



Mbështetur nga:

**FONDACIONI SHOQËRIA
E HAPUR PËR SHQIPËRINË**



Centre for Legal
Empowerment
www.cle.al

Raporti mbi zhvillimin e komponentit të parë “Zhvillimi i kontratave kolektive dhe mbrojtja efektive e punëmarrësve shqiptar”

Në kuadër të projektit “Zhvillimi i kontratave kolektive dhe mbrojtja efektive e punëmarrësve shqiptar. Ndërgjegjësimi i komunitetit mbi rëndësinë e mbrojtjes së mjedisit”

*Ky raport u hartua nga pedagogët e Fakultetit të Drejtësisë, Universiteti i Tiranës:
Prof. Asoc. Eneida Sema; Prof. Asoc. Flutura Kola; Prof. Dr. Sokol Mëngjesi;*

Projekti u realizua në bashkëpunim me anëtare të stafit akademik të Fakultetit të Drejtësisë, Universiteti i Tiranës, me pjesëmarrjen e studentëve të këtij fakulteti dhe mbështetjen e Fondacionit ‘Shoqëria e hapur për Shqipërinë’

PËRMBAJTJA

1. HYRJE	2
1.2 QËLLIMI.....	3
1.3 METODOLOGJIA.....	3
2. IDENTIFIKIMI I PROBLEMATIKAVE NË DISA SEKTORË TË USHTRIMIT TË VEPRIMTARIVE LIDHUR ME ÇËSHTJE TË KONTRAKTIMIT KOLEKTIV, SIGURINË NË PUNË DHE MBROJTJEN E PUNËMARRËSVE NË RAST TË CENIMIT TË TË DREJTAVE TË TYRE	4
2.1 IDENTIFIKIMI I PROBLEMATIKAVE NË SEKTORIN E “CALL CENTER”.....	5
2.2 IDENTIFIKIMI I PROBLEMATIKAVE NË SEKTORIN E FASONEVE.....	7
2.3 IDENTIFIKIMI I PROBLEMATIKAVE NË SEKTORIN E NXJERRJE-PËRPUNIMIT TE NAFTËS.....	8
3. ANALIZË E PROBLEMATIKAVE NËN DRITËN E KUADRIT LIGJOR NË FUQI	
3.1 RREGULLIMIT LIGJOR I KONTRATËS KOLEKTIVE NË DISPOZITAT E LEGJISLACIONIT SHQIPTAR TË PUNËS	10
3.1.1 FUNKSIONALITETI I KONTRATËS KOLEKTIVE, NË PËRMBUSHJE TË MISIONIT TË RËNDËSISHËM PËR RREGULLIM DHE PËRMIRËSIM TË KUSHTEVE.....	11
3.1.2 NJOHJA ME TË DREJTAT DHE LIRITË SINDIKALE.....	13
3.1.3. RËNDËSIA E KONTRAKTIMIT KOLEKTIV, PROCEDURA PËR LIDHJEN E KONTRATËS KOLEKTIVE.....	14
3.1.4 PËRFAQËSUESHMËRIA DHE KONKURRENCA SINDIKALE NË PROCESIN E KONTRAKTIMIT KOLEKTIV	16
3.1.5. FUSHA E ZBATIMIT TË KONTRATAVE KOLEKTIVE, EFEKTET E SAJ MBI KONTRATAT INDIVIDUALE TË PUNËS.....	17
3.2 RREGULLIMI LIGJOR I SIGURISË DHE SHËNDETIT NË PUNE, MBROJTJA E PUNËMARRËSVE NË DISPOZITAT E LEGJISLACIONIT SHQIPTAR TE PUNËS	20
4. KONKLUZIONE LIDHUR ME KONTRAKTIMIN KOLEKTIV DHE KUSHTET E PUNËS	22
5. REKOMANDIME	24
ANEKS I	
BURIMET E TË DHËNAVE PËR PËRGATITJEN E KËTIJ MATERIALI	26
• BURIME LIGJORE	26
• BURIME PROFESIONALE.....	27

Vlerësim i praktikave të kontraktimit kolektiv dhe kushteve të punës në kuadër të zbatimit të projektit “Zhvillimi i kontratave kolektive dhe mbrojtja efektive e punëmarrësve shqiptar”

1. Hyrje

Shqipëria, një nga vendet e Ballkanit Perëndimor, prej vitesh zhvillon procesin e reformimit ligjor në përputhje me *acquis communautaire* në kuadër të zbatimit të Marrëveshjes së Stabilizim Associmit.¹ Në këtë kuadër përafërimi, legjislacioni shqiptar në përgjithësi, dhe ai i punës në veçanti mbështeten në parimet themelore të të drejtave të njeriut, garancitë kushtetuese, si dhe në standardet ndërkombëtare të pranuar në aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga vendi ynë. Qëllimi themelor i këtyre akteve është mbrojtja e gjithanshme e punëmarrësve.

Mbrojtja efektive e punëmarrësve, përmirësimi i kushteve të punës dhe siguria në punë përmbushen në mënyrën e duhur kur zbatohen garancitë ligjore që ofrojnë parimi i lirisë sindikale dhe e drejta e organizim. Po ashtu, mbajmë parasysh që, e drejta e kontraktimit, e veprimit kolektiv dhe e mbrojtjes së gjithëanshme të punëmarrësve në punë përbëjnë të drejtat themelore në punë.

Megjithatë, pavarësisht reformimit të vazhdueshëm ligjor, problematikat në fushën e marrëdhënieve të punës dhe çështjeve të lidhura me punësimin janë evidente. Identifikimi i problematikave ekzistuese dhe i shkaqeve të tyre është i domosdoshëm për të bërë të mundur adresimin e tyre. Në këtë aspekt, gjetja e mekanizmave ligjorë efikas mbetet një sfidë.

Liria e kontraktimit, si një ndër parimet themelore të autonomisë private, është edhe sfida kryesore në këtë proces rregullimi dhe përmirësimi të marrëdhënieve të punës. Një punëmarrës që kërkon një punë kërkon ta fitojë domosdoshmerisht vendin e punës, ndërsa punëdhënësi është zakonisht i lirë dhe kjo çon në një marrëdhënie të pabarabartë midis palëve kontraktore. E drejta e kontraktimit dhe veprimit kolektiv synojnë të vendosin barazinë e kërkuar të lirisë kontraktuale private në këtë marrëdhënie asimetrike.² Në kuadër të respektimit të lirisë kontraktore të palëve, kontratat kolektive si një instrument i rëndësishëm juridik për garantimin e barazisë kontraktore, merr një rëndësi të veçantë.

Kontrata kolektive synon:

- Të përmirësojë kushtet e punës dhe sigurinë në punë në ndërmarrje apo sektor të përfshirë në rregullimin kolektiv, si edhe

¹ Shih Fletoren Zyrtare të Republikës së Shqipërisë nr. 87 datë 14 gusht, 2006.

² Ales/Bell/Deinert/Robin-Oliver, ‘International Labour Law’, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2018, printed in Germany, fq. 1459, prgf 1 parag 1

- Të rregullojë detajet profesionale të aktiviteteve apo profesioneve të ushtruara në ndërmarrje apo sektorë të veçantë.

Në përmbushje të këtyre qëllimeve, funksionimi i përshtatshëm i organizatave sindikale, jo vetëm në përputhje me qëllimin ligjor, por edhe në koherence të plotë me kërkesat e zhvillimit ekonomik social të vendit, do të ishte një mundësi më e mirë si për rregullime të detajeve profesionale në sektorë të caktuar të ushtrimit të veprimtarive, ashtu edhe për përmirësimin e sigurisë në punë dhe kushteve të punës. Për rrjedhojë, njohja e rëndësisë së funksionit sindikal, kontraktimit kolektiv dhe mbrojtjes në punë janë shtyllat kryesore që do të analizohen në kuadër të këtij projekti.

1.1 Qëllimi

Qëllimi i projektit është:

- Identifikimi i problematikave në fushën e kontraktimit kolektiv, sigurisë në punë dhe mbrojtjes së tyre. Nëpërmjet aktiviteteve të parashikuara në këtë projekt synohet të realizohet krijimi i një tabloje të plotë mbi pasqyrimin e përdorimit në realitet të instrumenteve për mbrojtjen efektive të të drejtave të punëmarrësve si dhe rëndësia e nxitjes së debatit social ndërmjet punëmarrësve dhe punëdhënësve.
- Analiza e shkaqeve që pasqyrojnë këto lloj problematikash dhe adresimi i mundësive të përmirësimit të rolit të sindikatave, këshillave të punëmarrësve, kontratës kolektive etj.
- Rekomandime në lidhje me gjetjet.

1.2 Metodologjia

Metodologjia e përdorur në realizimin e projektit është si më poshtë:

- *Metoda kërkimore*, është përdorur për përzgjedhjen dhe përshtatjen e bazës ligjore lidhur me kontratat kolektive, sigurinë në punë dhe mbrojtjen e punëmarrësve;
- *Metoda përshkruese*, është përdorur për të bërë përshkrimin e kushteve të punës në sektorë të veçantë të ushtrimit të veprimtarive;
- *Metoda analitike*, është përdorur për të analizuar problematikat ekzistuese lidhur me çështjet në fokus dhe rregullimet përkatëse ligjore;
- *Metoda krahasuese*, është përdorur për të krahasuar kushtet e parashikuara në disa kontrata kolektive me rregullimet ligjore me synimin për të evidentuar nëse është arritur qëllimi i lidhjes dhe funksionalitetit të kontratave kolektive.

2. Identifikimi i problematikave në disa sektorë të ushtrimit të veprimtarive lidhur me çështje të kontraktimit kolektiv, sigurinë në punë dhe mbrojtjen e punëmarrësve në rast të cenimit të të drejtave të tyre.

Shqipëria ka përfshirë në legjislacionin e saj të punës një pjesë të konsiderueshme të akteve ligjore ndërkombëtare, duke bërë kështu një sërë ndryshimesh thelbësore në kuadrin ligjor me qëllim përmirësimin e këtij të fundit. Megjithatë, ky kuadër ligjor i përmirësuar nuk është reflektuar domosdoshmërisht në realitetin e marrëdhënive të punës. Zbatueshmëria në praktikë dhe funksionimi i qenësishëm i instituteve të së drejtës së punës vazhdojnë të shfaqin problematika të konsiderueshme.

Një prej problemeve lidhet me çështjen e dobishmërisë dhe efikasitetit të kontratave kolektive, pasi në sektorë të ndryshëm të ushtrimit të veprimtarive të veçanta sikurse janë: punonjësit e rafinerive të naftës, punonjësit pranë fasonerive, punonjësit e call-center, etj. shfaqin pakënaqësi të vazhdueshme lidhur me rregullime të veçanta ligjore apo kushtet e punës së tyre.

Pavarësisht se në sektorët kryesorë të ushtrimit të veprimtarive apo profesioneve të ndryshme, kushtet e punës rregullohen edhe nga kontratat kolektive, problematikat lidhur me kushtet e punës (ne shpërblimet, orët suplementare, mbrojtjen në punë, kohën e punës, ndryshimin apo përfundimin e marrëdhënive të punës) vazhdojnë janë evidente. Në kushte të tilla duhen gjetur arsyet e mosfunksionimit në mënyrë e duhur të kontratës kolektive. Kjo analizë mund të fokusohet në çështjet e mëposhtme:

- i. A është i plotë kuadri ligjor i përgjithshëm dhe i posaçëm në lidhje me lirinë e organizimit dhe të drejtën sindikale?
- ii. A ushtrohet në mënyrë të pavarur veprimtaria sindikale, përfshirë edhe veprimtarinë e sindikatave në zbatim të procedurave për negociim dhe lidhje të kontratave kolektive?
- iii. A kanë mundur kontratat kolektive të sektorëve të ndryshëm të ushtrimit të veprimtarive dhe profesioneve të përmirësojnë kushtet e punës apo të mundësojnë zgjidhjen e problematikave të veçanta në këto sektorë/profesione?

Në periudhën qershor-korrik 2021, në Fakultetin e Drejtësisë, Universiteti i Tiranës, janë organizuar dhe zhvilluar takime me përfaqësues të sindikatave dhe aktivistë që operojnë në sektorin e call-center, fasonerisë dhe naftëtarët. Për identifikimin e problematikave në lidhjen e kontratave kolektive, sigurinë në punë dhe mbrojtjen në punë, janë hartuar gjithashtu pyetësorë duke zhvilluar intervista me punëmarrës në sektorë të veçantë.

Nga këto diskutime dhe hulumtime të kryera, rezulton se në Shqipëri pavarësisht se operojnë një sërë sindikatash dhe zbatohen disa kontrata kolektive, ka ende shumë sektorë të ushtrimit të veprimtarive të pambuluar nga rregullimet e kontratës kolektive. Gjithashtu, edhe në

sektorët ku zbatohen kontratat kolektive rezultojnë një sërë problematikash që gjenerojnë kryesisht nga rregullimet e paqarta apo të dykuptimta të dispozitave të kontratave kolektive.

Problemet lidhur me efikasitetin e kontratave kolektive lidhen kryesisht me:

- Ushtrimin e mirëfilltë të të drejtave dhe lirive sindikale;
- Respektimin e procedurave për lidhjen e kontratës kolektive;
- Mungesën e sigurisë në punë;
- Mbrojtje e dobët e të drejtave kolektive ;

Problematikat lidhur me organizimet e punëmarrësve, kushtet e punës, sigurinë në punë dhe mbrojtjen e punëmarrësve ngrenë një sërë pyetjesh:

- Sa i përfaqësojnë realisht këto sindikata të drejtat e punëmarrësve?
- A kanë ndikuar sindikatat në ndërmjetësimin dhe përcaktimin e politikave në favor të të drejtave të punëmarrësve, përfshirë përpjekjet për lidhje të kontratës kolektive?
- A funksionojnë këshillat e punëmarrësve?
- A kanë njohuri punëmarrësit në lidhje me të drejtat e tyre dhe me mjetet e mbrojtjes së tyre? A i kanë ushtruar ndonjëherë këto mjete mbrojtëse?

2.1 Identifikimi i problematikave në sektorin e “Call Center”

Sindikata Kombëtare e Call Centër-ave është e vetmja sindikatë që ekziston dhe përfaqëson këtë sektor. Kjo sindikatë është krijuar në dhjetor të vitit 2020. Zanafilla e krijimit ka qenë shkelja e së drejtës së pushimeve zyrtare nga ana e një punëdhënësi (“call center”). Ky i fundit, duke iu mohuar të drejtën e pushimeve zyrtare punëmarrësve të tij, ishte bërë shkas që rreth 200 punëmarrës të “call center-it” të nënshkruanin një petition që kërkonte zbatimin e të drejtave minimale, përfshirë edhe të drejtën e marrjes së pushimit zyrtar. Pas petitionit, punëdhënësi ndërmoi veprime penalizuese për firmëtarët e petitionit (punëmarrës), duke zgjidhur në mënyrë të menjëhershme kontratat e tyre të punës pa shkak tjetër.

Për shkak të kësaj situate, punëmarrësit i janë drejtuar institucioneve shtetërore përkatëse, mes tyre edhe Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi i cili ka konstatuar që ka elementë diskriminimi. Ky lloj aktivizimi ka çuar më pas në nënshkrimin e marrëveshjes midis punëdhënësit dhe punëmarrësve dhe lindjen e sindikatës në fjalë.

Megjithatë, duhet theksuar se sindikata ende nuk ka lidhur një kontratë kolektive edhe pse është vënë në dukje nevoja e këtij instrumenti ligjor. Pengesë për lidhjen e kontratës kolektive është bërë mungesa e kuorumit të nevojshëm, anëtarësia prej të paktën 2/3 e punëmarrësve.

Problematika aktuale, me të cilën po merret kjo Sindikatë është trajtimi i punës nga shtëpia, veçanërisht si pasojë e situatës së krijuar nga Covid-19. Punëmarrësve iu paguhen orët e punës por nga ana e punëdhënësit nuk mbulohen shpenzimet e tjera si internet, konsumi i energjisë, baza materiale, etj.³

Të pyetur në lidhje me faktin nëse në “call centër-in” ku ato punojnë funksionon Këshilli i Punëmarrësve, (si një organ përfaqësues i punëmarrësve), punonjësit shprehen se ekziston një organ i tillë, por anëtarët e tij janë të nivelit drejtues, dhe nuk ka asnjë punëmarrës të nivelit operator që të jenë anëtarë të tij. Punonjësit, gjithashtu, janë të painformuar në lidhje me veprimtarinë e këtij Këshilli.

Sipas punëmarrësve, në lidhje me marrëdhëniet e punës, evidentohen një seri problematikash të tilla si:

- Kontratat e punës janë abuzive. Ndërkohë që *prima facie* duken në përputhje me kuadrin ligjor, dispozitat e tyre devijojnë qartazi nga parashikimet ligjore.
- Kohëzgjatjen e punës tej parashikimit ligjor të kohës së punës.
- Veprime në kundërshtim me ligjin dhe moralin e marrëdhënieve të punës, në lidhje me politikatat e punësimit, kriteret e pranimit, procedurën që ndiqet, informimin në lidhje me ecurinë e aplikimit, etj.
- Mangësi në lidhje me të drejtën për kujdes shëndetësor. Mbulimi i kujdesit shëndetësor nga ana e punëdhënësit është pothuajse i porealizuar. P.sh. një vizitë tek okulisti është realizuar vetëm njëherë për një punëmarrës në tre vite punë.

Në lidhje me rolin dhe funksionimin e institucionit shtetëror të Inspektoratit të Punës nga diskutimi u konstatuan:

- Neglizhencë në adresimin e problematikave të evidentuara nga punëmarrësit;
- Mungesë e praktikave efikase në punë;
- Mungesë e njohurive lidhur me objektin e tyre të kontrollit, profesionalizmit të stafit.

Nga diskutimet e zhvilluara, pyetësorët dhe takimet me punëmarrësit rezultoi se përgjatë viteve të fundit, Inspektorati i Punës pavarësisht inspektimeve të kryera pranë “call center-ave” të ndryshëm, nuk ka vlerësuar në asnjë rast problematikën e mospagesës së punës së kryer në ditët e festave zyrtare. Vetëm në vitin 2019, pas indicieve të dhëna nga vetë punëmarrësit, është konstatuar kjo shkelje duke urdhëruar më pas dhe subjektin përkatës që të kryej pagesat.

Problematika të tjera të evidentuara nga punëmarrësit janë edhe:

- Trajtim i diferencuar sa i përket pagave, në raport me qytetin ku ushtrohet aktiviteti, p.sh. në Shkodër paga është shumë herë më e ulët sesa në Tiranë, në Durrës paga është pothuajse 30 % më e ulët se në Tiranë.

³ Në datë 14.06.2021, në ambjentet e Fakultetit të Drejtësisë u mbajt një takim konsultativ me përfaqësuesit e SKOT-Sindikata Kombëtare e Operatorëve Telefonikë në Shqipëri.

- Punë me orë shtesë e paguar shumë pak, ose aspak.
- Deklarimi nga ana e punëdhënësve e një page më të ulët, krhasuar me pagën reale që merr punëmarrësi;
- Ushtrimi i aktiviteteve nga ana e subjekteve punëdhënës në mënyre të parregullt, në ambiente të fshehta, apartamente etj.

2.2 Identifikimi i problematikave në sektorin e fasoneve

Sektorin e fasoneve është një ndër sektorët më problematik për sa i përket zbatimit të të drejtave të punëmarrësve. Nga bashkëbisedimi i zhvilluar me aktivistë në sektorin e fasonerisë,⁴ u konstatuan një sërë problematikash, ku ndër më kryesoret përmendim:

- Mungesën e kontratës kolektive të lidhur midis punëmarrësve dhe punëdhënësve;
- Mungesën e një komunikimi etik nga ana e punëdhënësve, e cila në disa raste shkon deri në në shkelje të dinjitetit të punëmarrësve, kryesisht të femrave;
- Mangësi në lidhje me organizimin e punëmarrësve, apo me mënyrat e kërkimit të garantimit të të drejtave më minimale në punë, për shkak të frikës së humbjes së vendit të punës.

Mungesa në organizim dhe në veprim i punëmarrësve lidhet me faktorë të tillë si:

- Ekzistenca e presioneve për ndërprerje të marrëdhënieve të punës;
- Mungesa e ndërgjegjësimit në radhët e punëmarrësve;
- Mangësi në lidhje me njohuritë mbi të drejtat e tyre të punës. Pjesa më e madhe e punëmarrësve nuk janë në dijeni të kontratës individuale të punës së lidhur me punëdhënësin dhe për rrjeshojë nuk njohin të drejtat e tyre apo detyrimet që ka punëdhënësi kundrejt tyre, etj.
- Mungesa e një sindikatë të përfaqësuesve të punëmarrësve në sektorin e fasonerisë dhe mungesa e çdo informacioni mbi lirinë sindikale;
- Mungesa e sigurisë në punë. Kështu p.sh. edhe pse kryejnë një punë që për shkak të natyrës së saj mund të konsiderohet e vështirë dhe specifike, ku një pjesë do duhet të punojnë nën aromën e kimikateve, ata nuk janë të pajisur me maska të posaçme mbrojtëse apo tu jete dhënë mundësia për kryerjen e kontrolleve mjekësore;
- Deri para pak kohësh, mosgëzimi i të drejtave më minimale, siç është e drejta për të patur ujë të pijshëm në ambientin e punës apo për të patur një ambient të ajrosur;
- Deri para pak kohësh, kryerja e punës nga punëmarrësit edhe ditën e dielë, shpeshherë e papaguar;
- Moskryerja e kontrolleve, ose mangësi në kryerjen e tyre apo kryerjen e kontrolleve formale pranë fasonerive, nga ana e Inspektoratit të Punës.

⁴ Me datë 30.06.2021, në ambientet e Fakultetit të Drejtësisë u organizua takimi konsultativ me aktiviste të të drejtave të Punëmarrësve në Sektorin e Fasonerisë

Në këndvështrimin e punëmarrësve, të drejtat e kësaj kategori që shkelen më shpesh lidhen me:

- Kryerjen e punës jashtë orarit, e cila nuk paguhet;
- Kryerjen e punës nën efektin e zhurmave të dëmshme për dëgjimin, praninë e shumë pluhurave dhe kimikateve dhe mungesa e maskave mbrojtëse;
- Ambiente të papërshtatshme, ku një numër i madh punëmarrësish rrinë për orë të tëra;
- Punëdhënësit nuk respektojnë parashikimin e Kodit të Punës, sipas të cilit punëmarrësit i takon të pakën 4 javë leje vjetore. Rezulton se punëmarrësit në këtë sektor kanë përfituar vetëm 2 javë leje vjetore.

Në mënyrë të përmbledhur, në takim u evidentua nevoja (i) për të rritur ndërgjegjësimin në rradhët e punëmarrësve, (ii) për të nxitur organizime që mund të finalizohen me krijimin e sindikatave të punëmarrësve, (iii) për lidhjen e kontratave kolektive të punës, të cilat jo vetëm që duhet të jenë një pasqyrë e Kodit të Punës, por të paraqesin rregullime specifike, në mbrojtje të të drejtave të të gjithë punëmarrësve.

2.3 Identifikimi i problematikave në sektorin e nxjerrje-përpunimit të naftës

Sindikata e Naftëtarëve është krijuar në vitin 2017, si fillim me vetëm 25 anëtarë ndërkohë që aktualisht ka rreth 1500 anëtarë.⁵ Arritjet më të mëdha kjo sindikatë i ka patur me lidhjen e dy kontratave kolektive me punëdhënësin, ku kontrata e fundit është lidhur në fund të vitit 2019 - fillim i vitit 2020.

Kontratave kolektive të sipërpërmendura kanë siguruar për punëmarrësit:

- Rritje prej 20% të pagës për pothuajse 80% të punëmarrësve;
- Përfitimin e një diete për antidotet;
- Kontrollë shëndetësore dy herë në vit;
- Një herë në vit analiza specifike në kompani me të cilat është lidhur marrëveshje;
- Përfshirja e dokumentit të vlerësimit të rrishtit, me ndarjen përkatëse sipas grupeve të punës, rreziqeve dhe masave specifike mbrojtëse.

Nga bashkëbisedimi i zhvilluar me përfaqësues të sindikatës së naftëtarëve, u konstatuan problematika të ndeshura gjatë realizimit të punës, sikurse:

⁵ Me datë 19.07.2021, pranë ambjenteve të Fakultetit të Drejtësisë u organizua takimi konsultativ me përfaqësues të Sindikatës së Naftëtarëve në Shqipëri.

- a. Ndërprerje të pagave për tre muaj, si edhe përgjatë fillimit të pandemisë në vitin 2020;

Në lidhje me këtë çështje, punëmarrësit kanë organizuar një protestë dhe i kanë kërkuar Zyrës së Punës dhe Ministrisë së Financave të ndërmjetësonin në konfliktin midis tyre dhe punëdhënësit, por pa rezultat. Në këto kushte, punëmarrësit kanë bojkotuar punën dhe më pas punëdhënësi ka reaguar duke vendosur përfitimin e pagave të plota për punëmarrësit që ushtronin punën e tyre në terren dhe përfitimin e pagave në masën 30-50 % të pagës për punëmarrësit që ushtronin funksione me karakter administrativ. Si rezultat i kësaj vendimmarrjeje një pjesë të punëmarrësve ju drejtuan Komisionerit kundër Diskriminimit, i cili konstatoi se trajtimi i diferencuar midis punëmarrësve në lidhje me pagat e tyre, përbën rast diskriminimi, duke detyruar punëdhënësin për të kryer pagesën e plotë të pagave edhe për punëmarrësit e administratës. *(Aktualisht çështja vazhdon të jetë në gjykim në Gjykatën e Apelit).*

- b. Kushtet e vështira të punës - puna në një ambjent me përmbajtje të lartë gazi;
- c. Ekzistenca e pajisjeve shumë të amortizuara;
- d. Vonesa të shumta në certifikimin e pajisjeve, garantimin e tyre me standardet e nevojshme duke rrezikuar sigurinë në punë, kryesisht gjatë kohës së pandemisë.
- e. Kontratat e punës së punëmarrësve janë të lidhura me orët e punës, ç'ka do të thotë që kur punëmarrësit punojnë në fundjavë atyre nuk ju llogariten si ditë punët të kryera gjatë pushimeve, për të përfituar orë shtesë;
- f. Dokumenti i vlerësimit të rrishtit nuk njihet nga punëmarrësit;
- g. Ka patur pushime kolektive nga puna, për shkak të pamundësisë së punëdhënësit për të mbuluar shpenzimet në lidhje me pagat;
- h. Ka patur raste të aksidenteve në punë

Në lidhje me rolin që ka patur Inspektorati i Punës, përfaqësuesi i Sindikatës shprehet se ato bëjnë kontrole periodike. Me përpjekjen e sindikatës, ato kanë arritur që të përfitojnë dhe trajnime falas për punëmarrësit, të realizuar nga specialistët e Inspektoratit të Punës. ***Inspektorati Shtetëror i Punës, në kuptim të rregullimeve kryen inspektime lidhur me zbatueshmërinë e dispozitave të legjislacionit të punës dhe kontratat kolektive gjithashtu, forcimi i rolit të tij mbetet një ndër objektivat drejt të cilave orienton dhe Organizata Ndërkombëtare e Punës.***

U diskutua nevoja për të negociuar reduktimin e orëve të punës së punëmarrësve që punojnë në një kategori pune me rrezik të lartë, për shkak të natyrës së rëndë të punës që ka ky sektor si dhe u dakordësua vijimi i bashkëpunimit në aktivitetet e tjera që do të zhvillohen në kuadër të këtij projekti. Këto takime mundësuan evidentimin e problematikave të mbrojtjes efektive dhe të sigurisë në punë të punëmarrësve duke nxjerr në pah, jo vetëm nevojën për ndërgjegjësim mbi të drejtat e tyre, por edhe nevojën e forcimit të rolit të sindikatave dhe përdorimit të kontratës kolektive, si një instrument efektiv për mbrojtjen e të drejtave të punëmarrësve.

Nga informacioni i mbledhur rezulton se në shumicën e rasteve, punëmarrësit nuk kanë informacion mbi kontratën kolektive dhe mbrojtjen që ajo u ofron, sigurinë në punë dhe të drejtat e tyre individuale. Në shpërndarjen e pyetësorëve pranë fasonerisë së përzgjedhur u

evidentua edhe prezenca e përfaqësuesve të punëdhënësve të cilët monitoronin plotësimin e pyetësorëve duke influencuar mënyrën sesi punëmarrësit duhet të përgjigjeshin.

Në mënyrë të përmbledhur, mund të thuhet se, pjesa më e madhe e punëmarrësve të intervistuar, të punësuar në sektorë të ndryshëm, nuk njohin të drejtat në punë, liritë sindikale, funksionet e kontratës kolektive apo mënyrat e zgjidhjes së konflikteve.

3. Analizë e problematikave “në dritën” e kuadrit ligjor

3.1 Kontrata kolektive

Rregullimi i marrëdhënieve të punës, nën forcën dhe pushtetin sindikal realizohet nëpërmjet kontratës kolektive, e cila parashikohet shprehimisht dhe normohet në kreun XV të Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë (këtu e më poshtë Kodi Punës)⁶, përkatësisht nenet 159 e në vijim.

Parimet themelore në lidhje me liritë dhe të drejtat në punë janë sanksionuar në Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, në aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria, në Kodin e Punës, dhe në akte të tjera ligjore që rregullojnë aspekte të vecanta të marrëdhënies së punës. Më konkretisht:

- Kushtetuta, në nenin 50 te saj parashikon se: *“Të punësuarit kanë të drejtë të bashkohen lirisht në organizata sindikale për të mbrojtur të drejtat e tyre”.*
- Konventa Nr. 154 “Bisedimet Kolektive” të Organizatës Ndërkombëtare të Punës me Ligjin Nr. 8856, datë 07.02.2002.
- Konventa Nr. 87 “Për lirinë e asociimit dhe mbrojtjen e së drejtës së organizimit”,
- Konventa Nr. 98 “Zbatimi i parimeve të së drejtës së organizimit dhe marrëveshjeve kolektive”,
- Konventa Nr. 144 “Konsultimet trepalëshe për nxitjen e zbatimit të standardeve ndërkombëtare të punës.
- Kodi i Punës në nenin 160 parashikon që: *“Kontrata kolektive e punës lidhet një ose disa punëdhënës ose organizata punëdhënësish dhe një ose disa sindikata nga ana tjetër.”*

Kontrata kolektive është një mjet juridik tepër i rëndësishëm dhe burimor për rregullimin e marrëdhënieve juridike të punës, sepse ajo rregullon mënyrën e ushtrimit të veprimtarive dhe përmbushjen e detyrimeve nga palët në sektorë të veçantë të punësimit.

3.1.1 Efektiviteti i kontratës kolektive

⁶ Kodi i Punës është miratuar në vitin 1995, ka ndryshuar me Ligjin Nr 8085, datë 13.03.1996, me Ligjin Nr 9125, datë 29.07.2003, me Ligjin Nr 10053, datë 29.12.2008, dhe me Ligjin Nr 136/2015 (ky I fundit ka hyrë në fuqi më datë 22.06.2016).

Në kontratën kolektive palët përcaktojnë kushtet dhe modalitetet kryesore, të cilat kanë për qëllim jo vetëm rregullimin e të gjithave aspekteve të marrëdhënies së punës në sektorë të caktuar, por edhe të zhvillojnë produktivitetin në punë, të rrisin efikasitetin dhe të përmirësojnë kushtet e punës. Pra, *qëllimi i kontratës kolektive të punës* është të rregullojë marrëdhënien e punës në sektorë të veçantë të ushtrimit të veprimtarive duke përfshirë rregullimin e detajeve të rëndësishme në profesione/veprimtari të caktuara, tashmë në një rrafsh më të gjerë krahasuar me objektin e rregullimit të realizuar në kontratat individuale të punës.

Bazuar në Kodin e Punës, ku norma të veçanta urdhëruese vendosin standarde lidhur me aspekte të ndryshme të marrëdhënies së punës, palëve pjesëmarrëse në kontratën kolektive u garantohet e drejta e bisedimeve përmes së cilës këto palë kërkojnë kushte më të mira dhe më të favorshme pune referuar specifikave që karakterizojnë fushën e tyre të veprimtarisë apo ushtrimit të profesionit. Kështu, kontrata kolektive si burim profesional i rëndësishëm është mjeti juridik që përpos rregullimeve të posaçme në marrëdhënien e punës, synon të garantojë përmirësimin e kushteve të punës dhe rritjen e produktivitetit/efikasitetit në punë.

Në këtë këndvështrim, pyetja që shtrohet është, nëse e përmbushin kontratat kolektive në vendin tonë këtë funksion në mbrojtje të anëtarëve si përfaqësues të tyre?

Për t'i dhënë përgjigje kësaj pyetje, i referohemi analizës juridiko-funksionale të kontratës kolektive, lidhur midis shoqërisë Albpetrol sh.a. dhe sindikatës së punëmarrësve, nënshkruar më datë 29.12.2017, e zbatueshme për një periudhë 3 vjeçare.

“Përsa referuar analizës përmbledhëse me sipër lidhur me rregullimin e kohës së punës, lejes dhe orëve suplementare evidentohet referencë e përgjithshme në dispozitat e legjislacionit të punës me përjashtime të veçanta, ndërsa në rastin e përcaktimit të kohës maksimale javore të punës dhe afatit të lejes në raste të sëmundjeve të rënda të paraardhësve/pasardhësve të drejtpërdrejta të punëmarrësve rezultojnë të jenë më pak të favorshme se përcaktimet ligjore të përgjithshme në dispozitat e Kodit të Punës.

Lidhur me rregullimin e kushteve të punës, rezultojnë që dispozitat e kontratës kolektive në mënyrë të përgjithshme u referohen rregullimeve ligjore të Kodit të Punës për sigurinë dhe shëndetin në punë.

Në këtë kontratë janë bërë rregullime specifike lidhur me këtë çështje vetëm përse u përket detyrimeve të punëdhënësit për dhënien e pajisjeve të veçanta punëmarrësve dhe antidoteve, pa rregulluar detaje të tjera të nevojshme për sigurinë në punë apo raste specifike të përgjegjesisë ligjore të punëdhënësit. Megjithatë trajtimi financiar i punëmarrësve në rastet e aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale është përfshirë te seksioni i rregullimit të pagës në kontratën kolektive, dispozitat e kontratës kolektive duhet të rregullonin detaje të nevojshme të sigurisë dhe shëndetit në punë në mënyrë të posaçme.

Detyrimi i punëdhënësit për hapjen e një qendre shëndetësore (sipas dispozitave të kontratës kolektive) mbetet detyrim në perspektive, pa përcaktuar detaje të bashkëpunimit apo nxitjes nga përfaqësues të sindikatës së punëmarrësve, ndërkohë që theksojmë se detyrime të tilla nuk rezultojnë të jenë risi e rregullimit të kontratës kolektive por përbëjnë detyrim ligjor sipas Ligjit 10237 datë

18.02.2010 “Për Sigurinë në Punë” dhe akteve të tjera nënligjore të nxjerra në dhe për zbatim të tij.⁷

Në këtë frymë, është realizuar analiza juridiko-funksionale e kontratës kolektive e lidhur midis punëdhënësit “Fital” Sh.p.k. dhe Federatës së sindikatave të tekstilit, konfeksioneve, lëkurë dhe shërbimeve artizanale të Shqipërisë, nënshkruar nga palët me datë 01.10.2017 , kohëzgjatja 1 (një) vit.

“Të gjithë elementët e sipërpërmendur të përfshirë në rregullimin e kontratës kolektive u përmbahen në mënyrë të shprehur dispozitave të Kodit të Punës dhe akteve të tjera ligjore dhe nënligjore.

Vërehet se në një nga dispozitat e referuara nga Kodi i Punës për marrjen e lejes në raste të veçanta⁸ afati i pushimit të papaguar prej 30 ditësh në rastet e sëmundjes së rëndë të paraardhësve/pasardhësve të drejtpërdrejtë të punëmarrësit nuk përmendet por dispozita përkatëse e kontratës kolektive (Neni 7/c) përcakton pushimin e papaguar prej 10 ditësh kur e çmon të arsyeshme punëdhënësi, që do të thotë se lë hapësirë për vlerësime subjektive dhe interpretime jokorrekte të dispozitave ligjore dhe kontraktore.⁹

Në Shqipëri janë lidhur kontrata kolektive në nivel dege dhe në nivel ndërmarrje, gjithashtu në shumë sektorë të ushtrimit të veprimtarive/profesioneve. Pavarësisht se ka sektorë dhe shumë ndërmarrje të pambuluara nga rregullimi i kontratave kolektive, mund të themi se kontratat kolektive janë lidhur dhe zbatohen në fushën e transportit hekurudhor, detar, në arsim, shëndetësi, në fushën e ushqimit dhe pijeve, etj.

Në përfundim, mund të thuhet se, përgjithësisht kontratat kolektive *de facto* nuk rregullojnë dhe përmirësojnë kushtet e punës. Ato në pjesën më të madhe të rregullimeve të tyre referojnë apo citojnë kodin e punës dhe aktet e tjera ligjore e nënligjore. Ky nuk është qëllimi ligjor i kontratës kolektive si një nder instrumentet juridike tepër të rëndësishëm rregullues të marrëdhënies së punës.

3.1.2 Kontraktimi kolektiv

Lidhja e kontratës kolektive paraprihet nga procesi i diskutimit dhe bisedimeve lidhur me kushtet e kontratës kolektive. Kontraktimi kolektiv është procesi që realizohet për lidhjen e kontratës kolektive, i cili shpeshherë nuk konsiderohet i lehtë pasi sindikatat e punëmarrësve duhet të paraqesin argumente bindës dhe në mënyrë profesionale përballë ekspertëve të

⁷ ‘Tregues të kontraktimit kolektiv në Shqipëri, Analizë e kontratave kolektive të punës dhe efikasitetit të tyre’, përgatitur nga Prof. As. Dr. Eneida Sema Dervishi, Edison Hoxha, Qendra Për të Drejtat në Punë (CLR) Tiranë, 2019;

⁸ Shih konkretisht Neni 7/c i Kontratës Kolektive të lidhur me datë 01.10.2017 midis punëdhënësit “Fital” Sh.p.k. dhe Federatës së sindikatave të tekstilit, konfeksioneve, lëkurë dhe shërbimeve artizanale të Shqipërisë ku thuhet se: “me kërkesën e punëmarrësit dhe kur punëdhënësi e gjykon të arsyeshme punëmarrësit i jepen 10 ditë pushimi të papaguar”

⁹ Tregues të kontraktimit kolektiv në Shqipëri, Analizë e kontratave kolektive të punës dhe efikasitetit të tyre’, përgatitur nga Prof. As. Dr. Eneida Sema Dervishi, Edison Hoxha, Qendra Per të Drejtat në Punë (CLR) Tiranë, 2019

kompanive të mëdha. Për më tepër, kujtojmë që këta të fundit kanë kapacitete që të mund të përfshijnë në negociata/diskutime ekspertët më të mirë të fushës në një vend të caktuar.

Kontraktimi kolektiv përfshin: (i) zhvillimin e mbledhjeve/diskutimeve me punëmarrësit për të diskutuar kushtet e punës, objektin e kontratës kolektive, si edhe (ii) marrjen e informacionit të duhur nga punëdhënësi dhe burime të tjera lidhur me kërkesat e punëmarrësve.

Pas nisjes së procedurave për zhvillimin e bisedimeve kolektive, në rast se marrëveshja për lidhjen e kontratës kolektive nuk arrihet, palët bëjnë me dije Ministrin e Punës, i cili cakton një ndërmjetës dhe me pas vihet në lëvizje zyra e pajtimit¹⁰ e cila ndërmjetëson me qëllim zgjidhjen e konfliktit. Nëse palët bien dakord mund t'i drejtohen Gjykatës së Arbitrazhit për zgjidhjen e konfliktit, por kjo procedurë nuk është ligjërish e detyrueshme.¹¹

Kështu, ligjvënësi parashikon edhe mënyrat e zgjidhjes së konfliktit pasi ky i fundit ka shumë gjasa të ndodhë pasi tashmë në arenën e ndërmarrjes, në përballjen për kushtet e punës, punëmarrësit prezantohen me forcën më të madhe kolektive që i vendos ata në pozita të barabarta negociuese përballë punëdhënësit apo organizatës së punëdhënësve.

Pra, në këtë 'betejë' të përplasjeve të interesave të palëve reciprokisht të përfshira, zhvillimi i bisedimeve mes palëve ka gjasa të konflikt oje palët, të gjenerojë konfliktin për akord-kushtet e kontratës. Në këtë përballje, nga njëra anë qëndrojnë punëmarrësit e përfaqësuar nga sindikata e tyre, e cila pas informacioneve të marra është e vendosur në përmbushjen e kërkesave të saj për kushte më të mira pune dhe në anën tjetër qëndron punëdhënësi apo organizata e punëdhënësve që tashmë duhet të përlllogarisë kostot financiare dhe ekonomike të veprimtarisë së saj.

Arritja e qëllimeve sindikale, paraprirë nga një sërë aktivitetesh sindikale shpeshherë nuk është e lehtë. Duhet të themi se në qendër të veprimtarisë dhe qëllimeve sindikale qëndron kontrata kolektive që në vetvete përfaqëson mbrojtjen më të mirë të interesave kolektive në marrëdhënien e punës. Dhëshherë, në takimet e zhvilluara me punëmarrës të punësuar në sektorë të ndryshëm, evidentohet mungesa e njohjes së të drejtave lidhur me anët pozitive që burojnë pikërisht nga ushtrimi i të drejtave sindikale përfshirë rregullimet kolektive.

Kushtet e kontratës kolektive, rregullimi i detajeve profesionale apo aspekteve të veçanta të veprimtarive të ushtruara në një ndërmarrje apo sektor dhe rregullimi i kushteve të përmirësuar të punës në këtë kontratë, reflekton përpjekjet sindikale në fazën e negociatave dhe bisedimeve kolektive.

¹⁰ Shih Neni 165/2, Kodi i Punës i përditësuar dhe me praktikë gjyqësore, Botime Juridike Albjuris, Tiranë 2017

¹¹ Kjo procedurë nuk është e detyrueshme, përveçse në rast të konflikteve kolektive në shërbimet e rëndësisë jetike, ku konflikti zgjidhet në mënyrë të detyrueshme dhe përfundimtare nga kjo gjykatë.

Me gjithë këto mangësi të sindikatave qoftë në aspektin e informacionit, qoftë të atij të profesionalizmit apo të të qënies në kushte të pabarabarta negociimi, praktika e kontratave kolektive në Shqipëri nuk është e pasur me 'konflikte kolektive'. Ky është tregues se, palët dakordësojnë lehtësisht kushtet e kontratës kolektive në një ndërmarrje apo sektor të caktuar. Anasjelltas, nga një vëzhgim i thjeshtë mbi dispozitat rregulluese të kontratave kolektive dhe kushteve të rregulluara në to, evidentohet lehtësisht përsëritje e rëndomtë apo citim i dispozitave ligjore rregulluese. Evidentimi i probleme të tilla imponon:

- Nevojën e ndërgjegjësimit të punëmarrësve për rolin e forcës së lirisë sindikale, rëndësinë e rregullimeve kolektive dhe të ushtrimit të lirisë sindikale dhe të të drejtave të organizmit.
- Nevojën e rritjes së llogaridhënies së përfaqësimit sindikal dhe transparencës së aktivitetit sindikal përpara anëtarëve të sindikatës (punëmarrësve).
- Nevojën e instrumentalizimit praktik të dialogut social dhe nxitjen për gjithëpërfshirje në procesin e negociimit kolektiv.

3.1.3 Njohja me të drejtat dhe liritë sindikale

Trajtimi i rregullimeve ligjore të kontratës kolektive dhe problematikave lidhur me të nuk mund të konsiderohen të ndara nga roli dhe veprimtaria sindikale. Njohja e funksionit të organizatave sindikale të punëmarrësve, në mbrojtje të interesave kolektive është një aspekt i rëndësishëm në ecurinë e një marrëdhënie pune. Kjo për faktin sepse, të drejtën e kontraktimit kolektiv e kanë organizatat sindikale të cilat krijohen si bashkime të pavarura me qëllim mbrojtjen e interesave ekonomike, sociale e profesionale të anëtarëve të tyre. Duhet të theksojmë se një ndër funksionet kryesore të sindikatave është rregullimi dhe përmirësimi i kushteve të punës në ndërmarrje apo sektorin ku ato ushtrojnë aktivitetin e tyre sindikal.

Ne këtë këndvështrim pyetja që shtrohet është nëse organizatat sindikale e përmbushin ose jo misionin e tyre ligjor si përfaqësues dhe mbrojtës të interesave ekonomike sociale e profesionale në fushën ku ato zhvillojnë veprimtarinë. Në funksion të trajtimit të kësaj çështje merr rëndësi trajtimi i përmbledhur dhe njohja me **funksionin ligjor** të organizatave sindikale. Organizatat sindikale kanë funksion: (i) edukues dhe organizativ; (ii) rekomandues; (iii) kontrollues mbi zbatimin e legjislacionit të punës dhe (iv) përfaqësues.

i. Funksion edukues dhe organizativ

Organizata sindikale e punëmarrësve kultivon edukatën e punës, disiplinën, dinjitetin në punë, etj. duke synuar njohjen e të drejtave dhe detyrimeve që burojnë nga marrëdhënia e punës. Funksioni organizativ gjen shprehje në organizimin e punëmarrësve dhe inkurajimin e tyre për pjesëmarrje në aktivitete të ndryshme sindikale.

ii. Funksion rekomandues

Ky funksion konsiston në faktin që, organizatat sindikale marrin pjesë në diskutime dhe bëjnë rekomandime në fushën e hartimit dhe zbatimit të legjislacionit të punës.

iii. Funksion kontrollues mbi zbatimin e legjislacionit të punës

Organizatata sindikale ushtrojnë kontroll mbi zbatimin e dispozitave të legjislacionit të punës në fushën e sigurisë në punë, kushtet e punës dhe mbrojtjes së gjithanshme në punë.

iv. Funksion përfaqësues

Në këtë funksion përfshihet roli në përfaqësimin e punëmarrësve në zgjidhje të problematikave të ndryshme që burojnë nga marrëdhënia e punës dhe përfaqësimi me të tretët. Ky funksion i garantohet sindikatës në nenin 182 të Kodit të Punës, sipas të cilit: “Cdo organizatë sindikale e njohur si person juridik mund t’i drejtohet gjykatës për mbrojtjen e interesave të secilit prej anëtarëve të saj, për të arritur zbatimin nga punëdhënësi të dispozitave të ligjit, kontraktës kolektive ose individuale të punës.” Në zbatim të kësaj norme ligjore, organizata e punëmarrësve legjitimohet në mënyrë të posacme që të ngrejë padi në emër të vet, por për të mbrojtur të drejtat e punëmarrësit.

Në mënyrë të përmbledhur, mund të thuhet se, organizatat sindikale kanë rol të rëndësishëm në efektivitetin e zbatimit të marrëdhënieve juridike të punës nëpërmjet:

- ndërgjegjësimin të punëmarrësve për rëndësinë e organizimit dhe veprimit sindikal, si edhe
- në drejtim të kontrollit për zbatimin e dispozitave që rregullojnë marrëdhëniet e punës, si edhe kushtet e sigurisë dhe shëndetit në punë.

Punëmarrësit e punësuar në sektorë të ndryshëm shpeshherë nuk i njohin të drejtat e tyre të cilat përbëjnë garanci kushtetuese dhe ligjore të rëndësishme. Po kështu ata nuk kanë njohuri të mjaftueshme as për rolin sindikal, të drejtën e organizimit dhe lirinë sindikale. Mungesa e njohurive nga ana e punëmarrësve lidhur me funksionin mbrojtës të sindikatës, si edhe me lirinë sindikale, passjell letargjinë latente të aktivitetit sindikal, duke mos përmbushur në këtë mënyrë funksionin e mbrojtjes së interesave kolektive dhe përmirësimin e kushteve të punës.

Ndërkohë që, punëmarrës në sektorë të veçantë ushtrimit të veprimtarive si fasonet, punonjësit e rafinerive të naftës, etj. nuk njohin as të drejtat themelore në punë, aktivitetet sindikale për edukimin shoqëror të punëmarrësve mungojnë në mënyrë të ndjeshme pothuajse në të gjithë sektorët.

Në veprimtarinë e tyre, përfaqësuesit e sindikatave përballen me aktorë të tjerë social për zgjidhjen e problematikave në punë. Ata zhvillojnë gjithashtu negociatat për kontratën kolektive. Në ditët e sotme, nën ritmet e shpejta të zhvillimeve social-ekonomike dhe teknologjike, dinamika e të cilave pasqyrohet në marrëdhënien e punës, merr rëndësi njohja e procesit evolutiv të marrëdhënies së punës, e faktorëve që imponojnë ndryshimet e kërkuara në marrëdhënien e punës, si edhe roli i rregullimeve kontraktore. Profesionalizmi përfaqësues sindikal në këtë aspekt është shumë i rëndësishëm. Rritja profesionale lidhur me përfaqësimin sindikal ndikon drejtpërdrejt në efikasitetin e mbrojtjes kolektive që ofron kontrata kolektive. Mungesa e njohurive të duhura nga ana e përfaqësuesve të sindikatës lidhur me garancitë ligjore të organizimit dhe kontraktimit kolektiv passjell problematikë të shtuar në këtë drejtim dhe mospërmbushjen e funksionit ligjor që ka kontrata kolektive.

3.1.4 Përfaqësueshmëria dhe konkurrenca sindikale në procesin e kontraktimit kolektiv

Përfaqësueshmëria e organizatave sindikale, në rastin e zhvillimit të bisedimeve kolektive për lidhjen e kontratës kolektive, mund të kontestohet nga një tjetër organizatë sindikale e punëmarrësve. Nëse përfaqësueshmëria e organizatës ose organizatave të punëmarrësve, që kanë kërkuar fillimin e bisedimeve kundërshtohet, cdo organizatë e punëmarrësve të interesuar duhet t'i dorëzojë punëdhënësit ose organizatës së punëdhënësve, me shpenzimet e veta, provën e përfaqësueshmërisë. *(Neni 164 KP)* Prova e përfqësueshmërisë paraqitet në formën e një vërtetimi noterial ku noteri vërteton numrin e anëtarëve në bazë të kuotave të paguara ose deklaratave me gojë e shkrim të punëmarrësve anëtarë gjatë 2 viteve të fundit. *(Neni 164§1 KP)*.

Nëse palët me interes të ligjshëm kundërshtojnë vërtetimin noterial, ata duhet të dorëzojnë një ankim në zyrën e pajtimit të qarkut (nëse bisedimet për kontratën kolektive nuk kalojnë kufijtë e një qarku), ose në Zyrën Kombëtare të Pajtimit (nëse bisedimet për kontratën kolektive shtrihen në më shumë se një qark) Brenda 2 javëve, duke filluar nga data e shpalljes së rezultatit sipas vërtetimit notarial. Zyra e pajtimit shqyrton të gjitha provat dhe vendos për përfaqësueshmërinë e organizatës ose organizatave të punëmarrësve dhe e shpall atë brenda dy javëve nga data e vënies së saj në lëvizje. Kur punëdhënësi ose organizata e punëdhënësve nuk e pranojnë vendimin e zyrës së pajtimit, ata kanë te drejtë të kërkojnë organizimin e një votimi të fshehtë brenda dy javëve nga data e shpalljes së vendimit. *(Neni 164§3 KP)* Në kuptim të dispozitave të Kodit të Punës, përfaqësueshmëria nuk mund të kundërshtohet gjatë dy vjetëve duke filluar nga data e shpalljes së vendimit nga zyra e pajtimit, të pranuar nga palët, ose të rezultatit nga komisioni i votimit. *(Neni 164§4 KP)*

Përsa më sipër, vërejmë se:

- Në kuptim të dispozitës përkatëse në Kodin e Punës, palët e interesuara mbledhin të dhëna dhe i paraqesin për të provuar përfaqësueshmërinë e tyre, por nuk ka përcaktime të veçanta lidhur me mënyrën e mbledhjes së të dhënave;
- Zyra Kombëtare e Pajtimit apo zyrat rajonale të pajtimit marrin në shqyrtim provat e paraqitura nga palët, por nuk ka rregullime lidhur me mënyrën e verifikimit të të dhënave/provave të paraqitura apo përcaktime lidhur me rregullshmërinë dhe përshtatshmërinë e tyre.

Konkurrenca sindikale në lidhje me kontraktimin kolektiv, paraqet shumë anë pozitive, sepse:

- Nxjerr në pah problematikat reale ekzistuese në marrëdhëniet individuale dhe kolektive të punës, si edhe në fushën e sigurisë në punë në rastet kur ka veprimtari me risk të caktuar;
- Rrit interesin sindikal për lidhje të kontratës kolektive dhe rregullimin më të mirë të kushteve të punës;
- I shërben fuqizimit të aktivitetit sindikal dhe rritjes së ndërgjegjes së përfaqësimit;
- Rrit nivelin e përfaqësimit cilësor në kontraktimin kolektiv;
- I shërben rritjes së numrit të anëtarëve, efikasitetit të veprimtarisë dhe rolit sindikal, si edhe fuqizimit të sindikatave ndërvepruese;

- Mundëson përmirësimin e kushteve të punës dhe rregullimin e përshtatur të marrëdhënieve kolektive të punës në të gjitha aspektet e zhvillimit të saj.

Në Shqipëri konfliktet midis organizatave sindikale lidhur me përfaqësueshmërinë në kontraktimin kolektiv janë të rralla.¹² Konfliktet midis organizatave sindikale jo domosdoshmërisht janë një tregues pozitiv në këndvështrimin e kontraktimit kolektiv. Në varësi të kushteve lidhur me zhvillimin ekonomik e social-kulturor të një vendit, të nivelit të zbatueshmërisë së ligjit, përcaktohen edhe tregueset e nevojshëm lidhur me oportunitetin e konkurrencës së aktivitetit sindikal. Në kushtet e zbatueshmërisë së dobët të ligjit dhe funksionimit jo në nivelin e duhur të gjykatave në sistemin e drejtësisë, duket se ‘beteja’ midis sindikatave në këtë drejtim të jetë më tepër një përpjekje për ‘territore’ dhe ‘pushtet’, sesa një përpjekje për të fituar besimin e punëmarrësve me qëllim përmirësimin e kushteve të punës.

3.1.5 Fusha e zbatimit të kontratave kolektive dhe raporti me kontratat individuale

Në kuptim të dispozitave përkatëse të Kodit të Punës, kontrata kolektive lidhet në nivel ndërmarrjeje ose në nivel dege. Kontrata kolektive përcakton fushën territoriale dhe profesionale të zbatimit të saj. Duke qenë një mjet i rëndësishëm juridik, kontrata mund të shtrihet në të dy sektorët e punësimit, si në në sektorin privat, ashtu edhe në atë publik.

Kontrata kolektive sjell efekte për të gjithë punëmarrësit e punëdhënësit nënshkrues të saj. Kur në të njëjtën ndërmarrje, kanë prirjen të zbatohen dy kontrata kolektive, njëra e lidhur në nivel ndërmarrjeje ose të një grupi ndërmarrjesh, ndërsa tjetra në nivel dege, çdo punëmarrës mund të kërkojë zbatimin e dispozitës me të favorshme. *(Neni 174 §1 KP)*

Kontrata kolektive mund të lidhet me kohëzgjatje (a) të caktuar ose (b) të pacaktuar. Kur afati i vendosur në një kontratë kolektive me afat të caktuar është më i gjatë se tre vjet, secila prej palëve mund të kërkojë zgjidhjen e kontratës me kalimin e këtij afati, por duhet të respektohet afati gjashtë mujori njoftimit. *(Neni 173§3KP)* Nëse kontrata kolektive është lidhur me afat të pacaktuar, secila prej palëve nënshkruese mund të kërkojë në cdo kohë zgjidhjen e kontratës në respektim të afatit gjashtë mujor të njoftimit. *(Neni 173§2KP)*

Në rastet kur punëdhënësi është anëtar i një organizate të punëdhënësve ai detyrohet të respektojë kushtet e vendosura në kontratën kolektive të nënshkruar. Nëse një punëdhënësi del prej anëtarësisë së organizatës nënshkruese, ai përsëri detyrohet të respektojë kushtet e kontratës kolektive në fjalë, por në një afat jo më shumë se tre vjet. *(Neni 162§2KP)* Nëse kontrata kolektive lidhet, nga disa punëdhënësi ose punëmarrës, zgjidhja e saj nga njëri prej tyre nuk çënon vazhdimësinë e kontratës kolektive midis të tjerëve. *(Neni 173§4KP)* Kontrata

¹² Permendim ketu konfliktin e sindikatave që veprojnë në sektorin e arsimit, i gjeneruar prej vitesh, lidhur me përfaqësueshmërinë dhe numrin e anëtarëve të tyre, konflikt i cili është në gjykim në gjykatë.

kolektive përfundon edhe kur pavarësisht afatit të vendosur për kohëzgjatjen e saj, ndryshojnë kushtet dhe rrethanat të cilat dukshëm kërkojnë rregullime të reja për marrëdhënien e punës.

Kontrata kolektive mund të ndryshohet me pëlqimin e palëve, por ndryshimet duhen bërë në formë të shkruar. Në kontratën kolektive palët i përmbahen detyrimit për paqe absolute kur në marrëveshjen kolektive ky detyrim është përcaktuar shprehimisht¹³ nga palët nënshkruese. Në rast të shkeljes së kontratës nga njëra palë, pala tjetër mund të ngrejë padi në gjykatë për të kërkuar dëmshpërblim.

Sipas dispozitave të Kodit të Punës, në lidhje me zbatimin e normave të kontratës individuale në raport me ato të kontrakës kolektive, funksionon parimi i epërsisë së normës më të favorshme për punëmarrësin në lidhje me kushtet e punës. Thënë ndryshe, nëse kushtet e punës të rregulluara nga kontratat individuale të punës janë më pak të favorshme për punëmarrësit, këto dispozita zëvendësohen nga rregullimet e kontratës kolektive.

Kodi i Punës nuk përjashton kategori të caktuara të punëmarrësve nga e drejta e kryerjes së bisedimeve për lidhjen e kontratës kolektive. Përjashtimisht, rregullimet në Kodin e Punës përmbajnë kufizime dhe përjashtime lidhur me ushtrimin e së drejtës së grevës për kategoritë e punëmarrësve që janë të punësuar në sektorët e shërbimeve jetike ose që cenojnë rendin dhe sigurinë publike.

Në Shqipëri ka kontrata kolektive të lidhura në nivel sektori dhe në nivel ndërmarrje. Në rastet e shtrirjes mbarëterritoriale të kontratave në nivel dege, ato mbulojnë në mënyrë të veçantë sektorin publik ose atë privat. Kontratat e lidhura në nivel ndërmarrje, shumë të ngjashme me kontratat e nivelit të parë sa i takon aspektit rregullues të kushteve të punës, duket se gjithashtu bëjnë rregullime përgjithësisht duke referuar në rregullimet ligjore, dhe dispozitat e kodit të punës.¹⁴ Në këto kontrata mungojnë rregullime lidhur me:

- Cështjet e punësimit dhe lidhjes së kontratave kolektive;
- Kushtet specifike të punës përfshirë masa të veçanta të sigurisë,
- Ndarjen në kategori të punëmarrësve sipas veprimtarisë/pozicionit të tyre;
- Kategorizimi i shkeljeve dhe masave disiplinore, si dhe

¹³ Detyrimi për paqe absolute është detyrimi sipas të cilit palët duhet të respektojnë afatin e vendosur në kontratë dhe nuk mund të kërkojnë ndryshimin e kushteve të rregulluara nga kjo kontratë para kalimit të këtij afati;

¹⁴ Ndër kontratat e nivelit të dytë përmendim: 1. kontratë kolektive e punës lidhur midis Drejtorisë Vendore të Kujdesit Shëndetësor Shkodër dhe Sindikata e Pavarur e Punonjësve të Sistemit Shëndetësor të Shqipërisë (SPPSSH), lidhur me datë 07.12.2020, me kohëzgjatje 3 vjet ; 2. kontratë kolektive e punës e lidhur midis Autoritetit Portual Durrës dhe Sindikata e Punonjësve të Administratës dhe Shërbimeve Publike e lidhur me datë 10.02.2021, me kohëzgjatje 3 vjetecare;

- Përdorimin e instrumenteve të veçanta në zgjidhjen e konflikteve mes palëve.

Parimisht, kontratat kolektive në nivel ndërmarrje në pjesën më të madhe të rasteve lidhen për të rregulluar kushtet e punës në këtë nivel me qëllim zgjidhjen e sa më shumë problematikave të ndërmarrjes. Në fakt, rregullimi i kushteve të veçanta të punës, kategorizimi i veprimtarive, çështjet lidhur me disiplinën në punë, lidhja e kontratave individuale të punës, etj. mungojnë në rregullimet e këtyre kontratave. Evidentimi i problematikave të tilla në Shqipëri, nxisin nevojën për forcimin e strukturave dhe veprimtarive sindikale si në nivel ndërmarrje, ashtu edhe në nivel sektori.

Gjetja e instrumenteve të përshtatshëm dhe përdorimi me efikasitet i tyre, me qëllim përfshirjen e të gjithë elementëve ligjore në procesin e kontraktimit kolektiv, do të rikthente funksionalitetin e kontratave kolektive. Këto mjete të rëndësishme rregulluese profesionale i shërbejnë me së miri:

- përmirësimit të kushteve të punës dhe rritjes së nivelit të sigurisë në punë;
- rregullimit të nevojshëm të veprimtarive profesionale, si dhe
- çështjeve të tjera lidhur me punësimin dhe disiplinën në punë.

3.2 Rregullimi ligjor i sigurisë dhe shëndetit në punë të punëmarrësve

Dispozitat mbi sigurinë dhe shëndetin në punë mbrojnë një prej të drejtave themelore, që është e drejta e jetës dhe shëndetit. Niveli i lartë i sigurisë dhe i mbrojtjes në punë ka ndikim mbi ekonominë e një vendi dhe i shërben parandalimit të dëmtimit të shëndetit në punë për shkak të aksidenteve apo sëmundjeve profesionale. Në fushën e sigurisë në punë, Shqipëria ka ratifikuar një sërë aktesh ndërkombëtare, ndër të cilat edhe disa nga Konventat e Organizatës Ndërkombëtare të Punës, si:

- Konventa Nr. 155 “Për Sigurinë dhe Shëndetin në punë”, viti 1981, dhe Protokollin e saj;
- Konventa Nr. 187 “Për Strukturën e Sistemit të Sigurisë dhe Shëndetit në punë”, viti 2006. Dialogu dhe bashkëpunimi me organizatat e punëmarrësve e të punëdhënësve, me qëllim parandalimin e dëmtimit të shëndetit në punë, përbëjnë fokusin dhe qëllimin kryesor të Konventës. Kjo konventë është e bazuar në dy qëllime kryesore: (a) Zhvillimin e kulturës parandaluese dhe (b) Ngritjen e një sistemi të përshtatshëm në nivel kombëtar për të administruar sigurinë dhe shëndetin në punë.
- Konventa Nr. 81 “Për Inspektimin në Punë”,
- Konventa Nr. 129 “Për Inspektimin e Punëve në Bujqësi”, etj.

Ashtu sikurse Organizata Ndërkombëtare e Punës vendos theksin, duhen bërë përpjekje për të evidentuar problematikat kombëtare dhe për të zhvilluar programe kombëtare në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë. Përpos dispozitave të institutit ligjor për kushtet e punës rregulluar në Kodin e Punës, parimeve dhe masave të posaçme për eliminimin e dëmtimeve në punë, me qëllim përafrimin me disa prej rregullimeve të kuadrit ligjor të Bashkimit

Evropian, është miratuar dhe ka hyrë në fuqi ligji nr.10237, datë 18.2.2010, “Për sigurinë dhe shëndetin në punë”.

Forcimi i elementeve të sigurisë në punë është bërë gradualisht në përputhje me ndryshimet bashkëkohore të tregut të punës, të cilat janë në përputhje me: format e reja të punësimit, ndryshimet ekonomike, kërkesat aktuale në tregun e punës, zhvillimet teknologjike, si edhe nën ndikimin e faktorëve të tjerë socio-kulturorë. Rregullimet aktuale ligjore, në fushën e sigurisë në punë, u japin jetë parimeve themelore të këtij instituti dhe u kushtojnë masave parandaluese një rëndësi të madhe lidhur me: dhënien e informacionit të nevojshëm, konsulencat dhe instruksionet e vazhdueshme, trajnimin dhe kualifikimin e punëmarrësve, si dhe punësimin e përshtatshëm.

Një ambient i shëndetshëm dhe i sigurtë në punë është i rëndësishëm për shëndetin dhe kapacitetin e punëmarrësve, si dhe konsiderohet një faktor i rëndësishëm konkurrues për biznesin. Çështjet e lidhura me sigurinë në punë dhe kushtet e punës trajtohen gjithashtu në aspektin profesional të rregullimit të tyre nga kontrata kolektive e punës.

Në sektorë të veçantë të ushtrimit të veprimtarive sikurse në sektorin e nxjerrje-përpunimit të naftës, në sektorin e minierave, të ndërtimit, etj., punëmarrësit ekspozohen ndaj rreziqeve më të mëdha që mund të dëmtojnë jetën dhe shëndetin e tyre. Përpos rregullimeve në akte ligjore e nënligjore, do të ishte gjithashtu e nevojshme që në kontratën kolektive të përcaktoheshin masat e hollësishme të parandalimit të rreziqeve në punë duke përcaktuar:

- ✓ kategoritë e punëmarrësve;
- ✓ llojet e aktiviteteve të ushtruara në vendin e punës dhe rreziqet përkatëse, si dhe
- ✓ masat parandaluese.

Ndërkohë që në sektorë të ndryshëm të ushtrimit të veprimtarive, rregullimet e kontratës kolektive i shërbejnë përmirësimit të masave të parandalimit të aksidenteve dhe sëmundjeve profesionale në vendin e punës. Rregullimet e duhura lidhur me masat e përgjithshme dhe të posaçme të përfshira në rregullimet e kontratave kolektive të cilitdo niveli, i shërben si një element i shtuar jo vetëm përmirësimit të kushteve të punës në të gjithë sektorët, efikasitetit dhe produktivitetit në punë, por edhe parandalimit të dëmtimit të shëndetit në punë në sektorë të veçantë.

4. Konkluzione lidhur me kontraktimin kolektiv dhe kushtet e punës

Në kuadër të përjasjes së legjislacionit tonë me atë të Bashkimit Evropian, legjislacioni i punës, përfshirë institutet e së drejtës sindikale dhe mbrojtjes në punë, ka qenë në ndryshim të vazhdueshëm. Po kështu, edhe zhvillimi me ritme të shpejta i teknologjisë dhe ndryshime të tjera ekonomiko-sociale kanë ndikuar në dinamikën e vazhdueshme të këtij legjislacioni. Procesi i kontraktimit kolektiv dhe siguria në punë përbëjnë aspekte tepër të rëndësishme të

marrëdhënieve të punës. Rregullimet kryesore lidhur me këto aspekte i gjejmë në Kodin e Punës dhe në akte ligjore e nënligjore të veçanta.

Konstatohet se, përgjatë periudhës pandemike, marrëdhënia e punës u ekspozua ndaj një sërë problematikash të shtuara. Lidhur me kushtet e punës dhe kontraktimin kolektiv, në mënyrë të përmbledhur, identifikohen sa më poshtë:

- Punë e kryer pa respektuar kërkesat ligjore mbi kontraktimin, sigurimin shoqëror dhe shëndetësor në punë;
- Në disa sektorë mungon organizimi i punëmarrësve për krijimin e organizatave sindikale, si edhe vihet re tendenca e punëdhënësve për të penguar sindikatën, si faktor vendim-marrës në trajtimin e problemeve që kanë lidhje me interesat e punëmarrësve;
- Mungesë e dialogut midis palëve për zgjidhjen e problemeve në punë;
- Në disa sektorë mungesë e kontratave kolektive;
- Kontratat kolektive nuk janë eficiente;
- Mosrespektimi i dispozitave në drejtim të pagave, kushteve të punës, shpërblimet, për pagesat për punë të vështira dhe orët e punës jashtë orarit (përfshirë dhe orët e punës gjatë natës)
- Kontroll i dobët i Inspektoratit të Punës lidhur me zbatueshmërinë e dispozitave për mbrojtjen në punë.

Në praktikën e kontraktimit kolektiv rezulton se kontratat kolektive janë mjete juridike të dobëta sa i takon dobishmërisë së zbatimit të tyre. Në sektorë apo ndërmarrje ku janë lidhur kontrata kolektive rezulton se ato nuk rregullojnë aspekte të duhura të marrëdhënieve të punës, lidhur me kategorizimin e punëve në sektorin/ndërmarrjen përkatëse, apo të parashikojnë kushte të tjera të domosdoshme për t'u përfshirë në kushtet e një kontrate kolektive. Shumë kontrata kolektive, të lidhura në sektorë e ndërmarrje të ndryshme, në sektorin publik e privat, bëjnë një përsëritje të dispozitave ligjore ose referojnë në rregullimet e Kodit të Punës apo në aktet ligjore të veçanta, pa përfshirë asnjë specifik të vecantë për kushtet e punës konkrete, objekt kontrate.

Mungesa e konflikteve të mirëfillta kolektive në përpjekje për të negociuar përmirësimin e kushteve të punës, masat e sigurisë në punë reflektojnë pikërisht mungesën e efikasitetit të kontratave kolektive në sektorë apo ndërmarrje ku ato zbatohen.

Në shumë sektorë apo ndërmarrje ku rregullimi dhe përmirësimi i kushteve të punës përbën domosdoshmëri, mungojnë kontratat kolektive. Po kështu, rezulton që, edhe në rastet kur palët bien dakord për konsultime dhe dialog lidhur me problematika në sektorin apo ndërmarrjen e ushtrimit të aktivitetit/veprimtarisë, nuk arrijnë të dakordësojnë marrëveshje. Në këtë drejtim, nuk ka përcaktime ligjore të mirëfillta e të përshtatura që të nxisin palët në

tryezën e bisedimeve dhe zhvillimin e qëndrueshëm të dialogut social për zgjidhjen e problematikave ekzistuese.

Në kushtet e ndryshimeve ekonomike, sociale e teknologjike, punëmarrësve dhe përfaqësuesit të sindikatave u duhet të jenë të informuar lidhur me këto zhvillime, si edhe impaktin që ato kanë në marrëdhëniet individuale dhe kolektive të punës.

Në shumë sektorë të marrë në analizë, rezulton se shumë punëmarrësve u mungojnë informacionet bazike lidhur me të drejtat themelore në punë dhe rëndësinë praktike të kontratës kolektive në përcaktimin e kushteve të punës apo përmirësimin e elementëve të sigurisë në punë. Punëmarrësit nuk kanë njohuri të mjaftueshme as për rolin sindikal dhe as për të drejtën e organizimit apo lirinë sindikale.

Në pjesën më të madhe të sektorëve apo ndërmarrjeve të trajtuara mungojnë aktivitetet sindikale për informimin e punëmarrësve dhe zhvillimin e aktiviteteve lidhur me zhvillimin e diskutimeve të problematikave në punë dhe përfshirjen në bisedime kolektive. Rrjedhimisht, rezulton se edhe mbrojtja kolektive është e dobët.

Në sektorë të veçantë të ushtrimit të veprimtarive sikurse ne sektorin ‘fason’ sindikatat ende nuk janë krijuar, madje punëmarrësit shpeshherë nuk duan të përfshihen as në diskutime për problemet e tyre pasi ‘nën zë’ pranojnë se ndjehen të pasigurtë nën presionet e shpeshta të punëdhënësve të tyre për largim nga vendi i punës.

Konfliktet kolektive midis organizatave sindikale lidhur me përfaqësueshmërinë duken të jenë një fenomen i pazakontë, megjithëse duhet të pranojmë se konflikte të tilla jo domosdoshmërisht janë një tregues pozitiv në këndvështrimin e kontraktimit kolektiv.

Në këtë këndvështrim, faktorët dhe kushtet lidhur me zhvillimin ekonomik e social-kulturor të një vendi, si edhe niveli i zbatueshmërisë së ligjit, përcaktojnë oportunitetin e konkurrencës së aktivitetit sindikal.

Duhet gjithashtu të themi se, në kushtet e zbatueshmërisë së dobët të ligjit dhe funksionimit jo në nivelin e duhur të gjykatave në sistemin e drejtësisë, duket se ‘beteja’ midis sindikatave në këtë drejtim të jetë me tepër një përpjekje për ‘territore’ dhe ‘pushtet’ sesa një përpjekje për të fituar besimin e punëmarrësve me qëllim përmirësimin e kushteve të punës.

Kontratave kolektive ekzistuese të lidhura në nivele të ndryshme bëjnë rregullime të njëjta lidhur me kushtet e punës. Vërehet se kontratat kolektive në nivel ndërmarrje nuk ofrojnë mundësinë e zgjidhjes së problematikave në një rrafsh më të ngushtë të bashkëpunimit. Në këto kontrata mungojnë parashikime lidhur me kushtet e veçanta të punës, kategorizimi i veprimtarive, çështjet lidhur me disiplinën në punë, lidhjen e kontratave individuale të punës, etj.

Kontratave kolektive ekzistuese u mungojnë rregullime lidhur me masat e hollësishme të parandalimit të rreziqeve në punë duke përcaktuar kategoritë e punëmarrësve, llojet e aktiviteteve të ushtruara në vendin e punës dhe rreziqet përkatëse, apo masat e shtuara parandaluese. Përpos rregullimeve në akte ligjore e nënligjore, do të ishte gjithashtu e nevojshme që në kontratën kolektive në sektorë ku prania e rreziqeve në punë është e lartë, të përcaktoheshin masat e parandalimit të aksidenteve dhe sëmundjeve profesionale në vendin e punës.

Rregullimet e duhura, të përshatura me kërkesat e vendit të punës apo natyrës së profesionit, do i shërbenin në sektorë të caktuar jo vetëm parandalimit të dëmtimit të shëndetit në punë, por edhe përmirësimit të kushteve të punës në shumë sektorë, efikasitetit dhe produktivitetit në punë.

Procedurat lidhur me ‘provën e përfaqësueshmërisë’, përcaktuar në dispozitat e Kodit të Punës shpeshherë nuk zgjidhin në mënyrë të shpejtë dhe efikase konfliktin midis sindikatave dhe rastet e tilla përfundojnë në konflikt gjyqësor.

5. Rekomandime

Njohja e zhvillimit të praktikave të kontratave kolektive në Shqipëri nxjerr në pah një serë problematikash, zgjidhja e të cilave lidhet me përmirësimin e kushteve të punës, sigurisë në punë dhe përmirësim të gjithë procesit të kontraktimit kolektiv dhe dialogut social.

Në këtë analizë, trajtimi i çështjeve lidhur me kushtet e punës dhe sigurisë në punë, rregullimi i të cilave përbën një ndër institutet më të rëndësishme të së drejtës së punës, integrohet në trajtimin e çështjeve dhe problematikave lidhur me mbrojtjen kolektive në punë dhe procesin e kontraktimit kolektiv. Në këtë këndvështrim, kontrata kolektive si një burim tepër i rëndësishëm ligjor dhe profesional me qëllim rregullimin dhe përmirësimin e kushteve të punës në sektorë të ndryshëm të ushtrimit të veprimtarive, konsiderohet pa dyshim një ndër instrumentet për rritjen e sigurisë në punë gjithashtu.

Studimi dhe analiza mbi praktikën e kontratave kolektive në Shqipëri, procesit të kontraktimit kolektiv dhe kushteve të punës, pas evidentimit të problemeve në këtë drejtim, na ka orientuar drejt dhënies së disa rekomandimeve:

i. Përcaktimi i instrumenteve nxitës ligjore me qëllim inkurajimin e palëve në procesin e bashkëpunimit për rregullim dhe përmirësim të kushteve të punës.

Përcaktimi i një serë mjetesh ligjore në funksion të nxitjes së procesit të kontraktimit kolektiv dhe rritjes së bashkëpunimit ndërinstucional me përfshirjen e të gjithë aktorëve socialë përbën një ndër aspektet e rëndësishme në këtë drejtim.

- Përcaktimi i instrumenteve të përshtatshëm ligjorë për zhvillimin e mëtejshëm të procesit të kontraktimit kolektiv dhe dialogut social do të shërbente për përmirësimin e kushteve të punës dhe si edhe për zhvillimin e duhur të praktikave lidhur me kontratat kolektive;
- Këto mjete ligjore duhet të përshtaten me nevojat/kërkesat që imponon një mjedis shoqëror, ligjor dhe kulturor për të inkurajuar gjithashtu zhvillimin e bashkëpunimit ndërinstytucional;
- Rritja e rolit të Këshillit Kombëtar të Punës për të marrë në shqyrtim çështjet me interes të përbashkët në drejtim të nxitjes së palëve në bisedim, do të ishte një tjetër faktor pozitiv në këtë drejtim.

ii. Ndërgjegjësimi i punëmarrësve, trajnimi profesional i aktivistëve dhe përfaqësuesve sindikalë, njohja me kontrata tip të modeleve të suksesshme të kontratave kolektive.

Nisur nga analiza mbi dispozitat rregulluese të kontratave dhe kushtet e rregulluara në to, pas së cilës evidentohet se rregullimet e kontratave kolektive janë përsëritje apo citim i dispozitave ligjore rregulluese, lind nevoja e:

- Ndërgjegjësimit të punëmarrësve lidhur me të drejtat në punë dhe të drejtat sindikale;
- Rritjes së profesionalizmit të përfaqësuesve të sindikatave duke rekomanduar trajnime lidhur me përgatitjen e tyre në ‘misionin’ e tyre përfaqësues dhe edukativ;
- Ndërgjegjësimit të anëtarëve të sindikatave për fuqizimin e rolit sindikal dhe rëndësinë e kontratave kolektive;
- Prezantimit dhe njohjes me model-kontrata kolektive që përmbushin funksionin e tyre rregullues dhe përmirësues;
- *Instrumentalizimi praktik i dialogut social dhe nxitja për gjithpërfshirje në procesin e negociimit kolektiv përbën gjithashtu një nevojë të menjëhershme.*

iii. Inkurajimi i rritjes së aktivitetit sindikal dhe shtrirjes së tij në sektorë ku mungon prania e organizimeve sindikale me qëllim rikthimin e besimit të mbrojtja kolektive

Nëse do të fokusoheshim tashmë në mënyrë të posaçme të rëndësia që paraqet aktiviteti sindikal në procesin e kontraktimit kolektiv theksojmë se forca dhe pushteti sindikal rrjedh nga numri i anëtarëve, niveli i tyre social-kulturor, si edhe nga aftësia e tyre në zgjidhjen e problematikave në punë. Pushteti i negociimit dhe aftësia në zgjidhje të problemeve është e lidhur me dijen, ndaj anëtarët kanë nevojë për informacione dhe aktivitete edukative.

- Në këto kushte kërkohet planifikimi i një trajnimit të plotë, i cili synon të përfshijë punëmarrës e anëtarë sindikate;
- Zhvillimi i një procesi njohës dhe edukativ do të passjellë gjithashtu nevojën e rritjes së llogaridhënies së përfaqësimit sindikal dhe e transparencës së aktivitetit sindikal përpara anëtarëve të sindikatës. Po kështu, rritja profesionale lidhur me përfaqësimin sindikal luan një rol të rëndësishëm në efikasitetin e mbrojtjes kolektive që ofron kontrata kolektive.

iv. Miratimi i ligjit “Për Padinë Kolektive”

Padia kolektive është një mekanizëm ligjor që siguron një mundësi për të kërkuar ndërprerjen (pushimin) e sjelljes së paligjshme dhe/ose për të kërkuar dëmshpërblim kolektivisht nga dy ose më shumë persona fizikë ose juridikë që pretendojnë të jenë dëmtuar në një situatë dëmi masiv ose nga një organizëm (enitet). Qëllimi i padisë kolektive është që (i) të lehtësojë aksesin në drejtësi; (ii) të ndalojë dhe të parandalojë sjelljet e paligjshme që shkelin të drejtat civile, ekonomike dhe marrëdhëniet e punës; (iii) të lejojë personat e dëmtuar të kompensohen në rastet e dëmeve kolektive që shkelin të drejtat civile, ekonomike dhe marrëdhëniet e punës.

Nw projektligjin “Për Padinë Kolektive” parashikohet shprehimisht e drejta e punëmarrësve për të ngritur kwtw lloj padie kolektive. Më konkretisht neni 4 i projekt-ligjit parashikon që: “Padia kolektive mund të ngrihet ose marrëveshja kolektive mund të arrihet kur ekziston një pretendim për shkelje në një prej fushave të mëposhtëme:.....(e) Pretendime të pumëmarrësve, marrëdhënia e të cilëve rregullohet nga kontrata kolektive. ose për rastet kur ka pretendime për cenime të të drejtave të punëmarrësve, nga ana e punëdhënësve të cilët kanë të paktën 50 punëmarrës.”

Kjo lloj padie, nga njëra anë do të ndihmonte dhe inkurajonte punëmarrësit, sepse u jep atyre mundësinë që ta ngrejë një padi në gjykatë pa pasur shpenzime financiare, gjë që në fakt në shumicën e rasteve është një pengesë e pakapërcyeshme për grupet vunerabël apo me paga të ulëta. Nga ana tjetër, parashikimi në ligj i një padie të tillë do të luante një rol frenues në lidhje me aktivitetin e dëmshëm të kompanive të mëdha në disfavor të punëmarrësve, sepse vetëm fakti që ata e dinë që punëmarrësit mund ta ushtrojnë një të drejtë të tillë, do t'i bënte ata të mendoheshin më gjatë përpara se të kryenin një shkelje.

6. Burimet e të dhënave për përgatitjen e këtij materiali

I. Burime Ligjore

1. Ligj Nr. 8856, datë 07.02.2002 ‘Mbi ratifikimin e Konventës 154 “Bisedimet kolektive” të Organizatës Ndërkombëtare të punës’, www.qbz.gov.al
2. Konventa Nr. 87 “ Për lirinë e asociimit dhe mbrojtjen e së drejtës së organizimit”, Organizata Ndërkombëtare e Punës, www.qbz.gov.al
3. Konventa Nr. 98 “Zbatimi i parimeve të së drejtës së organizimit dhe marrëveshjeve kolektive”, Organizata Ndërkombëtare e Punës www.qbz.gov.al
4. Konventa Nr. 144 “Konsultimet trepalëshe për nxitjen e zbatimit të standardeve ndërkombëtare të punës, www.qbz.gov.al
5. Kodi i Punës i përditësuar dhe me praktikë gjyqësore , Botime Juridike Albjuris, Tiranë 2017, www.qbz.gov.al

II. Burime profesionale

6. Kontrata Kolektive e punës e lidhur me datë 05.06.2018 midis palës punëdhënëse: Ministrisë së Arsimit, Sporteve dhe Rinisë dhe palës së punëmarrësve përfaqësuar nga: Federata e Sindikatave të Arsimit dhe Shkencës dhe Sindikata e Pavarur të Arsimit të Shqipërisë.
7. Kontrata Kolektive e punës e lidhur midis Ministrisë së Shëndetësisë e Mbrojtjes Sociale dhe Konfederatës së Sindikatave të Shqipërisë, date 30.03.2021;
8. Kontrata Kolektive e punës e nivelit kombëtar e lidhur midis Shoqata e Biznesit të Ushqim-Pijeve dhe Sindikatës Autonome të Ushqimit, Agrikulturës, Tregtisë e Turizmit (SAUATI);
9. Kontrata Kolektive e punës e lidhur midis palës punëdhënëse Autoriteti Portual Durrës dhe Përfaqësues i punëmarrësve Sindikata e Punonjësve të Administratës dhe Shërbimeve Publike e lidhur më datë 10.02.2021, me kohëzgjatje 3 vjet;
10. Kontrata Kolektive e punës e lidhur midis Bashkia Fushë Arrëz dhe përfaqësues i punëmarrësve Sindikata e Pavarur e Arsimit të Shqipërisë (SPASH), Seksioni Sindikal Pukë, lidhur më datë 10.10.2018, me kohëzgjatje deri më 31.12.2022;
11. Kontrata Kolektive e punës e lidhur midis Bashkia Vau i Dejës dhe përfaqësues i punëmarrësve Sindikata e Pavarur e Arsimit të Shqipërisë (SPASH), Seksioni Sindikal Shkodër, lidhur më datë 20.06.2019, me kohëzgjatje deri më 31.12.2022;
12. Kontrata Kolektive e punës e lidhur midis Qendra Kulturore e Fëmijëve Pukë dhe përfaqësues i punëmarrësve Sindikata e Pavarur e Arsimit të Shqipërisë (SPASH), Seksioni Sindikal Pukë, lidhur më datë 10.10.2018, me kohëzgjatje deri më 31.12.2022;

13. Kontrata Kolektive e punës e nivelit të dytë lidhur midis: punëdhënës Drejtoria e spitalit Rajonal Shkodër dhe përfaqësues i punëmarrësve Sindikata e Pavarur e Punonjësve të Sistemit Shëndetësor të Shqipërisë (SPPSSH), lidhur më datë 22.10.2019, me kohëzgjatje 3 vjet, deri më datë 22.10.2022 ;
14. ‘Tregues të kontraktimit kolektiv në Shqipëri, Analizë e kontratave kolektive të punës dhe efikasitetit të tyre’, përgatitur nga Prof. As. Dr. Eneida Sema Dervishi, Edison Hoxha, Qendra Për të Drejtat në Punë (CLR) Tiranë, 2020