

# LABOR RELATIONS AND LABOR MARKET. THE SYSTEM OF COLLECTIVE AGREEMENTS

*Dr. Nikoll DOÇI,  
Researcher, Confederation of Trade Unions of Albania*

## Abstract

### Labor relations and labor market. The system of collective agreements

After 1990, with the change of economic social order in Albania changed labor relations. A market economy will be reflected in labor relations between employers and employees. Employers now is not only the state but rather constitute the majority of employers in the private sector, and therefore labor relations in the private sector. Changing labor relations was accompanied by profound changes in legislation. legislation has been improving from year to year. Labor relations are defined by the labor market. This market almost throughout the period of more than two decades has failed to meet the rising demand for labor. Economic growth is relatively high rates is not accompanied by the same level of creation of new jobs and their sustainability. In these conditions there were premises for high unemployment, undeclared work by violating the very rights of the employees. The level of poverty has been and is high, so the minimum wage has been very low. Albania did not have a tradition of social dialogue. Hence arose the dialogue structures. But the dialogue has been and remains one of the most important tasks of social partners. Respect for the rights of employees, the application of labor relations legislation depends on cooperation and partnership, the development of bilateral and tripartite social dialogues. The fight against informality and evasion is important for improving labor relations.

*Keywords: labor relations, labour market, social dialogue, employment, informality.*

## I.Hyrje

### 1.1.Përshkrimi i situatës

Kalimi i ekonomisë së centralizuar të vendit tonë në ekonomi të tregut të lirë u shoqërua me ndryshime të thella në jetën social-ekonomike të vendit. Një ndër këto dukuri janë marrëdhëniet e punës. Marrëdhëniet e punës kanë ndikim të fuqishëm në jetën sociale dhe ekonomike të çdo shoqërie. Kanë ndikim të fuqishëm duke filluar nga të ardhurat personale të individit, të ardhurat në shkallë kombëtare, prodhimi i përgjithshëm kombëtar, etj. Në këtë shoqëri të tregut të lirë, sfida për të siguruar punë në kushte të pranueshme, të sigurt, me paga të mjaftueshme, me sigurime shoqërore, me barazi midis gjinive dhe me shpërndarje të të ardhurave, kërkon zbatim të standardeve ndërkombëtare të punës, bashkëpunim ndërmjet partnerëve social dhe qeverisje më të mirë.

Marrëdhëniet e punës janë një dukuri e përcaktuar nga situata e tregut të punës në Shqipëri. Në këtë këndvështrim është e rëndësishme të hidhet dritë mbi funksionimin, vendin, peshën dhe lidhjen e tregut të punës me marrëdhëniet e punës. Problemet në marrëdhëniet e punës ndërmjet punëmarrësve dhe punëdhënësve janë prezent në të gjitha degët e ekonomisë, pavarësisht se në disa sektor janë më të dukshme. Respektimi i marrëdhënies të punës, dhe i të drejtave të punëmarrësve nuk është një problem që realizohet e përsoset menjëherë, nuk mund të zgjidhet me reforma të menjëhershme, apo me privatizime, është një problem bashkudhëtar me ekonominë e tregut. Është e domosdoshme njohja e situatës, pranimi nga partnerët social (shteti, punëdhënësit dhe punëmarrësit) i kësaj dukurie në nivelet reale që ekziston e pastaj përcaktimi i

masave përkatëse. Marrëdhëniet e punës dhe varfëria janë dy komponentë ekonomik social të ndërvarur nga njëri tjetri. Është e rëndësishme të përcaktohet raporti dhe roli që luajnë marrëdhëniet e punës në varfërinë. Mos respektimi i marrëdhënies të rregullta të punës, e sidomos puna e padeklaruar ndikon në zbutjen momentale të papunësisë, në sigurimin e të ardhurave në rrugë më të shpejtë, e më të thjeshtë, kjo është arsyeja kryesore e prirjes së punëmarrësve për të mos kërkuar të drejtat e tyre. Dialogu konstruktiv ndërmjet punëmarrësve dhe punëdhënësve përmirëson marrëdhëniet e punës, përmirëson shkallën e zbatimit të legjislacionit të marrëdhënies të punës.

## **1.2.Rëndësia e studimit të marrëdhënies të punës**

Problemet e marrëdhënies të punës në Shqipëri ndeshen në të gjithë sektorët e ekonomisë, pavarësisht se në disa sektorë janë më të mëdha e në disa sektor të tjerë janë në nivele më të ulëta. Në mënyrë të veçantë puna e padeklaruar, është shumë e përhapur në sektorin e ndërtimit, hoteleri, turizmit, tregtisë, etj. është një fenomen me pasoja të mëdha sociale, është një nga shkaqet dhe faktorët kryesor që shkakton aksidentet në punë, krijon probleme të rënda nga individuale e deri tek kombëtare duke sjelle pasoja të rënda, nga humbja e jetës, invaliditetin, sëmundje të ndryshme dhe shumë pasoja mbi familjen, fëmijët, të moshuarit etj.

Burimet e të dhënave brenda vendit, por edhe ato jashtë vendit lidhur me treguesit e marrëdhënies të punës në Shqipëri e renditin vendin tonë në radhët e para krahasuar me rajonin, përse u përket shkeljes së të drejtave të punëmarrësve dhe problemeve lidhur me marrëdhëniet e punës dhe dialogun social. Marrëdhëniet e punës janë një çështje, një problem i shumë i vlerësuar dhe në vendet e rajonit tonë, e më gjerë, kjo tregon përmasat, rëndësinë dhe peshën që ka në zhvillimin e vendit, në kuadrin e krijimit të ndërmarrjeve të mëdha, tregtisë ndërmjet shteteve, apo globalizmit. Shqipëria ka karakteristikat e saj specifike për sa ju përket shkaqeve, faktorëve që ndikojnë, pasojave, grupeve që preken më shumë, rrugëve për eliminimin e këtyre pasojave etj. Respektimi i marrëdhënies të punës, dhe i të drejtave të punëmarrësve është një problem që zgjidhet gradualisht me rritjen ekonomike, me hapjen e vendeve të reja të punës në mënyrë që të ulët konkurrenca e madhe, kjo sidomos për sektorin privat.

Pasojat negative që shkaktohen nga mos respektimi i të drejtave të punëmarrësve, prekin shume njerëz, grupe sociale dhe shume element te zhvillimit social, saqë as Shteti me gjithë mbështetjen sociale që ofron nuk është në gjendje të amortizojë efektet negative të shkeljes së të drejtave të punëmarrësve. Ka një lidhje të ngushtë midis ekonomisë dhe aktiviteteve informale, sidomos kur shteti nuk funksionon si duhet në disa nga hallkat e tij, dhe sidomos ne mungese të dialogut social dhe kontraktimit në kuadrin e marrëdhënies të punës, midis partnereve sociale, të cilat janë mjete esenciale në garantimin e mekanizmave që rregullojnë siç duhet tregun e punës, që garantojnë pjesëmarrjen, kontrollin, seriozitetin, zbatimin e drejte te ligjit pa dallim, por nga ana tjetër bëjnë të mundur kufizimin e konkurrencës se pandershme dhe të shmangies nga detyrimet, që janë me pasoja shume negative për vendin.

## **II.Marrëdhëniet e punës dhe tregu i punes**

### **2.1.Punësimi dhe papunësia**

Shkalla e papunësisë sipas burimeve të INSTAT<sup>1</sup> rezulton se në vitin 2013 ka qenë 13.8, në vitin 2014 ka qenë 16.4% ndërsa në vitin 2015 në masën 17.2%. Ndryshimet në punësim kanë qenë në sektorin privat, ndërsa numri i të punësuarve në sektorin publik është pothuajse i pandryshueshëm. Numri i punëkërkuësve të regjistruar në zyrat e punës<sup>2</sup> për vitin 2012 rezulton 142530, në vitin 2013 rezulton 142648, në vitin 2014 rezulton 143507. Përqindja gjatë këtyre viteve pothuajse është e njëjtë rreth 13.4%. Punësimi në sektorin privat jobujqësor është rritur, ndërsa numri i të punësuarve në sektorin bujqësor është ulur.

**Tabela 2.1: Numri i të punësuar ne total dhe përqindja e të punësuarve sipas sektorëve**

Emërtimi	2012	2013	2014	2015
Punësimi total: (I+II+III)	959,502	916,916	925,339	946,163
I.Sektori publik shtetëror	164,400	163,900	163,885	163,730
II.Sektori privat jobujqësor	268,690	290,763	318,571	325,665
III.Sektori privat bujqësor	526,412	462,253	442,883	456,768
Punësimi sipas sektorëve: (%)	100	100	100	100
Bujqësi	46.2	44.3	43.5	40.6
Manufakturë	7.1	7.5	8.1	9.3
Ndërtim	8.2	7.1	6.4	7.3
Miniera, elektricitet, gaz dhe ujë	1.9	2.2	2.9	2.6
Tregti, shërbime të tregut	21.6	21.9	22.2	22.9
Jo shërbime të tregut	15.0	17.0	16.9	17.3

Burimi: INSTAT, Punësimi sipas sektorëve, 2000-2014. Tabela, f. 13

INSTAT. Anketa 3 mujore e forcave të punës, Tr. Mujori i II, 2014, f. 3-5.

Shënim: të dhënat janë mesatare vjetore

**Tabela 2.2: Shkalla e papunësisë dhe të papunët e regjistruar**

(në numër dhe %)

Emërtimi	2012	2013	2014	2015
Të papunë të regjistruar (numër)	142,530	194,043	219,797	219,585
Shkalla e papunësisë (%)	13,8	16,4	17,5	17.4*
Të papunë të regjistruar (numër)	142,530	142,648	141,998	145,478
Të papunë në pagese papunësie (nr.)	9,772	7,824	7,395	7,163
Të papunë në pagesë papunësie (in %)	6,8	5,5	5,3	4,9
Unemployment rate, 15-29 (%)	26.1	27,2	32,5	34,2

Burimi: INSTAT, Shqipëria në shifra 2014, Tiranë 2015, f. 14

www.INSTAT: Regjistri i punëkërkuësve 2014, tabela

## 2.2.Nxitja e punësimit

Programet e nxitjes së punësimit kanë në fokus kryesisht punëkërkuës të papunë në vështirësi, gratë nga grupe të veçanta, punëkërkuës që kanë mbaruar studimet e larta brenda ose jashtë vendit prej jo më shumë se 24 muajsh si dhe personat që hyjnë për herë të parë në tregun e

<sup>1</sup> INSTAT, Shqipëria në shifra, Tiranë, 2014. Forcat e punës, f. 13-14

<sup>2</sup> INSTAT, Punëkërkuës të papunë të regjistruar, Tr.3.2012-Tr.2.2014

punës. Programet e nxitjes së punësimit janë në zbatim të ligjit Nr. 7995 datë 20.09.1995 “Për Nxitjen e Punësimit” i ndryshuar dhe të akteve nënligjore.

**Programi i nxitjes së punësimit nëpërmjet formimit në punë<sup>3</sup>.** Punëdhënësi që organizon trajnim nëpërmjet punës së punëkërkuësve të papunë, mund të përfitojë: 70% të kostove të trajnimit për ndërmarrjet e vogla dhe të mesme; 50% të kostove të trajnimit për ndërmarrjet e mëdha; për një kohëzgjatje deri në 6 muaj. Në këmbim, ai duhet të punësojë të për të pakën një periudhë 6-mujore të paktën 50% të punëkërkuësve të papunë të trajnuar. Gjithashtu ai nuk duhet të bëj pushime nga puna, pa shkaqe të arsyeshme, të punëmarrësve të punësuar më parë.

**Programi i nxitjes së punësimit të punëkërkuësve të papunë në vështirësi<sup>4</sup>.** Punëdhënësit që punësojnë me kontratë me kohëzgjatje njëvjeçare punëkërkuës përfitojnë: një financim për një vit, në masën 100%, të sigurimeve të detyrueshme shoqërore dhe shëndetësore që i takojnë punëdhënësit; financim për katër muaj në masën 100% të pagesë minimale në shkallë vendi. Punëkërkuës të papunë në vështirësi konsiderohen: të papunët afatgjatë; personat që përfitojnë ndihmë ekonomike; personat që përfitojnë pagesë papunësie; personat që hyjnë për herë të parë në tregun e punës, të moshës 18-25 vjeç; personat mbi 45 vjeç që nuk kanë një arsim më të lartë se arsimi i mesëm ose ekuivalenti i tij; personat me aftësi të kufizuar; personat nga komuniteti rom; emigrantët e kthyer me probleme ekonomike.

**Programi i praktikave profesionale për punëkërkuësit e papunë që kanë mbaruar arsimin e lartë, brenda apo jashtë vendit<sup>5</sup>.** Programi mbështet të papunë të cilët: kanë përfunduar arsimin e lartë, prej më pak se 24 muajsh. Zyrat e punësimit duhet të hartojnë listën e punëkërkuësve të papunë në bazë të listave të të diplomuarve të dërguara nga rektoratet dhe nga lista e diplomave të njohura nga Ministria e Arsimit dhe Shkencës. Punëdhënësit privatë përfitojnë financim mujor në masën 100% të pagesës së papunësisë për çdo muaj praktikë të punëkërkuësit, nëse i caktojnë një kujdestar. Punëkërkuësi i përfshirë në këtë program përfiton mbështetje financiare 100% të nivelit bazë të pagesës së papunësisë.

**Programi i nxitjes së punësimit të femrave nga grupet e veçanta<sup>6</sup>.** Punëdhënësit që punësojnë me kontratë njëvjeçare punëkërkuëse femra nga grupet e veçanta mund të përfitojnë: një financim për një vit, në masën 100%, të sigurimeve të detyrueshme shoqërore dhe shëndetësore që i takojnë punëdhënësit si dhe financim për katër muaj në masën 100% të pagesë minimale në shkallë vendi. Femra nga grupet e veçanta konsiderohen: femra të papuna për një periudhë afatgjatë (punëkërkuëse të papuna prej më shumë se një viti); femra që përfitojnë nga programet e mbështetjes me të ardhura të ulëta; femra të trafikuar; femra mbi 50 vjeç, femra rome; femra me aftësi të kufizuara; vajza nëna; femra të divorcuara me probleme sociale; femra që kthehen nga emigracioni, me probleme ekonomike.

**Programi i nxitjes së punësimit të punëkërkuësve të papunë që hyjnë për herë të parë në punë<sup>7</sup>.** Punëdhënësit, të cilët punësojnë për herë të parë të rinj nga mosha 16-25 vjeç, të cilët nuk kanë përvojë të mëparshme pune, mund të përfitojnë një financim mujor deri për një vit, në masën 100 për qind të sigurimeve të detyrueshme shoqërore dhe shëndetësore, të pjesës së

---

<sup>3</sup> VKM Nr. 47, datë 16.01.2008, Për programin e nxitjes së punësimit nëpërmjet formimit në punë, ndryshuar me VKM Nr. 993, datë 02.07.2008 dhe VKM Nr. 683, datë 05.10.2011 .

<sup>4</sup> VKM Nr. 48, datë 16.01.2008, “Për masën dhe kriteret e përfitimit nga programi i nxitjes së punësimit të punëkërkuësve të papunë në vështirësi”, ndryshuar me VKM. Nr 923, datë 10.11.2010.

<sup>5</sup> VKM Nr. 873, datë 27.12.2006, “Për masën e financimit, kriteret dhe procedurat e zbatimit të programeve të praktikave profesionale për punëkërkuësit e papunë, që kanë mbaruar arsimin e lartë, brenda apo jashtë vendit”.

<sup>6</sup> VKM Nr 27, datë 11.01.2012 “për Programin e nxitjes së punësimit të femrave nga grupet e veçanta”.

<sup>7</sup> VKM Nr. 199, datë 11.1.2012 “Për programin e nxitjes së punësimit të punëkërkuësve të papunë që hyjnë për herë të parë në punë”.

kontributit të punëdhënësit, me kusht që kohëzgjatja e kontratës së punës të mos jetë më e shkurtër se 6 (gjashtë) muaj.

### 2.3.Sistemi i pagave në Shqipëri

Shqipëria hyri në ekonominë e tregut me (mbas vitit 1990) me një sistem pagash plotësisht të centralizuar. Nga 1991 - 2001 numri i të punësuarve në administratën publike ra në mënyrë të theksuar dhe u rrit numri i të punësuarve në sektorin privat. Reforma e pagave në administratën publike filloi në vitin 2000. Pagat e punonjësve të administratës publike u rishikuan dhe ristrukturuan, për të përfshirë krijimin e një shkalle të re pagash për nëpunësit civilë. Sfida kryesore e reformës së pagave ishte: krijimi i një sistemi të unifikuar, klasifikimi i të gjithë nëpunësve civilë sipas niveleve dhe krijimi i një sistemi fleksibël. Sistemi i ri i pagave ofronte një shkallë të unifikuar që mundëson përshtatjen me çdo pozicion. Pagat në sektorin publik përcaktohen çdo vit me vendim të Këshillit të Ministrave dhe mbështeten kryesisht në rritjen e PBB-së dhe performancën ekonomike.

Paga mesatare mujore për një të punësuar është rritur nga viti në vit. Për vitin 2014 rezultoi se Paga mesatare mujore në sektorin privat ka qënë 331 €, ndërsa për sektorin shtetëror ka qënë 373 €. Paga mesatare rezultoi më e lartë në sektorin shtetëror se në sektorin privat. Paga mesatare mujore ka ardhur duke u rritur nga viti në vit. Ndryshimet sipas sektorëve të ekonomisë janë të mëdha. Paga më e lartë është në sektorin e industrisë 354 euro në muaj. Në përgjithësi pagat e punonjësve janë shumë të ulëta, dhe në mënyrë të veçantë ato në sektorin privat. Për vitin 2014 rezultoi se Paga mesatare mujore në sektorin privat ka qënë 331 €, ndërsa për sektorin shtetëror ka qënë 373 €. Paga mesatare rezultoi shumë më e lartë në sektorin shtetëror se në sektorin privat.

**Tabela 2.3: Paga mesatare mujore sipas aktivitetit ekonomik** (në €)

<b>Paga sipas sektorëve</b> <sup>8</sup>	2011	2012	2013	2014
<b>Paga mesatare mujore (sektori privat)</b>	302	315	331	325
Industri	324	337	354	483
Ndërtim	288	293	310	256
Transport dhe telekomunikacion	310	315	338	345
Tregti	297	302	315	221
Bujqësi, pyje, peshkim	290	326	337	243
<b>Paga mesatare mujore (sektori publik)</b>	333	358	366	378
Arsim	363	395	421	390
Shëndetësi	323	337	375	340

Burimi: INSTAT, *Shqipëria në shifra, (pagat) 2013, Tiranë 2014, f. 15-16*

INSTAT: *Paga mesatare mujore në sektorin shtetëror dhe paga minimale zyrtare, 2000-2013*

Paga minimale përcaktohet me vendim të Këshillit të Ministrave në nivel kombëtar dhe është e detyrueshme si për sektorin privat, ashtu dhe për atë publik. Paga minimale në sektorin publik shërben si bazë për kontributet minimale të sigurimeve shoqërore. Ndërkohë që paga minimale është rritur rregullisht që nga viti 1995, raporti pagë minimale/pagë mesatare ka ardhur duke u zvogëluar, nga 53 për qind e pagës në vitin 1995, në 47.7 për qind në vitin 2007<sup>9</sup>. Paga minimale

<sup>8</sup> INSTAT: Albanian in figures. Salaries. Tirana 2014

<sup>9</sup> Filloreta Kodra. 2011. *Ndikimi i krizës mbi pagat në Shqipëri*. Tiranë. f. 5

mujore në shkallë vendi aktualisht është 22 000 lekë<sup>10</sup>. Kjo pagë jepet për 174 orë pune në muaj të kryera gjatë kohës normale të punës. (Vendim Nr. 573, datë 3.7.2013). Gjatë viteve të fundit (2014 – 2016) nuk ka patur rritje të pagës minimale. **Paga minimale në Shqipëri është më ulëta në rajon dhe në Evropë<sup>11</sup>**. Krahasuar me vendet e rajonit, vendi ynë renditet i fundit pas Kosovës e cila aplikon një pagë të veçantë minimale, sipas moshës së të punësuarit, nën moshën 35 vjeç, paga minimale është 130 euro/muaj, ndërsa për moshën 35-65 vjeç paga minimale është 170 euro/muaj. Dallim tjetër bën Maqedonia, ku paga minimale në këtë vend vendoset sipas sektorit të punësimit, ku paga minimale më e ulët është 178 euro/muaj.

Pagat në sektorin privat për disa kategori, të tilla si në ndërtim, në industri, transportit, telekomunikacionit, etj. në realitet duhet të jenë më të larta. 62 % e të punësuarve në subjektet private të inspektuara nga Inspektorati Shtetëror i Punës gjatë vitit 2014 ka rezultuar se paguhen me pagë minimale dhe se gjithë kontributet për sigurimet shoqërore ju llogariten mbi bazën e pagës minimale. Kjo tregon se shkalla e evazionit është e lartë.

**Tabela 2.4: Paga minimale zyrtare, pagesa mujore e papunësisë, ndihma sociale për familje dhe pensioni minimal (në €)**

Pagesa mujore	2012	2013	2014	2015
Paga minimale zyrtare	151	158	158	158
Pagesa mujore e papunësisë	50	50	50	50
Ndihma sociale për familje e plote	32	32	32	33
Ndihma sociale për familje e pjesshme	24	24	24	27
Pensioni minimal (qytet)	83	86	88	88
Pensioni minimal (fshat)	56	60	60	60

Burimi: INSTAT, *Shqipëria ne shifra 2013, Tirane 2014, f. 16*

**Pagat, diferenca gjinore.** Femrat në Shqipëri paguhen 17.63% më pak se meshkujt. Ndarja e profesioneve mbi bazë gjinie, mungesa e përvojës, kujdesi ndaj fëmijëve dhe puna me kohë të kufizuar, janë arsye që çojnë në paga më të ulëta të femrave se sa të meshkujve.

## 2.4. Punësimi informal

**Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore** është organ i specializuar i Ministrisë së Mirëqenies Sociale dhe Rinisë që ka për mision zbatimin e akteve ligjore dhe nënligjore në fushën e marrëdhënieve të punës dhe shëndetit e sigurisë në punë.

Ligji nr. 10433, datë 16.06.2011 “Për inspektimin në Republikën e Shqipërisë” solli ndryshime në sistemin e inspektimit në Shqipëri. Arritja kryesore e këtij ligji ishte shkurtimi i numrit të inspektorateve nga 36 të tilla deri në hyrjen në fuqi të këtij ligji në një inspektorat për çdo Ministri.<sup>12</sup> Qeveria Shqiptare ndërmoi reformën e inspektimit pasi sistemi i inspektimit në Shqipëri, kishte mangësi të theksuara në arritjen e qëllimit të parandalimit të risqeve, ndëshkimin e shkeljeve të rregullave, etj. Këto krijonin një kosto shtesë të padobishme mbi veprimtarinë e bizneseve. Bazuar në këto përfundime, u ndërmor një reformë e thellë e inspektimeve për të

<sup>10</sup> INSTAT: *Shqipëria ne shifra*. Pagat. Tiranë 2014, fq. 15

<sup>11</sup> [www.open.data.al](http://www.open.data.al)

<sup>12</sup> Neni 10. Funkcionet e inspektimit qendrore kryhen nga inspektoratet shtetërore, që janë institucione qendrore publike, në varësinë e një ministri përgjegjës. Si rregull, një inspektorat shtetëror është përgjegjës për të gjitha funksionet e inspektimit në fushën shtetërore të veprimtarisë së një ministrie.

mundësuar arritjen e njëkohshme të dy qëllimeve bazë: rritjen e efektivitetit të trupave inspektuese në parandalimin e risqeve, uljen e barrës administrative dhe kostove mbi veprimtarinë e biznesit.

Termi “punësim informal” në kuptimin e marrëdhënieve të punës, i referohet të gjitha aktiviteteve ekonomike në të cilat punonjësit dhe njësitë ekonomike - me ligj ose në praktikë – nuk mbulohen plotësisht ose pjesërisht nga marrëveshje të ligjshme. Punësimi informal, përfshin: **Sipërmarrjet dhe të vetëpunësuarit**, janë informale në rastet kur: 1) madhësia e sipërmarrjes është nën një nivel të caktuar (e shprehur në numrin e punonjësve të angazhuar) 2) të vetëpunësuarit nuk janë të regjistruar sipas legjislacionit kombëtar; 3) punonjësit e tyre nuk janë të regjistruar (për qëllime të kontributit të sigurimeve shoqërore).

**Punonjësit informale**, p.sh. ata punonjës të punësuar në bazë të një marrëdhënie pune që nuk është konform Kodit të Punës, sistemit të taksave, sigurimeve shoqërore apo që nuk u jep punonjësve të drejtat që iu takojnë (për shembull të drejtën e njoftimit para largimit nga puna, pushime vjetore të paguara, raporte shëndetësore të paguara etj.).

**Kategori të tjera të punonjësve**, si për shembull, punonjës që kontribuojnë në familje, të vetëpunësuarit të angazhuar në prodhimin e të mirave për familjen e tyre konsiderohen si të punësuar informal. Angazhimi në punësimin informal nënkupton kushte më të këqija të punës dhe është i lidhur ngushtë me varfërinë. Disa nga tiparet karakteristike të punësimit informal janë të ardhurat e ulëta, largim nga puna pa njoftim ose kompensim, kushte të pasigurta të punës dhe mungesë e përfitimeve sociale të tilla si pensionet, sigurimet dhe raportet shëndetësore dhe barrë-lindja për gratë. Është e vërtetë se informalitet ka në të gjitha vendet e botës, nga ato më të zhvilluarat, në vendet e BE dhe në Amerikë, por në këto vende është në limitet minimale, me pak se 8 %, dhe ndikimet sociale për këto vende janë shumë më pak të ndjeshme për shtresat më në nevojë, pasi këto shtete janë të fuqishme dhe kanë politika të veçanta sociale dhe mundësi të mëdha për të mbrojtur shtresat e dobëta nga ndikimet negative të zhvillimit të ekonomisë informale, dhe pasojat e punës së zezë.

Bazuar në rezultatet e kontrolleve të ushtruara nga ISHPSHSH, rezultojnë këto të dhëna për punëmarrësit e padeklaruar sipas sektoreve: hoteleri turizem 51 %, ndertim 18 %, prodhim 11 %, Finance 5 %, Miniera 2 %, aktivitete të tjera 13 %.

### **III.Kontratat e punës, sistemi i marrëveshjeve kolektive**

#### **3.1.Kontratat e punës. Respektimi i të drejtave të punëmarrësve**

Kontrata e punës është një marrëveshje ndërmjet punëdhënësit dhe punëmarrësit që rregullon marrëdhëniet e punës dhe përmban të drejtat dhe detyrimet e palëve. Një kontratë punësimi është e vlefshme kur një punëmarrës dhe një punëdhënës bien dakord mbi afatet dhe kushtet e punësimit. 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 të punëdhënësit, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim. Nuk është domosdoshmërisht e nevojshme që kontrata e punës të jetë e shkruar, vetëm në rastet kur kjo kërkohet nga Kodi i Punës. Mund të ndodhë që punëmarrësi dhe punëdhënësi të mos arrijnë të nënshkruajnë një kontratë konkrete, por natyra e bashkëpunimit të tyre është e tillë që nënkupton ekzistencën e një kontrate. Kodi i Punës specifikon rastin kur tiparet e bashkëpunimit midis punëmarrësit dhe punëdhënësit janë të tilla që kontrata të jetë e shkruar dhe e firmosur nga të dyja palët. Është e rëndësishme që punëmarrësi të kërkojë një kontratë të shkruar dhe të ketë një kopje të saj në mënyrë që të evitohen keqkuptimet

mbi termat dhe kushtet e punës. Kur kontrata e punës lidhet me gojë, punëdhënësi është i detyruar që, brenda 30 ditëve nga data e lidhjes së saj, të hartojë me shkrim kontratën përkatëse (nëse ky afat nuk respektohet, vlefshmëria e kontratës nuk cenohet por punëdhënësi dënohet me gjobë).

Çdo vend ka standardet e tij dhe klauzolat për kontrata tipike të punës, të udhëhequra nga përkufizimet e Kodit të Punës. Kontrata e punësimit duhet të përmbajë, të paktën, informacionet e mëposhtme: (neni 21 i Kodit të Punës – Forma e kontratës së punës):

- emrin e punëdhënësit; emrin e punëmarrësit;
- vendin e punës (ose shënimin që tregon se vendi i punës është i ndryshueshëm);
- përshkrimin e përgjithshëm të punës që do të kryejë punëmarrësi;
- datën e fillimit të punës (dhe datën e përfundimit në rastin e kontratës me afat të caktuar);
- kohëzgjatjen e pushimeve të paguara;
- afatin e njoftimit për zgjidhjen e kontratës;
- pagën dhe datën e dhënies së saj;
- kohën normale javore të punës.

Kontrata e punës mund të përmbajë edhe disa dispozita mbi marrëveshjet për pagesë në rast festash zyrtare dhe fundjavash, pagesat mbi orët shtesë, në rastet kur këto ndryshojnë nga standardet bazë të Kodit të Punës. Nëse në kontratën e shkruar nuk përmenden çështjet e mësipërme, kjo nënkupton që në këtë rast zbatohen standardet e punës të parashikuara nga Kodi i Punës. Në rastet kur punëdhënësi dhe punëmarrësi negociojnë çështje që nuk parashikohen nga Kodi i Punës, atëherë këto duhet të specifikohen në kontratën e shkruar. Gjithsesi, afatet dhe kushtet e punës nuk mund të jenë në standarde më të ulëta se sa ato të garantuara nga Kodi i Punës (p.sh: punëdhënësi nuk mund ti japë punëmarrësit një leje vjetore më të shkurtër se ajo e përcaktuar në Kodin e Punës).

### **3.2.Sistemi i marrëveshjeve kolektive. Marrëveshjet më të rëndësishme**

**Standardet minimale të punës.** Marrëdhëniet punëmarrës-punëdhënës, kontratat individuale të punësimit, e drejta për t'u organizuar dhe negociuar kontratat kolektive të punës, mbrojtja nga diskriminimi, pagat, orët e punës, siguria dhe shëndeti përbëjnë elementët themelorë të Kodit të Punës të një vendi. Kuadri ligjor i punës plotësohet në shumë vende nga kontratat kolektive të punës. Në Shqipëri, ashtu si dhe në shumë vende të tjera, kontratat kolektive janë të bazuara mbi negociatat e ndërmarrja midis punëdhënësve, të përfaqësuar nga një ose më shumë organizata dhe punëmarrësve, të përfaqësuar nga një ose më shumë sindikata. Kontratat kolektive përmbajnë dispozita mbi kushtet e punësimit si dhe marrëdhëniet midis palëve kontraktuese. Nga ana tjetër, kontratat kolektive nuk mund të përmbajnë dispozita më pak të favorshme për punëdhënësit se ato të ligjeve dhe të akteve nënligjore në fuqi (si p.sh: Kodi i Punës), përjashtuar rastet kur një gjë e tillë parashikohet shprehimisht në ligj. Në këtë mënyrë, kontratat kolektive të punës mund të specifikojnë kushte që shkojnë përtej zbatimit të legjislacionit të punës, që do të thotë se në disa sektorë ekonomikë dhe industri, kushtet e punës mund të jenë më të mira se sa standardet e miratuara nga Kodi i Punës<sup>13</sup>.

**Marrëveshjet midis sindikatave dhe shtetit e punëdhënësve** përfshijnë detyrime reciproke në lidhje me pagat dhe të ardhura të tjera të popullsisë, për indeksimin e të ardhurave nominale me indeksin e inflacionit, për punësimin dhe formimin profesional, për kushtet e punës dhe

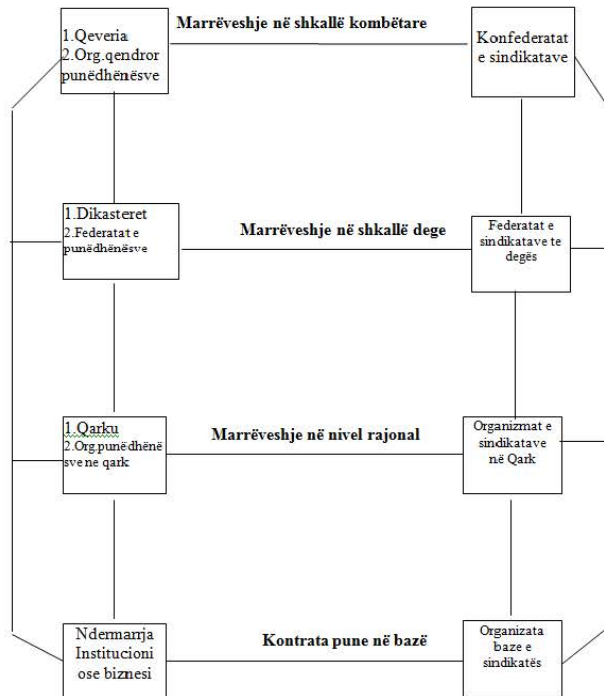
<sup>13</sup> Neni 159 i Kodit të Punës – Përmbajtja (kontrata kolektive e punës), Neni 160 i Kodit të Punës – Palët (kontrata kolektive e punës)



shëndetin e punonjësve, etj. Marrëveshjet mund të jenë vjetore, apo afate me të gjata kohore. Marrëveshjet pasi miratohen nga të dy palët, duhet të jenë të detyrueshme për t'u zbatuar si nga shteti, po ashtu dhe nga punëmarrësit dhe punëdhënësit. Edhe kur behet rotacioni i pushtetit politik, organet e shtetit në të gjitha nivelet duhet të njohin dhe të zbatojnë marrëveshjet e mëparshme, si ato në rang të përgjithshëm, edhe në rang degësor dhe në territore të ndryshme të vendit.

Në vijim po paraqesim në mënyrë skematike (grafikisht) marrëveshjet midis sindikatave nga njëra anë dhe organeve shtetërore dhe punëdhënësve nga ana tjetër si në rangun e përgjithshëm shtetëror, në nivel degësor, ndërmarrje apo në nivel territorial:

**Figura 3.1. Skema e marrëveshjeve dhe kontratave të punës**



Marrëveshjet në shkallë kombëtare lidhen ndërmjet qeverisë dhe organit qendror të punëdhënësve nga njëra anë dhe sindikatave nga ana tjetër (në këtë rast sindikatat përfaqësohen nga konfederatat e tyre). Sistemi i marrëveshjeve apo kontratave ndërmjet punëdhënësve dhe punëmarrësve është në përputhje me Kodin e Punës. Në të shumtën e rasteve aplikohen 3 nivele kryesore të kontratave kolektive: kontrata kolektive mes Federatave dhe Ministrive; kontrata kolektive ndërmjet Federatave dhe institucioneve publike, kontrata kolektive me Korporatat apo ndërmarrjet. Kontratat kolektive ndërmjet Federatave sindikale dhe Ministrive kryesisht janë të lidhura nga federata të cilat anëtarësinë bazë e kanë në sektorin publik, apo ndërmarrje shtetërore të privatizuara.

### 3.3. Mbulimi me marrëveshje kolektive

Në bazë të dhënave zyrtare administrative të Ministrisë së Mirëqenies Sociale dhe Rinisë, në total në nivel dege janë të nënshkruara 18 marrëveshje kolektive në sektorin publik dhe privat, në fushat e arsimit, shëndetësisë, administratës publike, rendit, artit, kulturës, bujqësisë, mjedisit, ndërtimit, etj. që mbulon 226320 të punësuar. Në nivelin e ndërmarrjes janë nënshkruar 562 kontrata kolektive në sektorin publik dhe privat. Në total, 75.000 të punësuarit janë të mbuluar

nga kontratat kolektive në nivel ndërmarrjeje. (Aktualisht janë 10 marrëveshjeve kolektive ndërmjet Federatave dhe Ministrive apo institucioneve qendrore përkatëse, të cilat mbulojnë mbi 117500 të punësuar; 8 marrëveshjeve kolektive ndërmjet Federatave dhe institucioneve publike që mbulojnë 33820 të punësuar)

**Tabela 3.1: Mbulimi me marrëveshje kolektive sipas sektorëve**

*(në numër dhe përqindje)*

Emërtimi	Punësimi	Mbulimi me kontrata kolektive		
		Nr kontratave	Punonjës	%
Spektori publik <i>(nivel dege)</i>	164,000	10	117,500	71.6
Spektori privat jobujqësor	314,130		108,820	34.6
- <i>nivel dege</i>		8	33,820	
- <i>nivel ndërmarrje</i>		562	75,000	
Spektori privat bujqësor - <i>nivel ndërmarrje</i>	449,722	38	17,100	3.8
Total	927,852	618	352,240	37.9

Burimi: INSTAT, *Shqipëria në shifra 2014*, Tirana 2015

*Të dhëna administrative nga sindikatat*

Në sektorin publik shtetëror rreth 71.6 % e të punësuarve janë të mbuluar me kontrata kolektive. Shumica e tyre i përkasin sektorit të arsimit dhe shëndetësisë. Në sektorin privat jobujqësor në të cilin janë të punësuar 314130 punonjës në vitin 2014, bazuar në të dhënat e tabelës së mësipërme vetëm 34.6 % janë të mbuluar me kontrata kolektive. Në sektorin privat bujqësor referuar të dhënave për vitin 2014 numri i të punësuarve në total është 449722 punëmarrës, nga këta vetëm një numër shumë i vogël prej 3.8 % është i mbuluar me kontrata kolektive.

## IV. Konkluzione dhe Rekomandime

### 4.1. Konkluzione.

Prej më shumë se dy dekadash Shqipëria është një vend i hapur dhe demokratik, që synon të ndërtojë një ekonomi solide të tregut të lirë. Ajo ka marrë përsipër shumë angazhime për të ndërtuar një proces pune të denjë, që respekton të drejtat e punëmarrësve, respekton të drejtën sindikale, dhe për dialog midis partnerëve social. Zhvillimi ekonomik dhe integrimi në BE kane qënë ndër prioritetet kryesore të programit të zhvillimit të vendit gjatë këtyre viteve. Tashmë që Shqipëria ka marrë statusin e vendit kandidat (Qershor 2014) është në fazën e hapjes së negociatave për anëtarësim në BE.

E drejta e punëtorëve për kushte të denja pune është një e drejtë themelore e njeriut, të cilën ONP përpiqet të promovojë që nga krijimi i saj në 1919. Legjislacioni i marrëdhënieve të punës ka ardhur duke u përmirësuar pas vitit 1990. Problemet që dalin nga zbatimi në praktikë i Kodit të Punës dhe gjithë legjislacionit që rregullon marrëdhëniet e punës janë të shumta dhe të ndërlikuara. Kodi i ri i Punës miratuar në Parlament në Dhjetor 2015 dhe që ka hyrë në fuqi në Qershor 2016 pasqyron disa nga propozimet e paraqitura nga partnerët socialë dhe disa element të rëndësishëm bazuar në rekomandimet e ILO-s dhe BE-së.

Rritja ekonomike nuk është shoqëruar me rritje të punësuarve, papunësia është e lartë. Programet e nxitjes së punësimit janë një element i rëndësishëm i tregut të punës. Kur përdoren me efektivitet kanë ndikim pozitiv në formimin profesional në punë, në punësimin e kategorive të

veçanta në nevojë, në uljen e papunësisë, në stimulimin e të rinjve për të hyrë në tregun e punës, në mbështetjen e biznesit për punësim, etj. Paga mesatare në Shqipëri ka ardhur duke u rritur nga njëri vit në tjetrin. Paga minimale në Shqipëri është shumë e ulët, më e vogël se në të gjitha vendet e tjera të rajonit. Evazioni dhe puna e padeklaruar kanë sjellë një numër të madh të punëmarrësve të cilët nuk paguajnë kontribute për sigurimet shoqërore dhe shëndetësore. Kjo sjell pasojat të rënda sociale për shtetin shoqërorin dhe individin.

Shqipëria vlerësohet të ketë në emigracion rreth 1,4 milion emigrantë, ose mbi 30% e popullsisë së vendit. Të ardhurat nga emigrantët kanë rënë ndjeshëm duke sjellë efekte negative në ekonominë e vendit dhe duke ndikuar në rritjen e varfërisë. Emigrantët kanë nevojë për mbështetje për të drejtat në punë e në mënyrë të veçantë për njohjen e kontributeve të sigurimeve shoqërore.

Punëmarrësit shqiptarë nuk i njohin mirë të drejtat e tyre dhe shpesh kjo padijeni kundrejt legjislacionit të punës shfrytëzohet nga punëdhënësit privatë, por edhe publikë, duke bërë viktimat punonjësit që gjenden të pambrojtur dhe pa mbështetje. Mjaft nga punëdhënësit nuk zbatojnë kërkesat e ligjit për rastet e largimit nga puna. Mjaft herë dhe organet gjyqësore e anashkalojnë këtë moment të rëndësishëm dhe nuk thellohen në procedurën e largimit nga puna. Vendimet gjyqësore nuk ekzekutohen në rastet kur ato janë në favor të punëmarrësve edhe pse të larguar padrejtësisht nga vendi i punës. Përfitimi i dëmshpërblimit me pagë nuk jepet, duke u mbartur nga viti në vit.

Informaliteti është në nivele të larta. Ka shumë punonjës, të cilët në mungesë totale të të ardhurave pranojnë të punojnë në “të zezë” pa patur asnjë garanci qoftë në drejtim të pagesës, të sigurimeve shoqërore apo dhe të kushteve të punës ku këta punojnë.

Kodi i Punës rregullon kontraktimin kolektiv. Kjo shpesh është kufizuar duke krijuar një kontratë kolektive të njëjtë për të gjitha kategoritë e profesioneve dhe me një përmbajtje të varfër për të drejtat e punonjësve. Një çështje e kundërshtuar nga Sindikatat janë dispozitat e Kodit të Punës mbi grevat, me pretendimin se e ngushtojnë hapësirën e realizimit të drejtës së grevës.

Shkaku i nivelit dhe përmbajtjes së ulët të kontraktimit është reflektim i nivelit të ulët të zhvillimit të marrëdhënieve industriale, i mungesës së traditës dhe kulturës të kontraktimit dhe dialogut social si dhe të dobësisë së sindikatave.

Bazuar në sa më sipër është pikërisht tregu i punës, në gjithë kompleksitetin e tij, faktori themelor që përcakton marrëdhëniet e punës dhe dialogun social në Shqipëri. Prandaj është domosdoshmëri studimi dhe marrja e masave konkrete për përmirësimin e funksionimit të gjithë elementeve të këtij tregu. Hapjen dhe orientimin e tregut të punës në kahun e zhvillimit të ekonomisë të shoqëruar me punësim, pa evazion dhe informalitet.

#### **4.2.Rekomandime**

**Rekomandime për qeverinë, MMSR, institucionet në varësi të saj.** Institucionalizimi i bashkëpunimit mes përfaqësuesve ligjorë të sindikatave, punëdhënësve dhe strukturave shtetërore duhet të çojë në një përmirësim të dialogut social dhe mbrojtjen më të mirë të punëtorëve. Është e nevojshme të bëhen përmirësime të kuadrit ligjor, sidomos lidhur me legjislacionin e marrëdhënieve të punës, Kodit të Punës, për përmirësimin e marrëdhënieve ndërmjet të punësuarve dhe punëdhënësve në sektorin shtetëror dhe privat. Strukturat shtetërore duhet të garantojnë zbatimin e ligjit mbrojtjen e punëmarrësve sidomos për sa u përket shkeljes së të drejtave të punëmarrësve në fushën e marrëdhënieve të punës. Është e domosdoshme rritja e rolit dhe forcimi i ISHP-së, rritja e efektivitetit të këtij institucioni, rritjes së shkallës së profesionalizmit, luftës kundër korrupsionit, kontrollin e punës së zezë, përmirësohen metodat

dhe mjetet e punës të kontrollit. Përmirësim i bashkëpunimit të ISHPSHSH me Sindikatat, organizatat e punëdhënësve, organet tatimore, sigurimet shoqërore. Arsimi profesional duhet të vlerësohet më shumë nga partnerët social. Tregu i punës më shumë ka kërkesa për teknikë dhe specialistë.

**Rekomandime për sindikatat.** Sindikatat duhet të rritin veprimtarinë e tyre në drejtim të mbrojtjes së interesave të punëmarrësve. Duhet punë më e madhe nga organizatat sindikale, drejtuesit sindikalistë për informimin dhe ndërgjegjësimin e punëmarrësve për rëndësinë që ka ekzistenca e kontratës kolektive dhe asaj individuale të punës për respektimin e të drejtave të punonjësve nga ana e punëdhënësve. Detyrë e vazhdueshme e sindikatave mbetet jo vetëm rritje e anëtarësisë sindikaliste në përgjithësi, por në mënyrë të veçantë rritja e peshës specifike të rinjve dhe femrave në punë, në sindikata dhe në drejtimin e tyre.

**Rekomandime për punëdhënësit.** Organizatat e punëdhënësve duhet të jenë më bashkëpunues me sindikatat. Punëdhënësit të cilët shmangun detyrimet ndaj shtetit dhe ndaj punëmarrësve duhet të binden se kostoja e tyre sidomos në rastet e aksidenteve në punë apo dhe sëmundjeve profesionale është më e madhe se kostoja e respektimit të drejtave të punëmarrësve, trajnimi e kualifikimi i tyre. Punëmarrësit duhet të bashkëpunojnë në mënyrë të veçantë për hartimin e legjislacionit, dhe zbatimin e tij.

**Rekomandime për institucionet ndërkombëtare.** ILO dhe BE kanë dhënë kontribut themelor sidomos në përafrimin e legjislacionit shqiptar me atë vendeve të zhvilluara. Asistenca e tyre nuk i ka munguar vendit tonë që prej dy dekadash. Kryesisht ndihma dhe kontributi ka qënë i orientuar drejt qeverisë, dhe kjo është normale. Por e rëndësishme do të ishte të kishte mbështetje më të madhe edhe për partnerët e tjerë social: sindikatat dhe punëdhënësit. Kjo ndihmë do të ishte e nevojshme për ngritjen e kapaciteteve të sindikatave por edhe të punëdhënësve. Institucionet ndërkombëtare nuk duhet të mjaftohen vetëm me ratifikimin e konventave apo transpozimin e direktivave, pasqyrimin në legjislacion. Shumë e rëndësishme është një monitorim më i mirë dhe i vazhdueshëm i zbatimit në praktikë të legjislacionit. Si zbatohen në vendin e punës të drejtat e punëmarrësve. Kjo është edhe vlera e ligjit dhe e gjithë punës e përkushtimit për arritjen e standardeve të këtyre ligjeve. Këto institucione duhet të kalojnë në një stad më të lartë vëzhgimi e monitorimi për zbatimin e ligjeve. Përfshirja dhe kontaktet me punëmarrësit, sindikatat, përfaqësuesit e tyre, apo edhe punëdhënësit duhet të jetë më e lartë.

## BIBLIOGRAFIA

- Banka e Shqipërisë. *Buletini i Bankës së Shqipërisë*, dhjetor 2014, f. 103.
- Hantke, Frank, (2013). *Sindikatat në shekullin XXI*, Tiranë, f. 14.
- INSTAT. (2014). *Shqipëria në Shifra 2014*, f. 13-17.
- INSTAT. (2014). *Anketa Strukturore e Ndërmarrjeve 2000 – 2010*, f. 3.
- INSTAT. *Censusi i popullsisë dhe banesave 2011*, f. 7.
- Instituti i Studimeve Sindikale. (2003). *Marrëveshjet dhe kontratat e punës*, Tiranë.
- ISS. (2002). *Partneriteti Social*, Tiranë.
- ISSH. (2014). *Statistika të Sigurimeve Shoqërore*, Tiranë. f. 3-5.
- Revista Demografia, (2013) *Nr. 2, viti 2012*. Tiranë, fq. 81.
- Semini-Tutulani, Mariana. (2014). *Konfliktet gjyqësore të marrëdhënieve të punës*. Tiranë.
- Standardet Ndërkombëtare të Punës, ONP Gjenevë, botim i rishikuar, 2009.
- Shahollari, Luan. (2012). *Goditjet e krizës financiare 2009-2012*, Tiranë, f. 185.
- Telo, Ilia. (2003). *Lëvizja sindikaliste në Shqipëri*, Tiranë, f. 58-59.
- Vaso Xhumari, Merita. (2013). *Dialogu social dhe civil si instrument i gjithëpërfshirjes*. Tiranë.
- Ziso, Kiço. (2003). *Marrëveshjet dhe kontratat e punës*. Tiranë.
- Aktet ligjore dhe nënligjore për marrëdhëniet e punës dhe punësimin:
- <http://www.ilo.org>
- [www.bsps.org.al](http://www.bsps.org.al)

- [www.FES](http://www.FES). *Annual review 2013 on labour relations and social dialogue* f. 8
- [www.ilo.org/actemp](http://www.ilo.org/actemp)
- [www.instat.gov.al](http://www.instat.gov.al)
- [www.iss.gov.al](http://www.iss.gov.al)
- [www.kssh.org.al](http://www.kssh.org.al)
- [www.mmsr.gov.al](http://www.mmsr.gov.al)