

## Mirënjohje

Shtysë për hartimin e këtij punimi të doktoraturës kanë qënë dhe mbeten rëndësia jashtëzakonisht e madhe e kësaj teme, dëshira ime e veçantë për të ndikuar në forcimin e bindjes institucionale për domosdoshmërinë e kuptimit e të respektimit të drejtë, në ligj e në praktikë, të përmbajtjes dhe frymës të konventave e rekomandimeve të Organizatës Ndërkombëtare të Punës. Por, edhe qëllimi final për të dhënë një kontribut plus për ngritjen e standarteve ligjore në rregullimin e marrëdhënieve të punës në vendin tone, në pajtim me konventat dhe rekomandimet e ONP e, më gjërë, personifikohet në faqet e këtij disertacioni.

Falenderimet e mia të veçanta, me këtë rast, shkojnë për Prof.Asoc.Dr.Illir Rusi, për përkushtimin dhe udhëzimet e tij shumë të vlefshme, të dhëna përgjatë periudhës së udhëheqjes të kësaj teme doktorature.

Falenderime të posaçme kam për Përgjegjësen e Departamentit të së Drejtës Civile, Prof.Asoc.Dr.Zhaklina Peto, për gadishmërinë e treguar dhe mbështetjen e madhe në zgjidhjen e problemeve që kam hasur gjatë përgatitjes të këtij punimi.

Prof.Dr.Paskal Haxhi i shpreh mirënjohje të thellë dhe respekt të veçantë për këshillat e tij shkencore e metodike shumë të vlefshme.

Një falenderim i veçantë, për mbështetjen dhe inkurajimin e vazhdueshëm, shkon për familjen time të shtrenjtë, bashkëshortin Genti dhe vajzën Megi.

Sinqerisht

Margena Dhuli (Çela)

### **Lista e shkurtimeve**

KRSH	-	Kushtetuta e R.SH.
K.P.	-	Kodi i Punës
K.P.C.	-	Kodi i Procedurës Civile
LNC	-	Ligji për Nëpunësin Civil
KOKB	-	Karta e OKB
ONP	-	Organizata Ndërkombëtare e Punës
KONP	-	Konventa e Organizatës Ndërkombëtare e Punës
RONP	-	Rekomandim i Organizatës Ndërkombëtare të Punës
DUDNJ	-	Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut
KSC	-	Karta Sociale Europiane
GJEDNJ	-	Gjykata Europiane e të Drejtave të Njeriut
GJED	-	Gjykata Europiane e Drejtësisë
GJLRSH	-	Gjykata e Lartë e Republikës së Shqipërisë
GJKRSH	-	Gjykata Kushtetuese e Republikës së Shqipërisë
J	-	Jurisprudencë

## **Metodat shkencore të përdorura**

Për hartimin e këtij punimi janë përdorur metoda shkencore të larmishme. Ndër këto metoda, do të përmendja në mënyrë të veçantë, metodat e analizës e të sintenzës, të cilat kanë qenë më së shumti të përdorura. Metodatat e përmëndura kanë shërbyer për zbërthimin, analizën dhe nxjerrjen e përfundimeve të duhura të punimit, që shoqërohen edhe me rekomandimet përkatëse për ngritjen cilësore të standarteve të legjislacionit tonë të punës, në pajtim me konventat e rekomandimet e ONP, e jo vetëm.

Gjithashtu, metoda krahasuese e përdorur në disertacion, besoj se ka rritur më tej vlerën e punimit, pasi ballafaqon sistemin ligjor dhe të drejtën tonë të punës me atë ndërkombëtare dhe evropiane për të kryer, sipas rastit, edhe transplante përkatëse ligjore, varësisht nga diferencat ndërmjet standarteve ndërkombëtare ligjore të punës dhe atyre vendase.

Së fundi, edhe metodat historike dhe gjuhësore, kanë ndihmuar shumë në dhënien e tabllësë më të qartë e më të plotë të modernizimit të regjimit juridik të marrëdhënieve të punës në RSH.

## Përkufizime

“Konventa e ONP”, produkt juridik shumë i rëndësishëm që rregullon standartet minimale të marrëdhënieve të punës në shkallë botërore.

“Rekomandim i ONP”, sqaron kushtet konkrete të konventës, i zberthen ato, në një farë mënyre është zgjatim i konventës.

“Punëmarrës”, nënkupton çdo person të punësuar nga një punëdhënës, përfshirë edhe për qëllime të formimit profesional dhe hyrjes në tregun e punës, duke përfshirë nëpunësit e shërbimit civil.

“Punëdhënës”, nënkupton çdo person fizik apo ligjor, që ka një marrëdhënie punësimi me punëmarrës, dhe që ka përgjegjësi për sipërmarrjen.

“Vend pune”, mbulon të gjitha mjediset ku punëmarrësit duhet të jenë ose duhet të shkojnë për qëllimet e punës dhe që janë nën kontrollin e drejtëpërdrejtë ose jo të drejtëpërdrejtë të punëdhënësit.

“Rregullore”, nënkupton tërësinë e dispozitave që u jepet fuqia e ligjit nga organi ose organet kompetente.

“Punësimi”, nënkupton të drejtën e individit për një punësim të përshtatshëm, fitimprurës dhe të zgjedhur lirisht.

“Siguria dhe shëndeti në punë”, nënkupton të gjitha masat e marra për të garantuar kushte më të mira për të realizuar në proceset e punës, mbrojtjen e shëndetit, integritetin shëndetësor, mbrojtjen mendore dhe fizike të punëmarrësve që marrin pjesë në proceset e punës.

“Shëndeti”, në lidhje me punën, nuk tregon vetëm mungesën e sëmundjes ose dobësisë; ai përfshin, gjithashtu, elementet fizike dhe mendore që ndikojnë shëndetin.

“Direktivë kuadër e BE-së”, nënkupton instrumentin ligjor të BE-së, në të cilin përcaktohen rregulla të përgjithshme për një çështje të caktuar.

“Praktika e institucioneve të BE-së”, për qëllim të këtij studimi, nënkupton vendimet e Gjykatës së Drejtësisë të BE-së, si dhe interpretimet përkatëse që ato kanë dhënë për çështje me objekt fushën e studimit.

“Mbrojtja shoqërore e punës”, nënkupton tërësinë e rregullave të lidhura me kushtet e punës, sigurisë dhe shëndetit në punë, sistemeve sociale që zbatohen për mbrojtjen e punëmarrësve.

“Kohezioni social”, nënkupton realizimin e mundësive të njëjta për të gjithë pavarësisht shtetësisë, racës, gjinisë, moshës, përkatësisë rajonale etj, nëpërmjet një mbështetjeje financiare të pranueshme dhe të përshtatshme, si dhe nëpërmjet një sistemi eficient të mbrojtjes shoqërore, politikave të punësimit dhe përfshirjes sociale.

## Përmbajtja

-	Mirënjohje.....	Faqe I
-	Lista e shkurtimeve.....	II
-	Metodat shkencore të studimit.....	III
-	Përkufizime.....	IV
-	Përmbajtja.....	VI
-	Parathënia.....	VII
-	Hyrje.....	VIII
<b>Kreu I</b>	Konventat e rekomandimet e Organizatës Ndërkombëtare të Punës dhe rrugëtimi në histori i legjislacionit të punës të Shqipërisë.....	12
<b>Kreu II</b>	Parimet dhe tiparet themelore të konventave e rekomandimeve të ONP dhe ndikimi i tyre në legjislacionin e punës RSH.....	30
<b>Kreu III</b>	Konventat dhe rekomandimet e ONP për punësimin, formimin dhe kualifikimin profesional dhe legjislacioni i punës i RSH.....	61
<b>Kreu IV</b>	Konventa e rekomandimet e ONP dhe domosdoshmeria e modernizimit të kushteve të punës.....	98
<b>Kreu V</b>	Ndryshimi dhe përfundimi i marrëdhënieve të punës sipas konventave dhe rekomandimeve të ONP dhe legjislacionit tonë të punës.....	133
<b>Kreu VI</b>	E drejta sindikale në RSH, në pajtim me konventat dhe rekomandimet e ONP.....	160
-	Përfundime dhe rekomandime.....	189
-	Bibliografi.....	201
-	Abstrakt	
-	Fjalët kyçe	

## ***Parathënie***

*Ky punim që paraqitet për mbrojtjen e gradës shkencore “Doktor”, përfaqëson përpjekjet e autores për trajtimin e një çështjeje madhore, atë të konventave e rekomandimeve të Organizatës Ndërkombëtare të Punës dhe raporti i legjislacionit tonë të punës me këto konventa e rekomandime.*

*Synimi ka qenë, që përmes shtjellimit të përmbajtjes të konventave e rekomandimeve më kryesore të ONP dhe analizave të instituteve më kryesorë respektivë të legjislacionit tonë (si parimet themelore, punësimi, kushtet e punës, largimet nga puna, e drejta sindikale), të vihen në dukje përqasjet dhe ndryshimet ndërmjet tyre.*

*Duke përdorur metodat shkencore si ato të analizës, sintezës, e sidomos ato krahasuese, qartësimi i pajtueshmërisë dhe i dallimeve ndërmjet standarteve të tyre, bëhet më i dukshëm.*

*Punimi është i pari në llojin e vet në vendin tonë, prandaj do të mirëpritej çdo vlerësim, vërejtje e sugjerim i singertë që do t'i shërbente rritjes së mëtejshme të nivelit shkencor e metodik të punimit me rastin e botimit të tij në të ardhmen.*

## Hyrje

Njëzet vjet më parë, kur miratohej Kodi i Punës, do të fillonte për vendin tonë edhe një periudhë e re e përballjes së vazhdueshme të legjislacionit të punës me sfidat e standarteve ligjore ndërkombëtare dhe europiane. Shqipëria është vend kandidat për BE, anëtar i NATO, ka nënshkruar MSA dhe aspiron anëtarësim në BE. Në këto kushte, përballja e legjislacionit tonë të punës me sfidat e integritit evropian përbën një nga përparësitë kryesore të shoqërisë sonë. Kjo përparësi diktohet nga vetë rëndësia jashtëzakonisht e madhe që kanë për shoqërinë demokratike puna dhe marrëdhëniet juridike që krijohen për shkak të saj, rrjedhojat madhore si ato sociale, ekonomike, juridike e politike.

Ligjet modern e të punës të standarteve ndërkombëtare kanë rëndësi të veçantë sepse, ashtu siç shprehen me të drejtë profesorët e shquar amerikanë të së drejtës së punës Cox, Bok, Gorman dhe Finkin, ” rregullojnë një mori aspektesh thelbësore të marrëdhënieve të punës të njeriut, nga djepi deri në varr”.<sup>1</sup>

Ndërkombëtarizimi dhe evropianizimi i legjislacionit tonë të punës, nënkuptojnë reformimin e mëtejshëm cilësor të tij në përputhje me dokumentet dhe aktet juridike ndërkombëtare si: konventat dhe rekomandimet e ONP, Karta e OKB, Deklarata universale e të Drejtave të Njeriut, Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut, Karta Sociale Evropiane, Marrëveshja e Stabilizim Asociimit etj.

Kësisoj, ky legjislacion në rregullimin dhe përsosjen e marrëdhënieve të punës, udhëhiqet nga parimet dhe fryma e së drejtës ndërkombëtare, nga qëllimet dhe funksionet e mbrojtjes të të drejtave dhe lirive themelore të njeriut, forcimit të shtetit të së drejtës, ekonomisë së tregut etj. Në këtë mënyrë, konventat ndërkombëtare realizojnë

---

<sup>1</sup> R.Gorman – M.Finkin “Basic text on Labor law”, 2004,f.1

ndërkombëtarizimin, europeanizimin e legjislacionit dhe vetë të së drejtës së punës. Këto akte vendosin rregulla të përbashkëta për të gjithë vendet nënshkruese.<sup>2</sup>

Në kushtet e tanishme, të drejtat dhe detyrimet që burojnë nga aktet dhe dokumentet e rëndësishme ndërkombëtare duhen parë në lidhje të ngushtë me strategjinë europiane të punësimit, në të cilën përfshihen përparësi si:

- a) minimizimi i papunësisë
- b) nxitja dhe inkurajimi i një numri gjithnjë në rritje të grave në tregun e punës
- c) eliminimi i punës së zezë, lufta kundër informalitetit.
- d) nxitja e punëmarrësve që kanë mbushur moshën e pensionit për të qëndruar më gjatë në profesion
- e) mbështetja e nismave dhe të sipërmarrjeve të lira private.

Në kuadrin e problemeve që shtrohen për diskutim, Traktati i BE ka zgjidhur dhe problemin e bashkërendimit ndërmjet normave të së drejtës ndërkombëtare dhe atyre të së drejtës komunitare.

Nëse ndërmjet tyre ka papajtueshmëri, kërkohen përpjekjet e duhura për shmangien e papajtueshmërisë. Konflikti i mundshëm ndërmjet burimeve komunitare dhe atyre ndërkombëtare zgjidhet sipas parimit të përshtatshmërisë, i cili parashikohet si nga Traktati ashtu dhe nga Akti Themeltar i Organizatës Ndërkombëtare të Punës. Në një situatë të tillë, zbatohet norma komunitare më e favorshme, duke mos zbatuar kështu normën e së drejtës ndërkombëtare. Dhe në të kundërt, nëse normat komunitare janë më pak të favorshme se ato ndërkombëtare, nuk do të zbatohen

Kodi i Punës, në nenet 1,2 dhe 11, përgjithësisht parashikon se legjislacioni i punës ka përparësi Kushtetutën, konventat ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë. Këto formulime, për mendimin tonë, lënë shteg për diskutime, edhe pse një pjesë jo e vogël legjislacionesh pranojnë këtë hierarki. Në doktrinën e përgjithshme të së drejtës dhe, në veçanti, të asaj të së drejtës së punës, ka edhe mendime ndryshe, sipas të cilëve legjislacioni i punës ka përparësi Konventat ndërkombëtare, Kushtetutën, Kodi i Punës etj, pikëpamje të cilat nuk janë pa argument. Sidoqoftë, sipas legjislacionit tonë (neni 122 të Kushtetutës), çdo marrëveshje ndërkombëtare e ratifikuar, përbën pjesë të sistemit të brendshëm juridik pasi botohet në Fletoren Zyrtare të Republikës së Shqipërisë. Ajo zbatohet në mënyrë të drejtëpërdrejtë, përveç rasteve kur nuk është e vetëzbatueshme dhe zbatimi i saj kërkon nxjerrjen e një ligji. Një marrëveshje ndërkombëtare e ratifikuar me ligj, ka epërsi mbi ligjet e vendit që nuk pajtohen me të. Normat e nxjerra prej një organizate ndërkombëtare kanë epërsi, në rast konflikti, mbi të drejtën e vendit kur në marrëveshjen e ratifikuar nga Republika e Shqipërisë për pjesëmarrjen në atë organizatë, parashikohet shprehimisht zbatimi i drejtëpërdrejtë i normave të nxjerra prej saj.

Prej kohës kur vendi ynë nënshkroi, Marrëveshjen e Stabilizim Asociimit<sup>3</sup> sfidat e legjislacionit tonë të punës janë më konkrete e, më të drejtëpërdrejta. Duke qënë se

<sup>2</sup> Shih nenin 122 të Kushtetutës të RSH; G.L.Caen-A.L.Caen "Droit social international et europeen", Paris 1993, f.14-47; V.Lacoste – Mary "Droit social international", 2007; J.M.Servais "International Labour Law", 2011, f.81-86



qëllimi përfundimtar i vendit tonë që lidhi MSA me BE është antarësimi në BE, MSA reflekton të ashtuquajturat kritere të Kopenhagenit (Këto kritere u vendosën në një mbledhje të Këshillit të Evropës, mbajtur në Kopenhagen, në vitin 1993) dhe që përmbledh kushtet për antarësimin në BE si:

- a) Kriteri politik (stabilitet të institucioneve, garantimi i demokracisë, sundimin të së drejtës dhe respektimi i të drejtave të njeriut)
- b) Kriteri ekonomik (funksionimi i një ekonomie tregu)
- c) Pranimi i Acquis Communautaire (aftësia për të plotësuar detyrimet e anëtarësimit, duke përfshirë ndjekjen e qëllimeve politike, ekonomike dhe monetare të BE).

Përveç këtyre, parashikohet edhe një kriter tjetër, po aq i rëndësishëm, ai i forcimit të kapaciteteve administrative dhe atyre gjyqësore të vendeve aspirante. Lidhur ngushtë me legjislacionin tonë të punës, mund të shtrohet pyetja: Çfarë përmban në thelb MSA? Përgjigja e kësaj pyetje do të ishte e thjeshtë në termat e referencës të titujve V, VI dhe VII të Marrëveshjes. Në mënyrë shumë të përmbledhur, thelbi i saj përmban:

- a) Lëvizjen e punëmarrësve, vendosjen, ofrimin e shërbimeve, kapitalit (lehtësimin e lëvizjes, ndalimin e çdo lloj diskriminimi)
- b) Përafrimin e legjislacionit, respektimin e ligjeve dhe të rregullave të konkurrencës (një ndër detyrimet kryesore që buron nga MSA është pikërisht përafrimi i legjislacionit shqiptar me “acquis communautaire”).

Proçesi i integritit evropian kërkon që edhe legjislacioni i punës i vendit tonë të hartohet e të përpunohet në përputhje me “acquis communautaire”. Ky detyrim vijon në proces në Shqipëri, me gradualitetin e tij të parashikuar në faza sipas MSA. Sidoqoftë, rol të rëndësishëm në këtë proces luajnë edhe gjyqtarët, nëpërmjet interpretimit proevropian dhe, veçanërisht, të jurisprudencës të Gjykatës Evropiane të Drejtësisë.

- c) Liria, drejtësia dhe siguria, janë elemente të tjerë thelbësore të MSA

Në përballimin e sfidës të inegritit evropian nga legjislacioni ynë i punës nuk do të mjaftonte vetëm përafrimi, harmonizimi i tij me standartet ndërkombëtare e evropiane, por pse jo, evropianizimi i këtij legjislacioni. Për rrjedhojë, mund të bëhet fjalë për evropianizimin e së drejtës së punës, ashtu sikurse flitet për evropianizimin e së drejtës civile, penale etj. Kjo do të thotë që:

Së pari, të realizohet, në bashkëpunim ndërqeveritar, gjithnjë e më i gjerë, e më cilësor në fushën e së drejtës së punës.

Së dyti, prania e “Acquis Communautaire” respektive.

Së treti, prania e rrjetit gjyqësor evropian në fushën e së drejtës së punës si dhe e bashkëpunimit gjyqësor.

---

<sup>3</sup> Kjo Marrëveshje u nënshkrua në vitin 2006 dhe parashikon edhe evropianizimin e së drejtës civile e të punës

Së katërti, juridiksioni, njohja dhe ekzekutimi i vendimeve gjyqësore në këtë fushë.

Nga të gjitha sa u parashtruan më sipër, mund të thuhet se tema që paraqitet për mbrojtjen e gradës shkencore “Doktor”, përfaqëson përpjekjet e kandidatës për një trajtim shkencor të konventave e rekomandimeve të ONP, veçanërisht të raportit të legjislacionit tonë të punës me to. Me synimin e krijimit të një modeli modern ligjor e praktik në fushën e marrëdhënieve juridike të punës, në kuadrin e aspiratave integruese të vendit tonë për të qenë në të ardhmen anëtar i Bashkimit Europian, në disertacion parashtrohen dhe akte përkatëse të ONP dhe të BE për të evidentuar raportin e tyre me legjislacionin tonë të punës. Në këtë vështrim, punimi shpresoj të jetë me interes të veçantë si për nga rëndësia, gjërësia, origjinaliteti, niveli i shtjellimit të çështjeve, ashtu edhe për idetë që parashtron e përfundimet që rekomandon. Në këtë fazë të zhvillimeve shoqërore demokratike, si autore mendoj e shpresoj të kem arritur të përcjell qartë bindjen se studimet në fushën e së drejtës së punës, të ndërthurura me shkencat e përafërta, parë edhe në këndvështrimin krahasues, në kontekstet e zhvillimeve shoqërore e historike, na mundësojnë të projektojmë, të modelojmë e të zbatojmë, një model modern ligjor të punës, të përshtatshëm për aspiratat integruese të vendit tonë.

Duke marrë në konsideratë përvojën dhe arritjet e deritanishme në këtë fushë, me ambicjet e tij, studimi i paraqitur synon përjasjen efikase, të bazuar në konceptin bashëkohor të legjislacionit të punës dhe të një modeli funksional, duke nxitur përshpejtimin e përjasjen efikase të institucioneve përbërëse të së drejtës sonë të punës me konventat dhe rekomandimet e ONP dhe, jo vetëm.

Për të kuptuar qartë, çështjen, në trajtim, kanë qënë të domosdoshme analizat që i bëhen problemit dhe konkretisht, strukturave, institucioneve dhe praktikave juridike përkatëse si edhe fakteve historike. Për arsye historike, politike dhe të karakterit të theksuar ideologjik të shtetit tonë, për një periudhë të gjatë 1945-1990, analiza të tilla kanë munguar. Kjo edhe për faktin se Shqipëria, pas viti 1966, u tërhoq nga anëtarësia e saj në ONP. Vetëm pas ndryshimeve të mëdha politike dhe ekonomike, pas vitit 1990, vendi ynë u rikthye anëtar i ONP.

Roli i konventave dhe i rekomandimeve në Shqipëri, shtjellohet në një spektër të gjerë analize të momenteve kryesore të marrëdhënieve të punës. Kjo do të thotë se analizohen parimet dhe tiparet themelore të konventave dhe rekomandimeve të ONP që kanë ndikuar në legjislacionin tonë të punës në përgjithësi, e në veçanti, në fushën e punësimit, të kushteve të punës, të kualifikimit, të ndryshimit dhe shuarjes të marrëdhënieve të punës si dhe të së drejtës sonë sindikale.

Punimi mbyllet me pjesën e përfundimeve e të rekomandimeve, me shpresën e dhënies të një kontributi plus në modernizimin e legjislacionit të punës të RSH.

## Kreu I

### Konventat e rekomandimet e Organizatës Ndërkombëtare të Punës dhe rrugëtimi në histori i legjislacionit të punës të Shqipërisë.

#### I. Organizata Ndërkombëtare e Punës, organizimi dhe funksionimi.

Organizata Ndërkombëtare e Punës u themelua në vitin 1919 pas një procesi historik relativisht të gjatë. Themelimi i saj u bë fillimisht në kuadër të Lidhjes së Kombeve, ndërsa pas Luftës së Dytë Botërore, në kuadër të Organizatës së Kombeve të Bashkuara. ONP është një ndër organizatat ndërkombëtare më të vjetra dhe e para organizatë e specializuar për problemet e punës e sociale në botë. Qëllimi kryesor, i saj është promovimi i mundësive dhe dinjitetit për të pasur punë të denjë dhe produktive në kushte lirie, barazie, sigurie dhe dinjiteti njerëzor.<sup>4</sup>

Zhvillimet e legjislacionit të punës, rritja e ndikimit të punëmarrësve në këto zhvillime, emigrimi i fuqisë punëtore etj, diktonin dhe rritjen e përpjekjeve për unifikimin gjithnjë e më shumë të ligjeve të punës në shkallë botërore. Çështja e rregullimit të marrëdhënieve të punës tashmë tejkalonte kufijtë kombëtare. Pra, rregullimi i marrëdhënieve të punës në këtë faze nuk ishte vetëm kompetencë e brendshme e shtetit, por kishte edhe një rëndësi më të gjërë ndërkombëtare, sidomos për dy arsye:

E para, sepse rregullimi i marrëdhënieve të punës brenda një shteti apo një numri të vogël shtetesh do të ishte e pasukseshme, për shkak se ata nuk do të mund të përballonin konkurrencën e tregut botëror me shtetet e tjera, me strukturë të njëjtë ekonomike.

E dyta, sepse një legjislacion i suksesshëm dhe i përparuar i punës, i mënjanon shkaqet kryesore që krijojnë pakënaqësi dhe trazira sociale në shtete të ndryshme, gjë që reflektohet pozitivisht në marrëdhëniet ndërkombëtare.<sup>5</sup>

ONP karakterizohet nga disa tipare, ndër të cilat më kryesore janë: përhershmëria, universaliteti dhe tripartiteti.<sup>6</sup>

<sup>4</sup> A.Bronstein “International and comparative Labour Law”, Geneva, 2009 f.96 (Deklarata e ONP për parimet themelore dhe të drejtat për punë).

<sup>5</sup> G. Starova “E drejta e punës”, 2004, f.100.

<sup>6</sup> H.Bujupaj (Ismaili), “E drejta ndërkombëtare e punës”, Prishtinë 2001, f.17-18.

ONP-ja është themeluar me qëllim që, në mënyrë të vazhdueshme, të studiojë çështjet nga sfera e marrdhënieve të punës dhe të politikës sociale si dhe të propozojë masat për zgjidhjen sa më të mirë të problemeve që paraqiten në këto fusha. Për shkak të rëndësisë së saj, ONP-ja këto probleme i ka trajtuar në mënyrë të përhershme, prej nga rrjedh edhe karakteristika e saj e parë. Karakteristikë e dytë e ONP-së është universaliteti. ONP-ja është themeluar me qëllim që të funksionojë si organizatë ndërkombëtare. Kjo shihet qartë edhe në dispozitat kushtetuese që kanë të bëjnë me anëtarisimin në këtë organizatë. Sipas këtyre dispozitave, anëtar i ONP-së mund të bëhet çdo shtet, me kusht që të pranojë detyrimet që rrjedhin nga Kushtetuta e ONP-së.

Tipar tjetër kryesor i ONP-së është karakteri i saj tripartite. Sipas Kushtetutës së ONP, në punën e sajë, më saktë në të gjitha forumet dhe në të gjitha seancat e ONP-së, përveç përfaqësuesve të qeverisë, në mënyrë të barabartë janë të përfaqësuar edhe përfaqësuesit e punëmarrësve dhe punëdhënësve.

Qeveritë, punëmarrësit dhe punëdhënësit janë tre faktorë që bashkërisht përcaktojnë politikën dhe kahet e veprimtarisë së ONP-së. Pjesëmarrja e punëmarrësve dhe punëdhënësve, krahas përfaqësuesve të qeverive, paraqet njërën prej karakteristikave kryesore të ONP-së dhe bazën kryesore për ekzistencën dhe veprimtarinë e saj.

Ndërtimi dhe funksionimi i ONP sanksionohet qartë në Kushtetutën<sup>7</sup> e ONP. Sipas kësaj Kushtetute, anëtar të ONP-së janë shtetet që kanë qenë anëtare të Organizatës me 1 nëntor të vitit 1945 dhe gjithë shtetet e tjerë, të cilët anëtarësohen në bazë të dispozitave të paragrafit 3 dhe 4 të nenit 1 të Kushtetutës. Çdo anëtar fillestar KB-së dhe çdo vend i pranuar për anëtar të KB, me vendim të Asamblesë së Përgjithshme, në bazë të dispozitave të Kartës, mund të bëhet anëtar i ONP-së, duke informuar drejtorin gjeneral të BNP-së për pranimin formal të detyrimeve që rrjedhin nga Kushtetuta e ONP-së. Konferenca e Përgjithshme e ONP-së, gjithashtu mund t'i pranojë anëtarët në organizatë me shumicën e dy të tretave të votave të përfaqësuesve të pranishëm në seancë, përfshirë edhe dy të tretat e përfaqësuesve të pranishëm të qeverive që kanë të drejtë vote. Ky pranim është i zbatueshëm kur qeveria e anëtarit të ri, ia parashtron drejtorit general të ONP-së pranimin e vet formal, të detyrimeve që njihen nga Kushtetuta.

Në rastin kur një shtet pushon të jetë anëtar i ONP-së, ripranimi i tij anëtar, u nënshtrohet paragrafit 3 dhe 4 të nenit 1 të Kushtetutës të ONP.

Sipas Kushtetutës të ONP struktura<sup>8</sup> të ONP janë:

- 1) Konferenca e përgjithshme e përfaqësuesve të shteteve anëtare,
- 2) Këshilli administrativ, (i përbërë sipas nenit 7),
- 3) Byroja Ndërkombëtare e Punës ( nën administrim të këshillit administrativ).

Konferenca e përgjithshme e përfaqësuesve anëtarë, mban seancat e veta sa herë që paraqitet nevoja, e më së paku, një herë në vit. Ajo përbëhet nga katër përfaqësues të secilit shtet anëtar prej të cilit, dy janë delegatë (përfaqësues) të qeverisë, ndërsa dy të tjerë do të përfaqësojnë, nga njëra anë, punëdhënësit e, nga ana tjetër, punëmarrësit,

<sup>7</sup> Shih Kushtetutën e ONP.

<sup>8</sup> Kushtetuta e ONP, neni 2.

shtetas të shtet anëtar. Çdo delegat, mund t'a shoqërojnë më së shumti dy këshilltarë teknikë për çdo pikë të rendit të ditës së seancës. Kur në konferencë diskutohen çështjet që u interesojnë posaçërisht grave, në mesin e personave të caktuar si këshilltar juridik, duhet një të jetë femër.

Sipas Kushtetutës të ONP, shtetet anëtare detyrohen t'i emërojnë përfaqësuesit joqeveritarë dhe këshilltarët teknikë në marrëveshje me përfaqësuesit e organizatave, me përfaqësues të punëdhënësve ose të punëmarrësve të shteteve të caktuara, me kusht që organizatat e tilla të ekzistojnë. Këshilltarëve teknikë ju lejohet ta marrin fjalën vetëm po qe se kërkon delegati, të cilit i është caktuar këshilltari dhe me leje të posaçme të kryetarit të konferencës. Ata nuk kanë të drejtën e votës.

Delegati ka të drejtë që, me anë të deklaratës me shkrim, që ja paraqet kryetarit, njërin nga këshilltarët e tij teknikë ta emërojë për zëvendës të tij. Në këtë rast, këshilltari i caktuar me këtë cilësi, mund të marrë pjesë në diskutim dhe në votim. Çdo delegat ka të drejtën e votës individuale për të gjitha çështjet që shqyrtohen në konferencë. Në rastet kur një nga shtetet anëtare të ONP-së nuk bën emërimin e një delegate joqeveritar, për çka ka të drejtë, delegati tjetër joqeveritar, ka të drejtë të marrë pjesë në diskutimet e konferencës, por nuk ka të drejtë vote.

Kushtetuta<sup>9</sup> parashikon se Këshilli Administrativ, ka në përbërje të vet pesëdhjetë e gjashtë (56) persona, 28 përfaqësues të qeverisë, 14 përfaqësues të punëdhënësve dhe 14 përfaqësues të punëmarrësve. Nga 28 persona që e përfaqësojnë qeverinë, 10 persona i kanë shtetet anëtare, të cilët janë më të zhvilluara industrialisht, ndërsa tetëmbëdhjetë shtetet anëtare të cilat, për qëllime të njëjta, i caktojnë delegatët qeveritarë në konferencë, duke i përjashtuar delegatët e shteteve të lartpërmendura. Këshilli Administrativ, sa herë e sheh të arsyeshme, përcakton se cilat shtete anëtare janë më të rëndësishëm në aspektin industrial dhe institucionalizon rregullat me të cilat do të sigurohet shqyrtimi, nga ana e ndonjë komiteti objektiv i të gjitha çështjeve që i kushtohen identifikimit se cilët shtete anëtare janë me rëndësi më të madhe industriale. Para vendimit të Këshillit Administrativ për këtë çështje, çdo ankesë e parashtruar nga një anëtar kundër deklaratës së Këshillit Administrativ, zgjidhet në konferencë. Ankesat që i bëhen konferencës, nuk e ndalojnë zbatimin e deklaratës deri sa konferenca nuk deklarohet për të. Personat, të cilët i përfaqësojnë punëdhënësit dhe punëmarrësit, i zgjedhin delegatët e punëdhënësve ose punëmarrësve në konferencë.

Me interes është edhe mënyra e përtëritjes të Këshillit Administrativ.

Dispozitat parashikojnë mënyrën e ripërtëritjes, që bëhet çdo tre vjet. Nëse për çfarëdo shkak, zgjedhjet në Këshillin Administrativ nuk mbahen pas plotësimit këtij afati, Këshilli administrativ do të qëndrojë në detyrë derisa të kryhen zgjedhjet. Mënyra e plotësimit të vendeve të lira, emërimin e zëvendësve dhe çështjet e tjera të ngjashme, mund t'i zgjidhë këshilli me lejen e konferencës. Këshilli Administrativ zgjedh nga përbërja e vet një kryetar dhe dy nënkryetarë. Nga këta tre persona, një do ta përfaqësojë qeverinë, ndërsa dy të tjerët, punëdhënësit dhe punëmarrësit. Kushtetuta parashikon se Këshilli Administrativ nxjerr rregulloren e vet. Seancat e jashtëzakonshme mbahen sa herë kur këtë e kërkojnë më shkrim, së paku gjashtëdhjetë anëtarë të Këshillit.

---

<sup>9</sup> Neni 7 i Kushtetutës të ONP

Vënd të veçantë zë Drejtori i Përgjithshëm . Kushtetuta parashikon statusin e drejtorit të përgjithshëm të Byrosë Ndërkombëtare të Punës si dhe përbërjen e kësaj Byroje.

Në krye të BNP-së caktohet drejtori gjeneral, në pajtim me rregullat e përcaktuara nga Këshilli administrativ. Nëse është e mundur, e duke marrë për bazë nevojën që të arrihet efekti më i mirë i BNP-së, drejtori gjeneral duhet të zgjedhë personat e nacionaliteteve të ndryshme. Një numër i konsiderueshëm i këtyre personave duhet të jenë femra.

Funksionet e drejtorit të përgjithshëm dhe të personelit tjetër kanë karakter ekskluzivisht ndërkombëtar në kryerjen e detyrave të tyre. Drejtori i përgjithshëm dhe personeli tjetër nuk duhet të kërkojnë dhe as nuk do të pranojnë udhëzime nga asnjë qeveri e as nga ndonjë pushtet jashtë organizatës. Ata do të përmbahen nga çdo akt që nuk pajtohet me pozitën e funksionarëve ndërkombëtarë që i përgjigjen vetëm organizatës. Çdo anëtar i organizatës detyrohet që ta respektojë ekskluzivisht karakterin ndërkombëtar të funksionit të drejtorit gjeneral dhe personelit dhe, nuk do të tentojë të ndikojë në kryerjen e detyrave të tyre.

Në zbatim të dispozitave të Kushtetutës të ONP, Byroja Ndërkombëtare e Punës kryen disa funksione të rëndësishme si mbledhja dhe shpërndarja e të gjitha informacioneve që lidhen me rregullimin ndërkombëtar të kushteve të punës dhe sistemit të punës dhe, posaçërisht, përpunimit të çështjeve për të cilat ka propozime që të parashtrihen në konferencë për shqyrtim, me qëllim të lidhjes së konventave ndërkombëtare si dhe zhvillimit të anketave speciale.

Në bazë të udhëzimeve, të cilat mund t'ia japë Këshilli Administrativ, Byroja duhet:

- a. të përgatisë dokumentacionin për pikat e ndryshme të rendit të ditës të seancës së konferencës;
- b. t'u ofrojë ndihmë qeverive të shteteve për kërkesat e tyre e, në kuadër të mundësive që ka, me qëllim të praktikës administrative dhe sistemit të inspektimit dhe në bazë të vendimit të konferencës;
- c. në pajtim me vendimet e Kushtetutës, duhet t'i kryejë detyrat që i besohen në aspektin e sigurimit të zbatimit real të konventave;
- d. të shpallë publikimet në ato gjuhë, të cilat Këshilli Administrativ i konsideron të përshtatshme lidhur me çështjet që i dedikohen industrisë dhe punës, e që janë të interesit ndërkombëtar.
- e. të ketë të gjithë autorizimet dhe detyrat, të cilat ia cakton konferenca ose Këshilli Administrativ.

Byroja Ndërkombëtare e Punës mban raporte të caktuara me qeveritë e shteteve anëtare si dhe me Organizatat Ndërkombëtare.<sup>10</sup> Kështu, ministritë e shteteve anëtare që merren me çështjet e punës dhe të punësimit, munden drejtpërdrejt të komunikojnë me drejtorin e përgjithshëm nëpërmjet përfaqësuesve të qeverisë së tyre në Këshillin Administrativ të Byrosë Ndërkombëtare të Punës ose, nëse nuk ka përfaqësues të tillë, nëpërmjet ndonjë funksionari tjetër të kualifikuar për këtë qëllim dhe të caktuar nga ana e qeverisë së shtetit të interesuar.

---

<sup>10</sup> Nenet 11 e 12 të Kushtetutës të ONP.

Organizata Ndërkombëtare e Punës, në kuadër të dispozitave Kushtetuese, bashkëpunon më çdo organizatë të përgjithshme ndërkombëtare, detyrë e të cilave është koordinimi i veprimeve ndërkombëtare të organizatave juridike, publike, që kanë detyra të specializuara dhe me organizatat e tjera juridike, publike, të ngarkuara me çështje profesionale në fusha të ngjajshme.

Procedurat përcaktojnë Organizata Ndërkombëtare e Punës mund të miratojnë dispozita, sipas të cilave përfaqësuesit e organizatave ndërkombëtare publike, juridike, të marrin pjesë pa të drejtë vote në shqyrtimin e çështjeve të caktuara që lidhen me to. Kur Organizata Ndërkombëtare e Punës, e çmon të arsyeshme, mund të marrë të gjitha masat e nevojshme për këshillime me organizatat e pranuar ndërkombëtare joqeveritare, përfshirë dhe organizatat ndërkombëtare të punëdhënësve, të punëmarrësve, etj.

Akti themelor parashikon se Organizata Ndërkombëtare e Punës mund të lidhë marrëveshje financiare që i konsideron të dobishme me Kombet e Bashkuara. Drejtori i përgjithshëm i Organizatës Ndërkombëtare të Punës përgjigjet përpara Këshillit administrativ për shpenzimet financiare të Organizatës Ndërkombëtare të Punës.

Lidhur me funksionimin e ONP, neni 14 parashikon se Këshilli Administrativ cakton rendin e ditës së Konferencës pasi shqyrton të gjithë propozimet që i paraqet qeveria e ndonjë anëtar, ndonjë nga organizatat e përfaqësuar, të parapara në nenin 3, ose cilado nga organizatat ndërkombëtare publike, juridike, në kuptimin e çështjeve që duhen futur në këtë rend dite. Ai vendos parimet me të cilat sigurohet përgatitja teknike dhe konsultimi përkatës i anëtarëve që janë shumë të interesuar për përgatitjen profesionale të Konferencës ose në ndonjë mënyrë tjetër, para miratimit të ndonjë konvente apo rekomandimi nga ana e konferencës. Drejtori i përgjithshëm kryen funksionin e sekretarit të përgjithshëm të konferencës ose, në ndonjë mënyrë tjetër, para miratimit të ndonjë konvente apo rekomandimi nga ana e konferencës. Drejtori i përgjithshëm kryen funksionin e sekretarit të përgjithshëm të Konferencës, i cili katër muaj para mbajtjes së seancës duhet t'ia dërgojë rendin e ditës së mbledhjes secilit antar, kurse, përmes tyre, delegatëve joqeveritarë, kur këta të jenë caktuar. Procedurat e punës vijnë më tej dhe janë teknike. Sipas këtyre rregullave, raportet për të gjitha pikat e rendit të ditës u dërgohen anëtarëve të konferencës. Kështu, ata marrin masa me kohë për të patur mundësi t'i shqyrtojnë këto raporte para konferencës.

Qeveritë anëtare, kanë të drejtë të kundërshtojnë një ose disa çështje që propozohen për rendin e ditës të mbledhjes. Shkaqet e këtij kundërshtimi duhet të paraqiten në parashitjen e drejtorit të përgjithshëm, e cila duhet t'u dorëzohet të gjithë anëtarëve të organizatës. Çështjet për të cilat ka kundërshtime, priten në rend dite, nëse kështu vendos konferenca, me shumicën e dy të tretave të votave të delegatëve të pranishëm. Parashikohet gjithashtu edhe futja e çështjeve të reja në rend dite nga ana e konferencës. Kështu, secila çështje, për të cilën vendos konferenca me shumicën e dy të tretave që të shqyrtohet ndryshe, do të futet në rendin e ditës të mbledhjes së ardhshme. Votimi është i pavlefshëm nëse numri i votave është më i vogël se gjysma e numrit të delegatëve të pranishëm në mbledhje.

## II. Konventat dhe rekomandimet, produkt juridik i veçantë i ONP.

Ajo që merr rëndësi dhe interes të posaçëm është edhe procedura për përgatitjen dhe miratimin e konventës e të rekomandimit. Për këtë qëllim, Kushtetuta e ONP parashikon se nëse Konferenca deklarohet për miratimin e propozimit për ndonjë çështje që është në rendin e ditës, duhet të vendos që këto propozime të marrin formën e shprehur si:

- a) të konventës ndërkombëtare,
- b) të rekomandimit, nëse çështja e cila shqyrtohet, ose njëra nga aspektet e saj, nuk konsiderohet e përshtatshme ose për çështjen nuk është koha e duhur për të marrë formën e konventës.

Në dy rastet e mësipërme, për miratimin e konventës ose rekomandimit përkatës, kërkohet votimi me shumicën e dy të tretave të votave të delegatëve të pranishëm. Me rastin e përpilimit të një konvente ose të një rekomandimi, konferenca duhet të ketë parasysh vendet ku klima, zhvillimi jo i plotë i organizmit industrial ose rrethanat e tjera të veçanta, krijojnë kushte të ndryshme industriale. Prandaj, ajo duhet të sygjerojë ndryshimet, të cilat konsiderohen të nevojshme që t'i përgjigjen kushteve të atyre vendeve. Teknikisht, dy kopje të konventës ose të rekomandimit i nënshkruan nënkryetari i Konferencës dhe Drejtori i Përgjithshëm. Një kopje i dorëzohet arkivit të Byrosë Ndërkombëtare të Punës, kurse tjetra Sekretarit të Përgjithshëm të Kombeve të Bashkuara. Drejtori i Përgjithshëm i dërgon çdo anëtar përshkrimin e vërtetuar të Konventës ose të rekomandimit.

Sigurisht, shtetet anëtare të ONP, kanë disa detyrime në raport me Konventën. Kështu, nëse çështja ka të bëjë me Konventën :<sup>11</sup>

- a) Ajo u dërgohet të gjithë anëtarëve për ratifikim;
- b) Secili anëtar detyrohet që, brenda një viti, nga dita e miratimit në séance e Konferencës ( ose nëse për shkak të rrethanave të jashtëzakonshme, është i pamundur procedimi, por kursesi jo më vonë se 18 muaj pas miratimit të seancës së Konferencës), t'ja dërgoj konventën qeverisë ose autoriteteve, që e kanë në kompetencë të tyre, që ajo të shndërrohet në ligj ose të merren masa të tjera.
- c) Anëtarët duhet të njoftojnë drejtorin e përgjithshëm të Byrosë Ndërkombëtare të Punës për masat e marra, në pajtim me kërkesat e dispozitave respektive, lidhur me paraqitjen e konventës qeverisë ose autoriteteve që konsiderohen si kompetente për masat që i ka ndërnarrë ajo;
- d) Anëtarë që merr pëlqimin për ratifikim nga qeveria ose autoritetet që janë kompetente, njofton drejtorin e përgjithshëm për ratifikimin e konventës dhe ndërmerr masa të nevojshme për zbatimin e dispozitave të konventës së përmendur;

---

<sup>11</sup> Këto janë procedura të rëndësishme të miratuara si për konventat ashtu dhe për rekomandimet. Rëndësinë e procedurave në fjalë e konfirmon edhe Deklarata e ONP për parimet dhe të drejtat fundamentale të punës, e vitit 1998. Shih A.Bronstein "International and comparative labour law, Geneva, 2009, f.96-101.



- e) Nëse për ndonjë konventë nuk meret pëlqimi nga ajo qeveri ose nga autoritetet, në kompetencë të të cilave është kjo çështje, anëtari nuk ka asnjë detyrim tjetër, përveç asaj që në periudha të përshtatshme, ashtu siç do të vendosë Këshilli administrativ, t'i paraqesë raport drejtorit të përgjithshëm të Byrosë Ndërkombëtare të Punës. Raporti lidhet me gjendjen e legjislacionit dhe të praktikës në pikpamje të çështjeve, që është lëndë e konventës, duke paraqitur saktë se në ç'masë është realizuar ose do të realizohen ndryshimet e dispozitës të konventës, rrugët legjislative, administrative, apo të kontratave kolektive ose në ndonjë mënyrë tjetër, (duke paraqitur vështirësitë që e pengojnë ose e vonojnë ratifikimin e konventës).

Ndërsa, në raport me rekomandimet, shtetet anëtare, kanë sidomos këto detyrime:

- a) rekomandimi u dërgohet për shqyrtim të gjithë anëtarëve për zbatim në formë të ligjit kombëtar ose në ndonjë formë tjetër;
- b) secili anëtar, detyrohet që në afat prej një viti, nga dita e miratimit të seancës së Konferencës ( ose nëqoftëse për shkak të kushteve të jashtëzakonshme është i pamundur procedimi, por jo më vonë se 18 muaj), t'ia dërgojë konventën qeverisë ose autoriteteve kompetente;
- c) anëtarët njoftojnë drejtorin e përgjithshëm të BNP;
- d) anëtarët mund t'i dërgojnë raporte drejtorit të përgjithshëm të BNP për gjendjen e legjislacionit e të praktikës lidhur me rekomandimin.

Kundërshtimet lidhur me zbatimin e Konventës parashikohen shprehimisht në Aktin Themelor të ONP<sup>12</sup>. Kështu, çdo kundërshtim drejtuar Byrosë Ndërkombëtare të Punës nga ana e organizatës profesionale të punëmarrësve ose të punëdhënësve, sipas të cilës ndonjë anëtar nuk ka garantuar mjaftueshëm konventën, këshilli administrativ mund t'ja drejtojë qeverisë. Nëse qeveria përkatëse nuk dërgon deklaratë në afat të caktuar apo, nëqoftëse këshilli administrativ, deklaratën që e ka marrë, nuk e konsideron të kënaqshme, ai ka të drejtë të publikojë kundërshtimin e pranuar dhe përgjigjen për të. Zakonisht, ankesat lidhur me konventën e pranuar ndjekin një procedurë të caktuar, që në mënyrë të përmbledhur mund të paraqitet si më poshtë:

Çdo anëtar mund të paraqesë ankesë para Byrosë Ndërkombëtare të Punës kundër ndonjë anëtari tjetër, i cili, sipas mendimit të tij, nuk ka kryer në mënyrë të kënaqshme zbatimin e Konventës, të ratifikuar në bazë të neneve paraprake. Këshilli Administrativ, nëse pajtohet, edhe para se t'ia dërgojë ankesën komisionit hetues, mund të kontaktojë me qeverinë përkatëse sipas mënyrës së parashikuar. Nëse, Këshilli administrativ nuk e sheh të arsyeshme, ja dërgon ankesën qeverisë përkatëse. Nëse, pas dërgimit të ankesës, Këshilli Administrativ në afat të arsyeshëm, nuk merr përgjigje të arsyeshme, mund të formojë komisionin, i cili do të ketë për detyrë t'a shqyrtojë çështjen e filluar dhe të paraqesë raportin përkatës. Këshilli mund t'a miratojë procedurën e njëjtë qoftë sipas detyrës zyrtare, qoftë me ankesë të ndonjë delegati të konferencës.

Kur shtrohet çështja në Këshillin Administrativ, (duke zbatuar nenin 25 dhe 26), e nëse qeveria përkatëse nuk ka përfaqësues në Këshillin administrativ, ajo ka të drejtë

---

<sup>12</sup> Neni 24 i Kushtetutës.

të përcaktojë delegatin që do të marrë pjesë në Këshilli për zgjidhjen e kësaj çështjeje. Në rast se ankesa do t'i drejtohet Komisionit hetues, në bazë të nenit 26, secili anëtar pa marrë parasysh a është apo jo i interesuar për ankesën, është i detyruar që t'i ofrojë Komisionit informacionin që disponon lidhur me lëndën e ankesës. Në vijim të kësaj procedure komisioni hetues, pasi të ketë studjuar kërkesën, përpilon raportin ku shënon konstatimet e veta për të gjitha çështjet e ankesës me të cilat mund të saktësohet konflikti, në mënyrë më të plotë. Gjithashtu, mund të japë udhëzime që mund t'i konsiderojë të domosdoshme, në kuptimin e masave që duhet të merren, me qëllim që qeveria që është ankuar, të jetë e kënaqur dhe të caktohen afatet kur do të merren këto masa.

Drejtori i përgjithshëm i Byrosë Ndërkombëtare të Punës ia dërgon raportin Komisionit hetues të Këshillit administrativ dhe secilës qeveri të interesuar për konfliktin si dhe siguron publikimin e tij. Secila qeveri e interesuar, duhet, që në afat prej tre muajsh, t'a njoftojë drejtorin e përgjithshëm të Byrosë Ndërkombëtare të Punës se ai i pranon apo jo udhëzimet që i përmban raporti i Komisionit dhe, në rast se nuk i pranon, e paraqet konfliktin para Gjykatës Ndërkombëtare të Drejtësisë. Vendimi i Gjykatës Ndërkombëtare për ndonjë ankesë ose çështje, që i është drejtuar, në bazë të nenit 29, do të jetë definitiv. Gjykata Ndërkombëtare mund t'a vertetojë, ta ndryshojë ose t'i ndryshojë përfundimet eventuale ose rekomandimin e komisionit hetues. Nëse cilido prej anëtarëve nuk i zbaton në afatin e caktuar rekomandimet që përmbajnë qoftë raporti i komisionit hetues, qoftë vendimi i Gjykatës Ndërkombëtare, sipas rastit, Këshilli Administrativ mund t'i propozojë Konferencës masa për zbatimin e këtyre rekomandimeve që mund të duken të dobishme.

Qeveria është e detyruar në çdo moment të njoftojë Këshillin Administrativ se ka marrë masa të nevojshme për pranimin qoftë të rekomandimit të komisionit hetues, qoftë të rekomandimit të vendimit të Gjykatës Ndërkombëtare dhe, mund të kërkojë formimin e komisionit hetues, i cili do të ketë për detyrë vërtetimin e asaj që është deklaruar. Në këtë rast, do të zbatohen dispozitat e neneve 27,28,29,31 dhe 32. Edhe pse raportet e Komisionit hetues ose të vendimit të Gjykatës Ndërkombëtare mund të jenë të dobishme për qeverinë e akuzuar, Këshilli administrativ menjëherë do të rekomandojë që masat e ndërmarra, në pajtim me nenin 33, të ndërpriten<sup>13</sup>.

Kushtetuta sanksionon se Organizata Ndërkombëtare e Punës është person juridik, dhe autorizohet:

- a) të lidhë kontrata;
- b) të deklarojë pasurinë e luajtëshme dhe të paluejtëshme si dhe t'i disponojë këto pasuri;
- c) të inicojë procedurë gjyqësore.

Organizata Ndërkombëtare e Punës në territorin e çdo vendi anëtarë të saj, gëzon privilegj dhe imunitetin e nevojshëm për të arritur qëllimet e veta.

Gjithashtu, Akti themelor parashikon se delegatët e Konferencës, anëtarët e Këshillit administrativ si dhe drejtori i përgjithshëm dhe funksionarët e Byrosë, gëzojnë privilegj dhe imunitet të barabartë që janë të nevojshme, që në mënyrë të pavarur, t'i

---

<sup>13</sup> Neni 34 i Kushtetutës të OPN.

kryejnë funksionet e veta në raport me Organizatën Ndërkombëtare të Punës. Ky privilegj dhe imunitet detajohet në marrëveshjen e veçantë që zbaton Organizata, me qëllim që të pranohet nga ana e vendeve anëtare.

Organizata Ndërkombëtare e Punës<sup>14</sup>, si një organizëm i specializuar i Kombeve të Bashkuara, ushtron ndikim të madh në fizionominë dhe përmbajtjen e së drejtës sonë të punës përmes studimeve, rekomandimeve e konventave. Ajo kujdeset për hartimin dhe respektimin e legjislacionit të brendshëm demokratik të punës të vendeve anëtare. Prej vitit 1919, kur me Traktatin e Paqes së Versajës u miratua Organizata Ndërkombëtare e Punës, struktura e saj është e ndarë tre pjesë: punëmarrës, qeveri dhe punëdhënës.

Organizata Ndërkombëtare e Punës u themelua për të mbrojtur normat juridike ndërkombëtare të punës. Pas Luftës së Dytë Botërore, është mbajtur një konferencë e rëndësishme që rinovoi shumë çështje, krahasuar me ato të konferencës të vitit 1919. Kjo organizatë, mori pjesë në Konferencën e Kombeve të Bashkuara dhe pati përparësi, pasi ishte organizatë teknike, e specializuar, kishte pavarësi ekonomike dhe buxheti i saj nuk kishte të bënte me atë të OKB. Sidoqoftë, lidhja me të ka qenë dhe është efektive.

Organizata e Kombeve të Bashkuara, e cila u formua në vitin 1945, është një organizatë ndërqeveritare që, nuk ka ndarje treshe. Në sistemin e saj duhen rreth 15 vjet për të aprovuar një konventë, atmosfera është shumë e politizuar, sepse aty marrin pjesë vetëm qeveritë. Ndërsa, në Organizatën Ndërkombëtare të Punës kjo procedurë zgjat rreth dy vjet e 6 muaj. Ndodh kështu, sepse këtu punëdhënësit dhe punëmarrësit janë bashkë dhe diskutojnë së bashku.

Organizata Ndërkombëtare e Punës deri tani ka miratuar shumë konventa dhe rekomandime, që mbulojnë një hapsirë të gjerë të çështjeve në fushën e punës. Përshembull, mes dy luftrave botërore, ka miratuar 67 konventa. Këto instrumente zbatohen në mënyrë të barabartë si për burrat dhe për gratë. Gruaja gëzon të njëjtat të drejta si edhe burri në fusha të ndryshme, që mbulohen nga instrumentat e Organizatës Ndërkombëtare të Punës si të drejtat themelore humane, punësimi, trajtimi në punë, kushtet në punë, shëndeti, paga formimi profesional, mosdiskriminimi në largimet nga puna, siguria në punë etj. Në vazhdim të këtyre instrumentave të përgjithshme, kjo Organizatë gjithashtu ka krijuar një numër standartesh që kanë të bëjnë sidomos me gratë punonjëse. Deri tani, Shqipëria ka ratifikuar 51 konventa të ONP, nga të cilat 7 prej tyre janë denoncuar.

Nga konventat e ONP vlen të përmenden disa prej tyre, të cilat i ka ratifikuar edhe Shqipëria, si më poshtë:

Ligj 8086, 13.03.1996 Për aderimin e Republikës së Shqipërisë në Konventat e Organizatës Ndërkombëtare të Punës nr.105 “Për zhdukjen e punës së detyruar”, nr.111 “Për diskriminimin në punë dhe profesion” dhe nr.138 “Për moshën minimale për t’u pranuar në punë”.

Ligj 8425, 07.12.1998 Për aderimin e Republikës së Shqipërisë në Konventën nr.144 “Konsultimi tripalësh (standartet ndërkombëtare të punës)” të Organizatës Ndërkombëtare të Punës.

---

<sup>14</sup> Shih “Konventa dhe rekomandime të ONP”

Ligj 8774, 23.04.2001 Për ratifikimin e Konventës nr.182 “Format më të këqija të punës së fëmijëve, 1999” të Organizatës Ndërkombëtare të Punës.

Ligj 8939, 12.09.2002 Për ratifikimin e Konventës nr.175 “Puna në kohë të pjesshme, 1994” etj.

Zbatimi i konventave është shpesh i vështirë për arsye të niveleve të ndryshme të zhvillimit të vendeve anëtare, të mentaliteteve e mundësive ekonomike e politike të ndryshme.

Në doktrinën juridike, përshëmbull në fushën e së Drejtës ndërkombëtare të punës, rëndësi të veçantë kanë konventat dhe rekomandimet, të cilat janë rezultat i veprimtarisë legjislativë të ONP-së. Konventat dhe rekomandimet, nga ana tjetër, përbëjnë numrin më të madh të burimeve të së Drejtës Ndërkombëtare të Punës.

Në dallim nga konventat, rekomandimet, që gjithashtu i miraton Konferenca e përgjithshme e ONP-së, nuk i nënshtrohen ratifikimit, por i nënshtrohen procedurës së veçantë të pranimit, të ashtuquajtur akceptim. Rekomandimet mund të nxirren së bashku me konventat, apo pavarësisht nga konventat<sup>15</sup>. Në rastet kur rekomandimi nxirret së bashku me konventën ka karakterin e plotësimit ose të sqarimit të saj. Ndërsa, kur nxirret pavarësisht nga konventa, zakonisht ka të bëjë me çështjet që nuk kanë mundur të rregullohen nga konventa, për shkak të ndryshimeve në nivelin e zhvillimit ekonomik, social dhe politik të shteteve anëtare. Si të tilla, këto rekomandime mundësojnë nxjerrjen më të lehtë të ndonjë konvente në të ardhmen<sup>16</sup>.

Për shkak të dallimeve të sipërtreguar, rekomandimet konsiderohen si instrumente ndërkombëtare, me fuqi juridike më të ulët se konventat. Shtetet anëtare të ONP kanë vetëm detyrim moral që të marrin masa juridike dhe masa të tjera për zbatimin e tyre.

Pavarësisht nga fakti se rekomandimet kanë fuqi juridike më të vogël se konventat, këto instrumente me karakter ndërkombëtar, me kohë kanë fituar një rëndësi të madhe. Kjo mund të ilustruhet me faktin se disa sfera, të caktuar të marrëdhënëve të punës, për shkak të karakterit të tyre specifik, kërkohet rregullim me norma më elastike, e në këto raste, për rregullimin e tyre, më tepër ndihmojnë rekomandimet se konventat.

Në vitet e fundit janë miratuar rekomandime në sfera të ndryshme dhe të rëndësishme për marrëdhëniet e punës, të cilat kanë ndikim mjaft të madh në qeveritë e shteteve për rregullimin normative në legjisllacionin e brendshëm të tyre. Këtu, vlen të përmendet sidomos, rekomandimi mbi shkurtimin e orarit të punës, aftësimin profesional, ndërprerjen e marrëdhënëve të punës etj<sup>17</sup>.

Duhet nënvizuar, se konventat, pasi ratifikohen nga shteti anëtar, u nënshtrohen dy parimeve kryesore:

- a) Detyrimin për zbatim,
- b) Mbrojtjes të minimumit të së drejtave.

---

<sup>15</sup> Rekomandimet dallohen nga konventat sepse konventat kanë karakter të detyrueshëm, pas ratifikimit të tyre nga shteti anëtar. Rekomandimet nuk janë të kësaj natyre, ato kanë më tepër karakter udhëzues, sqarues, në një farë mënyre janë zgjatim i konventës.

<sup>16</sup> H.Bujupaj (Ismaili) “E drejta ndërkombëtare e punës”, Prishtinë, 2001, f.34-35.

<sup>17</sup> Po aty.

Në funksion të analizave më të thella të konventave dhe rekomandimeve të ONP ka pikëpamje për përdorimin e metodës studimore të klasifikimit<sup>18</sup>. Kjo metodë, shprehen këta autorë, ndihmuan shumë në studimin analitik dhe për sintezën e problemit.

Teoria e klasifikimit mund të ndjekë kriteret e mëposhtëme si:

- a) forma e shprehjes së normës ndërkombëtare të punës;
- b) mjetet që përdoren në rregullimin e marrëdhënieve të punës;
- c) kontigjentet e punëmarrësve mbi të cilët ato shtrihen;
- d) objekti i rregullimit.

Në nenet 19 e vijuesa të Kushtetutës të ONP janë parashikuar edhe procedurat e caktuara përmes të cilave mund të ushtrohet kontrolli i zbatimit të konventave të ratifikuara dhe rekomandimeve të pranura nga ana e shteteve anëtare të ONP-së. Në bazë të këtyre dispozitave, të drejtën për të ushtruar kontroll ndaj zbatimit të konventave dhe të rekomandimeve e kanë të gjithë shtetet anëtare të ONP-së. Kur flitet për këtë lloj kontrolli, duhet të mbahet parasysh që këtu nuk kemi të bëjmë me ndonjë kontroll të drejtpërdrejtë që duhet t'i bëhet shtetit anëtar të ONP-së, sepse konsiderohet se kontrolli i drejtpërdrejtë i një shteti, vjen ndesh me parimet e sovranitetit, e pavarësisë, të mospërzjerjes në punët e brëndëshme dhe në zhvillimin e marrëdhënieve ndërkombëtare. Pavarësisht nga këto, OPN e ka parashikuar mekanizma, përmes të cilëve bëhet kontrolli i zbatimit të konventave dhe rekomandimeve. Në Shqipëri ekspertët konstatojnë se ka ende shumë boshllëqe në zbatimin e konventave si përshëmbull, për të drejtën e grevës, për lirinë e asociimit, negociimet kolektive etj.

Mekanizmat e kontrollit për konventa dhe rekomandimet janë:

- a) Raportet

Në bazë të nenit 22 të Kushtetutës OPN-së, çdo shtet anëtar është i detyruar, që Byrosë Ndërkombëtare të Punës, t'i paraqesë raportin vjetor lidhur me zbatimin e konventës së ratifikuar. Forma dhe përmbajtja e raportit duhet të bëhet sipas kërkesës së Këshillit Administrativ. Në bazë të raportit të paraqitur nga shteti anëtar i ONP-së, drejtori gjeneral i Byrosë Ndërkombëtare të Punës, në seancën e parë të Konferencës, është i detyruar të paraqesë përmbledhjen e raportit, në pajtim me nenin 19 dhe 22 të Kushtetutës së ONP-së.

- b) Reklamimi<sup>19</sup>

Reklamimin mund ta bëjnë organizatat profesionale të punëdhënësve dhe punëmarrësve nëse konsiderojnë se ndonjëri nga shtetet anëtare të ONP nuk i përmbush detyrimet që rrjedhin nga konventat e ratifikuara. Reklamimi i drejtohet Byrosë Ndërkombëtare të Punës. Byroja Ndërkombëtare e Punës, përmes Këshillit Administrativ, reklamimin mund t'ia prezantojë qeverisë së shtetit, kundër të cilit është bërë reklamimi. Nga qeveria e shtetit, mund të kërkohet që të deklarohet lidhur

<sup>18</sup> K.N.Gusov, V.N.Tollkunova " Trudovoje pravo Rossi", Moskë, 1999,f.446-447

<sup>19</sup> H.Bujupi (Ismaili), "E drejta ndërkombëtare e punës", Prishtinë 2001, f.38-40

me çështjen objekt i reklamimit. Këtë deklaratë, duhet ta bëjë në afatin e caktuar. Nëse brenda këtij afati, qeveria nuk jep deklarate ose deklarata nuk u përgjigjet kërkesave të reklamacionit, Këshilli Administrativ ka të drejtë t'a bëjë shpalljen e reklamimit, e po qe se e sheh të arsyeshme, edhe përgjigjen e qeverisë së shtetit.

c) Padia<sup>20</sup>

Çdo shtet anëtar i ONP-së ka të drejtë të ngrëjë padi në rastet kur konsideron se shteti tjetër anëtar i ONP-së nuk është duke përmbushur detyrimet e marra nga konventa e ratifikuar. Për të bërë padinë kundër një shteti anëtar të ONP, është kompetent vetëm ai shtet, i cili ka ratifikuar atë konvent.

Këshilli Administrativ mund të veprojë si në rastin e reklamimit. Ai vlerëson nëse ka nevojë të marrë kontakt me qeverinë e shtetit, kundër të cilit është ngritur padia apo jo. Nëse pas kontaktit në qeverinë e shtetit përkatës, nuk ka marrë përgjigje të arsyeshme, Këshilli Administrativ mund të emërojë komisionin, i cili do ta shqyrtojë padinë dhe, pas shqyrtimit të padisë, të paraqesë raportin. Pas shqyrtimit të detajuar të padisë, komisioni për shqyrtim, e paraqet raportin, i cili duhet t'i përmbajë të dhëna për gjendjen e përgjithshme reale, që janë të domosdoshme për vërtetimin e objektit kontestues, e po ashtu, edhe dhënien e udhëzimit nga aspekti i marrjes së masave, të cilat duhet të ofrojnë shqyrtim objektiv të padisë si dhe afatet brenda të cilave duhet të bëhet realizimi i kërkesave që dalin nga padia.

Drejtori gjeneral i Byrosë Ndërkombëtare të Punës, raportin ja paraqet Komisionit të Këshillit Administrativ si dhe qeverive të shteteve anëtare që janë të interesuara për çështjen e caktuar dhe gjithashtu, duhet të sigurojë publikimin e këtij raporti. Çdo qeveri e shtetit anëtar të ONP-së, që është e interesuar lidhur me këtë konflikt, në afat prej tre muajsh, informon drejtorin gjeneral të Byrosë Ndërkombëtare të Punës. Nëse ndonjëra nga qeveritë e shteteve anëtare nuk pajtohet me rekomandimet e paraqitura në raport, ajo është e detyruar të deklarohet nëse dëshiron apo jo që zgjidhja e konfliktit të kërkohet nga Gjykata Ndërkombëtare e Drejtësisë. Vendimi i Gjykatës Ndërkombëtare lidhur me zgjidhjen e mosmarrëveshjes, sipas nenit 29 të Kushtetutës së ONP-së, është përfundimtar.

Gjykata Ndërkombëtare mund ta vërtetojë, ose të ndryshojë çdo konkluzion apo rekomandim të Komisionit të Këshillit Administrativ. Nëse cilido nga anëtarët nuk u nënshtrohet rekomandimeve të Gjykatës Ndërkombëtare, Këshilli Administrativ, i propozon Konferencës së Përgjithshme masat që do të jenë të përshtatshme për përmbushjen e rekomandimit të Komisionit të Këshillit Administrativ apo vendimit të Gjykatës ( neni 33 dhe 34 i Kushtetutës së ONP-së).

d) Komiteti për zbatimin e konventave dhe të rekomandimeve<sup>21</sup>

Konferenca e përgjithshme e ONP –së, para fillimit të seancës së saj, emëron komitetin, i cili shqyrton zbatimin e konventave dhe të rekomandimeve. Komiteti dhe organet e tjera të ONP-së kanë përbërje tripalëshe dhe emërohet në pajtim me dispozitat kushtetuese të ONP-së.

Komiteti për zbatimin e konventave dhe të rekomandimeve shqyrton:

---

<sup>20</sup> Po aty

<sup>21</sup> Po aty, Prof.Dr.H.Bujupi analizon me kompetencë shkencore në botimin e saj mjetet e reagimit të shtetit anëtar ndaj konventës e rekomandimit.

- raportet lidhur me zbatimin e konventave dhe të rekomandimeve të parashtruara nga shtete anëtare, të cilët kanë ratifikuar Konventën ose e kanë pranuar rekomandimin;
- raportet rreth përmbushjes së detyrimeve që dalin nga konventat dhe rekomandimet nga ana e qeverive të shteteve anëtare të ONP-së si dhe masave të tjera të marra në bazë të dispozitave të nenit 35 të Kushtetutës së ONP-së. Komiteti, pas përfundimit të punës (para përfundimit të seancës së Konferencës), raportin e paraqet në Konferencë.

Në kuadër të konferencës, përveç Komitetit për zbatimin e konventave dhe të rekomandimeve, vepron edhe Komiteti i ekspertëve për kontrollin e zbatimit të konventave dhe të rekomandimeve<sup>22</sup>.

Kushtetuta dhe rregullat e tjera të Konferencës nuk përmbajnë dispozita rreth komitetit të ekspertëve. Për këto arsye, shpesh lindin mosmarrëveshje rreth vendit dhe rolit të këtij komiteti dhe raporteve të tij me subjekte të tjerë.

ONP i shërben paqes së përgjithshme e të përhershme, e cila mund të ndërtohet vetëm me drejtësi sociale. Ajo kundërshton padrejtësitë sociale, të cilat shkaktojnë pakënaqësi. ONP, në veprimtarinë e saj edhe përmes konventave e rekomandimeve, synon ndërtimin e një sistemi ligjor human të punës, të mbështetur mbi parimet dhe ndjenjat e drejtësisë<sup>23</sup>.

Në historinë e ONP, sidomos në harkun e viteve 70', ka patur edhe ndonjë pikëpamje, kryesisht nga punëdhënës të disa shteteve, që kanë vënë në dyshim vazhdimësinë e ONP me "justifikimin" se shtetet e ndryshme të botës i kanë rregulluar çështjet që lidhen me marrëdhëniet juridike të punës. Por, kjo tendencë nuk gjeti përkrahje.

### **III. Rrugëtimi në histori i legjislacionit të punës të Shqipërisë.**

Teza e njohur se jashtë shqyrtimit historik nuk mund të ketë trajtim të duhur shkencor të çështjeve të së drejtës, ishte shtyja kryesore e këtij shtjellimi ku analizohet rruga historike e lindjes dhe e zhvillimit të legjislacionit të punës përgjatë ekzistencës të Shtetit të Pavarur Shqiptar., dhe raporti i tij me konventat e rekomandimet e ONP.

Legjislacioni i punës është një ndër më të rinjtë në historinë e legjislacionit në Shqipëri. Por, edhe në shkallë botërore, nëse vështrohet gjeneza e tij, rezulton se ky legjislacion është relativisht i ri.

Legjislacioni i punës lindi për herë të parë në botë në mesin e dytë të 800-ës, duke patur si burime të tij legjislacionin e fabrikave, atë pjesë të ligjeve civile kapitaliste që rregullonte kontratën e pajtimit të fuqisë punëtore, praktikën e kontratave kolektive si dhe ato norma të së drejtës administrative që rregullonin marrëdhëniet e punës të nëpunësve të aparatit shtetëror. Në vendet e ndryshme kapitaliste, ndarja

<sup>22</sup> Komiteti i ekspertëve, nuk është organ i konferencës. Ai është formuar më 1927, me vendim të Këshillit administrativ dhe ka përbërje tripartite.

<sup>23</sup> Rëndësi marrin në këtë drejtim sidomos Konventa Nr. 144 e ONP si dhe Rekomandimet e ONP, siç janë ata me Nr. 92,94, 113, 129, 152 etj.

e legjislacionit të punës nga ai civil e administrativ u krye në periudha të ndryshme, pikërisht kur këto vende kaluan në fazën e kapitalizmit të zhvilluar industrial.

Puna me mëditje në fillim të shekullit të 19-të, i nënshtrohej parimeve e rregullave të kontratës së pajtimit e të shërbimit, që rregullohej nga kodet civile të vendeve kapitaliste. Kësisoj, marrëdhëniet e punës janë trajtuar kryesisht si marrëdhënie kontraktore të së drejtës së detyrimeve. Tipikë në këtë drejtim janë, Kodi Civil i Napoleonit i vitit 1804, Kodi Civil Italian 1865, Kodi Civil Austriak, i vitit 1811, që parashikonin dhe rregullonin edhe kontratën e pajtimit të fuqisë punëtore. Pas Luftës së Parë Botërore, do të theksonim edhe Kodin Civil të Mbretërisë Shqiptare, të vitit 1929, si dhe shumë të tjerë, pas Luftës së Dytë Botërore.<sup>24</sup>

Për Shqipërinë pas shpalljes së Pavarësisë, nuk mund të bëhet fjalë për legjislacion të plotë pune. Shkaqet e kësaj mungese duhen kërkuar në vetë strukturën ekonomike, shoqërore e politike të vendit. Pushtimi shekullor turk kishte vendosur në Shqipëri një sistem të egër feudal ushtarak dhe e kishte zhytur vendin në errësirën mesjetare. Në këto kushte, shpallja e Pavarësisë së Shqipërisë, me 28 Nëntor 1912, e gjeti vendin në një prapambetje të madhe. Për rrjedhojë, Shteti i ri Shqiptar, së bashku me marrëdhëniet ekonomike feudale të sundimit turk, trashëgoi edhe legjislacionin turk. Në një vendim të Qeverisë së Përkohshme të Vlorës, datë 6 Dhjetor 1912, thuhej shprehimisht: “Mbeten në fuqi derisa të bëhen të tjerë kanunet e drejtësisë”. Sidoqoftë, në vitin 1913, Qeveria e Ismail Qemalit miratoi Kanunin e Përshtatshëm dhe Kanunin e Jurisë, që dëshmojnë për prirjen evropiane të legjislacionit shqiptar.

E drejta civile e Shqipërisë në periudhën e 1912-1929 ishte “e drejtë civile otomane”. Ajo bazohej nga një anë në të drejtën e shenjtë myslimane (sheri - shariat) dhe, nga ana tjetër, në legjislacionin e ri otoman (kanunet -nizamet) si dhe në të drejtën e privilegjuar (privilegjet, kapitulacionet). Përveç kësaj, zbatohesh në atë periudhë edhe e drejta zakonore<sup>25</sup>. Kodi Civil Otoman (Mexheleja), që vepronte në Shqipëri në atë kohë, rregullonte edhe kontratën e qirasë dhe të pajtimit<sup>5</sup>. Duhet pranuar se dispozita të posaçme, qoftë edhe të shkëputura në fushën e marrëdhënieve të punës në atë periudhë, nuk mund të pretendohen. Kur e drejta civile otomane nuk mund të kënaqte më kërkesat e borgjezisë që po ngrihej e forcohej në Shqipëri, ajo u shfuqizua dhe u zëvendësua me një të drejtë të re, sipas modelit të së drejtës civile të Europës Perëndimore. Ky zëvendësim u bë me Kodin Civil Shqiptar, që hyri në fuqi me 1 Prill 1929<sup>26</sup> dhe me Kodin Tregtar, që hyri në fuqi me 1 prill 1932.

Kodi Civil i Mbretërisë Shqiptare i vitit 1929, kontratës së punës i kushtonte 10 dispozita (1631- 1640). Legjislacioni i kohës së Mbretit Zog, i konsideronte marrëdhëniet juridike të punës ndërmjet punëmarrësve dhe punëdhënësve kapitaliste privatë, si marrëdhënie juridike civile, ndërsa marrëdhëniet e punës së

<sup>24</sup> E. Péliissier, G. G. Auzero, E. Dockés "Droit du travail", Paris 2013, f. 8-16; E. Ghera "Diritto del Lavoro", Bari 2012, f. 7-14; G. Giugni "Diritto sindacale", Bari 2012, f. 13-15. Procesi i ndërhyrjes së shtetit në marrëdhëniet e punës vazhdoi edhe pas Luftës së II Botërore, sikurse vijon edhe sot me reformimin e legjislacionit të punës në kushtet konkrete të krizës botërore ekonomike e financiare. Në këtë drejtim, vlen të përmendet në Gjermani reforma Hartz.

<sup>25</sup> A.Nathanaili: "E drejta Civile e Shqipërisë para revolucionit popullor dhe pronësia e personave", Tiranë, qershor 1956, f.2

<sup>26</sup> Kodi Civil i Mbretërisë Shqiptare u miratua më 1928 dhe hyri në fuqi më 1 prill 1929. Në titullin IX sanksionohet "Kontrata e punës (pajtim)".



nëpunësve me organet shtetërore përkatëse i quante marrëdhënie juridike administrative. Kontrata e punës sanksionohej në nenin 1631 të Kodit Civil dhe quhej “ajo me të cilën njëri nga kontraktuesat (i pajtuari) obligohet me vënë punën e vet në shërbimin dhe nën drejtimin e tjetrit (pajtuesit) kundrejt një shpërblimi, të cilin ky obligohet me ia pague”. Kontrata e punës mund të bëhej për një sipërmarrje të caktuar ose për një kohë të caktuar ose pa caktim kohe. Kodi Civil sanksiononte se kontrata e punës e lidhur për kohë të caktuara pushon ipse juro me kalimin e kohës. Ndërsa, kontrata e punës e lidhur pa caktim kohe, mund të pushohej kurdohere me vullnetin e njerës nga palët.

Sipas Kodit Civil ai që do të zgjidhte kontratën duhej të respektonte afatin e paralajmërimit “që cakton ligji ose që është i nevojshem sipas natyres së shërbimeve perndryshe denohet me çdamtue anën tjetër”

Kodi parashikonte kontratën e shëgerties (apprentissage). Ai merrte në shërbimin e tij një shëgert, detyrohet me të mesue mjështërine për të cilën e kishte marrë.

Sikurse shihet, vetë sistemi i dipozitave juridike të Kodit Civil 1928, shënonte arritje me vlera të veçanta në vokacionin dhe formulimin ligjor të kuptimit evropian të kontratës së punës, të llojeve të saj, të mënyrave të zgjidhjes së kontratave të punës, të formave të kualifikimit profesional etj. Me këtë legjislacion, Shqipëria u bë pjesë e familjes ligjore romano gjermanike. Megjithatë, duhet pranuar se ai system dipozitash në fushën e marrëdhënieve të punës nuk mund të shpëtonte kufizimeve të realiteti shqiptar si në rrafshin historik, social ashtu edhe atë ekonomik.

Ende në Shqipëri nuk ishin vendosur marrëdhënie kapitaliste të zhvilluara, nuk kishte levizje punëtore të fuqishme e të organizuar, që të detyronin shtetin të sanksiononte një tablo me të plotë legjislative pune. Kështu, për shëmbull, mungonin dispozita për mbrojtjen në punë, për kohën e punës e të pushimit, për pagat e punës, për sigurimet shoqërore të punëmarrëseve etj.

E drejta e punës, si system juridik, formalisht filloi të plotësohej në Shqipëri pas Luftës së Dytë Botërore. Qysh në aktet e para normative të punës së asaj periudhe, u shpreh qartë programi i shtetit partiak komunist edhe në lëmin e organizimit shoqëror socialist të punës. Shndërrimet e mëdha regresive politike, sociale dhe ekonomike, u shoqëruan në atë kohë edhe me masta organizative e juridike që synoni krijimin, zgjerimin dhe mbrojtjen e pronës socialiste.

Zbatimi i masave antikapitaliste, duke filluar nga dhjetori i viti 1944 (si shtetëzimi i bankave, i ndërrmarjeve industriale, i shoqërive aksioniste që ishin pronë e kapitalit të huaj, e sidomos atij Italian, tatimi i jashtëzakonshëm mbi fitimet e luftës, konfiskimi i gjithë pasurisë të të arratisurve politikë etj, ngushtuan pronësinë private dhe shënuan lindjen e sektorit shtetëror socialist e të ementeve kryesore të organizimit socialist të punës. Marrëdhëniet kapitaliste të punës filluan të ngushtohen gjithnjë e më tepër, për t’ia lënë vendin gradualisht marrëdhënieve socialiste respektive. Këto marrëdhënie socialiste që po krijoheshin e zgjeroheshin vazhdimisht, kishin nevojë të rregulloheshin me dispozita të posaçme të shtetit. Prandaj, kryesia e KANC-it, miratoi ligjin nr.82 date 9.7.1945. “Mbi kohën e shërbimit, mbrojtjen dhe shpërblimin e

punës”, që përfaqëson ligjin e parë shqiptar në fushën e marrëdhënieve të punës pas Luftës së Dytë Botërore<sup>27</sup>.

Më 14 Mars 1946 u miratua Kushtetuta e RPSH. Ajo sanksionoi ndryshimet regresive që kishin ndodhur në rendin politik, ekonomik dhe juridik të vendit si dhe hapte rrugën për shndërrime të reja regresive ekonomike, shoqërore dhe juridike. Themel i rendit shoqëror-ekonomik sanksionohej prona shoqërore (sektorët socialist të ekonomisë: shtetëror dhe kooperativist).

Orientimet e partisë-shtet për thellimin e revolucionit dhe “ndërtimin” e bazave të socializmit, drejtimin e jetës së vendit dhe zhvillimin ekonomik në bazë të planit të centralizuar të shtetit, çuan në “përpunimin” e mëtejshëm të legjislacionit të punës. Prandaj, Kuvendi Popullor, miratoi me Ligjin Nr.527, datë 25.08.1947, Kodin e Punës, që është Kodi i parë në historinë e së drejtës socialiste shqiptare dhe të së drejtës socialiste të punës<sup>28</sup>.

Dispozitat e këtij Kodi shtriheshin mbi të gjithë personat e pajtuar, punëtorë dhe nëpunësa si dhe mbi ata që punonin në shtëpi. Ato ishin të detyrueshme për të gjitha ndërmarrjet, institucionet, ekonominë shtetërore shoqërore dhe privatë dhe për të gjithë personat që përdomin punën e tjetrit kundrejt një shpërblimi. Kushtet e punës për punëtorët stinore caktoheshin me dispozita të veçanta të Drejtorisë së Punës.

Kodi vendosi rregullin socialist për shpërndarjen e planifikuar të fuqisë punëtore, që bëhej nëpërmjet zyrave të ndërmjetësimit për punë të Drejtorisë së Punës. (neni 4). Në Kod, ishin parashikuar gjithashtu në mënyrë haptazi antidemokratike, mobilizimi në punë i shtetasve me vendim të Qeverisë në raste të jashtëzakonshme (neni 7). Kontratave kolektive (neni 11-21), kontrata e punës dhe mënyrat e lidhjes së saj, transferimet dhe largimet nga puna, shpërblimi i punës, përgjegjësia materiale, koha e punës dhe e pushimit, mbrojtja në punë, pozita juridike e sindikatës profesionale si dhe zgjidhja e mosmarrëveshjeve të punës, ishin institute përbërëse formale e juridike të këtij Kodi.

Organet kompetente për “zgjidhjen” e mosmarrëveshjeve të punës ishin: komisionet e konflikteve e të vlerësimit dhe gjykatat e punës. Komisionet e konflikteve dhe të vlerësimit shqyrtonin mosmarrëveshjet që lindnin nga zbatimi i legjislacionit të punës, i kontratave kolektive dhe kontratave të punës si dhe i çështjeve të tjera që parashikonte kodi.

Si gjykata pune në shkallë të parë ishin gjykatat e nënprefekturës dhe në shkallë të dytë, gjykatat e prefekturës, të cilat gjykonin sipas rregullave të përgjithshme, pra pa bërë dallim në kompetencat e tyre.

Hyrja e Shqipërisë në periudhën për të “përfunduar ndërtimin e bazës ekonomike të socializmit” (vitet 1956-1960), shtronte detyra të reja edhe në fushën e organizimit socialist të punës, për realizimin e të cilave Kodi i Punës i vitit 1947 nuk ishte në gjendje të ndihmonte sa duhej. Në këto kushte, Kuvendi Popullor miratoi Ligjin Nr.2250, datë 3.5.1956 “Mbi Kodin e Punës të Republikës Popullore të

<sup>27</sup> Ky ligj permbante 22 nene, te karakterit skematik, por mbi te gjitha, demagogjik

<sup>28</sup> Kodi permbante 170 nene, shtrihej ne 17 kapituj dhe karakterizohej nga karakteri demagogjik dhe antidemokratik.

Shqipërisë”.<sup>29</sup> Kodi plotësoi me tej boshllëkun juridik-normativ në fushën e marrëdhënieve të punës që kishte lejuar legjislacioni i mëparshëm.

Mbi bazën dhe kriteret e Letrës së Hapur të P.P.SH., të muajit mars 1966, u hartuan Kodi i tretë i Punës, që hyri në fuqi më 1 nëntor 1966, si dhe aktet e tjera normative që dolën gjatë kësaj periudhe.<sup>30</sup>

Kodi i Punës i vitit 1966 jepte vetëm rregullimin juridik të drejtiveve themelore të marrëdhënieve të punës, bazat thelbësore për çdo institut perkatës të drejtës së punës. Ai, duke u udhëhequr nga politika e Partisë shtet, sanksionoi realitetin e atëhershëm të marrëdhënieve të punës dhe i çeli rrugë degradimit të mëtejshëm të këtyre marrëdhënieve.

Në këtë periudhë Shqipëria u tërhoq nga anëtarësia në ONP me “arësytimin” se kjo organizatë manipulohej nga dy superfuqitë botërore si SHBA dhe ish BS.

Pikënisjen e zhvillimit të legjislacionit të punës në periudhën 1971-1976 e përbënte Vendimi Nr.34, datë 8.3.1971 i Këshillit të Ministrave “Mbi rendin e brendshëm në punë për punëtorët dhe nëpunësit”. Ky akt normativ themelor në fushën e përgjegjësisë disiplinore, sanksiononte problemet juridike në këtë fushë, cënonte rëndë raportin ndërmjet disiplinës dhe demokracisë, duke i kundërvënë ato ndërmjet tyre.

Në vitin 1973 dualën dispozita regresive famëkeqe të miratuara me Dekretin Nr.5072, datë 29.6.1973 “Mbi detyrimin e parazitëve për punë”, që ishin në kundërshtim të hapur me të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, për të punuar ose për të mos punuar, një skandal i vërtetë ligjor.

Vendimi i përbashkët i Komitetit Qendror të PPSH dhe i Këshillit të Ministrave, i datës 1 Prill 1976 “Mbi uljen e pagave të larta, mbi disa përmirësime në sistemin e pagave të punonjësve dhe mbi ngushtimin e mëtejshëm të dallimeve midis fshatit dhe qytetit”, dëmtoi rëndë regjimin juridik të pagave. Me këtë vendim u ulën pagat e larta mbi 900 lekë, duke u ngushtuar me tej raporti ndërmjet tyre dhe pagave të ulta, në përputhje me mentalitetin komunist për ngushtimin e dallimeve ndërmjet pagave të punës. Kjo gjë ndodhi dhe me pensionet.

Vitet 1976-1981, përfaqësojnë periudhën tjetër “për ndërtimin e plotë të shoqërisë socialiste”. Në këtë fazë, Kuvendi Popullor miratoi Kushtetuten e dytë të RPSSH, të vitit 1976.

Kushtetuta e re përshkohej tërësisht nga ideologjia e parimet themelore të marksizëm-leninizmit, mishëronte mësimet dhe përvojën revolucionare të Partisë Shtet. Në këtë mënyrë, synohej që Kushtetuta e re të ishte Kushtetute e ndërtimit të plotë të shoqërisë socialiste, në dallim nga Kushtetuta e vjetër, që quhej Kushtetuta e ndërtimit të themeleve të socializmit.

Në pajtim me këtë Kushtetutë, shtrohej detyra e rishikimit të të gjithë legjislacionit socialist e, në këte kuadër, rishikimi edhe i legjislacionit të punës. Pikërisht në këtë

---

<sup>29</sup> Kodi i vitit 1956 përbëhej nga 13 kapituj me 246 nene. Ai përfaqësonte një imitim të plotë të Kodit të Punës të BS.

<sup>30</sup> Kodi i Punës i vitit 1966 ishte antipodi i një Kodi, kishte 63 nene, ishte një minikod në formatin e një blloku xhepi, që mohoi shumë institucione të së drejtës së punës

front të detyrave dhe të zhvillimeve negative të legjislacionit të punës, vend të veçantë ze Kodi i Punës i RPSSH, që u miratua nga Kuvendi Popullor në sesionin e 5-të të legjislaturës të tij të 9-të dhe që hyri në fuqi me 1.10.1980.<sup>31</sup>

Kodi përbën një dokument politik, ideologjik, social e juridik, i hartuar në zbatim të vendimeve të PPSH dhe të parimeve thellësisht marksiste-leniniste të Kushtetutes së re.

Në Kodin e Punës të vitit 1980 sanksionoheshin juridikisht realiteti objektiv, shndërrimet dhe regreset e shënuara në fushën e marrëdhënieve të punës dhe i hapej juridikisht rrugë asfiksive të këtyre marrëdhënieve.

Kodi i politizuar dhe i ideologjizuar në mënyrë të tejskajshme, shpalli hapur dhe në mënyrë të qartë karakterin e vet klasor proletar qysh në dispozitën e parë të tij, ku sanksiononte se “Legjislacioni i punës shpreh vullnetin e klasës punëtore e të masave të tjera punonjëse...”, duke vendosur kështu një kufi të qartë me përmbajtjen dhe detyrat e legjislacioneve të punës “të vendeve demokratike”. Ai përshkohej tej e mbanë nga parimet themelore të ideologjise marksiste-leniniste të Partisë të sanksionuara në Kushtetutë, parime të cilat buronin nga vetë rendi socialist, nga “demokracia” proletare në veprim. Kështu, në mënyrë të veçantë, spikat në të sanksionimi i shprehur i parimeve të tilla politike si për ndërtimin dhe mbrojtjen e socializmit, parimi i rolit udhëheqës të PPSH, i luftës së klasave, i mbështjetjes në forcat e veta, i vijës së masave, i centralizmit “demokratik”, i kontrollit punëtor, etj. Kështu, në mënyrë të veçantë, spikat në të sanksionimi i shprehur i parimeve të tilla politike si për ndërtimin dhe mbrojtjen e socializmit, parimi i rolit udhëheqës të PPSH, i luftës së klasave, i mbështjetjes në forcat e veta, i vijës së masave, i centralizmit “demokratik”, i kontrollit punëtor, etj.

Ligji “Për dispozitat kryesore Kushtetuese”, që ishte miratuar në vendin tonë në vitin 1991, nuk përmbante rregullimin juridik kushtetues të hollësishëm të të drejtave dhe lirive themelore të njeriut, ndonëse shprehej në parim se “Republika e Shqipërisë njeh dhe garanton të drejtat dhe liritë themelore të njeriut ...” (neni 4 ). Në këtë periudhë Republika e Shqipërisë ishte rianëtarësuar në ONP. Këtë vakum juridik kushtetues e plotësoi Ligji Nr.7692, datë 31.3.1993 “Për një shtojcë në Ligjin 7491, datë 29.4.1991 “ Për dispozitat Kryesore Kushtetuese”. Kjo shtojcë, tepër e rëndësishme, përbënte një kre më vetë me emërtimin “ Të drejtat dhe liritë themelore të njeriut”<sup>12</sup>. Kështu, u sanksionua respektimi dhe gëzimi i gjithanshëm i të drejtave dhe lirive të njeriut, si një ndër aspiratat më të larta të popullit shqiptar dhe si një parakusht i domosdoshëm për garantimin e lirisë, drejtësisë sociale dhe të parimeve demokratike të shoqërisë sonë. Ky akt juridik përbën burim tepër të rëndësishme për të drejtën shqiptare demokratike të punës dhe në zhvillimet e saj pozitive në të ardhmen. Në zhvillimet e tij demokratike, legjislacioni i punës njohu akte të tjera të rëndësishme ligjore dhe nënligjore, ku ndër më kryesoret vlejné të përmenden Kodi i Punës (1995); “Ligji për nëpunësin civil” (1996, 1998, 1999,2013). Së shpejti, Kuvendi i Shqipërisë do të miratojë ndryshime dhe shtesa në Kodin e Punës që lidhen me dinamizimin e tregut të punës, me mosdiskriminimin, kohën e punës e të pushimit, kontratat atipike të punës, të drejtën sindikale etj.

<sup>31</sup> Ky Kod ishte sintezë juridike e parimeve politike e ideologjike, marksiste-leniniste, në marrëdhëniet e punës.

## Kreu II

### **Parimet dhe tiparet themelore të konventave e rekomandimeve të ONP dhe ndikimi i tyre në legjislacionin e punës së RSH.**

#### **I.Mosdiskriminimi në fushën e punësimit dhe të profesionit.**

Analiza e parimeve dhe tipareve të konventave e rekomandimeve të ONP merr rëndësi shkencore të veçantë, për të evidentuar përmbajtjen dhe qëllimin e tyre, idetë qëndrore, si dhe ndikimin në legjislacionin tonë të punës. Në këtë rast, është me vlerë sqarimi i raportit ndërmjet konventave e rekomandimeve të ONP dhe legjislacionit tonë të brendshëm të punës.

Kjo analizë përqëndrohet kryesisht në disa konventa e rekomandime që synojnë standartizimin e marrëdhënieve të punës në shkallë botërore.

Analizën e parimeve e të karakteristikave kryesore të këtyre konventave e rekomandimeve, do t'a fillonim me Konventën Nr. 111” Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe të profesionit”<sup>32</sup> që është miratuar në sesionin e saj të të 42-të, më 25 qershor 1958. Ajo ka hyrë në fuqi, më 5 qershor 1960.

Konventa mban parasysh, se diskriminimi përbën shkelje të të drejtave të njeriut dhe se në termat “diskriminim” përfshin:

- a) Çdo dallim, përjashtim ose preferencë që bazohet në racën, ngjyrën, seksin, fenë, opinion politik, prejardhjen kombëtare ose origjinën sociale, që ka për efekt të prishë ose të shtrembërojë barazinë e mundësive ose të trajnimit në fushën e punësimit ose të profesionit.
- b) Ço dallim tjetër, përjashtim ose preferencë që çon në prishjen ose shtrembërimin e barazisë së mundësive ose të trajtimit në drejtim të punësimit ose të profesionit, që mund të specifikohet nga një anëtar i interesuar, pasi të

---

<sup>32</sup> J.M.Sewais “International Labour Law”,2011,f.21-31. Konventat dhe rekomandimet kanë rëndësi parimore për legjislacionin e punës. Mund të përmenden sidomos ato në fushën e punësimit, të mbrojtjes në punë, të pagave, largimeve nga puna, e drejta sindikale etj. Rëndësi merr interpretimi i tyre. Por, këto konventa e rekomandime trajtohen, më konkretisht, në krerët pasardhës të këtij punimi, në këndvështrimin edhe të këtij autori.

jetë konsultuar me organizatën përfaqësuese të punëdhënësve, nëse këto ekzistojnë, si dhe organizma të tjerë të përshtatshëm.

Megjithatë, dallimet, përjashtimet ose preferencat e mbështetura në kualifikimet që kërkohen për një vend pune të caktuar, nuk konsiderohen diskriminim. Në këtë Konventë, fjalët “vend pune” dhe “profesion” përfshijnë mundësinë për kualifikimin profesional, për të hyrë në punë dhe për të punuar në punë të ndryshme, si dhe kushtet e punësimit. Ajo formulon angazhimin për të zbatuar një politikë kombëtare, që synon të nxisë me metoda të përshtatura rrethanave dhe realitetit kombëtar, realizimin e barazisë së mundësive dhe trajtimit në drejtim të punësimit dhe të profesionit, me qëllim që të eliminohet çdo diskriminim në këtë fushë. Më konkretisht, çdo anëtar, për të cilin Konventa është në fuqi, duhet që me metoda të përshtatura rrethanave dhe realitetit kombëtar:

- a) Të përpiqet të sigurojë bashkëpunimin e organizatave të punëdhënësve e të punonjësve, si dhe të organeve të tjera të përshtatshme, për të favorizuar pranimin dhe zbatimin e kësaj politike.
- b) Të nxjerrë ligje dhe të inkurajojë programe arsimore, të aftë të sigurojnë këtë pranim dhe këtë zbatim.
- c) Të anulojë çdo dispozitë ligjore dhe të ndryshojë çdo dispozitë apo praktikë administrative që janë të papajtueshme me politikën në fjalë.
- d) Të zbatojë këtë politikë në drejtim të vendeve të punës që ndodhen në kontrollin e drejtëpërdrejtë të një autoriteti kombëtar.
- e) Të sigurojë zbatimin e kësaj politike në aktivitetet e strukturuar të orientimit profesional, të përgatitjes kombëtar, që synon të nxisë me metoda të përshtatura rrethanave dhe realitetit kombëtar.
- f) Të informojë në raportet e veta vjetore mbi zbatimin e Konventës, masat e mara në përputhje me këtë politikë dhe rezultatet e arritura.

Sipas Konventës, nuk konsiderohen diskriminim masat që prekin një individ, për të cilin dyshohet me të drejtë se kryen një aktivitet të dëmshëm për sigurinë e shtetit, apo provohet se me të vërtetë ky individ e zhvillon këtë aktivitet, por me kusht që ky person të ketë të drejtë t'i drejtohet një instance kompetente, që është krijuar sipas praktikës kombëtare. Gjithashtu, masat e posaçme të mbrojtjes apo të ndihmës të parashikuara në konventa të tjera apo në rekomandimet e miratuara nga Konferenca Ndërkombëtare e Punës, nuk konsiderohen diskriminim. Sipas Konventës, çdo anëtar mundet, pasi të jetë konsultuar me organizata përfaqësuese të punëdhënësve dhe punëmarrësve, të përcaktojë si jo diskriminuese të gjitha masat e tjera të posaçme që synojnë të mbajnë parasysh nevojat e veçanta të atyre personave, të cilëve, në përgjithësi, kjo i njihet si e nevojshme për arsye seksi, moshe, invaliditeti, ose niveli social e kulturor, si dhe për shkak të ngarkesës familjare. Pra, siç shihet, Konventa në këtë pikë është shumë humane, fleksible e antidiskriminuese.

Konventa fillon me përcaktimin e qëllimit të saj përsa i përket individëve, për ta vazhduar më tej me kategorinë e personave mbi të cilët shtrihet efekti i saj. Më pas, vijon me përkufizimin e fjalës, “diskriminim”, i cili është shumë i gjerë. Sidoqoftë, jo të gjitha dallimet, përjashtimet ose preferencat në punësim ose zënie me punë janë në

kundërshtim me Konventën, e cila specifikon baza të caktuara të diskriminimit, mbi të cilat ajo zbatohet.

Përsa i përket zbatimit mbi personat, asnjë dispozitë e Konventës NR.111 nuk e kufizon qëllimin e saj përsa i përket individëve dhe punësimit. Qëllimi i këtij instrumenti është që të mbrojtë të gjithë individët ndaj diskriminimit në punë, në bazë të racës, ngjyrës, gjinisë, besimit fetar, bindjeve politike, origjinës kombëtare, përkatësisë shoqërore, me mundësinë e zgjerimit të mbrojtjes nga diskriminimi mbi bazën e kritereve të tjera.

Konventa i jep rëndësi të veçantë kualifikimit personal. Nëse pjesë të caktuara të popullsisë pengohen të përfitojnë të njëjtin nivel edukimi, si gjithë të tjerët, kjo përbën diskriminim në bazë të Konventës. Kështu, e drejta për t'u kualifikuar, duke përfshirë eliminimin e analfabetizmit, duhet të ecë përpara, duke lënë jashtë diskriminimin në bazë të racës, seksit, përkatësisë etnike, klasës sociale.

Neni 1, paragrafi 1 (a), i Konventës, e përkufizon diskriminimin si çdo lloj dallimi, perjashtim, apo preferencë, bazuar në motive të caktuara, që ka efekt mohimin, prishjen ose dëmtimin e barazisë së mundësive ose trajnimit në fushën e profesionit dhe të punësimit. Në këtë përkufizim, dalin në pah sidomos tre elementë të rëndësishëm, ekzistenca kumulative e të cilëve është tregues diskriminimi në fushën e punësimit e të profesionit:

- a) Elementi faktik ( ekzistenca e një dallimi, përjashtimi, ose preferencë që buron nga një akt apo kërkesë ), i cili përbën një trajtim ndryshe;
- b) Një motiv, mbi të cilin bazohet trajtimi ndryshe (mohimi ose dëmtimi i mundësive për trajtim të barabartë)
- c) Rezultati objektiv i këtij trajtimi ndryshe (mohimi ose dëmtimi i mundësisë apo i trajtimit të barabartë).

Pjesa më e madhe e legjisacioneve kombëtare, në thelb i përmbajnë këta elemente me po të njëjtin qëllim si edhe Konventa. Dallimet e ndaluara renditen sipas fushës në të cilën bëhet ndalimi. Legjislacioni specifikon se çdo lloj trajtimi ndryshe, i bazuar në një motiv të ndaluar dhe që zbatohet në një nga fushat e renditura, përbën diskriminim. Çdo lloj diskriminimi i referohet një situatë rregullimi apo praktike të drejtëpërdrejtë apo indirekt, e cila vjen në kundërshtim me Konventën 111. Kur flitet për diskriminim indirekt, i referohemi një situatë, rregullimi apo praktike të ndjekur, asnjëanëse në dukje, por që në fakt rezulton në një trajtim të paparabartë për persona me karakteristika të caktuara.

1. Motive diskriminuese,<sup>33</sup> duke iu referuar nenit 1 (a) të Konventës, mund të jenë disa:

- a) Raca<sup>34</sup>

Diskriminimi bazuar në racën dhe ngjyrën shpesh trajtohen së bashku. Me racë, do të kuptojmë një grup etnik, të cilit një individ i përket për arsye trashëgimie. Ngjyra e ndryshme është vetëm një prej karakteristikave etnike, por kjo është më e dukshme. Kjo është edhe arsyeja që në shumë legjisacione të ndryshme, dispozitat që

<sup>33</sup> J.M.Servais “ International Labour Law”, 2011, f. 151-153, 153-156, si dhe A. Bronstein

“International and Comparative Labour Law” Geneva, 2009, f.148-176

<sup>34</sup> Po aty, f.148

parashikojnë diskriminim, qofshin këto kushtetuese apo ligjore, shpesh e lidhin ngjyrën me racën. Në çdo rast, kur përballemi me nevojën për mbrojtje efektive kundër diskriminimit të bazuar në racë dhe ngjyrë, problemi më i madh nuk qëndron në shpjegimin e termave të punësimit se sa në çrrënjosjen e atyre vlerave negative që autorët e diskriminimit ua veshin të diskriminuarve.

#### b) Prejardhja

Koncepti i prejardhjes kombëtare, sipas Konventës, nuk u referohet dallimeve kombëtare që mund të bëhen ndërmjet personave me kombësi të ndryshme, pra qytetarëve të një shteti me ato të një shteti tjetër. Kjo, pasi këtyre personave u referohemi si punëtorë të huaj dhe emigrantë dhe se mbrojtja e respektimi i tyre garantohet nga një sërë instrumentesh ndërkombëtarë, si Konventa e vitit 1925 (Nr.19), Konventa e vitit 1935 (Nr.48), Konventa e vitit 1962 (Nr.118). Por, në rastin tonë, u referohet dallimeve nëpërmjet shtetasve të një vendi, të motivuara këto dallime në bazë të vendlindjes, prejardhjes dhe origjinës së huaj të individit. Duhet të jetë e qartë se nuk duhet të ngatërrohet kombësia me shtetësinë e një personi.

#### c) Gjinia<sup>35</sup>

Dallimet e bazuara në gjini janë ato të cilat përdorin karakteristikat biologjike dhe funksionet që diferencojnë burrat nga gratë. Në këto dallime, do të përfshihen si ato të shfaqura qartë dhe ato të ndërlikuara që çojnë një gjini në një situatë të pa favorshme se sa gjinia tjetër. Janë gratë ato, të cilat preken më tepër nga këto dallime, veçanërisht në rast të diskriminimit jo të drejtëpërdrejtë, diskriminim i cili buron që nga kohët më të hershme dhe vazhdon të përsëritet në shoqëri të caktuara. Por, në disa shoqëri, sot është kufizuar dukshëm kjo dukuri, si rezultat i pjesëmarrjes aktive të femrave në sfera aktivitetesh gjithnjë e më të gjëra.

#### d) Statusi civil, rrethanat familjare, shtatzënia dhe periudha pas lindjes.

Diskriminimi i bazuar në gjini përfshin gjithashtu edhe atë të bazuar në gjendjen e të qenurit e martuar, më specifikisht, gjendje familjare, veçanërisht në lidhje me personat në ngarkim, shtatzania si dhe periudha pas lindjes. Dallimet e lidhura me gjendjen civile mund të ndikojnë si femrat edhe meshkujt, por në vetvete ato nuk janë diskriminuese. Ato bëhen diskriminuese nëse rezultojnë në kërkesa apo kushte që u diktohen individëve të një gjinie dhe, që nuk mund t'u diktohen dikujt të gjinisë tjetër. Natyra diskriminuese e dallimeve të bazuara në shtatzani, periudha pas lindjes dhe gjendjeve të ngjashme mjekësore, provohet nga fakti se këto lidhen vetëm me gjininë femërore.

#### e) Ngacmimi seksual<sup>36</sup>

Termi ngacmim seksual përfshin sjellje të caktuara, çdo fyerje ose vërejtje të pavend, shaka, shprehje e nënkuptuar dhe komente mbi veshjen e një personi, paraqitjen e tij fizike, moshën, pozitën e familjes, çdo interesim apo përkrahje me nënkuptime seksuale që çënon dinjitetin, çdo ftesë e papëlqyer apo kërkesë e shprehur ose e nënkuptuar, shoqëruar ose jo me kërcënim, joshje, çdo vështrim provokues ose gjeste të tjera provokuese si edhe çdo kontakt tjetër fizik. Për të patur ngacmim seksual në

<sup>35</sup> Po aty, f.132

<sup>36</sup> Po aty, f.163



punësim, kërkohet që veprimi ligjërish të dallohet si rrethanë e punësimit ose parakusht për punësim apo marrje vendimesh të kësaj natyre.

#### ë) Besimi fetar<sup>37</sup>

Liria për të zbatuar praktikën e një besimi fetar mund të vështirësohet nga detyrimet e një zanati ose profesioni. Kjo mund të ndodhë në ato raste kur një besim fetar ndalon punën në një ditë të ndryshme nga dita e pushimit, e parashikuar në ligj apo traditë, kur ushtrimi i parashikuar fetar kërkon një veshje apo kushte pune të caktuara, ose për të filluar në një vend pune të caktuar, kërkohet kryerja e një betimi, i cili mund të jetë i papajtueshëm me besimin dhe praktikën fetare. Në këto raste, nevojitet që punëmarrësi të vlerësojë të drejtën e tij për të praktikuar besimin fetar dhe nevojën për të zbatuar kërkesat e pandryshueshme të vendit të punës. Sidoqoftë, këto të drejta mund të kufizohen deri në kufijtë e diktuar nga parimi i proporcionalitetit, duke u kujdesur për mënjanimin e kundërshtive arbitrare në profesion dhe punësim, veçanërisht në sektorin publik. Një rëndësi të veçantë duhet t'i kushtohet marrjes së masave të përshtatshme për eliminimin e të gjitha formave të intolerancës.

#### f) Origjina sociale

Diskriminimi në bazë të origjinës sociale, është një nga më të vështretët për t'u përkufizuar. Ai shfaqet në ato raste kur anëtarësia e një individi në një klasë, në një kategori sociale, profesionale ose në një kastë, përcakton të ardhmen e tij profesionale, duke u mohuar atyre profesione dhe aktivitetet të ndryshme, ose sepse atyre u jepen vetëm profesione të caktuara. Origjina sociale, kryesisht mund të shfaqet në termat e lëvizjes sociale, e cila përkufizohet si një mundësi e një individi për të lëvizur nga një klasë ose kategori sociale, në tjetrën.

#### g) Bindjet politike

Në mbrojtjen e individëve kundër diskriminimit në profesion dhe punësim mbi bazën e bindjeve politike, konventa lë të kuptohet se mbrojtja do u jepet personave, veprimtaritë e se cilëve shprehin ose demonstrojnë kundërshti të parimeve politike të vendosura, ose edhe një mendim ndryshe.

Në shumë vende të botës garantohej mbrojtje ligjore kundër diskriminimit të bazuar në bindjet politike. Sidoqoftë, në disa raste, individëve të caktuar u mohohet punësimi ose përjashtohen nga mbrojtja që mundëson ligji mbi barazinë, duke u bazuar në anëtarësinë e atyre në një parti politike. Në disa të tjerë, merren parasysh sjelljet sociale dhe politike, anagzhimi civil ose cilësitë morale, motive këto që merren parasysh në një numër të madh profesione në sfera aktivitetesh. Ky lloj diskriminimi haset më shpesh i praktikuar nga autoriteti publik. Efektet e tij ndihen më “teper në sektorin publik”. Detyrimi i përgjithshëm për t'u pajtuar me një ideologji të caktuar, apo firmosja e një betimi për besnikëri politike, do të konsiderohet diskriminuese. Në rast se bindjet politike merren parasysh si kusht i domosdoshëm për një vend pune të caktuar, duhet që kjo të provohet objektivisht në një shqyrtim gjyqësor, për të përcaktuar nëse ky kusht i domosdoshëm është vërtetë i justifikuar për atë vend pune.

---

<sup>37</sup> Po aty, f.153

## Motive të tjera diskriminuese

Konventa, në nenin 1, paragrafi 1 të saj, parashikon si diskriminuese çdo lloj dallimi përjashtimi dhe preference të bazuara në racën, gjininë, fenë, opinionet politike, prejardhjen kombëtare, origjinën sociale dhe ngjyrën të cilat çojnë në prishjen ose "shtrembërimin e barazisë e mundësive ose të trajtimit në fushën e punësimit ose të profesionit. Por, nuk mund të kufizohet gama e motiveve, të cilat mund të konsiderohen diskriminuese vetëm duke iu referuar motiveve të mësipërme. Kjo mund të argumentohet me faktin e ekzistencës së ndryshimeve të caktuara në shoqëri të ndryshme, duke filluar që nga sistemet politike, organizimi shoqëror, niveli i demokratizimit të jetës shoqërore, zhvillimi ekonomik, besimi fetar etj. Shtete të ndryshme kana parashikuar në legjislacionet e tyre motive të tjera si diskriminuese, përveç atyre të parashikuara në konventë. Ndër këto mund të përmenden, kanosjet dhe dënimet penale; veprat penale që mund të jenë falur; niveli i edukimit; vendi i lindjes; qenia i lindur nga një lidhje jashtëmartesore, orientimi seksual, gjendja fizike dhe mendore, moshja, marrëdhëniet familjare me punëmarrës të tjerë në ndërmarje, theksi dhe gjuha, pamja e jashtme, ndryshime të pazakonta gjenetike ose veçori të gjakut pjesëmarrje ose jo në sindikata etj. Përveç mbrojtjes së garantuar nga legjislacioni i brendshëm për disa prej motiveve të sipërmendura, është parashikuar dhe mbrojtje ndërkombëtare. Kështu, mund të përmendet, Konventa e ONP "Për punëtorë me përgjegjësi familjare", 1981 (NR56), Konventa "Për rehabilitim profesional dhe punësim (për personat e paaftë)", 1983 (NR 159), Rekomandimi "Për punëtorët e vjetër" 1980 (Nr 162) etj. Nëqoftëse i referohemi paragrafit (b) të Nenit 1 të Konventës, shohim se ai shton si diskriminues çdo dallim tjetër, përjashtim ose preferencë që çon në prishjen opo shtrembërimin e barazisë, të mundësisë ose trajtimit në drejtim të punësimit ose të profesionit. Por, në këtë rast është një anëtar i interesuar, i cili pasi të jetë konsultuar me organizatat përfaqësuese të punëdhënësve ose punëmarrësve, nëse ekzistojnë të tilla dhe organizmave të tjerë të përshtatshëm, mund të specifikojnë motivin si diskriminues. Kjo lloj praktike, në të cilën marrin pjesë si punëmarrësit ashtu edhe punëdhënësit, qoftë jo pjesëmarrje e drejtpërdrejtë ose nëprmet përfaqësuesve, ka një rëndësi të veçantë, pasi mundëson një garanci më tepër në zbatimin e një mbrojtjeje kombëtare, e cila do të jetë në përputhje me atë që parashikon dhe Konventa.

### (a) Punëtorët me përgjegjësi familjare<sup>38</sup>

Përgjegjësitë familjare mund të bëhen pengesë për barazinë në punësim dhe një burim madhor për diskriminimin direkt ose indirekt kundër grave në këtë fushë. Një mosndarje e drejtë e përgjegjësive familjare ndërmjet pjesëtarve të një familjeje, mund të sjellë si pasojë lënien e vendit të punës ose humbjen e shanseve për të ecur përpara. Ndër institucionet ndërkombëtare që ka zbehur qëndrimin tradicional në lidhje me rolin e gruas dhe pranimin që përgjegjësitë familjare nuk duhet të ndikojnë vetëm tek punëtorët femra, por edhe familjen dhe madje të tërë shoqërinë, është Konventa "Për punëtorët me përgjegjësi familjare": 198 (Nr.156). Barazia në mundësi dhe trajtim, duhet t'u garantohet të gjithë punëtorëve me përgjegjësi familjare, jo vetëm ndërmjet burrave dhe grave, por edhe ndërmjet tyre dhe punëtorëve të tjerë. E rëndësishme është që të mënjanoen konfliktet që mund të lindin si pasojë e përgjegjësive familjare dhe detyrimeve në vendin e punës.

<sup>38</sup> Po aty, f.161

(b) Personat e paaftë për punë.

Personat me aftësi mendore apo fizike të kufizuara, gjenden gjithmonë përpara vështirësive për të marrë pjesë në jetën sociale në pozitë të barabartë me të tjerët. Këto vështirësi mund të përfshijnë elemente specifike të diskriminimit në lidhje me pranimin në punësim ose trajnimet profesionale. Persona të tillë mund të jenë subjekte të një sjellje të ashpër, fyese, izoluese, madje mund t'u mohohet fitimi i një vendi pune. Zbatimi dhe kontrolli periodik i politikave mbrojtëse në lidhje me rehabilitimin dhe punësimin e personave të paaftë dhe ndërmjet punëtorëve në përgjithësi, është një prej objektivave të Konventës “Për rehabilitim profesional dhe punësim ( për personat e paaftë)” (nr.159). Duke iu referuar po kësaj Konvente, me termin “person të paaftë për punë” do të nënkuptojnë një individë, mundësitë e të cilit për të siguruar, mbajtur gjatë dhe të ecë përpara në një vend pune të përshtatshëm, janë të kufizuara nga një dëmtim fizik ose mendor i dallueshëm. Barazia në punësim dhe në trajtim ndërmjet personave të paaftë për punë , femra dhe meshkuj, kërkon që të respektohet me kujdes, duke pasur parasysh këtu edhe faktin që personat e paaftë për punë, femra, mund të jenë subjekte të një diskriminimi të dyfishtë. Masat speciale pozitive që merren për t'i mundësuar kësaj kategorie personash barazi efektive për mundësi dhe trajtim të barabartë, nuk mund të konsiderohen si diskriminues kundrejtë punëtorëve të tjerë. Kjo dispozitë korrespondon me parimin e parashikuar në nenin 5, paragrafi i 2 i Konventës Nr.111, në përmbajtje të të cilit, koncepti i mbrojtjes ose ndihmës për të rregulluar raste të dukshme të diskriminimit, është i lidhur me barazinë e shanseve dhe trajtimit.

d) Mosha<sup>39</sup>

Kur flitet në përgjithësi, mosha konsiderohet si një gjendje fizike, e cila ka kërkesa të veçanta dhe në lidhje me këto nevoja, është e domosdoshme një mbrojtje ose ndihmë e posaçme. Në kodet dhe legjislacionet e brendshme të shumë vendeve ndalohet shprehimisht diskriminimi në bazë të moshës. Por, sidoqoftë këto dispozita duhet të interpretohen në lidhje me dispozitat në bazë të të cilave punëdhënësit, mund që ligjërisht të përfundojnë kontratën e punës me punëmarrësit, pasi kanë arritur moshën për pension. Në ditët e sotme, punëtorët të cilët arrijnë një moshë të caktuar, numërojnë një sërë vështirësish në gjetjen e një vendi të ri pune, nëse kanë humbur të mëparshmin. Për kategori të caktuar profesionesh, ekzistojnë limite moshe, por lind nevoja e rivlerësimit periodik të tyre, duke marrë parasysh zhvillimet mjekësore, për të përcaktuar nëse këto limite janë të justifikuara. Por, nuk jemi përpara diskriminimit nëse një punëdhënës arrin të provojë që mosha është një kriter profesional i justifikuar nga vetë natyra e profesionit, edhe pse argumentet ekonomike nuk e përfshijnë justifikimin. Diskriminimi i bazuar në moshë, duhet të shihet në lidhje me moshën e detyrueshme për pension dhe punësimin e punëtorëve në moshë të vjetër e punëtorëve të rinj.

e) Pjesëmarrja në sindikata

Pjesëmarrja ose mospjesëmarrja në një organizim sindikal mund të jetë shkak diskriminimi. E drejta e të gjithë punëtorve dhe punëdhënësve për të qënë anëtarë të organizatave sindikale dhe për të marrë pjesë në aktivitetet e tyre, pa qënë të diskriminuar. parashikohet në Konventën “ Për iniciativën dhe mbrojtjen e së drejtës

---

<sup>39</sup> Po aty, f.167

sindikale” 1948 (Nr.87)<sup>40</sup>. Diskriminimi mbi baza të tilla ndalohet edhe nga Konventa të tjera si ajo “ Për përfaqësuesit e punëtorëve”, 1971 (Nr. 135) (neni 1 i saj).

f) Kualifikimet të lidhura me vendin e punës

Në nenin 1, paragrafi 2 i Konventës Nr.111, parashikohet se dallimet, përjashtimet ose preferencat e mbështetura në kualifikimet që kërkohen për një vend pune të veçantë, nuk konsiderohen diskriminim. Ky përkufizim kërkon një interpretim të kufizuar. Kur kërkohen aftësi ose kualifikimet për fitimin e një “vendi të caktuar pune”, nuk mund të jetë i lehtë dallimi nëpërmjet asaj që përbën ose jo diskriminim. Shpesh herë, është e vështirë të bësh ndarjen nëse kemi të bëjmë me kërkesa të drejta për një vend pune të veçantë apo janë duke u përdorur kriteret për të përjashtuar kategori të caktuara personash. Në mënyrë që të përcaktohet qëllimi i vërtetë i këtij përjashtimi, duhet të vlerësohen dy elementë: fillimisht koncepti “vend pune i veçantë” dhe, së dyti, përkufizimi i “kërkesave të lidhura” me një vend pune të veçantë. Koncepti “vend pune i veçantë” i referohet një vendi pune të veçantë. Koncepti “vend pune i veçantë” i referohet një vendi pune, detyrë apo funksioni specifik të caktuar, kualifikimet e nevojshme mund të përcaktohen si kualifikime që kërkohen nga karakteristikat që mbart një vend pune i veçantë në raport me interesat. Një kualifikim i caktuar mund të shfaqet si një kërkesë e lidhur me vendin e punës, pa rënë në konflikt me parimin e barazisë në punësim dhe trajnim. Kështu, vende pune të caktuara mund të kërkojnë një forcë të madhe fizike, kriter ky që përmbushet nga punëtorët meshkuj dhe kjo nuk do të thotë që jemi përpara diskriminimit gjinor, pasi realisht femrat nuk mund të përmbushin qëllimin e marrdhënies së punës, si pasojë e mundësisë së kufizuar fizike.

Edhe në një sërë profesione të tjera, dallimi në bazë të gjinisë mund të jetë i nevojshëm. Por, do të ishte i papajtueshëm dhe me Konventën, përjashtimi i grave nga pozicione të rëndësishme, për shembull nga shërbimi civil. Marrja parasysh e bindjeve politike për një vend të caktuar pune, përbën element diskriminues, por jo gjithmonë.

Një kategori tjetër masash, të cilat Konventa nuk i cilëson si diskriminuese, nuk janë të parashikuara në nenin 4 të saj, ku thuhet, në mënyrë të përgjithshme, se nuk konsiderohen si diskriminim ato masa që prekin një individ, për të cilin dyshohet, me të drejtë, se kryen një aktivitet të jashtëligjshëm, por me kusht që ky person të ketë të drejtën t'i drejtohet një instance kompetente, që është krijuar sipas praktikës kombëtare. Qëllimi i kësaj dispozite është mbrojtja e sigursë së shtetit, ndërkohë që individit në fjalë i mundëson garanci të veçanta. Fillimisht, sipas nenit 4 janë jo diskriminuese ato masa që prekin një individ, i cili dyshohet me të drejtë apo provohet se zhvillon aktivitet të dëmshëm për sigurinë e shtetit. Por, nëse masat e marra ndaj një individit lidhen me pjesëmarrjen e tij në një grup ose komunitet të veçantë, do të kenë karakter diskriminues. Duke bërë një interpretim të nenit 4 rezulton se shprehja e opinionëve ose besimeve fetare politike dhe filozofike, nuk përben bazë të mjaftueshme për aplikimin e përjashtimit. Nëse një person propagandon doktrina, të cilat kanë për qëllim kryesor ndryshime në institucionet e një shteti, po për këtë ai nuk i drejtohet metodave të dhunshme, atëherë ai nuk përjashtohet nga mbrojtja e Konventës.

---

<sup>40</sup> Mbrojtja sindikale përmes konventave pasqyrohet qartë në konventat e ONP si dhe në rekomandimet.

Përveç kushtit të mësipërm, neni 4, parashikon dhe një kusht procedural që duhet të respektohet: “e drejta e personit të prekur nga këto masa për t’iu drejtuar një organi kompetent të krijuar sipas praktikës Kombëtare”. Në këtë pjesë të nenit, parashikohet e drejta e personit të prekur për t’u ankuar, gjë që presupozon nevojën e një organi kompetent që duhet të qëndrojë mbi organin që ka marrë masën, që të garantojë pavarësi dhe paanësi, duke verifikuar (përcaktuar) arësyet mbi bazën e të cilave janë marrë masat. Zbatimi nëprmet gjykatave nuk do të ishte i mjaftueshëm, nëse dispozitat që ato do të aplikojnë, janë në vetvete të papajtueshme me standartet e Konventës. Ekzistenca e një garancie të tillë procedurale, përbën një kusht paraprak për të legjitimuar aplikimin e nenit4, por vetëm kjo nuk është e mjaftueshme. Fakti i ekzistencës së një kompensimi, nuk përjashton shtetin nga detyrimi për të respektuar kushtin e pavarur të parashikuar nga neni4. Masa të posaçme për mbrojtje dhe ndihmë (Neni 5 i Konventës) synojnë të mbajnë parasysh nevojat e veçanta të atyre personave, të cilëve, në përgjithësi, kjo u njihet si e nevojshme për arsye gjinie, moshe, invaliditeti ose të niveit social e kulturor, si dhe për shkak të ngarkesës familjare. Pra, sipas nenit të mësipërm, parashikohen dy lloj masash të mbrojtjes dhe të ndihmës: masa të mbrojtjes dhe të ndihmës të marra nga Konventat dhe rekomandimet e ONP.

Zbatimi i parimit të mosdiskriminimit në punë, sipas dispozitave të legjislacionit tonë të punës, paraqet sidomos interes, gjatë tri momenteve kryesore. Për të sqaruar këto momente, le t’i referohemi Kushtetutës së Republikës të Shqipërisë, e cila në nenet 18 dhe 49 parashikohen:

1. Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit.
2. Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, gjuha, bindjet politike, fetare e filozofike, gjendja ekonomike, arsimore ose përkatësia prindrore.
3. Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës me punë të ligjshme, që e kanë zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional.

Parimi i barazisë dhe i mosdiskriminimit është mbartur edhe në Koin e Punës, ku bëhet fjalë për ndalimin e tij në fushën e marrjes në punë dhe të profesionit.

Dispozitat e mësipërme kushtetuese përbëjnë garanci thelbësore për t’i siguruar të gjithë personave, pa asnjë lloj përjashtimi, mundësi për trajtim të barabartë në fushën e punësimit dhe marrdhënieve të punës.

#### a) Diskriminimi në momentin e marrjes në punë

Legjislacioni ynë i brendshëm për mbrojtjen kundër diskriminimit në fushën e marrjes në punë, nuk mbështetet vetëm në nenet e sipërcituara të Kushtetutës, të cilët kanë nevojë për një detajim më të holësishëm, duke marrë këtu parasysh numrin e madh të çështjeve që përfshin kjo temë, por zgjerohet në rregullimet që jepen në dispozitat e Kodit të Punës e ligje të tjera. Në nenin 9 të Kodit të Punës thuhet se:

1. Ndalohet çdo diskriminim në fushën e marrjes në punë dhe të profesionit.
2. Me diskriminim kuptohet çdo dallim, përjashtim ose parapëlqim që bazohet në racë, ngjyre, moshë, seks, fe, bindje politike, origjinë kombëtare, origjinë

shoqërore, lidhje familjare, të meta fizike ose mendore që cenojnë të drejtën për të qënë i barabartë në punësim dhe trajtim. Dallimet, përjashtimet ose parapëlqimet që kërkohen në një vend pune të caktuar, nuk konsiderohen si diskriminime. Masat e veçanta mbrojtëse për punëmarrësit, të parashikuara nga ky Kod, me vendim të Këshillit të Ministrave ose me kontrata kolektive nuk quhen si diskriminime.

3. Me punësim dhe profesion<sup>41</sup> kuptohet orientimi dhe formimi profesional, zënia me punë dhe në profesione të ndryshme, si dhe kushtet e punësimit që lidhen me shpërndarjen e punës, kryerjen e saj, shpërblimin, ndihmën shoqërore, disiplinën dhe përfundimin e kontratës së punës. Kjo dispozitë, do të kuptohet e interpretohet në lidhje me nenin 1 të Konventës Nr. 111 “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”, Konventë e ratifikuar dhe nga vendi ynë. Neni 9, sipas Kodit të Punës, i përmbahet të njëjtit përkufizim për diskriminimin, punësimin dhe profesionin, sikurse edhe neni 1 i Konventës. Sipas të dy dispozitave, nuk do të konsiderohen diskriminim dallimet, përjashtimet ose preferencat e mbështetura në kualifikimet që kërkohen për një vend pune. Në këtë mënyrë, Kodi ynë i Punës, ka mbajtur parasysh standartin më të lartë ndërkombëtar në fushën e diskriminimit në punë, gjë që tregon se garancitë e ofruara prej tij, formalisht janë të standarteve ndërkombëtare. Për t’u nënvizuar është fakti se si punësimi edhe papunësia përfshijnë kategori të ndryshme të individëve, të cilët hyjnë apo dalin në tregun e punës, duke u bërë kështu edhe një formë e përhapur diskriminimi. Kur flitet për diskriminim në punë, nuk i referohemi vetëm dukurisë gjatë marrëdhënies së punës, por edhe asaj që mund të jetë prezent përpara fillimit të këtyre marrëdhënieve. Në praktikën aktuale, për fitimin e një vendi të caktuar pune, qoftë ky në sektorin privat ose shtetëror, përdoren kritere të lidhura me vendin e punës, si pasojë e karakteristikave të ndryshme që mbartin profesione të ndryshme. Kur aplikohet për punësim, duhet të konsiderohet se një punëdhënës vepron kundër ligjit, duke diskriminuar në rastet që vijojnë:
  - a) Kur vendoset paraprakisht se cilit person do t’i ofrohet vendi i punës. Kjo përfshin përshkrimin e punës, specifikimet personale, formularin e aplikimit, preçesin e zgjedhjes, intervistat dhe seleksionimi i fundit.
  - b) Për kushtet e kontratës së punësimit, siç janë, pagesa, pushimi vjetor ose kushtet e punësimit.
  - c) Duke mos e konsideruar fare aplikimin.

Në vazhdimësi të këtij trajtimi, në Kodin tonë të Punës parashikohet se liria sindikale mbrohet me ligj dhe punësimi i punëkërkesve nuk mund të kushtëzohet nga fakti i të qenit anëtar i një sindikate të krijuar nga ligji. Pra, ndër kërkesat për pranimin në një vend pune, do të ishte e kundërligjshme të shtohet dhe kriteri i anëtarësisë në një prej sindikatave që operojnë sot në Shqipëri. Gjithashtu, do të konsiderohet e padrejtë që një punëdhënës të largoje nga puna ose të cënojë të drejtën e punëmarrësit për shkak të anëtarësisë, ose jo në një sindikatë, të kufizuar në bazë të ligjit ose të pjesëmarrjes në veprimtari sindikale, duke respektuar legjislacionin në fuqi. Në tregun tonë të punës vihet re një lloj parapëlqimi, i cili edhe pse nuk shihet gjithmonë si i tillë nga një pjesë e shoqërisë, po të analizohet, do të arrihet në përfundimin se ne vetvete ky lloj parapëlqimi përbën motiv diskriminimi. Është normale që shumë prej

---

<sup>41</sup> J.M.Servais “International Labour Law”, 2011, f.134-148.

studentëve që mbarojnë studime të larta, të prirën për kërkimin e ndonjë pune në degën që ata kanë studiuar apo, duke u dhënë jetë njohurive që ata kanë marrë në auditorët e fakulteteve, ku ata kanë studjuar. Pra, mbetet shumë pak kohë që ata të përfshihen në atë pjesë të shoqërisë të gatshme për të punuar. Mirëpo, nuk mund të thuhet se ato nuk do të jenë pre e diskriminimit që ndodh në tregun e punës. Të studiosh brenda apo jashtë vendit, nuk është vetëm çështje zgjedhjeje, por edhe çështje mundësish. Kështu, pavarësisht dëshirës së madhe për të studjuar jashtë, ka një sërë pamundësish, një prej tyre edhe ajo financiare, të cilat bëhen pengesë për realizimin e një objekti të tillë. Por, që një punëdhënës të zgjedh dikë që ka studjuar jashtë, ose duke i dhënë prioritet atij dhe jo një student që mbaron studimet në fakultet brenda vendit, kemi të bëjmë me diskriminim që i bëhet këtij të fundit. Kjo bën që shumica e studentëve të prirën të stujnë jashtë me idenë se një diplomë jashtë mund të vlejë më tepër se një diplomë studimi e marrë brenda vendit. Në këtë mënyrë, bëhet kështu një diskriminim i studentit në tregun e punës. Kjo çon jo vetëm në një kosto “totale”, por edhe psikologjike. Po, në lidhje me këtë subjekt të tregut të punës, një aspekt tjetër diskriminues mund të quhet edhe elementi eksperiencë. Në pjesën më të madhe të lajmërimeve për punësim, vihet re një kriter, i cili në raste të caktuara, mund të jetë motiv diskriminues. Kështu, një pjesë e mirë e punëdhënësve, kërkesat e tyre për punësim, u shtojnë kriterin “ekspriencë”. Ky kriter mbrohet nga paragrafi 2 i nenit 9 të Kodit të Punës. Gjithashtu, ai parashikohet nga neni 2 i Konvents Nr.111. Në të parashikohet se dallimet, përjashtimet, preferencat e mbështetura në kualifikimet që kërkohen për një vend pune të caktuar, nuk konsiderohen diskriminim. Por, a është e nevojshme në një vend pune një kërkesë e tillë?! Një vlerësim i tillë lihet në dorën e punëmarrësit. Për më tepër, në vendin tonë nuk ekzistojnë rregulla apo institucione të posaçme për të përcaktuar dhe kontrolluar nevojën e aplikimit të kërkesave të tilla. Në shumë vende të botës ekziston bashkëpunim midis një sërë institucionesh, si fakultete, zyra të posaçme të karrierës, ministrive të ndryshme, subjekteve private apo politikave shtetërore, që mundësojnë punësimin e studentve që në auditorë.

Në shumë vende studentët kanë mundësi punësimi pranë laboratorëve, sekretarive, bibliotekave, fakulteteve, në projektet që ato zhvillojnë, në subjektet me të cilat fakultetet kanë lidhur marrëveshje etj. Madje, një kontribut të madh në punësimin e studentëve japin edhe vetë pedagogët me anë të referencave dhe rekomandimeve që mund të lëshojnë. Më tej, rol luajnë edhe subjektet private ose shtetërore, të cilët të interesuar për thithjen e elementëve me kapacitetet e nevojshme, i shtojnë në vende pune të përshtatshme në raport me nivelin e njohurive të marra prej tyre. Një operim i tillë do të shmangte atë që bëhet shkak për mos fitimin e një vendi pune nga ata që sapo mbarojnë fakultetin, pavarësisht prej aftësive të tyre. Pra, studentët që u nënshtrohen praktikave të tilla janë të gatshëm për tregun e punës, pasi posedojnë eksperiencën e nevojshme për të. Por, fatkeqësisht një gje e tillë nuk ndodh gjithmonë. Në njoftimet e ndryshme për punë në revista apo gazeta, vërehet se moshat më të kërkuar është 25-35 vjeç, duke disriminuar moshat e tjera. Shkak mbeten profesionet e reja që kërkon sot tregu i punës. Profesionet që kërkojnë vështirësi për këto moshat janë relativisht të njëjta për të gjitha njësitë administrative të vendit tonë. Ndoshta, ky është grupi që ka më shumë nevojë për mbështetje me programe të veçanta punësimi dhe formimi, gjë që do të lehtësonte integrimin e tij në tregun e punës. Edhe mundësia e shtatëzanië bën që disa gra, të grup moshës riprodhuese, të mos parapëlqehen për t'u punësuar. Në mbrojtje të punësimit të gruas, neni 105/a i Kodit të Punës, parashikon se ndalohen testet e shtatëzanië para punësimit, kur

kërkohen nga punëdhënësi, përveç rasteve kur vendi i punës kërkon të punohet në kushte që mund të ndikojnë negativisht në shtatëzani ose, që mund të dëmtojnë shëndetin e nënës ose të fëmijës. Më tej, neni 30, vazhdon se në rastet e zgjidhjes së kontratës nga punëdhënësi, kur gruaja është në punë gjatë periudhës së shtatëzanisë ose është kthyer në punë pas lindjes së fëmijës, barra e provës për të vërtetuar se shkaku i pushimit nga puna nuk ka qënë shtatëzani ose lindja e fëmijës, i takon punëdhënësit.

Në të gjitha rastet e sipërmendura ekziston mundësia që punëkërkuessit t'i shkaktohet një dëm. Ky dëm mund të jetë pasuror, por jo në të gjitha rastet ai duhet të provohet në bazë të nenit 9. Por, në këtë rast nuk kemi të bëjmë me dëm kontraktor, pasi ende nuk është lidhur një kontratë ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit. Gjithsesi, Kodi ynë Civil i bën një rregullim juridik dhe këtij problemi që mund të lind.

Diskriminimi gjatë marrëdhënies së punës në Shqipëri.<sup>42</sup>

Punëmarrësit janë të riskuar prej diskriminimit jo vetëm përpara lidhjes së marrëdhënies së punës, por edhe gjatë saj. Që në çastin e lidhjes së kontratës së punës, punëdhënësi respekton dhe mbron në raportet e punës personalitetin e punëmarrësit. Ai duhet të parandalojë çdo qëndrim që cënon dinjitetin e tij. Punëdhënësi ndalohe të kryejë çdo veprim që përbën shqetësim seksual ndaj punëmarrësit dhe nuk lejon kryerjen e veprimeve të tilla nga punëmarrësit e tjerë. Me shqetësim seksual kuptohet çdo shqetësim që dëmton në mënyrë të dukshme gjendjen psikologjike të punëmarrësit për këtë shkak. Një prej formave më të shpeshta të diskriminimit gjatë marrëdhënies së punës është ai gjinor, veçanërisht pabarazia në shpërblim midis sekseve. Për të rregulluar një problem të tillë, Kodi ynë i Punës parashikon në nenin e 115 të tij, se punëdhënësi jep të njëjtën pagë si për gratë dhe për burrat që kryejnë punë me vlerë të barabartë. Nuk konsiderohen si diskriminim diferencat në pagë që bazohen në kritere objektive, pavarësisht nga seksi, si cilësia dhe sasia e punës, kualifikimi personal si dhe vështirësia në punë. Kur punëmarrësi parashtron të dhëna serioze që lënë të kuptojnë ekzistencën e një diskriminimi, ai është i detyruar të provojë të kundërtën. Pra, barra e provës bie mbi punëdhënësin dhe jo mbi punëmarrësin. Përsa i përket mënyrës së eliminimit të diskriminimit në rastet e shpërblimit, punëmarrësi nuk ka nevojë t'u drejtohet organeve gjyqësore, pasi diskriminimi eliminohet kur punëdhënësi i jep punëmarrësit të diskriminuar një shpërblim që përfshin gjitha avantazhet që ka punëmarrësi i seksit tjetër. Në bazë të standarteve ndërkombëtare të ONP, Konventa Nr.100 "Për barazinë e shpërblimit ndërmjet burrit dhe gruas", shpërblimi përfshin pagesën ose trajtimin e zakonshëm, pagën bazë si dhe të gjitha përfitimet e tjera që i paguan drejtëpërdrejtë ose tërthorazi, në të holla ose në natyrë nga punëdhënësi, punonjësit sipas punës që kryen ky i fundit. Shprehja barazi dhe shpërblim midis burrit dhe gruas për punë të barabartë, ka parasysh masën e shpërblimit të caktuar pa dallimin e bazuar në seks.

Diskriminimi racor

Shoqëria shqiptare është karakterizuar nga marrëdhënie të një harmonie model midis pakicave etnike dhe shumicës. Këto marrëdhënie kanë evoluar në shekuj, duke e

---

<sup>42</sup> Konventa Nr.111 e OPN "Për diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit" reflektohet, në thelbin e saj, në Kodin e Punës (neni 9) si dhe në Ligjin për mosdiskriminimin. Por, në rregullimet e tyre juridike, këto dy akte normative, nuk janë plotësisht të përputhura, pra ndihet nevoja e unifikimit të tyre.



renditur Shqipërinë si një vendet model për bashkëjetesën midis komuniteteve etnike dhe besimit fetar. Mbas luftës, shteti shiptar ndoqi politikën e asimilimit dhe të homogjenizimit të kombit shqiptar, duke e konsideruar këtë komunitet si pjesë e popullsisë shqiptare. Qeveria shqiptare, duke synuar të përmirësojë jetën e qytetarëve, nuk ka bërë dallime dhe ndalon me ligj praktikatat dhe sjelljet diskriminuese. Kjo është realizuar nëpërmjet legjislacionit dhe institucioneve shqiptare dhe adoptimit të instrumentave ndërkombëtar në këtë fushë. Minoriteti rom nuk ka qënë objekt diskriminimi nga ana ligjore në asnjë fushë, qoftë edhe në punësimin e tyre. Megjithatë, janë konstatuar raste të diskriminimit të fshehtë nga ana e individëve të veçantë.

Treguesit sociale për popullsinë rome janë konsideruar më të ulët se mesatarja kombetare dhe një pjesë e madhe e komunitetit rom jeton në kushte të pasigurta, të pambrojtura dhe nën nivelin mesatar të jetesës. Papunësia masive pas vitit '90, goditi edhe romët. Ata, më shumë se çdo grup tjetër, e gjetën veten jashtë tregut të punës, duke e pasur të vështirë përfshirjen me kërkesat e tregut të ri të punës. Në drejtim të vazhdimit të arsimit të mesëm dhe të lartë, niveli i pjesëmarrjes regjistron shifra të ulëta nga komuniteti rom. Pas viteve '90, sistemi arsimor pësoi një tkurrje dhe u vunë re fenomene të braktisjes së shkollës në shifra të larta. Situata e vështirë e minoriteti rom në Shqipëri është e një natyre të përbërë. Është një mangësi sociale që ata kanë një nivel të ulët kualifikimi. Numri mesatar i anëtarëve të familjes është i lartë, ndërkohë që gjendja shëndetësore dhe paragjykimet e hedhura në drejtim të tyre pengojnë zgjidhjet e duhura sociale. Situata e romëve nuk mund të thjeshtëzohet si një problem varfërie ose si një çështje e një politike minoriteti. Në shqyrtimin e çështjes, është e dukshme se në praktikë konstatohen raste të përjshatimit dhe të vetpërjashtimit, si rezultat i rrethanave ekonomike, sociologjike dhe psikologjike. Në mënyrë që të shmangen disi praktikatat diskriminuese ndaj romëve, na ndihmon marrja e masave për eliminimin e rasteve abuzive të shkeljeve të dispozitave të legjislacionit të punës nga punëdhënësit, si forcimi i kontrollit të Inspektoriatit Shtetëror të Punës në subjektet që kanë të punësuar romë, edhe duke bërë informimin e duhur për punëdhënësit dhe punëmarrës, për të drejta dhe detyrime që kanë palët gjatë marrëdhënieve të punës, “portali elektronik” etj.

### Diskriminimi gjinor

Ndër format më të përhapura dhe të hershme të diskriminimit është ai gjinor. Barazia gjinore është një parim sipas së cilit të gjitha qeniet njerëzore, pa dallim seksi, duhet të kenë të drejta ligjore të barabarta. Ndarja gjinore e punës ka të bëjë me caktimin e roleve, përgjegjësisë dhe detyrave të ndryshme, burrave dhe grave bazuar në idetë shoqërore të asaj që burrat dhe gratë duhet të bëjnë dhe janë të aftë të bëjnë. Detyra dhe përgjegjësi të ndryshme u caktohen vajzave dhe djemve, grave dhe burrave sipas roleve të tyre dhe, jo domosdoshmërisht, sipas aftësive dhe preferencave të tyre personale.

### Dokumentat në mbrojtje të barazisë gjinore

Ndryshimet ekonomike, sociale e kulturore padyshim pasqyruan edhe në legjislacionin shqiptar, përmes hartimit të kodeve të reja. Rregullimi i marrëdhënieve të punës u finalizua në hartimin e Kodit të ri të Punës, më 1995 dhe ligjeve dhe akteve kryesore nënligjore të cilat vazhdimisht në këto vitet e fundit janë përmirësuar duke patur në bazë standartet ndërkombëtare për të drejtat e njeriut. Të drejtat e gruas, si

pjesë integrale të rejave të njeriut, kanë gjetur vendin e tyre në legjislacionin shqiptar në përgjithësi dhe atë të punës në veçanti. Ndryshimet e pritshme në Kodin e Punës, në pajtim me konventat e ONP, do të sigurojnë edhe më mirë barazinë dhe mosdiskriminimin në vendin tonë.

### Kushtetuta

Në nenin 18 të Kushtetutës (1998) përcatohet se të gjithë shtetasit janë të barabartë përpara ligjit dhe askush nuk mund të diskriminohet për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare e filozofike, gjëndja ekonomike, arsimore dhe sociale. Gjithashtu, në Kushtetutë sanksionohet e drejta për tu punësuar (Neni 49/1): “Çdo njeri ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vet, ai është i lirë të zgjedh profesionin, vendin e punës, si edhe sistemit të kualifikimit të vet profesional”.<sup>43</sup> Ky parim gjen zbatim për të gjithë shtetasit si për burrat edhe për gratë.

### Kodi i punës

Ndalon diskriminimin në bazë të seksit, që cënon të drejtën e individit për të qënë i barabartë në punësim dhe në trajnim, në procedurat e marrjes në punë dhe kushtet e punës, në kryerjen e detyrave, në shpërblim, asistencë sociale dhe përfundimin e kontratës së punës si dhe pjesëmarrjen në sindikata.<sup>44</sup>

### Ligji për barazinë gjinore

Synon të plotësoj kuadrin ligjor lidhur e të drejtat e barabarta për burrin dhe gruan. Ky ligj konsiston në vendosjen e te dy sekseseve në pozita të barabarta, në fushën e punësimit, arsimit dhe vendimarrjes. Gjithashtu, parashikohen dispozita kundër ngacmimit seksual në vendin e punës. Ligji parashikon ngritjen e mekanizmave qeveritare, për hartimin e politikave për barazinë gjinore, vlerësimin dhe monitorimin e situatës konkrete. Gjithashtu, në rastin e shkeljeve të këtyre të drejtave, vendoset gjobë për shkelësin. Dispozitat që i kushtohen veçanërisht fushës së punës, janë nenet, 3, 5, 6, 7 dhe 8. Jo gjithmone ligji ka rol mbrojtës ndaj diskriminimit në punë, pasi mund të shfaqen edhe raste të diskriminimit ligjor, i cili do të kuptohet si mungesë e legjislacionit mbrojtës, ose vet legjislacionit diskriminues, që nuk lejon shprehimisht fitimin e disa vendeve të punës për kategori të caktuara. Përpyekjet që adresojnë barazinë gjinore, kanë një impakt të drejtëpërdrejtë në reduktimin e varfërisë në të gjithë dimensionet e saj. Axhenda e integritimit evropian, respekton më së miri politikat dhe programet të realizimit të barazisë gjinore.

### Roli i shtetit lidhur me barazinë gjinore në Shqipëri.

Me VKM Nr. 415/dt 01.07.1998, është krijuar Komiteti Gruaja dhe Familja, si Institucion qëndror në vartësinë e Këshillit të Ministrave. Në mars të vitit 2001, me VKM Nr.127, dt 15.03.2001 “ Pr disa shtesa he ndryshime në vendimin NR.415 dt 01.07.1998, Këshillit të Ministrave për krijimin dhe funksionimin e Komitetit Gruaja dhe Familja, ndryshohet emërtimi nga Komiteti Gruaja dhe Familja në Komitet për mundësi të Barabarta. E VKM NR.59, dt 23.01.2003 Komiteti për mundësi të barabarta kalon në vartësi të ministrit të linjës. Me hyrjen në fuqi të Ligjit NR.9198,

<sup>43</sup> Kushtetuta e RSH, neni 49.

<sup>44</sup> Kodi i Punës i RSH, nenet 9-10.

dt.01.07.2004 “Për Barazinë Gjimore në Shoqëri”, krijohet Komiteti për Barazi Gjimore dhe kalon në varsi të Këshillit të Ministrave.

Sanksionet e parashikuara në raste diskriminimi kushtëzohen nga mënyrat e mbrojtjes.

Kështu, autoriteti përgjegjës për shqyrtimin e padive për diskriminimin, është gjykata. Gjykata është organi i vetëm që mund të marr në shqyrtim padinë e një personi ose grupi personash që besojnë se janë diskriminuar dhe të jap vendimin e arsyetuar. Gjykata në marrjen në shqyrtim të padive për diskriminimin dhe dhënien e vendimit zbaton të gjitha procedurat në fuqi.

Padia kundër diskriminimit

Padia kundër diskriminimit ngrihet pranë gjykatës kompetente nga personi, grupi i personave, një ose disa organizata ose autoritete të tjera të interesuara, kur ka dyshime të arsyeshme se ka pasur diskriminim.

Padia përgatitet me shkrim në gjuhën shqipe . Ajo duhet të përmbaj informacionin e mëposhtëm:

- a. Emrin ose emrat e personave që ngrejnë padinë.
- b. Adresën e personit ose të personave.
- c. Arsyet e ngritjes së padisë.
- d. Emrin ose institucionin kundër të cilit ngrihet padia.
- e. Kërkesën se çfarë pret nga Gjykata.
- f. Datën dhe firmën e personit ose personave që ngrejnë padinë.

Nuk mund të ngrihet padi nëse nga momenti që besohet se kanë ndodhur diskriminimi ka kaluar më shumë se dy vjet. Nëse diskriminimi ka lënë pasojë të rënda mbi shëndetin e personit ose grupit të personave, atëherë periudha e parashkrimit shtrihet deri në pesë vjetë. Gjykata, nëse vërteton se ndaj personit ose ndaj grupit të personave është ushtruar diskriminimi, në bazë të nenit 3/1 të këtij ligji, atëherë ajo mund të urdhërojë zbatimin e sanksionive të mëposhtme ndaj individit dhe/ose autoritetit ushtrues të diskriminimit me:

- a. Kërkesë për ndjesë publike.
- b. Gjobë.
- c. Heqje të licensës.
- d. Largim nga puna.
- e. Kompensim për dëmin e shkaktuar.

Në çdo moment të gjykimit, gjykata duhet të urdhërojë ndalimin e mëtejshëm të diskriminimit, ndaj individit ose grupit të individëve që kanë ngritur padinë, si edhe kthimin e tyre në gjendjen e mëparshme. Gjykata, pasi merr në shqyrtim faktet dhe të dhënat e paraqitura, si edhe mënyrën në të cilën është kryer diskriminimi, përsëritjen e

tij ose pasojat që ky diskriminim ka shkaktuar, urdhëron shpalljen fajtor të individit ose autoritetit që ka ushtruar diskriminimin, si edhe vendos zbatimin e sanksionit më të përshtatshëm. Dhënia e çdo njerit prej sanksioneve të përmendura më sipër, mund të shoqërohet me urdhërimin e dhënies së kompesimit për dëmin e shkaktuar në favor të individit ose grupit të individëve që janë prekur drejtëpërsëdrejti nga diskriminimi. Vendimi i Gjykatës mund të apelohe brenda gjashtë muajve pranë Gjykatës së Apelit.

Gjykata pasi merr në shqyrtim pasojat që kanë shkaktuar diskriminimin, në vendimin e saj, mund të kërkojë që pala e paditur, qoftë individ, autoritet publik ose privat, të paguajnë një kompesim për dëmin e shkaktuar ndaj personit të diskriminuar. Dëmi mund të jetë moral, fizik ose emocional. Shuma e shpërblimit caktohet në bazë të pasojave që ajo ka shkaktuar. Ekzekutimi i vendimit mund të bëhet vetëm pasi ai të ketë marr formë të prerë. Vendimi mund të jetë:

Më kërkim ndjese publike që do të kuptojmë vendimin e formës së prerë të dhënë nga gjykata kompetente, e cila kërkon që personi ose autoriteti i i deklaruar fajtor të kërkojë ndjesë në publik, në formë të shkruara, ndaj personit ose grupit të personave të diskriminuar, nëpërmjet botimit të ndjesës në një nga mjetet e informimit publik, si gazeta e përditshme, televizione ose radio kombëtare. Kostot e kërkesës ndjese publike i mbulon personi që ka ushtruar diskriminimin.

Gjobat jepen nga gjykata ndaj çdo individit ose autoritetit që ka ushtruar diskriminim. Sanksioni në gjobë nuk mund të jetë më shumë se 100.000 lekë dhe shkon në favor të të diskriminuarit.

Heqja e liçensës urdhërohet nga gjykata ndaj çdo individit ose autoritetit, i cili ka përsëritur më shumë se dy herë një formë të diskriminimit të përshtatshëm në këtë ligj. Heqja e liçensës mund të bëhet jo më pak se një vit deri në mënyrë të përhershme, në varësi të pasojës që ajo ka shkaktuar ndaj të diskriminuarit.

Largimi nga puna është një sanksion që gjykata mund të japë ndaj çdo individit që ka shkaktuar diskriminim për më shumë se dy herë. Largimi nga puna mund të kërkohet si ndaj individit të punësuar në një autoritet publik ose privat, pavarësisht nga statusi i tij.

Në ligjin për parandalimin e diskriminimit në marrdhëniet e punës, parashikohet shprehimisht mbrojtja e punëmarrësve ose punëkërkuesve nga diskriminimi në punë. Konkretisht në nenin 12 thuhet se:

- 1) Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përpëmdura në nenin 1 të këtij ligji dhe që ndër të tjera, ka lidhje me:
  - a) Shpalljen e vendeve të lira të punës.
  - b) Rekrutimin dhe përzgjedhjen e pjesëmarrësve
  - c) Trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimet, përfitimet dhe mjedin e punës, trajtimet profesionale, ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjedhjen e kontratës së punës.

- d) Anëtarësinë në sindikata dhe mundësin për të përfituar nga lehtësitë që sigurojnë këto anëtarësi.
- e) Ndalohet çdo lloj shqetësimi, përfshirë dhe shqetësimin seksual nga punëdhënësi dhe punëmarrësi përkundrejtë një punëmarrësi ose një kërkuesi për punë ose midis punëmarrësve.
- f) Zbatimi i masave të posaçme dhe të përkohshme bazuar në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, me qëllim përsheptimin e barazisë në fushën e punësimit, nuk konsiderohet diskriminim. Zbatimi i masave të tilla në asnjë rast nuk mund të nënëkuptojë mbajtjen në mënyrë të përhershme të standarteve të pabarabarta ose të ndryshimit. Masat e posaçme ndërpriten kur arrihet objektivi i trajtimit dhe ofrimit të mundësive të barabarta. Tregohet qartë se parimi i mosdiskriminimit në punë, duhet respektuar nga të gjithë punëdhënësit. Në nenin 13 të po këtij ligji sanksionohet shprehimisht se:

1) Punëdhënësi është i detyruar:

- a) Të zbatojë, të mbrojë parimin e barazisë dhe të ndalimit të çdo lloji diskriminimi.
- b) Të marrë masat e nevojshme, përfshirë dhe masat disiplinore, për mbrojtjen e punëmarrësve nga diskriminimi dhe viktimizimi brenda muajit nga marrja e djenisë.
- c) T'u përgjigjet efektivisht dhe në përputhje në këtë ligj, ankimeve të marra për shkak të diskriminimit të kryer nga punëmarrësit e tij, brenda një muaji nga marrja e tyre.

Punëdhënësi detyrohet të rrisë ndërgjegjësimin për këtë ligj edhe duke e afishuar atë në mjediset publike të vendit të punës si edhe të mundësoj kuptimin e plotë të tij me mjetet e veta ose nihamen e subjekteve të specializuara. Pra, siç u përmend edhe më sipër, ligj përveç se punëdhënësi duhet të garantojë mbrojtjen nga diskriminimi në punë, duhet ti shpallë këto nene. Në nenin 15 të këtij ligji thuhet shprehimisht:

Çdo punëmarrës ka të drejtë të ankohet te punëdhënësi, te komisioneri për mbrojtjen nga diskriminim ose në gjykatë nëse beson se ka pësuar dëmtim. Kjo dispozitë nuk e kufizon të drejtën e ankimit në institucione të veçanta të ngritura pranë sektorëve të ndryshëm të punësimit. Punëmarrësi ka të drejtë të marrë informacion në çdo kohë në lidhje me trajtimin e ankesës si dhe të marr shpjegime për vendimet e marra nga punëdhënësi në përgjigje të ankesës të tij menjëher pas shqyrtimit. Në rast se punëdhënësi nuk merr masa për të hetuar dhe për të zgjidhur ankesën për diskriminim, punëmarrësi që ka bërë ankesën, ka të drejtë ta ndërpresë punën pa humbur të drejtën e pagesës, për aq kohë sa është e nevojshme për t'u mbrojtur nga diskriminimi. Punëmarrësi kthen pagën e marrë sipas këtij neni, në rast se diskriminimi i pretenduar nuk rezulton i vërtetuar me vendim të forës së prerë.

## II. Ndalimi i punës së detyruar<sup>45</sup>

Ky parim materializohet në më shumë se një konventë. Por, analizën e këtij parimi le ta konkretizojmë me Konventën Nr..29 “Mbi punën e detyruar”, që është miratuar nga Konferenca e përgjithshme e Organizatës Ndërkombëtare të Punës në sesionin e saj të 14-të, më 28 qershr 1930. Konventa hyri në fuqi më 1 maj 1932, sipas dispozitave të nenit 28 të saj. Sipas Konventës, çdo anëtar i ONP, që ka e ratifikuar atë duhet të ndalojë përdorimin e punës së detyruar ose të detyrueshme në të gjitha format e saj në një kohë mundëisht sa më të shkurtër. Deri në ndalimin e saj të plotë, puna e detyruar ose detyrueshme përdoret, gjatë periudhës kalimtare, vetëm për qëllimi publike dhe, si përjashtim, në kushtet e me garacitë që përcaktohen në Konventë. Konventa përcatoi një afat prej pesë vitesh, nga hyrja në fuqi e saj, në mënyrë që Këshilli Administrativ i i Zyrës Ndërkombëtare të Punës të shqyrtojë mundësinë për të ndaluar pa afat punën e detyruar ose të detyrueshme në të gjitha format e saj dhe të vendosë nëse kjo çështje duhet vihet në rendin e ditës të Konferencës.

Me termin “punë e detyruar ose e detyrueshme”, sipas Konventës, kuptohet çdo punë apo shërbim që i kërkohet një individ duke e kërcënuar atë me një dënim të çfarëdoshëm dhe që individ në fjalë nuk e ka pranuar me dëshirë.

Për të dhënë sa më qartë kuptimin e këtij termi, në Konventë jepen dhe ato kuptime që ky term nuk i përfshin dhe që individ në fjalë nuk e ka pranuar me dëshirë.

- a) Kërkohet në bazë të ligjeve mbi shërbimin ushtarak të detyrueshëm dhe që lidhet me punime të një karakteri thjesht ushtarak.
- b) Hyn në detyrime qytetare normale të shtetasve të një vendi që qeveriset plotësisht vet.
- c) I kërkohet një individ si rrjedhojë e një dënimi me vendim gjyqësor, me kusht që kjo punë apo ky shërbim të kryhet nën mbikqyrjen dhe kontrollin e autoriteteve publike dhe që individ në fjalë, të mos lihet apo vihet në dispozicion të njerëzve, shoqërive apo personave juridikë privatë.
- d) Kërkohet në rast force madhore, domethënë në rast lufte, fatëkeqësish apo rreziqe si zjarre, përmytje, uri, tërmete, epidemi dhe epizoti të rënda, dyndje kafshësh, insektesh ose parazitësh bimorë të dëmshëm dhe, në përgjithësi, në të gjitha rrethanat që vënë në rrezik jetën ose kushtet normale të jetesës në tërësi apo të një pjese të popullsisë.
- e) Gjithashtu, në këtë term nuk përfshihen punët e vogla të fshatit, domethënë punët e bëra në interes të drejtëpërdrejtë të kolektivit nga anëtarët e tij, punë që për këtë arsye nuk mund të konsiderohen si detyrime qytetare normale që u takojnë anëtarëve të kolektivit, me kusht që popullsia vet ose përfaqësuesit e saj, të kenë të drejtë të shprehen për nevojën e këtyre punëve.

Konventa vendos kufizimin në ushtrimin e pushtetit të autoriteteve kompetente (që në kuptim të kësaj Konvente janë organet e qeverisjes vendore, ose institucionet e organeve të larta qëndrore të territorit të interesuar), duke përcaktuar se këto autoritete nuk duhet të diktojnë apo të lejojnë të imponohet puna e detyruar ose e detyrueshme

<sup>45</sup> Ky parim zërthehet në nenin 8 të Kodit të Punës

në përfitim të njerëzve, shoqërive ose personave juridikë privatë. Në rast se në datën e ratifikimit të Konventës nga Drejtori i Përgjithshëm i Zyrës Kombëtare të Punës regjistrohen raste të ekzistencës në ndonjë shtet anëtar të ONP të formave të tilla të punës së detyruar ose të detyrueshme në përfitim të njerëzve, shoqërive apo personave juridikë privatë, atëherë ky anëtar detyrohet të ndalojë plotësisht këtë lloj punë të detyruar ose të detyrueshme, duke filluar nga data e hyrjes në fuqi të Konventës në këtë shtet.

Sipas Konventës, asnjë koncension i dhënë personave, shoqërive private, nuk duhet të ketë këtë pasojë imponimin e një forme çfarëdo punë të detyruar ose të detyrueshme, me qëllim që të prodhohen apo të grumbullohen prodhimet që këta persona, shoqëri apo individë privatë përdorin ose tregojnë. Nëse koncensionet ekzistuese përmbajnë dispozita që sjellin për pasojë imponimin e punës së detyruar ose, të detyrueshme, këto dispozita duhet të shfuqizohen sa më shpejt të jetë e mundur, në mënyrë që të plotësohen kërkesat e nenit 1 të Konventës.

Funksionarët e administratës, edhe kur këta duhet të nxisin popullsinë që kanë në ngarkim që të merret me një formë të çfarëdoshme punë, nuk duhet të ushtrojnë mbi këtë popullsi presion kolektiv apo individual, për ta bërë atë të punojë për njerëz, shoqëri apo persona juridikë dhe privatë. Përgjegjësit që nuk ushtrojnë funksione administrative, nuk duhet të përdorin punën e detyruar ose të detyrueshme, përcakton Konventa. Përgjegjësit që ushtrojnë funksione administrative mund të përdorin punën e detyruar ose të detyrueshme në kushtet e parashikuara në nenin 10 të Konventës, me autorizim të veçantë të organeve kompetente. Përgjegjësit e njohur ligjërisht dhe që nuk marrin një shpërblim të përshtatshëm në formë, të tjera mund të përfitojnë nga shërbimet personale të përcaktuara rregullisht, ose duke marrë të gjitha masat e nevojshme për të parandaluar abuzimet. Konventa parashikon edhe përgjegjësinë.

Përgjegjësia e çdo veprimi për përdorimin e punës së detyruar ose të detyrueshme rëndon mbi autoritetet civile të larta të territorit të interesuar.

Me përjashtimin e dispozitave të kundërta, të vendosura në nenin 10 të Konventës, çdo autoritet që ka të drejtën të imponojë punën e detyruar ose të detyrueshme, nuk duhet të lejojë përdorimin e kësaj forme pune, pa u siguruar më parë:

- a) Se shërbimet apo puna që do të kryhet paraqet një interes të drejtëpërdrejtë dhe të rëndësishëm për kolektivin që do ta kryej atë.
- b) Se ky shërbim apo kjo punë është e nevojshme për atë kohë, ose për një kohë shumë të afërt.
- c) Se ka qenë e pamundur të gjendet fuqi punëtore vullnetare për kryerjen e këtij shërbimi apo pune, pavarësisht nga pengesat dhe kushtet që janë ofruar dhe që janë të paktën, të njëjta me ato që jepen në territorin e interesuar për punë a shërbime të ngjashme dhe,
- d) Se puna apo shërbimi nuk do të jenë një barrë shumë e madhe për popullsinë aktuale, duke pasur parasysh fuqinë punëtore që disponon dhe aftësinë e saj për të kryer punën në fjalë.

Puna e detyruar ose e detyrueshme, e kërkuar si tatim, dhe puna e detyruar ose e detyrueshme e imponuar për punime me interes publik nga përgjegjësit që ushtrojnë funksione administrative, duhet të ndalohen gradualisht, shprehet Konventa. Rregulla

te vecanta parashikohen per heqjen e punes se detyruar. Sipas ketyre rregullave, ne pritje të heqjes së punës së detyruar ose të detyrueshme, kur kjo kërkohet si tatim dhe kur kjo imponohet nga përgjegjësit që ushtrojnë funksione administrative për kryerjen e punimeve me interes publik, autoritetet e interesuara duhet të sigurohen paraprakisht:

- a) Se shërbimet apo puna që do të kryhet paraqet një interes të drejtëpërdrejt dhe të rëndësishëm për kolektivin që do ta kryejë atë.
- b) Se ky shërbim apo kjo punë është e nevojshme për atë kohë ose për një kohë shumë të afërt
- c) Se puna apo shërbimi nuk do të jenë një barrë shumë e madhe për popullsinë aktuale, duke pasur parasysh fuqinë punëtore që disponon dhe aftësinë e saj për të kryer punën në fjalë.
- d) Se kryerja e kësaj pune apo e këtij shërbimi bëhen në përputhje me kërkesat e fesë, të jetës shoqërore apo të bujqësisë.

Sidoqoftë, ka edhe përjashtime që lejon vetë Konventa. Kështu, përshembull, vetëm të rinjtë e shëndetshëm meshkuj, me moshë jo më pak se 18 vjeç e jo më shumë se 45 vjeç, mund të shtrëngohen të kryejnë punë të detyruar ose të detyrueshme. Me përjashtim të kategorive të punës të parashikuara në nenin 10 të kësaj Konvente, duhet të zbatohen kufizimet dhe kushtet e mëposhtme:

- a) Të vërtetohet paraprakisht, në të gjitha rastet kur do të jetë e mundur, nga një mjek i caktuar nga administrata, mungesa e çfarëdo sëmundjeje ngjithëse dhe e aftësisë fizike të të interesuarve për të përballuar punën e kërkuar dhe kushtet, në të cilat do të kryhet ajo,
- b) Të mbahet personeli i shkollave, nxënësit dhe mësuesit, si dhe personeli administrativ në përgjithësi,
- c) Të mbahet në çdo kolektiv numri i të rinjëve dhe njerëzve të shëndetshëm, të domosdoshëm për jetën familjare dhe shoqërore,
- d) Të respektohen lidhjet martesore dhe familjare.

Periudha maksimale e punës së detyruar ose të detyrueshme në të gjitha format e saj për një individ të zakonshëm, nuk duhet të zgjasë më shumë se gjashtëdhjetë ditë, brenda një periudhe dymbëdhjet mujore, ditët e udhëtimit që nevojiten për të shkruar në vendin e punës duhet të përfshihen brenda këtyre gjashtëdhjetë diteve. Çdo punonjës i shtrënguar të merret me punë të detyruar ose të detyrueshme, duhet të pajiset me certifikatë, ku tregohet periudha e punës së detyruar që ai ka kryer.

Orët normale të punës të çdo personi të shtrënguar të merret me punë të detyruar ose të detyrueshme, duhet të jenë të njëjta me ato që përdoren për punën e lirë. Orët e punës të bëra mbi kohën normale, duhet të shpërblehen me të njëjtat përqindje si përqindjet që përdoren për orët suplementare. Një ditë pushimi në javë u jepet të gjithë personave që kryejnë punë të detyruar ose të detyrueshme të çfarëdo lloji dhe kjo duhet të përputhet, sa të jetë e mundur, me ditën e caktuar nga tradita apo zakonet e vendit apo të krahinës.



Konventa shprehet se me përjashtimin e parashikuar në nenin 10 të saj, puna e detyruar ose e detyrueshme në të gjitha format e saj, duhet të shpërblehet në të holla dhe në një masë të tillë, që për të njëjtin lloj punë, nuk duhet të jenë të ulta se ato që janë në fuqi në vendin ku janë rekrutuar punonjësit.

Çdo legjislacion që ka të bëjë më riparimin e aksidenteve apo të sëmundjeve që vijnë nga puna, si dhe çdo legjislacion që parashikon dëmshpërblimin e personave që janë në ngarkim të punonjësve të vdekur apo invalidë, legjislacioni që është në fuqi apo do të hyjë në fuqi në territorin e interesuar, duhet të zbatohet për personat e shtrënguar të kryejn punë të detyrueshme në të njëjtat kushte si dhe për punonjësit e lirë. Sidoqoftë, çdo autoritet që përdor një punonjës në punë të detyruar ose të detyrueshme, duhet të ketë detyrim të sigurojë jetesën e punonjësit në fjalë, nëse një aksident apo sëmundje vjen nga puna e tij dhe e bën atë plotësisht ose pjesërisht të paaftë të plotësojë nevojat e tij. Ky autoritet, duhet gjithashtu të ketë detyrimin të marrë masat për të siguruar mbajtjen e çdo personi efektivisht në ngarkim të punonjësit në fjalë në rast paafësie apo vdekje për shkak të punës. Personat që kryejnë punë të detyruar ose të detyrueshme, me përjashtim të rasteve të një nevoje të jashtëzakonshme, nuk duhet të zhvendosen në zona ku kushtet e të ushqyerit dhe të klimës do të ishin aq shumë të ndryshe me ato që ata janë mësuar sa kjo do të paraqiste rrezik për shëndetin e tyre. Në asnjë rast nuk duhet të lejohet një zhvendosje e tillë e punonjësve pa zbatuar rreptësisht masat e higjienës e të banimit që nevojiten për vendosjen e tyre dhe mbrojtjen e shëndetit të tyre. Kur mund të shmangët një zhvendosje e tillë, duhet të merren masat sipas mendimit të shërbimit mjekësor kompetent për përshtatjen graduale të punonjësve në kushtet e reja të ushqyerit të klimës. Në vijim të përmbajtjes së Konventës, në rastet kur këta punonjës do të merren për të kryer një punë të rregullt me të cilën nuk janë mësuar, duhet të merren masa për të siguruar përshtatjen e tyre me këtë lloj pune, veçanërisht lidhur me stërvitjen graduale, orët e punës, rregullimin e pushimit të ndërmjetëm dhe përmirësimit apo rritjet e racioneve unshqimore që mund të jenë të nevojshme. Konventa kërkon, disa parakushte në punimet e ndërtimit apo të mirëmbajtjes. Kështu, para se të lejohet çdo përdorim i punës së detyruar ose të detyrueshme për punime ndërtimi apo mirëmbajtje që i detyrojnë punonjësit të qëndrojnë në vendet e punës për periudha të zgjatura, autoritetet kompetente duhet të sigurohen:

1. Se janë marr të gjitha masat e nevojshme për të siguruar higjienën e punonjësve dhe për t'u siguruar atyre shërbimet mjekësore të domososhme, dhe se në veçanti:
  - a. Këta punonjës i nënshtrohen një vizite mjekësore para se të fillojnë punimet si dhe vizitave të tjera në intervale të caktuara kohe gjatë punësimit.
  - b. Është parashikuar një personel mjekësor i mjaftueshëm për të përballuar nevojat
  - c. Janë siguruar në mënyrë të kënaqshme një higjienë e mirë e vendeve të punës, si furnizimi i punonjësve me ujë, ushqime, lëndë djegëse dhe mjetet e kuzhinës, si dhe kushtet e një banese në rast nevoje.
2. Se janë marr masat e duhura për të siguruar jetesën e familjes së punonjësit, veçanërisht duke lehtësuar dërgimin e një pjese të rrogës në rrugë të sigurtë, me pëlqimin apo kërkesën e punonjësit.

3. Se udhëtimet e punonjësve për të shkuar në vendin e punës dhe për t'u kthyer janë siguruar nga administrata nën përgjegjësinë dhe me shpenzimet e saj, dhe se administrata do t'i lehtësojë këto udhëtime, duke përdorur në një masë sa më të gjerë të gjitha mjetet e transportit që disponon.
4. Se në rast sëmundje apo aksidenti të punonjësit, që e bën atë të paaftë për punë për një farë kohe, riatdhesimi i punonjësit, do të sigurohet me shpenzimet e administratës.
5. Se çdo punonjës që do të dëshironte të qëndronte në vend si punonjës i lirë. Me mbarimin e periudhës së punës së detyruar ose të detyrueshme, ka mundësi ta kërkojë këtë, duke ruajtur të drejtën e riatdhesimit falas, për një periudhë dyvjeçare.

Sa për punën e detyruar në transport, Konventa është e ashpër. Puna e detyruar ose e detyrueshme për transportin e personave apo të mallrave, për shembull, për mbajtjen dhe ngarkimin, duhet të hiqet sa më shpejtë të jetë e mundur dhe në pritje të kësaj heqjeje, autoritetet kompetente duhet të nxjerrin rregulla që të përcatojnë në veçanti:

- a) Detyrimin që kjo punë të përdoret vetëm për të lehtësuar zhvendosjen e funksioneve të tyre, ose transportimin e materialeve të administratës ose, në raste të domosdoshme e urgjente, transportin e personave të tjerë, përveç funksionarëve.
- b) Detyrimin që në këto lloj transportesh të përdoren vetëm njerëz që janë fizikisht të aftë për këtë punë nga një vizitë mjekësore paraprake, në të gjitha rastet kur kjo vizitë është e mundur. Në rastet kur kjo nuk është e mundur, personi që përdor këto fuqi punëtore duhet të sigurohet me përgjegjësinë e tij, se punonjësit e përdorur kanë aftësinë fizike të duhur dhe nuk vuajnë nga asnjë sëmundje ngjitëse.
- c) Ngarkesën maksimale që duhet të mbajnë punonjësit.
- d) Rrugën maksimale që mund t'u imponohet këtyre punonjësve nga vendbanimi i tyre,
- e) Numrin maksimal të ditëve në muaj ose çdo periudhë tjetër kohë gjatë të cilave këta punonjës mund të rekuizohen, duke përfshirë në këtë numër ditët e udhëtimit të kthimit,
- f) Personat që janë të autorizuar të kërkojnë një formë të tillë pune të detyruar ose të detyrueshme si dhe ç'mase kanë të drejtë t'a përdorin atë.

Duke përcaktuar maksimalet për të cilat bëhet fjalë në gërmat c, ç, d të paragrafit të mësipërm, autoritetet kompetente duhet të kenë parasysh elementët e ndryshëm, veçanërisht aftësinë fizike të popullsisë ku bëhet rekuizimi, natyrën e itinerarit që do të përshkohet si dhe kushtet e klimës. Përveç kësaj, autoritetet kompetente duhet të marrin masa që rruga e përditshme normale e përshkruar nga bartësi të mos e tejkaloj distancën që i korrespondon kohës mesatare të një ditë punë prej tetë orësh, kuptohet, që për ta përcaktuar, duhet të kihen parasysh jo vetem ngarkesa që do të bartet dhe distanca që do të përshkohet por edhe gjëndja e rrugës, periudha e vitit dhe gjithë elementët e tjerë që nevojiten nëse është e nevojshme t'u kërkojë bartësve të kryejnë orë shtesë ecje, këto orë duhet të paguhen e përqindje të larta se përqindjet normale.

Autoritetet kompetente nuk duhet të lejojnë përdorimin e kulturave të detyrueshme veçse për të parandaluar urinë apo një skamje të produteve ushqimore ose gjithmonë, duke patur parasysh që ushqimet apo produktet e prodhuara të mbeten pronë e individëve apo kolektivave që i kanë prodhuar. Kjo nuk duhet të sjellë heqjen e detyrimit të anëtarëve të kolektivit të kryejnë punën që u imponohet, kur prodhimi organizohet në bazë të ligjit dhe sipas zakonit, mbi bazë komune dhe kur produktet apo fitimet që vijnë nga shitja e këtyre produkteve mbeten pronë e kolektivit.

Nuk do të bëhet thirrje për punë të detyruar ose të detyrueshme për punime nëntokësore në miniera.

Konventa përmban, veçanërisht, rregulla që i japin mundësi çdo personi, që kryen punë të detyruar ose të detyrueshme, t'u paraqesë autoriteteve të gjitha reklamimet që lidhen me kushtet e punës që i janë krijuar dhe që garantojnë se këto reklamime do të shyrtohen dhe do të merren parasysh. Në të gjitha rastet, duhet të merren masat e duhura për të siguruar zbatimin rigoroz të akteve që kanë të bëjnë me përdorimin e punës së detyruar ose të detyrueshme, qofte duke shtrire për punë të detyruara ose të detyrueshme kompetenca apo çdo organ inspektimi, të krijuar për mbikqyrjen e punës së lirë, qoftë nëpërmjet çdo sistemi tjetër të përshtatshëm. Gjithashtu duhet të merren masa në mënyrë që këto akte të njihen nga personat që kryejnë punë të detyruar ose punë të detyrueshme.

Të kërkohet një mënyrë të paligjshme punë të detyruar ose të detyrueshme, është një vepër që ndëshkohet me masa penale dhe çdo anëtar që ratifikon këtë Konventë është i detyruar të sigurohet se sanksionet e caktuara me ligj janë me të vërtetë të efektshme dhe zbatohen me rreptësi.

Vështrimi analitik, historik e juridik i konventës së analizuar, dëshmon qartë për kushtet e punës së detyruar dhe shërben si udhërrëfyes në modernizimin e legjislacionit tonë të punës në përputhje me standartet më të mira ndërkombëtare. Vështruar në këtë aspekt Kodi ynë i Punës mban parasysh përmbajtjen e ndalimit që parashikon konventa përkatëse e ONP.

### **III. Heqja e punës së detyruar, zhvillim i mëtejshëm i konventave të ONP-së dhe i legjislacionit tonë të punës**

Konventa Nr.105 e ONP në lidhje me heqjen e punës së detyruar zhvillon më tej dispozitat e Konventës së mëparshme. Miratuar nga Konferenca e Përgjithshme e Organizatës Ndërkombëtare të Punës në sesionin e saj të dyzetë, më 25 qershor 1957, hyrë në fuqi më 17 janar 1959. Kjo Konventë u miratua nga Konferenca e Përgjithshme e Organizatës Ndërkombëtare të Punës. pasi u shqyrtua prej saj çështja e punës së detyruar, pasi u morën parasysh dispozitat e Konventës mbi punën e detyruar, e viti 1930, pasi u vërejt se Konventa e viti 1926 mbi skllavërinë parashikon se duhen marr masa të dobishme për të mos lejuar që puna e detyruar ose e detyrueshme të krijojë kushte të ngjashme me skllavërinë dhe Konventa shtesë e vitit 1956 mbi heqjen e skllavërisë, të tregëtisë së skllavëve dhe institucioneve dhe praktikave të ngjashme me skllavërinë, synon të arrijë heqjen e plotë të skllavërimit për borxhe dhe të bujkobërisë. Kjo Konventë vendosi të adoptojë propozime të tjera të lidhur me heqjen e disa formateve të punës së detyruar ose të detyrueshme që

përbëjnë shkelje të të drejtave të njeriut, siç janë parashikuar nga Karta e Kombeve të Bashkuara dhe janë parashtruar në Deklaratën universale të të drejtave të njeriut.

Sipas nenit 1 të Konventës, çdo anëtar i Organizatës Ndërkombëtare të Punës që ratifikon këtë Konventë, angazhohet të heqë punën e detyruar ose të detyrueshme, të mos e përdorë atë në asnjë format:

- a) Si masë shtrëngimi ose edukimi politik ose si masë ndëshkuese ndaj personave që kanë ose shprehin mendime politike apo shfaqin mospajtimin e tyre ideologjik ndaj rendit politik, shoqëror ose ekonomik të vendosur.
- b) Si metodë mobilizimi dhe përdorimi i fuqisë punëtore për qëllime të zhvillimit ekonomik,
- c) Si masë e disiplinës në punë.
- d) Si ndëshkim për pjesëmarrje në greva.
- e) Si masë diskriminimi racial, shoqëror, kulturor, kombëtar apo fetar.

Gjithashtu, çdo anëtar i ONP-së që ratifikon konventën, angazhohet të marrë masa të efektshme për heqjen e menjëhershme dhe të plotë të punës së detyruar ose të detyrueshme, siç shkruhet në nenin 1 të saj.

Nga analiza e parimeve dhe tipareve të Konventave më kryesore të ONP mund të thuhet se projeksioni i tyre pasqyrohet qartë në legjislacionin tonë të Punës. Kështu, përmbajtja e konventës së mësipërme është absorbuar tërësisht në nenin 8 të kodit tonë të punës. Madje, prirja e ligjvënësit për të qënë në pajtim të plotë me tekstin e Konventës, e ka çuar atë në përsëritjen thujse fjalë për fjalë të tekstit të konventës (shih nenin 8 të Kodit të Punës së RSH).

Në fakt, parimet themelore të së drejtës së punës burojnë nga konventat e ONP, nga parimet dhe fryma e së drejtës ndërkombëtare. Ato kanë natyrë thellësisht demokratike, janë të lidhur me bazën ekonomike të shoqërisë sonë, (ekonominë sociale të tregut) dhe parimet e demokracisë pluraliste. Këto parime, sikurse u analizua, kanë gjetur sanksionimin e tyre juridik në Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, duke respektuar kështu konventat e ONP, dhe zhvillohen më tej, në dispozitat e tjera të legjislacionit të punës (Kodi i Punës sidomos nenet 8-10/1 të tij). Njohja e këtyre parimeve ka rëndësi të madhe teorike dhe praktike, sepse prej tyre zbulohen kuptimi i saktë i përmbajtjes së legjislacionit të punës në fuqi si dhe prirjet e zhvillimit të mëtejshëm të tij në pajtim të plotë me aktet e së drejtës ndërkombëtare. Në pajtim me këto, parimet themelore të legjislacionit tonë të punës mund të klasifikohen si vijon:

- a) Ndalimi i punës së detyruar
- b) Barazia dhe mosdiskriminimi
- c) Liria sindikale
- d) Respektimi i disiplinës së punës
- e) Mbrotjtja e gjithanshme e punës

- f) Shpërblimi sipas punës mbrojtja e gjithanshme e punës
- g) Shpërblimi sipas punës
- h) Mbrojtja e punonjësit që denoncon korrupsionin
- i) Respektimi i përpiktë i legjislacionit të punës.

a) Ndalimi i punës së detyruar në Kodin e Punës

Në Kushtetutën tonë shpallen e drejta për punë si dhe ndalimi i punës së detyruar. Këto parime sanksionohen hollësisht në Kodin e Punës të RSH dhe vijnë në harmoni të plotë me konventat e ONP.

Puna e detyruar është e ndaluar në të gjitha fomat e saj<sup>46</sup>, dhe përkatësisht, sipas nenit 8 të Kodit të Punës, si:

- a) Masë shtrënguese ose sanksion kundrejt personave që kanë, ose shprehin bindjet e tyre politike në kundërshtim me rendin politik, shoqëror ose ekonomik në fuqi.
- b) Metod mobilizimi dhe përdorimit të fuqisë punëtore për qëllim të zhvillimit ekonomik
- c) Masë për disiplinë në punë
- d) Dënim për pjesëmarrje në grevë.
- e) Si masë diskriminimi racial, shoqëror, kombëtar ose fetar.

Me punë të detyruar kuptojmë çdo punë ose shërbim që i kërkohet një individ kundër vullnetit të tij. Nga ky rregull bëjnë përjashtim:

- a) Çdo punë ose shërbim i kërkuar në bazë të ligjit për Forcat e Armatosura të R.Sh, të cilat lidhen me punime për punë të karakterit të mirëfilltë ushtarak.
- b) Çdo punë ose shërbim i kërkuar një individ si dënim i vendosur nga gjykata dhe gjatë të cilit personi nuk vihet në shërbim të shtetasve ose personave juridikë privatë, me përjashtim të rasteve të parashikuara në paragrafin 2 të nenit 8 të Kodit të Punës.
- c) Çdo punë që kërkohet në rast lufte ose për shkak të forcës madore, domethënë fatëkeqësisë natyrore ( siç janë zjarri, përmbytjet, urija, tërmeti, dhe epidemi dhe, në përgjithësi, të gjitha rrethanat që vënë në rrezik jetën ose kushtet normale të jetesës në terësi ose të një pjese të popullsisë).

Por, ushtrimi i profesionit për periudha të caktuara pa shpërblim, mund të mos përbëjë punë të detyruar në prani të kritereve të qarta paraprake profesionale<sup>47</sup>.

<sup>46</sup> Bazuar në nenin 4 të Konventës Evropiane, shtete janë të detyruara të marrin masa efektive për ndalimin e skllavërisë dhe të robërisë moderne, e cila haset ende edhe në shtetet me tradita demokratike në Evropë. Rasti i Silidian kundër Francës, 26 korrik 2005 ("Jurisprudenca e Gjykatës së Strasburgut", Tiranë).

<sup>47</sup> "Jurisprudenca e Gjykatës së strasburgut". 2005. Rasti Van De Mussele kundër Belgjikës, f.179)

## b) Barazia dhe mosdiskriminimi në Kodin e Punës

Në pajtim sidomos me konventën Nr. 111 të ONP-së dhe rekomandimet përkatëse, ky parim fiksohet në nenin 18 të Kushtetutës të R.SH. Për rrjedhojë, ndalohet çdo lloj diskriminimi dhe në fushën e marrjes në punë dhe të ushtrimit të profesionit. Parimi në fjalë, zhvillohet më tej në nenin 9 të Kodit të Punës, ku sanksionohet se:

- 1) Ndalohet çdo lloj diskriminimi në fushën e marrjes në punë dhe të profesionit<sup>48</sup>
- 2) Me diskriminim kuptohet çdo dalli, përjashtim ose para pëlqim që bazohet në racë, seks, moshë, fe, binje, politikë, origjinë kombëtare, origjina shoqërore, lidha familjare, të meta fizike ose mendore që çënon të drejtën e individit për të qënë i barabartë në punësim dhe trajtim. Dallimet, përjashtimet ose parapëlqimet që kërkohen për një vend pune të caktuar nuk konsiderohen si diskriminime. Masat e veçanta mbrojtse për punëmarrësit të parashikuar nga ky Kod me vendim të Këshillit të Ministrave ose me kontrata kolektive, nuk quhen diskriminim<sup>49</sup>
- 3) Me punësim dhe profesion, kuptohet orientimi dhe formimi profesional, zënia me punë dhe në profesione të ndryshme, si dhe kushtet e punësimit që lidhen me shërndarjen e punës, kryerjen e saj, shpërblimin, ndihmën shoqërore, disiplinën ose përfundimin e kontratës së punës.

## c) Liria sindikale në Kodin e Punës.<sup>50</sup>

Në pajtim me konventat e ONP-së Nr. 87,98,84,154 dhe rekomandimet përkatëse, liria sindikale është e garantuar. Punëmarrësit kanë të drejtën e organizimit në sindikata, të bëjnë greva sipas ligjit etj. (nenet 50, 51 të Kushtetutës, dhe të ligjit përkatës). Në mënyrë të veçantë, askush nuk ka të drejtë: së pari, të kushtëzojë kufizimin e punëmarrësit nëse ai është ose jo ose pushon së qenuri anëtar i një

---

<sup>48</sup> Vlen të përmendet rasti Chandler al. Kundër Miller, Guvernatori i Xhorxhias, et al., (1997). Në këtë vendim Gjykata e Lartë e SHBA shqyrtoi nëse përshtatej me kategorinë e kërkimeve kushtetueshmërisht të lejueshme, dispozita e Stautit të Xhorxhias, e cila detyronte kandidatët për poste shtetërorë, të kryenin një test për drogën. Gjykata e Lartë e SHBA përfundimisht theksoi se, me gjithë qëllimet e mira, testimi i kandidatëve në Xhorxhia ka çënuar privatësinë personale, vetëm për të mirën e një simboli. Amendamenti i Katërt e mbron shoqërinë nga ky vendim i shtetit. ("Të drejtat kushtetuese në interpretimin e Gjykatës së Lartë të SHBA" Pjesa e Stautit të Nënpunësit Civil), Tiranë 2012, f.241-245.)

<sup>49</sup> Rasti i Komisionit të Shërbimit Civil të SHBA kundër Shoqatës Kombëtare të Transportuesve të Letrës (1973). Në këtë çështje, Gjykata e Lartë e SHBA u shpreh në lidhje me kushtetueshmërinë e ndalimit që ekzistonte ndaj punonjësve federalë për të marr pjesë në aktivitete politike. "Ky vendim nga ana jonë, nuk bën gjë tjetër veçse konfirmon gjykimin e historisë, një gjykim i bërë nga ky vend gjatë këtij shekullit të fundit, se është në interesin më të mirë të vendit, në fakt thelbësor, që shërbimi federal të varet më tepër nga paraqitja profesionale, se sa ajo politike e shërbimit dhe se, ndikimi politik i nënpunësve federalë në njërin apo tjetrin proces elektoral, duhet të jetë i kufizuar. Këto kufizime të vendosura mbi nënpunësin federal nuk kanë për qëllim të godasin parti, grupe apo këndvështrime të caktuara, por zbatohen në mënyrë të barabartë ndaj të gjithë llojeve të aktiviteteve partiake. Ato nuk diskriminojnë asnjë grup racor, etnik apo fetar. Ato nuk kërkojnë të kontrollojnë opinionet apo besimet politike, ose të ndërhyjnë a të influencohen në votën e gjithësecilit gjatë votimit. ("Të drejtat kushtetuese në interpretimin e Gjykatës së Lartë të SHBA" ( Pjesa e Statusit të Nënpunësit Civil), Tiranë, 2012, f.238 – 240)

<sup>50</sup> Shih gjerësisht për parimin e lirisë Sindikale Konventën NR.87, të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, datë 17 qershor 1984.

sindikate të krijuar në bazë të ligjit dhe, së dyti, të pushojë ose të çënojë një të punësuar për shkak të anëtarësimit të tij ose jo në një sindikatë të krijuar në bazë të ligjit ose të pjesëmarrjes së tij në veprimtari sindikale, duke respektuar legjislacionin në fuqi.

#### d) Respektimi i disiplinës së punës sipas Kodit të Punës

Respektimi i disiplinës në punë është një nga dy detyrimet themelore që legjislacioni ynë i punës i ngarkon çdo punëmarrësi.

Disiplina, si formë e lidhjes së njerëzve në jetën shoqërore, sidomos në procesin e punës, ka qënë domosdoshmëri historike për çdo rend shoqëror. Disiplina demokratike e punës është e ndarë nga parimi i autoritetit. Personave, në përshtatje me aftësitë, prirjet dhe vetitë përkatëse, legjislacioni i punës u ngarkon funksione të ndryshme. Caktimi i këtij apo atij personi në funksione drejtuese, nuk e vë atë mbi të tjerët dhe, nuk e shkarkon nga detyrimi i përgjithshëm për t'ju nënshtruar disiplinës në punë. Mejjthatë, udhëzimet e drejtuesit të çdo njësie pune janë të detyrueshme për t'u zbatuar nga ana e punëmarrësve të asaj njësie gjatë gjithë procesit të punës, sepse ato janë të domosdoshme për të arritur rezultatet e synuara në prodhim, në ndërtim dhe në çdo fushë tjetër të punës, që përbën bazen shoqërore të shoqërisë sonë demokratike.

Pra, detyrimi, për të respektuar disiplinën në punë nuk është një detyrim me një objekt të vetëm, por përfshin në vetvete të gjithë shumën e detyrimeve që rrjedhin nga marrdhënia juridike e punës.

Detyrimi për të respektuar disiplinën, që pranohet e zbatohet nga shumica e punëmarrësve si një detyrim së pari moral, është njëkohësisht një parim themelor i së drejtës së punës, ë një herazi, detyrim juridik, sepse është sanksionuar në ligj. Kështu p.sh, sipas nenit 37 dhe 153 të Kodit të Punës, administrata e punëdhënësit ka të drejtë të pushojë nga puna punëmarrësin kur ai ka shkelur rëndë ose në mënyrë të përsëritur disiplinën në punë.

#### e) Mbrojtja e gjithanshme e punës në Kodin e Punës

Në pajtim të plotë me konventat dhe rekomandimet e ONP-së për kushtet e punës dhe mbrojtja e gjithanshme e punës ose mbrojtja e punës në kuptimin e gjerë, quhet gjithë sistemi i normave të së drejtës së punës, të cilët synojnë të mbrojnë shëndetin e punëmarrësve ga rreziqet e punës, të ruajnë dhe ripërtërinjë energjitë dhe aftësitë e tyre në punë. Këtej del se mbrojtja e gjithanshme e punës përfshin rregullimin legjislativ të kohës së punës, të kohës së pushimit si dhe krijimit të kushteve të tilla, të cilat mënjanojnë, parandalojnë rreziqet që mund të kërcënohen jetës ose shëndetit të punëmarrësit gjatë procesit të punës.

Mbrojtja e gjithanshme e punës është një nga parimet themelore të politikës sociale të shtetit demokratik që buron nga natyra e rendit shoqëror e shtetëror.

Ky kujdes i posaçëm i shtetit për të mbrojtur në mënyrë të gjithanshme shëndetin dhe jetën e punonjësve, ka gjetur sanksionin e vet juridik në nenin 49/II të Kushtetutës, trajtohet hollësisht, në kreun VIII të Kodit të Punës.

Elementët më themelor të mbrojtjes së gjithanshme të punës hasen në kufizimin e kohës së punës, në përcaktimin e kohës së pushimit, të lejeve të punonjësve, në zbatimin e masave të sigurimit teknik dhe higjeno-sanitare në punë etj.

Duke u kufizuar me ligj koha e punës dhe e pushimit të punonjësve, mbrohet shëndeti dhe jeta e tyre dhe u sigurohet atyre koha e nevojshme për të marr pjesë në jetën shoqërore, politike e kulturore të vendit.

Ky parim trajtohet me gjëndje në kapitullin përkatës të këtij teksti, ku bëhet fjalë për kohën e punës së pushimit si dhe mbrojtjen në punë.

#### f) Shpërblimi sipas punës dhe Kodi i Punës

Parimi që rezulton nga disa Konventa të ONP, si ato me numër 95,99,82,110,117 dhe rekomandimet përkatëse të ONP-së. Ky parim sanksionohet në Kushtetute si dhe në kreun XI të Kodit të Punës. (shih p.sh., nenin 49/II të Kushtetutës)

Parimi në fjalë, përjashton nivelimin komunist të shpërblimit të punës, përderisa në shoqërinë tonë demokratike mbahet parasysh dallimi ndërmjet punës së rëndë dhe të lehtë, punës së specializuar dhe të thjeshtë si dhe rëndësia e punës. Shpërblimi i diferencuar i punës shërben ede si një stimul i kuaifikimit të punonjësve dhe mjet kundër parazitizmit.

Parimi i shpërblimit sipas punës zbatohet pa dallim seksi, race, kombësie moshe. Gruaja gëaon të drejta të barabarta me burrin në punë, në shpërblim, etj. Shteti vazhdimisht duhet të marr masa për të përmirësimin e vazhdueshëm të shpërblimit të punës së punonjësve, për vendosjen e raporteve sam të drejta midis pagave të larta dhe atyre të ulëta e të mesme, për përhapjen në gjerësi të stimulit atermial, duke ndërtuar e përsosur piramidën shkencore të pagave.

#### g) Mbrojtja e punëmarrësit që denoncon korrupsionin sipas Kodit të Punës

Kjo do të thotë se çdo masë ose sanksion administrativ i pajustificuar që është marr ndaj punonjësit, i cili ka arsye të dyshojë për korrupsion e që këtë dyshim ua paraqet personave përgjegjës ose autoriteteve kompetente, është i pavlefshëm. (neni 10/1 i Kodit të Punës)

#### h) Respektimi i përpiktë i legjislacionit të punës sipas Kodit të Punës

Parim universal i një shteti demokratik. Respektimi i përpiktë i legjislacionit të punës shpreh parimin e rëndësishëm të ligjshmërisë demokratike. Para ligjit të punës janë të barabartë të gjithë punonjësit. Ai duhet të zbatohet pa kushte nga të gjithë punëmarrësit si dhe ndërrmarjet dhe institucionet punëdhënëse. ( shih nenet 4, 15 të Kushtetutës). Në bazë të këtyre dispozitave juridike kushtetuese, të gjithë janë të barabartë në ligj dhe para tij.

Legjislacioni i punës së vendit tonë ka si karakteristikë të përgjithshme atë të demokratizimit. Ky tipar është i përbashkët për të gjithë marrëdhëniet juridike të punës. Karakteri demokratik i së drejtës së punës shprehet para së gjithash në barazinë e plotë dhe mosdiskriminimin e burrit me gruan në marrëdhëniet e punës, e cila buron



nga konventat dhe rekomandimet e ONP, Konventat Evropiane, Kushtetuta, Kodi i Punës etj.

Pra, ky legjislacion ka edhe nje varg karakteristikash të veçanta, që e dallojnë atë nga të tjerë dhe që individualizojnë portretin e tij. Në këtë kuptim, e drejta jonë e punës rregullon marrëdhëniet e varura të punës jo vetëm të punëtorëve, por edhe të një kategorie të caktuar nëpunësish<sup>51</sup>. Kodi i Punës , në nenin 4 të tij, shprehet se përjashtohet nga fusha e zbatimit të tij punësimi i personave që rregullohet me ligj të veçantë. Dispozita të veçanta të këtij Kodi zbatohen edhe ndaj personave, punësimi i të cilëve rregullohet me ligj të veçantë, nëse ligji i veçantë nuk parashikon zgjidhje për probleme të lidhura me marrëdhëniet e punës.<sup>52</sup>

Karakteret konkret është një tjetër veçori e legjislacionit të punës. Kjo për faktin se legjislacioni i punës është i materializuar, tepër i zbatuar, pra dhe tepër konkret. Ai është tepër konkret kur mbron të drejtat e punëmarrësve dhe garanton respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të tyre në fushën e marrëdhënieve të punës (të drejtat e njeriut për punë, pagë, mbrojtje në punë, arsim, liritë sinikale, e drejta për grevë etj.)

Legjislacioni i punës ka karakter gjerësisht statutor. Palët, në kontratën e lidhur ndërmjet tyre, miratojnë një status, duke e konsideruar atë detyrimisht të përcaktuar nga ligji ose nga kontrata kolektive, në mënyrë që kontrata të mbajë mirë parasysh tërësinë e kushteve të punës.

Kontrata e punës luan kështu një rol të rëndësishëm parësor nga prirja aktuale për individualizimin e situatës, të gjëndjes të punëmarrësit. Edhe kufijtë e vendosur “për fleksibilitetin” e të drejtave themelore të të punësuarit, për trajtimin liberal “të krizës”, janë ata të kontratës e të ligjit.

Me të njëjtën mënyrë, legjislacioni diferencohet (dallohët) gjithmonë e më shumë sipas profesioneve, llojeve të ndërmarrjeve, kategorive profesionale, hierarkisë. Rreziku i neo-korporatizimit vazhdimisht qëndron, sepse çdo grup mbron arritjet e veta, eventualisht, në ndonjë rast, dhe në dëm të të tjerëve.

Legjislacioni i punës ka karakter ekstensiv ( të gjerë), sepse numri i të punësuarve rritet vazhdimisht në sektorin privat, dhe sepse ai zmadhohet pa pushim në profesione të reja, në kategori të reja punëmarrësish, si edhe zbatohet edhe në sektorin publik. Duhet shtuar këtu dhe lidhjet dhe ndikimet e ndërsjellta të së drejtës së punës dhe të drejtës së funksionit publik të nëpunësit civil.

Një tjetër tipar i legjislacionit të punës është karakteri i tij dinamik. Ai , për nga natyra, është tepër i ndjeshëm, sepse u nënshtrohet zhvillimeve sociale, politike dhe

---

<sup>51</sup> Jean Marie Aubry dhe Jean –Bernard Aubry “Droit de la fonction publique”, Paris 191; si dhe Eduardo Ghera “Il Pubblico Impiego”, Bari 1875; Malcolm Sargeant “Employment Law”, London 2003; U.Carabolli-M.Carinci “I Lavoro pubblico in Italia”, Bari 2010, f9-30.

<sup>52</sup> Marrëdhëniet e punës të nëpunësit civil, në kuptimin e lindjes, ndryshim dhe shuarjes së tyre, studiohen nga e drejta e punës e nëpunësve civil (publik). Këto janë raporte speciale që karakterizohen nga tipizimi i interesit publik. Raporte speciale pune janë edhe marrëdhëniet e punës të marinarëve, të punonjësve të transportit ajëror si dhe ato që lidhen e tipizimin e statusit të punëdhënësit. Statusi i nëpunësit civil në Shqipëri ka interes të shqyrtohet historikisht, për të evidentuar fazat e ndryshmet e reformës të nëpunësit civil, (publik) e të kontraktimit të marrëdhënieve përkatëse ( shih “I raporti special di lavoro”, pjesë e tekstit mësimor të E.Ghera “Diritto del lavoro”, Bari 2013, f273-295 si dhe Prof.Asoc.Dr.Eralda Methanasi në botimin e saj “Nëpunësit civil”).

ekonomike të vendit. Veçori tjetër për legjislacionin është edhe roli i grupeve dhe i përfaqësimit (sindikata, përfaqësi ndërmarrjesh, të deleguar të personelit, etj) si shprehje në të njëjtën kohë të interesave kolektive dhe të nevojës për të kompensuar pabarazitë e marrëdhënies individuale të punës (nevojë e së drejtës sindikale në veçanti). Ky përfaqësim shoqëror është i ndryshëm nga ai i së drejtës civile dhe gjendet i shprehur edhe në legjislacionin tonë të punës.

Autonomia kolektive dhe kontratat kolektive të partnerëve, kanë rëndësi të madhe shoqërore si burim rregullimi i marrëdhënieve të punës. Le të kujtojmë këtu marrëveshjen tre partiake (punëdhënës, punëmarrës dhe shteti)

Roli i rëndësishëm i konflikteve të punës dhe i zgjidhjes së drejtë të tyre shprehet në atë se konfliktet bëhen shpesh burime zhvillimi (si greva, shpesh çon në bisedime, në ndërmjetësimin e kërkesave, prej nga rezulton se njohja e së drejtës të grevës përbën kështu pjesën e kundërt të lirisë të punëdhënësit).

Legjislacioni i punës i bazuar në konventat dhe rekomandimet e ONP, është një e drejtë mbrojtëse. Ai me mjetet e tij mbron të drejtat e punëmarrësve, me të cilësinë e të zënëve në punë, por edhe të komunitetit të tyre, në kërkuesat kolektive. Ai ka si veçori të tij edhe tiparin e së drejtës progresive shumëpalëshe: politike, juridike, sociale. E drejta e punës përmban veçori në vështrim të burimeve të tij. Ajo është një e drejtë jo vetëm me origjinë etatike (shtetërore) por edhe me origjinë profesionale<sup>53</sup>

Legjislacioni i punës dhe marrëdhëniet përkatëse mbartin tiparet e konventës të ONP dhe karakterizohen nga dimensionet dhe dualizmi të përbashkëta si:

- a) Fleksibiliteti i mbrojtjes
- b) Fleksibiliteti i përshtatjes
- c) Fleksibiliteti i përjashtimit<sup>54</sup>

Marrëdhëniet e punës mund të paraqiten në trajtat të tilla si:

- Individuale/kolektive;
- Publike/kolektive;
- Publike/private;
- Të varura/autonome;
- Të mëdha/të vogla;
- Demokratike/autoritare;
- Roli dhe ndikimi i së drejtës ndërkombëtare dhe i së drejtës evropiane e komunitare, mbi të drejtë nacionale;

Parimet dhe tiparet e legjislacionit tonë të punës i kanë rrënjët tek konventat e rekomandimet e ONP. Vëzhgimet e praktikës së marrëdhënieve të punës, dëshmojnë se ka jo pak raste të mos marrjes parasysh (mosrespektim) sa duhet të legjislacionit të

<sup>53</sup> Bernard Twyssie "Droit du travail", Paris 1992, f.28-90

<sup>54</sup> J.-C.Javillier "Droit du travail", Paris 1992, f.98-107

punës (për pushimet javore, mbrojtjen dhe higjienën në punë, të së drejtës sindikaliste etj), në mënyrë të veçantë, në ndërrmarje të vogla, ku nuk është në nivelin e duhur dhe trysnia sindikale.

Mungesa e efikasitetit të disa rregullave, veçanërisht e garancive të qarta ligjore në fushën e negociemeve sindikale, të largimeve nga puna, të përgjegjësisë disiplinore, të grevave, të sindikatave, përbën një shqetësim tjetër aktual. Përsosja e sanksioneve juridike në lëmin e marrëdhënieve të punës, merr rëndësi në raportin ndërmjet palëve, për të zbatuar dhe respektuar rregullat e punës. Në këtë aspekt, mund të përmendet praktika “rrjedhëse”, përdorimi i një teknike juridike (p.sh ajo e kontratave me kohëzgjatje njëra pas tjetrës), për të shmangur detyrimet ligjore. Rivlerësimi i kontratës bëhet shpesh i nevojshëm për shkak të kontigjentëve të punëmarrësve të pafavorizuar (për punëmarrësit jo të kualifikuar, të përkohshëm, të pavendosur), të cilët nuk përfitojnë ose përfitojnë pak nga garancitë e së drejtës së punës dhe mbrojtjes shoqërore dhe që janë viktimat e para të rënies në papunësi. Këtu, merr gjithashtu rëndësi, problemi i trysnisë kundër largimeve arbitrare nga puna dhe sigurimi i minimumit jetik. Vitet e këtij shekulli karakterizohen nga një veprimtari e rëndësishme legjislative në lëndën e së drejtës së punës jo vetëm në Shqipëri, por edhe në Evropë. Bëhen përpjekje për rregullime ligjore me efikase në fushën e largimeve individuale nga puna, për grevat, transferimin e ndërrmarjeve, për pagat, tregun e punës, reforma në drejtësi.<sup>55</sup> Këto ndryshime kanë ndikuar që e drejta e punës e këtij shekulli të cilësohet si e “re”, nën modelet më të mira të konventve e rekomndimeve të ONP-së si dhe të akteve juridike të BE-së në fushën e së drejtës së punës.

---

<sup>55</sup> Në vitin 2013 u miratua Ligji i ri për nënpunësin civil në RSH, ndërsa në vitin 2015 u miratua Ligji për Arsimin e Lartë në RSH.

### **Kreu III**

#### **Konventat e rekomandimet e ONP për punësimin, formimin dhe kualifikimin profesional dhe legjislacioni i punës i R.SH**

##### **I. Punësimi dhe konventat e rekomandimet e ONP dhe legjislacioni ynë i punës.**

Vëmendje të veçantë ONP i ka kushtuar rregullimit të standarteve të domosdoshëm në fushën e punësimit, të formimit e kualifikimit profesional përmes konventave e rekomandimeve të saj. Në këtë vështrim, vlejné të përmenden sidomos Konventa Nr.122 “Për Politikën e Punësimit”, Konventa Nr.2 “Për papunësinë”, Konventa Nr.88 “Për organizimin e shërbimit të punësimit”, Konventa Nr.168 “Për nxitjen e punësimit dhe mbrojtjen kundër papunësisë”, Konventa Nr.181 “Për agjencitë private të punësimit”, Konventa Nr.64 “Për rregullimin e kontratës së shkruar të punësimit për punëtorët vendas”, etj si dhe rekomandimet përkatëse.<sup>56</sup>

Për të gjykuar më konkretisht për standartet kryesore të punësimit që parashikojnë konventat e mësipërme, le t’i referohemi dy prej konventave më kryesore, siç është ajo me Nr.122 “Për politikën e punësimit” dhe, tjetra Nr.2 “Konventa në lidhje me papunësinë”.

Konventa mbi politikën e punësimit, u miratua nga Konferenca e Përgjithshme e Organizatës Ndërkombëtare të Punës në sesionin e saj të dyzet e tetë, më 17 qershor 1964 dhe hyri në fuqi më 1966. Konventa mbështetet në Kushtetutën e Organizatës Ndërkombëtare të Punës, ku parashikohet parandalimi i papunësisë dhe sigurimi i një page të mjaftueshme për të jetuar, në Deklaratën e Filadelfias, sipas së cilës Organizata Ndërkombëtare e Punës mban përgjegjësi për të shqyrtuar dhe gjykuar për lidhjen e politikave ekonomiko-financiare me politikën e punësimit (në dritën e objektivit themelor se të gjithë njerëzit, pavarësisht nga raca, besimi dhe gjinia, gëzojnë të drejtën e mirëqënies materiale dhe zhvillimit të tyre shpirtëror në kushtet e lirisë dhe dinjitetit të sigurisë ekonomike dhe mundësive të barabarta). Gjithashtu,

---

<sup>56</sup> Ndër këto rekomandime vlen të përmenden Rekomandimi Nr.122, i vitit 1964 “Mbi politikën në fushën e punësimit”. Rekomandimi Nr.136, i vitit 1970 “Mbi programet speciale për të rinjtë”. Rekomandimi Nr.169, i vitit 1984 “Mbi politikën në fushën e punësimit” dhe Rekomandimi Nr.176, i vitit 1988 “Mbi punësimin dhe mbrojtjen nga papunësia”

Konventa respekton Deklaratën Themelore të të drejtave të njeriut, ku përcaktohet se çdo njeri gëzon të drejtën e punës, e zgjedhjes së lirë të punësimit, e kushteve të favorshme të punës si edhe të mbrojtjes nga papunësia.

Deri në kohën kur u miratua kjo Konventë, ekzistonin konventa të tjera ndërkombëtare për rregullimin e kushteve të punës që kishin lidhje të drejtëpërdrejtë me politikën e punësimit, siç ishin Konventa e shërbimit të punësimit dhe udhëzimi i vitit 1948. Por, në atë kohë kishte lindur nevoja që instrumentat ekzistuese të vendoseshin në një kuadër të gjerë të një programi ndërkombëtar për shtrirje ekonomike mbi bazën e një punësimi të plotë, produktiv dhe me zgjedhje të lirë. Sigurisht, qëllimi i Konventës është nxitja e rritjes dhe zhvillimit ekonomik, ngritja e nivelit të jetesës, plotësimi i kërkesave për fuqi punëtore dhe kapërcimi i papunësisë dhe punësimit të pjesshëm. Me këtë synim, çdo shtet anëtar detyrohej të ndjekë si objektiv kryesor një politikë aktive të hartuar për nxitjen e punësimit të plotë, produktiv dhe me zgjedhje të lirë. Një politikë e tillë synon të garantojë:

- a) Punësim për të gjithë ata që janë të disponueshëm dhe që kërkojnë të punësohen;
- b) Punësim sa më produktiv që të jetë e mundur;
- c) Lirinë e zgjedhjes së punësimit dhe mundësi maksimale për çdo punonjës që të kualifikohet, të përdorë aftësinë e tij për një punë të përshtatshme, pavarësisht nga raca, ngjyra, seksi, besimi, bindjet politike, kombësia apo origjina sociale.

Politika e lartëpërmendur merr në konsideratë stadin dhe nivelin e zhvillimit ekonomik dhe marrëdhëniet reciproke nëpërmjet objektivave të punësimit dhe objektivave të tjerë ekonomike e sociale dhe ndiqet nga metoda, të cilat i përshtaten kushteve dhe praktikave kombëtare. Me anë të metodave të tilla dhe në shkallën e nevojshme, në varësi të kushteve kombëtare, çdo anëtar i ONP angazhohet se:

- a) Do të vendosë të mbajë nën vëshgim, brenda një kuadri të një politike social-ekonomike të koordinuar, masat që do të ndërmerren për arritjen e objektivave të specifikuar më lart;
- b) Do të ndërmarrë hapa të tillë sipas nevojës, duke përfshirë, sipas rastit, dhe krijimin e programeve për zbatimin e këtyre masave.

Në zbatimin e kësaj Konvente, përfaqësuesit e personave të cënuar nga masat që ndërmerren dhe, në veçanti, përfaqësuesit e punëdhënësve dhe punëmarrësve, duhet të konsultohen për politikën e punësimit me synimin për të marrë plotësisht në konsideratë përvojën dhe pikëpamjet e tyre si dhe sigurimin e bashkëpunimit të plotë në formulimin dhe renditjen e mbështetjes për këto politika.

Në Konventë, ka dispozita për mënyrën e ratifikimit të saj nga shtetet anëtare, mënyrën se si ajo do të bëhet e detyrueshme për çdo anëtar, mënyrën e hyrjes në fuqi të saj për çdo shtet anëtar që e ratifikon, mënyrën e denoncimit, mënyrën e shpalljes së saj të pavlefshme nga shtetet anëtare. Lidhja e Konventës nr.168, e Organizatës Ndërkombëtare të Punës “Për nxitjen e punësimit dhe mbrojtjen nga papunësia”, me legjislacionin shqiptar në këtë fushë është evidente. Por, ky legjislacion, në pajtim me konventat, ka nevojë të reformohet, të dinamizohet, të luftojë informalitetin dhe punën e zezë, të zgjerohen kontratat atipike të punës etj.

## Reformimi i tregut të punës – domosdoshmëri e kohës dhe e integritit europian

Ndërtimi i shoqërisë demokratike, vendosja dhe forcimi i shtetit të së drejtës, nënkuptojnë procese të thella gjithëpërfshirëse reformuese. Prandaj, konceptimi, trajtimi shkencor dhe zbatimi i përpiktë në praktikë i këtij reformimi, kurdoherë diktojnë mbajtjen mirë parasysh të kërkesave të kohës e të integritit europian lidhur me sistemin, përmbajtjen, funksionet dhe impaktin e këtyre reformave në jetën sociale, ekonomike e juridike të vendit. Sidoqoftë, pohimi se reformimi i tregut të punës dhe e marrëdhënieve juridike që krijohen për shkak të tij, përbën një realitet të prekshëm e veçanërisht të rëndësishëm nisur nga konventat e ONP dhe aktet juridike të BE. Këtë synim kërkon të përmbushë edhe paketa e pritëshme ligjore për ndryshimet dhe shtesat në Kodin tonë të Punës.

Tashmë, me të drejtë shtrohen pyetjet, që njëherazi diktojnë zgjidhje të shpejtë e cilësore: A mund të kemi maksimumin e mundshëm të nivelit të punësimit? A mund të shtojmë shpejtësinë në dinamizimin e tregut të punës? A mund të sigurojmë më mirë bashkëveprimin e agjencive publike e private për punëkërkesit? A mund të krijohen vende të reja pune, qoftë dhe me investime modeste, por me efikasitet gjithnjë e më të lartë? Portali i punësimit, regjistri dixhital, që tashmë ekzistojnë, e favorizojnë hapsirën për transparencën dhe elasticitetin e kontratave të punës, veçanërisht të atyre atipike? Si mund të dinamizohet më tej kualifikimi e trajnimi i punëmarrësve? A duhet të kthejmë vëmendjen në arsimin e mesëm profesional? A mund të refuzohet një punë e ofruar, edhe pse personi përfiton një ndihmë ekonomike? Cilët do të ishin drejtimit kryesorë të reformimit ligjor të tregut të punës?

Sinteza e pyetjeve të mësipërme do të kishte, sipas nesh, absolutisht të vetmen përgjigje pozitive pohuese. Kuptohet se rregullimi juridik bashkëkohor i marrëdhënieve të punës në Shqipëri, përbën thelbin e së drejtës sonë të punës për vetë rëndësinë jashtëzakonisht të madhe që ka ky proces.

Në kuptimin juridik liria e punës dhe e drejta për punë janë përkatësisht liri dhe e drejtë për të punuar ose për të mos punuar. Kjo tezë është e lidhur ngushtë me regjimin liberal të veprimit të ligjit, të ofertës dhe të kërkesës në tregun e punës. Për të parandaluar shpërdorimet e punëdhënësve në dëm të punëmarrësve, legjislacioni demokratik ndërkombëtar ka vendosur disa klauzola, disa rregulla të veçanta për mbrojtjen sidomos të lirisë e të së drejtës për punë të të miturve, grave dhe invalidëve.<sup>57</sup> Kështu shteti, në kushtet e një ekonomie tregu, paraqitet si rregulator në funksion të një politike sociale progresive. Ky funksion publik synon të ndërmjetësojë, sa të jetë e mundur me shumë, punësimin e njerëzve të aftë për punë.

Vështruar në aspektin ndërkombëtar, punësimi dhe tregu i punës janë nën tryshninë e shumë faktorëve (fluksi i madh i të rinjve dhe i grave në tregun e punës); teknikë (zvogëlimi i vazhdueshëm i kontributit njerëzor për shkak të mekanizimit automatizimit, robotizimit, informatizimit të proceseve të punës dhe rritja e kërkesës për specialistë të kualifikuar); ekonomikë (rimodelimin gjeografik përmes rregullimit të territorit dhe riorganizimit industrial, konkurrenca e fortë ndërmjet vendeve të huaja) dhe, politikë (krijimi dhe venprimtaria e BE, heqja e pengesave në qarkullimin e lirë të punëmarrësve, të mallrave e të kapitaleve në vendet e Bashkimit Evropian).

---

<sup>57</sup> Konventat e rekomandimet e ONP, direktivat e BE në këtë fushë, Kodi i Punës, ligjet për barazinë gjinore si dhe ai për mosdiskriminimin etj.

Krizat ekonomike dhe papunësia në botë përbëjnë shqetësim serioz në politikën e punësimit të çdo shteti demokratik<sup>58</sup>. Në këtë kuadër kërkohen dhe disa zgjidhje si psh, në formën e uljes së orëve të punës, për të çliruar vende pune e për të ulur kështu pjesërisht papunësinë, ulja e moshës së pensionit, rishikimi veçanërisht sot i politikave të emigracionit, modernizimi i ekonomisë dhe kërkimi i një konkurrence të përmirësuar, politikat e investimeve në krijimin e vendeve të reja të punës, politikat e privatizimit etj. Rekomandohet dhe trajtimi shoqëror i papunësisë në lidhje me ndarjen shoqërore të punës, nxitja e punëve në dobi kolektive, nxitja e stazheve të mësimit të profesionit, me qëllim që të zvogëlohet numri i të papunëve për të rinjtë.

Kujdes i veçantë sot në botën demokratike tregohet ndaj problemit të falimentimit të ndërmarrjeve, minimizimi i rasteve të tilla, me qëllim që të parandalohen largimet masive nga puna. Megjithatë, duhet nënvizuar se lufta kundër papunësisë në shkallë botërore, fillon me formimin profesional dhe kualifikimin bashkëkohor. Ajo vazhdon në kuadrin e riorganizimit e të riformimit të ekonomisë drejt progresit social. Shteti, në kuadrin e politikës së tij sociale, ngarkon administratën dhe gjykatën që të respektojnë parimet dhe rregullat e së drejtës së punës por, në analizë të fundit duhet pranuar se papunësia është pjesë përbërëse e së drejtës së punës bashkëkohore.

Liria e punës dhe e drejta për punë, në pajtim me konventat e rekomandimet e ONP, janë sanksionuar në nenin 49 të Kushtetutës. Në vendin tonë, çdo njeri i aftë për punë është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës si dhe sistemin e kualifikimit profesional të tij. Me lirinë e punës lidhet dhe e drejta për punë, çka do të thotë se secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme, që e ka zgjedhur ose pranuar vetë.

Politikat e punësimit rregullohen nga aktet normative si Ligj nr. 7995, dt. 20.09.1995 “Për nxitjen e punësimit” (i ndryshuar) që ka për qëllim ndjekjen e politikave aktive për të mbështetur punësimin e plotë, produktiv dhe për të zgjedhur lirisht përmbushjen e së drejtës të të gjithë shtetasve për punësim fitimprurës, për të marrë këshillimin dhe kualifikimin profesional dhe mbështetje me të ardhura. Aktualisht Kodi i Punës është i harmonizuar me:

Direktivën 80/987/EEC “Falimentimi i punëdhënësve”, duke trajtuar paaftësinë paguese të punëdhënësve. Në këtë rast, pagesat e punonjësve deri në 5 paga minimale kanë përparësi drejt të gjitha detyrimeve të tjera, edhe kur këto detyrime garantojnë me pasuri të luajtshme dhe të paluajtshme. Detyrimet ndaj punëmarrësve nuk pezullohen nga procedurat e falimentimit. Gjithashtu, harmonizimi është edhe në Direktivën 91/533/EEC “Kontrata e punës”, duke trajtuar detyrimin e punëdhënësit për të lidhur me shkrim me punëmarrësin kontratën e punës, brenda 30 ditëve. Kjo kontratë mund të ndryshohet vetëm me marrëveshje me shkrim midis palëve.

Bazuar në konventat e rekomandimet e ONP dhe në legjislacionin tonë të punës është detyrë e çdo punëdhënësi të rregjistrojë pranë zyrës së punës përkatëse, ku ai ushtron veprimtarinë e tij ekonomike, çdo punëmarrës që merr në punë për të plotësuar vendet e lira të punës që ai disponon. Plotësimi i vendeve të lira të punës, që disponon punëdhënësi, realizohet me kandidaturat që i ofrohen atij nga zyra e punës ose e kandidatëve të tjerë të përshtatshëm që zgjedh vullnetarisht punëdhënësi. Informacioni për tregun e punës ka rëndësi të veçantë. Lidhur me këtë, çdo

---

<sup>58</sup> Current Crises in labour law, botuar në librin e A. Bronstein “International and Comparative Labour Law”, Geneva 2009, f.22-30

punëdhënës raporton çdo muaj në zyrën kompetente të punësimit për numrin e personave të punësuar dhe listat e tyre emërore si dhe aktivitetet e tij më të rëndësishme. Nga ana tjetër, çdo zyrë punësimi raporton rregullisht çdo tre muaj tek drejtori i përgjithshëm për numrin e personave të punësuar dhe listat e tyre emërore, për numrin e ndërmarrjeve dhe institucioneve në kompetencën e tyre dhe veprimtaritë e tyre më të rëndësishme, për numrin e vendeve të lira të punës si dhe shpërndarjen e tyre në përputhje me profesionin nivelin arsimor dhe kualifikimin e kërkuar, për numrin e pezullimeve dhe falimentimeve të pritshme si dhe numrin e personave të punësuar të përfshirë etj. Konventat dhe rekomandimet e ONP në këtë vështrim orientojnë ndërthurjen e veprimtarisë të zyrave publike e private të punësimit.

Në raportin punësim dhe tregu i punës kërkohet edhe hapësira për punë ose punë të re nga personi që është shtetas i RSH. Kësisoj, ai ballafaqohet me zyrën e punës për të gjetur punë përmes portalit të punësimit. Është pikërisht kjo zyrë që e regjistron atë dhe që i jep atij ndihmën që i takon.

Në bazë të legjislacionit të punës, personat e huaj dhe pa shtetësi gëzojnë të njëjtat të drejta si shtetasit shqiptarë, sipas marrëveshjeve ndërkombëtare, dypalëshe ose shumëpalëshe që u japin mundësi autoriteteve kompetente t'u japin të drejtën e banimit dhe të lëshojnë për ta leje për punë. Ministria e linjës përcakton kushtet, në të cilat i njëjti trajtim u sigurohet të huajve që vijnë nga ato vende që nuk kanë bërë një marrëveshje të tillë me Republikën e Shqipërisë. Barazia e mosdiskriminimi që parashikojnë konventat e ONP, transmetohet në legjislacionin tonë të punës. Kështu, personat e huaj dhe pa shtetësi që martohen me shtetas shqipëtarë, gëzojnë të njëjtat të drejta si shtetasit shqiptarë me kusht që ata të jenë rezident në Republikën e Shqipërisë.

Konventat e rekomandimet e ONP kanë gjithmonë ndikimin e tyre të dukshëm në legjislacionin tonë të punës. Kështu, mbrojtje të veçantë në fushën e punësimit gëzojnë edhe personat me aftësi të kufizuar. Ligji (neni 15) sanksionon se çdo punëdhënës që punëson më tepër se 24 punonjës është i detyruar të punësojë një punonjës me aftësi të kufizuar për çdo 25 punonjës të personelit të tij. Një punëdhënës mund të punësojë një person me handicap të rëndë në vend të 5 personave me handicap të lehtë. Ministria e linjës përcakton se kush do të quhet person me handicap të rëndë dhe kush me handicap të lehtë.

Në të gjithë praktikat e punësimit e të formimit profesional në vendin tonë, mbahen parasysh disa teori,<sup>59</sup> parime të legjislacionit e të praktikave demokratike ndërkombëtare si:

- a) Ndalimi i punës së detyruar
- b) Ndalimi i çdo lloj diskriminimi
- c) Ndalimi i punës klandestine (punëve të zeza dhe pazareve të tyre)
- d) Barazia juridike profesionale (në mënyrë të veçantë, barazia e burrit me gruan e punonjësve të tjerë)

---

<sup>59</sup> E.Ghera, A.Garilli, D.Garofalo "Diritto del lavoro" Torino, 2013, f.201-208. Autorët nënvizojnë reforma strukturore, funksionale dhe instrumentale



Në zbatim të konventave të ONP, të Kodit të Punës, Këshilli i Ministrave me vendim Nr.379, dt.20.05.1996, ka miratuar ngritjen e Këshillit Kombëtar të Punës dhe Çështjeve Sociale.

Politika sasiore e punësimit ka për qëllim punësimin e plotë produktiv dhe të zgjedhur lirisht. Hartimi dhe zbatimi shkencor i kësaj politike synon parandalimin e krizave të papunësisë si dhe të pasojave të tjera të rënda social-ekonomike që çojnë në ngadalësimin e reformave ekonomike. Çelja e vendeve të reja të punës, përmes reformimit të ekonomisë, privatizimit, investimeve të huaja, ristrukturimit e ndërmarrjeve dhe të institucioneve, janë instrumente mbështetëse të politikës sasiore të punësimit në përmbajtjen e konventave, të rekomandimeve të ONP e të ligjeve tona të punës.

E drejta për një punësim më të mirë, në funksion të kualifikimit, është një e drejtë që lidhet me formimin profesional dhe që dikton politikat si:

- a) Orientimi;
- b) Formimi shkollor dhe profesional;
- c) Garanci efektive të punës (qëndrueshmëri dhe vazhdimësi);
- d) Formimin e vazhdueshëm, adoptimin dhe ndryshimin

Politika e drejtë e punësimit ka në themel rregullimet urdhëruese të kontratave kolektive të lidhura mbi bazë partneriteti social, bisedimet kolektive të shoqëruara gjithnjë e më shumë me reformën legjislative dhe me ndihmën e shtetit. Në çështjen e punësimit, legjislacioni ynë i punës u përmbahet konventave ndërkombëtare mbi politikën e punësimit si Konventa Nr.122 lidhur me politikën e punësimit, miratuar nga ONP më 9 korrik 1964 dhe që ka hyrë në fuqi në 15 korrik 1966. Sidoqoftë, konventat, rekomandimet, legjislacioni, praktika dhe doktrina të së drejtës sonë të punës në këtë vështrim evidentojnë:

- a) Hapsirën dhe shansin që krijon ekonomia e lirë e tregut për punë për të gjithë njëzërit e aftë për punë,
- b) Domosdoshmërinë e produktivitetit të punës,
- c) E drejta për të zgjedhur lirisht punën dhe kualifikimin e nevojshëm.

Ndërmjetësimi në punë, si element i parë i politikave aktive të tregut të punës, nënkupton veprimtaritë që synojnë përcaktimin e një pune të përshtatshme për ata shtetas që kërkojnë punë dhe që sigurojnë informacionin dhe formimin e domosdoshëm. Kërkues pune është personi i papunë që është rregjistruar në një zyre pune dhe është në pritje e të punojë, si dhe çdo person që shkon në zyrën e punës për të kërkuar punë. Personi i papunë quhet personi që është shtetas i RSH, që ka mbaruar arsimin e detyrueshëm e kërkon punë. Sigurisht, punësimi i personit do të thotë, punësim i tij në një punë të përshtatshme. Puna e përshtatshme, nënkupton punësimin e përshtatshme të një personi, në përputhje e kushtet shëndetësore, moshën, kualifikimi dhe aftësi të tij të tjera. Në një status tjetër juridik ndodhet personi i vetëpunësuar. Ky person, kryen një veprimtari të autorizuar, në mënyrën e parashikuar nga legjislacioni ynë, për llogari të tij, në shkëmbim të një pagese ose të një forme tjetër shpërblimi. Ndërmjetësimi për punësim përfshin programe pune që

harmonizohen brenda një bashkie, brenda një rajoni, brenda një shteti dhe jashtë shtetit (sipas marrëveshjes me shtete të tjera). Në ndërmjetësimin për punën, vëmendje e veçantë i kushtohet ndërmjetësimit të kushteve të veçanta delikate, ku përfshihen:

- a) Të miturit, në përfundim të arsimit të detyrueshëm;
- b) Ata që lënë shkollën dhe kërkojnë punë për herë të parë;
- c) Nëna me fëmijë, nën moshën 15 vjeç;
- d) Ata që kërkojnë punë në moshë mbi 15 vjeç;
- e) Ata që kërkojnë punë dhe janë regjistruar për këtë qëllim prej më shumë se një viti;
- f) Persona me aftësi të kufizuar

Elementi i dytë i politikave aktive të tregut të punës përfshin programet e krijimit të vende të reja të punës.

Programet për krijimin e vendeve të punës mund të kualifikohen në programe afatgjatë për krijimin e vendeve të mirëqena, të përhershme të punës; në programe afatmesme për të siguruar punë për ata që mbarojnë shkollën; në programe afatshkurtra për punë publike si dhe në programet për nxitjen e biznesit të vogël dhe të mesëm.

Në kohën tonë, zhvillimet e reja nga modeli klasik në këtë rast përfaqësohen në raportet e reja ekonomiko sociale që kanë të bëjnë me kohëzgjatjen e punës dhe lidhjen kontraktore. Puna mund të jetë më e vogël në kohëzgjatjen e saj, pra më pak se 8 orë. Megjithatë, punëmarrësi është përsëri i varur nga punëdhënësi. Në këto modele të reja, reduktimi i orarit të punës nuk modifikon natyrën e kontratës, por shmangia nga modeli klasik bëhet në funksion të nevojave të fleksibilitetit. Punëmarrësi është i prirur të pranojë një ulje të kohës së përgjithshme të punës së tij. Kështu formave kontraktore, i bashkëlidhet një nevojë solidariteti ndërmjet të punësuarve dhe personave të papunë. I dukshëm është sot vërshimi i grupeve sociale drej kontratave part-time. Kjo prirje ndodh si rezultat i përdorimit fleksibël të tregut të punës, e në përgjithësi, shihet si shprehje e një politike që nëpërmjet uljeve të kontratave të punës me kohëzgjatje të pacaktuar, synohet të garantohet më shumë punësim edhe pse me një kohë më të vogël pune.

Në fakt stresi i veçantë psiko-fizik i kësaj lloji pune ka provokuar ligje e kontrata kolektive, duke mbajtur parasysh numrin e orëve të punës të punëmarrësit. Kështu, këto ligje e kontrata kolektive shëndrohen në instrumente të tërthorta të nxitjes së punës part-time. Në këto rrethana, kontratat e punës nuk përdoren si instrumente juridike për një politike (labour cost saving), por kanë për qëllim që të garantojnë, nga njëra anë, mbrojtjen e personalitetit të punëmarrësit dhe, nga ana tjetër, të mos ngurtësojnë organizimin e punës, madje t'i japin atij fleksibilitetin më të mirë të mundshëm. Në vende si Gjermania, Belgjika, Spanja, Franca, Italia, Norvegjia, Holanda, Portugalia dhe Zvicra, puna part-time është gjërësisht e stimuluar. Ka vende si Greqia, ku kjo dukuri, edhe pse prezente, historikisht nuk ka qënë e rregulluar sa duhet. Sidoqoftë, kjo punë e përmbush një funksion ekonomik shumë të fuqishëm, pasi paraqitet si një punësim i dytë. Puna "part-time" mund të marrë forma të ndryshme. Ajo mund të krijohet nga një reduktim i orarit të punës ditore (part-time

horizontal), ose nga një punë me kohë të plotë të kryer në ditë të alternuara gjatë javës, muajt, vitit (part-time vertikal), ose të punës miks, që kombinon dy preçedentet e tipologjive part-time horizontal dhe part-time vertikal.

Sipas një gjykate federale gjermane, orientimi për nga puna part-time varet tërësisht nga vullneti i palëve, i justifikuar nga një motiv objektiv, duke mbajtur kështu parasysh interesin e palëve kontraktuese. Sipas kontratave kolektive belge, rrethanat që e justifikojnë punën part-time duhet të jenë të tipit teknik dhe ekonomik. Është pikërisht këshilli i ndërmarrjes ai që ka tërësisht të drejtën të modifikojë në këto raste rregullat e punës. Në kuadrin e lirisë kontraktore, kontrata e punës “job-sharing” në thelb, nga këndvështrimi sociologjik, është një variant i punës part-time pasi përmban nënshkrimin e dy kontratave të punës, për dy punë të kryera nga punëmarrës të ndryshëm. Këtu, nuk analizohet niveli i cilësive të punëve. Megjithatë, veçoria qëndron në përmbajtjen që palët duan t’i japin marrëveshjeve të tyre të punës. Kështu, siç del në pah, “vendi i punës”, i ndarë, kërkon një shkallë kualifikimi, një lloj bashkëpunimi, dhe kontakte jashtë orëve të punëve mes personave. Pra, rezulton, një karakteristikë e veçantë, që është pikërisht mes bashkëpunimit mes punëmarrësve. Ridimensionimi shprehet në një lloj shmangie që ka të bëjë pikërisht me vendin në të cilin zhvillohet puna. Bëhet fjalë për një dukuri të re të kryerjes së punës jashtë selisë qëndrore të prodhimit, pra jashtë qëndrës së ndërmarrjes apo shtëpisë.

Puna në shtëpi është e njohur që nga koha e revolucionit industrial. Por, siç ka ndodhur edhe për punën e përkohëshme ajo ka përfaqësuar një proces rinovimi dhe përhapjeje, për të cilën ka kontribuar shumë progresi teknologjik. Puna në shtëpi krijon sigurisht edhe probleme juridike të rëndësishme në lidhje me pajtueshmërinë dhe disiplinën. Megjithatë, ajo çfarë është interesante juridikisht, është fakti se kjo punë kryhet jashtë ndërmarrjes, edhe për fazat e ciklit prodhues që normalisht i përkasin organizimit të brendshëm të ndërmarrjes. Këtu ndeshemi me vetë nocionin thelbësor të së drejtës së punës domethënë varësia. I takon ekspertit jurist të dallojë raportin e ngushtë që lidh punëmarrësin me organizatat punëdhënëse. Në fakt, modifikimet në strukturat ekzistuese juridike të shkaktuara nga teknologjitë e reja analizohen në dy drejtime, në atë të ndërmarrjes dhe në atë të punës part-time që nuk përbën rrezik, me kusht që të mos përdoret si një sistem zëvendësues i zënies në punë të kontratave me kohë të pacaktuar. Zgjerimi i teknologjive, dikton që ligjet e punës të rregullojnë rastet në të cilat është i mundur orientimi për nga puna part-time, duke zvogëluar kështu vullnetin e lirë të palëve në çastin kur ato vendosin ti drejtohen këtij tipi marrëveshjeje.

Kontrata kolektive, mund nga ana e saj, të disiplinojë mënyrën e organizimit të punës, si dhe të zbatojë konkretisht parimet ligjore. Kjo situatë është e vërtetë për ato vende si Anglia (dhe deri në një farë mase, edhe Danimarka) ku puna part-time ka qenë e mohuar nga legjislacioni dhe i është besuar rregullimit përmes kontratave kolektive, veçanërisht, kontratat kolektive, në nivel të ndërmarrjeve, janë të përhapura gjerësisht. Puna part-time kryen kështu funksionin e kapërcimit të vështirësive të ndërmarrjeve. Në një nga format e administrimit elastik të fuqisë punëtore është padyshim kontrata e “job-sharing”. Në këtë kontratë palët bien dakort vullnetarisht për të ndarë një punë të vetme (full time) midis dy ose më shumë personave, e për rrjedhojë, të ndajnë në përpjestim të drejtë edhe pagën e punës dhe të mirat e tjera që burojnë nga marrëdhëniet e punës. Përvijohet kështu një tablo interesante e marrëdhënieve të punës.

Lindur si një instrument i përmirësimit të cilësisë së punës, ky mjet, i kërkuar në veçanti nga punëmarrësit më shumë sesa i nxitur nga organizatat sindikale, duket se është përhapur më së shumti tek të punësuarat femra si dhe tek ata punëmarrës që janë pranë moshës së pensionit. Kështu, bëhet fjalë për një formë të re pune të pranishme në shumë vende të Bashkimit Evropian dhe që ka patur sukses në SHBA, Britaninë e Madhe, Gjermani, Irlandë e Hollandë.

Puna në shtëpi sipas të drejtës angleze dhe suedeze, mund të jetë sipas rrethanave, shprehje autonomie ose varësie, nëse është e lidhur ose jo me një organizim specifik të punës. Dhe kjo do të rezultojë nga kontratat ekzistuese; telepunëtori do të jetë punëtor në shtëpi, autonom ose i varur nga ndërmarrja, sipas asaj që parashikimet kontraktore janë ose jo në pajtim me natyrën e kontratës së varur të punës. Kështu, vepron ligji Italian, për të dalluar punën e varur me ciklin prodhues të ndërmarrjes porositëse, dmth të qenit jo domosdoshmërisht në varësinë e ndërmarrjes, por nën urdhërat e sipërmarrësit. Për ligjin gjerman (neni 21) vlen kriteri mbizotërues që do të inkurajojë telepunëtorin drejt punës së varur ose në shtëpi. Këtë kriter ka ndjekur edhe Gjykata e Kasacionit të Belgjikës.

Një formë mjaft e përhapur është ajo e punës së përkohëshme, që përkufizohet si një aktivitet i rregullt, për zbatimin e së cilës një ndërmarrje e punës së përkohëshme nënshkruan një kontratë pune me punëtorët që kërkojnë punë, me qëllim që t'i vendosë këta punëtorë përkohësisht në dispozicion të ndërmarrjeve të quajtura përdoruese. Puna e përkohëshme paraqitet në variante të ndryshme që të çojnë në dy hipoteza, dhënia e punëtorëve në një ndërmarrje të tretë, punëtorët komandohen nga punëdhënësi i parë, për të dhënë punën e tyre edhe tek punëdhënësi tjetër. Punëdhënësi i ri ka detyrimin për shpërblim, organizim dhe drejtim, por punëmarrësi qëndron gjithmonë në varësi të punëdhënësit të origjinës. Kjo dukuri është e përhapur shumë në industrinë e ndërtimit, si psh në Belgjikë, dhe Portugali, në teknologjitë e tyre të larta si në SHBA dhe Zvicër. Të paktën për sa i përket Italisë, jurisprudenca ka vendosur disa parime themelore nga çasti që mendohet se është i nevojshëm gjithmonë interesi i punëmarrësit që jep punëtorin e tij, në mungesë të të cilit marrëdhënia konsiderohet direkt mes punëtorit të shkëputur dhe atij që e përdor.

Puna e përkohëshme rregullohet në Gjermani, Francë, Belgjikë, Hollandë, e përgjithësisht, fikson disa parime garancie të statusit me ndërmarrjen e përkohëshme nga e cila varet, por padyshim, nga relacioni i faktit të përhershëm që vendoset me ndërmarrjen përdoruese nga rrjedhin dhe disa detyrime dhe disa të drejta që nuk mund të shpërfillen. Mbi të gjitha qëndron detyrimi për të respektuar udhëzimet e ndërmarrjes që përdor punën e përkohëshme. Kjo e fundit është e detyruar të krijojë për punëtorët dhe të marrë, në të njëjtat kushte mjedisore pune të vendosura për të punësuar punëtorët e vet. Vendet, që kanë zbatuar këtë dukuri, nga kundër vështirimi ligjor, kanë ecur në këtë drejtim. Rregullatori thelbesor i së drejtës së punës për të përcaktuar se kush është punëdhënësi efektiv, duhet të jetë kriteri i efektivitetit të dhënies hua të punëtorit. Kështu, ka ndodhur në Gjermani dhe Francë ku ndërmarrja përdoruese vazhdon të punonte sipas kontratave përkohësisht, pas mbarimit të afatit, pa rinovuar kontratën e fillimit të vendosjes në dispozicion. Kjo e fundit, u shndërua në një kontratë me kohëzgjatje të papërcaktuar. Punëtori bëhet kështu vartës i ndërmarrjes përdoruese. Në rastet kur nuk ekzistojnë rregullat ligjore përsëri dukuria rregullohet nga jurisprudenca, që mund të pretendojë, si në rastin e Portugalisë, se nuk ekziston asnjë lloj lidhje mes punëtorit dhe ndërmarrjes së përkohëshme ose ta konsiderojë atë si të pavarur, si në Angli. Kjo eviton paqëndrueshmërinë e gjendjes së

këtyre subjekteve, sidomos përse i përket gëzimit të të drejtave sindikale. Kundërshtimi i legjislatorit kundrejt këtyre figurave me devijime të ndryshme në statusin e tyre, është mëse i dukshëm. Pikërisht, frika e një evazioni ose mashtrimi për dispozitat mbrojtëse, ankthi se mos krijohet një ambjent pune vetëm me pamje autonome, por në të vërtetë, i varur, e shtyn legjislatorin suedez për të parashikuar një të drejtë sindikale, përpara se ndërmarja të vendosë të lejojë dikë të ndjekë, për llogari të saj, një punë para se të marrë statusin e punëtorit të varur.

Puna në shtëpi është një lloj kontrate e zbatuar zakonisht për punët e dorës të një rëndësie të vogël, (psh, të industrisë së konfeksionit). Sot, realiteti ka ndryshuar rrënjësisht, sidomos në shfrytëzimin e teknikave të telekomunikacionit dhe të informatikës, që lejojnë të decentralizohen shumë tipe të aktivitetit të punës, nga më të sofistikuarat (tregtare, kërkim, mbledhje, përpunim dhe shkëmbim informacioni), deri te ato më të thjeshtat (detyra thjesht ekzekutive, si psh teledaktilografia etj).

Dukuria e telepunës, si një formë pune, shfrytëzon telekomunikimin dhe provon një metodë të re për të aktivizuar një fazë të lirë të aktivitetit prodhues. Kjo dukuri është e pasur edhe me komplekse dhe tipologji sociale që është më e gjërë se ajo e parashikuar nga legjislacioni që ka parashikuar kontratën e punës në shtëpi për punë të krahut, për prodhimin e të mirave dhe shërbimeve material. Kështu, të paktën siç duket nga shëmbujt, puna në shtëpi cilësohet si një aktivitet tregtar. Sipas nenit 21 të ligjit gjerman, ose ligjit belg, quhet punëtor në shtëpi ai që përpunon lëndë të para ose të mira materiale nga një ose më shumë tregtarë, ose siç shprehet ligji italian, kush punon duke përdorur lëndë të para dhe aksesore. Reforma legjislative në këtë fushë është e domosdoshme sidomos në rastet që ligji i përkufizon punën në shtëpi vetëm për punën e krahut duke përjashtuar kështu, pa të drejtë, punën intelektuale. Ka vende që nuk përcaktojnë në mënyrë të qartë se çfarë kuptohet me punë të varur në shtëpi (si Portugalia dhe Greqia). Sidoqoftë problemi kryesor i legjislacionit është pikërisht të dalluarit e tipeve të veçanta të punës në tregun social.

Telepuna, si një zgjedhje organizative bazohet në një formë raporti pune që kryhet në distancë nga baza organizative e ndërmarrjes. Kompleksi i dukurisë kërkon evidentimin e mënyrave me të cilat paraqitet kjo formë sepse, nga kjo varet shumë zbatimi i së drejtës së punës dhe, që zakonisht, kërkesa e saj me praninë e kontratës së punës.

Disa përfundime dhe rekomandime për këto çështje do të ishin të dobishme të pasqyroheshin në këtë punim.

Përfundimi më kryesor, që buron nga analiza e çështjeve objekt i këtij shqyrtimi, është ai se legjislacioni dhe drejtësia jonë e punës përfaqësojnë tashmë, përgjithësisht një legjislacion me praktika moderne, bashkëkohore, të përfruara shumë me aktet juridike të ONP dhe eksperiencën evropiane. Ky harmonizim është shumë i prekshëm në të gjithë pjesët themelore të këtij legjislacioni. Së pari, në pjesën që rregullon marrëdhëniet individuale të punës (kontratën individuale, lindjen ndryshim zgjedhjen e saj, mbrojtjen në punë dhe pagat e punës). Së dyti, në pjesën që rregullon marrëdhëniet kolektive të punës (kontrata kolektive, organizata sindikale, zgjidhja e konflikteve kolektive, dhe të drejtat e grevës). Por, me këto përfundime, nuk mund të mohohet prania e problemeve të caktuara shqetësuese për të cilët, në mënyrë të përmblodhur mund të rekomandohet si vijon:

Kërkohej një organizim më i mirë shkencor i strukturës të Kodit të Punës sipas modeleve më të përparuara të kohës. Punësim më të gjërë dhe më të plotë, përbën sfidën më të madhe. Dinamizimi i jetës ekonomike, hapja e vendeve të reja të punës dhe mbrojtje më të mirë të personalitetit të punëmarrësve, veçanërisht të grave punëmarrëse (mbrojtja në punë, mbrojtje e veçantë e grave punëmarrëse dhe mbrojtja kundër ngacmimeve seksuale, mbrojtja e punëmarrësve nën 18 vjeç, dhe e invalidëve), përbën një drejtim tjetër të përmirësimeve të mundëshme. Ndalimi i diskriminimit për punëmarrësit e prekur me Hiv Aids, meriton të parashikohet shprehimisht në Kodin e Punës.

Riformulimi i disa dispozitave që të parashikojnë më mirë kuptimin, lindjen, ndryshimin dhe shuarjen e kontratës së punës me përgjithësi e, në respekt të barazisë gjinore dhe mosdiskriminimit për shkak të racës, gjinisë, moshës, shtatzanisë së grave punëmarrëse. Regullim më i mirë i formës shkresore të kontratës individuale të punës si dhe qartësimi i kontratës së grupit, përfaqësojnë kërkesa të kohës. Edhe rishikimi, në përputhje me konventat dhe rekomendimet e ONP, me Kartën Sociale Evropiane, Kartën Evropiane të Drejtave të Njeriut, të ndërmjetësimit, pajtimit dhe arbitrimin do të plotësonte më mirë legjislacionin tonë të punës. Plotësimi ligjor në fushën negociemeve sindikale, të së drejtës për grevë, të grevës së solidaritetit janë sugjerime të tjera.

Në legjislacionin tonë të punës mund të kryhen edhe operacione ligjore ose nenligjore tranzitore (shtesa, ndryshime), në pajtim me krizën ekonomiko-financiare që po përjeton e gjithë bota. Për këtë, le t'i referohemi historisë së legjislacionit amerikan të punës. Le të kujtojmë se Ligji Nacionl i Marrëdhënieve të Punës në SHBA, i vitit 1935, ishte produkt i rrethanave ekonomiko-sociale, ligjore dhe politike të depresionit të madh. Ligji u amendua në 1947 dhe 1959. Historia në këtë rast shërben si mësim për të ardhmen.

Gjithësesi, konventat e ONP theksojnë se politikat e secilit vend anëtar duhet të synojnë që:

- a) Të ketë punë për të gjithë atë që janë në gjendje dhe kërkojnë punë,
- b) Kjo punë të jetë sa më fitimprurëse,
- c) Të ketë liri në zgjedhjen e punës dhe mundësi sa më të plota për secilin punonjës për t'u kualifikuar dhe për të vënë në përdorim aftësitë dhe talentin e tij në një punë që atij mund t'i përshtatet, pavarësisht nga raca, ngjyra, seksi, besimi fetar, pikëpamje politike, përkatësia kombëtare dhe origjina shoqërore.

Kjo politikë duhet të përshtatet dhe realizohet me metodat që janë të përshtatshme për kushtet ekonomike, shoqërore, dhe praktikën kombëtare.

Politika jonë e punësimit, nisur nga stadi dhe niveli aktual i zhvillimit ekonomik në Shqipëri si dhe nga raportet, përparësitë që ekzistojnë midis objektivave të punësimit. Ajo ka lidhje organike me konventat e ONP për punësimin, gjë që shprehet qartë në legjislacionin tonë të punës.

Lidhja e Konventës Nr.168 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës "Për nxitjen e punësimit dhe mbrojtjen nga papunësia" me legjislacionin tonë të punës

Konventa nr.168 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës, e ratifikuar nga Kuvendi i Shqipërisë me Ligjin nr. 9547, datë 1.06.2006, përcakton standardet minimale të nevojshme për nxitjen e punësimit dhe mbrojtjen nga papunësia. Në Konventë, trajtohet një pjesë e rëndësishme e mbrojtjes që ofron shteti ndaj të papunëve, siç është pagesa e papunësisë dhe nxitja e punësimit dhe, mbi të gjitha, ajo përbën një nga orientimet bazë për legjislacionin shqiptar. Edhe kjo Konventë, ashtu si Konventa nr.102 e ONP, në kuptim të nenit 122, pika 1 të Kushtetutës, është pjesë e sistemit të brendshëm juridik të Republikës së Shqipërisë.

Konventa nr.168 është e konceptuar në nëntë pjesë:

Në pjesën e parë parashikohet detyrimi i shtetit palë, që në konsultim me partnerët socialë, të krijojë një sistem të mbrojtjes kundër papunësisë, i cili së bashku me metodat që ofrojnë përfitimin nga papunësia, të synojnë punësimin e plotë, produktiv dhe të zgjedhur lirisht, mbi bazën e barazisë së trajtimit dhe pa diskriminim. Gjithashtu, parashikohet e drejta e shtetit palë për të përjashtuar nga detyrimi për zbatim një numër të caktuar detyrimesh, sipas përcaktimeve të Konventës.

Pjesa e II e Konventës, kërkon që shtetet, me programet e tyre, të synojnë nxitjen e punësimit produktiv. Në të gjen shprehjen e vet detyrimi për të përcaktuar si prioritet politikën që nxit punësimin, duke përfshirë këtu edhe sigurimet shoqërore. Për nxitjen e mundësive të punësimit dhe asistencën e punësimit kërkohet hartimi i programeve të veçanta shtetërore në mbështetje të punëkërkuësve.

Fusha e mbulimit të kësaj Konvente është përcaktuar në pjesën III të saj. Sipas dispozitave të kësaj pjese, mbulohen me të ardhura, rastet e papunësisë së plotë, por edhe rastet e papunësisë së pjesëshme dhe papunësisë së përkohëshme për arsye ekonomike, teknologjike, strukturore etj. Për këto dy rastet e fundit parashikohet mundësia e shtyrjes së afatit të mbulimit me të ardhura, në një datë tjetër nga ajo e ratifikimit të Konventës.

Përcaktimi i personave që mbrohen nga Konventa, është në pjesën IV të saj. Në këtë pjesë është theksuar se personat e mbrojtur duhet të përfaqësojnë jo më pak se 85 % të punësuarve.

Pjesa e V - përshkruan metodat e mbrojtjes nga papunësia, të cilat duhet të aplikojnë shtetet palë në të. Metoda e mbrojtjes mund të jetë nëpërmjet sistemit kontributiv të sigurimeve shoqërore, duke parashikuar në të një përfitim papunësie, ose mbi baza residence, ose një kombinim i të dyjave. Gjithashtu, sipas këtij kapitulli, shtetet në përcaktimin e përfitimit të papunësisë mund të marrin në konsideratë burimet e familjes.

Në pjesën e VI, ndihma e dhënë, përcaktohet niveli minimal i pagesës së papunësisë të cilit duhet t'i përmbahen shtetet palë në të. Ndihma për papunësinë, ose pagesa e papunësisë, kur bazohet në kontribute, sipas Konventës, duhet të jetë jo më pak se 50% e të ardhurave të mëparshme në to, por shtetet kanë të drejtën e vendosjes së një kufiri maksimal të caktuar. Kur nuk bazohen në kontribute, duhet të jenë jo më pak se 50% e pagës minimale zyrtare, ose në një nivel që ofron plotësimin e nevojave bazë të jetesës, garanton kushte jetese të shëndetshme dhe të arsësyeshme në përputhje me standartet e vendit.

Konventa parashikon në pjesën VII, kushte të veçanta për aplikantët e rinj për punësim. Në këtë pjesë përcaktohen kategoritë e personave që kërkojnë punë, tre nga të cilët duhet të marrin detyrimisht përfitim papunësie sipas legjislacionit nacional. Në këto kategori bëjnë pjesë persona të rinj të kualifikuar, persona të rinj që kanë përfunduar studimet, persona të rinj, që kanë kryer shërbimin e detyrueshem ushtarak, persona të divorcuar etj.

Njohja e të drejtave të sanksionuara në këtë Konventë është shoqëruar me vendosjen e garancive ligjore, administrative dhe financiare, në pjesën VIII të saj. Në këtë pjesë parashikohet gjithashtu e drejta e pretenduesve për përfitim papunësie, për t'u ankuar në organin administrues të përfitimit dhe në gjykatë, si dhe për t'u ndihmuar gjatë këtij procesi nga një person i kualifikuar.

Republika e Shqipërisë e ka pranuar këtë Konventë, duke paraqitur vetëm një përjashtim dhe konkretisht për nenin 10 të saj. Në këtë nen, është parashikuar përfitimi nga papunësia e pjesshme, përfitim i cili nuk parashikohet nga legjislacioni shqiptar i kësaj fushe, dhe si rrjedhojë nuk mbulohet nga skema e pagesës së papunësisë. Në të ardhmen, në varësi të kushteve social-ekonomike, në legjislacionin shqiptar do të bëhen shtesat dhe ndryshimet përkatëse, për të përfshirë dhe këtë kategori në skemën e pagesës së papunësisë.

## **II. Formimi dhe kualifikimi profesional**

Konventat dhe rekomandimet e ONP rregullojnë edhe orientimin profesional dhe përgatitjen<sup>60</sup> përmbajtja e të cilave ka ndikuar pozitivisht në rritjen e standarteve të legjislacionit tone të punës. Konventa shtrihet në 13 nene dhe parashikon politikat dhe programet e vendeve anëtare në fushë e formimit dhe kualifikimit profesional.

E drejta e formimit garantohet nga dispozita juridike kushtetuese si dhe nga legjislacioni i punës<sup>61</sup>. Formimi dhe kualifikimi profesional paraqiten në disa forma. Ndër këto forma mund të përmenden, formimi fillestar profesional, formimi i vazhdueshëm dhe kualifikimi.<sup>62</sup>

### **A) Formimi fillestar profesional**

Në përputhje me Konventat dhe rekomandimet e ONP, kjo çështje rregullohet nga legjislacioni ynë. Në kuptim të dispozitave të legjislacionit tonë të punës (neni 10-11 të ligjit për nxitjen e punësimit), këshillimi dhe formimi profesional synojnë t'i sigurohet të papunit njohuri dhe aftësi profesionale për punë. Këto dispozita parashikojnë shprehimisht se këshillimi profesional për ata që kërkojnë punë ose punë të re, përfshin sigurimin e një këshillimi profesional për shtetasit, me qëllim që t'i aftësojnë ata në zgjedhjen e profesionit ose të punës të përshtatshme për interesat, të arësimint, mundësitë fizike e mendore të tyre, duke përfshirë këshillat për formimin dhe riaftësimin e metëjshëm.

<sup>60</sup> Konventa Nr.142 dhe rekomandime Nr.150 të ONP, që kanë ndikuar shumë në legjislacionin tonë të punës.

<sup>61</sup> Shih nenin 49/1 të Kushtetutës, Kodin e Punës, Ligjin për nxitjen e punësimit, Ligji për barazinë gjinore, Ligjin për mosdiskriminimin.

<sup>62</sup> K.Çela, "Kontrata individuale e punës", Tiranë 2013, f.24-36



Këshillimi profesional për personat që kërkojnë punë, sigurohet nga Shërbimi Kombëtar i Punësimit. Shërbimi Kombëtar i Punësimit siguron gjithashtu këshillimin profesional për personat që kërkojnë punë, sipas nevojave të tyre të veçanta.

Nga dispozitat tona ligjore në fuqi, formimi profesional nënkupton:

- a) Kurse për kërkim pune (klube profesioni) për persona që sapo janë kthyer në të papunë;
- b) Formim profesional për të papunët prej një kohe të gjatë;
- c) Formim profesional të veçantë për profesione të veçanta;
- d) Riaftësim të personave të përgatitur me parë për punë të veçanta.

Format e formimit profesional duhen kuptuar dhe zbatuar brenda veçorive të grupit përkatës. Kështu, kurset për kërkim pune (klubet e profesionit) për personat që sapo janë bërë të papunë, zgjatin një javë dhe sigurojnë informacion për të përmirësuar kërkimin dhe sigurimin e punësimit ose të vetëpunësimit.

Ndërsa, me formim profesional për të papunët prej më se një viti, synohet t'u afrohet atyre ruajtje dhe/ose zhvillim i njohurive dhe aftësive për të përmirësuar shanset e tyre në tregun e punës. Në grupimin tjetër, me kurset e formimit të veçantë për profesione të zgjedhura, si pjesë e programeve të krijimit të punëve të reja, synohet të përgatiten persona të zgjedhur të papunësuar, për t'i pajisur ata me njohuritë dhe aftësitë e nevojshme për kërkesat nga ana e institucioneve dhe sipërmarrjeve.

Dispozitat e legjislacionit në fuqi të punës parashikojnë gjithashtu se formimi dhe riaftësimi i veçantë sigurohen edhe për personat me aftësi të kufizuara,<sup>63</sup> në përputhje me aftësitë e tyre. Parimet, mënyrat e veprimt dhe metodat e përgatitjes profesionale të zbatuara përgjithësisht në kualifikimin e personave jo me aftësi të kufizuara, zbatohen në rastin e personave me aftësi të kufizuara deri në masën që lejojnë kushtet e tyre mjekësore dhe arësimore. Në këto raste, shteti merr të gjitha masat e nevojshme, të mundëshme e praktike, për të krijuar e zhvilluar brenda kuadrit të zyrave të punësimit, shërbimet e specializuara të formimit profesional për personat me aftësi të kufizuara që kërkojnë ndihmë në zgjedhjen dhe ndërrimin e punës. Në funksion edhe të këtij qëllimi, çdo punëdhënës raporton vendet e lira të punës veçan për personat me aftësi të kufizuara. Në raportin e tij, punëdhënësi specifikon se çfarë kushtesh moshe, arësimi, aftësimi profesional dhe aftësish kërkohen për punën.

Me kushtet e riaftësimit për persona të formuar e arsimuar synohet formimi dhe riaftësimi i personave të veçantë të papunësuar, për t'i pajisur ata me njohuritë e nevojshme për punët ekzistuese sipas kërkesave nga punëdhënësi, si pjesë e programeve të rikonstruktimit.

Formimi profesional sigurohet në vendin tonë nga Shërbimi Kombëtar i Punësimit, nga punëdhënësit, nga zyrat private të punësimit nëse janë autorizuar nga Ministria, si dhe nga organizatat joqeveritare në marrëveshje ose me autorizim nga Ministria.

Aspektet financiare të këtyre raporteve zgjidhen nga Këshilli i Ministrave. Kështu psh., Këshilli i Ministrave përcakton kushtet sipas të cilave Fondi Kombëtar i

---

<sup>63</sup> Shih dispozitat respektive të Kodit të Punës dhe aktet nënligjore.

Punësimi do të sigurojë kredi për punëdhënësit, që të organizojnë përgatitjen, si dhe përqindjet e interesit dhe garancitë e kthimit të këtyre kredive.

Legjislacioni ynë, në pajtim me Konventat e ONP<sup>64</sup>, garanton personat e papunësuar, të cilët janë regjistruar për punë pranë zyrës kompetente të punësimi dhe kanë pranuar të marrin pjesë në formimin profesional të siguar nga Shërbimi Kombëtar i Punës. Këta marrin një fond përgatitjeje që përcaktohet nga ministria, me kusht që të mos kenë të drejtë për ndihmën ekonomike ose pagesën e papunësisë. Pagesa për formimin profesional përcaktohet me Vendim të Këshillit të Ministrave. Sipas ligjit, fondi i formimit paguhet nga zyra kompetente e punësimi, mbi bazën e dërgimit të një deklarate nga qendra e formimit profesional, që pjesëmarrja në programin e formimit profesional është e rregullt dhe e kënaqëshme.

Në bazë të legjislacionit tonë për këshillimin dhe formimin profesional, Ministria detyrohet të ndërmarrë studime strategjike për projekte që synojnë të zhvillojnë sistemin e këshillimit dhe formimit profesional, të krijojë, të autorizojë, të zhvillojë dhe të mbikqyrë qendrat private e publike të formimit, qendrat e biznesit të vogël dhe klubet e punës.

Në doktrinën juridike të huaj janë shprehur pikëpamje se liria e zgjedhjes së profesionit dhe e formimit nuk është gjithmonë e vërtetë, sepse shpesh zgjedhja e një profesioni është rezultat me tepër i modës ose i rastësisë se sa i një prirjeje të vërtetë. Megjithatë, format e ndryshme të veprimtarisë moderne kërkojnë në të gjitha fushat, punëmarrës të kualifikuar. Prandaj, del e nevojshme për shtetin të mbajë në këmbë një sistem të përshtatshëm që:

- a) T'u tregojë të rinjëve, të cilët janë në kërkim të një profesioni, aftësitë e tyre të thella, me qëllim që t'i ndihmojë në zgjedhjen e tyre.
- b) T'i ndihmojë të rinjtë në gjetjen e mjetit, mënyrës për zhvillimin dhe thellimin e aftësive të tyre, duke mësuar një profesion të duhur, të aftë që t'u hapë atyre prespektiva themelore.
- c) T'u lejojë të gjithëve, pavarësisht nga burimet e jetesës dhe kushtet e jetës, futjen e formave të ndryshme dhe të mundëshme të mësimit të një profesioni.
- d) T'u lejojë të rriturve, që nuk kanë mësuar një profesion ose që duan ta ushtrojnë atë, të mbushin një boshllëk që i ndan nga brezi i tyre.

Një nga format juridike më klasike të formimit profesional në demokracitë perëndimore si dhe në vendin tonë është kontrata e mësimit të profesionit, e cila parashikohet në Kodin tonë të Punës (neni 17) <sup>65</sup>.

Me kontratën e mësimit të profesionit, mjeshtri mësues, detyrohet të kualifikojë nxënësin në ushtrimin e profesionit sipas rregullave të zanatit, ndërsa nxënësi punon në shërbim të mjeshtrit mësues për t'u kualifikuar. Kodi i Punës ka vendosur parimin së dispozitat e tij zbatohen edhe për kontratën e mësimit të profesionit.

<sup>64</sup> Konventa Nr.168 e ONP Për punësimin dhe mbrojtjen nga papunësia”, e vitit 1988.“

<sup>65</sup> Në Kodin Civil të Mbretërisë Shqipëtare të vitit 1928, në nenin 1639, parashikohet kontrata e Shërgertës (apprentissage), Me këtë kontratë "ay që merr në shërbimin e tij një shërgert, detyrohet me i mësues mjeshtërinë për të cilën e ka marrë. Ka kundrejt tij obligimet e pajtuesit, pasë shpërblimit”

Rregullimin juridik të hollësishëm të kontratës së mësimit të profesionit e bën Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr. 253, datë 25.03.1996 "Për kontratën e punës të mësimit të profesionit". Ky vendim përcakton formën e kontratës, detyrimet e palëve si dhe fundin e saj.

Lidhur me formën dhe elementët përbërës të saj, kontrata e mësimit të profesionit rregullon natyrën dhe kohëzgjatjen e formimit profesional, pagën, kohën e punës, oraret e punës, pushimet. Koha e punës nuk mund të jetë as më e vogël se një muaj dhe as më e madhe se tre muaj. Kontrata mund të përmbajë klauzola të tjera, veçanërisht lidhur me furnizimin e instrumentëve të punës kontributin në shpenzimet e strehimit e të mirëmbajtjes, pagimin e kuotizacioneve, të sigurimeve shoqërore etj. Marrëveshjet që çenojnë lirinë e nxënësit lidhur me zgjedhjen nga ana e tij të veprimtarisë profesionale në të ardhmen, quhen të pavlefshme.

Detyrimet e palëve, në bazë të Kodit të Punës e të Vendimit të Këshillit të Ministrave janë këto:

- a) Nxënësi duhet të bëjë të gjitha përpjekjet për të arritur qëllimin e mësimit të profesionit. Përfaqësuesi ligjor i nxënësit duhet të mbështetë mjeshtërin në detyrën e tij dhe të përkrahë mirëkuptimin ndërmjet këtij të fundit dhe nxënësit.
- b) Mjeshtri ka për detyrë të formojë personalisht nga ana profesionale nxënësin. Megjithatë, ai mund t'ia besojë këtë detyrë, me përgjegjësinë e tij, një zëvendësuesi që zotëron të njëjtat aftësi profesionale dhe personale si ai. Ai i le nxënësit, pa ulje të pagës, kohën e nevojshme për të ndjekur mësimin profesional dhe për të përballuar provimin në fund të formimit profesional.

Në bazë të dispozitave të veçanta, mjeshtri i jep nxënësit, deri në moshën 20 vjeç, të paktën 5 javë pushime vjetore për çdo vit formimi profesional. Ai nuk mund ta zerë nxënësin me punë të një natyre që del jashtë profesionit, për të cilin nxënësi formohet. Nxënësit mund t'i ngarkohen punë me pjesë ose me detyrë, vetëm nëse këto punë kanë lidhje me ushtrimin e profesionit dhe me kusht që formimi i nxënësit të mos kompromentohet.

Në fund të formimit profesional, mjeshtri i dorëzon nxënësit një certifikatë, në të cilën tregohet profesioni i mësuar dhe kohëzgjatja e formimit profesional. Me kërkesën e nxënësit a të përfaqësuesit të tij ligjor, certifikata mund të përmbajë gjithashtu komente për aftësitë, punën dhe sjelljen e nxënësit.

Legjislacioni ynë në këtë fushë ka për qëllim mbështetjen e zhvillimit të një sistemi të përbashkët të arsimit dhe formimit profesional në Republikën e Shqipërisë, në përshtatje me nevojat e tregut të punës. Ligji garanton të drejtën për arsimin dhe formim profesional gjatë gjithë jetës, si dhe fitimin e njohurive profesionale të nevojshme për punësim, duke krijuar kështu shanse të barabarta për të gjithë. Ky ligj mundëson përfshirjen e partnerëve socialë në sistemin e formimit profesional, si dhe realizon reformimin e sistemit të formimit profesional në disa drejtime:

- investim me fonde nga buxheti i shtetit, në ngritjen e qendrave të reja të formimit profesional;
- rritjen e efektivitetit të qendrave ekzistuese të formimit profesional, përmirësimin e menaxhimit dhe administrimit të tyre;

- favorizimin e kategorive në nevojë (romët, jetimët, viktimat e trafikut), për të ndjekur kurse të formimit profesional falas si dhe punëkërkesit, e papunë të regjistruar në zyrat e punësimit që i ndjekin këto kurse me tarifa të reduktuara;
- rritjen e rolit të aktorëve të tjerë të interesuar si partnerë socialë, punëdhënësit dhe punëmarrësit, që nga këndvështrime të ndryshme, janë të interesuar për një sistem cilësor dhe efektiv.

Me miratimin nga Këshilli i Ministrave të Statutit të qendrave publike të formimit profesional, u është dhënë një autonomi më e madhe këtyre qendrave. Në këtë kontekst, në çdo qendër të formimit profesional ngrihet një këshill drejtues tripalësh, i cili merr vendime për kurrikulat, tarifatat si dhe vendos drejtimet kryesore të hapjes së kurseve të reja.

Në kuadër të Paktit të Stabilitetit është nënshkruar nga Ministrat e Punës të Evropës Juglindore deklarata në lidhje me aksesin në punësim, në zbatim të të cilit është ngritur komiteti i nivelit të lartë të ekspertëve me anëtarë nga të gjitha vendet nënshkruese. Ligji Nr. 9198, datë 1.7.2004 "Për barazinë gjinore në shoqëri", ka si qëllim eliminimin e diskriminimit në punësim, arsim, vendimarrje publike përmes vendosjes së sanksioneve. Ky ligj synon:

- realizimin e të drejtave të barabarta të grave dhe burrave të garantuara në nenin 18 të Kushtetutës të Republikës së Shqipërisë,
- përcaktimin e masave për promovimin e mundësive të barabarta midis burrave e grave, për të eliminuar diskriminimin direkt dhe indirekt, bazuar në gjininë në jetën publike të vendit.

Kodi i Punës, (Kreu III, në nenin 8 dhe 9), parashikon ndalimin e diskriminimit në fushën e marrjes në punë që bazohet në racë, ngjyrë, seks, origjinë, moshë, fe, bindje politike, origjinë kombëtare, origjinë shoqërore, të meta fizike. Kodi i Punës është i përafuar me:

- Direktivën e Pagës së Barabartë 75/117/EEC, pasi në dispozitat e tij parashikohet barazi në shpërblimin e sekseve, duke qenë në të njëjtën kohë në përputhje me Konventën Nr. 100 të O.N.P. "Mbi shpërblimin e barabartë".
- Direktivën e Trajtimit të Barabartë 76/207/KE, pasi sanksionon se ndalohet çdo lloj diskriminimi në fushën e marrjes në punë dhe të profesionit. Në dispozitat e tij, Kodi i Punës ndalon - diskriminimin në bazë të seksit që cënon të drejtën e individit për të qenë të barabartë në punësim dhe trajnim, në procedurat e marrjes në punë dhe kushtet e punës, në kryerjen e detyrave në shpërblim, asistencë sociale dhe përfundimin e kontratës së punës si dhe pjesëmarrjen në sindikata.

Strategjia Rome, në kuadër të politikave të punësimit, ka përcaktuar si objektiv zbatimin e disa programeve speciale për punësimin e romëve.<sup>66</sup> Ligji Nr. 9198, datë 1.7.2004 "Për barazinë gjinore në shoqëri", përcakton se punëdhënësi duhet të zbatojë kritere të njëjta rekrutimi për realizimin e të drejtave të barabarta midis burrave dhe grave, të krijojë kushte pune të barabarta, mundësi të njëjta dhe të përmirësojë kualifikimet për përfitime të njëjta, të zbatojë kritere të njëjta në vlerësimin e cilësisë

<sup>66</sup> Këto programe kanë rëndësi të veçantë për vendin tonë pas marrjes së statusit kandidat për BE.

të punës, të punësojë pa diferencime gjinore, në çdo pozicion apo vend vakant, në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale. Sipas këtij, duhet të vendosen kritere të njëjta rekrutimi, vlerësimi dhe seleksionimi për gratë dhe burrat. Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, në nenin 54, përcakton se "Fëmijët, të rinjtë, gratë shtatëzëna dhe nënat e reja kanë të drejtën e një mbrojtje të posaçme nga shteti". Dispozitat e Kodit të Punës, të cilat përcaktojnë se një grua ka të drejtën e lejes së lindjes, nëse ajo ka qenë e përfshirë në skemat e sigurimeve shoqërore për 12 muajt e fundit dhe ka qenë e punësuar me një kontratë punësimi, nga momenti i fillimit të shtatëzënisë deri në fillimin e lejes së lindjes, janë pjesërisht të përafëruara me direktivën për mbrojtjen e shtatëzënisë dhe amësisë në punë, bazuar në nenin 118/a të Traktatit të BE-s. Me ndryshimet e reja të pritshme të Kodit të Punës, besohet në përqasjen më të madhe me standartet e BE, duke zgjeruar më tej hapësirat e të drejtave.

Përfitimet e lejes së lindjes së gruas së punësuar janë të njëjta me përfitimin e saj të pensionit. Një nënë që birëson fëmijë, ka gjithashtu të drejtën e një përfitimi të tillë kur ajo është e siguruar dhe plotëson kushtet e parashikuara nga ligji. Punëdhënësi është i detyruar që t'i ruajë vendin e punës një gruaje gjatë periudhës që ajo është me leje lindjeje.

VKM Nr. 397, datë 20.05.1996, VKM Nr. 185, datë 03.05.2002, "Për mbrojtjen e veçantë të grave shtatëzëna dhe të amësisë", përcakton rregulla të posaçme për mbrojtjen e grave shtatëzëna dhe ndalojnë punësimin e grave shtatëzëna dhe me fëmijë në gjë në veprimtari që i ekspozojnë ato ndaj faktorëve dhe kushteve të rrezikshme të punës, si dhe përcaktojnë kohëzgjatjen e punës së tyre.

#### B) Formimi i vazhdueshëm dhe kualifikimi

Në pajtim me konventat dhe rekomandimet e ONP<sup>67</sup> përcaktohet dhe formimi profesional e kualifikimi. Formimi i vazhdueshëm dhe kualifikimi është bashkëudhëtar i përhershëm i të punësuarit në jetë, madje edhe i atyre që janë të punësuar dhe kërkojnë punë. Objekti i këtij procesi të rëndësishëm lidhet me politikat e punësimit në vendin tonë, me marrjen dhe përshtatjen e punonjësve me ndryshimet teknike, teknologjike, shkencore, organizative, gjë që krijon premisa pozitive për punonjësin në karrierën e tij në punë, në garantimin e tij shoqëror. Në organizimin dhe funksionimin e formimit të vazhdueshëm dhe të kualifikimit konkurojnë shteti, komunitetet, institucionet e arsimit publik, qendrat private të formimit, organizatat profesionale, punëdhënësit, punëmarrësit etj.

Në bazë të Ligjit "Për nxitjen e punësimit" Ministria bashkëpunon me Ministrinë e Arsimit për përhapjen e formimit profesional dhe programet e kualifikimit.

Për detyrimet e Ministrisë së Mirëqenies Sociale dhe ministrive të tjera në lidhje me zbatimin e politikave shtetërore të punësimit, vendos Këshilli i Ministrave.

Në funksion të formimit profesional, Ministria e linjës vendos kritere për administrimin dhe gjetjen e kuadrit për këshillimin profesional dhe qendrat e formimit, siguron rregullat për financimin e këshillimit dhe të formimit profesional si dhe kontrollon plotësimin e formimit profesional dhe të qendrave të formimit, veçanërisht në lidhje me cilesinë dhe efektivitetin e kostos të kësaj veprimtarie. Është pikërisht Ministria ajo që financon studimet dhe projektet në lidhje me formimin

<sup>67</sup> Konventa Nr.142 si dhe rekomandimet Nr.150 e pjesërisht, rekomandimet Nr.15, 60, 88, 117.

profesional, të cilat zbatohen nga Shërbimi Kombëtar i Punës dhe që autorizohen nga Ministria e linjës.

Subjekte me marrëdhënie individuale të punës<sup>68</sup> në vendin tonë klasifikohen në këtë mënyrë:

- a) punëtor
- b) nëpunës të thjeshtë

Ndërsa, si subjekte të kontratës individuale, punëmarrësit në Itali, ndahen në tre kategori:

- a) drejtues teknikë ose administrativë
- b) nëpunës
- c) punëtor
  - a) Drejtues, janë ata që zhvillojnë funksione drejtuese në ndërmarrjen, duke qenë në rolin bashkëpunëtorëve me të ngushtë të sipërmarrësit. Këta qëndrojnë në majën e hirarkisë brenda ndërmarrjes.
  - b) Nëpunës, janë ata që në mënyrë profesionale shërbejnë me veprimtarinë e tyre në varësi të sipërmarrësit privat dhe që përjashton nga ato veprimtari që kanë në thelb të tyre punën e dorës.
  - c) Punëtorët, janë kategoria e tretë. Sipas ndarjes që bëhet në kontratën kolektive, dallohen këta lloj punëtorësh:

1. Punëtorë të specializuar
2. Punëtorë të kualifikuar
3. Punëtorë të zakonshëm
4. Punëtorë të thjeshtë ose të krahut

Si punëtorë të specializuar janë personat që kryejnë punë të një vështirësie dhe të kompleksitetit të shquar, për të cilën duhet një aftësi teknike e veçantë, e fituar pas një stazhi të caktuar.

- Punëtorë të kualifikuar, janë personat që zhvillojnë punë normale për të cilën duhen dijeni të caktuara, të fituara edhe këto pas një periudhe stazhi të caktuar.
- Punëtorë të zakonshëm, janë personat që zhvillojnë punë shumë të thjeshta pas një periudhe të shkurtër praktike.
- Punëtorë të thjeshtë, janë personat që kryejnë përgjithësisht punë të rëndomta si ngarkim-shkarkim, pastrim etj.

---

<sup>68</sup> Ky klasifikim bëhet duke u nisur nga Kodi i Punës, i cili përdor termin "punëmarrës" në kuptimin e punëtorit dhe të nëpunësit, si dhe nga Ligji "Për Nëpunësin Civil", i cili përdor termin "nëpunës civil". Shih Ligjin e ri për nëpunësin civil Nr.152/2013.

Kontratave kolektive të punës prej kohësh kanë parashikuar edhe një kategori të ndërmjetme midis nëpunësve dhe punëtorëve, të cilët përfitojnë një pagë më të lartë se punëtorët, ndërsa përse i përket pjesës normative, për këtë kategori, zbatohet ajo që parashikohet për punëtorët.

Në bazë të legjislacionit, teorisë dhe praktikës në Francë, punëmarrësi (rrogëtari), mund të jetë punëtor ose nëpunës (kuadër). Punëtorët ndahen në disa nënkategori:

- a) Punëtor i rëndomtë (pa asnjë kualifikim dhe i klasifikuar me shënimin përkatës,) i pa specializuar (si pasojë e një adoptimi).
- b) Punëtori i specializuar, që pa kryer një stazh të vërtetë, ose pa marrë mësim profesional të veçantë, kryen punë që kërkojnë një lloj formimi paraprak, ose një praktikë të mjaftueshme mjeshtërie.
- c) Punëtori i kualifikuar (ose profesional), që ka njohuri të përgjithshme të mjeshtërisë së fituar ose prej një praktike të gjatë, ose prej një stazhi ose mësimi profesional, që është pranuar ligjërisht.

Punëtori me një kualifikim të lartë, nganjëherë parashikohet të vihet në një kategori të dalluar, nganjëherë i futur në kategorinë paraprirëse, me shkallëzim të lartë.

Vlen kryesisht për punëtorët, shtrimi i problemit të përmirësimit të kushteve të punës, në përputhje me llojin e punës dhe kualifikimin. Në raste konflikti, lidhur me kualifikimin e rrogëtarit, ky do të vlerësohet prej gjykatës sipas dispozitave të kontratës kolektive, sipas funksioneve realisht të ushtruara prej të interesuarit e jo sipas titullit që i mban. Roli i përvojës së fituar dhe ai i diplomave që mbajnë të punësuarit, janë të dorës së dytë, përveç nenit të caktuar të marrëveshjes kolektive, që i merr parasysh këta elementë.

Sipas rastit, rrogëtari do të marrë riklasifikimin e kërkuar me shpërblimin dhe të mirat përkatëse dhe, në rast nevoje (sipas rastit), shpërblimet e ndërprerjes së punës.

Nga të gjitha sa u analizuan më sipër, rezulton se rregullimi juridik i politikës së punësimit, i formimit dhe kualifikimit profesional në vendin tonë, përfaqëson regjimin juridik bashkëkohor, i cili në analizë të fundit, synon të nxisë punësimin dhe kualifikimin, zënien me punë të njerëzve të aftë për punë që kërkojnë punë, duke minimizuar kështu shkallë shkallë papunësinë. Për më tepër, ligji përkatës, sanksionon edhe garancitë ligjore në realizimin e së drejtës dhe të lirisë së punësimit e të kualifikimit. Kështu për shembull, kur ligji trajton dënimet dhe procedurat, në nenin 27, parashikon se kur një punëdhënës shkel dispozitat e këtij ligji, dënohet për kundërvajtje administrative nga Inspektoriati Shtetëror i Punës me një gjobë.

Nga shqyrtimi i përmbajtjes të konventave dhe rekomandimeve të ONP<sup>69</sup> lidhur me punësimin, formimin dhe kualifikimin profesional, rezultoi se përmbajtja e dispozitave përkatëse të Kodit të Punës e të ligjeve të tjera organike, respektive, janë formuluar në respekt të plotë të përmbajtjes dhe frymës të konventave e rekomandimeve të ONP.

---

<sup>69</sup> Po aty

Konventa Nr. 64 “Për rregullimin e kontratës së shkruar të punësimit për punëtorët vendas” e ONP, përfaqëson një tjetër konventë bazike për formulimin e rregullave dhe elementëve përbërës të kontratës individuale të punës.

Termet e references të kësaj konvente janë:

- a) Termi “punëtor” do të thotë punëtor vendas që i përket ose është asimiluar në popullsinë vendase të një territori të Anëtarit të Organizatës ose që i përket ose është asimiluar në popullsinë vendase të territoreve që varen prej Anëtarëve të Organizatës.
- b) Termi “punëdhënës” përfshin çdo autoritet publik individual firme ose shoqate, vendas ose të huaj
- c) Termi “rregull” nënkupton, ligjet dhe rregullat në fuqi në territorin përkatës dhe
- d) Termi “kontratë” do të thotë, kur përdoret në një Nen, sipas Nenit 3, (deri sa qëllime të kundërta të shfaqen) një kontratë punësimi e kërkuar sipas Nenit 3 duhet të jetë e shkruar.

Konventa zbatohet mbi kontratat e punësimit me anë të të cilave një punëtor hyn në shërbim të një punëdhënësi si punëtor krahu për shpërblim në para ose në çdo lloj forme tjetër.

Autoriteti kompetent mund të përjashtojë nga zbatimi i kësaj Konvente kontratat me të cilat një punëtor hyn në shërbim të një punëdhënësi vendas që nuk punëson më shumë se një numër të kufizuar punëtorësh të shprehur në aktet nënligjore ose për të përmbushur disa kritere të tjera përshkruar aty. Metoda me anë të të cilës punëtori tregon miratimin e tij për kontratën, përshkruhet nga rregulla respektive.

Nëse një kontratë kërkohet të bëhet me shkrim dhe nuk është bërë e tillë, nuk do të ketë fuqi ligjore përveçse gjatë periudhës maksimale të lejuar për kontratat që lidhen pa shkrim. Por, secila prej palëve gëzon të drejtën që ta ketë të formuluar kontratën me shkrim në çdo kohë, përpara se të përfundojë periudha për të cilën është lidhur. Nëse shmangia nga kontrata me shkrim është bërë për shkak të një akti të vullnetshëm ose neglizhencës së punëdhënësit, punëtori gëzon të drejtën që të kërkojë prej autoriteteve kompetente anulimin e kontratës, dhe në rastet e dhura, të padisë për dëmet e shkaktuara si pasojë.

Sipas Konventës, asnjë kontratë nuk do të konsiderohet se sjellë efekte juridike mbi familjen ose të afërmit e punëtorit, përderisa të mos përmbajë një dispozitë të shprehur për këtë qëllim. Punëdhënësi mban përgjegjësi për hyrjen në kontratë nga çdo person që vepron në emër të tij. Po sipas kësaj konvente, çdo kontratë do të përmbajë të gjitha detajet që janë të nevojshme në lidhje me dispozitat e rregullat për të përcaktuar të drejtat dhe detyrimet e palëve. Detajet që duhet të përmbajë kontrata përfshijnë:

- a) Emrin e punëdhënësit ose grupin e punëdhënësve dhe, kur është e mundur, të ndërmarrjes dhe vendit të punësimit
- b) Emrin e punëtorit, vendin e punës dhe, kur është e mundur, vendin e origjinës së punëtorit dhe çdo element të nevojshëm për identifikimin e tij.



- c) Natyrën e punësimit
- d) Zgjatjen e punësimit dhe metodat e llogaritjes së kësaj zgjatjeje;
- e) Nivelin e pagave dhe metodat e llogaritjes së tyre, mënyrat dhe periodicitetin e pagesës së rrogave, paradhëniet dhe mënyrën e ripagimit të paradhënieve;
- f) Kushtet e riatdhesimit, dhe
- g) Çdo kusht të veçantë në kontratë

Nga sa parashtrohet më sipër, shihet se legjislacioni ynë i punës përputhet plotësisht me elementët që përcakton Konventa e ONP lidhur me përmbajtjen e saj. Ky përfundim rezulton qartë nga analiza krahasuese e konventës me Kodin e Punës (neni 12-21).

Çdo punëtor që lidh një kontratë do t'i nënshtrohet kontrollit mjekësor. Si rregull i përgjithshëm, punëtori do të kontrollohet nga ana mjekësore dhe një çertifikatë do të lëshohet përpara verifikimit të kontratës.

Personi jo i rritur, mosha e të cilit është më e vogël se minimumi i parashikuar nga rregullat, nuk është i aftë të lidhë kontratë. Personi jo i rritur, mosha e të cilit është më e madhe se minimumi I parashikuar, por më pak se mosha më lartë që parashikohet, nuk do të jetë i aftë për të lidhur kontratë, përveç punësimit në profesione të miratuara nga autoritetet kompetente si të parrezikshme për zhvillimin moral dhe fizik të tyre.

Maksimumi i periudhës së shërbimit që mund të pranohet në çdo kontratë, do të parashikohet nga rregullat.

Konventa parashikon se transferimi i kontratës nga një punëdhënës te tjetri do të jetë subjekt i miratimit të punëtorit dhe aprovimit të transferimit të kontratës nga punëdhënsi publik i caktuar për këtë qëllim.

Përpara se të aprovojë miratimin, sipas Konventës, nëpunësi publik do të:

- a) Sigurohet se punëtori ka dhënë miratimin e tij të lirë, pa qenë nën presion ose influencën e dikujt tjetër, ose si rezultat i keqinterpretimit ose gabimeve, dhe
- b) Në raste të tilla siç mund të parashikohet nga rregullat, të gjejë të kënaqshme përmbushjen e kërkesave të Nenit 6, paragrafi 2 (b) të kësaj Konvente.

Një kontratë do të përfundojë:

- a) Me anë të përfundimit të termave për të cilat ishte lidhur, ose
- b) Nga vdekja e punëtorit përpara përfundimit të termave për të cilat ishte lidhur

Përfundimi i kontratës për shkak të vdekjes së punëtorit do të bëhet e pa paragjykuar për kërkesat ligjore të trashëgimtarëve dhe të afërme të tij.

Nëse punëdhënësi është i pazoti të përmbushë kontratën, ose për arsye sëmundjeje apo aksidenti, punëtori është i pazoti që të respektojë kontratën, kontrata do të jetë subjekt i përfundimit sipas kushteve të parashikuara në rregullat, të cilat përfshijnë dispozita që mbrojnë në të tilla raste të drejtën e punëtorit për çdo të ardhur të fituar,

çdo pagesë të vonuar, çdo kompesim që i detyrohen si pasojë aksidentesh ose sëmundjesh, dhe të drejtën e tij për riatdhesim.

Një kontratë do të jetë subjekt përfundimi me anë marrëveshjeje ndërmjet palëve, sipas kushteve që do të përshkruhen nga rregullat, të cilat do të përfshijnë dispozitat:

- a) Që mbrojnë punëtorin nga humbjet e së drejtës për riatdhesim, përderisa marrëveshja për përfundim të parashikojë ndryshe dhe,
- b) I kërkon autoritetit kompetent që të gjejë të kënaqshëm
  - (i) Faktin që punëtori ka miratuar lirisht kontratën dhe që miratimi i tij nuk është dhënë forcërisht ose nën influencën negative, ose si pasojë e keq interpretimeve ose gabimeve, dhe
  - (ii) Që të gjitha detyrimet monetare ndërmjet palëve janë zgjidhur

Një kontratë do të jetë subjekt i përfundimit në se çdo palë aplikon dhe nën kushtet që do të parashikohen nga rregullat, që do të përfshijë dispozita e mëposhtme:

- a) Periudhën e njoftimit, nëse ka, që do të jepet nga pala që dëshiron të përfundojë kontratën, dhe
- b) Zgjidhje të drejtë monetare dhe të çështjeve të tjera që lidhen nga ky përfundim, duke përfshirë dhe çështjen e riatdhesimit

Rasti kur një kontratë do të jetë subjekt i përfundimit në përputhje me paragrafin e mësipërm do të përfshijë të gjitha rastet e keqtrajtimit të punëtorit nga punëshënësi.

Rregullat mund të përshkruajnë raste të tjera në të cilat një kontratë do të jetë subjekt i përfundimit dhe mund të japë ato raste kur përfundimi mund të jetë subjekt i miratimit nga autoriteti kompetent.

Përfundimi që rezulton nga analiza e mënyrës së lidhjes, ndryshimet dhe shuarjes të kontratës së punës që parashikojnë konventat dhe rekomandimet e ONP, pasqyrohen në mënyrë të përpiktë në Kodin dhe legjislacionin tonë të punës, veçanërisht, në dispozitat e Kodit të Punës të krerëve V, XIII, XIV.

### **III. Kuptimi dhe natyra juridike e kontratës individuale të punës dhe raporti i saj me konventat dhe rekomandimet e ONP**

Në pajtim me konventat dhe rekomandimet e ONP, Kodi i Punës, në nenin 12, jep përkufizimin e kontratës individuale të punës. Sipas kësaj dispozitë, kontrata e punës është marrëveshja mes punëmarrësit dhe punëdhënësit, ku punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar kohe, në kuadër të organizimit dhe të urdhërave të një personi tjetër, të quajtur punëdhënësi, ndërsa ky i fundit, merr përsipër të paguajë një shpërblim.

Si rregull, personat kanë një kontratë punësimi<sup>70</sup> me anën e së cilës ata punësohen, duke venë shërbimet e tyre në kuadrin e organizimit dhe të urdhërave të punëdhënësit,

<sup>70</sup> K. Çela “Kontrata individuale e punës”, Tiranë 2013, f.37

kundrejt një page të caktuar. Mirëpo, krahas kësaj katagorie, ekzistojnë dhe punonjës të pavarur. Kështu, një orëndreqës që riparon orën, hidrauliku që riparon defektin, fermeri, që kultivon produkte bujqësore në tokën e tij, janë punonjës të pavarur.

Në doktrinën juridike të huaj, ka patur diskutime se cili person quhet i punësuar dhe cili i pavarur<sup>71</sup>. Në Angli, me Aktin e Mbrojtjes së Punësimit, me 1978, përcaktohet i punësuar si një individ që ka hyrë në punë ose punon nën (ose kur puna ka përfunduar, punonte nën) një kontratë punësimi”. Megjithatë, në akte të tjera shohim përcaktime të ndryshme. Përshembull, Akti i Diskriminimit sipas seksit, më 1975, i referohet “punësimit nën një kontratë shërbimi ose në një zanaat marrjeje, ose të një kontratë personale për të kryer çdo punë”. Ky akt, nënkupton edhe atë kategori punonjësish që quhen kontraktorë të pavarur, sipas Aktit të vitit 1978. Kategoritë konkrete varen nga rastet konkrete.

Sidoqoftë, punëdhënësi është përgjegjës ndaj palës së tretë, për gabimet e punëmarrësve të vetë. Rritja e procesit të privatizimit, do të sjellë pa mëdyshje edhe rritje të situatave juridike konfliktuale.

Në analizë të fundit, dallimet në statusin juridik të të punësuarit dhe punonjësit të pavarur, kanë të bëjnë me dallimet lidhur me pagesat për sigurimet shoqërore, të drejtat e mbrojtjes së punësimit, mbrojtjen në punë, mbrojtjen e pagave në rast falimentimi të punëdhënësit, përfitimet nga sigurimi shëndetësor, sigurimi nga papunësia, masa dhe mënyra e taksimit etj.

Kontrata individuale e punës është gjithmonë një titull detyrues. Ajo është e dyanëshme, në të cilën gjen shprehje vullneti për detyrime të ndërsjella ndërmjet dy palëve. Në këtë kuptim, kontrata individuale e punës i përket kategorisë të kontratave me shërbime të ndërsjella, domethënë, detyrimet dhe të drejtat e palëve janë të dyanëshme. Ndër të tjera, vlen të theksohet se kontrata individuale e punës është kontratë e cilësuar, sepse është e individualizuar dhe e rregulluar nga ligji. Për më tepër, ajo është një kontratë me efekte të dyanëshme. Për natyrën e kontratës individuale të punës, doktrina juridike e punës, nuk është e një mendimi. Sipas një grupi autorësh, kjo kontratë përfaqëson një kontratë këmbimil<sup>72</sup>, në formën e këmbimit me kundërpaguesë. Kjo tezë është vështirë të pranohet, sepse puna, energjia e punës e shërbyer nga punëmarrësi, nuk mund të konsiderohet send apo një objekt i ndarë nga vetë punëmarrësi.

Sipas disa autorëve të tjerë, kontrata individuale e punës quhet si një kontratë qiraje. Por, edhe një tezë e tillë është e kritikueshme, sepse nuk mund të pranohet që puna e punëmarrësit dhe, aq më pak, punëmarrësi, të jetë një objekt që mund të jepet me qira. Është rasti të theksohet këtu se ka nga ata autorë që mbrojnë idenë se punëmarrësit qëndrojnë në fabrikë si objekte dhe jo si subjekte. Pra, kjo teori nuk i bën ballë kritikës, sepse energjitë e punës të punëmarrësit, nuk mund të krahasohen me një send që jepet me qera, mbasi ato krijohen dhe, pasi përdoren, nuk mund t'i kthehen përsëri punëmarrësit.

---

<sup>71</sup> Malcom Sargeant “Employment law”, London 2003

<sup>72</sup> Shih Eduardo Ghera “Diritto del lavoro”, Bari 1993, f.50, si dhe Mario Ghidini “Diritto del lavoro”, Padova 1973, f.166-170.

Një grup tjetër autorësh, janë të mendimit se kontrata individuale e punës është kontratë shitblerjeje. Edhe kjo tezë e këtyre autorëve kundërshtohet me argumentin se puna dhe energjia e punës që harxhohet për të punuar nuk janë mall që mund të shiten ose të blihen, por janë një element i pandashëm nga personaliteti i vetë punëmarrësit.

Sipas Karnelutit, duhet lënë mënjanë përkufizimi i kontratës individuale të punës si një “Locatio Operarium”, duke e konsideruar atë si një bashkim të veprimtarisë ndërmjet, punëdhënësit dhe punëmarrësit. Ai pohon se kontrata e punës ndërtohet pikërisht si një kontratë që ka për qëllim bashkimin e veprimtarive të nevojshme për drejtimin e ndërmarrjes, pra, diçka më shumë se kjo kontratë, në të cilën energjia e punëmarrësit, shpërblehet përmes pagës.

Të tjerë autorë theksojnë se kontrata individuale e punës është një kontratë marrëdhënesh komplekse, sepse ajo rregullohet përveç se nga normat e përcaktuara në të, edhe nga burimet e tjera të së drejtës, si nga ligji dhe nga kontratat kolektive të punës.

Qarkullon dhe pikëpamja se kontrata individuale e punës është një kontratë e një huaje të qëndrueshme. Kjo, jo për faktin se shërbimet e punës duhet të jenë në vazhdimësi të dhëna, por për praninë e një gjendjeje të pushtetit të punëdhënësit ndaj punëmarrësit, pushtet ky që vepron gjatë gjithë kohëzgjatjes së kontratës. Prandaj, edhe përmbushja e kontratës nuk ndërpritet gjatë periudhave të pushimit.

Sidoqoftë, duhet theksuar se doktrina juridike e punës pranon si tezë më të saktë teorinë e atyre autorëve, të cilët pohojnë se kontrata individuale e punës është një kontratë e një tipi të veçantë.

Kontrata individuale e punës ka forcën e ligjit për palët pjesëmarrëse dhe, nuk mund të zgjidhet, përveç se me marrëveshje të palëve ose në rastet e parashikuara nga vetë ligji. Kjo kontratë, nuk krijon pasoja juridike ndaj të tretëve, por mund të lindë përgjegjësi jashtë kontraktore tek punëdhënësit, në rastet e parashikuara shprehimisht nga ligji. Kushtet e kontratës individuale të punës dallohen në kushte subjektive dhe objektive. Si kusht subjektiv është ai që subjektet e kontratës së punës, për të lidhur një kontratë të vlefshme, duhet të kenë zotësi për të vepruar (që diferencohet nga zotësia juridike civile). Ndërsa, si kushte objektive të kontratës së punës, në kuptim të legjislacionit tonë në fuqi, kuptohen:

- a) Marrëveshja ndërmjet palëve
- b) Objekti
- c) Shkaku
- d) Forma e parashikuar

a) Marrëveshja ndërmjet palëve dhe konventa

Kontrata e punës quhet e përfunduar kur punëdhënësi pranon kryerjen e punës për një kohë të caktuar ose të pacaktuar në kuadrin e organizimit dhe nën urdhërat e tij dhe, që në bazë të këtyre rrethanave, kryhet vetëm kundrejt pagesës. Pra, kontrata e punës quhet e lidhur në rastin në të cilin palët arrijnë marrëveshjen ndërmjet tyre, domethënë, ai që ka bërë propozimin merr edhe pëlqimin e palës tjetër. Pëlqimi i punëmarrësit duhet të deklarohet personalisht, ndërsa ai i punëdhënësit mund të jepet

edhe nga përfaqësuesi i tij. Propozimi për të lidhur kontratë pune mund të tërhiqet, mjafton që kontrata të mos jetë përfunduar. Kur propozuesi ka caktuar një afat për pranimin, është e nevojshme që përgjigja të vijë brenda afatit. Propozimi për të lidhur një kontratë pune që i bëhet një personi të pranishëm, pa i caktuar një afat për pranimin, e humbet fuqinë e tij, nëqoftëse personi i pranishëm nuk e pranon propozimin menjëherë.

b) Shkaku i kontratës dhe konventa

Shkaku i kontratës është qëllimi për të cilin bëhet shprehja e vullnetit në kontratë dhe që konsiston në dyanësinë shërbim-shpërblim. Shkaku duhet të jetë gjithmonë i ligjshëm. Është i paligjshëm shkaku kur ai është në kundërshtim me ligjin, me rendin publik ose kur kontrata bëhet mjet për të shmangur zbatimin e një norme.

Kontrata e punës nuk krijon asnjë pasojë juridike kur:

- a) Vjen në kundërshtim me një dispozitë urdhërese të ligjit.
- b) Lidhet në mashtrim të ligjit
- c) Lidhet me të mitur nën moshën 14 vjeç
- c) Bëhet me marrëveshje të palëve pa patur për qëllim që të sjellë pasojë juridike (fiktive ose të simuluar).

Mashtrimi mund të shkaktojë që kontrata e punës të shpallet e pavlefshme kur gënjeshtria e përdorur nga një palë për ta shpënë në gabim palën tjetër, është e tillë që pa atë pala nuk do të kishte kryer veprimin juridik.

Kanosja mund të shkaktojë që kontrata të shpallet e pavlefshme, kur është e tillë sa frikson personin se ai vetë, bashkëshorti, pasardhësit dhe paraardhësit e tij do të pësojnë një dëm fizik ose material të padrejtë dhe të rëndë.

Lajthimi mund të shkaktojë që kontrata të shpallet e pavlefshme vetëm nëqoftëse lidhet me cilësinë e sendit, me identitetin ose cilësitë e një personi tjetër, apo me rrethana aq thelbësore sa që pa ato, pala nuk do të kishte lidhur kontratën e punës.

c) Objekti i kontratës dhe konventa

Objekti i kontratës është shërbimi personal i punës, është puna në vetvete, dmth, ato energji pune fizike ose intelektuale që punëmarrësi është i detyruar të përmbushë kundrejt pagës.

Objekti i kontratës së punës duhet të jetë:

- 1) I mundshëm,
- 2) I ligjshëm
- 3) I përcaktueshëm ose që mund të përcaktohet.

Kontrata e lidhur me kusht pezullues ose me afat, është e vlefshme në rast se detyrimi, që fillimisht është i pamundur, bëhet i mundshëm, përpara përmbushjes së kushtit ose mbarimit të afatit.

Nuk është e ligjshme, p.sh., puna e kryer nga fëmijët ose nga gratë në dhunim të normave që mbrojnë të drejtat e tyre.

Përsa i takon përcaktimit të objektit të punës, në të duhet të jenë treguar roli që ka punëmarrësi në momentin e punësimit ose të kualifikimit, të cilit i korespondojnë detyrat e caktuara. Ndërsa, përsa i përket përcaktimit të masës të shpërblimit, kur mungon një marrëveshje e palëve, kjo përcaktohet nga gjykata duke llogaritur edhe mendimin e organizatës profesionale.

Objekti i kontratës është një shërbim personal që nuk mund të jetë i ndarë nga personaliteti i punëmarrësit.

#### d) Forma e kontratës dhe konventa

Në përgjithësi, norma e ligjit, nuk parashikon që kontrata individuale e punës të ketë qysh në fillim një formë të përcaktuar. Kështu, mund të pohohet se ajo mund të jetë fillimisht një kontratë jo formale dhe se mund të lidhet edhe me gojë. Megjithatë, sipas nesh, ka raste të veçanta, në të cilat duhet të kërkohet qysh në fillim forma shkresore. Sipas nenit 21 të Kodit të Punës, kontrata e punës mund të lidhet dhe ndryshohet me gojë ose me shkrim. Ajo mund të ndryshohet vetëm në marrëveshje midis palëve. Çdo ndryshim i kontratës së shkruar, në dëm të punëmarrësit, duhet të përfundohet me shkrim, përputhje e plotë kjo me konventën.

Kontrata e punës e përfunduar me shkrim duhet të përmbajë sidomos:

- a) identitetin e palëve;
- b) vendin e punës;
- c) përshkrimin e përgjithshëm të punës;
- d) datën e fillimit të punës;
- e) kohëzgjatjen, kur palët lidhin kontratë me afate të caktuara;
- f) kohëzgjatjen e pushimeve të paguara;
- g) afatin e njoftimit për zgjidhjen e kontratës;
- h) elementët përbërës të palës dhe datën e dhënies së saj;
- i) kohën normale javore të punës;
- j) kontrata e punës duhet të përmbajë edhe kontratën kolektive në fuqi.

Kur kontrata e punës lidhet me gojë, punëdhënësi detyrohet që brenda 30 ditëve, të hartojë një dokument me shkrim, të nënshkruar prej tij dhe punëmarrësit, i cili përcakton sidomos elementet e parashikuara që duhet të përmbajë kontratën e punës (neni 21/3 e Kodit të Punës). Lidhur me zbatimin e kontratës së punës në hapësirë<sup>73</sup>, vlejné këto rregulla, që parashikohen në nenin 3 të Kodit të Punës:

---

<sup>73</sup> Me interes është vendimi i Gjykatës së Lartë, Nr. 8, datë 10.06.2011.

- 1) Kontrata e punës rregullohet nga ligji i shtetit, ku punëmarrësi kryen zakonisht punën e vet, edhe nëse ai dërgohet nga punëdhënësi të punojë përkohësisht në një shtet tjetër.
- 2) Kur punëmarrësi nuk e kryen punën zakonisht në të njëjtin shtet, kontrata e punës rregullohet nga ligji i shtetit ku ndodhet qendra e tij/saj e punës. Kur qendra e punës nuk mund të përcaktohet, ajo rregullohet nga ligji i shtetit, ku ndodhet qendra e personit fizik ose juridik, që ka punësuar punëmarrësin.
- 3) Kur nga tërësia e rrethanave kontrata e punës ka lidhje më të ngushta me ligjin e një shteti tjetër, atëherë zbatohet ky ligj.
- 4) Palët me marrëveshje mund të zgjedhin zbatimin e një ligji tjetër, ndryshe nga sa parashikohet nga paragrafët e mësipërm.
- 5) Kjo zgjedhje nuk mund ta privojë punëmarrësin nga mbrojtja që i sigurojnë atij dispozitat urdhëruese të ligjit që do të jetë i zbatueshëm në mungesë të zgjedhjes. Në kuptim të kësaj dispozite, quhen urdhëruese të gjitha dispozitat që, në bazë të ligjit, nuk duhet të çenohen me kontratë në dëm të punëmarrësit.

Lidhur me juridiksionet kompetente<sup>74</sup> gjyqësore, veprohet në këtë mënyrë:

Paditë ndaj personave që banojnë në territorin e Shqipërisë ngrihen para gjykatës të vendbanimit të të paditurit. Padia ngrihet edhe në vendin ku punëmarrësi kryen zakonisht punën e tij. Kur punëmarrësi nuk e kryen zakonisht punën e tij në të njëjtin vend, vendi ku ndodhet qendra e punës, që e ka punësuar atë.

Marrëveshjet që lidhen me juridiksionin janë të vlefshme vetëm nëse përcaktohen pas lindjes së konfliktit

Megjithatë, në praktikën unifikuese të Gjykatës së Lartë theksohet se “...Nëse në kontratën e punësimit të lidhura midis subjekteve... është përcaktuar se për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të lindura për shkak të marrëdhënies së punës palët mund t'i drejtohen gjykatës shqiptare dhe një gjë e tillë do të konsiderohet si pranim vullnetar i juridiksionit të gjykatave shqiptare në kuptim të nenit 39/a të K.Pr.C.<sup>75</sup> Lidhur me këtë qëndrim, është me interes dhe meriton debat mendimi i pakicës.

Në rastet e largimit nga puna pa arsye të përligjura, në praktikën gjyqësore debatohet për kuptimin e saktë të këtij motivi dhe nënvizohet se “Kur ligji organik e ka bërë rregullimin përkatës të marrëdhënies së punës dhe ai ligj nuk të referon në dispozitat e Kodit të Punës, këto dispozita nuk mund të zbatohen me analogji”.<sup>76</sup>

Zgjidhja e menjëhershme e kontratës së punës pa shkaqe të arsyeshme, sjell më pas edhe detyrimin për shpërblimin e dëmit<sup>77</sup>,

Edhe konstatimi i pavlefshmërisë së kontratës së punës, si dhe detyrimi i punëdhënësit për dhënien e dëmshpërblimit në masë e një viti page, ka krijuar diskutime, ndonëse ka qëndrime të shprehura në praktikën e gjykatës së lartë.<sup>78</sup>

<sup>74</sup> Shih Vendimet e Gjykatës së Lartë, Nr. 311, datë 25.05.2013; Nr. 8, datë 10.06.2011.

<sup>75</sup> Vendimi Nr. 8, datë 10.06.2011 i Gjykatës së Lartë

<sup>76</sup> Vendimi Nr. 5, datë 22.01.2007 i Gjykatës së Lartë

<sup>77</sup> Vendimi Nr. 10, datë 12.09.2007 i Gjykatës së Lartë

#### **IV. Zhvillime bashkëkohore të konceptit dhe praktikave të marrëdhënieve të varura të punës si shprehje e përmbjatjes së konventave dhe rekomandimeve të ONP**

Zhvillimet më të reja të konceptit dhe praktikave të marrëdhënieve të varura të punës, synojnë të qartësojnë më mirë ngjyresën juridike të kësaj dukurie. Historikisht, marrëdhëniet e varura të punës janë përcaktuar nga ligjvënësi me shprehje të përgjithshme. E vetmja formulë referuar punës së varur ishte ajo sipas së cilës “askush nuk është i detyruar t’ a verë punën e vet në shërbim të tjerëve as në kohë as në punëdhënës të caktuar”.

Dallimet ndërmjet punës së varur dhe asaj autonome rrjedhin nga një proces i gjatë përpunimi konceptual, në përfundim të të cilit arrihet në klasifikimin e pranuar në mënyrë të qëllimtë nga jurisprudenca, që dallon veprimtarinë e punës dhe rezultatin e saj. E kuptuar kështu, qoftë edhe në dukje, është i qartë dallimi ndërmjet veprimtarisë së punës dhe rezultatit konkret të saj. Sipas ligjeve sociale klasike, dukuria e varësisë së punëmarrësit nga pronari mbante parasysh punëtorët në fabrika industriale, ku përdorin makineri ose punët në miniera, në ndërmarrjet e transportit, të ndërtimeve etj. Kjo punë nënkupton mundim, vështirësi, krijimtari, madje është krahasuar me dhimbjet dhe krijimtarinë e “gruas gjatë lindjes”<sup>79</sup>.

Koncepti i varësisë, i referuar nga doktrina dhe jurisprudenca për qëllimet e kualifikimit të kontratës së punës të varur, parashikohet kryesisht në nenin 12 të Kodit tonë të Punës. Por, pikëpamjet më të reja shkencore diktojnë domosdoshmërinë për riformulime ligjore bashkëkohore të koncepteve të marrëdhënieve të varura të punës<sup>80</sup>, për t’u dalluar këto qartë dhe saktë nga format e tjera juridike në të cilat kryhet punë. Kësisoj, do të sigurohej sidomos kualifikimi dhe zbatimi i drejtë në praktikën gjyqësore të marrëdhënieve të varura të punës.<sup>81</sup>

Kuptimi klasik i marrëdhënies së varur të punës

Përkufizimi tradicional i Prof. P. Durant e përcakton të drejtën e punës si e drejtë që rregullon marrëdhëniet që lindin nga kryerja e një pune të varur, kryerja e një pune për llogari të tjetrit. Pra, bëhet fjalë për punë të varur, të kryer në dobi të punëdhënësit, zakonisht pronar i mjeteve, pajisjeve dhe veglave të punës<sup>82</sup>. Sidoqoftë, mbetet i rëndësishëm dallimi ndërmjet kontratës së punës të varur dhe asaj autonome.<sup>83</sup>

Megjithë emërtimin e saj, e drejta e punës nuk ka për objekt çdo formë të punës. Përkundrazi, ajo synon të zbulojë rrethin e ngushtë, të mirëfilltë të marrëdhënieve të punës. Kjo ndodh se jo çdo punë e kryer përbën marrëdhënie pune në kuptimin shkencor të së drejtës së punës. Kështu, për shembull, sikurse është sqaruar, ai që

---

<sup>78</sup> Vendimi Nr. 19, datë 15.11.2007 i Gjykatës së Lartë

<sup>79</sup> Ky kuptim obstetrik është njohur deri në shekullin e XVI: shih Bloch dhe Von Wartburg, “Dictionnaire etymologique de la langue française”, PUF, 1975 si dhe Alain Supiot “Critique du droit du travail”, Paris 1994, faqe 3.

<sup>80</sup> L. Galantino “Diritto del Lavoro”, Torino 2009, f.6-8. Autori shprehet për domosdoshmërinë e rindërtimit të konceptit të varësisë me ndihmën e kritereve plotësuese

<sup>81</sup> M. Dhuli – K. Çela “Studime juridike” Nr.1/2015

<sup>82</sup> Durant, “Traité de droit travail”, I (Durant Jaussand) 1947; II (Durand - Vitu) 1950; III (Durand - Vitu) 1956.

<sup>83</sup> E. Ghera “Diritto del lavoro”, Bari 2012, f.39-43; 45-48.



punon për llogari të tij, për interes të tij, pa kërkuar ndihmën e tjetrit, pa ju drejtuar shërbimeve të tjetrit, kryen punë të pavarur dhe vetë quhet punonjës i pavarur<sup>84</sup>. Tregtari i vogël, mjeku, artizani, fermeri, që kultivon në tokën e tij etj, i largohen ndikimit ose pushtetit të së drejtës së punës, nuk kanë lidhje me të drejtën e punës. Puna e tyre rregullohet me dispozita të veçanta.<sup>85</sup>

Përkundrazi, kur dikush punon për tjetrin, kemi shfaqjen e një marrëdhënie të një natyre tjetër juridike pune. Përderisa, persona fizike ose juridike krijojnë, ofrojnë tregje ose shërbime, ata kanë nevojë për krahë pune. Nga ana tjetër, disa persona s'kanë veçse krahët ose mendjet e tyre dhe kanë nevojë të fitojnë jetesën e tyre. Në këtë vështrim, paga vendoset nën autoritetin e punëdhënësit, pra të atij që i jep punë. Në punën e varur, marrëdhënia juridike e punës krijohet ndërmjet punëdhënësit, që zakonisht është pronar i instrumenteve të punës, që paguan dhe i jep urdhëra punëmarrësit dhe, punonjësit të punësuar me pagë (punëmarrësi), i cili është i varur, që zbaton punën, vullnetin e punëdhënësit dhe i bindet atij.

Punëdhënësi zakonisht është një ndërmarrje, kompani, institucion, ndërsa punëmarrësit përbëjnë personelin që ai përdor për të kryer punën, veprimtarinë e caktuar.

Në marrëdhëniet juridike të punës gjen materializim vetë e drejta për punë e personave fizike. E drejta për punë, e garantuar në nenin 49 të Kushtetutës, merr një kuptim të gjerë. Veprimtaritë e punës, teorikisht mund të gjykohen në mënyra të ndryshme në vetëdijen shoqërore. Kështu, dhe mbrojtja ligjore ndryshon si në intesitet ashtu dhe në drejtim.

Përshembull, iniciativa private ekonomike që lidhet me veprimtarinë e atyre që sigurojnë jetesën, ekskluzivisht nga fuqia e tyre punëmarrëse, realizohet duke e venë këtë fuqi punëmarrëse në dispozicion të të tjerëve. Për këtë situatë ekziston një tërësi masash juridike specifike, të cilat e bëjnë atë veçanërisht të mbrojtur ndaj shtetit dhe ndaj vetë marrëdhënies kontraktore<sup>86</sup>. Është e rëndësishme referenca në parimin bazë të parashikuar në nenin 18 të Kushtetutës, i cili sanksionon se “Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit dhe se askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore”. Për më tepër, paragrafi i dytë i nenit 15 të Kushtetutës detyron “Organet e pushtetit publik, në përmbushje të detyrave të tyre, të respektojnë të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, si dhe të kontribuojnë në realizimin e tyre”.

Dispozita kushtetuese, në ndryshim me atë të formuluar në paragrafin e parë të të njëjtit nen, indentifikon llojin e marrëdhënies ekzistuese ndërmjet shtetit dhe shtetasit, shfaq individin në aspektin e tij social, domethënë si anëtar i atyre grupeve shoqërore që ndodhen në pozita më të dobëta dhe që kërkojnë mbrojtje, garanci. Veprimtaria profesionale e punëmarrësit nuk cilësohet më si manifestim i thjeshtë i autonomisë së tij, por si shprehje e pozitës së këtij të fundit, që ka nevojë të sigurohet me masa

<sup>84</sup> Shih “Enciclopedia del Diritto”; tekstin mësimor të Eduardo Ghera “Diritto del lavoro”, Bari 2012, si dhe tekstin “Droit du travail” të autorëve Pelissien, Kuzero, Dockes, Paris 2013, f.227.

<sup>85</sup> Koncepti i marrëdhënieve të punës sipas legjisllacionit të SHBA është më i gjerë se koncepti evropian. Rëndësi të veçantë ka Bordi Nacional i marrëdhënieve të punës, i krijuar në vitin 1935.

<sup>86</sup> A. Bronstein “International and Comparative labor law”, Geneva 2009, f. 124, 132, 148, 153, 159, 176, 180, 193.

mbrojtëse vetjake e specifike, krahasuar me mbrojtjen e përgjithshme të individit. Intesiteti i garancisë kushtetuese, i parashikuar në nenin 49, paragrafi i parë, përsa i përket punës si një emërues i përbashkët e tepër i gjerë, vlerësohet nga ligjvënësi në mënyrë të diferencuar, në raport me kategori të veçanta punëmarrësish, të cilët e konsiderojnë veten në një gjendje “inferioriteti” ekonomik e social. Në këtë vështrim, mund të dallohen dy raste të ndryshme të punësimit, për të cilët korrespondojnë regjime juridike të ndryshme. (punë e varur dhe punë e pavarur).

Sikurse është nënvizuar, e drejta e punës nuk merr në konsideratë çdo lloj aktiviteti pune, por vetëm atë punë që një person (punëmarrësi) kryen në dobi të një subjekti tjetër mbi bazën e detyrimit që ky person merr përsipër nga kontrata e punës<sup>87)</sup>. Ky përcaktim përjashton nga sfera e objektit të Kodit të Punës disa veprimtari të ndryshme<sup>88)</sup> në të cilat kryhet punë dhe që parashtrohen më poshtë:

a) Puna e pavarur: Kryhet zakonisht nga tregtarët (artizanë, tregtarë, kultivues) dhe nga subjekte të tjera me kontratë civile, nga sipërmarrësit e mesëm e të mëdhenj me kontratë sipërmarrjeje, punëmarrësit që kryejnë veprimtari intelektuale me kontratë përfitimi për objektin e veprimtarisë së tyre.

b) Puna vullnetare dhe ajo e kryer shoqërisht.

c) Puna familjare.

Marrëdhëniet e nëpunësit civil<sup>89)</sup> përfshihen në të drejtën administrative, ndërsa mënyra si krijohen, ndryshohen e shuhën këto marrëdhënie pune të nëpunësit civil, lidhen ngushtë me të drejtën e punës. Sidoqoftë, duhet pranuar se e drejta e punës ushtron prej kohësh një lloj trysnie zgjeruese ndaj kategorive të mësipërme të punëmarrësve, që megjithëse të përcaktuara në statusin juridik si subjekte të veçantë, ndodhen në një status social-ekonomik thellësisht të ngjashëm me ato që përmenden më lartë. Për shembull, ligjvënësi ka zgjeruar parashikimet ligjore të sigurimeve, në përgjithësi për punonjësit e pavarur. Në të njëjtin sens, disiplina e procesit të punës, e parashikuar në ligjet e punës, zbatohet jo vetëm ndaj punëmarrësve të varur, por edhe në marrëdhëniet e bashkëpunimit, që kërkojnë përshembull një veprimtari pune në vazhdimësi.

Varësia përfshin drejtime të shumëllojshme të ofrimit të punës e shërbimeve. Në mënyrë më të përpiktë, në rast se bëhet fjalë për punën e zhvilluar brenda ndërmarrjes, jurisprudenca evropiane thekson se varësia kërkon përfshirjen në mënyrë të vazhdueshme e sistematike në organizimin e ndërmarrjes, me qëllim arritjen e të ardhurave produktive të vetë asaj, duke u shoqëruar me nënshtrimin e njëkohshëm ndaj pushtetit organizativ, drejtues e disiplinor të punëdhënësit. Nevojitet që kjo përfshirje të përmbajë nënshtrim konsekuent ndaj direktivave të punëdhënësit rreth “mënyrave të zbatimit të punës e shërbimit”, ose kryerjes vetjake të saj, që do të thotë nënshtrim ndaj pushtetit hierarkik e disiplinor të punëdhënësit. Vetëm në pak vendime të praktikës gjyqësore evropiane evidentohet thelbi i varësisë në përfshirjen e

<sup>87)</sup> Neni 4 i Kodit të Punës sanksionon se përjashtohen nga fusha e zbatimit të këtij Kodi, punësimi i personave që rregullohet me ligj të veçantë. Megjithatë, dispozita të veçanta të këtij Kodi zbatohen edhe ndaj personave, punësimi i të cilëve rregullohet me ligje të veçanta, në kushtet e nenit 4.

<sup>88)</sup> J. Javillier “Droit du travail”, Paris 1992, f.36-39.

<sup>89)</sup> J. Javillier “Droit du travail”, Paris 1992, f.40-44.

punëmarrësit në organizimin e sipërmarrjes së punëdhënësit, pavarësisht nënshtrimit ndaj pushtetit drejtues të këtij të fundit.<sup>90</sup>

Rindërtimi i konceptit të varësisë në dritën e kritereve ndihmëse dhe plotësuese

Lidhja e varësisë me pushtetin organizativ, drejtues dhe disiplinor të punëdhënësit mund të paraqitet e zbehtë për karakteristikat dalluese të sjelljes ose, thënë ndryshe, nuk është gjithmonë lehtësisht e dukshme, si në rastin e ofrimit të shërbimeve me karakter intelektual.

Në të tilla hipoteza, jurisprudenca evropiane sunduese orienton për kritere ndihmëse ose plotësuese, që konsiderohen të përshtatshme për të qartësuar saktë elementet thelbësore të varësisë. Si kritere të tilla ofrohen<sup>91</sup>:

- a) Objekti i punës. Shërbimi i ofruar në marrëdhënien e punës së varur shprehet në energjitë e punës fizike ose mendore të punëmarrësit, ndërsa në punën autonome, është rezultat i aktivitetit të organizuar nga vetë personi. Shembull i hipotezës së parë është puna e hidraulikut, i punësuar tek punëdhënësi. Shembull i hipotezës së dytë është puna e stomatologut në klinikën e tij private. Nga ana tjetër, në punën e varur, puna, shërbimi nuk përfundohet me dhënien e energjive të punës, sepse punëmarrësi duhet të japë një shërbim të dobishëm për punëdhënësin, në kuptimin që të realizojë një qëllim të caktuar.
- b) Organizimi i ndërmarrjes. Kur kjo e fundit ekziston edhe në terma minimale, del e qartë natyra e punës për punëmarrësin e varur, ndryshe nga puna autonome.
- c) Rreziku i ndërmarrjes. Në marrëdhëniet e punës së varur ky rrezik rëndon mbi punëdhënësin, ndërsa në marrëdhëniet e punës autonome rëndon mbi punëmarrësin. Kjo mund të pohohet, kur i referohemi si rrezikut ekonomik të lidhur me rezultatin përfundimtar të ndërmarrjes, ashtu edhe rrezikut që lidhet me rezultatin e dobishëm të prodhuar nga një aktivitet i vetëm prodhues.
- d) Forma e shpërblimit. Në se kjo e fundit është fiksuar me “ratione temporis” (pagesa të ndara periodike) është treguese e një marrëdhënie pune të varur. Nëse shpërblimi matet me rezultatin e aktivitetit prodhues, prirret nga një punë autonome.
- e) Orari i punës. Prania e një orari të caktuar pune, tregon praninë e një pune të varur.
- f) Vazhdimësia në kohë e punës, e shërbimit të ofruar. Në se kryerja e punës ka karakter të vazhdueshëm, prirret drejt pranisë së punës së varur.
- g) Bashkëpunimi i kuptuar si vazhdimësi dhe në mënyrë sistematike të ofrimit të punës. Një kërkesë e tillë duket e lidhur me praninë e varësisë. Megjithatë, ekzistojnë punë të vazhdueshme, para së gjithash personale, edhe me karakter jo të varur, siç parashikohen në Kodin Civil.

<sup>90</sup> B. Teyssie “Droit européen du travail”, Paris 2013, f.195-198.

<sup>91</sup> L. Galantino “Diritto del Lavoro”, f. 6-7.

Asnjë prej këtyre treguesve, i marrë në vetvete, nuk është i mjaftueshëm për t'u pranuar si kriter dallues midis punës autonome dhe asaj të varur<sup>92</sup>. Në fakt, kritere të tillë janë “dytësorë” e pa vlerë vendimore. Prandaj, kriteret duhet të vleresohen në një analizë të përgjithshme të marrëdhënies, duke mbajtur parasysh edhe tipin e aktivitetit të zhvilluar nga punëmarrësi. Për këtë, jurisprudenca përdor njëkohësisht metodën silogjistike dhe metodën tipologjike për klasifikimin e rasteve. Ajo proçedon me seleksionimin e treguesve, duke marrë parasysh: specifikimet legjislative përkatëse, rastet emergjente të parashikuara në kontratën kolektive si dhe aspektet sociale për rastin konkret.

Në rastet kur gjenden njëkohësisht elemente tipike të punës autonome dhe të punës së varur, prirja është për të zbatuar dispozitën e tipit të asaj marrëdhënie, karakteristikat e së cilës duken mbizotëruese.

Vështirësia e përcaktimit të natyrës juridike të marrëdhënies së punës, në hipotezat në të cilat ekzistojnë elemente të pajtueshëm qoftë me kontratën e punës autonome dhe me kontratën e punës së varur, e mbi të gjitha prania e profileve profesionale të reja e të pajisura me një mungesë të thellë homogjeniteti social dhe ekonomik, ka diktuar një pjesë të jurisprudencës më të re evropiane t'i referohet sugjerimeve të doktrinës juridike për të kërkuar kritere të reja kualifikimi. Në veçanti, pohohet rëndësia e identifikimit të vullnetit të palëve për kualifikimin e marrëdhënies juridike të punës.

Kështu arrihet në përfundimin se për evidentimin e dallimeve midis punës autonome dhe asaj të varur është e nevojshme t'i kushtohet rëndësi përmbajtjes efektive të marrëdhënies së punës, pavarësisht nga nomen iuris, i përdorur nga palët. Pra, duhet të zërthehet përmbajtja përmes të interpretimit e rregjimit juridik kontraktor. Gjithashtu, duhet të mbahet parasysh besimi i ndërsjellë të vetë palëve dhe i dispozitës konkrete juridike të marrëdhënies të dëshiruar nga vetë ato në ushtrimin e autonomisë kontraktore. Kjo do të thotë se kur palët, në rregullimin e interesave të tyre të ndërsjellta, deklarojnë se duan të përjashtojnë elementin e varësisë, veçanërisht në rastet e paqarta që karakterizohen nga prania e elementeve që përputhen me njërin ose tjetrin tip të marrëdhënies së punës, kërkohet të paktën të mos shprehet konkretisht elementi i varësisë në zbatimin e vetë marrëdhënies, Me fjalë të tjera, deklarimi i vullnetit të palëve bëhet i pa konsiderueshëm vetëm nëse provohet që përshkrimet e marrëdhënies, të zhvilluara në planin konkret, janë shprehje e varësisë. Në këtë kuptim, dallimet e jurisprudencës nuk duhet të nënvlerësohen, por as të mbivlerësohen. Jurisprudenca evropiane, për shembull, konsideron se puna e punëtorëve në transportin urban të kolive mos të cilësohet punë e varur, kur në bazë të vullnetit të palëve, performanca e punës mund të realizohet sipas vlerësimit të subjektit që duhet t'a kryejë, i cili është i lirë të mos pranojë kryerjen e punës nëpërmjet udhëzimeve të punëdhënësit, me radio nga selia qendrore, celular, email etj,

Në fakt, nga një anë, është e dukshme që vlerësimi i deklaramit të vullnetit të palëve formon një risi në lidhje me orientimin tradicional të jurisprudencës. Kjo e fundit ka mbështetur përherë që kualifikimi juridik i përcaktuar për marrëdhënien e punës nga palët, të mos jetë detyrues, duke detyruar gjyqtarin të verifikojë modalitetet konkrete të zhvillimit të vetë marrëdhënies së punës.

Zhvillime bashkëkohore të konceptit të varësisë

<sup>92</sup> “I nuovi Contrati di Lavoro”, Trento 2005, f.30, 32, 41, 47, 59, 66, 73, 79, 91.

Jurisprudenca europiane pranon se kualifikimi i marrëdhënies nuk jepet ekskluzivisht nga nomen iuris, i përdorur nga palët. Ajo, mbështetet në modalitetet konkrete të zhvillimit të vetë marrëdhënies që duhet të përputhen me qëllimin e deklaruar të palëve. Prandaj, mospërputhja e mundshme midis vullnetit të deklaruar dhe sjelljes së palëve, cilësohet si një hipotezë simulimi ose mashtrim me pasojat juridike përkatëse. Pra, vullneti i palëve nuk mund të zëvendësojë kërkimin e karakteristikave të brendshme të varësisë. Nevojitet që përherë të identifikohet aspekti i interesave të dëshiruara nga palët në tipologjinë kontraktore. Linja e re e jurisprudencës evropiane duket e rëndësishme në një rrafsh tjetër. Ajo manifeston prirjen gjyqësore për të ridimensionuar orientimin e mëparshëm të jurisprudencës, sipas së cilës bëhej e mundur ripërfshirja e çështjeve të paqarta në sferën e punës së varur.

Doktrina e re juridike evropiane ka vënë në dukje se parametrat ligjore mbi të cilët është bërë i mundur ndërtimi i konceptit të varësisë janë të shumëfishtë, shpesh konfuze, pse jo dhe kontraktore, prandaj kërkohet një punë rindërtuese, sigurisht jo e lehtë nga ana e interpretuesit, në veçanti, doktrina shprehet nëse, mbi bazën e treguesve legjislativë mund të ndërtohet një kuptim i përgjithshëm i punës së varur përballë konceptit të punës autonome ose, nëse lejohet vetëm të propozohet një shumëllojshmëri përcaktimesh në lloje të ndryshme të punës së varur.

Teza të shumëllojshmërisë së përcaktimeve të konceptit të varësisë<sup>93</sup> shprehen në mënyrat e mëposhtme:

- a) Përdorim i metodës tipologjike. Sipas kësaj metode, proçedohet me formimin e një tipi ligjor abstrakt të punës së varur dhe të punës autonome, duke marrë si bazë referimi të dhënat normative themelore të pranishme, përkatësisht në Kodin e Punës dhe në Kodin Civil. Vazhdohet më tej, me rishqyrtimin e çështjes konkrete me atë abstrakte në bazë të një gjykimi përafrues, në sensin identifikues të elementit të varësisë ose të autonomisë.
- b) Përdorimi i metodës përfshirëse, sipas së cilës, proçedohet me krijimin e çështjeve abstrakte të lidhura nga bashkësia e disa elementeve dhe mungesa e elementeve të tjerëve (puna në ndërmarrje, puna në shtëpi, puna sportive, telepuna).

Teza e një koncepti unik të varësisë duket interesante. Megjithatë, duket e saktë të konfigurohet kjo e fundit si përfshirje e punëmarrësit në organizimin e punës të punëdhënësit për arritjen e qëllimit të saj. Nocioni i varësisë, si përfshirje e aktivitetit të punës të punëmarrësit në organizimin e ndërmarrjes, del qartë në nenin 12 i Kodit të Punës.

Nocioni i punës së varur është gjithashtu i trajtuar hollësisht nga aktet nënligjore. Ligjvënësi supozon që ndërmarrja të mos jetë aktivitet vetëm i sipërmarrësit, por organizim pune, që kërkon bashkërenditje energjish pune, të cilat duhet të integrohen në mënyrë parësore, pra në vetë çastin e dhënies së tyre, sipas nevojave teknike të përcaktuara.

Bashkërendimi i zbatimit të punës me aktivitetin e ndërmarrjes kryhet sipas nevojave teknike, që ndryshojnë në lidhje me tipin e ndërmarrjes, në të cilën punon zbatuesi i punës. Për këtë arsye, përfshirja e realizimit të kësaj pjese në aktivitetin e

<sup>93</sup> L.Galantino, “Diritto del Lavoro”, Torino 2009, f.6-16

përgjithshëm të ndërmarrjes, duhet të njihet nëpërmjet një seri kriteresh, që janë historikisht të ndryshueshëm në bazë të formave të ndryshme të prodhimit.

Mungesa e autonomisë organizative të punëmarrësit, ka qenë e dhëna karakterizuese e punës të zbatuar në shoqërinë industriale, që ka operuar një sintonizim të fortë të kohëve, të hapësirave dhe të modaliteteve të zbatimit të punës.

Në dritën e këtij orientimi, kuptohet se neni 12 i Kodit të Punës ka përcaktuar punëmarrës të varur atë, i cili ofron punën ose shërbimin e vet për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar në kohë, në kuadër të organizimit dhe të urdhrave të një personi tjetër, të quajtur punëdhënës, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim. Ndryshe nga kjo, puna autonome kryhet pa elementin e varësisë ndaj një punëdhënësi të caktuar. Këto nocione juridike pasqyrojnë pa dyshim modelin hierarkik të organizimit të punës, tipike të formës së ndërmarrjes që ka sunduar prej kohësh. Përveç, të tjerash, vështrimi kodifikues tashmë dikton tipare të reja (siç mund të përmenden, përshebull, quhet punonjës në shtëpi kushdo që punon në mjedisin e vet, në mungesë të elementit të varësisë. Por, ky person nuk mund të përdorë nxënës gjatë procesit të punës).

Në kohët moderne, ka autorë që elementin e varësisë nuk e quajnë më një aspekt dallues të punës së varur. Modeli social tipik i punëtorit të varur po ndryshon si rrjedhim i ndryshimit të ndërmarrjes, i përshtatur me inovacionet teknologjike. Këto ndryshime<sup>94</sup> diktohen nga dukuri të tilla si:

- a) Rëndësia në rritje e punës intelektuale në krahasim me punën e dorës dhe jo të specializuar edhe në sferën e ndërmarrjeve industriale, me ndryshimin e vazhdueshëm të tipologjive profesionale. Sipas tyre, progesi prodhues tashmë dematerializohet, pra kërkon një angazhim përherë më të vogël të lëndëve të para e energjive dhe, madje, një shtim të pasurive jo materiale, si informacione dhe njohuri të afta për të përshtatur përdorimin e lëndëve të para dhe për të lejuar ndërrimin e produkteve dhe të vetë mënyrave të prodhimit. Në se makinat modifikojnë produktin dhe deri veten e tyre në funksion të të parit, të punësuarve nuk u mbetet gjë tjetër veç të regjistrojnë e të transmetojnë informacionet e marra nga ato. Në një mënyrë të tillë, fabrika nga njësi trajtimi materiale, transformohet në njësi të trajtimit të informacioneve. Pra, fitohet një “tjetërsim” i formatit të punëtorëve, të cilave u kërkohet një aktivitet jo më thjesht punë dore, por kontroll automatizimesh komplekse me përgjegjshmërinë pasuese mbi rezultatet në vend të procedurave.
- b) Përfshirja e formave të organizimit të punës, të karakterizuara nga fleksibiliteti, qoftë lidhur me përmasat e ndërmarrjes, qoftë me vendin, kohën dhe me modalitetet e realizimit të aktivitetit të punës.
- c) Sheshimi i strukturave hierarkike të ndërmarrjes. Zhvillimet teknologjike dhe informatike nuk kufizohen më me rritjen e realizimeve të punëtorëve në kohë e në hapësirë, por diktojnë fleksibilitetin si kërkesë funksionale të së njëjtës ndërmarrje pune, e cila bëhet përherë më pak hierarkike. Në fakt, njohuritë përcjellës të të cilave janë punëmarrës të ndryshëm të ndërmarrjes, bëjnë që marrëdhëniet midis aktiviteteve të tyre të mos jenë më të shprehura në terma të hierarkisë, por më shumë se kurrë, në koordinim dhe në ndërveprim. Kemi

---

<sup>94</sup> L. Galantino, po aty.

tashmë një strukturë produktive të tipit thuajëse drejtkëndësh, që sheshon diferencat në shkallë dhe nivele hierarkike.

- d) Përshtatja nga ana e ndërmarrjes e filozofisë së cilësisë totale. Teknologjitë e reja informatike lejojnë të ristrukturohet në mënyrë tërësisht të re progesi prodhues, duke kapërcyer ndarjen funksionale të punës dhe duke vendosur sisteme lidhjesh të drejtpërdrejta midis projektimit, prodhimit dhe tregut, me qëllim arritjen në mënyrën më të mirë të pritshmërisë së konsumatorit.
- e) Në një kontekst të ngjashëm drejtimi dhe organizimi, burimet njerëzore, formojnë instrumentin thelbësor për të përcaktuar suksesin e ndërmarrjes. Në veçanti, punëmarrësi duhet të fitojë një profesionalizëm polivalent dhe një vizion sistematik të ciklit në kontekstin aktual të punës. Integrimi i aktivitetit të individit në aktivitetin kompleks të ndërmarrjes, ndodh sipas modaliteteve mjaft më të përthyeshme se ato tipike të ndërmarrjes industriale, të organizuara mbi zinxhirin tailloistik të prodhimit.

Një vështrim tjetër duket me interes. Kështu, koordinimi i realizimit të punës, ndodh sipas ndarjes së detyrave që u janë caktuar secilit punonjës në ndërmarrje, sipas kualifikimit. Prandaj, çdo punëmarrës gëzon një fuqi pak a shumë të gjerë bashkërendimi, dhe ky i fundit, në një strukturë hierarkike të prodhimit, realizohet në mënyrë të dubluar, pra nga lart poshtë dhe nga poshtë lart. Nën një profil të tillë, nuk është e vështirë për të kualifikuar, në një farë mënyre si punëmarrës të varur edhe drejtuesin, shprehin këta autorë. Në fakt, ai organizon punën e të tjerëve, por është subjekt, nga ana e tij lidhur me detyrimin për të bashkërenduar aktivitetin e tij me atë të punëmarrësve të tjerë në ndërmarrje.

Në një proges prodhues teknologjikisht të përparuar, menaxherët kanë përherë nevojë për kontributin e njohurive të punëmarrësve të tjerë, për të përvijuar strategjitë prodhuese të ndërmarrjes. Në vështrim të tillë, mund edhe të pohohet që marrëdhëniet midis aktiviteteve të ndryshme në rrethin e ndërmarrjes, nuk janë më të shprehura në terma të hierarkisë së hekurt, por pikërisht me “ndërveprim” në se mund të thuhet në një organizate të tipit drejtkëndor. Kjo pikëpamje, sipas nesh, nuk i qëndron dot kritikës.

Ashtu si është shqyrtuar, varësia ka karakter tekniko-funksional, pra është një mënyrë qenie e aktivitetit të vendosur me kontratë. Për këtë ekziston edhe një koncept varësie, i kuptuar si shprehje e pozicionit të inferioritetit socio-ekonomik të punëmarrësit në përballjet me punëdhënësit. Dy nocionet e varësisë, një me karakter juridik, tjetri me karakter ekonomik, nuk përputhen saktësisht, por tentojnë shpesh të mbivendosen. Kjo përcaktohet nga fakti se historikisht, e drejta e punës paraqitet si “droit ouvrier” (e drejta e punëmarrësit), sepse disiplina e saj frymëzohet nga arësye të dyfishta. Nga njëra anë, ajo lidhet me nevojën, për të mbrojtur punëmarrësin, drejtpërdrejtë të angazhuar në aktivitetin e punës në një ndërmarrje, shpesh të ngurtë nga pikëpamja e kohës, mënyrës, dhe hapësirës së ushtrimit të veprimtarisë së vetë në një vështrim të tillë, e drejta e punës tenton të krijojë një aparat mbrojtës, në mënyrë që të garantojë të drejtat e personit, të kujdeset për integritetin e tij fizik e psikik si dhe të kufizojë të drejtën përzgjedhëse të punëdhënësit<sup>95</sup>.

<sup>95</sup> Codice Europeo del Lavoro, Milano 2009, f.476-518.

Nga ana tjetër, ajo që vjen më pak në matricën e saj tipike, është mungesa e garancive për kujdesin e duhur ndaj punëmarrësit, i cili del në treg me statusin e subjektit më të dobët nga pikëpamja ekonomike e sociale. Pikërisht, për këtë kërkohet që e drejta e punës të veprojë me një petk juridik bashkëkohor në sferën e punës së varur.

Një projekt i fundit i rimodelimit të tutelave ekonomike dhe normative që karakterizojnë tipologjitë kontraktore, në të cilat përcaktohet një aktivitet pune, paraqitet në Librin e Bardhë mbi të ardhmen e modelit shoqëror, paraqitur nga Këshilli i Ministrave të BE.

Analiza e zhvillimeve të reja të konceptit dhe praktikave të marrëdhënieve të varura të punës, tregon se tiparet dalluese të këtyre marrëdhënieve nuk janë formuluar plotësisht dhe qartë në Kodin tonë të Punës. Madje, dhe në hapësirën europiane, rezultojnë se parametrat ligjore, mbi të cilët formulohet koncepti varësisë, janë të shumëfishtë, shpesh herë konfuze, pse jo dhe kontradiktore. Rezerva dhe kritika të shumta lidhur me zbatimin në praktikë të marrëdhënieve të varura të punës ngre edhe jurisprudenca europiane.

Në kushtet e mësipërme, rekomandohet që doktrina juridike të shprehet qartë nëse mund të përcaktohet në ligj një koncept i përgjithshëm i marrëdhënieve të varura të punës, në dallim nga ato autonome. Mundet të propozohet edhe një shumëllojshmëri përkufizimesh për lloje të ndryshme të marrëdhënieve të varura të punës.

Edhe jurisprudenca europiane sugjeron ridimensionimin e orientimit të mëparshëm të praktikës, sipas së cilës bëhej e mundur përfshirja e çështjeve të paqarta në kategorinë e marrëdhënieve të varura të punës.

Nëse do t'i riktheheshim Kodit tonë të Punës<sup>96</sup>, më konkretisht, nenit 12 të tij, do të vërejmë se formulimi i konceptit të marrëdhënies së varur të punës është shumë i përgjithshëm. Madje, pjesa e parë e kësaj dispozite nuk përmend fare karakterin e varur të marrëdhënies që rregullon kontrata e punës.

Në pjesën e dytë të nenit 12 të Kodit të Punës, sanksionohet se në kontratën e punës punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar kohe, në kuadër të organizimit dhe të urdhrave të një personi tjetër, të quajtur punëdhënës, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim. Ky formulim nuk përshkruan tipare konkrete të natyrës juridike të marrëdhënies së varur të punës. Pra, kërkohet riformulimi i nenit 12 të Kodit të Punës, që në mënyrë analitike, të përshkruaj tiparet themelore të varësisë, duke zbatuar, përshembull, metodën tipologjike ose metodën përfshirëse. Kjo do të thotë, të krijohet një model ligjor abstrakt i punës së varur ose të përcaktohet një bashkësi elementesh, ku mungojnë elementet e punëve të tjera që kryhen në bazë të ligjeve të veçanta ose të Kodit Civil. Pasurimi i Kodit të Punës me formulime të tilla konkrete, do të orientonte drejtë edhe praktikën tonë gjyqësore.

---

<sup>96</sup> Edhe me ndryshimet dhe shtesat që propozohen në Kodin e Punës, nuk ka refleksione për këtë çështje të rëndësishme teorike dhe praktike, ndonëse këto ndryshime nuk janë miratuar ende në Kuvendin e Shqipërisë.



## Kreu IV

### Konventat e rekomandimet e ONP dhe domosdoshmëria e modernizimit të kushteve të punës

#### I. Standartet ndërkombëtare të mbrojtjes në punë

Konventat e Organizatës Ndërkombëtare të Punës<sup>97</sup> përbëjnë themelin juridik të Kodit e të ligjeve tona të punës edhe në fushën tepër të rëndësishme të kushteve në punë. Përmbajtja e konventave shpreh thelbin, emëruesin e përbashkët të legjislacioneve të punës të vendeve demokratike në botë dhe në këtë çështje që analizohet. Ato përcaktojnë norma standarte të posaçme. Konventat, pas ratifikimit të tyre nga vendi anëtar i ONP, u nënshtrohen dy parimeve themelore:

- a) Parimit të zbatimit të detyrueshëm të tyre,
- b) Parimit të mbrojtjes së minimumit të të drejtave.

Kushtetuta e RSH sanksionon se çdo marrëveshje ndërkombëtare e ratifikuar, përbën pjesë të sistemit të brendshëm juridik pasi botohet në Fletoren Zyrtare. Madje, ajo zbatohet në mënyrë të drejtpërdrejtë, përveç rasteve kur nuk është e vetëzbatueshme dhe zbatimi i saj kërkon nxjerrjen e një ligji. Epërsia e konventave ndërkombëtare të ratifikuara me ligj, në raport me ligjet e vendit që nuk pajtohen me të, parashikohet gjithashtu në Kushtetutë (neni 122). Ky thelb juridik kushtetues transmetohet në Kodin e Punës (neni 2), ku sanksionet se Kodi respekton konventat ndërkombëtare të ratifikuara nga RSH dhe se bazohet në normat përgjithësisht të pranuar të së drejtës ndërkombëtare. Kështu, qëndrimet e mësipërme kushtetuese dhe ligjore vlejné edhe për ratifikimin e konventave të ONP (që lidhen me miratimin, ndryshimin, plotësimin ose shfuqizimin e ligjeve për kushtet në punë). Për të evidentuar disa përfundime e rekomandime të standardeve të kushteve juridike në punë në vendin tonë, është e domosdoshme të jepet paraprakisht një tablo e qartë e këtij realiteti normativ.

---

<sup>97</sup> Rëndësi të veçantë në këtë drejtim marrin sidomos konventat e ONP me numër: 1-6; 24-25; 30; 42; 81; 47; 52; 89; 95; 100; 111; 131; 138; 148; 155; 167; 171; 174; 176; 178; 182; 187 si dhe rekomandimet me numër 81; 85; 135; 161; 116; 104 etj.

## II. Cili është realiteti i standardeve ligjore të mbrojtjes në punë në Shqipëri?

Qysh në fillim mund të pranohet se legjislacioni i ynë për mbrojtjen në punë përfaqëson standarde ligjore të zhvilluara. Sidoqoftë, këto standarde mund dhe duhet të jenë më të lartë, më modernë, për vetë stadin e tanishëm të zhvillimit të vendit, në kushtet kur Shqipëria gëzon edhe statusin e vendit kandidat të BE. Ky pohim mban parasysh jo vetëm konceptin e ngushtë, por edhe atë të gjerë të mbrojtjes në punë. Meriton të sqarohet se në doktrinën juridike bashkëkohore, me konceptin e mbrojtjes në punë të punëmarrësve mbahet parasysh, më së shumti, kuptimi i ngushtë i saj, sepse në kuptimin e gjerë, mbrojtja në punë, në pajtim me konventat, përfshin gjithë dispozitat e së drejtës së punës, mbasi të gjitha këto janë vendosur për interes të punëmarrësve (Siç janë për shembull, dispozitat për mbrojtjen në punë, për kohën e punës dhe të pushimit, për shpërblimin e punës etj). Ndërsa, në kuptimin e ngushtë, mbrojtja në punë përfshin atë pjesë të normave të së drejtës së punës që sanksionojnë posaçërisht (drejtpërdrejtë) mbrojtjen në punë të punëmarrësve. Në një kuptim të tillë, të ngushtë, mbrojtja në punë përfaqëson tërësinë e masave teknike, shëndetësore, organizative dhe shoqërore që synojnë sigurimin kushteve sa më të përshtatshme në parandalimin e aksidenteve në punë,<sup>98</sup> të sëmundjeve profesionale<sup>99</sup> dhe të sëmundjeve të përgjithshme<sup>100</sup>.

Në analizën e realiteteve të standardeve ligjore të mbrojtjes në punë, rëndësi të veçantë merr sidomos konventa Nr.155 e ONP<sup>101</sup>. Kjo konventë zbatohet për të gjithë punëmarrësit në degët e veprimtarive ekonomike të mbuluara, të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, ndonjë degë që mund të jetë përjashtuar, duke dhënë arsyet për një përjashtim të tillë dhe duke përfshirë masat e marra për të dhënë mbrojtjen e duhur për punëtorët në degët e përjashtuara.

Për qëllimet e kësaj konvente, vlejné të përmenden termat e referencës:

- a) Termi “degë të aktivitetit ekonomik” mbulon gjithë degët ku punëtorët janë punësuar, duke përfshirë edhe shërbimet publike
- b) Termi “punëtorë” përfshin gjithë personat e punësuar duke përfshirë edhe nënpunësit publikë:
- c) Termi “vend pune” përfshin gjithë vendet e punës ku punëtorët duhet të jenë ose të shkojnë për arsye të punës së tyre e ku janë nën kontrollin direkt ose indirekt të punëdhënësit”
- d) Termi “akte nënligjore” përfshin gjithë vendimet e ligjshme të marra nga autoritetet kompetente:

---

<sup>98</sup> Aksident në punë quhet çdo plagosje që ka ndodhur gjatë punës ose për shkak të saj si dhe çdo dëmtim tjetër i shëndetit të punëmarrësit të shkaktuar gjatë punës që nuk rrjedhin nga sëmundje të përgjithshme, por që sjell paaftësi të përkohshme, invaliditet ose vdekje.

<sup>99</sup> Sëmundje profesionale quhen ato sëmundje që janë ekskluzivisht karakteristike për punën që kryen punëmarrësi. Në sëmundjet profesionale duhet të përfshihen jo vetëm ato të treguara në listën e sëmundjeve, por edhe komplikacionet dhe pasojat e tyre.

<sup>100</sup> Sëmundjet e përgjithshme quhen të gjitha që nuk kanë prejardhje profesionale, por që lidhen me mjedisin e punës, me qëllim që të mbrohet jeta dhe shëndeti i punëmarrësve.

<sup>101</sup> Kjo konventë titullohet “Për sigurinë dhe shëndetin në mjediset e punës”

- e) Termi “shëndet” në lidhje me punën, tregon jo vetëm mungesë sëmundje, por përfshin elementët fizikë e mendorë që ndikojnë mbi shëndetin që janë direkt të lidhur me sigurinë e higjenes në punë.

Në këtë konventë parashikohen parimet e politikës për sigurinë personale dhe shëndetin në punë. Sipas këtyre parimeve: Çdo anëtar, nën kushtet e politikave kombëtare do të formulojë, zbatojë e rishikojë periodikisht nën konsultë në organizatat përfaqësuese të punëtorëve e punëdhënësve, një politikë koherente kombëtare mbi sigurimin profesional, shëndetin e konditat e punës. Qëllimi i politikës do të jetë të parandalojë aksidentet e dëmtimin e shëndetit që vijnë ose lidhen, ose ndodhin në vendin e punës, duke minimizuar shkaqet e rreziqet në vendin e punës.

Politika e përmendur në nenin 4 të Konventës, merr parasysh sferat kryesore të veprimit që ndikojnë mbi sigurinë profesionale, shëndetin e kushtet e punës, që do të thotë më konkretisht:

- a) Hartimi, testimi, zgjidhja, zëvendësimi, instalimi, rregullimi, përdorimi dhe mbajtja e elementeve materiale të punës (vendi punës, ambienti, veglat, makineritë, pajisjet, substancat e agjentët kimikë, fizikë e biologjikë, proceset e punës:
- b) Marrëdhëniet midis elementëve materialë të punës si dhe personat që kryejnë ose kontrollojnë punën, dhe adoptimin e makinerive, pajisjeve, kohës së punës, organizimit të punës, e proceset e punës, ndaj kapaciteteve fizike e mendore të punëtorëve.
- c) Trajnimi, duke atë të mëtejshëm e të domosdoshëm, kualifikimet e motivimet e personave të përfshirë në një kapacitet ose në një tjetër, për arritjen e niveleve të përshtatshme të sigurisë e shëndetit:
- d) Komunikimi e bashkëpunimi në nivelet e grupeve të punës e sipërmarrje në gjithë nivelet e duhura, përfshirë edhe nivelin kombëtar:
- e) Mbrojtjen e punëtorëve e përfaqësuesve të tyre nga masat disiplinore si rezultat i veprimeve të marra në përputhje me politikën e përcaktuar në nenin 4 të kësaj Konvente.

Formulimi i politikës së përcaktuar në këtë Konventë tregon funksionet e përgjegjësitë respektive në lidhje me sigurinë profesionale dhe shëndetin, si dhe kushtet e punës së autoriteteve publike, punëdhënësve, punëtorëve, duke marrë parasysh edhe karakterin plotësues të këtyre përgjegjësive, si dhe kushtet përkatëse. Sipas Konventës, zbatimi i ligjeve e akteve nënligjore që kanë të bëjnë me sigurinë profesionale e shëndetin si dhe ambientin e punës sigurohen nga një sistem i përshtatshëm inspektimi. Sistemi i zbatimit siguron gjobat adekuate për shkeljen e ligjeve e akteve nënligjore. Konventa formulon masa për të siguruar detyrimin për punëdhënësit e punëmarrësin për t'i ndihmuar ata të zbatojnë detyrimet ligjore. Për ta bërë sa më efektive politikën e parashtruar në nenin 4 të kësaj Konvente, autoriteti kompetent siguron që funksionet e mëposhtme kryhen në mënyrë progressive.

Konventa përcakton marrjen e masave në përputhje me ligjet kombëtare, me qëllim që të sigurohen që ato të projektojnë, prodhojnë, importojnë, sigurojnë ose transferojnë makineri, pajisje, ose substanca për përdorim profesional. Për këtë kërkohet sipas konventës:

- a) të sigurohet që makineria, pajisja ose substanca nuk përmban rrezik për sigurinë ose shëndetin e atyre që i përdorin ato në mënyrë korrekte:
- b) të sigurojnë informacion në lidhje me instalimin dhe përdorimin korrekt të makinerisë e pajisjes dhe përdorimin korrekt të substancave, si dhe informacionin mbi rreziqet e tyre, rreziqet e substancave kimike e agjenteve ose produkteve fizike e biologjike si dhe instruksionet se si të eliminohen këto rreziqe :
- c) të ndërmarrin studime e kërkime ose të përqafojnë njohuritë tekniko-shkencore për të qenë në përputhje me nënparagrafët a e b të këtij neni

Bazuar në nenin 13 të Konventës, një punëtor që e ka zhvendosur veten nga një situatë pune, duke e justifikuar arsyeshëm praninë e rreziqeve serioze për jetën e shëndetin e tij, do të mbrohet nga pasoja të pakëndshme, në përputhje me kushtet e praktikat kombëtare. Gjithashtu, Konventa formulon masat për nxitjen e përfshirjes së çështjeve të mbrojtjes e shëndetit dhe ambjentit të punës në të gjithë nivelet e edukimit e trajnimit, duke përfshirë arsimin e lartë teknik, mjekësor.

Konventa parashikon edhe veprimet në nivelin e sipërmarrjes. Sipas Konventës. Punëdhënësit do t'i kërkohe të sigurohet që vendet e punës, makineritë, pajisjet dhe proceset nën kontrollin e tyre janë të sigurta e pa rrezik për shëndetin. Gjithashtu, kërkohe të sigurohet që substancat e agjentët kimikë, fizikë, e biologjikë nën kontrollin e tyre janë pa rrezik për shëndetin dhe janë marrë masat e duhura të mbrojtjes. Së fundi, punëdhënësit do tii kërkohe të sigurojë, ku është e nevojshme veshje mbrojtëse për parandalimin e rrezikut të aksidenteve ose efektit të dëmshëm ndaj shëndetit.

Në rast kur dy ose më shumë sipërmarrje marrin pjesë në aktivitete të ndryshme në të njëjtin vend pune, ata do të bashkëpunojnë për zbatimin e kërkesave të kësaj konvente.

Punëdhënësit, sipas Konventës, do tii kërkohe të sigurojë, ku të jetë e nevojshme, masat për zgjidhjen e emergjencave e aksidenteve, duke përfshirë ndihmën e shpejtë e të duhur, përmes marrëveshjeve në nivelin e sipërmarrjes.

Konventa nënvizon idenë e bashkëpunimit në fushën e mbrojtjes në punë ndërmjet drejtuesve dhe punëmarrësve si element kryesor i masave organizative të marra, në zbatim të neneve 16 e 19 të saj.

Mbrojtjen në punë, në pajtim me konventat e ONP, e gëzojnë të gjithë punëmarrësit që janë në marrëdhënie pune. Ajo realizohet dhe përpunohet krahas orgnizimit dhe zhvillimit të prodhimit, procesit teknologjik dhe procesit të punës në përgjithësi. Mbrojtja në punë është një process, dinamizmi përbën karakteristikën e pandashme të tij.

Në zbatim të konventave e rekomandimeve të ONP, nënvizojmë se bazën ligjore për mbrojtjen në punë në vendin tonë e përbëjnë sidomos dispozita juridike kushtetuese (neni 49/II i Kushtetutës), Kodi i Punës (krerët VIII dhe X); Ligji “Për inspektoriatin shtetëror të punës”; Ligji “Për mbrojtjen nga zjarri”; Ligji “Për mbrojtjen e mjedisit” si dhe vendimet përkatëse të Këshillit të Ministrave.

Standarti ligjor i vlerësueshëm rezulton i shprehur qartë, sikurse në konventa edhe në legjislacionin tonë, ku përfshihen çështjet e parandalimit dhe të reagimit ndaj aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale. Kështu, punëdhënësi, në bazë të nenit 39/1 të Kodit të Punës, për të parandaluar aksidentet dhe sëmundjet profesionale, detyrohet të paracakttojë konkretisht rregulla të sigurimit teknik, që janë të nevojshme, teknikisht të zbatueshme dhe që i përshtaten kryerjes së punës. Ai, pasi konsultohet me punëmarrësit, duhet të marrë masat e nevojshme mbrojtëse kundër rreziqeve të veçanta që paraqesin substancat helmuese, makinat, transporti i peshave të rënda, ndotja e ajrit, zhurmat dhe dridhjet, si dhe rreziqeve në disa degë të ekonomisë, si ndërtim, xhenio civile, miniera dhe industri kimike. Punëdhënësi duhet të vendosë sinjale të dallueshme qartë në çdo vend pune, që paraqet rrezik për jetën dhe shëndetin e punëmarrësve. Kur punimet paraqesin rreziqe të veçanta, ai duhet të organizojë, vizita mjekësore për marrjen në punë dhe gjatë saj, në mënyrë periodike me shpenzimet e tij.

Standarti ligjor pozitiv i parandalimit të aksidenteve dhe sëmundjeve profesionale vijon të ruhet në vazhdimësi në sistemin tonë ligjor. Në Kodin e Punës parashikohet se punëdhënësi duhet të marrë leje nga inspektoriati i punës para vënies në punë të ndërmarrjes ose një pjesë të saj, hapjes së mjedisit të punës, si dhe për çdo ndryshim të rëndësishëm në mënyrën e punës, prodhimet e përdorura, makinat dhe pajisjet, përjashtuar lejet që kërkohen në bazë të ligjeve të tjera. Klasifikimi i veprimtarisë, dokumentacioni që duhet të paraqesë punëdhënësi, si dhe procedura e dhënies së lejes nga inspektoriati i punës, përcaktohen me vendim të Këshillit të Ministrave. Inspektoriati i punës duhet t'i komunikojë punëdhënësit të gjitha aktet ligjore dhe nënligjore për veprimtarinë e parashikuar dhe shqyrton me të masat që duhet të merren. Masat mbrojtëse të vendosura nga inspektoriati i punës nuk duhet të sjellin shpenzime jopërpjestimore në raport me qëllimin e veprimtarisë. Punëdhënësi zbaton projektin e tij nëse brenda 30 ditëve nga data e dorëzimit të dokumentacionit nuk është kundërshtuar me shkrim në mënyrë të motivuar nga inspektori i punës.

Standartet e pozitive ligjore të mbrojtjes në punë shprehen edhe në atë se në të gjitha rrethanat, në bazë të Kodit të Punës, punëdhënësi duhet të mbajë gjithmonë në ndërmarrje dhe t'i paraqesë inspektoriatit të punës dokumentet e duhura si: a) një kopje të deklaratave të aksidenteve në punë që kanë ndodhur të paktën që prej tre vjetësh; b) planin, projektin e vendeve të punës; c) listën e lëndëve të rrezikshme, që përdoren në ndërmarrje. Kjo listë duhet të mbajë të dhëna të mjaftueshme që lejojnë njohjen e përbërjes së substancave të përdorura, rrezikshmërinë, masat mbrojtëse si dhe numrin e punëmarrësve që punojnë me to.

Mbrojtja në punë, sikurse theksohet edhe në konventat e ONP, krahas rëndësisë shoqërore, ka edhe rëndësinë e vet ekonomike, sepse duke u mbrojtur jeta dhe shëndeti i punëmarrësve, bëhet e mundur rritja e prodhimit, ngritja e rendimentit, rritja ekonomike dhe sigurohet kështu perspektiva europiane në zhvillimin ekonomik të vendit tone, si vend kandidat i BE.

Në kuadrin e mbrojtjes në punë të punëmarrësve, administrata e ndërmarrjes dhe institucionit punëdhënës detyrohet të përmbushë një varg detyrimesh juridike. Detyrimi më kryesor i punëdhënësit është që të marrë masa efektive të gjithanëshme të mbrojtjes në punë të punëmarrësve, në mënyrë që të parandalohen faktorët negativë

dhe rreziqet e punës, të cilët prekin jetën ose shëndetin e punëmarrësve<sup>102</sup>. Një nga masat më thelbësore të këtij detyrimi është organizimi i instruktimit të punëmarrësve për mbrojtjen në punë me qëllim që ata të njihen me dispozitat ligjore në fushën e mbrojtjes në punë, me rregullat e sigurimit teknik dhe higjeno-sanitar, me mënyrat e montimit, përdorimit të makinave, të rrjetit elektrik si dhe me pasojat që mund të vijnë nga shkelja e këtyre rregullave. Kualifikimi dhe informimi i punëmarrësve bëhet gjatë marrjes në punë dhe përsëritet sipas nevojës, veçanërisht në rast të ndryshimit të kushteve të punës. Punëdhënësi, detyrohet t'u shpjegojë punëmarrësve të ekspozuar ndaj rreziqeve domosdoshmërinë e respektimit të masave të sigurimit teknik e të higjenës në punë. Nga përmbajtja e dispozitës të Kodit të Punës, rezulton se në funksion të masave të mbrojtjes në punë, është parësor instruktimi i punëmarrësit nga punëdhënësi, gjë që dëshmon për seriozitetin e standartit ligjor përkatës.

Një tjetër standart ligjor të vlerësueshëm përfaqëson edhe sistemi i dispozitave kundër zjarrit. Zjarri është një nga rreziqet më të mëdhenj në botë. Prandaj, në uadrin e detyrimeve që burojnë nga mbrojtja në punë, në nenin 66 të Kodit të Punës, parashikohet se punëdhënësi duhet të verë në dijeni punëmarrësit për rreziqet nga zjarri dhe shperthimet e ndryshme si dhe mbi mjetet mbrojtëse për të parandaluar shfaqjen e rreziqeve të tilla. Punëdhënësi, u mëson punëmarrësve, mënyrën e përdorimit të fikësive dhe mjeteve të tjera mbrojtëse kundër zjarrit, rrugët e daljes në rast zjarri dhe organizon të paktën një herë në vit ushtrime të luftës kundër zjarrit dhe mënyrën e evakuimit të personave. Sipas legjislacionit tonë, punëdhënësi duhet të bëjë analizën e rrezikut të zjarrit ose shperthimit, dhe të marrës masat e nevojshme për parandalimit e tyre, duke mbajtur parasysh natyrën e lëndëve të përdorura dhe të proceseve të punës. Ndërsa, mjedise ku përpunohen ose magazinohen lëndë që lëshojnë avuj të ndezshëm, kërkohet të ventilohen dhe në asnjë rast të mos ketë flakë ose aparatura, instalime ose mjete që mund të shkaktojnë shkëndija. Është e kuptueshme, se ndalimi i pirjes së duhanit është i qartë dhe meriton të kujtohet me të gjitha mjetet e mundëshme. Në funksion të rregullave të mbrojtjes kundër zjarrit, çdo mjedis pune pajiset me fikësa zjarri në sasi të mjaftueshme, të cilët duhet të mbahen në gjendje të mirë funksionimi. Në afërsi të vendeve të punës, të cilët paraqesin më shumë rrezikshmëri, mbahen rezervë uji dhe rërë.

Gjithashtu, punëdhënësi ka për detyrë të sigurojë që ndriçimi i mjedisit, i vendit të punës, dhe i hyrjes në to, të jetë i mjaftueshëm për të siguruar kryerjen normale të punës. Me ligj, përcaktohen në mënyrë të hollësishme detyrime të tjera të punëdhënësit që lidhen me rregullat për vendin e punës, për qëndrueshmërinë dhe pastërtinë, riparimet, ajrosja, zhurmat dhe dridhjet, mirëmbajtja, tregtia e makinave, kushtet e punës dhe ngarkesa, lëvizjet, kalimet, daljet, skelat, shkallët, rezervuarët, parandalimi nga rrëshqitjet, mbrojtja nga kushtet atmosferike, pajisjet individuale, pijet, ushqimi, banimi, ndihma e shpejtë etj. Të gjitha këto masa shprehin qartë standarte ligjore të zhvilluara në raport me konventat e ONP dhe ato europiane, pajtueshmëri të mirë në këto akte juridike ndërkombëtare.

Edhe për punonjësit, detyrimet ligjore për mbrojtjen në punë shprehin standarte ligjore të përparuara. Detyrimi kryesor i punëmarrësve në këtë drejtim, është respektimi i përpiktë i masave të sigurimit teknik dhe higjeno-sanitar, me qëllim që të mbrohet jeta dhe shëndeti i tyre. Që të zbatohet sa më mirë ky detyrim, është e

---

<sup>102</sup> Jean Pelissier "Droit du travail", Paris 2012, f.854-892; Edoardo Ghera "Diritto del lavoro", Bari 2012, f.121-123.

domosdoshme që punëmarrësi të njihet paraprakisht me dispozitat e legjislacionit tonë të punës që parashikojnë mbrojtjen në punë të punëmarrësve. Në këtë mënyrë, kualifikimi në fushën e mbrojtjes në punë duhet të kuptohet nga punëmarrësi si pjesë përbërëse e formimit të tij profesional dhe të përgjithshëm. Ai detyrohet të bëjë përpjekje të mëdha për ngritjen e vazhdueshme të nivelit të njohurive të tij në fushën e mbrojtjes në punë, sepse shpesh herë, siç tregon praktika, vetë njohuritë dhe kujdesi i plotë i punëmarrësit mund të parandalojë rastet e jashtëzakonshme që kanë të bëjnë me humnjen e jetës ose dëmtimin e shëndetit. Punëmarrësi është i detyruar gjithashtu të përdorë mjetet e mbrojtjes personale në punë kundrejt asaj të drejte që ka për t'i përfituar falas mjetet mbrojtëse (veshmbathje të posaçme, antidode, ushqime, polivalente, dhe plotësues, sapun dhe rroba pune).

Sistemi i dispozitave të mbrojtjes në punë, po të shqyrtohet nga pikëpamja metodike si dhe nga natyra juridike të normave përkatëse e të specifikës së tyre, mund të ndahet në dy pjesë kryesore: dispozita të përgjithshme dhe dispozita të posaçme. Këtë strukturë ruajnë përgjithësisht edhe konventat e ONP.

Dispozita të përgjithshme të mbrojtjes në punë quhen ato dispozita që shtrihen në të gjitha llojet dhe vendet e punës të punëmarrësve. Dhe efektivisht, shumë dispozita të Kodit të Punës, për nga natyra e tyre juridike, janë dispozita të karakterit të përgjithshëm, sepse gjejnë zbatim në të gjitha degët dhe ndëndegët e ekonomisë sonë. Nga përmbajtja e këtyre dispozitave del qartë përfundimi i rëndësishëm se lufta parandaluese kundër rreziqeve të proceseve të punës, përbën masën vendimtare në sistemin e gjithë masave të mbrojtjes në punë<sup>103</sup>. Si shembuj dispozitash të përgjithshme në fushën e mbrojtjes në punë mund të përmenden sidomos, nenet 39/1 dhe 40 të Kodit të Punës si dhe pjesa dërmuese e dispozitave të Ligjit “Për Inpektoriatin Shtetëror të Punës”.

Dispozita të posaçme të mbrojtjes në punë quhen ato norma që janë caktuar për lloje dhe vende të veçanta pune, domethënë, ato shtrijnë rrezen e veprimit të tyre në ato raste, kur, për arsye të rreziqeve specifike në punë, mbrojtja nuk mund të sigurohet me masa dhe dispozita të përgjithshme (neni 40/3 të Kodit të Punës).

Dispozitat e posaçme të mbrojtjes në punë parashikohen me akte të Këshillit të Ministrave si dhe në rregulloret për sigurimin teknik. Këto dispozita, janë të profilizuara për degët, nëndegët, sektorët e veçantë të industrisë, bujqësisë, ndërtimit, transportit etj, sepse një profilizim i tillë diktohet nga vetë ndryshimi ndërmjet sektorëve të ekonomisë. Në këto rregullore, përcaktohen për shembull, masat kryesore mbi instalimin, përdorimin dhe mirëmbajtjen e makinerive, të enëve nën presion të aspiratorëve, ventilatorëve, të llampave të ndriçimit, masat kundër gazrave helmuese, zhurmave, pluhurit, etj.

Ndër aktet nënligjore për mbrojtjen në punë, rëndësi të madhe paraqesin dispozitat që kanë për qëllim zbatimin e një regjimi të rreptë dhe sigurimin e jetës së njerëzve gjatë prodhimit, mbajtjes, transportimit dhe përdorimit të lëndëve plasëse dhe helmeve me efekt të fortë. Si lëndë plasëse konsiderohen tritoli, dinamiti, amoniti, barutet, kapsulat dhe çdo lloj lënde tjetër që nga rrezikshmëria e saj barazohet me to.

---

<sup>103</sup> Konventat me Nr.148 dhe 155 parashikojnë mbrojtjen e punëmarrësve ndaj rreziqeve profesionale si dhe sigurinë dhe shëndetin në mjedisin e punës. Thelbi i këtyre konventave mishërohet edhe në sistemin tonë ligjor.

Në dispozitat e Kushtetutës, në pajtim me aktet juridike ndërkombëtare, është sanksionuar parimi i barazisë para ligjit (neni 18). Për rrjedhojë, gruaja është e barabartë me burrin edhe në punë, në shpërblim, në pushim, në sigurimin shoqëror, në arësim, në tërë veprimtarinë shoqërore politike dhe në familje. Për më tepër, në nenin 54 të Kushtetutës thuhet se fëmijët, të rinjtë, gratë shtatëzëna dhe nënat e reja kanë të drejtën e një mbrojtjeje të veçantë nga shteti. Parimet e mësipërme kushtetuese, gjejnë zhvillim të mëtejshëm në Kodin e Punës që i kushtohet pikërisht edhe sanksionimit juridik të mbrojtjes së veçantë për të miturit dhe grate, në pajtim me konventat e ONP.

Lidhur me mbrojtjen e veçantë të të miturve në punë Kodi i Punës, në nenet 98-103, parashikon se ndalohet marrja në punë e të miturve nën moshën 16 vjeç. Ky ndalim nuk zbatohet për të miturit e moshës 14-16 vjeç gjatë pushimeve shkollore vetëm në punë të lehta, që nuk dëmtojnë shëndetin dhe formimin e tyre. Të miturit nga mosha 14 vjeç deri 16 vjeç mund të jenë subjekti i këshillimit dhe formimit profesional, që rregullohet me V.K.M. të miturit nga mosha 16 vjeç mund të punësohen në punë të lehta që nuk dëmtojnë shëndetin dhe formimin e tyre. Këshilli i Ministrave përcakton punët e lehta dhe vendos rregulla të veçanta për kohëzgjatjen maksimale dhe kushtet e kryerjes së punës.

Inspektoriati i Punës, kur e çmon të arësyeshme dhe pas konsultimit në organizatat e interesuara të punëmarrësve dhe të punëdhënësve, mund të lejojë punën e të miturve në veprimtari social-kulturore.

Autorizimet individuale parashikojnë kohëzgjatjen maksimale dhe kushtet e punë. Të miturit nën moshën 18 vjeç mund të punësohen vetëm kur njihen të aftë për punë pas kontrollit mjekësor të plotë. Këshilli i Ministrave, për punë të caktuara vendos që kontrollit mjekësor t'u nënshtrohen edhe madhorët deri në 21 vjeç. Këshilli i Ministrave vendos rregulla të veçanta për procedurat e kontrollit mjekësor sipas ligjit. Punëdhënësi është i detyruar të përballojë shpenzimet për vizitat mjekësore të punëmarrësve. Regjimi juridik i hollësishëm i mbrojtjes në punë të të miturve parashikohet me dispozita të Këshillit të Ministrave<sup>104</sup>. Për këta, punëdhënësi duhet të njoftojë Inspektoriatin e Punës punësimin e çdo personi të moshës 1 deri 18 vjeç.

Inspektoriati ndalon marrjen në punë nga punëdhënësit, kur punësimi : a) tejkalon objektivisht kapacitetin fizik a psikologjik të punëmarrësve; b) nënkupton një ekspozim të dëmshëm ndaj agjentëve fizikë, biologjikë dhe kimikë të përcaktuar në një listë të përgatitur nga Këshilli i Ministrave; c) paraqet rreziqe aksidenti, për të cilat mund të mendohet se të rinjtë, për shkak të mungesës së përvojës a të formimit të duhur, nuk mund t'i identifikojnë ose t'i parandalojnë; d) vë në rrezik shëndetin, për shkak të temperaturave shumë të ulëta ose shumë të larta ose për shkak të zhurmave e dridhjeve të forta.

Marrja në punë e të miturve deri në 18 vjeç, me qëllim pjesëmarrje në veprimtari të natyrës kulturore, artistike, sportive e publicistikë, i nënshtrohet një autorizimi paraprak të lëshuar nga Inspektoriati i Punës. Punëdhënësi është i detyruar t'i japë Inspektoriatit të Punës të gjitha të dhënat e nevojshme. Autorizimi lëshohet sipas kushteve të përcaktuara nga Inspektoriati i Punës dhe vetëm nëse veprimtaritë: a) nuk

<sup>104</sup> Shih Konventat e O.N.P. Nr. 6, "Për punët e natës të fëmijëve", Nr.60 dhe 138 "Për moshën e pranimit të të miturve në punësim", Konventa Nr.155 "Për sigurinë dhe shëndetin në mjediset e punës", etj si dhe dispozitat e posaçme të Këshillit të Ministrave. Edhe ndryshimet e pritshme në Kodin tonë të Punës, do të rrisin më tej standartet e mbrojtjes të punës të fëmijëve.



janë të një natyre të tillë që t'i shkaktojnë dëm sigurisë, shëndetit a zhvillimit të të miturve; b) nuk janë të një natyre të tillë që të dëmtojnë frekuentimin nga ana e tyre të shkollës, pjesëmarrjen e tyre në programet e orientimit a të formimit profesional, të miratuara nga autoritetet kompetente, ose aftësitë e tyre për të përfituar nga kurset e kryera.

Legjislacioni i punës, bazuar në konventat e ONP,<sup>105</sup> në mënyrë të veçantë ka vendosur mbrojtjen në punë të grave shtatëzëna dhe me fëmijë në gji. Ndalohet puna për gratë shtatëzëna 35 ditë para lindjes dhe 42 ditë pas lindjes. Kur gruaja shtatëzënë ka një barrë me më shumë se një fëmijë, periudha e parë bëhet 60 ditë. Gratë shtatëzëna ose me fëmijë në gji nuk mund të punësohen në punë të rënda ose të rrezikshme, që dëmtojnë shëndetin e nënës dhe të fëmijës. Këshilli i Ministrave përcakton punët e rënda ose të rrezikshme, që dëmtojnë në shëndetin e nënës dhe të fëmijës, si dhe rregulla të veçanta për kushtet e punës për gratë shtatëzëna dhe ato me fëmijë në gji. Gjithashtu, sipas legjislacionit tonë të ardhurat, që përfitohen në rast lejelindjeje, përcaktohen nga ligji mbi sigurimet shoqërore.

Kodi i Punës parashikon se në rast birësimi të një fëmije të parsalindur, gruaja ka të drejtën e lejes së parashikuar nga ligji mbi sigurimet shoqërore paslindje, gruaja vendos vetë nëse dëshiron të punojë ose të përfitojë nga sigurimet shoqërore. Ndalohen testet e shtatëzanisë para punësimit, kur kërkohen nga punëdhënësi përveç rasteve kur vendi i punës kërkon të punohet në kushte që mund të ndikojë negativisht në shtatëzaninë ose që mund të dëmtojë jetën apo shëndetin e nënës ose të fëmijës. Në rastet e zgjidhjes së kontratës së punës nga punëdhënësi, kur gruaja është në punë pas lindjes së fëmijës, sipas nenit 105/a të këtij Kodi, i takon punëdhënësit të vërtetojë se shkaku i pushimit nga puna ka qenë shtatëzania ose lindja e fëmijës.

Në mbrojtje të gruas punëmarrëse është e pavlefshme zgjidhja e kontratës së punës e njoftuar nga punëdhënësi në periudhën gjatë së cilës gruaja pretendon për të përfituar të ardhura nga sigurimet shoqërore nën rast lindjeje ose birësimi. Për më tepër, kur zgjidhja e kontratës së punës është njoftuar para fillimit të periudhës së mbrojtjes, të parashikuar në nenin 104 dhe afati i njoftimit nuk ka përfunduar, ky afat pezullohet gjatë periudhës së mbrojtjes. Afati i njoftimit rifillon të ecë vetëm pas përfundimit të periudhës së mbrojtjes.

Ndalohet puna e natës për gratë shtatëzëna dhe nënat me fëmijë në gji. Këshilli i Ministrave vendos rregulla të veçanta për rastet kur lejohet puna e natës për gra dhe për nënat me fëmijë në gji.

Në pajtim me konventat e ONP dhe Kushtetutën RSH, invalidët në vendin tonë gëzojnë mbrojtje të veçantë të punës së tyre. Krahas mbrojtjes së përgjithshme në ndërmarrje, institucione, ata gëzojnë edhe mbrojtje të veçantë të punës sipas dispozitave të ligjit mbi sigurimet shoqërore shtetërore (në kuptimin e pranimit në punë dhe të disa të drejtave që kanë të bëjnë me këta persona). Kështu, sipas dispozitave të veçanta mbi riorganizimin për punë dhe sistemimin në punë të invalidëve, në sektorin publik, përcaktohen mjeshtritë dhe punët e lehta, që duhen rezervuar për invalidët, ndërsa për marrjen në punë, punëmarrësve u diktohet një invalid për punësim në raport me një numër të caktuar punëmarrësish.

---

<sup>105</sup> Shih konventat numër 3, 4, 89, 103 si dhe rekomandimet numër 123, 12, 95, 13. Interest të veçantë në këtë drejtim paraqesin konventat me Nr.4, 89, 103, 111 etj, por dhe ndryshimet e pritshme në Kodin tonë të Punës.

Forcimi i kontrollit të zbatimit të mbrojtjes në punë dhe identifikimi i përpiktë i përgjegjësive juridike, domosdoshmëri e kohës.

Konventat dhe rekomandimet e ONP parashikojnë kontrollin e fortë për zbatimin e masave të mbrojtjes në punë nga autoritetet. Në vendin tonë, kontrolli shtetëror për zbatimin e dispozitave të Kodit të Punës, të ligjeve të tjera si dhe të akteve nënligjore për çështjet që kanë lidhje me kushtet e punës, me kohën e punës e të pushimit si dhe me mbrojtjen në punë, ushtrohet nga Inspektoriati Shtetëror i Punës, nga Organet e Sigurimeve Shoqërore dhe nga organet e tjera shtetërore, të drejtat dhe detyrimet e të cilave caktohen nga Kodi i Punës dhe nga dispozitat e veçanta.<sup>106</sup> Kështu, me ligj përcaktohen detyrat e Inspektoriatit Shtetëror të punës si më poshtë: a) sigurimin e zbatimit të legjislacionit të punës sidomos përsa i përket zbatimit të kontratës së punës, kushteve dhe mbrojtjen e personave të punësuar gjatë kohës së punës, si për shembull dispozitat lidhur me orët e punës, pagat, sigurinë, shëndetin dhe miraqënien, punësimin e të miturve dhe çështjeve të tjera që lidhen me ato në atë masë që zbatimi i këtyre dispozitave sigurohet nga inspektorët e punës; dispozitave të legjilacionit të punës; b) sigurimin e informacionit teknik dhe këshillimin e punëdhënësve dhe punëmarrësve në lidhje me mjetet më efektive për zbatimin e legjislacionit të punës; c) njoftimin e organeve kompetente për të metat ose parregullsitë që nuk mbulojnë në mënyrë të veçantë nga dispozitat e legjislacionit të punës, përshembull nëse personat e punësuar janë të siguruar sipas Ligjit të Sigurimit Shëndetësor dhe të Ligjit të Sigurimeve Shoqërore; d) dhe çdo lloj detyre tjetër që mund t'i besohet inspektoriatit me ligj ose Vendim të Këshillit të Ministrave.

Legjislacioni ynë sanksionon se të drejtat e inspektoriatit zbatohen kundrejt të gjithë punëdhënësve, punëmarrësve, personave të vetëpunësuar dhe anëtarëve të familjeve të tyre që punojnë në RSH, pavarësisht nga shtetësia e tyre.

Personat që shkelin ose nuk respektojnë dispozitat ligjore, zbatimi i të cilave sigurohet nga inspektorët, i nënshtrohen procedurave ligjore të nevojshme, që parashikohen në Ligjin për Inspektoriatin Shtetëror të Punës.

Organet e sigurimeve shoqërore ushtrojnë kontroll për zbatimin e legjislacionit mbi mbrojtjen në punë. Në kushtet e vendit tonë, ky lloj kontrolli merr një rëndësi të veçantë. Ndërmjet të tjerave, në Kodin e Punës, neni 39/2,3 parashikohet se punëdhënësi, duhet të paguajë diferencën midis dëmit dhe shpërblimit që merr punëmarrësi nga sigurimet shoqërore, kur aksidenti ose sëmundja profesionale është pasojë e fajësisë së rëndë të punëdhënësit. Kur punëdhënësi nuk ka regjistruar punëmarrësin në sigurimet shoqërore, ai duhet të përballojë të gjitha shpenzimet që ka bërë punëmarrësi si rezultat i aksidentit ose sëmundjes profesionale, si dhe të gjitha dëmet, si pasojë e mosregjistrimit.

Kontrolli i organeve shtetërore për mbrojtjen në punë, do të thotë kontroll i organeve të tilla siç janë: bashkitë dhe qarqet në juridiksionin e të cilave ndodhen ndërmarrjet, institucionet dhe sidomos, ministritë përkatëse, nga të cilat varen ndërmarrjet, institucionet ose organizatat, në mënyrë të veçantë, Ministria e Mirëqënies Sociale dhe e Rinisë.

---

<sup>106</sup> Rëndësi të veçantë merr Konventa Nr.81 “Për inspektimin e punës”, Nr.155 “Për sigurinë dhe shëndetin në mjediset e punës” si dhe rekomandimet përkatëse.

Organizatat sindikale kanë një rol të veçantë në respektimin e rregullave të mbrojtjes në punë, të sigurimit teknik dhe higjeno-sanitar.

Kontrolli sa më i efektshëm për zbatimin e legjislacionit të punës në përgjithësi, si dhe për zgjidhjen e problemeve të sigurimit teknik e higjeno-sanitar në veçanti, nënkupton përmirësimin e pandërprerë të metodës shkencore të drejtimit në punë si dhe forcimin e vazhdueshëm të kontrollit shtetëror.

Për shkeljet e legjislacionit të mbrojtjes në punë, sipas pasojave që kanë ardhur nga shkelja, mund të zbatohet përgjegjësia administrative, disiplinore ose penale.

Përgjegjësia administrative përcaktohet për ato shkelje, të cilat nuk përmbajnë elementët e veprës penale. Kështu, sipas ligjit, sanksionet jepen për shkeljen e dispozitave të legjislacionit të punës, zbatimi i të cilave sigurohet nga inspektorët.

Shkelje e legjislacionit të mbrojtjes në punë mund të sjellë gjithashtu edhe përgjesësi disiplinore për punëmarrësin, në qoftë se sjellja e tij nuk formon veprë penale, duke zbatuar në këto raste, masa disiplinore, bazën juridike të të cilave e jep neni 37 i Kodit të Punës. Duke u referuar tek ky nen, masat disiplinore parashikohen kryesisht në kontratën kolektive të punës. Në çdo rast, kontrata individuale duhet t'i referohet akteve përkatëse lidhur me masat disiplinore.

Për shkeljen e legjislacionit të punës, të rregullave të sigurimit teknik dhe higjeno-sanitar, subjekti mund të ngarkohet edhe me përgjegjësi penale. Në Kodin Penal, parashikohen figura të veçanta veprash penale, kur vepra (veprimi ose mosveprimi) e punëmarrësit ka qenë shoqërisht e rrezikshme. Kështu për shembull, në nenin 289 të Kodit Penal, është parashikuar si i tillë, shkelja e rregullave të mbrojtjes në punë<sup>107</sup>. Po kështu, neni 201 i Kodit Penal, dënon ndotjen e ajrit, neni 202 dënon transportimin e mbeturinave toksike, neni 203, ndotjen e ujërave, neni 281, shkeljen e rregullave mbi lëndët plasëse, djegëse dhe radioaktive etj.

Në përcaktimin e përgjegjësisë administrative, disiplinore ose edhe penale për shkak të shkeljes së rregullave të sigurimit teknik dhe higjeno-sanitar, mbahet parasysh kufiri i kompetencave të secilit organ (të secilit person), kompetenca të cilat shprehen qartë në rregulloret përkatëse të sigurimit teknik, duke u diferencuar detyrat konkrete në fushën e mbrojtjes në punë, për pasojë, duke u identifikuar edhe përgjegjësia e secilit (e drejtorit, kryeinxhinjerit, e inxhinjerëve të punëdhënësit, shefit të repartit, etj).

Nga shqyrtimi analitik i sistemit të dispozitave të legjislacionit tonë për mbrojtjen në punë, pa pretenduar se janë shterruar të gjithë problemet, mund të evidentohen disa përfundime e të jepen disa rekomandime.

Përfundimi më kryesor është ai se legjislacioni ynë për mbrojtjen në punë personifikon, përgjithësisht, standarte ligjore të vlerësueshme, në pajtim me konventat e rekomandimet respektive të ONP si dhe me aktet europiane (Karta Sociale Europiane e Rishikuar, Vendimet, Direktivat, Rekomandimet, e BE<sup>108</sup>. Kodi i Punës në fuqi, i plotësuar dhe përmirësuar në vite edhe në fushën e mbrojtjes në punë, përmban dispozita të përqasura me përmbajtjen dhe frymën e konventave dhe të

<sup>107</sup> Kjo shkelje, përbën në botën demokratike si dhe në vendin tonë, llojin kryesor të shkeljeve të rregullave të mbrojtjes në punë, sidomos në miniera e ndërtim dhe mbrohet në mënyrë të veçantë nga konventat e ONP.

<sup>108</sup> "Codice Europeo del Lavoro", Milano, 2009, f.476-517

legjislacioni europian. Ky realitet është shumë i prekshëm si në jetën normative të parandalimit të aksidenteve në punë dhe të sëmundjeve profesionale, ashtu dhe në identifikimin e përgjegjësive juridike për subjektet që shkelin këto dispozita dhe ndëshkimin e tyre.

Përfundimi i dytë kryesor do të ishte ai se ndonëse ky legjislacion përfaqëson standarte bashkëkohore në zhvillim, kërkohet modernizimi i shpejtë i tij, plotësimi dhe përqasja më e plotë me zhvillimet e kohës të shprehura në doktrinën, konventat dhe legjislacioni europian<sup>109</sup>.

Nisur nga përfundimet e mësipërme, do të donim të parashtronim edhe disa rekomandime në funksion të modernizimit të mbrojtjes ligjore në punë, e të institutit juridik respektiv bashkëkohor.

Së pari, mendojmë se tashmë koha dikton absorbimin më të plotë nga legjislacioni i ynë të masave më të mira mbrojtëse në dobi të punëmarrësve, sikurse parashikohen në konventat e rekomandimet e ONP dhe ato europiane.

Në mënyrë të veçantë, kërkohet të sigurohet mbrojtje më e mirë në punën e të miturve, për gratë punonjëse dhe invalidët (lidhur sidomos me marrjen në punë, kushtet e punës, kohën e punës dhe të pushimit, të pagës, të transferimit dhe largimit nga puna).

Së dyti, kërkohen organizime më të shpeshta të konferencave shkencore, kombëtare e ndërkombëtare, si dhe më shumë botime juridike në fushën e mbrojtjes në punë.

Së treti, në programet mësimore të fakulteteve të drejtësisë, publike dhe private, meritojnë të kenë më shumë hapësirë orët mësimore lidhur me institutin juridik të mbrojtjes në punë, pse jo, edhe përfshirja e kësaj disipline shkencore në kurrikulën e këtyre fakulteteve (në ciklin e dytë dhe të tretë të studimeve), si lëndë të veçantë, goftë edhe fakultative.

Së fundi, do të rekomandonim një formulim dhe redaktime më të mira shkencore dhe gjuhësore të krerëve përkatës të Kodit të Punës, për të qenë ata më të përmbledhur dhe më të qartë.

### **III. Konventat e rekomandimet e ONP dhe regjimi juridik i kohës së punës dhe pushimit në vendin tonë**

Në kuptim të konventave të ONP, me kohëzgjatje të punës, kuptohet koha gjatë së cilës punëmarrësi është në dispozicion të punëdhënësit në përmbushje të detyrimeve që burojnë nga marrëdhënia juridike e punës. Ky nocion parashikohet në një varg aktesh ndërkombëtare si, përshembull, konventat me Nr. 1, 20, 50, 43, 46, 47, 49, 51, 61, 67, 153 171 dhe rekomandimet Nr. 116, 161, 7 (neni 37), 37 (neni 219), 38 (neni 220), 178, etj.

Në vendin tonë, në pajtim me aktet e mësipërme ndërkombëtare, koha e punës ditore e javore rregullohet me ligj<sup>110</sup>. Kështu, në përputhje të plotë me Kodin e Punës (Kreu

<sup>109</sup> Në doktrinën juridike bashkëkohore trajtohet emergjenca e së Drejtës së Punës Mbinacionale (A. Bronstein “Internacional and comparative labour law”, 2009, f.195-212).

<sup>110</sup> Shih Kodin e Punës të R.SH.

IX dhe X), Këshilli i Ministrave ka miratuar një numër të konsiderueshëm vendimesh për rregullimin e hollësishëm të kësaj pune në disa sektorë të rëndësishëm me veçori të caktuara<sup>111</sup>.

Legjislacioni i punës, duke mbartur frymën e konventave, kufizon kohën e punës, për të krijuar kushte të dobishme për realizimin e sasisë së nevojshme të punës, për plotësimin e detyrave të punëmarrësve në përputhje me zhvillimin ekonomik e kulturor të vendit, përtëritjen e energjive fizike e mendore të tyre, për mbrojtjen e shëndetit, për sigurimin e kohës së nevojshme për ngritjen arësimore, kulturore e teknike, profesionale, si dhe për edukimin e fëmijëve dhe pjesëmarrje aktive në jetën shoqërore e kulturore të vendit.

Legjislacioni ynë nga pikëpamja e kohëzgjatjes, dallon këto lloje kohe pune: a) normale; b) të shkurtër; c) të zgjatur.

a) Koha normale e punës quhet ajo sasi orësh pune, që është caktuar të kryhet për çdo ditë pune nga shumica e punëmarrësve.

Koha normale e punës zbatohet për të gjitha ato punë që kryhen në kushte të zakonshme ditore të orëve të punës, përbën sasinë ose normën e zakonshme ditore të orëve të punës, ndërsa koha e shkurtër dhe ajo e zgjatur, përbëjnë përjashtimin.

Sipas nenit 78/1 të Kodit të Punës, kohëzgjatja ditore normale e punës është jo më shumë se 8 orë në ditë. S'ka dyshim se zhvillimi ekonomik e shoqëror i vendit në të ardhmen, do të krijojë mundësinë e nevojshme për të caktuar në vendin tonë një kohë normale ditore pune më të shkurtër se 8 orë në ditë.

Kohëzgjatja ditore e punës përcaktohet me vendim të Këshillit të Ministrave në kontratën kolektive ose në kontratën individuale të punës. Kohëzgjatja ditore e punës mund të jetë më e madhe ose më e vogël vetëm brenda limiteve të kohës javore maksimale të punës<sup>112</sup>.

Për punëmarrësit nën 18 vjeç, kohëzgjatja ditore e punës është jo më shumë se 6 orë në ditë (neni 78/3 i Kodit të Punës)<sup>113</sup>

Koha e shkurtër e punës<sup>114</sup> zbatohet për disa kategori punësh duke marrë parasysh vështirësitë dhe karakterin e veçantë të tyre. Kodi i Punës (neni 84) sanksionon se: "Këshilli i Ministrave përcakton kohëzgjatjen javore të reduktuar për punët që paraqesin vështirësi ose që janë të dëmshme për shëndetin". Pra, për këtë kategori punësh caktohet një kohë pune më e shkurtër pa ulje page që rregullohet me kontratë kolektive e individuale, ndërsa për institucionet buxhetore, caktohet me vendim të Këshillit të Ministrave. Sipas legjislacionit tonë, K.M. përcakton vendet e punës të vështira dhe të dëmshme për shëndetin e punëmarrësve.

Kështu për shembull kohën e shkurtuar prej 6 orësh në ditë e gëzojnë punëmarrësit e institucioneve, ndërmarrjeve, reparteve, laboratorëve dhe njërive që merren me përdorimin e burimeve të rrezatimeve jonizuese si dhe ata të kërkim shfrytëzimit të

<sup>111</sup> Shih për shembull Vendimet e Këshillit të Ministrave të miratuara gjatë muajit mars 1996 me numrat 356, 357, 358, 359, 360, 39, 407, 429, 430, 431 etj.

<sup>112</sup> Gerard Couturier "Droit du travail" Paris 1993, f.395-430.

<sup>113</sup> Neni 100/3 i Kodit të Punës si dhe Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr.384, datë20.05.1996

<sup>114</sup> Shih Konventën Nr.175 të ONP "Puna me kohë të pjesëshme"

minierave radioaktive, që përfshihen në pasqyrën përkatëse. Këtë të drejtë e kanë gjithashtu punëmarrësit e prodhimit që merren me përgatitjen e solucionëve, arsenike, të cilët janë në kontakt të vazhdueshëm me komponimet e arsenikut, si gjatë përgatitjes së arsenikut, natriumit ashtu edhe gjatë nxjerrjes së squfurit, punëmarrësit që punojnë në thellimin e puseve vertikale të minierave për të gjitha rastet kur rrjedhja e ujërave është mbi 15 litra në sekondë dhe që punojnë të zhytur në ujë, në një mjedis me lagështirë shumë më të lartë, punëmarrësit e pastrimit të kazaneve në impiantin e koksifikimit, të cilët gjatë pastrimit janë të detyruar të qëndrojnë në ambient të mbyllur, në temperaturë të lartë 70-80 gradë dhe në përmbajtje gazërash dhe pluhurash shumë të dëmshëm. Edhe të miturit, që nuk kanë mbushur moshën 18 vjeç punojnë 6 orë në ditë. Kësaj kategorie punëmarrësish, i paguhet shtesë page për dy orë në ditë. Kanë të drejtë e të punojnë 7 orë në ditë punonjësit e zonave sanitare mbrojtëse (përcaktimi i zonës sanitare) bëhet nga Ministria e Shëndetësisë, mjekët fiziatër ku punojnë jo më pak se dy orë në ditë në radioskopi, në ndikim direkt të rrezeve x, punëmarrësit e shërbimit të mjekësisë ligjore dhe të anatomisë patologjike, kur punojnë në këtë sektor mbi 4 orë në ditë.

b) Koha e zgjatur e punës (orët shtesë). Zgjatja e kohës normale të punës lejohet vetëm për disa punë stinore, që për shkak të faktorëve atmosferikë ose teknikë, duhet të kryhen brenda kufijve të stinës ose në afate më të shkurtra, duke u shtuar në përpjestim edhe paga e punës. Lejimi i ditës së punës të zgjatur në disa punë stinore caktohet me dispozita të posaçme. Koha e zgjatur e punës e ka bazën ligjore në nenin 88 të kodit të Punës ku thuhet se “Me orë shtesë kuptohet çdo orë pune e kryer mbi kohëzgjatjen ditore normale ose javore maksimale të punës”. Quhet orë shtesë çdo orë pune e kryer mbi orarin normal të punëmarrësit që punon në kohë të pjesëshme.<sup>115</sup>

Nëse rrethanat kërkojnë kryerjen e orëve shtesë, punëdhënësi kërkon nga punëmarrësi kryerjen e tyre për aq sa është e mundur dhe e nevojshme dhe duke mbajtur parasysh kushtet vetjake dhe familjare të punëmarrësit. Ky është kuptimi i detyrimit për orët shtesë. Numri maksimal i orëve shtesë përcaktohet në kontratën kolektive ose në kontratën individuale të punës. Nuk mund të kërkohej kryerja e orëve shtesë javore kur punëmarrësi ka kryer 50 orë pune në javë. Këshilli i Ministrave vendos rregulla të veçanta për kryerjen e orëve shtesë për punët që janë veçanërisht të vështira ose të dëmshme për shëndetin. Me autorizimin e Inspektoriatit të Punës, numri maksimal i orëve shtesë mund të tejkalohet në rastet e forcës madhore ose të punëve urgjente në dobi të popullsisë.

Bazuar në nenin 91 të Kodit të Punës, punëdhënësi për orët shtesë të punës që nuk janë kompensuar me pushim, duhet t'i paguajë punëmarrësit pagën normale dhe një shtesë jo më pak se 25 përqind të saj, me përjashtim të rasteve kur parashikohet ndryshe në kontratën kolektive.

Punëdhënësi në marrëveshje me punëmarrësin, mund të kompensojë orët shtesë të punës me një pushim të paktën 25 përqind më të madh, që i korrespondon kohëzgjatjes së orëve shtesë dhe që jepet brenda 2 muajve nga dita e kryerjes së punës, me përjashtim të rasteve kur parashikohet ndryshe në kontratën kolektive.

---

<sup>115</sup> Në praktikën gjyqësore e europiane, në mungesë të dispozitave përkatëse të legjislacionit të punës, ka patur referenca të konventave të ONP. Kështu, në një rast konkret me objekt orët suplementare në përlllogaritjen e pushimit të paguar, gjykata e shkallës së parë e Milanos, në datë 21 korrik 1994, u bazua në nenin 7, të Konventës Nr.132 të ONP.

Orët shtesë të punës të kryera gjatë pushimit javor ose në ditët e festave zyrtare kompensohen me pushim ose pagë të paktën 50 përqind më të madhe se orët shtesë të bëra ose paga normale, me përjashtim të rasteve kur parashikohet ndryshe në kontratën kolektive. Ky kompensim përfshin edhe kompensimet e përfshira në paragrafët paraardhës.

Orët e fillimit dhe të mbarimit të punës përcaktohen nga rregullorja e brendshme, brenda kufijve të parashikuara nga ligji dhe me vendim të Këshillit të Ministrave. Momenti dhe kohëzgjatja e pushimeve të përditshme caktohen në kontratën kolektive të punës ose në kontratën individuale, në kufijtë e parashikuara me vendim të Këshillit të Ministrave.

Në procesin e punës haset edhe puna e natës<sup>116</sup>. Me punë nate kuptohet puna e kryer nga ora 2200 deri në orën 600 të mëngjesit. Kohëzgjatja e punës së natës dhe e punës së kryer një ditë para ose pas saj nuk duhet të jetë më shumë se tetë orë pa ndërprerje. Ato duhet paraprihen ose pasohen me pushim ditor të menjëhershëm. Çdo orë pune e kryer nga ora 1900 deri në 2200 jep të drejtën e një shtesë mbi pagë jo më pak se 20 përqind. Çdo orë pune e kryer midis intervalit 2200 dhe 600 jep të drejtën e një shtese mbi pagë jo më pak se 50 përqind.

Koha javore e punës. Me kohëzgjatje javore të punës, sipas nenit 82 të Kodit të Punës, kuptohet koha e punës së kryer nga e hëna në mëngjes ora 000 deri të dielën e ardhshme ora 2400.

Kohëzgjatja normale e javës së punës është jo më shumë se 40 orë. Ajo përcaktohet me vendim të Këshillit të Ministrave, në kontratën kolektive ose në kontratën individuale të punës.

Regjimi i kohës së punës merr rëndësi të veçantë, mbasi me të lidhen një varg çështjesh<sup>117</sup> që kanë të bëjnë me çastin e fillimit dhe të mbarimit të punës, me alternimin e punës dhe të pushimit, me kushtet e punës me ndërresa (me grafikët e ndërresave), me shfrytëzimin racional të kohës së punës, me pushimin e punëmarrësit.

Me kohëzgjatje ditore të punës, kuptohet koha e përditshme efektive e punës, nga ora 0 deri në orën 24 të së njëjtës ditë, pa përfshirë pushimet. Nuk përfshihen në kohëzgjatjen ditore të punës koha që i duhet punëdhënësit për të ardhur në punë dhe për t'u larguar prej saj. Përjashtimet rregullohen me dispozita të këshillit të Ministrave.

Orët e fillimit dhe të mbarimit të punës, përcaktohen nga rregullorja e brendshme, brenda kufijve të parashikuara nga ligji dhe dispozita të këshillit të Ministrave.

Kohëzgjatja normale javore e punës, përcaktohen në marrëveshjen kolektive të punës dhe në kontratën individuale. Ajo, në bazë të nenit 83, 2 të Kodit të Punës, është maksimumi 48 orë në javë. Me kohëzgjatje javore të punës, kuptohet koha e kryer nga dita e hënë në mëngjes ora 00 deri të dielën e ardhëshme ora 24.

---

<sup>116</sup> Konventat Nr.20, 171, 4, 41, si dhe rekomandimet numër 178, 123, 13.

<sup>117</sup> M. Biagi – R. Blanpain “Diritto del lavoro e relazioni industriali nei paesi”, Profili Comparati, Vol. I, f.116

Si rregull, ndalohet puna në ditët e festave zyrtare. Përjashtimet për të punuar në ditët e festave zyrtare përcaktohen me Vendim të Këshillit të Ministrave. Puna e kryer ditën e dielë ose në ditët e festave zyrtare korrespondohet me një shtesë page jo më pak se 25 % ose një pushim.

Një ndërmarrje ku puna është organizuar me ndërresa, ndërrimi i tyre bëhet rradhazi çdo javë, pas ditës së pushimit javor. Për këtë qëllim, hartohen grafikët mujorë të ndërresave nga administrata e ndërmarrjes në marrëveshje me komitetin profesional. Pra, siç shihet, pushimi i përjavshëm për punëmarrësin, në rastet e punës me ndërresa, nuk mund të jetë më pak se 24 orë pa ndërprerje.

Për të kontrolluar respektimin e normës së kohës së punës, shërben përllogaritja e kohës së punës. Përllogaritja e kohës së punës mund të jetë ditore ose e përshtuar (më shumë se një ditë). Përllogaritja ditore zbatohet në ato raste kur punëmarrësi çdo ditë realizon një sasi të padryshueshme orësh (sasi të barabarta orësh pune). Kjo metodë zë vendin kryesor në përllogaritjen e kohës së punës të punëmarrësve.

Përllogaritja e përshtuar zbatohet në ato raste kur, për shkak të veçorive të organizimit të prodhimit a të shërbimit në disa profesione, nuk mund të respektohet çdo ditë koha normale e punës. Në këto raste, përllogaritja e kohës së punës të punëmarrësve bëhet javore, mujore ose për një periudhë kohe më të gjatë.

#### **IV. Koha e pushimit dhe lejet**

Kjo çështje shprehet qartë në konventa dhe rekomandime të ONP.<sup>118</sup> Në vendin tonë demokratik është sanksionuar parimi se punëmarrësit gëzojnë të drejtën e pushimit pas punës. Në pajtim me këtë parim, legjislacioni i punës garanton kohën e pushimit midis orëve të punës, pushimin midis dy ditëve të punës, pushimin e përjavshëm dhe vjetor për gjithë punëmarrësit.

Pushimi midis orëve të punës (neni 76, fjalia e dytë e paragrafit të parë të Kodit të Punës), përbëhet nga ndërprerjet e kohës së punës për shplodhje dhe ngrënie. Në ndërmarrjet e prodhimit, koha e ndërprerjes së punës për shplodhje dhe ngrënie është përcaktuar në rregullore të brendëshme të punës dhe jepet zakonisht jo më vonë se 3-4 orë pas fillimit të punës. Ky pushim, që zgjat jo më pak se gjysëm ore, nuk llogaritet në kohën e punës dhe rrjedhimisht nuk paguhet. Në disa procese pune, që për shkak të natyrës së tyre nuk mund të ndërpriten, punëmarrësit i jepet një pushim më i shkurtër midis orëve të punës, por pa u larguar nga vendi i punës dhe, duke siguruar vazhdimësinë e saj. Prandaj ky pushim llogaritet në kohën e punës dhe, paguhet. Kohëzgjatja e pushimit përcaktohet në kontratën kolektive e individuale të punës.

Është parashikuar gjithashtu edhe një pushim i veçantë midis orëve të punës për gratë shtatëzana dhe nënat me fëmijë në gji. Në bazë të vendimit të Këshillit të Ministrave Nr. 397, datë 20.05.1996, ndryshuar në vitin 2002 “Për mbrojtjen e veçantë të grave shtatëzana dhe të amësisë”, parashikohet se gratë shtatëzana dhe nënat me fëmijë në gji kanë të drejtë të bëjnë pushime të paguara, herë pas here gjatë ditës, jo më pak se 20 minuta me kusht që këto pushime të justifikohen nga gjendja shëndetësore e tyre.

---

<sup>118</sup> Shih konventat Nr.14,106, si dhe rekomandimet përkatëse.



Kur gruaja s'mund të kryejë një punë për arsye të rrezikut që ajo paraqet, atëherë punëdhënësi duhet t'i caktojë një punë tjetër dhe, në pamundësi, t'i paguajë pagën.

Të miturit, nën 18 vjeç, përfitojnë në bazë të Vendimit të Këshillit të Ministrave Nr.384, datë 20.05.1996, në rastin kur kohëzgjatja e punës së ditës kalon 4 orë e gjysëm, një pushim prej të paktën 30 minutash të pandërprerë.

Pushimi midis dy ditëve të punës, që t'i jepet punëmarrësit, quhet koha e pushimit midis mbarimit të një ditë pune dhe fillimit të ditës pasardhëse të punës i cili nuk mund të jetë më i vogël se 11 orë pa ndërprerje brenda ditës ose, në rast nevojë, për dy ditë rrjesht (neni78/4 i Kodit të Punës).

Konventat e ONP, Nr. 14, 106 etj me rekomandimet përkatëse,<sup>119</sup> sanksionojnë se pushimi i përjavshëm dhe në ditët e festave zyrtare u jepet punëmarrësve pas ditëve të punës javore. Ky pushim zgjat jo më pak se 36 orë, prej të cilave 24 orë pa ndërprerje.

- Pushimi javor përfshin ditën e diel.
- Pushimi javor nuk është i pagueshëm.
- Përjashtimet rregullohen me vendim të Këshillit të Ministrave.

Si rregull ndalohet puna në ditët e festave zyrtare. Punëdhënësi gëzon të drejtën e pagës në ditët e festave zyrtare. Kur dita e festës zyrtare bie në ditët e pushimit javor, pushimi shtyhet ditën e hënë. Përjashtime për të punuar në ditët e festave zyrtare përcaktohen me vendim të Këshillit të Ministrave ose në kontratën kolektive.

Puna e kryer ditën e pushimit ose në ditët e festave zyrtare kompesohet me një shtesë page jo më pak se 25 përqind ose me një pushim të barabartë me kohëzgjatjen e punës së kryer plus një pushim shtesë jo më pak se 25 përqind të kohëzgjatjes së kësaj pune, që merret një javë para ose pas kryerjes së saj.

Leje vjetore quhet pushimi i pandërprerë gjatë një numri të caktuar ditësh pune në një vit që, në bazë të legjislacionit në fuqi, i jepet çdo punëmarrësi, duke ju paguar paga e duke ju ruajtur vendi i punës. Leja vjetore e pagueshme është sanksionuar shprehimisht në dispozitat e Kodit të Punës.

Punëdhënësi duke mbajtur parasysh dëshirën e punëmarrësit përcakton datën e fillimit të pushimeve vjetore të paguara. Data e fillimit të pushimeve vjetore i njoftohet punëmarrësit të paktën 30 ditë përpara. Punëmarrësi i shtruar në spital ose që qëndron në shtëpi për shkak sëmundjeje ose aksidenti që vërtetohen me raport mjekësor, mund të kërkojë shtyrjen e pushimit vjetor. Pushimet vjetore duhet të jepen gjatë vitit të punës ose deri në fund të tremujorit të parë të vitit pasardhës, por asnjëherë nuk duhet të jenë më pak se një javë kalendarike pa ndërprerje. E drejta e pushimeve që nuk jepen ose nuk merren, parashikohet brenda 3 vjetëve që nga dita në të cilën punëmarrësit i lind kjo e drejtë.

Paga që paguhet për lejen vjetore, është ajo që punëmarrësi do të përfitonte sikur të mos kryente lejen. Kësaj page i shtohet një shpërblim i drejtë që i përgjigjet pjesës së pagës së përfituar në natyrë. Këshilli i Ministrave përcakton kriteret e përlllogaritjes së kësaj page.

---

<sup>119</sup> Rekomandimet numër 103, 18 etj.

Paga që jepet për pushimet vjetore të paguara është ajo që ekziston në momentin e marrjes së tyre. Nëse paga është e ndryshueshme, paga që jepet për pushimet vjetore të paguara përlogaritet mbi mesataren mujore të vitit paraardhës: është e indeksueshme. Paga për pushimet vjetore i paguhet punëmarrësit në momentin e marrjes së tyre. Kur marrëdhënia e punës ka përfunduar dhe punëmarrësit nuk i janë dhënë pushimet vjetore që i takojnë, ai ka të drejtë për një shpërblim të barabartë me pagën e këtyre pushimeve. Nëse gjatë pushimeve të paguara punëmarrësi kryen një punë të pagueshme nga të tretët, në kundërshtim të interesave legjitime të punëdhënësit, ky i fundit mund të mos i japë pagën për pushimet e paguara ose mund të kërkojë rikthimin e pagës së parapaguar.

Punëdhënësit janë të detyruar të mbajnë regjistrat e pagave dhe të derdhjes së kontributeve të aktualizuara çdo muaj për të gjithë punëmarrësit, të cilët punojnë për ta dhe ta paraqesin këtë regjistër sa herë do të kërkohet nga inspektorët e punës.

Punëdhënësit duhet të mbajnë një regjistër, sipas rregullave të parashikuara në këtë ligj, ku të shënohet për çdo punëmarrës data e fillimit të punës, kohëzgjatja e pushimit që i takon, datat në të cilat janë marrë pushimet dhe pagën e dhënë për pushimet vjetore të paguara (neni 95 i Kodit të Punës).

Pushime të veçanta parashikohen për rast martese ose vdekjeje të bashkëshortit, paraardhësve të tij të drejtëpërdrejtë, punëmarrësi përfiton 5 ditë pushim ditor të paguar. Në rast sëmundjeje të rëndë të paraardhësve ose pasardhësve të tij të drejtëpërdrejtë, e vërtetuar me raport mjekësor, punëmarrësi përfiton jo më shumë se 10 ditë të papaguar.

Në nenin 97 të Kodit të Punës parashikohet se Këshilli i Ministrave përcakton rregulla të veçanta në favor të personave juridikë dhe fizikë në masën që situata e tyre e veçantë e bën atë të domosdoshme:

- a) Për ndërmarrjet që sigurojnë furnizimin me bukë dhe mjete që dëmtohen shpejt;
- b) Për hotelet, restorantet, kafenetë, institucionet kulturore, si dhe ndërmarrjet që furnizojnë hotelet, restorantet, dhe kafenetë me rastin e ngjarjeve të veçanta;
- c) Për ndërmarrjet që plotësojnë nevojat e turizmit;
- d) Për ndërmarrjet e bujqësisë, të kopshtarisë, të pyjeve dhe të kullotave;
- e) Për ndërmarrjet e transportit automobilistik, hekurudhor, detar dhe ajror, ndërmarrjet që furnizojnë me mjete, me karburant ose që i mirëmbajnë dhe i riparojnë ato;
- f) Për shtypin e shkruar dhe të folur;
- g) Institucionet e arsimit, edukimit, kulturës, klinikat, spitalet, kabinetet mjekësore si dhe farmacitë;
- h) Për kantieret, minierat dhe guoret që për arsye të gjendjes së tyre gjeografike ose të kushteve klimaterike ose teknike të veçanta, kërkojnë rregullim të veçantë të kohës së punës;

- i) Për ndërmarrjet në të cilat është e domosdoshme puna e rregullt ose periodike e natës, të dielën ose ditët e festave zyrtare;
  - Për arsye teknike, veçanërisht kur procesi i punës nuk mund të ndërpritet për shkak të rrezikut që sjell ndërprerja për punëmarrësit ose mjedisin ose për shkak të teknologjisë së prodhimit;
  - Për arsye ekonomike, veçanërisht kur ndërprerja ose fillimi i procesit të punës kërkon shpenzime të mëdha investimi dhe amortizimi;
- j) Personat, prania e të cilëve është e domosdoshme, si dhe për ata që kryejnë udhëtime të shpeshta për arsye pune.

Janë të pavlefshme dispozitat e veçanta që çenojnë të drejtën e punëmarrësve për pushime vjetore të paguara siç përcaktohet në këtë Kod.

Legjislacioni ynë ka përcaktuar edhe sanksione për punëdhënësit që nuk respektojnë kërkesat e dispozitave në fuqi për kohën e punës e të pushimit. Kështu, sipas dispozitave të Ligjit Nr.7986, datë 13.09.1995 “Për Inspektoriatin Shtetëror të Punës”, punëdhënësi që shkel kërkesat përkatëse të ligjit, dënohet me gjobë deri në 50 herë të pagës minimale dhe, nëse shkelja përbën vepër penale, zbatohen dispozitat e Kodit Penal. Edhe në këto raste, ekzekutimi i vendimit të dënimit me gjobë, bëhet sipas dispozitave të veçanta për kundravajtjet administrative.

## **V. Standartet e pagave të punës në RSH dhe konventat e rekomandimet e ONP**

Konventat dhe rekomandimet e ONP, në përmbajtjen e tyre, formulojnë nocionin e pagës në kuptimin juridik dhe ekonomik. Si kategori juridike, paga është shpërblimi në të holla që ndërmarrja, institucioni detyrohet t’i japë çdo punëmarrësi, kundrejt punës efektivisht të kryer dhe në përshtatje me parimet dhe kriteret e caktuara në dispozitat përkatëse të Kushtetutës e të legjislacionit të punës.

Ndërtimi i pagave të punës hartohet duke mbajtur parasysh se ato janë një shpenzim i posaçëm i prodhimit, por janë burimi kryesor i të ardhurave të punëmarrësve dhe një ndër faktorët kryesorë të rritjes së rendimentit të punës e të përmirësimit të treguesve të prodhimit.

Legjislacioni ynë për pagat, respekton standartet e konventave të ONP.<sup>120</sup> Neni 49 i Kushtetutës sanksionon se “Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë”, si dhe neni 43, i po kësaj Kushtetute ku sanksionohet se “Kushdo ka të drejtë të ankohet kundër një vendimi gjyqësor në një gjykatë më të lartë, përveçese kur në Kushtetutë parashikohet ndryshe”<sup>121</sup>.

<sup>120</sup> Konventat me numër 26, 99, 95, 94, 131, 100, 111 si dhe rekomandimet me numër 135, 85, 84 etj

<sup>121</sup> Vlen të theksohet se legjislacioni ynë demokratik në fushën e pagave është ndërtuar në përputhje me konventat e O.N.P. e në mënyrë të veçantë, me Konventën Nr.100 për shpërblim të barabartë dhe Rekomandimin Nr.90 të vitit 1951 lidhur me eliminimin e diskriminimit ndërmjet burrit dhe gruas punonjës në pagë. Po kështu, vlen të përmendet Konventa Nr.111 e O.N.P., e vitit 1958. Por, ende mbeten problem diferencat e thella ndërmjet pagave të larta dhe atyre minimale, sidomos niveli i lartë i pagave të funksionarëve të lartë me pagat minimale.

Ndër aktet juridike kryesore që rregullojnë pagat e punës në vendin tonë janë Kodi i Punës, Kreu XI, nenet 109-134, Ligji “Për kompetencat në caktimin e pagave”, Ligji Nr.8775, datë 23.04.2001 “Për ratifikimin e Konventës të O.N.P.” Nr.131, që titullohet “Caktimi i pagës minimale” etj. Në këtë kuadër vlen të përmenden sidomos Vendimet e Këshillit të Ministrave “Për pagat e punonjëve të institucioneve buxhetore”. Sidoqoftë, duhet pranuar se piramida e pagave në R.Sh. ka ende problem serioze, ku ndërthuren ende si element komunistë të shpërndarjes, ashtu dhe tregues të një kapitalizmi të egër. Vëmendje të veçantë meritojnë llojet, llogaritjet dhe diferencat e mëdha në pagat e punës të punëmarrësve, (nga më i thjeshti deri tek ato të administratës së lartë shtetërore). Këto gabime, lypset të korigjohen sa më parë në kuadrin e një shteti demokratik social.

Në vendin tonë paga e punëmarrësve llogaritet në vëllimin e punës të matur në sasi e cilësi, në kohën e punës, dhe në klasifikimin e renditjes së punës.

Në bazë të nenit 109 të Kodit të Punës, me pagë kuptohet paga bazë si dhe shtesat me karakter të përhershëm.

Nuk quhen pjesë përbërëse të pagës shpërblimet që merr punëmarrësi për shpenzimet e kryera për shkak të veprimtarisë së tij profesionale.

Sipas rregullit të përgjithshëm, punëdhënësi i paguan punëmarrësit pagën sipas dispozitave të kontratës kolektive ose kontratës individuale. Në mungesë të tyre, punëdhënësi detyrohet të paguajë pagën e zakonshme për atë lloj pune të caktuar.

Për herë të parë, Në Kodin e Punës, sanksionohet edhe kuptimi i pagës minimale, që caktohet me Vendim të Këshillit të Ministrave. Kështu, sipas nenit 111 të Kodit të Punës, paga në vendin tonë nuk mund të jetë më e ulët se paga minimale. Veçse duhet të jetë i qartë se kuptimi i pagës minimale nuk është i njëjtë me kuptimin e minimumit jetik. Paga minimale është më e ulët se minimumi jetik. Ka vende si Franca, Irlanda, Bullgaria, Rumania, etj që nuk kanë shpallur zyrtarisht minimumin jetik, ndërsa ka vende të tjera si Çekia, Sllovakia, Uraina që kanë shpallur me ligj minimumin jetik.

Në vendin tonë, ku sanksionohet me ligj paga minimale (Neni 111 i Kodit të Punës), përcaktohen edhe kriteret që e formojnë atë. Kështu, në përputhje me ligjin, paga minimale përcaktohet në bazë të kriterëve që shpreh konventa e ONP, që më konkretisht janë:

- a) Faktorëve ekonomikë, kërkesave të zhvillimit ekonomi dhe zvogëlimit të papunësisë, rritjen e prodhimit;
- b) Nevojave të punëmarrësve dhe familjeve të tyre, duke patur parasysh nivelin e përgjithshëm të jetesës së punëmarrësve në vend, të ardhurat e përfituara nga sigurimet shoqërore dhe nivelet e jetesës së grupeve të ndryshme shoqërore.

Këshilli i Ministrave mund të caktojë një pagë minimale më të ulët për të lehtësuar futjen e të rinjve në tregun e punës.

Pagat e punës edhe në vendin tonë përshkohen nga parime thellësisht demokratike që parashikohen nga konventat e ONP. Karakteri demokratik i këtyre parimeve e ka bazën në marrëdhëniet e reja demokratike, në larminë e pronave (private dhe shtetërore), në mentalitetin e ri demokratik, etj. Parimet më kryesore janë:

- a) Shpërblimi në përputhje me punën (cilësinë, sasinë, kualifikimin dhe vjetërsinë në punë)

Shpërblimi në përputhje me punën është ligj ekonomik për kushtet e shoqërisë demokratike. Anët më të rëndësishme të këtij ligji ekonomik të shpërblimit sipas punës, sipas sasisë, cilësisë, kualifikimit personal dhe vjetërsisë në punë konsistojnë në shpërblimin individual në përputhje me sasinë dhe cilësinë e punës, efektivisht të kryer nga secili, në pagën më të lartë për punën e kualifikuar në krahasim me pagën e punës më pak të kualifikuar, në stimulimin më të lartë material për punën më të rëndë, të rrezikshme e të vështirë në krahasim me punën e lehtë më pak të vështirë e më pak të rrezikshme, në pagën më të lartë për punën e cila në kushte të barabarta, ka rëndësi më të madhe për zhvillimin e ekonomisë etj.

- b) Decentralizimi gjithnjë e më i madh i pagave të punës

Përcaktimi i pagave tërësisht nga shteti ka qenë pjesë e politikës ekonomike gjatë periudhës së sundimit të partisë shtet, sipas parimeve të centralizimit burokratik. Ndryshimet që ekzistonin në grupet e caktuara të punonjësve nuk mbaheshin si duhej parasysh. Nuk mbaheshin parasysh si duhej kualifikimi personal, rëndësia e degëve dhe sektorëve të ekonomisë, vështirësitë e sektorit ku punohej (të vendit të punës), ndryshimi ndërmjet punës së rëndë dhe të lehtë, punës së specializuar dhe të thjeshtë, rëndësia e punës etj. Për shtetin totalitar kishte rëndësi rregullimi i përqëndruar i pagave, për të minimizuar dallimin ndërmjet tyre në raportin deri në 1 me 2 e për të shkuar kështu drejt nivelimit komunist.

Aktualisht prirja e drejtë e decentralizimit në rregullimin juridik të pagave, proces, i cili ka filluar përmes dy rrugëve kryesore: së pari, nëpërmjet krijimit të sektorit privat, që filloi me tregtinë, shpërbërjen e kooperativave bujqësore në fshat, e më vonë të fermave shetërore dhe, së dyti, nëpërmjet decentralizimit të kompetencave, në caktimin e pagave, të cilat deri në muajin mars 1992 ishin tërësisht kompetencë e Këshillit të Ministrave.

- c) Tejkalimi i ritmit të rritjes të rendimentit të punës, ritmit të rritjes së pagave

Ky parim buron nga ligji ekonomik i zhvillimit të shoqërisë demokratike, i cili përcakton domosdoshmërinë objektive të rritjes së rendimentit të punës me ritme më të mëdha se rritja e pagave.

Rendimenti i punës dhe rritja e tij, kanë qenë dhe mbeten drejtimi kryesor i zhvillimit të shoqërisë njerëzore nga formacionet më të ulta e deri në ato më të larta, siç është kapitalizmi. Rendimenti i punës është treguesi kryesor i zhvillimit të prodhimit në çdo etapë të dhënë historike. Për këtë arsye, ritmet e rritjes së rendimentit të punës kërkohet të jenë më të mëdha se ritmet e rritjes së pagave. Një rol të veçantë në rritjen e rendimentit të punës luan paga që merr punëmarrësi. Në të kundërtën, mungesa e stimulimit material jo vetëm që nuk sjell zhvillim në shoqëri por pasoja të rënda sociale, ekonomike.

- ç) Përcaktimi nga pagat deri në një farë mase të politikës së akumulimit

Rregullimi juridik i pagave trajtohet dhe si shprehje e veçantë e shpenzimeve të prodhimit. Vendosja e përpjestimeve të drejta ndërmjet konsumit dhe akumulimit, ka rëndësi të madhe. Madhësitë e këtij raporti ndikojnë mbi njëra tjetrën. Në shoqërinë demokratike vepron ligji i akumulimit.

Një nga faktorët e rritjes së akumulimit është rritja e të ardhurave kombëtare. Veç kësaj, në rritjen e akumulimit, ndikon dhe raporti që caktohet në ndarjen e të ardhurave kombëtare për fond konsumi dhe fond akumulimi. Duke qenë se fondi i pagave përfshihet në fondin e konsumit, madhësia e fondit të pagave përcakton deri në një farë mase madhësinë e fondit të konsumit. Fondi i konsumit, nga ana e tij, ndikon në fondin e akumulimit. Kështu, arrihet në përfundimin se pagat e punës, deri në një farë mase, përcaktojnë edhe politikën tonë të akumulimit demokratik.

#### d) Barazia juridike dhe mosdiskriminimi

Në bazë të Konventës Nr. 100 të O.N.P. për shpërblim të barabartë dhe të Rekomandimit Nr. 90, (të dyja të vitit 1951), ndalohet diskriminimi ndërmjet burrit dhe gruas punëmarrëse në pagë. Gjithashtu, Konventa Nr.111 dhe Rekomandiment Nr.111 të ONP, që u pranuan më 1958, ndalojnë diskriminimin në bazë të racës, ngjyrës, seksit, besimit fetar, pikëpamjeve politike, përkatësisë kombëtare ose origjinës shoqërore.

Në pajtim me këtë përmbajtje dhe frymën demokratike të konventave ndërkombëtare, në pajtim me dispozitat juridike kushtetuese, Kodi i Punës, në nenin 115 të tij, sanksionon se “punëdhënësi jep të njëjtën pagë si për gratë dhe për burrat që kryejnë punë me vlerë të barabartë”<sup>122</sup>. Për më tepër, në zbatim të frymës së konventave ndërkombëtare, legjislacioni ynë i punës shprehet se nuk konsiderohen diskriminuese, diferencat në pagë, që zbatohen në kritere objektive, pavarësisht nga seksi si cilësia dhe sasia e punës, kualifikimi profesional dhe vjetërsia në punë.

Kur punëmarrësi parashtrohet të dhëna serioze që lenë të kuptojnë ekzistencën e një diskriminimi, punëdhënësi është i detyruar të provojë të kundërtën. Diskriminimi eliminohet kur punëdhënësi i akordon punëmarrësit të diskriminuar një shpërblim që përfshin gjithë avantazhet që ka punëmarrësi i seksit tjetër. Në kuptim të Konventës Nr.100 të ONP:

- a) Fjala “shpërblim” përfshin pagën ose trajtimin e zakonshëm, pagën bazë ose atë minimale si dhe të gjitha përfitimet e tjera që i paguhen drejtëpërdrejtë ose tërthorazi në të holla ose në natyrë nga punëdhënësi, punonjësit sipas punës që kryen ky i fundit.
- b) Shprehja “barazi e shpërblimit midis burrit dhe gruas për punë të barabartë” ka parasysh masën e shpërblimit të caktuar pa dallim e bazuar në seks.

Çdo anëtar, me mjetet e përshtatura metodave në fuqi për caktimin e masës së shpërblimit, duhet të inkurajojë dhe kur kjo pajtohet me këto metoda, të sigurojë zbatimin, për të gjithë punonjësit, të parimit të barazisë së shpërblimit midis burrit dhe gruas për punë të barabartë.

Ky parim mund të zbatohet me anën:

- a) Ose të legjislacionit kombëtar;
- b) Ose të çdo sistemi të shpërblimit që është vendosur ose është njohur nga legjislacioni.

<sup>122</sup> Kodi i Punës i R.SH.; Gino Giungi “Codice di diritto del lavoro”, Bari, 1983, f.4;121;124; “Code du travail” Paris, 1998.

- c) Ose me kontrata kolektive të përfunduara midis punëdhënësve dhe punëmarrësve.
- d) Ose me një kombinim të këtyre mjeteve të ndryshme.

Kur masa të tilla do të jenë të natyrës që të lehtësojë zbatimin e kësaj konvente, duhet të merren masa për të inkurajuar vlerësimin objektiv të vendeve të punës mbi bazën e punës që duhet të kryhet.

Metodat që duhen përdorur për këtë vlerësim mund të bëhen objekt vendimesh, ose nga ana e autoriteteve kompetente përsa i përket caktimit të masës së shpërblimit, ose në rast se masa e shpërblimit është caktuar sipas kontratave kolektive, nga ana e palëve të këtyre marrëveshjeve.

Ndryshimet midis masave të shpërblimit, të cilat, pa marrë parasysh seksin, u përgjigjen ndryshimeve që rrjedhin nga një vlerësim i tillë objektiv i punëve që kryhen, nuk duhet konsideruar se bien në kundërshtim me parimin e barazisë së shpërblimit midis krahëve të punës për punë të barabartë.

Çdo anëtar do të bashkëpunojë në mënyrë të përshtatshme, me organizatat e interesuara të punëdhënësve dhe punëmarrësve në mënyrë që të bëhen efektive dispozitat e kësaj Konvente.

Për të patur një perceptim më konkret për konventat dhe rekomandimet e ONP dhe impaktin e tyre, le të analizojmë Konventën Nr.95 “Për mbrojtjen e pagave” si dhe Rekomandimet Nr.135 “Për përcaktimin e pagës minimale”, duke iu referuar veçanërisht vendeve të zhvilluara.

Në Konventën Nr. 95, termi “paga” shpreh shpërblim ose fitim të çfarëdo niveli, i përcaktuar ose i llogaritur, i aftë për të qenë i shprehur në para dhe i caktuar nga marrëveshja reciproke ose nga ligje ose rregullore kombëtare, që paguhet, sipas një kontrate punësimi, të shkruar ose të pashkruar nga një punëdhënës për një person të punësuar lidhur me punën e bërë ose për shpërblimin që është kryer ose që do të kryhet.

Konventa zbatohet për të gjithë personat, pagat e të cilëve paguhen ose janë të pagueshme. Autoriteti kompetent, pas konsultimeve me organizatat përkatëse të punëdhënësve e të punëtorëve, nëse ekzistojnë të tilla, mund të përjashtojë nga zbatimi i të gjitha ose i ndonjë dispozite të kësaj Konvente kategori personash, rrethanat ose kushtet e punësimit të të cilëve janë të tilla që ky zbatim do të ishte i papërshtatshëm. Çdo anëtar në raportin e tij të parë mbi zbatimin e kësaj Konvente, që paraqitet sipas nenit 22 të Kushtetutës së Organizatës Ndërkombëtare të Punës, duhet të bëjë të ditur çdo kategori të personave që ai propozon të përjashtojë nga zbatimi i të gjitha ose i ndonjë dispozite të kësaj Konvente.

Autoriteti kompetent mund të lejojë ose të përcaktojë pagesën e pagave me çek banke ose me çek poste ose me porosi parash, në rastet kur pagesa në këtë mënyrë është bërë e zakonshme ose është e nevojshme për shkak të rrethanave të veçanta, ose aty ku një marrëveshje kolektive ose një vendim zyrtar e parashikon një gjë të tillë, ose, kur nuk është parashikuar kështu, në konsensus me punëtorin përkatës.

Në nenin 4 parashikohet se ligjet ose rregulloret kombëtare, marrëveshjet kolektive ose vendimet zyrtare mund të autorizojnë pagesën e pjeshme të pagës në formën e

shpërblimit, në natyrë për ato lloje industrie ose profesioni, në të cilat pagesa në këtë formë është bërë zakon ose është e dëshirueshme, për shkak të natyrës së industrisë ose profesionit përkatës. Pagesa e pagave në formën e lëngjeve me përmbajtje të lartë alkoolike ose ilaçe të dëmshme nuk duhet të lejohen në çfarëdo lloj rrethanash.

Në rastet në të cilat pagesa e pjeshme e pagave në formën e shpërblimit në natyrë është e autorizuar, masa të përshtatshme duhet të merren për të siguruar që:

- a) Ky shpërblim të jetë i përshtatshëm për përdorim personal dhe në interes të punëtorit dhe familjes së tij; dhe
- b) Vlera e atribuar për këtë shpërblim është e drejtë dhe e arsyeshme.

Pagat duhet t'i paguhen drejtëpërdrejtë punëtorit përkatës, me përjashtim të rasteve kur është parashikuar ndryshe nga ligjet dhe rregulloret kombëtare, nga marrëveshjet kolektive ose vendimet zyrtare, ose kur punëtori përkatës ka rënë dakord për një mënyrë tjetër. Punëdhënësit duhet të ndalohen që të kufizojnë në ndonjë mënyrë lirinë e punëtorit për të disponuar pagën e tij.

Sipas Konventës, në ato sipërmarrje ku kryhen punë për magazinimin e mallrave ose kryhen shërbime, punëtorët përkatës janë të lirë nga detyrimi për t'i përdorur këto mallra ose shërbime.

Kur e drejta për mallra ose shërbime të tjera është e pamundur, organi kompetent duhet të marrë masa të përshtatshme për të siguruar që mallrat të shiten dhe shërbimet të jenë me çmime të drejta dhe të arsyeshme ose që mallrat dhe shërbimet e orfruara nga punëdhënësi nuk përdoren me qëllim fitimi, por në favor të punëtorit përkatës. Zbritje nga paga duhet të lejohen vetëm në kushtet dhe në masën e përcaktuar nga ligjet dhe rregulloret kombëtare dhe të fiksuara nga marrëveshja kolektive ose nga vendime zyrtare.

Punëtorët duhet të informohen, në një mënyrë të gjykuar sa më të përshtatshme nga autoriteti kompetent, për kushtet në të cilat dhe deri në ç'masë mund të bëhet zbritje.

Çdo zbritje nga paga, me synimin për të siguruar një pagesë direkte ose indirekte, me qëllimin e marrjes ose ruajtjes së punësimit, e bërë nga një punëdhënës ose përfaqësues i tij ose nga një ndërmjetës (si për shembull një kontraktues ose rekrutues), duhet të ndalohet.

Pagat mund të jepen ndërmjet të tjerëve, vetëm në mënyrat dhe brenda limiteve të përcaktuara nga ligjet dhe rregulloret kombëtare.

Pagat duhet të mbrohen deri në atë masë të gjykuar, të nevojshme për mbajtjen e punëtorit dhe të familjes së tij.

Konventa parashikon se, në rast falimentimi ose likuidimi juridik të një sipërmarrjeje, punëtorët e punësuar në të duhet të trajtohen si kreditorë të privilegjuar, ose përsa u përket pagave që ata kanë marrë për shërbimin e bërë gjatë periudhës para falimentimit ose likuidimit juridik, siç mund të jetë përcaktuar nga ligjet ose rregulloret kombëtare ose për sa u përket pagesave deri në atë masë që mund të jetë përcaktuar nga ligjet dhe rregulloret kombëtare.



Pagat që përbëjnë një borxh të privilegjuar, duhet të paguhen plotësisht përpara se kreditorët e zakonshëm të mund të bëjnë ndonjë kërkesë për të ndarë asetet.

Prioriteti relative i pagave që përbën një borxh të privilegjuar, dhe borxhe të tjera të privileguara duhet të caktohen nga ligjet ose rregulloret kombëtare.

Pagat duhet të paguhen rregullisht. Përveç rasteve kur ekzistojnë mënyra të tjera të përshtatshme që sigurojnë pagesën e pagave në intervale të rregullta, intervalet për pagesën e pagave duhet të përcaktohen nga ligjet ose rregulloret kombëtare, nga marrëveshjet kolektive ose nga vendime zyrtare.

Me mbarimin e një kontrate punësimi, një vendim përfundimtar për të gjitha pagat që mbeten detyrim, duhet të bëhet në përputhje me ligjet dhe rregulloret kombëtare, me kontratën kolektive ose me vendimin zyrtar ose, në mungesë të ndonjë ligji, rregulloreje, kontrate kolektive ose vendimi të zbatueshëm, brenda një periudhe kohe të arësyeshme, duhen marrë në konsideratë kushtet e kontratës.

Pagesa e pagave, aty ku bëhet me para në dorë, duhet të bëhet gjatë ditëve të punës vetëm ose afër vendit të punës, me përjashtim të rasteve kur është parashikuar ndryshe nga ligjet dhe rregulloret kombëtare, nga kontrata kolektive ose nga një vendim zyrtar ose aty ku mënyra të tjera që u janë bërë të njohura punëtorëve përkatës, janë konsideruar më të përshtatshme.

Kur është e nevojshme, duhet të merren masa efektive për të siguruar që punëtorët të informohen në një mënyrë të përshtatshme për t'u kuptuar lehtë për:

- a) Kushtet në lidhje me pagat, sipas të cilave ata punësohen, para marrjes në punë ose kur ndodh ndonjë ndryshim;
- b) Hollësitë për pagat e tyre, në momentin që u jepet ajo, në lidhje me periudhën përkatëse, kur këto hollësi janë subjekt ndryshimi;

Ligjet ose rregulloret që u japin fuqi veprimi dispozitave të kësaj Konvente duhet:

- a) Të bëjnë të mundur informacionin për personat përkatës;
- b) Të përcaktojnë personin përgjegjës për ankim në lidhje me këtë problem;
- c) Të përcaktojnë dënime të përshtatshme ose masa të tjera rregulluese për ndonjë dhunim të tyre;
- d) Të sigurojnë mbajtjen në të gjitha rastet e përshtatshme të shënimeve të nevojshme në formën dhe mënyrën e aprovuar.

Sipas Nenit 22 të Kushtetutës së Organizatës Ndërkombëtare të Punës,<sup>123</sup> në raportin vjetor që paraqitet, duhet të përfshihet informacioni i plotë në lidhje me masat nëpërmjet të cilëve u jepet fuqi dispozitave të kësaj Konvente.

Rekomandimi Nr.135 i ONP për përcaktimin e pagës minimale, duke iu referuar veçanërisht vendeve të zhvilluara, u trajtua nga Konferenca e Përgjithshme e Organizatës Ndërkombëtare të Punës, e thirrur në Gjenevë nga Këshilli Drejtues i Zyrës ndërkombëtare të Punës, e mbledhur në Sesionin e 54-të të saj më 3 Qershor

---

<sup>123</sup> "Constitution of the International Labour Organisation", Geneva 2009, f.42.

1970, duke vërejtur Rekomandimet e 1928 mbi përcaktimin e pagës minimale si dhe Rekomandimin e 1951 mbi përcaktimin e pagës minimale në bujqësi, si dhe Rekomandimin e 1951 mbi shpërblimet e barabarta, që përmbajnë udhëzues të vlefshëm për organet e përcaktimit të pagës minimale. Ky Rekomandim mund të quhet si Rekomandimi i përcaktimit të pagës minimale, 1970.

Përcaktimi i pagës minimale duhet të përbëjë një element në politikën e hartuar për të kapërcyer varfërinë e për të siguruar plotësimin e nevojave të punëtorëve e familjeve të tyre.

Qëllimi kryesor i përcaktimit të pagës fikse duhet të jetë që t'u japë rrogëtarëve mbrojtjen e nevojshme shoqërore përsa lidhet me nivelet minimale të lejueshme të pagave.

Në përcaktimin e nivelit të pagave minimale sikurse shprehet konventa, të merren parasysh kriteret e mëposhtme:

- a) Nevojat e punëtorëve e familjeve të tyre;
- b) Niveli i përgjithshëm i pagave në vend;
- c) Kostoja e jetesës e ndryshimet në të;
- d) Të mirat e sigurimeve shoqërore;
- e) Standartet relative të jetesës së grupeve të tjera shoqërore;
- f) Faktorët ekonomikë, duke përfshirë kërkesat e zhvillimit ekonomik;
- g) Nivelet e prodhimit si edhe dëshirën për të arritur e mbajtur një nivel të lartë punësimi;

Numri dhe grupet e rrogëtarëve që nuk përfshihen nga neni 1 i Konventës të ONP për përcaktimin e pagës minimale, 1970, duhet të mbahet në minimum.

Sistemi i pagave minimale mund të aplikohet për rrogëtarët që mbulohen nga neni 1 i Konventës, ose duke përcaktuar një pagë të vetme minimale në zbatim të përgjithshëm ose duke përcaktuar një seri pagash minimale të zbatuara në grupe të veçanta punëtorësh.

Një sistem i bazuar në një pagë minimale të vetme shprehet se:

- a) Nuk duhet të jetë i papajtueshëm me përcaktimin e shkallëve të ndryshme të pagave minimale në rajone ose zyra të ndryshme me qëllim që të lejoheshin dallime në kostot e jetesës;
- b) Nuk duhet të dëmtojë efektet e vendimeve, të shkuara ose të ardhshme, duke përcaktuar pagat minimale më të larta se minimumi i përgjithshëm për grupet e veçanta të punëtorëve;

Mekanizmi i përcaktimit të pagës minimale, dhënë në nenin 4 të Konventës, mund të marrë disa forma, si përshembull, përcaktimi i pagës minimale nëpërmjet:

- a) Statutit;

- b) Vendime të autoritetit kompetent, me ose pa kushtin formal për marrjen parasysht të rekomandimeve nga organet e tjera
- c) Vendimet mbi pagat e bordeve e këshillave;
- d) Gjyqet ose tribunat industriale ose të punës;
- e) Dhënia e fuqisë ligjit të marrëveshjes kolektive

Konsultimi i dhënë në paragrafin 2 të nenit 4 të Konventës përmbledhë në veçanti, konsultimin në lidhje me çështjet e mëposhtme:

- a) Zgjidhjen e zbatimit e kritereve mbi përcaktimin e nivelit të pagave minimale;
- b) Shkallët e pagave minimale për t'u përcaktuar;
- c) Rregullimet e herëpashërëshme të shkallëve të pagave minimale;
- d) Problemet që dalin gjatë zbatimit të legjislacionit të pagës minimale;
- e) Mbledhja e të dhënave e kryerja e studimeve për informacionin e autoriteteve të përcaktimit të pagës minimale;

Në shtrirjen e mundshme të kushteve kombëtare, burime të mjaftueshme duhet t'i përkushtohen mbledhjes së statistikave e të dhënave të tjera që nevojiten për studimet analitike të faktorëve të ndërvarur ekonomike, vecanërisht ato që përmenden në paragrafin 3 të këtij Rekomandimi, si edhe evolucionin e mundshëm të tyre.

Pagat minimale rregullohen kohë pas kohe, duke marrë parasysht ndryshimet në koston e jetës e kushte të tjera ekonomike. Ato mund të rishikohen në lidhje me koston e jetesës e kushte të tjera ekonomike ose në intervale të rregullta ose kur një rishikim i tillë konsiderohet i përshtatshëm në dritën e ndryshimeve në indeksin e koston së jetesës.

Me qëllim që të ndihmohet në zbatimin e paragrafit 11 të këtij rekomandimi, vrojtime periodike të kushteve kombëtare ekonomike duke përfshirë drejtimit e të ardhurave për kokë, në prodhim e punësim, do të bëhen deri në atë shkallë që lejojnë burimet kombëtare.

Frekuenca e këtyre vrojtimeve të përcaktohet në dritën e kushteve kombëtare.

Rekomandimi shprehet se masat që sigurojnë zbatimin efektiv të kushteve që lidhen me pagat minimale, të dhëna në nenin 5 të Konventës, do të përmbledhin;

- a) Marrëveshjet për publikun të kushteve të pagave minimale në gjuhë ose dialekte të kuptueshme nga punëtorët që kanë nevojë për mbrojtje, të përcaktuara, kur është e nevojshme për personat që nuk dinë shkrim e këndim;
- b) Punësimin e një numri të mjaftueshëm inspektorësh të trajnuar si duhet, të pajisur me fuqitë e lehtësirat e nevojshme për kryerjen e detyrave të tyre;
- c) Gjobat e përshtatshme për shkeljen e ligjeve që lidhen me pagat minimale;

- d) Thjeshtimin e procedurave legale e mjete të tjera të duhura që u japin punëtorëve të ushtrojnë të drejtat e tyre nën kushtet e pagës minimale, duke përfshirë të drejtën për të mbuluar shumat që nuk u janë paguar;
- e) Shoqatat e organizatave të punëtorëve e punëdhënësve në përpjekje për të mbrojtur punëtorët ndaj abuzimeve;
- f) Mbrojtjen e përshtatshme të punëtorëve kundër rënies viktimë;

Kodi ynë demokratik i Punës, si dhe të gjithë aktet e tjera nënligjore që kanë dalë në vendin tonë, janë miratuar pas fitores së demokracisë dhe janë në pajtim me këto instrumente ndërkombëtare. Kësisoj, edhe e drejta jonë e punës, në rregullimin e marrëdhënieve të punës, nisët nga parimet dhe fryma e së drejtës ndërkombëtare, nga qëllimet dhe funksionet e mbrojtjes të të drejtave të njeriut, të konsolidimit të shtetit të së drejtës e të forcimit të ekonomisë së tregut. Konventat ndërkombëtare realizojnë ndërkombëtarizim të së drejtës së punës. Këto akte vendosin rregulla të përbashkëta për të gjitha vendet nënshkruese<sup>124</sup>.

Aktet ndërkombëtare marrin përherë e më tepër zhvillim të madh nën ndikimin e tre faktorëve:

- a) Ndërvarësia ekonomike dhe shoqërore e shteteve, nevoja për të vendosur një lloj barazie ndaj detyrave shoqërore në vende të ndryshme, për të mos deformuar konkurrencën ndërkombëtare.
- b) Veprimi i lëvizjes punëtore, prirja për unifikimin, nivelimin e kushteve të punës, në kuptimin e përmirësimit të pareshtur të tyre;
- c) Kërkesa për një paqe të brendëshme sociale dhe ndërkombëtare, me zbutjen e rivaliteteve industrial dhe përmirësimin e kushteve për të huajt.

## **VI. Regjimi juridik i sistemeve të pagave të punës**

Në këndvështrimin e konventave dhe rekomandimeve të ONP, analiza e regjimit juridik të sistemeve të pagave të punës në vendin tonë, nënkupton një sqarim paraprak të vetë sistemit tarifor të pagave.

Sistemi tarifor i pagave është i domosdoshëm për organizimin e drejtë të pagës së punës. Me ndihmën e tij realizohet diferencimi i pagës së punës sipas sasisë, cilësisë, kualifikimit, vjetërsisë, vështirësisë, rrezikshmërisë së punës etj. Kështu vendosen raporte të drejta në pagën e punës në përputhje me parimet që e përshkojnë këtë system. Sistemi tarifor i punëmarrësve, duke u nisur nga të njëjtat detyra dhe të njëjtët parime të ndërtimit, e dallon një grup nga tjetri në zgjidhjen e çështjeve të veçanta. Paga e punës të punëmarrësve teknikë e afministrativë, ndërtohen mbi atë system pagash, masa e të cilave varet nga detyra që shërben punëmarrësi, volume dhe kompleksi i punës së kryer dhe nga një sërë faktorësh të tjerë, si rëndësia e degës, kualifikimi dhe vjetërsia e punës sipas specialitetit të punëmarrësve.

<sup>124</sup> Shih nenin 122 të Kushtetutës të R.SH., si dhe G.L.Caen – A.L.Caen “Droit social international et européen”, Paris 1993, f.14-47.

Nga sa u përmend më lart, mund të thuhet se me sistem tarifor të pagave të punës, duhet kuptuar vlera e llojeve të ndryshme të punës, në përputhje me llojin e punës, kualifikimin dhe rëndësinë shoqërore të saj.

Sistemi i pagës së punës quhet mënyra me të cilën përcaktohet raporti ndërmjet punës së kryer nga punëmarrësi, të matur sipas treguesve të caktuar, dhe masës së shpërblimit që i takon për atë punë<sup>125</sup>. Ndryshe, mund të thuhet në marrëdhëniet juridike të punës, se sistemi i pagës së punës përfaqëson në vetvete tërësinë e të drejtave që vendosin raportin ndërmjet masës së pagës të punëmarrësve, domethënë, pagës së punës dhe, masës së punës së tyre.

Legjislacioni ynë duke u nisur nga konventat e rekomandimet e ONP, format themelore të organizimit të punës, që njeh këto sisteme kryesore të pagave të punës: a) pagë me kohë; b) pagë sipas punës të kryer (pagë në njësi, detyrë ose me komision), c) pagë në funksion të rezultateve të ndërmarrjes (me pjesëmarrje në fitim ose në zhiron e të ardhurave). Këto sisteme të veçanta pagash, përcaktohen nga veçoritë themelore të degës ose sektorit përkatës. Dallimet midis sistemeve kryesore të pagës së punës, përcaktohen nga karakteri i ndryshëm i metodës me të cilën matet puna e punëmarrësve të këtij ose atij sektori. Kështu, nëqoftëse masa e pagës së punës përcaktohet mbështetur në kohëvazhdimin e punës, domethënë, në njësinë e kohës (orë ose ditë) gjatë së cilës punëmarrësi ka kryer punë, atëherë do të kemi sistemin e pagës me kohë. Kur paga mbështetet në normën e punës ose të prodhimit, do të kemi sistemin e pagës me pjesëmarrje në fitim.

Sistemi i pagës me copë ka një sërë avantazhesh krahasuar me sistemin e pagës me kohë, sepse nxit kualifikimin e punëmarrësve, por gjithësesi, ky sistem nuk mund të përdoret në mënyrë arbitrare, mekanike.

Nga përmbajtja e dispozitave në fuqi rezulton se për zbatimin e drejtë të këtij sistemi, është e nevojshme të merren masa e organizative, të cilat të sigurojnë që:

- a) Normimi i punës të jetë i plotë, i saktë, shkencor dhe nxitës për masën e punëmarrësve.
- b) Evidentimi i punës t'i pasqyrojë të gjithë llojet e proceseve të punës.
- c) Ushtrimi i kontrollit shtetëror e sindikal mbi proceset e punës, mbi sasinë dhe cilësinë e saj të jetë i pranishëm.
- d) Të parandalohen shkaqet që mund të sjellin ndërprerjen e punës, të prodhimit, të shërbimit, të ndërtimit, etj.

Në caktimin e pagave në copë (në njësi), si rregull mbahen parasysh këto kërkesa:

- a) Dallimi ndërmjet kualifikimit të punëmarrësve;
- b) Dallimi ndërmjet punës së rëndë e të lehtë
- c) Rëndësia e punës;

---

<sup>125</sup> G. Couturier "Droit du travail", Paris 1993, f.494-506 si dhe "Përmbledhje mbi të drejtën e punës" (Pjesa e parë), Botim i fondacionit Hans Seidel, f.105-107.

Paga e punës mund të llogaritet gjithashtu në funksion të rezultateve të ndërmarrjes (me pjesëmarrje në fitim ose në zhiron e të ardhurave). Sipas nenit 113 të Kodit të Punës, kur në bazë të kontratës, punëmarrësi ka të drejtë të përfitojë një shpërblim në raport me rezultatin e shfrytëzimit, ky llogaritet mbi bazën e rezultatit vjetor, i përcaktuar në bazë të ligjit dhe parimeve tregtare përgjithësisht të pranuar.

Paga e punës mund të jetë edhe me komision. Komisioni është shpërblimi që i njihet punëmarrësit për një veprimtari që ai duhet të kryejë ose përfundojë me klientin për llogari të punëshënësit. Sipas nenit 112 të Kodit të Punës, kur palët kanë rënë dakord për një komision biznesi, punëmarrësi gëzon të drejtën ta përfitojë atëherë dhe, në atë masë, kur klienti është çliruar nga detyrimet e tij.

Është e pavlefshme marrëveshja në bazë të së cilës punëmarrësi duhet të përgjigjet për dëmin që është pasojë e zbatimit jo të rregullt nga klienti të detyrimeve të tij.

Sidoqoftë, të gjitha pagesat e punës jo në bazë të kriterit kohë, duhet të llogariten në mënyrë të tillë që t'i japë mundësi punëmarrësve me aftësi mesatare dhe që punojnë normalisht, të përfitojnë të paktën të njëjtën pagë me atë të punëmarrësit që paguhet me kohë dhe të kryen të njëjtën punë.

Në bazë të sistemit të pagës, me kohë, shpërblimi llogaritet për punën e kryer gjatë një kohe (orë, ditë, javë, muaj), domethënë, shumica e pagës së punëmarrësit varet nga koha e punës së kryer.

Sistemi i pagës me kohë zbatohet kur puna, nga vetë natyra e saj, nuk mund t'i nënshtrohet normimit dhe përlllogaritjes së saktë si dhe kur një sistem të tillë e kërkojnë sidomos interesat e veçanta, me qëllim që të arrihen standarte ndërkombëtare të disa artikujve të caktuar.

Në bazë të këtij sistemi, paga e punës jepet duke i mbështetur në: a) tarifatat e pagave të miratuara për degët përkatëse; b) si rregull, në kualifikimin e vendit ose procesit të punës; c) në sasinë e kohës që është punuar në fakt gjatë periudhës përkatëse.

Në caktimin e pagës në kohë, ligjëvënësi ka marrë parasysh vëllimin e punës, specialistetin, vendin dhe procesin e punës, kohën e punës. Sistemi i pagës me kohë është një ndër sistemet më të thjeshtë. Llogaritja e pagës sipas këtij sistemi bëhet kështu:

Supozojmë se një specialist paguhet me 200 lekë për çdo orë prodhimi. Paga e tij për 8 orë do të jetë 1600 lekë (200 lekë x 8 orë = 1600 lekë). Mbi këtë bazë llogaritet dita, java, muaji.

Sipas këtij sistemi, por me disa veçori që diktohen nga vetë natyra e punës së tyre, paguhet edhe punonjësit teknikë dhe administrativë.

Sistemi i pagës me kohë ndërtohet mbi bazën e kriterit të punës dhe merr parasysh edhe cilësinë e prodhimit.

Paga me kohë, është formë e veçantë e organizimit të punës. Ajo nënkupton në vetvete ndërgjegje të lartë. Zbatimi në shkallë të gjerë i saj është çështje që meriton vëmendje të veçantë. Por, që kjo formë page të përdoret në gjerësi, kërkon pjekjen e kushteve dhe, në radhë të parë, rritjen e ndërgjegjes në punë. Në të kundërtën, kjo do të ishte një formë e parakohshme dhe, si e tillë, do të haste në shumë pengesa, duke

mos u shoqëruar me shtimin e prodhimit, me rritjen e rendimentit të punës. Vlerësimi i llojeve të ndryshme të punës, për të vendosur formën e pagës së punës, merr, sikurse u theksua më lart, rast pas rasti një rëndësi të veçantë.

Në sistemin e përgjithshëm të stimujve, vend të rëndësishëm zënë mjetet juridike të nxitjes të arritjeve në punë të punëmarrësve. E drejta e punës, duke parashikuar edhe aspektin e rritjes së efektivitetit të veprimtarisë së punës të punëmarrësve, nxit me normat e saj suksesin në punë, nxitje e cila gjen shprehjen e vet juridike në sanksionimin e stimujve materialë. Normat e së drejtës së punës që parashikojnë stimujt materialë, kanë të përbashkët në fund të fundit, një qëllim: të nxisin në ndërgjegjen e njerëzve efikasitetin në punë, rritjen e pareshtur të prodhimit, të rendimentit, minimizimin e humbjeve në punë, rritjen e mirëqënies të njeriut dhe të asaj të përgjithshme në Shqipëri.

Stimulimi në punë ka kuptim të dyfishtë, material dhe moral. Stimulimi material vështrohet në dy aspekte:

Në kuptimin e gjerë, stimulimi material shpreh atë që vetë rritja e prodhimit shoqëror është një nxitje materiale për të gjithë shoqërinë (sepse, si pasojë e rritjes së prodhimit, përmirësohet mirëqënia e përgjithshme).

Në kuptimin e ngushtë, stimulimi material ka të bëjë me çdo punëmarrës, duke zbatuar tek ai forma të ndryshme të nxitjes material.

Stimujt materialë sanksionohen nga normat e së drejtës sonë të punës që rregullojnë marrëdhëniet midis punëmarrësve, nga njera anë, dhe punëdhënësit nga ana tjetër. Në dallim nga rregullimi i vjetër juridik i marrëdhënieve të punës, me rregullimin e tanishëm, këto shpërblime mbi pagën janë zgjeruar në mënyrë të ndjeshme. Kur përdoren stimuj materialë, ata kanë për qëllim:

- a) Të forcojnë interesimin material privat të punëmarrësve për ngritjen e rezultateve të punës individuale;
- b) Interesimi material personal në punë të jetë i lidhur ngushtë me rezultatet e punës së përgjithshme. Pra, elementi tjetër i sistemit të pagave të punës janë edhe shtesat, mbi pagën bazë. Shtesat mbi pagë që përdoren aktualisht janë:
  - a) Shtesë për vjetërsi në punë

Kjo shtesë jepet pas çdo viti pune, por jo më shumë se 15 vjet. Këtë shtesë e përfitojnë automatikisht të gjithë punëmarrësit e grupuar në klasa.

- b) Shtesa mbi pagën bazë për funksione drejtuese.

Për të shpërblyer më mirë përgjegjësinë e punëmarrësve që kanë funksione drejtuese dhe për të rritur diferencimet në paga, kjo shtesë jepet mbi pagën bazë sipas grupeve të caktuara.

- c) Shtesë për natyrë të veçantë pune.

Për punëmarrësit që kryejnë funksione kontrolli siç janë inspektorët e tatimeve, inspektorët e kontrollit doganor, etj jepet shtesë mbi pagën bazë.

- d) Shtesë për punë të vështira ose të dëmshme për shëndetin.

Këto shtesa jepen në varësi të vështirësisë dhe dëmshmërisë nga 5 deri 25 përqind. Për dhënien e këtyre shtesave, punët janë klasifikuar në katër grupe, sipas shkallës së dëmshmërisë që ato paraqesin për shëndetin. Kriteret për ndarjen e punëve, janë miratuar nga Ministria e Punës dhe Ministria e Shëndetësisë.

e) Shtesa për punëmarrësit që caktohen të punojnë larg vendbanimit të përhershëm të tyre.

Këtë shtesë e përfitojnë kryesisht arsimtarët, mjekët. Shtesat jepen për të gjitha llojet e përmendura më sipër. Kështu, në qoftë se një punëmarrës punon në një vend pune që i takon të marrë disa shtesa, ai i përfiton të gjitha ato.

Dhënia e shtesave mbi pagën bazë është një përvojë që e përdorin edhe vende të tjera, por numri i tyre ndryshon nga një vend në tjetrin.

Në bazë të nenit 114 të Kodit të Punës, nëse palët bien dakort, punëdhënësi i jep punëmarrësit një shpërblim të veçantë mbi pagë në fund të vitit, duke marrë parasysh cilësinë e punës së tij ose mbarëvajtjen e ndërmarrjes.

## **VII. Rregullimi juridik i pagave të garantuara dhe i ndalesave nga paga**

Pagesat e garantuara janë shpërblimet që parashikon legjilacioni i punës për punëmarrësit, të cilët për arsye të përligjura, nuk punojnë tek punëdhënësi ku kanë lidhur kontratën juridike të punës.

Pagesat e garantuara, për nga përmbajtja e tyre, ndryshojnë nga paga e punës. Dallimi kryesor ka të bëjë me atë se paga e punës është shpërblimi për punën e kryer efektivisht, ndërsa pagesat e garantuara u jepen punëmarrësve, të cilët për arsye të përligjura nuk punojnë. Në nenin 133 të Kodit të Punës, parashikohet se punëdhënësi i jep pagën, por jo më shumë se 14 ditë pune punëmarrësit që mungon në punë për shkak të përmbushjes së detyrimit ligjor. Punëdhënësi mund të zbresë nga paga shpërblimet që merr punëmarrësi për përmbushjen e detyrimit ligjor. Punëmarrësve për kohën që kryejnë detyra shtetërore ose shoqërore të caktuara, u sigurohet paga. Sigurimi i pagës në këto raste është garanci për pjesëmarrjen e gjerë dhe aktive të tyre në jetën social-politike të vendit, në dhënien e drejtësisë si dhe për përkryerjen e detyrave të tjera në fushën e mbrojtjes së vendit.

Paga mesatare dhe vendi i punës, i ruhet punëmarrësit nga ndërmarrja, insitucioni ku punon, kur:

- a) Merr pjesë në mbledhjet e Këshillit të Qarkut ose të Këshillit të Bashkisë, me cilësinë e tij si përfaqësues i popullit;
- b) Thirret si dëshmitar ose si ekspert nga gjykata ose nga organet e prokurorisë;
- c) Merr pjesë si delegat në konferenca shkencore, profesionale, sindikale.
- d) Thirret nga komandat dhe zyrat ushtarake për kontroll ose për stërvitje mësimore ushtarake;
- e) Parashikohet me dispozita të veçanta të Këshillit të Ministrave;



f) Paga gjatë kohës së ndërprerjs së punës shkaktuar jo për faj të punëmarrësit;

Punëmarrësi, nuk shpërblehet gjatë kohës së ndërprerjes në punë, kur është fajtor për këtë ndërprerje. Me faj të punëmarrësit në lidhje me ndërprerjen në punë, duhet kuptuar jo vetëm moszbatimi i udhëzimeve, por edhe pakujdesia në punë, për shembull çrregullimet dhe çfarëdo shkelje tjetër e rregullave të brendshme ose e rregullave teknike. Kur ndërprerja ndodh jo për faj të punëmarrësit dhe ndërmarrja, institucioni nuk i siguron një punë tjetër, si punëmarrësve ashtu edhe personelit drejtues, administrative dhe inxhinjer, teknik, për kohën e ndërprerjes së punës, sipas rastit të parashikuar në kontratën kolektive ose në kontratën individuale, paguhen.

Nëse punëdhënësi refuzon të zerë me punë punëmarrësin, për një arsye që nuk lidhet me të, ai detyrohet të paguajë punëmarrësin edhe kur nuk vazhdon të punojë, gjë e cila sanksionohet shprehimisht në nenin 129 të Kodit të Punës.

Punëdhënësi mund të zbresë nga paga atë që ka kursyer punëmarrësi për shkak të pengesës për të punuar ose që ka fituar, duke kryer një punë tjetër ose, fitim nga i cili ka hequr dorë qëllimisht. Bëjnë përjashtim, rastet e forcave madhore si dhe rasti kur punëmarrësi shkakton vetë me faj pamundësinë e kryerjes së punës.

Të drejtat e punëmarrësve në rast të ndërprerjes së punës për shkak të kushteve klimaterike të jashtëzakonshme, përcaktohen me Vendim të Këshillit të Ministrave.

a) Paga mesatare e punëmarrësve të mitur nën moshën 18 vjeç, në lidhje me shkurtimin e ditës së punës së tyre.

Punëmarrësi, që nuk ka mbushur moshën 18 vjeç, përveç pagës për punën e kryer prej 6 orësh, merr edhe një shtesë page, baraz me dy orë pune në ditë, e cila jepet sipas tabelës të kategorizimit (neni 78/3 të Kodit të Punës).

Ligjvënësi, në dhënien e kësaj page, ndjek qëllime të larta shoqërore. Ai u vjen në ndihmë punëmarrësve të mitur, duke u krijuar kushte të përshtatshme material e kulturore si dhe u siguron zhvillimin normal të shëndetit të tyre.

b) Paga për pushimin e menjëhershëm e të pajustificuar nga puna

Kur gjykata ka arritur në përfundimin, se punëmarrësi është larguar padrejtësisht nga puna, punëmarrësi në bazë të nenit 155/3 të Kodit të Punës, i jepet paga si dëmshpërblim, por jo më shumë se paga e një viti pune. Ndërsa, punëmarrësi që është larguar nga puna për shkak se është marrë në përgjegjësi penale, në qoftëse më votë deklarohet i pafajshëm, merr pagën në përputhje me dispozitat ligjore në fuqi.

c) Paga për kohën e punës që kryhet natën.

Çdo orë pune e kryer nga ora 1900 deri 2200, jep të drejtën e një shtese mbi pagë, jo më pak se 20%. Çdo orë pune e kryer midis intervalit 2200 dhe 600, jep të drejtën e një shtese mbi pagë, jo më pak se 50% (neni 81).

Në interes të mbrojtjes së pagës së punës, legjislacioni ynë përcakton rastet se kur mund të bëhen ndalesat nga paga pa kërkesë të punëmarrësit. Në këtë mënyrë, legjislacioni i punës, mbron me rreptësinë e duhur pagën dhe shpërblimet e punëmarrësve nga çdo ndalesë arbitrare. Paga, është e paprekshme, parim i cili sanksionohet në nenin 123 të Kodit të Punës.

Paga konsiderohet e paprekshme në masën që është e nevojshme për të siguruar jetesën e punëmarrësit dhe të familjes së tij. Paga e paprekshme vendoset rast pas rasti nga gjykata. Në vendimin e saj, gjykata merr parasysh shpenzimet e nevojshme për ushqim, qira, veshje, si dhe detyrimet fiskale ose kontributet për sigurime shoqërore të detyrueshme të punëmarrësit dhe të familjes së tij. Kur gjykata vendos që nuk ka mundësi të vlerësojë të gjitha elementët për të përcaktuar pagën e paprekshme, kjo do të jetë e barabartë me pagën minimale në shkallë vendi, të caktuar me vendim të Këshillit të Ministrave. Ndalesa nga paga nuk mund të ngatërrohen me rastet e përgjegjësisë për zhdëmtim, në të cilat është e domosdoshme të nxirret akti i zhdëmtimit nga organi kompetent. Përkundrazi, në rastet e ndalesave nga paga nuk nxirret një urdhër i tillë, por kjo bëhet drejtëpërdrejtë nga paga e punëmarrësit, në rastet që parashikon neni 122 e vijuese të Kodit të Punës.

#### a) Për kthimin e paradhënieve

Paradhënie, quhet shuma e të hollave që i është parapaguar punëmarrësit për të përballuar nevojat e ndryshme të punës e të shërbimit të tij. Paradhëniet, sipas dispozitave të veçanta në fuqi, jepen sidomos për të grumbulluar prodhime bujqësore e blegtorale ose artikuj të tjerë, që i interesojnë ndërmarrjes, për të blerë mallra brenda kufijve të shpenzimeve që lejohen. Paradhënia jepet brenda masës së punës të kryer kur është e mundshme dhe e nevojshme.

Gjithashtu, paradhënie i jepet punëmarrësit për të përballuar shpenzimet personale të udhëtimit, të ushqimit, të fjetjes, etj, në rastet kur është dërguar me shërbim jashtë qendrës së punës së tij në një vend tjetër, ose në rastin e emërimit për herë të parë në punë, kur është e nevojshme të udhëtojë për të arritur atë vend pune. Kur përmbushja e detyrimeve kontraktore kërkon mjete financiare për mbulimin e shpenzimeve. Punëdhënësi rimbursion punëmarrësin për të gjitha shpenzimet që rrjedhin nga kryerja e punës. Kur punëmarrësi dërgohet të punojë jashtë vendit të tij të punës, punëdhënësi i paguan atij shpenzimet e nevojshme për këtë rast. Kontrata kolektive e punës ose kontrata e shkruar mund të parashikojë që shpenzimet e kryera nga vetë punëmarrësi, do t'i paguhen në formën e një shume të caktuar si paradhënie e përlllogaritur mbi bazën e një dite pune, një javë ose një muaji. Rregullimi i përlllogaritjes është i vlefshëm vetëm në rastet kur ajo mbulon të gjitha shpenzimet e nevojshme, sipas ligjit.

Janë të vlefshme kontratat që parashikojnë përfshirjen pjesërisht ose tërësisht të rimbursimit në pagën e punëmarrësit. Janë të pavlefshme kontratat në bazë të të cilave punëmarrësi duhet të përballojë vetë të gjitha shpenzimet ose një pjesë të tyre.

Kodi i Punës lejon se nëse në marrëveshje me punëdhënësin, punëmarrësi përdor për arsye pune automjetin vetjak ose një tjetër të vënë në dispozicion nga punëdhënësi, shpenzimet e zakonshme për përdorimin ose mirëmbajtjen e automjetit, paguhen nga punëdhënësi. Nëse punëmarrësi për arsye pune përdor automjet në marrëveshje me punëdhënësin, punëdhënësi duhet të paguajë taksa mbi automjetin dhe primet për sigurimin kundrejt përgjegjësisë civile si dhe dëmshpërblimi për autorizim.

Paradhënia ka karakter individual në kuptimin që punëmarrësi që e ka marrë nuk lejohet t'u japë të tjerëve nga shuma e asaj paradhënie.

Legjislacioni parashikon se punëmarrësi nuk mund të marrë paradhënie tjetër pa shlyer plotësisht atë që ka marrë më parë. Kjo dispozitë e legjislacionit tonë, është

vendosur me qëllim që të parandalohen shpërblimet e paradhënies. Këtij qëllimi i shërbejnë edhe dispozitat e tjera juridike që parashikojnë se çdo paradhënie duhet të shlyhet në mbarim të afatit të caktuar, duke u paraqitur ato që përligjin shpenzimet e kryera, ndryshe, zyra e llogarisë së ndërmarrjes, të institucionit, është e detyruar, në bazë të dispozitave në fuqi, të ndalojë nga paga e punës e nga çdo shpërblim tjetër i punës. Punëdhënësi i jep punëmarrësit paradhënie brenda masës së punës së kryer kur është e mundshme dhe e nevojshme. Paradhëniet mund të zbriten nga paga në ditën e pagesës, (neni 116/3 i Kodit të Punës).

b) Për kthimin e shumave të paguara më tepër

Kur punëmarrësit i jepet një pagë ose shpërblim më i madh nga sa i takon, ose kur është i dhënë një shpërblim që nuk i takon aspak, atëherë bëhet fjalë për shuma të paguara më tepër.

Pagesat e tepërta, zakonisht nuk janë rezultat i veprimeve mashtruese, as i falsifikimeve të dokumenteve përkatëse dhe as i veprimeve të tjera kriminale, të kryera nga punëmarrësi që i ka përfituar. Ato si rregull, janë pasojë e gabimeve të bëra nga punëmarrësi i llogarisë ose nga drejtuesit e administratës së ndërmarrjes, të institucionit. Këto gabime, mund të jenë materiale, të bëra në listëpagesat ose në borderotë e rrogave dhe të shpërblimeve të ndryshme (siç janë p.sh. gabimet aritmetike ose gabime të tjera të kësaj natyre). Por, këto gabime mund të ndodhin edhe në ato raste kur punëmarrësit i është caktuar një pagë më e madhe nga sa i takon ose, i është dhënë një shpërblim, kur ai nuk i plotëson kushtet e kërkuara nga ligji për të përfituar atë shpërblim.

Në praktikë, nuk përjashtohet rasti kur punëmarrësi duke përdorur falsifikime ose mashtrime, merr pagesë të tepërt. Punëmarrësi, në këtë rast përgjigjet penalisht në bazë të dispozitës përkatëse penale dhe detyrohet të shpërblejë dëmin në bazë të dispozitave ligjore në fuqi. Të dyja këto përgjegjësi, caktohen me vendimin e gjykatës.

Duke u nisur nga ky fakt dhe që të mos dëmtohen interes e punëmarrësve, del detyrë e specialisteve të llogarisë për zbulimin e shpejtë të shumave të paguara më tepër.

c) Kur parashikohen me ligj

Edhe ky rast, përbën shkak për ndalesa nga puna. Këtu duhet përmendur se në bazë të dispozitave të Kodit të Proçedurës Civile, zyra e llogarisë e ndërmarrjes, të institucionit, duhet të kryejë nga paga e punëmarrësit, sipas lajmërimit që ka bërë përmbaruesi gjyqësor, për shlyerjen e detyrimeve që ka ai punëmarrës ndaj personave të tretë fizikë ose juridikë.

Edhe në rastin e përgjegjësisë për shpërblimin e dëmit të punëmarrësit, zhdëmtimi nxirret vetëm nga ndalesa nga paga dhe shpërblimet e tjera që ai merr.

Gjithashtu, shlyerja e kësteve të kredive me afat të gjatë për meremetime, zgjerime, adoptime dhe rindërtime të banesave private të punëmarrësve huamarrës dhe që derdhen në bankë nga qendra e punës, ditën e tërheqjes së pagave. Është e pavlefshme dhënia dhe lënia leng e pagave të ardhëshme, me përjashtim të rasteve kur punëmarrësi duhet të zbatojë një vendim gjyqësor, i cili nuk duhet të prekë pagën e paprekshme.

Punëdhënësi mund ta kompesojë pagën me një kredi ndaj punëmarrësit, veçse nëse nuk preket paga e paprekshme. Megjithatë, detyrimet që rrjedhin nga një dëm i shkaktuar qëllimisht, kompesohen pa asnjë kufizim. (Neni 122/2 i Kodit të Punës). Punëdhënësi zbret nga paga e punëmarrësit tatimin mbi të ardhurat dhe kontributin e sigurimeve shoqërore shëndetësore të parashikuara me ligj, me akte nënligjore, me kontrata kolektive dhe kontrata individuale. Punëdhënësi vetëm me autorizimin me shkrim nga punëmarrësi mund të zbresë nga paga kuotizacionet sindikale. Ky autorizim mund të shfuqizohet në çdo kohë.

Punëdhënësi i paguan rregullisht pagën e punës çdo dy javë punëmarrësit kur paga llogaritet me orë, ditë ose javë, dhe në fund të çdo muaji, kur llogaritet me muaj, me përjashtim të rasteve kur parashikohet ndryshe në marrëveshje me shkrim. Pjesëmarrja në rezultatin vjetor, paguhet kur ai bëhet i ditur, por jo më shumë se tre muaj pas përfundimit të vitit financiar.

Paga duhet të paguhet në monedhë shqiptare, me përjashtim të rasteve të parashikuara ndryshe nga marrëveshja ndërmjet palëve. Ajo mund të paguhet edhe me çek bankar, çek postar ose urdhër pagese, kur kjo lloj pagese është e nevojshme për shkak të rrethanave të veçanta ose kur parashikohet në kontratën kolektive a në një vendim arbitrazhi. Kur kjo lloj pagese nuk është parashikuar ose vendosur, merret pëlqimi i punëmarrësit të interesuar. Punëdhënësi përgjigjet financiarisht ndaj punëmarrësit, kur banka nuk mund të paguajë brenda 30 ditëve nga data e derdhjes së shumës, për llogari të punëmarrësit. Bazuar në Kodin e Punës, për pagën në natyrë palët merren vesh vetëm me shkrim brenda kufijve të caktuar me vendim të Këshillit të Ministrave. Paga në natyrë ka të bëjë vetëm me strehimin dhe ushqimin që konsumohet gjatë pushimit në ndërmarrje nga punëmarrësi. Por në praktikë ndeshemi edhe me paaftësinë paguese. Me paaftësinë paguese kuptohet gjendja që lidhet me aktivin e punëdhënësit dhe ka për qëllim të shlyejë kreditorët e tij, si dhe rastet kur nuk mund të shlyhen detyrimet ndaj punëmarrësve për shkak të gjendjes financiare të punëdhënësit. Në rast paaftësie paguese detyrimet e punëdhënësit ndaj punëmarrësve, deri në një shumë të përgjithshme jo më të vogël se 5 muaj page minimale, kanë përparësi ndaj të gjitha detyrimeve të tjera edhe kur këto detyrime garantojnë me pasuri të luajtshme ose të paluajtshme. Detyrimet me përparësi të punëdhënësit ndaj punëmarrësve nuk pezullohen nga procedura e falimentimit.

## Kreu V

### **Ndryshimi dhe përfundimi i marrëdhënieve të punës sipas konventave e rekomandimeve të ONP dhe legjislacionit tonë të punës**

#### **I. Ndryshimi i marrëdhënies së punës dhe konventat e rekomandimet e ONP**

Konventat dhe rekomandimet e ONP, traktatet dhe direktivat e BE, jurisprudenca e drejtësisë europiane kanë përvijuar dhe ndryshimin e përfundimin e marrëdhënies së punës. Në këtë vështrim, marrin rëndësi sidomos konventat e ONP, me numër 122, 150, 158, 168 si dhe rekomandimet me numër 158, 166 etj të ONP.

Marrëdhëniet juridike të punës mund të pësojnë ndryshime për shkak të ngjarjeve të papritura që mund të lindin tek punëdhënësit.<sup>126</sup> Situata të tilla diktojnë edhe lëvizjet e punëmarrësve. Ato lidhen gjithashtu edhe me operacione të transferimit të ndërmarrjes ose të pjesëve përbërëse të saj.

Me ndryshim të marrëdhënies juridike të punës, kuptohet ndryshimi i kushteve të kontratës së punës. Kjo do të thotë se marrëdhënia e punës në thelb, vazhdon të ekzistojë, por në një farë mënyre, në një profil tjetër.

Në Kreun XIII të Kodit të Punës, parashikohet ndryshimi i marrëdhënies juridike të punës. Neni 137 sanksionon “Vënien në dispozicion të punëmarrësve”, ndërsa neni 138 “Transferimin e ndërmarrjes”.

Vënia në dispozicion e punëmarrësve

Vënia në dispozicion e punëmarrësve, që parashikohet në doktrinën e legjislacionit ndërkombëtar, formulohet në nenin 137 të Kodit tonë të Punës, shpreh vetëm një aspekt të lëvizjes të punëmarrësit.

Në kushte të caktuara të veprimtarisë së ndërmarrjes kërkohet parandalimi i degradimit apo i dobësimit të saj, përshtatja me kërkesat e reja të tregut, të klientëve, përballimi i ritmeve të konkurrencës, e rritjes së kërkesave për cilësinë e prodhimit, të shërbimit, modifikimi i domosdoshëm i procedurave të fabrikimit, zhvendosja e disa veprimtarive etj. Të gjitha këto dukuri diktojnë edhe lëvizjen e punëmarrësve ose të një pjese të tyre, pra kërkojnë modifikime në kontratën e punës, pa cënuar garancitë e punëmarrësve.

---

<sup>126</sup> Claude Lobry “Droit du travail sécurité sociale”. Paris, f.36-37, Gerard Couturier “Droit du travail” 1, Paris 1990, f.326-360

Punëdhënësi nuk mund të vërë në dispozicion të një punëdhënësi tjetër një punëmarrës të tij, pa pëlqimin e këtij të fundit.<sup>127</sup> Në këtë rast, mbetet në fuqi kontrata fillestare midis punëdhënësit dhe punëmarrësit. Kur një punëdhënësi vë në dispozicion të një punëdhënësi tjetër punëmarrësin e tij, punëdhënësi i parë është i detyruar t'i sigurojë punëmarrësit të njëjtat kushte pune me ato që u ka siguruar punëdhënësi i dytë punëmarrësve të tij që kryejnë të njëjtën punë.

Punëdhënësi, në dispozicion të të cilit është vënë punëmarrësi, ka të njëjtat detyrime kundrejt tij për mbrojtjen e shëndetit, sigurimit dhe higjenes si ndaj punëmarrësve të tjerë të tij.

Kur punëdhënësi nuk përmbush detyrimet e tij kundrejt punëmarrësit, të vënë në dispozicion të një punëdhënësi tjetër, ky i fundit përgjigjet solidarisht me punëdhënësin e parë për detyrimet kundrejt punëmarrësit.

Lëvizjet e personelit mund të jenë brenda së njëjtës ndërmarrje, (punëdhënësi) ose në një ndërmarrje tjetër (punëdhënësi tjetër).<sup>128</sup>

- a) Lëvizjet e punëmarrësve brenda së njëjtës ndërmarrje (Vënia në dispozicion e punëmarrësve tek i njëjti punëdhënësi)

Organi drejtues i punëdhënësit, duke vepruar në interes të ndërmarrjes, mund të kërkojë ndryshimin e kushteve të punës të punëmarrësit. Kjo, mund të rezultojë nga ndryshimet në gjirin e ndërmarrjes, ç'ka nënkupton lëvizjen e punëmarrësve nga një vend pune në një vend tjetër pune brenda së njëjtës ndërmarrje, në përputhje me praktinën botërore.

Pavarësisht nga fusha e ndryshimeve të punëmarrësit, kur ndryshohet vendi i punës brenda ndërmarrjes (siç mund të jenë veprimtari të reja, lloji i ri i punës, orare të reja, vendi i punës i ndryshuar, mënyra e llogaritjes së pagës etj), vendimi i punëdhënësit ndaj punëmarrësit mund të jetë, sipas rastit urdhërues (i njëanshëm) ose shprehje e marrëveshjes me punëmarrësin. Kjo lidhet me faktin nëse ndryshimet e lëvizjes të punëmarrësit prekin ose jo kushtet thelbësore të marrëdhënies së punës. Në qoftë se kushtet thelbësore nuk çënohen, punëdhënësi ka të drejtë t'i kërkojë punëmarrësit lëvizjen nga vendi i punës, por brenda së njëjtës ndërmarrje. Punëmarrësi, edhe pse ka ndryshuar vendin e punës në kuptimin e ngushtë të fjalës, nuk ka ndryshuar vendin e punës në kuptimin juridik, sepse kontrata e punës vazhdon të mbetet po me të njëjtin punëdhënësi. Po kjo logjikë vlen edhe për kushtet e tjera thelbësore të kontratës së punës. Nëse punëmarrësi nuk është dakord me këtë lëvizje të brendshme, e cila nuk prek kushtet thelbësore të kontratës së punës, ai mund të kërkojë dorëheqjen nga puna ose detyra, me rezervat e situatës të krijuar.

Në rastin e kundërt, kur lëvizja e brendshme e punëmarrësit prek kushtet thelbësore të kontratës së punës, kërkohet patjetër pëlqimi (miratimi) i punëmarrësit. Kjo zgjidhje është e detyrueshme për t'u respektuar, në qoftë se në kontratën individuale dhe kolektive të punës nuk parashikohet ndryshe, domethënë, nuk parashikohet edhe kjo mundësi që tanimë është bërë e pranishme.

<sup>127</sup> Garanci që shprehet sidomos në konventat Nr. 150 dhe Nr. 158 të ONP si dhe në rekomandimet përkatëse, si ato me numra 166 dhe pjesërisht, të tjerët me numra 119, 137, 145, 154.

<sup>128</sup> "La transmission de l'entreprise enjeux et perspectives" Paris 1989. Po për këtë problem shih Gerard Couturier "Droit du travail" Paris 1993, f.354-365 si dhe Jean-Maurice Verdier "Droit du travail", Paris 1990, f.209-210.

Pëlqimi ose marrëveshja për lëvizjen e brendshme që sjell ndryshimin e kushteve thelbësore të kontratës së punës, mund të jetë dhënë pikërisht qysh në çastin e lidhjes së kontratës individuale ose kolektive të punës, por mund të jepet gjithashtu edhe në çastin kur është marrë vendimi për ndryshimin e vendit të punës të punëmarrësit, brenda së njëjtës ndërmarrje. Kjo situatë e re, e pranuar nga punëmarrësi, me ndryshimet përkatëse, i bashkëlidhet kontratës fillestare.

Por, në praktikë, vështirësia qëndron shpesh në zbatimin e kontratës nga punëmarrësi, edhe pse ky i fundit ka pranuar ndryshimet e kushteve thelbësore të kontratës së punës me rastin e lëvizjes së tij brenda ndërmarrjes. E rëndësishme është që vullneti i shprehur të jetë i qartë, për pranimin e ndryshimit të kushteve thelbësore, me qëllim që të sigurohet vazhdimësia e veprimtarisë së ndërmarrjes në kushtet e reja të riorganizimit të saj strukturor dhe funksional.

Në rastet kur ka konflikte, ato i referohen kryesisht llojit të punës, pagës, kualifikimit dhe, është pikërisht zgjidhja përfundimtare apo gjyqësore, që i jep fund këtij konflikti. Kuptohet, se shqyrtimi gjyqësor i këtij problemi, mund të ndjekë të gjitha hallkat e sistemit të organeve gjyqësore, në qoftë se këtë e kërkon qoftë edhe njëra prej palëve kontradiktore (punëmarrësi ose punëdhënësi). Kur është rasti, gjykata vendos edhe për masën e dëmshpërblimeve të mundshme.

b) Lëvizjet e punëmarrësit në një ndërmarrje tjetër (Vënia në dispozicion e punëmarrësve të një punëdhënësi tjetër)

Lëvizjet e punëmarrësve në një ndërmarrje tjetër, pra vënia në dispozicion e punëmarrësve<sup>129</sup> të një punëdhënësi tjetër, që diktohen nga kërkesat e kooperimit teknik, nga lidhjet ekonomike më të ngushta, nga riorganizimi dhe modifikimi strukturor i ndërmarrjes. Lëvizjet e personelit në një ndërmarrje tjetër, mund të jenë të përkohshme ose pa afat. Analiza e ndryshimeve thelbësore në të tilla raste, shoqërohet me vëzhgimin në një ndërmarrje tjetër. Në bazë të legjisllacionit tonë, vënia në dispozicion e punëmarrësve të një punëdhënësi tjetër, nuk mund të bëhet asnjëherë pa pëlqimin e punëmarrësit. Ky përfundim del mjaft i qartë nga neni 137 i Kodit të Punës, ku shprehimisht sanksionohet se “Punëdhënësi nuk mund të vërë në dispozicion të një punëdhënësi tjetër një punëmarrës të tij, pa pëlqimin e këtij të fundit. Në këtë rast mbetet në fuqi kontrata fillestare midis punëdhënësit dhe punëmarrësit”. Në këtë situatë ligjore kanë përputhje të plotë të dispozitave të mësipërme me kërkesat e konventave e rekomandimeve të ONP.

Transferimi i ndërmarrjes

Transferimi i ndërmarrjes, nga përfundimi i marrëdhënieve të punës, do të thotë ndërprerje e lidhjeve të punëmarrësit me punëdhënësin fillestar dhe krijimin e një lidhjeje të re, të një kontrate të re me ndërmarrjen pritëse.<sup>130</sup>

Ky operacion e ka burimin tek vështirësitë ekonomike të njohura të ndërmarrjes (punëdhënësit) të parë dhe që çojnë në sigurimin e një dege të veprimtarisë të punëdhënësit fillestar. Kjo situatë dikton që një ose më shumë punëmarrës të zhvendosen nga ndërmarrja e parë, me të cilën ishin fillimisht në marrëdhënie pune, në një ndërmarrje

<sup>129</sup> Përputhje e plotë me konventat e ONP dhe jurisprudencës ndërkombëtare

<sup>130</sup> Jan Koukiadis “La Prevision des Conditions de travail en droit Français et Allemand”, Thessalonique 1973, f.35-50. Kjo situatë është e njohur nga konventat e ONP si dhe nga teoria, legjisllacioni dhe jurisprudence.

(punëdhënës) tjetër. Ky proces siguron më mirë efektivitetin e talenteve në punë nga punëdhënësi “A” tek ai “B”.

Në rast transferimi të ndërmarrjes ose një pjesë të asaj, të drejtat dhe detyrimet që rrjedhin prej tij, në bazë të një kontrate pune që është në fuqi, deri në momentin e transferimit, i kalojnë personit që i transferohen këto të drejta. Punëmarrësi, edhe kur kundërshton të ndryshojë punëdhënësin, mbetet i lidhur me punëdhënësin e ri, deri në përfundim të afatit ligjor të njoftimit.

Transferuesi i të drejtave përgjigjet krahas atij që i merr këto të drejta, për detyrimet që rrjedhin nga kontrata e punës, deri në përfundim të afatit kontraktual të njoftimit ose afatit të përcaktuar me kontratë individuale.

Pushimi nga puna i punëmarrësit nga punëdhënësi, për arsye të transferimit të ndërmarrjes, është i pavlefshëm. Bëjnë përjashtim pushimet që ndodhin për arsye ekonomike, teknologjike ose strukturore, që kërkojnë ndryshime në planin e punësimit. Në këtë rast, pushimet duhet të respektojnë rregullat e përcaktuara në kreun XIV të Kodit të Punës.

Në bazë të nenit 139 të Kodit të Punës, transferuesi i të drejtave dhe marrësi i tyre duhet të vënë në dijeni sindikatën e njohur si përfaqësuese të punëmarrësve, ose, në mungesë punëmarrësit e interesuar për transferimin, veçanërisht për motivin e transferimit, pasojat juridike, ekonomike dhe sociale të punëmarrësve dhe masat që duhet të merren për ta.

Transferuesi i të drejtave dhe marrësi i tyre janë të detyruar t'i njoftojnë këto informata të paktën 30 ditë para kryerjes së transferimit. Në të njëjtin hark kohor, ata duhet të bëjnë konsultime lidhur me masat që prekin punëmarrësit për shkak të transferimit. Kur në mosrespektim të këtyre procedurave punëdhënësi ka zgjidhur kontratën në dëm të punëmarrësit, ky i fundit, përveç pagës që duhet të marrë gjatë afatit të njoftimit, ka të drejtën e një dëmshpërblimi deri në gjashtë paga mujore.

Nga shtjellimi i operacionit të transferimit të ndërmarrjes, nuk përjashtohet që mundësia e këtij transferimi të jetë parashikuar qysh në kontratën e mëparshme. Kontrata kolektive e punës nuk do të diktonte një transferim të tillë, sepse, sikurse dihet, kontrata kolektive e punës ka për qëllim trajtimin dhe mbrojtjen e kushteve të punës të punëmarrësve. Por, në rastin tonë, operacioni i transferimit të ndërmarrjes ose i pjesës së saj shkon më larg, sepse sjell zëvendësimin e një kontratë pune të mëparshme me një tjetër të re, ku palë, punëdhënësi, tani është një subjekt tjetër.

Në literaturën juridike të huaj ka pikëpamje që shprehen se transferimi i ndërmarrjes shënon shuarjen e avantazheve të fituara nga punëdhënësi të ndërmarrja e mëparshme, ndonëse kjo pikëpamje është larg kontratave të transferimit. Mbrojtja e të drejtave, ruajtja e tyre ose e pjesës kryesore të tyre, edhe kur punëmarrësi për shkak të transferimit të ndërmarrjes mbartet nga punëmarrësi “A” tek ai “B”, përbën parimin bazë. Sidoqoftë, ky rezultat është frut i bisedimeve, të cilat bëhen element të kontratës së re të punës.

Ndryshimi i marrëdhënieve të punës, sikurse u theksua më lart, si rezultat i transferimit të ndërmarrjes, lidhet me situatë të tilla juridike për punëdhënësin si shitja e ndërmarrjes, trashëgimia e saj, shkrirja e ndërmarrjes, transferimi i fondeve, vënia në shoqëri etj.<sup>131</sup>

---

<sup>131</sup> Bernard Teyssie “Droit du travail” Paris 1992, f.604; Gino Giugni “Codice di diritto del lavoro”, Bari 1988, f.40,405



Megjithatë, në rastet e mësipërme, kur kryhet transferimi i ndërmarrjes, kjo nuk pengon punëmarrësin të heqë dorë nga ndonjë përfitim që gëzonte në bazë të kontratës së mëparëshme.

Rregullat e transferimit të ndërmarrjes, pra të ndryshimit të marrëdhënieve juridike të punës, vlejné për çdo lloj kontrate pune, me afat, pa afat, kontrata pune të tipeve të veçanta si dhe për kontratën e mësimi të profesionit. Rëndësi në këto rrethana, marrin stabiliteti në punë, zbatimi i përpiktë i kushteve për të cilat është arritur marrëveshja e re, për më tepër në kushtet e tanishme të vendit tonë e të një jurisprudence të re pse jo edhe paksa të trazuar.

Për të ilustruar idenë e transferimit të ndërmarrjes (neni 138 Kodi i Punës), le të sjellim një shembull klasik të praktikës sonë. Punëmarrësi “M” ishte punësuar tek “D”, pronar i një hoteli. Më datën 10 gusht 1994, i ndodhur përballë vështirësive financiare, “D” vendosi ta shesë hotelin tek grupi “SUN”, më 16 shtator 1995, grup i cili zotëronte disa hotele në Shqipëri. Me këtë rast, drejtoria “SUN” ka rimarrë në punë gjithë personelin, duke përfshirë edhe punëmarrësin “M”, i cili më pas ka patur me punëdhënësin e ri edhe ankesën për largimin nga puna.<sup>132</sup>

Parimi i ruajtjes së kontratave të punës në rastet e transferimeve të ndërmarrjeve është pranuar nga e drejta komunitare evropiane. Në këtë vështrim E drejta jonë e Punës zhvillohet në mënyrë të tillë për të qenë në pajtim, me konventat e ONP si dhe me legjislacionin e Bashkimit Evropian, duke përmbytur kështu funksionin e një mjeti potencial të zbatimit të udhëzimit të mësipërm.<sup>133</sup> Ky synim është thelbësor. Kjo do të thotë se interpretimi i ligjit shqiptar i bashkangjitet interpretimit të konventave të ONP si dhe të Institucionit të Drejtësisë të Bashkimit Evropian, i cili nxjerr udhëzimet komunitare. Përfaqja e së drejtës sonë të punës me të drejtën komunitare nxit gjykatat shqiptare të bëjnë refleksionet dhe përmirësimet e duhura në praktikë.

Mënyrat e mbrojtjes së kontratave të punës janë modifikuar, por është gjithmonë detyrë e ligjëvënësist shqiptar si dhe e gjykatës për të siguruar pajtueshmërinë e së drejtës shqiptare me të drejtën ndërkombëtare dhe evropiane.

Përsa i përket udhëzimeve evropiane, sqarohet se është i zbatueshëm transferimi i ndërmarrjes, ndërtesave ose pjesë të tyre tek një tjetër drejtues ndërmarrjeje si rezultat i një situatë juridike të veçantë tek punëdhënësit, transferim ndërmarrjeje, lënie të leverdisshme etj. Mirëpo për këto edhe pse mund të marrim kuptime të ndryshme, gjyqtarët evropianë s’kanë hezitur të modifikojnë shpesh kuptimin e këtyre shprehjeve. Parimi i ruajtjes së kontratave të punës ka një fushë shumë më të gjerë sipas kuptimit të dhënë fjalës “ndërmarrje” (objekt transferimi).

Kërkohe vazhdimësia e ndërmarrjes pas transferimit, pra ekzistenca e kontratës së punës në çastet e vetë transferimit. Përsa u përket këtyre kushteve, interpretimi juridik vazhdon të zhvillohet. Në kushtet aktuale të së drejtës positive rezulton një përfundim: parimi i ruajtjes së kontratave. Interpretimi i gjyqtarëve i lejon një fushë të gjerë zbatimi pikërisht parimit të ruajtjes së kontratave të punës.

Ndryshimi i marrëdhënieve të punës, në mënyrë të padiskutueshme, zbatohet kur transferimi çon në një ndërmarrje që ka sens organizimi. Deri sa ka mjete si: zyra,

---

<sup>132</sup> “Raste praktike të së drejtës së punës” Tiranë 1997, f.28

<sup>133</sup> Shih nenet 137-138 të Kodit të Punës

materiale, kapitale dhe personel të grupuar për të siguruar një veprimtari ekonomike, ky organizim quhet bashkësi. Nëse kjo bashkësi nuk funksionon më, ndërmarrja e re që e fiton bëhet punëdhënës i punëmarrësve që i sigurojnë vazhdimësinë. Është pranuar që një lënie me pjesë t'i lërë vendin një lënie totale. Udhëzimet e Bashkimit Evropian parashikojnë në mënyrë të qartë se transferimi i ndërtesave ose i një pjese ndërtesash çon në ruajtjen e kontratave njësoj si transferimin e ndërmarrjes. Të gjitha kontratat e punës në këtë rast ruhen, por kemi ndarjen e kolektivit të përbërë prej punëmarrësish në dy kolektiva "punëmarrësish" që punojnë për llogari të punëdhënësish të ndryshëm.

Ndërmarrja nuk është vetëm një organizatë autonome prodhuese të mirash apo shërbimesh tregtare. Ajo mund të ketë një kuptim shumë ndryshe: atë të një veprimtarie. Kështu e drejta njih "kontratat mes ndërmarrjesh", kontrata prej së cilave një subjekt angazhohet t'i japë hua një personi tjetër. Ndërmarrja në këto kushte përfshihet në një treg të thjeshtë. Jurisprudenca e huaj ka pranuar se humbja e një tregu çon në transferimin e ndërmarrjes. Shoqëria që rihap tregun e humbur nga shoqëria tjetër, bëhet punëdhësi i punëmarrësve që punonin tek ndërmarrja e parë.

Gjykatat e Drejtësisë të BE me qendër në Luksenburg si dhe gjykatat e larta dhe të kasacionit në Evropë, zbatojnë rregullin e ruajtjes së kontratave të punës në vazhdim, edhe kur ka transferim të një njësie ekonomike, sikurse një qëndrim i tillë mbahet edhe në vendin tonë në pajtim me këto akte si dhe konventat e rekomandimet e ONP.

Shfrytëzimi i të njëjtit aktivitet ekonomik nga punëdhënësi i ri nuk shoqërohet gjithmonë me ruajtje të identitetit të entitetit ekonomik. Njësia ekonomike humbet identitetin kur kalon nga sektori publik në sektorin privat ose anasjelltas. Kështu, kur një klinikë e administruar nga një shoqëri i është dhënë një qendër spitalore, ndërtesë publike, ose kur një shërbim shkollor më parë i shfrytëzuar nga një shoqëri private dhe, më vonë, i besohet një shërbimi shtetëror nën formën e shërbimit public, përfqesojnë raste në ilustrim të idesë së mësipërme. Çështja është e ndarë kur një njësi ekonomike (për shembull një teatër), administruar nga një institucion publik, është shfrytëzuar nga një shoqëri private. Njësia ekonomike humb identitetin edhe kur copëtohet me rastin e transferimit. Rimarrësi që vazhdon të njëjtën veprimtari, por që e vazhdon në mjedise të tjera, duke përdorur metoda fabrikimi të tjera, duke përdorur një material tjetër, mendojmë se administron një njësi të re ekonomike. Lidhur me kontratat e ndërprera para transferimit, punëdhënësi i ri nuk mund të lidhet nga kontratat e punës, të cilat ishin pjesë e punëdhënësit paraardhës edhe pse këto kontrata ishin në vazhdim në çastin e transferimit. Nëse punëmarrësi jep dorëheqjen ose nëse punëdhënësi e largon punëmarrësin nga puna para se të kryhet operacioni i transferimit, nuk zbatohen rregullat e nenit 138 të Kodit të Punës. Kontrata e punës nuk ka më efekt, dhe akti i transferimit nuk ka vlerë mbi të. Në të njëjtën mënyrë zgjidhet situata e një punëmarrësi që pak ditë para transferimit zhvendoset nga një ndërmarrje në tjetrën. E vetmja pyetje që del në këtë situatë me karakterin legjitim ose jo të zgjidhjes së kontratës, para se të kryehet ndërprerja. Kjo çështje del në rastet e largimit nga puna. Jurisprudenca e bën të qartë dallimin mes largimeve nga puna që nuk kanë lidhje me transferimin dhe atyre që motivohen prej tij. Largimet nga puna kur janë të paralajmëruara transferimi etj, qoftë për motive të punëmarrësit, qoftë për motive ekonomike legjitime, prodhojnë pasojat e zakonshme, nëse shkak është i vërtetë ose serioz. Në të kundërt, punëdhënësi që transferon ndërmarrjen nuk mund të pushojë punëmarrësit nëse ai që e merr ndërmarrjen ia kërkon këtë për të lehtësuar operacionin e

transferimit. Largimet që do të kryhen në këto kushte, nuk do të jenë të drejta. Ato do të kenë vlerë vetëm në kuadrin e një procedure ligjore të rregullt.<sup>134</sup>

Zëvendësimi i një punëdhënësi me një tjetër është i drejtëpërdrejtë. Vazhdimësia e kontratës u diktohet si punëmarrësit ashtu dhe punëdhënësit. Nëse punëmarrësi refuzon të kalojë në shërbimet e punëdhënësit të dytë, ai mund të japë dorëheqje. Vazhdimësia nuk ka nevojë të publikohet me asnjë lajmërim punëmarrësve. Transferimi i drejtëpërdrejtë i përket vetëm transferimeve të të drejtave kontraktore. Zbatimi i të drejtave është rezultat i kontratës kolektive që respekton ligjet e tjera të punës.

Kontrata e punës, përmbajtja e saj dhe modaliteti, e lidhin punëmarrësin e ri me punëmarrësin njësoj sikurse lidhin punëmarrësin me paraardhësin. Në mënyrë të veçantë punëmarrësi ka avantazhe lidhur me vjetërsinë e punës, kjo e llogaritur bashkë me shërbimet e bëra ndaj punëdhënësit të mëparshëm, i krijon përparësi për mbrojtjen në punë. Nga ana e vet, punëdhënësi i ri ka të drejtat e punëdhënësit të mëparshëm deri dhe të pushojë nga puna, punëmarrësin, për shembull, në rastet e shkeljeve ligjore. Punëdhënësi i ri, jo vetëm që duhet të përmbushë kontratën transferuese, por duhet të përballet me punëmarrësit për detyrimet që kishte punëdhënësi i vjetër deri në datën e modifikimit (rroga të prapambetura, shpërblime për leje ose largime nga puna). Punëdhënësi paraardhës është i detyruar të rimbursojë shumat e paguara nga punëdhënësi i ri për llogari të tij. Kjo bëhet nëse kjo parashikohet në marrëveshjen e transferimit. Doktrina juridike e punës pranon një përjashtim të dyfishtë të parimit të solidaritetit mes punëdhënësve suksesivë për pagimin e borxheve. Punëdhënësi i ri nuk ka pse të paguajë borxhet e paraardhësit kur transferimi bëhet në kuadrin e një procedure ligjore ose likuidimi ligjor. Punëdhënësi i ri nuk paguan edhe në rastin kur nuk ka asnjë kontratë mes punëdhënësve.

Raportet mes pezullimit dhe çartjes së kontratës janë të ndryshme, sipas shkaqeve të pezullimit. Disa pezullime përbëjnë pengesa për prishjen e kontratës së punës. Duke patur parasysh këtë, pezullimi nuk siguron vetëm vazhdimin e detyrimeve të pakryera përkohësisht, por nuk sjellë edhe prishjen e kontratave që mund të ishin rezultati i ngjarjeve të pavarura të atyre që justifikojnë mos ekzekutimin e detyrimeve kryesore. Rastet e pezullimeve për greva ose leje për barrë-lindjeje, nuk sjellin zgjidhjen e kontratës së punës. Të tjera pezullime, janë fillime të largimit nga puna, ose në funksion të largimeve nga puna. Reagimi i përfaqësuesve të punëmarrësve si dhe i sindikatës është ilustrimi për këtë tip pezullimi. Edhe pezullime të tjera i shërbejnë një zgjidhjeje kontrate si për shembull, rasti i sëmundjeve, nëse ato janë të shkurtra, nuk sjellin veç një ngrirje provizore, por nëse zgjasin, sjellin edhe zgjidhje të kontratës së punës.

Shkaqet e ndryshme të pezullimeve nuk sjellin të njëjtat pasoja në përlllogaritjen e të drejtave për pushim (leje) të paguar. Kjo e drejtë fitohet nga puna e kryer. Nga periudha e pezullimit punëmarrësi nuk fiton pushim leje. Ky rregull ndonjëherë nuk zbatohet nga dispozitat ligjore të shprehura kur ndërprerja e punës diktohet nga një aksident në punë ose sëmundje profesionale. Ky rregull nuk zbatohet përsëri edhe nga dispozitat e kontratës kolektive, veçanërisht për ndërprerjen e punës që rezulton nga sëmundje profesionale.

Vjetërsia për punëmarrësin është për të burim i shumë avantazheve me origjinë legale ose me marrëveshje: afat-leje, dëmshpërblim pushim nga puna, zgjedhje dhe përfaqësime në funksion, garanci në pagesë dhe mbrojtje të vendit të punës në rast sëmundjeje. Kuptimi i

<sup>134</sup> Ruajtjen e të drejtave e të garancive të punëdhënësit, shpreh në thelb Konventa Nr.158 e ONP

vjetërsisë nuk mbahet parasysh në mënyrë të njëjtë. Shpesh, vjetërsia merret si një periudhë përkatësie e punëmarrësit ndaj ndërmarrjes. Kështu, për shembull, nëse urdhërohet një largim individual nga puna, vjetërsia merret për të llogaritur shumën e shpërblimit ose për t'i hapur rrugën llogaritjes së pensionit.

Ka shumë raste që ndërhyjnë në pezullimet në të njëjtën kohë. Për shembull një punëmarrës që është në grevë sëmuret: duhet konsideruar ai si grevist apo si i sëmurë? Një punëmarrës gjatë lejes së zakonshme shtrohet në spital: gjatë kësaj kohe duhet të konsiderohet i sëmurë apo me leje? Jurisprudenca evropiane përdor zakonisht një kriter kronologjik për të rregulluar problemet e ngritura nga rastet e pezullimeve. Ngjarjet që ndërhyjnë pas shkakut të parë të largimit, nuk merren në shqyrtim si shkak për pushim nga puna vetëm në rastin kur shkak i parë nuk ekziston më. Për shembull, nëse punëmarrësi merr pjesë në një grevë dhe sëmuret gjatë saj, ai konsiderohet grevist deri në fund të saj. Ky rregull kronologjik zbatohet kur ndodhemi para grevës dhe papunësisë së përkohshme, grevë dhe ditë pa punuar, sëmundje dhe leje të zakonshme.

Në përfundim, do të donim të nënvizojmë se dispozitat e Kodit të Punës janë në pajtim me konventat e ONP dhe pjesërisht të harmonizuara me Direktivën 77/196/EEC "Transferat e ndërmarrjeve", duke ruajtur të drejtat e të punëmarrësve gjatë transferimit të ndërmarrjes nga një punëdhënës tek një tjetër. Pushimi i punëmarrësve nga punëdhënësit, gjatë transferimit të ndërmarrjes është i pavlefshëm. Kodi parashikon detyrimin e punëdhënësit transferues për të informuar sindikatën dhe për t'u konsultuar me të, ose punëmarrësit e punësuar, për transferim, të paktën 30 ditë para transferimit. Punëdhënësi duhet të njoftojë për sa më sipër Ministrinë e linjës.

## **II.Përfundimi i marrëdhënies juridike të punës**

Përfundimi i marrëdhënies juridike të punës, shënon marrjen fund të kësaj marrëdhënieje, pra shuarjen e saj.<sup>135</sup>

Marrëdhënia juridike e punës merr fund kur vërtetohet faktet juridike përkatëse (shkaqet e caktuara shuese me të cilët ligji lidh përfundimin e këtyre marrëdhënieve). Fakte të tilla juridike shuese janë, si rregull, veprime ose shfaqje të vullnetit të njerëzve e, në disa raste, mund të jenë ngjarje.

Ngjarjet që i japin fund marrëdhënies juridike të punës janë vdekja e punëmarrësit, e punëdhënësit dhe plotësimi i afatit për të cilin është lidhur kontrata e punës. Kështu për shembull, largimi nga puna i punëmarrësit stinorë urdhërohet, si rregull, me plotësimin e afatit.

Rregullimi juridik i përfundimit të marrëdhënies së punës, parashikohet me një kre të veçantë të Kodit të Punës (Kreu XIV). Ky rregullim ligjor nis nga kushtet objektive të vendit tonë dhe shërben si një ndër garancitë plotësuese të së drejtës për punë të njerëzve, si mjet për forcimin e disiplinës së punës dhe njëherazi, synon të parandalojë qëndrimet arbitrare në largimet nga puna me vendim të punëdhënësit, duke siguruar kështu, mbrojtjen e interesave të punëmarrësve.

---

<sup>135</sup> "Përmbledhje mbi të Drejtën e Punës" (Pjesa e parë), f.92, 159, botim i Fondacionit Gjerman Hans Seidel. Po ky kuptim vlen edhe në të Drejtën e Punës italiane, Franceze, Angleze, Nordike, Amerikane (Shih "E Drejtë e Krahasuar e Punës", K.Çela-P.Haxhi, Tiranë, 2002).

Mbarimi i kontratës së punës, zakonisht përcaktohet në vetë aktin e kontratës së nënshkruar. Megjithatë, si raste më kryesore të mbarimit të kontratës së punës mund të përmenden:

a) Zgjidhja e kontratës së punës me kohëzgjatje të pacaktuar.

b) Zgjidhja e kontratës së punës me afat të caktuar

Sidoqoftë, duhet nënvizuar se, si traditë, kontrata e punës lidhet për një periudhë të pacaktuar. Kur kontrata e punës lidhet për një periudhë të caktuar, ajo duhet të justifikohet me arsye objektive që diktojnë me natyrën e përkohshme të punës.

Kontrata me kohëzgjatje të caktuar përfundon në fund të kohës së parashikuar për të, ndërsa kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe përfundojnë procedurat e njoftimit (V.GJ.K. 33 viti 2007).<sup>136</sup>

#### 1. Zgjidhja e kontratës me kohëzgjatje të pacaktuar

Kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar gjen mbështetje në Konventën Nr. 158 të ONP (Pjesa I, neni 2) etj. Ndërsa, kjo mënyrë zgjidhjeje e kontratës së punës është sanksionuar në nenin 141 të Kodit të Punës ku shprehimisht thuhet se “Kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit”. Nga analiza e drejtëpërdrejtë e kësaj dispozite rezulton se duhet të plotësohen dy kushte bashkarisht për të patur një zgjidhje të ligjshme të kontratës së punës. Këto kushte janë:

a) Vullneti për zgjidhjet e njërës prej palëve kontraktore;

b) Përfundimi i afatit të njoftimit.

Kështu, mund të thuhet se e drejta për të zgjidhur kontratën e punës i takon si punëmarrësit ashtu edhe punëdhënësit, në kohë të ndryshme, ose në të njëjtën kohë. Kjo e drejtë mund t’u takojë të dyja palëve dhe, në këtë rast, flitet për zgjidhjen e kontratës së punës me marrëveshjen e palëve. Ushtrimi i kësaj të drejte, të garantuar me ligj, nga njëra palë, nuk mund dhe nuk duhet të çenojë interesat e palës tjetër. Për këtë arsye, ligji parashikon disa rregulla që duhet të zbatohen në mënyrë që në të njëjtën kohë të realizohet si e drejta për të zgjidhur kontratën, nga njëra anë dhe, mbrojtja e palës që ndodhet përpara zgjidhjes, nga ana tjetër.<sup>137</sup> Kështu, respektimi i një afati njoftimi dhe pasojat që parashikohen në rast mosrespektimi, janë një garanci e mëtejshme për të mbrojtur atë palë që duhet t’i kundërpërgjigjet zgjidhjes së kontratës.

Kjo do të thotë se në qoftë se për punëmarrësin zgjidhja e marrëdhënieve të punës nga punëdhënësi do të shkaktonte pasiguri dhe varfëri për të dhe familjen e tij, për punëdhënësin nuk është kështu. Për shkak të kësaj pabarazie në pasoja, në vende demokratike si edhe në vendin tonë janë fuqizuar lëvizjet për mbrojtjen e punëmarrësit. Zhvillimet e këtij lloji çuan në kohëzgjatjen e afatit të njoftimit, në pagesën e dëmshpërblimeve, në përpjekjet për të kufizuar pushtetin e punëdhënësit për të zgjidhur kontratën për çdo arsye ose paarsye për shkaqe abusive dhe në mbrojtjen e punëmarrësit nga zgjidhja e pajustificuar e kontratës nga punëdhënësi.

<sup>136</sup> Vendimi i Gjykatës Kushtetuese, Nr.33 i vitit 2007.

<sup>137</sup> Konventa Nr.158 e ONP, neni 4, garanton respektimin e kushteve ligjore

Kontrata e punës me provë jo rallë është kusht ose paradhënie e kontratës individuale të punës me kohëzgjatje të pacaktuar. Kësisoj, dy kushtet që u përmendën më sipër për zgjidhjen e kontratës me kohëzgjatje të pacaktuar duhen përmbushur sikur bëhet fjalë për zgjidhjen e kontratës gjatë kohës së provës, ashtu edhe për zgjidhjen pas saj. Pra, zgjidhet edhe me marrëveshjen e dy palëve ose në mënyrë të njëanshme.

Zgjidhja e një kontrate me kohëzgjatje të pacaktuar mund të vijë edhe si rezultat i refuzimit të ndryshimit të kushteve të saj nga punëmarrësi. Në të tilla raste punëmarrësi që refuzon ndryshimin e dëshiruar nga punëdhënësi, mund të kërkojë zbatimin e kontratës fillestare derisa punëdhënësi s'ka proceduar largimin nga puna. Praktika gjyqësore evropiane pohon se punëdhënësi s'mund të modifikojë kontratën individuale, madje duhet të krijojë kushtet kontraktore të leverdisshme ose të mbajë parasysh pasojat e refuzimit nga i interesuari. Punëmarrësi që refuzon kontratën e punëdhënësit dhe që s'merr nismën për prishjen e kontratës, duket se kënaqet me punën e mëparshme.

Nëse, pas refuzimit të punëmarrësit, punëdhënësi merr vendim të zgjidhë kontratën, procedura e largimit nga puna duhet të ndiqet me respektim të rregullave të veçanta, për shembull, mund të kemi largim për motive ekonomike, personale ose që kanë lidhje me sigurimet shoqërore. Pushimi nga puna cilësohet si masë disiplinore nëse pasohet nga një refuzim për transferim të ligjshëm. Largimi nga puna është ekonomik, kur është diktuar nga punëdhënësi dhe jo për arsye që lidhen me punëmarrësin.

Në qoftë se punëdhënësi e dëshiron pushimin nga puna të shumë punëmarrësve që kanë refuzuar modifikime të kontratës së punës, të cilat bëhen për arsye ekonomike, pushimet nga puna në këtë rast cilësohen pushime kolektive nga puna (neni 148). Punëdhënësi i detyrohet punëmarrësit, të cilin e ka paralajmëruar t'i japë një dëmshpërblim kompesues. Kjo ndodh kur punëdhënësi ka këmbëngulur t'i diktojë punëmarrësit kontratën e modifikuar gjatë kohës së paralajmërimit dhe, që ky i fundit refuzon. Nëse punëmarrësi merr shpërblim nga largimi prej punës, s'ka shumë vështirësi për drejtësinë, përveç rasteve ku pushimi ka karakter disiplinor.

E drejta për dëmshpërblimin e detyruar në rastet e largimeve pa shkak real dhe serioz, shpesh është objekt kontestimi në doktrinën juridike. Në praktikë, për cilësimin “shkak real dhe serioz”,<sup>138</sup> gjyqtarët vlerësojnë nëse modifikimi që punëdhënësi dëshiron të diktojë punëmarrësit është i justifikuar nga interesi i ndërmarrjes. Në të kundërtën, nëse provohet se modifikimi s'ka të bëjë me interesin e ndërmarrjes, punëmarrësi që ka refuzuar të pushohet nga puna përlligjet me motivin se pushimi ka qenë pa shkak real dhe serioz.

Kur punëdhënësi nga ana e vet ka marrë vendimin të ndryshojë kontratën, punëmarrësi në vend që të vazhdojë të punojë duke refuzuar ndryshimet, merr nismën e zgjidhjes së kontratës dhe ndalon punën. Në kushtet e reja që punëdhënësi i dikton punëmarrësit, ndërprerja cilësohet si largim nga puna.

Parimet klasike në sistemin liberal pranojnë se kontrata e punës përbën burimin normal dhe gati ekskluziv të raporteve individuale të punës. i përket vetëm palëve të vendosin jetëgjatësinë e kontratës dhe modalitetet në të cilat ajo mund të marrë fund. Duke ndjekur konceptin e mësipërm të frymëzuar nga e drejta civile klasike, sistemi juridik i zgjidhjes së kontratës karakterizohet nga e drejta e njëanshme (unilaterale) e çdo pale, sikurse

---

<sup>138</sup> Neni 4 i Konventës Nr.158 të ONP shprehet për “një arsye të shëndoshë, gjë që përkon me shkakun real dhe serioz” si dhe me qëndrimin që mban Kodi ynë i Punës.

përcaktohet nga parimi i dyfishtë teorik i “lirisë” dhe “reciprocitetit”. Liria për të zgjidhur kontratën për një afat të papërcaktuar në çdo çast pamotivuar vendimin, është e pranishme dhe e kuptueshme në këto rrethana. Ky parim respekton mirë disa caqe (abuzimi mbi të drejtën për të pushuar, ndalohet ashtu sikurse detyrohet paraqitja e një paralajmërimi pastaj e një dëmshpërblimi për pushimin nga puna). Sidoqoftë, ideja kryesore mbetet e njëjtë në Evropën Perëndimore. Punëdhënësi është i lirë të pushojë punëmarrësin nga puna ashtu si dhe punëdhënësi është i lirë të japë dorëheqjen. Reciprociteti i të drejtave dhe detyrimeve i të dy palëve në kontratë, kuptohen në dy mënyra: reciprocitetet sepse e drejta shpesh është një detyrim. Kështu, paralajmërimi është për punëmarrësin një e drejtë, por njëherazi detyrim. Qëndrimet moderne evropiane në fushën e së drejtës së punës dënojnë konstruksionet juridike abstrakte që nuk vlerësojnë si duhet botën e ndërlikuar të punës dhe krijojnë frikën për një vend pune të qëndrueshme.

Lidhja e një kontrate mbetet ende e përligjur me parimin e lirisë që palët kanë të drejtë të zgjedhin. Marrja në punë sjell përcaktimin e domosdoshëm të një statusi profesional të paracaktuar nga ligji dhe kontrata kolektive, mekanizma të cilët në kushtet e zgjidhjes së kontratës së punës janë pjesë përbërëse.

Orientimi i së drejtës synon të vendosë një kontroll juridik dhe administrativ mbi ushtrimin e së drejtës për të pushuar nga puna, që ndryshon nëse kemi të bëjmë me motive personale apo ekonomike. Në këtë rast shtrohet pyetja: A duhet verifikuar që pushimi nga puna për arsye personale bëhet për faj të punëmarrësit? Prej shumë kohësh pushimi nga puna ishte përmbledhur tek fuqitë e pakufizuara të punëdhënësit në mungesë të së drejtës disiplinore të përdorur vetëm prej disa statuteve dhe kontratave kolektive në Evropë, dhe, më pas, nga një drejtësi shumë e ngurtë në fushën e pushimit nga puna. Reforma të rëndësishme kohët e fundit janë realizuar në Evropë. Janë parashikuar disa procedura specifike dhe largimi nga puna duhet të justifikohet me shkaqet reale dhe serioze.

Përsa i përket pushimit për motive ekonomike, ka kohë që mohohet si institucion original (krahasuar me ligjin). Lidhur me pushimet kolektive nga puna dhe rolin e sindikatave, legjislacioni për pushimet ekonomike është përpunuar progresivisht si rezultat i ndërthurjes të së drejtës së kontratës kolektive me atë ligjvënëse (kontrata ndërprofesionale, dispozita moderne për largimin nga puna për shkaqe ekonomike duke i bashkëlidhur këtij tipi largimi nga puna dhe aktin juridik përkatës të administratës).

Prania e këtij legjislacioni të ri ka sjellë reagime të ndryshme si nga ana e punëdhënësit ashtu edhe nga ana e gjyqtarëve, organizatave sindikale dhe, së fundmi, nga ligjvënësi evropian.

Ekulibri mes lirisë për të administruar që ka shefi i ndërmarrjes dhe mbrojtjes së punëmarrësit, është vështirë të realizohet gjithmonë në korrektesë. Prandaj, fryma e legjislacionit bashkëkohor të punës vë theksin tek parandalimet e largimeve nga puna. Regjimi juridik autonom i largimit nga puna dikton nevojën, sikundër edhe vështirësinë, për të dalluar largimin nga puna nga mënyrat e tjera të zgjidhjes së kontratës me kohë të papërcaktuar. Disa punëdhënës kërkojnë të shmangin detyrimet e largimit nga puna, duke i dhënë zgjidhjes së kontratës cilësime të tjera. Jashtë këtyre përpjekjeve, shkaqet e zgjidhjes së kontratës janë vërtetë të ndërlikuara. Ai që ndërmerr nismën për të zgjidhur kontratën e punës nuk është gjithmonë përzgjedhës apo autor i vërtetë. Drejtësia në vendet perëndimore mban mirë parasysh dallimin ndërmjet nismës, nga shkaku i fajit, dhe

vazhdon të thellojë studimet rreth kuptimeve që etiketojnë zgjidhjet e kontratës pa afat. E drejta e largimit nga puna për motive personale gjithashtu i ka dhënë material të gjera drejtësisë aq më tepër, që legjislacioni i punës është ende i paplotë dhe, kuptimet kyçe, si shkak real dhe serioz, nuk bëjnë ende pjesë në asnjë përkufizim ligjor.

Largimi nga puna për motive ekonomike ka marrë një veçori të rëndësishme dhe vështirësi krahasuar me largimin për motive personale. Kjo veçori e vështirë shprehet në faktin se thelbi i saj nuk gjendet i shprehur në tekstin ligjor. Në tërësinë e ligjeve të punës që vazhdon e modifikohet, zgjidhja e kontratës së punës nuk ka pësuar edhe sot transformime të mëdha.

Në teorinë, legjislacionin dhe praktikën juridike ndërkombëtare dhe shqiptare, nuk përjashtohen, madje parashikohen dhe zbatohen edhe puna me provë dhe afatet e paralajmërimit. Kështu, konsiderohet si provë, tre muajt e parë të punës, me përjashtim të rasteve kur palët kanë lidhur një kontratë për kryerjen e së njëjtës punë. Koha e provës mund të reduktohet ose të hiqet me marrëveshje me shkrim ose me kontratë kolektive. Kodi i Punës, parashikon se gjatë kohës së marrjes në provë, secila nga palët mund të zgjidhë kontratën, duke i njoftuar vendimin e saj palës tjetër të paktën 5 ditë para.

Afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës sanksionohet në mënyrë të diferencuar, Për punëmarrësin gjatë vitit të parë të punës, afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës është një muaj; 2 deri 5 vjet punë, afati është 2 muaj; për më shumë se 5 vjet punë, afati është 3 muaj (neni 143 i Kodit të Punës). Këto afate mund të ndryshohen me marrëveshje me shkrim ose me kontratën kolektive të punës. Kur punëmarrësi ka kryer deri në 6 muaj punë, afati i njoftimit nuk mund të jetë më pak se dy javë. Afati i njoftimit është jo më pak se 1 muaj kur punëmarrësi ka kryer më shumë se 6 muaj punë.

Afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës zgjatet, sipas rastit, deri në fund të javës ose deri në fund të muajit. Zbatohet i njëjti rregull, kur afati i njoftimit pezullohet gjatë periudhës së paafëtisë për punë, shtatëzanisë ose pushimeve të dhëna nga punëdhënësi.

Kur njëra nga palët e zgjidh kontratën pa respektuar afatin e njoftimit zgjidhja trajtohet si zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm.

Ligjvënësi ka parashikuar edhe zgjidhjen e kontratës së punës pas kohës së provës.

Sipas nenit 144, pas kohës së marrjes në provë, punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t'u marrë dhe i jep atij mundësinë për t'u shprehur. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Kjo procedurë zbatohet edhe në rastet e zgjidhjes së menjëherëshme të kontratës. Punëdhënësi, që nuk respekton procedurën e përcaktuar në ligj, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim prej 6 muaj pagë, që i shtohet dëmshpërblimeve të tjera të mundshme. Zgjidhja e kontratës në kundërshtim me këtë dispozitë mbetet e vlefshme.

I takon punëdhënësit të vërtetojë që procedura e përcaktuar nga ky nen është respektuar. Kjo dispozitë nuk zbatohet në rastet e pushimeve kolektive nga puna.

Kodi i Punës, me nenin 145, parashikon gjithashtu edhe shpërblimin për vjetërsinë, kur marëdhëniet e punës kanë zgjatur jo më pak se tre vjet. Kështu, në realizimin e kësaj të drejte, punëmarrësi përfiton shpërblim për vjetërsi, kur kontrata është zgjidhur nga punëdhënësi dhe marëdhëniet e punës kanë zgjatur jo më pak se tre vjet. Punëmarrësi e



humbet të drejtën e shpërblimit për vjetërsi, nëse është pushuar me efekt të menjëhershëm për shkaqe të arsyeshme. Shpërblimi për vjetërsi është të paktën sa paga e një 15 ditëshi, mbi çdo vit pune të plotë, që llogaritet në bazë të pagës që ekziston në përfundim të marrëdhënieve të punës. Kur paga është e ndryshueshme, shpërblimi llogaritet mbi mesataren e pagës të vitit paraardhës dhe indeksohet. Shpërblimit për vjetërsi i shtohet shpërblimi që jepet në rastin e zgjidhjes së kontratës pa shkaqe të arsyeshme ose të zgjidhjes me efekt të menjëhershëm pa shkaqe të arsyeshme.

Respektimi i afatit të njoftimit nuk është lënë në arbitraritetin e palëve. Ato janë të detyruara që të japin afatet përkatëse të njoftimit përpara zgjidhjes së kontratës së punës. Në këtë pikë, afati i njoftimit ndryshon nga periudha e marrjes në provë. Në këtë të fundit, palëve ligji i krijon mundësinë edhe për të mos aplikuar asnjë periudhë prove. Ndërkohë, kjo nuk ndodh me afatet e njoftimit. Palët kurrsesi nuk mund t'i heqin ato, por vetëm mund t'i ndryshojnë me marrëveshje me shkrim ose në kontratën kolektive të punës. Edhe në këto raste duhen respektuar afatet minimale të njoftimit.

Qëllimi i këtij detyrimi është parandalimi i situatave të papritura sidomos për punëmarrësin. Në këtë mënyrë, legjislatori përpiqet të mbrojë punëmarrësin atëhere kur ai gjendet përballë “surprizës” së zgjidhjes së menjëhershme të kontratës dhe të zbusë pasojat e kësaj zgjidhjeje. Me dhënien e afatit të njoftimit, punëmarrësi është i aftë të përgatisë veten për t’iu përshtatur situatës dhe për të kërkuar punë të re. Kontrata e punës zgjat dhe gjatë kohës së njoftimit, për këtë arsye, secila prej palëve duhet të përmbushë detyrimet.

Nevoja për një periudhë njoftimi është e pavarur nga ekzistenca e një shkakut të arsyeshëm për zgjidhjen e kontratës. Fakti që afati duhet të jetë detyrimisht, nuk e justifikon përfundimin e punësimit atëhere kur ky i fundit nuk bazohet në një shkak të justifikuar. Në të kundërt, prania e shkakut të justifikuar, nuk e përjashton punëdhënësin nga detyrimi për të dhënë një afat njoftimi.

Në grupin e të gjitha të drejtave të punëmarrësit në lidhje me zgjidhjen e kontratës së punës, e drejta për të marrë një afat njoftimi është më e përhapur. Në këto shtete, ku zgjidhja e kontratës bëhet pa kërkuar ndonjë arsye, e drejta për një afat njoftimi është forma kryesore e mbrojtjes së punëmarrësit në rast zgjidhje të kontratës së punës. Në legjislacionin tonë këto afate parashikohen edhe në kontratat kolektive ose individuale.

Kodi i Punës nuk bën një diferencim në subjektet që do të zbatojë afatet e njoftimit. Kështu në nenin 143/1 si punëmarrësi dhe punëdhënësi duhet të respektojnë të njëjtat afate njoftimi të varura këto të fundit nga vetë marrëdhëniet e punës. Megjithatë zgjidhja e kontratës nga punëdhënësi bëhet me qëllim më e vështirë. Ai, në ndryshim nga punëmarrësi, përveç të njoftimit duhet të respektojë dhe një procedurë ligjore të detyrueshme.

Sipas nenit 143/3, afati i njoftimit zgjatet deri në fund të javës ose deri në fund të muajit. Parashikimi i zgjatjes së afatit të njoftimit deri në fund të javës apo muajit sipas rastit është një tjetër dispozitë që ndihmon punëmarrësin. Ky do të përfitojë shpërblimin dhe do të kryejë punën deri në këtë datë.

Në rastet e shtatëzanisë, pushimeve të dhëna nga punëdhënësi ose të paaftësisë për punë, afati i njoftimit do të pezullohet. Me pezullim do të kuptojmë ndërprerjen e përkohshme të afatit të njoftimit, për sa kohë vazhdon shkakut i ndërprerjes. Koha e ndërprerjes ose

pezullimit nuk llogaritet në afatin e njoftimit. Kur shkaqet e pezullimit të pushojnë, afati i njoftimit fillon normalisht.

Më sipër u bë e qartë se një ndër qëllimet kryesore të afatit të njoftimit është përgatitja e punëmarrësit, që do të përballet me një ndryshim në situatën e tij të punës, në lidhje me të gjitha hapat e nevojshme për punësimin e tij të ri. Ndër këto hapa më i rëndësishmi është kërkimi për një punë tjetër. Gjithsesi, fakti dhe ligji parashikojnë se ai duhet të punojë me orë të plota dhe gjatë afatit të njoftimit. Megjithatë, është e nevojshme që gjatë orarit të punës atij t'i jepen disa orë leje në mënyrë që të kërkojë një punë tjetër. Edhe sikur punëdhënësi të mos ishte dakort me një gjë të tillë, punëmarrësi mund ta shfrytëzojë këtë të drejtë pa abuzuar.

Zgjidhja e kontratës pa shkaqe të arsyeshme nga punëdhënësi (neni 146) përfaqëson një tjetër rast të zgjidhjes së kontratës individuale të punës nga ana e punëdhënësit. Çdo punëmarrës gjatë eksperiencës së tij të punës mund të ndodhet përballë një situatë në të cilën të drejtat e tij të ligjshme të cënohen nga veprimet e punëdhënësit. Situata më e shpeshtë, por dhe më me shumë pasoja ekonomike për punëmarrësin dhe familjen e tij, është zgjidhja e kontratës nga punëdhënësi. Punëdhënësi gëzon të drejtën e zgjidhjes së kontratës, por vetëm duke respektuar procedurën dhe afatet e njoftimit. Megjithatë, jo gjithmonë respektimi i këtyre dy fazave dhe njëkohësisht detyrimeve, e bën zgjidhjen e kontratës të vlefshme. Mund të ndodhë që punëdhënësi ndjek me përpikmëri rregullat ligjore procedurale e kohore, dhe pavarësisht nga kjo kontrata që ai ka lidhur me punëmarrësin nuk përfundon. Shkak për këtë është përmbajtja e arsyes për të cilën është kërkuar zgjidhja.

Ligji parashikon një sërë pengesash, të cilat nuk e lejojnë punëmarrësin të zgjidhë kontratën e punës. Kjo kërkon të shmangë, sa më shumë që të jetë e mundur, situatën në të cilën punëmarrësi ndodhet pa të ardhura ekonomike. Nuk bëhet fjalë më, për pengesa procedurale apo kohore, por për pengesa substanciale. Këto të fundit janë materializuar në pesë grupe. Në to është përqëndruar vëmendja e ligjvënësit në lidhje me mbrojtjen e të drejtave të njeriut dhe të drejtave kushtetuese që gëzon një punëmarrës jo vetëm gjatë njërit prej aktiviteteve më të rëndësishme të jetës së tij, punës, por edhe gjatë gjithë jetës së tij. Ky qëndrim ligjor vjen në harmoni me nenin 5 të Konventës Nr.158 të ONP.

Të ashtuquajturat pengesa substanciale përbëjnë në thelb motive abuzive, për të cilat nuk mund të kërkohej zgjidhja e kontratës nga punëdhënësi. Këto shkaqe janë përcaktuar në nenin 146 të Kodit të Punës (kurse ndodh me nenin 5 të Konventës) si:

1. Pretendimet e punëmarrësit që rrjedhin nga kontrata e punës.
2. Përmbushja e një detyrimi ligjor nga punëmarrësi.
3. Motive të lidhura me personalitetin e punëmarrësit si raca, ngjyra, seksi, mosha, gjendja civile, detyrimet familjare, shtatëzania, besimi fetar, bindjet politike, kombësia, gjendja shoqërore.
4. Ushtrimi i një të drejte kushtetuese që nuk sjell shkeljen e detyrimeve të kontratës së punës.
5. Anëtarësimi ose jo në një organizatë sindikale ose pjesëmarrja në veprimtari sindikale në bazë të ligjit.

Shkaqet e sipërcituara nuk janë të arësyeshme dhe konsiderohen si shkaqe abuzive.<sup>139</sup> Ky përcaktim vjen për shkak të përmbajtjes së tyre. Termi abuziv i referohet një gjendjeje tepër të veçantë nga punëdhënësi. Në të vërtetë kjo gjendje apo këto rrethana mund të burojnë nga vullneti, dëshira, mungesa e vullnetit të një personi, nga detyrimet dhe të drejtat e përcaktuara në ligj apo nga rrethana krejtësisht natyrore dhe si të tilla të pavarura nga askush. Keqperceptimi dhe keqinterpretimi i këtyre rrethanave nga punëdhënësi prekin drejtëpërdrejtë dhe thellë jo vetëm interesat ekonomike të punëmarrësit, por mbi të gjitha dinjitetin, të drejtat dhe liritë themelore të tij. Prandaj, cënimi i tyre përbën një ushtrim abuziv të së drejtës së punëdhënësit për të zgjidhur kontratën. Ai shfrytëzon padrejtësisht situatat e punëmarrësit për të prezantuar, në të vërtetë, një pretext për përfundimin e punësimit.

Sipas nenit 146/2 të Kodit të Punës është e drejta e punëmarrësit të ngrejë padi kundër punëdhënësit nëse kontrata zgjidhet pa shkaqe të arësyeshme, që do të thotë se, punëmarrësi në pozitën e paditësit i është lënë barra e provës, përkatësisht për ekzistencën apo jo të shkaqeve të paarsyeshme të zgjidhjes së kontratës së punës (VGJK 33/2007).

Neni 146 në Kodin e Punës, zvogëlon mundësinë e krijimit të situatave të tilla tepër të vështira dhe të papërshtatshme për punëmarrësin. Në të janë rradhitur disa motive të përzgjedhura ndërmjet ndoshta shumë të tjerave, por që janë cilësuar si ato që rëndojnë më shumë pozitën e punëmarrësit. Le të shohim me radhë përmbajtjen e motiveve abuzive për të kuptuar më mirë rëndësinë dhe pasojat e tyre.

**Punëmarrësi ka pretendime që rrjedhin nga kontrata e punës**

Do të kualifikohen si të tilla të gjitha kërkesat, përpjekjet e punëmarrësit për të përmbushur interesat e ligjshme, në përputhje të plotë me kontratën e punës. Burimi i pretendimeve mund të jetë vetëm kontrata e punës me të gjithë elementët e saj. Ato mund të kenë lidhje me pagën, datën dhe mënyrën e dhënies së saj, me kohëzgjatjen e punës gjatë një jave, me kohëzgjatjen e pushimeve të paguara, me ndarjen e shfrytëzimit të pushimeve të paguara etj.

Në një kuptim më të gjerë, gjithmonë në funksion të mbrojtjes së punëmarrësit, pretendimet që rrjedhin nga kontrata e punës mendojmë se nuk duhet të jenë vetëm direkt personale. Kështu, rastet kur cënohen rregullat e sigurisë në punë për një punëmarrës, prekin drejtëpërsëdrejti ose jo edhe punëmarrësit e tjerë. Në këto raste, punëmarrësi duhet të ketë lirinë për të pretenduar zbatimin e një praktike të ligjshme.

**Punëmarrësi ka përmbushur një detyrim ligjor**

Mund të ketë raste kur punëmarrësi nuk paraqitet në punë ose largohet nga ajo për të kryer një detyrë tjetër, për periudha të shkurtra (orë ose një ditë). Detyra e punëdhënësit në këtë rast është të vërtetojë nëse largimi nga puna është rezultat i përmbushjes së detyrimeve të përcaktuara në ligj apo jo. Për këtë ai ka të drejtë të kërkojë dokumentin përkatës, atëherë kur ai ekziston.

Largimi nga puna me qëllim përmbushjen e një detyrimi ligjor nuk është absolutisht në diskrecionin e punëmarrësit. Ai është i detyruar të mos përmbushë detyrimet kontraktuale

---

<sup>139</sup> Gjykata duhet të mbajë mirë parasysh nenin 4 të Konventës Nr.158 të ONP, që sanksionon se "...punësimi i një punëtori nuk do të përfundojë përderisa të ketë një arsye të shëndoshë...". Vendimi unifikues i Gjykatës së Lartë Nr.19, datë 15.11.2007 nuk i referohet kësaj Konvente lidhur me largimin nga puna.

për sa kohë është e nevojshme përmbushja e detyrimit ligjor. Në këtë rast bëhet fjalë për mospërmbushje të detyrimit për të ofruar shërbimin, të pavarur nga punëmarrësi, por të detyruar nga ligji. Për këtë arsye, punëdhënësi nuk është në kushtet e mundësisë së zgjidhjes së kontratës. Nëse zgjidhja e kontratës do të zbatohet për këto arsye, atëherë punëdhënësi jo vetëm që do të shkelte të drejtat personale të punëmarrësit, por do të cënonte edhe zhvillimin e proceseve në interes të shoqërisë.

Detyrimet ligjore përballë të cilave mund të gjendet punëmarrësi janë të shumta. Si të tilla mund të përmenden, detyrimi i tij për t'u paraqitur në gjykatë në cilësinë e dëshmitarit, pjesëmarrja në gjykatë në cilësinë e personit të tretë, marrja në pyetje e punëmarrësit nga organet proceduese përkatëse për çështje të ndryshme penale etj.

Shkëputja nga puna në momentet e përmendura më sipër dhe në të tjera të ngjashme me to, është në funksion të mirëfunksionimit e zbatimit të ligjit. Ky është qëllimi i përbashkët për të gjithë shoqërinë, rrjedhimisht, edhe për vetë punëdhënësin. Për këto arsye, ligjëvendësi e ka kufizuar të drejtën e tij për të zgjidhur kontratën individuale të punës.

Motive të pandashme nga personaliteti i punëmarrësit, por që nuk kanë lidhje legjitime me raportet e punës. Konsiderohen si motive të tilla raca, ngjyra, seksi, mosha, gjendja civile, detyrimet familjare, shtatëzania, besimi fetar, bindjet politike, kombësia, gjendja shoqërore.

Motivet abusive të përmendura më sipër përfshijnë të gjitha format e ndalimit të diskriminimit gjatë marrëdhënieve të punës. Ato nuk janë shkaqe të arsyeshme që mund të shfrytëzohen nga punëdhënësi për të zgjidhur kontratën e punës. Kjo, për arsye se këto cilësi, shprehi apo rrethana nuk kanë lidhje me raportin e punës të vendosur midis palëve.

Raca, ngjyra, kombësia dhe gjendja shoqërore kanë të përbashkët faktin se janë të lidhura përgjithësisht me praninë e grupeve etnike apo sociale të ndryshme brenda të njëjtit shtet. Koncepti i racës, në fakt, nuk ka përkufizim të saktë shkencor. Përkatësia në njërin apo tjetrën racë sjell vetëm ndryshime në perceptimin e marrëdhënieve shoqërore dhe veçanërisht në ato të punës. Ndërkohë, ngjyra është një ndër karakteristikat më të dukshme të qënieve njerëzore. Dallimet mbi bazë seksi janë ato që shprehen, direkt apo indirekt, në dëm të njërit seks apo tjetrit. Në praktikë, janë femrat ato të cilave kryesisht i zgjidhet kontrata e punës për shkak të gjinisë së tyre.

Mosha është një tjetër motiv që mund të shfrytëzohet padrejtësisht nga punëdhënësi. Zakonisht, dallimet më të shumta bëhen për atë kategori personash të cilët janë afër moshës së pensionit. Kombësia i referohet dallimeve të bëra midis qytetarëve të një shteti në varësi të vendlindjes ose origjinës së huaj. Gjendja shoqërore është konsideruar kryesisht, nën këndvështrimin e shtresëzimeve shoqërore dhe mund të shkaktojë problem, sidomos në shoqëritë e ndara në kasta. Ndërsa besimi fetar, në komunitetet me besime të ndryshme mund të shkaktojë probleme të ngjashme me ato raciale apo etnike. Bindjet politike mund të manifestohen gjatë aktivitetit të punës. Bindjet politike në kundërshtim me njëra-tjetrën duhet të tregohen apo shprehen me mënyra jo të dhunshme. Gjendja civile është një shkak i zakonshëm që çon në zgjidhjen e kontratës më tepër për gratë se për burrat.

Ndërkohë për detyrimet familjare ndodh e kundërta. Megjithëse ato mbarten më shumë kryesisht nga gratë se nga burrat, këta të fundit gjenden më shumë përballë zgjidhjeve për këtë shkak. Detyrimet familjare nënkuptojnë përgjegjësitë e burrit apo të gruas në

lidhje me fëmijët jo madhorë të tyre dhe me anëtarë të tjerë të familjes që kanë nevojë për mbështetjen dhe kujdesin e tyre.

Mbrojtja nga përfundimi i punësimit për shkak të shtatëzanisë është pjesë përbërëse e mbrojtjes kundës përfundimit të punësimit për shkak të gjinisë dhe është një aspekt i rëndësishëm i politikave për barazi në punësim. Kjo garanci ka për qëllim të parandalojë diskriminimin e grave për shkak të shtatëzanisë dhe t'i kursejë punëmarrësve femra pasojat materiale dhe morale, për to dhe fëmijët e tyre. Madje kjo garanci shkon edhe më tej. Mbrojtja nga përfundimi i punësimit vazhdon edhe për disa kohë pas lindjes së fëmijës.

Motive që lidhen me ushtrimin nga punëmarrësi, të një të drejte kushtetuese, por që nuk sjell shkeljen e detyrimeve që rrjedhin nga kontrata e punës.

Sistemi i të drejtave të njeriut dhe lirive themelore, janë rezultat i përpjekjeve të shumta jo vetëm për shndërrimin e tyre në të drejta dhe liri themelore, por edhe për ruajtjen e pandryeshueshmërisë së tyre. Një nivel i lartë sigurie për sanksionimin dhe zbatimin e tyre është Kushtetuta, si ligji themelor i një shteti. Cilësia e mbajtjes dhe ushtrimit të tyre, ose gëzimi i takon çdo individ. Në këtë mënyrë, përmbushja e të drejtave kushtetuese nuk mund të kufizohet dhe as të pengohet nga të tjerët. Këto të drejta, jo vetëm që nuk kufizohen, por mbrohen më tej nga dispozita të tjera ligjore.

Përmbushja e të drejtave kushtetuese, sigurohet edhe nga dispozita e cituar më sipër. Aktiviteti i punës nuk përbën pengesë për ushtrimin e tyre. Garancia shkon më tej kur i jep mundësi punëmarrësit të mungojë gjatë aktivitetit të punës, për shkak të motiveve që lidhen me një të drejtë kushtetuese. Në këtë situatë, punëdhënësi nuk këshillohet të zgjidhë kontratën e punës.

Të drejtat dhe liritë e individit në Kushtetutë janë kategorizuar. Në të gjenden të trajtuara veçmas liritë dhe të drejtat vetjake, politike dhe ekonomike, sociale dhe kulturore. Midis tyre shumë të drejta kushtetuese mund të jenë shkak për mungesën e punëmarrësit. Rastet janë kur punëmarrësi ushtron të drejtën për t'u organizuar kolektivisht në greva të ligjshme, tubime paqësore, e drejta për t'u votuar, për t'u arsimuar etj. Përmbushja e këtyre të drejtave nga punëmarrësi, nuk duhet të shkaktojë shkeljen e detyrimeve që rrjedhin nga kontrata e punës.

Motive të anëtarësimit ose jo të punëmarrësit në sindikatë të krijuar në bazë të ligjit ose për shkak të pjesëmarrjes së tij në veprimtari sindikale në bazë të ligjit.<sup>140</sup>

Nëpërmjet kësaj dispozite kërkohet të mbrohet punëmarrësi nga zgjidhja e kontratës për shkaqe që lidhen me sindikatën apo aktivitetet e saj. Ky motiv abuziv përfaqëson një ndër motivet më të zakonshme për të cilat kërkohet zgjidhja e kontratës nga punëdhënësi. Mbrojtja që i sigurohet punëmarrësve dhe sindikatave kundër veprimeve që pengojnë organizimin, bëhet në kuadër të respektimit të një të drejte të rëndësishme siç është liria e organizimit për qëllime të ligjshme.

Mbrojtja nga përfundimi i punësimit për shkak të aktiviteteve sindikale realizon një qëllim të rëndësishëm. Ajo i jep mundësi dhe garanci drejtuesve të sindikatave apo pjesëmarrësve të tyre, se ata nuk do të vuajnë asnjë pasojë për shkak të ushtrimit të të drejtave që kanë në sindikatë. Një mënyrë për të dhënë këtë siguri është ndalimi i përfundimit të punësimit gjatë periudhës kur ushtrohen këto veprimtari. Kuptohet që ka

<sup>140</sup> Ky motiv dhe motive e tjerë të mësipërm, janë në pajtim të plotë me nenin 5 të Konventës Nr.158 të ONP. Edhe këtu, legjislacioni ynë ka përputhje të plotë.

edhe përjashtime për rastet kur punëmarrësi nuk respekton detyrimet që rrjedhin nga kontrata e punës.

Legjislacioni ynë garanton direkt jo vetëm të drejtën për të marrë pjesë në një sindikatë, por edhe të drejtën për mos qënë anëtar i saj. Të dy rastet nuk duhet të shërbejnë si baza diskriminimi dhe paragjykimi ndaj punëmarrësve.

Pavarësisht se e drejta e punëdhënësit për të zgjidhur kontratën vështirësohet nëpërmjet parashikimit të këtyre motiveve, ai përsëri mund të nisë procedurat për zgjidhjen e saj dhe të japë afatin përkatës të njoftimit. Ndaj vendimit të punëdhënësit për zgjidhjen e kontratës pa shkaqe të arsyeshme punëmarrësi ka të drejtë të ngrejë padi në gjykatë. Këtë të drejtë mund ta ushtrojë brenda 180 ditëve nga dita e përfundimit të afatit të njoftimit. Punëmarrësi do të ndjekë këtë afat atëherë kur zgjidhja është bërë duke respektuar afatin e njoftimit dhe motivi abuziv është zbuluar përpara se afati i njoftimit të mbarojë, ose pas tij por brenda afatit 180 ditor. Kur zgjidhja është bërë duke respektuar afatin e njoftimit, por punëmarrësi e ka zbuluar motivin abuziv pas përfundimit të 180 ditëve të përmendura më sipër, ai ka në dispozicion një afat të dytë. Ky është më i shkurtër, zgjat 30 ditë dhe fillon në momentin kur punëmarrësi merr dijeni për ekzistencën e motivit abuziv. Në këtë mënyrë, janë parashikuar dy mundësi për punëmarrësin që të mbrojë të drejtat e tij dhe njëkohësisht dy pengesa për punëdhënësin për të zgjidhur kontratën pa shkaqe të arsyeshme.

Pasojat e një zgjidhjeje të tillë janë:

- a) Pavlefshmëri e zgjidhjes;
- b) Dëmshpërblimi, i cili është sa paga e një viti pune dhe që i bashkohet pagës që ai duhet të marrë gjatë afatit të njoftimit;
- c) Rikthim në vendin e mëparshëm të punës. Kjo ndodh vetëm për punëmarrësit në administratë publike dhe vetëm kur vendoset nga gjykata me vendim të formës së prerë;

Ka mjaft diskutime në lidhje me pavlefshmërinë e zgjidhjes së kontratës për shkak të motivit abuziv. Për disa autorë, një pasojë e tillë e zgjidhjes së kontratës pranohet ashtu siç është shprehur edhe në dispozitën në fjalë. Pra, për ta kontrata e punës vazhdon të jetë në fuqi. Për disa të tjerë, kontrata e punës e zgjidhur për një motiv abuziv nuk mund të vazhdojë edhe sikur një gjë e tillë të parashikohet shprehimisht në ligj. Kjo ndodh sepse lidhja e krijuar midis punëmarrësit dhe punëdhënësit është prekur nga qëndrime aspak të këndëshme të këtij të fundit. Rrjedhimisht, qëndrime të tilla do ta bënin thuajse të pamundur vazhdimësinë e marrëdhënieve të punës. Për më tepër, vetë paragrafi 3 i nenit 146, parashikon si një tjetër pasojë rikthimin në punë të punëmarrësit në administratën publike me vendim gjykatë. Kjo do të thotë se zgjidhja e kontratës pa shkaqe të arsyeshme është e vlefshme, pra kontrata konsiderohet e zgjidhur sepse në të kundërt rikthimi në punë nuk kishte pse të bëhej. Ai do të ndodhte detyrimisht me vazhdimin e zbatimit të kontratës.

Me rastin e rikthimit në punë të punëmarrësit që punonte në administratën publike shtrohet pyetja: Nëse vendi i punës është zënë nga një punonjës tjetër pas largimit të tij nga puna si do të veprohet? Mendojmë se do të ishte mirë në të tilla situata që ligji, kontrata kolektive dhe ajo individuale të parashikojnë të drejtën e punëmarrësit të pushuar për t'u sistemuar në vendin e tij të punës dhe detyrimin e punëmarrësit zëvendësues për

t'u larguar nga puna, përvojë kjo edhe nga legjislacioni i punës që ka vepruar në vendin tonë deri para vitit 1995.

Zgjidhja e kontratës në kohë të papërshtatshme

Sipas nenit 147 të Kodit të Punës punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën në kohën kur, sipas legjislacionit në fuqi, punëmarrësi kryen shërbim ushtarak, përfiton pagesë paaftësie të përkohshme në punë nga punëdhënësi ose sigurimet shoqërore, për një periudhë deri në një vit, si dhe kur punëmarrësi është me pushime të dhëna nga punëdhënësi.<sup>141</sup>

Kur zgjidhja e kontratës bëhet para se punëmarrësi të thirret në shërbim ushtarak, të jetë me paaftësi të përkohshme në punë ose të jetë me pushime të dhëna nga punëdhënësi dhe afati i njoftimit nuk ka përfunduar, ky afat pezullohet për periudhën e kryerjes së shërbimit ushtarak, të paaftësisë së përkohshme në punë ose të pushimeve të dhëna nga punëdhënësi dhe rifillon pas përfundimit të kësaj periudhe.

Pyetjet që shtrohen në lidhje me këtë mënyrë zgjidhjeje janë disa. Së pari, ç'do të kuptohet me kohë të papërshtatshme; për kë është e tillë ajo; cili është qëllimi i parashikimit të saj; cila klasifikohet si një kohë e tillë; sa zgjat ajo etj?

Në vëmendje të ligjvënësit në këtë dispozitë është punëmarrësi. Qëllimi i këtij neni është të mbrohet ai nga efektet që do të shkaktonte zgjidhja e kontratës së punës në kohë të papërshtatshme. Efekti më negativ i kësaj zgjidhjeje do të ishte pakësimi i të ardhurave në çaste të papritura dhe, ndonjëherë, tepër të vështira për punëmarrësin. Për këto arsye, dispozita në fjalë është një mjet shumë efikas për mbrojtjen e punëmarrësit.

Kryerja e një pune të caktuar është një detyrë, e cila, për t'u realizuar, kërkon domosdoshmërisht aftësitë profesionale të punëmarrësit. Përgatitja profesionale është kusht për çdo punëdhënësi. Ajo është e lidhur me të gjitha rrethanat në të cilat ndodhet punëmarrësi, duke qenë se përfaqëson një cilësi subjektive. Ndër këto rrethanat, disa mund të jenë favorizuese për vazhdimin me rezultat të aktivitetit në një ndërmarrje, disa të tjera jo. Në të parat, mund të përmenden njohja e disa gjuhëve të huaja, specializimi në sektorë të caktuar, shkëmbimi i eksperiencave me punëmarrës të të njëjtit nivel në shtete të tjera etj. Në të dytat radhiten paaftësia për punë, dëmtimet fizike apo mendore të përhershme, mungesa e stimuljeve material etj. Nga kjo kategori e gjerë rrethanash, legjislatori ka shkëputur ato të cilat përbëjnë periudha të veçanta për punëmarrësin dhe që prekin punëdhënësin. Këto periudha të veçanta përbëjnë kohën e cilësuar si të papërshtatshme. Për emërtimin e tyre është përdorur termi papërshtatshmëri me qëllim që të nxirret në pah karakteristika themelore e kësaj gjendjeje ose papërshtatshmëria. Koha e papërshtatshme i referohet asaj periudhe të veçantë, gjatë së cilës punëmarrësi nuk është ose nuk mundet që të jetë në gjendje të përmbushë detyrën e tij kryesore që është kryerja e punës. Shkaqet e pranisë së kësaj gjendjeje janë të lidhura direkt me punëmarrësin dhe të drejtat e tij.

---

<sup>141</sup> Kështu për shembull, me vendimin e Gjykatës së Rrethit Tiranë, Nr.1554, datë 10.4.1997, thuhet shprehimisht se "... ana e paditur e ka zgjidhur kontratën e punës me paditësin në kundërshtim me nenin 147/1 të Kodit të Punës, pasi ky i fundit në kohën kur është zgjidhur kontrata ka qenë me raport mjekësor". Në këto kushte, gjykata ka pranuar kërkesë padinë e punëmarrësit duke e konsideruar zgjidhjen e kontratës së punës të pajustificuar nga punëdhënësi dhe ka vendosur detyrimin e punëdhënësit për dëmshpërblim.

Si kohë të papërshtatshme, parashikohen tre rrethana:

- A) Kryerja e shërbimit ushtarak;
- B) Paaftësia e përkohshme në punë<sup>142</sup>;
- C) Pushimet e lejuara nga punëdhënësi;

A) Kryerja e shërbimit. Për gjatë kësaj kohe, punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën e punës. Punëmarrësi pas kryerjes së shërbimit ushtarak është i autorizuar për t'u ripunësuar në të njëjtën punë, me të njëjtën pagë, status, të drejta dhe përfitime të tjera. Në qoftë se është e nevojshme, punëdhënësi duhet t'i sigurojë atij një trajtim ose ritrajtim për të rifreskuar aftësitë, në mënyrë që ai të jetë i aftë për rikthim në punë. Pohimi i fundit nuk përbën në të vërtetë një detyrim ligjor të punëdhënësit. Ai është i lirë të zgjedhë për të trajnuar ose jo punëmarrësin. Trajnimi do të sillte efekte pozitive, në radhë të parë për punëdhënësin, sepse do të mundësonte vazhdimin e aktivitetit të punës në të njëjtën mënyrë si më përpara kohës së papërshtatshme ose, ndoshta edhe më mirë. Përderisa edhe trajnimi mund të ketë shpenzimet e veta, këshillohet që ai të zbatohet vetëm atëherë kur është e domosdoshme. Të tilla raste, janë kur për shembull, për shkak të shkëputjes (rasti i shërbimit ushtarak apo paaftësisë për punë), punëmarrësi ka humbur ose i janë zbehur shprehitë profesionale. Pasojat e fundit shfaqen me fillimin e punës nga punëmarrësi.

B) Paaftësia për punë e shkaktuar nga sëmundjet, gjymtimet, aksidentët është hendikap shumë i rëndë, që sjell jo vetëm pasoja ekonomike, por edhe psikologjike te personat që e vuajnë atë. Paaftësia për punë mund të jetë e përhershme ose e përkohshme. Kjo e fundit nënkupton pamundësinë e një personi, që për një kohë të caktuar, të përmbushë plotësisht detyrat që rrjedhin nga kontrata e punës së tij. Pikërisht për këtë lloj paaftësie që nuk zgjat për një kohë të gjatë bën fjalë neni i sipërcituar. Në këtë kategori përveç dëmtimeve për shkak të aksidenteve apo sëmundjeve të ndryshme, përfshihet edhe shtatëzënia. Kjo është një gjendje e veçantë, gjatë së cilës lejohen shkëputjet nga puna.

Për të vërtetuar paaftësinë e përkohshme për punë, punëmarrësit i kërkohet një raport mjekësor. Në legjislacionin tonë nuk parashikohet një periudhë e përcaktuar brenda së cilës ky raport duhet t'i paraqitet punëdhënësit, por mendimi i përgjithshëm është që ky veprim të kryhet sa më shpejt ose brenda një kohe të arsyeshme.

Paaftësia për punë do të klasifikohet si kohë e papërshtatshme sipas nenit 147, vetëm kur plotësohen dy kushte:

- a) Të jetë e përkohshme;
- b) Ajo paguhet nga punëdhënësi apo sigurimet shoqërore, për një periudhë deri në një vit;

C) Rrethanat e fundit që parashikohet si kohë e papërshtatshme për zgjidhjen e kontratës së punës është periudha e pushimeve të punëmarrësit, të lejuara nga punëdhënësi. Në këtë rast, është vënë punëdhënësi ai që ka lejuar largimin e punëmarrësit për një kohë të caktuar. Prandaj, nëse ai do të zgjidhte kontratën gjatë kësaj periudhe do të shkelte hapur jo vetëm ligjin, por edhe parimin e mirëbesimit. Veprime të tilla të ndërmarra nga punëdhënësi do ta vendosin atë në pozita keqbesimi.

---

<sup>142</sup> Shih "Raste praktike", Tiranë 1997, f.40.



Koha e papërshtatshme për zgjidhjen e kontratës nuk zgjat në pafundësi. Nëpërmjet parashikimit të një limiti për këtë kohë, mbrohet edhe punëdhënësi, i cili nga shkëputja ka efektet negative personale. Kështu, kohëzgjatja e kësaj periudhe varet nga rrethanat dhe nga natyra e tyre. Kur bëhet fjalë për shërbimin ushtarak, kohëzgjatja e tij dhe rrejdhimisht e kohës së papërshtatshme është e përcaktuar në ligjin penal. Kohëzgjatja e paaftësisë për punë është vetëm 1 vit. Kjo do të thotë se vetëm për një vit paaftësie të përkohshme për punë të paguar nga punëdhënësi ose sigurimet shoqërore, punëdhënësi, nuk jepet e drejta e zgjidhjes së kontratës së punës. Ndërkohë, pushimet e punës jepen nga punëdhënësi dhe caktohen në varësi të kohëzgjatjes së marrëdhënieve të punës dhe ligjit.

Pas përfundimit të periudhës 12 mujore të shërbimit ushtarak një vjeçar të paaftësisë së përkohshme për punë dhe pushimeve, punëdhënësit i lind e drejta të zgjidhë kontratën e punës. Për këtë ai duhet të respektojë të gjitha dispozitat për zgjidhje, të cilat lidhen me afatin e njoftimit dhe procedurën për zgjidhjen e kontratës.

Në të gjitha rastet kur punëdhënësi ka nisur zgjidhjen e kontratës përpara fillimit të kohës së papërshtatshme, kjo zgjidhje do të jetë e vlefshme. Nëse afati i njoftimit është dhënë, ka filluar dhe nuk ka përfunduar përpara se rrethanat e papërshtatshme të ekzistojnë, atëherë ai do të pezullohet. Pezullimi i këtij afati do të zgjasë për sa kohë zgjasin vetë rrethanat, për të rifilluar sapo ato të përfundojnë.

#### Pushimi kolektiv nga puna

Një rast tepër të veçantë në Kodin e Punës përfaqëson pushimi kolektiv nga puna, i cili parashikohet nga neni 148. Është kjo një situatë e re juridike, që sanksionohet shprehimisht në legjislacionin tonë të punës. Më tepër, si largim kolektiv nga puna, kjo dispozitë, për kushtet edhe kriteret që vendos, duhet kuptuar si garanci plotësuese e punëmarrësve për t'u mbrojtur nga largimet (pushimet) kolektive nga puna.

Vlerësohet pushim kolektiv nga puna përfundimi i marrëdhënieve të punës nga punëdhënësi për arsye që nuk kanë të bëjnë me punëmarrësin, kur numri i pushimeve nga puna, brenda 90 ditëve është të paktën 10 për ndërmarrjet me deri në 100 punonjës; 15 për ndërmarrjet me mbi 100 deri në 200 punonjës; 20 për ndërmarrjet me mbi 200 deri në 300 punonjës dhe 30 për ndërmarrjet me mbi 300 punonjës.

Kur punëdhënësi parashikon të bëjë pushime kolektive nga puna, ai duhet të njoftojë me shkrim organizatën e punëmarrësve, e njohur si përfaqësuese e punëmarrësve, në mungesë të saj, punëdhënësi njofton punëmarrësit e tjerë nëpërmjet afishimit në mënyrë të dukshme, në vendin e punës. Njoftimi duhet të përmbajë veçanërisht arsyet e pushimit nga puna, numrin e punëmarrësve që do të pushohen, numrin e punëmarrësve të punësuar normalisht, si dhe kohën gjatë së cilës është parashikuar të kryhen këto pushime. Punëdhënësi i dorëzon Ministrisë së Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta një kopje të këtij njoftimi. Punëdhënësi bën këshillime me organizatën e punëmarrësve, e njohur si përfaqësuese e punëmarrësve, me qëllim që të arrihet një marrëveshje. Në mungesë të saj, punëdhënësi u jep mundësi punëmarrësve të marrin pjesë në këshillime. Ato bëhen për marrjen e masave për të zbutur pasojat e tyre. Këshillimet bëhen brenda 20 ditëve, duke filluar nga data e njoftimit, e parashikuar në pikën 2 të këtij neni, përveç kur punëdhënësi pranon një kohëzgjatje më të madhe.

Punëdhënësi njofton me shkrim Ministrinë e linjës për përfundimin e këshillimeve. Ai i dërgon një kopje të këtij njoftimi palës së interesuar. Nëse palët nuk kanë rënë dakord,

Ministria i ndihmon ato të arrijnë një marrëveshje, brenda 20 ditëve, duke filluar nga data e njoftimit, e parashikuar në këtë pikë, përveç kur punëdhënësi pranon një kohëzgjatje më të madhe. Ministria e linjës nuk mund t'i ndalojë pushimet kolektive. Pas përfundimit të afatit njëzetditor, të parashikuar në pikën 4 të nenit 148, punëdhënësi njofton punëmarrësit që do të pushohen, si dhe për zgjidhjen e kontratës, duke respektuar afatet e njoftimit të parashikuara në nenin 143.

Dispozitat e Kodit të Punës janë pjesërisht të harmonizuara me Direktivën 75/129/EEC "Pushimet Kolektive" dhe trajtojnë mbrojtjen e punonjësve nga pushimet kolektive të punës. Kodi parashikon detyrimin e punëdhënësit për të respektuar procedurën e paracaktuar, e cila ka të bëjë me informimin paraprakisht të sindikatës ose përfaqësuesve të punëmarrësve për arsyet e pushimit, numrin e pushimeve dhe kohën e tyre, konsultimin me sindikatën përfaqësuese, me qëllim për të pakësuar pushimet kolektive nga puna, brenda një afati ..-ditor. Punëdhënësi duhet të njoftojë me shkrim, për sa më sipër Ministrinë e linjës.

Punëdhënësi që nuk respekton procedurën e pushimit kolektiv nga puna, të parashikuar në pikat 1,2,3 dhe 4 të këtij neni, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim deri në gjashtë muaj pagë dëmshpërblim, i cili i shtohet pagës gjatë afatit të njoftimit, ose dëmshpërblim që merret në rast mosrespektimi të këtij afati, të parashikuar në nenin 143. Punëdhënësi duhet t'u japë përparësi në rimarrjen në punë punëmarrësve të pushuar nga puna për arsye që nuk kanë të bëjnë me punëmarrësit, nëse ai punëson punëmarrës me kualifikim të krahasueshëm.

Një nga problemet më shumë të diskutuar në literaturën e huaj,<sup>143</sup> mbetet dallimi midis shkaqeve të ndërmarrjes, si premise për pushime kolektive nga puna dhe arsyet, si premise për pushime individuale nga puna.

Mendohet se për pushimet kolektive nga puna kërkohet transferimi ose pakësimi i aktivitetit të ndërmarrjes, ndërsa për pushimet individuale nga puna, qoftë edhe për një numër të caktuar punëmarrësish, shërbejnë kryesisht arsyet teknologjike ose ekonomike.

Në këtë kuadër, kërkohet një studim më i thellë i shkaqeve të pushimit kolektiv nga puna. Për këtë, mjafton të saktësohet se me motiv objektiv të justifikuar mund të kuptohet çdo situatë e re e ndërmarrjes që e shtyn punëdhënësin drejtë suprimimit të vendit të punës, ose, në rastin e pushimeve kolektiv nga puna, me kusht që ato mos shprehin kërkesat e pushimit kolektiv nga puna (gjendja e ndërmarrjes, e cila mund të shkaktohet si nga shkaqe objektive ashtu edhe nga mundësia e kryerjes së punës, si një zgjedhje e sipërmarrësit, si një gadishmëri për një organizim të ri).

Në çdo rast, është në fuqi parimi i pushimit nga puna extrema ratio, në kuptimin që punëdhënësi duhet të tregojë pamundësi për t'i caktuar punëmarrësit të tjera shërbime, ndoshta edhe më të rënda, me qëllim evitimin e pushimit nga puna.

Është diskutuar shumë nëse hyn në motivin e justifikuar objektiv pamundësia e kryerjes së shërbimeve të punës ose vetë fakti juridik shues sipas normave juridike respektive.

Në jurisprudencën e huaj, orientimi ka ndryshuar shumë herë. Në një moment të parë, i është referuar normave të Kodit Civil mbi pamundësinë, si një fakt zgjidhës (shues) dhe,

---

<sup>143</sup> Fabio Mazziotti "Diritto del lavoro", Napoli, 1999, f.535-568

në një moment të dytë, funksioneve të organizimit të punës. Kohët e fundit, po shënohet një rikthim drejt orientimit të parë, pra drejt normave civile mbi pamundësinë, si një fakt shues.

Megjithatë, ky rezultat nuk ndryshon shumë. Konceptimi juridik civil e konsideron pamundësinë si një pamundësi të përkohshme, më shumë si një pamundësi të pjesshme, *ratione temporist*, duke i dhënë të drejtën punëdhënësit për prapsim, nëse nuk ka më interes për vazhdimin e marrëdhënies, në lidhje me titullin e detyrimit dhe me natyrën e objektit.

Duke ju referuar këtyre dy kritereve të fundit, mund të thuhet se pamundësia duhet konsideruar e tillë, duke patur parasysh llojin e organizimit të punës dhe natyrën e shërbimit, në kuptimin që punëmarrësi me një kualifikim të ulët, ose në rastin kur punëdhënësi nuk ka më interes të vazhdojë marrëdhëniet e punës përpara se të mbarojë afati kohor i vendosur.

Të njëjtët kritere vlerësimi duhen zbatuar edhe në rastin e pamundësisë si një motiv objektiv i justifikuar, ndikimi i të cilit në funksionimin e rregullt të punës varet nga natyra e shërbimit të punës, nga përmasat dhe lloji i organizimit të saj. Punëdhënësi, pasi tregon interesin e tij për mosvazhdimin e marrëdhënies së punës për shërbimet që i ka bërë punëmarrësi, duhet të provojë pamundësinë për t'i orfruar të njëjtit punëmarrës një tjetër vend pune. Në rastin e kontratës me afat, nuk duhet t'i referohemi pamundësisë së përkohshme, por asaj të pjesshme, *ratione temporist*, duke quajtur të pranueshëm prapësimin, me kusht që punëdhënësi të mos ketë një interes të madh për të pasur shërbimin e punës gjatë kohës së mbetur deri me mbarimin e këtij afati.

Hipotezat e pamundësisë të shërbimit të punës, në literaturën e huaj<sup>144</sup> nuk janë të shumta. Duke konsideruar ato më të zakonshmet, si rasti i sëmundjeve, aksidentet, shtatëzania, lindja e fëmijës, që janë të parashikuar nga regjimi i pezullimit të marrëdhënies, duke shtuar hipotezat e pamundësisë së qëndrimit në punë, për shkak të një detyre më të rëndësishme, si shërbimi ushtarak, veprimtaria politike, zgjedhjet politike, administrative ose sindikale.

Një hipotezë e parë e pamundësisë është tejkalimi i periudhës së sëmundjes, që në kundërshtim me një orientim ende mbizotërues në jurisprudencë, nuk duhet të merret në konsideratë, si një fakt shues i marrëdhënies, por vetëm si premisë e prapsimit të punëdhënësit, për një motiv të justifikuar ose për pamundësinë e kryerjes së shërbimit.

Mund të quhet pamundësi edhe dobësia fizike, e vërtetuar ligjërisht, për kryerjen e shërbimeve të punës. Sipas jurisprudencës, punëdhënësi nuk është i detyruar t'i ofrojë punëmarrësit kryerjen e shërbimeve të tjera, edhe kur kjo pamundësi vjen si pasojë e aksidenteve në punë dhe, mund ta pushojë nga puna, përpara mbarimit të afatit të parashikuar nga mjeku, kur rezulton se sëmundja mund të jetë me pasoja të përhershme. Në çdo rast, duhen pranuar marrëveshjet, me anë të të cilave punëmarrësi pranon edhe një vend pune me kualifikim më të ulët, me qëllim ruajtjen e vendit të punës.

---

<sup>144</sup> Fabio Mazziotti "Diritto del lavoro", Napoli, 1998, f.493-534; Eduardo Ghera "Diritto del lavoro", Bari, 1993, f.229-272.

E njëjta zgjidhje mund të propozohet në hipotezën e pamundësisë së punëmarrësit për të kryer punën e tij që varet nga masat e marra nga një autoritet publik, për shembull, heqja e licencës.

Humbja e aftësisë fizike të punëmarrësve invalid ose jo të mbrojtur nga ligji për marrjen në punë, përbën një hipotezë të veçantë për zgjidhjen e marrëdhënies së punës, nëse vërtetohet mospërputhja përfundimtare me vazhdimësinë e marrëdhënies së punës.

Një hipotezë tjetër e pamundësisë, verifikohet në rastin kur punëmarrësi është nën hetim, që sjell si pasojë pamundësinë e përkohshme për të kryer dhe, që nuk mbulohet nga një regjim pezullimi i marrëdhënies, pavarësisht se prezumohet pafajësia e tij deri në dhënien e vendimit të formës së prerë. Megjithatë, në këtë rast, në dobi të punëmarrësit mund të parashikohet një riintegrim i veçantë i vendit të punës, kur jepet vendimi i formës së prerë, për pafajësinë e punëmarrësit ose kur çështja e tij pushohet. Në këtë rast, punëdhënësi, pa marrë parasysh kërkesat organizative dhe përmasat e ndërmarrjes, ka përgjegjësinë morale objektive që rrjedh nga shkaqet e drejtësisë, pra edhe shteti, duhet të ketë përgjegjësinë e tij, për të parashikuar masa përfituese për punëmarrësin, në rast se ai shpallet i pafajshëm, nëse nuk ka kryer veprën për të cilën akuzohet.

Në përputhje me konventat dhe jurisprudencën demokratike ndërkombëtare, legjislacioni i punës parashikon:

Zgjidhja e kontratës së punës me afat të caktuar. (Konventa Nr.158, neni 2, pika 2/a e ONP).

Sipas nenit 49, të kodit të Punës, kontrata me afat të caktuar përfundon në fund të kohës së parashikuar, pa zgjidhje paraprake. Duke bërë vetëm interpretimin literal të këtij neni, kuptojmë që mënyra e vetme e zgjidhjes së kësaj kontrate është pritja për mbarimin e afatit të saj. Qëllimi i këtij parashikimi del nga vetë kuptimi i kontratës me afat të caktuar. Përderisa ajo përfaqëson një marrëveshje që lidhet për një kohë të caktuar, legjislatori prezumon se kjo marrëveshje do të përfundojë kur mbaron afati. Për këtë mbahet parasysh edhe vetë qëllimi i palëve për të lidhur një kontratë të tillë. Pra, shprehja “pa zgjidhje paraprake” synon të tregojë që ligjvënësi nuk parashikon procedura apo afate njoftimi që duhet të respektohen nga palët për të zgjidhur kontratën përpara mbarimit të afatit të saj. i vetmi detyrim është respektimi i afatit të caktuar për kohëzgjatjen e kontratës.

Rasti klasik dhe më i thjeshtë për t’u kuptuar është përfundimi i kontratës për shkak të ezaurimit të kushtit të saj ose afatit. Kështu, nëse punëmarrësi dhe punëdhënësi kanë lidhur një kontratë në datën 1 gusht të vitit 2005 për një afat një vjeçar, prezumohet që kontrata do të përfundojë në 1 gusht të vitit 2006. Kjo është një ndër situatat që mund të sjellë përfundimin e kontratës së punës.

Situata tjetër është mosrespektimi i procedurës së parashikuar në nenin 149 ose zgjidhja e kontratës përpara se të skadojë afati i saj. Kjo situatë rregullohet nga dispozitat mbi zgjidhjen e menjëherëshme të kontratës së punës, për aq sa mosrespektimi i afatit të kontratës e klasifikon zgjidhjen si të menjëherëshme. Këto dispozita janë të njëjta me ato që aplikohen në rastet e zgjidhjes së menjëherëshme të kontratës me kohëzgjatje të pacaktuar.

Koha e provës dhe zgjidhja e saj (neni 150)

Kontrata me afat të caktuar mund të ketë ose jo kohë prove. Aplikimi i saj lidhet në dëshirën e palëve dhe kur kjo dëshirë është e pranishme, palët e shprehin atë në formë të shkruar. Pra, janë palët ato që vendosin nëse koha e provës është e arsyeshme apo jo, duke u bazuar për këtë në fakte objektive dhe kryesisht në natyrën e punës. Sa më sipër, kemi një ndryshim të dukshëm në raport me kohën e provës gjatë një kontrate pa afat të caktuar. Te kjo e fundit instrumenti në fjalë ka vlerën e një prezantimi ligjor.

Qëllimi i kohës së provës është i njëjtë dhe më konkretisht: vlerësimi i të gjitha rrethanave të punësimit të ardhshëm sipas eksperiencës së krijuar nga punëmarrësi. Kur palët lidhin një kontratë që ka për objekt kryerjen e së njëjtës punë, koha e provës nuk mund të aplikohet më edhe sikur palët të dëshirojnë një gjë të tillë. Koha e provës mund të zgjasë 3 muaj ose më pak, por asnjëherë më shumë.

Është e vërtetë që legjislatori e konsideron të zgjidhur kontratën me afat pasi ka përfunduar ky afat, por dispozita që e parashikon një gjë të tillë nuk është kaq e ngurtë. Arrijmë në këtë përfundim po ta interpretojmë atë edhe në lidhje me dispozitat e tjera të zgjidhjes së kontratës me afat të caktuar. Kështu, palëve i jepet mundësia se jo vetëm të parashikojnë një periudhë prove por edhe që të zgjidhin kontratën gjatë saj. Kuptohet që, kur palët kanë zgjedhur që tre muajt e parë ose më pak të kontratës së tyre t'i konsiderojnë si kohë prove, mungon vlerësimi objektiv për përmbajtjen e punës dhe aftësive për ta kryer atë. Punëdhënësi nuk është i sigurtë për aftësitë dhe përshtatshmërinë e punëmarrësit në punë dhe nga ana tjetër ky i fundit nuk është i bindur për detyra që duhet të përmbushë. Në qoftë se, rezultatet e periudhës së provës janë negative, do të thotë se mbeten dyshimet e mësipërme. Atëhere si punëmarrësi ashtu edhe punëdhënësi kanë të drejtën për të zgjidhur kontratën. Kur rezultatet e kohës së provës janë pozitive, kohëzgjatja e saj llogaritet në afatin e kontratës së lidhur.

Kontrata me afat të gjatë dhe zgjidhja e tyre (neni 151)

Një formë e kontratave individuale me kohëzgjatje të caktuar janë kontratat me afat të gjatë (neni 151 i Kodit të Punës). Do të konsiderohen të tilla të gjitha kontratat, të cilat lidhen për një afat mbi tre vjet. Këtyre kontratave i është kushtuar një dispozitë e veçantë në Kodin e Punës për t'i dalluar nga kontratat e tjera të punës, të cilat kanë një kohëzgjatje më të shkurtër. Qëllimi i kësaj dispozite në thelb nuk është përkufizimi i kontratave me afat të gjatë, por përcaktimi i disa rregullave për zgjidhjen e tyre. Për shkak të kohëzgjatjes jo të shkurtër është parashikuar mundësia e zgjidhjes së këtyre kontratave në mënyrë të njëanshme, vetëm nga punëmarrësi dhe vetëm duke respektuar afatet e caktuara.

Pala që ka të drejtën për të zgjidhur këtë lloj kontrate është vetëm punëmarrësi dhe kjo jo pa qëllim, sepse janë kushtet kur marrëdhënia e punës ka zgjatur prej një kohe të përcaktuar dhe relativisht të gjatë.

Duke vlerësuar mundësitë e pakënaqësisë që lindin gjatë kësaj kohe, për shkaqe të ndryshme, mund të thuhet që është punëmarrësi ai që mund të preket më shumë. Punëdhënësi, nga ana tjetër, është dakort me cilësinë e punës dhe kapacitetin profesional të punëmarrësit, në bazë të bindjeve të krijuara përgjatë gjithë kohëzgjatjes së kontratës. Ai ka interes më të madh për të vazhduar kontratën se sa për ta zgjidhur atë, sepse i njuh më mirë aftësitë e punëmarrësit dhe sjelljen e tij gjatë punës. Për të mbrojtur dhe për të shmangur pakënaqësitë e tij për shkak të kushteve të papëlqyera të punës, ekziston mundësia e zgjidhjes së kontratës prej tij. E drejta për

këtë është e kufizuar nga kohëzgjatja e marrëdhënieve të punës dhe detyrimi për të respektuar afatin e njoftimit.

Kur kontrata lidhet për më shumë se tre vjet deri në pesë vjet, është e drejta e punëmarrësit që ta zgjidhë atë mbas tre vjetëve. Ndërsa, kur kontrata është lidhur për më shumë se pesë vjet, e drejta për të zgjidhur këtë kontratë lind pas pesë vjetëve. Në të dy rastet duhen respektuar afatet përkatëse të njoftimit.

Kur nuk respektohet kohëzgjatja e marrëdhënieve të punës, pas së cilës lind e drejta për të zgjidhur kontratën me afat të gjatë, dhe kur nuk respektohen nga punëmarrësi afatet e njoftimit kemi të bëjmë me një zgjidhje të menjëhershme të kontratës së punës. Zgjidhja do të trajtohet në bazë të neneve 151-156 të Kodit të Punës që lidhen me zgjidhjen e menjëhershme të kontratës.

E drejta e shpërblimit për vjetërsi pas zgjidhjes së kontratës së punës (neni 152 i Kodit të punës).

Kjo e drejtë vjen në harmoni të plotë me përmbajtjen e konventave ndërkombëtare. Është një përfitim, i cili i takon punëmarrësit vetëm kur marrëdhëniet e punës kanë zgjatur për jo më pak se tre vjet. Punëmarrësi, në këtë rast, përfiton shpërblim për vjetërsinë si në rastin e zgjidhjes së kontratës me afat të pacaktuar nga punëdhënësi.

Zgjidhja e menjëhershme e kontratës së punës.

Kjo trajtohet si një çështje e veçantë në Kodin e Punës. Janë katër dispozitat, nenet 153-156, që parashikojnë kuptimin e saj; rastet kur ndodh; arsyet ose shkaqet e justifikuar apo jo dhe pasojat në çdo rast.

Si një mënyrë e zgjidhjes së kontratës individuale të punës, zgjidhja e menjëhershme konsiderohet e rëndësishme jo vetëm në kuadrin e dispozitave të Kodit të Punës që e rregullojnë atë, por edhe rastet e praktikës së përditshme të konflikteve të punës. Në perceptimin e parë me termin, zgjidhje e menjëhershme e kontratës, të krijohet përshtypja se kemi të bëjmë me një mënyrë zgjidhje kontrate më të volitshme dhe më komode për të dyja palët. Në të vërtetë nuk është kështu. Parashikohen një varg pasojash, kryesisht ekonomike në rast se njëra nga palët zgjedh këtë formë për t'i dhënë fund marrëdhënieve të punës. Në çdo rast është e nevojshme të tregohet kuptimi dhe përmbajtja e zgjidhjes së menjëhershme. Për t'i dalluar rastet kur ajo është e justifikuar apo jo dhe më pas për të kuptuar pasojat.

Për të përcaktuar kuptimin e zgjidhjes së menjëhershme të kontratës së punës, ndihmon klasifikimi i kontratave individuale të punës në kontrata me kohëzgjatje të caktuar dhe kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar. Kështu, kohëzgjatja e marrëdhënieve të punës ndikon drejtëpërsëdrejtë në kushtëzimin që i bëhet zgjidhjes së menjëhershme të kontratës individuale të punës.

Në nenin 149, jepet kuptimi i kontratës me afat të caktuar. Palëve nuk i jepet ndonjë e drejtë ligjore për ta zgjidhur më parë kontratën, duke respektuar rregulla të caktuara, si përshebull, afate njoftimi për zgjidhje. Por, mund të ndodhë që për shkaqe të ndryshme, njëra prej palëve të realizojë zgjidhjen përpara afatit. Si rezultat, do të konsiderohet zgjidhje e menjëhershme e kontratës me afat të caktuar, rasti kur njëra nga palët e zgjidh kontratën përpara afatit të përfundimit të saj.

E drejta për të zgjidhur me efekt të menjëhershëm kontratën i jepet si punëmarrësit ashtu edhe punëdhënësit. Një shtrirje e së drejtës, në të dy subjektet, justifikohet nga rrethanat që ligjvënësi ka parashikuar për zbatimin e kësaj zgjidhje të kontratës. Kështu, arsyet në bazë të së cilave mbështetet zgjidhja mund të burojnë si nga punëdhënësi ashtu edhe nga punëmarrësi. Palët, nuk mundën që të përjashtojnë mundësinë e zgjidhjes së menjëherëshme në kontratën që lidhin midis tyre.

Kontrata mund të zgjidhet menjëherë për shkaqe të justifikuara ose të pajustificuara. Është e një rëndësie të veçantë çështja e përcaktimit të shkaqeve të justifikuara, sepse ndihmon për kuptimin e rasteve kur zgjidhja e menjëhershme është e pajustificuar<sup>145</sup>.

---

<sup>145</sup> Ky përfundim përbën edhe thelbin e Konventës Nr.158 (nenet 4 dhe 5) të ONP.

## Kreu VI

### E drejta sindikale në RSH, në pajtim me konventat dhe rekomandimet e ONP.

#### I. Konventat e rekomandimet e ONP dhe e drejta sindikale në RSH

Zhvillimet ligjore sindikaliste në vendin tonë nuk mund të trajtohen jashtë analizave të burimeve ndërkombëtare. Janë pikërisht këto burime juridike ndërkombëtare ato që krijojnë themelin e garancive juridike të lirisë sindikale. Në këtë vështrim, meritojnë të përmenden sidomos konventa dhe rekomandime të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, Karta e OKB, Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut, Konventa e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut, Karta Sociale Europiane, direktivat e rekomandimet e BE etj.

Organizata Ndërkombëtare e Punës përbën një nga organizatat e para në nivel ndërkombëtar për rregullimet juridike në fushën e marrëdhënieve të punës. Kjo organizatë u themelua pas Luftës së Parë Botërore, me Traktatin e Versajës, si një institucion i Lidhjes së Kombeve. Më pas, u modifikua në konferencat e përgjithshme më 1945 dhe 1946 sipas organizimit të strukturave dhe veprimeve të saj, në kuadër të OKB. Detyra e saj është promovimi në rrafshin ndërkombëtar i përmirësimeve të kushteve të punës të punëmarrësve, nëpërmjet zbatimit të marrëveshjeve të veçanta ndërkombëtare, të quajtura konventa, zbatimi i të cilave është i detyrueshëm për shtetet anëtare, pas ratifikimit nga parlamenti. Brenda një kufiri kohor të caktuar, organet e brendshme kompetente të secilit shtet anëtar, ratifikojnë dhe nxjerrin normat në zbatim të saj. O.N.P. nxjerr edhe rekomandime, të cilat përmbajnë informacione të karakterit programor që formohen për të tërhequr vëmendjen e shteteve antëtare për problem të ndryshme sociale. Por, këto nuk kanë efektin detyrues si konventat.

Ndër konventat e O.N.P. që lidhen me të drejtën sindikale në mënyrë të veçantë, vlejnë të përmenden sidomos Konventat Nr. 87 dhe Nr. 98.<sup>146</sup>

Konventa Nr. 87 titullohet “Konventa mbi lirinë e bashkimit dhe mbrojtja e së drejtës së organizimit e miratuar në San-Françisko më 1948. Kjo konventë, shpreh kryesisht faktin se punëmarrësit dhe punëdhënësit, pa asnjë lloj disktriminimi, kanë të drejtë të

---

<sup>146</sup> Rëndësi merr edhe Konventa Nr.144 e ONP që titullohet “Për konsultimet tri palëshe për të nxitur zbatimin e standarteve ndërkombëtare” si dhe Konventa e ONP me numër 154 që titullohet “Për nxitjen e kontratës kolektive”.



themelojnë e të marrin pjesë në organizatat sindikale, pa patur më parë autorizimin e shtetit, përveç rasteve kur organizatat e punëdhënësve dhe punëmarrësve u nënshtrohen masave administrative për ndalim veprimtarie ose për shpërndarje. Përsa u përket mënyrave të organizimit në sindikatë, konventa i ndalon autoritetit publik çdo formë ndërhyrjeje, që në një mënyrë ose në një tjetër pengon ose kufizon ushtrimin e lirisë sindikale. Përmbajtja e lirisë sindikale saktësohet më tej (neni 3) në të drejtën e organizatave për të përpunuar vetë statutet, për të zgjedhur përfaqësuesit e vet, për të hartuar programin e veprimit, etj.

Në neni 5 të Konventës Nr. 87 të O.N.P. parashikohet edhe e drejta e sindikatave për t'u anëtarësuar në organizata ndërkombëtare të punëmarrësve.

Ndërsa, Konventa Nr. 87, ka të bëjë me parimin e lirisë sindikale përballë shtetit, Konventa Nr. 98, që quhet "Konventa për zbatimin e parimeve të organizimit dhe të përfshirjes në bisedime kolektive", ka të bëjë me veprimin e parimit të lirisë sindikale në marrëdhëniet ndërmjet subjekteve. Ajo përcakton se punëmarrësit gëzojnë një mbrojtje të përshtatshme përkundrejtë çdo lloji akti diskriminues antisindikalist, që mund të bëhet nga punëdhënësi. E njëjta garanci njihet edhe për organizatat sindikale, e cila parashikon të jashtëligjshme çdo akt ndërhyrjeje e drejtëpërdrejtë, ose më pas, gjatë funksionimit ose administrimit të tyre. Kjo konventë (neni1), përmend shumë qartë mbrojtjen e punëmarrësve nga çdo veprim diskriminues që kufizon lirinë e bashkimit në fushën e punës. Këtyre konventave themelore u shtohen: Konventa Nr. 117, që vendos si objekt të politikës sociale të shteteve anëtare heqjen e çdo "lloji diskriminimi ndërmjet punëtorëve e bazuar në rregjistrimin sindikal" (neni 14); Konventa Nr. 135 e datës 2-30 qershor 1971, që parashikon një mbrojtje të veçantë për përfaqësuesit e punëmarrësve në ndërmarrje; Konventa Nr. 141, e datës 4-25 qershorit 1975, që angazhon në promovimin e organizatave "të forta dhe të pavarura" të punëmarrësve të bujqësisë, edhe të pavarurit; Konventa Nr. 151, e 27 qershorit 1978 për liritë sindikale të punëmarrësve të shërbimeve publike.

Në kuadrin europian, vlen të përmenden; Konventa "Për mbrojtjen e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut" (e vitit 1950). Neni 11 i saj përcakton detyrimin për shtetet që e kanë ratifikuar për të organizuar të drejtën e organizimit, duke përfshirë të drejtën për të themeluar, bashkë me të tjerët, sindikata dhe për të marrë pjesë në to për mbrojtjen e interesave të veta.

Ushtrimi i të drejtave të mësipërme nuk mund t'u nënshtrohet kufizimeve të tjera veç atyre që parashikohen me ligj, dhe që përbëjnë masa të nevojshme në një shoqëri për sigurimin kombëtar, për sigurimin publik, për mbrojtjen e rendit dhe parandalimin e krimeve, për mbrojtjen e shëndetit ose të moralit ose ruajtjen e të drejtave dhe lirive të të tjerëve.

Karta Sociale Europiane<sup>147</sup> jo vetëm se thekson parimin e lirisë për shoqatat sindikale, por në të njëjtën kohë njeh edhe të drejtë për kontratat kolektive, të drejtën e vetëmbrojtjes. Këtu përfshihet edhe e drejta e grevës. Ky sanksionim i fundit merr një rëndësi të madhe, mbasi mungonte në aktet e mëparshme.

---

<sup>147</sup> Karta Sociale Europiane e Rishikuar (1996). Në nenin 5 të kësaj Karte sanksionohet e drejta sindikale, e drejta për të krijuar organizata për mbrojtjen e interesave të tyre ekonomike dhe sociale. Ndërsa, në Nenin 5 parashikohen e drejta e bisedimeve kolektive, marrëveshjet kolektive, zgjidhja e konflikteve si dhe e drejta e grevës.

Në fund, vlen të përmendet Pakti Ndërkombëtar mbi të Drejtat Ekonomike, Shoqërore dhe Kulturore në kuadër të OKB, firmosur më 16 dhjetor 1966, që parashikon ndër të tjera, detyrimin e shtetit për të garantuar, përveç lirisë sindikale edhe të drejtën për grevë (neni 8). Të gjithë burimet ndërkombëtare që u cituan më sipër, i detyrojnë shtetet që të përshtasin rendin e tyre të brendshëm. Ato parashikojnë edhe mekanizma të kontrollit për përmbushjen e detyrimeve.

Kështu, në kuadër të O.N.P., veprojnë Komisioni i Investigimit dhe i Kontrollit, Komiteti i Lirisë Sindikale, hetimet e këtij të fundit përkthehen në redaktimin e një raporti për Këshillin Administrativ të O.N.P., i cili nga ana e tij miraton rekomandime për qeveritë, derisa të modifikojnë legjislacionin dhe praktikën sipas detyrimeve që parashikon konventa<sup>148</sup>. Konventa Europiane për të Drejtat e Njeriut parashikon një ecuri komplekse që ka të bëjë me Gjykatën Europiane për të Drejtat e Njeriut. Është e rëndësishme të theksojmë se një ecuri e tillë mund të kryhet nëpërmjet ose me ndërmjetësimin e Komisionit Europian për të Drejtat e Njeriut edhe organizata e shoqata sindikale.

Normat e Bashkimit Europian, në ndryshim nga marrëveshjet ndërkombëtare, janë burim i rëndësishëm për statusin juridik edhe të individëve të veçantë, të mbrojtur përpara gjyqtarëve kombëtarë, pa marrë parasysh çdo akt të rendit të brendshëm, përveç kur vetë akti normative nuk e parashikon, në mënyrë të qartë një shtyrje të veprimtarisë së ligjvënësit kombëtar. Është rasti i direktivave që shpesh nuk lënë asnjë hapësirë veprimtarie integruese të shteteve të veçanta anëtare. Burimi tjetër komunitar i normave të përgjithshme përbëhet nga rregulloret. Karakteristikat e normave komunitare theksohen nga fakti se gjyqtarët kombëtarë i japin përparësi kësaj norme sesa ligjeve kombëtare të mëparshëm apo të rinj. Megjithëse trajton raporte ekonomike, ajo është zhvilluar gjerësisht në drejtim të marrëdhënieve kolektive të punës, por jo aq sa duhet. Ajo trajtohet në nenin 118 të Traktatit të Romës (25 mars 1957) që i njeh Komisionit të Komunitetit detyrën që të promovojë bashkëpunimin midis shteteve anëtare edhe në çështjet e të “drejtës sindikale dhe tratativave midis punëdhënësve dhe punëmarrësve”. Akti Unik Europian, i cili më 1986 ka modifikuar Traktatin, integroi normën duke i dhënë vetë Komisionit detyrën të zhvillojë midis palëve sociale një dialog të nivelit europian që shndërrohet në “raporte konvencionale”. Bëhet fjalë për një pikë shumë delikate, sepse në sektorë të caktuar, veçanërisht në përqëndrimet shumëkombëshe, mund të verifikohen disekuilibra, ku lidhjet sindikale nuk mund të japin një pamje europiane. Por, kjo është një fushë në të cilën, përveç retorikave të zakonshme, është realizuar shumë pak për arsye të dallimeve në marrëdhëniet e tregut në kuptimin e ngushtë. Marrëdhëniet shoqërore kanë struktura të ndryshme të lidhura me faktorë të ndryshëm. Kështu, që bashkërendimi i tyre duket një objektiv i duhur.

Pikërisht, kjo mospërputhje ndërmjet përparimit ekonomik dhe prapambetjes së normave të garancisë në fushën sociale, ka bërë që Këshilli i shteteve anëtare të formulojnë një Kartë të të Drejtave Shoqërore Themelore, e cila përfaqëson një

---

<sup>148)</sup> G. Couturier “Droit du travail” (Les relations collectives de travail), Paris 1991, Autori, në f. 299-309 analizon me shumë interes liritë kushtetuese dhe të funksionit të sindikatave, drejtimin dhe administrimin e sindikatave, pushtetet e shumicës, mbrojtjen e lirisë sindikale, përfaqësimi i tyre, etj. Po kështu, F. Mazziotti në tekstin e tij “Diritto del lavoro”, Napoli 1998, në faqet 27-31, trajton hollësisht lirinë e organizimit, liria e bashkimit, lirinë sindikale, si e drejtë sociale dhe liria politike, liria e individit dhe pluralizmi sindikal.

program veprimi me vlerë të madhe sociale, ekonomike e politike. Pika 14 e kësaj Karte, i njeh punëmarrësve dhe punëdhënësve lirinë sindikale pozitive dhe negative. Pika 15, i njeh lirinë e kontratës kolektive dhe u dikton shteteve ta promovojnë atë edhe në nivel europian, ndërmjet të tjerave me mënjanimin e pengesave juridike ekzistuese të ndryshme, që japin një efektivitet jo të qartë. Pika 16, i njeh të drejtën e grevës edhe pse e lejon legjislacionin kombëtar të parashikojë “përrjashtime”.

Masa e përkthimit të këtyre parimeve në norma juridike të rendit komunitar, mund të mbështetet me ndërhyrjen e Gjykatës së Drejtësisë të Komunitetit Europian, që deri tani ka krijuar një jurisprudencë të gjallë me garanci për këtë rend.

Në fund, duhet të përmendet neni 8 i Rregullores mbi lirinë e qarkullimit të punëmarrësve brenda B.E., Nr. 1612, e 15 shtatorit 1968, e modifikuar me rregullimet Nr. 312, të 9 shkurtit 1976, etj, që garanton se qytetarët e një shteti anëtar që punojnë në territorin e një shteti tjetër anëtar, të kenë barazinë e trajtimit si qytetarët e atij shteti. Kjo vlen edhe për rregjistrimin në organizatat sindikale dhe në ushtrimin e të drejtave sindikale. Burimet e së drejtës sindikale në kuadrin tonë shtetëror, janë të ndryshme. Ato mund të jenë të individualizuara në trajtën e ligjeve kushtetuese ose të ligjeve të zakonshme, në formën e kontratës kolektive si dhe të jurisprudencës. Të gjithë burimet e së drejtës sindikale kanë ndikim dhe kushtëzim të ndërsjelltë, edhe pse përfaqësojnë modele të ndryshme.

Një rol të rëndësishëm në formimin e së drejtës sindikale ka jurisprudenca. Këtu vlen të përmendet sidomos jurisprudenca e familjes ligjore, ku spikat precedenti gjyqësor.

Në kushtet e vendit tonë, roli veçanërisht i madh i jurisprudencës duhet kërkuar në pushtetin e zakonshëm të interpretimit. Por, jurisprudenca në disa raste të veçanta, disponon edhe forcën rregulluese në të drejtën sindikale. Kjo lidhet me juridiksionet gjyqësore (veçanërisht në Gjykatën e Lartë, gjykatave të apelit dhe Gjykatës Kushtetuese).

Jurisprudenca gjyqësore, si burim i së drejtës sindikale, shihet sidomos në këto drejtime:

- a- Gjykimi i konflikteve individuale me natyrë sindikale në gjykatat e apelit ose në Gjykatën e Lartë.
- b- Jurisprudenca e Gjykatës së Lartë (për shembull, lidhur me aksionet sindikale, etj).
- c- Jurisprudenca administrative (për shembull, lidhur me masat disiplinore, largimin e punëmarrësve, etj).
- d- Jurisprudenca e Gjykatës Kushtetuese
- e- Parimet e përgjithshme të së drejtës (për shembull, barazia dhe mosdiskriminimi ndërmjet punëmarrësve).

Roli i jurisprudencës është gjithashtu jashtëzakonisht i madh në zhvillimin dhe pasurimin e së drejtës sindikale.

Kuadri aktual ligjor për rregullimin e të drejtës sindikale përfshihet sidomos në Kodin e Punës. Por, ne ende nuk kemi një status të punëmarrësve, ku ndërmjet të tjerave, të

përcaktoheshin dhe të drejtat dhe liritë e punëmarrësve gjatë marrëdhënieve të punës në këndvështrimin sindikal që bën Kodi i Punës. Në vendin tonë ekziston Ligji i ri i Nëpunësit Civil, i miratuar në vitin 2013. Më parë vepronte “Statusi i Nëpunësit Civil”, miratuar me ligjin Nr. 8549, datë 11.11.1999. Në këtë ligj, sanksionohej shprehimisht se nëpunësit civilë kanë të drejtë “Të formojnë dhe të jenë anëtarë të sindikatave ose shoqatave profesionale. Rregullat për ushtrimin e veprimtarisë sindikale të nëpunësit civil rregullohet me ligj të veçantë” (neni 20, shkronja “d” e Ligjit të sipërcituar). Mungesa gjithashtu e ligjeve specifike për sektorë të veçantë të marrëdhënieve të punës, sjell padyshim edhe vështirësi të reja në praktikë. Në këtë vështrim, doktrina dhe praktika ligjore ndikojnë thellësisht në përpunimin e ligjeve të veçanta. Ky përpunim mund të shkonte deri në hartimin e normave juridike sindikale. Për shembull, për një mjedis të caktuar pune që njihet si sensibil dhe dinamik në jetën sociale dhe ekonomike, duhen përgatitur instrumentet teknike që janë në dispozicion. Kështu, sipas mendimit tonë, mund t’i paraprihej zhvillimeve sindikaliste dhe zgjedhjeve positive të problemeve të tyre.

Problemi i interpretimit të legjislacionit sindikal, është gjithashtu problem sa delikat dhe aktual në praktikë. Ai kërkon tratativa sistematike, mbi baza asnjëse, pra jo ideologjike, politike, por mbi vlerat e të së drejtës demokratike, të interesave kolektive, sigurisë kontraktore.<sup>149</sup>

Por, fatkeqësisht, drejtësia e brishtë shqiptare edhe sot është ende me problem. Ajo ka nevojë të ruajë e të forcojë pavarësinë e saj. Drejtësia, jo rrallë gjatë interpretimit dhe zbatimit të ligjit, preket si nga metodologjia dogmatike, që shpërfill arësyetimet logjike dhe vlerat korrekte të kulturës së kohës, ashtu dhe nga ndikimet politike, nga mjedisi ideologjik, politik, që në këtë rast, do të nënkuptonte një model tjetër interpretimi, sa të dëmshëm e të rrezikshëm. Kjo do të ndikonte pa dyshim negativisht nga anëtarësimi ose në sindikatë.

Një problem veçanërisht i diskutuar është edhe ai i lirisë sindikale të punëdhënësve. Problemi qëndron në njohjen ose jo të cilësisë “sindikal” të veprimtarisë që ata zhvillojnë për të plotësuar interesat që lidhen me marrëdhëniet e punës. Ky problem del në pah sepse, ndërsa veprimi sindikal i punëmarrësve i referohet gjithmonë termit kolektiv, pra një veprimtarie të organizuar, punëdhënësi duhet të veprojë i vetëm (për shembull në kontratat e ndërmarrjes ndodhet përballë kolektivitetit të punëmarrësve). Nga ana tjetër, i ashtuquajtur i sindikalizëm i punëdhënësit është në realitet një sindikalizëm “përgjigje”, që formohet në funksion të të rezistencës përballë organizimit të punëmarrësve. Por, duhet nënvizuar se Kushtetuta, në normat e saj (nenet 49, 59/a) vendos punën në themel të shtetit e shoqërisë dhe, në dispozita të tjera, nenet 49-52, i kushtohen ekskluzivisht mbrojtjes së punës. Pra, nga sa u theksua, del se shoqërizimi i punëdhënësve nuk gëzon mbrojtjen e nenit 50, i cili për vetë përmbajtjen e tij duket se i referohet vetëm punëmarrësve. Për punëdhënësiit mund t’i referohemi nenit 46 të Kushtetutës si dhe nenit 176 të Kodit të Punës. Veprimtaria e këtyre organizatave mund të shoqërohet me kufizime, që në përgjithësi i përmbahen iniciativave ekonomike.

Kjo zgjidhje, që kapërcen konceptin e rëndomtë të trashëguar, në praktikë, duket se i përgjigjet më mirë të dhënave kushtetuese dhe ligjore, edhe pse këto të fundit janë interpretuar si liri sindikale e punëdhënësve. Gjithashtu, këtu nuk mund të mos

---

<sup>149</sup> G. Giugni, *Diritto Sindicale*, Bari 2012, f. 205

përmenden disa norma ndërkombëtare, të cituara më sipër (neni 2 i Konventës 87 i O.N.P., neni 5 Karta Sociale Europiane, neni 8 Pakti Ndërkombëtar për të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore). Interpretimi i tyre, në fakt, nuk mohon që edhe punëdhënësit gëzojnë lirinë e organizimit për qëllime sindikale, por tregojnë se themeli i të drejtave pozitive të brendshme, nuk është neni 46 i Kushtetutës, por neni 50 i saj.

Doktrina e lirisë të njëanshme pritet të vlerësojë karakteret specifike të përvojës sindikale, pra shtrimi si dukuri grupi ose kolektiviteti i organizuar: liria sindikale shihet në radhë të parë si liri kolektive edhe kur ushtrimi i saj është individual përkundrejt kësaj, liri “sindikale” e punëdhënësit, mund të marrë edhe aspekte kolektive ose të koalicionit, por ajo është gjithnjë një projektim i iniciativave private ekonomike dhe si e tillë, është në thelb liri individuale. Koncepti i njëanshëm shtron premisat për legjislacionin mbështetës të veprimit sindikal, por ndalon çdo trajtim të privilegjuar të shoqërizimit të punëdhënësve dhe jep themelet për pranimin e kushteve më të dobishme.

## **II. Rreth profilit evropian të kontratës kolektive**

Regjimi juridik i kontratës kolektive të punës në vendin tonë përballet sot me sfida të shumta të integritetit evropian. Në këto kushte kërkohet ridimensionimi i kontratës kolektive të punës, në përputhje me konventat e me standartet e ONP dhe ato europiane.

A kanë ndryshuar kuptimi dhe natyra juridike e kontratës?

Kontrata kolektive e punës mbetet një ndër mjetet juridike më të rëndësishme për mbrojtjen e interesave të punëmarrësve gjatë marrëdhënieve të punës.<sup>150</sup> Por, edhe pse asgjë nuk ka ndryshuar në qëllimin e saj, anë të veçanta të kësaj kontrate duhen rishikuar. Kontrata kolektive e punës merr kuptim të ri në ditët tona, për vetë fazën më të lartë të zhvillimit ekonomik, shoqëror dhe politik të vendit, për vetë ambicjet e Shqipërisë për të qenë së shpejti vend anëtar i BE-së.

Parimi juridik kushtetues, se të punësuarit kanë të drejtë të bashkohen lirisht në organizata sindikale për mbrojtjen e interesave të tyre të punës (neni 50), gjen shprehje dhe zhvillim të mëtejshëm në legjislacionin tonë të punës. Kështu, qysh në fillim të kreut XV, neni 159 i Kodit të Punës, jep përkufizimin dhe elementet e kontratës kolektive të punës. Sipas kësaj dispozite, kontrata kolektive e punës përmban norma mbi kushtet e punësimit, lidhjen, përmbajtjen dhe përfundimin e kontratave individuale të punës, formimin profesional si dhe mbi marrëdhëniet midis palëve kontraktuese. Nga sa parashtrohet më sipër, nuk është e vështirë të kuptohet se problemet që lidhen me natyrën juridike të kontratës kolektive në vendin tonë, si edhe në vendet e tjera demokratike, janë të një rëndësie tepër të veçantë. Prandaj dhe kërkohet përpunimi dhe zhvillimi i mëtejshëm i këtij instituti, në pajtim me standartet e BE-së. Në këtë vështrim, mund të thuhet se ndjehet nevoja për të kryer ndryshimet e duhura në legjislacionin tonë të punës, që lidhen edhe me kuptimin e ri të kontratës kolektive.

---

<sup>150</sup> Shih edhe konventën Nr.154 të ONP që emërtohet “Për nxitjen e marrëveshjes kolektive”

Trajtesa e dukurive të reja europiane në kontratat kolektive me pasojat juridike përkatëse, mbetet detyrë e përhershme e doktrinës juridike. Madje, shtjellimi i këtyre problemeve nuk ka shtetur sot as në vendet e zhvilluara demokratike.

Analizat teorike të dimensionit european në këto çështje kanë, para së gjithash, rëndësi praktike për zgjidhjet e drejta ligjore në vendin tonë, përkundrejt zhvillimeve të reja sociale-juridike europiane. Por, nga ana tjetër, interpretimet doktrimore, në funksion të zgjidhjes së drejtë të çështjeve të praktikës, kontribuojnë në zhvillimin dhe pasurimin e këtyre teorive dhe, në analizë të fundit, në zhvillimin dhe përsosjen e së drejtës së punës shqiptare, si dhe në modernizimin e kodifikimit të saj sipas profilit european.

Kontrata kolektive e punës, në kuptimin shkencor, është një koncept krejtësisht i ri për të drejtën tonë të punës. Në kushtet e demokracisë pluraliste, ky koncept e përkufizon kontratën kolektive të punës si mjetin kryesor të zënies në punë. Kjo, sepse rekrutimi në punë i një personi shënon lindjen e marrëdhënies juridike të punës, sic janë, për shembull, kontrata individuale e punës, emërimi dhe zgjedhja në detyrë. Për më tepër, kontrata kolektive e punës shërben edhe si një burim specifik i së drejtës së punës, në kategorinë e burimeve të brendshme të saj, madje përbën burimin më të rëndësishëm profesional dhe më original. Me këtë rast mund të nënvizohen disa tipare të rëndësishme të saj:

- a) Si marrëveshje ndërmjet grupimeve profesionale të punëmarrësve dhe punëdhënësve;
- b) Objekti i saj është përcaktimi i kushteve të punës;
- c) Sjell pasoja juridike në lidhje me palët nënshkruese;
- d) Përmban në vetvete mundësi gjithnjë më të mëdha shtrirjeje në profesion;
- e) Është një kontratë me veprim të njëpasnjëshëm;
- f) Në rastet e pavlefshmërisë ose të shfuqizimit të saj, nuk mund të ketë fuqi prapavepruese;
- g) Është një kontratë në të holla;
- h) Është e domosdoshme jo vetëm për punëmarrësit e sektorit privat, por edhe për ata të sektorit publik.

Lidhur me natyrën juridike të kontratës kolektive, në literaturën juridike të huaj ka pikëpamje të ndryshme. Ka autorë që i japin kësaj kontrate karakter urdhërues, gjë e cila, sipas një pikëpamje tjetër, kundërshtohet me argumentin se karakteri urdhërues i saj do të kufizonte autonominë dhe vullnetin e lirë sindikalist. Megjithatë, përkrahësit e pikëpamjes së parë shtojnë se karakteri urdhërues i kontratës kolektive të punës nuk ka pse të vihet në dyshim. Forca e saj detyruese shtrihet vetëm mbi personat që janë anëtarë të organizatave sindikale, të cilët kanë firmosur kontratën. Pikëpamje dhe klasifikime të tjera i kushtohen natyrës juridike të kontratës kolektive të punës, madje parashtrihen tri teori kryesore:<sup>151</sup>

---

<sup>151</sup> Joannis Koukiadis "La nature juridique des Conventions Collectives", Athenes, 1998, f. 361-363

- a) Teoria e së drejtës private dhe kontributi i saj në zhvillimin e së drejtës modern.
- b) Teoria e së drejtës publike dhe çështja e dobësimit, të rolit të legjislatorit.
- c) Teoria e autonomisë sociale.

Është rasti të nënvizojmë mendimin tonë se njohja dhe respektimi i pushtetit krijues të sindikatave në fushën e së drejtës dhe gjithmonë në përputhje me ligjin demokratik, përbën bazën tipike të së drejtës themelore të lirive sindikaliste.

Lëvizja sindikale, që në fillimet e saj, kishte si qëllim kryesor përcaktimin e kushteve të punës dhe sidomos përcaktimin e një minimum mbrojtjeje ekonomike dhe normative nga ana e punëdhënësit. Si pasojë, kjo solli që gjatë viteve të para luftës sindikalë, në lidhje me realizimin e këtyre qëllimeve, të përvijoheshin dy drejtime ose dy sisteme kryesore.

Drejtimi i parë ishte ai që u cilësua si përcaktimi i njëanshëm. Ky sistem shprehej thjesht në refuzimin e një grupi punëmarrësish për t'u punësuar, përveçse në kushtet e përcaktuara prej tyre. Kështu, punëdhënësi u ndodh përballë një koalicioni punëmarrësish, që po të ishte i organizuar mirë, arrinte rezultatin. Punëmarrësi detyrohej të pranonte kushtet e tyre, pra t'ju nënshtrohej kushteve të vëna prej grupit të punëmarrësve, pa krijuar asnjë raport kontraktual. Ky ishte një sistem që, në fillimet e tij, u praktikua në përvojën franceze dhe anglo-saksone deri në Luftën e parë Botërore. Sot, ky sistem nuk haste më, me përjashtim të formave të tilla të ngjashme që u ndeshën në përvojën italiane, në fund të viteve '60.

Drejtimi ose sistemi i dytë është ai i një qëndrueshmërie të fortë, e cila konsiston në përcaktimin e kushteve të punës, e cila konsiston në përcaktimin e kushteve të punës, nëpërmjet një veprimi kontraktor ndërmjet sindikatave të punëmarrësve dhe punëdhënësit ose sindikatave të sipërmarrësve. Pikërisht ky sistem, që quhet kontraktimi kolektiv, është dhe objekti i këtij studimi. Sistemi i përcaktimit të kushteve të punës ka përshkruar një rrugë të gjatë dhe komplekse, duke filluar që nga format e tij origjinale e deri në ditët tona. Gjatë këtij zhvillimi, ky sistem është pasuruar, duke fituar në mënyrë progresive përmbajtje dhe funksione të reja, si dhe një shtrirje gjithnjë e më të madhe. Sipas Otto Kahn Freund, një prej studiuesve më në zë të së drejtës sindikale, dallohen dy modele kontraktimesh (negociatash) kolektive:

Modeli i parë realizohet atëhere kur palët kontraktuese hyjnë në raporte në mënyrë periodike dhe i shterin këto raporte me nënshkrimin e kontratës kolektive. Ky është modeli i kontraktimit statik, që në terminologjinë amerikane quhet "CRISIS BARGAINING".

Modeli i dytë, në ndryshim nga i pari, realizohet kur palët kontraktuese jo vetëm që hyjnë në raport ndërmjet tyre, por u japin jetë edhe institucioneve, procedurave ose praktikave, që lejojnë përshtatjen në vazhdimësi të normave kolektive ekzistuese, si dhe ndryshimin e rrethanave. Ky është modeli i kontraktimit dinamik që, po sipas terminologjisë amerikane, quhet "CONTINUOUS BARGAINING".

Përvoja italiane e dekadave të fundit karakterizohet nga zhvillimi prej modelit të parë në të dytin.

Në vendin tonë, kontrata kolektive e punës rregullohet nga Kodi i Punës dhe nga akte të tjera ligjore e nënligjore.

Ku dhe si mund të përmirësohet lidhja e kontratës kolektive

Kontrata kolektive e punës nuk është një akt që shtjellohet në vetvete dhe si qëllim në vetvete. Pra, ajo nuk mund të studiohet jashtë kuadrit të marrëveshjeve të punës në fuqi, në një periudhë të caktuar historike dhe në një vend të caktuar. Kontrata kolektive e punës, në kuptimin e ngushtë, përfaqëson një realitet që bën pjesë në një dukuri më të gjerë sociale dhe juridike, sesa vetë kjo kontratë. Atëhere, me të drejtë lind pyetja: Ç'është kontraktimi kolektiv? Kontraktimi kolektiv është tërësia e akteve normative që palët vendosin ndërmjet tyre, sipas modeleve shprehimisht të përcaktuara ose sipas praktikave të qëndrueshme në kohë, që përvijojnë sjellje të caktuara. Pra, një veprimtari e tillë, siç është kontraktimi kolektiv, nuk shteret vetëm në formulimin e kontratës kolektive të punës, por përfaqëson një fushë më të gjerë marrëdhëniesh juridike.

Në Itali, për shembull, pas Luftës së Dytë Botërore, kontraktimi kolektiv karakterizohej, para së gjithash, nga marrëveshje që kishin si rrezet e tyre të veprimit një sektor të caktuar ekonomie (industri, tregti, etj). Këto marrëveshje, si objekt kryesor të rregullimit të tyre kishin: komisionet e brendshme, pushimet kolektive dhe individuale, si dhe rregullimin e të ashtuquajturës “Scala mobile”. Në këtë periudhë ishte një sistem i centralizuar i politikës së pagave, që u decentralizua pas vitit 1954, ndërsa në fillim të viteve '80 vihet re prirja për ricentralizim.

Në vitet '90 vërehen më pak tensione në marrëdhëniet e punës, por ndërhyrja nga ana e Qeverisë nuk përjashtohet. Me marrëveshjen e 31 korrikut 1992, mori fund sistemimi i “Scala mobile-s”, ndërsa detyra e kontrollit të dinamikës për shpërndarjen (e të ardhurave) edhe në lidhje me inflacionin, i atribuohet kontratës kolektive.

Në literaturën juridike italiane të së drejtës sindikale bëhet fjalë edhe për tipologji vertikale të kontraktimit kolektiv.<sup>152</sup> Në mënyrë të përmbledhur, ajo mund të paraqitet si më poshtë:

- a- Marrëveshjet interkonfederale nënshkrueshin pa pasur ndonjë rregull periodiciteti. Këto marrëveshje nënshkrueshin në nivel konfederatash sindikale dhe me ndërhyrjen e qeverisë në rolin e ndërmjetësit. Ndërhyrja nga ana e qeverisë përlligje me kërkesën e sindikatave ose edhe me nismën e ministrit të Punës.
- b- Marrëveshja kolektive në nivel kombëtar të kategorive kishte si tipar karakteristik përcaktimin e kushteve minimale të trajtimit të forcave të punës. Marrëveshja e decentralizuar ose siç quhet ndryshe, kontraktimi i artikuluar, zhvillohet me sukses në disa lloje nivelesh dhe në sektorë të ndryshëm, si për shembull, ndërtim, tregti, bujqësi etj. Për këtë sistem kontraktimi kolektiv ka rëndësi të veçantë dimensionin dhe sidomos ai provincial.
- c- Sistemi i marrëveshjes kolektive në nivel ndërmarrjeje paraqet një rëndësi të veçantë, sepse plotëson atë çka i mungon kontraktimit në nivel interkonfederal dhe kontraktimit në nivel kombëtar të kategorisë, që përcaktojnë më tepër

---

<sup>152</sup> Gino Giugni “Diritto Sindicale”, Bari 1992, f. 175-176



norma abstrakte dhe të përgjithshme. Ndërkohë, kontraktimet në nivel ndërmarrjeje janë në gjendje të përcaktojnë çdo detaj konkret të administrimit të ndërmarrjes.

Në literaturën juridike gjermane, kontrata kolektive është një kontratë palësh “për rregullimin e detyrimeve dhe të drejtave të palëve kontraktuese dhe në përcaktimin e normave të së drejtës, veçanërisht mbi lidhjen, përmbajtjen dhe përfundimin e marrëdhënieve të vendosura të punës (pjesa normative).<sup>153</sup> Legjislacioni dhe jurisprudence gjermane përcaktojnë hollësisht edhe mënyrën e lidhjes të kontratës kolektive të punës

a. Në literaturën juridike franceze, “kontrata kolektive e punës është një akord i shitur ndërmjet një punëdhënësi ose një grupi punëdhënësish dhe një ose më shumë përfaqësive të organizatave sindikale të punëmarrësve, duke parashikuar dhe fiksuar në përgjithësi kushtet e punës, si dhe garancitë sociale”.<sup>154</sup> Madje, në këtë literaturë bëhet dallimi i qartë ndërmjet termave “marrëveshje kolektive” dhe “akord kolektiv”. Dallimi ka të bëjë me atë se “marrëveshja kolektive” ka prirjen për të trajtuar në tërësi kushtet e të punësuarve, të punës dhe të garancive sociale. Ndërsa, “akord kolektiv” trajton një ose shumë subjekte (çështje) të përcaktuara në këtë tërësi,<sup>155</sup> pra një ansambël kushtesh.

Në të drejtën amerikane vlen të përmendet “Akti Kombëtar i Marrëdhënieve të Punës”, i parë ky në raport me marrëveshjen kolektive (NLRA).<sup>156</sup> Në bazë të këtyre sindikata është përfaqësuese ekskluzive e punëmarrësve në fushën e bisedimeve me një entitet ekonomik të caktuar. “Ekskluziviteti” nënkupton që një punëdhënës bën një praktikë pune të padrejtë (unfair labor practice) ose një praktikë të dhunshme pune, në qoftë se bisedon, dikton me disa sindikata ose drejtpërdrejt me punëmarrësit për termat dhe kushtet e punës. Kjo do të thotë se padroni kërkohet t’i ofrojë vullnerarisht ekskluzivitetin e një sindikate, pasi kjo e fundit demonstroi se përfaqëson bindshëm shumicën e të punësuarve. Procedurat më klasike për këto veprime janë parashikuar në statutin e përfaqësimit të një ndërmarrjeje ose zyrës rajonale, zyrë e cila organizon zgjidhjet për përfaqësinë sindikale.

Në legjislacionin, teorinë dhe praktikën e vendit tonë, lidhja e kontratës kolektive të punës kalon nëpër disa procedura të përcaktuara, të cilat, përgjithësisht, hasen në legjislacionet dhe praktikatat e vendeve demokratike perëndimore.

Në Kodin e Punës të Republikës së Shqipërisë gjen shprehjen e saj edhe direktiva europiane për informacionin dhe konsultimin, si dhe parashikohet detyrimi i punëdhënësit për të biseduar me sindikatën për lidhjen e kontratës kolektive në nivel ndërmarrjesh apo dege aktiviteti. Dialogu, social zhvillohet midis partnerëve social, në shkallë vendi, me përfaqësuesit e qeverisë për çështjet të rëndësishme, që kanë të bëjnë me politikatat apo ndërhyrjet e kësaj të fundit. Në shkallë vendi janë të mbuluar

---

<sup>153</sup> Përmbledhje mbi të drejtën e punës, botim I Fondacionit Hanns Seidel, pjesa II, f. 385, si dhe “Labour Law in Germany”, 1991, f. 289-311.

<sup>154</sup> Droit du travail, Paris 1992, f. 715

<sup>155</sup> Po aty

<sup>156</sup> Pub. L. No. 74-198, 49 Stat. 449 (1935); 29 U.S.C. 151-169 (1982, 1986) Labor Management Relations (taft-Hartly) Act (L.M.R.A.), Pub. L. No. 8-101, 61 Stat. 136 (1947); 29 U.S.C. 141-197 (1982, 1986).

me kontrata kolektive, më së shumti, punonjësit në sektorin shtetëror dhe më pak në sektorin privat. Parashikohet që mbulimi i punonjësve me kontrata kolektive të rritet. Para se të fillohen bisedimet për kontratën kolektive të punës, rekomandohet që me punëmarrësit të bëhen sondazhe për kushtet e kontratës kolektive të punës. Sondazhet janë më me vlerë kur bëhen në mënyrë individuale, sepse kështu u krijohen mundësi punëmarrësve të japin mendimet e tyre për çështjet që u interesojnë më tepër.

Mbas sondazhit fillojnë bisedimet. Sipas Kodit të Punës, çdo organizatë punëmarrëse përfaqësuese e krijuar në bazë të ligjit, mund t'i kërkojë çdo punëdhënësi ose çdo organizatë punëdhënësish fillimin e bisedimeve për lidhjen e kontratës kolektive të punës në nivel ndërmarrjeje, ndërmarrjesh apo dege aktiviteti, në favor të një apo disa kategorive profesionale. Shumë organizata punëmarrësish mund ta ushtrojnë këtë të drejtë së bashku.

Kërkesa për fillimin e bisedimeve për lidhjen e kontratës kolektive bëhet me shkrim. Ajo shoqërohet me kopjen e statutit të organizatës ose organizatave të punëmarrësve kërkuese, si dhe me treguesit e nevojshëm mbi përfaqësueshmërinë e këtyre të fundit në ndërmarrje, ndërmarrjet apo degën e caktuar. Ligji parashikon se punëdhënësi, të cilit i është kërkuar fillimi i bisedimeve duhet ta bëjë kërkesën publike, duke e afishuar në ndërmarrje, në mënyrë të dukshme, gjatë dy javëve. Nëse kërkesa është bërë në nivel dege, ajo duhet të afishohet në të gjitha ndërmarrjet ose degët. Organizata ose organizatat e punëmarrësve, që kërkojnë fillimin e bisedimeve, duhet të kujdesen që afishimi të kryhet në mënyrë të rregullt.

Nëse përfaqësueshmëria e organizatës ose organizatave të punëmarrësve, që kërkojnë fillimin e bisedimeve, nuk është kundërshtuar, veprohet sipas nenit 165 të Kodit të Punës. Në këtë rast, përfaqësueshmëria e organizatës ose organizatave të punëmarrësve nuk mund të kundërshtohet gjatë dy vjetëve. Nga ana tjetër, nëse lidhja e kontratës kolektive nuk është paraprirë nga një afishim i rregullt i kërkesës, punëdhënësit ose organizata e punëdhënësve nuk mund ta kundërshtojnë fillimin e një procedure të re të njohjes se përfaqësueshmërisë së organizatës ose organizatave të punëmarrësve, me qëllim hapjen e bisedimeve për lidhjen e një kontrate tjetër kolektive. Kontrata e parë kolektive, e lidhur pa respektuar detyrimin e afishimit, është e pavlefshme që nga çasti i hyrjes në fuqi të kontratës së dytë, që është lidhur duke respektuar procedurat e parashikuara në Kodin e Punës.

Në nenin 164 të Kodit të Punës parashikohet se, nëse përfaqësueshmëria e organizatës ose organizatave të punëmarrësve, që kanë kërkuar fillimin e bisedimeve kundërshtohet, çdo organizatë e punëmarrësve e interesuar duhet t'i dorëzojë punëdhënësit ose organizatës së punëdhënësve, me shpenzimet e veta provën e përfaqësueshmërisë. Kjo prove paraqitet në formën e një vërtetimi noterial, ku noteri vërteton numrin e anëtarëve të organizatës së punëmarrësve, në bazë të kuotizacioneve të paguara gjatë dy vjetëve të fundit ose deklarimeve, me shkrim ose me gojë, të punëmarrësve anëtarë. Bazuar në Kodin tonë të Punës, organizata që provon se ka numrin më të madh të anëtarëve punëmarrës në ndërmarrje ose degë, vlerësohet si organizata më e përfaqësuar. Nëse disa organizata punëmarrësish paraqiten së bashku, vlerësohet më i përfaqësuar grupi i organizatave që ka numri më të madh të anëtarëve.

Nëse punëdhënësi, organizata e punëdhënësve ose organizata e punëmarrësve kundërshtojnë vërtetimin noterial, ata duhet të dorëzojnë në ankim në zyrën e pajtimit të qarkut (nëse bisedimet për kontratën kolektive nuk kalojnë kufijtë e një qarku) ose

në Zyrën Kombëtare të Pajtimimit (nëse bisedimet për kontratën kolektive shtrihen në më shumë se një qark). Ky ankim duhet dorëzuar brenda dy javëve, duke filluar nga data e shpalljes së rezultatit sipas vërtetimit noterial. Zyra e pajtimimit shqyrton të gjitha provat dhe vendos për përfaqësueshmërinë e organizatës ose organizatave të punëmarrësve dhe e shpall atë brenda dy javëve nga data e vënies së saj në lëvizje. Kur punëdhënësi ose organizata e punëdhënësve nuk e pranojnë vendimin e zyrës së pajtimimit, ata kanë të drejtë të kërkojnë organizimin e një votimi të fshehtë, brenda dy javëve nga data e shpalljes së vendimit.

Mënyra e organizimit dhe procedura e votimit rregullohen me vendim të Këshillit të Ministrave.

Përfaqësueshmëria e organizatës ose organizatave të punëmarrësve nuk mund të kundërshtohet gjatë dy vjetëve, duke filluar nga data e shpalljes së vendimit nga zyra e pajtimimit, të pranuar nga palët, ose të rezultatit nga komisioni i votimit.

Kur përfaqësueshmëria e organizatës ose organizatave të punëmarrësve nuk është kundërshtuar ose kur ajo është njohur në mënyrë përfundimtare, punëdhënësi ose organizata e punëdhënësve duhet të presin palën kërkuese të bisedimeve brenda dy javëve, duke filluar nga data e përfundimit të afatit të afishimit ose, në rast kundërshtimi të përfaqësueshmërisë, duke filluar nga data e shpalljes përfundimtare të saj. Legjislacioni i punës parashikon se, nëse bisedimet nuk përfundojnë brenda 30 ditëve, duke filluar nga data e përfundimit të afatit të afishimit ose në rast kundërshtimi të përfaqësueshmërisë duke filluar nga data e shpalljes përfundimtare të saj, asnjëra nga palët nuk mund ta përdorë të drejtën e grevës, pa vënë më parë në lëvizje ndërmjetësinë, zyrën e pajtimimit, si dhe, nëse palët bien dakord, Gjykatën e Arbitrazhit, sipas procedurave të parashikuara në kreun XVII të Kodit të Punës.

Lidhur me formën e kontratës kolektive duhet thënë se ajo është e vlefshme vetëm në formë të shkruar. Ajo duhet të nënshkruhet nga të gjitha palët. Kur një palë është një organizatë, përfaqësuesit e kësaj të fundit caktohen në përputhje me statusin. Ndërsa për zgjidhjen ose ndryshimin e saj, Kodi parashikon se kontrata kolektive mund të zgjidhet ose ndryshohet vetëm me shkrim. Megjithatë, kontrata kolektive është e vlefshme edhe kur bëhet në formën e një vendimi me shkrim të dhënë nga zyra e pajtimimit, e caktuar me marrëveshje nga palët.

Punëdhënësi duhet të depozitojë origjinalin e kontratës kolektive në Ministrinë e Punës, brenda 5 ditëve nga data e përfundimit të kësaj marrëvedhjeje midis palëve.

Depozitimi i kontratës, që parashikohet në Kodin e Punës, nuk është kusht për vlefshmërinë e kontratës kolektive.

Praktika dëshmon se mund të kërkohej, në raste të caktuara, ndryshimi ose përsëritja e kontratës kolektive. Në të tillë situatë, pra në rastet e ndryshimit dhe përsëritjes së marrëveshjes kolektive, zbatohen për analogji dispozitat 162-167 të Kodit të Punës. Sidoqoftë, marrëveshjet kolektive të punës lidhen mbi bazën e standarteve ndërkombëtare.<sup>157</sup>

---

<sup>157</sup> Shih Konventën e O.N.P. nr. 98, si dhe Kartën Sociale Europiane. Gjerësisht këto çështje i trajtojnë B. Veneziani "Diritto Sindacale Italiano e Comparato", Bari 1992, f. 129-136, si dhe f. 330-338; F. Carinci etj "Il Diritto Sindacale", Torino, 1994, f. 279-300.

Procedurat për lidhjen e kontratës kolektive të punës në aspektin formal juridik, kanë ende nevojë të rishikohen dhe të përmirësohen. Këto diktojnë përjasje të plotë me procedurat komunitare. Këto diktojnë hartimin e ligjeve për Statusin e Punëmarrësit, për Statusin e Ndërmarrjes, ndonëse duhet pranuar se mangësi ka edhe ligji ekzistues për Statusin e Nëpunësit Civil, i vitit 1999. Kërkohet, tashmë, të jepet një tablo e qartë e nocionit të të punësuarit në sektorin privat dhe në administratë, ashtu sikurse kërkohet sot një nocion bashkëkohor komunitar për ndërmarrjen.<sup>158</sup>

Këto mangësi që takohen sot në legjislacionin sindikal, pra në marrëdhëniet kolektive të punës, kanë të bëjnë si me vizionin profesional të ligjvënësit, ashtu edhe me përparësitë e tij për të hartuar ligje bashkëkohore, që t'i bëjnë ballë sfidave të kohës. Rekomandimet tona, në këtë rast, kanë karakter tjesht teknik, profesional, formal-juridik. Por, më shumë se kaq, mungesa e ndjeshme në numrin e lidhjeve të kontratave kolektive të punës në praktikë, nuk mund të mos shkaktojë ndjenjën e thellë të keqardhjes dhe të shijes së keqe për zhvillimin normal të marrëdhënieve kolektive të punës, si kusht pa të cilin nuk mund të krijohen e të zhvillohen marrëdhëniet individuale të punës.

Rishikimi i përmbajtjes dhe funksioneve të kontratës kolektive të punës, domosdoshmëri e reformimit.

Kontrata kolektive e punës përmban dispozita mbi kushtet e punësimit, lidhjen, përmbajtjen dhe përfundimin e kontratave individuale të punës, formimin profesional, si dhe mbi marrëdhëniet midis palëve kontraktuese (neni 159 i Kodit të Punës).

Kontrata kolektive mund të përmbajë dispozita që vendosin punëdhënësit dhe punëmarrësit në raporte të detyrueshme të krijuara nga palët me marrëveshje kolektive, ndaj personave juridikë. Sidoqoftë, kontrata kolektive nuk mund të përmbajë dispozita për punëmarrësit më pak të favorshme se ato të ligjeve dhe akteve nënligjore në fuqi, më përjashtim të rasteve të parashikuara shprehimisht në ligj.

Kontrata kolektive e punës lidhet nga një apo disa punëdhënës ose organizata punëdhënësish nga njëra anë dhe një ose disa sindikata nga ana tjetër.

Lidhur me fushën e zbatimit të kontratës kolektive të punës mund të thuhet se ajo përcakton fushën territorial dhe profesionale të zbatimit të saj. Kontrata kolektive lidhet në nivel ndërmarrjeje ose dege, sipas marrëveshjes së palëve kontraktuese.

Për subjektet e lidhura, Kodi i Punës sanksionon qartë në nenin 162 të tij se çdo punëdhënës, që është nënshkrues i kontratës kolektive ose anëtar i një organizate kontraktuese, është i lidhur nga kontrata kolektive. Kjo e fundit zbatohet ndaj gjithë punëmarrësve të punëdhënësit, anëtarë ose jo të organizatës sindikale kontraktuese. Kur punëdhënësi jep dorëheqjen nga organizata nënshkruese mbetet i lidhur nga kontrata kolektive deri në përfundimin e saj, por jo më shumë se tre vjet. Kur punëdhënësi tjetërson ndërmarrjen, kontrata kolektive zbatohet njësoj ndaj marrësit, deri në përfundimin e kohës gjatë së cilës ajo është e vlefshme. Me urdhër të ministrit të Punës dhe Çështjeve Sociale, efektet e kontratës kolektive të punës mund të

---

<sup>158</sup> Michel Belanger, Jean-claude Clautron, Soic Grard, "Droit de la Comunaute et de l'Union europeennes", Paris, 2001. F. 174-178; 185-189; 213-215.

shtrihen në gjithë punëdhënësit e degës, kur punëdhënësit e lidhur nga kontrata kolektive punësojnë të paktën gjysmën e punëmarrësve të degës. Procedurat rregullohen me vendim të Këshillit të Ministrave.

Përmbajtjen e kontratës kolektive të punës e formon tërësia e kushteve të domosdoshme dhe plotësuese. Kontrata kolektive e punës, që përmban kushte në kundërshtim me ligjin, konsiderohet e pavlefshme. Gjithashtu, e pavlefshme do të konsiderohet edhe ajo kontratë që përmban kushte në kundërshtim me të drejtat civile të palëve.

Më konkretisht, elementet, që formojnë përmbajtjen e kontratës kolektive të punës, janë:

- a- Fusha e zbatimit të marrëveshjes kolektive;
- b- Kohëzgjatja e marrëveshjes kolektive;
- c- Pranimi në punë dhe largimi nga puna;
- d- Koha e punës;
- e- Koha e pushimit;
- f- Paga e punës;
- g- Sigurimet shoqërore;
- h- Mbrojtja në punë dhe kushtet e tjera të punës;
- i- Liritë sindikale;
- j- Detyrimet dhe sanksionet në rast shkeljesh detyrimesh;
- k- Zgjidhja e mosmarrëveshjeve përkatëse, që lidhen me kontratën kolektive të punës;

a) Përcaktimi i fushës së zbatimit të kontratës kolektive.

Fusha e zbatimit të kontratës kolektive të punës përcakton hapësirën ku shtrin pasojat marrëveshja kolektive. Me lidhjen e saj, kontrata kolektive e punës shtrin pasojat mbi të gjithë punëdhënësit dhe punëmarrësit në nivel ndërmarrjeje ose dege, sipas rastit në të cilin është lidhur.<sup>159</sup> Kodi i punës, në nenin 174, përcakton se, kur në të njëjtën ndërmarrje kanë prirje të zbatohen dy kontrata kolektive, njëra e lidhur në nivel ndërmarrjeje ose të një grupi ndërmarrjesh, ndërsa tjetra në nivel dege, çdo punëmarrës mund të kërkojë zbatimin e dispozitës më të favorshme. Nëse në momentin e përfundimit të kontratës kolektive në nivel dege, punëdhënësi ka qenë i lidhur me një kontratë kolektive në nivel ndërmarrjeje ose grupi ndërmarrjesh, ai mund të vetëshpallet i zgjidhur nga kjo e fundit, që me hyrjen në fuqi të marrëveshjes së lidhur në nivel dege, me përjashtim të rastit kur është parashikuar ndryshe në kontratën kolektive në nivel dege.

---

<sup>159</sup> Kontrata kolektive e punës, në bazë të ligjit shqiptar, përcakton jo vetëm fushën territoriale, por edhe atë profesionale të zbatimit të saj. (neni 161 I Kodit të Punës).

b) Kontrata kolektive lidhet për një kohëzgjatje të caktuar ose të pacaktuar. Kontrata kolektive e lidhur për një kohëzgjatje të pacaktuar mund të zgjidhet nga secila palë. Në këtë rast, afati i njoftimit është gjashtë muaj. Kontrata kolektive e lidhur për një kohëzgjatje të caktuar për më shumë se tre vjet, mund të zgjidhet, nga secila palë, pas kalimit të këtij afati. Në këtë rast, afati i njoftimit është gjashtë muaj. Kur kontrata kolektive lidhet nga disa punëdhënës ose punëmarrës, zgjidhja e kontratës kolektive nga njëri prej tyre e lë në fuqi kontratën kolektive midis të tjerëve. Kontrata kolektive nuk mund të mbahet në fuqi në mënyrë të arsyeshme, kur rrethanat ndryshojnë në mënyrë të dukshme dhe nuk mund të parashikohen në çastin e lidhjes së saj. Në këtë rast, pala më e interesuar mund t'i drejtohet gjykatës për të vendosur zgjidhjen e parakohshme të saj.

c) Pranimi në punë dhe largimi nga puna.

Punëmarrësit, që merren në punë me kontratë, përmbushin kritere të caktuara. Një kriter i rëndësishëm është mosha e të punësuarit. Vetë legjislacioni ynë i punës sanksionon se pranohet në punë personi që ka mbushur moshën 18 vjeç ose persononi me zotësi të kufizuar (14 vjeç) por të autorizuar shprehimisht ose në heshtje për të kryer punë nga përfaqësuesi i tyre ligjor (prindi ose kujdestari). Dyshemeja dhe tavanet e moshës së punëmarrësve, që kërkohen për të kryer një lloj pune të caktuar, përcaktohen në marrëveshjen kolektive. Kritere të tjera, që kanë lidhje me veçoritë e vendit të punës, janë profesioni dhe kualifikimi që zotëron punëmarrësi. Këtu mund të parashikohen edhe preferenca ose “ndalime” për t’u pranuar në punë, në lidhje me seksin, gjendjen shëndetësore dhe moshën. Gjithashtu, mund të parashikohet si kusht përparësia, që në rast se do të merren punëmarrës të rinj, ata duhet të jenë të pa zënë me punë, invalid të grupit të katërt etj. Në kontratën kolektive të punës, palët mund të parashikojnë edhe kriteret ligjore të largimit nga puna. Këto kritere mund të jenë të përgjithshme ligjore ose kritere të posaçme, që kanë lidhje me vendin dhe llojin e punës. Si kritere të përgjithshme ligjore mund të përmenden, për shembull, lindja e së drejtës për pension, paaftësia profesionale, mospërmbushja sistematike e detyrimeve pa shkaqe të arsyeshme, shkelja e rëndë e disiplinës në punë, kur i punësuari thirret në shërbim ushtarak të detyrueshëm, si dhe kritere të tjera që evidenton ligji dhe praktika administrative gjyqësore.

d) Përcaktimi i kohës së punës.

Në kontratën kolektive të punës, palët kontraktuese përcaktojnë saktë kohën normale të punës, e cila ka të bëjë me sasinë e orëve të punës që do të kryejnë punëmarrësit çdo ditë dhe javë pune. Në kontratën kolektive të punës përcaktohet qartë orari kur fillon dhe mbaron dita e punës, si dhe koha e pushimit gjatë saj. Në qoftëse lloji i punës ka të bëjë me punë që kërkojnë domosdoshmërisht vendosjen e turneve, atëherë, në marrëveshjen kolektive të punës përcaktohen oraret kur do të bëhen ndërresat e turneve. Këtu duhet të parashikohen edhe ndalime të tilla, si puna e të miturve dhe grave në turnet e natës, si dhe detyrimi që prej turnit të tretë në të parin të respektohet minimumi ligjor i pushimit.

Kërkohet të mbahet parasysh çështja se në sektorin privat, koha normale e punës nuk mund të jetë më e gjatë se sa koha normale e punës e përcaktuar në sektorin analog shtetëror. Për nevoja të domosdoshme të punës ose të prodhimit, ose për të përballuar një nevojë urgjente, punëmarrësi, me pëlqimin e tij, mund të punojë tej kësaj kohe. Duke pasur këtë parasysh, në kontratën kolektive të punës shënohet dhe maksimumi i

orëve të punës që mund të kryhen tej kohës normale të punës për një vit. Gjithashtu, përcaktohet edhe mënyra e pagesës për punën e kryer jashtë kohës normale. Rastet në të cilat lejohet puna tej kohës normale, mund të jenë rastet e gjendjes së jashtëzakonshme ose raste të tjera, që diktohen nga vetë praktika e punës së përditshme. Për të kryer punë jashtë kohës normale të punës, gjithmonë duhet të arrihet një marrëveshje e veçantë me shkrim ndërmjet punëdhënësit dhe sindikatës, ose komisionit përfaqësues të punëmarrësve. Në këtë marrëveshje përcaktohet masa e punës që do të kryhet jashtë kohës normale, numri i punëmarrësve, si dhe grafiku i punimeve dhe i shpërndarjes së punëmarrësve. Në sektorin privat, sasia maksimale e orëve jashtë kohës normale të punës nuk mund të jetë më shumë se sa sasia e përcaktuar nga legjislacioni në fuqi.

e) Përcaktimi i kohës së pushimit dhe i lejes vjetore.

Legjislacioni ynë i punës u njeh të gjithë punëmarësve të drejtën e pushimit pas punës dhe lejes vjetore. Në kontratën kolektive të punës lypset të përcaktohet në mënyrë të përpiktë se sa ditë pushimi në javë e në vit kanë të drejtë të marrin punëmarrësit. Në ditët e pushimit nuk përfshihen ditët e diela dhe ditët e festive zyrtare. Për festat zyrtare, në kontratat kolektive të punës përcaktohet qartë e drejta e pushimit të pagueshëm. Gjithashtu, në kontratën kolektive të punës përcaktohet edhe grafiku i lejeve vjetore të pagueshme të punëmarrësve. Po kështu, në këtë kontratë përcaktohet edhe sasia e ditëve të pushimit të pagueshëm, sasia e ditëve të pushimit të papagueshëm për rastet e gëzimeve apo fatkeqësive familjare, si dhe sasia e ditëve të lejes së pagueshme që mund të marrë një punëmarrës, brenda një viti. Gjithashtu, në kontratën kolektive të punës, përcaktohet detyrimi i punëdhënësit për t'u dhënë leje të pagueshme anëtarëve të sindikatave, gjatë kohës që ata marrin pjesë në veprimtari lokale, kombëtare, apo ndërkombëtare sindikaliste.

f) Përcaktimi i pagës së punës.

Një vend të rëndësishëm në përmbajtjen e kontratës kolektive të punës, krahas përcaktimit të vendit dhe llojit të punës, zë edhe përcaktimi i pagës së punës. Ndeshen në praktikë edhe raste të përcaktimit konkret të pagës në kontratën kolektive të punës. Për sektorin buxhetor, sasia e pagës përcaktohet mbi bazën e dispozitave ligjore në fuqi. Gjithashtu, përcaktohet edhe mënyra se si mund të bëhet kjo pagesë (një herë në 15 ditë ose 1 herë në muaj).

Për sa i përket sektorit privat, palët kontraktuese në kontratën kolektive të punës përcaktojnë pagën mujore. Në përcaktimin e pagës mbahet parasysh niveli i pagës minimale të përcaktuar në shkallë vendi për sektorët analogë shtetëror. Gjithashtu, palët përcaktojnë pagën që u jepet për lejet vjetore, pagën për punën e kryer jashtë kohës normale dhe pagën për punën në ditët e pushimeve. Në përcaktimin e pagës në kontratën kolektive të punës, palët mund të parashikojnë edhe shtesat e pagës. Mund të parashikohet edhe dhënia dhe mënyra e dhënies së shpërblimeve të ndryshme. Palët përcaktojnë edhe masën e pagesës së punëmarrësve, kur puna ndërpritet jo për faj të tyre.

g) Sigurimet shoqërore

Në kontratën kolektive të punës përcaktohet detyrimi i ndërmarrjes, institucionit e çfarëdo lloji tjetër punëdhënësi, që të derdhë në dobi të sigurimeve shoqërore kontributin, në mënyrë që punëmarrësi të përballojë paaftësinë e tij për punë për

shkak sëmundjeje, barrë lindjeje, fëmijë të mitur, pleqëri, humbjeje të mbajtësit të familjes, aksidenti në punë, sëmundjeje profesionale, si edhe për papunësinë. Mënyra se si do të paguhet ky kontribut, përcaktohet në ligjin përkatës të sigurimeve shoqërore të vitit 2014.

h) Mbrojtja në punë dhe kushtet e tjera të punës.

Për sa u përket mbrojtjes në punë dhe kushteve të punës, palët në kontratën kolektive të punës parashikojnë detyrimin e punëdhënësit që të sigurojë kushte normale për kryerjen e punës, në mënyrë të tillë që punëmarrësit të mos i rrezikohet shëndeti ose jeta. Si çështje të tilla mund të përmendim: transportin, ndriçimin, ajrosjen, ngrohjen, furnizimin me lëndë të parë ndihmëse, sigurimi i veshmbathjeve, antidode, ushqimin polyvalent, shërbimin profilaktik shëndetësor, arsimim etj.

i) Liritë sindikale.

Në kontratën kolektive të punës përcaktohet detyrimi i punëdhënësit për t'u siguruar lehtësisht dhe kushtet e duhura sindikalistëve, për plotësimin dhe ushtrimin e të drejtave dhe detyrimeve sindikale. Këto kushte dhe lehtësira kanë të bëjnë kryesisht me sigurimin e mjediseve ku sindikata mund të kryej lirisht dhe normalisht funksionet e saj. Gjithashtu, punëdhënësi, sipas mundësive financiare, duhet t'i sigurojë sindikatës kushtet teknike material të nevojshme për kryerjen e punës së saj, si për shembull, tavolina, karrige, telefon, pajisje të tjera zyre, etj.

Në kontratën kolektive të punës mund të përcaktohet detyrimi i punëdhënësit për të njoftuar përfaqësuesit e sindikatës për të marrë pjesë në mbledhjet e këshillit drejtues të ndërmarrjes apo institucionit. Gjithashtu, punëdhënësi detyrohet të japë të dhënat e duhura të veprimtarisë financiare e prodhuese, të japë të dhënat e të shkëmbejë mendime për tregjet e shitjes, për normat, çmimet, fuqinë punëtore, të bisedojë e të shkëmbejë mendime për mënyrën e administrimit të fitimeve të ndërmarrjes etj.

Në kontratën kolektive të punës mund të përcaktohet detyrimi për kaluar një përqindje të fitimit të tij në dobi të sindikatës, e cila i përdor këtë për kryerjen e veprimtarisë së saj.

Në kontratën kolektive të punës gjithashtu përcaktohet detyrimi i punëdhënësit për të dhënë sqarime dhe për të biseduar me krerët e sindikatës në rastet e konflikteve që dalin ose lindin ndërmjet administratës dhe punëmarrësve të veçantë, apo grupimeve të tyre.

Këtu, nuk duhet harruar edhe detyrimi i punëdhënësit për t'u dhënë sindikalistëve të angazhuar në veprimtaritë e sindikatës leje të pagueshme për kohën që ata janë të angazhuar në këto veprimtari.

j) Përcaktimi i detyrimeve dhe i sanksioneve.

Në kontratën kolektive të punës përcaktohet qartë detyrimi i palëve kontraktuese për të përmbushur detyrimet që rrjedhin nga marrëveshja.

Palët në kontratë, parashikojnë ndërmjet tyre llojin dhe masën e sanksionit për rastet e mospërmbushjes së plotë, ose të pjesshme të detyrimeve që rrjedhin prej marrëveshjes kolektive.



Për punëdhënësin përcaktohet detyrimi i tij për të përmbushur detyrimet që i takojnë dhe, në rast të shkeljes ose të mospërmbushjes së tyre, ai detyrohet që si sanksion të paguajë një sasi të hollash. Gjithashtu, për punëmarrësin përcaktohet detyrimi për të respektuar detyrimet që lindin nga marrëveshja kolektive, përcaktohet një sanksion mbi bazën e pagës mujore.

Punëmarrësi detyrohet të respektojë disiplinën në punë. Në rastet e shkeljes së disiplinës ose në rastin e dëmtimeve të rënda dhe të përsëritura të pasurisë së punëdhënësit, ky i fundit ka të drejtë të kërkojë shpërblimin e dëmit, si dhe të japë masa disiplinore që parashikohen nga kontrata kolektive e punës në bazë të Kodit të Punës (neni 37).

k) Përcaktimi i rrugës së zgjidhjes së mosmarrëveshjeve.

Në kontratën kolektive të punës palët parashikojnë si rrugë paraprake të zgjidhjes së mosmarrëveshjeve, që lindin në punë ndërmjet punëdhënësit dhe punëmarrësit, rrugën e bisedimeve ndërmjet përfaqësuesve të tyre, pra, rrugën paqësore e të mirëkuptimit.

Kur kontrata kolektive shkelet nga njëra palë, pala tjetër i drejtohet gjykatës ose Gjykatës së Arbitrazhit, krijimi i së cilës është parashikuar në kontratë. Mosmarrëveshjet nuk duhet të zgjidhen me vetëgjyqësi nga asnjëra palë.

Gjykata ose Gjykata e Arbitrazhit, kur shkelet kontrata, vendos detyrimin e palës fajtoare për shlyerjen e dëmit të shkaktuar ndaj palës tjetër.

Kur shkelja është kryer prej anëtarëve të palës kontraktuese, gjykata vendos detyrimin e tij për shlyerjen e dëmit që ka pësuar pala tjetër ose çdo anëtar i saj i cënuar.

Përveç dëmshpërblimit të përcaktuar në pikën e mësipërme, gjykata vendos për masën e gjobës që duhet të paguaj pala fajtoare në dobi të palës së dëmtuar, në rastet kur kjo masë nuk përcaktohet në kontratën kolektive.

Në bazë të nenit 172 të Kodit të Punës, gjykata është kompetente për të zgjidhur çdo mosmarrëveshje individuale ose kolektive lidhur me zbatimin e kontratës kolektive.

Në ditët tona qarkullon ideja për krijimin e një këshilli konsultativ tre palësh rajonal, në prefekturat e vendit, i cili mund të përbëhet nga përfaqësues të punëdhënësve, punëmarrësve dhe qeverisë. Ky këshill do të shqyrtonte çështje me interes të përbashkët për palët, me qëllim arritjen e një zgjidhjeje të pranueshme. Gjithashtu mendojmë që në fushën e ndërmjetësimit të shtohet edhe ndërmjetësimi për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve individuale të punës.

Kontrata kolektive pushon së ushtruari efektet e saj ndaj palëve kontraktuese, kur përmbushet afati i zgjidhjes së saj.

Çdo kontratë individuale pune, e përfshirë në fushën e zbatimit të kontratës kolektive, vazhdon të rregullohet nga dispozitat e kësaj norme, me përjashtim të rasteve kur ajo është ndryshuar me marrëveshje midis punëdhënësit, ose kur është zgjidhur prej tyre. I njëjti rregull zbatohet për marrëdhëniet midis punëdhënësit dhe punëmarrësit, dhe çdo personi juridik të parashikuar nga palët në marrëveshjen kolektive.

Në kontratën kolektive mund të parashikohet që të gjitha përfitimet rrjedhin prej saj ose një pjesë e tyre, janë të vlefshme gjatë kohëzgjatjes së kontratës. E drejta për të përfituar shuhet në të njëjtën kohë me përfundimin e kontratës.

Brenda llojeve të kontratave, kontrata kolektive e punës dallohet nga funksionet e saj. Që në origjinë, kontrata kolektive e punës ishte e ndërtuar nga kushte që kishin për qëllim përcaktimin e një minimumi ekonomik e normativ të trajtimit të punëmarrësve. Të gjitha këto klauzola, përbëjnë atë që quhet funksion normativ. Në këtë vështrim, kontratat kolektive të punës vendosen brenda llojit të kontratave normative. Në kontratat normative siç dihet, palët bien dakord rreth kushteve të cilave ato do t'u përmbahen në veprimtarinë kontraktuale që do të zhvillojnë në të ardhmen (neni 159 i Kodit të Punës).

Një element karakteristik i kontratës kolektive të punës është fakti që, të paktën, njëra nga palët që nënshkruan kontratën është një subjekt kolektiv, në qoftë se nga ana e punëdhënësit kontrata kolektive mund të nënshkruhet edhe nga një person i vetëm, zakonisht është një bashkim sindikal. Po kështu, karakteristik është fakti se në kontratën kolektive të punës, përcaktohen kushtet e kontratave individuale të punës. Ky parim shprehet qartë në nenin 171 të Kodit të Punës.

Doktrina ka teorizuar në lidhje me një ndarje brenda kontratës, sipas së cilës, përveç pjesës normative, individualizohet dhe një pjesë tjetër, ajo që quhet e detyrueshme. Si karakteristikë e përbashkët e kushteve të detyrueshme është fakti se këto kushte u drejtohen subjekteve kolektive dhe jo punëmarrësve të veçantë. Këto subjekte, mund të jenë po ato që kanë nënshkruar kontratën kolektive ose dhe nëndarjet e tjera organizative. Sidoqoftë, funksioni më tipik i kontratës kolektive të punës është funksion ekonomik-social. Ky funksion më pas specializohet në funksion normative, të detyrueshem administrative etj.

Në literaturën juridike gjermane pranohet dualizmi i kontratës kolektive dhe shumëllojshmëria e natyrës juridike të saj. Kontrata kolektive e punës në Gjermani përmban pjesën e detyrueshme dhe pjesën normative. 10) Në literaturën juridike gjermane, kontrata kolektive e punës ndjek kryesisht tre funksione kryesore:

- a) Funksioni mbrojtës: Kontrata kolektive duhet të mbrojë punëmarrësit e veçantë nga ajo që punëdhënësit, ekonomikisht më të fortë, kërkojnë në mënyrë të njëanshme plotësimin e kërkesave të kushteve të punës. Ajo ndihmon për shanse të barabarta ndërmjet punëmarrësve dhe punëdhënësve. Në politikën kontraktore, krahas përcaktimeve për mbrojtjen e punëmarrësve, në masat racionalizuese dhe rregullat unike të shpërblimit për punëmarrësit, u krijuan rregulla për shkurtimin dhe fleksibilitetin e kohës së punës, si parësore.
- b) Funksioni rregullues: Kontratat kolektive orientojnë në një tipizim të kontratave të punës për një vështrim të përgjithshëm të shpenzimeve të personelit, dhe me këtë, për një rregull të drejtë të jetës në punë.
- c) Funksioni harmonisë: Kontrata kolektive përjashton gjatë periudhës së saj konfliktet në punë dhe kërkesat e reja, në pikëpamje të objektit të rregulluar nga vetë kontrata.

Forcat rregulluese e palëve të kontratës kolektive i nënshtrohen caqeve të përcaktuara. Normat e kontratës kolektive mund të kenë si objekt vetëm marrëdhënie pune

ndërmjet punëdhënësit dhe punëmarrësit. Ato nuk lejohen të prekin lidhjet me të tretët ose jetën private të punëmarrësit. Kjo vlen veçanërisht në pikëpamje të përdorimit të pagës.

Kontrata kolektive, megjithëse ka të bëjë me të drejtën në kuptimin material, është një kontratë e të drejtave private, ku gjejnë zbatim në përgjithësi udhëzimet e së drejtës civile. Megjithatë, përjashtohet kundërshtimi i mëvonshëm i kontratës kolektive, për shembull, për arsye zhgënjimi nga një prej palëve të kontratës kolektive.

Kushtet detyruese të kontratës kolektive të punës krijojnë raporte të detyrueshme nëpërmjet subjekteve që nënshkruajnë kontratën, si dhe nëndarjeve të tyre më të vogla. Doktrina juridike e huaj njih dy lloj kushte të tilla:

I pari është ai që i dikton organizatës sindikale detyrën e ndikimit mbi punëmarrësit që aderojnë në të. Ky detyrim e ngarkon bashkimin sindikal, që në çastin në të cilin nënshkruan marrëveshjen kolektive, të ndikojë mbi anëtarët e saj, pra mbi punëmarrësit, që ata të zbatojnë pjesën normative të kësaj marrëveshjeje. Në fakt, ky është më tepër relative. Në praktikë ky detyrim gjen shprehje të kufizuar dhe dhunimi i tij nuk shpie në konflikte gjyqësore, por veçse në konflikte ndërmjet raporteve sindikale. Edhe Kodi ynë i Punës, në nenin 169/1 sanksionon se secila nga palët kontraktuese zbaton kontratën; kur pala është organizatë, ajo kujdeset për zbatimin e kontratës nga anëtarët e saj.

I dyti është ai i detyrimit për paqe sindikale (neni 169/2,3 i Kodit të Punës). Ky detyrim është i një rëndësie të madhe dhe shprehet në angazhimin e sindikatës për të mos ndërmarrë aksione direkte dhe të mos organizojë agjitacion me qëllim modifikimin e kontratës përpara afatit të mbarimit të saj. Doktrina juridike e huaj mbështet tezën se vetë nënshkrimi i kontratës kolektive të punës sjell si një pasojë natyrale të saj detyrimin e paqes sindikale. Ky detyrim përcakton ilegjitimitetin në rastet kur sindikata vepron për ndryshimin e kushteve të përcaktuara qysh më parë në kontratë, përpara mbarimit të tillë nuk mund të jetë e shprehur dhe në mungesë të një kushti të tillë, nënshkrimi i kontratës nënkupton sigurisht paqen sindikale por pa garanci për konflikte eventuale të ardhshme. Kështu që dhe vetë detyrimi për paqe sindikale është një detyrim relative dhe prek vetëm ato çështje për të cilat është rënë dakord në kontratë, duke përjashtuar ato pika, për të cilat nuk është arritur konsensusi.

Në të drejtën sindikale europiane, kushte të tilla paqejeje u futën në fillim të viteve '60. Në Itali, ky tip klauzolash u hoq në vitet '70, si pasojë e refuzimit nga ana e sindikatave të punëmarrësve të një dukurie të tillë. Duke parë strukturën e kushteve detyruese vihet re se këto kushte shtrijnë efektet e tyre vetëm mbi anëtarët e sindikatave firmëtare të kontratës, prandaj dhe janë parashikuar në pjesën detyruese të kontratës kolektive. Sidoqoftë, detyrimi për paqe sindikale nuk shkon deri në atë pikë sa të mohojë dhe vetë të drejtën për grevë të punëmarrësve, sepse në fakt sindikatat nuk janë titullarë të një të drejte të tillë, e cila ju takon ekskluzivisht vetëm punëmarrësve të veçantë.

Në legjislacionin tonë (neni 169/2,3) parashikohet shprehimisht se secila nga palët nuk duhet të përdorë asnjë mjet ndeshje kundrejt palës tjetër për çështjet e rregulluara nga kontrata. Detyrimi i paqes së punës është absolute vetëm kur palët kanë rënë dakord për të, shprehimisht. Detyrimi i paqes së punës sipas paragrafit 2 të kësaj dispozite, zbatohet nga çdo organizatë profesionale, kontraktuese ose jo, në fushën e

zbatimit territorial dhe profesional të kontratës kolektive dhe nga çdo person i lidhur me këtë të fundit.

Efikasiteti subjektiv dhe raporti i kontratës kolektive me kontratën individuale është tepër i kuptueshëm dhe qartësisht i dukshëm në legjislacion. Në lidhje me efikasitetin subjektiv të kontratës kolektive, doktrina pohon se ajo i shtrin efektet e saj vetëm mbi anëtarët e sindikatave që kanë nënshkruar kontratën kolektive, por sipas një vendimi të Gjykatës së Kasacionit të vitit 1958, në Itali, punëdhënësi i lidhur në një kontratë kolektive duhet të zbatojë dispozitat kontraktuale të kësaj kontrate edhe mbi punëmarrësit që nuk janë anëtarë të organizatës sindikalë. Në fakt, problemi është më tepër i rëndësisë teorike sesa praktike, sepse është tepër e pamundur që sipërmarrësi të zbatojë kushte më favorizuese për punëmarrësit që janë anëtarë të organizatave sindikale përkundrejt atyre që nuk aderojnë në këto sindikata.

Më i ndërlikuar paraqitet problemi i shtrirjes së efikasitetit të kontratës kolektive ndaj punëdhënësve. Në këtë rast bëhet fjalë për ata punëdhënës që nuk janë të lidhur në asnjë organizatë sindikale. Sipas një orientimi tashmë të konsoliduar në praktikë, kontrata kolektive e punës do të konsiderohet lidhëse edhe për punëdhënësin, i cili megjithëse nuk është i detyruar, e ka zbatuar në mënyrë spontane përmbajtjen e saj. Zbatimi i përmbajtjes së kontratës kolektive, në këto raste, qëndron në sjelljen konkludente të punëdhënësit. Sipas doktrinës juridike përvijohen dy variante të zbatimit të kontratës kolektive nga ana e punëdhënësve jo të lidhur.

Në rastin e parë, punëdhënësi zbaton dispozitat e një kontrate kolektive të nënshkruar nga një bashkim sindikal, në të cilin ai nuk bën pjesë, duke u gjendur kështu në pozicionin e një të treti, që nuk merr pjesë në një kontratë të lidhur nga të tjerët. Kjo dukuri konsiston në përcaktimin e kushteve në kontratën individuale, sipas po atyre kushteve të përcaktuara më parë në kontratën kolektive. Ky rast quhet miratimi në heshtje.

Në rastin e dytë, punëdhënësi i paantarsuar merr përsipër detyrimin për të zbatuar kushtet e parashikuara në kontratën kolektive, nëpërmjet një manifestimi të shprehur të vullnetit. Kjo ndodh atëherë kur sipërmarrësi, jo i lidhur në çastin e punësimit të punëmarrësve të veçantë, me anën e një deklarimi publik, pranon në mënyrë të shprehur kushtet e parashikuara në kontratën kolektive të punës.

Për sa i përket raportit ndërmjet kontratës kolektive dhe kontratës individuale, sipas një autori të huaj (Passarelli), jepet ky shpjegim: kontrata kolektive e punës është shprehje e një dukurie, e cila konsiston në vetërregullimin e interesave private ndërmjet grupeve të kundërta dhe që mund të sintetizohet në formulën “Autonomi kolektive”. Kjo formë e veçantë autonomie private e ka natyrën kolektive sepse subjektet që e shprehin atë janë përcjellë te një shumicë personash (që janë anëtar të sindikatës), të aftë të kënaqin jo një nevojë individuale, por një nevojë të përbashkët kolektive. Duke qenë të dyja, interesi kolektiv sundon mbi interesin individual dhe, për pasojë edhe kontrata kolektive ka përparësi mbi kontratën individuale. Kjo do të thotë që në një mënyrë ose në një tjetër, kontratat kolektive të punës përcaktojnë në vija të përgjithshme kushtet e kontratave individuale. Kështu që kontratat individuale nuk mund të ndryshojnë, domethënë të përcaktojnë kushte më pak të favorshme nga ato që janë parashikuar qysh më parë në kontratat kolektive. Ndërkohë, kontratat individuale mund të ndryshojnë kushtet e përcaktuara më parë në kontratën kolektive. Këtë qëndrim mban, me të drejtë, edhe legjislacioni ynë i punës, i cili, në nenin

171/1,2, përcakton se dispozitat kolektive, që lidhen me kushtet e punës, rregullojnë drejtëpërdrejtë kontratat individuale të punës, të lidhura nga çdo punëdhënës që e ka përfunduar këtë kontratë. Çdo dispozitë e kontratës individuale të punës, që është më pak e favorshme për punëmarrësin se dispozita e kontratës kolektive, është e pavlefshme dhe zëvendësohet nga kjo dispozitë.

Çdo raport i veçantë pune rezulton në përgjithësi i rregulluar, përveçse nga kontratat individuale edhe nga normat e ligjit, dhe nga një pluralitet kontratash kolektive të natyrave dhe niveleve të ndryshme. Për sa i përket raportit të kontratës kolektive të së njëjtës natyrë juridike dhe të të njëjtit nivel, dihet se kontrata e re vështirë se e zëvendëson plotësisht kontratën e mëparshme. Në pjesën më të madhe të rasteve bëhen modifikime, që lidhen me një ose më shumë dispozita kontraktuale, duke lënë të pandryshuar pjesën tjetër. Në normalitetin e zhvillimit kontraktual, modifikimet sjellin përmirësime normative ose në shpërblime të punëmarrësve, por ndonjëherë ndodh që të sjellin edhe përkeqësime. Kjo e fundit vërehet rrallë dhe, sidomos, në periudhat e krizave ose të transformimit të strukturës së prodhimit. Ndërsa, për modifikimet në dobi të punëmarrësve nuk paraqiten problem. Vështirësi paraqet modifikimi i dizfavorshëm i punëmarrësve, por që jurisprudenca europiane prej kohësh e ka zgjidhur pozitivisht mbi bazën e parimit të “pandryshueshmërisë Inpeuis”.

Probleme paraqet raporti i kontratës kolektive të niveleve të ndryshme. Meqënëse, në përgjithësi, kontratat kolektive, për nivele të ndryshme, rregullojnë materie të ndryshme, është e mundur që për të njëjtin aspekt të marrëdhënieve të punës të evidentohen rregullime në mënyra të ndryshme. Në jurisprudencë është pranuar kriteri, sipas të cilit konflikti, që lind nga zgjidhjet që japin kontratat e niveleve të ndryshme, do të zgjidhet sipas vlerësimit efektiv të vullnetit të palëve në respektimin e pranimin të autonomisë kontraktuale. Edhe në këto raste do të ndiqet kriteri i përcaktimit të asaj kontrate kolektive që është më në dobi të punëmarrësve. Në lidhje me këtë problem, nga doktrina juridike janë përpunuar disa variante. Sipas disa autorëve, nga çasti që organizatat sindikale të një shkalle të ulët marrin pjesë në ato të një shkalle më të lartë, të parat duhet t’i nënshtrohen këtyre të fundit. Pra, sipas këtyre autorëve, pranohet ndërtimi i një parimi hierarkik në sistemin e kontratave kolektive. Sipas këtij parimi, kontratat kolektive të një shkalle më të ulët nuk mund të modifikojnë një kontratë kolektive të një niveli më të lartë. Kjo praktikë është mbështetur dhe nga jurisprudenca europiane. Për më tepër, precedenti europian ka mbështetur tezën e disa autorëve, sipas të cilëve, në rastet e konflikteve midis kontratave kolektive të niveleve të ndryshme, në çdo rast vendos kontrata kolektive e mëpasshme në kohë. Madje, po sipas këtyre autorëve, kontrata kolektive e mëpasshme në kohë do të vendosë edhe në rastet kur kjo ka sjellë modifikime në krahasim me kontratën kolektive të mëparshme.

Për sa i përket raportit të kontratës kolektive të natyrave të ndryshme, përsëri sundon ideja se mund të pranohen vetëm ato kontrata kolektive që sjellin modifikime në dobi të punëmarrësve, sipas të cilit, kontrata kolektive e së drejtës së përgjithshme mund të sjellë vetëm ndryshime positive. Por, përsëri në praktikën gjyqësore europiane pranohet edhe ndryshimi i kontratave kolektive. Cilat do të ishin këto raste? Modifikimi do të lejohej në rastet e krizave të ndërmarrjes, ku profilizohen mundësi të përballimit të krizës, nëpërmjet një transferimi nga një ndërmarrje në tjetrën.

Sipas legjislacionit dhe praktikës shqiptare, kur në të njëjtën ndërmarrje kanë prirje të zbatohen dy kontrata kolektive, njëra e lidhur në nivel ndërmarrje ose të një grupi ndërmarrjesh, ndërsa tjetra në nivel dege, çdo punëmarrës mund të kërkojë zbatimin e dispozitës më të favorshme.

Nëse në momentin e përfundimit të kontratës kolektive në nivel dege, punëdhënësi ka qenë i lidhur me një marrëveshje kolektive në nivel ndërmarrje ose grupi ndërmarrjesh, ai mund të vetëshpallet i zgjidhur nga kjo e fundit, që me hyrjen në fuqi të marrëveshjes së lidhur në nivel dege, me përjashtim të rastit kur është parashikuar ndryshe në marrëveshjen kolektive në nivel dege.

Efikasiteti në kohë i kontratës kolektive ka rëndësi të veçantë. Kontrata kolektive pushon së ushtruari efektet e saj ndaj palëve kontraktuese kur përmbushet afati i zgjidhjes së saj.

Çdo kontratë individuale pune, e përfshirë në fushën e zbatimit të kontratës kolektive, vazhdon të rregullohet nga dispozitat e kësaj kontrate, me përjashtim të rasteve kur ajo është ndryshuar me marrëveshje midis punëdhënësit dhe punëmarrësit ose kur është zgjidhur prej tyre. I njëjti rregull zbatohet për marrëdhëniet midis punëdhënësit dhe punëmarrësit dhe çdo personi juridik, të parashikuara nga palët në kontratën kolektive. Në kontratën kolektive mund të parashikohet që të gjitha përfitimet që rrjedhin prej saj ose një pjesë e tyre janë të vlefshme gjatë kohëzgjatjes së kontratës. E drejta për të përfituar shuhet në të njëjtën kohë me përfundimin e kontratës. Mund të ndodhë që procedurat e rinovimit të kontratës kolektive të përfundojnë para se të skadojë kontrata. Gjithashtu mund të ndodhë që edhe këto procedura të mos shteren brenda afatit të kontratës kolektive, domethënë përpara mbarimit. Pra, bëhet fjalë për rastet kur kontrata e skaduar e ka humbur efikasitetin dhe nuk është nënshkruar ende kontrata e re. Në këto raste, punëdhënësi nuk është i detyruar të respektojë kushtet e përcaktuara në kontratën që i ka mbaruar afati. Kështu, për pasojë, mund të ndodhë që punëdhënësi, ndaj këtyre punëmarrësve, të zbatojë kushte me të disfavorshme nga ato që janë parashikuar në kontratën kolektive, tashmë të skaduar. Në vende të tjera ka pikëpamje, sipas të cilave kontrata kolektive vazhdon të prodhojë efektet e saj edhe pas mbarimit të afatit, deri sa të nënshkruhet një kontratë e re. Më shpesh ndodh që vetë kontratat kolektive të përmbajnë kushte që sanksionojnë në mënyrë të shprehur këtë “Ultra aktivitet”. Herë të tjera ndodh që të përfshihen në dispozitat e kontratës kolektive kushte retroaktiviteti të kontratës së re. Kjo ndodh, sidomos, në rastet e rinovimit të vonuar të marrëveshjes kolektive. Në këto raste, kontrata kolektive e re përmban kushte në bazë të të cilave ajo i shtrin efektet e saj edhe në datat e mëparshme të nënshkrimit të kontratës. Edhe jurisprudenca e këtyre vendeve e ka pranuar zbatimin e këtyre kushteve (efektin e tyre) edhe mbi raportet e punës të lindura përpara nënshkrimit.

Në bazë të Kodit tonë të Punës, neni 170, kur kontrata kolektive shkelet nga njëra palë, pala tjetër i drejtohet gjykatës ose Gjykatës së Arbitrazhit, krijimi i së cilës është parashikuar në kontratë. Mosmarrëveshjet nuk duhet të zgjidhen me vetëgjyqësi nga asnjëra palë. Gjykata e Arbitrazhit, kur shkelet kontrata, vendos detyrimin e palës fajtoare për shlyerjen e dëmit të shkaktuar ndaj palës tjetër.

Kur shkelja është kryer nga njëri prej anëtarëve të palës kontraktuese, gjykata vendos detyrimin e tij për shlyerjen e dëmit që ka pësuar pala tjetër ose çdo anëtar i saj i cënuar.

Gjykata vendos për masën e gjobës që duhet të paguaj pala fajtores në dobi të palës së dëmtuar, në rastet kur kjo masë nuk përcaktohet në kontratën kolektive. Sidoqoftë, në bazë të nenit 172, gjykata është kompetente për të zgjidhur çdo mosmarrëveshje individuale ose kolektive, lidhur me zbatimin e kontratës kolektive.

Në përfundim të kësaj analize, mund të thuhet se kontratat kolektive të punës janë themeli i kontratave individuale. Për rrjedhojë, ato kanë rol vendimtar në zhvillimin bashkëkohor të marrëdhënieve juridike të punës edhe në vendin tonë. Për këto kontrata, janë kryer shumë studime krahasuese, si në SHBA, Kanada, Itali, Francë, Gjermani, Danimarkë, Norvegji, Suedi etj. Në mënyrë të veçantë, studiuesit evropianë, në trajtesat e tyre shkencore për kontratat kolektive të punës, zakonisht në rrafshin krahasues, bazuar në konventat e rekomandimet e ONP, mbajnë si pikënisje Kartën Sociale Europiane si dhe sisteme ligjore të ndryshme.<sup>160</sup> Me këtë rast, mund të sugjerohej një larmi më e madhe parashikimesh ligjore për kontraktimet kolektive, varësisht nga sektorët e ndryshëm të jetës.<sup>161</sup>

### III. E drejta e grevës

Greva, në pajtim me konventat e ONP dhe aktet juridike të BE, është ndërprerja e përkohëshme e punës, të cilën punëmarrësit e përdorin për zgjidhjen e kërkesave të tyre ekonomike e shoqërore dhe që e ushtrojnë në përputhje me rregullat e përcaktuara në dispozitat kushtetuese si dhe në aktet e tjera ligjore.

Neni 51 i Kushtetutës sanksionon se “E drejta e të punësuarit për grevë që ka të bëjë me marrëdhëniet e punës është e garantuar. Kufizime për kategori të veçanta të të punësuarëve mund të vendosen me ligj, për t’i siguruar shoqërisë shërbimet e domosdoshme”. Rregullimi ligjor më i hollësishëm i këtij parimi kushtetues është i shprehur në Kodin e Punës (Nenet 197-197/10).

Dispozitat ligjore të mëparshme që rregullonin të drejtën e grevës nuk ishin në linjë logjike e kronologjike me Kushtetutën e viti 1998 (Dispozitat ligjore për grevën kanë dalë para hyrjes në fuqi të Kushtetutës, duke shprehur kështu kufizimet e kohës në fushën e së drejtës së grevës. Ato ishin anemike e skematike).

Detyrë e kohës ishte, që pas miratimit të Kushtetutës të vitit 1998, të rishikohej, plotësohej, e të përafrohej përmbajtja e të drejtave dhe lirive të punëmarrësve me parimet, liritë dhe të drejtat që parashikon Kushtetuta. Çështja ishte jo vetëm një problem doktrinor juridik, por edhe një domosdoshmëri ligjore e kohës e, sidomos e perspektivës të zhvillimit të marrëdhënieve juridike kolektive të punës në rrjedhën e tyre normale bashkëkohore.

Greva mund të përkufizohet si ndërprerje e përkohshme të punës, të cilën punëmarrësit e përdorin për zgjidhjen e kërkesave të tyre ekonomike e shoqërore. Nuk quhet grevë ndërprerja e punës për kërkesat e grupeve të individëve ose të gjithë kolektivit që nuk kanë të bëjnë me marrëdhëniet e kontratës kolektive të punës.

<sup>160</sup> Bruno Venezianni “Stato e autonomia collective diritto sindacale italiano e comparato”, Bari, 2002, ose autori Pierre-Andre Marmier “Le droit de negociation collective”, Lausanne, 1995

<sup>161</sup> Ky sugjerim që parashtrij nënkupton zgjerim dhe larmi parashikimesh ligjore për kontratat kolektive të punës sipas degëve, si përshembull, për transportin, ndërtimet, shëndetësinë, arsimin etj.

Përkufizimet të tilla të ngjashme gjejmë edhe në legjislacionet dhe teoritë e vendeve të tjera demokratike si në Francë, Itali, Gjermani SHBA, etj. Kështu, në doktrinën juridike franceze, greva përkufizohet si një mënyrë themelore e mbrojtjes së interesave profesionale,<sup>162</sup> si ndërprerja e përkohshme kolektive e punës me qëllim që të ushtrojë trysni mbi punëdhënësin për mbështetjen e kërkesave të punëmarrësve.

Neni 40 i Kushtetutës së Italisë sanksion se “E drejta për grevë ushtrohet në kuadrin e ligjeve që e rregullojnë”. Legjislacioni i posaçëm rregullon këtë dukuri sociale.<sup>163</sup> Në Gjermani, greva përkufizohet si një ndërprerje e punës së punëmarrësve të sektorit privat përmes një organizimi sindikal, të bazuar në kontratën kolektive, që përdoret si mjet i fundit për plotësimin e kërkesave të shpalluara.<sup>164</sup>

Po këtë kuptim merr greva edhe në doktrinën juridike amerikane,<sup>165</sup> ashtu sikurse me të drejtë, legjislacioni i SHBA, i ndalon sindikatat të ushtrojnë trysni mbi punëmarrësit në ushtrimin e së drejtës së tyre mbrojtëse.<sup>166</sup>

Në legjislacionin e Ruisë parashikohet e drejta e grevës në trajtën e shprehur, në formën dhe masën e duhur të standarteve demokratike. Kodi i Punës parashikon konfliktet e punës dhe zgjidhjen e tyre përmes ndërmjetësimit, arbitrazhit dhe gjykatës.<sup>167</sup>

Në vendin tonë e drejta e grevës në pajtim me konventën garantohet nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë. Sindikatat kanë të drejtë të ushtrojnë të drejtën e grevës për zgjidhjen e kërkesave të tyre ekonomike dhe shoqërore, në përputhje me rregullat e caktuara në Kodin e Punës. Sipas këtij Kodi, pjesëmarrja në grevë është vullnetare. Askush nuk mund të detyrohet të marrë pjesë në një grevë kundër dëshirës së vet.

Gjithashtu, ndalohet çdo veprim që përmban shtrëngim, cënim ose diskriminim ndaj punëmarrësve, për shkak të pjesëmarrjes ose jo në grevë. Ligjvënësi ka parashikuar se gjatë zhvillimit të grevës, palët duhet të bëjnë përpjekje, nëpërmjet bisedimeve, për arritjen e mirëkuptimit dhe nënshkrimit të marrëveshjes.

E drejta e grevës ushtrohet edhe pas nënshkrimit të kontratës, por pas ndërmjetësimit për zgjidhjen e konfliktit midis palëve. Greva shpreh praninë e një konflikti kolektiv të punës. Megjithatë, greva nuk mund të identifikohet si shprehja e vetme e konfliktit kolektiv të punës. Ajo është një aspekt i shfaqjes të konfliktit kolektiv, sepse konflikti kolektiv është një ndër mënyrat e “përplasjes” me punëdhënësin, si të thuash, një nga mënyrat e “luftës” kundër punëdhënësit. Thuhet kështu se ka edhe forma të tjera të veçanta të konfliktit kolektiv veç grevës, si për shembull, pushtimi i vendeve të punës, (“lock-out”).

Ligjvënësi në Francë ka precizuar, duke fiksuar rregullat e veçanta për grevat në shërbimet publike. Nga kjo rezulton, se juridiksionet gjyqësore dhe administrative kishin bërë që të përpunohej shkallë, shkallë e drejta e grevës, ku më kryesorja është

---

<sup>162</sup> Gerard Lyon-Caen; Jean Pelissier “Droit du travail”, Paris, 1992, f. 792.

<sup>163</sup> T.Treu, A.Garilli, M.Roccela, P.Pascucci “sciopera e servizi essenziali” Milano 1991, f.7-21

<sup>164</sup> “Le Droit Social en Allemagne”, 1991, f. 176

<sup>165</sup> “Droit des Etat Unis”, 1994 (Droit du travail), f. 216

<sup>166</sup> Po aty, f. 218

<sup>167</sup> Trudovoi Kodeks Rossiskai, Moskë 2004, f. 176-187



cilësimi i saj si një e drejtë ligjore. Nga ana e tij, Këshilli Kushtetues, ka orientuar veprimtarinë ligjislativë në këtë fushë.<sup>168</sup>

E quajtur për një kohë të gjatë si një dukuri dhune në shoqërinë e zhvilluar demokratike, ose, për më tepër, një veçori legjitime e mbrojtjes së interesave profesionale, duke iu kundërvënë si kundërpeshë aftësisë drejtuese, sistemet juridike kundërvihen në disa pika kryesore. Në disa sisteme juridike, greva është e ndaluar dhe rrezikon me dënime penale. Në sisteme të tjera, e drejta penale ndëshkon vetëm disa sjellje gjatë grevës.

Në legjislationet e Europës Lindore deri në transformimet e 1989, kishte ndalim të plotë të çdo greve me motivin se në socializëm, mospajtimi i interesave nuk ekzistonte midis punëtorit, nëpunësit dhe ndërmarrjes. Rol të diskutueshëm, të paktën me afate të shkurtëra, kanë patur shumë greva. Ndërkohë, shumë greva shpërthyen dhe, disa me rëndësi të madhe (greva e Gdanskut). Gjejmë të njëjtën ndalesë edhe në disa shtete me regjim autoritar.

Në legjislationet e tjera, vetëm disa sjellje janë ndaluar gjatë grevës. Në disa vende, e drejta penale kufizohet në shtypjen e akteve të dhunës të kryera gjatë grevës.

Organizimi i grevës, nëse është i plotë, çon eventualisht gjatë ushtrimit të grevës në dëme civile, burime përgjegjësie për grevistet ose punëdhënësin. Duke njohur ligjshmërinë në parim të grevës, shumë legjislatione e rregullojnë atë në kuptime të ndryshme. Si shembull, sjellim Ligjin Taft-Hartli, të vitit 1947, ligj i vërtetë tipik i vendeve perëndimore.

Mund ta ngushtonim fushën e grevës në Gjermani, në vendet e Beneluksit dhe në Shtetet e Bashkuara të Amerikës, ku ajo u është ndaluar funksionarëve publikë, në Japoni në shërbimet publike. Në vendin tonë, Ligji i Nëpunësit Civil, lejon nëpunësit civilë të bëjnë grevë përveçse kur ligji e parashikon ndryshe.<sup>169</sup> Me këtë rast mund të shtrohet pyetja: Cili është autoriteti, të cilit i është njohur e drejta të fillojë grevën. Në Gjermani, vetëm sindikatat mund të nisin grevën “e egër”. Ndonjëherë, është sugjeruar që ushtrimi i saj të varet nga një votë mazhoritare, siç është rasti i Mbretërisë së Bashkuar. Praktika e paralajmërimit të grevës, e njohur në SHBA që me ligjin Taft-Hartli, synon të përhapet në të drejtën europiane. Megjithatë, në vende të komunitetit europian, paralajmërimi, nuk është i detyruar, të paktën në ndërmarrjet private.

Një prirje tjetër që vihet re në këtë fushë shprehet në diskriminimin e grevave sipas motiveve të tyre dhe, në mos cilësimin si të ligjshme, veçse të grevave profesionale, të ndershme, të hapura, të sinqerta, të cilat konsiderohen të ligjshme.

Në disa sisteme juridike (si në Gjermani, Britaninë e Madhe, Itali, Francë), ka regjim juridik të posaçëm për grevat politike.<sup>170</sup> Të tjerët shkojnë më larg, duke goditur si të jashtëligjshme të gjitha grevat të quajtura “të pabesa” ose abuzive dhe, veprimet me përgjegjësi civile, janë të shpeshta.

Në Amerikën e Veriut, në Gjermani, etj, skziston një lidhje e ngushtë ndërmjet grevës dhe kontratës kolektive dhe me rastin e përtëritjes së saj. Një detyrim i tillë, për të

<sup>168</sup> N. Aliprantis, F. Kessler “Le droit collectif du Travail”, Paris 1994, f.127-137, 151-170.

<sup>169</sup> Neni 35 i Ligjit Nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”. Njihet e drejta e grevës, përveçse kur parashikohet ndryshe nga ligji.

<sup>170</sup> Një gjë të tillë do t’a propozojë edhe për vendin tonë.

respetuar “paqen e punës”, nuk është pranuar në sistemin francez, edhe nëse kontratat kolektive përmbajnë ndonjëherë disa kufizime në ushtrimin e së drejtës së grevës.<sup>171</sup>

Problemi i pasojës së grevës mbi punën dhe shpërblimin shfaqet domosdoshmërisht mbi të gjithë sistemet juridike. Vetëm Franca dhe Italia e pranojnë formalisht ekzistencën e së drejtës së grevës. Por, situata nuk është në praktikë e ndryshme në vendet, kushtetutat e të cilave nuk njohin veçse lirinë e koalicioneve (Gjermani, Angli) ose në ato vende, ku legjislacioni është i heshtur (Belgjikë, Hollandë). Sot vetëm në Mbretërinë e Bashkuar, greva në vetvete, nuk prish kontratën e punës. Grevisti, normalisht duhet të rigjejë punën e tij: kontrata e punës nuk priset. Gjatë kësaj periudhe pezullimi, punëmarrësi, është i përjashtuar nga e drejta për të marrë pagë, pra ai humbet të drejtën e tij për pagesë.

Por, greva, në disa rrethana, duke mos e ndarë nga veçoritë dhe qëllimet e saj, mund të përbëjë një faj juridik civil, që justifikon prishjen e kontratës së punës, bazuar në dispozitat e legjislacionit të punës dhe ato të kompesuese civile.

Pra, njohja e të drejtës së grevës, nuk do të përjashtonte kufizimet që duhet t’i jepen kësaj të drejte si çdo të drejtë tjetër, me qëllim që të mënjanohet përdorimi abuziv, i cili vjen në kundërshtim me domosdoshmërinë e ruajtjes së rendit publik. Në mungesë të rregullimit të ligjshëm, jurisprudenca ka përcaktuar hapësirën e lejuar dhe atë të ndaluar në këtë fushë.

Nëse greva është, në terma të përgjithshme e ligjshme, si ushtrimi i një të drejte, e njëjta grevë mund të bëhet e gabuar ose abuzive, nëse ajo ushtrohet pa u menduar mirë ose nëse rrethanat janë të tilla që kufijtë e së drejtës së grevës janë tejkaluar. Vendimet e drejtësisë, në këto raste, ballafaqohen me ushtrime normale dhe ushtrime anormale të kësaj të drejte. Për më tepër, ka forma veprimi kolektiv, që janë në vetvete të jashtëligjshme, si pjesa e jashtme e vetë përkufizimit të grevës.

Prej këtej dalin tre grupe ndalesash:

- a. Ato paraqesin karakterin e ligjshëm të grevës, përmes formave të ndryshme të saj;
- b. Ato që besojnë se punëmarrësit kanë abuzuar me të drejtën e grevës, përmes ushtrimit anormal të saj;
- c. Ato që karakterizojnë manifestime të tilla të veprimit punëtor si jo të lidhura me grevën dhe, që nuk mund të gjejnë justifikim juridik në vetë ekzistencën e grevës, Ilustrimi më i rëndësishëm i kësaj jurisprudence ka të bëjë me zënien e vendeve të punës.

Në një çështje të shqyrtuar, Gjykata e Rrethit Tiranë, me vendim Nr. 4185, datë 19.09.1994, shprehet: Pranë kësaj gjykate është paraqitur për shqyrtim kërkesë padia e ngritur nga Qeveria e Republikës së Shqipërisë kundër Shoqatës së ish të dënuarve politikë, me anë të së cilës kërkohet që greva e urisë, e filluar me datë 05.08.1994 nga kjo shoqatë, të ndërpritet si e paligjshme dhe njëkohësisht të zgjidhen edhe pasojat e ardhura prej saj.

---

<sup>171</sup> Në Francë ligji, e mbi të gjitha jurisprudenca, kanë përcaktuar kufijtë e ushtrimit. “Droit du travail”, Paris 2013, f.1385.

Paraprakisht nga ana e kësaj gjykate, është vendosur me vendim të gjyqtarit të vetëm masa provizore: mosvazhdim i mëtejshëm i grevës deri në përfundim të gjykimit të çështjes.

Kjo padi u muar për shqyrtim nga ana e kësaj gjykate, duke u bazuar në ligjin kushtetues e pikërisht në nenin 39 të kapitullit për të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, ku është sanksionuar se: Askujt, të cilit i është cënuar një e drejtë e njohur nuk mund t'i mohohet rivendosja e së drejtës në gjykatë. Në këtë këndvështrim, gjykata çmon si e legjitimuar plotësisht padinë e ngritur nga Qeveria e Republikës së Shqipërisë.

Nga analiza e së drejtës së grevës në vendin tonë dhe raportit të saj me konventat dhe rekomandimet e ONP, rezulton se ky institut është më i riu në të drejtën e punës të RSH. E drejta e grevës u sanksionua për herë të parë në legjislacionin tonë të punës në muajin janar të vitit 1991, si një institut juridik edhe pse skematik, por i domosdoshëm për kohën. Gjatë viteve të tranzicionit, ky institut u rrit dhe u përmirësua në pajtim me konventat dhe rekomandimet e ONP, por mendoj se ende ka nevojë të ndryshohet e të plotësohet. Kështu, do të sygjeroja zgjerimin e parashikimeve ligjore të grevës për degë të veçanta të ekonomisë (përsëmbull, në ndërtim, transport, shëndetësi, arsim etj). Së dyti, sygjeroj që regjimi juridik i grevës së solidaritetit meriton të përmirësohet e të demokratizohet më tej.



## **Përfundime dhe rekomandime**

Rregullimi juridik bashkëkohor i marrëdhënieve të punës në vendin tonë përbën thelbin dhe një ndër qëllimet kryesore të legjislacionit e të së drejtës sonë të punës. Rol veçanërisht të madh në këtë proces jashtëzakonisht të rëndësishëm, luajnë konventat e rekomandimet e ONP, dhe jo vetëm .

Shqipëria, tashmë domosdoshmërisht përballet me sfidën e madhe të integritit në modelin social evropian. Ky realitet i prekshëm personifikohet sidomos në dy dimensione kryesore: së pari, në vetë sistemin ligjor të punës në fuqi, të ndërtuar prej vitit 1993, që përsoset vazhdimisht sipas standarteve të ONP dhe atyre evropiane dhe, së dyti, në zbatimin e këtij legjislacioni në pajtim me praktikën administrative e gjyqësore të Bashkimit Evropian, të Gjykatës së Strasburgut e të Gjykatës së Luksenburgut. Këto dy aspekte, përbëjnë njëherazi standarte themelore drejt perspektivës evropiane të vendit tonë edhe në fushën e së drejtës e të drejtësisë së punës në kushtet kur vendi ynë është vend kandidat për në BE dhe aspiron të bëhet pjesë e familjes së madhe evropiane.

E ardhmja evropiane e Shqipërisë në fushën e së drejtës fillon me krijimin e Shtetit të pavarur Shqiptar por, në mënyrë të veçantë, norma juridike që shprehin qartë prirjen evropiane të vendit tonë duhen kërkuar tek “Kanuni përtatshëm i administratës civile” (nëntor 1913) dhe “Kanuni i Zhurisë” (maj 1913).

Sigurisht, procesi i integritit të vendit tonë në Bashkimin Evropian, domosdoshmërisht dikton refoma të thella e gjithëpërfshirëse si dhe transparencë të plotë. Pjesë përbërëse, madje shumë e rëndësishme e këtyre reformave, është sistemi i reformave në drejtësi e sidomos në fushën e legjislacionit e të drejtësisë së punës, ç’ka do të thotë, reforma sidomos në marrëdhëniet juridike të punës, modernizimin e tyre.

Integrimi në BE nënkupton vazhdimësi në plotësimin e të gjithë standarteve të kërkuara për këtë proces, stabilitet politik, paqe sociale, shtet të së drejtës, demokraci funksionale, mbrojtje të të drejtave të njeriut, zgjedhje të lira e të ndershme, ekonomi tregu, system gjyqësor të pavarur, të paanshëm dhe me integritet, luftë të pareshtur kundër korrupsionit etj.

Bazuar në respektimin e konventave e rekomandimeve të ONP si dhe të akteve juridike evropiane të punës, sinteza e përmbajtjes dhe funksioneve të marrëdhënieve

të punës në shoqërinë tonë demokratike evidenton qartë disa drejtime kryesore të prirjeve dhe realizimeve moderne të këtyre marrëdhënieve si:

- a) Luftë kundër informalitetit dhe punës së zezë.
- b) Luftë kundër korrupsionit.
- c) Përsosja e politikave shtetërore të punësimit (përsosja e masave aktive për nxitjen e punësimit), mosdiskriminimi, dinamizmi i tregut të punës, çelja e vendeve të reja të punës.
- d) Ndërtimi i një sistemi bashkëkohor legjislativ lidhur me kushtet e punës (si koha e punës, koha e pushimit, mbrojtja nga largimet arbitrare në punë, masat mbrojtëse në punë, sigurimi teknik dhe higjiena sanitare, greva)
- e) Përsosja e formave për ushtrim efektiv të së drejtës për shpërblim të drejtë gjatë marrëdhënieve, në pajtim me konventat e rekomandimet e ONP, e më gjerë.
- f) Ndërtimi dhe përsosja e vazhdueshme e sistemit të së drejtës sindikale (statusi sindikalist, kontrata kolektive, greva).

Konventat dhe rekomandimet janë “produkti juridik” i Organizatës Ndërkombëtare të Punës, me qendër në Gjenevë të Zvicrës. Kjo Organizatë e themeluar në vitin 1919 më 1946, u bë institucioni i parë i specializuar i OKB. Prej asaj kohe, ONP ka miratuar një numër të madh konventash dhe rekomandimesh që synojnë respektimin e standarteve minimale të domosdoshëm në marrëdhëniet juridike të punës në botë.

Konventa është akti më i rëndësishëm juridik që parashikon thelbin dhe standartin minimal të domosdoshëm për rregullimin ligjor të problemit për institutet kryesore të marrëdhënieve të punës në botë (si për shembull, për punësimin, kontratën e punës, kohën e punës, mbrojtjen në punë, barazinë dhe mosdiskriminimin, pagën e punës, zgjidhjen e kontratës individuale të punës, sindikatat, kontratën kolektive, grevën etj). Konventa konsiderohet pjesë integrale e legjislacionit të brendshëm të shtetit anëtar të ONP, pasi të jetë ratifikuar nga parlamenti i shtetit përkatës anëtar.

Rekomandimi, si një produkt tjetër juridik i ONP, sqaron më tej, konkretizon kushtet dhe përmbajtjen e konventës, është, në një farë mënyre, zgjatim i konvetës. Për rekomandimin nuk është kusht e ratifikimit të tij nga parlamenti i shtetit anëtar të ONP.

Kushtetuta e RSH, në nenin 116, paragrafi 1, gërma “b”, sanksionon se aktet normative që kanë fuqi në gjithë territorin e RSH janë edhe “marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara”, ku bëjnë pjesë dhe konventat dhe rekomandimet e ONP. Edhe Kodi i Punës i RSH, në nenin 11 të tij, sanksionon se të drejtat dhe detyrimet lidhur me marrëdhëniet e punës rregullohen në mënyrë përparësie edhe nga burimet të tilla si “konventat ndërkombëtare të ratifikuara nga RSH”.

Konventat dhe rekomandimet e ONP si dhe standartet respektive ligjore mbeten themeli juridik në hartimin e Kodit të Punës të vitit 1995 si dhe të legjislacionit plotësues në këtë fushë dhe atij të pritshëm. Ato, së bashku me aktet juridike të BE, mbeten baza dhe gurët kilometrikë për ecurinë e reformimit të Kodit tonë të Punës.

Qëllimi i autores në këtë punim është të sqarojë, të sensibilizojë opinionin juridik për domosdoshmërinë e respektimit të standarteve ligjore që parashikojnë konventat dhe rekomandimet e ONP si dhe aktet juridike të BE si në dimensionin legjislativ ashtu dhe në atë të zbatimit në praktikë.

Disertacioni, në tërësinë e tij, përfshin probleme të larmishme që lidhen me konventat dhe rekomandimet e ONP, e më gjerë. Gjithsesi, vëmendje e veçantë u është kushtuar përmbajtjes dhe frymës të parimeve themelore të këtyre akteve si dhe ndikimit të tyre pozitiv në legjislacionin e punës të vendit tonë. Analizohen sidomos parimet e mosdiskriminimit dhe ndalimit të punës së detyruar, çështje të raportit të konventave e rekomandimeve të ONP me legjislacionin tonë në fushën e punësimit, të kushteve të punës, të mbrojtjes në punë, të pagave, ndryshimit dhe përfundimit të kontratës së punës dhe, së fundi, e drejta sindikale.

Përfundimi më kryesor që buron nga analiza e çështjeve të mësipërme, është se legjislacioni dhe drejtësia jonë e punës përfaqësojnë tashmë, përgjithësisht, një legjislacion dhe praktikë moderne, bashkëkohore, të përafuar shumë me aktet juridike ndërkombëtare dhe jurisprudencën europiane. Ky harmonizim, është shumë i prekshëm në të gjithë pjesët themelore të këtij legjislacioni: Së pari, në parimet themelore të Kodit tonë të punës. Së dyti, në pjesën që rregullon marrëdhëniet individuale të punës (kontrata individuale, lindjen ndryshimin, zgjidhjen e saj, mbrojtjen në punë, pagat e punës). Së treti në pjesën që rregullon marrëdhëniet kolektive të punës (kontratën kolektive të punës, organizata sindikale, zgjidhja e konflikteve, e drejta e grevës).

Por, me këto përfundime, nuk mund të mohohet prania e problemeve të caktuara shqetësuese, për të cilët, në mënyrë të përmbledhur, mund të rekomandohet reformimi urgjent i tregut të punës si domosdoshmëri e kohës dhe integritetit evropian. Drejtimit kryesorë të këtij reformimi e të rregullimeve të reja ligjore do ishin, sipas meje, kryesisht këto:

- Lufta kundër informalitetit dhe punës në të zezë si dhe
- Luftë pa kompromis kundër korrupsionit dhe krimit të organizuar

Drejtimit tjetër do të ishte, zgjerimi i hapësirës së tregut të punës, shtimi i vendeve të reja të punës përmes investimeve të huaja dhe sipërmarrësve vendas. Punësimi më i gjerë dhe më i plotë, përbën sfidën më të madhe. Dinamizmi i jetës ekonomike, hapja e vendeve të reja të punës dhe mbrojtje më të mirë të personalitetit të punëmarrësit, veçanërisht të grave punëmarrëse (mbrojtja në punë, mbrojtje e veçantë e grave punëmarrëse nga ngacmimet seksuale, e punëmarrësve nën 18 vjeç, dhe invalidëve), përbën një sferë tjetër të përmirësimeve të mundshme ligjore. Ndalimi i diskriminimit për punëmarrësit e prekur me Hiv Aids, meriton të parashikohet shprehimisht në Kodin e Punës. Zgjerimi i parashikimeve të kontraktiveve kolektive, përmirësimi i negociimeve kolektive, rishikimi dhe plotësimi i grevës etj,

Riformulimi i plotë i disa dispozitave që të parashikojnë më mirë lindjen, ndryshimin dhe shuarjen e kontratës së punës në përgjithësi, e në respekt të barazisë gjinore dhe të mosdiskriminimit për shkak të racës, gjinisë, moshës, shtatëzaniës së grave punëmarrëse etj.

Rregullimi më i mirë i formave elastike të kontratave individuale atipike të punës përfaqësojnë kërkesa të kohës (rishikimi, në përputhje me Konventat dhe Rekomandimet e ONP, Kartën sociale europiane, Kartën evropiane të lirisë e të drejtave të njeriut etj).

Në legjislacionin tonë të punës mund të kryhen edhe operacione ligjore ose nënligjore, qoftë edhe tranzitore (shtesa, ndryshime), në pajtim me krizën ekonomiko-financiare që përjeton gjithë bota. Kështu, përshembull, duke përdorur forma juridike elastike të kontratave atipike të punës (si ato të përkohshme, part-time, job-sharing, kontrata e punës në shtëpi), do të kemi sigurisht nivele më të larta të punësimit. Për këtë duhet që edhe punëkërkuksi të jetë më elastik, më realist, ndërsa punëdhënësi më optimist për të krijuar vende të reja pune, qoftë edhe me investime modeste, por që në të ardhmen do të japin efikasitet të lartë. Në këtë vështrim zhvillimi i ri nga modeli klasik në ditë tona përfaqësohet në raportet e reja ekonomike e sociale që kanë të bëjnë me kohëzgjatjen e saj, pra më pak se tetë orë, megjithatë punëmarrësi është përsëri i varur nga punëdhënësi. Në këto modele të reja, reduktimi i orarit të punës nuk modifikon natyrën e kontratës, por shmangia nga modeli klasik bëhet në funksion të nevojave të fleksibilitetit. Punëmarrësi është i prirur të pranojë një ulje të kohës së përgjithshme të punës së tij. Kështu formulave kontraktore i bashkëlidhet një nevojë solidariteti ndërmjet të punësuarve dhe personave të papunë. I dukshëm është sot vërtetimi i grupeve sociale drejt kontratave part-time. Kjo prirje ndodh si rezultat i përdorimit fleksibel të tregut të punës e, në përgjithësi, shihet si shprehje e një politike që nëpërmjet uljes së numrit të kontratave të punës me kohëzgjatje të pacaktuar, synohet të garantohet më shumë punësim, edhe pse me një kohë më të vogël pune.

Në fakt, stresi i veçantë psikologjik i kësaj lloji pune, ka provokuar ligje e kontrata kolektive, duke mbajtur parasysh numrin e orëve të punës të punëmarrësit. Kështu, këto ligje e kontrata kolektive shndërrohen në instrumente të tërthorta të nxitjes së punës part-time. Në këto rrethana, kontratat e punës nuk përdoren si instrumente juridike për një politikë (labour cost saving), por kanë për qëllim të garantojnë, nga njëra anë, mbrojtjen e personalitetit të punëmarrësit dhe nga ana tjetër, të mos ngurtësojnë organizimin e punës, madje t'i japin atij fleksibilitetin më të mirë të mundshëm. Në vendet si Belgjika, Spanja, Franca, Italia, Norvegjia, Holanda, Portugalia dhe Zvicra, puna “part-time” është gjerësisht e stimuluar. Ka vende si Greqia, ku kjo dukuri edhe pse prezente, historikisht nuk ka qenë e rregulluar sa duhet. Për vendin tonë mbetet detyrë zgjerimi i kësaj kontrate.

Puna “part-time” mund të marrë forma të ndryshme. Ajo mund të krijohet nga një reduktim i orarit të punës ditore (part-time horizontal), ose nga një punë me kohë të plotë të kryer në ditë të alternuara gjatë javës, muajit, vitit (part-time vertikal), ose të punës part-time miks, që kombinon dy precedentët e tipologjive part-time horizontal dhe part-time vertikal.

Sipas jurisprudencës gjermane, orientimi për nga puna “part-time” varet tërësisht nga vullneti i palëve, e justifikuar nga një motiv objektiv, duke mbajtur kështu parasysh interesin e palëve kontraktuese. Sipas kontratave belge, rrethanat që justifikojnë punën “part-time” duhet të jenë të tipit teknik dhe ekonomik. Është pikërisht këshilli i ndërmarrjes ai që ka tërësisht të drejtën të modifikojë në këto raste rregullat e punës. Në kuadrin e lirisë kontraktore, kontrata e punës “part-time” nuk përbën rrezik, me kusht që të mos përdoret si një sistem që ligjet e punës të rregullojnë rastet në të cilat është i mundur orientimi për nga puna “part-time”, duke zvogëluar kështu vullnetin e



lirë të palëve në çastin në të cilin ato vendosin t'i drejtohen këtij tipi marrëdhënieje. Kontrata kolektive, mund nga ana e saj, të disiplinojë mënyrat e organizimit të kohës së punës, si dhe të zbatojë konkretisht parimet ligjore. Kjo situatë është e vërtetë për ato vende si Anglia (dhe deri në një farë mase edhe për Danimarkën) ku puna “part-time” ka qenë e mohuar nga legjislacioni dhe i është besuar rregullisht përmes kontratës kolektive. Kjo situatë ligjore ngjason shumë dhe me vendin tonë. Puna “part-time” kryen kështu funksionin e “kapërcimit” të vështirësive të ndërmarrjes.

Një formë tjetër mjaft e përhapur është ajo e punës të përkohshme, që përkufizohet si një aktivitet i rregullt për zbatimin e të cilit një ndërmarrje e punës së përkohëshme, nënshkruan një kontratë pune me punëtorët që kërkojnë punë, me qëllim që t'i vendosë këta, punëtorë përkohësisht në dispozicion të një ndërmarrjeje tjetër, të quajtur përdorues. Puna e përkohshme paraqitet në variante të ndryshme që të çojnë në dy hipoteza: dhënia e personave (e punëtorëve) një ndërmarrjeje të tretë. Punëtori komandohet nga punëdhënësi i parë, për të dhënë punën e tij tek një punëdhënësi tjetër. Punëdhënësi i ri ka detyrimin për shpërblim, organizim dhe drejtim, por punëmarrësi qëndron gjithmonë në varësi të punëdhënësit të origjinës. Kjo dukuri është e përhapur shumë në industrinë e ndërtimit (për shembull në Belgjikë, Portugali), në teknologjitë e larta (në SHBA dhe Zvicër), në operacionet bankare (Amerikën Latine), por nuk është e rregulluar mirë juridikisht. Të paktën, përsa i përket Italisë, jurisprudenca ka vendosur disa parime themelore nga çasti që mendohet se është i nevojshëm gjithmonë interesi i punëmarrësit që jep punëtorin e tij në mungesë të të cilit marrëdhënia konsiderohet direkt mes punëtorit të shkëputur dhe atij që përdor efektivisht energjitë e punës. Formula e dhënësit të përkohshëm të punëtorëve, zbatohet edhe në Japoni. Modeli paraqet problem në dritën e së drejtës në fuqi sepse shpërfill dukurinë, duke u paraqitur si formë e zhvendosjes të të punësuarve, si formë e shkëputjes (ndarjes). Në çdo rast problemi juridik është rezultat i nevojës së konsensusit të punëtorit të shkëputur dhe për individualizmin e përgjegjësisë që lidhet me detyrimet që rrjedhin nga shërbimi i punës. Në shumë raste problemet zgjidhen nga kontrata kolektive. Puna e përkohshme rregullohet në Gjermani, Francë, Belgjikë, Hollandë dhe përgjithësisht fikson disa parime garancie të statusit të punëmarrësit, gjë e cila duhet të ndodhë edhe në Shqipëri.

Punëtori i përkohshëm është subjekt i një marrëdhënie kontraktore pune me ndërmarrjen e përkohshme nga e cila varet, por padyshim, nga relacioni i faktit të përhershëm që vendoset në ndërmarrjen përdoruese rrjedhin dhe disa detyrime dhe disa të drejta që nuk mund të shpërfillen. Mbi të gjitha qëndron detyrimi për të respektuar udhëzimet e ndërmarrjes që përdor punën e përkohshme. Kjo e fundit është e detyruar të krijojë për punëmarrësin, të njëjtat kushte mejdisore pune të vendosura si për të punësuarit e vet. Vendet që kanë zbatuar këtë dukuri, nga këndvështrimi ligjor, kanë ecur në këtë drejtim. Rregullori thelbësorë i së drejtës së punës për të përcaktuar se kush është punëdhënësi efektiv, duhet të jetë kriteri i efektivitetit të dhënies hua, të punëmarrësit. Kështu ka ndodhur në Gjermani dhe në Francë, kur ndërmarrja përdoruese vazhdonte të punonte sipas kontratës përkohësisht, pas mbarimit të afatit, pa rinovuar kontratën e fillimit “të vendosjes në dispozicion”. Kjo e fundit u shndërrua në një kontratë me kohëzgjatje të papërcaktuar. Punëtori bëhet kështu vartës (i punësuar) i ndërmarrjes përdoruese. Në rastet kur nuk ekzistojnë rregullat ligjore, përsëri dukuria rregullohet nga jurisprudenca që mund të pretendojë, si në rastin e Portugalisë se nuk ekziston asnjë lidhje mes punëtorit dhe ndërmarrjes së përkohshme ose, ta konsiderojë atë si të pavarur, (Anglia).

Një nga format e administrimit elastik të fuqisë punëtore është padyshim kontrata e “job sharing”. Në këtë kontratë, palët bien dakord vullnetarisht për të ndarë një punë të vetme “full-time” mes dy ose më shumë personave, e për rrjedhojë, të ndajë në përpjestim të drejtë edhe pagën e punës si dhe të mira të tjera që burojnë nga marrëdhëniet e punës. Përvijohet kështu një tablo interesante e marrëdhënieve të punës, që shërben edhe për vendin tonë.

Lindur si një instrument përmirësimi i cilësisë së punës, ky mjet, i kërkuar në veçanti nga punëmarrësi më shumë se sa i nxitur nga organizatat sindikale, duket se është përhapur më së shumti tek të punësuarat femra si dhe tek ata punëmarrës që janë pranë moshës së pensionit. Kështu bëhet fjalë për një formë të re pune të pranishme në shumë vende të Bashkimit Evropian dhe, që ka patur sukses në SHBA e në Britaninë e Madhe, e, më pas, në Gjermani, Irlandë, Hollandë. Në realitete të tjera, si në Itali, legjislacioni nuk rregullon këtë dukuri që i besohet vullnetit të palëve.

Kontrata e “job-sharing” në thelb, të paktën nga këndvështrimi sociologjik, është një variant i punës part-time, pasi përmban nënshkrimin e dy kontratave të punës për dy punë të kryera nga punëmarrës të ndryshëm. Këtu, nuk analizohet niveli i cilësisë së punëve. Megjithatë, veçoria qëndron në përmbajtjen që palët duan t’i japin marrëveshjeve të tyre të punës. Kështu, siç del në pah, “vendi i punës”, i ndarë, kërkon një shkallë kualifikimi, një lloj bashkëpunimi dhe kontakte jashtë orëve të punës mes personave. Pra, rezulton një karakteristikë e veçantë që është pikërisht ajo e bashkëpunimit mes punëmarrëve.

Telepuna, si një zgjedhje tjetër organizative, bazohet në një formë raporti pune që kryhet në distancë nga baza organizative e ndërmarrjes. Kompleksi i dukurisë kërkon evidentimin e mënyrave me të cilat paraqitet kjo formë, sepse, nga kjo varet shumë zbatimi i së drejtës së punës dhe, që zakonisht kërkesa e saj me praninë e kontratës së punës. Kjo formë njihet dhe la filluar të zbatohet në vendin tonë.

Dukuria e telepunës, si një formë pune, shfrytëzon telekomunikimin dhe provon një metodë të re për të organizuar një fazë të lirë të aktivitetit prodhues. Kjo dukuri është e pasur dhe komplekse, dhe tipologjia sociale është më e gjerë se ajo e parashikuar nga legjislacioni që ka parashikuar kontratën e punës në shtëpi, për punë të krahut, për prodhimin e të mirave dhe shërbimeve material. Kështu, të paktën siç duket nga shembujt, puna në shtëpi cilësohet si një aktivitet tregtar, sipas nenit 21 të ligjit gjerman ose, sipas ligjit belg, quhet punëtor në shtëpi ai që përpunon lëndë të para ose të mira material nga një ose më shumë tregtarë, ose siç shprehet ligji Italian (Neni 2 i Ligjit 16 dhjetor 1980), kush punon duke përdorur lëndë të para dhe aksesorë.

Puna në shtëpi është një lloj kontrate e zbatuar zakonisht për punët e dorës të një rëndësie të vogël (për shembull, të industrisë së konfeksionit). Sot realiteti ka ndryshuar rrënjësisht, sidomos në shfrytëzimin e teknikave të telekomunikacionit dhe të informatikës, që lejojnë të decentralizohen shumë tipe të aktivitetit të punës, nga më të sofistikuarat (tregtare, kërkim, mbledhje, përpunim dhe shkëmbim informacioni), deri tek ato më të thjeshtat (detyra thjesht ekzekutive si për shembull teledaktilografia etj).

Puna në shtëpi, sipas të drejtës angleze e suedeze, mund të jetë sipas rrethanave, shprehje autonomie ose varësie nëse është e lidhur ose jo me një organizim specifik të punës. Dhe kjo do të rezultojë nga kontrata ekzistuese: telepunëtori do të jetë punëtor në shtëpi, autonom ose, i varur nga ndërmarrja, sipas asaj që parashikimet kontraktore

janë ose jo në pajtim me natyrën e kontratës së varur të punës. Kështu, vepron ligji Italian, për të dalluar punën e varur me ciklin prodhues të ndërmarrjes porosites, domethënë, të qenit jo domosdoshmërisht në varësinë material, por nën urdhërat e sipërmarrësit (Neni 1. Ligji 18.12.1973 nr 883). Për ligjin gjerman (Neni 21), vlen i kriteri mbizotërues që do të inkuadrojë telepunëtorin drejt punës së varur ose në shtëpi. Këtë kriter ka ndjekur edhe Gjykata e Kasacionit të Belgjikës. Reforma legjislative në këtë fushë është e domosdoshme sidomos për ato vende që ligji e kufizon punën në shtëpi vetëm për punën e krahut, duke përjashtuar kështu pa të drejtë punën intelektuale (siç ndodh në Hollandë). Ka vende, që nuk përcaktojnë në mënyrë të qartë se ç'kuptohet me punë të varur në shtëpi, (si Portugalia dhe Greqia). Sidoqoftë, problem kryesor i legjislacionit është pikërisht të dalluarit e tipeve të veçanta të punës në tregun social e të ndërlikuar. Ligji ynë nuk bën dallime të llojeve të punës.

Në shoqërinë demokratike, liria e punës dhe e drejta për punë janë në kundërshtim të hapur si me urdhërimet administrative për marrjen në punë ashtu dhe me angazhimin e pakufizuar të punëmarrësit ndaj punëdhënësit. Detyrimi i punës me interes të përgjithshëm mund të lejohet vetëm në rastet përjashtimore që parashikon Konventa Nr.29 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (neni 2, pika2), e miratuar në Gjenevë 10-28 qershor 1930 dhe që ka hyrë në fuqi me 1 maj 1932. Në pajtim të plotë me këtë Konventë dhe Kushtetutën e R.Sh., Kodi i Punës, në nenin 8, pika 3, përcakton qartë çfarë nuk quhet punë e detyruar.

Në kuptimin juridik liria e punës dhe e drejta për punë janë përkatësisht liri dhe e drejtë për të punuar ose për të mos punuar. Kjo tezë është e lidhur ngushtë me regjimin liberal të veprimit të ligjit të ofertës dhe të kërkesës në tregun e punës. Për të parandaluar shpërdorimet e punëdhënësve në dëm të punëmarrësve, legjislacioni demokratik ndërkombëtar ka vendosur disa klauzola, disa rregulla të veçanta për mbrojtje sidomos të lirisë e të së drejtës për punë të të miturve, grave dhe invalidëve. Kësisoj shteti, në kushtet e një ekonomie tregu, paraqitet si rregullator në funksion të një politike sociale progresive. Ky funksion publik synon të ndërmjetësojë, sa të jetë e mundur më shumë, punësimin e njerëzve të aftë për punë.

Rritja e shpejtësisë në dinamizimin e tregut të punës, është kusht për zhvillimin aktual të tij. Kërkohej një bashkëveprim më i mirë i agjencive publike e private të punësimit. Informatizimi, dixhitalizimi i tregut të punës, ndihmojnë shumë në këtë drejtim dhe i shërbejnë transparencës së plotë të procesit të punësimit në vendin tonë. Zgjerimi i arsimit të mesëm profesional, do të zgjeronte tregun thuajse të munguar të punës për këto specialistë. Puna e ofruar nuk duhet refuzuar. Pranimi i saj, sjellë në të ardhmen një karrierë më të mirë punësimi dhe motivimi. Sigurisht, sugjerimet e mësipërme do të kërkonin ndërhyrje të shpejtë ligjore në Kodin tonë të Punës, e më gjerë, sikurse priten që këto ndërhyrje të kryhen shpejt e të miratohen nga Kuvendi i Shqipërisë.

E drejta për punë dhe mbrojtje juridike të saj u njihet të gjithë individëve, si shtetasve shqiptarë edhe të huajve, në përputhje me parimet kushtetuese të lirisë, barazisë, mosdiskriminimit (nenet 18 e 48 të Kushtetutës të RSH).

Legjislacioni shqiptar, në pajtim me konventat dhe rekomandimet e ONP, ka njohur të drejtën për punë, si një zgjedhje të lirë të individit, por edhe shteti sipas këtij legjislacioni ka një rol aktiv për të garantuar aksesin për punë. Liria e profesionit nuk është thjesht një e drejtë për të pasur një vend pune, apo nuk duhet kuptuar si e drejtë

sociale, por edhe si liri negative që nuk lejon ndërhyrjen ose pengimin nga shteti gjatë ushtrimit të saj.

Traktati i BE-së njeh diversitetin e politikave dhe rregullave të punësimit të shteteve anëtare, por megjithatë ato duhet të bashkërendojnë strategjitë dhe politikat e tyre për një interes të përbashkët, punësimin e plotë dhe produktiv.

Mekanizmat e BE në fushën e punësimit, janë përgjithësisht akte që përmbajnë rregullime, të cilat orientojnë dhe udhëzojnë shtetet anëtare për politikat që duhet të hartojnë. Por, në këto instrumente ka edhe akte, rregullat e të cilave janë të detyruara për t'u transmetuar në kuadrin ligjor të brendshëm. Në rastin konkret, Republika e Shqipërisë duhet të harmonizojë legjislacionin e saj me instrumentet ligjorë të BE-së.

Lëvizja e lirë e njerëzve parashikohet në aktet juridike ndërkombëtare si dhe nenin 45 të TFBE-së, në Direktivën 2000/43/KE “Kundër diskriminimit dhe trajtimit të barabartë pavarësisht origjinës racore apo etnike” si edhe në Direktivën 2000/78/KE “Për Mundësi të barabarta në Punësim dhe Profesion”.

Konventa të organizatave ndërkombëtare, kanë për qëllim që shtetet palë në të, si ato dërguese dhe ato pritëse, të marrin masa me qëllim që të ndihmojnë dhe mbrojnë të drejtat e punëtorëve migrantë, ashtu si edhe për shtetasit e tyre, në të gjitha fazat e procesit migrator, vecanërisht sot në krizën e rëndë të refugjatëve në BE.

Kushtetuta ka sanksionuar edhe parimin e trajtimit të barabartë të të huajve me shtetasit shqiptarë. Kodi i Punës i RSH siguron gjithashtu trajtim të barabartë për të gjithë personat pa dallim seksi, race, përkatësie etnike, gjinie, moshe etj. Pra, ky trajtim i barabartë nënkuptohet për të gjithë elementet thelbësorë të marrëdhënieve juridike të punës, si për kushtet e punës, kohën e punës, pushimit, shpërblimin e punës etj, ashtu edhe për lirinë e organizimit në sindikata apo dhe e drejta që burojnë prej këtyre lirive sindikale.

Ligji 108/2013 “Për të huajt” është i përafuar plotësisht me disa instrumente ligjore të BE-së, të cilat trajtojnë çështje të hyrjes, qëndrimit në një shtet pritës, përfshirë edhe akte të cilat janë fokusuar kryesisht me parimet e punësimit të të huajve si, Direktivën e Këshillit 2009/50/KE, datë 25 maj 2009 “Mbi kushtet e hyrjes dhe qëndrimit të shtetasve të vendeve të treta me qëllim pune tepër të kualifikuar”<sup>172</sup>, si dhe Direktivën e këshillit 2000/78/KE, datë 27 nëntor 2000 që vendos një kuadër të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion.<sup>173</sup>

Format e caktuara të ndërhyrjes qeveritare në tregun e punës, për rritjen e efikasitetit të tij dhe për të zvogëluar papunësinë, përfaqësojnë në vetvete edhe politikat e tregut aktiv të punës. Politikat aktive të tregut të punës përfshijnë këta elemente përbërës:

- a) Ndërmjetësimin për punë;
- b) Programet e krijimit të vendeve të punës;
- c) Këshillimin profesional;

<sup>172</sup> Numri CELEX 320009L0050, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, Nr.155, datë 18.6.2009 faqe 17-29

<sup>173</sup> Numri CELEX 320000L0078, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, Nr.303, datë 2.12.2000 faqe 16-22

Programet e formimit dhe të riaftësimit.

Por, na duhet të ritheksojmë se për objektivat e mësipërm, kërkohet një organizim më i mirë i strukturës të Kodit të Punës sipas modeleve më të përparuara të kohës dhe plotësimi i tij me formulime bashkëkohore.

Zgjerimi i kontratave të punës “part-time”, të punës në shtëpi dhe telepunës, do të ishin forma të modernizimit të legjislacionit dhe të praktikave të punës.

Punësim më i gjerë dhe më i plotë përbën sfidën më të madhe. Dinamizimi i jetës ekonomike, hapja e vendeve të reja të punës dhe mbrojtja më e mirë e personalitetit të punëmarrësve, veçanërisht të grave punëmarrëse (mbrojtja në punë, mbrojtje e veçantë e grave punëmarrëse dhe ngacmimeve seksuale, e punëmarrësve nën 18 vjeç, dhe invalidëve) përbën një drejtim tjetër të përmirësimeve të mundshme. Ndalimi i diskriminimit për punëmarrësit e prekur me Hiv Aids meriton të parashikohet shprehimisht në Kodin e Punës.

Riformulimi i disa dispozitave që parashikojnë më mirë lindjen, ndryshimin dhe shuarjen e kontratës së punës në përgjithësi e në respekt të barazisë gjinore dhe mosdiskriminimit për shkak të racës, gjinisë, moshës, shtatzanisë së grave punëmarrëse. Rregullimi më i mirë i formës shkencore të kontratës individuale të punës si dhe qartësimi i kontratës së grupit, përfaqësojnë kërkesa të kohës. Edhe rishikimi, në përputhje me konventat dhe rekomendimet e ONP, Kartën Sociale Europiane, Kartën Europiane të Drejtave të Njeriut, të ndërmjetësimit, pajtimi dhe arbitrimin, do të plotësonte më mirë legjislacionin tonë social.<sup>174)</sup>

Nga shqyrtimi i sistemit të dispozitave të legjislacionit tonë për mbrojtjen në punë, pa pretenduar se janë shterruar të gjithë problemet, mund të evidentohen disa përfundime e të jepen disa rekomandime, në raport me Konventat e ONP.

Përfundimi më kryesor është ai se legjislacioni ynë për mbrojtjen në punë personifikon, përgjithësisht, standarte ligjore të vlerësueshme, në pajtim me konventat respektive të ONP si dhe aktet europiane (Karta Sociale Europiane e Rishikuar, Vendimet, Direktivat, Rekomandimet e BE<sup>175</sup> Kodi i Punës në fuqi, i plotësuar dhe përmirësuar në vite edhe në fushën e mbrojtjes në punë, përmban dispozita të përqasura me përmbajtjen dhe frymën e konventave dhe të legjislacionit europian. Ky realitet është shumë i prekshëm si në pjesën normative të parandalimit të aksidenteve në punë dhe të sëmundjeve profesionale, ashtu dhe në indentifikimin e përgjegjësive juridike për subjektet që shkelin këto dispozita dhe ndëshkimin e tyre.

Përfundimi i dytë kryesor do të ishte ai se ndonëse ky legjislacion përfaqëson standarte bashkëkohore në zhvillim, kërkohet modernizimi i shpejtë i tij, plotësimi dhe përqasja më e plotë me zhvillimet e kohës, të shprehura në doktrinën, konventat dhe legjislacionin europian.<sup>176</sup>

<sup>174</sup> Së shpejti priten ndryshime dhe shtesa në Kodin e Punës të R.Sh.

<sup>175</sup> “Codice Europeo del Lavoro”. Milano, 2009, f. 476-517.

<sup>176</sup> Në doktrinën juridike bashkëkohore trajtohet emergjenca e së Drejtës së Punës Mbinacionale (A. Bronstein “International and comparative labour law”, 2009, f. 195-212).

Nisur nga përfundimet e mësipërme, do të donim të parashtronim edhe disa rekomandime në funksion të modernizimit të mbrojtjes ligjore në punë e të institutit juridik respektiv bashkëkohor.

Së pari, mendojmë se tashmë koha dikton absorbimin më të plotë nga legjislacioni i ynë i masave më të mira mbrojtëse në dobi të punëmarrësve, sikurse parashikohen në konventat e rekomandimet e ONP dhe ato europiane. Në mënyrë të veçantë, kërkohet të sigurohet mbrojtje më e mirë në punën e të miturve, për gratë punonjëse dhe invalidët (lidhur sidomos me marrjen në punë, kushtet e punës, kohën e punës dhe të pushimit, të pagës, të transferimit dhe largimit nga puna si dhe të së drejtës sindikale.

Së dyti, kërkohen organizime më të shpeshta të konferencave shkencore, kombëtare e ndërkombëtare, si dhe shumë botime juridike në fushën e mbrojtjes në punë.

Së treti, në programet mësimore të fakulteteve të drejtësisë, publike dhe private, kërkohet të ketë më shumë hapësirë orësh mësimore lidhur me institutin juridik të mbrojtjes në punë, pse jo, edhe përfshirja e kësaj disipline shkencore në kurrikulën e këtyre fakulteteve (në ciklin e dytë dhe të tretë të studimeve), si lëndë e veçantë, qoftë edhe fakultative.

Së fundi, do të rekomandonim një redaktim më të mirë shkencor dhe gjuhësor të krerëve përkatës të Kodit të Punës, për të qenë ata më të përmbledhur dhe më të qartë, e të mos marrin karakterin e një rregulloreje.

Analiza e zhvillimeve të reja të konceptit dhe praktikave të marrëdhënieve të varura të punës, tregon se tiparet dalluese të këtyre marrëdhënieve nuk janë formuluar plotësisht dhe qartë në Kodin tonë të Punës madje, dhe në hapësirën europiane rezultoi se parametrat ligjorë, mbi të cilët formulohet koncepti i varësisë, janë të shumëfishtë, shpeshherë konfuzë, pse jo dhe kontradiktorë. Rezerva dhe kritika të shumta lidhur me zbatimin në praktikë të marrëdhënieve të varura të punës ngre edhe jurisprudenca europiane.

Në kushtet e mësipërme, rekomandohet që doktrina juridike të shprehet qartë nëse mund të përcaktohet në ligj një koncept i përgjithshëm i marrëdhënieve të varura të punës, në dallim nga ato autonome. Mundet të propozohet edhe një shumëllojshmëri përkufizimesh për lloje të ndryshme të marrëdhënieve të varura të punës.

Edhe jurisprudenca europiane sugjeron ridimensionimin e orientimit të mëparshëm të praktikës, sipas së cilës bëhej e mundur përfshirja e çështjeve të paqarta në kategorinë e marrëdhënieve të varura të punës.

Nëse do t'i riktheheshim Kodit tonë të Punës<sup>177</sup>, më konkretisht, nenit 12 të tij, do të vërejmë se formulimi i konceptit të marrëdhënies së varur të punës është shumë i përgjithshëm. Madje, pjesa e kësaj dispozite nuk përmend fare karakterin e varur të marrëdhënies që rregullon kontrata e punës.

Në pjesën e dytë të nenit 12 të Kodit të Punës, sanksionohet se në kontratën e punës punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar kohe, në kuadër të organizimit dhe të urdhrave të një personi

---

<sup>177</sup> Edhe me ndryshimet dhe shtesat që propozohen në Kodin e Punës, nuk ka refleksione të plota për këtë çështje të rëndësishme teorike dhe praktike.

tjetër, të quajtur punëdhënës, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim. Ky formulim nuk përshkruan tipare konkrete të natyrës juridike të marrëdhënies së varur të punës. Pra, kërkohet riformulimi i nenit 12 të Kodit të Punës, që në mënyrë analitike, të përshkruaj tiparet themelore të varësisë, duke zbatuar, përshembull, metodën tipologjike ose metodën përfshirëse. Kjo do të thotë, të krijohet një model ligjor abstrakt i punës së varur ose të përcaktohet një bashkësi elementësh, ku mungojnë elementët e punëve të tjera që kryhen në bazë të ligjeve të veçanta ose të Kodit Civil. Pasurimi i Kodit të Punës me formulime të tilla konkrete, do të orientonte drejtë edhe praktikën tonë gjyqësore.

Nga analiza e përmbajtjes të këtij punimi, do të evidentonim përfundimin kryesor se trajtesat historike e juridike janë të domosdoshme për shqyrtimin shkencor të çdo instituti të së drejtës në përgjithësi e për rrjedhojë, edhe të atyre të së drejtës së punës në veçanti. Vështrimi historik e juridik ndihmon që të mos përsëriten gabimet e së kaluarës dhe të ecet drejt përpara.

Një përfundim tjetër i rëndësishëm do të ishte edhe ai se rruga historike e legjislacionit të punës, edhe pse relativisht e shkurtër në këto vite të Shtetit të Pavarur Shqiptar, karakterizohet nga zikzake të forta, ku vazhdimësia demokratike e përmbajtjes ndërpritet në periudhën e regjimit komunist, për t'u rikthyer pas vitit 1990. Vazhdimësia e legjislacionit ka qenë thjesht në aspektin formal juridik në periudhën 1945-1990.

Kodi i Punës i vitit 1995, me ndryshimet e tij, përgjithësisht përfaqëson një legjislacion modern, në respekt të standardeve ndërkombëtare demokratike të punës, të konventave të ONP-së si dhe ato ndërkombëtare. Sidoqoftë, disa rekomandime do të ishin të domosdoshme të parashtroheshin në këtë rast, për përqasjen më të madhe të legjislacionit tonë të punës me standardet europiane bashkëkohore që parashikojnë këto konventa.

Legjislacioni i punës i Shqipërisë dhe realiteti ynë kanë nevojë për reformim të shpejtë e thelbësor, sidomos në tregun e punës, për zgjerimin e vendeve të punës përmes investimeve të huaja, por edhe të sipërmarrësve vendas. Kontrata e punës atipike, me kohë të kufizuar, duhet të kenë një vend gjithnjë e më të madh në tregun e punës (kujtojmë këtu, sidomos kontratat e punës part-time), telepuna, puna në shtëpi.

Do të rekomandonim gjithashtu që vështrimi historik i së drejtës së punës të ketë më shumë vend (në kuptimin e orëve mësimore) në programin e lëndës “Histori e shtetit të së drejtës në Shqipëri”, që zhvillohet në fakultetet e drejtësisë, publike e private.

Së fundi, do të sygjeroja më shumë botime në trajtën e artikujve shkencorë, monografive, organizmin e konferencave shkencore, kombëtare e ndërkombëtare, lidhur në rrugën historike të legjislacionit shqiptar.

Nga analiza e studimit me temë “Konventat dhe rekomandimet ONP, dhe legjislacioni i punës i RSH, arrita në këto përfundime sintezë:

- Legjislacioni ynë i punës, pas vitit 1995, ka shënuar standarte të larta, duke ecur kështu mirë në trasenë e konventave e të sistemeve ligjore demokratike të botës.

- Në përmirësimin cilësor të legjislacioni të punës, rol të veçantë ka luajtur ONP përmes konventave dhe rekomandimeve, një pjesë të konsiderueshme të të cilave e kemi ratifikuar edhe ne.
- Kushtetuta dhe Kodi i Punës tashmë kanë kristalizuar më qartë hierarkinë e normave të së drejtës së punës dhe epërsisë e normave të nxjerra prej një organizate ndërkombëtare, në rast konflikti mbi të drejtën e vendit tonë, kur në marrëveshjet e ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, parashikohet shprehimisht zbatimi i drejtpërdrejtë i normave të nxjerra prej saj.
- Praktika gjyqësore, e udhëhequr nga ky legjislacion bashkëkohor, shënon standarte të reja evropiane.
- Megjithë përfshirjen pozitive, ka jo pak raste të moszbatimit të ligjit në praktikë.

Nga sa parashtrova më sipër lidhur me përfundimet e nxjerra nga punimi rekomandoj:

- Legjislacioni shqiptar i punës edhe pse ka shënuar standarte të reja, ka nevojë për përqasje të mëtejshme me konventat e ONP dhe legjislacionin evropian, me frymën dhe përmbajtjen e tyre.
- Në fushën e pagave të punës, për të realizuar një piramidë më të drejtë dhe shkencore e saj, mbi parimin e mos diskriminimit e të barazisë dhe mbrojtjes së pages (neni 104 i Kodit të Punës). Neni 105 i Kodit të Punës mendoj se duhet plotësuar më tej, për t'i dhënë një mbrojtje më të mirë grave, që nga fillimi i shtatëzaniës.
- Në fushën e mbrojtjes në punë, veçanërisht të të miturve, grave punonjësve dhe invalidëve.
- Në fushën e largimeve nga puna, garanci më të shëndosha për punësim dhe largim nga puna, motive i largimit, afati i paralajmërimit.
- Në fushën e grevave e të zgjidhjes së konflikteve kolektive të punës, diferencimi i tyre sipas llojeve, përmirësimi i grevës të solidaritetit.
- Praktika gjyqësore që shqyrton zgjidhjen e konflikteve të punës, duhet të bashkërendohet më mirë me jurisprudencën e Gjykatës Evropiane të Strasburgut e të Gjykatës Evropiane të Luksemburgut.
- Konventat dhe rekomandimet e ONP-së meritojnë të përkthehen në gjuhën shqipe e të botohen në volume, sipas rendit kronologjik.
- Doktrina juridike shqiptare duhet të pasurohet me interpretimin e konventave e të rekomandimeve të ONP-së, si dhe me shkrime të tjera në formën e artikujve shkencorë, monografi etj.



## **Bibliografi**

### **I. Doktrinë**

- J. Michel Servais “International Labour Law” 201
- E.Ghera “Diritto del lavoro”, Bari, 1993 dhe 2013.
- E. Pelissier, G. Azuero, E. Gockes “Droit du travail”, Paris, 2013.
- “I nuovi Contratti di lavoro”, 2005.
- R. Gorman – M. Finkin “Basic text on labor law”, USA, 2004.
- Malcom Sargeant “Employment law”, London, 2003.
- Gerald Lyon-Caen, Jean Pelissier, Alain Supiot, “Droit du travail”, Paris, 1996.
- V. Lacoste – Mary “E drejta sociale ndërkombëtare”, 2007.
- R. Blanpain – J.C. Javillier “Droit du travail communautaire, Paris, 1995.
- M. Belanger “Droit de la Communauté et l’Union Européennes”, Paris, 2001.
- Revue trimestrielle publiée avec le concours du C.N.R.S., Nr. 3/2008.
- Luisa Galantino “Dritto comunitario del lavoro”, Torino, 2009.
- B. Teyssie “Droit européen du travail”, Paris, 2013.
- “Enciklopedia e përgjithshme”, Oxford 2006.
- Fabio Mazziotti “Diritto del lavoro” Napoli, 1999.
- Gerald Comu “Vocabulaire juridique”, Paris, 1987.
- “Black’s law dictionary”, U.S.A., 1991.

- K.N. Gusob, V.N. Tollkonova “Trudovoje pravo Rossii”, Moskva, 1999.
- Jean-Maurice Verdier “Droit du travail”, Paris, 1990.
- Hava Bujupaj-Ismaili “E drejta ndërkombëtare e punës”, Prishtinë, 2001.
- Gëzime Starova “E drejta e punës”, Prishtinë, 2004.
- K. Çela, “E drejtë e punës” Tiranë, 2014.
- K. Çela – P. Haxhi “E drejtë e krahasuar e punës” Tiranë, 2002 (tekst mësimor).
- K. Çela, “Kontrata individuale e punës” Tiranë, 2013 (monografi).
- M. Dhuli – K. Çela “Zhvillime bashkëkohore të konceptit të varësisë në marrëdhëniet juridike të punës”, “Studime Juridike”, Nr.1 /2015.
- K. Çela – M. Dhuli “Ndryshimi dhe përfundimi i marrëdhënieve të punës”, Tiranë 2012
- E. Sema, “Mbrojtja në punë” (monografi).
- I. Rusi “Përgjegjësia disiplinore” (monografi).
- K. Çela, “Abraham Linkoln dhe realitete juridike shqiptare të pronës e të punës”, “Studime Juridike” Nr. 2/2004.
- K. Çela, “Legjislacioni i punës përballë sfidave të integritimit evropian”, Tiranë, 2009.
- K. Çela, “Rreth profilit evropian të kontratës kolektive të punës”, “Studime Juridike” Nr. 1/2009.
- M. Dhuli, K. Çela “Projeksioni i së drejtës evropiane në të drejtën shqiptare të punës”, Tiranë 2012.
- Statuti Social European (I ripunuar me protokollet e tij).
- Massimo Roccela – Tiziano Treu “Dritto del lavoro della Comunità Europea”, Padova, 2009.
- Vincenzo Ferrante, “Codice Europeo del lavoro”, Milano, 2009.
- Luisa Galantino “Diritto sindacale” Torino, 2009.
- F. del Guide – F. Mariani :Diritto sindacale” Napoli, 1998.
- Nikitas Aliprantis – Francis Kessler “Le droit collectif du travail”, Paris, 1994.
- Të drejtat kushtetuese në interpretimin e Gjykatës së Lartë të SHBA (vendime të përzgjedhura), 2012.
- Gino Giugni “Diritto sindacale” Bari, 1992; 2012.

- B. Veneziani “Stato e autonomia collective”, “Dirito sindacale italiano e comparator”, Bari, 1992.
- Jean Koukiadis “La nature juridique des conventions collectives”, Athenes, 1988.
- M. Dhuli, “Konventat e ONP dhe domosdoshmëria e modernizimit të mbrojtjes në punë”, “Studime Juridike” Nr. 1/2014.
- “Caddice Europeo del Lavoro”, Milano, 2009.
- “Le Monde”, “Marche du Travail”, datë 9.10.2014.
- T. Treu, A. Garilli, M. Roccella, P. Pascussi “Sciopero e servizi essenziali”, Milano 1991
- N. Aliprantis, F. Kessler “Le droit collectif du travail”, Paris 1994

## **II. Akte ndërkombëtare:**

- Karta e OKB
- Konventa Evropiane e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut
- Karta sociale Evropiane (e rishikuar më 1996)
- Traktati i Funkcionimit të Bashkimit European (Traktati i Lisbonës)
- Karta e të Drejtave Themelore e Bashkimit European
- Karta e të Drejtave Themelore të Punëtorëve
- Konventa e OKB-së “Për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj Grave”
- Konventa e OKB-së “Për të drejtat e personave me aftësi të kufizuara”
- Konventa e OKB-së “Për të drejtat e fëmijëve”
- Konventa ndërkombëtare e punës (Përmbledhje)
- Konveci i rekomandaci (vëllimi I dhe II, 1919-1990) Geneva, 1991
- Konventa nr. 29 e ONP-së “Mbi punënë e detyruar” e vitit 1930;
- Konventa nr. 105 e ONP-së “Mbi ndalimin e punës së detyruar, e vitit 1957
- Konventa nr. 111 e ONP-së “Për ndalimin e diskriminimit në punësim”
- Konventa nr. 100 e ONP-së “Mbi pagën e barabartë”

- Konventa C87 e ONP-së “Për lirinë e organizimit dhe mbrojtjen e të drejtës për t’u organizuar
- Konventa C98 e ONP-së “Për të drejtën për t’u organizuar dhe marrëveshje kolektive”
- Konventa nr. 168 e ONP-së “Për nxitjen e punësimit dhe mbrojtjen nga papunësia”
- Konventa nr. 151 e ONP-së “Për mbrojtjen e të drejtës për t’u organizuar dhe procedurave për përcaktimin e kushteve të punësimit në shërbimin public”
- Konventa nr. 138 e ONP-së “Moshë minimale për punë”
- Konventa nr. 182 e ONP-së “Format më të këqija të punës së fëmijëve”
- Konventa nr. 29 e ONP-së “E punës së detyruar”
- Konventa nr. 105 e ONP-së “Për eliminimin e punës së detyruar”
- Konventa nr. 103 e ONP-së “Për mbrojtjen e shtatzënisë”
- Konventa nr. 183 e ONP-së “Për mbrojtjen e amësisë”
- Konventa nr. 156 e ONP-së “Punëtorët me përgjegjësi familjare”
- Konventa nr. 171 e ONP-së “Për punën e natës”
- Konventa nr. 177 e ONP-së “Për punën në shtëpi”
- Konventa nr. 175 e ONP-së “Për punën me kohë të pjesëshme”
- Konventa nr. 155 e ONP-së “Për shëndetin dhe sigurinë në punë”
- Konventa nr. 182 e ONP-së “Për format më të rënda të punës së fëmijëve”
- Konventa nr. 181 e ONP-së “Për agjencitë private të punësimit”
- Konventa nr. 78 e ONP-së “Për kontrollin mjekësor të të rinjve (në sektorin joindustrial)”
- Konventa nr. 77 e ONP-së “Për kontrollin mjekësor të të rinjve (në sektorin industrial)”
- Konventa nr. 16 e ONP-së “Për kontrollin mjekësor të të rinjve (në sektorin detar)”
- Konventa nr. 6 e ONP-së “Për punën e natës së të rinjve (në sektorin industrial)”
- Konventa e OKB-së mbi statusin e personave pa shtetësi e vitit 1954 dhe Konventa e OKB-së për reduktimin e pastetësisë
- Konventa ndërkombëtare e OKB-së “Për Mbrojtjen e të drejtave të të gjithë punëtorëve migrantë dhe anëtarëve të familjeve të tyre.

- Konventa nr. 97 e ONP-së “Mbi migracionin për motive punësimi”
- Konventa nr. 143 e ONP-së “Mbi punëtorët migrantë”
- Rekomandimi nr 151 i ONP-së “Për punëtorët migrantë”
- Konventa Europiane për statusin ligjor të migrantit
- Direktiva 92/85/KEE “Mbi prezantimin e masave për të nxitur përmirësime në sigurinë dhe shëndetin në punë të punonjësve shtatzëna dhe të punonjësve që sapo kanë lindur, ose janë me fëmijë në gj”.
- Direktiva ndryshuar 2006/54/KE “Për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta për burrat dhe gratë në çështje të punësimit dhe profesionit (e ribërë)”
- Direktiva 2000/78/KEE “Për një kuadër të përgjithshëm për trajtim të barabartë në punësim dhe profesion
- Direktiva 94/95/KKE “Mbi komitetet e ndërmarrjeve europiane”
- Direktiva 2003/88/KKE “Mbi organizimin e kohës së punës”
- Direktiva 89/391/KKE “Për marrjen e masave për nxitjen epërmirësimit për sigurinë dhe shëndetin e punëtorëve në punë”
- Vendim i Këshillit 2010/70/BE “Udhëzimet për politikën e punësimit në shtetet anëtare”

### **III. Legjislacioni i RSH**

- Kushtetuta
- Kodi Punës i Republikës së Shqipërisë
- Ligji nr. 10 237 datë 18.02.2010 “Për sigurinë dhe shëndetin në punë”
- Ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”
- Ligji nr. 7995, datë 20.09.1995 “Për nxitjen e punësimit”(I ndryshuar)
- Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”
- Ligji nr. 108/2013 “Për të huajt”
- Ligji nr. 93/2014 “Për përfshirjen dhe aksesueshmërinë e personave me aftësi të kufizuara”
- Ligji nr. 8626, datë 22.06.2000 “Statusi i invalidit para-tetraplegjik”
- Ligji nr. 8872, datë 29.03.2002 “Për barazinë gjinore në shoqëri”.

- Vendimi i Këshillit të Ministrave nr. 248, datë 30.04.2014, “Programi i nxitjes së punësimit të personave me aftësi të kufizuar”
- Vendimi i Këshillit të Ministrave nr. 207, datë 09.05.2002 “Për përcaktimin e punëve të vështira dhe të rrezikshme”
- Vendimi i Këshillit të Ministrave nr.384, datë 20.05.1996 “Për mbrojtjen e të miturve në punë”
- Vendimi i Këshillit të Ministrave nr. 205, datë 09.05.2002 Për disa ndryshime në Vendimin nr. 384, datë 20.05.1996 të Këshillit të Ministrave “Për mbrojtjen e të miturve në punë”

#### **IV. Jurisprudencë**

- Vendime të Gjykatës së Strasburgut
- Vendime të Gjykatës Evropiane të Drejtësisë
- Vendime të Gjykatës së Lartë të SHBA
- Vendime të Gjykatës Kushtetuese të RSH
- Vendime të Gjykatës të Rrethit Tiranë