cili shoqërohet me shtim investimesh të huaja, si dhe të ndërmarrjeve të mëdha ose korporatave. Globalizimi shtrin efektin e vet negativ, nqs do të pranohet në mënyrë të pakontrolluar, tek punonjësit dhe tek standartet e punës. Shpesh ndërmarrjet kërkojnë të rrisin fitimet e tyre duke paguar paga nën minimumin e lejuar ligjor, duke mos siguruar standartet e mjaftueshme të punës, apo duke shmangur pagimin e detyrimeve për sigurimet shoqërore të punonjësve.

Duke pasur parasysh këto probleme me të cilat janë përballur edhe bende të tjera të rajonit, në marrëveshjet e tregëtisë së lirë që nënshkruhen me vende të tjera duhet të kihet në konsideratë:

- Negociatat për këto marrëveshje të kryhen në mënyrë transparente
- Të drejtat themelore të punëtorëve duhet të bëhen një pjesë integrale e vetë marrëveshjes
- Mekanizmat që sigurojnë mbrojtjen e këtyre të drejtave duhet të kenë të njëjtën forcë sikurse edhe mekanizmat që sigurojnë respektimin e pjesëve të tjera të marrëveshjes.

## **TRAJTIMI PARAGJYQESOR I KONFLIKTEVE TË PUNËS**

### **Gjergji MUÇAJ**

Drejtor i Drejtorisë së Marrëdhënieve të Punës  
Ministria e Punës dhe Çështjeve Sociale.

Mosmarreveshjet Kolektive të Punës dhe Mekanizmat e Sistemet e Parandalimit dhe Zgjidhjes Jashtë-Gjyqesore të tyre në Shqipëri.

Mosmarreveshjet, apo konfliktet kolektive të punës shfaqen si dukuri të marrëdhënieve midis sindikatave dhe punëdhënësve, apo organizatave të punëdhënësve dhe përmbajnë komponentet kryesore të marrëdhënieve juridike të punës, të cilat përcaktohen në legjislacionin e punës dhe specifikohen në kontratat kolektive të punës. Për këtë arsye parandalimi dhe minimizimi i konflikteteve të punës kërkon masa të plota legjislative për harmonizimin e interesave të palëve kryesore në konflikt, punëmarres dhe punëdhënës, krijimin e mekanizmave të kontrollit të zbatimit të këtij legjislacioni, si dhe strukturat për menaxhimin e konfliktëve, krahas parashikimeve në kontratat kolektive të lidhura nga palet.

### **Veshtrim historik**

Me rënien e sistemit totalitar dhe për rrjedhojë edhe të planifikimit të centralizuar të ekonomisë dhe hyrjen e Shqipërisë në rrugën e ekonomisë së tregut filluan të çfaqen edhe konfliktet e punës, të cilat shpesh zhvilloheshin në format më të ashpra të protestave dhe të greves e deri në greva urie të punonjësve. Në këto rrethana, si nevojë e kohës, filluan të lindin sindikatat e pavarura. Këto të fundit ndryshonin esencialisht nga organizatat e mëparshme të punonjësve, që ishin bashkimet profesionale. Ndërsa bashkimet profesionale konsideroheshin lehtë të partise në pushtet, sindikatat e pavarura ishin organizatat që shprehnin interesat reale të punonjësve dhe që kishin si synim mbrojtjen e këtyre interesave. Rradhet e këtyre organizatave filluan të rriten me shpejtësi, pasi punonjësit shihnin në programin, statutin dhe veprimtarinë e këtyre organizatave misherimin e interesave të tyre dhe të këto organizata formën më të përshtatshme të organizimit për mbrojtjen dhe realizimin e kërkesave të tyre.

Me hyrjen e Shqipërisë në rrugën e transformimit të ekonomisë shtetërore dhe krijimit të ekonomisë së tregut, lindi forma private e pronësive. Krahas lindjes, zgjerimit dhe rritjes së kësaj të fundit linden u zgjeruan dhe u rriten edhe punëdhënësit private. Në këtë periudhë ata ende nuk ishin të organizuar, kryesisht për arsye të mëposhtme:

- mungesa e ndërgjegjesimit për nevojën e bashkimit në organizatat e tyre,
- forca e pamjaftueshme e sindikatave për t'i bërë presion punëdhënësve
- informacioni i pakët lidhur me marrëdhëniet e partneritetit,
- shkalla e ulët e njohurive për legjislacionin e punës,
- interesi për t'u shmangur nga detyrimet ligjore.

Jane keto arsytet qe organizatat e para te punedhenesve u krijuan me nxitjen dhe asistencen e Organizates Nderkombetare te Punes. Per here te pare ne Shqiperi organizatat e punedhenesve u krijuan ne vitin 1994.

Keshtu me kalimin e viteve, krahas sindikatave, u formuan dhe u zgjeruan edhe organizatat e punedhenesve, per te ardhur deri ne krijimin e Keshillit Kombetar te Punes, ne vitin 1997, si institucioni me i larte trepalesh i dialogut social ne shkalle kombetare.

Problemet e mprehta sociale qe linden qysh ne fillimet e tranzicionit, vecanerisht shtimi galopant i rradheve te papuneve, si rrjedhoje e mbylljes e nje numri te madh veprimtarish prodhuese, diktoi nevojten e krijimit te Komitetit te Punes dhe te Perkrahes Sociale. Ky komitet hodhi bazat legjislative, institucionale dhe organizative te marredhenieve te punes, te emigracionit dhe te mbrojtjes sociale te njerezve ne nevojte, si te papunet dhe pa te ardhura ose me te ardhura te pamjaftueshme ne kushtet e reja te ekonomise se tregut.

Ne vitin 1991, u miratuan edhe ligji per marredheniet e punes, qe zevendesoi Kodin e vjeter te punes dhe ligji per perkrahjen sociale per personat qe dalin te papune nga zbatimi i reformes ekonomike.

Per here te pare ne Shqiperi, ne vitin 1992 u krijua Ministria e Punes, Emigracionit, Perkrahes Sociale dhe ish te Perndjekurve Politike, e cila sot emertohet Ministria e Punes dhe Çeshtjeve Sociale. Qysh me krijimin e ketij institucioni e ne vazhdimesi, deri ne ditet e sotme, nje nga prioritetet e tij ka qene dhe mbetet krijimi dhe permiresimi i vazhdueshem i kuadrit ligjor ne fushen e punes dhe mbrojtjes sociale si dhe krijimi dhe permiresimi i strukturave perkatese per zhvillimin e veprimtarise objekt i kesaj ministrie.

Nje nga komponentet me te rendesishem te misionit te kesaj ministrie ka qene dhe mbetet krijimi dhe drejtimi i nje sistemi te harmonizuar te interesave nepermjet nxitjes se negociatave dypaleshe dhe te diaologut social, duke synuar parandalimin, zbutjen dhe zgjidhjen e konflikteve sociale. Per realizmin e ketij misioni, krahas krijimit te kuadrit te nevojshem ligjor eshte krijuar dhe struktura perkatese ne Ministrine e Punes, qe eshte Drejtoria e Marredhenieve te Punes.

Misioni i kesaj drejtorie eshte: **Sigurimi e paqes se qendrushme sociale nepemjet nxitjes dhe zhvillimit te dialogut social, perafritimit te legjislacionit me standartet nderkombetare, pajtimit dhe minizimit te konflikteve sociale.**

Ne funksion te ketij misioni dhe detyrave qe rrjedhin prej tij, kjo drejtori ka dhene nje kontribut te vecante, vec te tjerave, edhe ne krijimin e kuadrit ligjor dhe strukturave per parandalimin dhe zgjidhjen jashte gjyqsore te konflikteve kolektive te punes.

**Mekanzimi i Kontrollit te Zbatimit te Legjislacionit te Punes**

Per te mbikqyrur zbatimin e legjislacionit te punes dhe per mbojtjen e te drejtave ne pune, prane Ministise se Punes, me ligj te vecante eshte krijuar edhe struktura perkatese administrative, qe eshte Inspektoriatit shteteror i Punes. Ligjevinsi ka percaktuar si mision te ISHP -sigurimin e zbatimit te legjislacionit te punes-

Per permbushjen e ketij misioni Inspektoriatit Shteteror te Punes i jane ngarkuar detyrat perkatese, qe kane te bejne kryesisht me inspektimin e vendeve te punes per te siguruar repektimin e dispozitave te legjislacionit te punes nga punedhnesit dhe punemarresit, informimin dhe keshillimin e punedhenesve dhe punemarresve per legjislacionin e punes, shkembimin e informacionit dhe bashkepunimin me inspektoriatet e tjera ne vend si dhe me institucionet e tjera per ceshtje qe lidhen me zbatimin e legjislacionit te punes ej.

### **Gjeografia e konflikteve.**

*Sipas profesioneve*, keto konflikte lidhen kryesisht me sektoret e arsimit, shendetesise, miniera-metalurgji, naftes, transportit, energjitikes, prodhim kepucesh, tekstil-konfeksione, prodhim druri, por, edhe, ne shume pak raste, me sektorin e hotelierise.

Kjo per arsye se ne keto dege levizja sindikaliste eshte e mireorganizuar dhe i artikulon me mire kerkesat per kushte me te mira pune dhe punesimi, por edhe per faktin se jane deget qe jane prekur me shume nga ristrukturimi i ekonomise.

*Sipas pronesise*, konfliktet kane ndodhur ne masen me te madhe ne sektoret buxhetore, si ne arsim shendetesi, ne shoqerite aksionere me kapital shteteror dhe me kapital te perbashket shteteror dhe privat.

Por konflikte ka pasur dhe ne sektorin privat. Ne kete te fundit vihet re se konfliktet kane ndodhur ne ndemarrje me numer te konsiderueshem punonjesish, te cilet jane te oganizuar ne sindikata, si ne sektorin e minierave , metalurgjise, ne sektorin e prodhimit te materialeve te ndertimit, si cemento, tulla, ne sektorin e prodhimit te kepuceve dhe te tekstil - konfeksioneve.

Nga vezhgitet, intervistat apo ankesat e paraqitur vihet re se ka pasur konflikte individuale edhe ne nje sere ndermarrjesh private te vogla dhe te mesme si dhe ne sektorin e sherbimeve. Por keto konflikte nuk kane precipituar ne konflikte kolektive.

Me te drejte mund te shtrohet pyetja, se per se mosmarreshjet kolektive te punes hasen ne masen me te madhe ne sektoret buxhetore, shoqerite aksionere me kapital shtetror dhe me kapital te perbashket ?

Kjo ndodh per arsye se punonjesit e tyre perbejne kolektiva te konsiderueshme, trashegojne organizimin sindikal dhe pervojen sindikaliste.

Ne ndermarrjet e vogla private konfliktet individuale nuk precipitojne ne konflikte kolektive per arsyet se shumica e ndermarrjeve kane nje numer shume te vogel

punonjesish, te cilet nuk arrijne te bejne nje kolektiv dhe nuk jane te antarersuar ne ndonje sindikate.

Kjo ndodh per shkaqet e meposhtme:

- Keto ndermarrje jane krijuar rishtazi dhe punonjesit e tyre nuk jane te organizuar ne sindikata;
- Punonjesit nuk jane te ndergjegjesuar ne shkallen e duhur per nevojen e organizimit ne sindikata;
- Mangesite ne veprimtarine sindikaliste dhe perpjekjet e pamjaftueshme per te grupuar punonjesit dhe per t`u shtrire edhe ne keto ndermarrje;
- Nje fare hezimimi i punedhenesve per bashkepunimin me sindikatat dhe trysnia qe ata ushtrojne per pengimin e organizimit te tyre.

Shkaqet e mosmarreshjeve kolektive

Nga statistikat dhe informacionet e disponueshme vihet re nje larmi shkaqesh te cilat kane cuar ne lindjen e mosmarreshjeve kolektive. Por ne se do te benim nje klasifikim te mosmarreshjeve kolektive sipas shtrirjes dhe kerkesave qe qendrojne ne themel te tyre, do ti gruponim: mosmarreshje ne nivel qendror, ne nivel dege profesioni dhe ne nivel ndermarrje.

Koto mosmarreshje kane pasur ne themel te tyre kryesisht:

*Ne nivel qendror, midis konfederatave sindikale dhe Qeverise*

- Per rritjen e pagave dhe pensioneve
- Per kohen e punes dhe te pushimit
- Per mbrojtjen e punonjesve nga pushimet e padrejta nga puna
- Per caktimin e minimumit jetik dhe te pages minimale
- Per ndarjen ne buxhetin e shtetit te rritjes reale te pagave nga indeksimi per shkak te inflacionit.
- Per kundershkrimin e rritjes se moshes se daljes ne pension.
- Per pjesemarrjen e sindikatave dhe konsultimin me to te strategjise se privatizimit.
- Per rishikimin e politikave shteterore qe kane te bejne kryesisht me taksat dhe tarifate, si dhe cilesine e sherbimeve baze, si furnizimi me energji elektrike dhe uje.

*Ne nivel profesioni*

- Konsultimin me sindikata per numrin dhe kriteret e shkurtimit te fuqise punetore ne rastet e ristrukturimeve dhe pushimeve kolektive nga puna.
- Mbrojtjen sociale te punonjesve qe dalin te tepert nga ristrukturimi i ndermarrjeve.
- Permiresimin e kushteve te punes dhe te punesimit;
- Per percaktimin e perfaqesuesmerise lidhur me bisedimet kolektive.
- Respektimin e te drejtave dhe lirive sindikale.

*Ne nivel ndermarrje*



- Per uljen ne bisedime me punedhenesin per lidhjen e kontrates kolektive te punes;
- Per perfaqesueshmerine e sindikatave;
- Per plotesimin e kerkesave te meposhtme per lidhjen e kontrates kolektive te punes si:
  - rritja e pagave;
  - shperblimet ne fund te vitit;
  - masa e pageses se oreve mbi kohen normale te punes;
  - pagesa per diteve te festave zyrtare;
  - derdhja nga punedhenesi i kontributeve per sigurimet shoqerore;
  - permiresimi i kushteve te punes, vecanerisht te sigurise dhe mbrojtjes se shendetit ne pune;
- Per respektimin e procedurave qe lidhen me ristrukturimin dhe transferimin e ndermarrjes;
- Per zbatimin nga punedhenesi te detyrimeve qe burojne nga kontrata kolektive e punes.

### **Masat per parandalimin dhe zgjidhjen jashte- gjyqesore te konflikteve kolektive te punes.**

#### *1.Masat parandaluese*

a. Krijimi i Inspektoriatit Shteror te Punes, forcimi dhe konsolidimi i strukturave te tij per rritjen e efektivitetit ne kontrollin e zbatimit te legjislacionit te punes ,me synim minimizimin e informalitetit te punes dhe respektimin e te drejtave ne pune te punonjesve.

b. Nxitja dhe zhvillimi i nje dialogu social efektiv:

- ne nivel qendror nepermjet funksionimit te KKP, neni 200 i Kodit te Punes dhe aktet ne zbatim te tij,
- ne nivel lokal nepermjet keshillave konsultative trepalshe, Ligji “Per nxitjen e Punesimit”,
- ne nivel ndermarrje nepermjet detyrimit te zhvillimit te bisedimeve mes punedhenesit dhe sindikates me te perfaqesuar, ose grupimit sindikal, per lidhjen e kontrates kolektive te punes, neni 163 i Kodit te Punes,

me qellim vendosjen e nje paqeje sociale nepermjet lidhjes se marreveshjeve ne nivel qendror e lokal dhe lidhjes se kontratave kolektive ne nivel ndermarrje.

c. Permiresimi i metejshe i legjislacionit te punes ne perputhje me standartet nderkombetare.

#### *2.Masat e Zgjidhjes Paragjyqesore te Konflikteve te Punes*

Zgjidhja jashtegjyqesore e konflikteve te punes rregullohet nga ligji nr. 7961, date 12.07.1995, ndryshuar me ligjin nr. 8085, date 13.3.1996 dhe ligjin nr. 9125, date

29.7.2003 Kodi i Punes i Republikes se Shqiperise, vendimi i Keshillit te Ministrave nr.741, date 6.11.2003 "Per proceduren e pajtimit dhe masen e shperblimit te anetareve te zyrove shteterore te pajtimit", urdheri i Ministrit te Punes dhe Çeshtjeve Sociale i dates 2.12.2003 "Per ngritjen dhe venien ne levizje te Zyrove Shteterore te Pajtitmit".

Ne kreun e XVII te Kodit te Punes (Ndryshuar) parashikohen institucionet e zgjidhjes se konflikteve kolektive te punes si ndermjetesimi, pajtimi dhe arbitrimi. Ndersa arbitrimi eshte objekt i Gjykatave te Arbitrazhit, ndermjetesimi dhe pajtimi i ketyre konflikteve eshte objekt i ndermjetesit dhe zyrove te pajtitmit.

Ne Kodin e Punes (Ndryshuar) parashikohen dy siteme te zgjidhjes se konflikteve: Sistemi shteteror dhe Sistemi privat. Sipas ketij Kodi (Ndryshuar), Palet ( punedhenes dhe punemares) me nje kontrate kolektive mund te caktojne nje ndermjetes, nje zyre pajtimi ose nje gjykate arbitrazhi per te zgjidhur mosmarrevshjet.

Nga praktika e kontratave kolektive te punes rezulton se, ne dispozitat e fundit, si rregull, palet parashikojne se, ne rast te mosmarrevshjeve, palet duhet te perpiqen qe me mirekuptim dhe mirebesim t`i zgjidhin ato.

Ndersa nuk ka raste te kontratave kolektive te punes, ne te cilat te caktohen ndermjetes, zyre pajtimi apo gjykate arbitrazhi per zgjidhjen e mosmarrevshjeve kolektive te punes.

### **Ndermjetesimi, Pajtimi**

Sipas nenit 197/3 te Kodit te Punes (Rishikuar), sindikata ose sindikatat nuk kane te drejte qe te perdorin greven si mjet per zgjidhjen e mosmarrevshjes/ mosmarrevshjeve, nese nuk kane bere paraprakisht perpjekje per zgjidhjen e saj/tyre nepermjet ndermjetesimit dhe pajtitmit.

Gjithashtu, sipas nenit 165, ulja ne bisedime per lidhjen e kontrates kolektive te punes eshte e detyrueshme, por natyrisht nuk mund te parashikohet detyrimi per lidhjen e kontrates se punes. Per rrjedhoje, eshte e natyrshme qe palet jo ne te gjitha rastet te arrijne te bien dakort per te gjitha kerkesat e kontrates kolektive. Ne kete rast, eshte detyrim ligjor i paleve, qe pas kalimit te afatit 30 ditor, te parashikuar per lidhjen e kontrates kolektive, kur nuk arrijne te merren vesh dhe te lidhin kontraten, t`i drejtohen per zgjidhjen e mosmarrevshjes/ve ndermjetesit, zyres se pajtitmit, dhe nese ato bien dakort, gjykates se arbitrazhit.

#### *Ndermjetesimi*

Ndermjetesimi ushtrohet nga strukturat e administrates se punes. Ndermjetesi vihet ne levizje, nderhyn per zgjidhjen e mosmarrevshjeve me kerkesen e çdo pale te interesuar (punedhenes ose sindikate) qe duhet t`i drejtohet Ministrit te Punes dhe Çeshtjeve Sociale ose Inspektoriatit Shteteror te Punes.

**Ministri i Punes dhe Çeshtjeve Sociale** ose **organi i autorizuar prej tij**, jane autoriteti qe kane te drejte te caktojne ndermjetesin per zgjidhjen e mosmarreveshjes dhe pajtimin e paleve.

**Ndermjetesit jane nepunes te administrates shteterore te punes.** Ata jane nepunes qe pergjigjen per marredheniet e punes dhe mbajtjen dhe zhvillimin e marredhenieve me te gjitha organizatat e punemarresve dhe te punedhenesve te njohura ligjerisht.

Ndermjetesit caktohen nga rradhet e **nepunesve te Drejtorise se Marredhenieve te Punes ne Ministri dhe te Zyrave Rajonale te Punesimit ne qarqe.**

- Ne rast se konflikti shtrihet brenda nje qarku, ndermjetesin, si rregull, caktohet nga Zyra e Punesimit ne Qark, nje nga nepunesit qe pergjigjet per marredheniet e punes.
- Kur konflikti shtrihet ne me shume si nje qark, ndermjetesin caktohet nga Drejtoria e Marredhenieve te Punes ne Ministri, nje nga nepunesit e kesaj drejtorie.

Ndermjetesin duhet te ndehyje menjehere, me qellim qe te ndihmoje palet ne konflikt per te zgjidhur me mirekuptim mosmarreveshjen, per te arritur zgjidhjen me te mire te mundeshme per to.

Ndermjetesin duhet te perpiqet per te pajtuar palet brenda 10 diteve. Ne se gjate kesaj periudhe nuk arrihet zgjidhja e mosmareveshjes dhe pajtimi i paleve, atehere ndermjetesin duhet te deklaroje deshtimin e ndermjetesimit.

Nga Drejtoria e Marredhenieve te Punes jane ndermjetesuar 33 konflikte kolektive ne vitin 2001, 40 konflikte kolektive ne vitin 2002 dhe po kaq afersisht ne vitin 2003. Nga keto rreth 40% kane qene konflikte ne nivel qarku.

Keshtu ka ndodhur per zgjidhjen e mosmarreveshjeve ne fabriken e cimentos ne Elbasan, ne uzinen e shkrirjes se celikut ne Elbasan, ne fabriken e kepuceve ne Fushe-Kruje, ne minieren e qymyrgurit ne Memaliaj, ne kantierin detar ne Durres, ne uzinen e ferro-kromit ne Bulqize, Burrel etj.

Arsyet e veshtiresive te zgjidhjes se ketyre mosmarreveshjeve nga nepunesit e Zyrave te Punesimit ne Qarqe, te caktuar si ndermjetes, lidhen me shkaqet e meposhtme:

- Ne shumicen e Zyrave te Punesimit ne Qarqe mungojne strukturat e specializuara te marredhenieve te punes;
- Punonjesit qe angazhohen ne ndermjetesimin e konflikteve te punes, nuk kane pervojen dhe as kualifimimin e mjaftueshem. Kjo edhe per arsye se ata jane te specializuar dhe te angazhuar kryesisht ne detyra te tjera, dhe detyrat e punonjesit te marredhenieve te punes i kryejne si detyra dytesore.

Po t'i referohemi praktikës se ndermjetesimit te konflikteve kolektive ne 3- 4 vitet e fundit vihet re se vetem ne dy ose tre raste konfliktet kane shkuar per zgjidhje ne

gjykate, si konflikti ne uzininen e supefosfatit ne Laç, konflikti ne fabriken e tullave ne Vore-Tirane, konflikti ne parkun e transportit urban Tirane. Ne te gjitha raste e tjera, ndemjetsit kane mundur te ndihmojne palet per gjetjen e zgjidhjeve te pranueshme.

Rritja e profesionalizmit ne bisedimet me sindikatat, si dhe rritja e fektivitetit te ndermjetesimit, kerkonte nje bashkepunimi me te mire me eksperte te fushave specifike, sipas problematikes, te institucioneve te tjera shteterore.

Per kete qellim doli Urdheri i Kryeministrit “Per caktimin e perfaqesuesve te ministrive per bashkepunim me sindikatat”, i marsit te viti 2003. Ne kete urdher parashikohet qe ne te gjitha ministrive te caktohen persona kontakti me ministrine e punes, ne nivel drejtor drejtorie, te cilet duhet te bashkepunojne me Drejtorine e Marredhenieve te Punes, ne Ministrine e Punes dhe Çeshtjeve Sociale, per zgjidhjen ne kohe te kerkesave te sindikatave. Institucionalizimi i ketij bashkepunimi, ka sjelle rritje te profesionalizmit dhe te efektivitetit te bisedimeve dhe per rrjedhoje parandalimin dhe zgjidhjen me mirekuptim te mosmarreveshjeve te punes.

Deshmi e efektivitetit te ketij urdheri jane dhe ndermjetsimet e sukseshme te konfliktit me punonjesit e tansportit, te konfliktit ne uzinin e ferokromit Bulqize etj.

Nje nga arritjet me te spikatura gjate ketyre viteve, per parandalimin e konflikteve kolektive te punes dhe sigurimin e paqes sociale, eshte ndermjetesimi per nenshkrimin ne Maj 2003 te Marreveshjes se Mirekuptimit te Qeverise me Bashkimin e Sindikatave te Pavarura te Shqiperise (BSPSH) dhe Konfederates se Sindikatave te Shqiperise (KSSH), dy grupimet sindikaliste me te perfaqesuara ne shkalle vendi.

Ne kete marreveshje parashikohen angazhimesh te ndersjellta, qe kane te bejne kryesisht me permiresimin e bashkepunimit midis Qeverise dhe sindikatave, perafrimin e legjislacionit te punes me standartet nderkombetare te punes, permiresimin e nivelit te jeteses se punonjesve, permiresimin e situates elektroenergjitike ne vend, vendosjen e bashkepunimit per privatizimin e ndermarrjeve shteterore, vecanerisht ne sektorin strategjik, zbatimin e legjislacionit te punes, vecanerisht lidhur me te drejtat dhe lirite sindikale etj.

Nenshkrimi i kesaj marreveshje ka kontribuar ne realizimin e paqes sociale per nje periudhe njevjecare (kohezgjatja e vlefshmerise se marreveshjes).

Po kështu, Drejtoria e Marredhenieve te Punes, gjate vitit 2004 ka ndermjetesuar nenshkrimin e nje Pakti te Mirekuptimit Social midis Qeverise – Sindikatave dhe Organizatave te Punedhenesve, i cili eshte pranuar ne parim nga palet dhe nenshkrimi i te cilit do t'i kountribuonte mirekuptimit dhe paqes sociale.

#### *Zyrat Shteterore te Pajtitimit*

Nje strukture, apo mekanizem tjetër i sistemit te zgjidhjeve jashtegjyqsore te konflikteve kolektive te punes jane Zyrat Shteterore te Pajtitimit.

Sistemi i zyrave shteterore te pajtimit perbehet nga:

- Zyra Kombetare e Pajtimit dhe
- Zyrat e Pajtimit ne Qarqe (jane 12 qarqe, per rrjedhoje edhe 12 zyra pajtimi).

Zyra e pajtimit perbehet nga kryetari dhe 2 anetare. Kryetari duhet te jete nepunes i administrates shteterore te punes, ndersa anetaret duhet te jene perfaqesuese te organizatave me te rendesishme te punemarresve dhe te punedhenesve ne shkalle vendi.

Procedura e pajtimit eshte falas.

Sipas urdherit te Ministrit te Punes dhe Çeshtjeve Sociale, dale ne zbatim te Kodit te Punes, trupa e zyres se pajtimit perbehet:

*Zyra e Kombetare e Pajtimit*

1. Kryetari - Drejtori i Drejtorise se Marredhenieve te Punes,
2. Anetare - 2 perfaqesues te sindikatave: 1 perfaqesues i Bashkimit te Sindikatave te Pavarura te Shqiperise dhe 1 perfaqesues i Konfederates se Sindikateve te Shqiperise, dhe 2 perfaqesues te organizatave te punedhenesve: 1 perfaqesues i Keshillit te Organizatave te Punedhenesve dhe 1 perfaqesues i Bashkimit te Organizatave te Biznesit Shqiptar.

*Zyrat e Pajtimit ne Qarqe*

1. Kryetar - Drejtoret e Zyrave Rajonale te Punesimit,
2. Anetare - 2 perfaqesues te sindikatave: 1 nga BSPSH dhe 1 nga KSSH, dhe 2 perfaqesues te organizatave te punedhenesve, nga organizatat me te perfaqesuara ne shkalle qarku.

Drejtoret e Zyrave te Punesimit ne Qarqe jane caktuar kryetare te zyrave te pajtimit, sepse ata jane njekohesisht edhe kryetare te keshillave konsultative trepaleshe ne qark.

Zyra kombetare e pajtimit eshte kompetente per zgjidhjen e konflikteve qe prekin me shume se nje qark. Por ne se rrethanat e justifikojne, te cilat mund te lidhen, per shembull, me natyren e konfliktit, rendesine e sektorit ne te cilin ka lindur, shkallën e veshtiresise se zgjidhjes, kerkesen e paleve ne konflikt etj., Ministri i Punes dhe Çeshtjeve Sociale mund te vere ne levizje zyren kombetare te pajtimit edhe kur konflikti lind brenda nje qarku.

Zyra e pajtimit ne qark eshte kompetente per zgjidhjen e konflikteve qe lindin brenda qarkut.

Zyra shteterore e pajtimit vihet ne levizje ne rast se ndermjetesi deshton ne pajtimin e paleve. Ajo duhet t'u ofroje paleve propozimin e pajtimit brenda 20 diteve nga data e e venies ne levizje.

**Zyra Kombetare** e pajtimit vihet ne levizje nga **Sekretari i Pergjithshem i Ministrise se Punes dhe Çeshtjeve Sociale**, ndersa **Zyrat e Pajtimit ne qark** vihen ne levizje nga **Drejtori i Drejtorise se Marredhenieve te Punes**.

Per shqyrtimin dhe zgjidhjen e konfliktit, zyra e pajtimit theret palet e interesuar, te cilat jane te detyruarar te paraqiten ne seancen e shqyrtimit, te marrin pjese ne debat dhe te paraqesin te gjitha te dhenat qe ju kerkohen nga zyra. Gjithashtu, palet ne konflikt kane te drejte qe te ndihmohen nga cdo person i caktuar prej tyre, pra ata mund te theresin per ndihme, natyrisht me shpenzimet e tyre, eksperte te ndryshem.

Zyra e pajtimit, pasi degjon palet, administron dokumenatacionin e nevojshem vendos per propozimin e pajtimit. Vendimi per kete propozim merret me shumicen e votave te anetareve pjesemarres dhe ne rast se votat pro dhe kunder jane te barabarta, vota e kryetarit eshte percaktuese.

Propozimi per pajtim ju behet paleve me shkrim nga kryetari i zyres se pajtimit dhe ju kerkohet atyre te deklarojne me shkrim pranimin ose jo te propozimit.

Ne se palet e pranojne ate, atehere propozimi mer fuqine e kontrates kolektive dhe eshte i detyrueshem per t`u zbatuar.

Ne se palet kundershtojne propozimin per pajtim, atehere kryetari deklaron deshtimin e pajtimit.

Gjate ketyre viteve zyrat e pajtimi nuk e kane kryer funksionin e tyre per arsytet ne vijim:

- nga paqartesia dhe moskuptimi i rolit te zyrave te pajtimit ;
- shkalla e ulet e besueshmerise;
- mungesa e organizimit te punedhenesve ne qarqe;
- kontradiktat ne rradhet e sindikatave dhe ne rradhet e organizatave te punedhenesve;
- mungesa e motivimit te anetareve te zyrave

Aktualisht ka nje ndergjegjesim me te larte si te sindikatave ashtu edhe te organizatave te punedhenesve per rendesine dhe rolin e zyrave te pajtimit ne zgjidhjen e konflikteve kolektive te punes. Po bashkepunohehet ngushte me sindikatat dhe organizatat e punedhenesve per riorganizimin e zyrave te pajtimit, me qellim qe ato te mos ekzistojne vetem formalisht, por te behen funksionale dhe efektive. Per t`i bere me te intersuar anetaret e zyrave te pajtimit, me vendim te Keshillit te Minisrave eshte parashikuar dhenia e nje shperblimi te caktuar per keta anetare.

### **Gjykata e Arbitrazhit**

Gjykata e arbitrazhit vihet ne levizje per zgjidhjen e konflikteve kolektive, pas deshtimit te pajtimit, vetem nese te dyja palet ne konflikt, se bashku, i drejtohen

asaj per zgjidhjen e konfliktit. Gjykata e arbitrazhit duhet te perfundoje arbitrimin brenda 3 javeve nga venia e saj ne levizje.

Vetem ne rastin e konflikteve kolektive ne sherbimet me rendesi jetike, sipas Kodit te Punes (Rishikuar), arbitrimi eshte i detyrueshem, pas ndermjetesimit dhe pajtimit.

Gjykata e arbitrazhit formohet, shqyrton mosmarreshjet dhe merr vendim ne baze te rregullave te percaktuara ne Kodin e Proceduers Civile te Republikes se Shqiperise.

Vendimi i kesaj gjykate eshte titull ekzekutiv, i barabarte me vendimin e gjykates. Kunder vendimit te gjykates se arbitrazhit mund te behet ankim ne gjykatën e apelit, vetem per shkaqet e percaktuara ne Kodin e Procedures Civile.

Megjithate, ne Kodin e Punes eshte parashikuar qe, me qellim qe te ndihmoje palet, Ministria e Punes dhe Çeshtjeve Sociale u ofron atyre nje liste arbitrash, por nuk i detyron ato te zgjedhin arbitrat detyrimish nga kjo liste.

*E drejta e ushtrimit te Greves* garantohet nga Kushtetuta e Republikes se Shqiperise. Rregullat e ushtrimit te greves percaktohen ne Kodin e Punes. Keto rregulla jane percaktuar ne perputhje me kerkesat e konventave te ILO-s per te drejtat dhe lirite e sindikatave. Greve konsiderohet nderprerja e perkohshme e punes nga punemarresit per plotesimin nga punedhenesi te kerkesave ekonomike dhe sociale, qe burojne nga marredheniet e punes.

Greva konsiderohet e ligjshme nese sindikata ose sindikatat, nga njera ane dhe punedhenesi ose punedhenesit, nga ana tjeter, jane perpjekur te bien dakort, por nuk kane arritur te konkludojne ne nje marreshje.

Ne Kodin e Punes jane parashikuar kushtet e ligjshmerise se greves, mosplotesimi i te cilave e klasifikon greven te paligjshme, e per rrjedhoje punedhenesit i lind e drejta, qe pas njoftimit te punonjesve per t`u paraqitur ne pune brenda tre diteve, t`i zevendesojte ata.

#### *Shkaqet e ushtrimit te greves*

Nga analiza e bere ketij problemi gjate viteve te fundit, rezulton se shkaqe kryesore te ushtrimit te greves jane:

##### *Ne nivelin qendror*

Mungesa e nje dialogu efektiv per ceshtje te vecanta, si:

- projektbuxheti i shtetit,
- rritja e pagave,
- rritja e moshes se daljes ne pension.

##### *Ne nivel ndermarrje*

Mosmarreveshjet per:

- lidhjen e kontrates kolektive te punes,
- mangesi ne zbatimin e kontrates se punes nga punedhenesi, megjithese sipas ligjit, per raste te tilla duhet te vendose gjykata,
- ristrukturimi dhe transferimi i ndermarrjes, qe lidhen kryesisht me mosrespektimin e procedurave,
- pushimet kolektive nga puna,
- deshtimi i procesit te ndermjetesimit dhe pajtimt, qe lidhen kryesisht me vonesat ne ndermjetsim –pajtim dhe aftesia e pamjaftueshme e negociatoreve.

Palet, edhe gjate ushtrimit te greves, jane te interesuar te perpiqen per arritjen e marreveshjes, me qellim minimizimin e efekteve te greves.

Nga analiza e fakteve rezulton se deshtimi ne arritjen e nje marreveshje midis paleve ne konflikt, ka renduar situaten dhe per pasoje ne disa raste ka sjelle falimentimin e punedhenesit, si ne Fabriken e Tullave-Vore, ish Uzinen e Superfosfatit ne Lac dhe ne raste te tjera konfliktit i ka kaluar gjykates, si ne Parkun Urban te Tiranës.

Trajtimi i konflikteve te punes ne sistemin gjyqesor aktual, ne disa raste, ka rezultuar joefektiv per shkak te vonesave ne trajtimin e tyre.

Mendojme se krijimi i Gjykatave te Punes do te sillte zgjidhje te shpejta dhe me profesionale te konflikteve te punes.

## **Masat e marra per permiresimin e situates**

Keto masa konsistojne ne :

### *Masa legjisative*

1. Permiresimi i Kodit te Punes, i Ligjit Per Inspektoriatin Shteteror te Punes.
2. Ratifikimi dhe ndjekja e zbatimit te konventave nderkombetare te punes. Vetem gjate 2-3 viteve te fundit jane ratifikuat rreth 14 konventa nderkombetare te punes, qe kane te bejne kryesisht me mbrojtjen e te miturve ne pune dhe vecanerisht nga format me te keqja te punes se tyre, mbrojtjen e amesise, mbrojtjen e pagave te punonjesve, si dhe me sigurine dhe mbrojtjen e shendetit ne pune.

### *Masa Institucionale*

Zhvillimi i projekteve per permiresimin e funksionimit te KKP dhe permiresimin e sistemit dhe mekanizmave per parandalimin dhe zgjidhjen gjyqesore dhe paragjyqesore te konflikteve te punes.

Per kete qellim vlen te permendet zbatimi I projektiti “Per parandalimin dhe zgjidhjen gjyqesore dhe para-gjyqesore te konflikteve te punes”, i cili synon



kualifikimin e gjyqtareve dhe punonjesve te marredhenieve te punes, si dhe te sindikatave dhe organizatave te punedhnesve ne fushen e standarteve nderkombetare te punes dhe te trajtimit te konflikteve te punes.

### **Disa sugjerime per permiresimin e metejshem te sistemit te parandalimit dhe zgjidhjes se konflikteve**

1. Rritja e efektivitetit te konsultimeve ne Keshillin Kombetar te Punes nepermjet zgjerimit te fushes se konsultimit per te gjitha ceshtjet ekonomike dhe sociale, rritjes se cilesise se perfaqesimit, rritjes progresive te autonomies, fuqizimit te strukturave te menaxhimit dhe buxhetit te pavaruar te ketij keshilli.
2. Zhvillimi institucional dhe strukturor i marredhenieve te partenritetit social, kryesisht per marredheniet industriale, ne nivel dege profesioni dhe ne nivel rajonal.
3. Rritja e shkalles se kualifikimit te punonjesve te strukturave te kontrollit te zbatimit te legjislacionit dhe te strukturave te menaxhimit te konflikteve.
4. Permiresimi i statusit te ISHP, forcimi dhe konsolidimi i strukturave dhe rritja e komptencave te inspektoreve te punes.
5. Krijimi i rrjetit te gjykatave te punes
6. Zgjerimi dhe fuqizimi i strukturave sindikale ne sektorin privat dhe organizimi i strukturave te organizatave te punedhnesve ne nivel rajonal dhe lokal.

## **RATIFIKIMI I KONVENTAVE NDERKOMBETARE TE PUNES DHE ZBATIMI I TYRE NE SHQIPERI**

### **Alfred TOPI**

Përfaqësues i Organizatës Ndërkombëtare të punës (ILO) në Shqipëri

Në emër të Zyrës Ndërkombëtare të Punës falenderoj Institucionin e Avokatit të Popullit për ftesën për të marrë pjesë në këtë aktivitet, si edhe për mundësinë e dhënë për të shprehur disa opinione të kësaj Zyre lidhur me argumentin e kësaj Konference.

Organizata Ndërkombëtare e Punës (ONP), kjo Agjensi Ekzekutive e Organizatës së Kombeve të Bashkuara e krijuar që në vitin 1919, ka si objektiv kryesor të punës së saj vendosjen dhe mbajtjen gjallë të një paqeje universale, e cila mund të bëhet realitet vetëm e ndërtuar duke pasur si bazament drejtësinë shoqërore. Themelimi i ONP ishte njëra nga shprehjet e reagimi të botës së qytetëruar të fillimit të shekullit të XX-të ndaj kushteve të këqia të punës të cilat gjenerojnë padrejtësi, stërmundime dhe privacione për një masë të madhe njerëzish, gjë që shpesh çon në trazira të fuqishme që venë në diskutim harmoninë në botë. ONP punon pikërisht për përmirësimin e këtyre kushteve të punës dhe jetës nëpërmjet përcaktimit dhe rregullimit të orëve të punës, parandalimit dhe luftimit të papunësisë, ofrimit të një shpërblimi për punë që përputhet me një nivel normal të jetesës, mbrojtjen e punëtorëve ndaj sëmundjeve dhe dëmtimeve që janë pasojë e procesit të punës, mbrojtjen e fëmijëve, grave dhe të rinjve, ofrimin e shpërblimit të barabartë për punë të barabartë, njohjen e parimit të lirisë për tu organizuar, etj. Arritja e këtyre objektivave madhorë ka qënë dhe është ende një sfidë për ONP, një proces me rritje dhe me ulje, që ka njohur progres të përgjithshëm, por herë-herë edhe kthime mbrapa. Përmbledhtas, historia e ONP përputhet plotësisht me historinë e njerëzimit në shekullin e XX-të.

Zhvillimet ekonomike botërore të fund-shekullit të shkuar u karakterizuan nga ndryshime të mëdha në të gjithë botën. Kështu në Europë ato u lidhën me rritjen e një dinamizmi të ri të këtij kontinenti si pasojë e hyrjes së vendeve të Europës Qendrore dhe Lindore në tranzicionin drejt demokracisë dhe ekonomisë së tregut. Ndryshime të mëdha ndodhën në Azi, ku përveç progresit të madh të vendeve të Jug-Lindjes të saj, shohim edhe lindjen e Kinës si një perandori e re ekonomike. Ndërkohë Globalizimi, si një proces i pandalshëm, dominon zhvillimet e 20 vjetshit të fundit. Këto dhe ndryshime të tjera ekonomike bënë që ONP të rishikojë dhe të ri-grupojë objektivat strategjike të punës së saj, të cilat janë:

- Promovimi dhe realizimi i standarteve, parimeve themelore dhe të drejtave në punë;
- Krijimi i mundësive më të mëdha për gratë dhe burrat për të siguruar një punësim të denjë;
- Rritja e efektivitetit dhe shkallës së mbulimit me mbrojtje shoqërore për të gjithë; dhe

- Forcimi i bashkëpunimit midis Punëdhënësve, Punëmarrësve dhe Shtetit, si dhe zhvillimi i mëtejshëm midis tyre i Dialogut Social.

Në këto situata të reja të krijuara, Drejtori i Përgjithshëm i Zyrës Ndërkombëtare të Punës, gjatë Konferencës Ndërkombëtare të Punës të vitit 1999, propozoi për herë të parë që programi i **punës së denjë** të përbënte prioritetin qendror si edhe kornizën e vetme të veprimtarisë së Organizatës Ndërkombëtare të Punës për të ardhshmen. Në Raportin kryesor të kësaj Konference ai shprehet:

***“Objektivi primar i Organizatës Ndërkombëtare të Punës sot është promovimi i mundësive që burrat edhe gratë të fitojnë një punë të denjë dhe produktive në kushtet e lirisë, barazisë, sigurisë dhe dinjitetit njerëzor” (ILO, 1999a)***

Për të arritur këtë objektiv madhor, Zyra Ndërkombëtare e Punës (ZNP) po zbaton prej vitesh programe të panumurt asistence në vendet anëtarë të saj në të gjithë globin, programe që synojnë pikërisht promovimin e konceptit të punës së denjë, si e vetmja formë në të cilën duhet ndërtuar dhe materializuar puna në kushtet e sotme. Këto projekte janë të natyrave të ndryshme, por ndër to mbizotërojnë projektet e kooptimit teknik, ku ZNP dhe shteti përfitues punojnë së bashku për identifikimin e problemit dhe, më pas, për zgjidhjen e tij. Shumë i përhapur është gjithashtu edhe bashkëpunimi ku ZNP mban rolin e këshilluesit dhe ku shtetet përfitues mbajnë mbi vehte një rol më të madh zbatues. Shqipëria ka përfituar shumë prej këtyre programeve, duke qënë e privilegjuar ndër përfituesit e asistencës së Zyrës Ndërkombëtare të Punës.

**Por cila është situata e Shqipërisë e parë kjo nga perspektiva e punës së denjë?**

Prej më shumë se 10 vjetësh Shqipëria është një vend i hapur dhe demokratik, që synon të ndërtojë një ekonomi solide të tregut të lirë. Kjo përpjekje nuk ka qënë aspak e lehtë dhe jo rrallë, edhe tepër e mundimshme. Megjithatë ajo ka marrë përsipër shumë angazhime për të ndërtuar një proces pune të denjë për të gjithë personat aktivë, jashtë diskriminimeve, që përjashton shfrytëzimin e punës së fëmijëve, që respekton të drejtat e punëmarrësve për tu bashkuar në shoqata sindikaliste, që u jep zë të gjithë faktorëve të prodhimit në dialog midis tyre dhe me shtetin, si një faktor i tretë. Serioziteti i këtyre angazhimeve shikohet në ratifikimin deri më sot prej Shqipërisë të 41 Konventave Ndërkombëtare të Punës. Për të gjithë është më se e qartë se ratifikimi i këtyre Konventave (si edhe i të gjithë Konventave të tjera në përgjithësi), nuk është një qëllim në vetvehte, por është shprehje zyrtare e angazhimit të shtetit dhe shoqërisë për të ndërtuar sistemin e kushteve që garanton vetëm punë të denjë. Në numrin 41 të Konventave të ratifikuara bëjnë pjesë edhe 8 Konventat të identifikuar nga ZNP si **themelore**, të cilat janë:

- Konventat 87 dhe 98 që kanë të bëjnë me Lirinë e Asocijimit;
- Konventat 29 dhe 105 që kanë të bëjnë me Eliminimin e Punës së Detyrueshme;

- Konventat 138 dhe 182 që kanë të bëjnë me Eliminimin e Punës së Fëmijve, dhe
- Konventat 100 dhe 111 që kanë të bëjnë me Eliminimin e Diskriminimit në Punë dhe Profesion.

Duke ratifikuar këto instrumenta bazë, Shqipëria ka hyrë në grupin e vendeve që merr përsipër të zbatojë Deklaratën e Organizatës Ndërkombëtare të Punës mbi Parimet Themelore dhe të Drejtat në Punë, adoptuar prej Konferencës Ndërkombëtare të Punës të vitit 1998. Ky proces zbatimi është sa i vështirë në raport me problemet që mbulon, aq edhe problematik në kushtet e një zhvillimi të vrullshëm ekonomik, i mpleksur me lëvizje të konsiderueshme të popullsisë jashtë dhe brenda vendit. Ministria e Punës dhe Çështjeve Sociale, në bashkëpunim me partnerët socialë, ka ndërmarrë një seri reformash që synojnë ndërtimin e një kornize legjislative për të rregulluar funksionimin e tregut të punës; po kështu është bërë shumë për të institucionalizuar dialogun social nëpërmjet ngritjes dhe funksionimit të Këshillit Kombëtar të Punës. Janë marrë masa serioze edhe për eliminimin e punës së fëmijve, pamvartësisht formave relativisht të lehta që merr ajo në Shqipëri.

Zhvillimi i ekonomisë së tregut të lirë dhe lëvizjet migratore brenda vendit kanë ushqyer elementë të ekonomisë informale, duke e çuar këtë të fundit në përmasa të konsiderueshme dhe shqetësuese. Është detyrë e shoqërisë shqiptare që të mbajë përgjegjësitë e duhura për ta përballuar këtë fenomen. Informaliteti në ekonomi është forma më e pastërt e punës së padenjë, e cila përmban në vetvehte njëherësh diskriminimin në profesion, pabarazinë në pagesë, shfrytëzimin në punë dhe përjashtimin shoqëror. Ratifikimi i Konventës Nr. 102 të Organizatës Ndërkombëtare të Punës që ka të bëjë me Standartet Minimale në fushën e Sigurimeve Shoqërore, do të rrisë kujdesin për të përfshirë në sferën e sigurimeve të gjithë popullsinë aktive, për ti mbrojtur të punësuarit nga aksidentet dhe sëmundjet profesionale, për të siguruar pleqërinë e atyre që për efekt moshe nuk janë më të aftë të punojnë, si edhe për të siguruar vazhdimësinë në familje në rastet kur mbajtësi i familjes nuk jeton më. Aktualisht po punohet për plotësimin e kushteve për ratifikimin e kësaj Konvente dhe kjo ka gjasa të ndodhë shumë shpejt.

Shqipëria e ka shprehur zyrtarisht kërkesën e saj për t'ju bashkuar familjes së madhe europiane. Pa diskutim që këtu bëhet fjalë për një lëvizje shumë dimensionale, e cila do të zhvillohet në kohë dhe duke konsumuar shumë përpjekje. Vetëm një aspekt, ai i ndërtimit të një legjislacioni të krahasueshëm me atë europian, përbën një operacion të madh dhe delikat. Në rast se do ti referohemi vetëm legjislacionit të punës, atëhere rezulton se pavarësisht ritmeve shumë të kënaqshëm të ratifikimit të Konventave Ndërkombëtare të Punës në vitet e fundit (pra në numër absolut), Shqipëria është ende mbrapa në raport me atë se çfarë duhet të ishte tashmë e ratifikuar (pra relativisht), si edhe me përzgjedhjen dhe vendosjen e prioriteteve në ratifikim. Për të qënë sa më konkret, duhet thënë se të gjithë vendet e rajonit kanë tregues më pozitiv se sa Shqipëria përsa i përket ratifikimit të Konventave të Punës. Këtu nuk është fjala për Italinë dhe Greqinë (me respektivisht 111 dhe 71 Konventa të ratifikuara), por për vendet që kanë një të shkuar të ngjajshme me Shqipërinë. Kështu psh., Sllovenia ka ratifikuar 75

Konventa, Kroacia – 57, Serbia – 68, Bosnja dhe Hercegovina – 68, Rumania – 54, etj. Shqipëria, siç u theksua edhe më sipër, ka ratifikuar vetëm 41 Konventa.

Po kështu, ka vend për përmirësim edhe në përzgjedhjen dhe vendosjen e prioriteteve në ratifikimin e konventave. Ndonëse ka ratifikuar 8 Konventat **themelore**, Shqipëria ka ende për të bërë përsa i përket ratifikimit të Konventave të cilësuara si **prioritare**. Ato janë 4 dhe deri më sot janë ratifikuar vetëm 2: Konventa 81 “Mbi inspektimin në punë” dhe Konventa 144 “Mbi konsultimin tripalësh”. Përpjekjet duhen përqëndruar në punën për ratifikimin e 2 Konventave Prioritare të mbetura, të asaj Nr. 122 “Mbi politikën e punësimit” dhe Nr. 129 “Mbi inspektimin e punës në bujqësi”.

Duke përfunduar unë falenderoj edhe një herë Institucionin e Avokatit të Popullit për organizimin e një Konference kombëtare që trajton problemet e të drejtave të punonjësve. Ato janë pjesë e të drejtave themelore të njeriut dhe si të tilla duhet të jenë vazhdimisht në syrin e drejtësisë dhe në vëmendjen e atyre që i mbrojnë këto të drejta. Jam më se i bundur që kjo Konferencë do të japë kontributin e saj në këtë proces.

**LEGJISLACIONI PER MBROJTJEN E TE DREJTAVE TE PUNONJESVE  
DHE ZBATIMI I TIJ**

## LEGJISLACIONI I PUNËS DHE TË DREJTAT E PUNONJËSVE NË SHIKIMIN SINDIKAL

### Dervish DUMI

Perfaqesues i Bashkimit te Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë (BSPSH)

Gama e të drejtave të punonjësve bashkë me tërësinë e marrëdhënieve që lindin për shkak të punës është mjaft e gjerë; ajo nis që me zbatimin e politikave zyrtare të punësimit, të krijimit të vendeve të reja të punës, përfshirë profesionalizimin dhe riprofesionalizimin e të punësuarve, rregullimin ligjor të sigurisë në vendin e punës- mbrojtjen e jetës dhe shëndetit të punonjësve, mbrojtjen sociale të të punësuarve dhe të familjarëve të tyre dhe shkon deri në garantimin e demokracisë në vendin e punës – pjesëmarrja e të punësuarve në vendim-marrje, duke ndërtuar marrëdhënie të tipit të ri punëdhënës-punëmarrës bazuar në bashkëpjesëmarrjen dhe bashkëpërgjegjësinë për mbarëvajtjen e punës përmes partneritetit dhe dialogut. Për rjellje edhe legjislacioni që rregullon këtë game të gjerë të marrëdhënieve dhe të problemeve të lidhura me punën dhe punësimin është më i gjerë se kuadri dispozitiv ligjor i Kodit të Punës. Janë pjesë e legjislacionit të Punës Ligji për Inspektoriatin Shtetëror të Punës dhe Statuti i Inspektoriatit të Punës; Ligji për Nxitjen e Punësimit dhe një mori e madhe aktesh nënligjore si vendime dhe udhëzime që rregullojnë aspektet e tjera të lidhura me punën. Këtu hapim një parantez lidhur me aktet nënligjore. Në kushtet e ekonomisë së Tregut këto duhet të jenë të kufizuara dhe dispozita tranzitore që duhet t'i lënë vendin rregullimit me ligjë. Është ky një argument më shumë në favor të një kodifikimi më të plotë dhe përmbledhës i të gjitha dispozitave ligjore që rregullojnë marrëdhëniet juridike- të drejtat dhe detyrimet e lindura për shkak të punës, dhe jo vetëm këto por tërë kompleksitetin e marrëdhënieve të lidhura me punën.

Kodi i Punës që është sot në fuqi i vitit 1995, i ndryshuar dhe plotësuar nuk është i pari dhe i vetmi në historinë e legjislacionit të shtetit shqiptar; por ai është i ndryshëm nga Kodet e mëparshme të Punës përse i përket natyrës krejt të ndryshme të marrëdhënieve të punës që ai rregullon. Mund të themi se Kodi i sotëm i Punës është i standardeve bashkëkohore, por aspak më i avancuari në drejtim të krijimit të asaj hapësire të dëshiruar për demokracinë e marrëdhënieve industriale sipas modelit Europianoperëndimor. Madje mund ta themi që në fillim se në të ka edhe refleksione të teorive dhe praktikave neoliberaliste, që reflektohen kryesisht në dhënien e përparësisë absolute zgjidhjes gjyqësore të konflikteve të punës dhe në kufizimin më maksimal të mundshëm të të drejtës së grevës.

Pavarësisht nga këto sinjalizime paraprake duhet pranuar se për stadin aktual të ulët të zhvillimit të atyre që quhen marrëdhënie industriale, Kodi i Punës që është sot në fuqi është një bazë e mirëmjaftueshme për rregullimin e marrëdhënieve të punës. Në këtë Kod, veçanërisht në kreun III të tij reflektohet drejtpërsëdrejti fryma dhe gërma e parimeve më të njohura që vijnë nga dokumentat ndërkombëtare dhe Europiane mbi të Drejtat e Njeriut, Konventat e Organizatës Botërore të Punës(ILO) mbi çështjet e punës dhe të Kartës Sociale Europiane. Vetëm ky fakt i rrit vlerën dhe rëndësinë Kodit të Punës. Të tilla parime themelore janë *ndalimi i punës së detyruar; ndalimi i diskriminimit; liria sindikale*( më drejt do të qe të thuhej liria e bashkimit në organizata të punës, e drejtë kjo e barabartë për punëmarrësit dhe punëdhënësit); *përparësia e normave të së*

*drejtës-* ndër të cilat primati u takon Konventave dhe Kartave Europiane dhe Ndërkombëtare të nënëshkuara, parim që e njeh Kushtetuta dhe Kodi i Punës.

## **Zbatimi i kodit të punës**

Zbatimi i çdo ligji është pjesa më e rëndësishme e procesit ligjvënës, sepse këtu shihet nëse ai prodhon efektet e dëshiruara apo e kundërta. Zbatimi i ligjit është një fazë ku kërkohet njohje, formim juridik dhe përkryerje profesionale. Ligja merr jetë në zbatim dhe po u zbatua keq shkatërron jetë.

Kur flasim për natyrën e legjislacionit të punës dhe zbatimin e tij praktik, ajo që natyrshëm i intereson më shumë institucionit të Avokatit të Popullit është raporti i ligjit dhe i organeve e institucioneve që merren me zbatimin e tij me palët në marrëdhëniet e punës.

Kodi i Punës rregullon marrëdhëniet e punës, por jo tregun e punës dhe konjunkturën politike, ekonomike e sociale që ndikojnë mbi të. Por marrëdhëniet e punës përcaktohen në një shkallë të madhe nga gjendja e tregut të punës. Kur tregu i punës është në një shkallë të lartë informaliteti ligji nuk ndërhyr dot në rregullimin e tij sepse ata që japin punën e shmangin ligjin. Ligji i punës është statik dhe inaktiv; ai është ende shumë larg përshtatjes ndaj dinamizmit dhe frekuencës së lartë ndryshuese të tregut të punës. Veç kësaj Tregu ynë i Punës ende sundohet nga spontaneiteti dhe autarkia gjë që është në favor të informalitetit dhe mos-stabilizimit të tij.

Megjithatë, zbatimi i Kodit të Punës luan një rol të rëndësishëm në normalizimin dhe stabilizimin e tregut të punës. Këtu kërkohet një rol dinamik nga institucionet shtetërore, respektivisht nga Ministria e Punës dhe e Çështjeve Sociale, Këshilli Kombëtar i Punës dhe Inspektorati Shtetëror i Punës. Në analizë të fundit Shteti është në roje të zbatimit të legjislacionit që nxjerr. Roli partnerial i sindikatave në këtë çështje është diçka tjetër dhe varet shumë nga fakti se si Qeveria e bën partneritetin me to pjesë të qeverisjes.

Problemet që dalin nga zbatimi në jetë i Kodit të Punës dhe legjislacionit shtesë mbi punën janë të shumta dhe jo rallë edhe shumë të ndërlikuara. Çështja është që të identifikohen ato rast-pas-rasti dhe të përballohen me amendime apo ndryshime dispozitash apo edhe me ligje të reja. Ekonomia e Tregut qeveriset me ligje jo me dekretime dhe vendime të panumurta qeveritare.

Në këtë parashtrim modest do të përqipem që të hidhet dritë edhe mbi këtë aspekt mjaft të rëndësishëm, natyrisht duke u përqendruar jo në të gjithë tematikën e rregullimit ligjor nga Kodi i Punës, por në ato më kryesoret që përbëjnë shqetësim aktual për sindikatën. Kuptohet që sindikatës së pari i intereson pozita e saj në raport me ligjin. Kodi i Punës e ka rregulluar juridikisht statusin dhe veprimtarinë e sindikatës në vendin e punës kryesisht në nenet 176-203 dhe në dispozita të tjera mbi kontraktimin kolektiv, zgjidhjen e konflikteve të punës, roli në grevat e deri në njohjen e të drejtës së tyre për përfaqësimin dhe mbrojtjen e antarëve të vet në gjykatë etj.. Por praktika nuk ecën gjithënjë në këtë rrugë ligjore. Sindikatat ndeshen me një prirje të sipërmarrësve privatë, vendas dhe të huaj për të mos lejuar krijimin e tyre apo edhe kur krijohen refuzojnë t'i njohin ato, si dhe me prirej për të mos respektuar në tërësi Kodin e Punës edhe kur ato operojnë si subjekte të njohura juridikisht, pa folur këtu për ata punëdhënës që praktikojnë punën ilegale. Por problemet më themelore që Kodi i Punës nxjerr para sindikatave janë: *kontraktimi kolektiv, e drejta e grevës dhe zgjidhja e konflikteve të punës.*



## **Kontraktimi kolektiv**

Kontraktimi kolektiv është procesi që e bën sindikatën aktore aktive në marrëdhëniet e punës.

Kodi Punës merr përsipër rregullimin deri në detaje procedurale të kontraktimit kolektiv, dhe pothuajse nuk i lë hapsirë lirisë së palëve, që është elementi thelbësor i çdo kontraktimi. Ky rregullim strikt ligjor ka prodhuar në praktikë kontrata kolektive standarde dhe gati identike me kontratën individuale të punës. Kontrata të tilla çdo punëdhënës i firmos lehtësisht, pa negociuar fare me sindikatën sepse nuk ka në to angazhime më tepër se kontratat individuale. Më konkretisht mund të themi se neni 159 i Kodit të Punës u imponon palëve kuadrin brenda të cilit duhet të kontraktojnë, ndërsa neni 163 përcakton ritualin protokollar që duhet ndjekur në procesin e fillimit të bisedimeve për nënshkrimin e kontratës kolektive. Në këtë mënyrë liria e kontraktimit të palëve është i kushtëzuar apo kufizuar nga repektimi i këtij kuadri të ngushtë ligjor. Është krijuar kështu një kontratë kolektive e njëlojtë për të gjitha kategoritë e profesioneve dhe me një përmbajtje mjaft të varfër.

Sigurisht për nivelin dhe përmbajtjen e ulët të kontraktimit kolektiv te ne nuk duhet akuzuar thjesht ligja. Në analizë të të fundit ky nivel i ulët është reflektim i drejtpërdrejtë edhe i nivelit të ulët të zhvillimit të marrëdhënieve industriale, i mospasjes së një tradite dhe kulture të rrënjosur të kontraktimit dhe dialogut social dhe, së fundi është produkt i ekzistencës të sindikatave të dobëta dhe jo përfaqësuese, që nuk antarësojnë shumicën e punonjësve. Këtu nuk mund të lëmë pa përmendur faktin që ekzistenca e punës informale në përqindje të larta njihon çdo mundësi kontraktimi.

Kur lindin konflikte punëdhënës-punëmarrës edhe për shkak të kontraktimit kolektiv, Kodi i Punës autorizon shprehimisht zgjidhjen gjyqësore të tij. Por praktika ka treguar se investimi i gjykatës për zgjidhjen e një konflikti të tillë ka qënë kundërproduktiv në më të shumtën e rasteve. Në fakt gjykatat janë kompetente vetëm nëse janë respektuar kërkesat ligjore lidhur me kontraktimin kolektiv, por nuk mund të jenë kompetente për efektet që prodhon kjo kontratë në tërë dinamizmin e procesit të punës dhe të marrëdhënieve të palëve.

Është një e vërtetë e njohur se marrëdhëniet e punës në ekonominë e Tregut të lirë nuk e durojnë shumë ndërhyrjen nga jashtë, qoftë kjo e ligjës apo e gjykatës, që e fut këtë kontraktim brenda një kuadri të ngushtë e të ngurtë. Sigurisht që kjo vlen për vendet me një ekonomi Tregu të zhvilluar, me një treg pune të rregulluar mirë dhe pa informalitet. Në këto vende marrëdhëniet punëdhënës- punëmarrës janë të lira e të harmonizuara jo për shkak të ligjës por për shkak të një kulture e tradite të rrënjosur mirë të partneritetit social dhe bashkëpjesmarrjes në mbarvajtjen e punës dhe të demokracisë në vendin e punës.

## **E drejta e grevës**

Një çështje mjaft e kundërshtuar nga sindikatat janë dispozitat e Kodit të Punës mbi grevat me pretendimin se këto e ngushtojnë shumë hapësirën e realizimit të së drejtës së grevës.

Këtu më lejohet ta lë mënjanë sindikalistin dhe të bëj juristin. Nenet 197/ 1 deri në 197/10 rregullojnë ligjshmërinë dhe të gjitha aspektet dhe problemet e

lidhura me ushtrimin e të drejtës së grevës. Neni 197/2 i vë në të njëjtin plan mbrojtjeje i të drejtës për punë i atyre punonjësve që në situatë greve dëshirojnë të punojnë, por njëkohësisht mbron nga përdorimi i forcës dhe nga arbitrariteti i punëdhënësve ata që duan të bëjnë grevë, kur kjo është e ligjshme domethënë kur janë respektuar kërkesat dhe procedurat që parashikon ligja, konkretisht neni 197/3. Ka ndalim të ushtrimit të së drejtës së grevës sipas neneit 197/4 në rast gjendjesh të veçanta që kalon vendi si *fatkeqësi natyrore, gjendja e luftës, gjendja e jashtzakonshme dhe në rastet kur vihet në rrezik liria e zgjedhjeve* Kjo është një çështje e mirëkuptueshme sepse interesat kombëtare dhe të rendit publik qëndrojnë mbi interesat e cilitdo grup.

Megjithatë ka një problem ligjor që duket se është një çështje pasaktësie në formulimin juridik dhe krijon atë që jurisprudenca e quan kolizion apo përplasje normash juridike. Kështu, neni 197/5 që bën fjalë për ndalimin e bërjes së grevave në ato që klasifikon si **shërbime jetike**, siç janë *shërbimet e domosdoshme mjekësore e spitalore, shërbimet e furnizimit me ujë, me energji elektrike, shërbimet e kontrollit të trafikut ajror, shërbimet e mbrojtjes kundër zjarrit dhe shërbimet në burgje*

duket se përplasjet dhe krijon keqinterpretim me nenin 197/6 që nuk lejon ushtrimin e grevës *në sektorin e shërbimeve për plotësimin e nevojave të rëndësishme themelore të popullsisë në rast se nuk sigurohen shërbimet minimale.*

Këto dy dispozita duhet të shkrihen dhe harmonizohen me njera-tjetrën.

Ajo që nuk mund të pranohet kategorikisht është neni 197/7 që e kushtëzon **grevën e solidaritetit** të një kategorije punëmarrësish me një tjetër vetëm me faktin nëse punëdhënësi i tyre i jep ndihmë aktive punëdhënësit punëmarrësit e të cilit janë në grevë për të ndaluar ose përfunduar grevën. Pa solidaritet të njerëzve të punës, veçanërisht në situata të ashpra siç janë grevat e detyruara nuk ka sindikalizëm. Sindikata ka lindur nga solidariteti, nga mbrojtja në solidaritet e interesave dhe të drejtave themelore të punëmarrësve. Ti heqësh sindikalizmit solidaritetin do të thotë t'i heqësh shpirtin, t'a çmoralizosh atë.

### **Zgjidhja gjyqësore dhe jo gjyqësore e konflikteve të punës**

Kjo është një çështje tjetër problematike. Kodi i Punës, pavarësisht se njeh dhe institucionalizon zgjidhjen e konflikteve të punës me pajtim dhe ndërmjetësim, zgjidhjes gjyqësore të konflikteve i jep përparësi absolute dhe kjo reflektohet në të gjitha dispozitat, kur është fjala për konfliktet e punës. Sipas neneit 172, gjykata është kompetente për zgjidhjen e çdo mosmarrveshjeje individuale dhe kolektive lidhur me zbatimin e kontratës kolektive të punës. Dhe ky është një pohim gati kategorik, i prerë.

Konfliktet në punë tek ne kanë tendencë të rriten me rritjen e numrit të pushimeve masive nga puna për shkak të zbatimit të reformave rishtrukturoese apo privatizimit të sektorëve kryesorë të ekonomisë publike, si dhe për shkaqe të tjera që lidhen me punëdhënësit dhe punëmarrësit. Është një fakt i realitetëve tona se shumica e këtyre konflikteve nuk shkojnë në gjykatë, ashtu siç rekomandon Kodi i Punës për shkak të ekzistencës së një procedure gjyqësore të stërgjatur dhe jo produktive. Për ata që puna është burimi i vetëm i jetesës së tyre të përditshme kanë nevojë për një zgjidhje të shpejtë dhe me shpenzime minimale të konfliktit. Sistemi ynë gjyqësor nuk e ofron një gjë të tillë ndaj nuk preferohet nga ankuesit.

Një nga arsytet pse ndodh kjo është se ne nuk kemi gjykata të specializuara për konfliktet e punës ndërsa gjykatat tona civile nuk janë familjarizuar jo vetëm me natyrën e re të konflikteve të punës por as edhe me dispozitat dhe frymën e Kodit të Punës. Gjyqtarët e rinj sidomos duhet t'a kuptojnë mirë se marrëdhëniet kontraktuale të punës nuk janë identike me marrëdhëniet kontraktuale civile, se në marrëdhëniet e punës punëmarrësi është pala më e dobët dhe më e cënueshme; duhet ta dinë mirë se konfliktet e punës nuk e durojnë zvarritjen nëpër kalvarin gjyqësor, sepse është fjala për punën- burimin e vetëm të jetesës së përditshme të punëmarrësve. Kjo do të thotë se marrëdhëniet e punës kanë një dimension shumë të spikatur njerëzor. Moszvarritja dhe zgjidhja e shpejtë dhe e drejtë e konflikteve të punës është sigurisht një çështje trainimi dhe formimi profesional për gjyqtarët, por edhe një çështje e formimit konceptual, e krijimit të një kulture e mendësie të re mbiekonominë e Tregut, tregun e punës dhe marrëdhëniet e punës në kompleksitetin e tyre.

### **Disa konsiderata shtesë**

Legjislacioni i Punës ndodhet aktualisht edhe para disa sfidave të tjera ndaj të cilave vëmendja dhe interesimi i sindikatave është mjaft i mprehtë. Në një mënyrë të përmbledhur këto sfida janë:

***Puna e paligjshme***, apo puna e kryer pa respektuar kërkesat ligjore mbi kontraktimin, sigurimin shoqëror dhe sigurimin në punë, domethënë puna e pa mbrojtur, e quajtur ndryshe puna informale. Kjo lloj pune duhet trajtuar si punë e ndaluar ose punë në kundërvajtje ligjore.

***Përqasja me legjislacionin e punës dhe atë social të BE***. Për sa kohë që Shqipëria aspirojnë dhe është në rrugën e përmbushjes së plotë të standardeve për antarësimin në Bashkësinë Europiane, ajo duhet të përqasë legjislacionin e vet të Punës me atë të kësaj Bashkësie, sidomos legjislacionin mbi nxitjen e punësimit, i cili është konsideruar i paplotë nga specialistë të huaj që kanë ardhur të zbatojnë programe në këtë fushë. Po ashtu legjislacioni mbi mbrojtjen në punë dhe ai mbi mbrojtjen sociale etj..kanë nevojë të adoptojnë standardet europiane. Mangësitë ligjore në këtë fushë nuk mund të konsiderohen se plotësohen me ratifikimin e Kartës Sociale Europiane dhe të Kodit Europian mbi Sigurimin Social, sepse ato nuk janë të përqasëshme automatikisht me realitetet dhe problemet tona. Këtu do të shtoja se është edhe më serioze sfida e përqasjes ndaj modelit Europeanoperëndimor të Ekonomisë Sociale të Tregut, të dialogut dhe partneritetit social dhe të frymës së solidaritetit social, çështje këto që përbëjnë një model të institucionalizuar në kompleksin tërësor të modelit ekonomik e social Europeanoperëndor.

***Globalizim*** - Kodit aktual të Punës i mungon hapja e një dritareje apo kornize ligjore për të përballuar fluksin e problemeve që sjell në fushën e marrëdhënieve të punës dhe të çështjeve sociale procesi i Globalizimit- sfidat dhe mundësitë që paraqet ai. Siç dihet transferimi i kapitaleve dhe teknologjive prodhuese shoqërohet sot automatikisht edhe me transferimin e punës nga një vend në një vend tjetër ku fuqia e krahut të punës dhe të gjitha shpenzimet e tjera të prodhimit janë në mos të papërfillshme, tepër të vogla. Është me të vërtetë

marramendse shpejtësia me të cilën biznesi i huaj e transferon veprimtarinë e vet prodhuese nga një vend në një vend tjetër ku puna dhe njerëzit e punës janë më pak të mbrojtur. Sapo punonjësit kërkojnë kontraktim kolektiv për rritje page, për kushte pune më të mira dhe mbrojtje sociale, shoqëritë e huaja e transferojnë punën gjetkë, pa ndonjë problem. Ajo që atyre ju intereson është ruajtja e fitimeve për aksionerët e tyre dhe mbijetesa në kushtet e një tregu global mjaft fleksibël, mjaft të diversifikuar dhe mjaft konkurent. Bizneset e huaja vijnë dhe ikin nga një vend pa iu nënshtruar rregullimit ligjor të atij vendi.

## **KËNDVËSHTRIMI SINDIKALIST PËR ZBATIMIN E LEGJISLACIONIT QË LIDHET ME KONVENTAT NDËRKOMBËTARE TË PUNËS**

**Prof. Dr. Alfred XHOMO**

President i Federatës së Sindikatave të Bujqësisë, Ushqimit dhe Tregtisë

Përvoja sindikale botërore dhe mbi 13 vjecare e dy sindikatave me përfaqesues shqiptare, KSSH dhe BSPSH tregon se përpjekjet për të ndërtuar një shoqëri demokratike, kanë ndikuar drejtpërdrejt për të patur marrëdhënie të drejta e efektive midis punëdhënësit shtetëror, publik e privat dhe punëmarrësit në tërësi. Arritjet tek ne nuk mungojnë, por janë larg kërkesave të një ekonomie të përparuar tregu, qoftë edhe në fund të tranzicionit. Nga ana tjetër konstatojmë se ILO në cilësinë e Agjensisë të Kombeve të Bashkuara ka bërë dhe bën përpjekje të jashtëzakonshme, drejtpërdrejt e në bashkëpunim me partnerët socialë të vendit tonë për persosjen dhe përmirësimin, për vendosjen e standarteve ndërkombëtare të punës. Kjo ka bërë që të synohet, që të krijojnë kushte më të favorshme për vendosjen e drejtësisë dhe paqes sociale.

Në punën e saj shumëvjecare K.S.SH dhe 12 federatat sindikale me përbërje të caktuar profesionale, konstatojnë se Konventat dhe Rekomandimet së bashku me Kartën Sociale Evropiane kanë ndihmuar për shpejtimin dhe krijimin e kuadrit ligjor bashkëkohor dhe në fushën e marrëdhënieve të punës. Sigurisht me synimin afatshkurtër e afatgjatë për vendosjen dhe zbatimin e shkallëzuar në të gjitha fushat, standartet ndërkombëtare.

Vendosja elementeve kryesorë të partneritetit në vendin tonë tregon për evoluimin dhe përparimin e punëve, për krijimin e një kuadri ligjor bazuar në Konventat e Organizatës Ndërkombëtare të Punës, ato të ratifikuara ose të përgatitura për tu pranuar. Nga ana tjetër ndër vite shohim, madje dhe vitet e fundit, megjithëse më rrallë, që veprimet e punëdhënësve, apo apatia e institucioneve të marrëdhënieve të punës, më pak në qendër e më shumë në bazë, të marrë forma të papërshtatshme pavaresisht nga ligjet e miratuara apo konventat e ratifikuara.

Grevat, protestat, braktisjet e punës dhe marrëdhëniet e ashpra tregojnë jo vetëm për problemet e shqetësimet sociale, por edhe për mosfunksionimin e mekanizmave që rregullojnë partneritetin dhe zbatimin e marrëdhënieve.

Nga ana tjetër përvoja se njohja e thellë e elementeve bazë të Konventave të Punës dhe Rekomandimeve përkatëse si dhe përpjekjet e përbashkëta të partnerëve socialë Shqiptar që kanë diskutuar në komisionet përkatesë dhe në Këshillin Kombëtar të Punës, kanë siguruar në periudha të caktuara marrveshje pozitive. K.S.SH. dhe pjestarët e saj në grupet e punës kanë dhënë kontributin e tyre për të kapërcyer vështirësitë e bisedimeve, herë herë të ndikuara nga rrethana politike apo nga qëndrime të njëanshme e të parshtatshme të punëdhënësve publik e privat. Nuk mund të kuptohet ndërtimi i një shteti demokratik pa ngritur nivelin e marrëdhënieve të punës dhe të jetës, sigurimet shoqërore e shëndetsore, pensionet etj. Cdo ditë që kalon tregon se arritja e një paqeje sociale është

reflektuar në emancipim të prodhimit. Një marrvëshje shoqërore favorizon jo vetëm punëtorët por edhe punëdhënësit për një ecuri normale të prodhimit dhe gjendje social-ekonomike të kontrolluar.

Në kuadrin e hartimit dhe zbatimit të legjislacionit të punës midis konventave Ndërkombëtare të Punës, **së pari**; Konventa nr.87 “Mbi liritë sindikale dhe mbrojtjen e së drejtës sindikale” dhe **së dyti**; Konventa nr 98 “Mbi të drejtën e organizimit dhe bisedimet e përbashkëta” kanë synuar të sigurojnë punëmarrsve të drejtën pa autorizim paraprak jo vetëm për tu organizuar, por edhe për të zhvilluar bisedime me punëdhënësit. Janë pikërisht këto konventa dhe ligjet përkatëse që në 4-5 vitet e fundit kanë ndikuar drejtpërdrejt në forcimin dhe rritjen e kërkesës dhe intesifikimin e aksionit sindikal për mjaft federate e seksione sindikale, rajone e rrethe. Krahas arritjeve vihet re se kërkesa për zbatimin e Konventave nr. 87 dhe 98, ka ndeshur në kundërshtimin e punëdhënësve, vecanerisht të firmave të huaja apo në bashkëpunim me firmat Shqiptare. Në kushtet e vendit tonë, për marrdheniet e punës një vlerë të vecantë gjatë hartimit dhe zbatimit të Konventave të Punës, ose për sigurimin e të drejtave të vecanta e të përgjithshme, kanë marrë ligjet e mbështetur në Konventat përkatëse në Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, Kodin e Punës, Ligjin për Inspektoriatin e Punës, Ligjin për Sigurimet Shoqërore, Ligjin për Nxitjen e punësimit. Nkim të posacëm kanë patur rregullat e brendëshme të adaptuara edhe sipas kushteve lokale dhe treguesve profesional të degës apo sektorit ekonomik.

Lidhur me zbatimin apo interpretimin e rrethanave ligjore të Konventës nr.98 “Mbi të drejtat e organizimit dhe negociatat kolektive” megjithëse në nenin nr.1 thuhet se “Punonjësit duhet të gëzojnë një mbrojtje të plotë ndaj cdo veprimi diskriminues që përpiqet të cënojë liritë sindikale në fushën e punësimit”, në praktikë kemi hasur mjaft probleme ku punëdhënësi ka vënë si kusht për punësimin, mosangazhimin në sindikatë, ose mospjesmarrjen në aksione sindikale ligjore. Pra si “kompesim” të marrjes ose mbajtjes në punë, disa punëdhënësia kërkojnë “favore” largimin ose mosregjistrimin në organizata sindikale të punonjësve.

Në praktikën tonë sindikale vështirësive në mbrojtjen e antarëve u është shtuar edhe interpretimi i gabuar midis Kontratave Kolektive dhe Individuale. Shqetësimi në fjalë shfrytëzohet nga disa punëdhënës privat, vecanerisht pronarë ose menaxherë të firmave të huaja për tu shpëtuar elementëve pozitivë të vendosur në Kontratat Kolektive, me pretekstin e vlerës së vetme të Kontratës Individuale.

Ndër konventat që ka gjetur fushë veprimi edhe në ligjin bazë të punës, në Kodin e Punës, është Konventa nr. 135 “Për mbrojtjen e përfaqësuesve të puntorëve dhe lehtësitë që u krijohen atyre” Elementët e Konventës që merret me mbrojtjen dhe trajtimin e drejtuesve sindikalë, në pjesën dërmuese të Kontratave të Punës të shkallës së parë që janë nënshkruar, janë përfshirë nga federatat, megjithatë përsëri zbatimi në praktikë ka gjetur pengesa. Ashpërsia e punëdhënësve ka shkuar jo vetëm deri në heqjen e ditëve të punës, apo në akordimin e pagave më të ulta për aktivitete të ligjëruara sindikale, por deri në pushime nga puna. Protestat tona për përkrahjen e drejtuesve sindikale duhet të gjejnë më shumë mbështetje nga organet përkatëse të mbrojtjes ligjore nga Institucionet e Punës dhe nga

gjukatat në rastet më ekstreme. Edhe institucioni i "Avokatit të Popullit" merr vlerë të vecantë.

Nga Konventat e Organizatës Ndërkombëtare të Punës, Konventa nr. 168 "Mbi nxitjen e punësimit dhe mbrojtjen kundër papunësisë" është më e përkrahura nga pikpamja institucionale dhe ka tërhequr mjaft punë nga komisionet përkatëse përgatitore dhe Këshillin Kombëtar të Punës, për tu njohur e për tu ratifikuar.

Në 4-5 vitet e fundit vëmë re se shteti dhe partnerët si palë si konsultim janë përpjekur të krijojnë një sistem mbrojtës kundër papunësisë, megjithëse në mjaft zona dhe për grupime të caktuara.

Ky problem është shqetësues dhe kërkon masa të tjera plotësuese për të nxitur hapjen e vendeve të reja të punës. Nga ana tjetër krahas masave për një sistem mbrojtës kundër papunësisë duhet përsosur metodat që ofrojnë përfitim nga papunësia. Synimi është sigurimi i punësimit të plotë, produktiv dhe të zgjedhur lirisht mbi bazën e barazisë e trajtimit padiskriminim. Hartimi i programeve që tërheqin mendimin e gjerë të partnerëve social O.J.Q. dhe institucioneve të adresuara të mbrojtjes sociale për të luftuar papunësinë është shtruar për zgjidhje më të mirë edhe me hartimin e buxhetit për vitin 2005 e për të ardhmen.

Me ratifikimin e Konventës nr. 168, vec programeve të vecanta kombëtare duhet të nxitet mundësia e punësimit shtesë, asistencë më të plotë për punësim, nxitjen e punësimit të vetëzgjedhur dhe produktiv, vecanërisht për gratë, të rinjtë e personat e pa aftësuar mirë. Në kuadrin e përmirësimit ligjor nr. 7995 (dt 20.09.95) me plotësimin edhe të akteve nënligjore, duhet të shkojnë në përputhje me standartet ndërkombëtare. Sigurisht në këtë rast, konsultimi me Konventën nr. 168 është efektiv dhe lehtëson mbrojtjen ligjore. Paralelisht me këtë del detyrë që të rritet efektiviteti i kontrollit për zbatimin e punës për minimizimin e tregut informal të punës, duke vënë në punë strukturat e Inspektoriatit Shtetëror të Punës. Në kuadrin e nxitjes së inspektoriatit për zbatimin e kërkesave të konventave dhe legjisllacionit të punës me garancinë e nevojshme për elementët e kohëzgjatjes së punës dhe kushtet e tjera. Një rol të vecantë duhet të luajë përmirësimi dhe institucionalizimi i marrdhënieve me organizatat e punëdhënave dhe kjo jo vetëm nëpërmjet takimeve formale në kuadrin e Këshillit Kombëtar të Punës.

Në përpjekjet e Qeverisë Shqiptare për të future në legjisllacionin e saj dispozitë të konventave, janë edhe përpjekjet për ratifikimin e Konventës nr.138 "Mbi moshën minimale dhe Konventës tjetër nr. 182 "Mbi format më të këqia të punës së fëmijve". Në përgjithësi vihet re se sanksionet ndaj personave që punësojnë fëmijët nën moshën e ligjore për punë janë të rralla. Po kështu pengesa ka patur dhe vazhdon të ketë edhe për zbatimin e arsimit të detyruar. Sindikatat si aktor kryesor të një shoqërie demokratike po përdorin gjithë ndikimin e tyre për të tërhequr Qeverinë për të vepruar mbi faktorët ekonomik që janë përgjegjës kryesor ndaj punësimit të fëmijve dhe zbatimin e formave më të këqia të punës së tyre. Krahas mbështjes ligjore që mbron fëmijët në vlerësojmë bashkpunimin me Qeverinë dhe IPEK për ngritjen dhe funksionimin e "Komitetit Kombëtar për mbrojtjen e fëmijve", dhe "Bashkimin kundër punës së fëmijve". Nga ana tjetër në vlerësojmë pozicionin e favorshëm të sindikatave për ri bërë presion Qeverisë që ajo nëpërmjet institucioneve përkatëse të respektojë ligjet që kanë të bëjnë me arsimin e detyruar

të femijve duke shfrytëzuar edhe administratën dhe pushtetin vendor. Një nga problemet për Qeverinë dhe organizatat e tjera është edhe krijimi i mundësisë praktike për akordimin e fondeve për të realizuar studime e për të mbajtur statistika të qarta për shkëljet e “moshës minimum”, duke propozuar edhe rrugdaljen e përshtatshme.

Veç punës tone si sindikata të interesuara drejtpërdrejt duhet rritur bashkepunimin dhe të nxisim aktivizimin e “Inspektoriatit të Punës” për “moshën minimum”, “për evidentimin e punëve të rënda e të rëzikshme” deri në konventën që ka nxitur përpilimin e logjeve përkatëse “për pagën e garantuar e të barabartë”. Lidhur me problemin e pagës së barabartë për punë të barabartë, shqetësimi ka lindur jo vetëm për trajtimin e diferencuar të burrave dhe të grave, por edhe diferencime të tjera për trajtimin e vendeve të punës nën një kupolë administrative. Për këtë problem duhet të nxitet më shumë Komisioni Parlamentar për gruan dhe rininë si dhe puna e komitetit përkatës pra nën Këshillit Kombëtar të Punës. Po kështu aktivizimi i konventës, “Mbi pagën e barabartë”. Raportet e punës detyrimisht duhet të gjejnë edhe vëmendjen e sindikatave duke realizuar ballafaqime e diskutime që përmirësojnë punën dhe zbatimin e ligjeve.

Duke prekur disa dukuri dhe probleme të karakterit social-ekonomik vëmë re se fusha ligjore vashdimisht mbushet me rregulla dhe kërkesa të nevojshme që kanë përmirësuar klimën e marrdhënieve midis partnerëve social. Por paralelisht me këtë për të gjithë na del detyrë jo vetëm njohja e gjithanshme e konventave, rekomandimet dhe ligjet që rregullojnë jetën social-ekonomike, por edhe zbatimin e vijueshëm të tyre në të gjitha qelizat e jetës tonë.

Duke përkrahur nismën e marrë në kuadrin e kesaj conference organizatat tona sindikale do të rritin përpjekjet për ndërtimin e një shteti demokratik që dotë ngrëjë më tej nivelin e mardhënieve të punës në nivelin e standarteve ndërkombëtare.



## LEGJISLACIONI DHE ZBATIMI I TIJ, PARË NGA KËNDVËSHTRIMI I PALËVE

### Vladimir KOKA

President i Keshillit të Organizatave të Punedhënesve (KOP)

Me lejoni t'i adresoj se pari falenderimet e mia institucionit të Avokatit të Popullit për iniciativën e treguar në organizimin dhe zhvillimin e kësaj konference. Gjithashtu në vecanti për çellin falenderim edhe për Ministrinë e Punëve dhe Çështjeve Sociale për mbështetjen dhe ndihmën e dhënë në realizimin e këtij forumi dhe vecanerisht programit të kësaj konference ku përfaqësohen aktorë socialë. E theksoj për çaktueshmëri Forum, këtë takim shumëpalësh për arsye se në këtë mënyrë është realizuar një komunikim në nivel përfaqësues, i barabartë dhe me mundësi shprehjeje për problemin, debatin, arsyet dhe kundërsyritë e secilit. Duke qenë të pranishëm aktorë të ndryshëm të sferave social-ekonomike, është mundësuar përmes kësaj presençe edhe një pluralitet idesh dhe qëndrimesh për problemin e mprehtë të punësimit, punedhënies dhe punëmarrjes. Për Vitin 2004 kjo është konferenca e dytë që zhvillohet. Në këtë mënyrë, sëbashku me partnerët socialë gjenden edhe përfaqësues të institucioneve kryesore sociale, gjë që tregon për përkrahjen e përbashkëtë për forcimin e bashkëpunimit dhe ndarjes së përgjegjësisë. Ky bashkëpunim padyshim që shpreh kahun e angazhimit pozitiv për përmirësimin e mëtejshëm të legjislativës të punës duke synuar harmonizimin e interesave të partnerëve socialë në përputhje me standartet ndërkombëtare dhe vecanerisht në marrjen e masave për respektimin e zbatimin e këtij legjislativi, në praktikë. Tematika e kësaj konference ka të bëjë me të drejtat në punë të punonjësve. Kjo tematikë çelëse në kohën e duhur po të kemi parasysh kërkesat e shtruar nga institucionet Evropiane si dhe synimet e përbashkëtë të integritetit të cilat kanë të bëjnë jo vetëm me përputhjen e legjislativës me standartet kombëtare por kryesisht me forcimin e masave për zbatimin e tij në praktikë. Për sa më sipër me lejoni të prezantoj disa opinione të KOP-it për ecurinë e derisotme si dhe masat që duhet të merren në vazhdim në të ardhmen. Vecanerisht në vitet e fundit, Ministria e Punëve dhe Çështjeve Sociale në bashkëpunim me partnerët socialë ka arritur suksese të dukshme në promovimin e standarteve ndërkombëtare të punës dhe për afrimin e legjislativës të punës me këto standarte. Në këtë kuadër dëshiroj të veçoj kontributin e përbashkëtë në ratifikimin e kartës sociale Evropiane si një nga dokumentet bazë të Keshillit të Europës që shtrin efektet në fushën e punës dhe atyre sociale. Miratimi dhe ratifikimi i një sere konventash të ILO-s ndër të cilat do të veçoja Konventat në fushën e pagës. Konventat në fushën e sigurimit shoqërorë. Konventat në fushën e punësimit dhe formimit profesional. Në mbrojtjen nga rreziqet industriale dhe mbrojtjen e shëndetit në punë. Për mbrojtjen e grave dhe të fëmijëve në punët e rreziqshme. Për inspektimin në punë dhe inspektimin shtetëror të punës dhe shumë konventa të tjera të ratifikuara apo të planifikuara për tu ratifikuar. Ky është një tregues i qartë jo vetëm i vullnetit për të pranuar standartet kombëtare por dhe i kontributit të përbashkëtë për promovimin e tyre. Kërkesat e shtruar nga këto dokumenta ndërkombëtare nxiten angazhimin e palëve për të investuar sëbashku në përmirësimin e legjislativës të punës, në plotësim të këtyre standarteve. Eksperiencat e fituar në konsultimin trepalësh në përmirësimet e ndjeshme të Kodit të Punës dhe për përkrahjen intensive për arritjen e konsensusit. Është një tregues i zhvillimit të marrëdhënieve të partneritetit dhe shpresës se ky bashkëpunim do të forcohet dhe do të konsolidohet me tepër në të

ardhmen. Mirepo, pavaresisht nga arritjet e siper cituara, me lejoni te shpreh opinionin e KOP-it se zbatimi i ketij legjislacioni ne praktike, me gjithë rezultatet ne rritje, ende le per te deshruar. Te nderuar pjesemarresh, fushen e marredhenieve sociale si dhe edhe ne fusha tjera, ka ende shqetesime te dukshme qe lidhen me zbatimin e legjislacionit. Tashme arsyet jane te indetifikuara. Ato jane institucionale, strukture qe implikojne kryesisht mekanizmat shteteror te ngarkuara me ligj por edhe shoqerine civile. Te gjitha palet duhet te jene me koshiente ne misionin e tyre. Gjej rastin te theksoj nevojën emergjente te rritjes se efektivitetit te strukturave shteterore te kontrollit te zbatimit te ligjit nepermjet konsolidimit te tyre perpos statusit, motivimit dhe kualifikimit. Niveli ende i larte i informalitetit eshte nje tregues i mangesive te ketyre strukturave. Keto mangesi jo vetem se sjellin probleme dhe humbje, por edhe deformatojne barazine ne konkurrence si dhe zhvlehtësojne ligjet e tregut. Prezantimi i kesaj shtate dhe perpjekja per permiresimin e saj, obligojne jo vetem institucionet shteterore por edhe partneret sociale. Fuqizimi i strukturave sindikale kryesisht ne sektorin privat dhe institucionalizimi i marredhenieve te sindikatave me organizatat e punedhenesve krahas bashkepunimit me institucionet shteterore, do te kontribuonte dukshem permes presionit te perbashket, ndaj subjekteve qe abuzojne me ligjin dhe ndaj strukturave qe lene hapësira per klientelizmin. Ne kete kuader shpresoj te perfaqesoj opinionin e te gjitha organizatave te tjera te punedhenesve se ne jemi te interesuar per zbatimin nga te gjithë pa dallime te legjislacionit te punes, Si punedhenes ne jemi koshient se respektimi i legjislacionit te punes nga te gjitha subjektet dhe kryesisht sigurimi i te drejtave ligjore ne pune te punonjsve, eshte jo vetem obligimi jone, por edhe nje mekanizem nxites dhe motivues per stabilitet dhe zhvillim si dhe krijon klimen e nevojshme per nje konkurrence te barabarte per te gjitha subjektet. Ne kete kuader organizatat e punedhenesve kane per mission jo vetem mbrojtjen e te drejtave ligjore por edhe te mbeten te angazhuara te kontribuojne ne permiresimin e nivelit te zbatimit te legjislacionit te punes. e KOP-it per organizatoret e kesaj konference dhe te evidentoj besimin se duke forcuar bashkepunimin, duke marre persiper pergjegjesine do te kemi me shume arritje. Ne kete kuader vleresoj se edhe kjo konference do te kontribuoj nepermjet rekomandimeve te saj per permiresimin e punes ne te ardhmen. Duke i nxitur palet dhe sensibilizuar opinionin publik per me shume pergjegjesi dhe ndergjegjesim.

## **RESPEKTIMI I TË DREJTAVE TË NËNPUNËSVE CIVILË NGA PIKËPAMJA E KOMISIONIT TË SHËRBIMIT CIVIL**

### **Genc TAJAJ**

Sekretari i Përgjithshëm i Komisionit të Shërbimit Civil

Organet e Administratës Publike, nëpërmjet veprimtarisë që ato kryejnë në punën e tyre të përditshme, synojnë përmbushjen e detyrimeve për të cilat janë krijuar në funksion të organizimit shtetëror, por gjithmonë duke patur parasysh realizimin në praktikë të mbrojtjes së të drejtave dhe lirive themelore të shtetasve.

Prandaj, për të ruajtur një raport të drejtë ndërmjet funksionimit të Administratës Publike dhe respektimit të të drejtave të shtetasve, ligjvënësi synon që nëpërmjet parimeve, institucioneve dhe mekanizmave të ndryshme proceduriale të rrisë frymën e përgjegjshmërisë në Administratën Publike.

Pasojat e moskryerjes si duhet të detyrave nga ana e administratës mund të marrin formën e mohimit të të drejtave të shtetasve e të nëpunësve të përmendura më lart, ose të dëmeve financiare.

Koncepti i përgjegjshmërisë së organeve të Administratës Publike pasqyrohet në Nenin 44 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, në të cilin thuhet: “Kushdo ka të drejtë të rehabilitohet dhe/ose të zhdëmtohet në përputhje me ligjin, në rast se është dëmtuar për shkak të një akti, veprimi ose mosveprimi të paligjshëm të organeve shtetërore”.

Në këtë dispozitë kushtetuese, nëpërmjet sanksionimit të një të drejte të individit, materializohet detyrimi kushtetues i çdo organi të Administratës Publike që të kryejë detyrën në përputhje me ligjin dhe të përgjigjet për dëmet që u shkaktohen shtetasve.

Në Kodin e Proçedurave Administrative është zbërthyer ky parim kushtetues në Nenin 14 të tij, në të cilin thuhet: “Organet e Administratës Publike dhe punonjësit e tyre mbajnë përgjegjësi për dëmet që u shkaktojnë personave privatë nëpërmjet,

- marrjes së vendimeve të paligjshme;
- refuzimit të paligjshëm për të marrë vendime; dhe
- dhënies së informacioneve shpresore të pasakta për personat privatë, si për çdo shkak apo rast tjetër të parashikuar me ligj”.

Në këtë kontekst, edhe Komisioni i Shërbimit Civil, si një institucion i pavarur, ka luajtur dhe luan një rol të rëndësishëm për garantimin e stabilitetit dhe mbrojtjen e të drejtave të nëpunësit civil, nga veprimet e paligjshme të administratës dhe për thellimin e reformave në Administratën Publike. Ai, duke shërbyer si një arbitër administrativ i paanshëm, mes institucioneve dhe nëpunësve, ka luajtur një rol të rëndësishëm në shqyrtimin, vlerësimin dhe zgjidhjen e drejtë, sipas ligjit, të ankesave të nëpunësve civilë të paraqitura, duke treguar kujdes për shmangien e fenomenit që Ligji Nr.8549, datë 11.11.1999 “Statusi i Nëpunësit Civil”, të kthehet në një mbrojtës të nivelit mediokër, gjë e cila në thelb, do të pengonte në mënyrë të pashmangshme, respektimin e të drejtave themelore të nëpunësve civilë.

Me kujdesin e treguar për zbatimin e drejtë të ligjit, qoftë me anë të mbikqyrjeve të ushtruara në fushën e menaxhimit të shërbimit civil, qoftë me anë të shqyrtimit të ankesave të nëpunësve të paraqitura në Komisionin e Shërbimit Civil, ka ndikuar ndjeshëm në rritjen e nivelit të garancisë në punë të nëpunësve civilë. Ankesat e paraqitura në KSHC, të cilat nga viti në vit kanë ardhur duke u shtuar, janë një

tregues real dhe i qartë i ndërgjegjësimit të nëpunësve civilë për të drejtat e tyre nga njëra anë dhe vendimet e ekuilibruara të tij, nga ana tjetër, kanë kontribuar në uljen e presionit politik në largimet nga administrata, duke bërë që në këtë mënyrë të rritet qëndrueshmëria e saj.

Përveç zgjidhjes së ankesave të paraqitura, KSHC, gjatë ushtrimit të veprimtarisë së tij, ka mbajtur kontakte të rregullta me njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore, në të gjitha institucionet e Administratës Publike, gjë e cila ka ndikuar pozitivisht, në rritjen cilësore të nivelit të menaxhimit të burimeve njerëzore, dhe në të njëjtën kohë zbatimin e drejtë të ligjit nga të gjitha institucionet e Administratës Publike të nivelit qendror dhe atij vendor, me qëllimin e vetëm, mbrojtjen dhe garantimin e të drejtave të nëpunësve civilë.

Konkretisht, vetëm për vitin 2003, janë ushtruar mbikqyrje në lidhje me administrimin e shërbimit civil në një numër të konsiderueshëm të institucioneve qendrore dhe atyre lokale: 9 këshilla qarqesh (ose 75% të numrit të përgjithshëm të tyre), si dhe në pjesën më të madhe të institucioneve të Administratës Qendrore dhe asaj Vendore.

Në këto mbikqyrje, nga ana e KSHC, është vërejtur se akoma ka raste, të shkeljes së Nenit 13 të Ligjit Nr.8549, datë 11.11.1999 "Statusi i Nëpunësit Civil", në të cilin është përcaktuar se pranimi në shërbimin civil kryhet nëpërmjet procedurave të konkurimit të hapur, bazuar në meritat.

Gjithashtu, janë konstatuar emërime pa konkurs të nëpunësve civilë, në shumë pozicione e klasa të shërbimit civil, duke filluar që nga pozicioni i Sekretarit të Përgjithshëm deri tek pozicioni i specialistit të thjeshtë.

Pranimi në shërbimin civil me kontratën vjen në kundërshtim me ligjin dhe cënon parimet e barazisë dhe transparencës, mbi bazën e të cilit është ndërtuar dhe funksionon shërbimi civil. Vijimi i praktikës së marrjes në punë me kontrata të përkohshme është një dukuri prezente negative, që flet për shfaqje të subjektivizmit, nepotizmit dhe interesa të ngushta, të padrejta e personale të drejtuesve të institucioneve, administrata e të cilave përfshihet në shërbimin civil.

Për më tepër, kjo dukuri e krahasuar me të dhënat e viteve të fundit nuk po ulët në mënyrë të ndjeshme. Kështu, ndërsa në vitin 2002 në Administratën Qendrore u konstatuan 55 raste të zënies së vendeve të punës me kontrata të përkohshme pune, gjë që do të thotë, se në këto raste, ish shpërfillur ligji në lidhje me pranimin në shërbimin civil, në vitin 2003, kjo shifër arriti në 80 raste dhe më pas, në vitin 2004 pati përsëri një ulje me 48 raste. Një dukuri e tillë flet jo vetëm për një rritje të lehtë të nivelit të ndërgjegjësimit të drejtuesve të institucioneve të Administratës Publike se duhet të zbatohet ligji për mënyrën e marrjes në punë të nëpunësve civilë, por edhe për faktin se nga ana e Komisionit të Shërbimit Civil dhe nga ana e Departamentit të Administratës Publike është rritur presioni për zbatimin e ligjit në këtë drejtim.

Po të shohësh, shifra të tilla, të duket se nuk është ndonjë "problem i madh" dhe nuk ka ndonjë ndikim në mbarëvajtjen e punës në shërbimin civil. Por, nuk është kështu, zënia paraprake me mënyra të tilla e vendeve të lira të punës në shumicën e rasteve, ka sjellë:

- Uljen e interesit dhe deri moszhvillimin e konkurimit, pasi procedura e tij, është konsideruar si e paragjykuar, dhe kandidatët eventuale janë tërhequr nga konkurimi, duke çuar në një mungesë reale të konkurrencës;

- Zhvillimin e një proçedure formale të konkurimit, e lidhur me personin e punësuar me kontratë të përkohshme dhe uljen e cilësisë së konkurimit si rrjedhojë e paragjykit të fituesit;

Kjo formë e paligjshme, cënon parimin kushtetues të pranimit nëpërmjet konkurrenive të hapura bazuar në meritat e konkurrentëve për më tepër sjellë humbjen e besimit të kandidatëve ndaj rregullshmërisë së këtyre proçedurave ligjore për pranimet në shërbimin civil, gjë e cila shoqërohet me humbjen e brendisë së kësaj mënyre të rekrutimit të punonjësve.

Ky fenomen ka sjellë një paradoks tjetër, atë të uljes së ankesave për mënyrën e zhvillimit të konkurrenive dhe formalisht, zhvillimi i konkurseve të pranimit, në përgjithësi, me ndonjë përjashtim të vogël, gjendet i kryer në përputhje me ligjin.

Pra, kemi ngritje të treguesve formalë dhe rënie të përmbajtjes së këtij proçesi.

Ky është një fenomen, tashmë i evidentuar dhe po bëhen përpjekje për ndryshimin e mënyrës së zhvillimit të konkurseve të pranimit, duke inicuar ndryshime në ligj.

Moment tjetër i rëndësishëm i punës së Komisionit të Shërbimit Civil është zgjidhja e ankesave të ndryshme të paraqitura nga nëpunës civilë që pretendojnë se u janë shkelur apo marrë nëpër këmbë të drejtat ligjore. Kjo është një kompetencë që buron nga përmbajtja e neneve 5 pika 1 dhe 8 pika 1 gërma "a" të Ligjit Nr.8549, datë 11.11.1999 "Statusi i Nëpunësit Civil".

Nga viti në vit konstatohet një rritje e peshës së këtij organi administrativ dhe gjithashtu, një rritje e besimit të nëpunësve se në krahasim të tyre, tashmë është një organ që nuk thyhet para presioneve të drejtuesve apo të politikës.

Për këtë flet fakti i rritjes së numri të ankesave të ardhura dhe trajtuara nga KSHC, nga viti në vit. Kështu, ndërsa në Komisionin e Shërbimit Civil vetëm gjatë vitit 2003 janë paraqitur për shqyrtim 229 ankesa, në vitin 2004 (deri në fund të muajit nëntor) 260 të tilla. Ky tregues, së pari flet për rritjen e autoritetit të Komisionit të Shërbimit Civil dhe së dyti, për rritjen e ndërgjegjes së nëpunësve civilë se tashmë, krahas interesave të ligjshme të tyre, ka një organizëm që me kujdes dhe kompetencë jep zgjidhje për të gjitha llojet e ankesave, si dhe për rritjen e nivelit të njohjes së Ligjit "Statusi i Nëpunësit Civil", prej tyre.

(Më hollësisht, për gjithë periudhën pas vitit 2001 e në vijim flet Tabela Nr.1 në fund të këtij materiali, ndërsa në Tabelën Nr.2 flitet për strukturën dhe mënyrën e zgjidhjes së ankesave të shqyrtuara nga ana e KSHC-së).

Proçesi i shqyrtimit dhe i zgjidhjes së ankesave nga KSHC ka qenë transparent, objektiv dhe është kryer duke respektuar me korrektësi ligjin dhe aktet nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij, ky që ka bërë që të rritet besimi i nëpunësve ndaj KSHC.

Tabela Nr.1

1	Ankesat e ardhura në Komisionin e Shërbimit Civil	Viti 2001	Viti 2002	Viti '03/'04
		231	201	207/260
2	Për Administratën Qendrore	67	114	125/136
3	Për Administratën Vendore	84	32	67/104
4	Për Institucionet e Pavarura	14	12	6/8
5	Për Institucionet jashtë Shërbimit Civil	66	43	9/12

Tabela Nr.2

Nr.	Ankesat	Viti 2002	Viti '03/'04
1	Numri i ankesave	240	229/260
2	Numri i ankesave të zgjidhura	218	211/240
3	Në favor të nëpunësit	81	72/86
4	Kundër nëpunësit	63	54/62
5	Pushim shqyrtimi	71	65/51

## **LEGJISLACIONI I PUNËS I KRAHASUAR ME STANDARTET NDËRKOMBËTARE**

### **Hiqmet MELASI**

Përfaqësues i Bashkimit të Sindikatave të Pavarura (B.S.P.SH)

Sindikatat si detyrë kryesore kanë mbrojtjen e interesave ekonomike dhe sociale të të punësuarve dhe për zbatimin e kësaj detyre ata përdorin të gjitha format dhe veprimtaritë sindikaliste që nga negociimet, marrëveshjet, protestat dhe deri tek shpallja e grevës si e drejtë kushtetuese.

Ne mendojmë se për mbrojtjen e interesave ekonomike dhe sociale të punonjësve dhe në përgjithësi të shtresave të varfëra të Shqipërisë, një rëndësi të veçantë ka patur dhe ka hartimi dhe përsosja e legjislacionit dhe në mënyrë të veçantë i dispozitave ligjore të punës.

Sindikatat si partnerë të rëndësishëm socialë kanë dhënë ndihmesën në këtë proces të përmirësimit të legjislacionit të punës në mënyrë të atillë që të mos ketë diskriminime për punëmarrësit, por ata të kenë një mbrojtje ligjore, duke u mbështetur tek standartet ndërkombëtare.

Që nga dalja për herë të parë të Kodit të Punës 1995 dhe deri tani kanë kaluar vite dhe gjatë kësaj periudhe zhvillimi i marrëdhënieve të punës, praktikat e zhvillimit të saj, si dhe kërkesat e përhershme dhe të artikuluar të sindikatave diktuan nevojën e ndryshimeve në dispozitat e Kodit të Punës, të cilat u miratuan nga Parlamenti me Ligjin 9.125 datë 29.07.2003.

Këto ndryshime kanë konsistuar në rregullime që lidhen me një zgjidhje më të mirë dhe më të saktë të një sërë problemesh që kanë lindur gjatë praktikës së zbatimit të Kodit, në mbrojtjen më të mirë të punëmarrësve, në saktësimin dhe një sërë termash dhe shprehje, të cilat e bëjnë më të qartë kuptimin e dispozitave përkatëse, keqkuptimet dhe paqartësitë që janë vënë re në interpretimin e tyre. Gjithashtu, duhet theksuar në veçanti se ndryshimet në përputhje me dispozitat kushtetuese, me konventat e ILO<sup>s</sup> dhe të drejtat e Kartës Sociale Europiane të ndryshuara janë ndryshime thelbësore që kanë të bëjnë me përmirësimin dhe harmonizimin e dispozitave ligjore me standartet ndërkombëtare. Shqipëria ka ratifikuar një sërë konventash të ILO<sup>s</sup>, të cilat deri tani mund të kenë arritur deri në 30 dhe 18 nene të Kartës Sociale Europiane të ndryshuar, të cilët sipas rastit gjejnë zbatim në legjislacionin e punës si:

- E drejta për punë
- E drejta për t'u organizuar
- E drejta për të negociuar, kolektivisht.
- E drejta e fëmijëve dhe të rinjve për mbrojtje
- E drejta e mundësive të barabarta dhe trajtim të barabartë në çështjet e punësimit.
- E drejta për kushte pune të sigurta dhe të shëndetshme.
- E drejta për pagë të drejtë etj.

Parë nga ky këndvështrim mund të thuhet se është bërë një punë e mirë në përgjithësi për hartimin e legjislacionit të punës dhe në veçanti me ndryshimet e fundit të dispozitave të Kodit të Punës. Por, nga këndvështrimi ynë sindikalist, mbetet detyrë e rëndësishme forcimi i mekanizmave të zbatimit të legjislacionit në praktikë, i mekanizmave të mbikqyrjes, këshillimin e ndërgjegjësimit publik dhe privat, sepse jeta e përditshme tregon se në disa drejtime, të cilat po i konkretizojnë në këtë diskutim janë larg standarteve.

Karta Sociale, për të drejtën e punës kërkon një punësim sa më të qëndrueshëm, të drejtën e punëtorit për të fituar lirisht jetesën e tij me punë. Kërkon nxitjen e orientimeve, trajnimeve dhe atë të rehabilitimit profesional.

Përgjigjia e administratës qeveritare në këtë drejtim është se kanë bërë studime dhe është ndërtuar strategjia e punësimit me bazë ligjore ligjin për nxitjen e punësimit, si dhe vendimet e Këshillit të Ministrave për programet e nxitjes së punësimit nëpërmjet formimit profesional dhe atë të punësimit të punëkërkuesve të papunë. Faktet në praktikë tregojnë se shifrat e papunësisë janë akoma të larta si ato të punëkërkuesve të papunë. Shifra zyrtare 15% dhe ato të punës informale që shkojnë rreth 25%. Ky vlerësim mbështetet edhe nga raporti i Këshillit të Europës "Mbi procesin e stabilizimit asociativ 2004 Shqipëri", ku theksohet: "Sipas të dhënave të Institutit Shqiptar të Statistikave, papunësia arriti në 16% në fund të vitit 2003 që përfaqëson një rritje të lehtë të krahasuar me 2002 (15.8%). Shifrat e papunësisë duhen marrë me rezervë, duke qenë se një numër i konsiderueshëm i të papunëve nuk rregjistrohen dhe aktivizohen në tregun e zi. Sipas Organizatës Botërore të Punës (ILO), shkalla e papunësisë në vend është më e lartë dhe arriti në 38% në fund të vitit 2003".

Konkluzioni është i qartë: papunësia e rregjistruar përfaqëson vetëm një pjesë të papunësisë së rregjistruar, e cila është më e vogël e krahasuar me papunësinë e përgjithshme. Kjo është dhe arsyeja kryesore e varfërisë shumë të madhe të popullatës. Kjo ndikon negativisht në nivelin e informalitetit dhe korrupsionit, në krimin ekonomik dhe në përgjithësi në shkeljen e të drejtave të punëmarrësve.

BSPSH në këtë drejtim gjithnjë në takimet me partnerët socialë ka shprehur qëndrimet e veta që duke marrë parasysh se lëvizjet e popullsisë në përgjithësi dhe në mënyrë të veçantë të popullsisë në moshë pune, janë të mëdha. Është e domosdoshme që në mënyrë periodike të bëhen studime të pjesshme në çdo territor për gjendjen reale të burimeve të punës, të cilat duhet të drejtohen nga administrata shtetërore e punës ku duhet të marrin pjesë dhe partnerët socialë dhe përfaqësues të organeve të pushtetit lokal. Vetëm kështu mund të hartohet një strategji e rritjes së punësimit dhe e zvogëlimit të papunësisë, sepse në kushtet e ekonomisë së tregut janë punëdhënësit ato që hapin fronte pune dhe sigurojnë rritjen e punësimit dhe janë sindikatat, të cilat janë shumë të interesuara që jo vetëm të garantohet punësimi i të punësuarve të tanishëm, por dhe të zvogëlohet numri i të papunëve në të ardhmen.



Lidhur me konventat e ILO<sup>s</sup> për liritë sindikale dhe të drejtat për t'u organizuar, të Konventës Sociale Europiane, Komenti Zyrtar mund të mjaftohet me hapësirat ligjore si Neni 50 i Kushtetutës ose liritë sindikale që mbrohen me ligj me dispozitat e Kodit të Punës, por është po ky koment që shpesh citon për mungesën e strukturave sindikale në mjaft ndërmarrje dhe qendra pune, ku edhe shkeljet në drejtim të të drejtave sindikale janë më të mëdha.

Krahas shembujve pozitivë që tregojnë zbatimin e lirive dhe të drejtave sindikale në Shqipëri, ne mund të sjellim shumë shembuj të shkeljeve të tyre, të cilat i kemi bërë prezente edhe në Ministrinë e Punës, e cila për hir të së vërtetës me shumicën e rasteve, jo vetëm ka ndihmuar për kuptimin e koncepteve të të drejtave të lirisë së organizimit, por dhe ka mbajtur qëndrime korrekte sipas dispozitave të Kodit të Punës. E njëjta gjë nuk mund të thuhet për zyrtarë të tjerë të këtij dikasteri që përfaqësojnë atë në shkallë rrethi apo prefekturë, kur ndaj shumë rasteve të shkeljeve mbajnë qëndrim indiferent dhe në raste të rralla bëhen ortakë me punëdhënësin për presione e kërcënime ndaj krijimit dhe zhvillimit të aktivitetit sindikalist. Duket se shënjestra është drejtuar ndaj strukturave zyrtare të Ministrisë së Punës, por ky qëndrim është se ne mendojmë se institucioni në fjalë është garanti për mbrojtjen e lirive dhe të drejtave themelore në përgjithësi dhe atyre sindikale në veçanti, sepse e vërteta është që shkeljet bëhen që nga zyrtarë që përfaqësojnë Parlamentin, Qeverinë, Ministrinë, drejtues të lartë të institucioneve dhe ndërmarrjeve buxhetore e jo buxhetore dhe deri subjektet juridike dhe fizike private.

Si mund të shpjegohet qëndrimi i përfaqësuesve të Ministrisë së Artit dhe Kulturës që me muaj të tërë nuk i përgjigjen kërkesës së Sindikatës së Pavarur të Artit dhe Kulturës për të hyrë në bisedime për lidhjen e Kontratës Kolektive, ose pezullimi nga puna i drejtuesit të sindikatës së ndërmarrjes së shpërndarjes së energjisë elektrike në Kavajë nga drejtori i saj. Pushimi nga puna i kryetarit të sindikatës së ndërmarrjes "Ish uzina e Ndërmarrjes Dinamo", vetëm se mbrojtja kërkesat e kontratës kolektive të nënshkruar nga të dy palët ose rasti më i fundit, që po shqyrtohet nga gjykata, përjashtimi nga puna i drejtuesit të Sindikatës së Akademisë Fizike dhe Sportive për motive sindikale. Drejtori i këtij institucioni shkon aq larg kur ndërhyr në punët e brendshme të veprimtarisë sindikale sa që edhe kryetar sindikate është ai që mendon drejtori e jo ai që është zgjedhur nga punonjësit.

Është me vend që për rastet e sipërpërmendura edhe në sindikatë të pranojmë punën e pamjaftueshme të strukturave sindikale me punonjësit për t'i ndërgjegjësuar ata se vetëm nëpërmjet sindikatave të bashkuara mund të mbrohen të drejtat e tyre, se liria e organizimit dhe të drejtat sindikale mbrohen me ligj sipas standarteve ndërkombëtare.

Konventat e ILO<sup>s</sup> 98 dhe 154 për negociatat e marrëveshjet kolektive, si dhe e drejta për të negociuar kolektivisht dhe Karta Europiane kërkojnë nxitjen e konsultimeve ndërmjet punëdhënësve dhe punëmarrësve, krijimin e mekanizmave për negociata me synim rregullimin e kushteve të punësimit me anën e marrëveshjeve kolektive, si dhe të drejtën për veprime kolektive, duke përfshirë edhe të drejtën e grevës.

Këto standarte gjejnë zbatim në legjislacionin e punës që nga nenet që flasin për marrëveshjet kolektive të punës për zgjidhjen e konflikteve deri tek liria e të drejtës së grevës e në përgjithësi ekziston edhe mendimi sindikalist se ka përmirësime, sidomos në hartimin e ndryshimeve të reja në Kodin e Punës, të cilat i japin zgjidhje më racionale shqetësimeve dhe vështirësive që janë konstatuar në bisedimet e marrëveshjeve kontraktuale.

Po e njëjta gjë mund të thuhet edhe për trajtimin e konflikteve të punës ku janë përcaktuar roli i ndërmjetësit, të zyrave të pajtimit, të Gjykatës së Arbitrazhit, si dhe përpjekjet që janë bërë për harmonizimin e dispozitave që rregullojnë të drejtën e grevës me standartet e përmendura më sipër.

Në analizat tona sindikaliste, megjithëse çështjet e mësipërme zënë një vend të konsiderueshëm në Kodin e Punës, gjendja faktike e nivelit të kontratave është tepër shqetësuese, jo vetëm për kontratat kolektive, por edhe për kontratat individuale të punës, të cilat sipas ligjit janë të detyrueshme.

Nga anketimet që ka bërë Instituti i Studimeve Sindikale i BSPSH, por edhe nga raportet e Inspektoriatit Shtetëror të Punës del se vetëm ¼ e punonjësve kanë lidhur kontrata me punëdhënësit dhe për pasojë, kjo gjendje tregon për raste të shpeshta të shkeljeve të të drejtave sindikale, tregon për shkallën e madhe të % të punës së zezë, tregon për % të lartë të evazionit në kontributet për sigurime shoqërore, tregon për shkeljet e shpeshta të kushteve të punës dhe sigurimin teknik, tregon për aksidente të rënda gjatë punës që në disa raste kanë çuar deri në humbje jete si në miniera, metalurgji, ndërtim, bujqësi etj.

Ne mendojmë se mekanizmat nxitëse të kontraktimit kështu si dhe ato detyrues për kontratat individuale duhet të jenë më konkretë, më kërkuar, më operative, sidomos zyrat e administratës së punës në qarqe e rrethe, sepse ka mjaft raste që këto zyra luajnë vetëm rolin e konstatuesit të shkeljeve dhe jo atë të ndërhyrjes ligjore me profesionalitet. Gjithësesi duhet pranuar se ndërmarrjet shtetërore kanë marrëdhënie kontraktuale më të mira me sindikatat, kanë koncepte më të lira për veprimtaritë sindikaliste e krijojnë kushte lehtësuese për drejtuesit sindikalistë aq sa lejojnë dispozitat e Kodit të Punës, gjë që nuk ndodh në përgjithësi me punëdhënësit privatë.

Nga vëzhgimet tona sindikaliste del se ½ e sektorit privat, jo bujqësor është informale, në këto sektorë nuk mbahet regjistri i evidentimit të punonjësve, punohet më shumë se 40 orë dhe nuk kompesohen për orët jashtë orarit, punohet pa siguracione e në disa raste paguhen punëtorët me pagë më të vogël se paga minimale etj. Për këto e për arsye të tjera, partnerëve socialë u dalin detyra për rregullimin e kësaj gjendjeje se është larg standarteve dhe në mënyrë të veçantë, partneri shtet me organizmat e tij si Inspektoriat Shtetëror i Punës, i cili përveç inspektimeve të organizuara, të shpejta dhe me profesionalizëm të përdorin të drejtën e sanksioneve më të ashpra, për ku duhet dhe aq sa duhet.

Në përfundim të këtij diskutimi me dashamirësi dua të tërheq vëmendjen e disa organizatave ndërkombëtare që monitorojnë vendin tonë, se në Shqipëri janë hedhur bazat e partneritetit social, partnerët punëdhënës dhe sindikata ekzistojnë,

gjë që e tregojnë edhe punimet e kësaj konference, ato po punojnë duke pasur për etalon standartet ndërkombëtare, gradualisht po përpiqen për misionin që kanë marrë përsipër në kushtet e këtij tranzicioni të gjatë e të vështirë, të japin kontributin kush më shumë e kush më pak që vendi ynë të integrohet me dinjitet në Bashkimin European.

Qëllimi i këtij diskutimi nuk është për të bërë një paradë të vogël të sukseseve dhe as ai i konstatimeve të gjata të shkeljeve të standarteve që gjejnë zbatim në legjislacionin e punës, thelbi i atij qëndron në atë “jo standarte për formë, jo ratifikim të konventave për të qenë brenda, jo reforma për reformë që ulin standartin e nivelit të jetesës dhe shtojnë nivelin e varfërisë të popullsisë, por ato që shpreha në fillim të diskutimit dhe po e përsëris.

Mbetet detyra më e rëndësishme, forcimi i mekanizmave të zbatimit të legjislacionit në praktikë i mekanizmave të mbikqyrjes, i këshillimit, i ndërgjegjësimit publik e privat, sepse jeta e përditshme na tregon se në disa raste jemi larg standarteve dhe qëllimi ynë është të jemi sa më afër standarteve e me dinjitet.

**EFEKTIVITETI I ORGANEVE TË KONTROLLIT PËR RESPEKTIMIN  
E TË DREJTAVE TË PUNETORËVE**

## **EFEKTIVITETI I INSTITUCIONEVE TË KONTROLLIT PËR RESPEKTIMIN E TË DREJTAVE TË PUNËTORËVE, NË KËNDVËSHTRIMIN E PARTNERËVE SOCIALË**

### **Gani LAMI**

Kryetar i Bashkimit të Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë

Punësimi në vendin tonë ka aktualisht një seri problemesh të mbartura e të krijuara në këto 13 vite tranzicion. Problemet tashmë njihen, por fatkeqësisht dhe në mënyrë absurde qëndrimi ndaj tyre është larg, madje edhe në kundërvënje të hapur me interesat social-ekonomike të punëmarrësve. Gjatë kohës dhe praktikës si drejtues i Sindikatës së Pavarur të Degës Tiranë, por edhe gjatë aktiviteteve kombëtare në kuadrin e aktivitetit sindikal të BSPSH, nuk kam ndeshur një sektor shtetëror apo privat që të mos jetë i prekur nga shkeljet e ligjit në procesin e punësimit dhe të ecurisë së tij.

Fillimisht që të jemi konkretë, mendoj që të prezantoj disa nga shqetësimet që kanë punëmarrësit, të cilat krijohen nga spektri i interesave dhe përfitimeve informale të punëdhënësve, si dhe nga indiferenca e institucioneve zyrtare të kontrollit për të vepruar konform ligjit.

Ja disa nga problemet:

1. Trajtimi dhe lidhja e Kontratave të Punës të Nivelit të Parë me klientizëm politik dhe qëndrim privat prej drejtuesve të institucioneve.
2. Moslidhja e Kontratave të Punës të Nivelit të Dytë nga punëdhënësit.
3. Mungesa e plotë e Kontratave Individuale të Punës.
4. Mosrespektimi i Kodit të Punës në drejtim të pagave, pranimet dhe largimit nga puna, të kushteve të punës, shpërblimet vjetore.
5. Sulmet administrative në rast protestash dhe grevash, duke larguar nga puna të zgjedhurit sindikalë.
6. Moszbatimi i të drejtës për pagesën mujore sipas pagës minimale zyrtare.
7. Moszbatimi i Kodit të Punës për pagesat e vështirësive dhe orët e punës natën.
8. Qëllimi i punëdhënësve për të mos pranuar sindikatën, si faktor vendim-marrës në trajtimin e problemeve që kanë lidhje me interesat që përcaktojnë kushtet për një punësim normal dhe ligjor.
9. Puna e zezë, mungesa e kontrollit dhe ndëshkimit të punëdhënësve.
10. Mungesa e ballafaqimit të shpeshtë mes partnerëve socialë të caktuar me ligj.

Në funksion të mbarëvajtjes së këtyre çështjeve përcaktuese për zbatimin e plotë dhe në vazhdimësi të legjislacionit të shpallur, janë ngritur dhe janë hedhur në veprim të përhershëm institucione specifike për kontrollin e procedurave të punësimit. Ky rrjet kontrolli tashmë ekziston në të gjithë vendin, në nivel prefekturë, rajoni dhe rrethi. Janë katër institucione shtetërore që kanë të drejtën të kontrollojnë dhe të veprojnë në drejtim të mbrojtjes së të drejtave të punëmarrësve: Inspektoriat i Punës, Zyra e Punës, Instituti i Sigurimeve Shoqërore dhe Instituti i Shëndetit Publik.

Në shkallë vendi punojnë afro 4.930 punonjës në këta sektorë të kontrollit mbi zbatimin e të drejtave të punonjësve. Sipas ligjit, këta punonjës, të cilët janë specialistë punësimi, ekonomie dhe legjislacioni, kanë për detyrë të kontrollojnë: zbatimin e ligjit për punësimin, kushtet e punës, lidhjen dhe plotësimin e kontratave, skemën e pagave dhe të sigurimeve shoqërore, të drejtat e mbrojtjes së shëndetit dhe të jetës së punonjësve, respektimin e të drejtave publike gjatë kohës së punës ku kryesore është liria sindikale.

Po cili është efektiviteti i punës së tyre?

Sipas dosjeve që paraqiten në mbledhjet dhe ballafaqimet e bëra mes palëve rezulton se këto institucione kanë ushtruar kontrole të shumta, kanë dhënë masa ndëshkimore etj.

Vetëm gjatë një muaji në Tiranë në këto dosje figuron të jenë bërë 2.450 kontrole prej të cilave janë dhënë 54 masa ndëshkimore, 130 paralajmërime për gjoba dhe 670 vërejtje shoqërore. Një gjë duhet kujtuar: përballë shkeljes së të drejtës së kujdo aq më tepër të punonjësve ka vetëm rikthim të së drejtës. Kjo në të shumtën e rasteve nuk është bërë. Punëdhënësit nuk janë ndëshkuar, përkundrazi janë lënë të qetë. Nuk mohojmë punën e bërë, por nuk mund të pranohet si efektivitet fakti që vetëm në Tiranë p.sh.: në një vit regjistrohen mesatarisht 13 mijë raste të shkeljes së të drejtave të punonjësve dhe që mesatarisht jepen 145 gjoba, kur dihet që 42% të këtyre shkeljeve i bën shteti, ndërsa 58% i bëjnë punëdhënësit. Nga këto 34% e shkeljeve janë abuzime me pagat, 26% kanë lidhje me kushtet e punës, 11% kanë lidhje me abuzime në punësimin e fëmijëve, ndërsa 29% e tyre kanë lidhje me mohimin e të drejtës për shpërblimet ekonomike, parashikuar si efekte suplementare në Kodin e Punës.

Në 89% të rasteve vjetore, shkeljet kanë lidhje me mungesën e kontratave të punës të nivelit të dytë dhe të tretë, 65% kanë lidhje me cënimin e të drejtës së grevës, ndërsa 35% ka lidhje me dhunën psikologjike–administrative prej punëdhënësve të shtetit për të mos lejuar organizim protestash social–ekonomike. Është shqetësuese kur mëson se këto shkelje bëhen nga partnerë socialë të sindikatës, shteti dhe punëdhënësi. Duke mos kaluar në episode konkrete, vlerësoj si kryesor ekspozimin e fenomenit që shqetëson, duke kërkuar që kjo të marrë përmasat e një problemi, i cili duhet shtruar për zgjidhje.

Të ndodhur përballë mungesës së efektivitetit të institucioneve të kontrollit mendoj se roli kryesor në këtë aksion të madh publik në mbrojtje të të drejtave të punonjësve dhe për rrjedhojë edhe në mbrojtje e në zbatim të ligjit i takon sindikatës. E vërteta është se sindikata e ka luajtur këtë rol dhe e ka mbajtur këtë pozicion mbrojtës ndaj të drejtave të punonjësve. Duke mos pasur të drejtën ligjore për të frenuar shkeljet, por vetëm sensibilitet, gjithçka e bërë prej nesh ka qenë vetëm në planin mbështetës, moral dhe protestues. E theksoj këtë mangësi, sepse aktiviteti evidentues, informues, kërkues dhe denoncues të sindikatës ndaj shkeljes së të drejtave të punëmarrësve, institucionet ligjore dhe administrative të kontrollit i janë përgjigjur me mospërfillje. Madje, po me këtë qëndrim ato kanë reaguuar dhe ndaj ankesave kolektive dhe individuale të paraqitura nga vetë punonjësit. Kujtojmë vetëm një fakt: Inspektoriat i Lartë i Punës nuk ka dalë asnjëherë publikisht të prononcohet përkrah sindikatave në mbrojtje të të drejtave të punonjësve shqiptarë, të drejta këto që janë subjekt parësor i punës së këtij inspektoriat.

Mungesa e efektivitetit të kontrollit në zbatim të legjislacionit të punës shfaqet dhe në zyrat e punës e në drejtoritë e shëndetit publik, apo zyrat qendrore e rajonale të Sigurimeve Shoqërore. Ndërsa, në sektorin privat, kushtet e punës mungojnë në 65% të fronteve të punës, në sistemin shtetëror këto kushte mungojnë në 77% të fronteve të punës me përjashtim të zyrave të ministrive dhe drejtorëve të ndërmarrjeve e institucioneve. Nëse në sektorin privat sigurohen vetëm 26.5% e të punësuarve, shkelje bëhen edhe në institucione shtetërore ku fakt është se 6 ministri dhe 35% institucione kanë nga 6 vjet pa paguar sigurimet shoqërore e shëndetësore të punonjësve. Ndërkohë që punonjësve në 78% të Administratës së Lartë e të Mesme Shtetërore u ndalohet të krijojnë sindikata, ndërsa 64% e drejtuesve të institucioneve nuk pranojnë ose nuk mendojnë të nënshkruajnë kontratat kolektive me sindikatat dhe ato individuale me punonjësit.

*Lind pyetja:* A mund të flitet në këtë gjendje për efektivitet pune të institucioneve të kontrollit? Mësojmë se nuk mund të flitet as për bashkëpunim e bashkëveprim mes partnerëve socialë kur sindikata informon, reagon dhe proteston, ndërsa punëdhënësi vazhdon e abuzon, ndërsa shteti shikon dhe nuk vepron.

Sipas skemës së funksionimit, dy partnerët tanë socialë duhet t'a kulmojnë veprimin në bashkëpunimin e detyrueshën me sindikatën. Këtu nis partneriteti në trajtimin e problemeve që lindin e duhen zgjidhur. Por që ky bashkëpunim partnerial të mos jetë formal dhe i ngrirë, madje shpesh i bllokuar dhe i shkëputur, duhet të ketë veprime konkrete, aksione të përbashkëta kontrolli, shkëmbim dhe vlerësim informacioni, publikim paralel shembujsh nga të tre palët. Ndryshe, asgjë nuk zgjidhet, përkundrazi palët shikohen e vetëtrajtohen si pozicione armike, kur të humbur janë punonjësit, ndërsa të shpërfillura mbeten sindikatat.

Në këtë kuadër mendojmë se ka ardhur koha të bëhen amendime dhe sanksione ligjore për të bërë edhe sindikatën palë ligjore në kontroll, duke ligjësuar përfshirjen e saj në veprimin ligjor ndaj shkelësve dhe mohuesve të të drejtave të punëmarrësve.

Ne kemi Këshillin Kombëtar të Punës, i cili funksionon mbi bazën e këtij partneriteti. Institucionet e kontrollit që ka në varësi zyrtare Ministria e Punës, pra drejtuesja e këtij këshilli, janë të parët që e cënojnë këtë bashkëveprim. Këto institucione kanë të drejtën dhe detyrimin institucional të kontrollojnë dhe të ndëshkojnë, por ata faktikisht nuk janë të pozicionuara aktivisht në veprimtarinë e tyre për të kontrolluar zbatimin e ligjshmërisë që lidhet me të drejtat e punonjësve. Ndërsa, sindikata ka një rol të dorës së fundit në këtë mes, sepse ajo ka vetëm të drejtën e fjalës për të folur dhe asnjë mjet tjetër ligjor që mund të ndikojë në këtë drejtim. Punëdhënësit nga ana e tyre synojnë të kenë terren të lirë në synimet për të fituar në kundërshtim me ligjin duke shkelur dhe mohuar të drejtat e punëmarrësve. Sindikata ndodhet kështu e braktisur, e mënjanuar dhe e mospërfillur duke mos qenë e kompletuar për të përmbushur misionin e saj institucional për mbrojtjen e të drejtave të punonjësve. Në punën e saj, sindikata ka mbajtur qëndrim reagues duke kërkuar në mënyrë të rregullt funksionim të partneritetit social në këtë drejtim.

Konkluzioni ynë përfundimtar është ky: Problemet janë tepër shqetësuese për nga përmasat që kanë marrë në jetën e punonjësve shqiptarë. Partneriteti social në takimet e tij zyrtare i ka përmendur dhe i ka trajtuar shkeljet e të drejtave të

punonjësve në mënyrë globale. Kjo nuk është aspak normale. Problemet që kemi përballë nuk mund të analizohen dhe të trajtohen në mënyrë të përgjithshme, por duke u shoqëruar me projekte konkrete të përbashkëta, në radhë të parë duke detyruar institucionet përkatëse zyrtare dhe shtetërore të bëjnë detyrën, sepse fillimisht shteti, sindikata dhe punëdhënësi jemi partnerë socialë, pastaj jemi palë të përfshira në interesa, secila sipas natyrës së veprimtarisë së saj.



## **DISA ASPEKTE TË RRRITJES SË EFEKTIVITETIT TË STRUKTURAVE PËR RESPEKTIMIN E INTERESAVE TË PUNËMARRËSVE**

**Prof. Isa GORICA**

Përfaqësues i Konfederatës së Sindikatave të Shqipërisë

Efektiviteti i organeve të kontrollit për respektimin dhe mbrojtjen e punëmarrësve sindikalistë është në funksion të tre faktorëve kryesorë:

Së pari, nga struktura e pemës së kontrollit, në konceptin sa e shtrirë është kjo pemë në hapësirë dhe çfarë interesash të punëmarrësve sindikalistë ndiqen dhe monitorohen në këto organe.

Së dyti, cilësia, kompleksiteti i legjislacionit dhe vërtetësia e informacionit që marrin këto organe dhe që shërben për vijueshmërinë e punës së tyre.

Së treti, niveli i njohurive dhe ndërgjegjësimi i punëmarrësve mbi të drejtën e mbrojtjes së interesave të tyre, të drejta që lindin nga marrëdhëniet e punës.

Le të bëjmë një analizë të shkurtër e efektit dobiprurës të secilit nga këta faktorë:

1. Pema e organeve të kontrollit si shtrirje është tepër e kufizuar. Këto organe monitorojnë jo më shumë se 25% të të drejtave të punëmarrësve veçanërisht atyre sindikalistë. Sipas disa statistikave të mbledhura nga Inspektoriati i Punës dhe të vrojtuar nga ana e sindikatave, pema e strukturave të kontrollit të marrëdhënieve të punës mbulon kryesisht një pjesë të punës së zezë që siç dihet niveli i saj është në peshë specifike 40% dhe kjo mbulohet vetëm 10% nga organet e kontrollit.

Sipas vrojtimit të bëra, pema e kontrollit si strukturë, lë jashtë rrezes së vet pothuajse fare kushtet e punës, sidomos në disa degë ku kushtet e punës kanë peshë të madhe si në industrinë kimike të konfeksioneve, të lëkurë-këpucëve, etj. Jashtë kontrollit të kësaj peme janë edhe pagat e punonjësve që veprojnë në këto degë; kështu paga e një të punësuarit në industrinë e konfeksioneve dhe të lëkurë-këpucëve është 3-6 herë më i ulët nga prodhimtaria mujore e një punonjësi jashtë këtij monitorimi është gjithashtu dhe niveli i paaftësisë së përkohëshme në punë dhe nuk ekziston asnjë lloj evidence të këtij treguesi në organet në strukturën shtetërore. Gjendjen higjieno-shëndetësore të punëmarrësve sindikalistë në sektorët e mësipërm e rëndon së tepërmi mungesa e mjekut, si dhe e pikave të kontrollit të nivelit shëndetësor për secilin punëmarrës; respektimi i 40 orëshit të punës në javë, që sipas vrojtimit tona në pjesën më të madhe të kompanive private punohet 48 orë në javë dhe nuk paguhen orët suplementare.

2. Aktualisht gjithë punën e mirë të bërë nga viti 1988 e këtej në kompletimin e legjislacionit për mbrojtjen e interesave të punëmarrësve sindikalistë, ka mungesa në problematikë siç janë problemet e mikroklimës, ndriçimit, zhurmave, vibracioneve, ngjyrosjeve, sinjalistikës të sigurimit në punë, instruktimit për mbrojtje në punë, etj.

Legjislacioni i mbrojtjes në punë që disponojmë aktualisht është jo e argumentuar nga pikëpamja shkencore, sepse lë jashtë argumentave problemet që kanë të bëjnë me psikologjinë e punës, veçanërisht kjo mangësi është më e theksuar në punën intelektuale, në dikastere, shkolla, etj.

Por ajo çka e ul së tepërmi efektivitetin e punës së strukturave mbrojtëse të interesave të punëmarrësve është statistika jo e saktë e mjaft fenomeneve

social-ekonomike në nivel makro-ekonomik siç janë: niveli i inflacionit, niveli i papunësisë, ritmet e rritjes së prodhimit të përgjithshëm bruto, norma reale e ngarkesës fiskale etj. Efektet e këtyre anëve negative ndikojnë së tepërmi në shkëlqjen e interesave të punëmarrësve në masën tepër më virulente, nga ato ç'ka mbulohen nga Inspektoriati i Punës, etj.

Mungesa e transparencës të nivelit të inflacionit për një vit kalendarik sjell që paga reale e punëmarrësve të reduktohet në masën prej 4-6%. Pothuajse është bërë "normale" që të ketë vetëm "rritje" të pagave në muajin korrik, kur dihet se fillimi i vitit nis në muajin janar dhe si rrjedhojë e këtij mekanizmi që përdor shteti, rritja e pagave brenda çdo viti reduktohet në 50%. Këto efekte negative sipas të dhënave që kemi ne më shumë rëndojnë bllokun e punëmarrësve me paga të ulëta, numri i të cilëve është mbi 60% i të gjithë të punësuarve.

Në grupin e faktorëve që kufizojnë dhe ndikojnë negativisht në mbrojtjen e interesave të punëmarrësve bëjnë pjesë edhe disa faktorë edhe disa faktorë të karakterit psikologjik siç janë: mungesa e dëshirës për të zbatuar ligjet dhe rregullat në mbrojtje të interesave, "vështirësia" që kanë të bëjnë me mbulimin e respektimin e interesave të punëmarrësve.

Punëmarrësit ndeshen me dy punëdhënës: me shtetin si punëdhënës i drejtëpërdrejtë për sektorin publik dhe me kompanitë private.

Shteti në këtë trionim ka rolin thelbësor. Një herë si punëdhënës dhe një herë si zbatues i ligjeve të mbrojtjes së interesave të punëmarrësve, që vetë ai i ka prodhuar dhe vendosur. Punëdhënësit privatë, në shumë raste, të nisur nga prirja për të pasur një normë fitimi sa më të lartë i mëshojnë së tepërmi reduktimit të shpenzimeve në kurriz të shpenzimeve për kushte normale pune për paga të punëmarrësve nga njëra anë dhe të rritjes së të ardhurave nga ana tjetër.

Punëdhënësi privat për vetë natyrën e tij e ka të theksuar dëshirën për të mos zbatuar normat ligjore të vendosura dhe kështu po të vrojtohen me kujdes bilancet e kompanive private si atyre të ndërtimit, të konfeksion-lëkurës, kompanive ushqimore, etj. vihet re që shpenzimet për pagat dhe sigurimet shoqërore janë dy herë më të ulta se sa duhet të jenë normalisht, përveç një të keqe tjetër të madhe që punohet me dy evidenca kontable.

Shteti nëpërmjet strukturave respektive të mbrojtjes së interesave të punëmarrësve nga njëra anë ka vështirësi për zbatimin e normave sepse përveç manovrimeve të sofistikuara financiare, kompanitë prodhuese e të shërbimit ecin me një dinamikë të tillë që çdo vit kalendarik falimentojnë 10-15% e tyre dhe brenda po këtij viti kalendarik krijohen 15-20% e tyre, në këtë mënyrë rriten së tepërmi numri i njësisve ekonomike të pamonitorueshme.

Por, ne konstatojmë që në strukturat në fjalë mungon dëshira për të zbatuar normat dhe kjo dëshirë mishërohet në atë që rreth 20% e firmave private nuk janë të licënuara dhe në këto 20% të firmave private punojnë rreth 15% e punëmarrësve privatë në shkallë vendi.

Punëmarrësit sindikalistë janë njëherësh objekt i zbatimit rigoroz të normave për mbrojtjen e interesave të tyre, por janë disa herë më shumë subjekte të mbrojtjes së interesave të tyre, interesa që lindin nga marrëdhëniet e punës.

Në aspekt si objekt ne e analizuam më lart. Në aspektin subjekt është mendimi që roli i punëmarrësve së bashku me sindikatat dhe shoqatat e tyre është mjaft i venitur.

Shkaqet e kësaj venitjeje janë të shumta, por prej tyre më me peshë janë: së pari niveli shumë i reduktuar i njohjes së normave që garantojnë mbrojtjen e

interesave të tyre. Në njëmijë punëmarrës të vrojtuar rreth tetëqind e pesëdhjetë prej tyre nuk e dinin se ekzistonte Kodi i Punës, rreth nëntëqind prej tyre nuk kishin haber fare për detyrimin e masës së kontributit për sigurimet shoqërore që duhet të japë punëdhënësi.

Së dyti, ka një presion të madh të punëdhënësve ndaj punëmarrësve gjë që vjen nga norma e lartë e papunësisë. Veçanërisht ky presion bëhet më i theksuar në sferën e ndërtimit dhe në sferën e shërbimeve.

Së treti shtrirja e sindikatave dhe e shoqatave të punëmarrësve është tepër e reduktuar, me një llogaritje të përafërt rezulton se vetëm 20-25 e punonjësve janë të sindikuar.

Së katërti, ekziston një pajtueshmëri latente e sindikatave me punëdhënësit privatë dhe nëse ndiqet me kujdes dinamika e lëvizjeve sindikaliste më “agresive” janë sindikatat në sektorin publik.

Së pesti, aktualisht kanë mbetur mjaft sektorë të rëndësishëm publikë dhe privatë të pambuluar nga sindikatat.

Këto janë disa probleme që u menduan të ngrihen në këtë material.

## TREGU INFORMAL DHE MASAT PËR MINIMIZIMIN E TIJ

Inspektoriati Shtetëror i Punës

Qeveria Shqiptare i ka vlerësuar pasojat e tregut të zi të punës në planin ekonomik, fiskal dhe atë social. Këto pasoja i mbartin me vete defiçite në buxhetin e shtetit, zvogëlim të të ardhurave për llogari të ISSH-së, evazion fiskal në lidhje me tatimin mbi të ardhurat, si dhe krijimin e një shtrese të pambrojtur sociale.

Mbyllja e ndërmarrjeve të mëdha, privatizimi, ristrukturimi i tyre, lëvizja e pakontrolluar demografike e popullsisë drejt qendrave të mëdha të banuara dhe me një nivel më të lartë ekonomik si pasojë e përqendrimit të bizneseve në to, nevoja për punësim në këto biznese ka krijuar mundësinë e punësimit ilegal.

Të ardhurat e siguruara nga biznese të vogla në zonat rurale nuk i përballojnë dot shpenzimet për t'u siguruar. Mungesa e mjeteve llogjistike dhe e infrastrukturës vështirëson kontrollin e bizneseve që ushtrohen larg zonave urbane, të cilat punësojnë kryesisht banorë të shpërngulur dhe të zonave përreth, për të cilët mungon informacioni si punëkërkuar të papunë.

Konkurenca e pandershme dhe fluksi i madh i lëvizjes së fuqisë punëtore sipas kërkesë ofertës së tregut, sidomos në sektorin e ndërtimit vështirëson kontrollin dhe zbardhjen e këtij tregu të zi të punës.

Jo rrallë herë, marrja e ndihmës ekonomike ka krijuar marrëveshje të fshehta punëmarrës-punëdhënës, për të mos u deklaruar, mungesat në kompletimin e ISHP-së me numrin e duhur të inspektorëve të punës dhe pamundësisë së ushtrimit të autoritetit të tij në të gjitha rrethet e vendit, ka krijuar pamundësi për të mbuluar me kontroll të gjitha llojet e veprimtarive ekonomike, të cilat ushtrohen larg qendrave të banuara apo zbulimi i "ekonomive të bodrumeve" etj, ka sjellë lulëzimin e tregut informal të punës.

Gjithashtu kohët e fundit shikohet si një arsye plus në faktorët që nxisin punësimin ilegal edhe rritja e moshës së daljes në pension që në një farë mënyre ka frenuar procesin e deklarimit si në subjektet juridike, por kryesisht në ato fizike dhe të vetëpunësuar.

Inspektoriati Shtetëror i Punës si institucioni që ka si mision sigurimin e zbatimit të legjisllacionit të punës lidhur me kontratën kolektive, kushtet e punës, pagat, sigurimet, shëndetin dhe mirëqenien e punëmarrësve, punësimin e të miturve, dhënien e informacionit teknik dhe të këshillave të Punëdhënësve dhe punëmarrësve mbi mjetet më efikase të zbatimit të legjisllacionit të punës, informimin e autoriteteve kompetente mbi parregullsitë në tregun e punës që nuk mbulojnë nga dispozitat ligjore, kujdeset për zbatimin e dispozitave të legjisllacionit të punës dhe bashkëpunon me Shërbimin Kombëtar të Punësimit dhe Drejtorinë e Marrëdhënieve të Punës në fushën e kushteve të punës dhe mbrojtjes së punëmarrësve.

Një nga detyrimet kryesore në punën e Inspektorit të Punës është kontrolli mbi lidhjen e kontratës ndërmjet punëdhënësit dhe punëmarrësit.

Në qoftë se do t'i referohemi Kodit të Punës, i cili është baza ligjore e punës së inspektimit të punës, shihet se nga 205 nene rreth gjysma e tyre u përkasin problemeve që lidhen me kontratat e punës dhe zgjidhjen e konflikteve. Nisur nga misioni i tij, por edhe nga përvoja e deritanishme e ekzistencës së tij, rezulton se marrëdhëniet e punës dhe në veçanti kontratat e punës janë hallka kryesore e zbatimit të legjisllacionit të punës.

Aktualisht jemi përpara një kontradikte midis nivelit të përparuar e demokratik të legjislacionit të punës dhe një ambienti social, i cili akoma nuk ka arritur atë nivel ndërgjegjësimit për njohjen dhe respektimin e legjislacionit të punës.

Sipas statistikave funksionojnë mbi 50.000 subjekte ekonomike, ndërkohë që vetëm rreth 10-15% e numrit të subjekteve të ndryshme kanë lidhur kontrata kolektive, dhe rreth 20-25% e punëmarrësve kanë lidhur kontrata pune individuale. Këto të fundit, në shumicën e rasteve janë diskriminuese për punëmarrësin.

Niveli i ulët i lidhjes së kontratave tregon se aftësia negociuese nuk është në nivelin e duhur dhe vërehet mungesa e njohjes së legjislacionit të punës nga ana e punëdhënësve dhe punëmarrësve. Gjithashtu, ky nivel dëshmon për problematikën që ekziston në marrëdhëniet e punës. Pasojat e saj reflektohen në abuzimet që bëjnë punëdhënësit në fushën e pagave, pushimeve vjetore, në pagesat e sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore, orët e punës etj.

Kështu shkalla e lartë e moszbatimit të legjislacionit të punës sjell si pasojë dhe rritjen e sektorit që punon në të zezë.

Prandaj duhet forcuar edhe më shumë bashkëpunimi ndërmjet partnerëve socialë si një element i rëndësishëm ku shteti nëpërmjet institucioneve të tij bashkëpunon me organizatat e punëdhënësve dhe punëmarrësve për kontrollin e këtij tregu të zi të punës ku dhe përfaqësuesit e biznesit duhet të luajnë rolin e tyre nëpërmjet zhvillimit të një konkurrence të ndershme, si dhe duke zbatuar me rigorozitet legjislacionin shqiptar të punës, ndërkohë që roli i sindikatave duhet të jetë shumë herë më i madh në drejtim të lidhjes së kontratave sipas standarteve që ofron Kodi i Punës.

Inspektorati Shtetëror i Punës e sheh ndërgjegjësimin e partnerëve socialë si një element të rëndësishëm në rritjen e efektivitetit të punës së tij.

Për rritjen e numrit të punëmarrësve të deklaruar në skemën e ISSH për përmirësimin e kushteve të punës, për ndërgjegjësimin e punëdhënësve në drejtim të marrjes së masave për parandalimin e aksidenteve në punë, nuk është e mjaftueshme dhe efiçente vetëm puna e inspektorit, por duhet të funksionojë bashkëpunimi institucional midis shtetit, sindikatave dhe punëdhënësve.

Është për të ardhur keq që aktiviteti sindikal është i pamjaftueshëm në këtë drejtim dhe kjo rezulton nga evidentimi fizik që inspektorët e punës bëjnë në ndërmarrjet e kontrolluara. Është shumë i pakët në krahasim me numrin e subjekteve të kontrolluara numri i ndërmarrjeve punëmarrësit e të cilëve aderojnë nëpër sindikata.

Numri i punëmarrësve që deklarohen nga bizneset private në Sigurimet Shoqërore është më i ulët se numri i punëmarrësve që punojnë realisht në subjektet ekonomike.

Është i përgjithshëm fenomeni i derdhjes së kontributeve të sigurimeve shoqërore jo mbi pagën reale, por mbi atë minimalen.

Në shumë raste, derdhja e kontributeve bëhet pa u shoqëruar me listë pagese të firmosur nga inspektori i sigurimeve shoqërore dhe vërehen raste të mos pasqyrimin të pagave të punëmarrësve në bordero.

### *Shkaqet objektive dhe subjektive të tregut informal të punës*

Lëvizja e pakontrolluar demografike e popullsisë drejt qendrave të mëdha të banuara dhe me një nivel më të lartë ekonomik si pasojë e përqendrimit të bizneseve në to.

Me të ardhurat që sigurohen nga ky lloj punësimi zbutet në shkallë relative varfëria e shtresave të trajtuara në skemat sociale.

Mungesa e infrastrukturës logjistike është dhe një nga arsytet objektive të këtij fenomeni. Mungesa e një rrjeti të informatizuar për komunikimin ndër institucional rrit vështirësitë e kontrollit të tregut të zi të punës. Për arsye financiare, jo i gjithë territori i vendit është nën kontrollin numerik të personelit të nevojshëm të institucionit të ISHP, i cili është një institucion i ri i krijuar para 10 vjetëve dhe është në procesin e konsolidimit. Me numrin aktual të inspektorëve të nivelit lokal çdo inspektori i takon të kontrollojë mesatarisht 500 subjekte në vit.

Mungesa e mjeteve llogjistike dhe e infrastrukturës vështirëson kontrollin e bizneseve që ushtrohen larg zonave urbane, të cilat punësojnë kryesisht banorë të shpërngulur dhe të zonave përreth për të cilët mungon informacioni i punëkërkues të papunë.

Konkurrenca e pandershme dhe fluksi i madh i lëvizjes së fuqisë punëtore sipas kërkesë-ofertës së tregut, sidomos në sektorin e ndërtimit vështirëson kontrollin dhe zbardhjen e këtij tregu të zi të punës.

Arsyet subjektive të ekzistencës së tregut informal të punës lidhen kryesisht edhe me nivelin e papunësisë. Punësimi ilegal shihet si një rrugë për ta zbutur atë.

Bashkëpunimi ndër-institucional ndërmjet organeve ekzekutive si: Tatim-Taksat, Inspektoriati Shtetëror i Punës dhe Instituti i Sigurimeve Shoqërore është akoma në kuadrin e marrëveshjeve ndër-institucionale, të cilat nuk përbëjnë detyrime ligjore.

Një nga objektivat e Inspektoriatit Shtetëror të Punës është minimizimi i tregut informal. Fushat në të cilat do të punohet për arritjen e këtij objekti janë:

### *Legjislacioni*

Përmirësimi i kuadrit ligjor dhe përafrimi me atë të vendeve europiane, të legjislacionit të punës dhe të dispozitave të tjera ligjore (me kartën sociale të rishikuar). Ratifikimi i konventave ndërkombëtare, rishikimi i Ligjit dhe Statusit të ISHP-së si dhe përgatitja e Akteve nënligjore për zbatimin e ligjit.

Me daljen e ligjit "Statusi i Nëpunësit Civil", punonjësit në nivel qendror të ISHP-së rregullohen me këtë ligj, ndërsa punonjësit në nivel lokal rregullohen me Ligjin "Kodi i Punës", prandaj në projekt-ligj jemi shprehur të gjithë punonjësit në nivel qendror dhe lokal të jeni punonjës të shërbimit civil.

Statusi i Inspektoriatit Shtetëror të Punës, Ligji për Inspektoriatin i jep të drejtën këtij institucioni të sigurojë nëpërmjet metodave të kontrollit dhe të inspektimit zbatimin e Legjislacionit të Punës, si Kodit të Punës, Ligjit të Nxitjes së Punësimit, Ligjet që shprehimisht i ngarkohen për zbatim Inspektoriatit Shtetëror të Punës.

Nga miratimi i Ligjit për Inspektoriatin Shtetëror të Punës e deri tani, vendi ynë ka pësuar ndryshime si, në drejtim të zhvillimit ekonomik, numrit të vendeve të punës që i nënshtrohen inspektimit, instalimit të një teknologjie më të përparuar, prezenca e një numri të konsiderueshëm të aksidenteve në punë, zgjerimin e zonave të inspektimit etj, ndryshime këto që bëjnë të domosdoshëm përgatitjen e projekt-ligjit të ri.

Gjithashtu gjatë zbatimit të ligjit kanë dalë fenomene të cilat nuk mbulohen nga ligji ekzistues.

Për të gjitha problemet e mësipërme bëhet i domosdoshëm përgatitja e këtij projekt-ligji.

Ndryshimi i ligjit konsiston në forcimin e ISHP-së nëpërmjet ngritjes së drejtorive rajonale, forcimit të rolit të inspektorit të punës dhe rritjen e forcës goditëse të ISHP-së.

Për këtë projekt-ligj janë marrë eksperiencat e vendeve të zhvilluara, si dhe mendimet dhe vërejtjet e ekspertëve me të cilët ne kemi bashkëpunuar si: Franca, Belgjika, Bullgaria, Hungaria etj.

### *Konsolidimi e Inspektoriatit Shtetëror të Punës*

Kjo gjë do të arrihet nëpërmjet reformave strukturore, shtrirjes së kontrollit jo vetëm në zonat urbane, por dhe në ato rurale, rritjes së shkallës së profesionalizmit, luftës kundër korrupsionit, shkëmbimit të eksperiencave me institucione homologe vendase dhe të huaja.

Për këtë është e domosdoshme ngritja e nivelit lokal në nivel Drejtorie Rajonale, gjë e cila funksionon vetëm për Prefekturën e Tiranës dhe do të shtrihet fillimisht edhe në 5 Prefektura të tjera të vendit.

Një arritje tjetër është edhe shtimi i numrit të inspektorëve të punës dhe mbulimi me inspektor në 35 rrethe të vendit. Deri më tani janë 120 inspektorë pune.

Konsolidimi dhe forcimi institucional i ISHP-së është një nga objektivat kryesore afatmesme e afatgjata për arritjen e minimizimit të punës së zezë. Reforma strukturore do t'i shërbejë plotësimin numerik të stafit të inspektimit të punës siç parashikohet në status, si dhe organizimit gradual të strukturave lokale në nivel drejtorie rajonale, të cilat do të kenë më shumë akses në bashkëpunim ndërinstitucional rajonal për arritjen e rezultateve konkrete në drejtim të kontrollit të tregut të zi të punës. Rritja e profesionalizimit e shoqëruar me një motivim të punës së inspektorëve do t'i shërbejë dhe luftës kundër korrupsionit në inspektimin lokal të punës, i cili në ndonjë rast bëhet shkak për fshehje të nivelit real të tregut të punës dhe evazionit fiskal.

Gjithashtu në konsolidimin e ISHP-së kanë ndihmuar shumë edhe projektet e zbatuara me vendet e ndryshme europiane për trajnimin, kualifikimin e inspektorëve, si dhe shkëmbimit të eksperiencave në punë me këto vende.

### *Forcimi i bashkëpunimit ndërinstitucional*

Do të synohet rritja e nivelit të bashkëpunimit ndërmjet organeve tatimore, Inspektoriatit Shtetëror të Punës, Institutit të Sigurimeve Shoqërore, Policisë Tatimore, Organeve të Rendit etj. Kjo është arritur nëpërmjet lidhjes së marrëveshjeve të bashkëpunimit, të cilat konsistojnë si në shkëmbimin e informacionit, ashtu edhe në atë të ndërmarrjeve të përbashkëta të kontrolleve.

Rritja dhe forcimi i bashkëpunimit ndërinstitucional do t'i shërbejë organizimit më të plotë të aksioneve kombëtare si një nga mjetet më efikase të luftës kundër punës së zezë.

### *Organizimi i Aksioneve Kombëtare të Kontrollit*

Kjo gjë është vlerësuar si një nga mjetet më efikase të luftës për minimizimin e punës së zezë. Kështu, çdo vit zhvillohen minimalisht dy Aksione Kombëtare për evidentimin e tregut informal dhe minimizimin e punës së zezë. Në këto aksione u bëhet kërkesë për bashkëpunim të gjitha institucioneve me të cilat kemi Akt-Marrëveshje për bashkëpunim.

Në këto aksione kontrollohet zbatimi i Legjislacionit të Punës njëherë në sektorin e ndërtimit dhe tjetri në të gjitha llojet e aktiviteteve (duke përjashtuar atë të ndërtimit).

#### *Politikat shtetërore të nxitjes së punësimit*

Këto politika synojnë vazhdimisht ndihmën që duhet të japë shteti për të rritur iniciativat private për rritjen e aktivitetit të tyre duke shtuar kështu numrin e të punësuarve dhe për më tepër të atyre që janë me pagesë papunësie dhe me ndihmë ekonomike nëpërmjet mbulimit të shpenzimeve të pagave dhe të kontributeve. Gjithashtu, gjatë këtij viti do të fillojë të aplikohet edhe një program i ri i nxitjes së punësimit për gratë dhe të rinjtë.

#### *Fushata sensibilizuese me të gjitha mjetet e informimit publik*

Kjo gjë do të shërbejë për të evidentuar pasojat sociale ekonomike që shkakton tregu informal të punës dhe format e lulëzimit të tij.

Këto fushata janë të domosdoshme për informimin publik dhe sensibilizimin e tij.

Bashkëpunimi i partnerëve socialë midis Institucioneve Shtetërore si dhe organizatave të punëdhënësve dhe të punëmarrësve.

Bashkëpunimi midis partnerëve socialë është një element i rëndësishëm ku shteti nëpërmjet institucioneve të tij bashkëpunon me organizatat e punëdhënësve dhe punëmarrësve për kontrollin e këtij tregu të zi, ku dhe përfaqësuesit e biznesit duhet të luajnë rolin e tyre nëpërmjet zhvillimit të një konkurrence të ndershme, si dhe duke zbatuar me rigorozitet legjislacionin shqiptar të punës.

Sektorët e ekonomisë ku punësimi ilegal ndeshet në nivele relativisht të larta janë:

- Sektori i Ndërtimit
- Prodhimi i vogël dhe i mesëm
- Sektori i shërbimeve
- Transporti detar dhe aktiviteti privat i peshkimit
- Tregëti dhe transport

Minimizimi i punës së zezë si një nga prioritetet e ISHP-së që rrjedh nga objektivat qeverisëse është realizuar nëpërmjet tre komponentëve:

#### I. Proçesit të rregjistrimit të subjekteve ekonomike

Ky proçes është realizuar deri më tani në tremujorin e parë të çdo viti. Shifrat e rregjistrimit të subjekteve ekonomike në këtë institucion kanë shënuar rritje nga viti kur ky proçes ka filluar për herë të parë.

Më poshtë po japim të dhëna krahasuese nga viti 2000 deri në vitin 2004.



Vitet	2000	2001	2002	2003	2004
Subjekte	15.17	26.039	32.132	40.262	40.410
Punëmarrës	38.015	74.511	92.257	80.712	88.061

Siç shihet edhe nga shifrat janë rregjistruar gjatë vitit 2004 (akoma nuk ka përfunduar) rreth 148 subjekte më shumë se fundi i vitit 2003 me 7.349 punëmarrës më shumë. Gjatë këtij procesi rregjistrimi rritja e numrit të punëmarrësve të deklaruar ka ardhur si rezultat i përmirësimit të procesit, forcimit të kontrollit gjatë vitit të mëparshëm për evidentimin e punëmarrësve ilegalë, si dhe bashkëpunimit të vazhdueshëm në drejtim të shkëmbimit të informacionit me ISSH-në.

## II. Proçesit të Inspektimit

Gjatë vitit 2004 (deri në fund të muajit Korrik) si rezultat i proçesit të inspektimit është ushtruar kontroll në 3.521 aktivitete ekonomike. Në këto subjekte janë evidentuar 28.998 punëmarrës, nga të cilët 4.016 ose 13.8% ishin punëmarrës ilegalë. Gjithashtu, gjatë këtij procesi janë arritur të evidentohen 805 punëmarrës nën 18 vjeç. Kanë ndodhur 59 aksidente në punë, nga të cilat 12 me pasojë vdekje (7 nga këta kanë ndodhur në minierën e Selenicës). Për shkelje flagrante të Legjislacionit të Punës janë vendosur 60 gjopa me vlerë 5.295.000 lekë.

Gjatë kontrolleve të ushtruara në institucionet buxhetore dhe jobuxhetore, si dhe në shoqëritë anonime ka patur mjaft raste të konstatimit të qenies debitore ndaj sigurimeve shoqërore, të cilat kanë qenë dhe burimi kryesor i konflikteve sociale dhe grevave të punëmarrësve. Inspektoriati shtetëror i punës në bashkëpunim me Drejtorinë e Marrëdhënieve të Punës kanë luajtur rolin e tyre në zbutjen e këtyre konflikteve sociale brenda kuadrit ligjor. Kujtojmë se një nga misionet kryesore të inspektorit të punës e përcaktuar në ligjin për ISHP-në është që për problemet, të cilat nuk mbulohen nga ky ligj të evidentojë dhe të informojë organet kompetente për shkeljet e konstatuara që në këtë rast janë sigurimet shoqërore.

## III. Organizimi i Aksioneve Kombëtare për minimizimin e punës së zezë

Në kuadrin e minimizimit të punës së zezë dhe tregut informal në vend ISHP-ja në bashkëpunim me ISSH-në dhe SHKP-në kanë ushtruar kontrolle të përbashkëta dy herë në vit. Objekt i këtyre kontrolleve kanë qenë:

Kontrolli i aktiviteteve ekonomike për evidentimin e ekonomisë informale dhe të tregut të zi të punës.

Kontroll për zbatimin e Legjislacionit të Punës.

Kontroll në aktivitetet e ndërtimit për evidentimin e punësimit ilegal dhe të masave të marra në drejtim të parandalimit të aksidenteve në punë.

Organizimi i këtyre aksion-kontrolleve sjell rezultate konkrete në drejtim të evidentimit të:

- Aktivitete ekonomike ilegale
- Aktivitete ekonomike legale

- Aktivitete ekonomike me dokumentacion fiskal të parinovuar
- Aktivitete ekonomike të padeklaruara në ISSH
- Aktivitete ekonomike të padeklaruara në ISHP
- Nivelin e punësimit ilegal
- Të vetëpunësuar ambulant të paliçensuar
- Të vetëpunësuar të tregut të lirë.

Të dhëna krahasuese të rezultateve të aksioneve të viteve të fundit

Vitet	2000	2001	2002	2003
Subjekte	33.616	28.998	40.850	34.117
Sub.pa lic	10.820	7.987	11.457	6.247
% informal	32.2	27.5	28	18.3
Punëmarrës	104.119	101.966	117.943	115.216
Ilegale	28.060	22.384	22.564	18.236
% ilegalitet	26.9	21.9	19.1	20.1

Theksojmë se për vitin 2004 Aksioni për të kontrolluar të gjitha aktivitetet ekonomike do të zhvillohet në periudhën 15 shtator–30 tetor 2004.

Siç shihet nga viti në vit ka tregues më të mirë si në drejtim të minimizimit të tregut informal, ashtu edhe në atë të uljes së punës së zezë. Në rrethet më të mëdha të vendit, ku ka dhe përqendrim të aktiviteteve ekonomike është evidentuar dhe numri më i madh i individëve që ushtrojnë aktivitet ilegal ose me liçensa të parinovuara duke kryesuar. Kryesisht individët e pa liçensuar janë evidentuar në zonat periferike dhe ato rurale, të cilat janë jashtë kontrollit dhe ku ritmet e zhvillimit ekonomik janë më të ulëta dhe në shumë raste dhe pamundësi të shlyerjes së detyrimeve.

Ne nuk mund të ndërhyjmë në politikat fiskale, por propozojmë që në zonat, të cilat paraqesin vështirësi dhe hapësira të kufizuara në drejtim të ndërmarrjes së iniciativave private të rishikohen detyrimet tatimore, sidomos për personat fizikë ose të vetëpunësuar. Pasi biznesi nuk mund të zhvillohet njëllor në qendrat e mëdha të banuara me ato periferike ose në rrethet e kategorisë së dytë.

E shohim me shqetësim problemin e informalitetit në ekonomi, pasi ai është dhe mbartësi kryesor i punësimit ilegal dhe me hapësirat ligjore, mbi të cilat mbështetet aktiviteti i ISHP nuk mund të ndërhyjmë, por vetëm evidentojmë dhe informojmë dhe për të mos mbetur brenda një cikli të mbyllur kthehemi dhe te ideja e domosdoshmërisë së bashkëpunimit ndërinstytucional.

### ***Evidentimi i tregut të punës***

Çdo vit për evidentimin e tregut informal organizohet Aksion në shkallë kombëtare, duke kontrolluar të gjitha aktivitetet ekonomike, përjashtuar këtu aktivitetet e zhvilluara në sektorin bujqësor dhe atë në zonat rurale.

Për pjesëmarrje në këtë Aksion u është kërkuar bashkëpunim të gjitha institucioneve homologe kontrolluese me të cilat kemi lidhur marrëveshje bashkëpunimi.

Këtu vlen të theksohet niveli i ulët i bashkëpunimit ndërinstitucional.

Më poshtë po japim të dhëna krahasuese të rezultateve përfundimtare të këtij Aksioni.

Vitet	2000	2001	2002	2003
Subjekte	32.736	27.520	38.994	32.549
Sub.pa lic	10.779	7.875	11.309	6.137
% inform	32.9	28.6	29	18.8
Punëmarrës	93.010	85.000	98.705	101.521
Ilegale	26.345	18.414	18.796	15.177
% ilegalitet	28.3	21.6	19	19.7

Në se do të shohim të dhënat krahasuese, punësimi ilegal dhe informaliteti nga viti në vit ka ardhur duke u ulur në nivele të krahasueshme.

Siç e theksuam më lart ky Aksion për vitin 2004 nuk është realizuar akoma, por do të fillojë më 15 Shtator 2004 dhe do të zgjasë deri më 31 Tetor 2004

### ***Kontrolli në Sektorin e Ndërtimit***

Në mbështetje të programit vjetor dhe të objektivave prioritare që burojnë nga Programi i Qeverisë, Inspektoriat Shtetëror i Punës në bashkëpunim me Institutin e Sigurimeve Shoqërore ushtroi një kontroll në të gjitha Subjektet me aktivitet ndërtues dhe prodhues të materialeve të ndërtimit në një periudhë të caktuar të vitit.

#### *Qëllimi i organizimit të këtij Aksion Kontrolli*

- Kontrolli i subjekteve të liçensuara dhe evidentimi i aktiviteteve ilegale në ndërtim dhe prodhim të materialeve të ndërtimit.
- Evidentimi i masave të mara në drejtim të zbatimit të Legjislacionit të Punës për mbrojtjen dhe sigurinë në punë, si dhe mbrojtjen shoqërore.
- Kontrolli mbi tregun e punës dhe shpërndarjen e fuqisë punëtore sipas rretheve dhe këtyre dy lloj aktiviteteve të rëndësishme në ekonominë e vendit.

Sektori i ndërtimit dhe i prodhimit të materialeve të ndërtimit si një nga sektorët më të rëndësishëm të ekonomisë dhe të prodhimit kombëtar ka shënuar rritje të vazhdueshme. Ai luan një rol të rëndësishëm në rritjen e të ardhurave për frymë të popullsisë, pasi në të është e angazhuar një pjesë e konsiderueshme e forcës aktive për punë dhe prandaj është dhe një prioritet për t'u kontrolluar jo vetëm gjatë vitit, por edhe me aksione kombëtare ku angazhohen një numër më i madh inspektorësh.

Rezultatet e këtij aksioni në vite janë:

Vitet	2000	2001	2002	2003	2004
Subjekte	880	1.468	1.856	1.568	1.669
Pa license	41	112	148	110	159
% inform	4.6	7.6	7.9	7	9.5
Punëmarrës	11.109	16.966	19.238	13.965	16.943
Ilegale	1.715	3.970	3.768	3.059	3.798
% ilegal	15.4	23.4	19.6	22.3	22.4

Duhet të theksojmë se realizimi i këtij Aksioni paraqet vështirësi të mëdha në drejtim të kontrollit të subjekteve, pasi shumë firma të cilat kanë fituar tendera ose lejet e ndërtimit, nuk i kryejnë vetë punimet, por ia delegojnë atyre firmave, të cilat janë të liçensuara apo jo për punime të veçanta, ose i kryejnë punimet me brigada të vogla të paliçensuara.

Kështu është shumë e vështirë të përcaktohet numri i saktë i punëmarrësve, të cilët marrin pjesë në ndërtimin e një objekti, si dhe se kujt subjekti i përkasin.

Vështirësi tjetër paraqet edhe mos informimi për subjektet, të cilat fitojnë tendera me financim të fondeve buxhetore.

Gjithashtu, një vështirësi tjetër në kontrollin e tregut të punës në këtë sektor është edhe mos funksionimi si duhet i organizimit sindikal.

Vërehet se rrethet të cilat kanë përqindjen më të lartë të punësimit ilegal janë ato rrethe dhe me nivel më të ulët ekonomik. Duhet të kemi parasysh se vlerësimet janë relative, të cilat konkludohen nga raporte midis numrit të evidentuarve dhe numrit të të kontrolluarve dhe për llogjikë të saj, mund të themi se në Tiranë mund të shënohet dhe numri më i madh i punëmarrësve ilegalë të evidentuar, por në një qendër të banuar me 700.000 banorë dhe një numër relativisht të lartë të punëmarrësve të siguruar raportet matematikore na japin % të zbutura të punësimit ilegal.

Nga kontaktet që kanë marrë grupet e kontrollit me punëdhënës dhe punëmarrës janë trajtuar probleme të ndryshme të lidhura me procesin e deklarimit dhe përveç interesimit ka dhe hezitim për të deklaruar dhe për t'u vetëdeklaruar, të cilat lidhen me:

1. Rritjen e vlerës së kontributit si rezultati rritjes së pagës minimale
2. Rritja e moshës së daljes në pension ka frenuar procesin e deklarimit si në subjektet juridike, por kryesisht në ato fizike dhe të vetëpunësuar.
3. Të ardhurat e siguruara nga biznese të vogla në zonat rurale nuk i përballojnë dot shpenzimet për t'u siguruar.
4. Përfitimi i ndihmës ekonomike krijon marrëveshje të fshehta punëmarrës, punëdhënës për të mos u deklaruar.
5. Pamundësia për të mbuluar me kontroll të gjitha llojet e veprimtarive ekonomike, të cilat ushtrohen larg qendrave të banuara apo zbulimi i "ekonomive të bodrumeve" sjell dhe lulëzimin e tregut informal të punës.
6. Mungesa e infrastrukturës elektronike rrit shkallën e vështirësisë të shkëmbimit të informacionit, sidomos me qytetet e mëdha me mbi 100.000 banorë.
7. Mungesa e organizimit të strukturave sindikale në mbi 80% të aktiviteteve në sektorin privat krijon premisa për shkeljen e të drejtave në punë të

punonjësve nga punëdhënësit, të cilat konsistojnë në krijimin e kushteve jo të mira të punës, mos derdhjen e kontributeve të sigurimeve shoqërore e shëndetësore, orëve të zgjatura të punës, pagimi i punonjësve me paga minimale etj. Të gjitha këto janë pasojë e mos lidhjes ose e nivelit të ulët të lidhjes së kontratave individuale dhe kolektive të punës.

Çfarë propozojmë:

- Skedimin e punëmarrësve të siguruar në një rrjet të informatizuar, skedimin e familjeve të përfshira në skemat e ndihmës ekonomike.
- Pajisjen me kartat dhe numrat e sigurimit të punëmarrësve, pasi ndodh shpesh që i njëjti subjekt, duke ruajtur një numër të caktuar punëmarrësish ndryshon emrat për periudha të caktuara.
- Aplikimin e projekteve për punësim në zonat me mundësi të kufizuara zhvillimi dhe biznesi duke marrë në konsideratë traditën e zonës në shërbime, prodhime artizanale dhe atë të përpunimit të produkteve.
- Nxitjen e fushatave sensibilizuese nga partnerët socialë me ndihmën e mediave kombëtare dhe lokale.

Bashkëpunimi midis institucioneve duhet parë jo si shtojca të njëri-tjetrit, por si institucione të cilët me kryerjen e detyrës së tyre sigurojnë forcimin dhe funksionimin e bazës institucionale dhe në harmoni me komponentët e tjerë legjislativë dhe ekzekutivë të vetë shtetit.

Mendojmë se rezultatet e këtij Kontrolli do të shërbejnë për të hartuar platforma dhe metodika për të ardhmen për të forcuar kontrollin në drejtim të minimizimit të punës së zezë dhe të forcimit dhe mbrojtjes së kushteve të punës.

Edhe në të ardhmen do të vazhdohet me:

- Kontrollin e tregut të punës, i cili do të sigurohet nëpërmjet bashkëpunimit të ISHP-së, Organeve të Tatim-Taksave, Organeve të Policisë dhe Sistemit Doganor
- Ndryshimi i Ligjit për ISHP-në dhe dhënia prioritet rolit të tij në kontrollin e punës së zezë do të ndikojë në minimizimin e tregut informal të punës.
- Kalimi i vjeljes së kontributeve nga ISSH-ja tek Tatim-Taksat do të bëjë prioritare detyrimin fiskal për derdhjen e kontributit për sigurimin shoqëror e shëndetësor.
- Forcimi i sistemit bankar, qarkullimit monetar nëpërmjet bankave dhe inventarizimi i qarkullimit të parasë do të minimizojë tregun informal, evazionin fiskal dhe tregun e zi të punës.
- Konsolidimi i biznesit privat do të sjellë një konkurrencë transparente në tregun e punës sipas kërkesë-ofertës.
- Zgjerimi i zonave të kontrollit, jo vetëm në zonat urbane, por ajo të shtrihet edhe në zonat rurale, duke u mbështetur në zbatim të konventave të ILO-s, të ratifikuara nga Shteti ynë.
- Vendosja e një rrjeti të informatizuar dhe të kompjuterizuar si një element i rëndësishëm në marrjen e një informacioni permanent dhe vendosjen e një kontrolli kompjuterik mbi regjistrin e punëmarrësve të tregut privat të punës do të shërbejë në minimizimin e punësimit ilegal.

- Plotësimi i kuadrit ligjor mbi të cilin funksionojnë ISHP dhe ISSH ka shërbyer dhe do t'i shërbejë në të ardhmen qëllimit final të minimizimit të punës së zezë.
- Përmirësimi i kuadrit ligjor mbi të cilin do të mbështetet bashkëpunimi ndërmjet institucioneve ekzekutive.
- Përmirësimi i metodave dhe mjeteve të kontrollit.

**ROLI I SINDIKATAVE NË MBROJTJEN E TË DREJTAVE TË PUNONJËSVE  
DHE EFEKTIVITETI I ZBATIMIT TË LEGJISLACIONIT TË PUNËS**

## **ROLI I SINDIKATAVE NË MBROJTJEN E TË DREJTAVE TË PUNONJËSVE DHE EFEKTIVITETI I ZBATIMIT TË LEGJISLACIONIT TË PUNËS**

**Dr. Minella MANO**

President i Federatës së Sindikatave të Shëndetësisë së Shqipërisë

*Sindikata si pjesë e shoqërisë civile ka rolin e vet të rëndësishëm,  
Prandaj kontributi sindikal e profesional është domosdoshmëri,  
Sot e në të ardhmen e shoqërisë shqiptare.  
Përkushtimi i individit ndaj sindikalizmit është investim për shoqërinë e lirë.  
Organizimi në Sindikata synon,  
Realizimin e menaxhimit të kapaciteteve dhe burimeve njerëzore,  
Nga vetë grupimi dhe kryerjen e aktiviteteve,  
Në interes të ndryshimit të marrëdhënieve shoqërore.*

As liria e grupimit,  
As debati alternativ,  
As punësimi e rikualifikimi,  
As pluralizmi e votimi demokratik,  
As arsimimi e informimi,  
As asistenca e demonstrimi,  
Nuk pritet të dhurohen nga shtete e pushtete, që kanë si synim.

Vetëm përqendrimin e kopetencave,  
Vetëm zbatimin e urdhërit,  
Vetëm monopolizimin e ekonomisë,  
Vetëm pasurimin e familjeve të tyre,  
Vetëm qëndrimin e gjatë në drejtim,  
Vetëm dhunimin e të drejtave  
Të shumicës e mos respektimin e opozitës.

Duhet t'a fitosh vetë atë liri, si grupim shoqëror;

Duke argumentuar,  
Duke kundërshtuar,  
Duke dialoguar,  
Duke protestuar,  
Duke rezistuar,  
Duke bashkëpunuar,  
Duke motivuar,  
Duke informuar,  
Duke demokratizuar, si individin  
Ashtu dhe drejtimin institucional sindikal.

Lëvizja sindikale është forcë aktive,  
Me pjesëmarrje masive e të motivuar të anëtarëve të saj,  
Me ndikim të sigurtë e ndjeshmëri në shoqërinë civile;  
Kur interesat janë të njëjta,



Kur synimet janë të qarta,  
Kur grupi respekton individin,  
Kur demokracia e brendëshme është konkrete,  
Kur objektivi është ndryshimi cilësor e  
Kur kjo lëvizje ndikon dukshëm në jetesën e përditshme të bashkisë  
Dhe zhvillimin e një shoqërie.

Parimet bazë të Sindikalizmit janë:

1. Solidariteti
2. Pavarësia
3. Demokratizimi
4. Vullnetarizmi
5. Siguria
6. Arsimimi

Sa më shumë individë të ndërgjegjshëm,  
Sa më shumë anëtarë aktivë,  
Sa më shumë sindikalistë të motivuar,  
Sa më shumë qytetarë të kualifikuar,  
Sa më shumë financa të grumbulluara,  
Sa më shumë liri veprimi e  
Sa më shumë demokraci të zhvillojnë Sindikatat,  
Aq më shumë përfitime e të drejta,  
Do të ndiejnë të gjithë aktorët aktivë.

Sindikata siguron;

Për anëtarët dhe simpatizantët e saj, në përgjithësi të mira kolektive si;

1. punësimi,
2. edukimi,
3. kualifikimi,
4. mbrojtja juridike,
5. mbrojtja sociale,
6. mbrojtja financiare,
7. kushte e ambiente pune,
8. përkujdesje shëndetësore,
9. përfitime materiale,

Ajo edukon tek ata kontribues;

Ndjenjën e ndihmës,  
E bindjes,  
E aksionit,  
E rezistencës,  
E përballjes,  
E kualifikimit,

E përzgjidhjes,  
E opozitës,

Ndjenjën e lirisë demokratike

Sindikata ka si aktivitete kryesore të saj;

1. Vazhdimësinë e forcimit të strukturave.
2. Zhvillimin e pluralizmit e demokratizimin.
3. Ndjekjen e detyrave të përditshme.
4. Mbrojtjen e çdo anëtari ndaj çdo dhunimi
5. Sigurimin e të drejtave juridike dhe sociale
6. Organizimin e informacionit.
7. Punën me anëtarësinë e re.
8. Arsimimin dhe kualifikimin e vazhdueshëm.
9. Realizimin e bisedimeve me partnerët.
10. Nënshkrimin e kontratave kolektive të punës.
11. Plotësimin dhe zbatimin e legjisllacionit.
12. Garantimin e motivimin e sindikalistëve.

Funksioni shoqëror i saj është konkret e kryesisht në;

1. Zgjerimin e grupimeve që marrin pjesë në bashkëvendosje.
2. Demokratizimin e shoqërisë, duke respektuar të drejtat e individit.
3. Edukimin e shoqërisë, duke ofruar individët të grupohen e të kontribuojnë.
4. Nxitjen e ekonomisë, duke ofruar profesionalizmin dhe kërkuar zhvillime.
5. Fuqizimin e opozitës dhe konkurimin institucional.
6. Angazhimin e intelektualëve të tërhequr, gjatë ndryshimeve.
7. Mbrojtjen e shtresave në nevojë, duke bashkëpunuar me pushtetin vendor.
8. Ruajtjen e nivelit të lirisë dhe zgjerimin e koncepteve të bashkëjetesës.
9. Goditjen e fenomeneve korruptive dhe të papërgjegjësive.
10. Politikat e punësimit dhe rikualifikimit.
11. Rritjen e cilësisë së shërbimeve publike.
12. Rritjen e nivelit të jetesës dhe sigurinë e saj.

Të drejtat ndërkombëtare të njeriut, janë boshti i strukturave sindikale.

Gjatë jetesës, njeriu krahas detyrimeve ndaj natyrës, familjes, shoqërisë e çdo ndodhie apo fenomeni tjetër, ka të nevojshme;

- të ndihet i lirë,
- të kuptojë,
- të ndryshojë,
- të respektojë dhe
- të respektohet,

për të jetuar me dinjitet.

Por që të ndodhë ky realitet ai duhet të ushtrojë disa të drejta si;

1. E drejta për të menduar e krijuar një grupim profesional.
2. E drejta për të shprehur çdo mendim dhe sugjerim si e mendon.
3. E drejta për të parashtruar ndaj çdo partneri kërkesat dhe kërkuar zgjidhje.
4. E drejta për të marrë pjesë aktivisht në strategjitë dhe zbatimet konkrete.
5. E drejta për të hartuar një statut dhe rregulloret përkatëse të funksionimit të tyre.
6. E drejta për të ngritur strukturat dhe administratën e duhur.
7. E drejta për të patur institucionin dhe programin e miratuar prej tyre.
8. E drejta për t'u mbrojtur nga çdo formë dhune e diskriminimi, të ushtruar ndaj anëtarëve.
9. E drejta për të denoncuar çdo individ apo pushtet që shkel normat qytetare.
10. E drejta për të ushtruar aktivitetin në përputhje me synimet dhe vendimet e marra.
11. E drejta për të qenë të përfaqësuar në të gjitha instancat e shoqërisë.
12. E drejta për të nënshkruar kontratat kolektive të punës.
13. E drejta për të protestuar me çdo mjet demokratik.
14. E drejta për të kërkuar rritje të standarteve të jetesës të punonjësve.
15. E drejta për të mbrojtur pavarësinë ndaj çdo pushteti negativ.
16. E drejta për të mbrojtur profesionin dhe kualifikuar anëtarët.
17. E drejta për të propozuar ndryshime dhe përmirësime në legjislacion.
18. E drejta për të bashkëpunuar me çdo individ apo grupim tjetër.
19. E drejta për të ndihmuar çdo individ në nevojë.
20. E drejta për të integruar grupimin në institucione botërore.
21. E drejta për të zhvilluar dhe mbrojtur zhvillimet demokratike.
22. E drejta për të qenë pjesë e vendimmarrjeve në shoqëri.

Sindikatat kanë ndikuar në disa zgjidhje dhe në disa ndryshime e zhvillime pozitive, të kësaj periudhe tranzicioni, ndonëse mundësitë dhe kapacitetet kanë qenë të mjaftueshme për të patur më tepër efektivitet e progres.

Ndikimi ka qenë në;

1. Organizimin e rikonceptimin e strukturave sindikale, sipas profesioneve, bindjeve individuale e programeve.
2. Ndërgjegjësimin e individëve, për rëndësinë e grupimit dhe forcimit të opozitës, si oponencë gjatë zhvillimeve demokratike në vend.
3. Krijimin e palëve juridike, punëdhënës e punëmarrës, si dhe zhvillimin e dialogut social.
4. Hartimin e marrëveshjeve dhe kontratave kolektive e individuale të punës, si për sektorin privat, ashtu dhe atë publik.
5. Mbrojtjen e anëtarëve dhe jo vetëm të tyre, si profesionalisht, ashtu dhe juridikisht e ekonomikisht.

6. Edukimin dhe motivimin e individëve për nevojën e protestës, kërkesës e të bisedimeve si elementë të domosdoshëm në bashkëpunimin dhe jetesën.
7. Hartimin e plotësimin e legjislacionit të punës dhe miratimin e ndjekjen e zbatimit të konventave ndërkombëtare, në mbrojtje të qytetarëve.
8. Njohjen dhe prezantimin e vendit dhe të institucioneve tona në institucionet, organizmat dhe shtetet e tjera, duke kërkuar si anëtarësinë, ashtu dhe ndihmë.
9. Balancat dhe disbalancat, si në jetën social-ekonomike, ashtu dhe politike në vazhdimësi e veçanërisht gjatë krizave madhore e konflikteve negative.
10. Reformat institucionale, ashtu dhe në rritjen e profesionalizmit e dijeve.
11. Kordinimin e grupeve të interesuara të shoqërisë civile ndaj shtetit, politikës, parlamentit e presidentit, për shqetësime specifike e më gjerë.
12. Stabilitetin dhe paqen në rajon e më gjerë, si kusht fillestar të zhvillimit.

Disa shkelje të të drejtave të drejtuesve dhe anëtarëve të sindikatave,

Ndodhin veprime nga më amoralet dhe më të ndryshmet,  
 Ndaj sindikalistëve dhe drejtuesve kryesorë të sindikalizmit,  
 Nga individë, pushtete e institucione;  
 Që të kujtojnë epoka të vjetra,  
 Mentalitete të mangëta,  
 Forma të çmendura e veprime;

anti – njerëzore,  
 anti-kulturore,  
 anti-miqësore,  
 anti-ligjore e  
 anti-demokratike

që s'kanë asgjë të njëjtë;

- me të natyrshmen,
- me bashkëpunimin,
- me bashkëjetesën,
- me bashkëzhvillimin e
- me bashkëfitimin,

si aktorë të një shoqërie, që do të vazhdojë të jetojë e të trashëgojë.

Ato janë;

1. Refuzim i njohjes së Sindikatës
2. Refuzim i regjistrimit të sindikatës
3. Pengim i pjesëmarrjes në Sindikatë
4. Presion për moskrijim të strukturave sindikale.

5. Ngritje sindikatash nga pushtete
6. Mohim i ligjit mbi të drejtën sindikale
7. Ndërhyrje gjatë përpilimit të statutit nga negative
8. Moslejim bashkëpunimi dhe bashkimi sindikal
9. Përçarje të sindikalizmit dhe degjenerim të funksionit.
10. Konflikte brenda grupimeve të ndryshme sindikale
11. Ndalime dhe bllokime në ambientet sindikale
12. Ndërprerje të komunikimit dhe informacionit të Sindikatave
13. Konfiskime të pasurive të Sindikatave
14. Sulme të ambienteve Sindikale.
15. Dëmtime të provave të Sindikatave
16. Ndërhyrje dhe bllokime të llogarive Sindikale
17. Punë të detyruar dhe diskriminuese ndaj të zgjedhurve Sindikalë.
18. Kufizime të qëllimshme të aktivitetit të aktivistëve Sindikalë.
19. Ndalime dhe ndërhyrje gjatë takimeve e mbledhjeve Sindikale.
20. Sulme fizike gjatë aktiviteteve Sindikale.
21. Pushime antiligjore nga puna të drejtuesve Sindikalë.
22. Pengim të aktivistëve Sindikalë në pjesëmarrje e kualifikime.
23. Pushime nga puna si grup të aktivistëve Sindikalë.
24. Moslejim në vendin e punës të sindikalistëve të pushuar arbitrarisht.
25. Ulje nga funksionet profesionale të opozitarëve Sindikalë.
26. Vëzhgime të aktivistëve Sindikalë.
27. Mosrespektim të kontratave të punës të firmosura nga Sindikata
28. Mospagim të kontributeve shoqërore dhe shëndetësore të drejtuesve Sindikale.
29. Mosthirrje si palë juridike të përfaqësuesve të Sindikatës gjatë analizave.
30. Pengime gjatë mbledhjes së kuotizacionit sindikal.
31. Pengim të përfaqësuesve Sindikalë për të përdorur kohën e caktuar.
32. Diskriminime e dhunime të Sindikalistëve të seksit femër.
33. Mosdhënie të pagës së barabartë së femrave me burrat.
34. Vonesa në dhënien e pagesave sindikalistëve
35. Mosdhënie të antidotëve dhe përfitimeve të tjera sindikalistëve.
36. Ofendime të sindikalistëve për arsye prejardhjeje apo bindjeje.
37. Pengim të realizimit të demonstrimeve dhe grevave të sindikatave
38. Futje të antigrevistëve midis Sindikalistëve të vërtetë
39. Frikësimi i Sindikalistëve para protestave dhe grevave
40. Kushte jo të përshtatshme pune për Sindikalistë
41. Çensurim i drejtuesve të Sindikatave, ndaj informacionit
42. Ndërprerje e mosdhënie të fjalës përfaqësuesve Sindikalë.
43. Ndërhyrje tek familjet e drejtuesve të Sindikatave
44. Paragjykim të individëve që kontribuojnë në Sindikalizëm.

Janë dashur shumë njerëz, veprime e shumë kohë e sakrifikuar,  
Për të përfituar disa të drejta,  
Që akoma e sot nuk zbatohen nga shoqëria  
E që kërkohen po nga shoqëria të respektohen.

Duket kontradiktore, por fakti tregon se;

Ndodh ajo që s' duhej të vazhdonte të dëmtonte,  
Të konfliktuonte e të vononte çdo zhvillim tonin.

Parandalimi dhe zgjidhja e mosmarrëveshjeve.  
(Mangësitë)

Parandalim (shmangie, mënjanim, parambrojtje, paravendosje, nuhatje, parashikim)

Mangësi (e metë, gjysmake, e zbrazët, pamjaftueshmëri, mungesa, i cunguar)

Mosmarrëveshjet e çdo niveli dhe specifike midis palëve ndodhin sepse:

1. Ka mangësi në njohjen e legjislacionit si nga individi dhe institucionet partnere,
2. Ka mangësi në zbatimin e ligjit, si nga punëdhënësit dhe institucionet shtetërore.
3. Ka mangësi në dialogim, nga padituria dhe mosdëshira e lidhur me interesat.
4. Ka mangësi në vazhdimësinë e partneritetit, nga papërgjegjësia dhe nevoja
5. Ka mangësi në përgatitjen e kualifikimin e partnerëve.
6. Ka mangësi në informimin e grupeve të interesit.
7. Ka mangësi në strategjinë dhe vizionin e institucioneve.
8. Ka mangësi në funksionimin e Këshillit Kombëtar të Punës.
9. Ka mangësi në cilësinë e komisioneve përkatëse.
10. Ka mangësi në bashkëpunimin me zyrat e punës.
11. Ka mangësi në mosrealizimin e kontratave të punësimit.
12. Ka mangësi në cilësinë e kontratave të punës (sidomos në ato individuale).
13. Ka mangësi në përgatitjen e administratave
14. Ka mangësi në njohjen reale të aktorëve dhe kontributit të tyre.
15. Ka mangësi në dialogun punëdhënës e punëmarrës.
16. Ka mangësi në marrjen e mendimeve dhe vendimmarrjeve
17. Ka mangësi në respektimin e palëve dhe konflikt negativ.
18. Ka mangësi në politizimin e qëndrimeve dhe reformave.
19. Ka mangësi në njohuri dhe kapacitete të dobëta të drejtuesve të institucioneve.
20. Ka mangësi në motivimin dhe shpërblimin e të punësuarve.
21. Ka mangësi në konceptimin e shoqërisë demokratike.
22. Ka mangësi në realizimin e studimeve dhe përdorimin e argumentave.

Duhet realizuar

Duhet (domosdoshmëri, nevojitem, lypsem, kërkohet, shërben, vlen)

Për parandalimin dhe eliminimin e mundshëm të mosmarrëveshjeve dhe konflikteve negative, të shfaqura në vazhdimësi në jetën e përditshme, në

ambiente dhe kohë të ndryshme, midis vetë individëve dhe grupimeve të interesit me të tjera institucione apo pushtete e ligje, mendoj se duhet të ndryshojmë disa sjellje dhe praktika, sikundër shumë drejtues e politika e pse jo pushtete e individë të pushtetshëm, pa harruar arsimimin, kualifikimin, studimin, njohjen e ambientit që na rrethon dhe vetë ata që drejtojnë keq një shtet e që konfliktuojnë një shoqëri, duke i rezervuar atyre (shtetasve) pasiguri, sherre, moszhvillim e proçese gjyqësore të korruptuara, pa asnjë fije shprese për të menduar,

- se mundet të korrigjojmë,
- se duhet të tolerojmë,
- se duhet të respektojmë,
- se mundet dhe të falim,
- se duhet të bashkëpunojmë e
- se pa konflikt mundet të ndryshojmë pozitivisht si shoqëri, në rast se logjika, drejtësia, barazia dhe koncepti demokratik do të mund të bëhen bashkë.

1. Duhet realizuar drejtësia në praktikë.
2. Duhet realizuar njohja e konventave ndërkombëtare dhe legjislacionit tjetër.
3. Duhet realizuar respektimi i të drejtave të njeriut për jetesën.
4. Duhet realizuar informimi i komunitetit dhe të interesave.
5. Duhet realizuar forcimi i strukturave të grupeve të interesit.
6. Duhet realizuar dialogu real midis aktorëve të shoqërisë.
7. Duhet realizuar marrëveshja e punës dhe pensioneve.
8. Duhet realizuar demokracia e brendshme për çdo institucion.
9. Duhet realizuar pavarësia e nevojshme në çdo vendimmarrje.
10. Duhet realizuar njohja reale e problemeve sociale dhe ndërhyrja korrigjuese.
11. Duhet realizuar përgatitja e specialistëve dhe menaxhuesve të reformave.
12. Duhet realizuar konkurimi për punësim dhe cilësia e tyre.
13. Duhet realizuar forcimi i statusit të zyrave të punësimit.
14. Duhet realizuar funksionimi i zyrave të pajtimit dhe ndërmjetësimit.
15. Duhet realizuar investimi financiar dhe konceptual në informimin qytetar.
16. Duhet realizuar ndjekja edhe monitorimi për çdo reformë.
17. Duhet realizuar punësimi dhe rikualifikimi për punësim.
18. Duhet realizuar goditja dhe eliminimi i korrupsionit.
19. Duhet realizuar sistemi alternativ i ndërmjetësimit dhe gjykimit.
20. Duhet realizuar funksionimi demokratik i niveleve të shtetit.

Një shoqëri ku s'ka mendim të pavarur, ku s'ka liri dhe të drejtat e individit nuk konceptohen drejt e ku ka kufizime ndaj çdo individi e grupime njerëzish që shikojnë ndryshe, që veprojnë ndryshe e që duan të ndryshojë jetesa e tij

Si individ dhe e shoqërisë së tij,

Mund të ketë vetëm një shoqëri ku ka;

- një urdhër,
- një fotografi,
- një frymë,
- një mbiemër,

- një ngjyrë,
- një gazetë,
- një TV,
- një ligj i cili dikton e
- një individ të shumëpushtetshëm apo
- një politikë sterile,

për për çdo gjë bën si do, siç i intereson pakicës në pushtet, pa pyetur aktorët aktivë të shoqërisë, aspak të ndryshimit e kundërshtarët e tij.

Vetëm shoqëria s'mund të jetë vetëm për ata njerëz s'mund të mendohet, sepse qytetarët vetë për asgjë të rëndësishme s'mund të vendosin e në shumë vendimmarrje, zgjidhje të tjera s'pyeten e s'lejohen, në një kohë që janë po vetë ata që kontribuojnë për të jetuar më mirë, për të zhvilluar e garantuar një të ardhme, jo vetëm për vete. Pra, një shoqëri ku s'ka bashkësi individësh, por individ që flet në emër të tyre e që dhunon po të drejtat e tyre.

Të ndërtohet një shoqëri civile të vërtetë është;

- një sifidë e vërtetë,
- një mundim i shumicës,
- një tjetër koncept,
- një tjetër praktikë,
- një tjetër veprim,

do të duhet të ndjehet te çdo njëri individ,  
brenda bashkësisë që tjetër vizion projekton.

Pra, individët në përgjithësi, s'janë të gjithë aktorët e vërtetë, megjithëse të gjithë duan të jetojnë një jetë sa më të mirë e të trashëgojnë në familjet e tyre më shumë garanci për të nesërmen.

Ata s'janë as pakicë, por të pamjaftueshëm në numër, për të ndikuar seriozisht më fort me kapacitetet e tyre qytetare e profesionale, te të tjerët individë, jo aktivë, tek disa të pamotivuar, për të jetuar më mirë e të tjerë që janë negativë, me indiferencën që vazhdojnë të praktikojnë e shumë vështirë të dëgjohen e të përkrahen nga negativët e ndryshëm të një shoqërie të hapur, me shumë dilema.

Ngelet nevojë që këta individë të dëshiruar për zhvillime pozitive të një shoqërie e që kontribuojnë ndjeshëm për veten e tyre, për të përballuar ngadalësinë e zhvillimeve e ndryshimeve cilësore të duhura. Domosdoshmërisht duhet të mendojnë si zgjidhje grupimin e ideve e alternativave të gjithë atyre që janë realisht për ndryshime e ata që ndiejnë, apo nga afër duan të ndihmohen, për t'u afruar e kuptuar më mirë rolin e tyre dhe nevojën që ka grupimi, për çdo individ të dëshiruar e që jo vetëm do të gjendet brenda grupimit që kërkon progres, por dhe që do të sakrifikojë i bindur se, grupimi shoqëror profesional do të mbetet gjithmonë një opozitë e nevojshme dhe një alternativë që jo vetëm kërkon, por dhe që ofron mendimin e praktikën ndihmuese në vazhdimësi.

Duhet më shumë angazhim,  
Për të dhënë më shumë informacion,  
Për të njohur më mirë realitetet,



Për të ditur kur duhet të ndodhin e si të sillen,

Për të dëgjuar më mirë e përzgjedhur profesionalisht cilat janë prioritetet e pse duhet të gjejmë zgjidhje,

Për të kuptuar drejt tendencat e ankesat e parashtruara, sikundër duhet të mendojmë qetë

E cilësisht se si duhet të mbështesim e pse duhet të ndihmojmë ata individë apo grupe

Familjesh që të gjejnë zgjidhjet e duhura.

Të kuptojnë të gjithë se, roli i shoqërisë është vendimtar, në rast se ndërhyhet në kohën e duhur e me logjikën e duhur, s'është e lehtë për shumë nga qytetarët.

Prandaj ngelet në përgjegjësinë e përfaqësuesve të tyre, që të jenë jo vetëm të ndjeshëm

Ndaj ndodhive, por dhe të jenë profesionalisht e të mençur si qytetarë, që të mund të sqarojnë për çdo moment, ata që i mbështesin dhe që i besojnë se mund t'i gjenden më pranë vështirësive të tyre e që mund t'i bëjnë ballë në çdo lloj presioni të ardhur nga;

- pushtete,
- qeverisje,
- politika,
- ligje e
- individë të ndryshëm,

që realizojnë programe e synime, të cilat bien shumë ndesh me interesat e tyre e që bëjnë më të pamundurën si; punësimin, kualifikimin, arsimimin dhe çdo lloj shërbimi publik, të përfitohet si të tjerët, me tjetër pozitë sociale e që si pjesë e shoqërisë, jo vetëm ata të vuajnë tranzicionet e reformat në kurriz të tyre, por dhe të ndiejnë ndihmesën e sigurinë, se nuk do të jenë vetëm ata (ato) në gjendje të vështirë sociale e juridike dhe për ta ka të ardhme më të mirë e se nuk do të jenë të diskriminuar e të pashpresë në pafundësi kohore.

Aktualisht;

Gjendemi pranë dhe para disa të këqijash, pengesash e faktesh që lodhin dhe nuk garantojnë një klimë të qetë e normale

Si dhe një jetesë të merituar të shoqërisë shqiptare në përgjithësi

Dhe individëve apo grupimeve, shtresave të pambrojtura në veçanti,

Prandaj sindikalizmi si nxitës e mbrojtës, si autor e aktor ndryshimeve pozitive,

Duhet të marrë përgjegjësitë e saj e të thotë fjalën e vet nëpërmjet a aksionit konkret,

Në çdo rast të nevojitur e në kohën e duhur.

Por me profesionalizmin e përgjegjshmërinë jo vetëm qytetare,

Por dhe veprime demokratike.

Sidomos për;

1. Reformat institucionale me difekte e të vonuara.
2. Plotësimet ligjore e veçanërisht respektimin e tyre
3. Papërgjegjshmërinë dhe paaftësinë në drejtimin e institucioneve
4. Nivelin e ulët të shërbimeve publike ndaj taksapaguesve
5. Papunësinë e lartë dhe emigracionin e rrezikshëm
6. Gjendjen e vështirë të kushteve të punës e mbrojtjes gjatë saj
7. Papunësinë e të rinjve e të individëve me invaliditete
8. Shkeljen e të drejtave të individit e konventave nga punëdhënësit
9. Mosnënshkrimet e moszbatimet e kontratave të punës.
10. Mosvlerësimin, mosmotivimin dhe mosrritjen e pagave e pensioneve.
11. Uljen e frekuencimit të arsimimit dhe edukatës në përgjithësi
12. Rritjen e kriminalitetit dhe fenomeneve të tjera degjeneruese.
13. Copëtimin dhe dobësimin e lëvizjes sindikale.

## **ROLI I SINDIKATAVE NË MBROJTJEN E TË DREJTAVE TË PUNONJËSVE DHE EFEKTIVITETI I ZBATIMIT TË LEGJISLACIONIT TË PUNËS**

### **Nermin SHEHU**

Shefe e Sektorit Migracion - Marredhenie Pune

### **Alma MEÇO**

Specialiste e Marredhenive te Punes / Juriste  
Perfaqesuese nga Zyra Rajonale e Punesimit Tirane

Se pari falenderojme organizatoret e kesaj konference per mundesine qe na krijuan per pjesmarrjen tone si perfaqesues te Zyres Rajonale te Punesimit Tirane, duke dhene kontributin tone ne realizimin e tripartitizmit. Nisur nga eksperienca e punes sone ne nivel rajonal si hallke ndermjetese midis punedhenesve dhe punemarresve, duke perfituar nga prezenca e dy perfaqesuesve te dy partnereve sociale (punedhenes dhe punemarres), dua te paraqes disa problematika.

Aktualisht ne Shqiperi, dhe vecanerisht ne Tirane, lidhen kontrata kolektive ne nivel te pare, ne shkalle dege etj, duke u pasuar me lidhjen e tyre dhe nivel te dyte ne shkalle ndermarrje. Ne praktike, vecanerisht nga eksperienca kryerjes se procedurave te ndermjetesimit ne rast konfliktesh sociale (psh. PTUU Tirane), veshtiresia kryesore qe kemi hasur, ka qene vertetesia e treguesve te perfaqesueshmerise, si baze e lidhjes se vete kontrates kolektive. Mendoj se kjo vjen si rrjedhoje e mosvleresimit te duhur nga ana e perfaqesuesve te sindikatave ne nivel lokal, per rolin qe duhet te luajne dhe per detyrat qe u jane ngarkuar. Ndoshta ka nevojte per nje trajnim te ketyre drejtuesve sindikaliste me metoda te ndryshme praktike. Dua ta theksoj kete fakt sepse kjo eshte nje nga arsyet kryesore te mosperfundimit me sukses te Zyres se Pare te Pajtitimit ne shkalle vendi, persa I perket rolit qe ka kjo zyre ne baze te Kodit te Punes dhe dispozitave te tjera ligjore ne mbeshtetje te tij.

Organizimi I kesaj konference mendoj se eshte nje nisme shume positive, vecanerisht ne krijimin e nje tradite te mundshme per takime te tilla midis dy partnereve : punedhenes – punemarres, me qellimin e mire per arritjen e nje konsensusi te dyanshem, shkembim reciprok mendimesh dhe minimizimin e konflikteve dhe te pasojave te tyre. Mendoj se kjo tradite, per te ardhmen, do te eliminoje nje varg problemesh qe hasen ne marredheniet e punes ne Tirane dhe me gjere.

## **ROLI I SINDIKATAVE NË MBROJTJEN E TË DREJTAVE TË PUNONJËSVE DHE EFEKTIVITETI I ZBATIMIT TE LEGJISLACIONIT TE PUNËS**

**Diana KRISTO**

Presidente e Forumit të Gruas të Bashkimit të Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë (B.S.P.SH.)

Të nderuar kolegë dhe kolege, të ftuar pjesëmarrës në këtë konferencë, në diskutimin tim modest jam munduar të trajtoj shkurtimisht sipas këndvështrimit tim se cili është roli i sindikatës në mbrojtjen e të drejtave të punonjësve dhe efektiviteti i saj në legjislacionin e punës.

Në se ka një sferë politike të shoqërisë ku punonjësit duhet të jenë pjesë kryesore, kjo është sindikata me të drejtat që i jep ligji në këtë fushë si anëtare e një organizate sindikaliste me të gjitha të drejtat dhe liritë, veçanërisht në shoqërinë shqiptare, ku proceset demokratike herë ecin me hapa të shpejtë dhe herë ngelen në vend. Siç dihet nga të gjithë dhe nga përvoja perëndimore, sindikata është një organizatë që grumbullon rreth vetes njerëz ku interesat e tyre gjejnë përkrahje dhe zbatim në to.

Në këtë aspekt, një vend të rëndësishëm zë njohja me legjislacionin e punës dhe zbatimi praktik i këtij legjislacioni si dhe zbatimi i mëtejshëm i hapësirave ligjore për mbrojtjen e punonjësve, që ata t'a ndiejnë veten më të sigurtë në aftësitë e tyre krijuese profesionale dhe duke dhënë kështu në praktikë kontributin e tyre nëpërmjet punës, sepse e drejta për të punuar është një e drejtë që i takon të gjithë shtetasve.

Kam bindjen se ky diskutim do të shërbejë si një start produktiv, reagimi dhe qëndrimi konkret për të afruar në këtë grupim sindikal një shtresë më të gjerë nga shoqëria shqiptare, pasi vetë realiteti shqiptar kërkon fuqizimin, rifreskimin, mundësi të reja sindikaliste për të mos lejuar agravimin e mjaft situatave të pashpresa të punonjësve shqiptarë.

Në kushtet e reja të ekonomisë së tregut në përputhje të parimeve bazë të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, Sindikata duhet të marrë përsipër dhe të mbrojë:

1. Çështjen e të drejtave njerëzore për të mos lejuar diskriminimin e punonjësve.
2. Të luftojë për zbutjen e varfërisë duke negociuar me qeverinë për hapjen e fronteve të reja të punës.

Për këtë është shumë i rëndësishëm hartimi, zbatimi, miratimi dhe mbikqyrja e legjislacionit në përputhje me standartet ndërkombëtare të punës për të mos lejuar punën informale, shfrytëzimin e punës së të miturve, si dhe diskriminimin e grave shqiptare ku Shqipëria ka aderuar në Paktin Ndërkombëtar mbi të drejtat civile dhe politike të gruas, njëkohësisht ka ratifikuar konventën mbi ndalimin e çdo forme të diskriminimit ndaj grave.

Sindikatat janë domosdoshmëri, pasi në të gjitha institucionet shtetërore dhe private ekzistojnë probleme si: shpërblimi në bazë të punës, mbrojtja ndaj diskriminimit, trajtimi i punonjësve me përgjegjësi familjare, liria dhe e drejta për t'u organizuar në sindikata, gjë që bëhet e mundur vetëm në përfshirjen e tyre nëpërmjet grupimit sindikalist, ku sindikatat nga ana e tyre marrin përsipër mbrojtjen e njerëzve nëpërmjet lidhjes së Kontratave Kolektive.

Dihet nga të gjithë se në Shqipëri shpesh marrëdhëniet e Punës nisin pa kontrata pune qoftë kjo kolektive, kjo shkelje flagrante e Kodit të Punës i hap rrugë punës së zezë pa sigurime shoqërore dhe pa mbrojtje të jetës dhe shëndetit të punëmarrësve. Kjo është më e theksuar në sektorin privat. Ndoshta legjislacioni mund të jetë i përsosur nga ana dispozitive, por realiteti është ndryshe.

Për të bërë ndryshimet e nevojshme në Kodin e Punës nga BSPSH dhe Ministria e Punës i janë dashur dy vjet punë intensive, e përgjithshme është pozitive, por në praktikë a zbatohet ligji? Sepse shohim nga punëdhënësi të parët që heqin nga puna janë kryetarët e sindikatave dhe pse këto i mbron ligji, edhe pse mund të kenë lidhur kontratë, ata përsëri nuk duan t'ia dinë.

Çështja e legjislacionit në përgjithësi, si për analistët dhe për versionin tonë sindikalist në BSPSH është se: ligjet që janë miratuar në Shqipëri kanë brenda përvojën Euro-Perëndimore, por në zbatimin praktik ka mjaft punë për të bërë. BSPSH është përgatitur me njohjen e ligjit të Kodit të Punës dhe e ka trajnuar aktivitetin e saj në këto lloje problemesh. Në përgjithësi, punëdhënësit privatë pak e njohin legjislacionin e punës dhe duke mos e njohur atë bëjnë shkelje të të drejtave të punëmarrësve, të cilëve u shkelen të drejtat dhe liritë sindikale.

Kur është fjala për shtet në sindikatë, qëndrimi i tyre është me tone të zbutura dhe agresiviteti ndaj tyre është më i ulët. Vështirësi sindikale gjen më shumë për të kryer rolin e saj në sektorin privat. Në Shqipëri pagat janë minimale. Paga minimale është caktuar, po detajohet edhe sipas punëve profesionale kërkesat e vazhdueshme, takimet në Ministrinë e Punës, me Sigurimet Shoqërore nuk shikohet impenjim nga institucionet përkatëse për të mos lejuar shkeljen e legjislacionit për zbatimin e kushteve të punës, pushimeve javore dhe vjetore, rregullat e sigurimit teknik dhe mbarëvajtjen në punë e kushteve higjieno-sanitare.

Të gjitha këto shkelje e kanë bërë dhe e bëjnë të nevojshëm hartimin dhe lidhjen e kontratave të punës që për hir të së vërtetës janë lidhur me sindikatat, por nuk gjejnë zbatim, pasi shteti nuk ndërhyr për zbatimin e Kodit të Punës dhe ligjeve që ai vetë i ka nxjerrë në përputhje me Konventën Ndërkombëtare të vitit 1996. Megjithë sugjerimet e bëra nga BSPSH dhe sindikatat në përgjithësi, vihet re veçanërisht se në sektorin privat punohet më shumë se 40 orë në javë dhe punëmarrësit nuk janë të siguar. Shpesh iu jepet një pagë që është më e vogël se paga minimale. Të gjitha këto tregojnë se të drejtat e punëmarrësve shkelen edhe për faktin se Kodi i Punës ka sanksione të buta ndaj punëdhënësve, gjë që në shumë raste ka sjellë pengesa në lidhjen e kontratave të punës.

Zbatimi i Kodit dhe Legjislacionit të Punës në Shqipëri çalon për faktin jo se mungojnë ligjet dhe legjislacioni, por mungon dëshira e strukturave përkatëse

shtetërore për të bashkëpunuar dhe mos lejuar lulëzimin e antiligjit dhe forcës së më të fortit dhe të atij që posedon para të pista. Nuk mund të lë pa përmendur shfrytëzimin e moshës së mitur dhe të grave. Për të dy këto shtresa, ligji dhe ligjvënësit nuk e kanë vënë shumë ujin në zjarr, sepse jemi dëshmitarë që ata shfrytëzohen maksimalisht dhe paguhen minimalisht.

Ne si BSPSH edhe pse e kemi ndier si detyrë për të punuar më shumë në këtë drejtim na ka penguar indiferenca ligjore, papunësia absolute ku vlen të përmendet që është në kufijtë e 50 – 60% e moshës së aftë për punë, ndërsa popullsia nga raporti i Këshillit Europian është 40% (ku papunësia zyrtare është 25% dhe informaliteti është 15%).

Duhet të dimë se sa të diskriminuar e ndjen veten një grua nga mosha 35 – 45 vjeç, kur ajo dëgjon se në një ndërmarrje kërkohet një grua në moshën deri 25 vjeç. Punonjësja femër, veçanërisht ajo mbi 40 vjeçe ka shumë të vështirë të sigurojë një vend pune.

Mangësi në legjislacion për gruan vihen re dhe në drejtim të shpërblimit të punës së kryer (pagat) ku në të gjithë sektorët buxhetorë privatë aplikohen shuma të ulta, ku punëdhënësi kryesisht privat abuzon në këtë drejtim duke i mbajtur pagat nën minimalen e nevojshme.

Shkelje e legjislacionit vihet re dhe tek kushtet e punës. Shpesh nuk respektohen kufijtë ligjorë të kohës së punës ditore ose javore, kushtet teknike të punës si: rregullat e sigurimit teknik në punë dhe mbrojtjen në punë, kushtet higjieno-sanitare që për gruan duhet të jenë specifike. Po kështu mund të përmendim dhe konventën dhe rekomandimet përkatëse për “mbrojtjen e amësisë” për një mbrojtje të gruas gjatë barrë lindjes si dhe përfitimet përkatëse për pagesën, për ruajtjen e vendit të punës.

Në lidhje me legjislacionin ndërkombëtar krahas miratimit dhe ratifikimit të Kartës Ndërkombëtare të të Drejtave të Njeriut, të Konventës mbi të Drejtat Politike, Konventën mbi Barazinë e Shpërblimit, Konventës mbi Lirinë e Organizimit dhe të Drejtës Sindikale është i rëndësishëm pasqyrimi i këtyre politikave në legjislacionin shqiptar. Mund të përmendim dhe Konventën mbi Punën e Natës, Konventën mbi Politikën e Punësimit, Konventa mbi Organizimin e Punonjësve të Fshatit, Konventën mbi Punonjësset me Përgjegjësi Familjare, Konventën mbi Ndalimin e Shfrytëzimit të Prostitucionit, si dhe të Deklaratës për Progresin dhe Zhvillimin në Fushën Shoqërore, në të cilën përcaktohen qartë objektivat si:

- E drejta për punë që i takon të gjithëve.
- Sistem sigurimi dhe mbrojtja shoqërore për të gjithë.
- Eliminimin e të gjithë formave të diskriminimit
- Planifikim global dhe të ekuilibruar
- Nxitje e reformave shoqërore dhe institucionale
- Shërbim shëndetësor falas për të gjithë
- Dhënia e lirive të plota sindikale

- Përcaktimi i minimumit jetik, gjë që do të sillte nga shteti përmirësim të ndjeshëm në rregullimin e pagave dhe pse BSPSH ka insistuar disa herë në takimet me Qeverinë, kjo gjë ka rënë në vesh të shurdhër.

Ratifikimi i këtyre konventave dhe rekomandimeve është një domosdoshmëri dhe ngutje. Këmbënguljen më të madhe për këtë duhet t'a bëjmë nëpërmjet organizatave tona sindikale që përfaqësojmë. Nuk mund të mohojmë punën e bërë nga BSPSH dhe të anëtarëve të saj, luftën dhe përpjekjet e tyre për një jetë sindikale të lirë, të cilat edhe pse nën presionin absurd të shtetit, kanë mundur t'i rezistojnë këtyre presioneve duke dalë hapur në mbrojtje të interesave të punonjësve dhe anëtarëve të tyre.

Për të gjitha këto duhet të përpiqemi që me punën tonë, pjekurinë dhe përkushtimin që na karakterizon të tregojmë se jemi të aftë të drejtojmë me kualitet, të zgjidhim problemet, konfliktet dhe t'i kapërcejmë ato, si dhe çdo paragjykim. Shoqëria shqiptare ka nevojë për ekuilibre shoqërore. Të punojmë së bashku për të vendosur pozita të favorshme në punë, shoqëri dhe familje.

## **ROLI I SINDIKATAVE NË MBROJTJEN E TË DREJTAVE TË PUNONJËSVE DHE EFEKTIVITETI I ZBATIMIT TE LEGJISLACIONIT TE PUNËS**

### **Vladimir KOKA**

President i Konfederatës së Keshillit të Organizatave të Punëdhënësve

Tregu shqiptar i punes aktualisht vuan anarkine. Ai eshte nje treg anarkik dhe qysh ne pamje te pare pa raporte normale. Ne menyre te drejteperdrejte konstatohet se nuk ka perputhje te kerkese-ofertes per tregun e punes. Ne keto kushte eshte favor i punedhenesit per te disktuar kushtet ligjore te punesimit. Kjo situatë reflekton ne shume raste nje shperblim te ulet ne shume profesione dhe ne raste te tjera padrejtesisht shfaqen dhe abuzime te disa punedhenesve qe konsistojne ne shkelje flagrante te ligjit qe kane te bejne me moslidhje te kontratave, mos deklarimin e pages reale si dhe ne fshehje te mases te kontributeve te sigurimeve shoqerore. Ne shume raste jane evidentuar dukuri qe punedhenesit nuk kane shfaqur interes per te nxitur dhe lejuar organizimin e punemarresve ne sindikata. Ky fenomen krahas mangesive te vete sindikatave per te shtrire influencen e tyre ne cdo veprimtari ekonomike ka deformuar konkurrencen e ndershme ne treg. Ka rrezikuar mbrojtjen sociale te punemarresve ne pune si dhe ka pakesuar te ardhurat ne buxhetin e shtetit. Ne mendojme si punedhenes se ka ardhur koha qe punedhenesit te cilet prodhojne jo vetem te mira materiale por prodhojne dhe pune, duhet te jene ne nje marredhenie krejt te re me rregullat e tregut te punes. Duhet te ndergjegjesohen se organizimi i tyre i sherben mbrojtjes se interesave, partneritetit real me sindikatat perfaqesuese, minimizimit te informalitetit dhe shmangies se deformimeve te konkurrences ne treg. Per kete arsye eshte e nevojshme qe organizimi i punedhenesve te shtrihet ne te gjitha nivelet lokale dhe nderprofesionale. Gjithashtu do te theksoja se bashkepunimi i sindikatave me organizatat e punedhenesve do te ndihmonte vete sindikatat te shtrijne efektin e tyre me teper ne sektorin privat. Ne kete korr dhe permes funksionimit organic e ligjor te tyre do te behej e mundur se fundi, qe te dy partneret sociale; sindikatat dhe organizatat e punedhenesve, me nje bashkepunim me te mire me institucionet shteterore te formesonin normalitetin ne tregun shqiptar te punes. Permes kesaj menyre dhe ketij bashkepunimi institucional do te kontribonim ne sigurimin e nje klime te favorshme per zhvillimin e biznesit, sigurimit te dinjitetit ne pune dhe per rrjedhoje do te kemi ritme te tjera ne zhvillimin ekonomik social te vendit. Per mundesimin e ketij ndryshimi do te theksoja si domosdoshmeri nevojën imediate te permiresimeve ligjore qe konsistojne ne forcimin dhe konsolidimin e mekanizmave shteterore te kontrollit, per te siguruar presionin e duhur ndaj abuzimeve ne tregun e punes dhe ne tregun e prodhimit si dhe permiresimin e legjislacionit per shmangien e barrierave administrative. Aktualisht ka nje artikulum te corganizuar te te drejtave sindikale, te te drejtave te biznesit ne raport me shtetin dhe institucionet si perfaqesuese ligjore, te cilat konsistojne ne sherbimet cilesore, lehtesite e nevojshme, ne ushrimin e veprimtarive dhe shmangjen e korrupsionit dhe evazionit fiskal. Ne perfundim do te vleresoja te nje rendesie te vecante nevojën e permiresimeve te marredhenjeve institucionale shtet, punedhenes, punemarres duke synuar rritjen e cilesise se perfaqesimit, zgjerimit te fushes se bashkepunimit te te gjitha ceshtjeve me interes te partnereve sociale si dhe te forcimit te strukturave manaxheriale. Per te qene te sinqerte, sot duhet te pranojme se ne realitetin actual te ketij perfaqesimi ka informalitet, shoqata dhe perfaqesi fantazma te cilat ne te vertete mund te quhen pjese e korrupsionit sindikal dhe e



abuzivizmit sindikal ne vend. Kur synojme ngritjen tone ne nivelin dhe kualitetin e te qenit partner, eshte fjala per pervetesim te kodeve te marredhenieve mes palesh, te aftesimit profesional ne lidhje me legjislacionin dhe shtrimin e problemeve te punesimit. Te njohesh politikat e tregut te punes, nuk eshte detyre e teknicieneve apo nepunesve te emeruar te shtetit, por se pari e vete perfaqesuesve si puna jone. Ne kete menyre dhe me kete perгатitje, ne mund te behemi interprete, mbrojttes dhe kerkues te denje te se drejtes ne fushen e madhe dhe komplekse te punesimit.

**PËRFUNDIMET DHE REKOMANDIMET E KONFERENCËS KOMBËTARE 2004  
“TE DREJTAT E PUNONJËSVE”.**

## **PËRFUNDIMET DHE REKOMANDIMET E KONFERENCËS KOMBËTARE 2004 “TE DREJTAT E PUNONJËSVE”.**

Në mbyllje të punimeve të Konferencës, pasi u shqyrtuan dhe u patën në konsideratë të gjitha fjalimet, diskutimet dhe propozimet e pjesëmarrësve, dolëm me këto konstatime dhe përfundime :

1. Organizimi i Konferencës lidhur me të drejtat e punonjësve, u organizua si një detyrim kushtetues në mbrojtje të të drejtave dhe interesave të ligjshme të individëve.

Ky aktivitet u organizua me inisiativë të Institucionit të Avokatit të Popullit, në bashkëpunim me Ministrinë e Punës dhe Çështjeve Sociale, Prezencën e OSBE në Shqipëri, Konfederatën e Sindikatave dhe Bashkimin e Sindikatave të Pavarura, Këshillin e Organizatave të Punëdhënësve dhe Organizatën e Biznesmenëve të Shqipërisë.

2. Prej më shumë se 10 vjetësh Shqipëria është një vend i hapur dhe demokratik, që synon të ndërtojë një ekonomi solide të tregut të lirë. Ajo ka marrë përsipër shumë angazhime për të ndërtuar një proces pune të denjë për të gjithë personat aktivë, jashtë diskriminimeve, që përjashton shfrytëzimin e punës së fëmijëve, që respekton të drejtat e punëmarrësve për tu bashkuar në shoqata sindikaliste, dhe për dialog midis tyre dhe me shtetin, si një faktor i tretë. Serioziteti i këtyre angazhimeve shikohet në ratifikimin deri më sot prej Republikës së Shqipërisë të 41 Konventave Ndërkombëtare të Punës. Për të gjithë është më se e qartë se ratifikimi i këtyre Konventave (si edhe i të gjithë Konventave të tjera në përgjithësi), nuk është një qëllim në vetvete, por është shprehje zyrtare e angazhimit të shtetit dhe shoqërisë për të ndërtuar sistemin e kushteve që garanton vetëm punë të denjë. Në numrin 41 të Konventave të ratifikuara bëjnë pjesë edhe 8 Konventat të identifikuar nga Zyra Nderkombetare të Punës si **themelore**, të cilat janë:

- Konventat 87 dhe 98 që kanë të bëjnë me Lirinë e Asocijimit;
- Konventat 29 dhe 105 që kanë të bëjnë me Eleminimin e Punës së Detyrueshme;
- Konventat 138 dhe 182 që kanë të bëjnë me Eleminimin e Punës së Fëmijëve, dhe
- Konventat 100 dhe 111 që kanë të bëjnë me Eliminimin e Diskriminimit në Punë dhe Profesion.

Duke ratifikuar këto instrumenta bazë, Shqipëria ka hyrë në grupin e vendeve që merr përsipër të zbatojë Deklaratën e Organizatës Ndërkombëtare të Punës mbi Parimet Themelore dhe të Drejtat në Punë, adoptuar prej Konferencës Ndërkombëtare të Punës të vitit 1998. Ky proces zbatimi është sa i vështirë në raport me problemet që mbulon, aq edhe problematik në kushtet e një zhvillimi të vrullshëm ekonomik, i mpleksur me lëvizje të konsiderueshme të popullsisë jashtë dhe brenda vendit.

3. Të drejtat e punonjësve si një nga të drejtat e shumta të individëve apo grupeve të tyre janë parë me prioritet nga Institucioni i Avokatit të Popullit. Prandaj Institucioni i Avokatit të Popullit që në fillimet e punës së tij, ka qënë tepër i ndjeshëm lidhur me respektimin e të drejtave të punonjësve, si të atyre që punojnë

në sektorin publik, ashtu dhe atyre që punojnë në sektorin privat. Ankesat e trajtuara kanë qënë të ndryshme dhe të larmishme, duke filluar që nga parregullsitë në lidhjen e kontratave individuale apo kolektive të punës. Ka akoma mjaft shtetas shqiptarë që bëjnë “punë të zezë”. Ka mungesa të kontratave individuale, mos zbatim të rregullave të mbarimit të kontratës, mos derdhje të kontributeve të sigurimeve shoqërore nga ana e punëdhënësve, si në sektorët shtetërore ashtu dhe ato privatë, etj. Ndërhyrja e Avokatit të Popullit ka qënë në dy drejtime:

**Së pari;** në drejtim të konstatimit të shkeljeve dhe të problemeve lidhur me legjislacionin konkret, qoftë Kodi i Punës, Ligji “Për statusin e nënpunësit civil” etj;

**Së dyti;** të ndërhyrjes në organet shtetërore që kanë kompetence zgjidhjen e ankesave dhe marrjen e masave parandaluese për mospërsëritjen shkeljeve në të ardhmen,

4. Problemet që dalin nga zbatimi në jetë i Kodit të Punës dhe gjithë legjislacioni përketes që rregullon çështjet e punës janë të shumta dhe jo rrallë edhe shumë të ndërlikuara. Duke vlerësuar permiresimet e bera ne Kodin e Punes ne vitin 2004, vërejmë se me dispozitat e tij ka rregulluar juridikisht statusin dhe veprimtarinë e Sindikatës në vendin e punës, kontraktimin kolektiv, zgjidhjen e konflikteve të punës, grevat deri në njohjen e të drejtës së sindikatës për përfaqesimin dhe mbrojtjen e anëtareve të vet në gjykatë. Por në të vërtetë në praktikë ka jo pak raste që Sindikatat ndeshen me një prirje të punëdhënësve ,vendas e të huaj, për të mos lejuar krijimin e tyre por edhe kur krijohen refuzojnë t’i njohin ato. Gjithashtu ka tendenca për të mos respektuar në tërësi Kodin e Punës edhe kur Sindikatat veprojnë si subjekte të njohura juridikisht. Sidomos punëdhënësit privatë që praktikojnë punën ilegale nuk duan të dëgjojnë fjalën “sindikatë” nga punëtorët e tyre.

5. Në kohën kur konfliktet në punë në vendin tonë janë në rritje për shkak të zbatimit të reformave ristrukturuese apo privatizimit të sektorëve kryesore të ekonomisë publike, nevojitet të parashikohet një zgjidhje më e shpejtë dhe me shpenzime minimale të konflikteve. Prandaj nevojitet krijimi i gjykatave të specializuara për konfliktet e punës, të cilat gjatë shqyrtimit të çështjeve kane më shumë parasysh natyrën e veçantë të konflikteve të punës.

6. Legjislacioni i punës ndalon shfrytëzimin e punës së fëmijëve, ndalon diskriminimin e grave, por ende përdoren mënyra të ndryshme për shfrytëzimin e punës së tyre dhe diskriminimin në trajtimin e tyre. Bie veçanërisht në sy puna e grave në kushte jo njërëzore, sidomos nga firmat e huaja, kryesisht në artizanat dhe në industrinë e lëkurë-këpucëve. Këto punësojnë vajza dhe gra të reja, bile dhe fëmijë, dhe jo vetëm që nuk investojnë për përmirësimin e kushteve të punës, ;por nëpërmjet aplikimit të punës në banesat e punëtorëve, nuk zbatojnë as dispozitat për sigurime, për vjetërsi, asistencë mjekësore etj.

7. Ka veprime abuzive dhe subjektive nga ana e disa punëdhënësve kundrejt punëmarrësve të cilat rrjedhin jo nga padijenja dhe moskuptimi i ligjit, por nga veprime të qëllimta dhe aspak justifikuese, duke i mbuluar këto me nje mbulesë formale ligjore.

8. Në Administratën publike Qendrore dhe Vendore, për ata punonjës marëdhëniet e punës të të cilëve rregullohen me dispozita të Kodit të Punes, është konstatuar se në disa raste nuk bëhen kontrata individuale. Në rastet e kontratave kolektive të nivelit të parë me Sindikatat, shpesh ato janë formale, pasi nuk gjejnë zbatim në degët e tjera, apo nuk kanë përfaqësimin e duhur. Duke anashkaluar momentin fillestar të lindjes së marrëdhënies së punës, edhe detyrimet e tjera që

burojnë nga ky akt janë të pacaktuara, të paqarta dhe shpesh bëhen burim konfliktesh.

9. Lidhur me kontraktimin kolektiv Kodi i Punës merr përsipër rregullimin në detaje të procedurës së kontraktimit dhe nuk i le hapësirë lirisë së palëve. Por, liria e kontraktimit shpesh është kufizuar nga respektimi i një kuadri të ngushte ligjor, duke krijuar shpesh një kontratë kolektive të njëjtë për të gjitha kategoritë e profesioneve dhe me një përmbajtje të varfer për të drejtat e punonjësve. Shkaku i nivelit dhe përmbajtjes së ulët të kontraktimit nuk është për shkak të ligjit, por është një reflektim i drejtëpërdrejtë i nivelit të ulët të zhvillimit të marrëdhënieve industriale, i mungesës së traditës dhe kulturës të kontraktimit dhe dialogut social si dhe të dobësisë së sindikatave.

10. Konstatohet që mjaft nga punëdhënësit nuk zbatojnë kërkesat e ligjit për rastet e largimit nga puna. Mjaft herë dhe organet gjyqësore e anashkalojnë këtë moment të rëndësishëm dhe nuk thellohen në procedurën e largimit nga puna. Për shumë arsye, punëmarrësit shqiptarë nuk i njohin mirë të drejtat e tyre dhe shpesh kjo padijeni kundrejt legjisllacionit të punës shfrytëzohet mjaft herë nga punëdhënësit privatë, por edhe publikë, duke bërë viktima punonjësit që gjenden të pambrojtur dhe pa mbështetje.

11. Në praktikë ka mjaft probleme që punëdhënësi ka vënë si kusht për punësimin, mosangazhimin në sindikatë, ose mospjesmarrje në aksione sindikale. Kështu shkelet hapur Konventa nr.98 “Mbi të drejtat e organizimit dhe negociatat kolektive”. Në nenin nr.1 të saj parashikohet se “Punonjësit duhet të gëzojnë një mbrojtje të plotë ndaj çdo veprimi diskriminues që përpiqet të cënojë liritë sindikale në fushën e punësimit”

12. Lidhur me marrëdhëniet e punës do të veçojmë ankesat që lidhen me mosekzekutimin e vendimeve gjyqësore, për të cilat gjykatat kanë vendosur në favor të punëmarrësve për përfitimin e dëmshpërblimit me pagën e një viti. Shpesh këto ankesa kanë mbetur pa zgjidhje dhe janë mbartur nga viti në vit. Përgjigjet e marra nga të gjitha organet justifikohen me mungesë fondesh.

13. Një çështje mjaft e kundërshtuar nga Sindikatat janë dispozitat e Kodit të Punës mbi grevat, me pretendimin se e ngushtojnë shumë hapësirën e realizimit të të drejtës së grevës.

14. Aktualisht në vendin tonë ka shumë punonjës, të cilët në mungesë totale të të ardhurave pranojnë të punojnë në “të zezë” pa patur asnjë garanci qoftë në drejtim të pagesës, të sigurimeve shoqërore apo dhe të kushteve të punës ku këta punojnë. Vetëm në rastet kur shperthen ndonjë “bombë” sociale si ajo e Minierës së Selenices shtrohet problemi se si punojnë strukturat shtetërore që duhet të kontrollojnë në bazë të ligjit respektimin e të drejtave të punëtorëve.

15. Nga momenti i miratimit të Ligjit “Për Inspektoriatin shtetëror të Punës” në vitin 1995, vendi ynë ka pësuar mjaft ndryshime që kanë nxjerrë si domosdoshmëri përgatitjen e një projekt ligji të ri, për forcimin e Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe rritjes së efektivitetit të këtij institucioni.

Mbi bazën e përfundimeve dhe konstatimeve të mësipërme Konferenca doli me këto rekomandime :

1. Të punohet më tepër nga organizatat sindikale për informimin dhe ndërgjegjësimin e punëmarrësve për rëndësinë që ka ekzistenca e kontratës kolektive dhe asaj individuale të punës për respektimin e të drejtave të punonjësve nga ana e punëdhënësve.

2. Te organizohen dhe fuqizohen strukturat sindikale ne sektorin privat.
3. Krahas forcimit të organizatave sindikale të punemarrësve dhe organizatave të punëdhënësve, të krijohen hapësira më të plota ligjore dhe të përmirësohen marrëdhëniet institucionale të partnerëve sociale si në sektorin privat dhe publik, në nivel qendror, rajonal dhe lokal.
4. Nevojitet që Qeveria të diskutojë me partnerët socialë në të gjitha ato raste kur diskutohen dhe formulohen politikat e strategjitë e zhvillimit të vendit. Partneriteti dhe dialogu social duhet të bëhet një metodë normale pune e qeverisjes.
5. Të rritet efektiviteti i konsultimeve në Keshillin Kombëtar të Punës duke zgjeruar fushën e konsultimit për të gjitha çështjet ekonomike dhe sociale, rritjes së cilësisë së përfaqësimit, rritjes progresive të autonomisë, fuqizimit të strukturave të menaxhimit dhe buxhetit të pavaruar të këtij Këshilli
6. Përmirësimi i Funksionimit të Keshillit Kombëtar të Punës, dhe përmirësimi i sistemit dhe mekanizmave për parandalimin e konflikteve paragjyqësore të punës të realizohet nepermjet zhvillimit të projekteve.
7. Të realizohet përjasja e legjislacionit të punës me standartet e Bashkimit Europian, si përmirësimi i Kodit të Punës, i ligjit për Inspektoriatin Shtetëror të Punës etj. Përveç 8 Konventave themelore, përpjekjet të përqëndrohen në punën për ratifikimin e Konventave Prioritare, konkretisht të Konventës Nr. 122 “Mbi politikën e punësimit”, Nr. 129 “Mbi inspektimin e punës në bujqësi” dhe Konventës 102 për standartet minimale në fushën e Sigurimeve Shoqërore.
8. Të intensifikohet puna për ndërgjegjësimin e partnerëve sociale për respektimin e të drejtave të punonjësve, duke rritur efektivitetin e organeve të kontrollit, veçanërisht të Inspektoriatit Shtetëror të Punës.
9. Të konsolidohet Inspektoriatit Shtetëror i Punës nëpërmjet reformave strukturore, shtrirjes së kontrollit jo vetëm në zonat urbane, por dhe në ato rurale, rritjes së shkallës së profesionalizmit, luftës kundër korrupsionit, shkëmbimit të eksperiencave me institucione homologe vendase dhe të huaja. Këtij Institucioni t’i jepet kompetenca të mjaftueshme për kontrollin e punës së zezë, proces i cili do të ndikojë në minimizimin e tregut informal të punës. Lidhur me këtë lipset edhe të përmirësohen metodat dhe mjetet e punës të kontrollit të Inspektoriatit Shtetëror të Punës. Kuadri i ri ligjor të synojë në forcimin dhe konsolidimin e mekanizmave të kontrollit, për të siguruar presionin e duhur ndaj abuzimeve në tregun e punës, në atë të prodhimit dhe në të njëjtën kohë përmirësimin e legjislacionit për shmangien e barrierave administrative.
10. Të përmirësohet bashkëpunimi i I.S.Sh-se me Sindikatat dhe Organizatat e Punëdhënësve për zbatimin e legjislacionit të punës.
11. Të bëhen përpjekje për të rritur shkallën e kualifikimit të punonjësve të strukturave të kontrollit të zbatimit të legjislacionit dhe të strukturave të menaxhimit të konflikteve.
12. Me qëllim rritjen e efikasitetit të luftës kundër punës së zezë, nevojitet edhe përmirësimi i kuadrit ligjor, për të rritur dhe forcuar bashkëpunimin ndërinstitucional, me konkretisht ndërmjet organeve tatimore, Inspektoriatit Shtetëror të Punës, Institutit të Sigurimeve Shoqërore, Prokurorisë, organeve të rendit etj.
13. Të punohet për vendosjen e një rrjeti të informatizuar dhe të kompjuterizuar për marrjen e një informacioni permanent, dhe vendosjen e një

kontrolli kompjuterik mbi rregjistrimin e punëmarrësve të tregut privat të punës me qëllim minimizimin e punësimit ilegal.

14. Të përgatitet një studim për efektivitetin e krijimit të rrjetit të gjykatave të punës.

15. Të shikohet mundësia e përmirësimit dhe plotësimit të legjislacionit të punës me dispozita që marrin në mbrojtje punën që krijohet nga biznesi vendas për të shmangur tendencën globaliste të transferimit të punës të investitorëve të huaj në ato vende ku puna dhe aktorët e saj janë të pa mbrojtur; ku krahu i punës kushton më lirë dhe shpenzimet janë tepër minimale.

16. Në marrëveshjet e tregëtisë së lirë që nënshkruhen me vende të tjera duhet të kihet në konsideratë:

- Negociatat për këto marrëveshje të kryhen në mënyrë transparente
- Të drejtat themelore të punëtorëve duhet të bëhen një pjesë integrale e vetë marrëveshjes
- Mekanizmat që sigurojnë mbrojtjen e këtyre të drejtave duhet të kenë të njëjtën forcë sikurse edhe mekanizmat që sigurojnë respektimin e pjesëve të tjera të marrëveshjes.