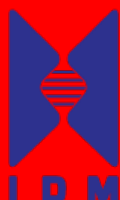


RRUGA E GJATE DREJT DIALOGUT SOCIAL NE SHQIPERI
Kthimi i sfidave në mundësi

Fation Dragoshi
Aleka Pappa



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

RRUGA E GJATE DREJT DIALOGUT SOCIAL NE SHQIPERI

Kthimi i sfidave në mundësi



Institute for Democracy and Mediation
Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim



Tiranë, tetor 2015

Studimi i përshkruar në këtë raport është mbështetur nga Friedrich-Ebert-Stiftung. Përmbajtja është përgjegjësi vetëm e autorëve dhe nuk përfaqëson domosdoshmërisht qëndrimin zyrtar të Friedrich-Ebert-Stiftung ose të Institutit për Demokraci dhe Ndërmjetësim.

Autorët:

Fation Dragoshi¹ dhe Aleka Pappa²

¹ Ekspert për zhvillimin ekonomik dhe punësimin në nivel vendor, Drejtor LGID/IDM

² Bashkë-autore. Hulumtuese, IDM.

Parathënie

Në ndryshim nga vendet e tjera evropiane, në Shqipëri nuk ka pasur asnjëherë një lëvizje të vërtetë sindikale. Sindikatat janë krijuar dhe kanë funksionuar mbi bazën e një përplasjeje nga lart-poshtë, me principet kryesore të dialogut social të kompromentuara që në krye të herës.

Gjatë periudhës së diktaturës, sindikatat ishin veçse mekanizma të cilat i shërbenin propagandës së regjimit në fuqi dhe dialogu social autentik ishte një praktikë e huaj në vendin e punës apo në nivelin sektorial – në ndryshim të plotë me zhvillimin e dialogut në Evropën perëndimore, ku ndiqej një përplasje nga poshtë-lart. Në Shqipërinë post-diktatoriale organizatat sindikale “rendën” drejt ri-organizimit. Ndërsa vendi orientohej drejt ekonomisë së tregut, shteti nuk ishte më punëdhënësi monopson dhe pushteti i sindikatave “u largua” nga partia. Për fat të keq, ky pushtet nuk “u zhvendos” drejt punëmarrësve, por tek figurat me mbështetje politike. Nën lidhshirësinë e dy konfederatave kryesore, të krijuara disa muaj pas rënies së regjimit komunist, u promovua krijimi dhe “rigjallërimi” i sindikatave dhe federatave.

Dasitë e dy konfederatave sipas orientimeve politike dhe jo detyrimit ideologjik, patën një ndikim domethënës mbi besueshmërinë e sindikatave. Përgjatë viteve ‘90, punëtorët dhe shoqëria shqiptare në tërësi u bënë dëshmitarë të një përplasjeje të ashpër midis partive politike, ku organizatat sindikale luanin një rol mbështetës ndaj agjendës së partive politike përkatëse.

Në këtë kohë, kur informaliteti dhe ekonomia “gri” u rritën shpejt dhe niveli i lartë i papunësisë dhe varfëria e dobësuan në mënyrë të ashpër pozitën e punëtorëve në vend, sindikatat rezultuan të pafuqishme për të përmirësuar këtë gjendje. Shpejt do të bëhej e qartë se sindikatat nuk kishin kapacitetet që t’i bashkonin punëtorët për të mbrojtur interesat e tyre. Të qenurit pjesë e organizatave sindikale nuk ishte më një vlerë e shtuar. Punëtorët filluan të distancoheshin nga sindikatat e të mos ofronin më mbështetje. Si rezultat, lidhja midis punëtorëve dhe përfaqësuesve të tyre u dobësua.

Përkushtimi i anëtarësisë, një bazë rregullatore me frymë demokratike dhe një opozitë e brendshme “e institucionalizuar” (e shëndetshme) përbëjnë kushtet themelore të një demokracie të brendshme funksionale të çdo organizate. Në Shqipëri, angazhimi i dobët i anëtarëve është pasoja dhe jo shkak i një mungese të demokracisë së brendshme që ka sjellë, deri në një farë mase, uljen e vlerave dhe dobësimin e lëvizjes sindikale.

Drejtuesit e sindikatave për një kohë të gjatë kanë kërkuar nga konfederatat dhe punëdhënësit respektivë financimin e aktivitetit të tyre. Të dyja palët, në njëfarë mënyre, i janë përgjigjur kësaj “ndihme të kërkuar”, duke e rrezikuar më tej pavarësinë e sindikatave si dhe besueshmërinë e tyre në sytë e opinionit publik.

Kuotizacionet nuk kanë qenë asnjëherë burimi kryesor i financimit të konfederatave. Prej më shumë se dy dekadash, ashtu sikurse ata shprehen publikisht, pjesa më e madhe e veprimtarisë së tyre është përqendruar në çështjen e pronave (të ish-Bashkimeve Profesionale), duke e zbehur kështu peshën e anëtarësisë dhe duke lënë më pak hapësirë për fuqizimin e tyre.

Partitë politike kanë kërkuar në mënyrë të vazhdueshme mbështetjen e konfederatave, por kanë qenë shumë të 'kursyera' për të kontribuar drejt fuqizimit të tyre dhe të punëtorëve në kuadër të promovimit të një dialogu social eficient në vend. Fuqia negociuese e sindikatave është më e dobët se asnjëherë më parë dhe kjo reflektohet dhe në nivelin e dialogut social. Për disa vite me radhë, Këshilli Kombëtar i Punës nuk është mbledhur në mënyrë sistematike. Edhe pse së fundmi situata ka ndryshuar, kjo nuk e pengoi gjithaq Kryeministrin shqiptar të ftojë investitorë të huaj në Shqipëri, bazuar në vlerësimin e tij se në vend nuk ka sindikata. Ndërkohë, pushimet masive nga puna në sektorin publik vazhdojnë të jenë një dukuri karakterizuese e çdo procesi zgjedhor vendor apo parlamentar.

Parlamenti i Shqipërisë ka ratifikuar pjesën më të madhe të Konventave të Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO) dhe kuadri ligjor është në përputhje me standardet themelore të ILO-s dhe të BE-së për të drejtat në punë. Megjithatë, mekanizmat e zbatimit të ligjit nuk kanë arritur të ndalojnë një pjesë të punëdhënësve për t'i paguar punëmarrësit me një pagë nën minimalen ose për të mos ofruar kushtet bazë të sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës, veçanërisht kjo në sektorin minerar. Nisma e qeverisë për t'i dhënë fund punësimit informal duke e konsideruar këtë të fundit si një vepër penale, ka rritur shqetësimin e shumëkujt në Shqipëri, por jo veçanërisht të sindikatave. Kjo është një këmbanë alarmi për lëvizjen sindikale, që fton për një debat të hapur dhe konstruktiv mbi rolin që sindikatat duhet dhe mund të ndërmarrin.

Ndërkohë, organizatat ndërkombëtare dhe komuniteti i donatorëve që mbështesin partnerët socialë në Shqipëri janë të vetëdijshëm për defiçitin demokratik të sindikatave dhe për ndikimin që kjo ka pasur në dobësimin e tyre. Pavarësisht këtyre përpjekjeve për të fuqizuar sindikalizmin, shumë pak është arritur në drejtim të forcimit të sindikatave për të qenë në nivel të barabartë përfaqësimi me punëdhënësit.

Respektimi i të drejtave në punë në Shqipëri është ende larg standardeve ndërkombëtare. Angazhimi i organizatave sindikale për të adresuar sfidat e punësimit mbetet rastësor, i dobët ose në disa raste inekzistent. Dialogu social nuk ka qenë i frytshëm për të përmbushur objektivat e ILO-s dhe plotësimin e aspiratave të shqiptarëve për mundësi të barabarta për një punë të denjë në kushte lirie, barazie, sigurie dhe dinjiteti njerëzor. Dikotomia e ndërmarrjeve private karakterizon tregun e punës ku një numër i konsiderueshëm i kompanive dikton një nivel relativisht të lartë konflikti industrial me mungesë legjitimiteti të palëve dhe besimi të ndërsjellë. Ndërkaq, disa ndërmarrje (si rasti i një pjese të ndërmarrjeve të mëdha në sektorin privat) gëzojnë marrëdhënie të mira industriale, ku kontratat kolektive respektohen në pjesën më të madhe dhe ekziston një komunikim periodik ose ad hoc.

Në këtë kontekst, Shqipërisë i duhet të kalojë në një rrugë të gjatë për të arritur një dialog social efektiv, i cili kontribuon në përmbushjen e Agjendës së Punës së Denjë, të cilin Shqipëria si shtet anëtar i ILO-s e ka adoptuar me unanimitet. Gjetja e mënyrave të reja për fuqizimin e punëtorëve dhe angazhimin e aktorëve të tjerë të shoqërisë civile për të qenë aktivë në promovimin e dialogut social dhe adresimin e sfidave të punësimit në vend është e nevojshme. Kjo do të jetë një rrugë e gjatë, por është koha e duhur për të ndërmarrë një qasje të re.

Tabela e Lëndës

Parathënie	4
Hyrje	10
Qëllimi dhe Objektivat e Studimit.....	12
Shënim Metodologjik	12
Dialogu social si një mjet i rëndësishëm për promovimin e Programit të Punës së Denjë: Një pasqyrë e përgjithshme	13
Zbërthimi i përkufizimit të dialogut social.....	13
Dialogu social në nivelin optimal.....	18
Një mjedis mundësues për dialogun social: A janë plotësuar parakushtet?	22
Programi i Punës së Denjë në veprim.....	23
Dialogu social në Shqipëri.....	24
Një pasqyrë e përgjithshme	24
Partnerët social në kontekstin socio-ekonomik.....	25
Kuari ligjor dhe institucional në praktikë.....	28
Dialogu social dhe pasqyrimi i tij në dokumentat e qeverisë	34
Gjetjet.....	35
Situata e sindikalizmit në Shqipëri.....	36
Kapacitetet	36
Demokracia e brendshme.....	38
Interesat e ndërsjella	39
Dialogu social në Shqipëri	40
Niveli kombëtar.....	40
Niveli vendor	41
Angazhimi i qeverisë.....	42
Implikimet mbi punën e denjë	43
Diskutim	44
Rekomandimet.....	46
Referencat.....	48
Shtojcë.....	52

Akronimet dhe Shkurtime

AFP	Arsimi dhe Formimi Profesional
BSPSH	Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë
BE	Bashkimi Evropian
DWCP	Programet Kombëtare të Punës së Denjë
ETUC	Konfederata e Sindikatave Evropiane
EWC	Këshillat Evropiane të Punës
ILO	Organizata Ndërkombëtare e Punës
ITUC	Konfederata e Sindikatave Ndërkombëtare
KE	Komisioni Evropian
KESE	Komiteti Ekonomik dhe Social Evropian
KKP	Këshilli Kombëtar i Punës
KSSH	Konfederata e Sindikatave Shqiptare
LED	Zhvillimi Ekonomik Lokal
MMSR	Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë
MSE	Modeli Social Evropian
OP	Organizata e Punëdhënësve
OShC	Organizata të Shoqërisë Civile
PBB	Produkti i Brendshëm Bruto
PKIE	Plani Kombëtar për Integrimin Evropian 2015-2020
SKPA	Strategjia Kombëtare për Punësim e Aftësi 2014-2020

Tabelat dhe figurat

Tabela1	Përfaqësimi në Këshillin e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë
Figura 1	Shkallët e Pjesëmarrjes
Figura 2	Përfitimet e dialogut social tripalësh
Figura 3	Shtrirja e dialogut social
Figura 4	Pragu për krijimin e këshillave të punës
Figura 5	Parakushtet për një dialog social efektiv
Figura 6	Rritja e PBB-së dhe niveli i papunësisë 2012-2015
Figura 7	Ndërmarrjet aktive sipas madhësisë (%)
Figura 8	Informaliteti sipas sektorëve (%)
Figura 9	Perceptimi publik për sindikatat
Figura10	“Të ngërthyer” në një rreth vicioz

Hyrje

Konteksti

Edhe pse për vite me radhë vendet e Ballkanit perëndimor janë orvatur të kenë shoqëri më demokratike dhe ekonomi tregu funksionale të bazuara mbi qeverisjen e mirë, mbetet akoma shumë punë për t'u bërë. Përgjatë rajonit, të drejtat politike, ekonomike dhe sociale vazhdimisht nuk respektohen, veçanërisht të drejtat në punë. Niveli i lartë i papunësisë, rritja e pasigurisë dhe kërcënimet për largim nga puna priren të pengojnë mundësitë e organizimit të punëtorëve. Ndërkohë, prevalenca e korrupsionit rrezikon cilësinë e institucioneve gjyqësore dhe të së drejtës për akses në drejtësi.³

Në këtë kontekst, përfshirja e partnerëve socialë dhe e shoqërisë në tërësi kthehet në një kërkesë të domosdoshme. Është e rëndësishme që organizatat sindikale dhe organizatat e punëdhënësve të ingranohen në mënyrë aktive në proceset e politikë-bërjes dhe të monitorimit, pasi “punëmarrësit dhe punëdhënësit” nuk janë vetëm përfaqësues të “ekonomisë së vërtetë” – ata e ndërtojnë dhe e zhvillojnë ekonominë. Përveç kësaj, pjesëmarrja në një spektër të gjerë e shoqërisë civile dhe e aktorëve të tjerë jo-shtetërorë si mbështetje për reformat dhe ndryshimet e kërkuara është e nevojshme.

Praktika e dialogut social sjell potencialin e promovimit të kushteve më të mira të jetesës dhe të punës si dhe të drejtësisë sociale, përmes përfshirjes demokratike të aktorëve të interesit në botën e punës. Strukturat dhe proceset efikase të dialogut social kanë aftësinë të zgjidhin çështje të rëndësishme ekonomike dhe shoqërore, të promovojnë qeverisjen e mirë dhe nxitjen e rritjes ekonomike, që siguron më shumë vende pune afatgjata për pjestarët e komunitetit. Dialogu social është veçanërisht një mjet i fuqishëm për promovimin e ligjeve të punës, ruajtjen e marrëdhënieve industriale konstruktive dhe garantimin e kushteve të denja në punë për punëmarrësit, ndërkohë që punëdhënësit kanë mundësi të planifikojnë dhe menaxhojnë veprimtaritë e tyre me parashikueshmëri dhe fleksibilitet të mjaftueshëm sakaq.

Ab ovo Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO) bazohet mbi nocionin e dialogut social.⁴ Ai përfaqëson një nga katër shtyllat e modelit të punës së denjë, si dhe një nga objektivat strategjike të programimit të organizatës. Këto objektiva synojnë të fuqizojnë institucionet, aktorët e përfshirë dhe proceset e dialogut social, si dhe të rrisin pjesëmarrjen dhe negociimet – për të siguruar zhvillimin e rregullt të dialogut tripalësh gjatë proceseve të politikë-bërjes,

³Për një vlerësim krahasues të situatës në rajon, shiko Progres Raportet e KE dhe raportet e Freedom House Nations in Transition. Shiko edhe FES Annual Review of Labour Relations and Social Dialogue in South East Europe.

⁴Sipas deklaratës në lidhje me objektivat dhe qëllimet e Organizatës Ndërkombëtare të Punës, ILO ka “detyrimin solemn ... të zhvillojë për kombet e botës programe që do të arrijnë ...bashkëpunimin midis punëtorëve dhe punëdhënësve për përgatitjen dhe zbatimin e masave sociale dhe ekonomike”.

reformimit të ligjit të punës dhe zbatimit të tij.⁵ Në BE, dialogu social është i sanksionuar në Traktatin mbi Funksonimin e Bashkimit Evropian (Nenet 151-155)⁶ dhe është pranuar gjerësisht si një nga parimet themelore të agjendës së Modelit Social Evropian (MSE).⁷ I themeluar qysh në vitin 1957, Komiteti Ekonomik dhe Social Evropian (KESE), përfshin në përbërjen e tij përveç Grupit të Punëdhënësve dhe Grupit të Punëmarrësve, dhe Grupin e Interesave të Ndryshme, duke pasur si qëllim përfundimtar gjithëpërfshirjen në nivel evropian përmes përfshirjes së një spektri të gjerë organizatash ekonomike, sociale dhe civile në procesin e vendim-marrjes.⁸

Në rastin e Shqipërisë, trashëgimia e një regjimi totalitar me planifikim qendror i periudhës së komunizmit la pas një praktikë inekzistente të dialogut social, së bashku me një opinion të shtrembër publik për sindikatat (lexo: ish-Bashkimet Profesionale). Si rrjedhojë, marrëdhëniet e reja industriale përgjatë tranzicionit politik dhe ekonomik të viteve '90 u formësuan në një vakuum dialogu social, dukuri e cila, gjerësisht, vazhdon të ekzistojë edhe në shoqërinë e sotme shqiptare. Niveli i dialogut social mbetet i dobët dhe jo efikas.

Në Strategjinë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014 – 2020 (SKPA),⁹ çështja e përforsimit të dialogut social adresohet kryesisht nga pikëpamja e rigjallërimit të Këshillit Kombëtar të Punës (KKP) si një instrument i rëndësishëm për hartimin e politikave që lidhen me punësimin, pagat dhe përfitimeve sociale. Në Planin Kombëtar për Integrimin Evropian 2015-2020 (PKIE), pavarësisht objektivit për zhvillimin e dialogut social në nivel kombëtar, zgjerimi i dialogut social tripalësh në nivel rajonal/nën-kombëtar (sipas modelit të KKP) konsiderohet një prioritet afatmesëm dhe afatgjatë për zhvillimin e dialogut social.¹⁰

Ndërkaq evidenca *prima facie* tregon se edhe pse progresi ekonomik i 10-vjeçarit të fundit ka ulur pjesërisht nivelin e varfërisë dhe ka përmirësuar kushtet e punës, papunësia dhe informaliteti vazhdojnë të ruhen në nivele të larta.¹¹ Dialogu social dypalësh i dobët karakterizon marrëdhëniet industriale, kryesisht si pasojë e organizimit të pamjaftueshëm të sindikatave në nivel kompanie dhe më lart, skepticizmit të punëdhënësve ndaj sindikatave në të gjitha nivelet, si dhe mungesës së përgjithshme të kulturës për dialog. Organizatave sindikale iu mungon legjitimiteti publik dhe angazhimi i anëtarëve. Si rrjedhojë, nevoja për promovimin e ndërtimit të besimit mes partnerëve socialë duke nisur që nga niveli i

⁵ ILO Programi dhe Buxheti për dyvjeçarit 2014-15.

⁶ Artikulli 151: “Bashkimi [Evropian] njeh dhe promovon rolin e partnerëve sociale në nivelin e tij, duke marrë parasysh diversitetin e sistemeve kombëtare. Ai do të lehtësojë dialogun midis partnerëve social duke respektuar autonominë e tyre”.

⁷ “Dialogu social njihet si një pjesë themelore e modelit evropian të zhvillimit social, me mbrojtje sociale të cilësisë së lartë, investime në fushën e arsimit dhe formimit profesional dhe reformave të hartuara për të përmirësuar dinamizimin në ekonomi.” (European Commission. (2002). The European social dialogue: A force for innovation and change”.)

⁸ Dialogu social në nivelin evropian trajtohet në mënyrë më të detajuar në kapitujt që do të vijojnë.

⁹ VKM nr.818, datë 26.11.2014 “Për miratimin e Strategjisë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014-2020 dhe të planit të veprimit për zbatimin e saj”.

¹⁰ VKM nr.404, datë 13.05.2015 “Për miratimin e Planit Kombëtar për Integrimin Evropian 2015-2020”.

¹¹ Shiko World Bank (2015).

kompanisë¹² së bashku me frymën e tripartizmit dhe gjithëpërfshirjen në nivel nën-kombëtar/territorial me synim përmirësimin e qeverisjes së tregut të punës dhe promovimin e punës së denjë në Shqipëri kthehet në një domosdoshmëri.

Qëllimi dhe Objektivat e Studimit

Qëllimi i këtij studimi është të vlerësojë gjendjen aktuale të dialogut social dhe kushteve të tij mundësuese në nivel kombëtar dhe lokal, në kuadër të promovimit të Programit të Punës së Denjë në Shqipëri.

Në mënyrë specifike, ky studim ka objektivat e mëposhtme:

- të rishikojë historinë e dialogut social midis partnerëve social në nivel kombëtar në Shqipëri;
- të vlerësojë sfidat aktuale të dialogut social në vend (duke marrë në konsideratë kapacitetet e partnerëve socialë, marrëdhëniet midis tyre dhe rolin e shtetit dhe të aktorëve “të tjerë”);
- të vlerësojë implikimet e nivelit aktual të dialogut social në nivel kombëtar në nivelin rajonal/territorial/lokal.¹³

Bashkësia e rekomandimeve të përpiluara përqendrohet në mënyrën se si të përmirësohen kushtet mundësuese të një dialogu social produktiv, në marrjen e masave për arritjen e një përfshirjeje më konstruktive të partnerëve social dhe të aktorëve të tjerë jo-shtetërorë në promovimin e dialogut social në Shqipëri dhe në identifikimin e veprimeve që duhet të ndërmerren në të ardhmen në kontekstin e dialogut social dhe qeverisjes së tregut të punës—duke ruajtur një theks të veçantë ndaj zgjerimit të dialogut social në nivelin lokal/territorial për të përmbushur objektivat e vendosura nga Programi i Punës së Denjë.

Shënim Metodologjik

Duke qënë se studimet kërkimore në fushën e dialogut social në Shqipëri janë të kufizuara dhe mbledhja e të dhënave të besueshme e të verifikueshme mbetet e vështirë, ky studim ndoqi përjashten e një kërkimi cilësor. Studimi mbulon periudhën maj – tetor 2015.

Metodikat e përdorura përfshinë:

Hulumtimin e dokumenteve. Kjo metodë përfshiu analizimin e kuadrit ekzistues ligjor, politik dhe administrativ për zhvillimin dhe promovimin e dialogut social në Shqipëri; analizimin e botimeve të pasura të ILO-s dhe BE-së në lidhje me praktikën e dialogut social; shqyrtimin e raporteve dhe dokumenteve kombëtare dhe ndërkombëtare për Shqipërinë (i.e. shqyrtimin e

¹² Shiko Hantke (2008).

¹³ Për qëllimin e këtij studimi, dialogu social në nivel lokal shpesh emërtohet edhe si ‘dialog social territorial’. Kufijtë administrativë në Shqipëri kanë ndryshuar shumë herë gjatë 25 viteve të fundit duke ripërcaktuar njësitë administrative territoriale të qeverisë lokale. Në fillim të këtij viti, Parlamenti i Shqipërisë miratoi organizimin e ri administrativ të vendit, që rezultoi në një proces amalgamimi me 61 bashki, nga 373 bashki dhe komuna që ishin më parë. Roli i Rajoneve (Qarqeve) mbetet ende për t’u përcaktuar.

Progres-Raporteve të Komisionit Evropian për Shqipërinë, opinionet e Komitetit Ekonomik dhe Social Evropian (KESE), Pasqyrat Vjetore të FES-it për Marrëdhëniet e Punës dhe Dialogun Social në Evropën Jug-Lindore, Anketën Vjetore të Konfederatës Ndërkombëtare të Sindikatave të Punës (ITUC) për Shkeljen e të Drejtave të Sindikatave etj.), si dhe një rishikim të raportimeve të medias dhe mbulimit të përgjithshëm mediatic të temave kryesore të adresuara nga partnerët social në 3 vitet e fundit.

Intervista të thelluara dhe gjysmë të strukturuar. U zhvilluan intervista të thelluara me persona kyç që përfaqësonin punëdhënës dhe organizata sindikale, përfaqësues të qeverisë përmes Ministrisë së Mirëqënies Sociale dhe Rinisë dhe ekspertë në fushën e punësimit dhe aftësive për të hulumtuar mbi pyetjet kërkimore (në total 5 intervista). U zhvilluan intervista gjysmë të strukturuar me punëdhënës dhe organizata sindikale në nivel kombëtar dhe lokal me qëllim vlerësimin e nivelit, sfidave dhe mundësive për dialog social (në total 10 intervista).

Diskutime në Fokus Grup. U organizuan 3 fokus grupe në qarkun e Tiranës, Shkodrës dhe në bashkinë e Mallakastrës. Fokus grupet patën pjesëmarrjen e punëdhënësve dhe organizatave sindikale, specialistëve për marrëdhëniet e punës, përfaqësuesve të Këshillit të Qarkut dhe të Prefekturave respektive. Qëllimi i fokus grupeve ishte për të kuptuar më mirë marrëdhënien midis partnerëve socialë dhe marrëdhënien ndërmjet këtyre të fundit dhe qeverisë, si dhe identifikimin e sfidave që pengojnë promovimin e Programit të Punës së Denjë. Nga ana metodologjike, fokus grupet u përdorën gjithashtu për të vërtetuar vlefshmërinë e gjetjeve kryesore të intervistave.

Dialogu social si një mjet i rëndësishëm për promovimin e Programit të Punës së Denjë: Një pasqyrë e përgjithshme¹⁴

Zbërthimi i përkufizimit të dialogut social

Dialogu social përshkruan pjesëmarrjen e punëmarrësve dhe të punëdhënësve (ose të punëmarrësve, punëdhënësve dhe të qeverisë) në proceset vendim-marrëse për punësimin

Kutiza 1: Përkufizimi i dialogut social

ILO: “Të gjitha llojet e negociimeve, konsultimeve ose shkëmbimet e informacionit ndërmjet përfaqësuesve të qeverisë, punëdhënësve dhe punëmarrësve, ose ndërmjet punëdhënësve dhe punëmarrësve për çështje të interesit të përbashkët lidhur me politikën ekonomike dhe sociale.”

Komisioni Evropian: “Dialogu social evropian i referohet diskutimeve, konsultimeve, negociimeve dhe veprimeve të përbashkëta të ndërmarra nga organizatat përfaqësuese të të dyja palëve të industries (punëdhënësit dhe punëmarrësit.”

¹⁴Ky nënkaptull është bazuar kryesisht në guidën e ILO-s për dialogun social tripalësh në nivel kombëtar dhe në Guidën e Evropës Sociale të Komisionit Evropian. Për më shumë, shiko: Organizata Ndërkombëtare e Punës. (2013). Dialogu social tripalësh kombëtar: Një udhëzues i ILO-s për përmirësimin e qeverisjes. Gjenevë: ILO dhe KE. (2012). Social Europe Guide (Vol.2). Social Dialogue, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Luksemburg.

dhe çështjet e tjera që lidhen me punën (Shiko kutizën 1). Duke qenë se praktika e dialogut social përfshin përvoja të ndryshme në varësi të vendeve nën shqyrtim, në literaturën në rritje mbi dialogun social mungon një përkufizim unik dhe i pranuar universalisht.¹⁵

Të gjitha llojet e negociemeve, konsultimeve ose shkëmbimet e informacionit ...

Praktika e dialogut social përfshin shkallë të ndryshme angazhimi nga ana e partnerëve social (Shiko Fig.1).¹⁶ Sipas këtij kategorizimi,¹⁷ procesi i shkëmbimit të informacionit midis partnerëve është shkalla më e ulët e angazhimit, e cila parakupton një nivel të ulët besueshmërie mes palëve. Edhe pse aktorët e përfshirë në proces janë në dijeni të pozicioneve të tyre përkatëse, ata nuk janë të angazhuar për të qenë pjesë e një procesi vendim-marrës të përbashkët. Për pasojë, bashkëpunimi mbetet i kufizuar në këtë shkallë të angazhimit.

Ndërkohë, në shkallën tjetër, procesi i konsultimit nënkupton një nivel më të lartë angazhimi dhe besueshmërie mes partnerëve social, i cili lidhet “jo vetëm me shkëmbimin e informacionit, por edhe me përfshirjen në një dialog më të thelluar në lidhje me çështjet në diskutim. Edhe pse konsultimi nuk ka fuqi vendim-marrëse [per se], vendim-marrja e përbashkët mund të jetë pjesë e këtij procesi”¹⁸ Përmes konsultimeve, partnerëve social iu krijohet mundësia të artikulojnë opinionet dhe shqetësimet e tyre, si dhe t’iu përgjigjen pikëpamjeve të tjerëve në lidhje me çështje të interesit të përbashkët dhe ky proces, jo rrallëherë, mund t’i prijë rishikimit të qëndrimit fillestar të palëve.

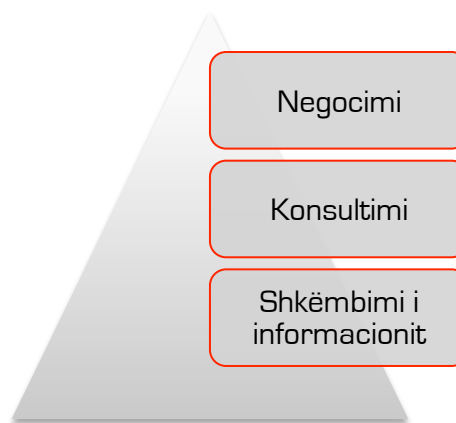


Figura 1 Shkallët e pjesëmarrjes Burimi: ILO

Nga ana tjetër, negociimi është shkalla më e lartë e pjesëmarrjes, që nënkupton një nivel besueshmërie dhe angazhimi më të lartë duke qenë se synimi përfundimtar përfshin arritjen e një marrëveshje të përbashkët. Përgjatë negociemeve, prej partnerëve nuk kërkohet thjesht artikulum i qëndrimeve të tyre; ata përfshihen ndërkaq në një proces që sjell ndërmjetësim dhe arritjen e kompromiseve të mundshme për zgjidhje konsensuale.

Kutiza 2: Cilët janë partnerë social?

Punëdhënësit me shoqatat e tyre dhe sindikatat ose përfaqësuesit e punëmarrësve.

¹⁵Në këtë studim, dialogu social përkufizohet sipas përcaktimit të ILO-s.

¹⁶ Ligji evropian përdor gjithashtu termat e gjuhës angleze “management dhe labour” për t’iu referuar përfaqësuesve të punëmarrësve dhe punëdhënësve. Në literaturë, organizatave të punëdhënësve dhe sindikatave quhen ndryshe edhe si “të dyja palët e industrisë”.

¹⁷ Shih përkufizimin e ILO-s.

¹⁸ ILO. (2013), fq.26.

... ndërmjet përfaqësuesve të qeverisë, punëdhënësve dhe punëmarrësve ose ndërmjet punëdhënësve dhe punëmarrësve ...

Dialogu social mund të ketë forma të ndryshme. Ai mund të jetë dypalësh (ose bipartit), në ato raste kur përfshihen vetëm partnerët social në procesin dialogues, por mund të jetë edhe tripalësh kur përgjatë procesit qeveria (nëpërmjet përfaqësuesve të saj) bëhet pala e tretë. Dialogu social dypalësh shpeshherë merr formën e negociimit kolektiv, por mund të përfshijë gjithashtu edhe forma të tjera negociimi, bashkëpunimi ose parandalimi të mosmarrëveshjeve midis partnerëve social. Ndërkaq, dialogu social tripalësh bën bashkë punëmarrësit, punëdhënësit dhe përfaqësuesit e qeverisë për të diskutuar mbi politikat publike, ligjet dhe proceset e tjera të vendim-marrjes që kanë ndikim në vendin e punës ose prekin interesat e punëmarrësve dhe të punëdhënësve. Si dialogun social dypalësh dhe dialogun social tripalësh

i përshkon presupozimi i një pjesëmarrjeje të barabartë dhe të pavarur e partnerëve social (dhe të qeverisë) me qëllimin përfundimtar gjetjen e zgjidhjeve për çështjet që përbëjnë shqetësim të përbashkët.



Figura 2 Përfitimet e Dialogut Social Tripalësh Burimi: ILO

tripalësh.

Në vijim të nevojës për përfshirjen e grupeve të ndryshme të interesit në procesin e politikë-bërjes,¹⁹ dialogu social ka evoluar drejt rrokjes së aktorëve të rinj. Si rrjedhojë, "Tripartizmi

¹⁹ Kjo nevojë ka shpënë në krijimin e termave dhe përkufizimeve të tilla si: "tripartizm PLUS", "dialog civil", "konsultimet e aktorëve të interesit" "qeverisje pjesëmarrëse", të cilat në literaturë mbeten ende për t'u përkufizuar qartësisht.

PLUS' ka lindur si një formë e re e dialogut tripalësh ku marrin pjesë dhe grupet e shoqërisë civile.

ILO e ka mirëpritur këtë praktikë si një formë tripartizmi që e fuqizon dialogun dhe e bën atë gjithëpërfshirës, ndërsa ruhet roli qendror i partnerëve socialë “tradicionale”. Përmes një

Kutiza 3: Çfarë është Tripartizmi PLUS?

Një formë e dialogut social e hapur për grupet e shoqërisë civile.

perspektive më të gjerë në çështjet me interes të përbashkët ose jashtë domenit tradicional të punës dhe menaxhimit, praktika e ‘Tripartizmit PLUS’ duhet të shihet si amplifikuese e impaktit të formës “klasike” të dialogut social tripalësh. Punëmarrësit dhe punëdhënësit mbeten aktorët e “ekonomisë së vërtetë” që e fitojnë legjitimitetin e tyre prej statusit të anëtarësimit dhe si të tillë janë të ndryshëm nga grupet e tjera të shoqërisë civile²⁰ Megjithatë, atje ku prania e sindikatave dhe e organizatave të punëdhënësve është e dobët, aktorët e shoqërisë civile mund të jenë aleatë potencialë të organizatave të punëdhënësve dhe të punëmarrësve, duke u mundësuar akses grupeve të cënueshme në spektrin e punësimit që nuk përfaqësojnë targetin e zakonshëm të partnerëve socialë (të vetë-punësuarit, të papunët, punëtorët në informalitet etj.) ose dhe duke zgjeruar hapësirën e politikave.

...për çështje të interesit të përbashkët lidhur me politikën ekonomike dhe sociale.

Domeni klasik i dialogut social ka rrokur çështje që lidhen me rregullimin e termave të punësimit dhe kushteve të punës, por shtrirja tematike është rritur ndjeshëm që prej fundit të viteve ‘90 (Shiko Fig.3 për një listim të temave të mundshme për dialog, nga çështjet e veçanta të punës dhe marrëdhënieve industriale në çështje më të gjera të politikave

Çështje të politikave ekonomike dhe sociale

- kuadri makroekonomik dhe rritja ekonomike;
- ndryshimet strukturore dhe transformimi i ekonomisë;
- rritja e pagave dhe inflacioni;
- politika monetare;
- barazia gjinore;
- arsimimi dhe formimi profesional;
- produktiviteti dhe konkurrueshmëria;
- taksimi dhe politikën fiskale;
- mirëqënia, siguria dhe mbrojtja sociale;
- strategjitë ekonomike dhe sociale për t'i bërë ballë presioneve të jashtme:: kalimi në ekonominë e tregut, integrimi rajonal, programet për rregullimet strukturore, si dhe strategjitë për uljen e nivelit të varfërisë.

Çështje të marrëdhënieve industriale dhe të punës

- përcaktimi i pagave përfshi këtu përcaktimin e pagës minimale;
- legjislati i punës;
- kushtet e punës;
- politikën e tregut të punës;
- zgjidhja e mosmarrëveshjeve në punë;
- siguria dhe shëndeti në vendin e punës.

Figure 3 Shtrirja e dialogut social Burimi: Ishikawa (2003)

²⁰ ILO ka njohur “potencialin e Zyrës Ndërkombëtare të Punës për të bashkëpunuar me shoqërinë civile, pas konsultimeve të përshtatshme me elektoratin tripalësh.” Për më shumë kontrolllo: ILO, (2002). “Resolution concerning Tripartism and social dialogue”, International Labour Conference, 90th Session, Geneva.

ekonomike dhe sociale). Si rrjedhojë e gamës së gjerë të çështjeve, procesi i dialogut social ka marrë forma dhe modele të shumëllojshme. Për shembull, në nivel kombëtar, dialogu social tripalësh, paraqitet unik në adresimin e çështjeve më të gjera që lidhen me politikat e zhvillimit ekonomik dhe social, ndërkohë që çështjet e natyrës rajonale ose sektoriale trajtohen zakonisht nga strukturat rajonale ose sektoriale tripalëshe. Ndërkaq, konsultimet dypalëshe përgjithësisht përqëndrohen në çështjet e menaxhimit të punës që lidhen me punësimin dhe kushtet e punës.

Megjithatë përderisa dialogu social është në thelb një proces dinamik, fokusi tematik merr vazhdimisht trajtën e nevojave dhe zhvillimeve përkatëse kombëtare dhe rajonale. Për shembull, kriza ekonomike e 2008 theksoi rëndësinë e dialogut social tripalësh si një element kyç i rimëkëmbjes nga kriza, pëmes së cilit partnerët socialë iu japin formë përgjigjeve të sfidave për të ruajtur vendet e punës dhe të ardhurat e punëtorëve, ndërkohë që promovohet qëndrueshmëria e kompanive. Në këtë kontekst, në shumë vende, zhvillimi i konsultimeve tripalëshe me qëllim zgjidhjen e krizës çoi në marrëveshje tripalëshe kombëtare dhe në marrëveshje të tjera kolektive me qëllim reduktimin e pasojave të krizës dhe nxitjen e rimëkëmbjes ekonomike.

Në vitin 2008, partnerët social dhe qeveria holandeze arritën të lidhnin një marrëveshje për përballjen e krizës me një gamë të gjerë tematike, që përfshinte kërkesat për paga të moderuara, reduktimin e kontributeve të sigurimeve të papunësisë, reformimin/ndryshimin e ligjit për pushimin nga puna, lidhjen e asistencës për grupet me pagë të ulët dhe grupet e rrezikuara, si dhe krijimin e vendeve të punës dhe ofrimin e trajnimeve. Ndërkohë, në një ndërhyrje të targetuar, nga muaji prill deri në korrik 2011, organizatat e partnerëve social francezë nënshkruan katër marrëveshje me synim punësimin e të rinjve. Mbi bazën e këtyre marrëveshjeve u ndërmorrën veprime dhe angazhime kolektive në drejtim të promovimit të aksesit në vendet e punës, punës së kombinuar dhe skemave trajnuese, dhe strehimit. Ndërkohë, si një shembull i reagimit sektorial ishte nënshkrimi i marrëveshjes që mbulonte sektorin suedez të prodhimit (në mars të vitit 2009). Kjo marrëveshje solli lejimin e përkohshëm të punës me orar të shkurtuar (që normalisht nuk lejohet në Suedi), për të parandaluar shkurtimet nga puna gjatë recesionit. Për miratimin e punës me orar të shkurtuar ishte e nevojshme të nënshkruhej një marrëveshje lokale. Punëmarrësit do të merrnin të paktën 80 % të pagës normale, por marrëveshjet lokale mundën të siguronin trajnime për orët e papunuara.²¹

²¹ Masat e ndërmarra mbi bazën e këtyre marrëveshjeve iu kanë ardhur në ndihmë vendeve duke lehtësuar pasojat e krizës dhe përshpejtuar rimëkëmbjen. Megjithatë, në disa vende, dialogu social u përball me sfidën për të lëmuar dallimet midis partnerëve tripalësh. Për më shumë, kontrollo: ILO. (2014). The governance of policy reforms in Southern Europe and Ireland: Social dialogue actors and institutions in times of crises.

Dialogu social në nivelin optimal

Dialogu social mund të zhvillohet në nivele të ndryshme: në nivel ndërkombëtar, rajonal, kombëtar, lokal, sektorial ose në nivel ndërmarrjeje. Më poshtë renditen shkurtimisht shumëllojshmëria dhe karakteristikat e tij sipas niveleve:

Dialogu social sipas formatit të BE-së (ose dialogu në nivel mbikombëtar)

Dialogu social në nivel evropian plotëson dhe mbështet dialogun social dhe marrëdhëniet industriale të vendeve anëtare²² duke përfshirë bashkarisht organizatat e punëmarrësve dhe punëdhënësve të nivelit evropian në proceset e vendim-marrjes dhe politik-bërjes së BE-së.

Ky proces i dialogut social zhvillohet në dy nivele: niveli ndër-industrial dhe ai sektorial. Në nivelin ndër-industrial, dialogu përfshin gjerësisht “të gjithë ekonominë dhe tregun e punës së BE-së” me qëllim “promovimin e dialogut midis sindikatave dhe organizatave të punëdhënësve në zonta të përbashkëta kyç për fushat e punësimit dhe çështjeve sociale”. Për mirë-funksionimin e këtij procesi, Komiteti i Dialogut Social (SDC) luan një rol qendror duke sjellë sëbashku sindikatat dhe organizatat e punëdhënësve për të diskutuar rreth çështjeve të interesit në lidhje me punësimin.

Në nivel sektorial, dialogu mbulon organizatat e punëtorëve dhe të punëdhënësve në sektorë specifikë të ekonomisë në mbarë BE. Komisioni Evropian është shprehur se niveli sektorial është niveli më i përshtatshëm për diskutimin e shumë çështjeve lidhur me punësimin, të tilla si: “kushtet e punës, trajnimi profesional dhe ndryshimet industriale, modelet demografike, zgjerimi dhe globalizimi”.²³ Në këtë aspekt, Komitetet e Dialogut Social në nivel sektorial janë organet qendrore përgjegjëse për konsultimin, ndërmarrjen e nismave të përbashkëta dhe negociimet. Deri më tani, janë ngritur 43 komitete sociale në nivel sektori, të cilat kanë gjeneruar një shumëllojshmëri tekstesh dhe marrëveshjesh.

Përsa lidhet me formën, dialogu social evropian përfshin si proceset dypalëshe dhe tripalëshe që zhvillohen ndërmjet partnerëve social evropianë ose ndërmjet dy palëve të industrisë dhe institucioneve të BE-së (i.e. Komisionit Evropian, Këshillit Evropian, Këshillit të Bashkimit Evropian).²⁴

Ndërkaq, nevoja për të përfshirë grupe të ndryshme të interesit në procesin evropian të politikë-bërjes ka nisur të adresohet qysh nga krijimi i Komitetit Ekonomik dhe Social Evropian (KESE), në vitin 1957. KESE është një trup konsultativ që funksionon si një forum konsultimi, përfaqësimi dhe informimi për organizatat ekonomike, sociale dhe civile

²² European Commission. (2015). A new start for social dialogue.

²³Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – A European strategy for key enabling technologies - A bridge to growth and jobs. The EU contribution to the implementation of the decent work agenda in the world {COM (2012) 341 final}.

²⁴ Për më shumë shiko Degryse, C. (2011). European Social Dialogue: State of play and prospects – Final Report. Brussels: European Social Observatory (OSE).

të shteteve anëtare. Misioni i KESE është të kontribuojë në “fuqizimin e legjitimitetit dhe efektivitetit demokratik të BE-së duke iu dhënë mundësinë organizatave të shoqërisë civile të shteteve anëtare të shprehin qëndrimet e tyre në nivel evropian”.²⁵

Tre misionet kryesore të KESE janë si më poshtë:

- të sigurojë që politikat dhe legjislacioni evropian të jenë sa më shumë në përputhje me rrethanat ekonomike, sociale dhe civile në terren – duke ndihmuar kështu institucionet e BE-së;
- të promovojë një BE më pjesëmarrëse, më shumë në korent me opinionin e publikut, duke vepruar si një forum institucional që përfaqëson, informon, shpreh qëndrime dhe siguron zhvillimin e dialogut social me shoqërinë e organizuar civile;
- dhe të promovojë vlerat dhe të shpërndajë në Evropë dhe në mbarë botën kauzën e demokracisë dhe të demokracisë pjesëmarrëse, si dhe rolin e OShC-ve. Në lidhje me këtë, KESE i kushton vëmendje të veçantë zgjerimit të kontakteve me OshC-të dhe mbështet zhvillimin e shoqërisë civile të shteteve anëtare *dhe të vendeve kandidatë*.

KESE përbëhet nga: Grupi i Punëdhënësve (Grupi 1) – punëdhënës dhe përfaqësues të organizatave dhe shoqatave të punëdhënësve të angazhuara në sektorët ekonomike të industrisë, tregtisë, shërbimeve dhe buqësisë; Grupi i Punëmarrësve (Grupi II) – përfaqësues nga sindikatat kombëtare, konfederatat dhe federatat sektoriale të punës; dhe, Grupi i Interesave të Ndryshme (Grupi III) – ku përfshihen “përfaqësues të tjerë dhe palë të interesuara nga shoqëria civile, veçanërisht nga fusha ekonomike, civile, profesionale dhe kulturore”.²⁶ Kontributi i Grupit III qëndron tek promovimi i shprehjes së shqetësimeve të ndryshme të organizatave sociale, organizatave profesionale ekonomike dhe kulturore që përbëjnë shoqërinë civile të shteteve anëtare.

Dialogu në nivel kombëtar

Dialogu në nivelin kombëtar zhvillohet midis sindikatave kombëtare ndër-industriale (ose ndryshe konfederatave) dhe organizatave të punëdhënësve të nivelit kombëtar. Në formën e tij tripalëshe, dialogu përfshin pjesëmarrjen e përfaqësuesve të qeverisë qendrore ku shtrirja e konsultimeve rrok një gamë të gjerë – duke përfshirë problemet e gjera të politikave ekonomike dhe sociale dhe negociatat në rang kombëtar e marrëveshjet ndër-industriale në lidhje me çështje të tilla specifike si: trajnimet, politikat e punësimit, shëndetin dhe sigurinë në punë dhe rregullat e negociimit (Shiko si më lartë). Zakonisht, ky proces zhvillohet nëpërmjet institucioneve kombëtare të institucionalizuara ku qeveria dhe organizatat përfaqësuese sindikale kombëtare dhe organizatat përfaqësuese të punëdhënësve (ku jo rrallëherë përfshihen edhe grupe të tjera të interesit) diskutojnë mbi çështje të përgjithshme ekonomike dhe sociale. Analiza krahasuese tregon se roli dhe kompetencat e këtyre organeve variojnë gjerësisht, por, në përgjithësi, ato ruajnë një rol këshillues dhe konsultativ në

²⁵ Për më shumë kontrolllo: <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.about-the-committee>.

²⁶ Për më shumë, kontrolllo: <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.group-3>.

hartimin e legjislacionit dhe politikave në fushat e punësimit; ndonjëherë, ato mund të kthehen dhe në forum për negociimin e marrëveshjeve. Përveç këtyre institucioneve kryesore, shumë vende kanë ngritur edhe organizma të tjera kombëtare tripalëshe të cilat trajtojnë çështje specifike në botën e punës të tilla si: punësimi, trajnimi, siguria sociale dhe siguria dhe shëndeti në vendin e punës.

Dialogu në nivelin nën-kombëtar

Në përputhje me legjislacionet përkatëse kombëtare përsa lidhet me mënyrën sesi çdo vend organizohet nga ana kushtetuese, si dhe duke pasur parasysh ndarjen e pushteteve midis autoritetit qendror dhe rajoneve, dialogu social në nivel nën-kombëtar mund të marrë forma të ndryshme, në varësi të ndarjeve përkatëse administrative. Në këtë nivel, dialogu zhvillohet kryesisht për shërbimet e punësimit, nismat promovuese të punësimit, ristrukturimin ekonomik, AFP-në, si dhe shëndetit dhe sigurisë në vendin e punës. Dialogu tripalësh zhvillohet përmes organeve zyrtare ose organeve rajonale tripalëshe ad-hoc, zakonisht me një pjesëmarrje më të gjerë se ajo e organeve tripalëshe në nivel kombëtar, duke përfshirë dhe aktorë të ndryshëm jo-shtetërorë përveç autoriteteve publike dhe partnerëve social. Dialogu social dypalësh rrallëherë zhvillohet në këtë nivel.

Nga ana tjetër, dialogu social territorial mund të konsiderohet një formë më e mëvonshme e dialogut social, që bazohet në presupozimin se territori duhet të jetë locus-i i përshtatshëm për ndërmarrjen e nismave, mobilizimin e burimeve e aktorëve kompetentë, kalibrimin e vendimeve publike, si dhe rritjen e efektivitetit të politikave publike, veçanërisht në fushën e punësimit.

Kalimi drejt dialogut social territorial mund të lidhet me disa zhvillime:²⁷ tendencën graduale drejt decentralizimit të vendim-marrjes publike (veçanërisht për çështjet në lidhje me tregun e punës dhe AFP); rritjen e peshës së bashkërendimit horizontal midis firmave (nëpërmjet rrjeteve dhe nën-kontraktimit) që lidhet me organizimin e sistemeve të prodhimit; theksin e vënë për dialogun social territorial (nga ana e institucioneve evropiane) si një mjet efikas për reduktimin e nivelit të lartë të papunësisë, segmentimit dhe rixhiditetin e tregut të punës, si dhe për promovimin e një lëvizshmërie më të madhe të punëmarrësve midis firmave dhe sektorëve dhe punësimin e grupeve sociale të rrezikuara; dhe, qëllimin për demokraci lokale më pjesëmarrëse dhe vendosjen e lidhjeve me komunitetin si një baraspeshë ndaj globalizimit ekonomik (Jobert, 2005).

Karakteristikat kryesore të dialogut social në nivelin territorial janë:

- një grup i ndryshëm aktorësh publikë dhe privatë (duke përfshirë, por jo vetëm: sindikatat, organizatat e punëdhënësve, autoritetet lokale, agjensitë e dekoncentruara të qeverisë, dhomat e tregtisë, OShC-të, struktura vullnetare etj.);

²⁷Analiza fokusohet në përvojën evropiane.

- konsultim për një gamë shumë të gjerë tematike: duke filluar nga Zhvillimi Ekonomik Lokal (LED), integrimi i tregut të punës, AFP, fleksibiliteti në punë, punësimi, inovacioni, aksesimi në shërbimet publike etj.;

Territori nuk korrespondon detyrimisht me njësinë administrative në fuqi, por mund të përcaktohet mbi bazën e natyrës dhe objektivave të projekteve, palëve të interesuara të përfshira dhe veprimi i përbashkët ku angazhohen për të përmbushur projektet.

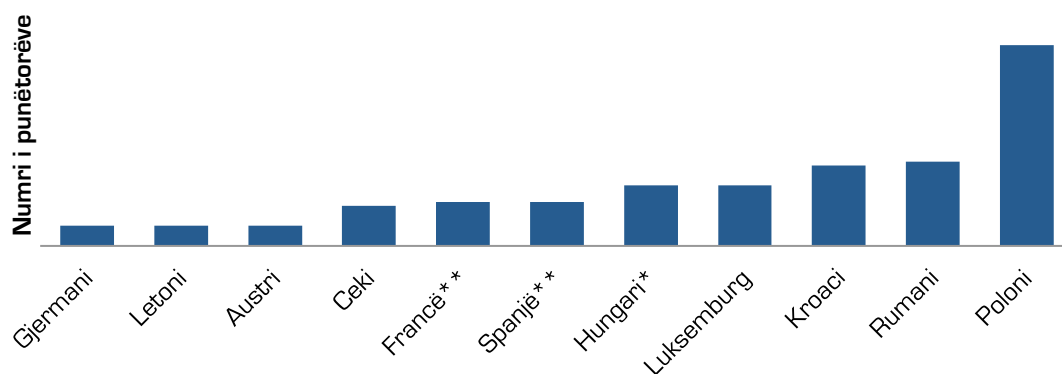
Dialogu në nivel sektori

Dialogu social në nivel sektori përfshin negociatat e përbashkëta midis sindikatave dhe organizatave të punëdhënësve në lidhje me pagat dhe kushtet e punës në sektorë specifike të ekonomisë. Si praktikë, marrëveshjet sektoriale përcaktojnë pagat aktuale dhe kushtet e punës për punëmarrësit në një sektor të veçantë dhe zakonisht sigurojnë kuadrin ligjor dhe dyshemenë për proceset negociuese në nivelin e kompanisë.

Dialogu në nivel kompanie

Në përputhje me përvojën evropiane, punëdhënësit përfaqësohen në nivel ndërmarrjeje praktikisht në të gjitha vendet e BE-së. Një përfaqësim i tillë mund të sigurohet ose nga sindikatat ose nga përfaqësuesit e përzgjedhur prej punëmarrësve në vendin e punës (duke përfshirë këtu edhe këshillat e punës). Në një vështrim krahasimor, sindikatat angazhohen me negociatat kolektive, që mbulojnë pagat dhe kushtet e punës, ndërsa këshillat e punës zakonisht kanë të drejtën e pjesëmarrjes vetëm në çështjet operationale në nivel kompanie. Megjithatë, rëndësia relative dhe përgjegjësitë e sindikatave dhe këshillave të punës variojnë në varësi të vendit specifik nën shqyrtim. Për një përshkrim krahasues të numrit minimal të punëmarrësve që nevojiten për të ngritur një këshill pune në disa vende të Evropës, shiko Fig.4.

Fig.4 Pragu për krijimin e këshillave të punës



Burimi: worker-participation.eu

Praktika e dialogut social në vendin e punës është zbatuar edhe në nivelin evropian. Në kompanitë evropiane me prani trans-kombëtare (trans-nacionale) mund të krijohen Këshillat Evropiane të Punës (EWCs)²⁸, me qëllim dhënien e informacionit dhe mbajtjen e konsultimeve në lidhje me çështjet trans-kombëtare. Megjithatë, dialogu është zhvilluar më tej kësaj tematike me nënshkrimin e marrëveshjeve për çështjet e ristrukturimit, përgjegjësinë sociale të korporatave (CSR), barazinë dhe shëndetin dhe sigurinë në vendin e punës.

Një mjedis mundësues për dialogun social: A janë plotësuar parakushtet?

Një dialog social efektiv dhe me cilësi të lartë kërkon përmbushjen e disa parakushteve të caktuara. Sipas listës së përpiluar nga ILO këtu përfshihen: zbatimi i parimeve themelore të demokracisë dhe lirisë së organizimit; organizata të punëmarrësve dhe të punëdhënësve përfaqësuese, të fuqishme, legjitime dhe të pavaruara; vullnet politik dhe një ndjenjë përfaqësimi e angazhimi e të gjitha palëve të përfshira në dialogun social; mbështetje institucionale së bashku me praktikë dhe përvojë (shiko Fig. 5).

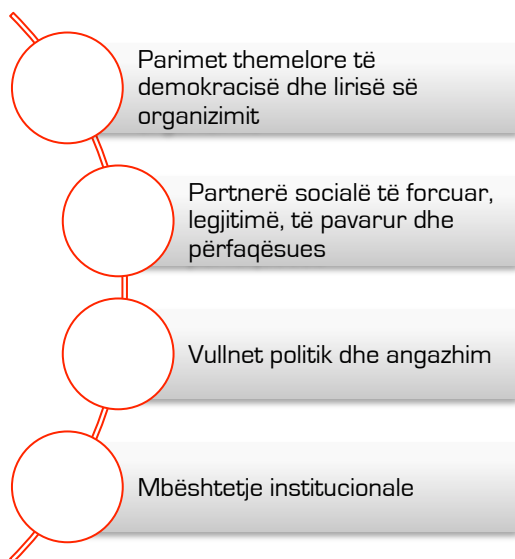


Figura 5 Parakushtet e një dialogu social efektiv

Në radhë të parë, dialogu social nuk mund të zhvillohet në mungesë të parimeve bazë demokratike dhe në rastet kur respektimi i të drejtave dhe lirive themelore mungon ose shkelet. Së dyti, nevoja për partnerë social të fuqishëm, të pavarur dhe përfaqësues kërkon që partnerët social të kenë pavarësinë e duhur financiare dhe kapacitetet teknike për të negociuar me qeverinë (ose midis tyre) në një pozitë të barabartë – me specialistë të duhur që ushqejnë diskutime konstruktive dhe marrin pjesë në mënyrë kompetente në dialog. Gjithashtu, partnerët social duhet të jenë të pavarur nga influenca e qeverisë dhe e politikave të saj, si dhe duhet të jenë përfaqësues

të zgjedhësve të tyre. Së treti, për të arritur një bashkëpunim të suksesshëm midis partnerëve social dhe qeverisë është i nevojshëm një nivel i caktuar besueshmërie midis secilës palë dhe vullnet politik për t'u angazhuar në proces. Pavërsisht pikëpamjeve dhe qëllimeve të kundërta, partnerët social duhet të identifikojnë objektivat dhe prioritetet e përbashkëta, si dhe ta shikojnë praktikën e dialogut social si një lojë me shumë pozitive (lexo: positive sum game). Së fundmi, për vendet me një trashëgimi të vakët dialogu social, është pothuajse detyrimisht i nevojshëm një kuadër legjislativ që vendos themelet bazë për zbatimin praktik të dialogut social – duke përcaktuar parimet, procedurat dhe funksionet e organeve tripalëshe.

²⁸ Direktiva e Këshillit 94/45/KE e 22 shtatorit 1994 paraqiti Këshillat Evropiane të Punës ose të procedurave/strukturave alternative për të siguruar informimin dhe konsultimin për punëmarrësit e kompanive shumëkombëshe në përputhje me disa kriteret e caktuara.

Praktika e dialogut social ndryshon nga një vend në tjetrin dhe nuk ka një mënyrë që “iu përshtatet të gjitha” modeleve të dialogut social, por ka një sërë marrëveshjesh institucionale, kuadro ligjore dhe praktika të shumëllojshme.

Programi i Punës së Denjë në veprim

Promovimi i dialogut social lidhet ngushtë me *Punën e Denjë*. Koncepti i punës së denjë u përkufizua nga ILO në kuadrin e një konteksti ndërkombëtar të karakterizuar nga rritja e sektorit informal, rënia e vazhdueshme e standardeve të jetesës për segmente të gjera të popullsisë botërore, si dhe ulja e dendësisë së sindikatave në nivel ndërkombëtar. “Puna e denjë” nuk e konsideron punën vetëm si një burim të ardhurash. Vektori i punës së denjë përfshin “dinjitet personal, stabilitet në familje, paqe në komunitet, demokraci që u shërbejnë njerëzve dhe rritje ekonomike që rrisin mundësitë për punë produktive dhe zhvillimin e ndërmarrjeve.”²⁹ Përmes punës së denjë synohet të jepet një shtysë drejt ndryshimeve pozitive në jetën e njerëzve në nivel kombëtar dhe lokal.

ILO, si organi ndërkombëtar përgjegjës për promovimin e Programit të Punës së Denjë, mbështet zbatimin e Programeve Kombëtare të Punës së Denjë të integruara. Këto programe kanë për qëllim të trajtojnë defiçitet kryesore në punën e denjë, duke përcaktuar prioritete dhe objektiva brenda kuadreve të zhvillimeve kombëtare respektive. Deklarata mbi Drejtësinë Sociale për një Globalizim të Drejtë³⁰ (miratuar gjatë Sesionit të 97 të Konferencës Ndërkombëtare të Punës në vitin 2008) shpreh universalitetin e Programit të Punës së Denjë: të gjithë Anëtarët e Organizatës duhet të ndjekin politika të bazuara në katër

Kutiza 4: Katër objektivat strategjikë të ILO për të vënë në praktikë Programin e Punës së Denjë

Promovimi i punës për një ekonomi që gjeneron mundësi për investime, sipërmarrje, zhvillimin e aftësive, krijimin e vendeve të punës dhe një nivel jetese të qendrueshëm.

Garantimi i të drejtave në punë për të fituar njohje dhe respect ndaj të drejtave të punëmarrësve. Të gjithë punëtorët, veçanërisht ata që janë të disavantazuar dhe të varfër, kanë nevojë për përfaqësim, pjesëmarrje dhe ligje në interes të tyre.

Zgjerimi i mbrojtjes sociale për të promovuar si përfshirjen dhe produktivitetin duke siguruar që gratë dhe burrat të gëzojnë kushte pune të sigurta, që lejojnë për një kohë të përshtatshme pushimi, marrin në konsideratë familjen dhe vlerat sociale, sigurojnë kompesimin e duhur në rastet e uljes së të ardhurave dhe sigurojnë akses të përshtatshëm ndaj kujdesit shëndetësor.

Promovimi i një dialogu social që përfshin organizata sindikale dhe organizata punëdhënësish të forta dhe të pavarura është thelbësor për rritjen e produktivitetit, shmangien e konflikteve në punë dhe ndërtimin e shoqërive kohezive.

Burimi: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-en/index.htm>

²⁹ Kontrolllo <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--en/index.htm>.

³⁰ ILO. (2008). Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, International Labour Conference, 97th Session, Geneva.

objektivat strategjikë të nevojshëm për zbatimin në praktikë të Programit të Punës së Denjë.³¹ Ndërkohë, dialogu social dhe tripartizmi është pranuar si metoda më e përshtatshme, që do të shërbejë si një urë lidhëse midis zhvillimit ekonomik dhe progresit social – duke mbështetur kështu zgjidhje konsensuale të problemeve dhe duke hartuar ligje efikase mbi punën. Dialogu social nuk përfaqëson vetëm një objektiv që duhet të përmbushet *per se*, por është dhe një mjet që ndihmon zbatimin e të drejtave themelore në punë dhe objektivat e tjera kryesore të ILO-s, që janë “të pandashme, të ndërlidhura dhe të cilat mbështesin njëra-tjetrën”.³²

Si rrjedhojë, dialogu social është pjesë integrale e Programit të Punës së Denjë, duke përfaqësuar një nga katër shtyllat e Programit (ose objektivave strategjikë). Tre objektivat e tjera përfshijnë promovimin e punës, garantimin e të drejtave në punë, dhe zgjerimin e mbrojtjes sociale, ku barazia gjinore mbetet një objektiv ndër-sektorial (shiko Kutizën 4). Në nivel evropian, puna e denjë mbështetet zyrtarisht nga Komisioni Evropian, Këshilli i Evropës, Parlamenti Evropian dhe nga KESE. Liria e organizimit, e drejta për negociim kolektiv dhe dialogu social konsiderohen elemente vendimtare për zbatimin e politikave mbështetëse të punës së denjë.³³

Dialogu social në Shqipëri

Një pasqyrë e përgjithshme

Gjatë epokës komuniste, organizata sindikale kombëtare (lexo: ish-Bashkimet Profesionale të Shqipërisë, BPSH) ishte një strukturë në varësi të partisë komuniste në pushtet. BPSH-ja përfaqësonte një autoritet ekzekutiv ndaj detyra e saj kryesore nuk përfshinte përfaqësimin e interesave të punëtorëve ndaj shtetit si punëdhënësi monopsonist, por mobilizimin e punëtorëve për “ndërtimin” e socializmit dhe përmbushjen e Planeve.³⁴ Si rezultat, dialogu social në formën e tij autentike mbeti një praktikë e panjohur si në nivel sektori dhe në nivel ndërmarrjeje – një situatë kryekëput e ndryshme nga zhvillimet në Evropën perëndimore ku ekzistonte një përjasje nga poshtë-lart. Pas rënies së regjimit komunist në vitet ‘90, u krijuan shumë organizata sindikale të pavarura dhe disa syresh u bashkuan me dy konfederatat e sapo krijuara. Megjithatë, sfida që paraprinte ishte e qartë: sindikata në fazën e tyre embrionale duhet të vepronin si mbrojtëse të pavaruara të interesave të punëtorëve, duke konkurruar për anëtarë dhe ndikim politik, ndërkohë që në të vërtetë nuk kishin as

³¹ Deri më 15 shtator 2014, numri i përgjithshëm i shteteve anëtare me DWCP të përfunduar ose në proces draftimi është 98. Për një listë më të detajuar dhe të përditësuar, kontrolllo <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/countries/index.htm>.

³² ILO. (2008). Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, International Labour Conference, 97th Session, Geneva.

³³ Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Promoting decent work for all - The EU contribution to the implementation of the decent work agenda in the world {SEC(2006) 643}.

³⁴ “Literatura i ka përshkruar sindikatat komuniste si ndërmjetëse midis partisë komuniste dhe popullit ose dhe si “departamente sociale dhe të mirëqenies” për partitë komuniste. (Clarke & Fairbrother 1994).

kapacitetet dhe as përvojën për vendimmarrje përmes dialogut social. Pas njëzet e pesë vitesh gjendja e lëvizjes sindikale dhe e dialogut social në Shqipëri mbetet ende shumë e brishtë.

Partnerët social në kontekstin socio-ekonomik

Sipas nenit 50 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë³⁵ “Të punësuarit kanë të drejtën të bashkohen lirisht në organizata sindikale për mbrojtjen e interesave të tyre të punës.” Kjo e drejtë kushtetuese rregullohet nga ligji nr. 7961, datë 12.07.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë" (i ndryshuar). Ligji përcakton se është e detyrueshme që të ketë jo më pak se 20 anëtarë themelues për krijimin e një organizate sindikale (Neni 177). Ndërkohë, dy ose më shumë organizata sindikale kanë të drejtën të bashkohen vullnetarisht për të krijuar federata dhe dy ose më shumë federata mund të bashkohen për të krijuar konfederatat (Neni 176).

Deri më tani, në Shqipëri janë krijuar dhe ushtrojnë veprimtarinë e tyre 83 organizata sindikale dhe rreth 90% e anëtarësisë mbulohet nga dy konfederatat kryesore në nivel kombëtar: Konfederata e Sindikatave Shqiptare – KSSH (me 110 000 anëtarë të raportuar) dhe Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë – BSPSH (me 84 000 anëtarë të raportuar.)³⁶ Nën çadrën e KSSH dhe BSPSH ka përkatësisht 12 dhe 11 federata.³⁷ Si KSSH dhe BSPSH zhvillojnë veprimtarinë e tyre në nivel kombëtar dhe rajonal dhe janë kryesisht aktive në fushën e arsimit dhe shkencës, shërbimit civil, industrisë, bujqësisë, industrinë e ushqimit, shëndetit publik, transportit, naftës, ndërtimit, tekstileve, industrinë artizanale, tregtinë, metalurgjinë dhe industrinë kimike dhe telekomunikacionin. Të dyja konfederatat janë anëtare të ITUC (Konfederata Ndërkombëtare e Sindikatave) dhe vëzhguese në ETUC (Konfederata Evropiane e Sindikatave). Konfederatat e tjera pa të dhëna zyrtare të disponueshme mbi anëtarësimin e tyre janë: Bashkimi i Sindikatave të Shqipërisë, Unioni i Sindikatave të Pavarura, Bashkimi i Sindikatave Autonome dhe Konfederata e Punonjësve të Shqipërisë.³⁸ Përveç këtyre, ekziston edhe një numër sindikatash specifike në sektorë të ndryshëm.

Ndërsa anëtarësimi në ish-BPSh ishte në thelb një detyrim dhe densiteti (lexo: union density) ishte mbi 90 për qind,³⁹ qysh atëherë pjesëmarrja ka pësuar një rënie të ndjeshme. Të dhënat aktuale (edhe pse me shumë gjasa jo të besueshme) raportohet të luhaten midis 10% dhe 30%.⁴⁰ Për më tepër, sindikatat nuk mbledhin rregullisht kuotizacionet dhe ky është një

³⁵ http://www.parlament.al/web/pub/kushtetuta_perditesuar_15171_1.pdf.

³⁶ Të dhënat e anëtarësimin janë shkëputur nga ITUC. Nuk ka të dhëna publike të përditësuara në websitet e konfederatave.

³⁷ <http://kssh.org/rreth-nesh/organizimi/> dhe <http://www.bsps.org.al/en/typography/strukturat-drejtuese/strukturat-aktuale-te-bsps>.

³⁸ FES (2015).

³⁹ 0.8 milionë anëtarë (Eurostat, 1993).

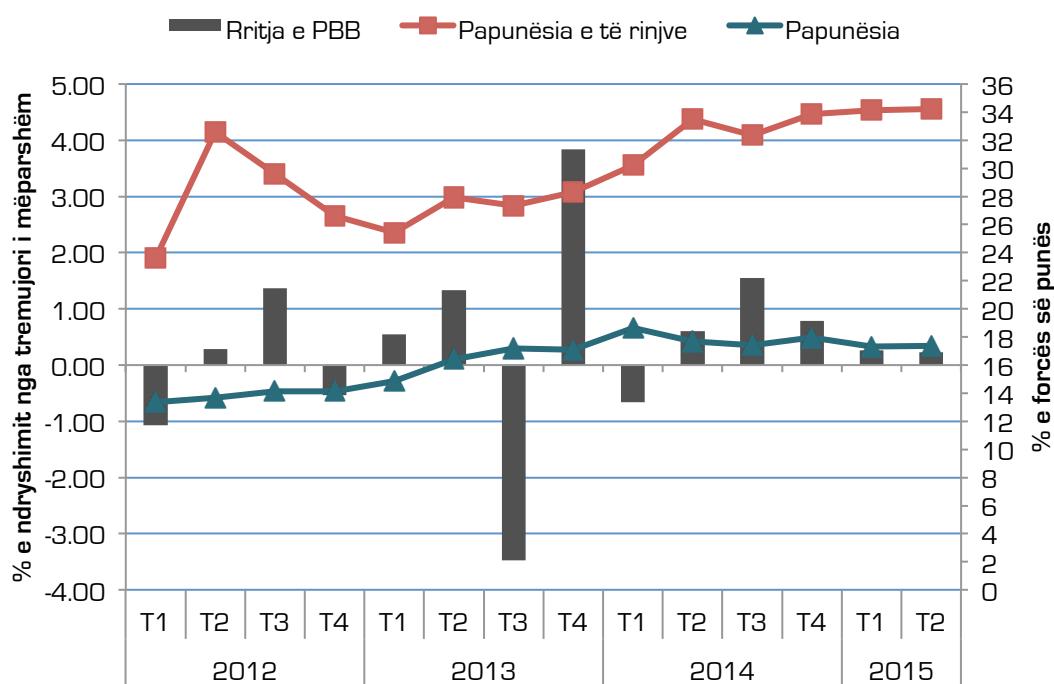
⁴⁰ 21.6% në 2009 siç raportohet nga ILO. Shkëputur nga:

http://www.ilo.org/ilostat/faces/help_home/data_by_country/country-details/.

faktor, i cili lehtësisht mund të gjenerojë konfuzion mbi pretendimet e çdo organizate në lidhje me numrin e përgjithshëm të anëtarësisë. Ndërkohë, mjedisi socio-ekonomik i karakterizuar nga siguria e dobët në tregun e punës, niveli i lartë i papunësisë dhe ekonomia gjërësisht informale ka ndikuar negativisht në përpjekjet rekrutuese të sindikatave.

Në një pikëpamje krahasuese, rritja ekonomike e regjistruar përgjatë dekadës së fundit ka patur një ndikim të kufizuar mbi punësimin në Shqipëri. Për më tepër, gjatë rënies ekonomike të shkaktuar nga kriza ekonomike globale, natyra e rregullimit të tregut të punës ka operuar kryesisht përmes humbjes së vendeve të punës në vend të rregullimit nëpërmjet rënies së pagave. Në Fig.6 ravijëzohet zhvillimi i PBB-së, shkalla e përgjithshme të papunësisë dhe shkalla e papunësisë tek të rinjtë për tre vitet e fundit. Shkalla e përgjithshme e papunësisë është rritur çdo tremujor që nga tremujori i parë i vitit 2012. Në T2 të vitit 2015, shkalla e përgjithshme e papunësisë është rritur me rreth 4 pikë përqindje duke arritur në 17.3% (shifër kjo që i korrespondon një numri të përgjithshëm prej 220,000 personash të papunë). Tregu i punës karakterizohet nga një shkallë e lartë e papunësisë tek të rinjtë (që arriti në 34% në T2 të 2015, krahasuar me 28% dy vite më parë) dhe një hendek i vazhdueshëm gjinor në punësim – me nivel më të lartë punësimi për meshkujt në krahasim me femrat.⁴¹

Fig.6 Rritja e PBB-së dhe papunësia 2012-2015



⁴¹ Ndryshimi midis shkallës së punësimin të meshkujve dhe të femrave në vitin 2014 ishte 14.6%. Nga ana tjetër, një pjesë e konsiderueshme e femrave në moshën e punës janë ose joaktive (48.7 % në 2014) ose duke punuar si punëtore kontribuese për familjen, kryesisht në ferma bujqësore. Burimi: INSTAT (2015).

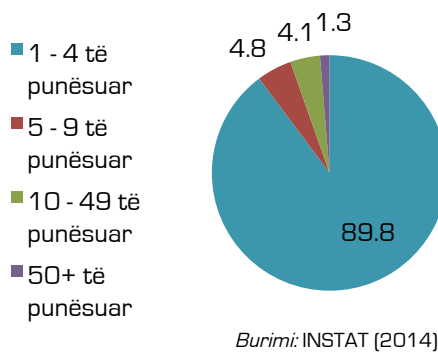
Burimi: INSTAT (2015) dhe llogaritjet e autorëve. Llogaritë Kombëtare dhe AFP.

Shënim: Të dhënat e PBB janë llogaritur duke përdorur seritë tremujore të lidhura zinxhir në vitin referencë 2010. Të dhënat janë të zhveshura nga sezonaliteti.

Në fund të 2014, Shqipëria numëronte një numër të përgjithshëm prej 112,537 ndërmarrjesh aktive private (jo-bujqësore), gjysma e të cilave të vendosura në qarkun e Tiranës dhe të Fierit (52.6%). Nga një pikëpamje krahasuese, që nga viti 2010 numri i ndërmarrjeve aktive është rritur me 9.2 % (INSTAT, llogaritjet e autorëve). Pjesa më e madhe e ndërmarrjeve zhvillojnë aktivitetin e tyre në sektorin e shërbimit (84.9% në vitin 2014) dhe kjo prevalencë ruhet në të gjitha qarqet e vendit duke variuar nga 80% në Fier deri në 88% në Tiranë. Disagregimi sipas sektorëve të ekonomisë tregon që ndërmarrjet me aktivitet kryesor tregtinë, akomodimin dhe shërbimin ushqimor, dominojnë me 56%. Për sa i përket ndërmarrjeve nën pronësinë e femrave, vetëm 28.5% e të gjitha ndërmarrjeve kanë pronare/administratore gra.

Kompanitë tipike në Shqipëri janë mikro ndërmarrjet (<9 të punësuar), të cilat përbëjnë përafërsisht 95% të të gjitha ndërmarrjeve private. Rreth 90% e ndërmarrjeve marrin në punë 1-4 të punësuar, ndërsa pjesa më e madhe e këtij grupi (rreth 69%) ka vetëm një të punësuar/të vetë-punësuar. Nga ana tjetër, ndërmarrjet më 50 ose më shumë të punësuar përfaqësojnë vetëm 1.3% të totalit të ndërmarrjeve aktive (ose 1478 ndërmarrje në terma absolutë) (Shiko Fig.7).

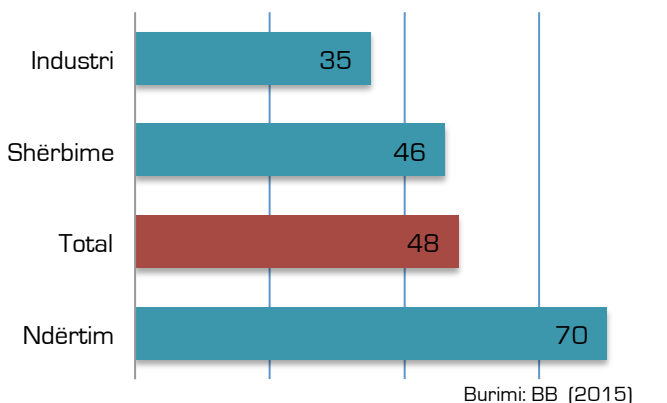
Fig.7 Ndërmarrjet aktive sipas madhësisë (%) 2014



Burimi: INSTAT (2014)

Gjatë viteve të fundit, shpërndarja e punësimit është zhvendosur nga sektori bujqësor në atë të shërbimeve, por bujqësia mbetet ende sektori ku punësohet pjesa më e madhe e popullsisë (përafërsisht 41% në vitin 2014). Sektori i shërbimeve, llogarit më shumë se një të tretën e punësimit si për meshkujt dhe femrat, ndërsa industria dhe ndërtimi angazhojnë relativisht më pak të punësuar. Megjithatë, informaliteti është gjerësisht i pranishëm në tregun e punës dhe shtrirja e tij përlllogaritet të jetë sa gati gjysma e gjithë prodhimit në sektorin privat jo-bujqësor dhe më shumë se një e katërta e PBB-së (Banka

Fig.8 Informaliteti sipas sektorëve (%)



Burimi: BB (2015)

Botërore, 2015). Vlerësohet se rreth 46% e punësimit në sektorin e shërbimeve është punësim infomal, përqindje që arrin në rreth 70% në sektorin e ndërtimit (shiko Fig.8).

Në këtë kontekst socio-ekonomik të shoqëruar me një fuqi të ulët negociuese nga ana e organizatave sindikale dhe me konflikte interesi midis punëmarrësve dhe shoqatave të biznesit, organizatat e punëdhënësve janë përballur me vështirësi organizimi – duke qenë më të dobta se sindikatat nga pikëpamja organizative dhe mbulimi territorial. Megjithatë, aktualisht, organizatat e punëdhënësve janë duke u konsoliduar. Në Shqipëri operojnë rreth 30 organizata të punëdhënësve. Në vitin 2010, u krijua Biznes Albania si një organizatë çadër për punëdhënësit dhe shoqatat e biznesit, e përbërë nga 24 shoqata biznesi së bashku me një numër kompanish individuale (me më shumë se 30 000 të punësuar si pjesë e anëtarëve të shoqatës).⁴² Disa aktorë të tjerë të rëndësishëm në radhën e punëdhënësve janë: Këshilli i Agrobiznesit Shqiptar (KASH) me 12 këshille rajonale dhe 21 shoqata kombëtare si anëtare dhe Këshilli i Organizatave të Punëdhënësve të Shqipërisë (KOPSH) me 14 federata anëtare, me pjesën më të madhe të tyre aktive në nivel kombëtar. Që nga vitit 1995, Bashkimi i Dhomave të Tregtisë dhe Industrisë së Shqipërisë (me 70 anëtarë) ka operuar si një organizatë jo-fitimprurëse për të mbrojtur interesat e tregtisë dhe industrisë në nivel kombëtar dhe për t'i ofruar qeverisë propozime në lidhje me promovimin e tregtisë dhe industrisë.

Nga pikëpamja e organizatave sindikale, kompanitë më të mirë-organizuara gjenden në sektorin publik dhe në kompanitë shtetërore. Në këto raste, edhe pse qeveria shfaqet si një partner favorizues, në disa shembuj të marrëdhënieve kolektive, ajo ende luan rolin e një pale të tretë duke mos marrë rolin e punëdhënësit dhe duke mos u kthyer në një partner të plotë gjatë negociatave dypalëshe. Nga ana tjetër, organizatat sindikale shfaqen më të dobta në ndërmarrjet e privatizuara dhe edhe më shumë të dobta në pjesën dërrmuese të kompanive të reja private (në pjesën më të madhe të tyre mikro-ndërmarrje). Mikro-ndërmarrjet, në aspektin e marrëdhënieve industriale, janë të ndryshme nga ndërmarrjet e vogla dhe të mesme (NVM) në ndërtimin e organizimit të tyre të brendshëm industrial për shkak të ndarjes së paqartë të detyrave dhe aktiviteteve në vendin e punës dhe për shkak të forcës së lidhjeve sociale jashtë vendit të punës (lidhjet familjare).

Kuadri ligjor dhe institucional në praktikë

Baza ligjore për institucionalizimin e dialogut social në Shqipëri është krijuar në vitin 1995 me nenin 200 të “Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë” dhe akteve normative që vijuan (shiko Kutizën 5 për bazën aktuale ligjore në fuqi).

Në lidhje me dialogun social tripalësh, institucioni më i lartë kombëtar i dialogut social është Këshilli Kombëtar i Punës (KKP). KKP është një organ konsultativ, i cili mbledhet për zhvillimin e konsultimeve, merr vendime konsensuale dhe i bën rekomandime Këshillit të Ministrave nëpërmjet ministrisë përgjegjëse për punën (aktualisht Ministria e Mirëqënies

⁴² <http://www.biznesalbania.org.al/en/about-us/>.

Sociale dhe Rinisë). Roli i KKP-së është të shqyrtojë çështjet e interesit të përbashkët të organizatave të punëdhënësve dhe të punëmarrësve me qëllim gjetjen e zgjidhjeve të pranueshme për palët e përfshira në dialog.

Kodi i Punës thekson se konsultimet duhet të lidhen në mënyrë të veçantë me temat e mëposhtme:

- hartimin dhe zbatimin e legjislacionit të punës;
- ndryshimet në Kodin e Punës dhe përmbajtjen e akteve nënligjore;
- politikat dhe organizmat kombëtare që kanë të bëjnë me punësimin, formimin profesional, mbrojtjen e punëmarrësve, higjienën dhe sigurimin teknik, prodhimin, mirëqenien, programet për zhvillimin ekonomik dhe social;
- dhe, zbatimin e standardeve dhe normave tëILO-s.

Kutiza 5: Baza ligjore

Neni 200 i ligjit nr.7961, datë 12.07.1995 "Kodi i Punës së Republikës së Shqipërisë" (i ndryshuar).

VKM nr. 1039, datë 04.12.2013 "Për funksionimin e Këshillit Kombëtar të Punës dhe caktimin e përfaqësuesve të Këshillit të Ministrave në këtë Këshill".

VKM nr. 1060, datë 14.12.2013 "Për përcaktimin e numrit të përfaqësuesve të organizatave të punëdhënësve dhe të punëmarrësve në Këshillim Kombëtar të Punës".

KKP ka 6 komisione të përhershme e të specializuara tripalëshe që mbulojnë këto tema: gjyqësorin; punësimin, arsimin dhe trajnimin profesional; pagat, pensionet, dhe asistencën sociale; kushtet e punës, shëndetin dhe sigurinë në punë; ekonominë dhe financën; dhe, shanset e barabarta, aftësitë e kufizuara dhe rininë.

Këshilli është i përbërë nga 27 anëtarë dhe 27 kandidatë,⁴³ nga ku secili nga partnerët social ka përkatësisht 10 anëtarë në Këshill. Çdo tre vjet anëtarët caktohen me VKM dhe kriteri bazë për antarësimin është përfaqësimi.⁴⁴ Caktimi bëhet nga Ministri përgjegjës për punën me propozimin nga organizatat e punëdhënësve dhe punëmarrësve. Aktualisht, dy konfederatat më të mëdha: Konfederata e Sindikatave Shqiptare (KSSH) dhe Bashkimi i Sindikatave të Pavaruara të Shqipëri (BSPSH) kanë 5 dhe 3 anëtarë respektivisht në KKP (Shiko Shtojcën për një listë të partnerëve socialë aktualë në KKP).

Qeveria përfaqësohet nga 7 përfaqësues në Këshill, duke përfshirë Ministrin e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë, Ministrin e Financave, Ministrin e Shëndetësisë, Ministrin e Arsimit dhe Sporteve, Ministrin e Drejtësisë, Ministrin e Zhvillimit Ekonomik, Tregtisë dhe Sipërmarrjes, dhe Ministrin e Zhvillimit Urban dhe Turizmit. Kryetari i KKP-së është Ministri i Mirëqenies

⁴³Kandidatët janë anëtarë alternativë, që në mungesë të një anëtari të rregullt e zëvendësojnë atë dhe kanë të njëjtat të drejta dhe funksione me të.

⁴⁴Neni 200 i ligjit nr. 7961, datë 12.07.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë " (i ndryshuar).

Sociale dhe Rinisë dhe kandidatët e KKP-së janë zëvendës ministrat e ministrive përkatëse. Partnerët social anëtarë emërojnë kryetarët e palëve, që do veprojnë dhe si dy zëvendës kryetarët e KKP-së.

Këshilli është parashikuar të mbledhet në përputhje me programin e miratuar prej tij ose mbi bazën e kërkesës së shkruar të palëve sipas përcaktimit të bërë në rregulloren e brendshme të funksionimit të Këshillit. KKP-ja ka buxhetin e saj të pavarur, që përbëhet nga fondet e alokuara nga buxheti i shtetit dhe nga donacione ose projekte të tjera të ligjshme. Fondet nga buxheti i shtetit përdoren kryesisht për të përballur shpenzimet e mbledhjeve të KKP-së, mbledhjet e komisioneve të përhershme, funksionimin e zyrave shtetërore të pajtimit, organizimin dhe pjesëmarrjen në konferencat dhe trajnimet tripalëshe.

Progres raportet e Komisionit Evropian dhe raporte të tjera ndërkombëtare mbi Shqipërinë në mënyrë të përsëritur kanë nënvizuar “përfaqësimin” si një kritikë e rëndësishme që ka kompromentuar funksionimin efikas të KKP-së. Vihet re “sistemi i përfaqësimit [në KKP] nuk përputhet ose përputhet [vetëm] pjesërisht me standardet e vendosura nga ILO” (KE, 2013, 2012). Në të shkuarën, dy konfederatat kryesore kanë akuzuar qeverinë e Shqipërisë për mos respektim të parimeve të përfaqësimit gjatë procedurave të caktimit të anëtarëve në

Kutiza 6: Këshillat administrative tripalësh

Këshillat administrative të institucioneve të mëposhtme janë tripalëshe, ku përfshihen edhe përfaqësues të sindikatave dhe organizatave të punëdhënësve.

- Shërbimi Kombëtar i Punësimit;
- Instituti i Sigurimeve Shoqërore;
- Fondi i Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor;
- Këshilli Kombëtar i Arsimit dhe Formimit Profesional;
- Zyra Kombëtare e Pajtimit

KKP, duke favorizuar ‘protégés’ e tyre sipas linjave politike. Gjithashtu, mbledhjet tripalëshe nuk kanë qenë të shpeshta dhe me shumëgjasë kanë qenë fiktive – me programe të caktuara paraprakisht dhe me vendim-marrje të rreme. (KE, 2011, 2012). Këto shqetësime rreth përfaqësimit janë artikuluar gjithaq edhe në mandatin aktual të KKP-së për 2013 (Për mbulimin mediatik shiko shtojcën). Megjithatë, çështja e përfaqësimit në KKP është vetëm maja e ajsbergut e legjitimitetit të partnerëve social, e cila përshkon strukturat organizatave të sindikatave të të gjitha niveleve.⁴⁵

Në lidhje me dialogun social tripalësh në nivel nën-kombëtar, si në nivel lokal dhe në nivel rajonal, sindikatat janë shumë të dobta. Sipas projektligjit të ri “Për disa ndryshime në Kodin e Punës” të miratuar në prill 2015 nga qeveria e Shqipërisë parashikohet institucionalizimi i

⁴⁵ Në vitin 2009, 8 federata, të cilat ishin edhe anëtare themeluese të KSSH, deklaruan se ato do të ruanin distancën nga lidhshipi aktual i Konfederatës, duke e akuzuar këtë të fundit për zbatimin e praktikave jo-demokratike dhe performancë jo-profesionale (FES, 2010).

dialogut social në nivel nën-kombëtar/rajonal⁴⁶ nëpërmjet ngritjes së 12 Këshillave Konsultativ Tripalësh Rajonal sipas modelit dhe përvojës së KKP-së.⁴⁷

Roli i parashikuar që do të luajnë Këshillat Rajonale është në pajtueshmëri me rolin e KKP-së, por i kufizuar në nivelin rajonal “për të shqyrtuar çështjet e interesit të përbashkët të organizatave të punëdhënësve dhe të punëmarrësve me qëllim gjetjen e zgjidhjeve të pranueshme për palët e përfshira në nivelin rajonal.”⁴⁸ Qëllimi i konsultimeve do t’i përkasë në veçanti çështjeve në lidhje me: politikat rajonale për punësimin, arsimin dhe trajnimin profesional, mbrojtjen e punëtorëve, higjienën dhe sigurinë në punë, prodhimin, mirëqenien, si dhe çështjet e arsimit dhe të ekonomisë. Nga përbërja, këto struktura rajonale do të përfshijnë 15 anëtarë, nga ku 5 përfaqësues nga organizatat e punëdhënësve dhe të punëmarrësve përkatësisht dhe 5 nga qeveria rajonale (prefekti i rajonit dhe 4 kryetarët e bashkive). Emërimet në këshill do të bëhen nëpërmjet një dekreti nga prefekti mbi bazën e propozimeve nga partnerët social rajonalë dhe shpenzimet janë parashikuar të mbulohen nga buxheti i prefektit.

Në lidhje me dialogun social dypalësh, në kapitullin 15 të Kodit të Punës, gjendet kuadri bazë për lidhjen e kontratave kolektive. Sipas nenit 160 të ligjit, kontrata kolektive mund të lidhet midis një ose më shumë punëdhënësve ose organizatave të punëdhënësve, nga njëra anë, dhe një ose më shumë sindikatave nga ana tjetër. Kontratat kolektive të arritura nga negociimet e përbashkëta duhet të përfshijnë dispozita në lidhje kushtet e punësimit, lidhjen, përmbajtjen dhe përfundimin e kontratave individuale të punës, trajnimin profesional dhe marrëdhënien midis palëve kontraktuese. Neni 164 u lë hapësirë organizatave të punëdhënësve të mos nënshkruajnë marrëveshje kolektive nëse nuk përmbushen kushtet e përfaqësimit të organizatave sindikale. Në këtë rast, një vërtetim noterial që dëshmon numrin e anëtarësisë të organizatës sindikale është i nevojshëm për të revokuar vendimin e mosnjohjes së përfaqësimit të një sindikate. Kur disa sindikata paraqiten së bashku për negociim, grupi i organizatave më numrin më të madh të anëtarëve vlerësohet si më i përfaqësuar.

Nënshkrimi i kontratave kolektive, mund të ktyhet vetëm në dy nivele – nivelin e industrisë (dege aktiviteti) ose nivel ndërmarrjeje. Sipas kodit të punës nuk ka të parashikuar asnjë dispozitë për kontratat kolektive në nivel kombëtar. Në vitin 2014, Progres Raporti i Komisionit Evropian për Shqipërinë theksoi se nevojitet punë për nënshkrimin e kontratave kolektive në të gjitha nivelet (fq. 36). Megjithatë, qeveria ka shfaqur vullnet të dobët në drejtim të promovimit të kontratave kolektive në nivel kombëtar.

⁴⁶ Amendimet priten të kalojnë në Parlamentin e Shqipërisë në nëntor 2015.

⁴⁷ Ju mund të gjeni një version të projekt-ligjit në adresën e mëposhtme: (Neni 200/1): [http://www.sociale.gov.al/files/userfiles/PROJEKTLIGJ_Kodi_Punes_20_03_2015\(1\).pdf](http://www.sociale.gov.al/files/userfiles/PROJEKTLIGJ_Kodi_Punes_20_03_2015(1).pdf).

⁴⁸ Ibid.

Në praktikë, bisedimi (negocimi) dhe kontratat kolektive, mbeten të vështira për t'u zbatuar dhe imponuar veçanërisht në sektorin privat (KE, 2014, 2013, 2012, 2011). Dialogu social dypalësh në nivel sektori është relativisht më i zhvilluar, por ende i dobët. Në këtë nivel, janë nënshkruar shumë kontrata kolektive,⁴⁹ por prania e konflikteve të interesit midis sindikatave në nivel sektori ka kontribuar drejt pengimit të zhvillimit të tij të mëtejshëm. Dialogu social dypalësh në nivel ndërmarrje është më pak i zhvilluar, duke qenë se partnerët social nuk janë të mirë-organizuar në përgjithësi dhe sindikatat nuk kanë kapacitetet e dukura për të negociuar kontratat kolektive. Në disa ndërmarrje, është raportuar dhe prania e sindikatave “të verdha”.⁵⁰

Në disa sektorë specifikë të ekonomisë, kushte të vështira në punë dhe shkelje e të drejtave të punëmarrësve dhe të sindikatave janë raportuar (ITUC, 2012). Ndonëse ligji e ndalon diskriminimin kundër sindikatave, ai nuk siguron mjete të përshtatshme për mbrojtjen ndaj këtij diskriminimi (Neni 10). Barra e provës bie mbi viktimën dhe punëmarrësve nuk iu sigurohet mbrojtje e duhur. Dukuritë e këtij fenomeni janë veçanërisht të pranishme në sektorin e tekstileve, veshjeve, lëkurës dhe këpucëve, ku sindikatat perceptohen si “armike”.⁵¹ Sipas Kodit të Punës, punëdhënësit që vënë nën presion punëmarrësit për të mos iu bashkuar një sindikate, mund të përballen me sanksione në gjobë që shkon në 50 herë më shumë se paga minimale mujore.

Në lidhje me dialogun social në nivel ndërmarrjeje, në ligjin shqiptar nuk ka asnjë dispozitë që parashikon ngritjen e Këshillave të Punës. Kuadri ligjor ekzistues parashikon vetëm përfaqësim në çështjet e shëndetit dhe të sigurisë në vendin e punës siç përcaktohet në ligjin nr. 10 337 “Për sigurinë dhe shëndetin në punë”. Ligji parashikon se nëse në një ndërmarrje janë të paktën 50 të punësuar të përhershëm, duhet të krijohet një këshill për shëndetin dhe sigurinë (Këshilli i sigurisë dhe shëndetit në punë). Roli i këshillit, si organi kryesor mbrojtës për punëmarrësit në fushën e shëndetit dhe sigurisë në vendet e mëdha të punës, është të kontribuojë për mbrojtjen e shëndetit fizik dhe mendor dhe sigurinë e punëmarrësve, si dhe për përmirësimin e kushteve të tyre të punës. Këshilli është një organ konsultativ. Në përputhje me nenin 15 të ligjit, kompetencat e tij të veçanta janë të: a) marrë pjesë në vlerësimin, hartimin dhe vënien në jetë të programeve të parandalimit të rreziqeve në ndërmarrje b) nxis nisma për mënyrat dhe procedurat për parandalimin efektiv të rreziqeve duke i propozuar ndërmarrjes përmirësimin e kushteve të punës dhe mënjanimin e rreziqeve. Më poshtë paraqitet madhësia e këshillit, sipas numrit të përgjithshëm të punëmarrësve:

⁴⁹ Ka kontrata kolektive në sektorin e arsimit, energjisë, shëndetit etj.

⁵⁰ FES (2010).

⁵¹ ITUC (2012).

Tabela 1. Përfaqësimi në Këshillin e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë

Numri i punëmarrësve	Numri i përfaqësuesve në këshill
51-250	3
251-500	4
501-1500	6
Më shumë se 1500	9

Referencë: VKM Nr.107, datë 9.2.2011⁵²

Në vitin 2014, për 1478 ndërmarrjet me mbi 50 punëmarrës, përmbushja e kësaj kërkesë ligjore nuk ka qënë e kënaqshme në praktikë. Gjërësisht, ngritja dhe emërimi i përfaqësuesve në këshillat respektive ka qënë formale dhe fiktive dhe këto detyrime janë përmbushur deri në një shkallë të caktuar vetëm në qarkun e Tiranës – ku ishte i pranishëm bashkëpunimi i ngushtë me Inspektoriatin Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Sociale.⁵³ Edhe pse Inspektoriat i punës konfirmon se numri i këshillave të ngritura është rritur gradualisht me 397 të regjistruara në vitin 2013, 521 në vitin 2014 dhe 202 deri në prill të vitit 2015,⁵⁴ është theksuar nevoja që këto struktura të bëhen funksionale dhe mos të mbeten thjesht formale.

Ndërkohë neni 16 i ligjit 10 337, parashikon se roli i këshillit për sigurinë dhe shëndetin në punë në ndërmarrjet me deri 50 punëmarrës merret në ngarkim nga një përfaqësues i zgjedhur për këshillin e sigurisë dhe shëndetit të ngritur në nivel profesional ose ndër-profesional. Megjithatë, nuk ka ende një interpretim të qartë në lidhje me kërkesat ligjore për emërimin e përfaqësuesit dhe organizimit dhe përfshirjes së tij/saj në ndërmarrje dhe kjo kategori përfshin pjesën më të madhe të ndërmarrjeve në Shqipëri (98.7%). Si rrjedhojë, problemi i përfaqësimit të interesave të punëmarrësve në vendin e punës në përgjithësi, dhe në lidhje me çështjen e shëndetit dhe sigurisë (në kompanitë e vogla) në veçanti, mbetet ende i pazgjidhur.

Perceptimi i publikut për sindikatat...

Media, jo rrallëherë, i ka portretizuar sindikatat si të dobëta dhe si organizata armiqtësore me interesa të ndryshme, duke ndikuar kështu negativisht mbi perceptimin e publikut të gjerë në lidhje me veprimtarinë e tyre. Megjithatë, një sondazh i zhvilluar në vitin 2014⁵⁵ tregoi se një pjesë e madhe e shqiptarëve, në fakt, nuk janë aspak të familiarizuar ose në dijeni me përpjekjet dhe aktivitetet e organizatave sindikale. Kur u pyetën për opinionin e tyre nëse sindikatat janë aktive dhe efektive në mbrojtjen e të drejtave të punonjësve, 86% e të anketuarve nuk kishin informacion dhe/ose nuk mund të përgjigjeshin. Nga ana tjetër, 1 në 10 të anketuar ishin të mendimit se sindikatat nuk janë aktive dhe efektive. Këto gjetje sugjerojnë se kjo mungesë e përgjithshme informacioni mund të merret në konsideratë dhe

⁵² VKM Nr.107, datë 9.2.2011 “Për përbërjen, rregullat e organizimit dhe të funksionimit të këshillit të sigurisë dhe shëndetit në punë dhe përfaqësuesit të punëmarrësve”.

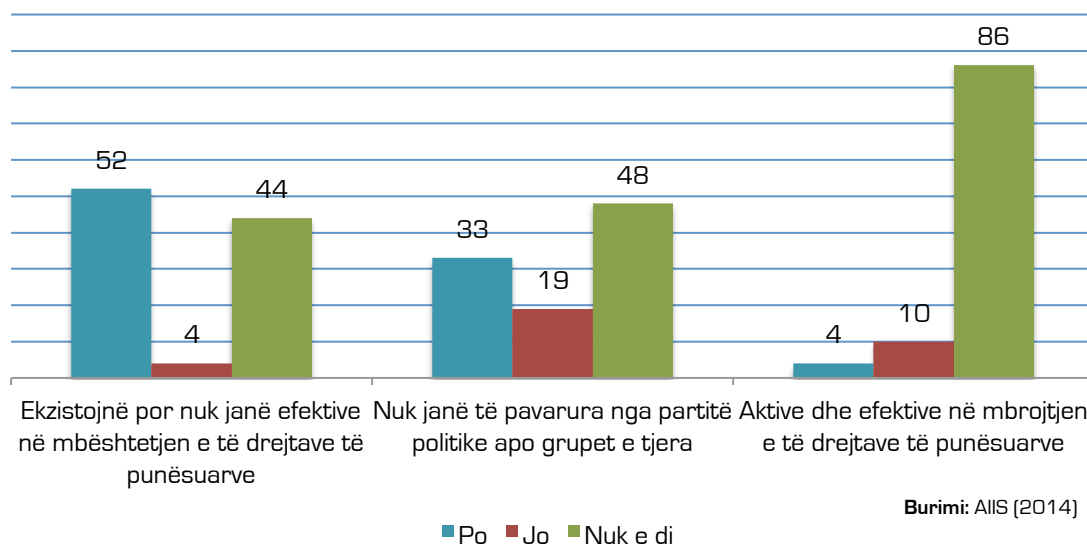
⁵³ Plani i Veprimit për Politikën e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë 2015 – 2020.

⁵⁴ <http://inspektoriatipunes.gov.al/zhvillohet-konferenca-per-kushtet-e-sigurise-dhe-shendetit-ne-pune/>.

⁵⁵ <http://www.fes-tirana.org/media/publications/pdf-files/2015/t-150414-ripercaktimi-eng1.pdf>.

të shfrytëzohet dhe nga ana e sindikatave nëse duan të pozicionohen si aktorë aktivë dhe legjitimë në sferën publike. Por në këtë drejtim perceptimi publik mbi sindikatat si struktura të varura nga partitë politike duhet të zbutet, pasi po sipas anketës, një në tre shqiptarë beson se sindikatat nuk janë të pavarura nga partitë politike apo fraksione të tjera (shiko Fig. 9).

Fig.9 Perceptimi publik për sindikatat (%)



Dialogu social dhe pasqyrimi i tij në dokumentat e qeverisë

Dialogu social gjen pasqyrim në strategjitë dhe dokumentat e mëposhtme të qeverisë së Shqipërisë: Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësim 2014-2020⁵⁶, Plani i Veprimit mbi Politikat për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë 2015 – 2020 dhe Plani Kombëtar për Integrimin Evropian 2015-2020. Në përgjithësi, praktika e funksionimit të dialogut social pranohet si një mjet thelbësor në marrëdhëniet industriale dhe në shoqëri në tërësi. Forcimi i dialogut social në nivel kombëtar në këndvështrimin e një KKP-je efektive konsiderohet si prioritet. Megjithatë, zbritja e zhvillimit të dialogut social në nivel rajonal dhe lokal vazhdon të mbetet një sfidë afat-gjatë.

Në SKPA 2014-2020, rëndësia e dialogut social identifikohet nën prioritetin e katërt strategjik “Forcimi i qeverisjes së tregut të punës dhe sistemeve kualifikuese”. Përmirësimi i qeverisjes së tregut të punës është parashikuar të ndiqet duke përdorur një qasje shumëplanëshe dhe duke përdorur “mekanizmat e fuqishëm” të dialogut social.⁵⁷ Nga pikëpamja e “Reformimit të financimit, qeverisjes së tregut të punës dhe i sistemeve të AFP”⁵⁸ praktika e dialogut social do të përshkojë “hartimin, monitorimin dhe vlerësimin e

⁵⁶ VKM nr.818, datë 26.11.2014 “Për miratimin e Strategjisë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014-2020 dhe të planit të veprimit për zbatimin e saj.”

⁵⁷ Ibid., 10372.

⁵⁸ Reformimi i financimit dhe qeverisjes së tregut të punës dhe i sistemeve të AFP-së.

politikave kombëtare të arsimit, arsimit dhe formimit profesional, përcaktimin e nevojave për aftësi, hartimin e kualifikimeve, menaxhimin e arsimit dhe formimit profesional, ofrimin e të nxëniet në ndërmarrje dhe në stazhe, si dhe vlerësimin e kompetencave të individëve.”⁵⁹

Në Plan Veprimin e Politikave të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë 2015 – 2020⁶⁰, përforcimi i dialogut social është objektiv i gjashtë strategjik,⁶¹ ku një dialog social i përforcuar dhe i vazhdueshëm – që përfshin një spektër të gjerë aktorësh ku përfshihen edhe autoritetet publike, punëdhënësit, punëmarrësit, përfaqësuesit e tyre dhe shoqëria civile – konsiderohet si një mjet thelbësor në zbatimin e standardeve të larta të shëndetit dhe sigurisë në vendin e punës. Ndërkohë, në nivel kombëtar, synohet që KKP-ja të përforcojë fokusin në çështjet e sigurisë dhe shëndetit.

Gjithashtu, dialogu social është nënvizuar edhe në Planin Kombëtar të Shqipërisë për Integrimin Evropian 2015-2020⁶², ku rigjallërimi i KKP-së si instrumenti kryesor për hartimin e politikave që lidhen me punësimin, pagat dhe përfitimet sociale konsiderohet si sfida për të ardhmen. Veç kësaj, zgjerimi i dialogut social tripalësh në nivel rajonal/nënkombëtar sipas modelit të KKP-së konsiderohet si prioritet për zhvillimin e dialogut social.⁶³

Për sa i përket Programit të Punës së Denjë, Programi Kombëtar i Punës së Denjë për Shqipërinë⁶⁴ aktual mbulon periudhën 2012-2015.⁶⁵ Ai përqendrohet në tre prioritete strategjike: forcimin e kapaciteteve të institucioneve qeverisëse dhe përmirësimin e qeverisjes së tregut të punës nga partnerët socialë; promovimin e punës së denjë dhe rritjen e shkallës së punësimit në tregun shqiptar të punës; dhe, forcimin e sistemeve mbrojtëse sociale, mbi bazën e objektivit të kthimit të dialogut social në një komponent kritik të qeverisjes së tregut të punës. ILO do të fillojë përgatitjen e Programit të ri të Punës së Denjë 2016-2018 së shpejti.⁶⁶

Gjetjet

Analiza e përbërë nga një shqyrtim i dokumentave dhe raporteve ndërkombëtare mbi dialogun social në përgjithësi dhe dialogun social në Shqipëri në veçanti, së bashku me analizën e përmbajtjes së intervistave të thelluara, gjysmë të strukturuar dhe diskutimet në fokus grupe tregoi gjetjet e mëposhtme, të paraqitura në tri blloqe kryesore:

⁵⁹ Ibid.

⁶⁰ <http://www.ipa-hrd.al/Komponenti1/1-OSH-Action-Plan/action-plan-al-17-12-2014.pdf>.

⁶¹ Ibid., 31.

⁶² VKM Nr.404, datë 13.05.2015 “Për miratimin e Planit Kombëtar për Integrimin Evropian 2015- 2020”.

⁶³ Ibid., 4049.

⁶⁴ DWCP e parë 2006-2007; e dytë 2008-2010. Për programin aktual: Albania: Decent Work Country Programme Document 2012-2015.

⁶⁵ DWCP-ja vijuese është në proces përgatitje.

⁶⁶ Intervista me informues kyç.

- i. Situata e sindikalizmit në Shqipëri;
- ii. Dialogu social në Shqipëri; dhe
- iii. Implikimet mbi punën e denjë.

Situata e sindikalizmit në Shqipëri

Kapacitetet

Gjetjet nga intervistat dhe diskutimet në fokus grup tregojnë se sindikatat në Shqipëri janë veçanërisht të shqetësuara për mangësinë në kapacitete, duke përfshirë këtu si mjetet financiare, ashtu edhe burimet njerëzore të nevojshme për të mbështetur veprimtarinë e tyre. Në një pjesë të madhe, pjesëmarrësit (përfaqësues të sindikatave) vazhdojnë të adresojnë mungesën e fondeve si shkakun kryesor të gjendjes aktuale të dobët të sindikatave. Ndërsa ka vend për t’u diskutuar për shkakun, fakti mbetet se sindikatat janë të pafuqishme për të ruajtur besimin e anëtarësisë së tyre – një fakt që konfirmohet dhe nga niveli tejet i ulët i anëtarëve që paguajnë kuotizacionet në pjesën dërrmuese të organizatave sindikale në Shqipëri.

Organizatave sindikale gjenden të “ngërthyer” në një rreth vicioz mungese legjitimiteti. Në sytë e publikut të gjerë ato priren të perceptohen si të mefshta dhe deri diku të paafta për t’iu ardhur në ndihmë punëtorëve në kauzën për paga të pranueshme dhe kushte të denja pune. Nga ana tjetër, punëmarrësit e shohin veten gjithnjë e më shumë të diskriminuar e të shfrytëzuar për shkak të gjendjes së dobët të sindikatave dhe prirjes së një pjese të madhe të

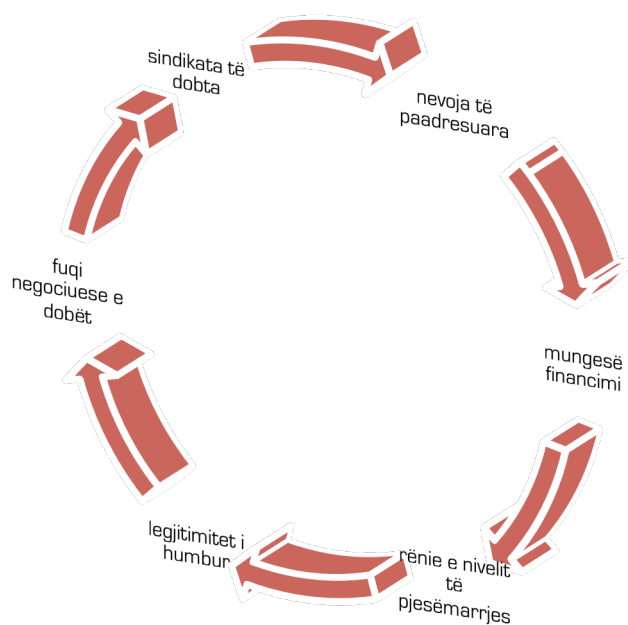


Figura 10 “Të ngërthyer” në një rreth vicioz

Kjo situatë i pengon sindikatat në veprimtarinë e tyre duke iu kufizuar aftësinë për të luajtur një rol konstruktiv në zbatimin e të drejtave në punë dhe adresimin e nevojave të

punëdhënësve për të abuzuar me legjislacionin ekzistues duke përfutur kështu nga strukturat e pabarabarta të pushtetit. Ndërkohë, konteksti socio-ekonomik me një shkallë të lartë të papunësisë dhe punësimin informal duket se i “vjen në ndihmë” punëdhënësve duke frenuar aftësinë e organizatave sindikale për plotësimin e kërkesave të anëtarësisë, por dhe duke i “çliruar” sindikatat nga përgjegjësitë gjithaq.

punëtorëve. Për pasojë, organizatat sindikale përballen me një kërkesë anëtarësimi në ulje dhe mungesë resursesh të nevojshme për rekrutim. Përfaqësuesit e sindikatave rëndom artikulojnë se: “Besimi ka vdekur ... dhe [se] njerëzit nuk janë të solidarizuar”. Ndërsa sindikatat e kanë të vështirë të arkëtojnë kuotizacionet e anëtarësisë së tyre, përfaqësuesit e sindikatave po ndjekin një qasje “alternative” për të adresuar mungesën e fondeve. Ata po kërkojnë financim nga punëdhënësit. Fatkeqësisht, kjo ka bërë që praktikat “në dukje” të

“Nuk është sindikata përgjegjëse, ka institucione të tjera që janë përgjegjëse; janë kushtet ekonomike, papunësia e madhe.”

Pjesëmarrës në diskutimin në fokus grup

mira të dialogut social dypalësh të burojnë kryesisht nga dëshira dhe vullneti i punëdhënësve – duke e dobësuar më tej legjitimitetin e sindikatave. Kjo praktikë vë në rrezik pavarësinë e sindikatave dhe i pengon të hyjnë në negociata të drejta dhe reale me punëdhënësit, duke çuar kështu në një ulje më të madhe të pjesëmarrjes dhe interesit për aktivitetet sindikale dhe duke sjellë përfundimisht humbjen e legjitimitetit (Shiko Fig.10 për ilustrimin e rrethit vicioz).

Ndërkaq, edhe pse dy konfederatat kryesore sigurojnë burime të konsiderueshme financiare nga dhënia me qera e ambienteve në pronësinë e tyre, një pjesë e të intervistuarëve ngrenë shqetësimin se pak investohet në drejtim të rritjes së kapaciteteve të sindikatave dhe federatave anëtare për të adresuar në mënyrë eficiente interesat e punëmarrësve në të gjithë etapat e procesit të dialogut social dhe zbatueshmërisë së ligjit për të drejtat në punë. Gjithashtu, donatorët dhe partnerët ndërkombëtarë u mundësojnë herë pas here sindikatave mbështetje për ngritjen e kapaciteteve, por në gjykimin e të intervistuarve kapacitetet e sindikatave mbeten ende shumë të kufizuara.

“Kontrata kolektive është shkelur në mënyrë barbare nga punëdhënësi.”

Pjesëmarrës në diskutimin në fokus grup

“Une do ta heq fondin e solidaritetit përdoret si kërcënim dhe ti [detyrohesh] të bësh lëshime.”

Intervistë me një përfaqësues sindikate

“Problemi im ështëëse une kam mundësi dhe dua të punësoj, por s’kam kë të punësoj.”

Pjesëmarrës në diskutimin në fokus grup

Indeksi i të drejtave globale i ITUC : Shqipëria

2014 Dhunim i përsëritur i të drejtave [2]

▼ 2015 Dhunim i rregullt i të drejtave [3]

*Në një shkallë nga 1 në 5, ku 1 “dhunim sporadik i të drejtave” dhe 5 “asnjë garantim i të drejtave.”

Tregu shqiptar i punës karakterizohet nga dikotomia e ndërmarrjeve private, ku një numër i konsiderueshëm i kompanive dikton një nivel relativisht të lartë konflikti industrial me mungesë legjitimiteti të palëve dhe besimi të ndërsjellë. Ndërkaq, disa ndërmarrje (si rasti i një pjese të ndërmarrjeve të mëdha në sektorin privat) gëzojnë marrëdhënie të mira industriale, ku kontratat kolektive respektohen në pjesën më të madhe dhe ekziston një komunikim periodik ose ad hoc. Në të dy këta skenarë, sindikatat janë shumë të dobta. Në disa kompani nuk njihet legjitimiteti i sindikatës – punëmarrësit e kanë të vështirë të organizohen dhe të ushtrojnë trysni pozitive mbi punëdhënësit, ndërsa në kompani të tjera punëdhënësi mbështet veprimtarinë e sindikatës nga ana financiare. Në këto raste sindikata e gjen veten në një spirale *quid pro quo* me punëdhënësit, duke rezultuar në shembuj jo autentikë të dialogut social të dypalësh.

Si rrjedhojë, mungesa e kapaciteteve dhe zhvillimi i dobët i menaxhimit dhe vetë-qeverisjes në të gjitha nivelet e organizimit sindikal bën që sindikatat të kthehen nga qeveria sa herë që shumëçka nuk shkon: “Të vijë Kryeministri ta zgjidhi çështjen” raportonte një përfaqësues sindikate në fokus grup.

Demokracia e brendshme

Mungesa e një sistemi demokratik të brendshëm të shëndoshë ka bërë që përfaqësimi të jetë një nga sfidat kryesore më të cilën përballet lëvizja sindikaliste në Shqipëri. Intervistat gjysmë-të-strukturuara me përfaqësues të organizatave sindikale nxorën në pah konstatimin dhe pakënaqësinë e përgjithshme se sindikatat, në pjesën më të madhe të tyre, jo domosdoshmërisht ndërtohen dhe funksionojnë mbi bazën e parimeve demokratike. Si rrjedhojë, sindikatat, në të gjitha nivelet, shfaqin probleme me artikullimin me efektivitet të nevojave, opsioneve ose alternativave politike të anëtarësisë së tyre. Gjetjet e kategorizuara sipas nivelit të organizatës sindikale tregojnë si më poshtë:

Në nivel ndërmarrjeje, anëtarët e organizatave sindikale pretendojnë se, në pjesën më të madhe të rasteve, nuk i zgjedhin rregullisht përfaqësuesit e sindikatave. Ndërkohë, raportohen edhe raste kur anëtarëve nuk u kërkohet të paguajnë kuotizacionet dhe madje ata nuk janë në dijeni nëse janë ende anëtarë të sindikatës ose jo. Intervistuesit përmendin se përfaqësuesit nuk iu raportojnë rregullisht anëtarëve për aktivitetet e tyre sindikale dhe se nuk ka mekanizma të gjithëpranuara për të raportuar në mënyrë periodike – bazuar në burime të besueshme informacioni – mbi numrin e anëtarëve të sindikatës për çdo organizatë. Gjatë diskutimeve në fokus grup, u konstatuan raste të ndryshme kur sindikatat nuk iu raportonin autoriteteve përkatëse rastete të shkeljeve të të drejtave në punë edhe pse të gjithë punëmarrësit ishin në dijeni të shkeljeve. Nga ana tjetër, vërehet se në rastet kur niveli i konfliktit industrial përshkallëzohet, një pjesë e mirë e punëmarrësve “e kërkojnë” lidhësinë e këtyre përfaqësuesve për të ngritur zërin në instancat më të larta.

Në nivel federate, përfaqësuesit organizatave anëtare shprehin shqetësimin e tyre në lidhje me besueshmërinë e zgjedhjeve brenda federatës. Shumë prej të intervistuarve pretendojnë se në pjesën më të madhe të rasteve përfaqësuesit/drejtuesit e federatës “bekohen” nga lidershipi i konfederatës respektive dhe më pas “miratohen” me votë. Ndërkohë, disa nga të intervistuarit ishin të mendimit se lidershipi i konfederatave është i interesuar për zgjedhjen e mbështetësve të tyre si përfaqësues të federatës pasi kështu sigurojnë vazhdimësinë e mbështetjes së tyre në zgjedhjet e radhës për drejtimin e konfederatës.⁶⁷

Në nivel konfederate, një pjesë e përfaqësuesve të federatave shprehin se mbështetja, nga konfederata përkatëse, për zgjidhjen e çështjeve të rëndësishme priret të ofrohet në varësi të valencës politike të temës. Ndërkohë, disa përfaqësues të sindikatave, shprehin përgjithësisht mosbesim tek lidershipi i konfederatës kur shprehin se “lidershipi nuk angazhohet plotësisht në adresimin e problemeve të federatave anëtare dhe si pasojë konsultimet për çështjet me rëndësi mbeten sporadike.” Përfaqësuesit e konfederatave e pranojnë publikisht peshën mbizotëruese që ka luajtur çështja e pronave për konfederatat dhe sindikalizmin në Shqipëri. Kjo çështje e pazgjidhur për dekada, që është përdorur dhe keqpërdorur gjerësisht në interes të partive politike në kërkim të ndikimit mbi sindikatat, ka sjellë pasoja të konsiderueshme për demokracinë e brendshme dhe funksionimin e konfederatave dhe sindikalizmit në Shqipëri.⁶⁸

Tipare të këtij lidershipi të fortë u ravijëzuan dhe përgjatë fazës përgatitore (para-intervistuese) të këtij studimi, ku përfaqësues të caktuar të federatave ngurrnin të prononcoheshin dhe i drejtonin autorët të drejtuesit e konfederatës dhe pse kishin përvojën e duhur (dhe ishin anëtarë të KKP-së) për të marrë pjesë në intervista dhe diskutimet e fokusuara.

Interesat e ndërsjella

Gjetjet nga intervistat e thelluara dhe gjysmë-të-strukturuara tregojnë se në pjesën më të madhe përfaqësuesit e sindikatave i perceptojnë dy konfederatat e mëdha si organizata që ndjekin një agjendë kryesisht politike, duke vënë kështu në pikëpyetje aftësinë e tyre për të

“[Konfederatat] janë struktura të kalbura që nuk janë aspak transparente; [ato kanë një] mentalitet që nëse një Parti vjen në fuqi, edhe ne jemi në fuqi.”

Intervistë me një përfaqësues federate

⁶⁷ Në vitin 2014, KSSH dhe BSPSH organizuan Kongresin e 5^{të} dhe të 6^{të}, respektivisht. Dy liderët kryesorë të dy konfederatave u rizgjodhën në këto kongrese duke marrë mandatet për të drejtuar edhe për 5 vitet e ardhshme.

⁶⁸ BSPSH dhe KSSH u dëbuan nga zyrat e tyre qendrore në vitin 2006, si rrjedhojë e një vendimi të gjykatës për rikthim prone. Një ligj u miratua në vitin 2009 që parashikonte shtetëzimin e të gjitha pronave të sindikatave të Shqipërisë dhe i ndalonte të kishin në zotërim pasuri të patundshme. Në vitin 2010 Gjykata Kushtetuese e Shqipërisë e deklaroi të paligjshëm këtë ligj dhe në shkëlqje të plotë me të drejtën e pronës.

përmbushur misionin e nxjerrjes së punëtorëve nga varfëria dhe përjashtimi social. Në shoqërinë shqiptare ka një opinion të konsoliduar mbi mungesën e legjitimitetit të sindikatave. Perceptimi i përgjithshëm, se organizatat sindikale më shumë janë duke përfituar sesa janë duke mbrojtur dhe mbështetur kauzën sindikale, konstatohet edhe nga disa raporte të burimeve të ndryshme. Në vitin 2005, Freedom House vuri në dukje se: “KSSH ka lidhje me Partinë Socialiste në pushtet, ndërsa BSPSH mbështet Partinë Demokratike në opozitë”⁶⁹. Kjo strukturë e tillë e segmentizuar, e bën të vështirë që punëmarrësit të kenë një botëkuptim të konsoliduar në vendimet që ndërmarrin në raport me punëdhënësit dhe autoritetet publike.

Dialogu social në Shqipëri

Niveli kombëtar

Pjesa më e madhe e të intervistuarve i vlerësojnë punimet e Këshillit Kombëtar të Punës të rimanduar në 2013 si një hap pozitiv drejt një dialogu social në nivel kombëtar funksional, paçka se çështja kronike e përfaqësueshmërisë së partnerëve socialë në Këshill vlerësohet ende si e pazgjidhur. Për të lehtësuar në zgjidhjen e problemit, ILO rekomandon miratimin e disa kriterëve të paracaktuara dhe objektivë për përcaktimin e përfaqësuesve të organizatave të punëmarrësve dhe të punëdhënësve në nivel kombëtar (duke u ruajtur gjithashtu theksi tek çështja e pjesëmarrjes së grave dhe grupeve të tjera të cënueshme).⁷⁰ Në vitin 2012, Progres Raporti i Komisionit Evropian për Shqipërinë vinte në dukje se sistemi i përfaqësimit në KKP nuk përputhej me standardet e vendosura nga ILO (KE, 2012). Sërish,

“Progres [në dialogun social] mund të ravijëzohet këto dy vitet e fundit në kuadrin e KKP-së së rimanduar... dhe ky shënon një hap shumë të rëndësishëm. Këshilli është mbledhur pak a shumë rregullisht, ndryshe nga më parë, dhe ka diskutuar mbi pagat, reformën e pensioneve e kështu me radhë. Përfaqësueshmëria është më e mirë, veçanërisht për pjesën e punëmarrësve, megjithatë mbetet një çështje e ndjeshme fakti që MMSR-ja nuk ka qenë e aftë të përcaktojë kriteret [për përfaqësimin].”

Intervistë me ekspert për aftësitë dhe punësimin

në 2013, u theksua se përfaqësimi ishte [vetëm] pjesërisht në linjë me kriteret e përfaqësueshmërisë (KE, 2013). Megjithatë, edhe pse kriteret e përzgjedhjes së partnerëve socialë në dialogun kombëtar mbeten ende disi të paqarta, KESE raporton se kjo çështje paraqitetet e moderuar me emërimet e fundit në KKP.⁷¹ Neni 200/(paragrafi 5) i “Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë” (i ndryshuar) parashikon se përfaqësimi në KKP do t’iu rezervohet organizatave të punëmarrësve dhe të punëdhënësve “më të përfaqësuar” – që caktohen me vendim të Këshillit të Ministrave çdo tre vjet. Gjatë intervistave, zyrtarë të Ministrisë së Mirëqenies Sociale dhe Rinisë u shprehën se emërimet e reja në Këshill ishin

⁶⁹ Kontrollon Nations in Transit (2005).

⁷⁰ ILO (2013).

⁷¹ EESC (2015).

“një përpjekje për një përfaqësim më të mirë...që ne nuk dimë nëse e kemi arritur”. Duke pasur parasysh frekuencën e rrallë të mbledhjeve të mëparshme të KKP-së, qysh prej rimandatimit të fundit në vitin 2013, KKP-ja është mbledhur gjashtë herë (shënim: konstatim i vlefshëm deri në tetor 2015).⁷² Sidoqoftë, dy mbledhjet e para të KKP-së u shoqëruan me një valë pakënaqësie nga ana e sindikatave (veçanërisht nga BSPSH-ja, ku dhe përfaqësuesit e saj u larguan nga mbledhjet):⁷³ “Ne i kemi përmbushur të gjitha kriteret për të pasur pjesën më të madhe të anëtarëve në KKP.” (Karriqi, BSPSH). Pyetja është: Cilat janë kriteret? dhe Cui bono nga kjo paqartësi? Qeveria e Shqipërisë, nga ana e saj, përgjatë këtyre dy viteve e ka vlerësuar KKP-në si një shembull i mirë për zhvillimin e një dialogu social funksional.⁷⁴

Niveli vendor

Në përgjigje të dialogut social të perceptuar në thelb si jofunksional në nivel kombëtar, pjesa dërrmuese e të intervistuarve janë të mendimit se zbritja e dialogut social në nivel lokal/territorial është një domosdoshmëri. Diskutimet në fokus grup tregojnë se cilësia e dialogut social në nivelin territorial ndryshon në mënyrë të konsiderueshme nga një qark në tjetrin, nga ku disa përfaqësues të partnerëve socialë shprehen se dialogu social në nivel vendor është në fakt jo ekzistues. Pikëpamja mbizotëruese është se niveli i zbatueshmërisë së legjislacionit dhe bashkërendimi mes partnerëve socialë është i kufizuar duke bërë që vendimet e marra në nivel kombëtar mos të zbatohen në mënyrë të përshtatshme në nivelet më të ulëta (ndërmarrje/vend pune, qark/vendor ose sektorial). Përfaqësues të ministrisë përgjegjëse për punën shprehen se ka një mos-balancim artikulumit (lexo: kujt i dëgjohe zëri) mes sindikatave kombëtare (konfederatave) dhe atyre rajonale: “Kryesisht përfituesit kanë qenë ata në qendër” dhe “niveli lartë ka prishur nivelin poshtë”. Në këtë kontekst, dialogu social në nivel nën-kombëtar shihet si një mundësi “për t’u dëgjuar dhe për t’i bërë gjërat”.

“[Zbritja e dialogut social në nivel rajonal është] e nevojshme sepse forcon pozitën e sindikatave, i bën të afirmohen; pasi shumë herë ngelen në hije brenda kompanive; nuk njihen me njëra tjetrën. Problematikat do të dalin më spontane.”

Pjesëmarrës në fokus grup

Në pjesën më të madhe të përfaqësuesve të partnerëve social të intervistuar, institucionalizimi i Këshillave Konsultative Rajonale Tripalëshe perceptohet si një nismë e nevojshme drejt një dialogu social të suksesshëm në nivel rajonal. Praktika e Bordeve Rajonale të Punësimit mbështetur nga ILO u përmend si një shembull paralel pozitiv i një partneriteti të suksesshëm tripalësh në nivelin territorial. Megjithatë, partnerët social shprehen

⁷² Progres Raportet e KE.

⁷³ Ashtu siç është raportuar nga media.

⁷⁴ Plani i veprimtimit të Politikave për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë 2015-2020, pg.17.

disi skeptikë në lidhje me implementimin e Këshillave Rajonale *de facto* duke i perceptuar këto struktura si mbartëse të sfidave të mirë-funksionimit të KKP-së. Përfaqësuesit e MMSR-së i shohin këto këshilla rajonale si fusha loje, ku lojtarët dhe trajnerët që “duhet të luajnë” janë jashtë kompetencave të tyre. Ndërkohë, ekspertët e punësimit e intervistuarë konsiderojnë ngritjen e 12 këshillave rajonale si jo eficiente, duke rekomanduar ngritjen e 3-4 këshillave në rajone me karakteristika të përbashkëta të tregut të punës më produktive. Raste të përfaqësuesve të partnerëve socialë ose të qeverisë vendore që nuk ishin në dijeni të kësaj nisme të MMSR-së u vërejtën në disa fokus grupe.

Ndërgjegjësimi

Gjetjet tregojnë se midis partnerëve socialë dhe përfaqësuesve të qeverisë ekziston një ndërgjegjësim i përgjithshëm për përfitimet e mundshme nga përfshirja e palëve në procesin e dialogut social. Gjithsesi, gjatë diskutimeve në fokus grupe, mund të konstatoheshin edhe raste të moskuptimit ose kuptimit të pjesshëm të termit dialog social dhe asaj që ai përfshin midis palëve të interesuara.

Vihet re një tendencë midis organizatave sindikale dhe palëve të tjera të interesuara në botën e punës për të qenë konform (dhe për të pranuar) një dialogu social ‘kozmetik’ në vend të dialogut social autentik. Gjatë diskutimeve në fokus grupe, u konstatuan raste ku përfaqësues të sindikatave insistonin mbi praninë e një dialogu social konstruktiv në qarkun e tyre, ndërsa përfaqësues të autoriteteve publike numëronin raste të ndryshme të shkeljeve të punës së denjë. Gjetjet sugjerojnë se kjo dukuri ka prirjen të vihet re më shumë në ato vende pune ku impakti i shkeljeve të sigurisë dhe shëndetit në punë nuk vëzhgohet në planin afat-shkurtër, në krahasim me qëndrimin e organizatave sindikale që ushtrojnë veprimtarinë e tyre në ndihmë të punëmarrësve që punojnë në kushte të rrezikshme për sigurinë në punë.

Angazhimi i qeverisë

Një pjesë e të intervistuarve janë të mendimit se angazhimi i qeverisë shqiptare për të promovuar dialogun social ka prirjen të kompromentohet nga disa ndodhi të veçuara me impakt negativ. Gjetjet tregojnë se deklarata e Kryeministrit se “në Shqipëri nuk ka sindikata”⁷⁵ është perceptuar negativisht nga përfaqësuesit e federatave dhe konfederatave, të cilët e kanë përkthyer këtë deklaratë si shembull të një besimi të keq dhe të mungesës së vullnetit politik. Një intervistues e konsideroi “si shenjë mosrespekti dhe arrogance”, ndërsa një tjetër si “...thjesht një fakt”. Raporti i Dytë i ILO-s për Këshillin e Kredencialeve,⁷⁶ në

⁷⁵Me 30 dhjetor 2014, Kryeministri Rama në një konferencë të përbashkët për shtyp me homologun e tij italian Renzi u prononcua se “Mund të kisha folur, por nuk doja ta vija Mateon në një pozitë të vështirë, duke iu kërkuar sipërmarrësve italianë të vijne në Shqipëri, sepse në Shqipëri nuk ka sindikata”. Kjo deklaratë u mbuluan edhe nga shtypi italian.

⁷⁶See paragraph 92:

lidhje me sesionin e 104-të Konferencës Ndërkombëtare të Punës në Gjenevë (1-13 qershor 2015), konstaton së delegacioni i akredituar i punëmarrësve nga Shqipëria kishte marrë vetëm një pjesë të dietave dhe shpenzimeve për udhëtim dhe si rezultat kishte ndjekur vetëm pjesërisht konferencën. Gjithashtu kishte një mosbalancim të përfaqësimit midis delegacionit të punëmarrësve dhe delegacionit të qeverisë. Një situatë e ngjashme është vënë re si në 2012 dhe në 2013. Gjatë diskutimeve në fokus grupe, disa përfaqësues të organizatave sindikale u shprehën se qeveria tregon vetëm një interes të kufizuar për shqetësimet dhe nevojat e partnerëve social.

Implikimet mbi punën e denjë

Teksa vlerësojmë institucionalizimin e dialogut social në Shqipëri në raport me qëndrimet respektive të palëve të interesuara, del e qartë se nuk kemi të bëjme me qëndrime apo një kuadër institucional problematik. Si qeveria ashtu dhe partnerët social mbajnë qëndrime progresive në lidhje me këtë temë. Sidoqoftë, nuk mund të themi të njëjtën gjë për implikimet për punën e denjë, veçanërisht në nivel vendor ose territori. Gjatë intervistave përfaqësuesit e sindikatave shprehen se institucionalizimi është i domosdoshëm, por asesi nuk mund të konsiderohet si një kusht i mjaftueshëm për të adresuar defiçitet e punës së denjë. Faji kryesisht mbetet tek zbatimi i cunguar i ligjit.

Situata e vështirë e organizatave sindikale në Shqipëri përbën një kërcënim serioz për përmbushjen e Agjendës së Punës së Denjë. Të drejtat dhe aspiratat e punëtorëve janë në rrezik, për aq kohë sa ata ndjehen të pafuqishëm për të mbrojtur të drejtat e tyre. Kjo situatë ka dekurajuar shumë të rinj dhe të reja, të cilët tashmë kanë hequr dorë dhe kanë humbur shpresën se mund të gjejnë një punë ku të drejtat e tyre të respektohen dhe t'u jepen shanse të barabarta për t'u rritur profesionalisht dhe për të siguruar një jetë më të mirë për vete dhe familjet e tyre. Kjo qasje e përkeqëson thelbësisht mundësinë që sindikatat të ndërmarrin, në një të ardhme të afërt, aktivitete për të ndihmuar punëtorët në ekonominë informale dhe një pjesë të madhe të grupeve të cënueshme, të cilët kanë nevojë që sindikatat t'i ndihmojnë për të rritur mundësitë e tyre për një jetë më të mirë.

Çështja e legjitimitetit të sindikatave dhe angazhimit të tyre për të adresuar defiçitet e punës së denjë në Shqipëri përbën një shqetësim kryesor që ka ndikim të drejtpërdrejtë në cilësinë e jetës së qytetarëve të të gjithë brezave. Shqipëria është e angazhuar për të promovuar një rritje ekonomike gjithëpërfshirëse në përpjekjet e saj për t'u anëtarësuar në Bashkimin Evropian. Megjithatë, mosvlerësimi i qeverisë ndaj sindikatave, lehtësia me të cilën punëdhënësit shkelin të drejtat e punëmarrësve, si dhe fakti që pranohet katërcipërisht se organizatat e punëmarrësve kanë dështuar në mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve, përbëjnë një provë të pakundërshtueshme se Shqipëria nuk është duke përqaftuar vlerat evropiane. Të gjithë aktorët dhe faktorët në shoqëri duhet të bëjnë përpjekje maksimale për të promovuar punën e denjë dhe dialogun social si mënyra më e mirë për të çliruar dhe maksimizuar potencialin e shoqërisë tonë për t'u zhvilluar.

Diskutim

Në vijim të vlerësimit cilësor të dialogut social në nivel kombëtar dhe nën-kombëtar së bashku me mjedisin mundësues për një proces efektiv, seksioni që vijon synon të vendosë kornizën për ndërmarrjen e hapave potencialë me qëllim kultivimin e dialogut social në Shqipëri.

Disa alternativa për ndërhyrje në të ardhmen mund të përfshijnë:

Institucionalizimin e Këshillave të Punës si mjete për të mundur apatinë e organizatave sindikale dhe për të kultivuar dialogun social në nivel ndërmarrjeje. Përveç strukturës ekonomike industriale të dominuar nga mikro-ndërmarrjet (95% e gjithë ndërmarrjeve private jo-bujqësore për vitin 2014), përaqasja hierarkike nga lart-poshtë e cila ka karakterizuar sindikalizmin në Shqipëri, ka ndikuar negativisht drejt zhvillimit të përfaqësimit anemik të sindikatave në nivel ndërmarrjeje. Në këtë kontekst, implementimi në nivel ndërmarrjeje, i një praktike e cila mundëson që vendim-marrja strategjike në vendin e punës të përfshijë jo vetëm punëdhënësit, por edhe tërësinë e punëmarrësve, ka potencialin për të nxitur sindikatat të “zgjohen” nga letargjia e tyre duke rritur dhe llogaridhënien, si rrjedhojë. Këshillat e Punës kërkojnë pjesëmarrjen e të gjithë punëmarrësve në nivel kompanie, por nuk janë organizma sindikalë *per se* – edhe pse anëtarët e sindikatave mund të luajnë një rol brenda këtyre strukturave. Nga ana funksionale, këshillat mund të ushtrojnë dy lloje të drejtash: të drejtën e pjesëmarrjes, ku Këshilli i Punës duhet të informohet dhe konsultohet për çështje specifike dhe t'i ofrojë propozimet e tij punëdhënësit, ose të drejtën e bashkë-përcaktimit (co-determination), ku vendimet kryesore nuk mund të merren në kundërshtim me dëshirat e Këshillit të Punës. Edhe pse ka praktika të ndryshme, Këshillat e Punës mund të ngrihen kur ka të paktën pesë punëmarës në vendin e punës (me numrin e përfaqësuesve që rritet sipas numrit të të punësuarve).

Aktualisht, në Kodin e Punës së Shqipërisë nuk ka dispozita që parashikojnë ngritjen e Këshillave të Punës, por ka vetëm mundësi për përfaqësim për sigurinë dhe shëndetin në vendin e punës nëpërmjet këshillave të sigurisë dhe shëndetit siç përcaktohet nga ligji nr. 10 337 “Për sigurinë dhe shëndetin në punë”. Megjithatë, edhe problemi i përfaqësimit të interesave të punëmarrësve për çështjet e sigurisë dhe shëndetit në kompanitë e vogla mbetet gjerësisht i pazgjidhur – si nga ana institucionale për shkak të pragut prej 50 punëmarrësish i domosdoshëm për të ngritur një këshill, si dhe nga ana e zbatimit në praktikë.

Përdorimi i TIK (Teknologjia e Informacionit dhe Komunikimit) si një mjet për të fuqizuar punëmarrësit, si dhe për të rritur legjitimitetin e sindikatave. Në një kontekst marrëdhëniesh industriale të karakterizuara nga mbizotërimi i mikro-ndërmarrjeve, numri i madh i punëtorëve të angazhuar në punë të pambrojtura dhe të pasigurta në ekonominë informale, si dhe numri në rritje i punëtorëve të ndrojtur dhe ngurrues për të denoncuar shkeljet e të drejtave të tyre në punë, kushtet e punës ose problemet e sindikatave, përdorimi i TIK përbën një alternativë të re dhe inovatore për të fuqizuar punëtorët. Kërcënimet e

shpeshhta për shkarkim nga puna ndaj të cilave punëtorët janë të ekspozuar në rast se denoncojnë shkeljet në vendin e punës, mund të pakësohen për shkak të anonimatit që TIK siguron. Gjithashtu, TIK ka potencialin të kthehet dhe në kapital të organizatave sindikale si një mjet që i ndihmon demokratizimit të tyre duke rritur legjitimitetin e sindikatave.

Qeveria shqiptare e ka njohur rëndësinë e përdorimit të TIK në Strategjinë Ndërsektoriale “Axhenda Dixhitale e Shqipërisë 2015-2020”.⁷⁷ Ndërkohë, sipas censusit të fundit (2011), 86.8% e familjeve në Shqipëri kanë të paktën një anëtar me telefon celular dhe ky tregues është më i lartë për familjet në zonat rurale, ku nuk ka mundësi për kanale të tjera komunikimi.⁷⁸

Nxitja e ngritjes së forumeve të “Tripartizmit PLUS” si një mjet për të adresuar deficitet e punës së denjë, por edhe për të mbështetur forcimin e marrëdhënieve dypalëshe midis punëmarrësve dhe punëdhënësve. Në ndryshim me përvojën e vendeve të tjera evropiane, në rastin e Shqipërisë, modeli klasik i dialogut dypalësh ka qenë i vështirë për t’u zbatuar në praktikë. Në këtë kontekst, edhe pse “punëmarrësit” dhe “punëdhënësit” përfaqësojnë aktorët e vërtetë të ekonomisë, përfshirja e një numri të madh aktorësh në kuadrin e dialogut social paraqet një mundësi të re për adresimin e deficiteve të punës së denjë dhe sfidës së punësimit, ndërkohë që mbështetet edhe forcimi i dialogut social dypalësh midis partnerëve socialë.

Aktorët e shoqërisë civile mund të jenë aleatë të vlefshëm në krah të organizatave të punëdhënësve dhe të punëmarrësve, duke mundësuar aksesin e grupeve të rrezikuara në spektrin e punësimit, të cilat nuk janë dhe targeti i zakonshëm i partnerëve social (të vetë-punësuarit, të papunët, punëtorët informalë etj.) dhe duke zgjeruar hapësirën e politikave. Ndërkohë, përfshirja e mediave lokale mund të ndihmojë drejt rritjes së përgjegjësisë dhe ndërgjegjësimit. Në vijim të reformës administrative-territoriale, në nivelin e 61 bashkive të reja, angazhimi i OShC-ve, organizatave komunitare dhe mediave lokale në forume të “Tripartizmit plus” së bashku me partnerët social respektivë dhe qeverinë mund të ndiqet si një praktikë me vlerë të shtuar për zhvillimin e dialogut social në nivel territori.

POR shteti i të drejtës mbetet një *conditio sine qua non*. Edhe pse kjo mbetet thembra e Akilit për Shqipërinë, një mjedis mundësues për marrëdhënie industriale të shëndetshme dhe dialog social efektiv ka nevojë për shtetin e së drejtës, për mekanizma për zgjidhjen e konflikteve dhe institucione efikase të zbatimit të ligjit si *conditio sine qua non*.

⁷⁷ “Axhenda Dixhitale e Shqipërisë 2015-2020”

http://www.inovacioni.gov.al/files/pages_files/Strategjia_Axhenda_Dixhitale_e_Shqiperise_2015-2020.pdf.

⁷⁸ Censusi i Popullsisë dhe Banesave

2011.http://www.instat.gov.al/media/177354/main_results__population_and_housing_census_2011.pdf.

Rekomandimet

Në funksion të krijimit të një mjedisi mundësues për një dialog social efektiv dhe të cilësisë së lartë në Shqipëri, rekomandohet si më poshtë:

- I. **Parimet bazë të demokracisë dhe të drejtat themelore**
 - a. Kërkohej përforcimi i zbatueshmërisë së kuadrit ligjor ekzistues për të respektuar të drejtat në punë. Të gjithë aktorët e interesit, veçanërisht organizatat sindikale, duhet të ndërmarrin veprime të menjëhershme për të ndaluar shfrytëzimin e punëtorëve dhe për të siguruar standartet optimale të sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës;
 - b. Qeveria duhet të ndërmarrë veprime konkrete në mënyrë intensive dhe permanente, në bashkërendim me organizatat sindikale, për të ulur nivelin e lartë të punësimit informal;

- II. **Partnerë social të fortë, legjitimë, të pavarur dhe përfaqësues**
 - a. Propozohet të merren masa për rivendosjen e legjitimitetit të humbur të sindikatave në sytë e anëtarësisë/punëtorëve, nëpërmjet proceseve reformuese për të forcuar demokracinë e brendshme të organizatave sindikale;
 - b. Duhet të rritet ndërgjegjësimi i anëtarëve të sindikatave:
 - i. Mbi rolin dhe përfitimet që sjellin organizatat sindikale funksionale dhe të fuqishme;
 - ii. Për forcimin e pozitës së anëtarësisë në adresimin e problemeve në vendin e punës;
 - iii. Për të drejtat e punëmarrësve.
 - c. Duhet punuar për rritjen e kapaciteteve të sindikatave në nivel ndërmarrjeje/ sektori/ teritori në funksion të:
 - i. Menaxhimit organizativ;
 - ii. Mbledhjes së fondeve dhe llogaridhënies ndaj anëtarësisë;
 - iii. Marrëdhënies me publikun;
 - iv. Përdorimit të TIK për fuqizimin e lëvizjes sindikale në Shqipëri.
 - d. Zhvillimi i dialogut social në nivel rajonal është një domosdoshmëri në funksion të ngritjes së kapaciteteve të reja për veprim dhe angazhim, si dhe për të zbatuar vendimet e dialogut social në nivel kombëtar:
 - i. Në nivel rajonal, nisma e krijimit të Këshillave Konsultative Rajonale Trepalëshe sipas modelit të Këshillit Kombëtar të Punës duhet të rishqyrtohet nga ana organizative në përputhje me nivelin 2 të NUTS (Nomenklatura e Njësive Territoriale për Statistikat) (ose 3 makro rajone, në krahasim me 12 rajone);
 - ii. Në nivel bashkie, në vijim të reformës administrative-territoriale dhe praktikës së Tripartizmit PLUS, bashkitë e reja duhet të konsiderojnë mundësinë e promovimit dhe koordinimit të forumeve të dialogut

social me një pjesëmarrje të gjerë të palëve të interesuara si OShC-të lokale dhe mediat.

- e. Propozohet të rishqyrtohet ligji për të reduktuar pragun e numrit të punëmarrësve që duhet për të ngritur Këshillin për Sigurinë dhe Shëndetin në punë nga 50 në 10, në mënyrë që të rritet niveli i përfaqësimit në kompanitë e vogla.
- f. Propozohet ndërmarrja e hapave të nevojshëm për institucionalizimin e Këshillave të Punës si një mjet për të mundur apatinë e organizatave sindikale dhe për të kultivuar dialogun social në nivel ndërmarrjeje.
- g. Duhet të rritet niveli i angazhimit dhe bashkëpunimit me mediat dhe aktorët e tjerë të shoqërisë civile për adresimin e të drejtave në punë dhe sfidën e punësimit në nivel lokal.

III. Vullneti politik dhe besimi reciprok

- a. Përveç qëndrimeve dhe synimeve kontradiktore, partnerët social në nivel kombëtar duhet të punojnë së bashku për të identifikuar objektivat e prioritetet e përbashkëta dhe për ta vlerësuar praktikën e dialogut social si një situatë me përfitim për të dyja palët.

IV. Mbështetja institucionale

- a. Nevojitet të miratohen kritere të sakta dhe objektive për përcaktimin e përfaqësuesve të organizatave të punëmarrësve dhe të punëdhënësve (duke ruajtur theksin e çështjes së pjesëmarrjes së grave dhe grupeve të tjera të cënueshme) në KKP për të lehtësuar problemin e përfaqësueshmërisë.
- b. Nevojitet hartimi dhe implementimi i një strategjie komunikimi për KKP-në, si dhe një Plan Veprimi për zbatimin e saj.
- c. Kërkohet rritja e profilit të INSTAT si një burim autoritar dhe i besueshëm informimi në sferën sociale dhe atë të punës si një mjet për të rritur besimin midis partnerëve socialë.

Referencat

Kuadri ligjor

Ligji nr.7961, datë 12.07.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë" (i ndryshuar).

Ligji nr. 10 337, datë 18.02.2010 “Mbi sigurinë dhe shëndetin në punë.

VKM nr. 1039, datë 04.12.2013 "Për Funkionim e Këshillit Kombëtar të Punës dhe për cakëtimin e përfaqësuesëve të Këshillit të Ministrave në këtë Këshill."

VKM nr. 1060, datë 14.12.2013 "Mbi përcaktimin e numrit të përfaqësuesëve të organizatave të punëdhënësve dhe të punëmarrësve në Këshillin Kombëtar të Punës."

VKM nr.107, datë 9.2.2011 “Për përbërjen, rregullat e organizimit dhe të funksionimit të këshillit të sigurisë dhe shëndetit në punë dhe përfaqësuesit të punëmarrësve.”

Burime dytësore

Davalos, M. (2015). Insights into key challenges of the Albanian labor market. Washington, D.C: World Bank Group.

Davalos, M et al. (2015). An update on poverty and inequality in Albania: nine stylized facts. Washington, D.C. : World Bank Group.

Doçi, N. (2014). Annual Review 2013 on Labour Relations and Social Dialogue in South East Europe: Albania. Friedrich Ebert Stiftung

-. (2013). Annual Review 2012 on Labour Relations and Social Dialogue in South East Europe: Albania. Friedrich Ebert Stiftung

Eurofund. European Industrial Relations Dictionary.

European Commission. (2014). Albania Progress Report 2014.

-. (2013). Albania Progress Report 2013.

-. (2012). Albania Progress Report 2012.

-. (2011). Albania Progress Report 2011.

-. (2010). Albania Conclusions 2010.

-. (2009). Albania Progress Report 2009.

-. (2008). Albania Progress Report 2008.

-. (2006). Albania Progress Report 2006.

-. (2005). Albania Progress Report 2005.

-.(2015). Industrial Relations in Europe 2014. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

-. (2012). Social Europe Guide (Vol.2). Social Dialogue, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Luxembourg. Publications Office of the European Union.

European Committee of Social Rights. (2014). European Social Charter (Revised) Conclusions 2013 Albania. Articles 3 and 11 of the Revised Charter.

-. (2013). European Social Charter (Revised) Conclusions 2012 Albania. Articles 1, 20, 24 and 25 of the Revised Charter.

-. (2012). European Social Charter (Revised) Conclusions 2011 Albania. Articles 7, 8 and 19 of the Revised Charter.

European Economic and Social Committee (22 prill 2015). Opinion of the European Economic and Social Committee on The Role of civil society in EU-Albania relations (exploratory opinion).

-. (9 qershor 2008). Opinion of the European Economic and Social Committee on The Role of civil society in EU pre-accession aid programmes in the Republic of Albania (own-initiative opinion).

Hantke, F. (2008). Sindikatat në shekullin e XXI: Manual diskutimi për sindikatat në vendet në tranzicion. Friedrich Ebert Stiftung.

International Labour Organization. (2013). National tripartite social dialogue: An ILO guide for improved governance. Geneva: ILO.

-. (2013). Report VI. Social dialogue: Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a fair Globalisation. Geneva.

-. (2012). Social Dialogue: A manual for trade union education.

International Trade Union Confederation. (9 qershor 2007). 2007 Annual Survey of violations of trade union rights – Albania.

-. (20 nëntor 2008). 2008 Annual Survey of violations of trade union rights – Albania.

-. (11 qershor 2009). 2009 Annual Survey of violations of trade union rights – Albania.

-. (9 qershor 2010). 2010 Annual Survey of violations of trade union rights – Albania.

-. (8 qershor 2011). 2011 Annual Survey of violations of trade union rights – Albania.

-. (6 qershor 2012). 2012 Annual Survey of violations of trade union rights – Albania.

-. (6 qershor 2013). 2013 Annual Survey of violations of trade union rights – Albania.

-. (2014) ITUC Global Rights Index: The world's worst countries for workers.

-. (2015) The 2015 ITUC Global Rights Index: The world's worst countries for workers.

Ishikawa, J. (2003). Key Features of National Social Dialogue: a Social Dialogue Resource Book.

Jobert, A. (2005). The territorial social dialogue: Challenges and prospects for the trade unions. *Transfer* 4/05 11 (4) 589-604.

Kuruvilla, S. (2006). Social dialogue for decent work. In Ghai, D. (Ed.), *Decent work: Objectives and strategies* (pp. 175-215). Geneva: International Institute for Labour Studies.

Mano, M. (2012). *Annual Review 2011 on Labour Relations and Social Dialogue in South East Europe: Albania*. Friedrich Ebert Stiftung.

-. (2011). *Annual Review 2010 on Labour Relations and Social Dialogue in South East Europe: Albania*. Friedrich Ebert Stiftung.

Mihes, C. (2011) *Challenges and solutions for Economic and Social Councils in the Western Balkans and Moldova at a time of crisis*. International Labour Organization.

Burime mediatike

(28 prill 2014). Këshilli Kombëtar i Punës zbaton Ditën Botërore të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë. Marrë nga http://ipa-hrd.al/albanian/index.php?option=com_content&view=article&id=167:keshilli-kombetar-i-punes-zbaton-diten-boterore-te-sigurise-dhe-shendetit-ne-pune-28-prill-2014&catid=52:lajme1.

Corriere della Seta (30 dhjetor 2014). Renzi duetta con il premier albanese «Le nostre riforme di destra? Falso» Marrë nga http://www.corriere.it/politica/14_dicembre_31/renzi-duetta-il-premier-albanese-le-nostre-riforme-destra-falso-dfdab2ac-90bf-11e4-a341-1b24c965fa88.shtml?refresh_ce-cp.

ISSH. Reforma e pensioneve merr mbështetje nga Këshilli Kombëtar i Punës. Marrë nga <http://www.iss.gov.al/al/refoma-e-pensioneve-merr-mbeshtetje-nga-keshilli-kombetar-i-punes/>.

La Stampa (30 dhjetor 2014) Il premier albanese agli imprenditori italiani: “Investite qui, tasse al 15% e niente sindacati”. Marrë nga <http://www.lastampa.it/2014/12/30/italia/politica/renzi-sponsor-dellalbania-allargare-leuropa-oINmicG3EynQsFfLU1ZKFI/pagina.html>.

MMRS. “Siguria në punë, rol jetik në produktivitetin e kompanive”. Marrë nga <http://www.sociale.gov.al/al/te-reja/deklarata-per-shtyp/siguria-ne-pune-rol-jetik-ne-produktivitetin-e-kompanive&page=19>.

MMRS. Fjala e Ministrisë së Punëve të Mirëqënies Sociale dhe Rinisë, Z. Erion Veliaj, në Këshillin Kombëtar të Punës. Marrë nga <http://www.sociale.gov.al/al/te-reja/lajme/me-shume-gjera-na-bashkojne-se-na-ndajne&page=3>

MMRS. Miratohet kodi i punës, më shumë garanci dhe mbrojtje për punëtorët. Marrë nga <http://www.sociale.gov.al/al/te-reja/deklarata-per-shtyp/miratohet-kodi-i-punes-me-shume-garanci-dhe-mbrojtje-per-punetoret&page=1>.

Panorama. (19 dhjetor 2013). Këshilli Kombëtar i Punës, Kalaja debat me Veliajn, shkak anëtarët e përfaqësimit të sindikatave. Marrë nga <http://www.panorama.com.al/mblidhet-keshilli-kombetar-i-punes/>.

Repubblica (30 dhjetor 2014). Renzi ‘sponsor’ dell’Albania: “Allargare l’Ue o si perde una grande occasione” Marrë nga http://www.repubblica.it/politica/2014/12/30/nees/renzi_sponsor_dell_albania_allargare_l_ue_o_si_perde_una_grande_occasione-104017947/?refresh_ce.

Shekulli. (17 qershor 2014). Qeveria rrit pensionet në korrik me 2 %, fondi shtesë 1 miliard lekë. Marrë nga <http://www.shekulli.com.al/p.php?id=49210>.

Shqip. (20 dhjetor 2013). Këshilli Kombëtar i Punës mblidhet pas një viti mungese. Marrë nga <http://gazeta-shqip.com/lajme/2013/12/20/keshilli-kombetar-punes-mblidhet-pas-nje-viti-mungese>.

Shqiptarja.com. (14 tetor 2014). Veliaj: Bashkëmenaxhim me biznesin për shkollat profesionale. Marrë nga <http://shqiptarja.com/lajme%20shkurt/2749/veliaj-bashk-menaxhim-me-biznesin-p-r-shkollat-profesionale-245907.html>.

-. (20 dhjetor 2013). Veliaj-Kalaja, debat në Këshillin Kombëtar të Punës. Marrë nga <http://shqiptarja.com/nees.php?IDNotizia=192354&NomeCategoria=politike&Titolo=veliaj-kalaja-debat-ne-keshillin-kombetar-te-punes&IDCategoria=2732&reply=345425>.

Top Channel (2015). Donatorë të huaj për arsimin profesional. Marrë nga <http://top-channel.tv/lajme/artikull.php?id=285972>.

TV SCAN (2015). Kronikë sindikaliste në Ballkanin Perëndimor. Marrë nga <http://scan-tv.com/v/index.php/programet/skanim/index.1.html>.

Shtojcë

Shtojca 1

Partnerët social anëtarë në Këshillin Kombëtar të Punës

Organizatat e punëdhënësve		Organizatat e punëmarrësve	
Biznes Albania	Luan Bregasi	Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Shqiperise (BSPSH)	Gezim Kalaja
Shoqata Shqiptare e Bankave	Seyhan Pencabligil	Sindikata e Pavarur e Arsimit të Shqiperise (SPASH)	Nevruz Kaptelli
Shoqata e Ndertuesve të Shqiperise	Avenir Kika	Sindikata e Pavarur e Minatoreve të Shqiperise (SPMSH)	Sami Kariqi
Shoqata Shqiptare e Turizmit	Zak Topuzi	Federata Sindikale e Arsimit dhe Shkences (FSASH)	Xhafer Dobrusha
Shoqata e Bizneseve të Ushqim-Pijeve	Luan Leka	Sindikata Autonome e Ushqim, Tregtise, Turizmit (SAUTT)	Bilbil Kasmi
Shoqata Shqiptare e Teknologjise se Informacionit	Grigor Joti	Konfederata e Sindikatave të Shqiperise (KSSH)	Kol Nikollaj
Bashkimi i Investitoreve dhe Industrialisteve Shqiptare	Kujtim Shkreli	Federata e Punonjesve të Industrise se Shqiperise	Taf Koleci
Dhoma Kombetare e Prodhuesve të Veshjeve	Lindita Legisi	Federata e Sindikatave të Punonjesve të Sherbimit Shendetesor	Lulash Aroni
Byroja Shqiptare e Sigurimeve	Avni Ponari	Federata e Sindikatave të Punonjesve të Artizanatit dhe Manifaktures	Hajdar Kanani
Keshilli i Agrobiznesit Shqiptar	Enver Ferizaj	Federata e Sindikatave të Sherbimeve Financiare, Tregtise, Bankes e Turizmit	Anisa Subashi

Shënim: Bazuar në Urdhërin nr. 287, datë 18.12.2013 të Ministrisë së Mirëqenies Sociale dhe Rinisë.

Blendi Klosi (Ministër i MSR) është kryetar. Luan Bregasi (Biznes Albania) dhe Kol Nikollaj (KSSH) janë zëvendës-kryetarët e caktuar respektivisht nga anëtarët përfaqësues të punëmarrësve dhe punëdhënësve të Bordit.

Shtojca 2

Mbledhjet e KKP-së që nga rimandatimi në vitin 2013

19 dhjetor 2013 Në mbledhjen e parë të Këshillit Kombëtar të Punës të rimanduar, z. Veliaj (në atë kohë Ministër i MSR) vuri theksin tek roli i rëndësishëm i dialogut social “mungesa e dialogut social vë në rrezik të madh stabilitetin ekonomik dhe paqjen sociale”. Nga ana tjetër, z. Kalaja (Kryetar i BSPSH-së) përcolli në mënyrë intensive shqetësimin e vazhdueshëm të përfaqësimit në KKP: “Çfarë është kjo, ai (Kol Nikolla) ka 5 anëtarë që përfaqësohet këtu, unë kam vetëm 3. Shikojini z.Ministër, krahasoni parametrat.”

28 prill 2014 KKP-ja u mbledh në Ditën Botërore të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë. Mbledhja u përqendrua në rolin e Inspektoriatit Shtetëror të Punës. Megjithatë, BSPSH, nëpërmjet zëvendës-kryetarit të saj (z. Karriqi) u shpreh sërish mbi çështjen e përfaqësimit në KKP: “Ju e keni paragjykuar politikisht BSPSH-në. Ne plotësojmë të gjitha kriteret për të pasur numrin më të madh të anëtarëve në Këshillin Kombëtar të Punës. Ju në mënyrë arrogante e keni ndërtuar me vetëdije këtë Këshill, që i duhet Partisë suaj duke i caktuar BSPSH-së 3 anëtarë dhe strukturës suaj KSSH-së 5 anëtarë, me sindikata të sajura.” Z. Veliaj u kundër përgjigj se: “...nuk mund të kemi luksin që të kemi 5 apo 10 anëtarë nga e njëjta sindikatë, sidomos në rastet kur kjo ka interesa politike.”

16 qershor 2014 Mbledhja e tretë u fokusua në reformën e pensioneve të paraqitur nga qeveria shqiptare. Z. Veliaj theksoi se: “KKP aprovoi skemën tonë të re për pensionet” dhe se: “T’u përgjigjëm pozitivisht kërkesës së sindikatave, të cilat e kanë kërkuar prej 23 vitesh uljen e moshës së pensionit për minatorët.” Të dy zëvendës-kryetarët e KKP-së vlerësuan bashkëpunimin mes qeverisë dhe parterëve social. Z. Nikollaj (Kryetar i KSSH) artikuloi se: “Në emër të sindikalistëve uroj qeverinë për këto nisma mjaft të rëndësishme, çka tregon se qeveria shqiptare ka një fytyrë tërësisht sociale dhe po bën realitet ato çfarë ka premtuar në fushatën elektorale.” Z. Bregasi (Biznes Albania) u shpreh se: “Organizatat e punëdhënësve e kanë mbështetur reformën sepse ajo rregullon financat, lufton informalitetin në fushën e pensioneve dhe rrit presion e punëmarrësve ndaj punëdhënësve për pjesëmarrje në skemë.”

14 tetor 2014 Mbledhja e radhës u fokusua në reformën e AFP-së dhe në propozimin e Ministrisë të MSR që ministria të bashkë-menaxhojë shkollat profesionale me përfaqësues të biznesit. “Ne tashmë e kemi filluar, kemi disa anëtarë dhe të KKP-së që drejtojnë bordet e shkollave.” Për sa i përket sindikatave, ai theksoi se “Sindikatat kanë rol të rëndësishëm në arsimin profesional, sepse veç zanateve, të rinjtë duhet të mësojnë edhe frymën e organizimit dhe përgjegjësitë për pagesën e sigurimeve shoqërore.”

6 shkurt 2015 Z. Kalaja (Kryetar i BSPSH) u shpreh se: “E mira ishte që të kishte televizione që ta transmetonin direkt sepse ne nuk e kritikojmë qeverinë kur janë televizionet dhe ta lavdërojmë qeverinë kur ikin televizionet.”

20 prill 2015 Z. Veliaj kryesoi mbledhjen e fundit të KKP-së si Ministër i MSR. Reforma e pensioneve, reforma e AFP-së dhe ndryshimet e propozuara në Kodin e Punës u vlerësuan si suksesi i dy viteve të fundit –konstatim i mbështetur dhe nga partnerët social anëtarë të KKP-së.

Burimet: Raportimi i medias deri në tetor 2015.