

**UNIVERSITETI I TIRANËS
FAKULTETI I DREJTËSISË
DEPARTAMENTI I TË DREJTËS PUBLIKE**

TEMA:

**E DREJTA KUSHTETUESE
E LIGJORE PËR PUNË
DHE MBROJTJA SHOQËRORE E SAJ,
NË REPUBLIKËN E SHQIPËRISË
NË KËNDVËSHTRIMIN E TË DREJTËS
SË BASHKIMIT EUROPIAN**

Disertacion për gradën shkencore “Doktor”

Punoi:
Albana SHTYLLA

Udhëheqës shkencor:
Prof. Dr. Kudret ÇELA

Tiranë, 2015

PËRMBAJTJA

KREU I	
ABSTRAKT	7
KREU II	
HYRJE	9
KREU III	
PËRKUFIZIME	13
KREU IV	
METODOLOGJIA E STUDIMIT	14
KREU V	
“VËSHTRIM I PËRGJITHSHËM LIDHUR ME TË DREJTEN KUSHTEUESE E LIGJORE PËR PUNË DHE MBROJTJE SHOQËRORE TË SAJ, INSTRUMENTEVE LIGJORE TË BE-së DHE AKTEVE NDËRKOMBËTARE NË KËTË FUSHË”	17
1. Përshkrim i përgjithshëm i Traktatit të BE-së dhe instrumenteve ligjore të BE-së lidhur me të drejtën për punë dhe mbrojtje shoqërore të saj	17
2. E drejta e punës, parimet dhe të drejtat e rëndësishme të saj, si pjesë e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut	25
3. Të drejtat dhe liritë themelore të së drejtës së punës, shprehja e tyre në Kushtetutën e RSH dhe në legjislacionin e punës	32
KREU VI	
“RREGULLIMET E POSAÇME TË PARIMEVE, TË DREJTAVE DHE INSTITUTEVE TË RËNDËSISHME TË SË DREJTËS KUSHTETUESE E LIGJORE PËR PUNË DHE MBROJTJEN SHOQËRORE TË SAJ”	35
1. Parimi i ndalimit të punës së detyruar, rregullimi i tij në instrumentet ligjore të BE-së, aktet kryesore ndërkombëtare të ratifikuara nga RSH dhe legjislacionin shqiptar	36
2. Parimi i mosdiskriminimit për punësim dhe formim profesional, rregullimi i tij në instrumentet ligjore të BE-së dhe legjislacionin shqiptar	41
3. Rregullimi i lirisë së organizimit në instrumentet ligjore të BE-së, aktet kryesore ndërkombëtare të ratifikuara nga RSH dhe legjislacionin shqiptar	58
3.1 Organizatat sindikale, roli i tyre në ushtrimin e të drejtës për punë, punësim dhe mbrojtje shoqërore, sipas instrumenteve ligjore të BE-së, aktet kryesore ndërkombëtare të ratifikuara nga RSH dhe legjislacionit shqiptar	73
3.2 E drejta e grevës	74
3.3 Zgjidhja e konflikteve kolektive të punës	78

4. Realizimi i të drejtës për punë dhe mbrojtja shoqërore e saj, sipas instrumenteve ligjore të BE-së, aktet kryesore ndërkombëtare të ratifikuara nga RSH dhe legjislacionit shqiptar79

5. Mbrojtja shoqërore e punës, garantimi i saj nëpërmjet rregullave të sigurisë dhe shëndetit në punë të punëmarrësve, analizë krahasuese e ligjit shqiptar për sigurinë dhe shëndetin në punë me direktivat kuadër të BE-së dhe akteve të tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga RSH104

KREU VII

“RREGULLIMET E POSAÇME PËR MBROJTJEN E SUBJEKTEVE TË VEÇANTA TË SË DREJTËS KUSHTETUESE E LIGJORE PËR PUNË DHE MBROJTJE TË VEÇANTË”113

1. Mbrojtja e veçantë e grave, në ushtrimin e të drejtës për punë dhe mbrojtje shoqërore, sipas instrumenteve ligjore të BE-së, akteve kryesore ndërkombëtare të ratifikuara nga RSH dhe legjislacionit shqiptar113

2. Mbrojtja e veçantë e fëmijëve dhe e të rinjve në ushtrimin e të drejtës për punë dhe mbrojtje shoqërore të saj, sipas instrumenteve ligjore të BE-së, akteve kryesore ndërkombëtare të ratifikuara nga RSH dhe legjislacionit shqiptar126

3. Mbrojtja e veçantë e personave me aftësi të kufizuara, në ushtrimin e të drejtës për punë dhe mbrojtje shoqërore, sipas sipas instrumenteve ligjore të BE-së, akteve kryesore ndërkombëtare të ratifikuara nga RSH dhe legjislacionit shqiptar136

4. Mbrojtja e punëmarrësve të huaj, në ushtrimin e të drejtës për punë dhe mbrojtje shoqërore të saj, sipas instrumenteve ligjore të BE-së, akteve kryesore ndërkombëtare të ratifikuara nga RSH dhe legjislacionit shqiptar146

KREU VIII

“AKTET NDËRKOMBËTARE DHE NDIKIMI I TYRE NË SISTEMIN E BRENDSHËM JURIDIK TË SË DREJTËS SË PUNËS”158

1. Vështrim i përgjithshëm mbi raportin e akteve kryesore ndërkombëtarë të ratifikuara dhe normave të brendshme, sipas Kushtetutës së RSH158

2. Parimet dhe Institutet e të drejtës së punës në të drejtën ndërkombëtare të të drejtave të njeriut dhe në aktet ndërkombëtare të punës159

3. Mënyrat në bazë të të cilave një akt ndërkombëtar mund të zbatohet nga gjykata kombëtare162

3.1. Zbatimi i drejtpërdrejtë i akteve ndërkombëtare të ratifikuara162

3.2. Interpretimi i të drejtës kombëtare në frymën e të drejtës ndërkombëtare164

3.3. Krijimi nga gjykatësi i një parimi të frymëzuar nga e drejta ndërkombëtare	166
3.4. Referencë në të drejtën ndërkombëtare për të mbështetur një zgjidhje të bazuar në të drejtën kombëtare	166
4. Raporti i akteve të Organizatës Ndërkombëtare të Punës me aktet e BE-së, dhe si veprohet nga shtetet anëtare nëse ka një përplasje ndërmjet tyre	169

KREU IX

“IMPLIKIMET LIGJORE QË MUND TË BUROJNË PREJ HARMONIZIMIT TË LEGJISLACIONIT SHQIPTAR TË PUNËS, ME INSTRUMENTET LIGJORE TË BE-së NË KËTË FUSHË”

1. Përshkrim i përgjithshëm i implikimeve ligjore në legjislacionet dhe gjykatat kombëtare	171
2. Implikimet ligjore që mund të burojnë prej harmonizimit të legjislacionit shqiptar me instrumentet ligjore të BE-së që përcaktojnë rregulla për të drejtën për punë, punësim dhe mbrojtje shoqërore, lidhur me parimin e mosdiskriminimit për punësim dhe formim profesional	181
3. Implikimet ligjore që mund të burojnë prej harmonizimit të legjislacionit shqiptar me instrumentet ligjore të BE-së që përcaktojnë rregulla për të drejtën për punë, punësim dhe mbrojtje shoqërore, lidhur me të drejtat më të rëndësishme të së drejtës së punës dhe mbrojtjes shoqërore të saj	182
4. Implikimet ligjore që mund të burojnë prej harmonizimit të legjislacionit shqiptar me instrumentet ligjore të BE-së që përcaktojnë rregulla për të drejtën për punë, punësim dhe mbrojtje shoqërore, lidhur me mbrojtjen e subjekteve të veçanta	187

KREU X

KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME

Bibliografi	201
--------------------------	------------

Mirënjohje

Mirënjohje pa fund udhëheqësit të temës, Prof. Dr. Kudret Çelës, për mbështetjen dhe këshillat e vazhdueshme që më ka dhënë në punimin e disertacionit. Ai është një nga pedagogët që gjatë viteve të studimit në Fakultetin Juridik, por edhe më tej në jetën profesionale, ka zënë gjithmonë një vend të veçantë, si orientues në ngritjen time profesionale dhe jetën akademike.

Një falënderim edhe për Departamentin e të Drejtës Publike, profesorët e të cilit kanë qenë mbështetës dhe përkrahës në këto vite të përgatitjes së disertacionit të doktoraturës.

Një falënderim të veçantë për familjen time të dashur, për bashkëshortin tim që më mbështet gjithmonë në jetën time profesionale, si dhe për djalin tim Lukën, të cilit i kam munguar jo pak në përditshmërinë e tij gjatë kohës që kam punuar me temën e doktoraturës.

Shkurtime:

TFBE	Traktati i Funksonimit i Bashkimit European
TBE	Traktati i Bashkimit European
BE	Bashkimi European
RSH	Republika e Shqipërisë
ONP	Organizata Ndërkombëtare e Punës
KEDNJ	Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut
GJEDNJ	Gjykata Europiane e të Drejtave të Njeriut
GJD	Gjykata e Drejtësisë
OKB	Organizata e Kombeve të Bashkuara
KiE	Këshilli i Europës
KKE	Këshilli i Komuniteteve Europiane
KESH	Korporata Energjetike Shqiptare
ECSC	Komuniteti European i Qymyrit dhe Çelikut
EDC	Komuniteti European i Mbrojtjes
Euratom	Komuniteti European i Energjisë Atomike
EEC	Komuniteti Ekonomik European
OJF	Organizatat jofitimprurëse
CEEP	Central Europe Energy Partners
CRS	Catholic Relief Services
GSN	Grupi Special për Negociata
MOC	Metoda e hapur e koordinimit
KKP	Këshilli Kombëtar i Punës
CEDAW	Konventa “Për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj Grave”
MSA	Marrëveshja e Stabilizim-Asociimit
PAK	Persona me aftësi të kufizuara

KREU I

”

ABSTRAKT

Bashkimi European dhe shtetet anëtare të tij, bazuar në të drejtat themelore sociale të vendosura me Traktatin e BE-së, instrumentet ligjore të BE-së, Kartën e të Drejtave Sociale Themelore të Punonjësve si dhe në akte të tjera ndërkombëtare, kanë përcaktuar si një nga objektivat kryesore të tyre, mbrojtjen e të drejtave sociale të individëve, si dhe vendosjen e një kohezioni social, që ka për qëllim përmirësimin e mbrojtjes së punëmarrësve, nxitjen e punësimit, me qëllim final punësimin e plotë të personave që kërkojnë një punë të frytshme për ta.

Për këtë qëllim, BE-ja ka përpunuar dhe miratuar disa akte të cilat përbëjnë atë që quhet e drejta komunitare, për të drejtën e punës, mbrojtjen shoqërore të saj si dhe punësimin. E drejta komunitare e kësaj fushe përmban dispozita të cilat janë pjesë e Traktatit, si dhe akte të miratuara nga institucionet komunitare, instrumentet ligjore komunitare. Por në një kuptim më të gjerë, në këtë të drejtë përfshihen edhe parimet e përgjithshme të së drejtës, praktika gjyqësore e Gjykatës së Drejtësisë, ligji i cili është rezultat i marrëdhënieve të jashtme të Komunitetit, si dhe e drejta shtesë që përfshihet në konventat apo marrëveshjet e lidhura nga shtetet anëtare në fushën e punësimit dhe mbrojtjes shoqërore të saj.

Duhet theksuar se të drejtat në fushën e mbrojtjes shoqërore të punës, dhe në atë të punësimit janë të lidhura ngushtë me përcaktimet dhe kriteret që vendosen për to në legjislacionet nacionale të vetë shteteve, ndërkohë që për këtë arsye edhe fusha e zbatimit e legjislacionit të politikave të punësimit dhe mbrojtjes shoqërore, është e kufizuar vetëm brenda territorit të një shteti të caktuar, ç'ka përcakton se përfituesit duhet të jenë shtetas të atij shteti apo persona të cilët janë me qëndrim të ligjshëm në territorin e tij.

Për sa i përket legjislacionit të punës, instrumentet ligjore të BE-së, kryesisht Traktati dhe Direktiva e BE-së kanë përcaktuar rregulla për shtetet anëtare për rezultatin që duhet të arrihet, por duke ua lënë autoriteteve kombëtare zgjedhjen e formës dhe metodave për zbatimin e tyre. Pra, sa i përket këtij legjislacioni, mund të themi se ai përfaqëson një kompromis në mes të nevojës për legjislacion uniform brenda BE-së dhe nevojës për të ruajtur diversitetin e sistemeve ligjore të shteteve anëtare të BE-së.

Diversiteti që ekziston midis sistemeve ligjore kombëtare, për të drejtën për punë, mbrojtjes shoqërore të saj dhe punësimit, mund të krijojë probleme lidhur me të drejtat e punëmarrësve gjatë lëvizjes së lirë të tyre brenda shteteve anëtare të BE-së, si dhe kohezionin social ndërmjet tyre, duke krijuar në mënyrë të drejtpërdrejtë ose jo të drejtpërdrejtë pengesa për ushtrimin efektiv të së drejtës së personave për të lëvizur apo qëndruar lirisht brenda Bashkimit, apo për zhvillimin e ekulibruar të rajoneve apo shteteve të caktuara.

Për të zgjidhur problemet që mund të krijohen si rrjedhojë e lëvizjes së lirë të punëmarrësve, instrumentet ligjore të BE-së kanë parashikuar rregulla harmonizuese apo koordinuese, për të drejtën e punës, mbrojtjen shoqërore të saj, si dhe atë të punësimit të shteteve anëtare. Instrumentet harmonizuese i detyrojnë shtetet të ndryshojnë përmbajtjen e legjislacionit të tyre në këto fusha, ndërsa ato koordinuese nuk e ndryshojnë atë por synojnë trajtim të drejtë dhe të barabartë të personave që janë të përfshirë në këto skema nëpërmjet bashkëpunimit të shteteve anëtare.

Neni 49 i Traktatit të Funkcionimit të Bashkimit Europian, përcakton se çdo shtet europian mund të aplikojë për anëtarësim në qoftë se ai respekton vlerat themelore të Bashkimit ashtu siç përcaktohen në nenin 2 të tij, i cili thotë:

“Bashkimi është themeluar mbi vlerat e respektit për lirinë, dinjitetin njerëzor, demokracinë, barazinë, sundimin e ligjit dhe respektimin e të drejtave të njeriut, duke përfshirë të drejtat e personave që u përkasin minoriteteve. Këto vlera janë të përbashkëta për shtetet anëtare në një shoqëri ku pluralizmi, mosdiskriminimi, toleranca, drejtësia, solidariteti dhe barazia mes grave dhe burrave mbizotërojnë.”

Shqipëria tashmë ka marrë statusin e vendit kandidat për në BE, dhe përpara aplikimit të saj për anëtarësim në BE duhet domosdoshmërisht të provojë që në sistemin e saj të së drejtës zbatohen parimet e shtetit të së dejtës, si dhe respektohen të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, sipas standardeve të vendosura në Traktatin dhe instrumentet ligjore të BE-së.

Trajtimi i të drejtës për mbrojtje shoqërore të punës dhe punësim mbi baza territoriale, si dhe ndërtimi i legjislacionit të punës në format dhe metodat e vendosura nga vetë shtetet, tregon se legjislacioni i punës, mbrojtjes shoqërore të saj dhe punësimit të çdo shteti, është i zhvilluar në bazë të kushteve dhe trashëgimisë ekonomike, sociale, kulturore, gjeografike dhe demografike të tij. Mbi sa më sipër, Shqipëria në vitet në vijim duhet të përafrojë legjislacionin e punës, me instrumentet ligjore të BE-së, duke patur në konsideratë edhe situatën ekonomike dhe sociale të vendit.

Shqipëria pas vitit '90 ka kaluar një periudhë të transformimit të saj nga një ekonomi e centralizuar, në një vend demokratik që mbështetet në ekonominë e tregut të lirë. Këto marrëdhënie ekonomike të reja kanë ndikuar në krijimin e një sistemi të ri të së drejtës së punës, mbrojtjes shoqërore dhe të punësimit.

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, si dhe legjislacioni i punës, mbrojtjes shoqërore të saj dhe punësimit, i krijuar pas vitit '90, kanë bërë përpjekje për të pasqyruar kërkesat dhe standardet e akteve ndërkombëtare në të cilat Shqipëria është palë, dhe në dekadën e fundit ato të instrumenteve ligjore të BE-së, por edhe eksperiencat e praktikatat më të mira të shteteve të tjera.

KREU II

”

HYRJE

Origjina e rregullimeve ligjore dhe politikave të kohezionit social, në nivel evropian i përket Traktatit të Romës, në parathënien e të cilit është bërë një referencë për të reduktuar ndryshimet rajonale. Me tej në vitin 1970 u ndërmorr veprimi i Komunitetit për të bashkërenduar instrumentet rajonale dhe për të siguruar burimet shtesë financiare dhe me miratimin e Aktit Unik Evropian në 1986, kohezioni social u bë qëllim, së bashku me përfundimin e tregut të vetëm. Ndërkohë Traktati i Mاستrihtit e përfshiu këtë politikë në vetë Traktatin së bashku me kohezionin ekonomik. Kohezioni social ka për qëllim shprehjen e solidaritetit ndërmjet Shteteve anëtare dhe rajoneve të Bashkimit Evropian, si dhe zhvillimin e ekuilibruar të tij duke pakësuar ndryshimet strukturore ndërmjet rajoneve dhe duke krijuar mundësi të barabarta për të gjithë individët në drejtim të punësimit dhe mbrojtjes shoqërore.

Objektivat e përcaktuara në Traktat dhe në instrumentet e BE-së, për realizimin e të drejtës për punë dhe mbrojtjes shoqërore të saj, janë në të njëjtën linjë me aktet ndërkombëtare të cilat trajtojnë këto të drejta, ku vlen të përmendim, Konventën Europiane të të Drejtave të Njeriut, Kartën Sociale Europiane të Rishikuar dhe Kartën e të Drejtave Themelore të Punëtorëve, të cilat kanë për qëllim dhënien e një mbulimi dhe mbrojtje të duhur për çështjet e punës, sociale dhe luftën ndaj përjashtimit social.

Me hyrjen në fuqi të Traktatit të Amsterdimit, punësimi u konsiderua si një nga objektivat e Komunitetit, i cili kishte përgjegjësi të punojë për një strategji punësimi së bashku me shtetet anëtare. Për këtë qëllim në Traktat u shtua një kapitull i ri për punësimin sipas të cilit:

- a) punësimi konsiderohet në politika të tjera komunitare;
- b) përcaktohen në nivel komunitar mekanizma të bashkërendimit;
- c) Këshilli me shumicë të cilësuar miraton masa nxitëse për shtetet anëtare me qëllim rishqyrtimin e politikave të tyre te punësimit.

Ligji i Bashkimit Evropian ka krijuar një rend juridik të ri dhe të ndryshëm nga të dy legjislacionet si, ligji ndërkombëtar dhe rendi i brendshëm ligjor i shteteve anëtare. Në ndryshim nga e drejta ndërkombëtare, e cila kryesisht rregullon marrëdhëniet ndërmjet shteteve të cilat janë subjekte juridike në këto marrëdhënie, legjislacioni i BE-së përbëhet nga një seri e plotë e të drejtave dhe detyrimeve që zbatohen për shtetet anëtare, si dhe personat fizik dhe juridik brenda këtyre shteteve.

Para hyrjes në fuqi të Traktatit të Lisbonës, kishte një dallim në mes të Ligjit të Bashkimit Evropian dhe Ligjit të Komunitetit Evropian, dallim ky i cili erdhi nga sistemi i tri shtyllave që para vitit 2009 kishte një rend ligjor që ndryshonte nga një shtyllë në tjetrën, me dallime të mëdha ndërmjet shtyllës së parë Komunitetit dhe asaj ndër-shtetërore që i përkiste shtyllës së dytë dhe e tretë. Traktati i Lisbonës e shfuqizoi këtë sistem dhe me hyrjen në fuqi të tij, tashmë i referohemi vetëm ligjit të Bashkimit Evropian, ndërsa aktet e vjetra ligjore janë në fuqi deri sa të shfuqizohen, apo ndryshohen. Ky Traktat përfaqëson kuadrin legjislativ dhe politik brenda të cilit BE-ja është parashikuar të funksionojë në të ardhmen.

Traktati i Lisbonës prej 1 dhjetorit 2009, ka shkruar dy personalitetet ligjore të

Komuniteti European dhe të Bashkimit European, në një personalitet të ri të përbashkët ligjor, atë të BE. Titulli i Traktatit të Bashkimit European ka mbetur i pandryshuar, por Traktati themelues i Komunitetit European u riemërua si Traktati mbi Funksionimin e Bashkimit European:

“Bashkimi do të jetë i themeluar mbi Traktatin aktual dhe në Traktatin e Funksionimit të Bashkimit European (në tekstin e mëtejshëm "Traktatet "). Këto dy Traktate do të ketë të njëjtën vlerë ligjore. Bashkimi do të zëvendësojë dhe do të pasojë Komunitetin European.”¹

Vendosja e një personaliteti juridik, lejon BE-në që të veprojë me një zë sipas të drejtës ndërkombëtare, për të përfunduar traktatet/aktet ndërkombëtare, si dhe që të ketë një vend në organizatat ndërkombëtare.

Përpjekjet për harmonizimin e legjislacioneve të punës në Bashkimin European janë bërë gjatë gjithë kohës së ekzistencës së marrëdhënieve të punës, duke i kushtuar rëndësi të veçantë dispozitave të luftës kundër diskriminimit. Gjithashtu “..krijimi, zbatimi dhe shuarja e marrëdhënieve të punës ndikohen nga procesi i harmonizimit të legjislacioneve të punës të bëra në kuadrin e Bashkimit European”². Sipas këtyre autorëve, krijimi i marrëdhënieve të punës midis një punëdhënësi dhe një kandidati për punësim, supozon që ky i fundit të jetë i përgatitur për ta fituar punën që pretendon. Për këtë arsye legjislacionet kombëtare, bazuar në ligjin e BE-së por edhe standardet ndërkombëtare duhet të përcaktojnë kushte të harmonizuara, apo të sjellin për rrjedhojë akses në punësim dhe mbrojtje shoqërore të saj, në mënyrë të barabartë ndërmjet të gjithë shtetasve të Shteteve anëtare.

Në Shqipëri legjislacioni i punës, mbrojtjes shoqërore të saj dhe punësimit, është vendosur në fillimin e viteve ‘90.

E drejta për punësim të frytshëm dhe të përshtatshëm, shpreh në vetvete një *“liri dhe të drejtë për të punuar ose për të mospunuar”*³, për individin, në ato vende pune të cilat i ofrojnë atij mundësi të tilla. Pra, individi ka të drejtën e zgjedhjes për të punuar

¹ Traktati i Lisbonës (versioni i konsoliduar - Titulli I - Dispozitat e Përbashkëta, Neni 1, paragrafi 3.

² N. KIRSCHEN dhe I.OMARIEE, *Strategjia Europiane e Punësimit, shembull i takimit mes politikës europiane dhe të drejtës komunitare*: Dr. Social, 2010, fq.223 – Ph. MARTIN, *Traktati i Amsterdimit, a do inaugurojë ai një politikë komunitare punësimi?:* RTDE, 2000, fq.47 – P. POCHE, *Strategjia europiane e punësimit në vitin 2001*; Drejtësia sociale 2001, fq.1090 – V. DE POULPIQUET, *Fleksibiliteti i punësimit dhe komuniteti european, në kërkim të një modeli european prodhimi fleksibël*: RTDE, 1999, fq.709.

³ “E drejta e punës”, Prof.Kudret Çela, fq. 87

ose jo, nëse gjykon se një punësim në një vend pune, nuk është i përshtatshëm dhe i frytshëm për të. E drejta për punë dhe mbrojtje shoqërore të saj, bazohet në përcaktimet kushtetuese, dispozitat e Kodit të Punës, ligjeve dhe akteve nënligjore që kanë dalë në plotësim dhe zbatim të tyre. Ky legjislacion i hartuar dhe përmirësuar gjatë këtyre dy dekadave, pas viteve '90, ka pësuar një transformim të koncepteve të lidhura me të drejtën për punë, aksesin në të, si dhe instituteve kryesore për realizimin e kësaj të drejte. Trajtimi i barabartë, mosdiskriminimi i punëmarrësve për punësim dhe formim profesional, është një parim që përshkon dhe orienton hartimin e dispozitave ligjore në këtë fushë, si dhe zbatimin e tyre në praktik.

Mbrojtja shoqërore e punës, shtrihet tek të gjitha subjektet që janë në një marrëdhënie pune, duke përfshirë në të si dispozitat e lidhura me sistemet e mbrojtjes shoqërore, ashtu edhe rregullat e kushteve të punës, sigurisë dhe shëndetit në punë, që zbatohen për mbrojtjen e punëmarrësve. Analiza dhe vlerësimi i sistemeve të mbrojtjes sociale nuk do të jenë objekt i këtij studimi, ndërkohë që do të ndalem në rregullat kuadër që parashikohen në legjislacionin shqiptar në fuqi për këtë çështje, duke synuar që të arrijë në një vlerësim nëse parashikimi kushtetues për mbrojtjen shoqërore të punës është i garantuar, por jo vetëm, gjithashtu nëse ai është në përputhje me parashikimet e standardeve ndërkombëtare dhe instrumentet ligjore të BE-së.

Legjislacioni i punësimit dhe formimit profesional, politikat, programet lidhur me to, janë instrumente që sigurojnë mbrojtjen shoqërore të punës, si dhe plotësojnë politikat që ndërmarrin shtetet për të garantuar punësimin e plotë dhe produktiv. Ligji “Për nxitjen e punësimit”, trajton në brendinë e tij shërbimet e punësimit që u ofrohen punëkërkuësve, si edhe politikat dhe programet aktive të tregut të punës, të cilat synojnë realizimin e një punësimi të plotë dhe produktiv. Në Marrëveshjen e Stabilizim-Asocimit BE-Shqipëri⁴, është theksuar se duke mbajtur në konsideratë situatën e tregut të punës në shtetet anëtare, do të përcaktohen lehtësira për akses në punësim të shtetasve shqiptarë, në përputhje me parashikimet e marrëveshjeve dypalëshe me këto shtete.

Legjislacioni shqiptar i hartuar në këto vite, në përgjithësi ka synuar një qasje të plotë me standardet ndërkombëtare dhe *acquis* të BE-së, të të drejtave dhe lirive themelore të njeriut, si dhe ato në fushën e të drejtës së punës. Nisur nga përmbajtja dhe mënyra si është organizuar legjislacioni shqiptar për të drejtën për punë, mbrojtje shoqërore të saj, si dhe ai i punësimit, të krijohet përshtypja se kemi të bëjmë me një legjislacion të plotë, kompleks, transparent dhe logjik për konceptet që ai trajton në përmbajtjen e tij.

Në qershor të vitit 2014, Shqipëria mori statusin e vendit kandidat për në BE, një status ky që pas Marrëveshjes së Stabilizim-Asocimit BE-Shqipëri, mbart në vetvete detyrimin mbi standardet dhe instrumentet ligjore që duhet të jetë në bazë të legjislacionit dhe të gjitha politikave që do të hartohen në vendin tonë në vitet në vazhdim, përfshirë këtu edhe lidhur me të drejtën për punë, mbrojtjen shoqërore të saj dhe punësimin.

⁴ Neni 47 i Marrëveshjes së Stabilizim-Asocimit BE-Shqipëri

Procesi i integritit të Shqipërisë në BE ka hyrë në një fazë të re dhe kushti kryesor për vendin, në rrugën drejt anëtarësimit në BE, është aftësia për të përmbushur kriteret e anëtarësimit, si dhe etapat e ndryshme që parashikojnë dokumentet dhe raportet e BE-së për Shqipërinë. Një faktor vendimtar do të jetë transpozimi efektiv i *acquis*-së së BE-së në legjislacionin shqiptar, domethënë harmonizimi i legjislacionit shqiptar dhe zhvillimi i kapaciteteve institucionale për zbatimin e plotë të tij. Kjo detyrë gjithëpërfshirëse dhe teknike kërkon vlerësim sistematik të *acquis* të BE-së, si dhe një analizë të thellë, të saktë dhe krahasuese me legjislacionin shqiptar në fuqi. Për këtë arsye, ndryshimi i legjislacionit për të drejtën për punë, duhet të paraprihet nga analizimi dhe transpozimi i të drejtës së BE-së mbi “Politikën Sociale dhe Punësimin”.

Detyrimi për trajtim të barabartë i të gjithë individëve, përfshirë edhe me shtetasit e huaj, lidhur me të drejtën për punë, mbrojtjen shoqërore të saj si dhe punësimin, do të kërkojë vlerësime krahasuese të legjislacionit shqiptar me standardet e vendosura në instrumentet ligjore të BE-së në këtë fushë, dhe më tej ndërhyrjen, nëse do të jetë e nevojshme, për një rregullim ligjor në legjislacionin e brendshëm.

Qëllimi i këtij studimi është të analizoj në mënyrë krahasuese të drejtën kushteuese e ligjore për punë dhe mbrojtje shoqërore të saj, sipas standardeve kryesore të të drejtës së BE dhe akteve ndërkombëtare kryesore, si dhe implikimet, ndikimin që do të kenë ato në legjislacionin shqiptar, gjatë përafrimit të tij me këto standarde, vlerësuar këto edhe nën dritën e detyrimeve që burojnë nga Marrëveshja e Stabilizim-Asocimit BE-Shqipëri, si dhe statusi i vendit kandidat për në BE.

Për realizimin e kësaj analize, kryesisht jam përqëndruar në instrumenta kryesore të BE dhe në ato ndërkombëtare, të cilat kanë vendosur rregullat dhe parimet e përgjithshme për realizimin e të drejtës për punë, mbrojtjen shoqërore të saj dhe punësimin. Gjithashtu duke dashur që t’i kushtohet një vëmendje dhe rëndësi e veçantë parimit të lëvizjes së lirë të njërëzve, i cili është i lidhur ngushtë me të drejtën për mbrojtje shoqërore të punës dhe punësim, përzgjedhja e akteve është bërë duke patur në konsideratë korelacionin që ekziston midis tyre dhe realizimit të kësaj të drejte.

Për realizimin e kësaj analize është e nevojshme të shtrohet pyetja, a do të kërkojë anëtarësimi i Shqipërisë në BE dhe për rrjedhojë plotësimi i detyrimeve të procesit të integritit, harmonizimin apo koordinimin e legjislacionit shqiptar të së drejtës për punë, mbrojtjen shoqërore të saj dhe të punësimin? Cilat do të jenë implikimet ligjore që do të rrjedhin nga një proces harmonizimi apo koordinimi të legjislacionit?

KREU III

”

PËRKUFIZIME

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

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

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

“Rregullore” nënkupton të gjitha dispozitat 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 realizuar proceset e punës, mbrojtjen e shëndetit, integritetin shëndetësor, mbrojtjen mendore dhe fizike apo punëmarrësit e tjerë 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 influencojnë shëndetin dhe që kanë të bëjnë direkt me sigurinë dhe higjienën në punë.

“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, 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.

KREU IV

”

METODOLOGJIA E STUDIMIT

Për kryerjen e studimit fillimisht u përgatit korniza e çështjeve që do të trajtoheshin në studim dhe më tej një program pune për kërkimin dhe identifikimin e instrumenteve ligjore të BE-së, akteve ndërkombëtare, të cilat përcaktojnë rregullat dhe parimet e përgjithshme të së drejtës për mbrojtje shoqërore dhe punësim. Një kërkim i veçantë u bë për gjetjen e çështjeve dhe vendimeve të Gjykatës së Drejtësisë, të cilat kanë trajtuar raste që kanë qenë në fushën e studimit. Një proces kërkimi dhe identifikimi u krye edhe për aktet e legjislacionit shqiptar të cilat janë në fuqi në këtë fushë dhe praktikën e zbatimit të tyre. Pas identifikimit të akteve dhe praktikave të sipërpërmendura, kam bërë kërkime për gjetjen e literaturës, e cila është publikuar për çështjet e legjislacionit të BE-së për punësimin dhe mbrojtjen shoqërore.

Në përfundim të procesit të identifikimit, bazuar në çështjet të cilat ishin përcaktuar për t'iu nënshtruar analizës, u bë zhvillimi dhe vlerësimi i tyre, mbështetur në informacionin e grumbulluar dhe në strukturën e vetë instrumenteve kryesore të BE-së dhe akteve ndërkombëtare për të drejtën për punë, mbrojtjen shoqërore të saj dhe punësimin, konkretisht:

1. Fillimisht u trajtua në mënyrë përshkruese nëpërmjet një vështrimi të përgjithshëm të Kushtetutës, legjislacionit shqiptar, instrumenteve ligjore të BE-së dhe standardeve kryesore ndërkombëtare në këtë fushë. Për këtë u ndala në një përshkrim të përgjithshëm të Traktatit të BE-së dhe instrumenteve ligjore të BE-së lidhur me të drejtën për punë dhe mbrojtjen shoqërore të saj. Më tej u analizua nëse parimet dhe të drejtat e rëndësishme të së drejtës së punës, janë pjesë e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut sipas instrumenteve ligjore të BE-së dhe akteve kryesore ndërkombëtare. Në përfundim u trajtuan të drejtat dhe liritë themelore të së drejtës së punës, sipas Kushtetutës së Shqipërisë dhe legjislacionit të punës.

2. Pas trajtimit në një vështrim të përgjithshëm, u analizuan dhe u vlerësuan rregullimet e posaçme të parimeve dhe instituteve të rëndësishme të së drejtës për punë dhe mbrojtje shoqërore, konkretisht:

a. Parimi i ndalimit të punës së detyruar, rregullimi i tij në legjislacionin shqiptar, instrumentet ligjore të BE-së dhe aktet kryesore ndërkombëtare.

b. Parimi i mosdiskriminimit për punësim dhe formim profesional, rregullimi i tij në legjislacionin shqiptar, instrumentet ligjore të BE-së dhe aktet kryesore ndërkombëtare.

c. Liria e organizimit në organizata profesionale.

c.1. Rregullimi i lirisë së organizimit në legjislacionin shqiptar, instrumentet ligjore të BE-së dhe aktet kryesore ndërkombëtare.

c.2. Organizatat sindikale, roli i tyre në ushtrimin e të drejtës për punë, punësim dhe mbrojtje shoqërore, sipas legjislacionit shqiptar, instrumentet ligjore të BE-së dhe aktet kryesore ndërkombëtare.

4. Realizimi i të drejtës për punë dhe mbrojtje shoqërore sipas legjislacionit shqiptar, instrumentet ligjore të BE-së dhe aktet kryesore ndërkombëtare.

5. Mbrojtja shoqërore e punës, garantimi i saj nëpërmjet rregullave të sigurisë dhe shëndetit në punë të punëmarrësve, legjislacionit shqiptar si dhe instrumenteve ligjore të BE dhe akteve të tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga RSH.

Vlerësimi u bë, duke parë të lidhura ngushtë dhe në mënyrë krahasuese, instrumentet e BE, aktet ndërkombëtare dhe praktikën e institucioneve të BE-së me të drejtën kushtetuese e ligjore shqiptare për punë dhe mbrojtje shoqërore të saj, jurisprudencën e Gjykatës Kushtetuese dhe Gjykatës së Lartë, si dhe zbatimin në praktikë të tyre.

Rregullimet e posaçme për mbrojtjen e subjekteve të veçanta të së drejtës për punë dhe mbrojtje shoqërore, ishin fokusi i analizës në vijim, duke patur në konsideratë, që sipas standardeve ndërkombëtare dhe instrumenteve ligjore të BE-së, këto kategori kanë një vëmendje të veçantë. Konkretisht, analiza dhe vlerësimi në këtë pjesë u ndal në mbrojtjen e veçantë të grave, të fëmijëve, personave me aftësi të kufizuara dhe punëmarrësve të huaj, në ushtrimin e të drejtës për punë dhe mbrojtje shoqërore, sipas instrumenteve ligjore të BE-së dhe legjislacionit shqiptar.

Për të vlerësuar implikimet që mund të sjellin standardet ndërkombëtare dhe instrumentet ligjore të BE-së në legjislacionin shqiptar, ishte e nevojshme që të përshkruheshin dhe vlerësoheshin, si ndikojnë ato në sistemin e brendshëm të së drejtës. Për këtë në punim është trajtuar:

a. një vështrim i përgjithshëm mbi raportin e akteve ndërkombëtare të ratifikuara dhe normave të brendshme, sipas Kushtetutës së Shqipërisë;

b. parimet dhe institutet e të drejtës së punës në të drejtën ndërkombëtare të të drejtave të njeriut dhe në aktet ndërkombëtare të punës;

c. mënyrat në bazë të të cilave një akt ndërkombëtar mund të zbatohet nga gjykata kombëtare;

c.1. Zbatimi i drejtpërdrejtë i akteve ndërkombëtare të ratifikuara;

c.2. Interpretimi i të drejtës kombëtare në frymën e të drejtës ndërkombëtare;

c.3. Krijimi nga gjykatësi i një parimi të frymëzuar nga e drejta ndërkombëtare;

c.4. Referencë në të drejtën ndërkombëtare për të mbështetur një zgjidhje të bazuar në të drejtën kombëtare;

d. raporti i akteve të Organizatës Ndërkombëtare të Punës me aktet e BE-së, dhe si veprohet nga Shtetet Anëtare nëse ka një përplasje ndërmjet tyre.

Pas trajtimit të mënyrës se si ndikojnë aktet ndërkombëtare dhe ato të BE-së në legjislacionin kombëtar, u ndala në implikimet ligjore që mund të burojnë prej harmonizimit të legjislacionit shqiptar të punës me instrumentet ligjore të BE-së dhe konkretisht lidhur me:

a. parimin e mosdiskriminimit për punësim dhe formim profesional;

b. institutet më të rëndësishme të së drejtës së punës dhe mbrojtjes shoqërore të saj;

c. mbrojtjen e subjekteve të veçanta të së drejtës për punë dhe mbrojtjes shoqërore;

Gjatë studimit për të mbështetur qëndrime apo vlerësime të caktuara u jam referuar case-law të Gjykatës së Drejtësisë, Gjykatave Kushtetuese të vendeve të tjera përfshirë edhe të Shqipërisë, Vendimeve unifikuese të Gjykatës së Lartë në Shqipëri, si dhe në vendimeve të gjykatave kombëtare të vendeve të ndryshme. Vlen të theksohet se për sa u përket rasteve të zgjidhura në gjykatë për të drejtat që burojnë nga e drejta për punë, mbrojtja shoqërore e saj apo punësimi, vërehet se objekti i kërkesë-padive është kryesisht për çështje që lidhen me masën e përfitimit dhe njohjen e periudhave të vjetërsisë në punë, procedurën e zgjidhjes së kontratave individuale të punës, të drejtave dhe dëmshpërblimeve që mund të përfitohen prej tyre, dhe jo për çështje që lidhen me të drejtën për punë, diskriminim për punësim apo formim profesional etj.

Në përfundim, bazuar në analizën e realizuar sipas problematikave të caktuara, u përpunuan konkluzionet dhe rekomandimet përkatëse për çështjet që u ngritën për shqyrtim gjatë studimit.

KREU V

”

“VËSHTRIM I PËRGJITHSHËM LIDHUR ME TË DREJTËN KUSHTETUESE E LIGJORE PËR PUNË DHE MBROJTJE SHOQËRORE TË SAJ, SIPAS INSTRUMENTEVE LIGJORE TË BE-së DHE AKTEVE NDËRKOMBËTARE NË KËTË FUSHË”

1. Përshkrim i përgjithshëm i instrumenteve ligjore dhe Traktatit të BE-së lidhur me të drejtën për punë dhe mbrojtje shoqërore të saj.

E drejta primare është formuar nga traktatet themelore të Bashkimit European dhe është zhvilluar gjatë rishikimeve të njëpasnjëshme të këtyre traktateve nga të cilat më të fundit janë ato të Amsterdimit në vitin 1997, i Nisës në vitin 2000 dhe ai i Lisbonës në vitin 2007. Kryesisht kjo e drejtë përbëhet nga dy traktate: nga njëra anë, ai mbi Bashkimin European, dhe nga ana tjetër ai që u quajt traktati që formoi Komunitetin European, i cili në vitin 2007 u emërtua “Traktati për Funksionimin e Bashkimit European”. Ndryshimet e bëra në vitin 2007 theksuan më shumë objektivat socialë të BE-së, pa sjellë gjithsesi ndonjë ndryshim domethënës në këtë fushë. Dispozitat juridike të reja shprehin në vetvete frymën dhe vizionin e ri të BE, si dhe ishin objekt marrëveshesh midis shteteve anëtare, marrëveshje të cilat kanë hyrë në fuqi në vitin 2009.

E drejta sekondare e BE-së bazohet në marrëveshjet, rregullat, direktivat, si edhe vendimet. *“Tradiconalisht, tek rregullat që kërkojnë një qëndrim të caktuar për shkak të sanksioneve, domethënë ligjet e së drejtës, dallohen standardet e sjelljes – të cilat kërkojnë të veprohet në një mënyrë të caktuar – dhe ato të organizimit – të cilat krijojnë institucionet, vendosin kontrollin, shpërndajnë pushtetet”*.⁵ Ndarja dhe përcaktimi në këtë mënyrë i normave të BE-së, është i domosdoshëm për integrimin real european, përparësitë dhe rolin që ato kanë në këtë proces. *“Ky klasifikim vazhdon në reflektimet e doktrinës që sot ndan nga normat bazë, normat e procedurës, të cilat u besojnë disa institucioneve mandatin për të ofruar zgjidhjen më të mirë të mundshme për një problem të caktuar social”*.⁶ Dispozitat procedurale janë pasqyrim i heshtjes së autoriteteve kombëtare apo shumëkombëtare për të vendosur plotësisht për një çështje për shkak të kompleksitetit të saj, apo të dëshirës për të ruajtur një neutralitet ndaj pranisë dhe ndërthurjes së shumë interesave.

Traktati i Mاستrihtit i 7 shkurtit 1992, si një e drejtë primare ka një kontribut të ndjeshëm në zgjerimin e kompetencave komunitare mbi Bashkimin European. Ai hyri në fuqi më 1 nëntor 1993 dhe përcaktoi nënshtetësinë e BE-së për çdo shtetas të vendeve anëtare, si dhe parashikoi që politikat kulturore, ekonomike, tregtare,

⁵ L. François, “Kepi i stuhive, test i mikroskopisë së të drejtës”, Paris, LGDJ, Bruksel, Bruylant, 2001, fq. 283

⁶ Antoine Lyon-Caen, “E drejta e punës dhe procedurale”, nw në J. de Munck, J. Lenoble dhe M. Molitor, Volumi 2, fq. 43

monetare, të jashtme, të sigurisë, shëndetit publik, mjedisit, të bëheshin tashmë të njëjta, atje ku nuk ishin të tilla. Ky traktat përcaktoi që në një strukturë të tipit konfederal, duhej të ndiqej një organizim federal. Në të njëjtën linjë ravijëzohet edhe Traktati i Amsterdimit i 2 tetorit 1997⁷, i cili përfshiu në Traktatin themelues të Komunitetit Europian, “Marrëveshjen mbi Politikën Sociale, shtojcë e Traktatit të Bashkimit Europian”, duke përfshirë aty një kapitull të ri mbi punësimin, ku parashikohet koordinimi i politikave të punësimit dhe përcaktohet objektivi për një nivel të lartë punësimi pikërisht përmes *“tregjeve të punës të afta për t’iu përgjigjur menjëherë ndryshimeve ekonomike.”*⁸. Të dy traktatet, pra ai i Amsterdimit dhe ai i Lisbonës, përcaktojnë që Bashkimi do të punojë për zhvillimin e një Europe që tenton drejt një “punësimi të plotë dhe përparimi shoqëror”, e angazhuar për promovimin “e së drejtës dhe mbrojtjes shoqërore”. Ajo që duhet theksuar është se ambicjet e shfaqura në këto Traktate të BE-së, kërkojnë që midis shumë iniciativave të tjera, të merren të gjitha masat e nevojshme për të siguruar koordinimin e politikave të punësimit të shteteve anëtare me politikën e tyre sociale.

Por cilat janë parashikimet e Traktatit të Lisbonës në fushën e të drejtës për punë, mbrojtjen shoqërore të saj dhe punësimit?

Traktati i Funkcionimit të Bashkimit Europian trajton në disa kapituj të tij çështjet e punësimit, politikave sociale, duke përkrahur në to edhe procesin vendimtarës e legjislativ për zbatimin e këtyre titujve. Në këto tituj trajtohen parimet e përgjithshme në bazë të të cilave duhet të bashkërendohen politikat dhe rregullat e përcaktuara në instrumentet ligjore të BE-së ndërmjet shteteve anëtare, procedurën në bazë të të cilës Këshilli Europian shqyrton çdo vit gjendjen e këtyre politikave dhe zbatimin e tyre në këto shtete, njihjen e mundësisë për Këshillin që të japë rekomandime dhe orientime të cilat mund të ndihmojnë për zgjidhjen e problematikave të caktuara, si dhe funksionimin e strukturave këshillimore, Komitetit për Punësimin dhe Komitetit për Politikën Sociale, të cilat ndjekin gjendjen e punësimit, mbrojtjes shoqërore, politikën dhe legjislacionet lidhur me të në shtetet anëtare.

Në vazhdim do të analizoj dispozitat e Traktatit të cilat trajtojnë çështjet e sipërpërmendura.

TFBE-ja në **nenin 3** të tij vendos ndër objektivat e BE-së punësimin, zhvillimin social, mbrojtjen sociale dhe luftën kundër përjashtimit social. Në **nenin 9** ai përcakton se gjatë vendosjes dhe zbatimit të politikave dhe aktiviteteve të tij, Bashkimi merr në konsideratë kërkesat lidhur me promovimin e një niveli të lartë të punësimit, garantimin e mbrojtjes së mjaftueshme sociale, luftën kundër përjashtimit social dhe një nivel të lartë arsimit, formimit dhe mbrojtjeje të shëndetit të njeriut. Pra, në dispozitat hyrëse të tij Traktati ka proklamuar që nëpërmjet politikave, legjislacionit dhe masave që ndërmerren në nivel Bashkimi por edhe të shteteve anëtare, synohet punësim, mbrojtje shoqërore e mjaftueshme, për të gjithë, pavarësisht

⁷ Traktati i Amsterdimit hyri në fuqi më 1 janar 1999.

⁸ Neni 145 I TFBE

përkatësisë në një grup të caktuar shoqëror. Pikërisht në këtë nen hidhet për herë të parë edhe koncepti dhe parimi i luftës ndaj përjashtimit social.

Në **nenin 145** të TFBE-së⁹, i cili është dhe neni kyç i këtij kapitulli, përcakton që *“Shtetet Anëtare dhe Bashkimi, në zbatim të këtij Titulli, punojnë drejt hartimit të një strategjie të bashkërenduar për punësimin dhe në veçanti për promovimin e një krahu pune të kualifikuar, të trajnuar dhe të aftë për t’u përshtatur dhe të tregjeve të punës që reagojnë ndaj ndryshimeve ekonomike, me qëllim arritjen e objektivave të përcaktuara në nenin 3 të Traktatit për Bashkimin Europian.”*¹⁰. Pra siç shihet në këtë nen të traktatit përcaktohet detyrimi i Shteteve anëtare për **të bashkërenduar** ndërmjet tyre përpunimin e strategjive të punësimit.

Në **nenin 146** të TFBE-së¹¹, përcaktohet qartë që aktorët kryesorë të këtij titulli janë shtetet anëtare të cilat, *“kontribuojnë në arritjen e objektivave të parashikura në nenin 145 në mënyrë të atillë që të përputhet me orientimet e përgjithshme të politikave ekonomike të shteteve anëtare dhe të Bashkimit, të miratuara sipas nenit 122/2”*¹². Pra, siç shihet ky bashkërendim dhe kontribut i tyre është i kushtëzuar nga orientimet, drejtimit kryesorë të politikave ekonomike të Komunitetit, përfshirë këtu dhe ato të Bashkimit Monetar Europian. Gjithashtu shtetet anëtare duhet të *“... konsiderojnë nxitjen e punësimit si çështje me interes të përbashkët dhe i bashkërendojnë veprimet e tyre në këtë aspekt brenda Këshillit, në përputhje me dispozitat e nenit 145”*¹³. Ky paragraf tregon se nga Bashkimi Europian njihet diversiteti i politikave sociale kombëtare të shteteve anëtare, por që megjithatë ato duhet të konsiderojnë nxitjen e punësimit si një interes të përbashkët.

Roli mbështetës i Bashkimit del në pah në **nenin 147** të TFBE-së (ish-neni 127 i traktatit), sipas të cilit *“1. Bashkimi kontribuon për një nivel të lartë punësimi përmes nxitjes së bashkëpunimit midis Shteteve anëtare dhe përmes mbështetjes, si dhe, nëse është nevoja, përmes plotësimit të veprimeve të tyre. Në këtë veprim, respektohen kompetencat e Shteteve anëtare.*

*2. Hartimi dhe zbatimi i politikave dhe aktiviteteve të Bashkimit merr në konsideratë objektivin për një nivel të lartë punësimi.”*¹⁴

Pra, Bashkimi Europian kontribuon duke nxitur bashkëpunimin dhe veprimin e shteteve anëtare, por ai mund të plotësojë veprimin e shteteve **vetëm nëse është e nevojshme** dhe vetëm pasi të jenë respektuar plotësisht kompetencat e shtetit anëtar në këtë fushë. Kjo dispozitë është një *“reminishencë e kompetencave të përshkruara për Komunitetin në fushën e arsimit dhe formimit profesional dhe shëndetit publik, ku Komuniteti i është dhënë një kompetencë, por edhe kjo është shumë e kufizuar në mënyrën e ushtrimit të saj”*¹⁵. Këto kufizime të mënyrës së ushtrimit të kompetencave nga Bashkimi tregojnë ndarjen e përgjegjësisë për këto çështje ndërmjet tij dhe

⁹ ish-neni 125 i TBE,

¹⁰ Citim nga përmbajtja e Traktatit

¹¹ Neni 145 I TFBE

¹² Citim nga përmbajtja e Traktatit

¹³ Citim nga përmbajtja e Traktatit

¹⁴ Citim nga përmbajtja e Traktatit

¹⁵ Catherine Barnard “Ligji i punësimit i BE” second edition/Oxford EC Law Library /faqe 104

shteteve anëtare si dhe decentralizimin e konceptit të mbështetjes, sipas të cilit Bashkimi bën të mundur dhe shtetet anëtare e realizojnë atë.

Neni 148 i TFBE-së¹⁶ përmban shumë detaje për administrimin e procesit të mbikqyrjes dhe raportimit të veprimtarisë së shteteve anëtare në fushën e punësimit. Kështu Këshilli European shqyrton çdo vit situatën e punësimit brenda Bashkimit dhe miraton përfundime për këtë situatë, në bazë të një raporti të përbashkët vjetor të Këshillit dhe Komisionit. Në bazë të përfundimeve të Këshillit European, Këshilli, me propozim të Komisionit dhe pasi konsultohet me Parlamentin European, Komitetin Ekonomik dhe Social, Komitetin e Rajoneve dhe Komitetin e Punësimit të përmendur në nenin 150, harton çdo vit udhëzime të cilat shtetet anëtare duhet t'i mbajnë në konsideratë në politikat e tyre për punësimin. Këto udhëzime duhet të përputhen me udhëzimet e përgjithshme të miratuara sipas paragrafit 2 të nenit 121.

Gjithashtu, çdo shtet anëtar i jep Këshillit dhe Komisionit një raport vjetor të masave kryesore të marra për të vënë në zbatim politikën e tij për punësimin në dritën e udhëzimeve për punësimin për të cilat bën fjalë paragrafi 2 i këtij neni. Këshilli, në bazë të raporteve të përmendura në paragrafin 3 të nenit 148, dhe pasi merr mendimet e Komitetit të Punësimit, kryen çdo vit një shqyrtim të zbatimit të politikave për punësimin të Shteteve anëtare në dritën e udhëzimeve për punësimin. Në përfundim të këtij procesi, Këshilli, mbi bazën e rekomandimit të Komisionit, mund t'u japë rekomandime shteteve anëtare, nëse e gjykon të arsyeshme në bazë të këtij shqyrtimi. Mbi bazën e rezultateve të këtij shqyrtimi, Këshilli dhe Komisioni hartojnë një raport vjetor të përbashkët, të cilin ia paraqesin Këshillit European, për situatën e punësimit në Bashkimin European dhe për zbatimin e orientimeve për punësimin.

Edhe në këtë nen ashtu si në nenin 147 të Traktatit, vërehet një bashkëpërgjegjësi ndërmjet organeve të Bashkimit dhe shteteve anëtare. Organet e Bashkimit janë të thirrura në procesin e mbikqyrjes, nëpërmjet analizave, raporteve që duhet të përpunojnë gjatë periudhës njëvjeçare që shqyrtohet, ndërsa shtetet anëtare thirren në këtë nen me detyrimin e raportimit vjetor për situatën kombëtare të tyre. Por ajo që vërehet si diçka e re në këtë titull është mundësia që ka Këshilli, për t'iu drejtuar me një rekomandim shtetit anëtar nëse ai nuk ka konsideruar orientimet e Bashkimit për politikat e punësimit. Duhet theksuar se ky rekomandim i Këshillit nuk është i shoqëruar nga ndonjë sanksion për shtetin anëtar, ndryshe nga sa përcaktohet dhe veprohet për çështje të tjera të Bashkimit si p.sh. në procedurat e monitorimit në Bashkimin Monetar European.

Megjithatë, sipas **nenit 149** të TFBE-së, Parlamenti European dhe Këshilli, sipas procedurës së zakonshme legislative dhe pasi konsultohen me Komitetin Ekonomik dhe Social dhe Komitetin e Rajoneve, mund të miratojnë “...masa stimuluese që kanë për qëllim nxitjen e bashkëpunimit midis shteteve anëtare dhe mbështetjen e veprimeve të tyre në fushën e punësimit përmes nismave që kanë si qëllim zhvillimin e shkëmbimit të informacionit dhe të praktikave më të mira, ofrimin e analizave krahasuese dhe të këshillave si edhe nxitjen e qasjeve novatore dhe

¹⁶ ish-neni 128 i TBE

përvojave vlerësuese, në veçanti me ndihmën e projekteve pilot. Këto masa nuk përfshijnë harmonizimin e akteve ligjore dhe nënligjore të Shteteve anëtare”¹⁷.

Ashtu siç përcaktohet në paragrafin e fundit të këtij neni, të gjitha masat e sipërpërmendura të cilat mund të ndërmerren nga Këshilli, nuk kanë si qëllim final harmonizimin e dispozitave ligjore dhe administrative të shteteve anëtare, çfarë do të thotë që shtetet anëtare mund të vazhdojnë të kenë nën kontroll politikën dhe legjislacionin e tyre të punësimit, të cilat mund të jenë të ndryshme si përsa i përket formave të realizimit por dhe efekteve të tyre. Harmonizimi i ligjeve që i përkasin këtij titulli nuk është përcaktuar si detyrim për shtetet anëtare, në respekt të mos'humbljes së pushtetit për koordinimin e politikave të punësimit që ato kanë, ndërkohë që organet e Bashkimit duhet të vëzhgojnë dhe analizojnë parimet që zbatohen në këto politika.

Në nenin 150 të TFBE-së¹⁸, parashikohet se Këshilli, me shumicë të thjeshtë, bazuar edhe në konsultimin me Parlamentin Europian, krijon një Komitet, i cili përbëhet nga dy përfaqësues për çdo shtet anëtar dhe nga Komisioni. Ky Komitet, gjatë përmbushjes së mandatit të tij, konsultohet me drejtuesit dhe vetë punonjësit, ka status këshillimor për nxitjen e bashkërendimit midis shteteve anëtare të politikave të punësimit dhe të tregut të punës dhe ka për detyrë:

- a) vëzhgimin e situatës së punësimit dhe i politikave të punësimit për shtetet anëtare dhe Bashkimin,
- b) pa cenuar nenin 240, hartimin e opinioneve me kërkesë të Këshillit ose të Komisionit, apo me nismën e vet, dhe dhënia e kontributit për përgatitjen e punimeve të Këshillit që përmenden në nenin 148.

Pra, Komisioni ka për detyrë të monitorojë politikën e punësimit si në shtetet anëtare dhe ato të Komisionit/Bashkimit dhe për të përmbushur detyrat e tij ai këshillohet me partnerët socialë, të cilët janë përfaqësues të Komitetit Drejtues Trepalësh për Punësimin. Në këtë Komitet trepalësh janë të përfaqësuar vetëm partnerë socialë të cilët janë të organizuar në nivel Europian.

Neni 151 i TFBE-së¹⁹ parashikon që Bashkimi dhe shtetet anëtare, duke pasur parasysh të drejtat themelore sociale, siç parashikohen në Kartën Sociale Europiane të nënshkruar në Torino më 18 tetor 1961 dhe në Kartën e Komunitetit për të Drejtat Themelore Sociale të Punonjësve të vitit 1989, kanë si objektiva të tyre nxitjen e punësimit, përmirësimin e kushteve të jetesës dhe të punës, në mënyrë që të mundësohet harmonizimi i tyre, ruajtja, përmirësimi, mbrojtja e duhur sociale, dialogu midis drejtuesve dhe punonjësve, zhvillimi i burimeve njerëzore me qëllim ruajtjen në periudhë afatgjatë të punësimit të lartë dhe luftën kundër përjashtimit social. Për këtë qëllim, Bashkimi dhe shtetet anëtare zbatojnë masa që marrin në konsideratë format e ndryshme të praktikave kombëtare, në veçanti në fushën e marrëdhënieve kontraktore, dhe nevojën për të ruajtur aftësinë konkurruese të ekonomisë së Bashkimit. Ata besojnë se një zhvillim i tillë do të rrjedhë jo vetëm nga funksionimi i tregut të

¹⁷ Citim nga përmbajtja e Traktatit

¹⁸ ish-neni 130 i TBE

¹⁹ ish-neni 136 TBE

brendshëm, i cili favorizon harmonizimin e sistemeve sociale, por edhe nga procedurat e parashikuara nga traktatet dhe nga përafrimi i dispozitave të përcaktuara në aktet ligjore, nënligjore ose administrative.

Gjithashtu në **nenin 152** të TFBE-së, Bashkimi njeh dhe promovon rolin e partnerëve socialë në nivelin e tij, duke mbajtur në konsideratë larminë e sistemeve kombëtare për këtë çështje. Ai mundëson dialogun midis partnerëve socialë, duke respektuar autonominë e tyre, si dhe parimet në bazë të të cilave ato funksionojnë. Traktati ka parashikuar në mënyrë të shprehur në këtë nen, si një kontribues të dialogut social, Samitin Social Trepalësh për Rritjen dhe Punësimin.

Ndërsa **Neni 153** i TFBE-së²⁰ parashikon që me qëllim arritjen e objektivave të nenit 151, BE mbështet dhe plotëson aktivitetet e shteteve anëtare në përmirësimin e mjedisit të punës, për të mbrojtur shëndetin dhe sigurinë e punonjësve, kushtet e punës, sigurimet shoqërore dhe mbrojtjen shoqërore të punës, mbrojtjen e punonjësve kur zgjidhet marrëdhënia e punës, informimin dhe konsultimin e punonjësve, përfaqësimin dhe mbrojtjen kolektive të interesave të punonjësve dhe punëdhënësve, kushtet e punësimit për shtetasit e vendeve të treta të cilët qëndrojnë ligjërisht në territorin e Bashkimit, integrimin e personave të përjashtuar nga tregu i punës, barazinë gjinore në lidhje me mundësitë në tregun e punës dhe trajtimin në punë, luftën kundër përjashtimit social, modernizimin e sistemeve të mbrojtjes sociale.

Karta e Komunitetit për të Drejtat Themelore Sociale të Punëtorëve e miratuar në vitin 1989, është miratuar nga të gjitha vendet anëtare përveç Britanisë së Madhe. Objektivat e Kartës kanë qenë të përfshira në Traktatin e Amsterdimit që prej integritit të dispozitave të protokollit social të Mastrihtit në Traktat. Traktati i Lisbonës i referohet kësaj karte në titullin X mbi “Politikën sociale”²¹. Traktati njeh gjithashtu Kartën Sociale Europiane, të nënshkruar më 1961 në Torino. Karta është parë gjithmonë si një instrument politik që përmban “detyrimet morale”, objekt i të cilave është të garantojë se të drejtat e caktuara sociale respektohen në vendet e interesuara. Këto kanë të bëjnë kryesisht me tregun e punës, trajnimin profesional, mbrojtjen shoqërore, mundësitë të barabarta, shëndetin dhe sigurinë në punë. Ajo përmban gjithashtu në brendi të saj një kërkesë të qartë për Komisionin, për të parashtruar propozime për transformimin e përmbajtjes së Kartës në legjislacion.

Karta e të Drejtave Themelore, e shpallur në Nisë më 7 dhjetor 2000, e cila tashmë është integruar në Traktatin e Lisbonës, përfshin të drejtat e përcaktuara në këtë Kartë. Ajo është një tjetër akt i rëndësishëm i BE-së, por a mund të shërbejë Karta e të Drejtave Themelore si një vektor për zgjerimin e mëtejshëm të kompetencave të BE-së?

Projekti i Kartës u vendos në Këshillin European të Këlnit, të datës 3 dhe 4 qershor 1999, ku u theksua se respektimi i të drejtave themelore është një nga parimet themeluese të Bashkimit European dhe kusht i domosdoshëm për legjitimitetin e tij. Në momentin kur ajo u ideua dhe miratua, ishte e nevojshme që të hartohej një akt i cili përmbledhte të drejtat, ku të theksohej rëndësia që ato kishin për qytetarët e BE-së. Karta, versioni

²⁰ ish-neni 137 TBE

²¹ neni 151 i Traktatit për funksionimin e Bashkimit European

aktual i së cilës, pas rishikimit, u miratua më 12 dhjetor 2007, synon çështjet që kanë të bëjnë me të drejtën e punës si:

a) ndalimin e punës për fëmijët dhe mbrojtjen në punë të të rinjve;

- b) ndalimin e punës së detyruar;
- c) të drejtën e çdo qytetari të BE-së për të kërkuar punë dhe për të punuar në çdo shtet anëtar;
- d) të drejtën e çdo individi për të pasur qasje falas në shërbimin e punësimit dhe të formimit profesional;
- e) të drejtën e çdo punëtori për kushte të mira pune *“që respektojnë shëndetin, sigurinë dhe dinjitetin e tij”*;
- f) të drejtën *“për kufizim të kohëzgjatjes maksimale të punës si në periudha pushimesh ditore apo javore, ashtu dhe në periudhën e lejes së paguar vjetore”*, pa harruar *“të drejtën për leje lindje të paguar dhe leje pas lindjes ose adoptimit të një fëmije”*;
- g) të drejtën e mbrojtjes *“nga pushimi i padrejtë nga puna”*, dyfishuar me mbrojtjen *“nga pushimi për motive që lidhen me amësinë”*;
- h) të drejtën e shtetasve të vendeve të treta, të autorizuar të punojnë në territorin e vendeve anëtare, për kushte pune ekuivalente me ato të qytetarëve të BE-së;
- i) barazinë midis burrave dhe grave në të gjitha fushat, *“duke përfshirë edhe punësimin, punën dhe pagat”*;
- j) të drejtën e personave me aftësi të kufizuara për integrim social dhe profesional;
- k) të drejtën e çdo personi *“për të krijuar me të tjerë sindikata ose për t’iu bashkuar atyre”*;
- l) të drejtën e punëtorëve ose përfaqësuesve të tyre *“të informimit dhe konsultimit në kohën e duhur, në rastet dhe kushtet e parashikuara nga ligjet e BE dhe legjislacionin apo praktikat kombëtare”*;
- m) të drejtën e punëtorëve dhe punëdhënësve ose organizatave të tyre përkatëse, të negociojnë dhe të lidhin marrëveshje kolektive;
- n) të drejtën *“që në rast të konfliktit të interesit, të ndërmarrin veprime kolektive për të mbrojtur interesat e tyre, duke përfshirë edhe grevat”*.²²

²² Deklarata e të Drejtave dhe Lirive Themelore e miratuar nga Parlamenti Europian më 12 prill 1989, parashikonte të drejtën për të formuar sindikata ose për t’iu bashkuar atyre (neni 11); të drejtën për të zgjedhur lirisht profesionin dhe vendin e punës (neni 12,§1); të drejtën për formim profesional të përshtatshëm (neni 12, §2); ndalimi i largimit nga puna për arsye arbitrare (neni 12, §3, *in limine*); ndalimi i detyrimit për kryerjen e një detyre të caktuar (neni 12, §3 *in fine*); e drejta për kushte pune të barabarta (neni 13, §1); detyrimi për të marrë masat e nevojshme për të siguruar shëndetin dhe sigurinë në vendin e punës dhe një pagë që do të mundësonte një jetë me dinjitet (neni 13, §2); e drejta për negociata ndërmjet partnerëve socialë (neni 14, §1); e drejta për të ndërmarrë veprime kolektive , duke përfshirë të drejtën për grevë, në bazë të obligimeve që dalin nga ligjet dhe marrëveshjet kolektive në fuqi (neni 14, §2); e drejta e punëtorëve të informohen rregullisht për situatën ekonomike dhe financiare të kompanisë dhe të konsultohen për vendimet që mund të prekin interesat e tyre (neni 14, § 3); e drejta për të përfituar nga çdo masë që mundëson standard më të lartë të shëndetit (neni 15, §1); e drejta për siguri sociale ose sistem ekuivalent (neni 15, §2); e drejta e çdo personi, i cili është pa burime të mjaftueshme, për asistencë sociale dhe mjekësore (neni 15 §3).

²³ Shih F.-X. Priollaud dhe D. Siritzky, Traktati i Lisbonës, “Dokumentacioni Francez”, 2008, fq. 452.

Pas hyrjes në fuqi të Traktatit të Lisbonës, në nenin i ri 6, paragrafi 1 i tij, duket qartë se “*Bashkimi njeh të drejtat, liritë dhe parimet e përcaktuara në Kartën e të Drejtave Themelore të datës 7 dhjetor 2000, përshtatur më 12 dhjetor 2007 në Strasburg, e cila ka të njëjtën vlerë ligjore me traktatet*”. Megjithatë, nga njëra anë “*dispozitat e Kartës nuk shtrihen në asnjë mënyrë në kompetencat e BE-së, të përcaktuara në Traktate, dhe nga ana tjetër, Mbretëria e Bashkuar dhe Polonia janë të përjashtuara nga zbatimi i Kartës*”.²⁴

Pjesë e legjislacionit parësor të BE-së në fushën e mbrojtjes shoqërore janë edhe dispozitat e Nenit 99 të **Marrëveshjes së Stabilizim-Asociimit BE-Shqipëri**. Në këtë nen parashikohet që Palët bashkëpunojnë për të lehtësuar reformat e politikave shqiptare të punësimit, në kontekstin e forcimit të reformave ekonomike dhe të integritit. Bashkëpunimi synon të mbështesë përshtatjen e sistemit shqiptar të mbrojtjes shoqërore me kërkesat e reja ekonomike dhe sociale dhe përfshin përshtatjen e legjislacionit shqiptar për sa u përket kushteve të punës dhe mundësive të barabarta për gratë, ashtu si dhe përmirësimin e nivelit të mbrojtjes së shëndetit dhe sigurisë në punë për punëtorët, duke iu referuar nivelit ekzistues të mbrojtjes në Komunitet. Bashkëpunimi merr parasysh fushat prioritare që lidhen me *Acquis* në këtë fushë.

Prej hyrjes në fuqi të Traktatit të Lisbonës, ka një rend juridik të ri të kompetencave që transferohen, një sistem juridik të BE-së, të integruar në sistemin juridik të shteteve anëtare, i cili për shkak të parimit të përparësisë, u imponohet juridiksioneve të tyre. Në fakt ky rend juridik nga njëra anë ka si subjekt jo vetëm shtetet pjesëmarrëse por edhe shtetasit e tyre, që janë bërë tashmë qytetarë të Bashkimit Europian, por nga ana tjetër përmban, sa i përket shteteve pjesëmarrëse, edhe humbjen e sovranitetit në ato sektorë që me kalimin e viteve bëhen gjithnjë e më të shumtë, në favor të organeve të tipit federal.

Transferimi i kompetencave të shteteve në favor të rendit juridik europian, përmban kufizime definitive të të drejtave të tyre sovraane, me përjashtim të rasteve të tërheqjes së tyre nga Bashkimi Europian. Kështu “*çdo ligj kombëtar që është në kundërshtim me dispozitat e Traktateve europiane, si ato të mëparshme ose të mëpasshme, është i pavlefshëm: ai duhet të shfuqizohet nga juridiksionet kombëtare që i kanë miratuar*.”²⁵ Si konkluzion i dispozitës së mëparshme, gjyqtarët kombëtarë nuk mund të refuzojnë zbatimin e rregullave Europiane, për shkak se mund të jenë të papajtueshme me standardet kombëtare ose me origjinën e tyre kushtetuese, “*thirrja për kujdes si ndaj të drejtave themelore, ashtu sikurse ato janë formuluar në Kushtetutat e vendeve përkatëse, ashtu dhe ndaj parimeve kushtetuese kombëtare, nuk*

²⁴Protokollin për zbatimin e Kartës së të Drejtave Themelore të BE në Poloni dhe Mbretërinë e Bashkuar Qershor Nr. C 306, 17 dhjetor 2007, fq. 156. Republika Çeke ka aplikuar për një përjashtim të ngjashëm me atë dhënë Mbretërisë së Bashkuar dhe Polonisë. Angazhimi është marrë për t’ia dhënë atë, kur, gjatë zgjerimit, do të hartohet një traktat i ri.

²⁵ Ligjvënësi kombëtar nuk mund të nxjerrë rregulla më të favorshme se ato të ligjet e BE, vetëm me kusht që të respektohen “parimet e kësaj të drejte” (Çështja C-277/99 *Doris Kaske v Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Wien*, Rec., fq.1261. RJS 2/6, nr. 755)

mund të ndikojë në vlefshmërinë e një akti të Bashkimit Europian ose në efektet e tyre në territorin e këtyre vendeve”²⁶.

Nga sa më sipër mund të themi se një ligj kombëtar që është në kundërshtim me standardet europiane mund të bëhet shkak për dënim të një Shteti nga Gjykata e Drejtësisë pas një shkeljeje, apo për dënim të këtij shteti nga juridiksionet e veta kombëtare, me pagesa të dëmshpërblimeve ndaj atyre që janë dëmtuar si rezultat i shkeljeve.

Dëshira për të vendosur një zbatim të njëjtë të ligjeve të BE-së në territorin e të gjitha shteteve anëtare, përjashton mundësinë e zbatimit të çdo ligji apo dekreti me origjinë kombëtare, madje edhe kur është dhënë pëlqim i shprehur apo i heshtur i Komisionit Europian, apo kur kjo shmangie bëhet nëpërmjet kontratës, palët në kontratë qofshin këta individë apo subjekte kolektive nuk janë të lirë të heqin dorë nga zbatimi i rregullave. *“Standardet Europiane janë parashikuar në mënyrë tipike si të detyrueshme, ndaj për këtë qëllim neni 157 i Traktatit të Romës shprehej se pagesa e barabartë midis burrave dhe grave, nuk mund të pengohet nga zbatimi i dispozitave të marrëveshjeve kolektive që shkojnë në kundërshtim me të.”* Kjo do të thotë që nëse ka një dispozitë diskriminuese në një marrëveshje kolektive, *“...gjykata kombëtare duhet ta shmangë atë dispozitë, pa pasur nevojë për të kërkuar ose të presë heqjen e saj paraprake nga marrëveshjet kolektive ose me ndonjë metodë tjetër, dhe duhet të zbatojë për anëtarët e grupit, të cilët janë të pafavorizuar prej këtij diskriminimi, të njëjtat marrëveshje si ato që gëzojnë edhe punëtorët e tjerë, marrëveshje të cilat, në mungesë të zbatimit të drejtë të nenit 119 të Traktatit ... mbetet e vetmja pikë e vlefshme referimi”* . .

2. E drejta e punës, parimet dhe të drejtat e rëndësishme të saj, si pjesë e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut

Trajtimi i të drejtës së punës, parimeve dhe insitituteve të rëndësishme të saj, si pjesë e të drejtave themelore të njeriut ka nxitur mjaft debate dhe në literaturën e të drejtave themelore të njeriut, por edhe të të drejtës së punës, ku disa miratojnë karakterin e të drejtave të punës, si pjesë të të drejtave themelore të njeriut, ndërsa të tjerë e shohin atë me skepticizëm dhe dyshim.

Puna e drejtë apo detyrim? Nisur nga kjo pikëpyetje, për këto çështje ka një konfuzion të shpeshtë në doktrinën juridike sa i përket konceptit mbi të drejtën për punë. Megjithatë duhet pranuar që puna, është e ndërlidhur ngushtë me dinjitetin njerëzor dhe të atyre që marrin pjesë në shoqëri, përderisa papunësia mund të shkaktojë

²⁶ Po aty si më lart

²⁷ Çështja C-184/89 *Helga Nimz v Freie und Hansestadt Hamburg*, fq. 227 dhe 246, konkl. G. PICCA, mbi pagesat e çerdheve, që konvencionalisht u janë rezervuar grave, lidhur me të cilën Gjykata e Kasacionit ka imponuar pagesën për burrat, që plotësojnë kushtet e tjera, përveç asaj të gjinisë.

probleme të rënda dhe sociale për individët që janë të papunë. Puna po ashtu mund të jetë mjet për vetërealizim dhe kontribut për zhvillimin e personalitetit të individit. E drejta për punë, parimet dhe institutet e saj, sigurojnë që askush të mos jetë i përjashtuar nga hapësira e punës vetvetiu, ajo ka për qëllim krijimin e kushteve, aksesit për të punuar, por ajo mbulon edhe mbrojtjen e përjashtimit të padrejtë. Megjithatë, e drejta për punë në fakt nuk përfshin garancinë për të punuar, por qeveritë duhet të marrin masa, si dhe duhet të përdorin të gjitha mjetet e mundshme për të arritur realizimin e plotë të së drejtës për punë, si dhe të krijojnë kushte për akses në punë.

Si rezultat i rritjes në vazhdimësi të rregullimeve juridike të punës, por edhe shumëllojshmërisë së marrëdhënieve industriale, problematikave që ato mbartin për të drejtat e individit, gjithnjë e më tepër po argumentohet se të drejtat e punës duhet të kuptohen dhe të konceptohen si të drejta themelore të njeriut. Nga ana tjetër është vënë re se ka pasur edhe lëvizje të grupimeve të ndryshme, përfshirë këtu edhe të organizatave që kanë në objektin e tyre të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, të cilat kanë filluar të kenë në vëmendjen e tyre vlerësime sipas të cilave e drejta e punës është pjesë e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut, ndërkohë që disa të tjera, kanë filluar të drejtojnë vëmendjen e tyre dhe ndaj të drejtave apo instituteve të së drejtës që burojnë nga puna, çështje këto që në kohë janë trajtuar vetëm nga organizatat e punëmarrësve dhe studiues të të drejtës së punës.

Për të kryer vlerësim lidhur me këtë çështje, si dhe për t'u dhënë përgjigje pyetjeve të mësipërme, kryesisht jam bazuar në parashikimet e akteve themelore ndërkombëtare për të drejtat e njeriut dhe të drejtat e punëmarrësve, e Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, si dhe të Kodit të Punës së RSH, të cilat kanë vendosur parimet dhe rregullat e përgjithshme për të drejtën për punë, si dhe mbrojtjen shoqërore të saj. Nëpërmjet kësaj analize dëshiroj të vlerësoj nëse e drejta e punës dhe institutet pjesë përbërëse apo të rrjedhura prej saj, gjejnë shprehjen e tyre në Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë dhe aktet ndërkombëtare themelore të të drejtave të njeriut.

Analiza dhe përgjigjja më e thjeshtë për pyetjen nëse të drejtat e punës janë të drejta të njeriut, mund të mbështetet mbi parashikimet që kanë lidhur me këtë çështje disa akte themelore ndërkombëtare. Shumë traktate ndërkombëtare të të drejtave të njeriut, mbrojnë edhe të drejtat e punës apo parime të caktuara të saj, ndërkohë që dokumente të tjera në mënyrë eksplicite njohin të drejtat e punës, fillimisht si të drejta të njeriut.

Në Deklaratën Universale të të Drejtave të Njeriut, e cila është një dokument me mjaft ndikim për të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, konstatoj se parashikohen disa parime dhe të drejta të rëndësishme të së drejtës për punë, të cilat përmenden si të drejta të njeriut. Kështu në nenin 4 të saj "*...ndalohet skllavëria dhe robëria*"²⁸, në nenin 23 parashikohet që secili ka të drejta për punë dhe se "*...të gjithë duhet të punojnë në një punë të zgjedhur lirisht, ...të gjithë duhet të marrin pagë të barabartë për punë të barabartë, ...të gjithë duhet të marrin shpërblim të mirë për punën e kryer, të cilat duhet të garantojnë një jetë dinjitoze për veten dhe familjen e individit,*

²⁸ Citime nga neni 4 i Deklaratës Universale e të Drejtave të Njeriut

...të gjithë kanë të drejtë të formojnë dhe të bashkohen në organizata sindikale”²⁹. Në nenin 24 të Deklaratës Universale të të Drejtave të Njeriut, garantohet e drejta për pushim dhe kohë të lirë, duke përfshirë kufizimin e arsyeshëm të orarit të punës, si dhe pushime të paguara. Bazuar në parashikimet e dispozitave të sipërcituara vlerësoj se në këtë akt të rëndësishëm ndërkombëtar, jo vetëm që të drejtat e punës janë konsideruar si të drejta të njeriut, por ndërkohë konstatoj se në të ka një listë të gjerë të parimeve të së drejtës së punës.

Gjithashtu traktatet që pasuan Deklaratën Universale të të Drejtave të Njeriut, ndanë të drejta të caktuara të punës nga disa të tjera, duke klasifikuar një pjesë prej tyre si të drejta civile dhe politike në Paktin Ndërkombëtar mbi të Drejtat Civile dhe Politike (1966), dhe të një pjesë tjetër si të drejtat ekonomike dhe sociale, në Paktin Ndërkombëtar mbi të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore.

Të drejtat e njeriut dhe një pjesë e parimeve të së drejtës së punës janë pasqyruar edhe në akte ndërkombëtare rajonale europiane si Konventa Europiane për të Drejtat e Njeriut, dhe Karta Sociale Europiane e Rishikuar. Misioni i Këshillit të Evropës është respektimi i të drejtave dhe lirive themelore të njeriut dhe për të përmbushur këtë qëllim, për të pasur një mbulim të plotë të drejtave dhe lirive të njeriut, është miratuar përveç Konventës Europiane për të Drejtat e Njeriut edhe Karta Sociale Europiane. Konventa Europiane për të Drejtat e Njeriut ka objekt të saj mbikëqyrjen e të drejtave civile, penale dhe politike, por pavarësisht kësaj, në përmbajtjen e saj, në një nen të posaçëm³⁰ është parashikuar ndalimi i skllavërisë dhe i punës së detyruar. Sipas tij askush nuk do të mbahet në skllavëri ose në robëri, si dhe nuk duhet të shtrëngohet të kryejë një punë me dhunë ose të detyruar. Gjithashtu në nenin 11 të saj, parashikohet e drejta për t’u organizuar në organizata punëmarrësish. Pra, Konventa në përmbajtjen e saj ka parashikuar një parim dhe të drejtë të rëndësishme të së drejtës së punës, ndalimin e punës së detyruar dhe të drejtën për t’u organizuar në mbrojtje të interesave të lidhura me punën.

Karta Sociale Europiane siguron mbrojtjen efektive të të drejtave në fushën ekonomike dhe sociale. Në pjesën e parë janë parashikuar 19 kategori të drejtash dhe parimesh në fushën e të drejtës së punës dhe atë sociale, realizimi i të cilave merret përsipër nga shtetet kontraktuese si objektiv i politikave të tyre. Në këtë pjesë janë parashikuar e drejta për punë, e drejta për t’u organizuar, e drejta e grevës, e drejta për kushte pune të sigurta dhe të shëndetshme etj. Në përmbajtjen e Kartës ka edhe deklarata të lidhura me ekonominë politike, të cilat janë të privuara nga detyrime të sakta juridike. Në pjesën e dytë përcaktohen detyrime më specifike në lidhje me qëllimet e shprehura në pjesën e parë, në të cilën shtetet mbartin detyrimin për zbatimin e tyre, me qëllim që të sigurojnë realizimin e objektivave dhe ushtrimin efektiv të të drejtave të parashikuara në pjesën e parë.

Pavarësisht këtij sfondi, të drejta të tilla si e drejta për të formuar dhe bashkuar në një organizatë punëmarrësish, janë kategorizuar si të drejta civile dhe politike, dhe të drejta të tilla si, e drejta për punë, e drejta për kushte të përshtatshme pune apo e

²⁹ Citime nga Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut

³⁰ Neni 4, Konventa Europiane e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut

drejta e grevës, janë kategorizuar si të drejtat sociale dhe ekonomike. Si rrjedhojë e këtij kategorizimi, në këto akte disa nga këto të drejta janë konsideruar vërtetë si të drejta të njeriut, ndërsa disa të tjera janë paraqitur si qëllime frymëzuese, apo objektiva të detyrueshme për tu arritur nga shtetet palë në këto akte.

Një tjetër akt ndërkombëtar i rëndësishëm është edhe Karta për të Drejtat Themelore e Bashkimit European, e cila është bërë ligjërishit e detyrueshme me Traktatin e Lisbonës të vitit 2009. Karta ka të parashikuara në përmbajtjen e saj në pjesën që trajton dinjitetin njerëzor, ndalimin e skllavërisë dhe të punës së detyruar, ndërkohë që në kapitullin e lirive parashikon lirinë për të formuar dhe organizuar një organizatë punëmarrësish për mbrojtjen e interesave të tyre, si dhe lirinë për të gjetur punë dhe zgjedhur lirisht atë. Në një kapitull të veçantë “Solidariteti”³¹, Karta ka trajtuar disa nga të drejtat dhe institutet e të drejtës së punës si: e drejta e punëmarrësve për informacion dhe konsultim, e drejta për negociime dhe veprime kolektive, përfshirë edhe të drejtën e grevës, të drejtën për mbrojtje për zgjidhje të pajustificuar të marrëdhënieve të punës, të drejtën për kushte dhe siguri shëndeti në punë, ndalimin e punës së fëmijëve dhe mbrojtjen e të rinjve që punojnë etj. Duke qenë se një pjesë e madhe e të drejtave dhe instituteve të së drejtës së punës, janë trajtuar në këtë Kartë si të drejta themelore të njeriut, atëherë kjo të sjellë në konkluzionin që Bashkimi European i ka parë këto të drejta si pjesë e rëndësishme e të drejtave të njeriut.

Për të gjetur një përgjigje për pyetjen nëse të drejtat e punës janë të drejta të njeriut, duhet të bazohemi edhe në aktet e Organizatës Ndërkombëtare të Punës, organizatë eksperte e OKB-së në fushën e të drejtave të punës. Organizata Ndërkombëtare e Punës është themeluar para të gjitha traktateve apo organizatave të të drejtave të njeriut³², fakt ky që tregon se çështjet e punës dhe të drejtat që burojnë prej saj, u bënë një çështje e shqetësimit ndërkombëtar para të drejtave të njeriut. Për shumë dekada, kjo organizatë nuk i paraqiti shprehimisht aktet e miratuara nën kujdesin e saj, si dokumente të të drejtave të njeriut, por ajo miratoi një sërë konventash të detyrueshme që përcaktonin në përmbajtjen e tyre standardet e punës, si dhe disa dokumente jodetyruese, rekomandimet, të cilat detajonin në mënyrë të hollësishme këto standarde.

Në vitet e fundit, Organizata Ndërkombëtare e Punës ka miratuar një listë të të drejtave të punës, si të drejta të njeriut. Në vitin 1998, është miratuar Deklarata e Parimeve Themelore dhe e të Drejtave në Punë, e cila detyron të gjitha shtetet anëtare të organizatës, pavarësisht nëse ato kanë ratifikuar konventat përkatëse. Deklarata përmban katër të drejta kryesore: lirinë e organizimit dhe të drejtën për negociata kolektive, eliminimin e punës së detyruar, heqjen e punës së fëmijëve dhe eliminimin e diskriminimit në punësim. Duke renditur këto të drejta si të drejta themelore të njeriut, Organizata Ndërkombëtare e Punës ka lënë një numër të të drejtave apo instituteve të së drejtës së punës jashtë fushëveprimit të Deklaratës, dhe kjo është e rëndësishme, jo vetëm simbolikisht, por edhe për shkak se procedura e ndjekjes

³¹ Kapitulli IV, i Kartes për të drejtat themelore e BE

³² Në vitin 1919

monitorimit të zbatimit të saj, kërkon nga shtetet anëtare që të raportojnë mbi detyrimet e tyre, për konventat kryesore që ato nuk kanë ratifikuar.

Bazuar në përcaktimet e sipërpërmendura të disa prej akteve më të rëndësishme ndërkombëtare a mund të themi që të drejtat e punës janë të drejtat e njeriut? Ashtu siç edhe përshkrova më lart të drejtat e punës, apo parime të rëndësishme të saj përfshihen në Deklaratën Universale të të Drejtave të Njeriut, apo në Paktin e të Drejtave Sociale, Ekonomike dhe Kulturore. Gjithashtu Konventat e Organizatës Ndërkombëtare të Punës, apo Karta Sociale Europiane kanë parashikuar në brendinë e tyre një listë të konsiderueshme të të drejtave që burojnë nga marrëdhëniet juridike të punës. Një tjetër element që vihet re në aktet e sipërpërshkruara është për shembull edhe përfshirja nga Organizata Ndërkombëtare e Punës, në Deklaratën e Parimeve Themelore dhe të të Drejtave në Punë, e vetëm katër prej të drejtave apo parimeve të së drejtës së punës si të drejta themelore të njeriut, duke lënë të tjerët jashtë fushëveprimit të Deklaratës.

*Lënia e disa prej të drejtave tradicionale social-ekonomike, jashtë fushës së veprimit të Deklaratës, si p.sh të drejtës për një pagë minimale, ka nxitur mjaft debate në literaturën akademike pozitiviste*³³

Traktatet e të drejtave të njeriut, si të gjitha aktet, ligjet, apo instrumentat e tjera ligjore, janë subjekt i kompromisit, dhe ato mund të përmbajnë dispozita për të cilat hartuesit kanë rënë lehtë dakord, duke lënë jashtë të tjerat për të vetmen arsye se nuk kishte konsensus në debatet politike në një moment të caktuar në histori. Gjatë periudhës së Luftës së Dytë Botërore, frika ndaj komunizmit për shembull, ka luajtur një rol të rëndësishëm në ndarjen midis të drejtave civile dhe sociale, një pikë që është ilustruar në punën e një prej kundërshtarëve më të vendosur të të drejtave sociale. Duke kritikuar përfshirjen e të drejtave sociale në Deklaratën Universale të të Drejtave të Njeriut, Cranston tha: “Çfarë komunistët modernë kanë bërë, është që kanë përshtatur fjalën "të drejtat", për parimet që ata besojnë”.³⁴ Përgjigja sipas studiuesve pozitivistë, “...nëse të drejtat e punës janë të drejta të njeriut, varet nga ajo që hartuesit e një dokumenti të veçantë vendosin, dhe kuptohet që kjo ndryshon nga një vend apo rajon në tjetrin...”. Gjithashtu sipas këtyre studiuesve, problematika e parashikimit në traktatet ndërkombëtare e vetëm disa prej të drejtave të punës si të drejta dhe liri themelore të njeriut, “ka sjellë vështirësi në zgjidhjen e konflikteve për çështjet që janë trajtuar në vendimet gjyqësore ose në interpretimet e tjera autoritare të dokumenteve të drejtave të njeriut”³⁵.

Ajo çfarë mund të themi për pyetjen nëse të drejtat e punës janë të drejta të njeriut, mund të jetë e ndryshme edhe brenda të njëjtit rajon ku dokumentet e ndryshme janë

³³ ACL Davies, “Perspektivat në Ligjin e Punës”, CUP, botim 2, 2009, fq 38.

³⁴ M Cranston, “Të drejtat e njeriut sot”, 1962, fq 38-39

³⁵ Për një shembull të problemeve që mund të rrjedhin nga interpretime kontradiktore shiko G Morris, "Liria e Asociimit dhe Interesat e Shtetit", Ewing, Gearty dhe Hepple (redaktorë), “Të drejtat e njeriut dhe ligji i Punës”, Mansëll, 1994, fq 28 .

Shiko gjithashtu P O'Higgins, "Bashkëveprimi i ILO-s, Këshilli i Evropës dhe Standarde të Punës të Bashkimit Europian", Hepple (ed) “Të drejtat e Punës dhe Sociale në një kontekst global”, CUP, 2002, fq 55 në 67.

Po aty

të zbatueshme dhe organet e monitorimit të akteve ndërkombëtare kanë mbivendosje të juridiksioneve, dhe Bashkimi European është një shembull i tillë. Aktet kryesore të të drejtave të njeriut në Europë janë, Konventa Europiane e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut, e cila është një dokument i Këshillit të Europës, dhe Karta për të Drejtat Themelore e Bashkimit European, e cila është një dokument i BE-së. Ashtu siç edhe përshkrova më lart të dyja këto akte kanë në përmbajtjen e tyre lista shumë të ndryshme të të drejtave dhe instituteve të të drejtës së punës, atëherë si do të mund të zgjidhen konfliktet kur të dy dokumentet kanë vendosur prioritete të ndryshme?

Studiues të ndryshëm kanë vlerësuar “...bashkëveprimin ndërmjet të drejtave të punës dhe të drejtave e njeriut, duke eksploruar se si gjykatat kanë vendosur në mbrojtjen e tyre”.³⁶ Qëndrimi i këtyre studiuesve për miratimin ose refuzimin e idesë që të drejtat e punës janë të të drejta të njeriut, bazohet në qëndrimet që kanë mbajtur gjykatat ndaj këtyre kërkesave. Kështu, Gjykata Europiane e të Drejtave të Njeriut dhe debatet që zhvillohen përreth shërbejnë si një shembull që ilustron këtë prirje. Konventa Europiane e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut është një dokument tradicional liberal i të drejtave të njeriut, por nuk parashikon në brendinë e saj të drejta të tilla si e drejta për grevë ose e drejta për kushte të përshtatshme pune. Këto të drejta në fakt trajtohen në një akt tjetër të Këshillit të Europës në Kartën Sociale Europiane e cila mbulon të drejtat të cilat konsiderohen në këndvështrim social-ekonomik.

Gjykata Europiane e të Drejtave të Njeriut ka ngurruar në të kaluarën për të mbështetur pretendimet e punëmarrësve. Kjo vërehet nëse analizon linjën e vendosur prej saj në rastet e trajtuara në vitet 1970, në të cilat ajo nuk mbështeti idenë që “...e drejta për grevë, ose e drejta e konsultimit të ish-in komponentë të lirisë për t’u organizuar.”³⁷ Për më tepër, Gjykata i dha përparësi të drejtave individuale, kur ato ishin në konflikt me interesat e organizatave të punëmarrësve, për rastet e trajtuara prej saj të cilat përfshinin “marrëveshjet e mbyllura”. “Marrëveshjet e mbyllura”, janë marrëveshje ku një individ detyrohet të bëhet anëtar i një organizate punëmarrësish, në mënyrë që të ketë qasje ose të mbajë punën e tij/saj. Ndërsa organizatat e punëmarrësve ishin në favor të “marrëveshjeve të mbyllura”, Gjykata Europiane e të Drejtave të Njeriut rregullisht mbështeti pretendimet individuale kundër anëtarësimit të detyrueshëm në organizatën e punëmarrësve.³⁸ Për këtë arsye, studiuesit e të drejtës së punës sugjeruan që aktet e të drejtave të njeriut dëmtojnë interesat e punës, duke kritikuar edhe jurisprudencën e rasteve të ndryshme nga Gjykata Europiane e të Drejtave të Njeriut dhe quajtur ato “zhgënjyese”³⁹, “individuale dhe tepër

³⁶ T Novitz dhe C Fenwick (eds), “Të drejtat e njeriut në punë”, Hart, 2010.

P Alston (ed), “Të drejtat e punës si të drejta të njeriut, OPB, 2005, shiko edhe J Fudge, ‘Konstitucionalizimi i të Drejtave të Punës në Evropë’, në Campbell, Ewing dhe Tomkins (redaktorë), ‘Mbrojtja ligjore e të drejtave të njeriut’ Ese skeptike, OPB, 2011, fq 244.

³⁷ Çështja *National Union of Belgian Police v Belgium*, Nr. 4464/70, [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57435#{"itemid":\["001-57435"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57435#{).

³⁸ Çështja *Young, James and Webster v UK*, Nr. 7601/76 dhe 7806/77, [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57608#{"itemid":\["001-57608"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57608#{).

³⁹ KD Ewing, “Aktet e të drejtave të njeriut dhe e drejta e punës” (1998) 27 *Industrial Law Journal* fq.275.

formale”⁴⁰, si dhe treguan "entuziazëm të kufizuar për mbrojtjen e të drejtave të organizatës sindikale,një interes më të madh në mbrojtjen e autonomisë individuale se sa të solidaritetit kolektiv"⁴¹.

Ndërkohë në vitet e fundit jurisprudenca e Gjykatës Europiane të të Drejtave të Njeriut ka ndryshuar duke u hapur për pretendimet e punëmarrësve, duke ndikuar në ndryshimin e qëndrimit të studiuesve, të cilët i vlerësuan këto të drejta si të drejta të njeriut. Gjykata ka zgjeruar parimet e Konventës në sferën e punësimit përmes miratimit të një "qasje të integruar ndaj interpretimeve".⁴² Qasje e integruar është një teknikë interpretuese që lexon disa të drejta sociale dhe të punës në dispozitat e Konventës Europiane të të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut. Në rastin *Sidabras dhe Dziautas kundër Lituaniës*,⁴³ Gjykata ka pranuar se "e drejta për jetë private, i siguron individit një sferë në të cilën ai ose ajo mund të ndjekin lirisht zhvillimin dhe plotësimin e personalitetit të tij"⁴⁴, Gjykata vazhdoi të deklaronte se ndalimi i gjerë në aksesin në punësim mund të ndikojë në "aftësinë për të zhvilluar marrëdhëniet me botën e jashtme në një shkallë shumë të rëndësishme", duke krijuar vështirësi serioze "... në drejtim të fitimit të jetesës, me pasoja të dukshme në gëzimin e...jetës private".⁴⁵ Në këtë rast GJEDNJ-ja njohu se e drejta për jetën private sipas nenit 8 të Konventës mund të përfshijë edhe një të drejtë për të punuar.

Një tjetër e drejtë, e drejta për të punuar në kushte të përshtatshme, u la në fuqi në gjykimin *Siliadin kundër Francës*, ku Gjykata vendosi se kushtet e "...skllavërisë moderne imponojnë detyrën që të miratohet legjislacion që penalizon sjelljen e punëdhënësit"⁴⁶. Në çështjen *Rantsev kundër Qipro dhe Rusisë*, Gjykata ka shtuar se "...miratimi i legjislacionit mbi trafikimin e qenieve njerëzore për shfrytëzim seksual nuk është i mjaftueshëm, autoritetet kanë për detyrë gjithashtu që t'i bëjnë të zbatueshme masat legjislative"⁴⁷. Nëse do të shikojmë jurisprudencën e GJEDNJ-së mbi të drejtat kolektive të punës, do të vërejmë se në një seri vendimesh prej vitit 2002, ajo filloi të ishte e hapur për pretendimet e organizatave të punëmarrësve. Në rastin *Wilson dhe Palmer kundër Britanisë së Madhe*, u shpreh se "...dhënia e stimujve financiare për individët që nuk vazhdojnë të përfaqësohen nga organizatat e punëmarrësve për qëllime të negociatave kolektive, shkel nenin 11 të Konventës Europiane të të Drejtave të Njeriut"⁴⁸. Kjo ishte hera e parë që Gjykata vendosi në

⁴⁰ Lord Wedderburn, 'Liria e bashkimit dhe e drejta e organizimit? Ligji i përbashkët dhe Burimet ndërkombëtare' in Wedderburn (ed), "Të drejtat e punësimit në Britani dhe Europë" Laërence and Wishart, 1991, fq 138 deri 144.

⁴¹ Novitz, T, "Mbrojtja europiane dhe ndërkombëtare e të drejtës së grevës" OUP, 2003, fq 238.

⁴² V Mantouvalou, 'Jeta e punës dhe private' *Sidabras and Dziautas v Lithuania*, (2005) 30 *European Law Review* fq 573.

⁴³ Çështja *Siliadin v Francë*, Nr. 73316/01,

[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-69891#{"itemid":\["001-69891"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-69891#{)

⁴⁴ Çështja *Sidabras and Dziautas v Lithuania*, Nr. 55480/00 dhe 59330/00,

[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-61942#{"itemid":\["001-61942"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-61942#{)

⁴⁵ *Sidabras*, paragrafi 48.

⁴⁶ Çështja *Siliadin v France*, Nr. 73316/01,

[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-69891#{"itemid":\["001-69891"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-69891#{)

⁴⁷ Çështja *Rantsev v Cyprus and Russia*, Nr 26965/04,

[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-96549#{"itemid":\["001-96549"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-96549#{)

⁴⁸ Çështja *Wilson and Palmer v UK*, Nr 30668/96, 30671/96 and 30678/96,

[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-60554#{"itemid":\["001-60554"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-60554#{)

favor të organizatave të punëmarrësve në praktikën e saj, një qëndrim ky që u mirëprit nga studiuesit e të drejtës së punës. Rasti Wilson u pasua edhe nga shumë raste të tjera që mbrojnë të drejtat e punës, në mënyrë të tillë që sipas fjalëve të Collins “...zbuluan një riorientim të thellë në interpretimin e të drejtave të Konventës Europiane të të Drejtave të Njeriut në kontekstin e vendit të punës dhe marrëdhënieve të punësimit”⁴⁹. Ndryshimi i qëndrimit të Gjykatës në vitin 2010 nuk ishte surprizë, për studiuesit Ewing dhe Hendy, të cilët u bënë përkrahës të të drejtave të organizatës sindikale, dhe që kishin qenë kritikë të të drejtave të njeriut në të kaluarën. Ata mirëpritën gjykimin e Demir dhe Baykara kundër Turqisë, në të cilin u njoh “...e drejta për negociime kolektive, si një komponent i të drejtës për të formuar dhe bashkuar në një organizatë punëmarrësish”⁵⁰, duke thënë se në këtë vendim “...të drejtat e njeriut kanë vendosur epërsinë e tyre mbi irracionalizmin ekonomik dhe "konkurrencën", në betejën për shpirtin e së drejtës së punës dhe në të cilën e drejta publike ka triumfuar mbi të drejtën private dhe studiuesit e të drejtës publike mbi studiuesit e të drejtës private”⁵¹.

3. Të drejtat dhe liritë themelore të së drejtës së punës, shprehja e tyre në Kushtetutën e RSH dhe në legjislacionin e punës.

Kushtetuta e RSH, dhe përgjithësisht legjislacioni shqiptar i punës, janë frymëzuar në përputhje me parimet, qëllimet dhe përcaktimet e akteve ndërkombëtare, duke promovuar dhe shprehur mbrojtjen e të drejtave dhe lirive të njeriut në përgjithësi, dhe posaçërisht, mbrojtjen shoqërore të punës.

Në Kushtetutën e RSH në Kreun II “Liritë dhe të drejtat vetjake”, në nenin 26 përcaktohet se askujt nuk mund t’i kërkohet të kryejë një punë të detyruar. Në këtë dispozitë janë parashikuar edhe rastet kur një personi mund t’i kërkohet kryerja e një pune të detyruar, si për shembull në rastet e ekzekutimit të një vendimi gjyqësor, të kryerjes së shërbimit ushtarak, të një shërbimi që rrjedh nga një gjendje lufte, nga një gjendje e jashtëzakonshme ose nga një fatkeqësi natyrore, që kërcënon jetën ose shëndetin e njerëzve. Pra akti themelor i vendit, ka bërë pjesë të të drejtave dhe lirive themelore një parim të rëndësishëm të së drejtës së punës, ndalimin e punës së detyruar.

Gjithashtu në kreun IV të saj, përcaktohen të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore dhe në brendësi të këtij rregullimi do të veçoja të drejtën për punë, të drejtën e organizimit dhe të drejtën grevës.

Sipas nenit 49 të Kushtetutës:

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

⁴⁹ H Collins, ‘Mbrojtja e lirive civile në vendin e punës’, (2006) 69 *Modern Law Review* fq 619 deri 627.

⁵⁰ Çështja *Demir and Baykara v Turkey*, Nr. 34503/97, [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-60554#{"itemid":\["001-60554"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-60554#{).

⁵¹ K Ewing, J Hendy, “Implikimet dramatike të *Demir and Baykara*”, (2010) 39 *Industrial Law Journal* 2 fq 47-48.

2. *Të punësuarit kanë të drejtën e mbrojtjes shoqërore të punës.*”⁵²

E drejta për punë dhe liria e profesionit, nënkuptojnë të drejtën e individit për të ushtruar çdo veprimtari të ligjshme dhe që është produktive për të. Në këtë kuptim, veprimi i organeve shtetërore, që sjellin pasoja të drejtpërdrejta në pengimin e veprimtarisë profesionale përbën cënim të kësaj lirie veprimi. Garancia që Kushtetuta i jep individit lidhur me të drejtën për punë dhe lirinë e profesionit ka si qëllim mbrojtjen e tyre nga kufizimet e papërligjura të shtetit. Pra liria e profesionit nuk duhet kuptuar si e drejtë sociale, por dhe si liri negative që nuk lejon ndërhyrjen ose pengimin nga shteti gjatë ushtrimit të saj.

Përcaktimi që neni 49 i Kushtetutës i bën të drejtës për punë duhet të merret në kuptim të dyfishtë, pasi ajo përbën një detyrim pozitiv që kërkon angazhimin shtetëror për të krijuar kushte të përshtatshme për garantimin e aksesit në një të drejtë të tillë, por edhe detyrim negativ, i cili kërkon mosndërhyrjen e shtetit për të cënuar këtë të drejtë por ndërkohë duke e lenë atë si një zgjedhje të lirë të vetë individit. *“Në këtë mënyrë e trajton të drejtën për punë edhe doktrina kushtetuese, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.”*

Nenet e Kushtetutës së RSH gjithashtu përshkohen nga parimi i lirisë dhe ai i barazisë dhe i sanksionojnë ato për sa i përket të drejtave për punë, pavarësisht nga fakti nëse kemi të bëjmë me një shtetas shqiptar apo të huaj⁵⁴. Pra, ligjvënësi nëpërmjet përcaktimeve të bëra në nenin 49/1 dhe 49/2 të Kushtetutës, të lidhura ngushtë këto edhe me nenet 16/1 dhe 18 të saj, siguron trajtimin e barabartë ndërmjet shtetasve, por edhe të shtetasve të huaj me shtetasit shqiptarë për sa i përket të drejtave, lirive themelore dhe detyrimeve të parashikuara në të.

Në nenin e sipërpërmendur të Kushtetutës vërehet shprehja në mënyrë qartë që kushdo ka të drejtë të nxjerrë mjetet e jetesës mbi bazën e një pune të zgjedhur ose pranuar nga vetë individi, e cila nuk është e detyruar nga askush tjetër, përfshirë edhe shtetin. Sipas kësaj dispozite, çdo individ ka të drejtë të vendos lirisht lidhur me profesionin, vendin e punës apo edhe formimin profesional të tij. Përcaktimi në këtë paragraf, për mjetet e fituara me “punë të ligjshme”, të sjell në interpretimin që shteti mbron apo krijon mundësi të barabarta për cilindo që nxjerr mjetet e jetesës së tij në format e punësimit të njohura ligjërisht apo të cilat kryhen në përputhje me përcaktimet ligjore. Gjithashtu, Kushtetuta i njuh të punësuarit të drejtën për mbrojtjen shoqërore të punësimit të tij, pra në tërësinë e vet dispozita përveç njohjes së të drejtave të caktuara për këdo, shpreh indirekt edhe angazhimin e shtetit për zbatimin dhe njohjen e plotë të të drejtave të sipërpërmendura, si dhe të krijimit të kushteve për akses për të gjithë në punësim.

E drejta e organizimit të punëmarrësve në organizatat e tyre sindikale, është një e drejtë e përcaktuar në nenin 50 të Kushtetutës, sipas të cilit “Të punësuarit kanë të

⁵² Neni 49, Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë

⁵³ Livio Paladin, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

⁵⁴ Nenet 16/1 dhe 18, Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë

drejtë të bashkohen lirisht në organizata sindikale për mbrojtjen e interesave të tyre të punës.“ Sipas përcaktimit të sipërcituar të Kushtetutës, çdo punëmarrës, bazuar në vullnetin e tij të lirë dhe individual, ka të drejtë të anëtarësohet në një organizatë sindikale në mënyrë që të garantojë mbrojtjen e interesave të tyre të ligjshme. Organizatat e punëmarrësve janë organizata sindikale, të cilat në kuptimin formal juridik, funksionojnë si organizata shoqërore, të pavarura, që krijohen si bashkime vullnetare të punëmarrësve, qëllimi i të cilave është përfaqësimi dhe mbrojtja e të drejtave dhe interesave ekonomike, profesionale dhe shoqërore të anëtarëve të tyre. Ato kanë një rol të rëndësishëm në efektivitetin e zbatimit të marrëdhënieve juridike të punës, nëpërmjet ndërgjegjësimit të punëmarrësve për rëndësinë e organizimit dhe grumbullimit jo vetëm në drejtim të garantimit të të drejtave individuale të punës, por edhe në mbrojtjen e tyre profesionalisht, juridikisht dhe ekonomikisht.

E drejta e grevës gjithashtu buron nga Kushtetuta e RSH, e cila në nenin 51, pika 1 përcakton se *“e drejta e të punësuarit për grevë që ka të bëjë me marrëdhëniet e punës është e garantuar”*. Pra, në këtë dispozitë të aktit themelor është përcaktuar roli garant i shtetit për ushtrimin e kësaj të drejte nga çdo punëmarrës, me kusht që kjo grevë të ndërmerret vetëm për çështje që lidhen me marrëdhëniet e punës. Për më tepër, në paragrafin 2 të këtij neni të Kushtetutës, është përcaktuar se kjo e drejtë mund të kufizohet me ligj për kategori të veçanta punëmarrësish, me qëllim që shoqërisë t’u sigurohen shërbimet e domosdoshme. Pra, në këtë pjesë të dispozitës, është vendosur një klauzolë ligjore e cila përcakton se nga ushtrimi i kësaj të drejte mund të privohen vetëm kategori të caktuara punonjësish, por edhe këta përjashtohen vetëm për një qëllim të caktuar, që është garantimi i shërbimeve të domosdoshme për shoqërinë.

Mbështetur në nenet sipërpërmendura të Kushtetutës, të parimeve dhe të drejtave të njohura në to, ligjvënësi ka miratuar Kodin e Punës së RSH, në brendinë e të cilit ka dispozita që sanksionojnë më tej këto të drejta. Legjislacioni shqiptar i punës ka për qëllim jo vetëm njohjen në aspektin formal të këtyre të drejtave, por edhe njohjen e tyre në aspektin thelbësor, me qëllim garantimin e tyre, si dhe marrjen e masave për zbatim. Kodi i Punës ka të shprehur në përmbajtjen e tij parimet dhe normat e vendosura nga aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga RSH, të cilat janë parime dhe norma mbizotëruese ndaj rregullimeve apo përcaktimeve të legjislacionit shqiptar të punës. Ndërkohë Shqipëria vazhdon me intensitet procesin e përafrimit të legjislacionit shqiptar të punës me *acquis* e BE-së në fushën e marrëdhënieve juridike të punës. Duhet theksuar se gjatë këtij procesi spikat orientimi dhe adresimi i dy momenteve thelbësore në trajtimin e lirive dhe të drejtave të njeriut, përfshirë këtu edhe të drejtat e punëmarrësve. Këto aspekte kanë të bëjnë, së pari me karakterin garantues të lirive dhe të drejtave të shtetasve, pra me konsolidimin e një shoqërie të qeverisur nga shteti ligjor me objektiv, mbrojtjen dhe zhvillimit të të drejtave dhe lirive themelore të njeriut, në të cilat një vend të rëndësishëm zënë edhe të drejtat e punëmarrësve, dhe së dyti me karakterin social, duke parashtruar mënyrat e ndërhyrjes së shtetit në favor të grupeve më vulnerabël të shoqërisë.

KREU VI

”

“RREGULLIMET E POSAÇME TË PARIMEVE, TË DREJTAVE DHE INSTITUTEVE TË RËNDËSISHME TË SË DREJTËS KUSHTETUESE E LIGJORE PËR PUNË DHE MBROJTJEN SHOQËRORE TË SAJ”

Të drejtat e njeriut janë të drejta bazë, pa të cilat njerëzit nuk mund të jetojnë si qenie njerëzore me dinjitet. Të drejtat njerëzore përbëjnë bazën e lirisë, të drejtësisë dhe të paqes dhe respektimi i tyre bën të mundur progresin e plotë të individit dhe të shoqërisë.

Të drejtat dhe liritë themelore të së drejtës së punës, siç edhe u shpreha më lart parashikohen në disa aktet themelore ndërkombëtare. Por, pozicioni i dhënë të drejtave themelore në Traktatet e Komunitetit ka ndryshuar në mënyrë të konsiderueshme që nga momenti kur u hodh për herë të parë ideja e Europës së bashkuar. Në përgjithësi traktatet e themelimit të KE kanë patur një qasje sektoriale, duke i lënë ato larg të qenit ligj bazë me natyrë kushtetuese, i cili të inkorporonte në brendinë e tij edhe një deklaratë solemne të të drejtave themelore. Traktatet në fjalë nuk ishin të përshtatshme për përfshirjen e një preambule të tillë, veçanërisht pasi Konventa Europiane për të Drejtat e Njeriut, e Këshillit të Europës, kishte dhënë një model të avancuar për mbrojtjen e të drejtave të njeriut në Europë.

Situata ndryshoi për shkak se Gjykata e Drejtësisë, në gjykimet e saj filloi të monitorojë respektimin e të drejtave themelore nga institucionet e Komunitetit dhe Shtetet Anëtare, sa herë që ata ndërmerrnin veprime brenda zonave të mbuluara nga ligji i Komunitetit. Gjykata u shpreh se të drejtat themelore të renditura si parime të përgjithshme të së drejtës komunitare, janë të bazuara në dy elementë:

- a) traditat kushtetuese të shteteve anëtare;
- b) traktatet ndërkombëtare, në të cilat shtetet anëtare ishin palë, KEDNJ-ja në veçanti.

Në vitin 1977 Parlamenti European, Komisioni dhe Këshilli nënshkruan një Deklaratë të Përbashkët, në të cilën ata ndërmorën përgjegjësinë për të vazhduar respektimin e të drejtave themelore që dalin nga dy burime të identifikuara nga Gjykata e Drejtësisë. Në vitin 1986, u mor një hap më tej kur në preambulën e Aktit Unik European u përfshi një referencë për promovimin e demokracisë në bazë të të drejtave themelore.

Traktati i BE-së theksonte se *"Bashkimi do të respektojë të drejtat themelore, siç garantohet nga Konventa Europiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore, e nënshkruar në Romë më 4 nëntor 1950 dhe siç rezulton nga tradita e përbashkëta kushtetuese e shteteve anëtare, si parimet e përgjithshme të së drejtës komunitare"*⁵⁵. Në të njëjtën kohë, ideja se Bashkimi si i tillë duhet të aderojë në KEDNJ kishte filluar të diskutohej.

Në funksion të këtyre ndryshimeve, të cilat domosdoshmërisht shkonin përtej kontekstit sektorial të ditëve të para të Komunitetit, dhe cënimit të jetës së përditshme të qytetarëve të Europës, u paraqit nevoja për tekste të qarta ligjore të cilat duhet të shpallnin respektimin e të drejtave themelore, si një parim themelor i Bashkimit European.

Në vijim do të përshkruaj se si janë parashikuar dhe shprehur ato, në aktet ndërkombëtare, në Kushtetutë dhe në legjislacionin e punës.

1. Parimi kushtetues i ndalimit të punës së detyruar, rregullimi i tij në instrumentet ligjore të BE-së, në aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga RSH dhe në legjislacionin shqiptar.

Bazën e të drejtave të njeriut e gjejmë të shpallur në Deklaratën Universale të të Drejtave të Njeriut të OKB-së, e cila është akti i pranuar më gjerësisht për të drejtat e njeriut. Mesazhi themelor i saj është trashëgimi i vlerave të qenieve njerëzore dhe në të shpallet lista e të drejtave themelore për çdo njeri, pavarësisht nga raca, ngjyra, seksi, gjuha, feja, bindja politike ose ndonjë bindje tjetër, origjina kombëtare apo shoqërore, prona, statusi i lindjes etj. Kjo Deklaratë, në përmbajtjen e saj parashikon në nenin 4 të saj se *"Asnjëri nuk duhet të mbahet si skllav ose në robëri; skllavëria dhe tregtia e skllavëve janë të ndaluara në të gjitha format."* Pra prej vitit 1948, në këtë akt të rëndësishëm është sanksionuar kjo e drejtë themelore se askush nuk mund të mbahet përtej vullnetit të tij, pra nuk mund të detyrohet të jetojë, por edhe të punojë në kushtet e skllavërisë.

Edhe në Kartën Europiane të të Drejtave Themelore, nenin 5 të saj përcaktohet parandalimi i skllavërisë dhe punës së detyruar. Në paragrafin e parë të saj ashtu si dhe në Deklaratën Universale të të Drejtave të Njeriut theksohet se *"askush nuk mund të mbahet në skllavëri apo robëri"*. Parashikimi i njëjtë në këto dy akte të rëndësishme të të drejtave dhe lirive themelore të njeriut, tregon që BE-ja ka mbartur në aktet e saj mbrojtjen apo edhe angazhimin për të ndaluar këto forma të shfrytëzimit të qenieve njerëzore, ashtu si edhe aktet ndërkombëtare kryesore. Sipas paragrafit 2 të këtij neni të Kartës askujt nuk mund t'i kërkohet që të kryejnë një punë të detyruar, duke sanksionuar në këtë mënyrë ndalimin e punës së detyruar për këdo, si dhe pranuar zbatimin e një parimi të rëndësishëm në të gjitha Shtetet Anëtare të BE-së.

⁵⁵ (Neni 6 (2), Neni F.2 ex i TKE

⁵⁶ ish neni F

Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut, është me një rëndësi të posaçme në sistemin tonë të së drejtës, duke qenë se është parashikuar në mënyrë të drejtpërdrejtë në nenin 17 të Kushtetutës. Thirrja e saj në mënyrë të drejtpërdrejtë në Kushtetutë, i jep një rëndësi të veçantë krahasuar me aktet e tjera ndërkombëtare të ratifikuara prej Shqipërisë, sa i përket zbatimin të të drejtave dhe lirive të njeriut të parashikuara në të. Në nenin 4 të kësaj Konvente përcaktohet se:

- “1. Askush nuk do të mbahet në skllavëri ose në robëri.
2. Askush nuk do të shtrëngohet të kryejë një punë me dhunë ose të detyruar.
3. Për qëllim të këtij neni, termi “punë e kryer me dhunë ose e detyruar”, nuk përfshin:
 - a) çdo lloj pune që i kërkohet të kryejë zakonisht një personi të ndaluar në kushtet e parashikuara nga neni 5 i kësaj Konvente ose gjatë lirimimit të tij me kusht;
 - b) çdo lloj shërbimi i karakterit ushtarak ose, në rastin e kundërshtarëve të ndërgjegjes në vendet ku kundërshtimi i ndërgjegjes është i njohur me ligj, shërbimi që kryhet në vend të shërbimit ushtarak të detyrueshëm;
 - c) çdo lloj shërbimi që kërkohet në rast krizash ose fatkeqësish, që kërcënojnë jetën ose mirëqënien e komunitetit;
 - d) çdo lloj pune ose shërbimi që është pjesë e detyrimeve normale qytetare.”.

Me këtë përcaktim Konventa ka përshkruar se çfarë nuk përfshihet në “punën e kryer me dhunë ose të detyruar”, duke i lënë në mënyrë jo të drejtpërdrejtë vetë shteteve anëtare, përcaktimin në legjisllacionin e tyre të punëve që konsiderohen si të detyruara.

Instrumentet e Organizatës Ndërkombëtare të Punës në lidhje me punën e detyruar janë:

- a) Konventa nr. 29 “Mbi punën e detyruar” e vitit 1930;
- b) Konventa nr. 105 “Mbi ndalimin e punës se detyruar”, e vitit 1957.

Konventa nr. 29 “Mbi punën e detyruar”, parashikon detyrimin që shteti i cili e ka ratifikuar atë, duhet të eliminojë përdorimin e punës se detyruar të të gjitha formave brenda kohës më të shkurtër të mundshme. Ky detyrim përfshin si detyrimin e shtetit për të mos e aplikuar vetë ashtu edhe detyrimin për të eliminuar përdorimin e punës së detyruar nga subjekte të tjerë në atë shtet. Pra, dispozita mbart në vetvete si detyrimin e mosveprimit edhe detyrimin për të vepruar, duke marrë të gjitha masat e disponueshme në mënyrë që të mos ketë ushtrim të punës se detyrueshme, nga asnjë subjekt dhe në asnjë formë.

Konventa përkufizon në nenin 2 të saj “punën e detyruar”, si puna apo shërbimi i cili bëhet nga çdo person nën kërcënimin me çfarëdolloj dënimi apo për të cilin personi në fjalë nuk e ka ofruar veten vullnetarisht. Lidhur me përcaktimin “punë apo shërbim”, duhet pranuar që dispozita përfshin në brendinë e saj të dyja format e veprimtarisë, pra si punësimin edhe shërbimin. Neni 4 i Konventës ndalon punë të detyruar ose të detyrueshme megjithatë, ai nuk përcakton se çfarë nënkuptohet me “*punë të detyruar ose të detyrueshme*”. Në rastin e *Van der Musselle kundër Belgjikës*⁵⁷, Gjykata iu referua Konventës nr. 29 të ONP-së për përcaktimin e punës së detyruar ose të detyrueshme. Sipas këtij vendimi për qëllime të kësaj Konvente termi “Punë e detyruar ose e detyrueshme” do të thotë “*të gjithë punët ose shërbimi që kërkohen nga ndonjë person nën kërcënim të një ndëshkimi dhe për të cilin personi nuk e ka ofruar veten e tij vullnetarisht*”⁵⁸. Gjykata e ka marrë këtë përkufizim si pikënisje për interpretimin e saj për nenin 4, paragrafi 2 të Konventës.

Fjala “punë” është përdorur shpesh në kuptimin e ngushtë, por në aktet

ndërkombëtare, jurisprudencën dhe doktrinën juridike, ajo është trajtuar dhe në kuptimin e gjerë të saj që, përfshin si punët dhe shërbimet, përcaktim ky që gjendet edhe në paragrafin 3 të nenit 4 të Konventës Europiane. Ajo që **case law** e Gjykatës Europiane të Drejtave të Njeriut ka theksuar lidhur me këtë term është se “*ajo nuk duhet të shihet e kufizuar vetëm në sferën e punëve të krahut*”⁵⁹.

Fjala e “detyruar” të sjell në mendje idenë e kufizimit fizik ose mendor të personit, ndërkohë që përcaktimi “i detyrueshëm”, nuk mund t’i referohet çdo formë të ligjore të detyrueshme. Për shembull, “*puna që kryhet në zbatim të një kontrate të nënshkruar pas një negocimi në mënyrë të lirë, nuk mund të konsiderohet se është brenda përcaktimeve të nenit 4, për faktin se njëra nga palët ka marrë përsipër të kryejë këtë punë dhe do të jetë subjekt i sanksioneve nëse nuk mban premtimin e dhënë*”⁶⁰. Çfarë nuk duhet të jetë është puna “*...që kërkohet nën kërcënim të një ndëshkimi*” dhe gjithashtu e kryer kundër vullnetit të personit në fjalë, pasi është puna për të cilën ai “*nuk ka ofruar veten vullnetarisht*”⁶¹.

Për sa i përket “kërcënimit me çfarëdolloj dënimi”, për të vlerësuar nëse ka pasur një kërcënim të tillë, kjo nuk do të thotë që ai të jetë bërë domodoshmërisht me një sanksion ligjor, por edhe me dënime që mund të sjellin humbjen e të drejtave apo privilegjeve që individit mund të ketë ai personalisht apo familja e tij. Për shembull, të tilla mund të jenë në rastet e të burgosurve, kërcënim për të pasur një numër të reduktuar të lejeve shpërblyese, apo për personat e tjerë humbja e të drejtave për pushimet javore etj.

Gjykata Europiane e të Drejtave të Njeriut është shprehur, edhe lidhur me përcaktimin e shprehur në Konventë për “kërcënimin e një ndëshkimi”. Kështu në rastin *Van der Musselle kundër Belgjikës*, vlerësoi se ishte përmbushur ky kriter pasi aplikanti, një avokat-nxënës, rrezikonte që Këshilli i Urdhrit të Avokatëve, t’ia nxirrte emrin jashtë listës së nxënësve, apo t’i refuzonte kërkesën për hyrje në regjistrin e avokatëve⁶². Gjykata ka përcaktuar gjithashtu se jo të gjithë punët e kërkuara nga një individ nën kërcënimin e një “dënimi” domodoshmërisht janë “punë të detyruara ose të detyrueshme”. Sipas saj është e nevojshme për të marrë parasysh, ndër të tjera, natyrën dhe sasinë e punës në çështje. Këto rrethana bëjnë të mundur për të dalluar “punën e detyruar” nga puna e cila në mënyrë të arsyeshme mund të jetë e nevojshme në lidhje me ndihmën e ndërsjellë të familjes ose bashkëjetesës.

Ofrimi vullnetar i individit në kryerjen e një pune apo shërbimi, pra ekzistenca e elementit vlerësues, pranimit me ndërgjegje e subjektit, mendoj se është e rëndësishme për të klasifikuar punën e kryer në përputhje me ligjin dhe pa iu ushtruar asnjë detyrim. Për sa i përket vullnetit që shfaq individit, mendoj se në çdo rast duhet të mbahet në konsideratë edhe forma apo subjekti i pëlqimit, moshë dhe aftësia e tij, pra nëse ai është i aftë të japë pëlqim të vlefshëm, si dhe të kuptojë rëndësinë që ka puna apo shërbimi përkatës. Vetëm pas një analize të tillë mund të vlerësojmë nëse individit ka ofruar apo jo vullnet në kryerjen e punës apo shërbimit.

⁵⁷ Çështja *Van der Musselle kundër Belgjikës*, Nr.8919/80

[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57591#{"itemid":\["001-57591"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57591#{) part III

⁵⁸ Po aty

⁵⁹ Po aty, part III, paragrafi 33

⁶⁰ Po aty, part III, paragrafi 34

⁶¹ Po aty

Lidhur me kriterin nëse aplikanti është ofruar vullnetarisht për punën në fjalë, Gjykata merr parasysh, por nuk i jep “...*peshë vendimtare elementit të pëlqimit paraprak të ankuesit për detyrat e nevojshme që ai do të kryejë*”⁶³.

Standardet e zhvilluara nga Gjykata për të vlerësuar atë që mund të konsiderohet normal në lidhje me detyrimet/detyrën që marrin përsipër anëtarët e një profesioni të veçantë, kërkojnë që të merret në konsideratë nëse:

- a) shërbimet që kërkohen apo janë dhënë bien jashtë sferës së aktivitetit normal profesional të personit në fjalë;
- b) shërbimet paguhen apo jo, ose shërbimi përfshin një tjetër faktor kompensues;
- c) detyrimi është themeluar mbi një konceptim të solidaritetit shoqëror; dhe
- d) nëse ngarkesa është imponuar në disproporcion me mundësitë.

Në çështjen *Van Der Musselle*, Gjykata pranoi se ankuesi, një nxënës-avokat, kishte vuajtur disa paragjykime për shkak të mungesës së shpërblimit dhe të rimbursimit të shpenzimeve, por që paragjykimi shkoi paralelisht me avantazhet dhe nuk ishte treguar që të kishte qënë i tepruar. Ajo u shpreh se “*ndërsa punët që paguhen mund të kualifikohen si punë të dhunshme apo të detyruara, mungesa e shpërblimit dhe të rimbursimit të shpenzimeve përbën një faktor të rëndësishëm për të vlerësuar se çfarë*

⁶² [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-107022#{"itemid":\["001-107022"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-107022#{), part III, paragrafi 35

⁶³ [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-107022#{"itemid":\["001-107022"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-107022#{), part III, paragrafi 36

është proporcionale ose në rrjedhën normale të biznesit”⁶⁴. Duke vënë në dukje se ankuesi nuk kishte pasur një barrë joproporcionale të punës së imponuar mbi të dhe se shumica e shpenzimeve të shkaktuara direkt nga rasti në fjalë kishte qënë relativisht e vogël, Gjykata arriti në përfundimin se në këtë rast nuk ka pasur punë të detyruar në kuptim të nenit 4 paragrafi 2 i Konventës.

Gjykata ka arritur gjithashtu në përfundimin se “...një detyrim i mjekut për të marrë pjesë në shërbim emergjent mjekësor nuk do të thotë se kemi punë të detyruar ose të detyrueshme sipas nenit 4 § 2 dhe shpalli pjesën përkatëse të aplikimit të papranueshëm, dhe si haptazi të pabazuar”⁶⁵. Në këtë rast, Gjykata konsideroi relevante, në veçanti që (i) shërbimet e kryera paguhen dhe nuk bien jashtë sferës së aktiviteteve normale të një mjeku profesional; (ii) detyrimi në këtë rast ishte një përgjigje në emër të solidaritetit profesional dhe civil dhe kishte për qëllim shmangien e emergjencave; dhe (iii) ngarkesa e imponuar aplikantit nuk ishte në disproporcion.

Konventa nr.105 “Mbi ndalimin e punës së detyruar”⁶⁶, parashikon në brendinë e saj, masat që duhet të ndërmerren Shtetet Anëtare për të eliminuar punën e detyruar dhe mospërdorimin e saj në asnjë formë si, masë shtrëngimi ose edukimi politik, ose si masë ndëshkimi ndaj personave që kanë ose shprehin mendime politike apo shfaqin mospajtimin e tyre ideologjik ndaj rendit politik, shoqëror dhe ekonomik të vendosur, si metodë mobilizimi dhe përdorimi të fuqisë punëtore për qëllime të zhvillimit ekonomik, si masë për disiplinën në punë, si ndëshkim për pjesmarrje në grevë, si dhe si masë e diskriminimit racial, shoqëror, kombëtar, fetar etj. Përcaktimi në mënyrë eksplicite në Konventë, i formave të punës së detyruar të cilat nuk janë të lejuara të përdoren nga shtetet anëtare të saj, shmang çdo qëndrim subjektiv, apo edhe interpretime të gabuara apo rastësore të tyre për format apo llojet e punëve që mund të vlerësohen apo konsiderohen prej tyre si punë e detyruar.

Në Kushtetutën e RSH, në nenin 26 të saj përcaktohet se askujt nuk mund t’i kërkohet të kryejë një punë të detyruar, përveçse në rastet e ekzekutimit të një vendimi gjyqësor, të kryerjes së shërbimit ushtarak, të një shërbimi që rrjedh nga një gjendje lufte, nga një gjendje e jashtëzakonshme ose nga një fatkeqësi natyrore, që kërcënon jetën ose shëndetin e njerëzve. Në këtë dispozitë kushtetuese është përcaktuar jo vetëm ndalimi i punës së detyruar, por edhe rastet në të cilat një personi mund t’i kërkohet të kryejë punë të detyruar. Vlerësoj se përcaktimet e Kushtetutës janë në përputhje me parashikimet e nenit 4 të Konventës Europiane të të Drejtave të Njeriut, duke dëshmuar në këtë mënyrë rëndësinë që kanë përcaktimet e këtij akti ndërkombëtar të drejtat dhe liritë themelore të njeriut në Shqipëri.

Dispozita në përmbajtjen e saj përcakton në mënyrë shteruese kur mund t’i kërkohet dikujt të kryejë punë të detyruar, dhe duke shmangur në këtë mënyrë interpretime apo qëndrime subjektive në zbatimin e saj. Përveçse në rastet kur kryerja e punës është e

⁶⁴

⁶⁵ Çështja *Stendel kundër Gjermanisë*

<http://caselaw.echr.globe24h.com/0/0/germany/2010/09/14/steindel-v-germany-100801-29878-07.shtml>.

⁶⁶ Ratifikuar me ligjin 8086, datë 13.03.1996,

lidhur me një situatë të caktuar të vetë individit⁶⁷, ajo që vihet re është lejimi i kryerjes së një pune të detyruar vetëm në raste kur ka një nevojë dhe interes publik. Pra, përcaktimet kushtetuese në përputhje edhe me përcaktimet e Konventës Europiane të të Drejtave të Njeriut, kanë pranuar që një detyrim i tillë është i justifikuar vetëm në rastet kur ka një interes publik.

Ky përcaktim kushtetues është trajtuar në mënyrë të detajuar në nenin 8 të Kodit të Punës, në të cilën janë përmbledhur rregullat e përcaktuara në nenin 4 të Konventës Europiane të të Drejtave të Njeriut, Konventën nr.29 dhe Konventën nr.105 të ONP-së. Dispozita ka trajtuar në mënyrë të qartë në paragrafin 2 të saj përkufizimin e “punës së detyruar apo të detyrueshme”, si dhe rastet kur ndalohej përdorimi i punës së detyruar. Duke analizuar përmbajtjen e kësaj pjese të nenit vlerësoj se përcaktimet në këtë paragraf janë në përputhje të plotë me përcaktimet e nenit 2 të Konventës nr.29 të ONP-së. Gjithashtu në paragrafin 3 të këtij neni, janë dhënë në mënyrë të detajuar dhe shteruese punët të cilët nuk mund të konsiderohen si “punë e detyruar apo e detyrueshme”. Nuk ka çështje të identifikuar të cilat të jenë gjykuar nga gjykatat shqiptare, të cilat të kenë patur për objekt të tyre, ankimin për kryerjen e një pune të detyruar apo të detyrueshme.

Në përfundim të këtij përshkrimi dhe kësaj analize mund të themi që kuadri ligjor shqiptar për këtë të drejtë themelore, është në përputhje të plotë me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga RSH, si dhe ka trajtuar në mënyrë të detajuar dhe shteruese, me qëllim shmangien e interpretimeve subjektive gjatë zbatimit të normës.

2. Parimi i mosdiskriminimit për punësim dhe formim profesional, rregullimi i tij në instrumentet ligjore të BE-së, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga RSH dhe në legjislacionin shqiptar

Trajtimi i barabartë për të gjithë personat, pavarësisht shtetësisë, racës, besimit, gjinisë, aftësisë për punë etj, që ata kanë, me qëllim krijimin e mundësive të barabarta për ushtrimin e të drejtës për punësim, ashtu si dhe në fushat e tjera të legjislacionit komunitar e ndërkombëtar dhe në legjislacionin e punësimit është një parim thelbësor.

Instrumentet ligjore të BE-së

Neni 12 i Traktatit të KE-së parashikonte se çdo diskriminim në bazë të kombësisë është i ndaluar. Në të njëjtën kohë, Neni 141⁶⁸ parashikonte parimin e mosdiskriminimit ndërmjet burrave dhe grave, edhe pse vetëm për çështje që lidhen me pagën e barabartë.

Traktati i Amsterdimit riafirmoi parimin e mosdiskriminimit në terma më të forta, duke shtuar dy dispozita të reja të Traktatit të KE-së. Neni i ri 13, plotësoi nenin 12, i cili ndaloi diskriminimin për shkak të kombësisë. Neni i ri i krijoi mundësi Këshillit për të marrë masat e duhura për të luftuar diskriminimin në bazë të gjinisë, prejardhjes racore apo etnike, fesë apo besimit, paaftësisë, moshës apo orientimit seksual.

⁶⁷ Dënimi me vendim gjyqësor, kryerja e shërbimit ushtarak

⁶⁸ ish neni 119

Neni i ri 13 parashikoi gjithashtu edhe masat për të luftuar diskriminimin në bazë të aftësisë së kufizuar. Konferenca Ndërqeveritare që hartoi Traktatin e Amsterdimit kërkoi të ofrohej një garanci edhe më e fortë, duke përfshirë një deklaratë në aktin final, ku deklarohet se institucionet e Komunitetit duhet të marrin parasysh nevojat e personave me aftësi të kufizuar gjatë miratimit të masave për të përafuar legjislacionin e tyre me atë të BE.

Neni 2 i Traktatit parashikoi që do të ishte detyrë e Komunitetit nxitja e zhvillimit harmonik, të balancuar dhe të qëndrueshëm të aktiviteteve ekonomike, rritjes miqësore për mjedisin, një nivel i lartë i punësimit dhe mbrojtjes shoqërore, rritja e standardit të jetesës dhe e cilësisë së jetës, kohezionit ekonomik dhe social dhe e solidaritetit ndërmjet shteteve anëtare. Traktati i Amsterdimit shtriu parashikimet e neneve 2 dhe 3 të tij, për të përfshirë edhe barazinë midis burrave dhe grave, të cilat parashikoheshin vetëm në nenin 141 të Traktatit të KE-së . Dy shtesat janë si më poshtë:

Ndryshimi i nenit 2

“Lista e detyrave me të cilat përballet Komisioni do të përfshijë promovimin e barazisë midis burrave dhe grave.”

Ndryshimi i nenit 3

"Në të gjitha aktivitetet e tjera të përmendura në këtë nen, Komuniteti do të synojë eliminimin e pabarazive, dhe promovimin e barazisë midis burrave dhe grave.”

Gjithashtu Traktati i Lisbonës në **nenin 8** të tij⁷⁰, parashikon se në të gjitha aktivitetet e tij, Bashkimi ka si qëllim eliminimin e pabarazive dhe nxitjen e barazisë midis burrave dhe grave. Pra në këtë dispozitë të tij përcaktohet parimi trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave. Ky parim gjen shprehjen e tij edhe në **nenin 10** të TFBE-së, sipas të cilit gjatë vendosjes dhe zbatimit të politikave dhe aktiviteteve të veta, Bashkimi ka si qëllim luftën kundër diskriminimit për shkak të gjinisë, racës ose origjinës etnike, fesë ose besimit, aftësive të kufizuara, moshës ose orientimit seksual. Ndalimi i diskriminimit me bazë shtetësinë parashikohet në **nenin 18** të TFBE-së,⁷¹ ku theksohet se Parlamenti Europian dhe Këshilli, duke vepruar sipas procedurës së zakonshme legjislative, mund të miratojnë rregulla që synojnë ndalimin e një diskriminimi të tillë, në fushën e veprimit të Traktateve dhe pa cenuar dispozitat e posaçme që përmbajnë këto Traktate.

Neni 19 i TFBE-së,⁷² përcakton rolin e Këshillit lidhur me çështjen e luftës ndaj diskriminimit. Kështu sipas kësaj dispozite, pa cenuar dispozitat e tjera të Traktateve dhe brenda kufijve të kompetencave që ato i japin Bashkimit, Këshilli duke vendosur me unanimitet sipas një procedure të posaçme legjislative, dhe pasi merr pëlqimin nga Parlamenti Europian, mund të marrë masat e duhura për të luftuar diskriminimin për

⁶⁹ Më shumë i kufizuar në çështje që ka të bëjë vetëm për pagesë të barabartë

⁷⁰ ish-neni 3(2) TBE

⁷¹ ish-neni 12 TBE

⁷² ish-neni 13 TBE

shkak të gjinisë, origjinës racore ose etnike, fesë ose besimit, aftësive të kufizuara, moshës ose orientimit seksual.

Por gjithsesi Traktati njeh mundësinë që duke iu shmangur përcaktimit të paragrafit të parë të nenit 19, Parlamenti European dhe Këshilli, duke vepruar sipas procedurës së zakonshme legislative, mund të miratojnë parimet bazë të masave stimuluese të Bashkimit, duke përjashtuar harmonizimin e akteve ligjore dhe nënligjore të shteteve anëtare, për të mbështetur masën e marrë nga shtetet anëtare, me qëllim që të jepet kontribut në arritjen e objektivave të përmendura në paragrafin 1. Pra sipas këtij paragrafi, organet e Bashkimit mund të shkojnë edhe vetëm në përcaktimin e parimeve për luftën ndaj diskriminimit, por duke mos synuar harmonizim të legjislacioneve të shteteve anëtare në këtë fushë. Ky lloj përcaktimi i Traktatit është në përputhje dhe me përcaktime të tjera të tij, sidomos kur bëhet fjalë për çështje të cilat janë të lidhura me traditën apo zhvillimin ekonomik, social dhe kulturor të shteteve anëtare.

Neni 157⁷³ i TFBE-së, trajton në brendi të tij parimin e mosdiskriminimit në drejtim të shpërblyerjes të punës, pra pagës. Sipas tij secili shtet anëtar siguron që të zbatohet parimi i pagës së barabartë për punonjësit meshkuj dhe femra për punë të barabartë ose punë me vlerë të barabartë. Në këtë nen përcaktohet edhe përkufizimi i termit “pagë” që do të thotë “...rroga e zakonshme bazë ose minimale dhe çdo lloj tjetër kundërvlefte, në para ose në natyrë, që punëdhënësi i jep punonjësit drejtpërdrejt ose tërthorazi, nisur nga marrëdhëniet e punës”⁷⁴.

Gjithashtu sa i përket konceptit të pagës së barabartë pavarësisht gjinisë, sipas këtij neni nënkupton që:

- a) paga për të njëjtën punë të normuar të llogaritet në bazë të së njëjtës njësi matjeje;
- b) paga për punë të matur me kohë të jetë e njëjtë për të njëjtin pozicion pune.

Parlamenti European dhe Këshilli, sipas procedurës së zakonshme legislative dhe pasi konsultohen me Komitetin Ekonomik dhe Social, miratojnë masa për të siguruar zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë në çështjet e punësimit dhe profesionit, duke përfshirë parimin e pagës së barabartë për punë të barabartë ose punë me vlerë të barabartë. Por me qëllimin për të siguruar barazi të plotë në praktikë midis burrave dhe grave në punë, parimi i trajtimit të barabartë nuk e pengon asnjë shtet anëtar të mbajë ose miratojë masa që parashikojnë avantazhe konkrete për t’ia bërë më të lehtë gjinisë më pak të përfaqësuar që të ndjekë një aktivitet profesional ose për të parandaluar ose kompensuar pozitat e pafavorshme në karrierat profesionale.

Krijimi i një tregu brendshëm të vetëm në Europë kërkon që shtetet anëtare ti kushtojnë të njëjtën rëndësi si aspekteve ekonomike të këtij tregu edhe aspekteve sociale të tij. Me qëllim rritjen e mundësive për funksionimin e rregullt dhe pa vështirësi të një tregu të brendshëm, për realizimin e të cilit është e rëndësishme edhe lëvizja e lirë e punonjësve, si dhe duke pasur në konsideratë konkluzionet e Këshillit

⁷³ ish-neni 141 TBE

⁷⁴ Pika 2 e nenit 157 të TFBE

European të Hanoverit dhe Rhodes, u përpunua **Karta e Komunitetit “Për të drejtat themelore të punonjësve” e vitit 1989**. Kjo Kartë konsiderohet si një instrument i cili përmban detyrimet morale, objekti i së cilës është të garantojë respektimin e të drejtave sociale të cilat lidhen me tregun e punës, formimin profesional, mundësitë e barabarta dhe mjedisin e punës.

Në titullin I të saj “Të drejtat themelore sociale të punonjësve”, në nëntitullin “Punësimi dhe Pagesa”, pika 4 përcaktohet se “*çdo individ duhet të jetë i lirë të zgjedhë dhe të punësohet në një vend pune në përputhje me rregulloret e përcaktuara për këtë vend*”⁷⁵.

Në këtë pikë të Kartës, përcaktohet e drejta që gëzon *çdo individ* për të zgjedhur punën e tij lirisht, si një zgjedhje e tij, pavarësisht nga shtetësia, raca, besimi, gjinia etj që ai ka.

Gjithashtu në pikën 5 të këtij nëntitulli theksohet se “*çdo individ duhet të marrë një pagese të drejtë...*”⁷⁶. Përsëri edhe në këtë nen e drejta e një pagese të drejtë, ka për qëllim të sigurojë dhe ndihmojë *çdo individ*, pavarësisht shtetësisë, racës, gjinisë besimit etj, që ai mund të këtë.

Një tjetër akt i rëndësishëm që pasqyron parimin e trajtimit të barabartë në legjislacionin komunitar të punësimit është edhe **Direktiva e Këshillit të BE-së 2000/78 e 27 Nëntorit 2000 “Për vendosjen e një kuadri të përgjithshëm për trajtim të barabartë në punësim dhe zënie me punë”**.

Qëllimi i kësaj Direktive është “*...të vendosë një kuadër të përgjithshëm për të luftuar diskriminimin në bazë besimi, paaftësie, moshës, seksit, lidhur me punësimin dhe zënie me punë*”⁷⁷. Në Direktivë përcaktohet në mënyrë të qartë se “trajtimi i barabartë”, nënkupton që nuk do të këtë diskriminim direkt apo indirekt për gjithçka që është përshkruar në nenin 1 të saj.

Por çfarë konsiderohet si diskriminim direkt dhe indirekt në kuptim të kësaj Direktive? Diskriminim direkt konsiderohet atëherë kur një “*...person trajtohet në mënyrë më pak të favorshme se një person tjetër, në një situatë të krahasueshme, për shkak të besimit, seksit, moshës, paaftësisë*”⁷⁸. Ngacmimi seksual gjithashtu përcaktohet si diskriminim direkt sipas kësaj Direktive kur “*...një veprim ndërmerret me qëllim dhunimin e dinjitetit të një personi, duke krijuar në këtë mënyrë turpërimin, degradimin e ambientit të punës*”⁷⁹. Diskriminim indirekt⁸⁰, konsiderohet atëherë kur një dispozitë ligjore, një praktikë, apo një kriter i caktuar në pamje të parë duket neutral, për një person i cili ka moshë të caktuar, apo i përket një besimi të caktuar, race, gjinie, apo ka një paaftësi e cila nuk e lejon të kryejë shërbime të caktuara, por në fund të fundit i shkakton apo sjell atij disavantazhe krahasuar me personat e tjerë.

⁷⁵ “E drejta e punës europiane dhe e drejta e sigurimeve shoqërore” Codex, Kluwer Law International, faqe 25

⁷⁶ Nëntitulli “Punësimi dhe pagesa”, pika 5

⁷⁷ neni 1 i Direktivës

⁷⁸ neni 2/2, shkronja “a” e Direktivës

⁷⁹ neni 2/3 i Direktivës

⁸⁰ neni 2/2, shkronja “b”

Megjithatë nuk do të konsiderohet diskriminim indirekt, sipas Direktivës, nëse dispozita, praktika apo kriteri:

- a) është objektivisht i justifikuar nga një qëllim i ligjshëm dhe mjetet të cilat kërkojnë që të përmbushet ky qëllim janë të përshtatshme dhe të nevojshme;
- b) lidhur me personat me paaftësi, punëdhënësi apo çdo person ose organizatë në të cilat direktiva shtrihet, është i detyruar sipas legjislacionit nacional, që të marrë masat e përshtatshme në linjë me parimet që përmbahen në nenin 5 të Direktivës, me qëllim që të eliminohen disavantazhet e krijuara nga kjo dispozitë, praktikë apo kriter.

Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut lejon një mbrojtje të bazuar në justifikime të përgjithshme, si për diskriminimin direkt dhe indirekt. Praktika gjyqësore e GJEDNJ-së ka vendosur kriteret për një mbrojtje të tillë: “...në mënyrë që të justifikohet, një trajtim i diferencuar duhet të kemi një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, i cili të ndjekë një qëllim legjitim, si dhe të plotësojë testin e proporcionalitetit.”⁸¹. GJEDNJ-ja bën dallimin midis rasteve kur shteteve anëtare u janë dhënë liri vlerësimi dhe raste të tjera që kërkojnë një shqyrtim më të ngushtë, duke i lënë në disa raste shtetet palë të kenë një hapësirë të gjerë vlerësimi që zbut zbatueshmërinë e nenit 14 të KEDNJ-së. Në të vërtetë, në rastin Rasmussen⁸², GJEDNJ-ja gjeti në lidhje me të drejtën e dikujt për të kontestuar atësinë, e cila ishte më e favorshme për nënën sesa për babain e dyshuar, që shtetet palë gëzojnë një hapësirë të gjerë vlerësimi dhe kanë të drejtë të marrin masa që lejojnë një periudhë më të gjatë të nënës për të kontestuar atësinë e fëmijës së saj. GJEDNJ-ja ka deklaruar se qëllimi i lirisë së vlerësimit varet nga rrethanat, objekti dhe ekzistenca e bazave të përbashkëta ndërmjet ligjeve të shteteve palë, dhe në mungesë të një baze të tillë të përbashkët, ata të gëzojnë një liri më të gjerë vlerësimi.

Direktiva shtrihet pavarësisht përkatësisë gjinore në të gjithë personat e sektorit publik apo privat, si dhe në strukturat publike.⁸³

Personat e sipërpërmendur janë të mbrojtur nga diskriminimi lidhur me:

- a) kushtet për akses në punësim, vetëpunësim, apo për zënieën me punë, duke përfshirë këtu edhe kriteret përzgjedhëse dhe kushtet e rekrutimit, në çdo degë apo aktivitet, në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, përfshirë këtu edhe promovimin e tyre;
- b) akses për të gjitha tipet dhe në të gjitha llojet e formimit profesional, qoftë ky dhe i avancuar, në ritrajnime, përfshirë edhe praktikatat profesionale
- c) punësimin dhe kushtet e punës, përfshirë edhe largimin dhe pagën;
- d) anëtarësimin apo përfshirjen në organizata të punëdhënësve apo punëmarrësve.

Direktiva nuk mbulon, diferencat në trajtim në bazë shtetësie, sipas dispozitave apo kushteve nacionale, lidhur me hyrjen apo qëndrimin e personave nga shtetet e treta apo pa shtetësi në shtetin anëtar, dhe çdo trajtim që buron nga statusi i këtyre personave, si dhe pagesat e bëra nga shtetet në skemat e sigurimeve shoqërore apo të ndihmës sociale. Direktiva u ka dhënë rezervën ligjore shteteve anëtare nëse

⁸¹ Çështja *James and others v Britanisë së Madhe* Nr. 8793/79, [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57507#{"itemid":\["001-57507"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57507#{).

⁸² Çështja *Rasmussen v Danimarkës* Nr.8777/79, [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57563#{"itemid":\["001-57563"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57563#{).

⁸³ neni 3 i Direktivës

dëshirojnë ose jo, që ajo të shtrihet për çështjet e moshës apo paaftësisë në forcat e armatosura⁸⁴.

Një rregullim të veçantë gjejnë justifikimet për diferencat në trajtim për shkak të moshës⁸⁵. Diferencat në trajtim për shkak të moshës, nuk do të përbëjnë diskriminim nëse në përmbajtjen e legjislacionit nacional, janë objektivist dhe në mënyrë të arsyeshme të justifikuar për shkak të një qëllimi legjitim, duke përfshirë këtu edhe legjitimitimin e një politike punësimi apo objektivat e tregut të punës dhe formimit profesional, dhe nëse masat për të arritur këtë qëllim janë të përshtatshme dhe të nevojshme.

Por çfarë mund të përfshihen në këto diferenca trajtimi?

Së pari mund të përfshihet vendosja e kushteve specifike për akses në punësimin dhe formimin profesional, punësimin dhe zënieën me punë, përfshirë edhe largimin dhe kushtet e pagesës për të rinjtë, punonjësit e vjetër dhe personat me përgjegjësi të kufizuar me qëllim që të nxisin integritimin, formimin, apo të sigurojnë mbrojtjen e tyre;

Së dyti, vendosja kushteve të një moshe minimale, eksperiencia profesionale, apo ekzistenca e një pozicioni të caktuar në hierarki, për të patur akses në punësim apo për çështje të lidhura me të;

Së treti, vendosja e një moshe maksimale për rekrutim e cila është e mbështetur në kërkesa të trajnimit për pozicionin në fjalë, apo nevoja për një periudhë të arsyeshme punësimi për lindjen e të drejtës për pension.

GJD-ja, në rastin *Gisela Rosenblatt kundër Oellerking Gebäudereinigungsge. GmbH*⁸⁶, i është referuar kësaj direktive në interpretimin e saj. Ky rast ishte referuar nga gjykatat gjermane dhe kërkonte qartësi mbi kufijtë e legjislacionit të BE-së mbi diskriminimin e moshës për çështjen e pensionit të detyrueshëm. Sipas këtij vendimi të GjD, Znj. Rosenblatt ishte punësuar nga i padituri, që ishte edhe kompania pastruese për pastrimin e kazermave ushtarake, dhe në maj të vitit 2008 punëdhënësi i saj i dërgoi asaj një letër, me anë të së cilës e ndërpriste marrëdhënien e saj të punës në fund të atij muaji, duke qenë se ajo do të mbushte 65 vjeç, që ishte edhe mosha e ligjshme për të dalë në pension. Por Rosenblatt e sfidoi vendimin. Një marrëveshje kolektive që kishte të bënte me sektorin e pastrimit, e cila parashikonte ndërprerjen e kontratave sipas moshës zyrtare të pensionit, u shpall që të kishte efekt zbatimi të përgjithshëm, sipas ministrit federal të punës në vitin 2004. Gjykatat gjermane kërkuan të dinin nëse ligji që lejonte marrëveshjet kolektive në përcaktimin e moshave të tilla të pensionit mbetesh i vlefshëm duke patur parasysh zbatimin e Direktivës 2000/78/KKE. Direktiva i shfuqizon format e ndryshme të diskriminimit në vendin e punës, duke përfshirë edhe diskriminimin bazuar në moshë, dhe Neni 6 i saj siguron edhe përjashtimet lidhur me këtë gjë. GJD-ja konstatoi se sipas Neni 6 të Direktivës, ishte e mundur që një marrëveshje kolektive të specifikonte një moshë pensioni në legjislacionin kombëtar, duke bërë që lidhur me politikën e punësimit, kjo dispozitë të

⁸⁴ neni 3/4 i Direktivës

⁸⁵ neni 6 i Direktivës

⁸⁶ Çështja C-45/09, *Gisela Rosenblatt v Oellerking Gebäudereinigungsge GmbH*, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=78726&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=170412>

ndiqte një qëllim legjitim, i cili mund të justifikohet në mënyrë objektive dhe të arsyeshme. Përveç kësaj, qasja e përdorur për të arritur synimin legjitim duhet të ishte e përshtatshme dhe e nevojshme. Meqenëse legjislacioni kombëtar ishte zbatuar nëpërmjet një marrëveshjeje kolektive, vetë marrëveshja duhet të ndiqte një synim legjitim në një mënyrë të përshtatshme dhe të nevojshme. Po ashtu, GJD-ja konstatoi se një Shtet Anëtar mund të hartonte një marrëveshje kolektive të një natyre të zbatimit të përgjithshëm, të tillë si ajo që kishte të bënte me sektorin e pastrimit në Gjermani, megjithatë, kjo nuk do të ndodhte nëse marrëveshja kolektive i privonte individët e caktuar nga mbrojtja prej diskriminimit të moshës.

Kuptohet që dispozitat e Direktivës, përcaktojnë minimumin e kërkesave që duhet të plotësojnë shtetet anëtare për eliminimin e diferencave në trajtim për shkaqet e përmendura në nenin 1 të saj, por kjo nuk i pengon ato që të marrin masa për të ndaluar diskriminimin apo kompensuar personat përkatës në rastet kur ata e kanë pësuar atë, apo të vendosë rregulla më të favorshme nga ato që kjo dispozitë ka përcaktuar. Shtetet anëtare janë të detyruara të vendosin procedura administrative dhe gjyqësore të cilat të sigurojnë mundësinë e ankimit, personave të cilët kanë vuajtur dënimin.

Një rëndësi të veçantë në përmirësimin e situatës së një shteti anëtar në drejtim të eliminimit të diskriminimit, direktiva i ka kushtuar dhe dialogut social, me organizatat e punëdhënësve dhe punëmarrësve, organizatat jofitimprurëse, nëpërmjet monitorimit të praktikave të ndryshme të vendeve të punës, marrëveshjeve kolektive, apo nëpërmjet studimeve dhe shkëmbimit të eksperiencave dhe praktikave më të mira.

Një tjetër akt i BE-së i cili parashikon në brendinë tij pasqyrimin e parimit të trajtimit të barabartë është edhe **Karta e të Drejtave Themelore të Bashkimit Europian**. Karta ka të njëjtën vlerë ligjore me traktatet dhe përcakton të drejtat themelore në lidhje me dinjitetin, lirinë, barazinë, solidaritetin, shtetësinë dhe drejtësinë. Dispozitat e saj i drejtohen të gjithë personave pavarësisht shtetësisë së tyre, besimit gjinisë, racës etj., dhe ju garanton atyre se nuk do të detyrohen nga askush, dhe për çfarëdo lloj arsye, që të kryejnë një punë jashtë vullnetit të tyre.

Në kapitullin e II “Liritë”, paragrafi 1 i nenit 15 “Liria e zgjedhjes dhe e drejta për t’u angazhuar me punë”, përcaktohet se “*kushdo ka të drejtë të angazhohet në punë dhe të bëjë një zgjedhje të lirë apo të pranueshme vendi pune.*”⁸⁷. Pra vërehet se në këtë dispozitë e drejta për t’u zënë me punë, u sigurohet në mënyrë të barabartë të gjithë personave pavarësisht shtetësisë së tyre, besimit, racës, gjinisë, etj. Në paragrafin 2 të po këtij neni, theksohet se “*çdo shtetas i Bashkimit ka të drejtën të kërkojë punësim, të punojë, të ushtrojë të drejtën për vendosje dhe të japë shërbime në një shtet anëtar.*”⁸⁸. Në ndryshim nga paragrafi 1 i këtij neni, në këtë pikë u garantohen të drejtat e përcaktuara në të, vetëm shtetasve të Bashkimit Europian dhe konkretisht e drejta për të kërkuar punësim, për të punuar, apo për të ushtruar të drejtën për vendosje si dhe të ofrojë shërbime të cilat janë tepër të rëndësishme për lëvizjen e lirë të punëtorëve, por edhe të shërbimeve.

⁸⁷ “E drejta e punës europiane dhe e drejta e sigurimeve shoqërore” Codex, Kluwer Law International. fq 28

⁸⁸ “E drejta e punës europiane dhe e drejta e sigurimeve shoqërore” Codex, Kluwer Law International. fq 29

Paragrafi 3 i nenit 15, u referohet shtetasve të një shteti të tretë “*që janë të autorizuar të punojnë në territorin e shtetit anëtar, të cilët kanë të drejtë për kushte pune të njëjta me ato të shtetasve të Bashkimit.*”⁸⁹. Duke qënë se paragrafi 2 u drejtohej vetëm shtetasve të BE-së, në këtë pikë u është garantuar e drejta për kushte pune të njëjta, pra për trajtim të barabartë me shtetasit e BE-së edhe shtetasve të vendeve të treta. Por kjo e drejtë nuk u garantohet të gjithë këtyre shtetasve, pasi dispozita e ka kufizuar veprimin e saj vetëm tek ata shtetas të vendeve të treta, të cilët janë të autorizuar të punojnë në territorin e shtetit anëtar, pra që janë të pajisur me leje pune, ç’ka nënkupton që ajo shtrihet vetëm tek ata shtetas të cilët plotësojnë kushtet ligjore dhe procedurat e përcaktuara në atë shtet.

Megjithëse këto liri dhe të drejta janë të vendosura dhe të njohura në këtë Kartë, sipas nenit 52 të kësaj Karte, është njohur rezerva ligjore për shtetet anëtare, që me ligj mund të vendosin kufizim të ushtrimit të këtyre lirive dhe të drejtave, por vetëm nëse ato janë të nevojshme dhe nëse ato përputhen me objektivat e interesit të përgjithshëm të njohura nga BE, apo nëse është e nevojshme që të mbrohen të drejtat dhe liritë e të tjerëve. Pra sipas kësaj Karte, të drejtat e njohura prej saj duhet të ushtrohen në kushtet dhe në kufizimet e përcaktuara në Traktat. Për me tepër, në paragrafin 3 të këtij neni bëhet edhe një referim në të drejtat e përcaktuara dhe të njohura në Konventën e Mbrotjtjes së të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut, meqenëse të drejtat e njohura në të janë të njëjta me ato të Konventës. Sipas këtij referimi është e domosdoshme që kuptimi dhe qëllimi i këtyre të drejtave duhet të jenë të njëjta me ato të Konventës, por pa shmangur mundësinë e zgjerimit të tyre.

Gjithashtu në **Kartën Themelore të të Drejtave Sociale të Punonjësve**, dispozitat e saj i referohen në çdo rast “*çdo punëtori*” apo “*çdo individ*”, duke mos lejuar asnjë dallim në çdo rregull të këtij akti, pavarësisht shtetësisë, gjinisë etj të punëmarrësit. Kështu në paragrafin 17 parashikohet trajtimi i barabartë ndërmjet burrave dhe grave, veçanërisht sa i përket punësimit, shpërblimit të punës, kushteve të punës, mbrotjtjes shoqërore, arsimimit, formimit profesional dhe zhvillimit të karrierës. Në paragrafin 5 të nëntitullit “*Punësimi dhe shpërblimi i punës*”, theksohet se “*çdo individ duhet të marrë një pagesë të drejtë, sipas rregullimeve që bëhen në çdo vend, por duke ju siguruar:*

- 1. punonjësve një pagë të mjaftueshme që ti lejoj ato të kenë një standard jetese të denjë;*
- 2. punonjësve me terma punësimi të mbështetura në një kontratë pa afat, një pagë referuese të arsyeshme;*
- 3. që paga mund të matet, transferohet vetëm në përputhje me ligjet kombëtare”*⁹⁰.

Pra në Kartë, përcaktohet si subjekt individ dhe e drejta për një pagesë të drejtë, e cila përbën dhe fushën materiale të kësaj pike, e cila ka si qëllim sigurimin e mjeteve të nevojshme për të mbështetur individin dhe familjen e tij. Kjo e drejtë, sipas përcaktimit të bërë në këtë paragraf është e kushtëzuar me rregullimet që bëhen për këtë çështje në çdo vend, por në tërësinë e saj ajo duhet t’i lejojë individit një standard të denjë jetese, i cili duhet të përbëjë qëllimin final të pagesës që i duhet t’i jepet atij.

⁸⁹ “E drejta e punës europiane dhe e drejta e sigurimeve shoqërore” Codex, Kluwer Law International. fq 29

⁹⁰ “E drejta e punës europiane dhe e drejta e sigurimeve shoqërore” Codex, Kluwer Law International, fq 18

Standardi i denjë i jetesës, është kufiri minimal të cilit duhet t'i përmbahet çdo Shtet në rregullimet e veta ligjore lidhur me këto çështje. Në këtë paragraf, është vendosur një rezervë ligjore lidhur me mundësinë që ka paga për t'u matur apo transferuar, mundësi kjo e kushtëzuar me përcaktimet e bëra në legjislacionin kombëtar të çdo shteti anëtar. Pra, secili prej shteteve ka të drejtë të vendosë rregullime të caktuara për matjen dhe transferimin e pagës, të cilat duhet t'i përmbushi vetë individi.

Legjislacioni shqiptar/Kushtetuta

Në legjislacionin shqiptar gjithashtu parashikohet dhe respektohet parimi i trajtimit të barabartë. Në Kushtetutën shqiptare përdoren përcaktime të tillë si “të gjithë”, “kushdo”, “askujt”, “kujtdo”, “secili”, etj, për të treguar se bashkësia njerëzore të cilës i drejtohet dispozita nuk bën asnjë përjashtim, asnjë diskriminim, sepse të drejtat dhe liritë themelore u garantohen të gjithëve, pavarësisht gjinisë, moshës, shtetësisë, pra nëse janë shtetas shqiptarë e shtetas të huaj dhe personave pa shtetësi, me përjashtim të rasteve kur Kushtetuta e lidh në mënyrë të posaçme me shtetësinë shqiptare ushtrimin e të drejtave e lirive të caktuara, pakicave kombëtare etj. Vetë Kushtetuta nënvizon se të drejtat dhe liritë themelore të njeriut janë të pandashme, të patjetërsueshme e të padhunueshme dhe qëndrojnë në themel të të gjithë rendit juridik. Kufizimet e të drejtave dhe lirive kushtetuese mund të vendosen vetëm me ligj për një interes publik ose për mbrojtjen e të drejtave të të tjerëve, por asnjëherë kufizimet nuk mund të cenojnë thelbin e lirive dhe të të drejtave që vendos Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut.

Në **Kushtetutën** e RSH, barazia dhe mosdiskriminimi është sanksionuar në nenin 18 të saj i cili shprehet:

- “1. Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit.*
- 2. 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.*
- 3. Askush nuk mund të diskriminohet për shkaqet e përmendura në paragrafin 2, nëse nuk ekziston një përlijje e arsyeshme dhe objektive.”*

Ky parim nënkupton se pavarësisht karakteristikave individuale, të gjithë janë të barabartë dhe gëzojnë mbrojtje të barabartë nga ligji. Sipas këtij parimi askush nuk mund të diskriminohet për shkak të përkatësisë etnike, gjinisë, racës, prejardhjes etnike, besimit, bindjeve politike, gjendjes ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësie prindërore, apo nuk duhet të jetë në pozitë të disfavorshme. Kjo dispozitë kushtetuese në thelbin e saj trajton edhe ndalimin e të gjitha diskriminimeve dhe paragjyqimeve të padrejta, por “.....para së gjithash, sanksionon një detyrim negativ, sipas të cilit shteti duhet të mos ndërhyjë, me qëllim që askush të mos diskriminohet padrejtësisht...”⁹¹.

Gjykata Kushtetuese, nëpërmjet jurisprudencës së saj ka interpretuar nenin 18 të Kushtetutës, duke u shprehur se: “Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të

⁹¹ Vendimi i Gjykatës Kushtetuese 33/2007

*ketë zgjidhje të njëllojta për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Barazia para ligjit dhe në ligj presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta”, si dhe “vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme e objektive mund të përliqjet trajtim i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë”.*⁹²

Gjithashtu në Kreun e IV të Kushtetutës, përcaktohen të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore. Në tërësinë e të drejtave që përshkruhen dhe rregullohen nga akti themelor, përcaktohet dhe e drejta për punësim. Sipas nenit 49 të Kushtetutës:

“1. Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me pune të ligjshme që ka zgjedhuar ose pranuar vetë.”

Pra, neni 49 i Kushtetutës së RSH përshkohet nga parimi i lirisë dhe ai i barazisë dhe i sanksionon ato për sa u përket të drejtave për punësim, pavarësisht nga fakti nëse kemi të bëjmë me një shtetas shqiptar apo të huaj. Ligjvënësi nëpërmjet përcaktimeve të bëra në nenin 49/1 të Kushtetutës, të lidhura ngushtë këto edhe me nenet 16/1, 18/1 dhe 18/2 të saj, siguron trajtimin e barabartë të shtetasve të huaj me shtetasit shqiptarë për sa u përket të drejtave, lirive themelore dhe detyrimeve të parashikuara në të.

Ndërkohë, për sa i përket trajtimit të barabartë lidhur me pagën dhe ruajtjen e një standardi të denjë jetese për punëmarrësin, neni i sipërcituar i Kushtetutës së RSH si dhe neni 43 i saj sanksionon se *“kushdo ka të drejtë të ankohet kundër një vendimi gjyqësor në një gjykatë më të lartë, përveçse kur në Kushtetutë parashikohet ndryshe.”*. Pra, në aktin themelor është sanksionuar e drejta e individit për pagë për punën apo shërbimin e kryer prej tij, si dhe e drejta e ankimit ndaj shkeljeve që mund t'i bëhen jo vetëm kësaj të drejte por edhe të drejtave të tjera që lidhen me punësimin apo zënien me punë. Paga minimale në shkallë vendi përcaktohet me vendim të Këshillit të Ministrave⁹³, por duhet theksuar se *“kuptimi i pagës minimale nuk është e njëjtë me kuptimin e minimumit jetik”*⁹⁴. Megjithatë politikat që bëhen në vend si dhe mënyra e përcaktimit të saj, kanë për qëllim sigurimin e një standardi të denjë jetese për punëmarrësin.

Njohja e të drejtës për mbrojtje shoqërore në Kushtetutë, si dhe marrja e masave aktive dhe pasive sipas ligjit për nxitjen e punësimit, në përfundim kanë një qëllim, sigurimin e standardit të denjë jetik për çdo person subjekt i ligjit. Kështu njohja e të drejtës për të përfiturar të ardhurën nga papunësia, e cila në vetvete realizon një mbrojtje shoqërore të personit i cili nuk është në marrëdhënie pune në një moment të caktuar, është përcaktuar në pikën 2 të nenit 49 të Kushtetutës *“2. Të punësuarit kanë të drejtën e mbrojtjes shoqërore të punës”*.

Pra edhe në këtë pikë, shteti ka marrë përsipër të njohë për të punësuarit, të drejtën për mbrojtjen shoqërore të punësimit. Mbrojtja shoqërore e punësimit përfshin si njohjen

⁹² Vendime të Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Shqipërisë nr.11, datë 27.08.1993. Përmbledhje e vendimeve, viti 1992-1997, fq. 91; nr.171, datë 30.07.2002. Përmbledhje e vendimeve, viti 2002, fq.184; nr.71, datë 02.12.1998. Përmbledhje e vendimeve, viti 1997-1999, fq. 206; nr.16, datë 17.04.2000. Përmbledhje e vendimeve, viti 2000, fq. 20; nr.34, datë 20.12.2005. Përmbledhje e vendimeve, viti 2005, fq. 289.

⁹³ Neni 109 i Kodit të Punës së RSh

⁹⁴ Prof. Kudret Çela “E drejta e punës” faqe 263

e një pagese të drejtë për të punësuarit, ashtu edhe njohjen e një të drejtë për një përfitim papunësie, për punëkërkuuesit e papunë.

Kodi i Punës i RSH

Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë në nenin 9 përcakton ndalimin e çdo lloj diskriminimi që bazohet në racë, ngjyrë, seks, moshë, fe, bindje politike, origjinë shoqërore, lidhje familjare, aftësinë e kufizuar, në fushën e marrjes në punë dhe të profesionit. Por sipas Kodit të Punës së RSH nuk do të konsiderohen si diskriminime dallimet, përjashtimet ose parapëlqimet që kërkohen për një vend pune të caktuar, ndërkohë që të tilla nuk do të jenë edhe masat e veçanta mbrojtëse për punëmarrësit të parashikuara në Kod, me vendime të Këshillit të Ministrave ose me kontrata kolektive. Nga sa vërehet parimi i përgjithshëm ligjor që përjashtimet nga të drejtat themelore si jodiskriminuese mund të bëhen vetëm kur janë në masë të drejtë dhe objektivisht të nevojshme për të arritur një qëllim legjitim, nuk pasqyrohet në mënyrën e duhur në këtë nen, por shprehet me fraza të përgjithshme të cilat mund që në raste të caktuara të çojnë në qëndrime subjektive.

“Shtetasi A. T. ka paraqitur ankesë kundër KESH sh.a., në të cilën pretendohet diskriminim për shkak të “bindjeve politike”. Ankuesi ka shpjeguar se Administratori i KESH sh.a., ka zgjidhur Kontratën e punës me të, me motivacionin “Për arsye të ristrukturimit të Institucionit”, kurse në argumentimin shkresor të tyre shprehin se largimi nga puna ka ardhur për mospërputhshmëri arsimore të ankuesit me pozicionin e punës. Ankuesi ka sjellë dokumentacion për të mundësuar verifikimin e pretendimit të tij.”⁹⁵

Ndërkohë që ankuesi ka vërtetuar bindjet politike të tij dhe faktin e njohjes së tyre, nga ana e KESH sh.a. nuk është sjellë asnjë provë ose dokument shkresor me përshkrimet e pozicionit të punës, ku të përcaktoheshin kriteret e kërkuara për pozicionin e specialistit në të cilin ishte emëruar z. A. T., ku të ishte i specifikuar edhe arsimimi i kërkuar. Po kështu, vetë ristrukturimi i këtij institucioni, nuk ka çenuar as strukturën ku punonte ankuesi, as pozicionin e tij të punës.⁹⁶ Në përfundim të procedurës hetimore, Komisioneri ka vendosur konstatimin e diskriminimit të A. T., nga ana e KESH sh.a., për shkak të bindjeve politike dhe ka rekomanduar kthimin e A. T. në vendin e punës. Me Vendimin nr. 148, datë 26.09.2014, Komisioneri ka gjobitur KESH sh.a., për moszbatimin e rekomandimit për të rikthyer në detyrë shtetasin A. T.

⁹⁵ Rast i referuar nga raporti vjetor 2014 i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, faqe 54

⁹⁶ Sipas raportit (po aty) nga shqyrtimi i Strukturës organike të KESH sh.a miratuar me Vendimin e Këshillit Mbikëqyrës nr. 3, datë 12.01.2013 në Divizionin e Gjenerimit, në Departamentin e Mirëmbajtjes, rezultojnë të jenë 10 (dhjetë) punonjës. Ndërkaq në Strukturën organike të KESH sh.a miratuar me Vendimin e Këshillit Mbikëqyrës nr. 4, datë 23.10.2013 në Divizionin e Gjenerimit, në Departamentin e Mirëmbajtjes, rezultojnë të jenë 15 (pesëmbëdhjetë) persona, pra 5 (pesë) më shumë se në strukturën e mëparshme, çka dmth se nuk kemi reduktim të numrit të punonjësve, përkundrazi. Është e vërtetë që në Strukturën e re ka 57 punonjës më pak sesa në Strukturën e mëparshme, por kjo vlen për Shoqërinë e KESH sh.a në rang kombëtar, ndërsa verifikohet se për rastin specifik të Departamentit të Mirëmbajtjes ku ishte i punësuar A.T, kemi rritje në numër të punonjësve.

Vendimi me gjobë i Komisionerit është kundërshtuar në Gjykatën Administrative të Rrethit Tiranë, e cila ka rrëzuar kërkesën e KESH sh.a., dhe ka lënë në fuqi Vendimin me gjobë të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Paragrafi 2, i nenit 9 të Kodit të Punës përmban një listë me shkaqe diskriminimi, të cilës duhet t'i shtohen edhe dy elementë të rinj, “orientimi seksual” dhe “të jetuarit me HIV/AIDS”. Shtrirja e gjerë e klauzolave kundër diskriminimit shton mundësitë e mbrojtjes ndaj këtij fenomeni. Nëse neni 9 i Kodit të Punës do të përfshijë edhe këto dy shkaqe për mosdiskriminim, kjo nuk do të bëjë gjë tjetër veçse do të përmirësojë nivelin e mbrojtje për këto grupe. Sidoqoftë, instrumentet e ndryshëm ligjor shqiptare nuk përputhen me njëri-tjetrin, për sa u përket rregullave për trajtimin e barabartë. Kështu Ligji nr. 10221 datë 4.2.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi” rregullon *“zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”*. Kodi i Punës nuk ndalon diskriminimin për shkak të origjinës etnike dhe nuk përmend edhe “çdo shkak tjetër”, pra në të nuk ka një klauzolë e cila rast pas rasti do të lejojë mundësinë e përfshirjes edhe të shkaqeve të tjera. Lista e shkaqeve të diskriminimit duhet të jetë e qartë dhe të mbulojë gjithë shkaqet e mundshme dhe për këtë Komiteti i Ekspertëve të ONP-së për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, u ka bërë thirrje të vazhdueshme vendeve që të përshtatin legjislacionin e tyre e të vënë në jetë Konventën nr. 111 të ONP-së, duke mbuluar gjithë shkaqet e renditura në këtë instrument. Bazuar në sa më sipër sugjeroj që në nenin 9 të Kodit të Punës të futet një listë më e gjerë, madje si ajo e ligjit për diskriminimin, dhe tek të dy listat vlerësoj se duhet të shtohet “të jetuarit me HIV/AIDS”.

Për më tepër, paragrafi 2 i nenit 9 nuk është në përputhje me legjislacionin e BE-së për sa i përket përjashtimit mbështetur në kërkesa profesionale të vërteta dhe të domosdoshme⁹⁷. Në kushtet kur, në përputhje me këto direktiva, neni 6 i ligjit për diskriminimin rregullon të njëjtën çështje, sugjeroj ndryshimin e fjalisë së fundit të paragrafit 2 të nenit 9, ose përshtatjen e tekstit të këtij paragrafi me nenin 6 të ligjit për diskriminimin.

Në nenin 9 të Kodit të Punës, mungon një përcaktim i qartë lidhur me barrën e provës kur pretendohet se punëmarrësi është diskriminuar në punësimin apo formimin profesional të tij. Për këtë sugjeroj që duhet të shtohet një paragraf 4 në këtë nen, i cili përmban një rregull për barrën e provës, sipas përkufizimit të legjislacionit të BE-së për barrën e provës “Në rast kur një person mendon se ndaj tij nuk është zbatuar parimi i trajtimit të barabartë, ai paraqet përpara një gjykate ose autoriteti tjetër kompetent, fakte nga të cilat prezumohet se ka pasur diskriminim të drejtpërdrejtë apo të tërthortë, ndërkohë që i padituri duhet të provojë se nuk ka pasur shkelje të parimit

⁹⁷ shih nenin 4 të Direktivës 2000/43/KEE, nenin 4 të Direktivës 2000/78/KEE, nenin 14 (2) të Direktivës 2006/54/KEE

të trajtimit të barabartë.”⁹⁸. Ky paragraf duhet të parashikojë barrën e provës, duhet të përcaktojë qartë se paditësi duhet të paraqesë fakte nga të cilat të prezumohet ekzistenca e diskriminimit të drejtpërdrejtë ose të tërthortë, por duke mospërcaktuar detyrimin e punëmarrësit për të paraqitur prova. Edhe sa i përket barrës së provës ekzistojnë disa dispozita në legjislacionin shqiptar, në Kodin e Punës⁹⁹ dhe në ligjin për diskriminimin¹⁰⁰. Duke qenë se këto dispozita janë të ndryshme, rekomandohet përfshirja në nenin 9 të Kodit të Punës, e një dispozite të vetme mbi barrën e provës, e cila do të mbulojë të gjithë format e diskriminimit, përfshirë këtu edhe shqetësimin seksual dhe parimin e shpërblimit të barabartë. Dispozita mbi barrën e provës në nenin 9 të Kodit të Punës duhet të jetë e njëjtë me dispozitën për barrën e provës në ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi¹⁰¹.

Në nenin 20 të Kodit të Punës janë përcaktuar gjithashtu edhe kushtet që duhet të ketë një punëmarrës për të pasur të drejtën që të hyjë dhe të lidhë një marrëdhënie juridike pune. Sipas kësaj dispozite kanë të drejtë të lidhin kontratë pune personat që gëzojnë zotësi të plotë për të vepruar sipas dispozitave të Kodit Civil, si dhe personat me zotësi të kufizuar, por të autorizuar shprehimisht ose në heshtje për të kryer punë, nga përfaqësuesi i tyre ligjor. Pra ligjvënësi në këtë dispozitë i ka trajtuar punëmarrësit në mënyrë të barabarte pa kushtëzuar lidhjen e marrëdhënies juridike të punës me kushte apo kriteret të posaçme të lidhura me gjininë apo seksin e punëmarrësve.

Në vendimin e Gjykatës Kushtetuese është trajtuar nëse nenet 141, 143, 144 të Kodit të Punës bien ndesh me parimin e barazisë para ligjit, duke lejuar në këtë rast një diskriminim për shkaqe sociale, për të cilin nuk ekziston një përligjje e arsyeshme dhe objektive. Sipas kërkesës së paraqitur në Gjykatën Kushtetuese, këto dispozita lejojnë që punëdhënësi, duke respektuar afatin dhe procedurën, por pa qenë i detyruar të përcaktojë shkakun apo motivin e zgjidhjes së kontratës, të fshehë motivin e diskriminimit, të përcaktuar në nenin 146/1 të Kodit të Punës. Gjithashtu në këtë çështje Gjykata Kushtetuese vlerësoi edhe nëse neni 146/1 përbën diskriminim negativ, sipas kërkuësve ai ka bërë një përcaktim të ngushtë të rasteve që përbëjnë shkaqe të paarsyeshme për zgjidhjen e kontratës nga punëdhënësi në mënyrë të njëanshme.

Në këtë vendim të Gjykatës Kushtetuese, theksohet se Kodi i Punës përshkohet në tërësinë e tij nga fryma e lirisë kontraktuale, e trajtuar kjo edhe në nenin 12 të tij ku sanksionohet se kontrata e punës është një marrëveshje midis punëdhënësve e punëmarrësve që rregullon marrëdhëniet juridike të punës, si dhe të drejtat e detyrimet e secilës palë që rregullohen nga këto marrëdhënie. Sipas Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë¹⁰², nenet 141, 143, 144 të Kodit të Punës, bien ndesh me parimin e barazisë para ligjit, duke lejuar në këtë rast një diskriminim për shkaqe sociale, për të cilin nuk ekziston një përligjje e arsyeshme dhe objektive.

Gjykata Kushtetuese në këtë rast vlerësoi se “...nuk jemi para subjekteve në kushte objektivisht të njëjta, në disa aspekte. Barazia e tyre qëndron vetëm në të drejtat e

⁹⁸ Neni 8 i Direktivës 2000/43/KE

⁹⁹ Neni 9, 32, 115

¹⁰⁰ Neni 36

¹⁰¹ Për më shumë shiko zhvillimin e kësaj çështje në pjesën IX, pika 2, të këtij studimi

¹⁰² Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë ishin kërkuese për këtë çështje në Gjykatën Kushtetuese

njëjta për të lidhur kontratën e punës e për ta zgjidhur atë për ato arsye që parashikon ajo dhe ligji. Por, ato ndodhen në kushte të pabarabarta për aspekte të tjera. Nga njëra anë qëndron punëdhënësi që sipas Kodit të Punës ka një sërë detyrimesh për të përmbushur kur gjendet para respektimit të një marrëdhënie kontraktuale pune, dhe nga ana tjetër qëndron punëmarrësi që përsëri duhet të përmbushë një sërë detyrimesh po në këtë kuadër.”¹⁰³

Në nenin 146/2 të Kodit të Punës parashikohet e drejta e punëmarrësit të ngrejë padi kundër punëdhënësit nëse kontrata zgjidhet pa shkaqe të arsyeshme, që do të thotë se, punëmarrësit 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.¹⁰⁴ Detyrimi i punëmarrësit për të provuar pretendimin, barra e provës “...do të ishte diskriminues, si parashikim në nenin 146/2 të Kodit të Punës, nëse provohej se punëmarrësi përjashtojë mbi baza gjinie, race, feje, etnie, gjuhe, bindje politike, gjendje ekonomike, arsimore sociale apo përkatësie prindërore, pra nëse ligjvënësi do të bënte ndarjen e një grupimi social nga të tjerët, duke trajtuar në mënyrë të disfavorshme njërin grup nga tjetri, por brenda kategorisë së punëmarrësve”¹⁰⁵.

Nëse do të shihet ky rast edhe në këndvështrimin e nenit 14 të Konventës Europiane për të Drejtat e Njeriut, Gjykata shprehet se diskriminimi nuk mund të qëndrojë si motiv më vete, por duhet të jetë i lidhur ngushtësisht me ndonjë të drejtë tjetër themelore të parashikuar në Kushtetutë. Ky qëndrim sipas saj ka gjetur shprehje dhe në jurisprudencën e GJEDNJ, e cila është shprehur se “Neni 14 i Konventës plotëson të drejtat e tjera themelore të përcaktuara nga kjo konventë dhe protokollet e saj. Ky nen nuk qëndron i pavarur, duke qenë se ndikon në “gëzimin e të drejtave dhe lirive” të parashikuara në këto dispozita. Megjithëse aplikimi i nenit 14 nuk presupozon shkeljen e këtyre dispozitave – nuk ka vend për aplikimin e tij përveçse, kur lidhen me respektimin e të drejtave të tjera të Konventës”¹⁰⁶.

Gjykata Kushtetuese në përfundim për këtë kërkesë ka vlerësuar se “...ligjvënësi, nëpërmjet nenit 146/2 të Kodit të Punës, ka dashur t’i japë mundësi punëmarrësit që të provojë para gjykatës elementët diskriminues, mbi bazën e të cilave mund të përfitojë dhe dëmshpërblim për zgjidhje të kontratës pa shkaqe të arsyeshme”, por në të njëjtën kohë, ka dashur “t’i japë mundësi punëmarrësit që nëpërmjet neneve 141, 143, 144 të Kodit të Punës të zgjidhë kontratën e punës me dëshirën e vet, ose në të kundërt, punëmarrësi të jetë i mbrojtur nëse zgjidhet kjo kontratë nga punëdhënësi, duke u respektuar nga ky i fundit, afati dhe procedura e zgjidhjes së kontratës së punës”¹⁰⁷.

Legjislacioni shqiptar në fuqi

Ligji 152/2013 “Për nëpunësin civil”, në nenin 20 të tij përcakton se pranimi në shërbimin civil bazohet në parimet e shanseve të barabarta, meritës, aftësive

¹⁰³ Vendimi i Gjykatës Kushtetuese 33/2007

¹⁰⁴ Neni 12 i Kodit të Procedurës Civile të Republikës së Shqipërisë.

¹⁰⁵ Vendimi i Gjykatës Kushtetuese 33/2007

¹⁰⁶ Çështja Palau Martines kundër Francës, vendim datë 16.12.1997 i Gjykatës Europiane për të Drejtat e Njeriut

¹⁰⁷ Vendimi i Gjykatës Kushtetuese 33/2007

profesionale e mosdiskriminimit dhe kryhet nëpërmjet një procesi përzgjedhës transparent e të drejtë. Por në nenin 21, shkronja “a” të ligjit, sa i përket aksesit në punësim, pra pranimit në shërbimin civil, duke parashikuar si kusht të përgjithshëm shtetësinë shqiptar, aksesit është kufizuar për shtetasit e huaj. Pra në këtë dispozitë është kufizuar e drejta për punë, në shërbimin civil e shtetasve të huaj. Referuar nenit 17 të Kushtetutës:

“1. Kufizime të të drejtave dhe lirive të parashikuara në këtë Kushtetutë mund të vendosen vetëm me ligj për një interes publik ose për mbrojtjen e të drejtave të të tjerëve. Kufizimi duhet të jetë në përpjesëtim me gjendjen që e ka diktuar atë.

2. Këto kufizime nuk mund të cenojnë thelbin e lirive dhe të të drejtave dhe në asnjë rast nuk mund të tejkalojnë kufizimet e parashikuara në Konventën Europiane për të Drejtat e Njeriut.”

Në këtë rast bazuar në përcaktimin e Kushtetutës, por edhe të jurisprudencës së Gjykatës Kushtetuese rëndësi të veçantë paraqet nëse dispozita ligjore, mbështetet ose jo në kriteret kushtetuese të kufizimit të të drejtave dhe lirive themelore parashikuar nga neni 17 i Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë.

“...Për të justifikuar në pikëpamje të Kushtetutës, preken e të drejtave dhe lirive themelore të individit, është e domosdoshme të përmbushen disa kushte siç janë ato që kufizimi të realizohet me ligj, të jetë bërë për mbrojtjen e të drejtave të të tjerëve, të jetë në përpjesëtim me gjendjen që e ka diktuar, si dhe të mos cenojë thelbin e të drejtave dhe të lirive themelore. Pra, kjo dispozitë kushtetuese kërkon vlerësimin e domosdoshmërisë së ndërhyrjes ligjore të shtetit, në varësi të natyrës së të drejtës, të karakterit të interesit publik që duhet të mbrohet, të rrethanave konkrete që e diktojnë një ndërhyrje në minimum dhe sa më pak të dëmshme nga pikëpamja e të drejtave të njeriut.”¹⁰⁸

Shërbimi civil për shkak të shtrirjes së tij, funksioneve dhe detyrave që realizon në politikën e një shteti mund të themi që zë një vend të rëndësishëm në strukturat e organeve të pushtetit shtetëror të një vendi. Pozicionet, funksionet dhe vendimarrjet që realizohen nëpërmjet tij, e bëjnë atë një nga aktorët kryesorë të politikave publike, duke ndikuar drejtpërdrejt në stabilitetin publik të vendit. Nisur nga ky rol dhe nga atributet që i janë veshur këtij shërbimi, parashikimi në ligj i kufizimit të tij vetëm për shtetasit shqiptarë, ka patur për qëllim të sigurojë ekuilibrin e nevojshëm ndërmjet interesit publik nga njëra anë, që synon qëndrueshmërinë e politikave të pushtetit shtetëror dhe garantimit e respektimit të të drejtave të individit/shtetasit të huaj për punësim në shërbimin civil, nga ana tjetër. Duke sanksionuar me ligj këtë kufizim, ligjvënësi ka ndjekur një qëllim të përligjur dhe të justifikuar, në këndvështrimin e konceptit kushtetues “interes publik.”

Në paragrafin 4 të nenit 45 të TFBE-së, parashikohet përjashtimi i punësimit në administratën publike, nga fusha e qarkullimit të lirë të punëmarrësve, duke mos e konsideruar në këtë mënyrë kufizimin e tyre si diskriminim. Në TFBE nuk gjendet një përkufizim i punëve në administratën publike, por në vendimin e GJD-së, në çështjen *Komisioni kundër Mbretërisë së Belgjikës*, ajo përcaktoi se nuk hyjnë në fushën e zbatimit të qarkullimit të lirë “...punët që lidhen me sovranitetin shtetëror dhe me

¹⁰⁸ Vendimi i Gjykatës Kushtetuese 39/2007

*mbrojtjen e interesave të përgjithshme të shtetit ose të kolektivitetëve të tjera publike. Në fakt punë të tilla supozojnë ekzistencën e një raporti të veçantë solidariteti midis titullarëve të tyre dhe shtetit, si dhe reciprocitetin e të drejtave dhe detyrimeve që janë themeli i lidhjes së shtetësisë*¹⁰⁹. Sipas këtij vendimi kufizimi i lirisë së qarkullimit bëhet vetëm në disa pozicione të administratës publike duke kufizuar në këtë mënyrë konceptin e të drejtës për punë në administratë publike. Punë të tilla sipas vendimit mund të jenë ato në: drejtësi, diplomaci, mbrojtje, administratë tatimore, polici etj. Në këtë kontekst të gjitha punët publike që nuk lidhen me sovranitetin shtetëror dhe as me mbrojtjen e interesave të përgjithshme të shtetit, duhet të hyjnë në fushën e zbatimit të qarkullimit të lirë të punëmarrësve. GJD-ja në vendimin ndaj *Lawrie Blum* theksoi se “...në kuptimin e nenit 48, paragrafi 4, profesioni i mësuesit, nuk mund të konsiderohet si punë në administratën publike dhe nuk mund të lejojë që shtetasve të Shteteve anëtare t’u refuzohet aksesit në të”¹¹⁰. Sipas konceptit të GJD-së në konceptin e punëve në administratën publike nuk duhet të përfshihen shërbimet në shëndetësi, arsim, transport, furnizimi me ujë, energji etj, duke krijuar në këtë mënyrë një dallim edhe ndërmjet konceptit të “nëpunësit civil” dhe “nëpunësit që kryen punë në administratën publike”. Bazuar në këtë përcaktim të jurisprudencës së GJD-së dhe parashikimeve të ligjit 152/2013 të nëpunësit civil, mund të themi që ligji ka shtrirë kufizimin e zbatimit të tij vetëm në pozicione pune, të cilat mendohet se janë të rëndësishme për sovranitetin dhe interesin e përgjithshëm. Pozicionet e punës në sektorët e shërbimit janë përjashtuar nga fusha e zbatimit të ligjit.

Në nenin 1/2 të ligjit nr. 7995, datë 20.09.1995 “Për nxitjen e punësimit”, është përcaktuar se politika aktive shtetërore për punësimin do të realizohet nga shteti nëpërmjet strukturave të përcaktuara, të cilat do të shërbejnë “për të përmbushur të drejtën e gjithë shtetasve rezidentë në Shqipëri, për punësim...” Pra në këtë nen është theksuar se të drejtën për shërbime dhe për të përfituar nga politikat aktive të shtetit e kanë të gjithë shtetasit, pavarësisht nëse janë shqiptarë apo të huaj me qëndrim të ligjshëm, por me kusht që ata të jenë rezidentë në Shqipëri.

Në dispozitat në vazhdim, përcaktohen në mënyrë me eksplicite, cilët janë personat të cilët do të përfitojnë nga shërbimet apo politikat aktive të punësimit, dhe sipas ligjit këta janë personat, punëdhënësi, i vetëpunësuar, personi i papunë, punëkërkuksi, personi me aftësi të kufizuara, grupet e veçanta. Pra, vërehet se ligjvënësi ka synuar sigurimin e një trajtimi dhe mundësie të barabartë për të gjithë personat subjekt i ligjit, por në brendinë e tij ai ka njohur mundësinë e trajtimit të diferencuar për shkak të gjinisë, moshës apo aftësisë që ata kanë. Vërej se një mundësi e tillë është e lejuar edhe nga Direktiva, por duke përcaktuar qartë se në cilat raste ky përjashtim justifikohet, dhe sipas saj kur ekzistojnë arsye që janë objektive dhe në mënyrë të arsyeshme të justifikuara për shkak të një qëllimi legjitim, duke përfshirë këtu edhe legjitimitimin e një politike punësimi apo objektivat e tregut të punës dhe formimit profesional, dhe nëse masat për të arritur këtë qëllim janë të përshtatshme dhe të nevojshme.

¹⁰⁹ Çështja e GJD C 149/79 *Komisioni v. Mbretërisë së Belgjikës*, Rec. fq 3881

¹¹⁰ Çështja e GJD C 66/85 *Lawrie Blum* Rec. fq 2121

Në mënyrën se si janë përcaktuar subjektet e sipërpërmendura, mendoj se në ligj u është siguruar mundësia e përfitimit prej tij, përkundrejt plotësisht të kushteve përkatëse, të gjithë personave, pavarësisht shtetësisë, racës, gjinisë etj, ndërkohë që për personat me aftësi të kufizuara ligji është shprehur në mënyrë eksplicite me qëllim që të sigurojë të drejtën për punësim të tyre, duke iu ofruar një mbrojtje të veçantë, por edhe kushte lehtësuese sa i përket aksesit në punësim. Mbështetja e të rinjve, të papunëve pavarësisht moshës, gjinisë, racës etj, personave me aftësi të kufizuara, parashikimi i politikave apo programeve të veçanta lidhur me ta, ka për qëllim krijimin e mundësive për punësim si dhe përfshirjen e tyre në tregun e punës. Për më tepër ligjvënësi në nenin 15,¹¹¹ ka përcaktuar detyrimin e punëdhënësve për të punësuar për çdo 25 punëmarrës, një person me aftësi të kufizuara.

Në përfundim mund të themi se në këndvështrimin ligjor, mbështetja shtetërore që u jepet të gjithë personave si persona përfitues nga ky ligj, pavarësisht gjinisë, shkallës së aftësisë fizike, racës, besimit fetar, shtetësisë etj, është në linjë me Direktivën e BE-së por edhe me objektivat e përcaktuara në udhëzimet për politikën e punësimin të shteteve anëtare, për *“mundësi të barabarta dhe luftën ndaj diskriminimit”*.

Ligji nr. 9198, datë 01.07.2004 “Për barazinë gjinore në shoqëri” i ndryshuar, përbën një hap të rëndësishëm në fushën e garantimit të të drejtave në planin e mosdiskriminimit gjinor. Në të parashikohet realizimi i të drejtave të barabarta të grave dhe burrave në shoqërinë shqiptare me qëllim eliminimin e diskriminimit bazuar në nenin 18 të Kushtetutës. Gjithashtu, në këtë ligj, me një fokus të veçantë është trajtuar edhe mbrojtja nga diskriminimi i gruas në marrëdhëniet e punës. Kështu, në nenin 5 të këtij ligji përcaktohen si veprimet diskriminuese të punëdhënësit për shkak të gjinisë nëse:

- a) përdor standarde të diferencuara ndaj punëmarrësve lidhur me kohëzgjatjen dhe/ose pagesën për punë me vlerë të njëjtë;
- b) krijon kushte pune të diferencuara për punëmarrësit;
- c) ndërmerri dënim disiplinor ndaj punëmarrësit, ndryshon kushtet e punës, transferon atë në një punë tjetër ose përfundon kontratën e punës;
- ç) cenon punëmarrësin për shkak të një ankese ndaj veprimeve të mësipërme të punëdhënësit.

Gjithashtu, ky ligj parashikon në nenin 6 të tij edhe një sërë përgjegjësish për punëdhënësin në lidhje me mbrojtjen e punëmarrësit nga diskriminimi, ku më konkretisht mund të përmendim detyrat e punëdhënësit në lidhje me mbrojtjen e punëmarrësit nga ngacmimi seksual, të cilat janë të përcaktuara masa disiplinore lidhur me ngacmimet seksuale në rregulloren e brendshme, në përputhje me këtë ligj; të marrë informacion nga punëmarrësit lidhur me ngacmimet seksuale në vendin e punës; si dhe të marrë masat e duhura organizative dhe disiplinore pas shqyrtimit të ankesës përkatëse. Në rastin e kontratës kolektive të punës, punëdhënësi detyrohet të vendosë rregulla për mënyrën e zgjidhjes së ankesave të bëra prej personave të dëmtuar nga akte të tilla.

¹¹¹ Ligji nr.7995, datë 2 0.09.1995 “Për nxitjen e punësimin” (i ndryshuar), shiko në vijimm të këtij studimi një analizë më të detajuar për këtë çështje.

Mbi sa më sipër, mund të themi që legjislacioni shqiptar ka trajtuar në mënyrë të plotë të drejtën për punë, duke garantuar aksesin në të, në përputhje me përcaktimet e instrumenteve ligjore të BE-së.

3. Rregullimi i lirisë së organizimit në instrumentet ligjore të BE-së, në aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga RSH dhe në legjislacionin shqiptar

Instrumentet ligjore të BE-së

Neni 153 i TFBE-së¹¹² përcakton se me qëllim arritjen e objektivave të nenit 151, Bashkimi mbështet dhe plotëson aktivitetet e shteteve anëtare ndër të tjera në fushën e: përmirësimit në veçanti të mjedisit të punës, për të mbrojtur shëndetin dhe sigurinë e punonjësve; kushteve të punës; mbrojtjes shoqërore të punonjësve; mbrojtjes së tyre kur zgjidhet marrëdhënia e punës; informimit dhe konsultimit të punonjësve; përfaqësimit dhe mbrojtjes kolektive të interesave të punonjësve dhe punëdhënësve; barazinë midis burrave dhe grave në lidhje me mundësitë në tregun e punës dhe trajtimin në punë; luftën kundër përjashtimit social etj.

Sipas këtij neni, për të realizuar qëllimet e mësipërme, Parlamenti Europian dhe Këshilli mund të miratojnë masa për të nxitur bashkëpunimin midis Shteteve anëtare përmes nismave që kanë si qëllim përmirësimin e njohurive, zhvillimin e shkëmbimit të informacionit dhe praktikave më të mira, nxitjen e qasjeve novatore dhe përvojave vlerësuese, duke përjashtuar harmonizimin e akteve ligjore dhe nënligjore të shteteve anëtare. Gjithashtu, ata përmes direktivave mund të miratojnë në fushat e përmendura në nenin 153 të TFBE-së, kërkesat minimale për zbatimin gradual të tyre, duke u kushtuar vëmendje kushteve dhe rregullave teknike në secilin prej shteteve anëtare. Këto Direktiva duhet të shmangin vendosjen e kufizimeve administrative, financiare dhe juridike, në një mënyrë të tillë që do të pengonte krijimin dhe zhvillimin e ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme.

Në paragrafin 4 të nenit 153, parashikohet se Dispozitat e miratuara sipas këtij neni nuk e prekin të drejtën e shteteve anëtare për të përcaktuar parimet themelore të sistemeve të tyre të mbrojtjes shoqërore, të cilat nuk duhet t'u prekin ndjeshëm ekuilibrin financiar, si dhe nuk i pengojnë ato të mbajnë ose të paraqesin masa mbrojtëse më të shtrënguara të pajtueshme me Traktatet. Në paragrafin 5 të këtij neni parashikohen përjashtimet nga zbatimi i tij, dhe konkretisht theksohet se dispozitat e këtij neni nuk zbatohen për pagën, të drejtën e pjesëmarrjes në shoqata, të drejtën e grevës dhe të drejtën e mbylljes së aktivitetit nga punëdhënësi. Pra, Traktati në përmbajtjen e tij ka vendosur kufizimin se ky nen nuk zbatohet për një element thelbësor të marrëdhënies juridike të punës, shpërblimin e punës, si dhe për disa të drejta të rëndësishme, të cilat janë të drejta kushtetuese, apo të parashikuara në aktet themelore të shteteve anëtare të BE-së.

Lidhur me konsultimet, negociatat dhe dialogun social, TFBE-ja përcakton disa rregulla në nenin 154¹¹³ të tij. Komisioni ka detyrën e nxitjes së konsultimeve të

¹¹² ish-neni 137 TKE

¹¹³ ish-neni 138 TKE

drejtuesve dhe punonjësve në nivel të Bashkimit dhe merr çdo masë përkatëse për të mundësuar dialogun e tyre përmes sigurimit të një mbështetjeje të ekuilibruar për palët. Për këtë qëllim, përpara paraqitjes së propozimeve në fushën e politikës sociale, Komisioni konsultohet me drejtuesit dhe punonjësit për orientimin e mundshëm të veprimit të Bashkimit. Nëse pas konsultimesh të tilla, Komisioni e konsideron të këshillueshëm veprimin e Bashkimit, ai konsultohet me drejtuesit dhe punonjësit për përmbajtjen e propozimit të parashikuar. Drejtuesit dhe punonjësit i përcjellin Komisionit një opinion ose, sipas rastit, një rekomandim. Kohëzgjatja e konsultimit sipas Traktatit nuk duhet të kalojë nëntë muaj, nëse drejtuesit dhe punonjësit në fjalë dhe Komisioni nuk vendosin bashkërisht ta zgjasin atë.

Në nenin 155¹¹⁴ të TFBE-së trajtohet se cilat janë veprimet që mund të shkojnë përtej dialogut social në nivel të Bashkimit. Kështu sipas këtij neni, nëse dëshirojnë drejtuesit dhe punonjësit, dialogu mes tyre në nivel të Bashkimit mund të çojë në marrëdhënie kontraktore, duke përfshirë edhe marrëveshje. Marrëveshjet e lidhura në nivel të Bashkimit zbatohen ose sipas procedurave dhe praktikave që ndjekin drejtuesit dhe punonjësit dhe Shtetet Anëtare ose, në çështjet që mbulon neni 153, me kërkesën e përbashkët të palëve, me një vendimi të Këshillit pas propozimit të Komisionit. Për këtë informohet Parlamenti European, ndërkohë që Këshilli vendos me unanimitet kur marrëveshjet në fjalë përmbajnë një ose më shumë dispozita që lidhen me njërën prej fushave për të cilat kërkohet unanimiteti në zbatim të nenit 153, paragrafi 2.

Me qëllim arritjen e objektivave të nenit 151, si dhe pa cenuar dispozitat e tjera të Traktateve, neni 156¹¹⁵ i TFBE-së parashikon se Komisioni nxit bashkëpunimin midis Shteteve anëtare dhe mundëson bashkërendimin e veprimit të tyre në të gjitha fushat e politikave sociale sipas këtij Kreu, në veçanti në çështjet e lidhura me marrëdhëniet e punës, legjislacionin e punës dhe kushtet e punës, formimin profesional bazë dhe të avancuar, sigurimet shoqërore, parandalimin e aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale, higjienën në punë, të drejtën e shoqërimit dhe negociatave kolektive midis punëdhënësve dhe punonjësve. Për këtë qëllim, Komisioni vepron në komunikim të ngushtë me shtetet anëtare përmes përgatitjes së studimeve, dhënies së opinionëve dhe organizimit të konsultimeve si për problemet që lindin në nivel kombëtar ashtu edhe për problemet që përbëjnë shqetësim për organizatat ndërkombëtare, në veçanti nismat që kanë si qëllim krijimin e orientimeve dhe treguesve, organizimin e shkëmbimit të praktikës më të mirë dhe përgatitjen e elementeve të nevojshme për vëzhgimin dhe vlerësimin periodik.

Partnerëve social me marrëveshjen mbi politikën sociale, të lidhur në Traktatin e vitit 1992 mbi Bashkimin European, iu njoh e drejta për t'u konsultuar për çështje që kanë të bëjnë me politikat sociale në nivel european. Rëndësia e këtij procesi konsultativ ishte veçanërisht i rëndësishëm nëse negocioheshin marrëveshje kolektive të nivelit european, pasi ai përfshinte marrjen e mendimit nga organizatat që

¹¹⁴ ish-neni 139 TKE

¹¹⁵ ish-neni 140 TKE

janë efektivisht përfaqësuese të punëdhënësve dhe të punësuarve ose që konsideroheshin të tilla.

Komisioni ka përcaktuar kriteret e mundshme për të mbështetur njohjen e përfaqësimit, të zbatueshme për çdo organizim profesional me karakter ndërsektorial ose sektorial.

Ndryshimet e vitit 1996¹¹⁶, të riafirmuara më 1998¹¹⁷ dhe më vonë më 2002¹¹⁸, ndëmonen disa ndryshime që gjetën mbështetjen e Komisionit Ekonomik dhe Social¹¹⁹. Gjithçka e hartuar në këto akte, u shpaloj duke u mbështetur në *liritë kolektive*¹²⁰ dhe *individuale*¹²¹, ndaj lidhur me këtë çështje *Parlamenti Europian ka shprehur vullnetin e tij, që liria sindikale të konsiderohet zyrtarisht kusht për të patur akses në përfaqësim*¹²², dhe që një organizim profesional mund të njihet vërtet si “i përfaqësuar” në nivel evropian, vetëm kur aderimi i anëtarëve të saj është i lirë. Një qëndrim i tillë i Parlamentit Europian, është në përputhje me parashikimet e Konventës Europiane për të Drejtat e Njeriut, sipas të cilës “...gjymtime apo rregullime të ndryshme janë të patolerueshme”.¹²³

*Shumëllojshmëria e praktikave kombëtare në fushën e përfaqësimit sindikal kanë shtruar nevojën që të vijohet me shumë kujdes drejt një modeli evropian në këtë fushë.*¹²⁴ Për këtë qëllim, Komisioni përmes një Komunikate të vitit 1993¹²⁵ theksoi se, që një organizatë profesionale të njihet si përfaqësuese në nivel evropian, ajo duhet të plotësojë edhe disa kërkesa teknike si:

- a) “mundësisht”, të ketë përfaqësim pothuajse në të gjitha vendet e BE-së, pra ajo duhet të jetë e pranishme në të gjitha vendet e Bashkimit (me zgjerimin kjo gjë bëhet gjithnjë e më e vështirë);
- b) të ketë përfaqësim ndërsektorial ose sipas kategorive, por gjithnjë i strukturuar në nivel evropian¹²⁶, me qëllim që të mund të marrë pjesë me efikasitet në procese konsultimi;

¹¹⁶ COM (96) 448 final i 18 shtatorit 1996 në lidhje me zhvillimin e dialogut social në nivel Komuniteti, fq. 12.

¹¹⁷ COM (1998) 322 final i 20 majit 1998, Përshtatja dhe promovimi i dialogut social në nivel komunitar, fq. 6.

¹¹⁸ COM (2002) 341 final i 26 qershorit 2002, Dialogu social evropian, një forcë për risi dhe ndryshim, fq. 9.

¹¹⁹ Komisioni Ekonomik dhe Social, Opinion i 29 Jan 1997 "Komunikata e Komisionit në lidhje me zhvillimin e dialogut social në nivel Komunitar": JOCE, nr. 89 i datës 19 mars 1997, fq. 28 pika 1.8.

¹²⁰ Për të krijuar ose jo sindikata

¹²¹ Për të marrë pjesë me vullnetin e vet ose jo në një sindikatë

¹²² Mbi këtë, shih. COM (96) 448 final, fq. 13 – Për mospërfshirjen e këtij vullneti nga ana e Komisionit, shih 09.981 COM 322 final, fq. 6.

¹²³ Shih. Konventa e 4 nëntorit 1950, neni 11.

¹²⁴ UNICE, CEEP-i dhe CES-i, në një rekomandim të miratuar në tetor të vitit 1993, sugjeronin që të konsideroheshin “partnerë socialë”, në kuptimin e Marrëveshjes mbi Politikën Sociale, ato organizata që do plotësonin këto kushte:

- të jenë të organizuara në nivel evropian, ndërprofesional dhe sipas sektorëve;
 - të përbëhen nga përfaqësues të interesave që ato mbrojnë, veçanërisht në fushën e politikave sociale, punësimit dhe marrëdhënieve industriale;
 - të jenë të përfaqësuar në të gjitha vendet anëtare të KE ose të jenë përfaqësuar në bisedimet e Val Duchesse-s;
 - të përbëhen nga përfaqësues të punëdhënësve dhe të punësuarve të cilët kanë aderuar aty me vullnetin e tyre të plotë, si në nivel evropian ashtu edhe kombëtar;
 - të përbëhen nga anëtarë të aftë për të ndërhyrë drejtpërdrejt ose nëpërmjet anëtarëve të tyre në negociatat kolektive sipas niveleve përkatëse;
 - të jenë ngarkuar nga anëtarët për t'i përfaqësuar në kuadrin e dialogut komunitar.
- ¹²⁵ COM (93) 600 final i datës 14 dhjetor 1993, mbi zbatimin e Protokollit për politikën sociale, f. 16.
- ¹²⁶ Referenca për organizim sipas kategorive vlen për shembull për CEC dhe UEAPME.

c) të ketë kapacitetin për të arritur marrëveshje, së pari anëtarët e organizatës europiane të kenë aftësinë për të marrë pjesë në negociime për marrëveshjet kolektive në nivel kombëtar¹²⁷; si dhe së dyti bazuar në konfirmim dhe mandatin e dhënë atyre nga organizata europiane, të kenë kapacitetin për t'i përfaqësuar ato në kuadrin e dialogut social europian.

Mbi sa më sipër, sipas kësaj Komunikate, organizatat europiane të imteresuara duhet të provojnë se plotësojnë tërësinë e kriterëve të mësipërme të përfaqësimit, ndërkohë që Komisioni kujdeset, të mos lejojë të ketë “*de facto*” një prezumim të përfaqësimit që është i formuar vetëm nga pesha e traditës, apo organizatat profesionale me një peshe të caktuar historike. Mbështetur në kriteret e përcaktuara prej tij, Komisioni ka krijuar një listë të organizatave përfaqësuese, por pa vendosur kufizime lidhur me organizatat e reja që shfaqin interes.

Kriteret e vendosura nga Komisioni për përfaqësueshmërnë nuk janë detyruese në marrëdhëniet reciproke që kanë vetë partnerët socialë me njeri tjetrin, pasi është përgjegjësi e tyre për të njohur veten, njëri-tjetrin, si përfaqësues ose jo, të angazhohen me njëri-tjetrin, në atë mënyrë që mund të çojnë në përfundimin e një marrëveshjeje.¹²⁸

Parimi i njohjes së ndërsjellë i vetë organizatave, është mbizotërues në BE për dialogun midis partnerëve social, pasi sipas këtij parimi debatojnë vetëm ata që e njohin njëri-tjetrin si përfaqësues. I tillë është rasti i Business Europe, CEEP dhe CRS në nivel ndërsektorial.¹²⁹ Kjo qasje është miratuar nga Gjykata e Shkallës së Parë të Komunitetit Europian¹³⁰ dhe është marrë në konsideratë nga Komisioni duke sjellë miratimin e një norme të re sociale, sipas të cilës partnerët socialë të përfshirë në negociata kolektive janë “*ata që kanë shprehur dëshirën e tyre reciprokisht për të filluar procesin e parashikuar ...dhe ta çojnë atë deri në përfundim*”.¹³¹ Megjithatë ajo që duhet vlerësuar dhe theksuar është se parimi i njohjes reciproke si kusht për të hyrë në dialog social dhe në negociata kolektive të nivelit europian, i lejon organizata

¹²⁷ Në opinionin e tij të datës 30 janar 1997, Komisioni Ekonomik dhe Social është përqëndruar në aftësinë e organizatës anëtare europiane për zhvillimin e negociatave në shtetet e tyre përkatëse për të zbatuar marrëveshjet kolektive në nivel europian (JOCE nr. 89 i 19 marsit 1997).

¹²⁸ Comm. 19 prill 1996: JOCE nr.183 të datës 24 qershor 1996, fq. 48.

¹²⁹ Një organizatë profesionale e gjykuar si jo përfaqësuese nga Komisioni, a do të mund të pranohej nga organizata të tjera për të marrë pjesë në dialogun social apo negociata? Një përgjigje pozitive, teorikisht, nuk është e pakonceptueshme. Por në praktikë UNICE (paraardhësi i BusinessEurope), CEEP dhe CES marrin në konsideratë vetëm "organizatat që plotësojnë kriteret (e përfaqësimit) dhe që e njohin veten e tyre si partnerë socialë dhe me një mandat ad hoc nga anëtarët e tyre që të hyjnë në negociata sipas Nenit 3, paragrafi 4, të "Marrëveshjes për politikë sociale" (Propozime të partnerëve socialë, 29 tetor 1993, paragrafi 10).

¹³⁰ Gjykata, që nga hyrja në fuqi e Traktatit të Lisbonës

¹³¹ Gjykata e Shkallës së Parë e Komunitetit Europian ka nënvizuar, ndër të tjera, se nëse partnerët socialë e njohin njëri-tjetrin, ata i nënshtrohen gjithashtu edhe kontrollit të autoriteteve europiane: përfaqësimi duhet të verifikohet nga Komisioni dhe Këshilli në momentin e marrjes së vendimit, i cili siguron, nëse kjo është rruga e zgjedhur, zbatimin e një marrëveshje kolektive të dimensionit europian, dhe kjo sipas parimit "demokratik bazë" (TPI, 17 qershor 1998, aff. T-135/96: E drejta sociale, 1999, 53, obs. M.-A. MOREAU. — Aclde, Rép. Comm. 3 dhjetor 1998 : JOCE n° C 297 i 15 tetorit. 1992, faqe 70). Ata duhet të justifikojnë "përfaqësinë e mjaftueshme kolektive", e cila supozon që firmëtarët e marrëveshjes të përfaqësojnë, në nivel komunitar, të gjitha kategoritë e ndërmarrjeve dhe punëtorët e tyre (TPI, 17 qershor 1998, aff. T-135/96, préc.).

të caktuara europiane që të sigurojnë një monopol, legjitimiteti i të cilave nuk është gjithnjë i provuar.

Nga Akti Unik European ka rrjedhur neni 118B i Traktatit të Romës, sipas të cilit *“Komisioni do të përpiqet për të zhvilluar dialogun midis partnerëve socialë në nivel european, i cili mund të rezultojë, nëse ata e dëshirojnë, në marrëdhënie kontraktuale”*. Pra sipas këtij neni, Komisioni është zyrtarisht i ftuar të nxisë dhe mbështesë dialogun social. Karta Komunitare për të Drejtat Themelore Sociale të Punëtorëve, e miratuar në vitin 1989, parashikon në pikën 12, paragrafi 2 se *“Dialogu që mund të zhvillohet midis partnerëve socialë, mund të përfundojë në një marrëdhënie konvencionale pikërisht në plan profesional dhe sektorial, gjithnjë nëse ata e dëshirojnë këtë”*. Këshilli European i Romës, kishte hapur një debat mbi temën e *“dimensionit social”* të integritimit european dhe nevojën e *“dialogut social”*, Veprimet dhe diskutimet sollën më 31 tetor 1991, në një marrëveshje kolektive që u lidh nga tre organizatat UNICE, CEEP-it dhe CES-it, e cila kishte të bënte me konsultimin e detyrueshëm të partnerëve socialë mbi orientimet e mundshme të një veprimi komunitar në fushën sociale dhe, sipas rastit, edhe mbi propozimet e parashikuara ose përfundimin e marrëveshjeve kolektive komunitare, të cilat mund të zbatoheshin me mirëkuptim ose me vendim të Këshillit. Marrëveshja për Politikën Sociale e shkurtit 1992 nuk i dha fund *“dialogut Val Duchesse”*, por ky dialog, ka ndihmuar për krijimin e një doktrine shoqërore, për promovimin e politikave dhe për t’i legjitimuar ato.

Bashkëpunimi partnerëve social në përcaktimin e strategjive europiane, u reflektua në krijimin, në vitin 2003, të një *“Samiti Trepalësh Social për Britjen dhe Punësimin”*¹³², ku u bashkuan Këshilli, Komisioni dhe organizatat.

Por si kryhen negociatat? Në negociime, pala e punëdhënësve përfaqësohet nga drejtuesit e kompanive të cilat janë të përfshira në bashkimet ndërkufitare ose përfaqësuesit e tyre, ndërsa nga pala e punonjësve, ngrihet një *Grup Special për Negociata*¹³³, anëtarët e të cilit caktohen sipas rregullave të njëjta me ato të GSN-së së krijuar gjatë formimit të një kompanie europiane, pra statusi i tyre është i njëjtë. Procedurat e funksionimit të grupit të veçantë të bisedimeve përcaktohen gjithashtu sipas Ligjit për Shoqëritë Europiane dhe GSN-ja e konstituuar është person juridik.

¹³² Samiti i parashikuar edhe në nenin 153 të TFBE

¹³³ GSN

Konfliktet/mosmarrëveshjet kolektive

Nëse, në të dyja fushat, si në marrëveshjet kolektive, ashtu edhe në përfaqësimin kolektiv, e drejta europiane mbi marrëdhëniet kolektive të punës është duke u plotësuar dhe përmirësuar, në fushën e mosmarrëveshjeve kolektive të punës ka ende vështirësi, për sa i përket Grevave dhe *Lock-out*-eve¹³⁴.

E drejta e grevës është përfshirë në Kartën Sociale Europiane¹³⁵, shpallur më 1989 nëpërmjet Kartës së Komunitetit për të Drejtat Themelore Sociale të Punëtorëve¹³⁶, si dhe e parashikuar në nenin 28 të Kartës së të Drejtave Themelore të Bashkimit Europian, sipas të cilës *“punëtorët... apo organizatat e tyre ... në përputhje me ligjet e BE dhe ligjet e praktikave kombëtare në rast konflikti të interesave, kanë të drejtë ..., të ndërmarrin veprime kolektive për të mbrojtur interesat e tyre, përfshirë aty edhe grevat”*.

Neni 153 paragrafi 5 i Traktatit të Romës, me qëllim ruajtjen e rregullimeve të ndryshme kombëtare, por dhe të ekuilibrave që lidhen me to, kishte përjashtuar tek *“e drejta e grevës”*, mundësinë që institucionet europiane të mund të miratojnë rregullore apo udhëzime. Ky përjashtim në fakt ka lënë të hapur rrugën për një rregullim konvencional të hartuar nëpërmjet marrëveshjeve kolektive me dimension europian, duke i dhënë interpretim të veçantë dëshirës së shprehur nga autorët e Kartës Komunitare të të Drejtave Themelore Sociale të Punëtorëve për *“të lehtësuar zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës”... “në përputhje me praktikave kombëtare, institucionin dhe përdorimin në nivel europian të mekanizmave vullnetare, si ato të pajtimit, ndërmjetësimit dhe arbitrazhit”*¹³⁷. Por, pavarësisht këtij parashikimi të Kartës, Komisioni duhet të vendosë në konsultim me partnerët socialë, mekanizma vullnetare të ndërmjetësimit, arbitrazhit dhe pajtimit për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve, në nivel europian.

Në mungesë të një rregulloreje ose udhëzimi, si dhe në mungesë të kompetencës së institucioneve europiane për të miratuar rregullore apo udhëzime, për interpretimin e kësaj çështje mund t'i referohemi jurisprudencës gjyqësore, të hartuar nga Gjykata e

¹³⁴ “Mbyllja e ndërmarrjeve”

¹³⁵ Karta Sociale Europiane, neni 6, i njeh “punëtorëve dhe punëdhënësve të drejtën për veprime kolektive në rast konfliktesh interesi, përfshirë aty edhe grevën, si subjekt i detyrimeve që rezultojnë nga marrëveshjet kolektive në fuqi”, në *la Charte sociale européenne*, supra 28 dhe vazhdim.

¹³⁶ Karta Komunitare për të Drejtat Themelore Sociale të Punëtorëve, Neni 13, paragr. 1: “E drejta ndërmarrjes, në rast mosmarrëveshjes, të veprimeve kolektive përfshin të drejtën për grevë, në varësi të detyrimeve që rrjedhin nga rregullat kombëtare dhe marrëveshjet kolektive”, në *La Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs*, shih supra, nr.142.

¹³⁷ Raport: Konkluzionet e Këshillit lidhur me mekanizmat e BE të cilat mund të kontribuojnë në rregullimin e mosmarrëveshjeve midis punëdhënësve dhe punëtorëve përtej kaudrit kombëtar. (*JOCE* nr.C 354, e 13 dhjetorit 2001, fq 1).

Drejtësisë. Përpara Gjykatës në rastet *Viking*¹³⁸, dhe *Laval*¹³⁹, shtrohej çështja e pajtimit të së drejtës së grevës me liritë ekonomike të shpallura në Traktatin e Romës: a) lirinë e qarkullimit të mallrave dhe njerëzve në rastin *Viking*, ku veprimi kolektiv kishte si objekt moslejimin e një pronari finlandez anijesh, të vinte njëren nga anijet e veta nën flamurin estonian;

b) lirinë për të ofruar shërbime në rastin *Laval*, ku presionet bëheshin për të parandaluar një kompani letoneze të realizonte një kontratë që ishte bërë në Suedi.

Gjykata duhet të vendoste konkretisht:

a) në rastin *Viking*, fatin juridik të grevave, pra veprimeve kolektive, të ndërmarra me synim parandalimin e ndonjë zhvendosjeje, kur ajo është e parashikuar në rajonin e BE-së;

b) në rastin *Laval*, problemi i ligjshmërisë së presioneve të ushtruara nga sindikatat për të detyruar një ofrues të “huaj”, por qytetar të BE-së, për të përdorur shërbimet e punëmarrësit, me të cilët ai kishte si qëllim të zbatonte kontratën sipas normave shoqërore në fuqi në vendin pritës.

Vendimet e dhëna për këto dy raste nga Gjykata e Drejtësisë rrëzuan opinionin që e drejta e grevës i shpëton pushtetit të ligjeve të BE-së, argument ky i mbështetur në inkompetencën e Këshillit për të miratuar rregullore dhe udhëzime në këtë fushë. Kjo analizë u mbështet nga qeveria daneze në rastin *Viking* dhe po nga kjo qeveri, bashkuar edhe nga Suedia, në rastin *Laval*: “...e drejta për shoqata, për greva dhe e drejta e lock-out-it i kanë shpëtuar fushës së lirive themelore të përmendura në nenin 49 të TFBE-së” pasi sipas nenit 153/55, nuk ka kompetencën për t’i rregulluar këto të drejta¹⁴⁰, për të njëjtën arsye, “e drejta për të ndërmarrë veprime kolektive” i shpëton “fushëveprimet të nenit 56 të TFBE-së”¹⁴¹.

Megjithatë ky argument i shprehur nga Gjykata nuk mund të zbatohet drejtpërdrejt, pasi kur institucionet europiane nuk kanë kompetencë për të trajtuar një çështje, kjo nuk do të thotë se ajo çështje shpëton prej ndikimit të ligjeve të BE-së. Në qoftë se shtetet anëtare janë të lirë për të përcaktuar kushtet dhe procedurat për ushtrimin e së drejtës për grevë, ata në ushtrimin e kësaj kompetence, duhet të veprojnë në përputhje me ligjet e BE-së.¹⁴²

¹³⁸ C-438/05 The International Transport Workers’ Federation and The Finnish Seamen’s Union v Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti [11/12/2007]

¹³⁹ C-341/05 Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avd. 1, Byggettan, Svenska Elektrikerförbundet [18/12/2007]

¹⁴⁰ Po aty

¹⁴¹ Po aty

¹⁴² CJCE, 11 dhjetor 2007, çështja C-438/05, paracituar., nr 40. — CJCE, 18 dhjetor 2007, çështja C-341/05, paracituar, nr 87. — Rap. CJCE, 11 dhjetor 2007, çështja C-438/05, paracit., nr.53, prej nga shihet se “fakti që një marrëveshje apo aktivitet është i përjashtuar nga fusha e zbatimit të dispozitave të Traktatit mbi konkurrencën nuk do të thotë se kjo marrëveshje apo aktivitet përjashtohen gjithashtu nga fusha e zbatimit të dispozitave të Traktatit për lëvizjen e lirë të mallrave, personave dhe të shërbimeve, që nga momenti kur ato dispozita plotësojnë njëra-tjetrën në drejtim të implementimit të veçantë.”

Përveç referimit në të drejtën e grevës në nenin 153 të TFBE-së, e drejta “*për të ndërmarrë, në raste mosmarrëveshesh, veprime kolektive*”, duke përfshirë edhe të drejtën për grevë, është e sanksionuar në Kartën e BE-së për të Drejtat Themelore Sociale të Punëtorëve dhe në Kartën e të Drejtave Themelore të Bashkimit Europian, akte këto që referohen shprehimisht nenit 151 të TFBE-së. Për këtë arsye “*e drejta për të ndërmarrë veprime kolektive, duke përfshirë edhe të drejtën e grevës*”, është lejuar nga Gjykata e Drejtësisë në kuadrin e “*të drejtës themelore, si pjesë përbërëse e parimeve të përgjithshme të së drejtës komunitare*”. Kjo vlen për çdo “*veprim kolektiv*”, si bllokimi i një kantieri në çështjen *Laval* për ta penguar këtë kompani që të ekzekutojë kontratën e nënshkruar në Suedi, pasi ky lloj veprimi konsiderohet se vjen nga njëfarë “*autonomie juridike*” që organizatat sindikale të punëtorëve “*disponojnë si një liri sindikaliste që u është njohur*”.

Nga sa më sipër, mendoj se edhe pse e drejtë themelore, e drejta e grevës nuk mund të jetë pa kufizime, por duhet të përputhet me të drejtat dhe liritë e tjera të njohura nga ligjet e Bashkimit Europian. Kështu, ajo nuk mund të kufizojë liritë ekonomike të njohura, përveçse në rrethana shumë të kufizuara.

Shtetet anëtare, por edhe partnerët social, janë të lirë të përcaktojnë kushtet për ushtrimin e të drejtave, përfshirë edhe procedurat për ushtrimin e këtyre të drejtave, por në ushtrimin e kësaj kompetence, ato janë të detyruara të respektojnë ligjet e Bashkimit dhe kjo vlen veçanërisht për liritë ekonomik, ku përfshihen edhe liria e qarkullimit të mallrave dhe ajo e shërbimeve. Kështu, nenet 56 dhe 57 të TFBE-së përjashtojnë që një shtet anëtar mund të ndalojë një ofrues shërbimesh të lëvizë lirisht, me gjithë stafin e tij, nga një shtet në tjetrin brenda territorit të BE-së, ose ta bëjë këtë zhvendosje me kufizime, gjë që përbën një diskriminim në krahasim me konkurrentët e tij në vendin pritës, duke ndikuar në këtë mënyrë në pritshmëritë e shërbimit të tij. Liria për të ofruar shërbime, nënkupton ndër të tjera, edhe eliminimin e çdo lloj diskriminimi të ofruesit për shkak të kombësisë së tij ose faktit se ai është nga një shtet i ndryshëm nga ai ku shërbimi do të ekzekutohet.

Nenet 45, 49 dhe 56 të TFBE-së, rregullojnë jo vetëm veprimet e autoriteteve publike, por shtrihen edhe në standarde të një natyre tjetër të cilat synojnë rregullimin në mënyrë kolektive të punësimit me pagesë, vetëpunësimin dhe shërbimet. Për sa i përket ndërveprimit të së drejtës së grevës me lirinë e lëvizjes, natyra themelore e të drejtës për të ndërmarrë veprime kolektive nuk do të thotë se këto veprime “i shpëtojnë” fushës së zbatimit të nenit 49 të Traktatit të Romës.

Ndërkohë duhet vlerësuar në kontekstin e këtij neni, edhe një veprim kolektiv i një organizate sindikale ose grupimi organizatash sindikale kundër një ndërmarrjeje, me qëllim që ta detyrojë këtë të fundit të përfundojë një marrëveshje kolektive për frenimin e lirisë së qarkullimit. Po ashtu, karakteri themelor i të drejtës për të ndërmarrë veprime kolektive nuk mund të shmangë zbatimin e ligjeve të BE-së, pikërisht dispozitave mbi lirinë e ofrimit të shërbimeve në një shtet pritës, kundër një kompanie të ngritur në një shtet tjetër anëtar, me qëllim parandalimin e ekzekutimit me punonjësit e saj.

Neni 49 të Traktatit mund t'i referohet direkt edhe një ndërmarrje private kundrejt një organizate sindikale ose grupimi organizatash sindikale, pasi liria e qarkullimit, ka një efekt të drejtpërdrejtë që prej fundit të periudhës së tranzicionit të BE-së. Gjithashtu, neni 56 i TFBE-së është drejtpërdrejt i zbatueshëm në sistemet juridike të Shteteve anëtare, duke u dhënë individëve të drejtat, dhe Gjykatës së Drejtësisë dhe gjykatave kombëtare detyrimin e zbatimit.

E drejta e grevës mund të imponojë kufizime në ushtrimin e lirive ekonomike, po aq sa dhe liritë ekonomike mund të vendosin kufizime në ushtrimin e të drejtës së grevës. Gjithashtu, ajo mund të jetë në kundërshtim me të drejtat dhe liritë e tjera të njohura nga ligji i Bashkimit Europian, si dhe të sjellë disa kufizime në ushtrimin e tyre.

Sipas jurisprudencës së Gjykatës së Drejtësisë¹⁴³, “*kufizimet e imponuara mbi lirinë e lëvizjes apo lirinë për të ofruar shërbime nga çdo veprim kolektiv janë të pranueshme vetëm nëse veprimet e ndërmarra:*

- a) ndjekin objektiva legjitime në përputhje me Traktatin e Romës;*
- b) janë të justifikuar nga arsye me interes të përgjithshëm;*
- c) janë të përshtatshme për të siguruar arritjen e objektivit;*
- d) nuk shkojnë përtej asaj që është e nevojshme për të arritur këtë qëllim.”*

Pra, shkelja e të drejtave dhe lirive të njohura me ligj nga BE-ja është e pranueshme juridikisht vetëm në rast interesash legjitimë, dhe në këtë mënyrë e drejta për të ndërmarre një veprim kolektiv për mbrojtjen e punëmarrësve përbën një interes të ligjshëm që justifikon, në parim, kufizimin e një të drejte themelore garantuar nga Traktati.

Mbrojtja e punëmarrësve është një nga arsyet thelbësore me interes të përgjithshëm që mund të justifikojë vendosjen e një kufizimi në ushtrimin e një lirie themelore të garantuar nga Traktati, por edhe kjo duhet përdorur në mënyrë të kufizuar dhe në raste shume specifike. Kështu në rastin *Viking*, nëse veprimi kolektiv për parandalimin e ndryshimit të regjistrimit të anijes, në pamje të parë dukej i arsyeshëm për shkak të qëllimit për mbrojtjen e punëtorëve, ky cilësim, megjithatë, nuk mund të merrej në konsideratë nëse do të ishte vendosur që punët apo kushtet e punës në fjalë nuk kërcënoheshin nga ndonjë rrezik i madh.

Po ashtu, edhe për rastin *Laval*, sipas dispozitave të Direktivës nr. 96/71/KE, “*pengesa e lirisë për të ofruar shërbime nuk mund të justifikohet, pasi bllokada e organizuar kishte si qëllim të imponohet si pjesë e një konteksti kombëtar të karakterizuar nga mungesa e dispozitave të çdo lloji, të sakta dhe të arritshme, të cilat e bënin praktikisht të pamundur ose të vështirë përcaktimin nga kompania, të detyrimeve për respektimin e pagës minimale.”*

¹⁴³ Çështja C-438/05 *The International Transport Workers' Federation and The Finnish Seamen's Union v Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti*.

Shkelja e të drejtave dhe lirive themelore nga një grevë nuk duhet të shkojë përtej asaj që është e nevojshme për të arritur qëllimin legjitim të saj. Prandaj, kur një organizatë sindikale synon të pengojë *ndryshimin e regjistrimit të një anijeje*¹⁴⁴, i takon gjykatës kombëtare të verifikojë:

a) nëse, sipas ligjeve kombëtare dhe traktateve në fuqi, organizata sindikale nuk kishte mjete të tjera më pak kufizuese të lirisë së lëvizjes, që të mund të çonin në diskutime të hapura;

b) nëse organizata sindikale kishte ezauruar mjetet e tjera, para se të niste veprimin për të kufizuar ushtrimin e lirisë së qarkullimit.

Përveç kësaj, Gjykata e Drejtësisë në mënyrë rigoroze i rishikon vlerësimet e gjykatës kombëtare, dhe në rastin:

a) *Viking* vendosi që “*veprimet kolektive që çojnë në ndalimin e pronarëve të anijeve për të regjistruar anijet e tyre në një Shtet tjetër nga ai në të cilin pronarët përfitues janë shtetas, përbëjnë kufizime të lirisë së lëvizjes e cila nuk mund të justifikohet objektivisht*” edhe pse politika e ndjekur nga promovuesit e lëvizjes do kishte “*si qëllim mbrojtjen dhe përmirësimin e kushteve të punës së detarëve*”¹⁴⁵;

b) *Laval*, “*nuk mund të justifikohet*” pengesa e lirisë për të ofruar shërbime, me përpjekjet për të imponuar një ndërmarrje që në shtetin pritës t’i bashkohet një marrëveshjeje kolektive “*me detyrime specifike.*”¹⁴⁶

Përveç referimit “**në të drejtën e mbylljes së aktivitetit**”¹⁴⁷, në nenin 153 të Traktatit, edhe pse si përjashtim, për këtë çështje mund të miratohet ndonjë rregullore ose udhëzim, mund të themi se në ligjet e Bashkimit Europian nuk ka ndonjë kundërshtim ndaj njohjes së të drejtës së punëdhënësit, për të marrë vendime për mbyllje të aktivitetit të ndërmarrjes, duke goditur të gjithë ose një pjesë të stafit të kompanisë, në një periudhë konflikti social. Nenin 28 i Kartës së të Drejtave Themelore të Bashkimit Europian, thekson se “*Punëmarrësit dhe punëdhënësit ose organizatat e tyre respektive, në përputhje me ligjin e BE-së dhe ligjet e praktikave kombëtare, kanë të drejtë ..., që në raste konfliktesh interes, të ndërmarrin veprime kolektive për të mbrojtur interesat e tyre, duke përfshirë edhe grevat*”. Pra Karta e Komunitetit për të Drejtat Themelore Sociale të Punëtorëve, ka deklaruar se në raste mosmarrëveshjesh, mund të ndërmerren veprime kolektive, si e drejta për grevë, por jo vetëm, pasi nënkupton se e drejta për të ndërmarrë veprime kolektive nuk është vetëm e drejta për grevë por edhe vendimi i mbylljes së aktivitetit prej punëdhënësit. Referenca e bërë shprehimisht për nismat që mund të merren nga punëdhënësit, nënkupton edhe mundësinë e marrjes së veprimeve prej tyre.

Gjithashtu në nenin 6 të Kartës Sociale Europiane, njihet e drejta e punëtorëve dhe punëdhënësve për veprime kolektive në raste mosmarrëveshjesh.

¹⁴⁴ Çështja C-438/05 *The International Transport Workers’ Federation and The Finnish Seamen’s Union v Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti*.

¹⁴⁵ Çështja C-438/05 *The International Transport Workers’ Federation and The Finnish Seamen’s Union v Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti*.
<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=71495&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=171054>

Por nëse paragrafi 5 i nenit 153 i TFBE-së, përjashton që institucionet europiane të miratojnë rregullore dhe udhëzime mbi “ligjin e *mbylljes së aktivitetit*”, ky përjashtim lë edhe në këtë rast të hapur, si për të drejtën e grevës, rrugën e miratimit të një rregulloreje konvencionale të hartuar nga marrëveshjet kolektive me dimension europian. Edhe në këtë rast një marrëveshje e tillë, mund të zbatohet nga shtetet, një për një, vetëm në përputhje me procedurat dhe praktikat specifike për partnerët social kombëtarë.

Gjithashtu, fakti që institucionet europiane nuk kanë fare kompetenca për t'u marrë me rregullat e “*mbylljes së aktivitetit*”, nuk do të thotë që edhe për këtë çështje ato nuk mbulohen nga ligjet e BE-së, pasi ashtu si e drejta për grevë, ato janë subjekt i të njëjtit regjim sipas nenit 153 të TFBE-së. Gjykata e Drejtësisë mund ta trajtojë të drejtën për “*mbylljen e aktivitetit*”, sipas rastit, për të kujtuar se ajo duhet të pajtohet me të drejtat dhe liritë e tjera të njohura nga legjislacioni i BE-së.

¹⁴⁶ Çështja C-341/05 *Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avd. 1, Byggetan, Svenska Elektrikerförbundet*

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62005CJ0341&from=EN>

¹⁴⁷ “*Lock-out*”

Legjislacioni shqiptar

Neni 50 i Kushtetutës nënvizon: “*Të punësuarit kanë të drejtë të bashkohen lirisht në organizata sindikale për mbrojtjen e interesave të tyre të punës*”, mund të themi se ~~kjo normë kushtetuese~~ përcakton dhe përforcon parimet e një shteti demokratik, pasi është një shprehje e parimit të pluralizmit. Në bazë të kësaj dispozite kushdo ka të drejtë të marrë pjesë lirisht apo të jetë anëtar i një apo disa organizatave sindikale. Megjithatë sanksionimi i kësaj dispozite nuk do të thotë aspak se çdo punëmarrës është i detyruar të jetë anëtar i një apo disa organizatave sindikale, përkundrazi kjo është një e drejtë ekskluzive e punëmarrësit për të vendosur vullnetarisht në lidhje me pjesëmarrjen ose jo të tij në një organizatë sindikale.

Një çështje tjetër e veçantë dhe mjaft e diskutuar është ajo e organizimit të punëdhënësve, pasi problemi qëndron në njohjen ose jo të cilësimit “sindikal” të veprimtarisë që ata zhvillojnë për të plotësuar interesat që lidhen me marrëdhëniet e punës. Ndërsa veprimi sindikal i punëmarrësve i referohet termit kolektiv, pra një veprimtarie të organizuar, punëdhënësi mund të veprojë edhe i vetëm sipas legjislacionit në fuqi. Organizimi i punëdhënësve nuk gëzon mbrojtjen e nenit 50, i cili për nga përmbajtja e tij i dedikohet punëmarrësve. Për punëdhënësin mund t’i referohemi nenit 46 të Kushtetutës si dhe nenit 176 të Kodit të Punës, të cilat i përgjigjen më mirë parashikimeve kushtetuese dhe ligjore pasi këto të fundit janë interpretuar si liri “sindikale” të punëdhënësve. Kjo liri “sindikale” e punëdhënësit mund të marrë edhe aspekte kolektive ose të koalicionit por ajo në thelb është një projektim i iniciativave private ekonomike të tyre dhe si e tillë në thelb është një liri individuale. Ky koncept shtron premisat për një legjislacion mbështetës të veprimit “sindikal”, por ndalon çdo trajtim të privilegjuar të organizimit të punëdhënësve dhe përcakton themelet për pranimin e kushteve më të dobishme për organizatat e punëmarrësve, si të justifikuara nga objektivi për barazi thelbësore të parashtruar në nenet e Kushtetutës, Kodit të Punës dhe Ligjit për Nëpunësit Civil.

I ashtuquajtur “sindikalizëm” i punëdhënësit është në realitet një përgjigje që formohet në kuadër të rezistencës ndaj organizimit të punëmarrësve. Megjithatë, duhet nënvizuar se Kushtetuta në brendinë e normave¹⁴⁸ vendos punën në themel të shtetit të shoqërisë dhe në dispozita të tjera në nenet 49-52 i kushtohet ekskluzivisht mbrojtjes në punë.

Pra, sipas përcaktimeve të sipërcituara të Kushtetutës, çdo punëmarrës/person, bazuar në vullnetin e tij të lirë dhe individual, ka të drejtë të anëtarësohet në një organizatë sindikale në mënyrë që të garantojë vetëm mbrojtjen e interesave të lidhura me punën, ndërmjet të cilave edhe fitimin e mjetëve të jetesës së tij me një punë të denjë dhe të ligjshme. Mbështetur në nenet e sipërpërmendura të Kushtetutës, të parimeve dhe të drejtave të njohura në to, ligjvënësi ka miratuar Kodin e Punës të RSH, ligjin “Për nëpunësin civil” si dhe akte të tjera të së drejtës së punës, në brendinë e të cilit ka dispozita të cilat sanksionojnë me tej këto të drejta. Legjislacioni shqiptar i punës ka për qëllim jo vetëm njohjen në aspektin formal të këtyre të drejtave, por edhe njohjen e tyre në aspektin thelbësor, me qëllim garantimin e tyre si dhe marrjen e masave për zbatim.

¹⁴⁸ nenet 49, 59/1 të Kushtetutës së RSH

Legjislacioni ynë sindikal paraqitet i plotësuar për të mos pranuar diskriminimet ekonomike dhe ligjore në marrëdhënien juridike të punës për shkak të anëtarësimit ose jo në organizatën sindikale. Në këtë çështje një vlerë dhe rëndësi ka vendosja e një sistemi vlerash kushtetuese të bazuara në kuptimin e organizimit sindikal mbi baza vullnetare të garantuar edhe nga mundësia juridike e pluralizmit organizativ. Ndërmjet diskriminimeve të ndaluara për të drejtën e organizimit është edhe praktika e përfitimeve të rezervuara, ndonëse shumë rrallë, ato i rezervohen përfitimeve që janë përcaktuar në kontratën kolektive dhe vetëm subjekteve që kanë nënshkruar një kontratë kolektive.

Përkufizimi i organizatave sindikale është parashikuar në nenin 176 të Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë¹⁴⁹. Si organizata të punëmarrësve organizatat sindikale mbrohen me ligj dhe një gjë e tillë thuhet shprehimisht në nenin 10 të Kodit të Punës¹⁵⁰. Kodi i Punës ka të shprehur në përmbajtjen e tij parimet dhe normat e vendosura nga Konventat e Organizatës Ndërkombëtare të Punës “Për të drejtën e organizimit”, apo “Për liritë sindikale”, të ratifikuara nga RSH, si dhe ato të sanksionuara në Kartën Sociale Europiane të Rishikuar, të cilat janë parime dhe norma mbizoteruese ndaj rregullimeve apo përcaktimeve të legjislacionit shqiptar të punës. Nderkohë, Shqipëria vazhdon me intensitet procesin e përafrimit të legjislacionit shqiptar të punës me *acquis* e BE-së në fushën e marrëdhënieve juridike të punës. Duhet theksuar se gjatë këtij procesi spikat orientimi dhe adresimi i dy momenteve thelbësore në trajtimin e lirive dhe të drejtave të njeriut, përfshirë këtu edhe të drejtat e punëmarrësve. Këto aspekte kanë të bëjnë, së pari me karakterin garantues të lirive dhe të drejtave të shtetasve, pra me konsolidimin e një shoqërie të qeverisur nga shteti ligjor, me objektiv mbrojtjen dhe zhvillimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut, në të cilat një vend të rëndësishëm zënë edhe të drejtat e punëmarrësve, dhe së dyti me karakterin social, duke parashtruar mënyrat e ndërhyrjes se shtetit në favor të grupeve më vulnerabël të shoqërisë.

Sipas dispozitave të Kreut XVI të Kodit të Punës, organizatat sindikale dhe organizatat e punëdhënësve janë organizata sindikale, të cilat në kuptimin formal juridik, funksionojnë si organizata shoqërore, të pavarura, që krijohen si bashkime

¹⁴⁹ Sipas nenit 176 të tij:

“1. Organizatat sindikale janë organizata shoqërore të pavarura që krijohen si bashkime vullnetare të punonjësve, qëllimi i të cilave është përfaqësimi dhe mbrojtja e të drejtave dhe interesave ekonomike, profesionale dhe sociale të anëtarëve të tyre.

2. Organizmat e punëmarrësve dhe të punëdhënësve kanë të drejtë të krijojnë federata, konfederata dhe të anëtarësohen në to. Çdo organizatë, federatë, konfederatë ka të drejtë të anëtarësohet në organizatat ndërkombëtare punëmarrësish apo punëdhënësish.

3. Në kuptim të kësaj dispozite, pensionistët dhe të papunët mund të anëtarësohen në organizmat e punëmarrësve.”

¹⁵⁰ Neni 10 I Kodit të Punës

“1/Liria sindikale mbrohet me ligj

2. Askush nuk ka të drejtë:

a) Të kushtëzojë punësimin e punëmarrësit nëse ai është ose jo ose pushon së qënuri anëtar i një sindikate të krijuar në bazë të ligjit.

b) Të pushojë ose çënojë të drejtën e punëmarrësit për shkak të anëtarësimit ose jo në një organizatën sindikale të krijuar në bazë të ligjit ose të pjesëmarrjes në veprimtari sindikale duke respektuar legjislacionin në fuqi.

vullnetare të punëmarrësve, qëllimi i të cilave është përfaqësimi dhe mbrojtja e të drejtave dhe interesave ekonomike, profesionale dhe shoqërore të anëtarëve të tyre.

Përveç Kushtetutës dhe Kodit të Punës në Ligjin nr. 152/2013 “Për Nëpunësin Civil”, është sanksionuar në nenin 36 të tij se nëpunësit civilë kanë të drejtë të krijojnë dhe të bëhen anëtarë të organizatave sindikaleve dhe shoqatave profesionale që kanë për qëllim mbrojtjen e interesave të tyre në shërbimin civil. Ata gjithashtu, mund të zgjidhen në organet drejtuese të organizatave sindikaleve dhe të marrin pjesë në veprimtarinë e tyre, jashtë orarit zyrtar. Ndërkohë ndalohej që nëpunësi civil i kategorisë së lartë drejtuese të jetë njëkohësisht në organet ekzekutive të sindikatës apo shoqatës profesionale.

Por vetvetiu lind pyetja se cilët janë faktorët apo arsyet që “detyrojnë” punëmarrësit të organizohen në këto grupime? Së pari, duhet theksuar se ndryshimet politike që ndodhen në Shqipëri pas viteve ‘90, ndryshime këto që dhanë efektet përkatëse edhe në marrëdhëniet e punës, në këtë kohë kemi kalimin nga organizimet kolektive të mjeteve të prodhimit drejt një shoqërie tjetër ku filloi të lindte një tjetër element shumë i rëndësishëm i saj që ishte prona private. Pikërisht lindja e saj bëri që krahas shtetit i cili deri në këtë kohë ishte punëdhënësi i vetëm të lindte edhe një kategori tjetër që ishte ajo e punëdhënësve privatë. Marrëdhëniet juridike të punës edhe me punëdhënësit privatë, mbartën me vete edhe konfliktet midis punëdhënësve dhe punëmarrësve, ndaj për të qenë më solidë, më të mbrojtur dhe më efektive në këtë konflikt, punëmarrësit organizohen në organizata sindikale.

Organizatave sindikale kanë një rëndësi të posaçme, pasi ato mbartin në vetvete misionet e rëndësishme për të cilat janë krijuar për mbrojtjen e punonjësve që është sinonim i ndryshimeve sociale, ekonomike, kulturore etj, dhe që kanë vullnetin të influencojnë në politikën e zhvillimit në emër të interesit të përbashkët për mbrojtjen e të drejtave shoqërore të punonjësve për t’u përballur me shtetin dhe punëdhënësit. Në përgjithësi punëmarrësit tërhiqen për t’u bërë pjesë e organizatës sindikale nëse ajo premtonte një mbrojtje të marrëdhënieve juridike të punës dhe kushte të saj në srtandarde më të larta.

Përsa u përket funksioneve që kanë organizatat sindikale duhet theksuar se përveç funksionit edukues për elementët e marrëdhënies juridike të punës dhe të organizimit të punëmarrësve, ato kanë një rol të rëndësishëm për të bërë rekomandime dhe diskutime në fushën e hartimit dhe zbatimit të legjislacionit të punës, kontrollit shoqëror mbi zbatimin e këtij legjislacioni dhe mbi veprimtarinë e përditshme të administratës së punës. Në përputhje me nenin 200 të Kodit të Punës, Këshilli Kombëtar i Punës është organi më i lartë konsultativ i dialogut social në të cilin konsultohen të gjitha politikat dhe legjislacioni i punës, mbrojtja shoqërore e punës, formimi profesional etj, si dhe problematikat e zbatimit të tij. Në këtë organ të dialogut social marrin pjesë organizatat më të përfaqësuara të punëdhënësve dhe punëmarrësve, si dhe përfaqësuesit e palës shtet. Organizatat sindikale kanë një rol të rëndësishëm në efektivitetin e zbatimit të marrëdhënies juridike të punës, nëpërmjet ndërgjegjësimit të punëmarrësve për rëndësinë e organizimit dhe veprimit sindikal, si edhe në drejtim të ushtrimit të kontrollit për zbatimin e dispozitave që rregullojnë marrëdhëniet juridike të punës, si dhe kushteve të sigurisë dhe shëndetit në punë.

Në këtë kontroll janë të lidhura edhe synimet e organizatave sindikale për parandalimin e konflikteve të punës, e në rast se ato ndodhin në zgjidhjen paqësore të tyre.

Më poshtë po trajtoj disa nga instrumentet ligjore që Kodi i Punës u ka njohur organizatave të punëmarrësve, natyrisht duke u përqendruar jo në të gjithë tematikat e rregullimit ligjor nga Kodi i Punës, por në ato më kryesoret që i bëjnë ato një aktor kryesor në zhvillimin e dialogut social për mbrojtjen e të drejtave të punëmarrësve.

Kodi i Punës trajton juridikisht statusin dhe veprimtarinë e sindikatës në nenet 160 deri në 203 dhe konkretisht rolin e tyre në çështjet e kontraktimit kolektiv, të drejtës së grevës dhe zgjidhjes së konflikteve të punës.

3.1 Kontraktimi kolektiv

Kontrata kolektive është një nga burimet më të rëndësishme profesionale të marrëdhënieve të punës, ajo ka përparësi ndaj rregullimeve juridike individuale të punës, si dhe mund të parashikojë dispozita për trajtime më të favorshme ndaj punëmarrësve nga sa parashikon vetë legjislacioni i punës në fuqi.

Në nenet 160 deri në 165 të Kodit të Punës trajtohen subjektet të cilat legjitimohen si palë në fillimin e negociatave, bisedimeve për lidhjen e një kontrate kolektive, por edhe procedura që ato duhet të ndjekin që të njihen si të tilla nga pala punëdhënëse. Kodi ka shprehur në mënyrë eksplicite se nga pala punëmarrëse, legjitimon si palë që ka të drejtë të marrë përsipër detyrime por edhe të ketë të drejta në kuadër të marrëdhënies juridike kolektive, organizatën e punëmarrësve/sindikatën, ndërkohë që për palën tjetër përcaktohet si palë e mundshme si vetë punëdhënësi ashtu edhe organizata e punëdhënësve ku ai aderon.

Pra, sipas këtij përcaktimi të Kodit të Punës, punëmarrësit duhet të jenë të organizuar detyrimisht në një organizatë me qëllim që të kenë të drejtë të sigurojnë një rregullim kolektiv të marrëdhënies së tyre të punës. Ky përcaktim ligjor nuk ka për qëllim që të pengojë apo kufizojë punëmarrësit në garantimin e të drejtave të tyre, por synon që të nxisë organizimin dhe reagimin kolektiv si një mjet më i ndjeshëm, efektiv dhe i fuqishëm ndaj punëdhënësit.

Sipas nenit 163 të Kodit të Punës, vetëm organizata e punëmarrësve e cila është më e përfaqësuar në ndërmarrje, ka të drejtën që t'i kërkojë punëdhënësit/organizatës së punëdhënësit për fillimin e bisedimeve për negociimin e një kontrate kolektive.

Ky përcaktim ligjor nuk ka për qëllim përjashtimin e një apo disa organizatave të tjera të punëmarrësve, të cilat ushtrojnë aktivitetin e tyre në këto ndërmarrje. Qëllimi i ligjivënësimit në këtë dispozitë ligjore mendoj se është që të rrisë forcën e përfaqësimit dhe të reagimit të punëmarrësve në këtë fazë të rëndësishme të lindjes së marrëdhënies juridike kolektive. Sa më e përfaqësuar të jetë një organizatë punëmarrësish aq më i fortë është pushteti i saj në fazën e negociimit të kontratës kolektive dhe në garantimin në të, të të drejtave që burojnë për punëmaresit nga legjislacioni i punës. Kur flasim për shfaqje të forcës apo të pushtetit të organizatës së

punëmarrësve gjatë negocimit të kontratës kolektive, duhet të kemi në konsideratë forcën apo pushtetin e saj brenda përcaktimeve ligjore të Kodit të Punës, formave dhe procedurave të parashikuara në të.

Megjithatë shpeshherë gjatë zbatimit në praktikë të këtyre neneve të Kodit të Punës, është vënë re se organizatat e punëmarrësve, nuk kanë shfrytëzuar maksimalisht lirinë e njohur nga dispozitat e këtij Kodi, për të garantuar të drejta më të favorshme për punëmarrësit që ato përfaqësojnë. Në praktikë vërehen kontrata kolektive standarde dhe gati identike me kontratat individuale të punës, pa përcaktime impenjative për punëdhënësit lidhur me detyrimet që ai duhet të përmbushë për të përmirësuar të drejtat e punëmarrësve, gjatë periudhës së vlefshmërisë së kontratës kolektive. Në një analizë të fundit që mund t'u bëj shkaqeve që sjellin një nivel të ulët mbrojtjeje në kontratat kolektive të negociuara nga organizatat e punëmarrësve, mund të theksoj se ky nivel i përmbajtjes së kontraktimit kolektiv, është reflektim i drejtpërdrejtë gjithashtu edhe i nivelit të ulët të zhvillimit të marrëdhënieve industriale, i mungesës së një tradite dhe kulture të rrënjosur të kontraktimit dhe dialogut social, si dhe produkt i ekzistencës së organizatave të dobëta të punëmarrësve. Një faktor tjetër i rëndësishëm që ka ndikim në këtë nivel të kontraktimit është edhe ekzistenca e punës informale dhe presionit që ushtrohet nga punëdhënësit mbi punëmarrësit për vazhdimin e një marrëdhënieje juridike pune informale. Në këtë mënyrë punëdhënësit, ndikojnë indirekt nëpërmjet mjeteve të ndryshme që kanë në përdorim, në pengimin e mbrojtjes shoqërore të punës së punëmarrësve si dhe garantimin e elementëve të domosdoshëm që përmban marrëdhënia juridike e punës.

Kodi i Punës në nenin 169 të tij, përcakton detyrimin që mbartin organizatat e punëmarrësve, nënshkruese të kontratës kolektive, për zbatimin e dispozitave të kontratës nga anëtarët e tyre, apo për detyrimin e paqes gjatë periudhës së vlefshmërisë së saj. Pra, në një kuptim të caktuar sipas ligjvënësit, organizatat e punëmarrësve jo vetëm kanë një rol të rëndësishëm në parashikimin në kontratat kolektive të të drejtave të punëmarrësve, por edhe në garantimin nga anëtarët e saj, të detyrimeve që ato marrin përsipër në këtë marrëdhënie kolektive të punës.

3.2 E drejta e grevës

E drejta e grevës buron nga Kushtetuta e RSH, e cila në nenin 51, pika 1 përcakton se “e drejta e të punësuarit për grevë që ka të bëjë me marrëdhëniet e punës është e garantuar”. Pra në këtë dispozitë të aktit themelor është përcaktuar roli garant i shtetit për ushtrimin e kësaj të drejte nga çdo punëmarrës, me kusht që kjo grevë të ndërmerret vetëm për çështje që lidhen me marrëdhëniet e punës. Për më tepër në pikën 2 të këtij neni të Kushtetutës, është përcaktuar se kjo e drejtë mund të kufizohet me ligj për kategori të veëanta punëmarrësish, me qëllim që shoqërisë t'i sigurohen shërbimet e domosdoshme. Pra, në këtë pjesë të dispozitës, është vendosur një klauzolë ligjore e cila përcakton se nga ushtrimi i kësaj të drejte mund të privohen vetëm kategori të caktuara punonjësish, por edhe këta përjashtohen vetëm për një qëllim të caktuar, që është garantimi i shërbimeve të domosdoshme për shoqërinë.

E drejta për të bërë grevë është një e drejtë që në mënyrë ekskluzive i takon punëmarrësit, si pala më e dobët në një marrëdhënie pune. Greva është një mënyrë e

të sjellurit, e të vepruarit nga ana e punëmarrësit për të ndërprerë punën, e cila ka për qëllim që të bëjë presion mbi punëdhënësin për përmirësimin e situatës së tij ekonomike, kushteve të punës e përgjithësisht ndryshimin e dispozitave të parashikuara në kontratën individuale apo të punës.

Megjithatë e drejta e grevës nuk është e pakufizuar, pasi nuk mund të zhvillohen greva pa kritere e arsye në sektorë të veçantë si p.sh., në arsim, shëndetësi etj. Një gjë e tillë parashikohet në paragrafin e dytë të nenit 151 ku thuhet: *“Kufizime për kategori të veçanta të punësuarish mund të vendosen me ligj për t’i siguruar shoqërisë shërbimet e domosdoshme”*

E drejta e grevës është një e drejtë subjektive, pra përdorimi apo vënia në jetë e së cilës i takon punëmarrësit i cili mund të zgjedhë nëse do ta përdorë apo jo. Pra, pjesëmarrja në grevë është vullnetare dhe asnjë nuk mund të detyrohet të marrë pjesë në grevë në kundërshtim me vullnetin e tij. Është kategorikisht i ndaluar çfarëdoq presioni që pengon shprehjen e lirë të vullnetit të punonjësve për të marrë pjesë ose jo në grevë. E drejta e grevës ushtrohet për përmirësimin e kushteve të punës, shpërblimin e punës, mbrojtjen në punë, sigurimet shoqërore si dhe për të drejta të tjera që lidhen me marrëdhëniet e punës me qëllim që të arrihet nënshkrimi i kontratës kolektive. Greva shpreh parime të një konflikti kolektiv të punës dhe ajo është një aspekt i shfaqjes së tij sepse konflikti kolektiv është një ndër mënyrat e përplasjes me punëdhënësin. Nenet 50 dhe 51 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë i kanë vendosur ato si norma kushtetuese në të cilat theksohet dallimi ndërmjet një shteti social bashkëkohor dhe shtetit liberal. Ndërsa ky i fundit bazohet në pranimin e barazisë formale të njeriut përpara ligjit, shtetit social i sanksionuar nga Kushtetuta synon të realizojë një barazi thelbësore, pra duke polemizuar kundër rregullave ekzistuese të raporteve shoqërore dhe ekonomike për transformimet e saj. Mbi këtë pikënisje formohen dhe instrumentet juridike, që shërbejnë për të mënjeluar pabarazinë sociale, si dhe pasojat që karakterizojnë pozicionin e punëmarrësit dhe atë të punëdhënësit. E drejta e grevës përbën një nga këto instrumente, një mjet ligjor për të realizuar një pjesëmarrje efektive të punëmarrësve në shndërrimin e marrëdhënieve ekonomike-shoqërore. Këto premisa janë themelore për interpretimin e nenit 51, në lidhje me dispozitat e ligjit tonë për grevën. Neni 50 dhe 51 të Kushtetutës të vendit tonë kanë një rëndësi të veçantë dhe ndërvarja midis këtyre normave pohohet edhe nga doktrina juridike aktuale. Për shembull nevoja e organizatave sindikale për të shpallur grevën ose legjitimitetin e organizatës sindikale e dëshmojnë më së miri këtë. Pra, mund të thuhet se parashikimi i grevës në një dispozitë më vete (neni 51 i Kushtetutës) dhe dhënia e së drejtës së punëmarrësve për organizim sindikal janë garancitë e efektivitetit të lirisë sindikale.

Në vendin tonë statistikisht tregojnë se grevat nuk janë aq të shpeshta dhe të dëmshme, por ajo që të bie në sy në këtë aspekt është se në rastet kur kemi një zgjidhje paqësore të një konflikti, kjo gjë nuk përbën ndonjë lajm të rëndësishëm, por nëse nuk flasim për grevat atëherë kjo është një heshtje tjetër. Duke patur parasysh qëllimin e grevave do të shohim se kemi greva të ndryshme si:

a) Grevat ekonomike, të cilat zakonisht ndodhin kur bisedimet për negocimin e kontratës kolektive janë të pasuksesshme dhe organizatat sindikale përpiqen të bëjnë presion mbi punëdhënësit për të arritur në një marrëveshje. Ato vijnë si pasojë e

hedhjes poshtë të kërkesës për të parashikuar në përmbajtjen e kontratës mundësinë e rritjes së pagës gjatë periudhës së vlefshmërisë së saj.

b) Grevat për shkak të moszbatimit të legjislacionit të punës, në të cilat punëmarrësit hidhen në protesta për një praktikë të padrejtë pune, por jo për çështje të parashikuara në kontratën kolektive të punës.

c) Grevat e papritura dhe jozyrtare ndodhin kur punëmarrësit largohen nga puna pa pëlqimin e organizatave sindikale, pavarësisht se kjo mënyrë veprimi mund të mos jetë e ligjshme.

Një organizatë sindikale mund të mbajë përgjegjësi sipas ligjit për dëmet që mund t'i jenë shkaktuar punëdhënësit nëse organizatat sindikale autorizojnë grevë të befashme, në të kundërt organizatat sindikale nuk mban përgjegjësi për veprimet e anëtarëve të saj. Në një proces negocimi veprimi më i thjeshtë që mund të bëjnë organizatat sindikale është të hidhen në grevë, por sa e thjeshtë mund të duket në plan të parë aq më shumë ndërlikime e shoqërojnë më pas atë, si për punëdhënësin ashtu edhe për organizatat sindikale dhe punëmarrësit që ato përfaqësojnë. Grevat imponojnë kosto mbi punëdhënësit sepse ato detyrojnë një mbyllje të plotë ose të pjesëme të ndërmarrjes ndërkohë që punëmarrësit gjithashtu mund të vuajnë humbjet financiare si dhe humbjet e vendit të punës, nëse greva është e paligjshme.

Për një zbrëthim të plotë ligjor të ushtrimit të së drejtës së grevës, në nenet 197-198 të Kodit të Punës, përcaktohen rregulla të detajuara lidhur me, kushtet e përgjithshme, subjektet që mund të ushtrojnë këtë të drejtë, pjesëmarrjen në grevë, ndërmarrjen e veprimeve të caktuara në të, llojet e grevave që mund të ndërmerren, gjendjet e veçanta apo shërbimet e rëndësise jetike etj.

Sipas nenit 197, pika 2 dhe nenit 197, pika 1 të Kodit të Punës, organizatat e punëmarrësve të cilat kanë personalitet juridik kanë të drejtë të ushtrojnë të drejtën e grevës për zgjidhjen e kërkesave të tyre ekonomike dhe shoqërore. Pra sipas kësaj pike, së pari subjekti i cili legjitimohet për të ushtruar këtë të drejtë në emër të punëmarrësit është vetëm organizata e punëmarrësve, me personalitet juridik që ushtron aktivitetin e saj pranë një punëdhënësi të caktuar, dhe së dyti kjo e drejtë duhet të ushtrohet prej saj për zgjidhjen e kërkesave ekonomike dhe shoqërore të punëmarrësve. Në mënyrën se si është formuluar kjo dispozitë e Kodit të Punës, duket sikur ajo tejkalon përcaktimin e Kushtetutës, që e lidh ushtrimin e të drejtës së grevës vetëm me marrëdhëniet e punës. Në fakt marrëdhënia juridike e punës ka në përmbajtjen e saj si elementë ekonomike ashtu dhe shoqërore, pra në përmbajtjen e saj trajtohet shpërblimi i punës, pjesëmarrja në fitim, rritja e mirëqenies sociale të punëmarrësit (mbulimin me sigurime shoqërore), mbrojtja shoqërore e punës. Parë në këtë kontekst, theksoj se përcaktimi i bërë në Kodin e Punës nuk tejkalon dispozitën e Kushtetutës, por e trajton atë në përmbajtjen dhe thelbin e marrëdhënies së punës. Në analizë të fundit, mund të themi se ushtrimi i të drejtës së grevës nga organizata e punëmarrësve bëhet me qëllim garantimin dhe respektimin e të drejtave të punëmarrësve në marrëdhënien juridike të punës. Pjesëmarrja në grevë e punëmarrësve sipas Kodit të Punës është vullnetare, dhe askush nuk mund të detyrohet të marrë pjesë në një grevë kundër dëshirës së tij. Theksoj se pjesëmarrja në grevë e punëmarrësve, në asnjë rast, nuk duhet të jetë e detyruar as nga drejtuesit e organizatës së punëmarrësve në të cilën ai është anëtar.

Sipas nenit 197/3, pika 2, ushtrimi i të drejtës së grevës do të konsiderohet i ligjshëm, nëse organizata e punëmarrësve ndërmer një grevë për nënshkrimin e një kontrate kolektive pune ose nëse ka një të tillë për plotësimin e kërkesave që burojnë nga marrëdhëniet e punës dhe që nuk rregullohen nga kjo kontratë, me përjashtim të rasteve kur kontrata parashikon detyrimin absolut të paqes, si dhe pasi palët¹⁵¹ kanë konsumuar paraprakisht procedurën e ndërmjetësimit dhe të pajtimit.

Në përcaktimet e mësipërme të Kodit të Punës, theksi vihet në faktin që organizata e punëmarrësve, në çdo rast ushtrimin e të drejtës së grevës duhet ta këtë të ndërlidhur me marrëdhënien e punës, pavarësisht nëse ende ajo nuk është formalizuar nga pikëpamja juridike. Nëse ka një marrëdhënie të formalizuar në këndvështrimin juridik, dispozita i ka krijuar mundësinë organizatës së punëmarrësve që për çështje që nuk janë rregulluar në brendinë e saj, ajo të këtë të drejtën që të organizojë lëvizjen dhe veprimtarinë e saj, me qëllim maksimizimin e përpjekjeve për të garantuar të drejtat e punëmarrësve. Gjithsesi, ligjvënësi është shprehur që për përdorimin e kësaj të drejte, palët duhet që paraprakisht të jenë përpjekjur për zgjidhjen e saj me procedurat e ndërmjetësimit.

Lidhur me garantimin e të drejtës për grevë, Kodi i Punës në nenin 197/2, ka përcaktuar të njëjtin nivel mbrojtjeje të së drejtës për punë të atyre punonjësve që në situatë greve dëshirojnë të punojnë, por njëkohësisht mbron nga përdorimi i forcës dhe nga arbitrariteti i punëdhënësve ata që duan të bëjnë grevë të ligjshme.

Në përputhje me parashikimin Kushtetues për garantimin e shërbimeve të domosdoshme për shoqërinë, gjatë kohës së ushtrimit të grevës, në nenin 197/5 të Kodit të Punës, përcaktohet ndalimi i grevës në ato aktivitete që klasifikohen si shërbime jetike, ndërkohë që në nenin 197/6 nuk lejohet ushtrimi i të drejtës së grevës në sektorin e shërbimeve për plotësimin e nevojave të rëndësisë themelore të popullsisë, në rast se nuk sigurohen shërbimet minimale. Në mënyrën se si janë hartuar këto dispozita, dhe duke patur parasysh edhe terminologjinë e përdorur në to, duket sikur ka një përplasje ndërmjet tyre, pra në nenin 197/5 kemi një ndalim të grevës në shërbimet jetike, ku përfshihen edhe ato të rëndësisë themelore të popullsisë, ndërkohë që në nenin 197/6 përcaktohet se në këta sektorë të fundit mund të ushtrohet kjo e drejtë por me kusht që të sigurohen shërbimet minimale. Pra brenda dispozitave të Kodit të Punës ka një standard dhe përcaktim të dyfishtë për të njëjtat shërbime, duke krijuar në këtë mënyrë situata të paqarta ligjore, të cilat në analizë të fundit mund të sjellin, së pari mohim të së drejtës për ushtrimin e grevës, dhe së dyti një mbrojtje jo të mirë dhe të plotë të të drejtave të punëmarrësve në këto shërbime. Sipas pikës 2 të nenit 51 të Kushtetutës, nuk mund të kemi mohim të së drejtës për grevë, nga organizata e punëmarrësve në këta sektorë shërbimesh në bllok, por vetëm kushtëzim të kësaj të drejte duke garantuar shërbimet e domosdoshme për shoqërinë. Në këtë kontekst vlerësoj se duhet të ketë një riformulim të nenit 197/5 dhe nenit 197/6 në mënyrë që përcaktimet në to të jenë në përputhje me kushtëzimin e Kushtetutës.

¹⁵¹ organizata/t e punëmarrësve dhe punëdhënësi/organizata e punëdhënësve

Neni 197/7 i Kodit të Punës përkufizon si të ligjshme grevën e solidaritetit nëse ajo mbështet një grevë të ligjshme që ndërmerret ndaj një punëdhënësi, në ndihmë të të cilit punëdhënësi i grevistëve solidarë jep mbështetje aktive për të ndaluar ose përfunduar grevën. E përkufizuar në këtë mënyrë, greva e solidaritetit kufizon lirinë sindikale të organizatave të punëmarrësve, karakterin solidar të kësaj lëvizjeje, pavarësisht arsyes apo shkakut të këtij veprimi. Pa solidaritetin e punëmarrësve për të garantuar të drejtat e tyre në marrëdhënien e punës, nuk mund të ketë sindikalizëm. Mbi sa më sipër, vlerësoj se duhet të ketë një riformulim të konceptit të grevës solidare, me qëllim që të mos kemi kufizim të lirisë sindikale për mbrojtjen e të drejtave të punëmarrësve.

Sipas nenit 35 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, nëpunësi civil ka të drejtën e grevës, përveçse kur parashikohet ndryshe nga ligji. Në çdo rast e drejta e grevës nuk lejohet në fushën e shërbimeve thelbësore të veprimtarisë shtetërore si transporti, televizioni publik, furnizimi me ujë, gaz dhe energji elektrike, administrata e burgjeve, administrata e sistemit të drejtësisë, shërbimet kombëtare të mbrojtjes, shërbimet shëndetësore urgjente, shërbimet për furnizimin me ushqime ose shërbimet e kontrollit të trafikut ajror. Edhe në këtë dispozitë ligjore vërehet garantimi i të drejtës për grevë, por edhe kufizimi i saj për sektorë apo shërbime të administratës të cilat konsiderohen me interes publik për sigurinë, shëndetin publik, apo të cilat kanë rëndësi jetike për popullsinë. Në këtë këndvështrim mund të themi se kufizimi i të drejtës për grevë është në përputhje me përcaktimin e nenit 17 të Kushtetutës, sipas të cilit *“Kufizime të të drejtave dhe lirive të parashikuara në këtë Kushtetutë mund të vendosen vetëm me ligj për një interes publik ose për mbrojtjen e të drejtave të të tjerëve. Kufizimi duhet të jetë në përpjesëtim me gjendjen që e ka diktuar atë.”*, si dhe *“2. Këto kufizime nuk mund të cenojnë thelbin e lirive dhe të të drejtave dhe në asnjë rast nuk mund të tejkalojnë kufizimet e parashikuara në Konventën Europiane për të Drejtat e Njeriut.”*.

Nga sa më sipër mund të themi që kufizimi në këtë rast është bërë nëpërmjet një dispozite ligjore, për një interes publik, si dhe ligjvënësi ka respektuar parimin e proporcionalitetit në përcaktimin e kufizimeve vetëm në atë pjesë të shërbimit që paraqet rëndësi për publikun, por duke mos tejkaluar në asnjë rast kufizimet e parashikuara në Konventën Europiane për të Drejtat e Njeriut.

3.3 Zgjidhja e konflikteve kolektive të punës

Konfliktet kolektive të punës janë pjesë përbërëse e zbatimit të marrëdhënieve juridike kolektive të punës, dhe pikërisht lidhur me to Kodi i Punës institucionalizon zgjidhjen e tyre me pajtim, ndërmjetësim, arbitrim apo në rrugë gjyqësore. Në kreun XVII të Kodit të Punës, përcaktohen përkufizimi i konfliktit kolektiv¹⁵², nivelet e shqyrtimit dhe negociimit të konfliktit, procedurat e trajtimit të konflikteve kolektive nga palët etj. Edhe në rastin e konflikteve kolektive, Kodi i Punës njeh si palë të procesit të zgjidhjes së këtij konflikti organizatën/at e punëmarrësve dhe

¹⁵² Neni 188 i Kodit të Punës “Me konflikt kolektiv kuptohet çdo konflikt ndërmjet disa punëmarrësish, një ose disa organizatave të punëmarrësve nga njëra anë dhe një ose disa punëdhënësish, ose një ose disa organizatave të punëdhënësve, nga ana tjetër”

punëdhënësin ose organizatën e punëdhënësve, pra përfaqësuese të punëmarrësve në këtë proces për të garantuar mbrojtjen e të drejtave të tyre, janë organizatat e tyre.

Neni 189 të Kodit të Punës, përcakton se zyrat e pajtimit kanë në përbërjen e tyre organizatat më të përfaqësuara të punëmarrësve dhe të punëdhënësve. Pra sipas këtij përcaktimi ligjor në zyrat e pajtimit marrin pjesë organizatat e punëmarrësve/punëdhënësve më të përfaqësuara në territorin gjeografik ku e shtrin aktivitetin zyra e pajtimit, e cila jo domosdoshmërisht është organizata e punëmarrësve që ka nënshkruar kontratën kolektive për të cilën ka lindur konflikti. Organizatat më të përfaqësuara të punëmarrësve kanë një rol të rëndësishëm në procesin e pajtimit të palëve, vetëm në rastet e konflikteve për kontratat kolektive, kur kjo e fundit nuk ka të parashikuar në përmbajtjen e saj një procedurë pajtimi të mjaftueshme. Pra palët, në kontratën kolektive të punës mund të kenë rënë dakort edhe për një procedurë pajtimi tjetër ndërmjet tyre, duke angazhuar në të organizatën e punëmarrësve nënshkruese të kontratës kolektive.

Gjatë procesit të pajtimit në zyrën e pajtimit palët thirren për t'u paraqitur në seancën e shqyrtimit dhe marrin pjesë në debate duke paraqitur argumentet, dokumentet dhe të dhënat që kërkon zyra. Sipas procedurës së parashikuar në Kodin e Punës dhe aktet nënligjore në zbatim të tij, pavarësisht se organizata e punëmarrësve nënshkruese e kontratës kolektive, mund të mos jetë organizata anëtare e zyrës së pajtimit, në fund të procesit të pajtimit do të jetë pikërisht ajo që do të vendosë bashkë me punëdhënësin/organizatën e punëdhënësve për mënyrën e zgjidhjes së konfliktit kolektiv, duke garantuar në këtë mënyrë mbrojtjen e të drejtave të punëmarrësve të cilët ajo përfaqëson.

Në përfundim mund të themi se Kodi i Punës ka të shprehur në përmbajtjen e tij parimet dhe normat e vendosura nga Kushtetuta e RSH dhe Kartën Sociale Europiane të Rishikuar. Organizatat e punëmarrësve luajnë një rol të rëndësishëm në procesin e nënshkrimit të kontratës kolektive dhe zbatimit të saj, në ushtrimin e të drejtës së grevës si dhe të zgjidhjes së konflikteve kolektive. Ato gjatë këtyre procesve përfaqësojnë interesat e punëmarrësve, për të garantuar një punë në kushte të denja për ta, në përputhje me të drejtat e përcaktuara në legjislacionin në fuqi.

4. Realizimi i të drejtës për punë dhe mbrojtje shoqërore të punës sipas instrumenteve ligjore të BE-së, akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga RSH dhe legjislacionit shqiptar

Instrumentet ligjore të BE-së

Traktatet i kanë vendosur çështjet e punësimit në qendër të shqetësimeve sociale të BE-së dhe pikërisht *neni 3* i prezantuar në vitin 2007, për këtë arsye i referohet një ekonomie sociale të tregut mjaft konkurruese, që synon punësim të plotë. *Neni 9* i TFBE-së kërkon nga BE që në përcaktimin dhe zbatimin e politikave dhe veprimeve të saj, të marrë parasysh kërkesat lidhur me nxitjen e një niveli të lartë punësimi. Një kapitull i tërë i është kushtuar nxitjes së punësimit, rritjes të vendeve të punës, ku

tentohet të koordinohen politikat e shteteve anëtare në këtë fushë¹⁵³. Kapitulli IX, i Traktatit e integron nxitjen e punësimit në vizionin e përgjithshëm të politikës sociale, në përmbajtjen e tij parashikohen përveç të tjerash, dispozita mbi edukimin dhe formimin profesional sidomos të të rinjve.

Lëvizja e lirë e punëtorëve, është e rëndësishme si mjet për luftën kundër papunësisë, ndonëse nuk është ky qëllimi i vetëm i saj. Për këtë qëllim, Rregullorja Nr. 1612/68 e 15 tetorit 1968 mbi lëvizjen e lirë të punëtorëve lehtëson plotësimin e kërkesës dhe ofertës së punës brenda BE-së. Gjithashtu, Gjykata e Drejtësisë ka luajtur një rol të rëndësishëm në krijimin e së drejtës europiane të punësimit, si dhe doktrina e përpunuar në bazë të kësaj jurisprudence.¹⁵⁴

Në kreun 2 të TFBE-së, në të cilin përcaktohen rregullat, lidhur me “*të drejtën e vendosjes*”, neni 52 parashikon se dispozitat e këtij Kreu dhe masat e marra në bazë të tyre nuk e çenojnë zbatueshmërinë e dispozitave të përcaktuara në akte ligjore, nënligjore ose administrative, ku parashikohet trajtim i veçantë për shtetasit e huaj për shkak të politikës publike, sigurisë publike ose shëndetit publik. Pra, sipas kësaj dispozite, Traktati ka lejuar mundësinë që për të huajt të ketë një trajtim të veçantë nëpërmjet akteve të ndryshme, për shkak të politikës, së sigurisë, rendit dhe shëndetit publik.

Sipas nenit 145 të TFBE-së¹⁵⁵, shtetet anëtare dhe Bashkimi, në zbatim të Titullit të punësimit, duhet të punojnë për hartimin e një strategjie të bashkërenduar për punësimin dhe në veçanti për promovimin e një krahu pune të kualifikuar, të trajnuar dhe të aftë për t’u përshtatur tregjeve të punës që reagojnë ndaj ndryshimeve ekonomike, me qëllim arritjen e objektivave të përcaktuara në nenin 3 të Traktatit për Bashkimin European. Shtetet anëtare, përmes politikave për punësimin, kontribuojnë në arritjen e objektivave të punësimit në mënyrë që ato të përputhen me orientimet e përgjithshme të politikave ekonomike të shteteve anëtare dhe të Bashkimit. Gjithashtu shtetet anëtare, duke u kushtuar vëmendje praktikave kombëtare e konsiderojnë nxitjen e punësimit si çështje me interes të përbashkët dhe i bashkërendojnë veprimet e tyre në këtë aspekt brenda Këshillit.

Bashkimi European kontribuon për një nivel të lartë punësimi përmes nxitjes së bashkëpunimit midis shteteve anëtare dhe përmes mbështetjes, si dhe nëse është nevoja, përmes plotësimit të veprimeve të tyre, gjithmonë duke respektuar kompetencat e vetë shteteve anëtare. Këshilli European shqyrton çdo vit situatën e punësimit brenda Bashkimit dhe miraton përfundime për këtë situatë, në bazë të një raporti të përbashkët vjetor të Këshillit dhe Komisionit. Në bazë të përfundimeve të Këshillit European, ai me propozim të Komisionit dhe pasi konsultohet me Parlamentin European, Komitetin Ekonomik dhe Social, Komitetin e Rajoneve dhe Komitetin e Punësimit, harton çdo vit udhëzime që duhet të jenë të përputhura më

¹⁵³ Nenet 145-150 të TFBE

¹⁵⁴ Shih edhe S. VAN RAEPENBUSCH, “Zhvillimet e fundit të jurisprudence sociale të Gjykatës së Drejtësisë”, *Jurisprudence sociale Lamy*, n° 63, 29 gusht 2000, fq 9-20; Diamond ASHIAGBOR, “*Strategjia Europiane e Punësimit: Rregullimet e tregut të punës dhe qeverisja e re*” *Governance*” Oxford University Press, 2005.

¹⁵⁵ Ish-neni 125 I TKE

udhëzimet e përgjithshme të miratuara nga BE-ja për politikën ekonomike dhe të cilat shtetet anëtare duhet t'i mbajnë në konsideratë në politikën e tyre për punësimin. Nga ana tjetër, çdo shtet anëtar i jep Këshillit dhe Komisionit një raport vjetor të masave kryesore të marra për të vënë në zbatim politikën e tij për punësimin në dritën e udhëzimeve vjetore të BE-së. Më tej Këshilli, në bazë të raporteve të përgatitura dhe pasi merr mendimin e Komitetit të Punësimit, kryen çdo vit një shqyrtim të zbatimit të politikave për punësimin të shteteve anëtare në dritën e udhëzimeve për punësimin. Këshilli, me rekomandim të Komisionit, nëse e gjykon të arsyeshme në bazë të shqyrtimit që kryen mund t'u japë rekomandime shteteve anëtare. Në përfundim, në bazë të rezultateve të shqyrtimit, Këshilli dhe Komisioni përgatisin një raport vjetor të përbashkët, të cilin ia paraqesin Këshillit Europian, për situatën e punësimit në BE dhe për zbatimin e orientimeve për punësimin.

Një rol të posaçëm lidhur me politikën e punësimit ka edhe Parlamenti Europian dhe Këshilli¹⁵⁶ të cilët sipas procedurës së zakonshme legjislative dhe pasi konsultohen me Komitetin Ekonomik dhe Social dhe Komitetin e Rajoneve, mund të miratojnë masa stimuluese që kanë për qëllim nxitjen e bashkëpunimit midis shteteve anëtare dhe mbështetjen e veprimeve të tyre në fushën e punësimit përmes nismave që kanë si qëllim zhvillimin e shkëmbimit të informacionit dhe të praktikave më të mira, ofrimin e analizave krahasuese dhe të këshillave si edhe nxitjen e qasjeve novatore dhe përvojave vlerësuese, në veçanti me ndihmën e projekteve pilot. Sipas paragrafit të fundit të nenit 149 të TFBE-së, masa që Parlamenti dhe Këshilli mund të marrin nuk përfshijnë harmonizimin e akteve ligjore dhe nënligjore të shteteve anëtare. Ky përcaktim i Traktatit nënkupton që në çështjet e punësimit nuk synohet harmonizim legjislativ, pasi në çdo shtet anëtar, vetë zhvillimi ekonomik, tregu i punës, nevojat e tij etj, janë të ndryshme dhe kërkojnë masa apo politika të përshtatura për atë shtet. Gjithashtu ky parashikim lidhur me punësimin tregon që për këtë çështje nuk mund të flasim për përaftrim, si një nga fushat e identifikuara në mënyrë specifike nga Traktati i BE-së.

Në nenin 150 të TFBE-së, është parashikuar që Këshilli, me shumicë të thjeshtë, pasi konsultohet me Parlamentin Europian, krijon një Komitet Punësimi me status këshillimor për nxitjen e bashkëpunimit midis shteteve anëtare të politikave të punësimit dhe të tregut të punës. Detyrat e këtij Komiteti janë vëzhgimi i situatës së punësimit dhe i politikave të punësimit për shtetet anëtare dhe BE, hartimi i opinioneve me kërkesë të Këshillit ose të Komisionit, apo me nismën e vet, si dhe dhënia e kontributit për përgatitjen e punimeve të Këshillit. Traktati në këtë dispozitë të tij parashikon edhe detyrimin që gjatë përmbushjes së mandatit të tij, Komiteti duhet të konsultohet me drejtuesit dhe punonjësit, duke përcaktuar në këtë mënyrë përfshirjen e punonjësve në vlerësimin e situatës dhe problematikës së punësimit për çdo shtet si dhe në hartimin e opinioneve të ndryshme lidhur me to.

Sipas nenit 160 të TFBE-së, Këshilli, me shumicë të thjeshtë pasi konsultohet me Parlamentin Europian, krijon edhe një Komitet për Mbrojtjen Shoqërore, përsëri me status këshillimor për nxitjen e bashkëpunimit për politikën e mbrojtjes shoqërore midis shteteve anëtare dhe Komisionit.

¹⁵⁶ Neni 149 i TFBE

Detyrat e Komitetit janë, si dhe në Komitetin e Punësimit, vëzhgimi i situatës sociale dhe hartimi i politikave të mbrojtjes shoqërore për shtetet anëtare dhe Bashkimin, nxitja e shkëmbimit të informacionit, përvojës dhe praktikave të mira midis shteteve anëtare dhe me Komisionin, si dhe përgatitja e raporteve, hartimi i opinioneve ose kryerja e punëve të tjera brenda fushave të kompetencës, me kërkesë të Këshillit, të Komisionit ose me nismën e vet. Edhe në këtë Komitet është parashikuar detyrimi që ai të konsultohet me drejtuesit dhe punonjësit. Për vetë rëndësinë që kanë çështjet sociale, Komisioni në raportin vjetor që përgatit për Parlamentin Europian, përfshin gjithmonë një kre më vete për zhvillimet sociale brenda BE, por edhe Parlamenti Europian mund t'i kërkojë Komisionit të hartojë raporte për probleme të veçanta në lidhje me kushtet shoqërore.

Në nenet 145-150 të TFBE-së të përshkruara më sipër, krijohet një strategji e koordinuar e punësimit dhe veçanërisht nxiten kualifikimet e një fuqie punëtore të gjithanshme dhe e tregjeve fleksibël të punës, të cilat i përgjigjen zhvillimeve ekonomike. Për këtë qëllim Bashkimi Europian është duke bashkëpunuar me shtetet anëtare, duke plotësuar kështu nevojat e veprimeve të tyre¹⁵⁷.

Procedura e veprimit e institucioneve të BE-së e përshkruar më sipër është quajtur “Metoda e hapur e koordinimit” e cila ka nxitur analiza të shumta¹⁵⁸, pasi në fakt ajo është përpjekur që të zëvendësojë procedurat e “vështira” juridike që janë mjaft të ndjeshme ndaj sanksioneve, me masa “të buta”¹⁵⁹ të stimulimit dhe krahasimit të rezultateve më të mira.

Lidhur me objektivat social, mendoj se kjo mënyrë bashkërendimi e përcaktuar në Traktatin e BE-së mbulon dhe përfshin brenda saj angazhimet politike, miratimin e masave ekonomike, nisjen e iniciativave trajnuese dhe fushatave informuese, ashtu si edhe hartimin e standardeve teknike, përkundër atyre ligjore, si dhe udhëzimeve praktike orientuese.

Sigurisht që është e arsyeshme dhe shpesh shumë e dëshirueshme të përcaktosh objektiva socialë, dhe madje të mbështetesh në parimet e tyre, për hartimin dhe zbatimin e një politike sociale. Megjithatë, p.sh. vetëm afirmimi i “të drejtave” morale, që të gjithë duhet të gëzojnë, nuk i jep atyre forcë detyruese, ndërkohë që të shpallësh për shembull, të drejtën për punësim pa vendosur sanksione në raste moszbatimi apo mosrespektimi të saj, është shprehje e një dëshire apo një mesazhi të rëndësishëm politik, por pa rëndësi juridike.

¹⁵⁷ Nenet 147 dhe 148 të TFBE

¹⁵⁸ Shih, M. **BIAGI**, “Impakti i Strategjise europiane të punësimit në të të drejtën e punës dhe marrëdhëniet industriale”, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vëll.16, nr. 2, verë 2000;

H. **BORSTLAP**, “Marrëdhëniet industrial modern, kusht për rritjen e punësimit në Europe, Një këndvështrim hollandez”, *Po aty*, vëll. 15, nr. 4, dimër 1999;

J. **CHOZAS PEDRERO**, “Procesi i Luksemburgut dhe eksperiencia spanjolle”, *Po aty*, vëll.15, nr.4, dimër 1999;

J.H. **PEDERSEN**, “Çështje kryesore në politikën e tregut të punës në Danimarkë janë paraqitur në Plan Veprimin Kombëtar Danez”, *Po aty*, vëll.4, nr. 15, dimër 1999;

J. **GOETSCHY**, “Strategjia Europiane dhe Metoda e koordinimit të hapur, mësimet dhe perspektiva”, *Transfer*, vëll.9, nr.2.

¹⁵⁹ “Soft law”

Strategjia Europiane e Punësimit është ndërtuar mbi tema kryesore dhe katër shtylla që janë, punësimi i plotë, sipërmarrja, përshtatshmëria dhe mundësitë e barabarta, si dhe kërkon që të krijojë më shumë vende pune, si dhe punë cilësore në BE. Ajo bazohet në Strategjinë e rritjes Europë 2020 dhe parashikon një kuadër rregullator¹⁶⁰ për vendet e BE për të shpërndarë informacione me njëri-tjetrin, të diskutojnë dhe koordinojnë politikatat e tyre të punësimit.

Çdo vit, ky proces përfshin hapat e mëposhtëm:

- a) Udhëzimet e punësimit, prioritetet dhe qëllimet e përbashkëta për politikatat e punësimit, të propozuara nga Komisioni dhe të pranuar nga qeveritë dhe të miratuara nga Këshilli i BE;
- b) Raporti i Përbashkët i Punësimit bazuar në: vlerësimin e situatës së punësimit në Europë, zbatimin e udhëzimeve të punësimit, shqyrtimin e Projektprogrameve Kombëtare për Reformën nga Komiteti i Punësimit;
- c) Programet Kombëtare të Reformave, të paraqitura nga qeveritë kombëtare, të analizuar nga Komisioni për përputhshmërinë e tyre me Europë 2020
- d) Rekomandime specifike për Vendin, të lëshuara nga Komisioni, bazuar në vlerësimin e Programit Kombëtar të Reformave.

Në përgjigjë të nivelit të lartë të papunësisë në Europë, Komisioni nxori në prill 2012, një set masash, të quajtur "Paketa e Punësimit". Sipas kësaj pakete objektivat kryesore ku do të mbështeteshin politikatat e punësimit të shteteve anëtare do të ishin:

- a) mbështetja e krijimit të vendeve të punës;
- b) rivendosja e dinamizimit në tregun e punës;
- c) përmirësimi i qeverisjes së BE-së.

Në këto objektiva të kësaj pakete përcaktohen orientimet në bazë të të cilave do të arrihen ato nga shtetet anëtare, si: inkurajimi i kërkesës për punë, dhënia e mbështetjes financiare për të punësuarit e rinj, reduktimi i taksave të punës duke garantuar mbështetje fiskale, promovimi dhe mbështetja e të vetëpunësuarve, bizneseve sociale, transformimi i punës informale apo të padeklaruar në punësim të rregullt, modernizimin e sistemit të caktimit të pagave, inkurajimin e fleksibilitetit të brendshëm të ndërmarrjeve etj.

BE i ka vendosur vetvetes objektivin e rritjes së shkallës së punësimit për gratë dhe burrat në moshën prej 20 në 64 vjeç, në 75% në vitin 2020. Me qëllim që të arrijnë këtë objektiv, shtetet anëtare duhet të promovojnë pjesëmarrjen në tregun e punës, të rinjve, punëmarrësve të vjetër, punonjësve më pak të kualifikuar dhe emigrantëve të ligjshëm. Sipas këtij udhëzimi, politikatat kombëtare duhet që në veçanti të promovojnë parimet e fleksibilitetit, lëvizshmërisë së punëmarrësve dhe balancës punë-jetë.

Strategjia 2020 e Europës promovon përfshirjen sociale dhe luftën ndaj varfërisë, me qëllim që 20 milionë njerëz të mos përballen me rrezikun e varfërisë dhe përjashtimit në vitet e ardhshme. Politikatat kombëtare duhet të sigurojnë garanci për qasje të përbalueshme, të qëndrueshme dhe shërbime të cilësisë së lartë, përfshirë edhe në sektorin social.

¹⁶⁰ "Open Method of Coordination"

Vendim i Këshillit 2010/70/BE “Udhëzimet për politikat e punësimit në shtetet anëtare”¹⁶¹, përcakton se Bashkimi European, ka përcaktuar udhëzime për politikat e punësimit, që duhet të mbahen në konsideratë nga shtetet anëtare kur hartojnë politikat e tyre. Sipas këtij vendimi shtetet anëtare duhet të vendosin objektivat e tyre kombëtare, bazuar në rekomandimet e këtij vendimi të BE-së. Udhëzimet për politikat e punësimit janë të bashkëngjitura me udhëzime të detajuara për politikat ekonomike, dhe së bashku ato formojnë udhëzime të integruara për Strategjinë 2020 të Europës.

Shprehja e këtyre udhëzimeve në një vendim të Këshillit, kuptohet që i bën të detyrueshme për të gjitha shtetet anëtare. Këto udhëzime në përmbajtjen e tyre përcaktojnë objektiva, parime, orientime, dhe prioritete të cilat duhet të mbahen në vëmendje nga shtetet anëtare gjatë përpunimit të politikave të tyre. Këto politika, të cilat gjejnë shprehjen e tyre në dokumentë strategjike, por edhe në kuadrin ligjor të çdo shteti anëtar, ato duhet të marrin forma kombëtare në varësi dhe të veçorive që paraqet tregu i punës, rritja ekonomike e çdo vendi, gjendja demografike e tij etj.

Udhëzimet për politikat e punësimit për shtetet anëtare

Shtetet anëtare në bashkëpunim me partnerët socialë, i udhëheqin politikat e tyre në drejtim të zbatimit të politikave dhe prioriteteve për veprime specifike. Në reflektim të Strategjisë së Lisbonës, politikat e shteteve anëtare do të ndikojnë në mënyrë të balancuar për:

- a) Punësim të plotë, nëpërmjet reduktimit të papunësisë dhe pasivitetit, harmonizimit të kërkesës me ofertën për punë, si mbështetjes së rritjes ekonomike dhe përforcimit të kohezionit social;
- b) Përmirësimin e cilësisë dhe rendimentit të punës. Përpjekjet për rritjen e përqindjes së punësimeve duhet të shkojnë nëpërmjet përmirësimit të nxitjes për punë të individëve, rritjes së cilësisë në punë dhe rendimentit të punës, si dhe duke zvogëluar shpërndarjen e punëve të cilat sjellin pak të ardhura. Lidhja midis cilësisë së punës, rendimentit dhe punësimit duhet të jetë plotësisht fitimprurëse.
- c) Forcimin e kohezionit social dhe territorial. Për këtë është e nevojshme që të përmirësohet përfshirja sociale, parandalohet përjashtimi nga tregu i punës i grupeve të ndryshme të shoqërisë, por edhe të ketë mbështetje në punësim të popullsisë migratore të pafavorizuar, veçanërisht në rajonet e izoluara.

Krijimi i mundësive të barabarta, si dhe lufta ndaj diskriminimit janë thelbësore për legjislacionin e punësimit, si edhe çështjet gjinore dhe nxitja e barazisë gjinore, duhet gjithashtu të mbahen në konsideratë dhe të jenë pjesë përbërëse e gjithë legjislacionit dhe veprimeve që ndërmerren nga shtetet anëtare. Si pjesë e masave që ndërmerren për afrim të gjeneratave, vëmendje u duhet kushtuar veçanërisht normave dhe rregullave që përmirësojnë gjëndjen e punësimit të rinjve, dhe zbatimit të politikave të punësimit ndaj tyre sipas orientimeve të Paktit European për të Rinjtë, duke nxitur në këtë mënyrë mundësinë për punë gjatë gjithë jetës. Një kujdes i veçantë duhet të tregohet edhe për masa ligjore me qëllim reduktimin e papunësisë ndërmjet individëve të grupeve vulnerabël, përfshirë këtu edhe personat me aftësi të kufizuara.

¹⁶¹ Fletorja zyrtare 24.11.2010

Në veprimet që ndërmarrin, shtetet anëtare duhet të sigurojnë edhe një qëverisje të mirë të politikave të punësimit. Për këtë ato duhet të krijojnë një bashkëpunim të jashtëm për të sjellë ndryshim në politikat e punësimit edhe nëpërmjet angazhimit dhe ndërveprimit të grupeve parlamentare dhe grupeve të interesuara, ku partnerët socialë europianë dhe kombëtarë luajnë rol qendror, duke i përfshirë si në nivel rajonal dhe lokal. Qeverisja e mirë kërkon dhe nënkupton gjithashtu efikasitet të madhe në ndarjen administrative dhe rezervave financiare. Në marrëveshjen me Komisionin, shtetet anëtare duhet të fokusohen në burimet e Fondeve Strukturore, në veçanti të Fondit Social European, për zbatimin e Strategjisë Europiane të Punësimit, por edhe këtu kujdes dhe rëndësi të veçantë i duhet dhënë forcimit institucional dhe kapaciteteve në shtetet anëtare.

Duke iu adresuar këtyre objektivave, veprimi i BE-së është përqëndruar në prioritetet e mëposhtme:

- a) tërheqja dhe mbajtja e më shumë njerëzve në punë, rritja e kërkesës për punë dhe modernizimi i mbrojtjes shoqërore të saj;
- b) përmirësimi i përshtatshmërisë së punëmarrësve dhe ndërmarrjeve;
- c) rritja e investimeve në kapitalet (burimet) njerëzore nëpërmjet përmirësimit në edukim dhe aftësi.

Për sa i përket prioritetit të parë, rritja e nivelit të punësimit është shumë efektive dhe synon krijimin e rritjes ekonomike duke ndihmuar e nxitur përfshirjen social-ekonomike, ndërsa jep siguri për punëmarrësit dhe mbrojtjen shoqërore të tyre gjatë punësimit. Nxitja dhe rritja e ofertës së punës për të gjithë grupet, pavarësisht përkatësisë apo aftësive që ata kanë, trajnimi i vazhdueshëm gjatë gjithë jetës së punës dhe modernizimi i mbrojtjes shoqërore, do të sigurojë përshtatshmërinë e tyre në tregun e punës. Për të patur rezultate në prioritetin e parë, vendimtare janë cilësia e punës, përfshirë shpërblimin e punës dhe përfitimet që lidhen me të, kushtet e punës, sigurimi në punë, mësimi gjatë gjithë jetës dhe karrierës.

Për të përmbushur prioritetin e parë, parashikohet gjithashtu promovimi i një qasjeje të re për punën gjatë gjithë jetës nëpërmjet:

- a) përtëritjes së përpjekjeve për të krijuar mundësi punësimi për të rinjtë dhe uljen e papunësisë për ta, ashtu siç ben thirrje Pakti European për Rininë;
- b) akteve të rëndësishme për të rritur pjesëmarrjen e grave dhe reduktuar boshllëkun gjinor në punësime, papunësi dhe pagesë;
- c) përputhshmërisë më të mirë midis punës dhe jetës private, si dhe mundësisë për mbështetje dhe lehtësirave për përkujdesjen e fëmijëve dhe kujdesit për personat që kanë në varësi;
- d) mbështetjes për moshat aktive, duke përfshirë kushtet në punë, përmirësimin e kujdesit shëndetësor dhe plotësimin e kërkesave në punë dhe dekurajimin e atyre që dalin herët në pension;

e) një sistemi modern të mbrojtjes shoqërore të punës, duke përfshirë sigurinë dhe shëndetin në punë, pensionin dhe kujdesin shëndetësor, duke mbështetur sidomos ata që kanë jetëgjatësi në punë.

Krijimi i mundësive për punë për punëkërkuarit e papunë, ndalimi i papunësisë dhe garantimi i atyre që mbeten papunë se së shpejti do t'u jepet mundësia për punësim ose mbështetje shoqërore, kërkon të thyhen barrierat në tregun e punës duke i ndihmuar efektivisht punëkërkuarit, duke krijuar lehtësira për trajnim me qëllim që të gjendet një mundësi në tregun e punës për të ulur papunësinë, varfërinë dhe pengesat e ndryshme. Për zbatimin e këtij prioriteti, vëmendje e veçantë i kushtohet punësimit të njerëzve të disavantazuar dhe me kualifikim të ulët, si dhe zhvillimit të burimeve të reja për punë në përgjigje të nevojave publike, duke luftuar diskriminimin, duke përkrahur punësimin e personave me aftësi të kufizuara, integrimin e emigrantëve, pakicave/minoriteteve në veçanti.

Udhëzuesit shprehen edhe për përmirësimin e përputhjes së nevojave të tregut të punës nëpërmjet:

- a) modernizimit dhe forcimit të institucioneve të tregut të punës, sidomos shërbimeve të punësimit, me qëllim që të sigurohet transparencë më e madhe për punësimin dhe mundësi trajnimi në nivel kombëtar dhe europian;
- b) heqjes së pengesave për lëvizjen e punëtorëve në të gjithë Europën brenda kuadrit të Traktateve;
- c) parashikimit më të mirë të nevojave për aftësi, mungesave dhe pengesave të tregut të punës;
- d) menaxhimit të duhur të migrimit ekonomik.

Për arritjen e prioritetit të dytë¹⁶², Europa nevojitet t'i paraprijë shfrytëzimit të kapaciteteve të saj, dhe të shikojë e vlerësojë ndryshimet social-ekonomike. Ky vlerësim kërkon kostimin e punëve të ngjashme, organizim modern të punës, dhe mirëfunktionimin e tregut të punës, duke lejuar më shumë fleksibilitet në çështjet e sigurisë në punë, si dhe të kuptimit të nevojave të punëmarrësve dhe punëdhënësve.

Në kushtet kur ka një shtrirje në rritje të ekonomisë globale, me tregje të hapura dhe me prezantime të vazhdueshme të teknologjive të reja, gjithnjë e më tepër kërkohet që si punëmarrësit dhe punëdhënësit të përshtaten dhe përballen me nevoja dhe mundësi të reja. Ndërsa ky proces i ndryshimeve strukturale është përfitim i përgjithshëm për rritje ekonomike dhe punësim, ai sjell gjithashtu transformime të cilat janë shkatërruese për shumë punëmarrës dhe punëdhënës. Ndërmarrjet në këto kushte duhet të bëhen shumë fleksibile që t'u përgjigjen ndryshimeve të papritura në kërkesën për prodhimet dhe shërbimet e tyre, të përshtasin teknologji të reja dhe të jenë në një pozitë vazhdimisht rinovuese, në mënyrë që të jenë në gjendje t'i bëjnë ballë konkurrencës. Ato duhet gjithashtu t'i përgjigjen kërkesës në rritje për punë cilësore, e cila është e lidhur me preferencat personale të punëmarrësve dhe ndryshimeve në familjet e tyre, si dhe ato do të duhet t'i bëjnë ballë fenomenit që gjithnjë e më tepër do të ketë një forcë pune që plaket dhe më pak të rinj të rekrutuar.

¹⁶² “2.përmirësimi i përshtatshmërisë së punëmarrësve dhe ndërmarrjeve”

Gjithashtu politikat europiane të punësimit, kërkojnë përkrahje fleksibël të kombinuar me punë të sigurt dhe duke reduktuar fragmentizimin e tregut të punës, duke mbajtur parasysht dhe rolin e partnerëve socialë nëpërmjet:

- a) përshtatjes së legjislacionit të punësimit, duke rishikuar kur është e nevojshme rregullimet edhe ndryshimet kontraktuale të kohës së punës;
- b) adresimit të problemit të punës së padeklaruar,
- c) parashikimit më të mirë dhe manaxhimit pozitiv të ndryshimit, duke përfshirë ristrukturimin ekonomik, veçanërisht ndryshimet lidhur me tregtinë e hapur, kështu ato minimizojnë koston e tyre sociale dhe lehtësojnë përshtatjen;
- d) përkrahjes dhe përhapjes së formave novatore dhe të përshtatshme për organizimin e punës, me një vizion për të përmirësuar cilësinë dhe rendimentin në punë, duke përfshirë shëndetin dhe sigurinë në punë;
- e) mbështetjes për periudhën kalimtare në gjendjen profesionale duke përfshirë formimin, vetpunësimin, krijimin e biznesit dhe lëvizshmërinë gjeografike.

Maksimizimi i krijimit të vendeve të punës, ruajtja e aftësisë konkurruese duke kontribuar në strukturën e përgjithshme ekonomike, rritja e përgjithshme e pagave, do të bëhet si rrjedhojë e rritjes së rendimentit dhe ciklit ekonomik, dhe do të reflektohet në situatën e tregut të punës. Udhëzimet orientojnë shtetet anëtare që të bëjnë përpjekje për reduktimin e koston së punës së papaguar si dhe për rishikimin e mekanizmit të taksave, të cilat mund të lehtësojnë krijimin e vendeve të punës veçanërisht për punësimet me pagë të ulët.

Një tjetër orientim i parashikuar në udhëzimet e BE-së, është garantimi i punësimeve të pëlqyeshme dhe ecurisë së koston së punës dhe mekanizmave të vendosjes së pagës nëpërmjet:

- a) inkurajimit të partnerëve socialë që brenda fushës së tyre të përgjegjësisë të vendosin marrëveshje të drejta për pagat, në mënyrë që të reflektojnë rendimentin dhe sfidat në tregun e punës në të gjithë nivelet përkatëse dhe të shmangin hendekun gjinor në pagë;
- b) rishikimit të ndikimit të punës së papaguar në koston e punësimit dhe atje ku është e përshtatshme rregullimit të strukturës dhe niveleve e tyre, veçanërisht reduktimit të barrës fiskale në pagat e ulëta.

Rritja e investimeve në burimet njerëzore nëpërmjet përmirësimit në edukim dhe aftësive është prioriteti i tretë i parashikuar në udhëzimet e Këshillit të BE-së. Europa nevojitet të investojë më shumë në burimet njerëzore, pasi gjithmonë e më shumë njerëz nuk arrijnë të përfshihen apo të qëndrojnë në tregun e punës për shkak të mungesës së aftësive apo për shkak të mospërputhjes së aftësive me kërkesat e tregut. Rritja e mundësive të punësimit për të gjitha moshat, rrit nivelet e rendimentit dhe cilësisë në punë, ndaj nevojitet që investimet e BE-së në burimet njerëzore të jenë më të larta dhe më shumë efektive për mësim gjatë gjithë jetës, me qëllim që të përfitojnë individët, ndërmarrjet, ekonomia dhe shoqëria.

Ekonomitë e bazuara në shërbime kërkojnë aftësi të ndryshme nga industritë tradicionale, aftësi të cilat gjithashtu vazhdimisht kërkojnë përditësimin në përballjen me ndryshimet në teknologji dhe novacione. Punëmarrësit në qoftë se qëndrojnë dhe përparojnë në punë, nevojitet të akumulojnë dhe rinojnë vazhdimisht aftësitë e tyre,

dhe rendimenti i ndërmarrjeve është i varur në rritjen dhe mbajtjen e forcës së punës që mund të përshtatet me ndryshimet. Për këtë nevojitet që qeveritë të sigurohen që nivelet e arritura në edukim të përmirësohen dhe të rinjtë të pajisen me kompetencat thelbësore të nevojshme në lidhje me Paktin European për Rininë. Me qëllim arritjen e këtij objekti, gjithë palët e interesuara duhet të mobilizohen që të zhvillojnë dhe të nxitin që në moshë të re mbajtjen gjallë të dijes gjatë gjithë jetës që nga moshat e reja.

Udhëzimet e BE-së orientojnë që zgjerimi dhe shfrytëzimi i investimeve në burimet njerëzore të bëhet nëpërmjet:

a) përfshirjes së politikave për edukim e trajnim dhe veprimeve që lehtësojnë afrimin kuptimplotë fillimisht në trajnim dhe së dyti në edukimin e mëtejshëm, duke përfshirë stazhet e punës dhe trajnimet.

b) reduktimit të atyre që lenë shpejt shkollat;

c) strategjive efikase të të mësuarit gjatë gjithë jetës, përfshirjen e tyre në të gjitha shkollat, bizneset, autoritetet publike dhe në familje në përputhje me marrëveshjet Europiane, duke përfshirë mekanizmat e ruajtjes së stimulimeve dhe ndarjes së kostos.

Vendosja e objektivave ambicioze dhe rritja e nivelit të investimeve nga gjithë aktorët nuk është e mjaftueshme, ndaj duhet të sigurohet që oferta dhe kërkesa të njihen në praktikë, si dhe sistemet e të mësuarit gjatë gjithë jetës të jenë të mundshme, të arritshme dhe përgjegjëse për nevojat e ndryshme. Përshtatja dhe ndërtimi i kapaciteteve dhe i sistemit të edukimit dhe trajnimit janë mëse të nevojshme për të përmirësuar lidhjet dhe përfshirjen e individëve në tregun e punës, për njohjen e bazës ekonomike dhe shoqërore dhe dobitë e tyre.

Në Kartën e Komunitetit për të Drejtat Themelore të Punonjësve/ 9 tetorit 1989, në titullin I të saj “Të drejtat themelore sociale të punëtorëve”, në nëntitullin “Punësimi dhe Pagesa”, pika 4 përcaktohet se *“çdo individ duhet të jetë i lirë të zgjedhë dhe të punësohet në një vend pune në përputhje me rregulloret e përcaktuara për këtë vend”*¹⁶³.

Në këtë pikë të Kartës përcaktohet e drejta e çdo individi për të zgjedhur punën e tij lirisht, si një zgjedhje e tij, por njëkohësisht është përdorur një klauzolë dhe pikërisht njohja e detyrueshme e rregullave për zënieën e atij vendi pune nga individi, klauzolë kjo e cila nuk kufizon të drejtën e tij për punë, por përcakton procedurat dhe kriteret që domosdoshmërisht individi duhet të plotësojë për këtë vend.

Në kapitullin e parë “Dinjiteti”, të **Kartës së të Drejtave Themelore të BE-së**, në nenin 5 të saj, është përcaktuar se *“askush nuk mund të mbahet në skllavëri apo në robëri si dhe askujt nuk mund ti kërkohet të kryejë një punë me forcë apo me detyrim”*¹⁶⁴. Gjithashtu në kapitullin e II “Liritë”, në nenin 15 “Liria e zgjedhjes dhe e drejta për t’u angazhuar me punë”, në pikën 1 përcaktohet se *“kushdo ka të drejtë të angazhohet në punë dhe të bëjë një zgjedhje të lirë apo të pranueshme vendi*

¹⁶³ “E drejta europiane e punës dhe e drejta e sigurimeve shoqërore” Codex, Kluëer Laë International, faqë 18

¹⁶⁴ “E drejta europiane e punës dhe e drejta e sigurimeve shoqërore” Codex, Kluëer Laë International, faqë 24

pune.¹⁶⁵ Pra në të dy dispozitat e mësipërme, përveç parimit të trajtimit të barabartë, shohim të ravigjzuar edhe parimin e lirisë së individit për të zgjedhur punësimin e tij.

Pjesë e legjislacionit parësor të BE-së në fushën e mbrojtjes shoqërore është edhe neni 99 i *Marrëveshjes së Stabilizim-Asociimit BE-Shqipëri*, i cili parashikon që Palët bashkëpunojnë për të lehtësuar reformat e politikave shqiptare të punësimit, në kontekstin e forcimit të reformave ekonomike dhe të integritit. Bashkëpunimi synon të mbështesë përshtatjen e politikave të punësimit me kërkesat e reja ekonomike, tregun e punës, nevojat sociale, mbrojtjen shoqërore të punës, si dhe përfshin bashkërendimin e legjislacionit shqiptar për sa u përket punësimit, mbrojtjes shoqërore të saj, kushteve të sigurisë dhe shëndetit në punë për punëmarrësit, duke iu referuar nivelit ekzistues të mbrojtjes në Komunitet.

Legjislacioni shqiptar

E drejta për punësim e çdo individ, rregullohet nga Kushtetuta, Kodi i Punës, Ligji Nr. 152/2013 “Për nëpunësi civil”, ligji nr.7995, datë 20.09.1995 “Për nxitjen e punësimit” (i ndryshuar), si dhe dispozita të tjera ligjore apo nënligjore, të cilat përbëjnë bazën për rregullimin ligjor të të drejtës për punësim.

Në vijim do të analizoj dispozitat e legjislacionit në fuqi në këndvështrimin e detyrimeve që parashikohen nga instrumentet ligjore të BE-së, por edhe të jurisprudencës së gjykatave.

Në nenin 49 të **Kushtetutës të RSH** është theksuar që:

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

E drejta e punës është një nga të drejtat më të rëndësishme ekonomiko-sociale të njeriut dhe parim themelor i legjislacionit të punës, realizimi i plotë i të cilës është shumë i domosdoshëm, pasi nëpërmjet saj garantohet siguria ekonomike dhe sociale. E drejta e punës është me rëndësi për çdo individ, pasi ajo paraqet garanci të lirisë së tij por edhe të realizimit të zhvillimit të personalitetit të tij. Ndërkohë duhet të theksoj se e drejta e punës, nuk nënkupton se çdo person ka të drejtë që t’i sigurohet punësimi, por ka të drejtë që t’i sigurohet mundësia dhe aksesin për mjete jetese me bazë punën, e cila duhet të zgjidhet dhe të pranohet lirisht prej tij. Pra, nëse analizojmë natyrën juridike të së drejtës për punë të parashikuar në Kushtetutë, mund të them se ajo gjendet ndërmjet detyrimit kushtetues të shtetit për të hartuar politika punësimi të plotë dhe produktiv për çdo individ të aftë për punë, si dhe të drejtës subjektive për punësim, domethënë të kërkesës së mbrojtur për punësim nga ana tjetër. Garancia kushtetuese e mësipërme, realizohet në përputhje me legjislacion në fuqi për punën, pasi ajo nuk trajton në detaje, por në mënyrë të përgjithshme dhe parimore këtë të drejtë, ndërkohë që konkretizimin e saj e bën pikërisht ky legjislacion.

¹⁶⁵ “E drejta europiane e punës dhe e drejta e sigurimeve shoqërore” Codex, Kluëer Laë International, faqë 25

E drejta për punë dhe ushtrim të lirë të profesionit do të thotë që individi ka të drejtën e një marrëdhënieje juridike pune dhe shteti nuk ka asnjë detyrim apo kompetencë në këtë marrëdhënie. Megjithatë shteti mund të ndërhyjë në bazë të ligjit, me qëllim shmangien e konflikteve shoqërore, vetëm për çështje dhe në raste të jashtëzakonshme, si dhe në interes të të gjithë punëmarrësve.

Në nenin e sipërpërmendur të Kushtetutës vërehet shprehja në mënyrë eksplicite që kushdo ka të drejtë të nxjerrë mjetet e jetësës mbi bazën e një pune të zgjedhur ose pranuar nga ai vetë (jo të detyruar nga shteti apo dikush tjetër), ndërkohë që ai vendos lirisht lidhur me profesionin, vendin e punës apo formimin profesional të tij. Në fakt ky përcaktim kushtetues duhet parë i lidhur ngushtësisht me nenin 26 të Kushtetutës së RSH, i cili parashikon se *“Askujt nuk mund t’i kërkohet të kryejë një punë të detyruar, përveçse në rastet e ekzekutimit të një vendimi gjyqësor, të kryerjes së shërbimit ushtarak, të një shërbimi që rrjedh nga një gjendje lufte, nga një gjendje e jashtëzakonshme ose nga një fatkeqësi natyrore, që kërcënon jetën ose shëndetin e njërëzve”*. Pra Kushtetuta ka përcaktuar në mënyrë eksplicite rastet kur një individi mund t’i kërkohet të kryejë një punë të detyruar, duke mos lënë ekuivoke në interpretimin e tyre. Theksoj se në këtë nen janë pasqyruar përcaktimet e bëra për këtë qëllim në Konventën Europiane të të Drejtave të Njeriut ku thkesohet e drejta e çdo individi për mosmbajtje në skllavëri ose robëri dhe e mosshtrëngimit për punë të detyruar ose të detyrueshme.¹⁶⁶ Përcaktimi që bëhet në nenin 49 të Kushtetutës lidhur me mjetet e fituara me *“punë të ligjshme”*, të sjell në interpretimin që shteti mbron apo krijon mundësi të barabarta për cilindo që nxjerr mjetet e jetësës së tij në format e punësimit të njohura ligjërisht apo të cilat kryhen në përputhje me përcaktimet ligjore për këtë qëllim.

“E drejta për punë, sipas nenit 49/1 të Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional, me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, siç parashikohet nga dispozita kushtetuese, është një e drejtë e individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës. Kjo e drejtë e individit për të përfituar me punë të ligjshme fiton rëndësi edhe nga pikëpamja sociale, pasi puna si profesion është një vlerë edhe për kontributin që i sjell shoqërisë në tërësi”.¹⁶⁷

E drejta për të punuar përkufizohet nga GJEDNJ-ja si: *“zgjedhja e një profesioni, e një vendi për të punuar dhe e sistemit të kualifikimit profesional, me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, sikurse parashikohet nga dispozita kushtetuese, është një e drejtë e individit në kuptimin që ai i kushtohet një aktiviteti për të siguruar mjetet e jetesës.(...) E drejta për të punuar dhe liria e profesionit nënkuptojnë çdo veprimtari të ligjshme që sjell të ardhura dhe që nuk ka një afat kohor të përcaktuar, me përjashtim të rasteve kur ka një rregullim të veçantë ligjor. Në këtë kuptim, veprimi i organeve shtetërore që sjell pasoja direkte që pengojnë aktivitetin profesional është një shkelje e kësaj lirie për të vepruar.*

¹⁶⁶ Neni 4, pika 4 e Konventës

¹⁶⁷ Vendimi i Gjykatës Kushtetuese 20/2006

Garancia që Kushtetuta i jep një individ në lidhje me të drejtën për të punuar dhe lirinë e zgjedhjes së profesionit ka për qëllim mbrojtjen e tyre nga kufizimet e pajustificuara të vendosura nga shteti”¹⁶⁸.

Gjithashtu, Kushtetuta në dispozitat e saj sanksionon parimin e barazisë para ligjit dhe të mosdiskriminimit, si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar, si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga organet e administratës publike ashtu edhe nga individët. Ky parim përshkon edhe nenin 49 të Kushtetutës, i cili i garanton çdo personi të drejtën për punë, pavarësisht, përkatësisë gjinore, raciale, etnike, gjuhësore, bindjeve politike, fetare etj. Parashikimi që bën neni 49 i Kushtetutës “...duhet të merret në kuptim të dyfishtë, pasi përbën një detyrim pozitiv që kërkon angazhimin shtetëror për të krijuar kushte të përshtatshme për realizimin e një të drejte të tillë, por edhe detyrim negativ, i cili kërkon mosndërhyrjen e shtetit për të cënuar këtë të drejtë. Garancia që Kushtetuta i ka dhënë individit lidhur me të drejtën për punë dhe lirinë e profesionit ka si qëllim mbrojtjen e këtyre nga kufizimet e papërligjura të shtetit. Pra, veprimi i organeve shtetërore që sjell pasoja të drejtpërdrejta në pengimin e veprimtarisë profesionale përbën cënim të kësaj lirie”¹⁶⁹.

Gjykata Kushtetuese e Shqipërisë në vendimin 9/2010 gjatë shqyrtimit të kërkesës për shpalljen si të papajtueshëm me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë të Ligjit nr. 10034, datë 22.12.2008 “Për pastërtinë e figurës së funksionarëve të lartë të administratës publike dhe të të zgjedhurve”, lidhur me pretendimet se ligji për pastërtinë e figurës kufizon disa të drejta kushtetuese, ndër të tjera edhe të drejtën për punë dhe të drejtën për të hyrë në administratën publike, duke mos respektuar kushtet e kërkuara nga nenet 17 dhe 18 të Kushtetutës, është shprehur se:

Gjykata, fillimisht, ka evidentuar kriteret kushtetuese që duhet të respektohen nga ligjvënësi në rastin e kufizimit të të drejtave dhe lirive themelore të njeriut. Sipas saj neni 17 i Kushtetutës, parashikon kufizime të të drejtave dhe lirive kushtetuese të cilat mund të vendosen nëse përmbushen disa kushte: të vendosen me ligj, për një interes publik ose për mbrojtjen e të drejtave të të tjerëve; duhet të jenë në përpjesëtim me gjendjen që i ka diktuar ato (parimi i proporcionalitetit/përpjestueshmërisë); të mos çenojnë thelbin e lirive dhe të drejtave; dhe në asnjë rast të mos tejkalojnë kufizimet e parashikuara në Konventën Europiane për të Drejtat e Njeriut. Pra, kjo dispozitë kushtetuese kërkon vlerësimin e domosdoshmërisë së ndërhyrjes ligjore të shtetit, “në varësi të natyrës së të drejtës, të karakterit të interesit publik që duhet të mbrohet, të rrethanave konkrete që e diktojnë një ndërhyrje në minimum dhe sa më pak të dëmshme nga pikëpamja e të drejtave të njeriut”¹⁷⁰.

Gjykata në këtë vendim ka marrë parasysh edhe jurisprudencën e Gjykatës Europiane të të Drejtave të Njeriut, e cila u ka dhënë jetë standardeve të KEDNJ-së nëpërmjet zbatimit të tyre në çështjet konkrete. GJEDNJ-ja është shprehur se “sa herë që një

¹⁶⁸ Citim nga Vendimi i Gjykatës Kushtetuese 9/2010

¹⁶⁹ Vendimi i Gjykatës Kushtetuese nr 20, datë 11.07.2006

¹⁷⁰ Vendimi i Gjykatës Kushtetuese 39/2007, 41/2007

shtet mundohet të mbështetet në parimin e “demokracisë së aftë të mbrojtë vetveten” në mënyrë që “të justifikojë ndërhyrjen në të drejtat e njeriut, ai duhet të vlerësojë me shumë kujdes qëllimin dhe pasojat e masave që ndërmerret, për të siguruar arritjen e balancës së lartpërmendur”¹⁷¹.

Gjykata Kushtetuese ka çmuar se ligji për pastërtinë e figurës kishte një qëllim të ligjshëm. Këtë qëndrim ka mbajtur edhe GJEDNJ-ja, e cila ka shprehur pikëpamjen e saj “se mbrojtja e pavarësisë së shtetit, rendit demokratik dhe sigurisë kombëtare është një qëllim i ligjshëm, në përputhje me parimin e shtetit të së drejtës dhe objektivat e Konventës”¹⁷². Në lidhje me kriterin e proporcionalitetit, Gjykata vëren se ky kriter duhet të shihet në raport me rrethanat e çështjes. Për këtë arsye, Gjykata evidenton disa elementë të përgjithshëm, të cilët duhet të merren parasysh gjatë vlerësimit specifik të proporcionalitetit. Parimi i proporcionalitetit kërkon që periudha e përjashtimit të jetë e kufizuar dhe të marrë në konsideratë rrethanat individuale. Sipas Gjykatës Kushtetuese, “kufizimet e të drejtës për të punuar duhet të vendosen me ligj, duhet të jenë proporcionale dhe nuk duhet të prekin thelbin e kësaj të drejte.”¹⁷³

E drejta për ushtrimin e një profesioni mund të kufizohet nga rregullime të arsyeshme që mund t’i atribuohen konsideratave të së mirës së përgjithshme ndaj Gjykata shprehet se “liria për të zgjedhur një profesion, megjithatë, mund të kufizohet vetëm për hir të një interesi publik detyrues; pra, nëse pas një shqyrtimi të kujdesshëm, ligjvënësi vendos se një interes i përgjithshëm duhet mbrojtur, atëherë ai mund të vendosë kufizime për ta mbrojtur atë interes, por vetëm deri në atë nivel që mbrojtja nuk mund të realizohet nga një kufizim më i lehtë i lirisë për të zgjedhur. Në rastin kur cënimi i të drejtës për të zgjedhur një punë është i paevitueshëm, ligjvënësi duhet të përdorë gjithmonë mjetet rregulluese më pak kufizuese ndaj të drejtës themelore.”¹⁷⁴

Nga ana tjetër Gjykata Kushtetuese është shprehur se “nëse ligjvënësi e kushtëzon të drejtën për të nisur një aktivitet profesional me përmbushjen e disa kriterëve të caktuara, duke cënuar kështu mbi të drejtën për të zgjedhur një profesion, në këtë rast, rregullimet për të mirën e përgjithshme janë të legjitimuara. Por, këto kufizime duhen bërë vetëm “...kur veprime të tilla janë absolutisht të nevojshme për të mbrojtur në veçanti interesa të rëndësishme të komunitetit dhe duhet që, në të gjitha këto raste, masa kufizuese e përzgjedhur të përmbajë cenimin më të vogël të mundshëm.”, si dhe kur ato “...janë të nevojshme për të ruajtur publikun nga dëme dhe rreziqe të ndryshme”¹⁷⁵.

Gjykata, për të vlerësuar kufizimin e të drejtës për punë ka marrë në konsideratë edhe jurisprudencën e Gjykatës Kushtetuese Federale të Gjermanisë. Kjo e fundit është shprehur: “Sipas doktrinës, ushtrimi i një profesioni mund të kufizohet nga rregullat e arsyeshme që mund t’i atribuohen vlerësimeve të së mirës së përgjithshme. Situata ndryshon kur shteti kthehet në kontrollorin e kushteve objektive të pranimit në një

¹⁷¹ Vendimi i Gjykatës Kushtetuese 9/2010, referencë në vendimin e GJEDNJ, Ždanoka kundër Letonisë

¹⁷² Po aty

¹⁷³ Po aty

¹⁷⁴ Po aty

¹⁷⁵ Po aty

*vend pune. Në këto raste, kufizimet janë të lejueshme vetëm për kushte shumë të limituara dhe të mirëpërcaktuara. Në përgjithësi, ligjvënësi mund të caktojë kushte të tilla vetëm kur ato janë të nevojshme për të nxjerrë në pah rreziqet e mundshme që mund të prekin interesat e një rëndësie themelore në komunitet.*¹⁷⁶

Në këtë rast Gjykata, për të vlerësuar kushtetutshmërinë e kufizimit të të drejtës për punë i është përmbajtur argumenteve lidhur me kërkesat që rrjedhin nga parimi i proporcionalitetit. Nga ky këndvështrim ajo konkludoi se ligjvënësi nuk ka arritur të justifikojë nevojën e këtij kufizimi dhe nuk ka vendosur një mekanizëm, i cili do të shmangte përgjegjësinë kolektive dhe do të ndihmonte gjetjen e ekuilibrit në secilin rast individual, pra kufizimi i të drejtës së punës është bërë pa respektuar kërkesat e nenit 17 të Kushtetutës dhe KEDNJ-së.

E drejta për punë, sipas Gjykatës, në çdo rast shoqërohet me lindjen dhe zhvillimin e marrëdhënies juridike të punës, duke përfshirë këtu të gjitha problematikat e zbatimit, por edhe lidhur me përfundimin e kësaj marrëdhënieje, sidomos kur kjo është si rezultat i një vendimmarrjeje të njëanshme. Ajo thekson se në këto raste duhet të ketë një vlerësim të kërkesave apo nevojave që janë me drejtime të kundërta. Nga njëra anë është e drejta, interesi por edhe nevoja e punëmarrësit për të pasur qëndrueshmëri e të ardhura të siguruara me anë të punësimit dhe marrëdhënies së punës, si burim thelbësor i të punësuarit për formimin e personalitetit dhe respektimin e dinjitetit të tij si qenie shoqërore për përballimin e jetesës, përfshirë edhe mbajtjen e familjes. Ndërkohë nga ana tjetër, është e drejta dhe interesi i punëdhënësit, veçanërisht atyre që ushtrojnë sipërmarrje tregtare dhe ekonomike, për të pasur lirshmëri në përzgjedhjen sasiore e cilësore, në pranimin e përzgjedhjen e punëmarrësve.

Gjykata shprehet se nevoja dhe interesi i punëmarrësit kërkon kufizimin e lirisë dhe të motiveve të punëdhënësit për të zgjidhur kontratën e punës me punëmarrësin, si përsa i përket përmbajtjes ashtu edhe formës me efekte në vlefshmërinë e këtij veprimi. Ndërsa nevoja dhe interesi i punëdhënësit, përkundrazi, synon dhe tenton drejt një lirie të pakushtëzuar në zgjidhjen e kontratës së punës prej tij.

Në arsyetimin e saj thejsohet se në legjisllacionin shqiptar, nuk gjen zbatim të pakufizuar regjimi juridik dhe veprimi i parimit klasik të lirisë absolute të zgjidhjes së kontratës së punës nga ana e punëdhënësit. Edhe legjisllacioni ynë përmban një numër kufizimesh në këtë drejtim, duke parashikuar një numër modalitetesh formale e procedurale, kushtesh e motivesh konkrete mbi arsyeshmërinë dhe justifikimin e zgjidhjes së kontratës së punës nga punëdhënësi, me pasojë shpërblimin e dëmit të pësuar nga punëmarrësi. Ndërkohë, për disa kategori punëmarrësish të punësuar në administratën publike, legjisllacioni ynë, si p.sh. Kodi i Punës, parashikon edhe të drejtën e punëmarrësve për t'u kthyer në punën e mëparshme, përkundërt detyrimit të punëdhënësit, në këtë rast organit shtetëror për ta zbatuar vendimin e gjykatës për kthimin në punë.

Kjo zgjidhje e ligjvënësit tonë, lidhet si me faktin që punëmarrësi konsiderohet pala e dobët e marrëdhënies juridike të punës, ashtu edhe me natyrën e detyrës që ai ka marrë përsipër, e cila i është ngarkuar nga punëdhënësi. Sipas zgjedhjes së ligjvënësit

¹⁷⁶ Po aty, Vendim i datës 11 Korrik 2006

tonë, veçanërisht të mbrojtur nga Kodi i Punës dhe ligje të tjera të posaçme, përkundrajt zgjidhjes së kontratës së punës dhe efekteve të saj, në shkallë e mënyra të ndryshme, janë punëmarrësit që janë funksionarë publike apo që kryejnë punë si nëpunës a punonjës të administratës shtetërore publike.

Gjykata vlerëson se këto zgjidhje të ligjvënësit, sikurse në shumë vende të tjera perëndimore, mbështeten në garantimin e një ekuilibri parimor kushtetues e ligjor ndërmjet interesave legjitime të ndryshme. Nga njëra anë, synojnë të respektojnë vlerën dhe qëllimin e së drejtës së punës të parashikuar nga neni 49 i Kushtetutës, e cila nuk është vetëm një e drejtë që duhet të realizohet në shoqëri, por edhe një detyrim që duhet të përmbushet përpara shoqërisë dhe që gëzon mbrojtje shoqërore. Sipas nenit 59 të Kushtetutës, punësimi përbën edhe një objektiv social të shtetit, të cilin ai ka detyrim ta përmbushë, ndaj forcimi i shtetit tonë të përbashkët, sikurse edhe i bashkëjetesës sociale dhe mirëqenies ekonomike të individit, nëpërmjet punës, janë në themel të çdo shteti dhe shoqërie.

Megjithatë në disa funksione publike një nëpunës ushtron detyrën nën autoritetin, drejtimin, përgjegjësinë dhe kontrollin e një organi publik; të tilla mund të jenë ushtria, policia, apo funksione të tjera me zgjedhje apo emërim, të cilat nuk kanë një punëdhënëse, por ushtrojnë autoritet në emër të organit publik apo të një pushteti të caktuar. Këta funksionarë publikë në asnjë rast nuk mund të mbrohen në gjykatë me padi për rikthimin në detyrën që kishin. Interpretimi i sipërcituar i Gjykatës, mbështetet në një interpretim të bërë nga GJEDNJ-ja për funksionarët publikë, i cili është bërë i lidhur me zbatimin e nenit 6/1 të Konventës Europiane të Drejtave të Njeriut për punonjësit publikë, me një përgjegjësi të caktuar, si dhe mbrojtjes që gëzojnë ata gjatë punësimit të tyre. Kështu GJEDNJ në vendimin e saj të datës 08.12.1999, në çështjen *Pellegrin kundër Francës*¹⁷⁷, ndër të tjera, arsyeton si më poshtë: “...në sektorin publik të çdo vendi disa poste kanë të bëjnë me përgjegjësi, që janë në interesin e përgjithshëm, ose me pjesëmarrje në ushtrimin e pushteteve që jepen prej të drejtës publike. Mbajtësit e posteve të tilla në këtë mënyrë përdorin një pjesë të pushtetit sovran të shtetit. Për rrjedhojë, shteti ka një interes legjitim për të kërkuar prej këtyre nëpunësve një detyrim të veçantë besimi dhe besnikërie. Nga ana tjetër, në lidhje me postet e tjera, të cilat nuk kanë këtë aspekt të “administrimit publik”, nuk ka interes të tillë.... Për rrjedhojë, gjykata vendos që të vetmet mosmarrëveshje që përjashtohen prej përmbajtjes së nenit 6/1 të Konventës janë ato që ngrihen nga nëpunësit publik, detyrat e të cilëve tipizojnë aktivitetet specifike të shërbimit publik për aq sa ky i fundit vepron si depozitar i autoritetit publik, që është përgjegjës për mbrojtjen e interesave të përgjithshme të shtetit ose të autoriteteve të tjera publike. Një shembull i shprehur qarte i aktiviteteve të tilla është rezervuar për forcat e armatosura dhe policinë....”

Pra. Gjykata Kushtetuese në vendimin e saj ka arsyetuar se, e drejta e rikthimit në punë dhe mbrojtjes së vendit të punës, e një funksionari publik nuk gëzon mbrojtje gjyqësore, ndërsa e drejta e dëmshpërblimit është një e drejtë që gëzon mbrojtje. Pala që dëmtohet nga një pushim i padrejtë nga puna gëzon të drejtën e dëmshpërblimit në rrugë gjyqësore. Nje konkluzion i tillë në fakt është i mbështetur edhe në nenin 44 të Kushtetutës sipas të cilit: “*Kushdo ka të drejtë të rehabilitohet dhe/ose të zhdëmtohet*

¹⁷⁷ Pellegrin vs France, nr.28541/95, date 8 dhjetor 1999,
[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-58402#{"itemid":\["001-58402"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-58402#{).

në përputhje me ligjin, në rast se është dëmtuar për shkak të një akti, veprimi ose mosveprimi të paligjshëm të organeve shtetërore”.

Megjithatë, duke ju referuar për analogji edhe çështjes së GJEDNJ-së të *Niegel kundër Francës*¹⁷⁸, duhet pranuar që “paditë të cilat lidhen me pagat apo përfitimet e tjera financiare nuk janë të lidhura domosdoshmërisht me paditë për rikthimin në detyrë.” Sipas këtij vendimi pagat, pensionet dhe përfitime të tjera sipas kontratës së shërbimit publik, nuk janë të lidhura me ndonjë pushtet diskrecional të një organi publik. Pra, zgjidhja e marrëdhënies së punës së një funksionari të shërbimit publik pa shkaqe të arsyeshme sjell si pasojë përgjegjësinë e zhdëmtimit të tij për dëmet e pësuar nga zgjidhja e kontratës, duke e vënë atë në atë gjëndjen pasurore që do të ishte po të mos ishte larguar nga radhët e policisë.

Kodi i Punës i RSH, në nenin 8 të tij¹⁷⁹, konfirmon përcaktimin e bërë në nenin 49 të Kushtetutës se çdo njeri ka të drejtë të zgjedhë lirisht punën ose të pranojë lirisht punën e ofruar, dhe nuk duhet të jetë i kufizimit apo i detyrimit për të punuar. Kjo nuk do të thotë që ndaj individit nuk duhet të ketë asnjë lloj kufizimi në ushtrimin e të drejtës për punë, por “*kufizimet e saj, masa e tyre duhet të jenë në raport me interesin publik, interesin detyrues, dhe për këtë vlen prova e arsyeshmërisë*”¹⁸⁰.

Parimin e shprehur në Kushtetutë e gjejmë të shprehur edhe në **ligjin për nxitjen e punësimit** ku theksohet se me politikat aktive të përgjithshme shteti synon që të “*...mbështesë punësimin e plotë, produktiv dhe të zgjedhur lirisht për çdo individ.*”¹⁸¹. Gjithashtu sipas këtij ligji çdo person ka të drejtë të gjejë një punësim të përshtatshëm të paguar, në përputhje me moshën, gjininë, kushtet shendetësore, arsimimin, formimin profesional, vendbanimin, kohëzgjatjen e punësimit të mëparshëm, përvojën e fituar, ndikimin e punës në fjalë në gjendjen personale dhe familjare dhe situatën e tregut të punës. Mbi sa më sipër, legjislacioni por edhe zbatimi në praktikë i tij duhet të garantojë të drejtën dhe aksesin për punësim të çdo individit, në përputhje me arsimimin, formimin, kualifikimin dhe eksperiencën e tij profesionale.

Në legjislacionin shqiptar, **ligji nr. 7995, datë 20.09,1995 “Për nxitjen e punësimit”** (i ndryshuar), është ligji bazë në të cilin trajtohen të gjitha çështjet që kanë të bëjnë me punësimin, këshillimin, ndërmjetësimin për punësim, shërbimet dhe programet që ofrohen nga shteti për këtë qëllim. Ligji me rregullimet e parashikuara në të, ka për qëllim që nëpërmjet politikave aktive të përgjithshme, të “*...mbështesë punësimin e plotë, produktiv dhe të zgjedhur lirisht për çdo individ.*”¹⁸². Pikërisht për këtë qëllim në ligjin shqiptar parashikohen disa politika shtetërore të punësimit, të cilat kanë në objektin e veprimtarisë së tyre çështjet e punësimit, me qëllim final sigurimin e një

¹⁷⁸ *Niegel vs France*, nr. 18725/91, date 17 mars 1997, [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-58026#{"itemid":\["001-58026"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-58026#{).

¹⁷⁹ “Ndalimi i punës së detyruar”

¹⁸⁰ “E drejta Kushtetuesë”, Prof.Aurela Anastasi,Tirane, 2004, faqe 72.

¹⁸¹ Neni 1, pika 1 e ligjit nr.7995, datë 20.09.1995 “Për nxitjen e punësimit” (i ndryshuar)

¹⁸² Neni 1, pika 1 e ligjit nr.7995, datë 20.09.1995 “Për nxitjen e punësimit” (i ndryshuar)

punësimi të plotë. Kështu ligjvënësi në nenin 4, pika 2 e ligjit është shprehur qartë se politikat “*synojnë të mbështesin punësimin e plotë, ... nëpërmjet sigurimit që:*
a) të këtë punë për të gjithë ata që kërkojnë punë;”

Pra në këtë pjesë të nenit 4 shprehet angazhimi i shtetit për të ndërhyrë me politika aktive me qëllim nxitjen e punësimin dhe krijimin e mundësive që të këtë punë për gjithë punëkërkesit, nëpërmjet ndërmjetësimit për punësim dhe shërbimeve që ofrohen për këtë qëllim.

Ligjvënësi ka përcaktuar gjithashtu se politikat shtetërore janë forma të caktuara të ndërhyrjes qeveritare, për të rritur mirëfunksionimin e tregut të punës dhe për të zvogëluar papunësinë, nëpërmjet nxitjes së punësimin të punëkërkesve. Këshilli i Ministrave miraton këto programe të cilat zbatohen nga ministria dhe strukturat e tjera shtetërore, të cilat kanë në objektin e veprimtarisë së tyre çështjet e punësimin. Në politikat shtetërore përfshihen si masat aktive për nxitjen e punësimin, ashtu edhe masat të cilat sigurojnë mbështetjen me të ardhura të personave përfitues sipas ligjit. Pra në këtë ligj, shprehet angazhimi i shtetit për të ndërhyrë me politika aktive të cilat do të sigurojnë nxitjen e punësimin dhe rritjen e aftësive profesionale për të gjithë personat të cilët janë të punësuar në një vend pune apo kërkojnë të punësohen në një vend tjetër. Në përfundim mund të them se përmbajtja e neneve të sipërpërmendura të ligjit, fryma që i përshkon ata dhe politikat që shteti synon të ndërmarrë për këtë qëllim, janë në një linjë me përcaktimin e bërë në nenin 127 të Traktatit sipas të cilit shtetet anëtare duhet të arrijnë një nivel sa më të lartë punësimi, si dhe me politikat e përcaktuara në Vendimin e Këshillit 2010/70/BE “Udhëzim për politikat e punësimin të shteteve anëtare”.

Shtetet anëtare duhet parashikojnë në politikat e tyre objektivin e *përmirësimin të cilësisë dhe produktivitetin në punë*, i cili duhet të realizohet duke shfrytëzuar tërësisht sinerzhinë ndërmjet cilësisë së punës, produktivitetin dhe punësimin. Pikërisht për përmirësimin e cilësisë së punës ato duhet të përcaktojnë në legjislacionet e tyre politika të cilat përmirësojnë përshtatshmërinë e punonjësve dhe ndërmarrjeve si dhe të rrisin investimet në burimet njëzëre, me qëllim rritjen e aftësive dhe arsimin të tyre. Në nenin 4, pika 2 e ligjit për nxitjen e punësimin është shprehur gjithashtu se politikat “*synojnë të mbështesin punësimin ... produktiv ... nëpërmjet sigurimit që:*
a) ... b) të këtë një punë të tillë që të jetë sa më produktive që të jetë e mundur;”¹⁸³

Përsëri në këtë pjesë të ligjit, përcaktohet se shteti kërkon që nëpërmjet politikave të tij, të sigurojë një punësim sa më produktiv për individët me qëllim përmirësimin cilësor të jetës së tyre.

Me qëllim përmirësimin e cilësisë së punës por edhe të produktivitetin në punë, ligji “Për nxitjen e punësimin” ka parashikuar disa programe aktive, ndër të tjera edhe këshillimin profesional dhe formimin dhe riaftësimin profesional, të cilat sigurojnë si kryerjen me cilësi të punës, ashtu dhe rritjen e produktivitetin. Qëllimi për të cilin ofrohet këshillimi profesional si dhe rregullat, procedurat në të cilat ai ofrohet, përcaktohen në ligjin nr. 8872, datë 29.03.2002 “Për arsimin dhe formimin

¹⁸³ neni 4 pika 2 e ligjit nr.7995, datë 20.09.1995 “Për nxitjen e punësimin” (i ndryshuar)

profesional në Republikën e Shqipërisë”. Në nenin 15 të këtij ligji është theksuar se *“këshillimi dhe orientimi profesional synon që të ndihmojë të gjithë shtetasit në zgjedhjen e ...profesionit, të formimit, të riformimit dhe të riaftësimin profesional më të përshtatshëm për interesat dhe mundësitë fizike e mendore të tyre”*.¹⁸⁴ Kjo dispozitë e parë e lidhur ngushtë me programet aktive që ofrohen nga shteti për këtë qëllim ndihmojnë në përmirësimin e përshtatshmërisë së punëtorëve në punën e tyre në rastin kur ata janë të punësuar, por edhe në gjetjen e një pune të re produktive për ta, kur janë punëkërkuar të papunë.

Megjithëse ligji për arsimin dhe formimin profesional sqaron strukturat dhe mënyrën se si ofrohet këshillimi profesional, duke patur në konsideratë që formimi profesional është i lidhur ngushtë me problemet e punësimit, në ligjin “Për nxitjen e punësimit”, parashikohen programet e formimit profesional në këtë fushë.¹⁸⁵ Në këto programe theksohet se shteti mund t’u japë mbështetje financiare punëdhënësve të cilët dëshirojnë të sigurojnë formim profesional për punëmarrësit e tyre. Procesi i formimit profesional i ofrohet: a) punëkërkuarëve të papunë të cilët trajtohen me të ardhurën e papunësisë nga zyrat e punësimit; b) personave të tjerë të cilët e dëshirojnë vetë këtë formim; c) personave me aftësi të kufizuara deri në masën që e lejojnë kushtet e tyre mjekësore. Për realizimin e këtij misioni shteti ka përfshirë në procesin e formimit profesional, si qendrat publike të formimit profesional, ashtu edhe ato private.

Por, duhet pranuar se rrjedhim i cilësisë dhe produktivitetit në punë të punëmarrësve, është paga të cilën ata do të marrin për punën apo shërbimin e vet, të kryer në kuadër të organizimit apo urdhrave të punëdhënësit. Kodi i Punës i RSH, në kreun e XI, parashikon rregullat specifike të cilat duhet të zbatohen lidhur me pagën, shpërblimet, komisionet, pjesëmarrjen në rezultate, zbritjet apo ndalesat nga paga etj. Sipas Kodit të Punës me pagë kuptohet paga bazë dhe shtesat me karakter të përhershëm¹⁸⁶, ndërkohë që në nenin 118 të është pranuar se punëdhënësi mund t’i japë punëmarrësit një shpërblim të veçantë mbi pagë, në fund të vitit, duke patur në konsideratë ndër të tjera edhe cilësinë, kualifikimin profesional të tij, çfarë nënkupton që ai stimulon punën cilësore dhe të kualifikuar. Megjithatë duhet theksuar gjithashtu, se pagat hartohen jo vetëm në reflektim të elementëve të mësipërm, por edhe duke *“mbajtur parasysh se ato 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.”*¹⁸⁷

Fuqizimi i kohezionit territorial dhe social sipas Vendimit të Këshillit të 2010/70/BE, është një drejtim po aq i rëndësishëm për to, ndaj për këtë duhet të ndërmerren veprime të vendosura për fuqizimin e përfshirjes sociale, të parandalohet përjashtimi nga tregu i punës dhe të mbështetet integrimi në punësim i njëjërzve të cilët janë të dizavantazuar, si dhe të reduktohen pabarazitë rajonale lidhur me termat e punësimit, papunësisë dhe produktivitetit të punës, veçanërisht në rajonet të cilat kanë mbetur prapa në zhvillim. Në ligjin e nxitjes së punësimit, theksohet se “politikat aktive të tregut të punës përfshijnë:

¹⁸⁴ Neni 15 i ligjit nr.8872, datë 29.03.2002 “Për arsimin dhe formimin profesional në Republikën e Shqipërisë”

¹⁸⁵ Neni 11 i ligjit nr.7995, datë 20.09.1995 “Për nxitjen e punësimit” (i ndryshuar)

¹⁸⁶ Neni 109, i Kodit të Punës së RSh

¹⁸⁷ “E drejta e punës”, Prof. Kudret Çela, fq 261

*“a) ndërmjetësimin për punësim;
b) programet e krijimit të vendeve të punës;”¹⁸⁸*

Ndërmjetësimi për punësim sipas ligjit, nënkupton shërbimet që kryhen për t'i gjetur një vend pune të përshtatshëm një punëkërkuar, formimi, aftësitë dhe cilësitë e të cilit, përputhen me kërkesat e deklaruara për këtë vend pune nga punëdhënësi, pavarësisht rajonit gjeografik ku ai ushtron aktivitetin e tij. Ndërmjetësimi për punë konsiderohet dhe rasti kur, në zbatim të marrëveshjeve ose lejeve të posaçme, mundësohet punësim i punëkërkuarve shqiptarë jashtë shtetit. Në ligj janë përcaktuar edhe prioritetet që kanë politikat shtetërore, për ndërmjetësimin për punë të grupeve të veçanta, të punëkërkuarve afatgjatë, duke i ofruar në këtë mënyrë kësaj kategorie më shumë mundësi punësimi si dhe përfshirjen e tyre në tregun e punës.

Ofrimi i shërbimeve ndërmjetësuese tek të gjithë punëkërkuarët e papunë apo të punësuar si dhe tek personat me aftësi të kufizuara apo që i përkasin grupeve në nevojë ka për qëllim:

- 1) realizimin e një kohezioni social ndërmjet grupeve të ndryshme shoqërore.
- 2) që këto shërbime të shtrira edhe jashtë territoreve të një njësie të qëverisjes vendore, si edhe jashtë territorit të RSH, së pari ndihmojnë në zhdukjen e pabarazive rajonale në termat e punësimit, për zona të ndryshme të vendit, por njëkohësisht ndikojnë edhe në krijimin e sa më shumë mundësive për t'u punësuar për të papunët. Në këtë kuadër edhe politikat dhe programet e ndërmjetësimit të cilat aplikohen çdo vit, janë të ndërtuara në mënyrë të tillë që t'i përshtaten më mirë nevojave të tregut të punës në një zone gjeografike. Përcaktimet e sipërpërmendura mendoj se janë në linjë me objektivin e tretë të Vendimit të Këshillit të 2010/70/BE “Udhëzimi për politikat e punësimit të shteteve anëtare”, atë të *“fuqizimit të kohezionit territorial dhe social”*.

Shtetet anëtare për të administruar politikat e tyre të punësimit, në përputhje me drejtimit dhe orientimet e sipërpërmendura, duhet të vendosin një *partnership* i cili duhet të përfshijë *Parlamentin dhe grupet e interesit, përfshirë këtu ato rajonale dhe lokale, si dhe partnerët socialë kombëtarë*. Ky objektivi i përcaktuar në Vendimin e Këshillit 2010/70/BE, për rrjedhim çon në një efikasitet më të mirë në alokimin e burimeve administrative dhe financiare. Ajo çfarë nënkupton ky objektivi është se të gjithë aktorët e pushtetit qendror, rajonal dhe lokal, përfshirë edhe partnerët social duhet të bashkëpunojnë për hartimin dhe zbatimin e Strategjive të Punësimit, legjisllacionit dhe politikave të punësimit, duke bërë identifikimet e: potencialeve lokale për krijimin e vendeve të punës si dhe të dimensioneve rajonale të zhvillimit.

Nxitja dhe zhvillimi i dialogut social, vlerësohet si një element i rëndësishëm për ruajtjen e stabilitetit dhe zhvillimin e kohezionit social, duke synuar harmonizimin e interesave të palëve në këtë dialog. Për këtë arsye institucionalizimi i dialogut social me qëllim administrimin por edhe përmirësimin e politikave të punësimit, është shprehur në Kodin e Punës së RSH, nëpërmjet krijimit të Këshillit Kombëtar të Punës.¹⁸⁹

¹⁸⁸ Neni 6 i ligjit nr.7995, datë 20.09.1995 “Për nxitjen e punësimit” (i ndryshuar)

¹⁸⁹ Neni 200 i Kodit të Punës së RSh.

Këshilli Kombëtar i Punës është institucioni më i lartë i dialogut social trepalësh në shkallë vendi, në të cilin përfaqësohen qeveria, punëdhënësit dhe punëmarrësit. Ai ka në kompetencë ndër të tjera edhe zhvillimin e konsultimeve: për përgatitjen dhe zbatimin e legjislacionit të punës dhe ndryshimet e tij: për politikën dhe organizmat kombëtare që kanë të bëjnë me punësimin, formimin profesional ; për programet e zhvillimit ekonomik dhe social ; për zbatimin e normave të Organizatës Ndërkombëtare të Punës. Pranë Këshillit Kombëtar të Punës janë krijuar dhe funksionojnë Komisionet e specializuara trepalëshe, të përhershme të tij, të cilat kanë për objekt të shqyrtojnë çështje lidhur me fushat e tyre të kompetencës dhe t'i transmetojnë mendimet dhe përfundimet e konsultimeve mbledhjes së KKP-së, për orientimin dhe zbatimin e politikave shtetërore të fushave të cilat ata mbulojnë, si dhe për projektligjet dhe projektvendimet e Këshillit të Ministrave që kanë lidhje me veprimtarinë e tyre.

Por Këshilli Kombëtar i Punës nuk është i vetmi organ në të cilin gjen shprehjen e vet orientimi i dhënë në Vendimin e Këshillit të 2010/70/BE, programet e përcaktuara në ligjin shqiptar të nxitjes së punësimit për krijimin e vendeve të punës, janë programe të cilat realizohen bashkërisht me punëdhënësit, duke realizuar në këtë mënyrë përfshirjen aktive të tyre në përmirësimin e situatës së punësimit në vend. Megjithatë pjesëmarrja e punëdhënësve në këto programe është e rëndësishme, duhet theksuar se shteti mbështet punëdhënësit që krijojnë apo mbajnë vende të reja pune dhe punësojnë në to kandidatë të ofruar nga zyrat e punësimit¹⁹⁰. Shteti e jep mbështetjen e vet nëpërmjet subvencionimit të punëdhënësve për: a) një përqindje të caktuar të kostove për sigurimet e detyrueshme dhe të pagës; b) për pajisjen e vendit të punës; c) për të pajisur me mjetet që duhen vendin e punës së personit me aftësi të kufizuara si dhe për t'i ofruar atij një formim profesional për punën që do të kryejë. Në dispozitat e ligjit parashikohet bashkëpunimi i punëdhënësve me zyrat e punësimit, në drejtim të shkëmbimit të informacionit për vendet e lira të punës, si dhe të mundësisë së plotësimit të tyre me kandidatura të cilat mund t'iu përshtaten këtyre vendeve, të ofruar këta nga lista e punëkërkuësve të regjistruar pranë zyrave të punësimit.¹⁹¹

Gjithashtu, ligjvënësi ka përcaktuar ngritjen e këshillave vendore trepalëshe pranë zyrave të punësimit, punëdhënës, punëmarrës, shteti, të cilat bëjnë vlerësime për territorin në të cilin shtrin aktivitetin zyra e punësimit, lidhur me:

- a) qëndrueshmërinë e programeve dhe projekteve aktive të punësimit,
- b) nivelin e punësimit dhe mundësinë e shtimit të politikave të tjera të punësimit.¹⁹²

Parashikimi në këtë ligj i tipeve të programeve apo projekteve për punësim të sipërpërmendura, si dhe i rasteve të bashkëpunimit ndërmjet punëdhënësve, punëmarrësve dhe shtetit, janë në të njëjtin pozicion me politikën të cilat ka adoptuar BE-ja për përfshirjen e sipërmarrjeve dhe partnerëve socialë në procesin e përmirësimit të tregut të punës si me udhëzuesit por edhe me Strategjinë Europiane të Punësimit.¹⁹³ Këto programe aplikohen çdo vit dhe ofrojnë ndihmë dhe mbështetje për punëdhënësit të cilët paraqesin programe me interes në drejtim të përmirësimit të

¹⁹⁰ Neni 8 i ligjit nr.7995, datë 20.09.1995 "Për nxitjen e punësimit" (i ndryshuar)

¹⁹¹ Nenet 21, 22 dhe 23 të ligjit nr.7995, datë 20.09.1995 "Për nxitjen e punësimit" (i ndryshuar)

¹⁹² Neni 19 i ligjit nr.7995, datë 20.09.1995 "Për nxitjen e punësimit" (i ndryshuar)

¹⁹³ Strategjia Europiane e Punësimit, Lisbonë 2000

situatës së punësimit apo formimit profesional në zonën ku ata shtrijnë aktivitetin e tyre.

Për më tepër, përfshirja në këshillin drejtues të qendrave publike të formimit profesional, e punëdhënësve dhe partnerëve socialë, apo dhënia e mundësisë për të ngritur ata vetë, qendra private të formimit profesional, i bën që ata të jenë ndër aktorët kryesorë në procesin e formimit profesional, por njëkohësisht të jenë edhe më afër kërkesave të këtyre grupeve shoqërore, të cilat kërkojnë përshtatjen e tyre ndaj tregut të punës dhe zhvillimeve teknologjike.¹⁹⁴

Por si garantohet në legjislacionin shqiptar e drejta dhe aksesit për punësim në organet e administratës publike?

Ligji 152/2013 “Për nëpunësi civil” (i ndryshuar), ka përcaktuar kërkesat e përgjithshme që duhet të plotësojnë personat të cilët mund të pranohen në Shërbimin Civil. Ndër kërkesat e përgjithshme të përcaktuara në ligj do të veçonim kërkesën lidhur me shtetësinë shqiptare, si dhe përmbushjen e kërkesave ligjore për nivelin arsimor dhe zotërimin e aftësisë së nevojshme profesionale për vendin përkatës të punës.

Së pari, kriteri i shtetësisë shqiptare për pranimin në shërbimin civil është parashikuar në mënyrë të tillë që të mund të mos vendosë në kushte diskriminimi për punësim në administratën publike, shtetasit e huaj të cilët janë rezidentë të ligjshëm në Shqipëri.¹⁹⁵

KEDNJ-ja nuk e garanton të drejtën e aksesit në shërbimet publike, ndërkohë që kjo e drejtë është pranuar në të drejtën ndërkombëtare. Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut e 10 dhjetorit 1948 dhe Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike i 16 dhjetorit 1966 parashikojnë respektivisht se: “...çdo njeri ka të drejtë të hyjë, në kushte barazie, në funksionet publike të vendit të vet”¹⁹⁶ dhe çdo qytetar ka të drejtë “... të pranohet, në kushte të përgjithshme barazie, të kryejë funksione publike në vendin e tij.”¹⁹⁷ (neni 25/c). Neni 25 i Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike, lejon vendosjen e “kufizimeve të arsyeshme”. Edhe pse kjo lë një hapësirë të gjerë interpretimi, kërkesa e arsyeshmërisë nuk plotësohet nga ligji për nëpunësin civil për shkak të gamës së gjerë të personave që përjashtohen nga funksionet publike, pa një referencë për rrethanat e rastit individual, apo pozicioneve të caktuara.

Për më tepër, neni 107/2 i Kushtetutës i lejon përjashtimet nga rregulli i përgjithshëm i konkurrencimit për aq kohë sa ato janë të përcaktuara me ligj. “Në një shtet të së drejtës, këto dispozita ligjore duhet të jenë të përlygjura në mënyrë të arsyeshme dhe objektive. Gjykata u përmbahet argumenteve që u dhanë më lart në lidhje me proporcionalitetin e kufizimit të së drejtës për punë, për të arritur në përfundimin se

¹⁹⁴ Vendimi i Këshillit të Ministrave nr.675, datë 20.09.2003 “Për miratimin e Statutit-tip të Qendrave Publike të Formimit Profesional”

¹⁹⁵ Për më shumë lidhur me këtë çështje referoju Kreut VI, pjesa 2, fq 48-50

¹⁹⁶ Neni 21, paragrafi 2 i Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike

¹⁹⁷ Neni 25/c, i Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike

ligji ... cenon edhe të drejtën e aksesit në shërbimet publike në kundërshtim me kërkesat e nenit 17 të Kushtetutës.”¹⁹⁸

Për sa i përket kriterit “*të plotësojë kërkesat e posaçme për nivelin e arsimit, përvojës dhe kërkesat e tjera të posaçme për kategorinë, klasën, grupin dhe pozicionin përkatës*”, mendoj se nëpërmjet këtij parashikimi ligjvënësi ka patur për qëllim që në shërbimin civil të garantohet standardi dhe cilësia e shërbimit ndaj publikut, duke pranuar në të persona me arsimin dhe eksperiencë profesionale të përshtatshme. Nga ana tjetër, ky përcaktim në kriteret e veçanta të rekrutimit nuk duhet shndërruar në “eksperiencë pune në administratën publike”, duke ngushtuar në këtë mënyrë kategorinë e personave që mund të pranohen në shërbimin civil. Ndërkohë përcaktime të tilla mund të kufizojnë të drejtën për punësim të personave që pavarësisht eksperiencës profesionale që kanë brenda apo jashtë vendit, për shkak të mungesës së eksperiencës në administratën publike mund të mos kenë të drejtën të pranohen në shërbimin civil. Sistemi i shërbimit civil si një sistem karriere kërkon që pozicione të caktuara, të nivelit ekzekutiv të cilat konsiderohen edhe si niveli hyrës në shërbim, të kenë një periudhë minimale përvojë profesionale.

Marrëdhëniet juridike të punës në pozicione të caktuara të administratës publike, në shërbime, rregullohen bazuar në dispozitat e Kodit të Punës. Në dispozitat e këtij Kodi nuk parashikohen në mënyrë eksplicite kriteret që duhet të plotësojë një person për t’u pranuar në punë, duke e bazuar këtë qëndrim në parimin e lirisë kontraktuale të palëve që lidhin në një marrëdhënie juridike pune. Në nenin 20 të Kodit të Punës, përcaktohen kriteret që duhet të plotësojë një person që të ketë të drejtë të lidhë një kontratë pune, duke parashikuar kriteret që kanë të bëjnë me zotësinë për të vepruar të punëmarrësve, por jo kriteret të lidhura me eksperiencën apo aftësinë e tyre profesionale. Gjithsesi fryma dhe dispozitat e Kodit të Punës, në brendinë e tyre pranojnë që një punëmarrës duhet të provojë tek punëdhënësi i tij aftësinë profesionale. Për këtë arsye në nenin 142 të Kodit të Punës është parashikuar edhe koha e provës, e cila shërben për të provuar aftësitë profesionale të punëmarrësit, por gjithsesi palët, sipas Kodit të Punës, nuk janë të detyruara që për të lidhur një marrëdhënie juridike pune domosdoshmërisht të kalojnë nëpërmjet një periudhe prove, nëse punëdhënësi ka besim në aftësitë apo eksperiencën profesionale të punëmarrësit.

Por cilat janë mundësitë që u ofrohen personave të cilët kanë përfunduar studimet brenda apo jashtë vendit për t’u pranuar apo kryer praktika profesionale në organet e administratës publike? Në vitin 2005 është miratuar një Vendim i Këshillit të Ministrave “*Për miratimin e strategjisë për nxitjen e punësimit në administratën publike të studentëve të diplomuar jashtë vendit*”, i cili nuk zbatua asnjëherë dhe proceset që lidheshin si me kthimin e të mirëkualifikuarëve jashtë ashtu edhe me krijimin e një klime të përshtatshme për kthime efektive nuk u prekën asnjëherë.¹⁹⁹ Ndërkohë gjatë viteve 2006-2011 ka patur disa përmirësime ligjore dhe nënligjore të cilat shtrihen vetëm për shërbimin civil, që kanë lehtësuar konkurrimin, pranimin apo

¹⁹⁸ Vendimi i Gjykatës Kushtetuese 9/2007

¹⁹⁹ “Politikat e zhvillimit dhe Plani i Veprimit për Programin “Bain Gain- Engaging Diaspora in Albania’s Development”.

shpërblimin për kualifikim të personave të cilët kanë studiuar jashtë shtetit²⁰⁰, të cilat tashmë janë të shfuqizuara nga aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të ligjit 152/2013 “Për nëpunësin civil”.

Në zbatim të ligjit 7995/1995 “Për nxitjen e punësimit”, i cili është ligji bazë që përcakton parimet, programet dhe politikat aktive për të mbështetur punësimin e plotë, produktiv dhe të zgjedhur lirisht, është miratuar Vendimi i Këshillit të Ministrave 873/2006 “Për masën e financimit, kriteret dhe procedurat e zbatimit të programeve të praktikave profesionale për punëkërkuarët e papunë që kanë mbaruar arsimin e lartë, brenda apo jashtë vendit” (i ndryshuar). Sipas këtij programi në praktikat profesionale të institucioneve/ndërmarrjeve publike apo private, përfshihen personat që kanë përfunduar arsimin e lartë, brenda apo jashtë vendit dhe që kanë më pak se 24 muaj që i kanë përfunduar këto studime. Përzgjedhja e tyre në këto programe bëhet në zyrat përkatëse të punësimit, me përparësi, sipas rezultateve, të arritura gjatë viteve të studimit; nëse individët janë nga familje që mbështeten me ndihmë ekonomike; nëse i përkasin grupeve të veçanta. Gjatë periudhës së praktikës profesionale, punëkërkuarët marrin një mbështetje financiare deri në nivelin e të ardhurës nga papunësia, për çdo muaj praktike profesionale, deri në 6 muaj, në varësi të periudhës së praktikës profesionale të kryer, si dhe kontributin për sigurimin nga aksidentet në punë, në masën 0.5 për qind të pagës minimale.

Mbi sa më sipër zbatimi i këtij programi punësimi, ka si qëllim:

- a) përfshirjen e të rinjve në tregun e punës;
- b) ndikimin në aspektin social, pasi u jep përparësi personave që vijnë nga familje përfituese të ndihmës ekonomike dhe nga grupet e veçanta; si dhe
- c) është i kufizuar në përdorimin dhe shtrirjen e tij në varësi të mundësive buxhetore dhe dëshirës së administratës publike apo ndërmarrjeve publike për ofrimin e vendeve të caktuara për praktika profesionale.

Për zgjidhjen e këtij problemi, është e mundshme që të ofrohen pozicione të dedikuara në strukturat e organeve të administratës publike, për intershipe/praktika profesionale, të cilat mund të plotësohen nga persona që kanë përfunduar studimet me rezultate të larta në Shqipëri, apo jashtë shtetit në vendet sipas listës së miratuar nga Ministria e Arsimit dhe Sporteve, por që kanë edhe interesin të punësohen në administratën publike. Bazuar në një kontratë dypalëshe të lidhur më organin e administratës publike, gjatë kësaj periudhe personi do të ketë të drejtat dhe detyrimet që ka çdo nëpunës i administratës publike.

Internshipi/praktika profesionale mund të jetë një shërbim i mbështetur financiarisht në vlerën e përcaktuar në programin e punësimit, ose i papaguar me një shpërblim mujor, por me përfitime në aspektin e mbrojtjes shoqërore të punës, njohja si periudhë sigurimi për disa degë sigurimi, si dhe në eksperiencën e fituar. Nëpërmjet këtij rregullimi, mendoj se në këtë mënyrë personat do të fitojnë eksperiencën profesionale edhe në administratën publike, të kërkuar si kriter i veçantë për pranimin në shërbimin civil apo në administratën publike.

²⁰⁰ Ndryshimet në ligjin “Për arsimin e lartë”, Vendimet e Këshillit të Ministrave për gradat dhe titujt shkencorë favorizojnë studiuesit shqiptarë që kanë bërë studime doktorature dhe pas-doktorature jashtë shtetit.

Gjithashtu, një tjetër çështje e rëndësishme është njohja e periudhës së internshipit/praktikës profesionale si periudhë sigurimi sipas percaktimeve të skemës së sigurimit të detyrueshëm shoqëror. Sipas programit të punësimit të sipërcituar, është e mundshme që gjatë kësaj periudhe këta persona të mos jenë të siguruar vetëm për aksidentet në punë, por edhe për efekt përfitimi nga sëmundjet dhe pensionin e pleqërisë, përkundrejt pagimit të kontributit të sigurimit të detyrueshëm shoqëror nga buxheti i shtetit.²⁰¹

Për të zgjidhur gjithë sa parashtrova më sipër, por edhe për të përmirësuar garantimin e të drejtës dhe aksesit për punësim, të personave që kanë mbaruar studimet brenda apo jashtë vendit, që nuk kanë një eksperiencë profesionale, apo që kanë interes të punësohen në organet e administratës publike sugjeroj që në aktet nënligjore të Këshillit të Ministrave në zbatim të ligjit 152/2013 “Për rregullat për hartimin e planit vjetor të pranimeve në shërbimin civil”, të përcaktohet detyrimi i parashikimit në strukturat e organeve të administratës publike, të vendeve të dedikuara për internshipe/praktika profesionale, si dhe përqindja që duhet të zenë këto vende në numrin e pozicioneve të punës për çdo klasë. Këto vende do të miratohen me urdhërin e Kryeministrit që miraton strukturën dhe organikën e organit të administratës publike, ose nga Kuvendi për institucionet e pavarura apo vetë institucionet kushtetuese.

Gjithashtu mund të vlerësohet edhe ndryshimi i Vendimit të Këshillit të Ministrave nr. 873/2006 “Për masën e financimit, kriteret dhe procedurat e zbatimit të programeve të praktikave profesionale për punëkërkuesit e papunë që kanë mbaruar arsimin e lartë, brenda apo jashtë vendit”, me qëllim që në të të rregullohet programi i internshipeve/praktikave profesionale duke:

a) ndarë në dy kategori personat që kanë mbaruar studimet brenda apo jashtë vendit në:

a.i) personat që vijnë nga familje që përfitojnë ndihme ekonomike apo që janë pjesë e grupeve të veçanta;

a.ii) personat e tjerë.

b) përcaktuar procedura të detajuara për përcjelljen e informacionit mbi pozicionet e dedikuara për internship/praktika profesionale (kriteret e veçanta për këto pozicione) nga organet e administratës publike në zyrën përkatëse të punësimit.

c) duke parashikuar në varësi të grupit të cilit i përkasin personat, rregulla, kriteret e qarta dhe të detajuara, si dhe procedura të konkurrimit dhe përzgjedhjes së tyre për internshipin/praktikën profesionale. Ndoshta në këtë procedurë për institucionet e shërbimit civil, mund të përfshihet edhe Departamenti i Administratës Publike;

d) zgjatur periudhën e internshipit/praktikës profesionale nga “deri në 6 muaj”, në “6 muaj deri në 1 vit”;

e) parashikuar ose jo një mbështetje financiare mujore, gjatë periudhës së internshipit. Mendoj se në rastet e personave që vijnë nga familje përfituese të ndihmës ekonomike apo që janë pjesë e grupeve të veçanta, mund të parashikohet një mbështetje financiare mujore.

²⁰¹ Neni 58, pika 1, gërma “a” e ligjit nr.7703, datë 11.05.1993 “Për sigurimet shoqërore në RSH” (i ndryshuar)

f) njohur periudhën e internshipit/praktikës profesionale, si periudhë sigurimi për efekt përfitimi nga dega e sigurimit të sëmundjeve, aksidenteve në punë dhe pensioneve të pleqërisë.

5. Mbrojtja shoqërore e punës, garantimi i saj nëpërmjet rregullave të sigurisë dhe shëndetit në punë të punëmarrësve, analizë krahasuese e ligjit shqiptar për sigurinë dhe shëndetin në punë me direktivat kuadër të BE-së dhe aktet e tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga RSH.

Në këtë pjesë do të analizoj parashikimet e Kushtetutës dhe ligjit kuadër 10 237/2010 “Për sigurinë dhe shëndetin në punë”, duke mos u ndalur në aktet nënligjore dhe rregullimet e detajuara që janë në fuqi në këtë fushë. Qëllimi i kësaj analize do të jetë se sa garanton ky legjislacion kryesor mbrojtjen shoqërore të punës, dhe nëse ekzistojnë mekanizmat ligjore dhe institucionalë për të siguruar zbatimin e rregullave në fuqi.

Neni 49 i Kushtetutës së Shqipërisë u garanton të gjithë qytetarëve të drejtën e mbrojtjes shoqërore në punë. Nëse flasim për të drejtën për punë, Kushtetuta garanton gjithashtu edhe mbrojtjen e personalitetit të individit gjatë marrëdhënieve të punës, si dhe për kushte të sigurta dhe të shëndetshme pune, mbrojtje shoqërore të saj. Kërkesat e përgjithshme për mbrojtjen e punonjësve dhe detyrimin e punëdhënësit janë përshkruar në legjislacionin e punës, në mënyrë specifike në Kodin e Punës të Republikës së Shqipërisë. Punëdhënësi është përgjegjës për parandalimin e aksidenteve dhe sëmundjeve profesionale dhe është i detyruar të miratojë masa për mbrojtjen e punëtorëve në bazë të dispozitave të rregullta të Kodit të Punës dhe akteve të tjera nënligjore. Për plotësimin e legjislacionit të mbrojtjes në punë, është miratuar ligji nr.10 237, datë 18.02.2010 “Për sigurinë dhe shëndetin në punë”.

Por sa dhe si ligji shqiptar në fuqi për sigurinë dhe shëndetin në punë trajton në brendinë e tij çështjet kryesore të Direktivës së Këshillit Europian 89/391/KEE, "Mbi masat për të inkurajuar përmirësime në sigurinë dhe shëndetin në punë të punëmarrësve", dhe konkretisht:

1. Parimet e përgjithshme mbi të cilat duhet bazuar përgjegjësia e punëdhënësit, për të garantuar sigurinë dhe shëndetin e punëmarrësve;
2. Vlerësimi i rrezikut nga ana e punëdhënësit;
3. Mbrojtja dhe shërbimet parandaluese;
4. Detyrimet e punëmarrësve;
5. Informimi i punëmarrësve;
6. Dialogu social në nivel ndërmarrjeje, për konsultimin e çështjeve të sigurisë dhe shëndetit në punë;
7. Mbikëqyrja e shëndetit;
8. Mbrojtja e grupeve të ndjeshme ndaj rrezikut.

"E drejta për kushte të sigurta dhe të shëndetëshme", "E drejta për të marrë pjesë në përcaktimin dhe përmirësimin e kushteve të punës dhe mjedisit të punës në ndërmarrje", janë të përcaktuara në nenet 3 dhe 22 të Kartës Sociale Europiane (të rishikuar), instrument i rëndësishëm i ratifikuar nga Republika e Shqipërisë, si një

ushtrim efektiv të së drejtës për kushte të sigurta dhe të shëndetëshme. Në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë, Shqipëria ka ratifikuar në vitin 2003 edhe Konventën e ONP C155 “Për sigurinë dhe shëndetin në punë”²⁰², në të cilën përcaktohet parimet e zhvillimit të politikës kombëtare në mbrojtjen e jetës dhe shëndetit në punë, si dhe detyrohen qeveritë e shteteve që kanë ratifikuar atë, të marrin masa për përmirësimin e kushteve të punës në të gjithë sektorët. Sipas nenit 1 të Konventës, ajo zbatohet në të gjitha degët e aktivitetit ekonomik, por shtetet palë në të, mundet që pas konsultimit me organizatat përfaqësuese të punëdhënësve dhe punëmarrësve të interesuar, të përjashtojnë nga zbatimi, pjesërisht ose tërësisht, dege të veçanta të aktivitetit ekonomik, si transportin detar ose peshkimin, në lidhje me të cilat ka probleme të veçanta të një natyre lëndore.

Por pavarësisht përjashtimit, shteti palë në të, në raportin e parë mbi zbatimin e Konventës, përgatit një listë për të gjitha degët që mund të jenë përjashtuar, duke dhënë arsyet për këtë përjashtim dhe duke përshkruar masat e marra për t’u dhënë një mbrojtje të përshtatshme punëmarrësve në degët e përjashtuara dhe në raportet pasuese tregojnë për zbatimin e tyre. Në bazë të nenit 4 të Konventës, çdo shtet palë, nën dritën e kushteve dhe praktikave ndërkombëtare dhe në konsultim me organizatat më përfaqësuese të punëdhënësve dhe punëmarrësve formulon, zbaton dhe rishikon periodikisht politikën e vet kombëtare mbi sigurinë dhe shëndetin në punë, si dhe ambientin e punës. Qëllimi i rishikimit të këtyre politikave është parandalimi i aksidenteve dhe i dëmtimit të shëndetit, të cilat shkaktohen, kanë të bëjnë ose ndodhin në punë e sipër, duke minimizuar, aq sa është praktikisht e arsyeshme, shkaqet e rreziqeve që janë në ambientin e punës.

Politikat që duhet të hartojë shteti palë, sipas Konventës duhet të pasqyrojnë dhe trajtojnë çështje që kanë të bëjnë me sigurinë dhe shëndetin në punë dhe me ambientin e punës; raportet ndërmjet elementeve materiale të punës dhe personave që kryejnë ose mbikëqyrin punën; kualifikimin, duke përfshirë kualifikimin e vazhdueshëm të nevojshëm për arritjen e niveleve të përshtatshme të sigurisë dhe shëndetit në punë; komunikimin dhe bashkëpunimin në të gjitha nivelet e përshtatshme, duke përfshirë nivelin kombëtar për çështjet e sigurisë dhe shëndetit në punë; mbrojtjen e punëmarrësve dhe përfaqësuesve të tyre nga masat disiplinore, si rezultat i veprimeve të ndërmarra prej tyre për këto çështje. Ky dokument politik mund të rishikohet dhe ndryshohet në përputhje me problematikat dhe nevojat që dalin për një shtet në periudha të caktuara kohore. Dokumenti politik në çdo rast duhet të tregojë funksionet dhe përgjegjësitë përkatëse të organeve publike, punëdhënësve, punëmarrësve, përfaqësuesve të tyre, apo të tjerëve, në lidhje me sigurinë dhe shëndetin në punë dhe ambientin e punës.

Për sa i përket zbatimit të ligjeve dhe rregulloreve, në lidhje me sigurinë dhe shëndetin në punë dhe ambientit të punës, kërkohet që ai të sigurohet nëpërmjet një sistemi të mjaftueshëm dhe të përshtatshëm inspektimi, si dhe duke parashikuar sanksione të mjaftueshme për shkeljet e ligjeve dhe rregulloreve. Konventa parashikon rregulla të detajuara lidhur me përcaktimin e funksioneve që duhet të

²⁰² <http://www.ilo.org/ilolex/english/neaframeE.htm>

realizojë një organ kompetent për përcaktimin e kushteve, procesve të punës, procedurave që duhet të ndiqen për të shmangur rreziqet në punë²⁰³.

Sipas nenit 14 të Konventës, shtetet palë në të, marrin masa që në përshtatje me kushtet dhe praktikën kombëtare, të nxisin përfshirjen e çështjeve të sigurisë dhe shëndetit në punë dhe ambientit të punës, në të gjitha nivelet e arsimit dhe kualifikimit, duke përfshirë arsimin e lartë teknik, mjekësor dhe profesional, në mënyrë që të përmbushen nevojat për kualifikim të të gjithë punëmarrësve.

Përcaktime të detajuara parashikohen edhe lidhur me punëdhënësit dhe detyrimeve të tyre. Kështu punëdhënësve u kërkohet që të bëjnë të mundur që për aq sa është praktike në mënyrë të arsyeshme, vendet e punës, makineritë, pajisjet dhe proceset nën kontrollin e tyre të jenë të sigurta dhe pa rrezik për shëndetin; substancat dhe agjentët kimikë, fizikë dhe biologjikë nën kontrollin e tyre të jenë pa rrezik për shëndetin, nëse merren masat e përshtatshme për mbrojtje; të japin veshje të përshtatshme mbrojtëse dhe pajisje mbrojtëse, për të parandaluar rreziqet e aksidenteve ose efektet e dëmshme për shëndetin.

Ndërkohë punëdhënësi duhet të marrë masa që në nivelin e ndërmarrjes: punëmarrësit gjatë kryerjes së punës, të bashkëpunojnë për plotësimin e detyrimeve nga punëdhënësi; përfaqësuesit e punëmarrësve në ndërmarrje të bashkëpunojnë me punëdhënësin në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë; përfaqësuesve të punëtorëve në një ndërmarrje t'u jepet informacion i mjaftueshëm mbi masat e marra nga punëdhënësit për të garantuar sigurinë dhe shëndetin në punë (mund të konsultohen me organizatat e tyre përfaqësuese mbi këtë informacion, me kusht që të mos nxjerrin sekrete tregtare); punëmarrësit dhe përfaqësuesit e tyre në ndërmarrje të marrin kualifikim të përshtatshëm për sigurinë dhe shëndetin në punë; punëmarrësve ose përfaqësuesve të tyre, sipas rastit, organizatave të tyre përfaqësuese në një ndërmarrje, në pajtim me ligjin dhe praktikën kombëtare, t'u jepet mundësia të hetojnë dhe të konsultohen nga punëdhënësi për të gjitha aspektet e sigurisë dhe shëndetit në punë, etj. Konventa thekson se masat që merren nga punëdhënësit për sigurinë dhe shëndetin në punë nuk shkaktojnë dhe nuk duhet të sjellin ndonjë shpenzim për punëmarrësit.

Në nenin 20 të saj Konventa kërkon bashkëpunim ndërmjet nivelit të menaxhimit, punëmarrësve dhe/ose përfaqësuesve të tyre brenda ndërmarrjes, si një element thelbësor i masave organizative ose të tjera që merren në zbatim të detyrimeve të parashikuara në dispozitat e saj për çështjet e sigurisë dhe shëndetit në punë.

Ndërsa *acquis* thelbësore në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë, është Direktiva kuadër e Këshillit të Komuniteteve Europiane 89/391/KEE "Mbi masat për të inkurajuar përmirësimet në sigurinë dhe shëndetin në punë të punëmarrësve". Por ka edhe disa akte të tjera të BE-së, si Direktiva e Këshillit 94/33/EC e 22 qershorit 1994 "Për mbrojtjen e të rinjve në punë", dhe Direktiva e Këshillit 92/85/KEE "Për përfshirjen e masave të për të inkurajuar përmirësimet në sigurinë dhe shëndetin në punë të punëtoreve shtatzëna dhe punëtoreve të cilat sapo kanë lindur ose janë me

²⁰³ Neni 11, i Konventës C155 të ONP

fëmijë në gji”, të cilat përcaktojnë rregulla për shëndetin dhe sigurinë në punë, për grupet e ndjeshme ndaj rreziqëve”.

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë përfshin në brendinë e saj dispozita të cilat theksojnë detyrimin për mbrojtjen e shëndetit dhe sigurisë në punë, dhe pikërisht në kapitullin IV të saj “Liritë dhe të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore”, trajtohen koncepte të rëndësishme si punësimi i ligjshëm, mbrojtja shoqërore e punës, sigurimet shoqërore dhe shëndetësore etj. Deri në miratimin e një ligji të posaçëm për sigurinë dhe shëndetin në punë, në legjislacionin shqiptar është zbatuar Kodi i Punës, përkatësisht kreu VIII i tij “Siguria dhe Shëndeti në Punë”, nenet 39-75, të cilat ofrojnë përgjegjësitë e punëdhënësve, masat e përgjithshme kundër rreziqeve që mund të shkaktohen nga përdorimi i substancave të rrezikshme dhe agjentët kimikë. Nene të veçanta të Kodit të Punës parashikojnë rregulla që duhet të ndiqen nga punëdhënësi si dhe nga punëmarrësi para dhe gjatë kryerjes së punëve prej tyre.

Për zbatimin e Kodit të Punës dhe ligjit 9634/2006 për Inspektoratin Shtetëror të Punës (i ndryshuar), janë miratuar disa vendime të Këshillit të Ministrave, me qëllim zbatimin e masave të sigurisë në sektorë të veçantë, akte këto të cilat janë në përputhje të pjesshme me Direktivat kryesore europiane, me përjashtim të Direktivës 92/57/KEE "Për zbatimin e kërkesave të sigurisë minimale dhe shëndetësore për punë në vende të përkohshme ose të lëvizshme të ndërtimit" dhe Direktivës 90/270/KEE datë 1990/05/29 "Për kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit në punë për pajisjet me ekran", të cilat konsiderohen si akte shumë të rëndësishme për sigurinë dhe shëndetin në punë.

Në kuadër të përafrimit të legjislacionit shqiptar me legjislacionin e BE-së, si dhe me standardet ndërkombëtare në këtë fushë të pranuar nga Shqipëria²⁰⁴ dhe detyrimin e qeverisë shqiptare për zbatimin e Marrëveshjes së Stabilizim-Asociimit, është e nevojshme dhe e domosdoshme që legjislacioni shqiptar të jetë në përputhje të plotë me instrumentet e BE-së në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë. Në plotësim të këtij detyrimi është miratuar ligji nr. 10237, datë 18.2.2010 “Për sigurinë dhe shëndetin në punë”.

Ligji i miratuar ishte i nevojshëm për t’i dhënë fund mungesës së një vizioni në politikën e parandalimit të rreziqeve në punë, përcaktimin e rregullave kuadër për mbrojtjen shoqërore të punës, rregullave të sigurisë dhe shëndetit në punë, si pasojë e një mosgrupimi të normativave në fuqi, shumë prej të cilave të shpallura përpara Kodit të Punës. Qëllimi i këtij ligji është garantimi i sigurisë dhe i shëndetit në punë të punëmarrësve dhe përcaktimi i përgjegjësive të punëdhënësve, për të arritur nivelin e duhur të sigurisë dhe shëndetit, duke hartuar dhe zbatuar masa koherente, të koordinuara dhe efikase në parandalimin e rreziqeve në punë. Paragrafët 1, 2, dhe 3 të nenit 3 të Ligjit 10237/2010, parashikojnë zbatimin e këtij ligji në të gjitha fushat e aktiviteteve private dhe publike, duke përjashtuar fushat ku dispozita të tjera ligjore parashikojnë një trajtim më të favorshëm në raport me mbrojtjen për sigurinë dhe shëndetin në punë. Fusha e zbatimit të ligjit shtrihet si tek punëmarrësit që kanë një marrëdhënie pune në kuptimin e drejtpërdrejtë të fjalës, ashtu edhe tek personeli civil

²⁰⁴ Konventa C155 e ONP

që ka marrëdhënie pune me karakter administrativ. Ai nuk zbatohet për shërbimet specifike të Forcave të Armatosura, por siguria dhe shëndeti në punë, në raste të tilla duhet të bëhet në mënyrën më të mirë të mundshme në përputhje me këtë ligj.

Por si është përputhshmëria e parimeve të përgjithshme të parashikuara në ligjin 10 237/2010 për përgjegjësinë e punëdhënësit, me Direktivën kuadër 89/391/KEE?

Në bazë të nenit 5 të Direktivës kuadër të BE-së, neni 4 i Ligjit 10 237/2010 përcakton përgjegjësitë objektive të punëdhënësve për mbrojtjen e përgjithshme të punëmarrësve në lidhje me sigurinë dhe shëndetin në punë. Sipas këtij neni, punëdhënësi duhet të sigurojë sigurinë dhe shëndetin e punëmarrësve në të gjitha aspektet që kanë të bëjnë me punën. Gjithashtu sipas ligjit, punëdhënësi nuk shkarkohet nga përgjegjësia e tij edhe në rast se ai kontraktton persona ose shërbime të specializuara jashtë kompanisë së tij/institucionit. Një tjetër parim i përcaktuar në nenin 4 të ligjit është se punëdhënësi gjatë zbatimit të masave për mbrojtjen e sigurisë dhe shëndetit në punë, do të udhëhiqet nga parimi i trajtimit të barabartë gjinor. Gjithashtu në ligj është përcaktuar se detyrimet e punëmarrësve në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë, nuk do të ndikojnë në parimin e përgjegjësisë së punëdhënësit.

Një parim tjetër shumë i rëndësishëm i përcaktuar në këtë nen është detyrimi i punëdhënësve për zbatimin e masave të posaçme, për sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit në punë të grave shtatzëna, punëmarrëseve të cilat sapo kanë lindur apo atyre të cilat janë me fëmijë në gji. Sipas ligjit këto masa të posaçme nuk do të konsiderohen si diskriminuese për shkak të gjinisë, por ato thjesht kanë karakter mbrojtës ndaj këtyre subjekteve. Bazuar në sa përcaktohet në nenin 4 të ligjit 10 237/2010, vlerësoj se ky nen është në përputhje të plotë me nenin 5 të Direktivës kuadër 89/391/KEE.

Cilat janë përcaktimet e Ligjit 10237/2010 për vlerësimin e riskut nga punëdhënësi dhe si janë të informuar punëmarrësit lidhur me to?

Bazuar në nenin 9 të Direktivës kuadër të BE-së, nenet 9 dhe 10 të Ligjit 10 237/2010 parashikojnë që punëdhënësi duhet të kryejë një vlerësim të risqeve për sigurinë dhe shëndetin në punë, si dhe duhet të përgatisë një dokument për parandalimin dhe mbrojtjen në punë. Në këto nene përcaktohen edhe masat e nevojshme që duhet të marrë punëdhënësi për ngritjen dhe funksionimin e shërbimeve të mbrojtjes dhe të parandalimit si dhe Këshillit të sigurisë dhe shëndetit. Këto struktura sipas ligjit do të shërbejnë për zbatimin e masave parandaluese dhe pjesëmarrjen e balancuar të punëmarrësve në hartimin e dokumentit të vlerësimit dhe parandalimit të rreziqëve që burojnë nga puna. Risi e këtij ligji është detyrimi i punëdhënësve për të hartuar dokumentin e vlerësimit dhe parandalimit të rrezikut, i cili përmban masat me karakter teknik, organizativ, higjeno-sanitare, të cilat do të zbatohen sipas kushteve specifike të vendeve të punës të aktivitetit. Në nenin 11, gërma “e” e ligjit përcaktohet gjithashtu se punëdhënësi i paraqet inspektorit të punës gjatë inspektimit apo hetimit të ngjarjeve, dokumentet e nevojshme dhe informacionin e kërkuar lidhur me vlerësimin e riskut në ndërmarrjen/aktivitetin e tij.

Neni 12 i ligjit 10237/2010 parashikon që punëdhënësi njofton punëmarrësit dhe përfaqësuesit e tyre në lidhje me çdo rrezik në vendin e punës dhe për masat mbrojtëse që duhet të merren për të kontrolluar këto rreziqe dhe për të eliminuar pasojat e tyre të dëmshme. Punëdhënësi i pajis punëmarrësit me udhëzime të hollësishme për zbatimin e dokumentit të vlerësimit dhe parandalimit të riskut, për çdo pozicion pune, duke e dokumentuar këtë me një shënim zyrtar të nënshkruar nga palët.

Pra, ligji shqiptar përcakton qartë vlerësimin e risqeve në punë që prej fazës së planifikimit të ndërmarrjes, miratimin e masave në përputhje me risqet e gjeneruara gjatë kryerjes së punës, si dhe kontrollin efektiv të këtyre masave. Të gjitha këto parashikime janë elementët kryesorë të konceptit të ri për parandalimin e rrezikut në punë, të përcaktuara në këtë ligj.

Në bazë të nenit 6 të Direktivës kuadër të BE-së, neni 6, pika 3 (a, b, c,ç, d, dh, e, e, f,) Ligji shqiptar 10237/2010 parashikon parimet e përgjithshme të parandalimit që punëdhënësit duhet të zbatojnë për të mbrojtur shëndetin dhe sigurinë e punëmarrësve, parandalimin e rreziqëve, rregullimin e procesit të punës me punëmarrësit, përshtatjen e procesit të punës me zhvillimin e teknologjise, zhvillimin e një politike koherente për parandalimin e përgjithshëm, në lidhje me teknologjinë, organizimin e punës, kushtet e punës, marrëdhëniet shoqërore dhe ndikimin e faktorëve që lidhen me ambientin e punës, duke u dhënë udhëzimet e duhura punëmarrësve.

Sipas nenit 7 të Ligjit 10237/2010 punëdhënësi do të caktojë një ose më shumë punëtorë për të kryer aktivitete të lidhura me mbrojtjen e sigurisë, shëndetit dhe parandalimin e rreziqeve në punë. Nëse masat mbrojtëse dhe parandaluese nuk mund të organizohen për shkak të mungesës së personelit në ndërmarrjes/aktivitetit, punëdhënësi duhet të marrë shërbime të specializuara të jashtme apo nga persona të caktuar, duke hyrë në marrëdhënie kontraktuale me ta.

Punëdhënësi është i detyruar që subjekteve të kontraktuara prej tij t'u japë të gjithë informacionin për faktorët e njohur ose të dyshuar, që kanë efekte për sigurinë dhe shëndetin e punëmarrësve si dhe t'u krijojë mundësi për marrjen e informacionit të parashikuar në shkronjat "a" e "b" të pikës 1 të nenit 12 të këtij ligji. Për organizmin e veprimtarive parandaluese dhe mbrojtëse, në përshtatje me madhësinë e ndërmarrjes/institucionit, punëmarrësit dhe personat e shërbimeve të specializuara, duhet të kenë aftësitë dhe kualifikimin e duhur, të disponojnë mjetet dhe pajisjet e duhura dhe profesionale, aparaturat matëse, si dhe të jenë në numër të mjaftueshëm për të marrë në ngarkim veprimtaritë për mbrojtjen dhe parandalimin e rreziqeve ndaj të cilave ekspozohen punëmarrësit si dhe shpërndarjen e tyre në ndërmarrje/aktivitet. Sipas këtij neni, punëmarrësit dhe personat e kontraktuar si shërbime të specializuara duhet të punojnë së bashku sa herë që është e nevojshme për çështjet e sigurisë dhe shëndetit në punë.

Nëse do të vlerësojmë përshkrimet e neneve të sipërcituara, do të konstatojmë që ato janë plotësisht të përputhur me përmbajtjen e nenit 6 të Direktivës kuadër të BE-së.

Në kapitullin III, neni 20 i ligjit 10 237/2010, përcakton detyrimet e punëmarrësve në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë. Çdo punëmarrës kryen punën e tij në përputhje me arsimin dhe formimin e tij si dhe me udhëzimet që i ka dhënë punëdhënësi dhe rregulloret teknike.

Punëmarësi duhet:

- a) të përdorë me korrektësi makineritë, aparataturat, veglat, substancat e rrezikshme, pajisjet e transportit dhe mjetet e tjera;
- b) të përdorë me korrektësi pajisjet mbrojtëse individuale, të vëna në dispozicion të tyre dhe, pas përdorimit, rikthimin e tyre në vendin ku është planifikuar ruajtja e tyre e sigurt;
- c) të mos nxjerrë jashtë shërbimit, të ndryshojë ose të zhvendosë arbitrarisht mekanizmat e sigurisë të montuara në makineri, të aparataturave, veglave, impianteve dhe ndërtesave dhe t'i përdorë si duhet këta mekanizma;
- ç) të njoftojë, në mënyrë të menjëhershme, punëdhënësin, punëmarrësin e ngarkuar për çështjet e sigurisë dhe shëndetit në punë dhe përfaqësuesit e punëmarrësve, për çdo situatë pune, për të cilën kanë një motiv të arsyeshëm për ta vlerësuar si rast që paraqet një rrezik të rëndë të menjëhershëm për sigurinë dhe shëndetin, si dhe për çdo defekt të konstatuar në sistemin e mbrojtjes;
- d) të bashkëpunojë me punëdhënësin, punëmarrësin e ngarkuar për çështjet e sigurisë dhe shëndetit në punë dhe përfaqësuesit e punëmarrësve;
- i) të kryerjë të gjitha detyrat ose të kërkesat e përcaktuara nga inspektori i punës, me qëllim që të mbrohet siguria dhe shëndeti i punëmarrësve në punë;
- ii) derisa të jetë e nevojshme t'i lejojë punëdhënësit të sigurojë që mjedisi dhe kushtet e punës të jenë të sigurta dhe pa rrezik për sigurinë dhe shëndetin, brenda fushës së tyre të veprimtarisë.

Të gjitha përcaktimet mësipërme të ligjit, kanë për qëllim të ndihmojnë punëmarrësit ose personat e tjerë që mund të preken nga veprimet e parregullta ose për shkak të neglizhencës në punë, si dhe për të evituar ekspozimin e tyre ndaj aksidenteve në punë apo sëmundjeve profesionale. Vlerësoj se edhe detyrimet e punëmarrësve të parashikuara në këtë ligj, janë në përputhje të plotë me nenin 13 të Direktivës kuadër të BE-së.

A garantohet informacioni i punëmarrësve i parashikuar në nenin 10 të Direktivës kuadër të BE-së, në ligjin 10 237/2010? Neni 12 i Ligjit 10 237/2010, sipas Nenit 10 të Direktivës kuadër të BE-së, parashikon që punëdhënësi është i detyruar:

- a) të informojë punëmarrësit dhe përfaqësuesit e tyre për çdo rrezik në vendin e punës, dhe për masat mbrojtëse që duhet të ndërmerren për të kontrolluar këto rreziqe dhe për të eliminuar pasojat e tyre të dëmshme.
- b) të informojë punëmarrësit dhe përfaqësuesit e tyre për masat e marra në lidhje me ndihmën e parë, masat në rast zjarri, evakuimin, si dhe përgjegjësitë e veçanta të secilit për marrjen e këtyre masave;
- c) t'i paraqesë punëmarrësit rezultatet nga vlerësimi i rrezikut, si dhe masat e ndërmarra për të siguruar shëndetin dhe mbrojtjen në punë për punëmarrësit, fëmijët, të rinjtë, gratë shtatzëna dhe me fëmijë në gjë dhe personat me aftësi të kufizuara.

Ky detyrim duhet të ndërmerret edhe në rastet kur punëdhënësi rrezikon punëmarrësit e një subjekti tjetër të angazhuar në bazë të kontratës që ai ka lidhur me këtë subjekt.

Në këto raste, punëdhënësi u ofron atyre punëmarrësve të njëjtat udhëzime, i informon ata paraprakisht për rreziqet e shëndetit dhe sigurisë në punë, si dhe u jep informacion mbi punonjësit me përgjegjësi specifike për ofrimin e ndihmës së parë, mbrojtjen nga zjarri dhe evakuimin.

Në përputhje me dispozitat ligjore, punëdhënësi duhet të vendosë në vendin e punës, në pajisje/makineri, paralajmërime, shenja specifike të sigurisë, si dhe udhëzime për sigurinë dhe shëndetin në punë.

Punëdhënësi duhet të pajisë punonjësit me udhëzime të hollësishme në zbatim të dokumentit të vlerësimit dhe parandalimit të riskut, për çdo pozicion pune, të dokumentuara nga një shënim zyrtar të nënshkruar nga palët.

Si përcaktohet në Ligjin shqiptar 10237/2010, dialogu social për konsultimet lidhur me çështjet e sigurisë dhe shëndetin në punë, dhe cilat janë nivelet e këtij konsultimi? Në përputhje të plotë me nenin 11 të Direktivës kuadër të BE-së, ligji shqiptar mbi shëndetin dhe sigurinë në punë, përcakton cilët janë organe konsultative të dialogut social dhe cilat janë kompetencat e tyre kryesore. Në nenet 14 dhe 15 të Ligjit shqiptar 10237/2010, është parashikuar detyrimi i krijimit të një Këshilli të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, i cili do të ketë si mision të kontribuojë në mbrojtjen e shëndetit fizik dhe mendor, të sigurisë të punëtorëve, si dhe në përmirësimin e kushteve të punës. Këshilli sipas ligjit është një organ konsultativ, me numër të barabartë të përfaqësuesve të punëdhënësve dhe punëmarrësve, i cili synon të konsultime të rregullta dhe periodike të veprimtarisë së ndërmarrjes për parandalimin e rreziqeve në punë. Këshilli mund të ngrihet në nivelin e ndërmarrjes, si dhe në nivel profesional dhe ndër-profesional.

Këshilli i Sigurisë dhe Shëndetit ka këto kompetenca:

- a) të marrë pjesë në vlerësimin e dokumentit të riskut, të hartojë dhe të ndjekë zbatimin e programeve për parandalimin e rrezikut në ndërmarrje;
- b) të promovojë iniciativa për metodat dhe procedurat që duhet të ndiqen për parandalimin efektiv të rreziqeve, duke propozuar, përmirësimin e kushteve në ndërmarrje dhe shmangien e defekteve ekzistuese.

Sipas ligjit është e mundur që ky Këshill të bashkëpunojnë edhe me Inspektoratin Shtetëror të Punës dhe Inspektoratin Shtetëror Sanitar në ushtrimin e funksioneve të tij. Për të pasur një konsultim efikas dhe dialog social në nivel ndërmarrjeje, ligji përcakton që punëdhënësi të lejojë punëmarrësit dhe përfaqësuesit e tyre për të marrë pjesë në diskutime për të gjitha pyetjet që kanë të bëjnë me sigurinë dhe shëndetin në punë. Gjithashtu edhe punëdhënësi është i detyruar të konsultohet me punëmarrësit dhe përfaqësuesit e tyre, apo të Këshillit të Sigurisë dhe Shëndetit në punë, në lidhje me:

- a) çdo masë e cila mund të ndikojë ndjeshëm sigurinë dhe shëndetin në punë;
- b) përcaktimin e një personi përgjegjës ose një personi fizik ose juridik përgjegjës për sigurinë në punë, ndihmën e parë, mbrojtjen nga zjarri dhe evakuimin e punëmarrësve;
- c) informacionin për vlerësimin e rreziqeve, masave mbrojtëse të regjistruara dhe raportet e punës lidhur me aksidentet dhe raportet e inspektorateve dhe institucioneve përgjegjëse për sigurinë dhe shëndetin në punë.
- ç) mobilizimin e shërbimeve të jashtme ose personave jashtë ndërmarrjes.

Për të garantuar zbatimin e ligjit, në nenin 18 parashikohen detyrat e përfaqësuesit të punëmarrësve për çështjet e sigurisë dhe shëndetit në punë si: të vizitojë vendet e punës; të kërkojë nga punëdhënësi që të marrë masat e duhura për të shmangur rrezikun; të informojë inspektoratin e punës për vlerësimin e kushteve të sigurisë në punë; të marrë pjesë dhe të shprehë këndvështrimin e tij në aktet e inspektimit të inspektorit të punës; të kërkojë informacione nga punëdhënësi dhe të marrë pjesë gjatë hartimit të vlerësimit të rrezikut dhe parandalimit, si dhe në dokumentet e tjera që lidhen me sigurinë dhe shëndetin në punë. Ligji ka përcaktuar në këto nene disa rregulla lidhur me mbrojtjen e përfaqësuesit të punëmarrësve për sigurinë dhe shëndetin në punë. Sipas nenit 18 ky përfaqësues nuk duhet të vendoset në disavantazh për shkak të veprimtarive të tij dhe punëdhënësi duhet t'i japë përfaqësuesit për sigurinë dhe shëndetin në punë kohë të lirë të mjaftueshme gjatë punës, pa humbje të pagës, si dhe ta pajisë me mjetet e nevojshme për të mundësuar ushtrimin e të drejtave dhe funksioneve të tij.

Por si i adreson ligji shqiptar 10237/2010, masat që punëdhënësi duhet të marrë në lidhje me mbikëqyrjen shëndetësore? Neni 40 i Kodit të Punës parashikon masat e përgjithshme që duhet të merren nga punëdhënësi për sa i përket mbikëqyrjes së shëndetit të punonjësve. Bazuar në këtë nen të Kodit të Punës, është miratuar Vendimi I Këshilit të Ministrave nr. 742, datë 13.12.2001 “Për masa të veçanta në lidhje me sigurinë dhe shëndetin në punë”. Gjithashtu neni 23 i ligjit 10237/2010, thekson se çdo punëdhënës, publik ose privat, vendas ose i huaj, duhet të sigurojë mbikëqyrjen shëndetësore të punëmarrësve në punë nëpërmjet mjekut në punë. Ligji ka parashikuar edhe mënyrën se si duhet të organizohet dhe strukturohet kontrolli shëndetësor ndaj punëmarrësve, duke e formatuar dhe përcaktuar atë në varësi të numrit të punëmarrësve që do të kontrollohen, si dhe llojin e punës që ata kryejnë. Në varësi të këtyre elementëve, kontrolli shëndetësor mund të organizohet me mbikëqyrje të shëndetit në punë në nivel ndërmarrjeje, për disa ndërmarrje/punëdhënës, ose në bazë dege profesionale. Funksionimi i mbikëqyrjes së shëndetit në punë, normat, rregullat dhe procedurat që duhet të ndiqen janë të përcaktuara në një vendim të Këshillit të Ministrave, i cili parashikon në brendinë e tij personat, organizimin, periodicitetin e kontrollit mjekësor të punëtorëve. Duke krahasuar rregullat e sipërcituara me parashikimet e nenit 14 të Direktivës kuadër të BE-së, vlerësoj se ato janë në përputhje të plotë me frymën dhe përcaktimet e saj.

Ligji 10237/2010, përcakton rregulla edhe lidhur me shëndetin dhe sigurinë në punë, për mbrojtjen e grupeve vulnerabël ndaj rrezikut, të cilat do të trajtohen në mënyrë të detajuar në kapitujt e tjerë të këtij studimi.

KREU VII

”

“RREGULLIMET E POSAÇME PËR MBROJTJEN E SUBJEKTEVE TË VEÇANTA TË SË DREJTËS PËR PUNË DHE MBROJTJE TË VEÇANTË”

1. Mbrojtja e veçantë e grave, në ushtrimin e të drejtës për punë dhe mbrojtje shoqërore, sipas instrumenteve ligjore të BE-së, akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga RSH dhe legjislacionit shqiptar

Instrumentet ligjore të BE-së

Instrumentet ligjore të BE-së, të cilat mund të konsiderohen si më të rëndësishmet në drejtim të mbrojtjes shoqërore të grave janë ato të përshkruara më lart dhe kryesisht janë në TFBE, nenet 8 dhe 10 të tij, të cilët shprehen për barazinë në trajtim midis burrave dhe grave si dhe për luftën kundër diskriminimit për shkak të gjinisë, racës ose origjinës etnike, fesë ose besimit, aftësive të kufizuara, moshës ose orientimit seksual.

Gjithashtu neni 157 i TFBE-së, trajton në brendi të tij parimin e mosdiskriminimit në drejtim të shpërblimit të punës, pra pagës. Sipas tij, secili shtet anëtar siguron që të zbatohet parimi i pagës së barabartë për punonjësit meshkuj dhe femra për punë të barabartë ose punë me vlerë të barabartë. Në këtë nen përcaktohet edhe përkufizimi i termit “pagë” që do të thotë “...rroga e zakonshme bazë ose minimale dhe çdo lloj tjetër kundërvlefte, në para ose në natyrë, që punëdhënësi i jep punonjësit drejtpërdrejt ose tërthorazi, nisur nga marrëdhëniet e punës”²⁰⁵.

Në titullin I, të **Kartës së Komunitetit “Për të drejtat themelore të punonjësve”**, në nëntitullin “Punësimi dhe Pagesa”, pika 4 përcaktohet se “**çdo individ duhet të jetë i lirë të zgjedhë dhe të punësohet në një vend pune në përputhje me rregulloret e përcaktuara për këtë vend**”²⁰⁶. Pra në këtë pikë të Kartës, përcaktohet e drejta që gëzon **çdo individ** për të zgjedhur punën dhe profesionin e tij lirisht, pavarësisht nga shtetësia, raca, besimi, gjinia etj që ai ka. Gjithashtu në pikën 5 të këtij nëntitulli theksohet se “**çdo individ duhet të marrë një pagesë të drejtë,...**”²⁰⁷. Edhe në këtë nen, e drejta e një pagese të drejtë, ka për qëllim të sigurojë dhe ndihmojë çdo individ, pavarësisht shtetësisë, racës, gjinisë besimit etj, që ai mund të këtë.

²⁰⁵ Pika 2 e nenit 157 të TFBE-së

²⁰⁶ “E drejta europiane e punës dhe e drejta e sigurimeve shoqërore” Codex, Kluwer Law International fq. 25

²⁰⁷ Nëntitulli “Punësimi dhe pagesa”, pika 5

Direktiva 92/85/KEE²⁰⁸ “Mbi prezantimin e masave për të nxitur përmirësime në sigurinë dhe shëndetin në punë të punonjëseve shtatzëna dhe të punonjëseve që sapo kanë lindur, ose janë me fëmijë në gji”, parashikon në brendësi të saj të drejtat dhe standardet që burojnë për nënën nga lindja e fëmijës, duke përfshirë lejen dhe të ardhurat që përfitohen gjatë saj, si dhe përfitime të tjera që u sigurohen punëmarrëseve shtatzënë dhe që kanë pak kohë që kanë lindur apo që kanë fëmijë në gji. Ajo ka për qëllim që të caktojë dhe të kërkojë nga shtetet anëtare zbatim të masave për të nxitur përmirësime në sigurinë dhe shëndetin në punë të këtyre personave dhe pikërisht në nenin 8 të saj përcaktohet që shtetet anëtare duhet të marrin të gjitha masat e nevojshme për të siguruar që punëmarrëset, të kenë të drejtë për një periudhë të vazhdueshme leje lindjeje prej të paktën 14 javësh, sipas kërkesave të nenit 2 të saj. Gjatë kësaj periudhe leje lindjeje, punëmarrëseve duhet t’u sigurohen të drejtat e tyre të punësimit dhe në veçanti, e drejta e kthimit në të njëjtën apo në një punë të ngjashme, me kushte pune jo më pak të favorshme. Sipas Direktivës, gratë shtatzëna gëzojnë mbrojtje shëndetësore, si dhe iu garantohet siguria në punë, si dhe nuk mund të detyrohen të kryejnë punë nate dhe janë të mbrojtura ndaj largimit nga

puna qysh nga fillimi i barrës deri në fund të lejes së lindjes²⁰⁹. Me qëllim që të kontribuonte për një jetë të baraspeshuar, midis jetës dhe punës, përmes përmirësimit të mbrojtjeve që u ofrohen grave shtatzëna dhe punëmarrëseve që kanë pak kohë që kanë lindur apo që kanë fëmijë në gji, Komisioni Europian votoi propozimin për të ndryshuar Direktivën e Grave Shtatzëna në tetor 2008²¹⁰.

Direktiva e Lejes Prindërore 96/34/e KE-së²¹¹ gjithashtu ka një rol të rëndësishëm në trajtimin e barazisë gjinore, duke qënë se në të parashikohet që çdo prind, i bërë i tillë qoftë nga lindja apo birësimi, ka të drejtë për leje lindjeje pa pagesë deri në tre muaj, për t’u kujdesur për një fëmijë deri në moshën tetë vjeç. E drejta e lejes prindërore, duhet theksuar se është e ndryshme nga leja e lindjes, e cila kryesisht ka për qëllim kujdesin dhe riaftësimin e nënës shtatzënë apo lehonë, si dhe fëmijës së porsalindur. Ajo nuk mund të transferohet, përtej prindërve biologjikë apo birësues, kështu që secili prej të dy prindërve ka një periudhë të veçantë prej tre muajsh, të cilën ata nuk mund ta mbledhin apo ta këmbëjnë me njëri-tjetrin. Pajtimi i jetës familjare/private është, sipas GJD-së, “*rrjedhojë e natyrshme e barazisë gjinore*” dhe “*...një mjet për arritjen e barazisë gjinore jo vetëm me ligj por edhe në realitetin e jetës së përditshme*”²¹².

Përmbledhja në një akt të BE-së i përmbajtjes së dispozitave ekzistuese të direktivave të ndryshme që ishin në fuqi deri në atë periudhë për sa i përket barazisë së gjinive, duke përfshirë në të edhe disa raste nga praktika gjyqësore të Gjykatës së Drejtësisë, u

²⁰⁸ Direktiva e Këshillit 92/85/e KEE-së e 19 tetorit 1992, “Për futjen e masave për nxitjen e përmirësimeve në sigurinë dhe shëndetin në punë të punëtoreve shtatzëna dhe punëtoreve që kanë pak kohë që kanë lindur, apo që kanë fëmijë në gji (Direktiva e dhjetë e veçantë, sipas kuptimit të Nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/të KEE-së), OJ L 348, 28.11.1992, fq. 1–8. 32. COM (2008)

²⁰⁹ Neni 10 i Direktivës

²¹⁰ COM (2008) Propozimi final 637 për një Direktivë të Parlamentit Europian dhe të Këshillit, e cila ndryshon Direktivën e Këshillit 92/85/të KEE-së për futjen e masave për nxitjen e përmirësimeve në sigurinë dhe shëndetin në punë të grave shtatzëna dhe punëtoreve, që kanë pak kohë që kanë lindur, apo që ushqejnë fëmijë në gji.

²¹¹ Direktiva e Këshillit 96/34/e KE-së e 3 qershorit 1996, për marrëveshjen kuadër për lejen prindërore të përfunduar nga UNICEF, CEEP dhe ETUC, OJ L 145, 19.6.1996, fq. 4–9.

²¹² Çështja-243/95, *Hill dhe Stapleton v Komisionerëve të të Ardhurave dhe Departamentit të Financës* [1998] ECR 1998, I-3739 (Hill).

bë nëpërmjet Direktivës së ndryshuar 2006/54/e KE-së²¹³. Kjo Direktivë kishte për qëllim të sqaronte dhe përmblihte në një akt të vetëm dispozitat e BE-së deri në atë kohë për barazinë në trajtim, në punësim duke përfshirë ngritjen në detyrë dhe trajnimin profesional, për kushtet e punës, bashkë me pagën dhe skemat profesionale të sigurimeve shoqërore. Kjo Direktivë prej vitit 2009 ka shfuqizuar Direktivat 75/117/KEE, 76/207/KEE, 86/378/KEE dhe 97/80/KEE. Dispozitat, rregullat dhe përjashtimet e parashikuara në këtë Direktivë të përmbledhur, në përmbajtjen e tyre janë një transpozim i neneve ekzistues, në njëerën apo më shumë prej direktivave që kishte patur në fuqi BE deri në atë moment.

Direktiva ka në përmbajtjen e saj katër tituj. Në titullin e parë përfshin dispozitat e përgjithshme dhe bën një përshkrim të qëllimit të Direktivës dhe jep përkufizimet e koncepteve të ndryshme si, diskriminimi i drejtpërdrejtë dhe i tërthortë, ngacmimi dhe ngacmimi seksual, paga, skemat profesionale të sigurimeve shoqërore. Titulli i dytë ka në përmbajtjen e tij, dispozita për pagë të barabartë, trajtimin e barabartë në skemat profesionale të sigurimeve shoqërore, si dhe për trajtim të barabartë në lidhje me punësimin, trajnimin profesional, ngritjen në detyrë dhe për kushtet e punës. Në titullin e tretë, bashkohen dispozitat për dënimet, barrën e provës, viktimizimin, nxitjen e trajtimit të barabartë nëpërmes organeve të barazisë, dialogut social dhe dialogut me organizatat jofitimprurëse. Ky titull gjithashtu përfshin në përmbajtjen e tij dispozita të përgjithshme, për parandalimin e diskriminimit, përfshirjen e këndvështrimit gjinor dhe përhapjen e informacionit. Titulli i katërt përmban dispozitat e fundit.

Vlen të përmendet një rast i GJD-së, ku në çështjen *Pedro Manuel Roca Álvarez v Sesa Start España ETT SA*²¹⁴, objekti i gjykimit lidhet me të drejtën për t'u shkëputur , për nënat e punësuar, përdorimi i mundshëm i kohës së ushqyerjes me gjë nga nëna e punësuar, mbështetur në Direktivën 76/207/KEE²¹⁵. Çështja e shtruar nga gjykata për diskutim ishte: nëse Direktiva 76/207 duhet të interpretohet si parathënie e një mase kombëtare e cila të parashikojë që punonjëset femra që janë nëna të punësuar kanë të drejtë në mënyra të ndryshme të largohen nga puna për të ushqyer fëmijët e tyre, gjatë nëntë muajve të parë të lindjes, ndërkohë që baballarët e punësuar nuk e kanë këtë të drejtë, nëse nëna e fëmijës është po ashtu e punësuar. Në gjykimin e kësaj çështjeje, Gjykata analizoi se Direktiva duhet të interpretohet si një parathënie e masave kombëtare duke parashikuar që punonjëset femra që janë nëna të punësuar kanë të drejtë në mënyra të ndryshme të largohen nga puna për të ushqyer fëmijët e tyre, gjatë nëntë muajve të parë të lindjes, ndërkohë që baballarët e punësuar nuk e kanë këtë të drejtë, nëse nëna e fëmijës është po ashtu e punësuar.

²¹³Direktiva e 2006/54/e KE-së e Parlamentit Europian dhe e Këshillit e 5 korrikut, për zbatimin e parimit të mundë- sive të barabarta për burrat dhe gratë në çështje të punësimin dhe profesionit (e ribërë), Official Journal L 204, 26/07/2006 P. 0023 – 0036

²¹⁴ Çështja C 104/09, *Pedro Manuel Roca Álvarez v Sesa Start España ETT SA*, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=83738&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=171981>

²¹⁵ Direktive e shfuqizuar me Direktivën 2006/54 dhe e përthithur përmbajtja e saj në këtë direktivë

Në instrumentet ligjore të BE-së për **çështjet e mbrojtjes shoqërore të grave përfshihet edhe Direktiva e Këshillit 2000/78/KEE** “Për një kuadër të përgjithshëm për trajtim të barabartë në punësim dhe profesion”, e trajtuar më sipër në këtë studim²¹⁶.

Aktet ndërkombëtare për të drejtat e grave në fushën e punësimit

Ashtu siç edhe kam trajtuar më lart, Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut, përmban në brendinë e saj disa përcaktime specifike lidhur me të drejtën për punë²¹⁷, dhe për një jetesë dhe mbrojtje shoqërore²¹⁸, parashikime këto që më tej kanë qenë Baza e formulimeve të konventave ndërkombëtare, legjislacioneve kombëtare të shteteve të ndryshme dhe zbatimin e tyre. Standardet e vendosura në Deklaratë, si një akt ndërkombëtar i ratifikuar nga RSH, kanë efekt mbi legjislacionin kombëtar përfshirë të drejtën për punë dhe punësim. Në këtë Deklaratë ka të përcaktuara parime që janë standarde të përgjithshme dhe rregullime më specifike të cilat trajtojnë çështje të punës dhe punësimit.

Nëse rregullimet specifike gjenden nën 22, 23, 24 dhe 25, në grupin e parë të dispozitave mund të specifikoj: “Barazia në dinjitet dhe në të drejta e të gjithë njerëzve të cilët lindin të lirë dhe të barabartë”²¹⁹; “Gëzimi i të drejtave dhe lirive pa kurrfarë kufizimi përfshi edhe ato gjinore”²²⁰; “Ndalimi i skllavërisë ose robërisë në të gjitha format”²²¹; “E drejta për barazi përpara ligjit dhe mbrojtja ndaj çdo diskriminimi”²²²; “E drejta për sigurime shoqërore dhe për realizimin e të drejtave ekonomike, sociale, kulturore”²²³.

Konventa “Për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj Grave”, e ratifikuar nga Shqipëria me ligjin nr. 7767, datë 09.11.1993²²⁴, është një konventë shumë e rëndësishme e OKB-së për të drejtat e grave, pasi përcakton në brendinë e saj rregulla për mbrojtjen e grave dhe ka si objektiv eliminimin e diskriminimit ndaj tyre në të gjitha fushat. Konventa ka përfshirë në brendinë e saj edhe rregullime tepër të rëndësishme si: të drejtën për punë si një të drejtë të patjetërsueshme; të drejtën për të zgjedhur lirisht profesionin dhe vendin e punës; të drejtën për ngritje në detyrë; të drejtën për siguri në punë dhe për të gjitha përfitimet dhe kushtet e punës; të drejtën për të përfituar përgatitje profesionale dhe rikualifikim; mundësitë e njëjta të punësimit, duke përfshirë zbatimin e kritereve të njëjta të përzgjedhjes lidhur me çështjet e punësimit; të drejtën për shpërblim të barabartë, duke përfshirë përfitimet;

²¹⁶ Shiko faqet 41-44 të këtij punimi

²¹⁷ Neni 23 i Deklaratës Universale për të Drejtat e Njeriut

²¹⁸ Neni 25 po aty

²¹⁹ Neni 1 i Deklaratës

²²⁰ Neni 2, po aty

²²¹ Neni 4, po aty

²²² Neni 7, po aty

²²³ Neni 22, po aty

²²⁴ Ratifikuar me ligjin nr. 7767/9.11.1993.

të drejtën për mbrojtjen e shëndetit dhe sigurisë në punë, duke përfshirë ruajtjen e funksionit riprodhues të gruas; të drejtën për sigurime shoqërore, veçanërisht në rastet e pensionit, të papunësisë, të sëmundjes, të invaliditetit dhe të pleqërisë ose të çdo humbjeje tjetër të aftësisë për punë; të drejtën për pushime të paguara.

Për sa i përket fushës së marrëdhënieve të punës, veçojmë nenin 11 të Konventës CEDAW në të cilin specifikohen detyrimet e shteteve palë në të, në fushën e punësimit. Në këtë nen kërkohet që shtetet të marrin të gjitha masat për eliminimin e diskriminimit në këtë fushë, si dhe të sigurojnë të drejta të njëjta si për burrat dhe për gratë. Konventa parashikon në pikën 2 të nenit 11 të saj, masa të përshtatshme që duhet të marrin shtetet palë në të me qëllim që të parandalohet diskriminimi ndaj grave për shkak të martesës apo amësisë. Sipas Konventës këto masa përfshijnë: parashikimin e sanksioneve për pushimin nga puna për shkaqe shtatzënie apo të lejes së lindjes si dhe diskriminimin në raste të pushimit nga puna të bazuar në gjendjen martesore; parashikimin e pagesës ose përfitimeve sociale të krahasueshme për lejen e lindjes si dhe parandalimin e humbjes së vendit të mëparshëm të punës për shkak të lejes së lindjes, të drejtave të vjetërsisë apo të avantazheve sociale, përfshirë këtu edhe përlllogaritjen në vjetërsi për efekt të pensionit; inkurajimin e sistemit të shërbimeve mbështetëse sociale të nevojshme që t'u mundësojnë prindërve kombinimin e detyrimeve familjare me përgjegjësitë në punë dhe marrjen pjesë në jetën publike, veçanërisht duke nxitur krijimin dhe zhvillimin e një rrjeti infrastrukturor për kujdesin ndaj fëmijëve; sigurimin e një mbrojtjeje të veçantë për gratë shtatzëna në ato vende të punës në të cilat provohet se puna që kryejnë është e dëmshme.

Detyrimi për të përputhur legjislacionin e brendshëm me aktet ndërkombëtare kërkon që shtetet të ndërmarrin në vazhdimësi nismat nevojshme ligjore apo nënligjore për këtë qëllim. Edhe në Shqipëri gjatë dy dekadave të fundit ka patur ndryshime të mëdha të legjislacionit për mbrojtjen e grave, me qëllim që të garantohet përputhshmëria me aktet ndërkombëtare ku ajo është pale, por edhe për të zgjidhur problemet e ndryshme shoqërore, si edhe ato që sjell zhvillimi ekonomik i vendit. Një tjetër faktor i rëndësishëm për ndryshimin e legjislacionit në këtë fushë është edhe përafrimi i legjislacionit shqiptar me standardet ndërkombëtare dhe *acquis* të BE-së.

Legjislacioni shqiptar

Kushtetuta si akti themelor i sistemit të së drejtës në Shqipëri, ka mishëruar në brendinë e saj parimet dhe standardet e shtetit shqiptar për të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, përfshirë edhe ato të së drejtës për punë dhe punësim. Kushtetuta në nenin 3 të saj thekson se “Dinjiteti i njeriut, të drejtat dhe liritë e tij..., janë baza e këtij shteti, i cila ka për detyrë t'i respektojë dhe t'i mbrojë”²²⁵. Të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, sipas saj janë të drejta që lindin bashkë me njeriun dhe kanë karakter universal, ndaj Kushtetuta nënvizon se ato janë të pandashme, të patjetërsueshme e të padhunueshme dhe qëndrojnë në themel të të gjithë rendit

²²⁵ Neni 3 i Kushtetitës

juridik. Kushtetuta, në përmbajtjen e saj u referohet me terma të përgjithshëm, subjekteve që gëzojnë të drejta apo liritë themelore të parashikuara në të, duke shprehur në këtë mënyrë se ajo iu drejtohet dhe përfshin të gjithë, pa bërë asnjë përjashtim apo diskriminim, pasi të drejtat dhe liritë themelore u garantohen të gjithëve, gra e burra, shtetas shqiptarë e shtetas të huaj dhe personave pa shtetësi²²⁷, pakicave kombëtare, etj.

Nëse i referohemi kapitullit të të drejtave dhe lirive themelore të njeriut në Kushtetutë, të drejtat e grave nuk trajtohen në mënyrë të shprehur, por ato janë të përfshira brenda termave që ka përdorur ajo për subjektet që gëzojnë këto të drejta. Sipas nenit 18 të Kushtetutës "...të gjithë janë të barabartë përpara ligjit dhe askush nuk mund të diskriminohet..."²²⁶, ndaj ajo është kujdesur që normat e saj të rregullojnë në përmbajtjen e tyre kujdesin edhe ndaj gruas. Në kreun e katërt të pjesës "Të drejtat dhe liritë themelore të njeriut", trajtohen liritë dhe të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore, dhe pikërisht në nenin 54 të saj shprehet detyrimi për një mbrojtje të veçantë nga shteti për nënat e reja dhe gratë shtatzëna.

Kodi i Punës në nenin 9 të tij siç edhe kam trajtuar më sipër përcakton ndalimin e diskriminimit në lidhje me punësimin dhe formimin profesional.²²⁸ Ndërkohë për mbrojtjen e dinjitetit të punëmarrësit Kodi i Punës në nenin 32 të tij ka parashikuar disa rregulla. Sipas këtij neni, punëdhënësi respekton dhe mbron në marrëdhëniet e punës personalitetin e punëmarrësit, duke ndërmarrë të gjitha masat për të parandaluar çdo qëndrim që cënon dinjitetin e punëmarrësit. Në këtë nen përkufizohet si "shqetësim seksual" çdo shqetësim që dëmton në mënyrë të dukshme gjendjen psikologjike të punëmarrësit për shkak të seksit. Sipas kësaj dispozite punëdhënësi ndalohet të kryejë çdo veprim që përbën shqetësim seksual për punëmarrësin dhe nuk lejohet kryerjen e veprimeve të tilla nga punëmarrësit e tjerë.

Në një kapitull të posaçëm, Kodi i Punës trajton mbrojtjen në punë të punëmarrësve, dhe në dispozita të posaçme të këtij kapitulli ka përcaktime të veçanta për mbrojtjen e shëndetit të gruas. Në nenin 54 të Kodit janë përcaktuar rregulla lidhur me punëmarrësit dhe qëndrimin e tyre në vendin e punës. Pushimi për punëmarrëset gra shtatzëna është parashikuar të jetë çdo 3 orë, ndërkohë që për punëmarrësit e tjerë të cilët kryejnë të njëjtën punë është parashikua të jetë 4 orë. Në nenin 55 të Kodit të Punës ka parashikime lidhur me peshën e ngarkesave maksimale që mund të mbajë një punëmarrës dhe dispozita ka

²²⁶ Neni 18 i Kushtetutës

²²⁷ Me përjashtim të rasteve kur Kushtetuta e lidh në mënyrë të posaçme me shtetësinë shqiptare ushtrimin e të drejtave e lirive të caktuara

²²⁸ Për analizën e këtij neni shiko faqe 52-53 të këtij punimi

parashikuar një kufi maksimal peshe më të vogël për gratë punëmarrëse nga ajo e parashikuar për punëmarrësit e tjerë²²⁹.

Në seksionin B të kreut IX janë parashikuar disa rregulla lidhur me ndalimin e punës për gratë shtatzëna dhe nënat e reja, lejen e birësimit, punën e natës, barazinë në shpërblim midis sekseve etj. E drejta e gruas shtatzënë ose nënës me fëmijë në gji, për përfitim të ardhurash në rast paaftësie të përkohshme në punë, është një e drejtë e sanksionuar si në Kodin e Punës ashtu edhe në legjislacionin e sigurimeve shoqërore. Ligji 7703/11.05.1993 “Për sigurimet shoqërore në RSH” (i ndryshuar) lidhur me lejen e barrëindjes, është në përputhje të plotë me standardet e vendosura në aktet ndërkombëtare. Sipas tij gruaja punëmarrëse ka të drejtën e lejes së barrëindjes për një periudhë prej 365 (48 javë) ditë kalendarike, nga të cilat 35 ditë para lindjes dhe 63 ditë (më shumë se gjashtë javë) pas lindjes janë të detyruara. Me ndryshimet e fundit të legjislacionit të sigurimeve shoqërore, pas periudhës prej 63 ditësh pas lindjes, të drejtën e lejes për kujdes ndaj fëmijës e ka edhe babai ose birësuesi i siguruar, nëse këtë të drejtë nuk e ushtron apo nuk ka kushte për ta përfituar nëna. Pra, ligjvënësi me këtë ndryshim ka njohur barazinë në përgjegjësi familjare të burrave dhe grave, si dhe një mundësi mbulimi me këtë lloj përfimi edhe për baballarët që janë të vetëm, apo në rastet kur nëna nuk ka kushtet për përfitim. Por gjithsesi kjo e drejtë, sipas përcaktimit ligjor, mund të përdoret nga babai kur nëna nuk e ushtron apo nuk ka kushte për ta përfituar atë, pra jo si një zgjedhje e vetë prindërve, apo si një përgjegjësi familjare e përbashkët e tyre, ashtu siç mund të jetë në vende të tjera të Europës²³⁰. Gjithsesi, mund të vlerësoj se ky është një hap i madh i ndërmarrë në këtë drejtim, nëse mbajmë në konsideratë zhvillimin shoqëror dhe kulturor në vendin tonë.

Pavarësisht parashikimeve të mësipërme të Kodit të Punës, ai ka nevojë të plotësohet për përcaktimin e përkufizimeve të termave “punëmarrëse shtatzënë”, “punëmarrëse që ka lindur kohët e fundit” dhe “punëmarrëse me fëmijë në gji”, në përputhje me nenin 2 të Direktivës 92/85 të BE-së, me përmbajtjen si më poshtë vijon:

“Për qëllimet e këtij ligji:

- a) punëmarrëse shtatzënë do të thotë një punëmarrëse shtatzënë e cila e njofton punëmarrësin për gjendjen e saj, në përputhje me ligjet e vendit dhe/ose praktikën e vendit;
- b) një punëmarrëse që ka lindur kohët e fundit, do të thotë një punëmarrëse e cila ka lindur kohët e fundit sipas kuptimit të ligjeve të vendit dhe/ose praktikës së vendit, e cila e njofton punëdhënësin për gjendjen e saj, në përputhje me atë legjislacion dhe/ose praktikë;
- c) një punëmarrëse që ushqen fëmijë me gji, do të thotë një punëmarrëse që ushqen fëmijë me gji sipas kuptimit të legjislacionit dhe/ose praktikave të vendit, e cila e njofton punëdhënësit për gjendjen e saj, në përputhje me atë legjislacion dhe/ose praktikë.”

²²⁹ Kufiri maksimal i peshës për gratë është ne 20 kg, përkundrajt 55 kg te përcaktuar si kufi maksimal për punëmarrësit burra

²³⁰ Në Norvegji nëna nuk mund të gëzojë të drejtën e lejes prindërore, pas periudhës së lehonisë, nëse babai nuk do të gëzojë atë për një periudhë të paktën prej tre muajsh gjatë vitit të parë të jetës së fëmijës.

Të drejtën për lejen e lindjes e ka edhe nëna birësuese, përsëri sipas kushteve të përcaktuara në ligjin për sigurimet shoqërore. Në legjislacionin shqiptar, për gratë të cilat nuk plotësojnë kushtet e përfitimit të lejes së lindjes, nuk parashikohet mundësia e marrjes së një përfitimi individual, apo një përfitimi social nga skema e ndihmës ekonomike. Në çdo rast, nëse kjo nënë është pjesë e një familjeje të cilës i mungojnë tërësisht apo pjesërisht të ardhurat, ajo mund të përfitojë së bashku me familjen ndihmë ekonomike, si një pjesëtare e saj apo si kryefamiljare kur ajo është nënë e vetme.

Dispozitat e Kodit të Punës, parashikojnë mundësinë e kthimit në punë të gruas pas përmbylljes së afatit ligjor të ndalimit të punës për gratë që kanë lindur, pra pas përfundimit të 63 ditëve të paslindjes. Në këtë këndvështrim duhet theksuar se të drejtës së punëmarrëses për vazhdimin e marrëdhënies juridike të punës sikur ajo të ishte në marrëdhënie efektive pune, i përgjigjet detyrimi i punëdhënësit për ruajtjen e vendit të punës. Sipas kësaj dispozite punëdhënësi nuk mund të detyrojë punëmarrësen grua që të qëndrojë në shtëpi për t'u kujdesur për fëmijën për një periudhë 1-vjeçare, por ia njeh të drejtën për marrjen e vendimit për kthimin në punë ose jo, gruas që ka lindur. Në nenin 107 të Kodit të Punës, për gruan që ka lindur, parashikohet ruajtja e vendit të punës, gjatë periudhës që përfiton të ardhurën e barrë lindjes apo për shkak të birësimit, duke i dhënë në këtë mënyrë një mbrojtje të posaçme. Madje Kodi ka shkuar edhe më tej në mbrotjen që i ofron këtyre nënave të reja, duke përcaktuar s do të konsiderohet e pavlefshme zgjidhja e marrëdhënies juridike të punës gjatë kësaj periudhe. Në nenin 107 parashikohet se edhe kur zgjidhja e kontratës së punës është njoftuar para fillimit të periudhës së mbrojtjes dhe afati i njoftimit nuk ka përfunduar, ky afat pezullohet gjatë periudhës së mbrojtjes dhe rifillon vetëm pas përfundimit të periudhës së mbrojtjes. Përcaktimi i mësipërm i Kodit të Punës duhet të vlerësohet dhe interpretohet si një garanci shtesë për punëmarrësen që fillon lejen e lindjes.

Në nenin 104 të Kodit të Punës, është përcaktuar detyrimi i punëdhënësit për ndalimin e punësimit të grave shtatzëna dhe nënave me fëmijë në gjë në punë të rënda dhe të rrezikshme që dëmtojnë shëndetin e nënës dhe të fëmijës. Ndërkohë që sipas nenit 108 të Kodit të Punës, puna e natës për gratë shtatzëna, është e ndaluar, pra ky përcaktim është detyruar për punëdhënësin. Vendimi i Këshilli i Ministrave nr. 397, datë 20.05.1996 "Për mbrojtjen e veçantë të grave shtatzëna dhe të amësisë", është akti që ka përcaktuar në brendinë e tij, në mënyrë më të detajuar, disa rregulla për kushtet e punës së grave shtatzëna dhe të amësisë. Në të parashikohen rregulla lidhur me kohëzgjatjen e punës për gratë shtatzëna dhe nënat me fëmijë në gjë, duke përcaktuar mundësinë që të kenë të drejtë të bëjnë pushime herë pas here gjatë ditës, me kusht që këto pushime të justifikohen nga gjendja e tyre shëndetësore, por nuk jep përcaktime të sakta lidhur me intervalet kohore gjatë të cilave ato duhet të kryejnë këto pushime, apo rregulla sipas të cilave ato nuk mund të detyrohen të fillojnë punën para orës 05.00 në stinën e verës ose orës 06.00 në dimër, dhe as ta vazhdojnë atë pas orës 20.00. Këtyre kategorive, vendimi i Këshillit të Ministrave ju njeh gjithashtu

Sipas këtij Vendimi të Këshillit të Ministrave, gratë shtatzëna në asnjë rast nuk mund të detyrohen të kryejnë veprimtari që paraqesin rrezik të ekspozimit ndaj agjentëve ose kushte të punës të parashikuara në një listë të përgatitur nga Këshilli i Ministrave e që venë në rrezik sigurinë a shëndetin e tyre.

Nëse gruaja nuk mund të kryejë një punë për arsye të rrezikut që ajo paraqet për jetën dhe shëndetin e saj, atëherë punëdhënësi duhet t'i caktojë apo krijojë mundësinë për një

punë tjetër dhe në pamundësi, t'i paguajë pagën. Konventa Europiane për të Drejtat e Njeriut²³¹ në nenin 14 të saj të njohur si neni antidiskriminim si dhe në nenit 4 të saj lidhur me ndalimin e punës së detyruar përcakton të drejta të rëndësishme në fushën e punës dhe punësimit. KEDNJ-ja por edhe jurisprudenca e Gjykatës Europiane të të Drejtave të Njeriut kanë luajtur një rol në standardet e barazisë gjinore dhe antidiskriminim. Kur Gjykatës iu dha mundësia për të vendosur për herë të parë për një rast administrativ, ajo bëri një interpretim të ndryshëm të nevojës për një lidhje me një dispozitë thelbësore: sipas vendimit të Gjykatës në rastin *Linguistika Belge*²³², një ankesë për diskriminim mund të jetë e pranueshme edhe kur nuk është shkelur një dispozitë thelbësore, por megjithatë, një lloj prove e lidhjes me një dispozitë thelbësore përsëri kërkohet. Një interpretim i tillë e ndalon Gjykatën të shqyrtojë një gamë të gjerë pretendimesh për diskriminim, por ajo është e kufizuar në këto raste për shqyrtimin e dallimeve që shkelin të drejtat sociale apo ekonomike, meqenëse Gjykata rrallë konstaton se këto të drejta hyjnë në gamën e Konventës. Si rrjedhojë, në GJEDNJ ankesa për trajtim të pabarabartë në lidhje me çështje të tilla si, qasje në punësim, trajnim profesional apo siguri sociale, shpesh do të deklarohen të papranueshme, edhe kur dallimi pretendohet se mbështetet në shkaqe të dyshuara të tilla si, raca, kombësia ose seksi.

Një dispozitë tjetër e Kodit të Punës e cila ka për qëllim garantimin e mbrojtjes së personalitetit të gruas është edhe neni 105/a. Sipas kësaj dispozite punëdhënësi ndalohet të kryejë teste shtatzënie para punësimit, përveç rasteve kur vendi i punës mund të ndikojë negativisht në shtatzëninë, ose mund të dëmtojë jetën apo shëndetin e nënës ose të fëmijës. Edhe në këtë rast i takon punëdhënësit të provojë që kur ka kërkuar kryerjen e këtij testi paraprak, ka qenë i shtyrë nga kërkesat e veçanta të vendit të punës. Në nenin 105/a, paragrafi 2 i KP përcaktohet se nëse zgjidhja e kontratës së punës është bërë nga punëdhënësi, kur gruaja është në punë gjatë periudhës së shtatzënisë ose është kthyer në punë pas lindjes së fëmijës, barra e provës se shkak për zgjidhjen e marrëdhënies juridike të punës nuk është barrëlindja, i takon punëdhënësit.

Për t'u dhënë një mbrojtje më të mirë grave që nga fillimi i shtatzënisë, mendoj se duhet plotësuar neni 105, në përputhje me parashikimet e nenit 11 të Direktivës 92/85 të BE-së. Kështu mundet që të përcaktohet se për t'u garantuar punëmarrëseve sipas kuptimit të paragrafit 1 të nenit 104, ushtrimin e të drejtave të tyre për mbrojtjen e shëndetit dhe sigurisë në punë, duhet parashikuar që të sigurohen të drejtat e punësimit që lidhen me kontratën e punësimit, duke përfshirë ruajtjen e një pagese dhe/ose të drejtën për të marrë një pagesë sipas kuptimit të paragrafit 1 të nenit 104. Gjithashtu në rastin e përcaktuar në paragrafin 2 të nenit 104, duhet të sigurohen të drejtat e lidhura me kontratën e punësimit si dhe ruajtja e një pagese dhe/ose e drejta për të marrë një shpërblim të përshtatshëm për punëmarrëset, sipas kuptimit të paragrafit 1 të nenit 104. Shpërblimi i përmendur më sipër do të quhet i përshtatshëm në rast se ai garanton të ardhura të paktën të barasvlershme me ato që punëmarrësja në fjalë do të merrte në rastin e ndërprerjes së veprimtarisë së saj, për shkaqe të lidhen me gjendjen e saj shëndetësore.

²³¹ Ligji nr.8137 datë 31.7.1996.

²³² Çështja *Belgian Linguistics v Belgium*, Nr.1474/62; 1677/62; 1691/62; 1769/63; 1994/63; 2126/64. [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57525#{"itemid":\["001-57525"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57525#{).

Sipas nenit 115 të Kodit të Punës punëdhënësi jep të njëjtën pagë si për gratë edhe për burrat që kryejnë punë me vlerë të barabartë. Në Kod është parashikuar se nuk konsiderohen si diskriminuese, diferencat në pagë që bazohen në kritere objektive pavarësisht nga seksi, si cilësia dhe sasia e punës, kualifikimi profesional dhe vjetërsia në punë. Kur punëmarrësi parashtron të dhëna serioze që lënë të kuptojnë ekzistencën e një diskriminimi, punëdhënësi është i detyruar të provojë të kundërtën.

Neni 132 i Kodit të Punës ka rregullime lidhur me punëmarrësit që përkujdesen për fëmijët në ngarkim, pavarësisht përkatësisë gjinore të tyre. Sipas këtij neni, në rast përkujdesjesh të domosdoshme për fëmijët në ngarkim, punëmarrësi ka të drejtë për jo më shumë se 12 ditë mungesa në vit, ndërkohë punëmarrësi me fëmijë të mitur deri në tre vjeç, ka të drejtë për një pushim të paguar deri në 15 ditë, kur fëmija i tij është i sëmurë, e vërtetuar kjo me raport mjekësor. Në rastet e mësipërme punëmarrësi ka të drejtë të mungojë për një periudhë shtesë jo më shumë se 30 ditë në vit pa pagesë. Sipas këtij neni pushimi i njihet fillimisht bashkëshortit që merret e kujdeset realisht për fëmijën, dhe në rast të kundërt ai i jepet me radhë edhe nënës, edhe babait. Pra neni 132 me përcaktimet e tij i njeh të drejtën për kujdesje punëmarrësit/es që kujdeset për fëmijën në ngarkim duke i garantuar atij ose asaj një pagesë. Por kuptohet që gëzimi i kësaj të drejte është i kufizuar në kohë, si dhe për t'u perfituar duhet të plotësohen disa kushte dhe dokumentacione specifike të cilat janë parashikuar në aktet ligjore dhe nënligjore të posaçme të fushës së mbrojtjes shoqërore dhe të kujdesit shëndetësor.

Kodi i Punës, në nenin 146 të tij ka parashikuar shtatzëninë, si një ndër rastet kur zgjidhja e kontratës konsiderohet pa shkaqe të arsyeshme. Gjithashtu në nenin 147 të tij, përfshihet në rastet e zgjidhjes së kontratës në kohë të papërshtatshme edhe përfitimi i një të ardhure nga paaftësia e përkohshme në punë, siç janë raportet e paaftësisë së përkohshme për shkak të shtatzanisë apo barrëlindja. Nëse një punëdhënës zgjidh marrëdhënien juridike të punës për shkak të shtatzanisë së punëmarrëses, kjo zgjidhje konsiderohet pa shkaqe të arsyeshme dhe në këto raste punëmarrësja ka të drejtën e një dëmshpërblimi për të rikuperuar dëmin e shkaktuar. Ndërkohë, nëse një punëdhënës fillon procedurën e zgjidhjes së marrëdhënies juridike të punës gjatë periudhës që gruaja është në përfitim të të ardhurës së barrëlindjes, zgjidhja e marrëdhënies së punës në këtë rast konsiderohet si zgjidhje në kohë të papërshtatshme. Në rastet kur procedura ka filluar para se punëdhënësi të ishte vënë në dijeni për shtatzëninë dhe gjatë zhvillimit të procedurës ai vihet në dijeni lidhur me këtë gjendje të gruas, procedura duhet të pezullohet deri në momentin që paaftësia e përkohshme në punë e gruas shuhet.

“Shtetësja E. H., në ankesën e depozituar pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka pretenduar për diskriminim për shkak të gjinisë, shtatzënisë dhe gjendjes shëndetësore, nga ana e Shoqërisë “Protec Shoes” sh.p.k. E. H. ka punuar në pozicionin e financieres pranë Shoqërisë “Protec Shoes” sh.p.k., që prej datës 18.04.2012. Ndërmjet E. H., në pozicionin e punëmarrëses dhe Shoqërisë “Protec Shoes” sh.p.k. në pozicionin e punëdhënësit ka qenë lidhur një kontratë pune me afat të caktuar, deri në datën 02.07.2013. Ankuesja pretendonte se përfaqësuesi shqiptar i firmës së sipërpërmendur fillimisht i ka komunikuar se kontrata e saj e punës përfundonte në datën 02.07.2013 dhe se ajo nuk do të ripërtërihej më.

Pra, E. H. nuk do të ishte më në punë, vetëm 2 ditë pasi ajo kishte lindur fëmijën e saj dhe ishte ende në maternitet, fakt që e ka rënduar së tepërmi gjendjen shëndetësore të lehonës. Më pas, në muajin maj 2013, ankueses i është komunikuar zyrtarisht fakti se kontrata e saj nuk do të rinovohej më pas përfundimit të afatit të caktuar në të, dmth pas datës

02.07.2013. Ndërkohë, E. H. ishte me raport barrë-lindjeje, pas një procesi lindjeje tepër të vështirë dhe të shoqëruar nga gjendje shëndetësore jo e mirë e lehonës dhe e fëmijës së sapolindur.”²³³

Në bazë të rezultateve të hetimeve, Komisioneri vendosi *konstatimin e diskriminimit*, përmes shkeljes së nenit 147 të Kodit të Punës, për shkak të gjinisë të E. H., nga ana e Shoqërisë “Protec Shoes” sh.p.k., si dhe bëri rekomandimet përkatëse, të cilat u zbatuan nga subjekti në fjalë.

Ligji 10237/2010 “Për sigurinë dhe shëndetin në punë”, përcakton rregulla edhe lidhur me shëndetin dhe sigurinë në punë, për mbrojtjen grave shtatzëna dhe nënave me fëmijë në gji. Kapitulli VI i ligjit përcakton grupet e ndjeshme ndaj rrezikut dhe më konkretisht në të përfshihet mbrojtje e veçantë për gratë shtatzëna, gratë me fëmijë në gji, të rinjtë dhe personat me aftësi të kufizuar si dhe masat e veçanta që duhet të ndërmerren nga punëdhënësi për të përshtatur vendin e punës për nevojat e kësaj kategorie të punëmarrësve me qëllim parandalimin e rreziqeve në punë.

Sipas nenit 32 të këtij ligji, punëdhënësi për aktivitetet që mund të përbëjnë rrezik të veçantë për grupet e ndjeshme ndaj rrezikut, do të vlerësojë natyrën, shkallën dhe kohëzgjatjen e rreziqeve, ekspozimin ndaj agentëve të rrezikshëm gjatë procesit të punës dhe kushteve të punës, si dhe që rezultatet e këtij vlerësimi dhe masat që do të merren prej tij t'u komunikohen grupeve të rrezikut dhe përfaqësuesve të tyre. Masat që duhet të merren nga punëdhënësi për gratë shtatzëna ose gratë me fëmijë në gji janë të parashikuara në nenin 33 të ligjit. Kur ekspozimi ndaj agentëve, proceseve ose kushteve të punës, mund të përbëjnë rrezik për sigurinë dhe shëndetin dhe të kenë efekt në shtatzëninë ose dhënien e gjirit të punëmarrësit, punëdhënësi duhet përkohësisht të rregullojë kushtet e punës dhe/ose vendin e punës të kësaj punëmarrëseje, deri sa ekspozimi ndaj këtyre rreziqeve të jetë eliminuar. Nëse ky rregullim nuk është i mundur, punëdhënësi duhet të rregullojë përkohësisht orarin e punës së punëmarrëses në fjalë, deri sa ekspozimi ndaj këtyre rreziqeve të jetë eliminuar, dhe nëse edhe kjo nuk është e mundur për të, duhet të marrë masa për të lëvizur punëmarrësen në fjalë në një punë tjetër e cila shpërblehet me të njëjtën vlerë. Në përfundim ligji ka përcaktuar se nëse asnjë nga masat e sipërcituara nuk mund të zbatohet për arsye teknike dhe/ose objektive, ose nuk mund të kërkohet mbi baza apo shkaqe të arsyeshme, punëdhënësi i jep leje të paguar kësaj punëmarrëseje deri sa rreziku të shmanget.

Përcaktimet e ligjit shqiptar janë në përputhje pjesërisht me Direktivën 92/85/KEE "Për përfshirjen e masave për të inkurajuar përmirësimet në sigurinë dhe shëndetin në punë të punëmarrësve shtatzëna dhe të atyre që sapo kanë lindur ose janë me fëmijë në gji.

²³³ Marrë nga raporti vjetor i vitit 2014 I Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, faqe 43

Kjo direktivë përcakton masat minimale dhe standardet që vendet duhet të përcaktojnë për mbrojtjen e grave shtatzëna dhe atyre më fëmijë në gji, si dhe që parashikimet e paragrafëve 14, 15 dhe 16 të preambulës dhe nenet 4, 5 dhe 6 të saj të jenë në përputhje të pjesshme me nenet 31/1, 32 dhe 33 të ligjit 10237/2010, për arsyet e sipërpërmendura.

Në zbatim të ligjit nr. 7995 datë 20.09.1995 “Për nxitjen e punësimit” (i ndryshuar), është miratuar Vendimi i Këshillit të Ministrave nr. 27, datë 11.01.2012 “Për programet e nxitjes së punësimit të femrave nga grupet e veçanta” (i ndryshuar). Nga ky program punësimi përfitojnë: a) femra të papuna për një periudhë afatgjatë (të regjistruara si punëkërkuese të papuna prej më shumë së një viti; b) femra që përfitojnë nga programet e mbështetjes me të ardhura; c) femra të trafikuar; ç) femra mbi 50 vjeç; d) femra rome; dh) femra me aftësi të kufizuara; e) vajza nëna; ë) femra të divorcuara me probleme sociale; f) femra që kthehen nga emigracioni, me probleme ekonomike.

Punëdhënësi që punëson me kontratë me kohëzgjatje njëvjeçare, punëkërkuës të papunë femra nga grupet e veçanta, mund të përfitojë:

- a) një financim për një vit, në masën 100 për qind, të sigurimeve të detyrueshme shoqërore dhe shëndetësore të pjesës së punëdhënësit;
- b) një financim për katër muaj, në masën 100 për qind, të pagës minimale në shkallë vendi, në muajt e pestë e të gjashtë dhe të njëmbëdhjetë e të dymbëdhjetë të kontratës;
- c) punësimin deri në 100 për qind të numrit aktual mesatar të të siguarve, të 3 (tre) muajve të fundit përpara aplikimit për mikrondërmarrjet, dhe deri në 50 për qind për ndërmarrjet e tjera.

Nëpërmjet këtij programi synohet që të mbështeten për punësim gra të cilat vijnë nga grupe të veçanta të shoqërisë dhe që kanë nevojë për një ndihmë nga shteti. Në vendimin e Këshillit të Ministrave janë parashikuar edhe sanksione lidhur me punëdhënësit që shkelin legjislacionin e punës. Kështu për punëdhënësit të cilët pas përfitimit të financimit sipas këtij vendimi, bëjnë pushime pa shkaqe të arsyeshme të punëmarrësve të tjerë, sipas parashikimeve të nenit 146 të Kodit të Punës, financimi i parashikuar në programin e punësimit për femrat punëkërkuese, ndërpritet. Ky parashikim në aktin nënligjor ka për qëllim që të tërheqë në këto programe punësimi punëdhënësit të cilët zbatojnë dsipozitat e legjislacionit të punës, por edhe që japin garanci për një kontratë punësimi efektive dhe të realizuar sipas legjislacionit në fuqi.

Rregulla favorizuese parashikohen edhe për sa i përket formimit profesional të individëve që vijnë nga grupet e veçanta, sipas përkufizimit të dhënë për këtë kategori në ligjin për nxitjen e punësimit. Sipas Urdhrit nr. 394, datë, 23.02.2004 të Ministrit të Punës dhe Çështjeve Sociale, “Për tarifën e Sistemit të Formimit Profesional”, tarifën e regjistrimit për kategorinë e vajzave dhe grave të trafikuar janë falas për kurset e profesioneve të ofruara nga Qendrat Publike të Formimit Profesional. Gjithashtu kurset falas ofrohen nga këto Qendra edhe për punëkërkuëset e papuna gra, të regjistruara pranë zyrave kompetente të punësimit. Në këtë mënyrë për një grup të caktuar të grave, shteti, nëpërmjet qendrave publike të formimit profesional krijon mundësi për një formim profesional të përshtatshëm me kërkesat e tregut të punës. Por gjithsesi nuk ofron tarifa zero apo të lehtësuara për pjesën tjetër të grave të cilat mund të kenë po aq vështirësi për t’u përfshirë në tregun e punës dhe nuk kanë mundësi ekonomike për ndjekjen e këtyre kurseve.

Ligji nr. 9970, datë 24.07.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”, sipas nenit 2 të tij ka si qëllim që të sigurojë mbrojtje nga diskriminimi për shkak të gjinisë dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për shkak të gjinisë, të përcaktojë masa për garantimin e mundësive të barabarta ndërmjet grave e burrave, për të eliminuar diskriminimin e bazuar në gjini, në çfarëdo forme në të cilën shfaqet, si dhe të përcaktojë përgjegjësitë e autoriteteve shtetërore, qendrore dhe vendore, për të hartuar dhe zbatuar aktet normative, si dhe politikat që mbështesin zhvillimin dhe nxitjen e barazisë gjinore në shoqëri.

Në nenin 9 të këtij ligji përcaktohet se nuk përbëjnë diskriminim për shkak të gjinisë rastet kur shteti merr masa të veçanta, përfshirë edhe dispozita ligjore që synojnë:

- a) mbrojtjen e posaçme të grave gjatë shtatzanisë dhe lindjes, të nënave të reja, si dhe të prindërve të rinj, për shkak të lindjes natyrore ose të adoptimit të fëmijës, duke krijuar kushte për mbrojtjen dhe lehtësimin e tyre në punë; sigurimet shoqërore e ndihmat sociale; sigurimin e ndihmës së nevojshme shëndetësore për nënën dhe fëmijën; sigurimin dhe nxitjen e sistemit të shërbimeve sociale, duke favorizuar zhvillimin e rrjetit të çerdheve e kopshteve;
- b) lehtësimin e ndihmën për personat që kanë përgjegjësi të veçanta në familje, për shkak të përkujdesjes së përditshme ndaj anëtarëve të paaftë të familjes, për shkak të moshës, paaftësisë fizike apo mendore ose për shkaqe të tjera paaftësie.
- c) kufizimet për të punuar në disa sektorë të punëve të rënda dhe të rrezikshme për gratë shtatzëna dhe ato me fëmijë në gji.

Neni 16 i ligjit, përcakton disa rregulla të detyrueshme për t’u zbatuar për punëdhënësit dhe çdo individ që vepron në emër dhe për llogari të tij me cilësinë e ndërmjetësit, të agjentit apo të përfaqësuesit, për promovimin e barazisë gjinore para dhe gjatë marrëdhënieve të punës.

Dispozitat e ligjit kanë përcaktuar në përputhje të plotë me parashikimet e Kodit të Punës se ndalohet diskriminimi në përzgjedhjen e një kandidati për punë dhe përfundimi i marrëdhënieve të punës nga punëmarrësi për shkaqe të mëmësisë, mundësisë për shtatzani në të ardhmen, shtatzanisë, përgjegjësisë prindërore, gjendjes civile, përgjegjësisë familjare. Përrjashtim nga ky përcaktim edhe sipas këtij ligji bëjnë vetëm rastet kur vendi i punës është përcaktuar nga Këshilli i Ministrave si i vështirë ose i rrezikshëm për shëndetin e nënave me fëmijë në gji dhe për gratë shtatzëna dhe për rrjedhojë mospunësimi i grave të cilat janë në këtë gjendje shoqërore apo shëndetësore, nuk do të konsiderohet diskriminues.

2. Mbrojtja e veçantë e fëmijëve dhe e të rinjve në ushtrimin e të drejtës për punë dhe mbrojtje shoqërore të saj, sipas legjislacionit shqiptar, instrumenteve ligjore të BE-së dhe akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga RSH

Instrumentet ligjore të BE-së

Nuk janë identifikuar akte të BE-së, të cilat të konsiderohen si të detyrueshme për t'u përafuar në drejtim të mbrojtjes së fëmijëve, mekanizmave institucionalë dhe ligjorë për këtë qëllim. **Karta e të Drejtave Themelore të BE-së** është akti që ka përfshirë në përmbajtjen e saj dy dispozita që parashikojnë rregullime të posaçme për fëmijët. Sipas nenit 24 të saj, fëmijët kanë të drejtën e mbrojtjes dhe kujdesit të nevojshëm për mirëqenien e tyre si dhe mund të shprehin lirisht pikëpamjet e tyre të cilat merren në konsideratë për çështje me interes për ta, në përputhje me moshën dhe pjekurinë e tyre.

Gjithashtu në nenin 32 të Kartës, përcaktohet ndalimi i punës së fëmijëve dhe mbrojtja e të rinjve në vendin e punës. Kjo dispozitë nuk parashikon një moshë konkrete si moshë minimale për t'u punësuar, por thekson rregullin që duhet të ndjekin shtetet anëtare për këtë çështje dhe që është jo "*...më e ulët se sa moshja më e ulët në të cilën mund të lihet shkolla, pa cenuar rregullat që mund të jenë më të favorshme për të rinjtë dhe përveç përjashtimeve të kufizuara*".²³⁴. Për sa u përket të rinjve të cilët janë punësuar, Karta shprehet se ata duhet të kenë kushte punë të përshtatshme për moshën e tyre dhe të jenë të mbrojtur prej shfrytëzimit ekonomik dhe prej çdo pune që mund të dëmtojë sigurinë, shëndetin ose zhvillimin e tyre fizik, mendor, moral ose social apo që mund të pengojë arsimimin e tyre.

Pra, siç edhe mund të konstatohet, Karta nuk vendos rregulla të detajuara për mbrojtjen e fëmijëve, ndalimin e punës së tyre si dhe punësimin e të rinjve, por përcakton parime të përgjithshme të cilat shtetet anëtare duhet t'i zbatojnë me rregulla të detajuara në legjislacionin e tyre të brendshëm. Një përcaktim i tillë është bërë duke patur në konsideratë që shtete anëtare të ndryshme kanë një situatë social-ekonomike të ndryshme si dhe rregullime të brendshme që u përgjigjen këtyre zhvillimeve, pra nuk mund të ketë përcaktime dhe kufizime të njëjta. Ajo që është e rëndësishme është që të gjitha këto legjislacione të brendshme të garantojnë interesin më të lartë ndaj fëmijës dhe mirëqenien e tyre.

Ekzistojnë *acquis* të BE-së, të cilat përcaktojnë rregulla apo detyrime lidhur me fëmijët në çështje të veçanta si p.sh. siguria dhe shëndeti në punë, drejtësia për të miturit etj. Përafrimi i këtyre akteve komunitare në legjislacionin shqiptar bëhet në ligjet specifike të fushave të cilat rregullojnë çështjen konkrete, duke detajuar mënyrën e realizimit dhe garantimit të kësaj të drejte.

Së fundi, legjislacioni europian po zbatohet territorialisht dhe kështu ai vlen gjithashtu edhe për punësimin e emigrantëve të rinj, pa marrë parasysh nëse ata janë shtetas të vendeve anëtare të BE-së ose qytetarë jashtë BE-së, për sa kohë që ata kanë një kontratë pune ose marrëdhënie punësimi. Kuptohet që në këto raste është e

²³⁴ Neni 32, paragrafi 1 i Kartës për të Drejtat Themelore të BE-së

vështirë të analizohet ky grup i veçantë i punëmarrësve, dhe kjo si pasojë e skemave ligjore të shteteve anëtare të pranimit të punëmarrësve emigrantë nga jashtë.

Një nga aspektet më të vështira për përputhjen e legjislacioneve kombëtare me instrumente e BE-së, është ai i punës së fëmijëve lidhur me aktivitetet e ndërmarra në fushën e shërbimeve në shtëpi dhe punës në familje. Këto situata janë konsideruar se i përkasin sferës private të marrëdhënieve familjare, duke e bërë këtë një çështje shumë të vështirë për t'u vlerësuar. Në lidhje me shërbimet në shtëpi, ka një vizion të kufizuar të punës së kryer në mjedisin familjar në shumicën e shteteve anëtare, pasi sipas perceptimeve sociale fëmijët përgjithësisht pritet që të ndihmojnë në shtëpi. Është praktikisht e pamundur për të përcaktuar kufirin që ndan këtë kontribut të fëmijës në familje nga një veprimtari më e qëndrueshme e një natyre që mund të konsiderohet si "punë". Ndihma e fëmijëve në punët e shtëpisë është konsideruar si një çështje private e çdo familjeje dhe shkalla e ndihmës së tyre duhet thënë se ndryshon në nivel individual, pasi familjet ndryshojnë në kërkesat e tyre, se sa shumë dhe si fëmijët dhe të rinjtë e tyre duhet të ndihmojnë. Këto dallime lindin nga traditat e ndryshme sociale dhe kulturore në lidhje me ndihmën dhe punën familjare, situata këto të cilat mund të çojnë në aktivitete të qëndrueshme pune në praktikë që janë të përhapura në disa shtete anëtare. Duhet thënë se puna e fëmijëve dhe të rinjve në familje është e përhapur ndjeshën në zonat rurale dhe, në veçanti, në bujqësi.

Edhe fëmijët dhe të rinjtë që janë në një marrëdhënie punësimi, janë të rrezikuar nga aksidente në punë apo dëmtime të shëndetit të tyre, madje ata janë në një rrezik më të madh për të pësuar një aksident në punë. Për këtë arsye, punëmarrësit nën moshën 18 vjeç, duhet t'u nënshtrohen aktiviteteve parandaluese, me qëllim që të jenë më efektivë në mbrojtjen e shëndetit të tyre.

Duket se legjislacioni evropian tregon një qasje pozitive në lidhje me çështjet e sipërcituara, duke marrë masa dhe orientuar shtetet anëtare në hartimin e programeve dhe ngritjen e mekanizmave socialë parandalues dhe kontrollues për eliminim e fenomeneve të sipërpërmendura si dhe zgjidhjen e problemeve të lidhura me sigurinë dhe shëndetin në punë të punëmarrësve të rinj. Në përmbajtjen e Direktivës 94/33/KEE "Për mbrojtjen e të rinjve në punë", ka rregulla të përgjithshme lidhur me ndalimin e punës së fëmijëve si dhe parashikime komplekse dhe teknike, të cilat shtetet anëtare duhet t'i përshtasin në legjislacionin e tyre të brendshëm. Shtetet anëtare duhet të marrin masat e nevojshme për të ndaluar punën e fëmijëve si dhe duhet të sigurojnë, sipas kushteve të përcaktuara nga kjo Direktivë, që mosha minimale e punësimit nuk duhet të jetë më e vogël se mosha minimale në të cilën fëmijët duhet të përfundojnë shkollimin e detyrueshëm me kohë të plotë, ashtu siç është përcaktuar nga ligji kombëtar, por në çdo rast jo më e vogël se 15 vjeç. Kjo Direktivë zbatohet për çdo person nën 18 vjeç që ka një kontratë pune ose një marrëdhënie punësimi sipas përcaktimeve të legjislacionit në fuqi në një shtet anëtar. Shtetet anëtare mund të miratojnë përjashtime për punë të rastit apo punë afatshkurtra që përfshijnë shërbimin në familje, në shtëpi, apo punë që konsiderohen se nuk janë të dëmshme ose të rrezikshme për të rinjtë në aktivitetin familjar.

Direktiva përcakton si "të rinjtë" njerëzit nën moshën 18 vjeç, dhe si "fëmijët" njerëzit nën moshën 15 vjeç ose që janë ende duke ndjekur arsimin e detyruar me

kohë të plotë, në përputhje me legjislacionin kombëtar. “Adoleshentët” sipas Direktivës janë të rinj ndërmjet moshës 15 dhe 18 vjeç të cilët nuk janë duke ndjekur arsimin e detyrueshëm me kohë të plotë, në përputhje me legjislacionin kombëtar. Shtetet anëtare mund të bëjnë përjashtime ligjore që ndalimi i punës së fëmijëve të mos zbatohet për fëmijët e punësuar për qëllime kulturore, artistike, sportive apo aktivitete reklamuese, por që në çdo rast duhet të jenë subjekt i autorizimit paraprak nga autoriteti kompetent. Të tilla raste mund të jenë ato për fëmijët që janë të paktën 14 vjeç dhe që punojnë në një punë, ose që janë pjesë e një skeme të kombinuar të trajnimit ose një skeme të përvojës në punë, me kusht që një punë e tillë të jetë në përputhje me kushtet e përcaktuara nga autoriteti kompetent, apo për fëmijët që janë të paktën 14 vjeç dhe që kryejnë punë të lehta. Sipas Direktivës, puna e lehtë mund të kryhet gjithashtu nga fëmijët e moshës 13 vjeç për një numër të kufizuar të orëve në javë, sipas kategorive të punës të përcaktuara nga legjislacioni kombëtar.

Me “punë të lehtë”, Direktiva përcakton të gjitha llojet e punës që për shkak të natyrës së pandarë të detyrave që përfshijnë dhe kushtet e veçanta në të cilat ato kryhen, nuk ka të ngjarë të jenë të dëmshme për sigurinë, shëndetin ose zhvillimin e fëmijëve, për pjesëmarrjen e tyre në shkollë, në programet profesionale udhëzuese ose trajnuese të miratuara nga autoriteti kompetent, sipas kapacitetit të tyre për të përfituar nga ky formim.

Punëdhënësit duhet të miratojnë masat e nevojshme për të mbrojtur sigurinë dhe shëndetin e të rinjve, duke marrë në konsideratë të veçantë rreziqet specifike të cilat mund të vijnë si pasojë e mungesës së përvojës së tyre, mungesës së ndërgjegjësimit për rreziqet ekzistuese apo të mundshme, ose të faktit që të rinjtë ende nuk janë pjekur plotësisht. Ata duhet të zbatojnë masa të tilla, bazuar në një vlerësim të plotë të rreziqeve ndaj të rinjve në lidhje me punën e tyre, sipas nenit 6/2 të Direktivës, i cili duhet të bëhet para se të rinjtë të fillojnë punën dhe kur ka ndonjë ndryshim të madh në kushtet e punës. Gjithashtu punëdhënësi duhet të informojë të rinjtë dhe përfaqësuesit e tyre për rreziqet e mundshme dhe për të gjitha masat e miratuara në lidhje me sigurinë dhe shëndetin e tyre.

Shtetet anëtare duhet të ndalojnë punësimin e të rinjve për:

- a) punë të cilat janë objektivisht përtej kapacitetit të tyre fizik ose psikologjik;
- b) punë që përfshijnë ekspozimin ndaj agjentëve të dëmshëm të cilët janë toksikë, kancerogjenë, që shkaktojnë dëme të trashëgueshme gjenetike ose dëme për fëmijën e palindur apo që në ndonjë mënyrë tjetër ndikojnë në mënyrë kronike në shëndetin e njeriut;
- c) punë që përfshijnë ekspozimin ndaj rrezatimit të dëmshëm;
- d) punë që përfshijnë rrezikun e aksidenteve të cilat mund të supozohet se nuk mund të njihen apo shmangen nga të rinjtë, për shkak të vëmendjes së tyre të pamjaftueshme apo të mungesës së përvojës apo trajnimit për çështje të sigurisë;
- e) punë në të cilat ekziston rreziku për shëndetin nga i ftohti ose i nxehti ekstrem, apo nga zhurmat ose dridhjet.

Gjithashtu Direktiva përmban dispozita në lidhje me orarin e punës, punën e natës, kohën e pushimit, pushimin vjetor dhe pushimin për shpërndarje. Çdo shtet anëtar është përgjegjës për përcaktimin e masave të nevojshme të zbatueshme në rast të

shkeljes së dispozitave të kësaj Direktive; këto masa duhet të jenë efektive dhe proporcionale me veprimin e kryer.

Akte të OKB-së dhe KiE-së

Konventa e OKB-së “Për të drejtat e fëmijëve”, në nenin 32 të saj përcakton:

*“1. Shtetet palë njohin të drejtën e fëmijës për t’u mbrojtur nga shfrytëzimi ekonomik dhe nga kryerja e çdo pune që paraqet rreziqe ose që cenon edukimin e tij ose dëmton shëndetin apo zhvillimin e tij fizik, mendor, shpirtëror, moral ose shoqër.
2. Shtetet palë marrin masa legjislative, administrative, shoqërore dhe edukative, për të siguruar zbatimin e këtij neni. Për këtë qëllim dhe duke pasur parasysh dispozitat përkatëse të instrumenteve të tjera ndërkombëtare, shtetet palë në mënyrë të veçantë:
(a) Përcaktojnë një moshë minimale ose moshat minimale të pranimit në punë;
(b) Parashikojnë një rregullim të përshtatshëm të orarit të punës dhe të kushteve të punës;
(c) Japin dënime ose sanksione të tjera të përshtatshme për të siguruar zbatimin efektiv të këtij neni.”*

Organet monitoruese të Konventës i kushtojnë një rëndësi të veçantë marrjes së masave nga shtetet anëtare në të, për parandalimin por edhe ndalimin e shfrytëzimit ekonomik të fëmijëve. Për të patur rezultate është e nevojshme që në legjislacionet e brendshme të ketë përcaktime të qarta lidhur me përcaktimin e puëve të vështira dhe të rrezikshme, punëve të lehta, moshës minimale të punësimit, kohëzgjatjes dhe kushteve të punës për të miturit, sanksioneve në rast shkeljeje të këtyre dispozitave.

Sipas paragrafit 2 të nenit 32 të Konventës, shtetet palë e garantojnë mbrojtjen në fushën e punësimit të fëmijëve, në mënyrë të koordinuar me instrumentat e tjerë ndërkombëtarë. Në disa instrumenta ndërkombëtare të rëndësishme parashikohen dispozita për mbrojtjen e fëmijëve. Në vijim po citoj disa prej tyre:

Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut, parashikon në përmbajtjen e saj të drejtën e arsimimit, ku arsimimi bazë duhet të jetë pa pagesë dhe i detyrueshëm²³⁵. Pra, sipas saj fëmijëve duhet t’u garanttohet arsimim i detyrueshëm pa pagesë. Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut, në nenin 4 të saj ndalon punën e detyruar, përfshirë këtu edhe punën e fëmijëve.

Pakti ndërkombëtar mbi të drejtat civile dhe politike, përcakton se të gjithë fëmijët pa diskriminim race, ngjyre, seksi, gjuhe, feje, origjine kombëtare ose sociale, pasurie apo lindjeje, kanë të drejtë të përfitojnë, nga ana e familjes së tyre, shoqërisë edhe shtetit, masa mbrojtëse që i kërkon mosha e tyre minore²³⁶. Pakti ndërkombëtar mbi të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore; në mënyrë të përgjithshme rishpall të drejtën e arsimimit dhe të drejtën e punës²³⁷. Gjithashtu, në mënyrë të posaçme ai vendos detyrimin për shtetet ratifikuese të marrjes së masave mbrojtëse speciale për fëmijët dhe adoleshentët të cilët duhet të mbrohen nga shfrytëzimi ekonomik dhe shoqëror. Pakti parashikon detyrimin që ligji

²³⁵ Neni 26 i Deklaratës Universale të të Drejtave të Njeriut

²³⁶ Neni 24 i Paktit, ratifikuar nga Shqipëria me Ligjin nr. 7510, date 08.08.1991, Fletore Zyrtare nr. 6, gusht 1991.

²³⁷ Nenet 6,7 dhe 13 i Paktit, ratifikuar nga Shqipëria Ligji nr. 7511, date 08.08.1991, Fletore Zyrtare nr. 6, gusht 1991.

kombëtar duhet të ndalojë punët që venë në rrezik moralin, shëndetin apo ato që venë në rrezik jetën e fëmijëve. “Shtetet duhet të përcaktojnë limitet e moshës nën të cilat puna e fëmijëve është e ndaluar”²³⁸.

Karta Sociale Europiane, parashikon këto rregulla për shtetet palë në të:

- a) të përcaktohet moshë minimale 15 vjeç,
- b) të ndalohet puna e fëmijëve gjatë periudhës së arsimimit të detyrueshëm,
- c) të kufizohet kohezgjatja e punës për personat nën moshën 16 vjeç,
- d) të përcaktohet që orët e kushtuara edukimit profesional të adoleshentëve të bëjnë pjesë në kohëzgjatjen e punës,
- e) të vendoset që kohëzgjatja e pushimeve të paguara është të paktën 3 javë për personat nën 18 vjeç,
- f) të ndalohet puna e natës për personat nën 18 vjeç përveç rasteve të parashikuara ndryshe nga një ligj apo akt nënligjor specifik kombëtar,
- g) të vendoset kontrolli i detyruar tek mjeku për personat nën 18 vjeç të cilët punësohen në vende pune të përcaktuara nga ligji ose akte nënligjore kombëtare,
- h) të vendoset një mbrojtje e veçantë kundër rreziqeve fizike dhe morale që kërcënojnë fëmijët dhe adoleshentët, veçanërisht kundër atyre rreziqeve që rrjedhin në mënyrë të drejtë ose të tërthortë nga raportet e punës²³⁹.

Nga sa u përshkrua më sipër vlerësoj se këto akte ndërkombëtare në brendinë e tyre kanë synuar në disa raste të parashikojnë rregullime të përgjithshme dhe në disa raste të përcaktojnë rregulla të detajuara lidhur me mbrojtjen e fëmijëve dhe punën e tyre. Duhet theksuar se standardi i vendosur në këto akte është i detyrueshëm për t'u zbatuar dhe mekanizmat e kokontrollit që ato kanë, kujdesen që të sigurojnë dhe monitorojnë zbatimin e drejtë të tyre në praktikë nga shtetet palë në to.

Legjislacioni shqiptar

Neni 54 i Kushtetutës parashikon të drejtën e fëmijëve dhe të rinjve për një mbrojtje të veçantë nga shteti, si dhe e drejta e çdo fëmije për të qenë i mbrojtur nga dhuna, keqtrajtimi, shfrytëzimi dhe përdorimi për punë, e veçanërisht nën moshën minimale për punën e fëmijëve, që mund të dëmtojë shëndetin, moralin ose të rrezikojë jetën apo zhvillimin e tij normal. Neni 59 i Kushtetutës parashikon synimet e shtetit në drejtim të punësimit, të arsimimit dhe kualifikimit të fëmijëve, si dhe përkujdesje për fëmijët dhe personat e paaftë. Kushtetuta nëpërmjet këtyre përcaktimeve e ka trajtuar fëmijën si një individ që kërkon një mbrojtje të veçantë, duke vendosur në këtë mënyrë detyrime për pushtetin publik në përgjithësi. Kjo nënkupton që të gjitha veprimet që kanë të bëjnë me fëmijën, të ndërmarra nga institucionet shtetërore, publike apo private, duhet të jenë në interesin më të mirë të fëmijës.

Kodi i Punës parashikon një kre më vete për mbrojtjen e veçantë të të miturve, të cilat në thelb të tyre kanë për qëllim pikërisht kujdesin për mirërritjen e tyre, pa penguar realizimin e gjithçkaje që konsiderohet si e drejtë themelore. Më poshtë po trajtoj me radhë këto dispozita:

²³⁸ Neni 10, Po aty

²³⁹ Neni 7 i Kartës, ratifikuar nga Shqipëria, Ligji nr. 8960, datë 24.10.2002, Fletorja Zyrtare nr.75, dhjetor 2002

Neni 98 i Kodit të Punës ndalon marrjen në punë të të miturve nën moshën 16 vjeç. Por pavarësisht këtij rregulli të përgjithshëm, ligjvënësi ka parashikuar përjashtime për të miturit nga mosha 14 deri në 16 vjeç, duke iu dhënë atyre mundësinë e punësimit gjatë pushimeve shkollore vetëm në punë të lehta që nuk dëmtojnë shëndetin dhe formimin e tyre. Gjithashtu ligjvënësi, duke patur në konsideratë që gjatë moshës 14 deri në 16 vjeç të miturit mund të jenë duke ndjekur, apo sa kanë përfunduar arsimin e detyrueshëm shkollor, u ka njohur atyre mundësinë që të jenë subjekt i këshillimit dhe i formimit profesional, sipas rregullave të përcaktuara me vendim të Këshillit të Ministrave. Moshë minimale e vendosur nga ky nen, mund të them se është përcaktuar edhe duke patur parasysh legjislacionin për arsimin parauniversitar dhe pikërisht moshën për arsimin e detyruar ashtu siç e kërkon Direktiva 94/33 e BE-së “Për mbrojtjen e të rinjve në punë”. Neni 99 i Kodit të Punës përcakton se të miturit nga mosha 16 deri në 18 vjeç mund të punësohen në punë të lehta që nuk dëmtojnë shëndetin dhe formimin e tyre, ndërkohë që përcaktimi i punëve të lehta dhe rregullave të veçanta për kohëzgjatjen maksimale dhe kushtet e kryerjes së punës është deleguar të rregullohet nga Këshilli i Ministrave. Sipas nenit 100 të Kodit të Punës vetëm personat madhorë, mbi 18 vjeç, mund të punësohen në punë të vështira ose që paraqesin rrezik për shëndetin ose personalitetin e tyre, por edhe në këtë rast Kodi ia ka deleguar përcaktimin e punëve të vështira apo të rrezikshme dhe rregullat e veçanta për kohëzgjatjen dhe kushtet e kryerjes së tyre, vendimit të Këshillit të Ministrave.

Në zbatim të parashikimeve të sipërpërmendura, Vendimi i Këshillit të Ministrave nr. 207, datë 09.05.2002 “Për përcaktimin e punëve të vështira dhe të rrezikshme” (i ndryshuar), përcakton punët e vështira dhe të rrezikshme për jetën dhe shëndetin e njeriut në përgjithësi, me qëllim që punëdhënësit të krijojnë kushte të përshtatshme për këto vende pune, në mbrojtje të shëndetit dhe personalitetit të punëmarrësit. Vendimi i Këshillit të Ministrave nr. 384, datë 20.05.1996 “Për mbrojtjen e të miturve në punë” parashikon në brendinë e tij rregulla të detajuara për sa u përket kushteve të punës së fëmijëve, dokumentacionin që duhet të mbajë punëdhënësi lidhur me ta, procedurat që ndiqen prej tyre në raste punësimi të të miturve etj. 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”, nuk është i plotë pasi përcakton vetëm listën e punëve të vështira ose të rrezikshme, me ekspozim të dëmshëm ndaj agjentëve fizikë, biologjikë dhe kimikë për të miturit nën 18 vjeç. Në një vlerësim krahasues të këtij akti me aktet ndërkomëtare ku Shqipëria është pale, konstatohet se listimi i punëve të vështira dhe të rrezikshme, bëhet jo vetëm në aspektin e vështirësisë fizike, por dhe kur një punë prek personalitetin, rrezikon shëndetin dhe sigurinë e fëmijës. Në këtë këndvështrim mendoj që aktet nënligjore në fuqi duhet të plotësohen në përputhje me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga RSH, apo *acquis* e BE në këtë fushë.

Neni 101 i Kodit të Punës ndalon punëmarrësit nën moshën 18 vjeç të punojnë natën dhe sipas nenit 102 Inspektorati i Punës, kur e çmon të arsyeshme dhe pas konsultimit me organizatat e interesuara të punëmarrësve dhe të punëdhënësve, mund të lejojë punën e të miturve në veprimtari social-kulturore. Autorizimet individuale sipas këtij neni duhet të parashikojnë kohëzgjatjen maksimale dhe kushtet e punës. Neni 103 i Kodit të Punës, përcakton se të miturit nën moshën 18 vjeç duhet të punësohen vetëm kur njihen si të aftë për punë pas kontrollit mjekësor të plotë.

Me akte nënligjore të Këshillit të Ministrave janë parashikuar rregullat për kontrollin mjekësor periodik si dhe procedurat e kryerjes se tij për të miturit deri tek madhorët në moshën 21 vjeç. Me Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 499, datë 6.05.2009 “Për disa shtesa në Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 384, datë 20.05.1996 “Për mbrojtjen e të miturve në punë”, janë parashikuar disa rregulla për kontrollin mjekësor të të miturve. Sipas tij, punëmarrësit e mitur nën 18 vjeç, para fillimit të marrëdhënies të punës duhet të paraqesin pranë mjekut të ndërmarrjes, raportin e Komisionit Mjeko-Ligjor në të cilin deklarohet aftësia e tyre për punë. Punëdhënësi gjatë marrëdhënies të punës, duhet t’u garantojë punëmarrësve të mitur, kontroll periodik mjekësor për gjendjen e tyre shëndetësore, të përshtatur dhe në funksion të rreziqeve që lidhen me punën që ata kryejnë. Periodiciteti i parashikuar në këtë Vendim të Këshillit të Ministrave është çdo 12 muaj pune për punëmarrësit e mitur nën 18 vjeç, të cilët janë të punësuar në punë të lehta, çdo 6 muaj pune për punëmarrësit e mitur nën 18 vjeç, të cilët janë të punësuar në punë të vështira. Është punëdhënësi ai që përballon shpenzimet për kontrollet periodike mjekësore të punëmarrësit të mitur, si dhe garanton ruajtjen e konfidencialitetit të çdo të dhëne që ka lidhje me gjendjen e tij shëndetësore.

Ligji 10237/2010 “Për sigurinë dhe shëndetin në punë”, kapitulli VI, përcakton grupet e ndjeshme ndaj rrezikut, duke përfshirë mbrojtje të veçantë për gratë shtatzëna, gratë me fëmijë në gji, të rinjtë dhe personat me aftësi të kufizuar, si dhe masa të veçanta që duhet të ndërmerren nga punëdhënësi për të përshtatur vendin e punës për nevojat e kësaj kategorie të punëmarrësve me qëllim parandalimin e rreziqeve në punë. Lidhur me fëmijët dhe të rinjtë, në nenin 34 të ligjit është përcaktuar se ata duhet të mbrohen nga rreziqet specifike që mund të dëmtojnë mirëqenien dhe zhvillimin e tyre, të cilat mund të vijnë nga mungesa e eksperiencës, mungesa e ndërgjegjësimit për rreziqet ekzistuese ose të mundshme, ose nga papjekuria e tyre.

Në paragrafin 2 të këtij neni, është vendosur që punësimi i fëmijëve dhe të rinjve është i ndaluar për: punë e cila është objektivist përtej kapacitetit të tyre fizike ose psikologjik; punë që përfshin ekspozimin ndaj agjentëve të dëmshëm të cilët janë toksikë, kancerogjenë, që shkaktojnë dëme trashëguese gjenetike, ose dëme që ndikojnë në mënyrë kronike në shëndetin e njeriut; punë që përfshijnë ekspozimin ndaj rrezatimit të dëmshëm; punë që përfshijnë rrezikun e aksidenteve të cilat nuk mund të supozohen, nuk mund të njihen ose të shmangen nga fëmijët për shkak të vëmendjes së tyre të pamjaftueshme, të sigurisë ose mungesës së eksperiencës ose trajnimit; punë në të cilat ekziston një rrezik për shëndetin nga të ftohtët ekstrem ose ngrohja, apo nga zhurma ose dridhja.

Gjithashtu në nenin 15 të këtij ligji janë vendosur edhe masat e nevojshme që duhet të merren nga punëdhënësi për të mbrojtur sigurinë dhe shëndetin e fëmijëve dhe të rinjve, duke marrë parasysh në veçanti rreziqet specifike. Punëdhënësi sipas ligjit duhet të marrë masat për vlerësimin e rrezikut për fëmijët dhe të rinjtë në punë, vlerësim i cili duhet të bëhet para se ata të fillojnë punën. Në këtë nen janë të përshkruara në mënyrë të detajuar çështjet dhe vëmendja që duhet të ketë punëdhënësi, kur ekziston rreziku për sigurinë, shëndetin fizik ose mendor, apo zhvillimin e fëmijëve dhe të rinjve, si dhe kur ka ndonjë ndryshim të madh në kushtet e punës gjatë marrëdhënies së tyre të punës. Për të parandaluar sa më sipër, punëdhënësi duhet të përfshijë shërbime mbrojtëse dhe parandaluese në planifikimin, zbatimin dhe monitorimin e sigurisë dhe shëndetit në punë për fëmijët dhe të rinjtë.

Ky kapitull i ligjit është në përputhje të plotë me nenin 15 të Direktivës kuadër të BE-së si dhe ka një pajtueshmëri të pjesshme me Direktivën e Këshillit 94/33/KE e 22 qershorit 1994 “Për mbrojtjen e të rinjve në punë”. Për sa u përket mekanizmave institucionalë në Ligjin nr. 9634, datë 30.10.2006 “Për inspektimin në punë dhe Inspektoratin Shtetëror të Punës” i ndryshuar, në nenin 3 të Ligjit parashikohet e drejta e Inspektoratit për të inspektuar punësimin e fëmijëve dhe të grave, të formuarve dhe anëtarëve të familjes. Pra, është detyrë e Inspektoratit të inspektojë zbatimin e legjislacionit të punës për të mitur në praktikë duke siguruar mbrojtjen efikase të të miturve.

Aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga RSH, rekomandimet e dhëna nga BE-ja, Këshilli i Europës, Komiteti i Gjenevës për të drejtat e fëmijëve etj, kanë patur si kryefjalë të tyre mbrojtjen dhe garantimin e të drejtave të fëmijëve nëpërmjet ngritjes së një mekanizmi institucional eficient për t’iu përgjigjur interesit më të lartë të fëmijës. Raportet e progresit të BE-së për Shqipërinë ndër vite, në brendinë e tyre kanë theksuar se megjithë arritjet në të drejtat e fëmijëve dhe në veçanti në fushën e drejtësisë për të mitur apo monitorimin e punës së fëmijëve, mekanizmi i mbrojtjes së tyre mbetet i dobët. Rekomandimi nr. 1934 (2010), i datës 5 tetor 2010, i Asamblesë Parlamentare të Këshillit të Europës, “Për mbrojtjen e fëmijëve në institucione, dhe për të siguruar një mbrojtje të plotë të tyre”, ndër të tjera kërkon marrjen e masave për ndalimin e ndëshkimit trupor të fëmijëve. Të gjitha këto përcaktime dhe rekomandime ndërkombëtare kanë kërkuar në vazhdimësi një rregullim ligjor dhe nënligjor të posaçëm lidhur me mekanizmat institucionalë të cilët do të garantojnë të drejtat e fëmijëve.

Ligji nr. 10347, datë 04.11.2010 “Për mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve”, në përmbajtjen e tij ka të përcaktuar në mënyrë të përmbledhur të drejtat e fëmijëve, pavarësisht përcaktimeve ligjore, të cilat mund t’i rregullojnë ato në mënyrë të posaçme, në fushat përkatëse si ajo e drejtësisë, arsimit, shëndetësisë, mbrojtjes sociale, kulturës etj. Ai ka marrë përsipër përcaktimin e të drejtës së mbrojtur, ndërkohë që ligji specifik në fushat e sipërpërmendura rregullon në mënyrë konkrete procedurën e përfitimit të të drejtës, si dhe institucionin përgjegjës që do të garantojë këtë të drejtë. Gjatë zbatimit të legjislacionit aktual në fushën e mbrojtjes së të drejtave të fëmijëve është vërejtur nevoja e përcaktimit me dispozita ligjore të mekanizmave institucionalë të cilët do të garantojnë këto të drejta. Eksperienca e mëparshme ka treguar se mungesa e koordinimit të veprimtarisë ndërmjet institucioneve dhe strukturave shtetërore, si dhe me shoqërinë civile, gjithashtu edhe mungesa e kapaciteteve institucionale dhe administrative, ka bërë që të drejtat e fëmijëve të mos jenë të monitorueshme nga mekanizma konkretë. Në këtë kontekst ligji kuadër ka përcaktuar ngritjen e këtyre mekanizmave institucionalë si dhe koordinimin e tyre për t’iu përgjigjur më mirë interesit më të lartë të fëmijëve, si dhe garantimit të të drejtave të tyre. Pavarësisht se ligji nuk e trajton brenda mekanizmave institucionale të përcaktuar në të, autoriteti monitorues i respektimit dhe promovimit të të drejtave të fëmijëve është edhe Avokati i Popullit. Tashmë me ndryshimet e fundit ligjore, pranë tij funksionon një seksion i të drejtave të fëmijëve i cili ka për qëllim që të shërbejë si një avokat dhe organ monitorues nga organet e administratës publike i të drejtave të fëmijëve.

Në këtë kontekst vlen të theksohet se fusha e veprimit të seksionit për mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve është e kufizuar vetëm në zbatimin e të drejtave të fëmijëve nga organet e administratës publike, duke lënë jashtë mbulimit zbatimin e tyre nga personat juridikë ose fizikë privatë, apo nga personat e tretë të lidhur në marrëdhënie me këta të fundit.

Por cila është procedura që ndiqet për monitorimin e zbatimit të të drejtave të fëmijëve, liritë dhe interesat e ligjshëm të tyre nga veprimet ose mosveprimet e paligjshme e të parregullta të organeve të administratës publike? Çdo fëmijë, prind ose kujdestar ligjor, grup individësh, ose organizata jofitimprurëse, që pretendojnë se janë shkelur të drejtat dhe liritë dhe interesat e ligjshme të fëmijës, ka të drejtë të paraqesë një kërkesë ose ankesë tek Avokati i Popullit dhe të kërkojë ndërhyrjen e tij për vënien në vend të së drejtës ose lirisë së shkelur. Avokati i Popullit gjithashtu mund të nisë një çështje edhe me nismën e tij për raste të veçanta të bëra publike, por me pëlqimin e të interesuarit ose të dëmtuarit, prindit ose kujdestarit të tij ligjor. Në të gjitha veprimet e kryera, personat e ngarkuar nga Avokati i Popullit udhëhiqen nga interesi më i lartë i fëmijës si dhe ruajnë fshehtësinë e të dhënave personale të mbledhura në përputhje me kërkesat e legjislacionit në fuqi.

Për rastet kur Avokati i Popullit do të fillojë procedurën e shqyrtimit të çështjes me nismën e vet dhe kur kujdestari ose përfaqësuesi i tij ligjor nuk vepron, duhet që të merret pëlqimi i fëmijës së dëmtuar, por kjo vetëm pasi vlerësohet mosha dhe shkalla e pjekurisë së tij. Gjatë hetimit personat e ngarkuar nga Avokati i Popullit kanë të drejtë: a) të kryejnë hetime në vend, përfshirë edhe hyrjen në çdo zyrë të institucioneve publike dhe këqyrjen e akteve dhe/ose të dokumenteve që kanë lidhje me çështjen në hetim; b) të kërkojnë informacione e shpjegime nga çdo organ i administratës, qëndrore dhe vendore, si dhe të marrin çdo dosje apo material që ka lidhje me hetimin; c) të marrin në pyetje çdo person, që, sipas tyre, janë të lidhur me çështjen në hetim dhe të thërrasin të gjithë personat pa imunitet; ç) të kërkojnë ekspertizat përkatëse nga ekspertë të palëve të treta.

Avokati i Popullit ka të drejtë të kërkojë edhe informacione apo dokumente, që lidhen me çështjen në shqyrtim, të klasifikuara si sekret shtetëror, por në këto raste, ai është i detyruar të respektojë kërkesat për ruajtjen e sekretit shtetëror. Gjatë grumbullimit dhe mbledhjes së informacionit dhe dokumentacionit, Avokati i Popullit ka të drejtë të caktojë një afat për përgjigjen ndaj kërkesave për informacion dhe për dorëzimin e dokumenteve përkatëse. Në përfundim të hetimit, Avokati i Popullit kryen këto veprime:

- a) i shpjegon ankuesit se të drejtat e tij nuk janë shkelur;
- b) paraqet rekomandime për vënien në vend të së drejtës së shkelur tek organi administrativ që sipas tij ka shkaktuar shkelje të të drejtave dhe lirive. Paraqitja e rekomandimit pezullon aktet ose veprimet e paligjshme apo të parregullta deri në shqyrtimin e këtij rekomandimi dhe dhënien e përgjigjes së Komisionerit.
- c) paraqet rekomandime për marrje masash për vënien në vend të së drejtës së shkelur tek organi epror i organit që ka shkaktuar shkeljen. Mosshqyrtimi i rekomandimit brenda 30 ditëve pezullon aktet ose veprimet e paligjshme ose të parregullta.

- ç) i rekomandon prokurorisë të fillojë hetime në qoftë se vëren se është konsumuar figura e një veprë penale, ose të rifillojë hetimet e pushuara ose të pezulluara.
- d) për shkelje të rënda, të vëna re, i propozon çdo organi, si dhe Kuvendit, shkarkimin e funksionarëve që janë kompetencë e tyre;
- dh) për shkelje të të drejtave nga organet e pushtetit gjyqësor, pa ndërhyrë në procedurën që ato zbatojnë, i bën të ditur shkeljet organit kompetent;
- e) u rekomandon personave të dëmtuar të paraqesin padi në gjykatë;

Gjithashtu Avokati i Popullit, nëse gjatë procedurës së hetimit vëren se është vetë përmbajtja e ligjit ose e akteve të tjera normative dhe jo zbatimi i tyre, shkak që krijon premisa për shkelje të të drejtave të fëmijëve, të njohura nga Kushtetuta ose ligjet e tjera, ka të drejtë t'u rekomandojë organeve që kanë të drejtën ligjvënëse të bëjnë propozime për ndryshimin dhe përmirësimin e ligjeve apo t'u propozojë organeve të administratës ndryshimin ose përmirësimin e akteve nënligjore.

Procedura administrative ligjore dhe mekanizmi që koordinon trajtimin e një rasti fëmije në rrezik aktualisht është rregulluar me një akt nënligjor të Këshillit të Ministrave. Në përkufizimet e ligjit për mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve "fëmijë në rrezik" konsiderohet fëmija, të cilit i mohohen ose i cenohen të drejtat dhe mbrojtja e parashikuar në këtë ligj dhe në legjislacionin në fuqi. Në nenin 22 të ligjit parashikohet mbrojtja e fëmijës nga shfrytëzimi ekonomik, në të cilin përcaktohet se fëmija mbrohet nga shfrytëzimi ekonomik, si dhe nga kryerja e çdo pune që: a) paraqet rreziqe; b) cenon edukimin; c) dëmton shëndetin; ç) dëmton zhvillimin e tij fizik, mendor, shpirtëror, moral ose shoqëror; d) është e detyruar.

Ashtu si edhe në Kodin e Punës, ligji ka ritheksuar që ndalohet marrja në punë e fëmijës nën moshën 16 vjeç, ndërkohë që fëmija nga mosha 14 deri në 18 vjeç mund të punësohet në punë të lehta që nuk dëmtojnë shëndetin dhe formimin e tij, sipas kushteve të përcaktuara në legjislacionin në fuqi. Pra, fëmijët të cilët kryejnë një punë në kundërshtim me përcaktimet e dispozitave ligjore në fuqi në fushën e marrëdhënieve juridike të punës, por edhe të ligjit për mbrojtjen e të drejtave të fëmijës, konsiderohen si fëmijë në rrezik.

Cila është procedura administrative ligjore që duhet të ndjekë njësia për mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve për menaxhimin e një rasti fëmije në rrezik, në kundërshtim me dispozitat ligjore? Njësia për mbrojtjen e fëmijës në njësinë e qeverisjes vendore pasi i referohet një rast "fëmije në rrezik", organizon takim koordinues për mbrojtjen e fëmijës, i cili ka për qëllim të zhvillojë një plan mbrojtës për të përmirësuar situatën e fëmijës, në bashkëpunim të ngushtë me aktorët kryesorë, duke përfshirë edhe fëmijën dhe familjen. Pra, për fëmijën i cili ka kryer punë në kundërshtim me dispozitat ligjore, paraqet informacionin që ka Inspektorati Shtetëror i Punës, ndërkohë që për familjen e tij struktura e shërbimeve sociale e qeverisjes vendore bën vlerësimin psiko-social dhe ekonomik. Më tej një ekip multidisiplinar bën vlerësimin e shërbimeve që duhet të marrë fëmija dhe familja nga autoritetet shtetërore përgjegjëse në nivel vendor (tëarsimit, të shërbimeve sociale etj), por edhe subjektet e tjera private të cilat mund të ofrojnë shërbime alternative për këtë situatë.

3. Mbrojtja e veçantë e personave me aftësi të kufizuara, në ushtrimin e të drejtës për punë dhe mbrojtje shoqërore të saj, sipas legjislacionit shqiptar, instrumenteve ligjore të BE-së dhe akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga RSH

Person me aftësi të kufizuara quajmë atë person, mundësitë e të cilit për të siguruar dhe mbajtur një vend pune të përshtatshëm janë të vogla si pasojë e një dëmtimi fizik ose mendor. Kuadri ligjor në lidhje me personat me aftësi të kufizuara, si një kategori e veçantë, është të paktën formalisht mjaft i larmishëm në mënyrë të tillë që t'u vijë në ndihmë kësaj kategorie sociale, por në këtë pjesë do të ndalem në bërjen e një analize të parashikimeve ligjore për sa i përket punësimit dhe mbrojtjes shoqërore të punës së tyre.

Instrumentet ligjore të BE-së

Për shumë vite fokusi i veprimit të BE-së në fushën e mosdiskriminimit ishte në parandalimin e diskriminimit në bazë të nacionalitetit dhe gjinisë. Megjithatë, disa vite më parë vendet e BE-së miratuan unanimisht kompetenca të reja për të luftuar diskriminimin në bazë të racës apo origjinës etnike, fesë ose besimit, **paaftësisë**, moshës apo orientimit seksual.

Legjislacioni i ri i BE-së ka qenë i fokusuar në fushën e anti-diskriminimit dhe me Direktivën për Barazi Racore²⁴⁰ dhe Direktivën për Barazi Punësimi u krijua një kuadër i përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion. Legjislacioni evropian e trajton paaftësinë në një gamë të gjerë fushash, por Direktivat mbi anti-diskriminimin kanë qenë vetëm disa prej tyre. Masa të tjera janë përcaktuar nga BE-ja për njerëzit me aftësi të kufizuara, duke përfshirë sektorin e transportit ose telekomunikacionit, rregulloren mbi ndihmën shtetërore, promovimin e punësimit të punëmarrësve me aftësi të kufizuara, ose metodën e hapur të çështjeve të aftësisë së kufizuar, duke bërë të mundur që koordinimi ndërmjet shteteve anëtare të marrë në konsideratë këtë kategori personash edhe për punësim, përfshirjen sociale dhe mbrojtjen, pensionet, shëndetin dhe kujdesin afatgjatë.

Në **nenin 19** të TFBE-së është parashikuar se pa cenuar dispozitat e tjera të Traktateve dhe brenda kufijve të kompetencave që ato i japin Bashkimit, Këshilli duke vendosur me unanimitet sipas një procedure të posaçme legjislative, dhe pasi

²⁴⁰ Zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet personave pavarësisht nga origjina racore ose etnike në shumë fusha të jetës shoqërore

merr pëlqimin nga Parlamenti European, mund të marrë masat e duhura për të luftuar diskriminimin për shkak të gjinisë, origjinës racore ose etnike, fesë ose besimit, aftësive të kufizuara, moshës ose orientimit seksual. Por edhe në këtë rast Parlamenti European dhe Këshilli, duke vepruar sipas procedurës së zakonshme legjislative, mund të miratojnë parimet bazë të masave stimuluese të Bashkimit, duke përjashtuar harmonizimin e akteve ligjore dhe nënligjore të shteteve anëtare, për të mbështetur masat e marra nga shtetet anëtare me qëllim që të jepet kontribut në arritjen e objektivave të përmendura më sipër për mosdiskriminimin. Pra në këtë parashikim të Traktatit është përfshirë si një nga shkaqet e diskriminimit edhe aftësia e kufizuar e individit, dhe sipas tij shtetet anëtare, lidhur me këto çështje nuk duhet të synojnë harmonizimin, por duhet të hartojnë legjislacion apo të marrin masa që të shmangin këto shkaqe diskriminimi.

Gjithashtu në **nenin 151** të TFBE-së është parashikuar se Bashkimi dhe shtetet anëtare, “...duke pasur parasysh të drejtat themelore sociale, kanë si objektiva të tyre nxitjen e punësimit, përmirësimin e kushteve të jetesës dhe të punës, në mënyrë që të mundësohet harmonizimi i tyre gjatë ruajtjes së përmirësimit, mbrojtja e duhur sociale...” si dhe “...luftën kundër përjashtimit social.”²⁴¹. Pra BE-ja dhe shtetet anëtare kanë objektiva sociale të cilat synojnë mbrojtjen sociale dhe luftën ndaj përjashtimit social. Koncepti i luftës ndaj përjashtimit social theksohet edhe në nenin 153 të TFBE-së, ku përcaktohen aktivitetet ku duhet të fokusohet BE-ja dhe shtetet anëtare për sa i përket punësimit dhe politikave sociale.

Neni 21 i Kartës së të Drejtave Themelore të BE-së përcakton ndalimin e çdo diskriminimi, bazuar ndër të tjera edhe në aftësinë e kufizuar të individit, duke garantuar në këtë mënyrë një trajtim të barabartë për të gjitha të drejtat dhe detyrimet e parashikuara në të për shtetasit e shteteve anëtare.

Direktiva e Këshillit 2000/78/KE vendos një kuadër të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe punë të personave. Në pikën 11 të saj, përcaktohen parime të rëndësishme si ai i mosdiskriminimit, ndër të tjera, mbi bazë paaftësie dhe moshe, të cilat konsiderohen se vijnë në kundërshtim me arritjen e objektivave të Traktatit, në veçanti me atë të arritjes së niveleve të larta në punësim, të mbrojtjes sociale, të ngritjes së standardit të cilësisë së jetesës, nivelit ekonomik, solidaritetit social si dhe atë të lëvizjes së lirë të personave.

Me qëllim që parimi i trajtimit të barabartë të gjejë shprehjen e vet në lidhje me personat e paaftë, në nenin 5 të saj është vendosur detyrimi për një vendosje të arsyeshme të tyre në ambientet e punës. Kjo nënkupton jo vetëm gjetjen e një pune të përshtatshme, por njëkohësisht edhe detyrimin që punëdhënësi të marrë masat për t’u krijuar akses personave të paaftë në punë, për të përparuar në detyrë si dhe në trajnime, për t’iu përshtatur vendit të punës apo për vende të reja. Megjithatë edhe në këtë rast është vendosur një rregull përjashtimor, i cili është i lidhur me përgjegjësinë e punëdhënësit, pra të gjitha këto detyrime nuk duhet të dëmtojnë punëdhënësin për përgjegjësitë që ai ka. Në pikën 12 të kësaj Direktive parashikohet se çdo lloj diskriminimi direkt apo indirekt, ndër të tjera, mbi bazë paaftësie dhe moshe në lidhje

²⁴¹ Neni 151 i TFBE

me fushat e mbuluar nga kjo direktivë duhet të ndalohet në të gjithë zonën e Bashkimit.

Paaftësia është përcaktuar qartë nga Gjykata e Drejtësisë në rastin *Sonia Chacon Novas*²⁴² të 2006, duke deklaruar se “koncepti i “paaftësisë” duhet të kuptohet se i referohet një kufizimi i cili rezulton në veçanti nga “dëmtime fizike, mendore ose psikologjike të cilat pengojnë pjesëmarrjen e personit në fjalë në jetën profesionale.” Gjykata dallon “paaftësinë”, e cila zgjat për “një kohë të gjatë” nga “sëmundja”, për të cilën nuk është dhënë mbrojtje. Kjo kërkesë mund të interpretohet në mënyra të ndryshme nga shtetet anëtare: për Shërbull, Britania e Madhe kërkon një dëmtim të qëndrueshëm të paktën 12 muaj, ndërsa Austria dhe Gjermania kërkojnë vetëm 6 muaj. Ky përkufizim nuk përfshin paaftësinë në të ardhmen ose të konstatuar në kundërshtim me disa legjislacione kombëtare, ndërkohë që nuk i referohet aftësisë së kufizuar që nuk ekziston më, ose sëmundjeve kronike. Prandaj, ky përkufizim mund të zhvillohet në të ardhmen, për të përballuar llojet e situatave që dalin përpara Gjykatës.

GJD-ja, në të ardhmen ndoshta duhet të bëjë vlerësime bazuar edhe në përkufizimin e aftësisë së kufizuar të dhënë në Konventën e OKB-së mbi të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara²⁴³, duke qenë se BE-ja është palë në këtë Konventë. Ajo do të duhet të zbatoj përkufizimin e saj të gjerë, të shprehur në nenin 1, duke përcaktuar si persona me aftësi të kufizuara ata “të cilët kanë dëmtime afatgjata fizike, mendore, intelektuale apo shqisore, që në ndërvëprim me barriera të ndryshme mund të pengojnë pjesëmarrjen e tyre të plotë dhe efektive në shoqëri në mënyrë të barabartë me të tjerët”.

Direktiva për Barazi në Punësim vendos një kërkesë pozitive për punëdhënësit që të përshtasin vendin e punës për nevojat e personave me aftësi të kufizuara dhe të ofrojnë për ta “akomodim të arsyeshëm”. Direktiva i kërkon punëdhënësit të ndalojë mos vënien re të pengesave që përfshijnë personat me aftësi të kufizuara dhe të fillojnë të fokusohen në aftësitë, shkathtësitë, njohuritë e personit. Punëdhënësit i kërkohej të marrë masat e arsyeshme për të lejuar personat me aftësi të kufizuara të kenë qasje në mundësi të barabarta për punësim dhe këto masa mund të jenë për shërbull, instalimi i tualeteve për personat me aftësi të kufizuara, një ashensor, një ramp për të lejuar lëvizjen e tyre me karroca me rrota etj. Kjo dispozitë krijon një “trajtim të veçantë” në favor të personave me aftësi të kufizuara dhe përfshin edhe shpenzimet që punëdhënësit duhet të jenë të gatshëm për të bërë, edhe pse sipas saj, detyra e tyre është e kufizuar në mospasjen e një “barre joproportionale” për sa i përket kostove financiare dhe shpenzimeve të shkaktuara, krahasuar me burimet e kompanisë ose organizatës dhe mundësitë e financimit publik. Për këtë arsye duhet të ketë një vlerësim të kujdesshëm për zbatimin e kësaj dispozite, e cila është thelbësore për trajtimin e barabartë të personave me aftësi të kufizuara. Legjislacioni në shtetet anëtare nuk është i njëjtë, në disa prej tyre sigurohet vetëm një detyrë themelore, pa detaje specifike që lidhen me zbatimin e tij²⁴⁴, ndërsa shtete të tjera kanë miratuar një

²⁴² Case C-13/05 *Sonia Chacón Navas v Eurest Colectividades SA*
(<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=56459&doclang=EN>)

²⁴³ KDPAK

²⁴⁴ Lituania

udhëzim të plotë në zbatimin e një detyre të tillë²⁴⁵. Për më tepër, ka shumë paqartësi rreth faktit se dështimi i një punëdhënësi për të siguruar një akomodim të tillë, mund të rezultojë si një diskriminim i paligjshëm.

Direktiva kuadër 89/391/KEE parashikon në nenin 1, se objektivi i saj është të paraqesë masa për inkurajimin e përmirësimeve në lidhje me sigurinë dhe shëndetin e punëmarrësve në punë. Në pikën 2 të këtij neni përmbahen parime të përgjithshme mbi parandalimin e rrezikut në punë, të mbrojtjes së shëndetit dhe të sigurisë, eliminimit të rrezikut dhe aksidenteve në punë, të informimit, konsultimit dhe pjesëmarrjes së balancuar konform legjislacionit vendas dhe/ose praktikës dhe trajnimit të punonjësve dhe përfaqësuesve të tyre apo udhëzuesve të përgjithshëm në lidhje me zbatimin e parimeve të sipërpërmendura. Së fundi, në pikën 3, ky nen parashikon se kjo direktivë duhet të aplikohet pa paragjykim kundrejt legjislacionit ekzistues apo legjislacionit të ardhshëm të vendeve të Komunitetit, të cilat janë më favorizuese për mbrojtjen dhe sigurinë e shëndetit të punonjësve në punë.

Më tej, në nenin 2 të kësaj Direktive, parashikohet se qëllimi i saj është që ajo të aplikohet për të gjithë sektorët e aktivitetit publik dhe privat duke përfshirë atë industrial, agrikulturor, tregtar, administrativ, shërbimet, edukimin, kulturën, pushimin etj.

Kjo Direktivë dhe përcaktimet e saj zbatohen edhe ndaj personave me aftësi të kufizuara, duke garantuar në këtë mënyrë edhe për këtë kategori kushte sigurie dhe shëndeti në punë sipas standardeve ndërkombëtare. Siç edhe është shpjeguar më sipër kjo Direktivë është transpozuar në legjislacionin shqiptar me ligjin 10 237/2010 “Për sigurinë dhe shëndetin në punë”, duke parashikuar rregulla të detajuara dhe të detyrueshme për t’u zbatuar edhe në Shqipëri.

Akte ndërkombëtare të OKB-së dhe të KiE-së

Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut, në nenin 1 të saj thekson se “Të gjithë njerëzit janë të barabartë në dinjitetet dhe të drejta”, duke mos bërë kështu asnjë dallim apo përjashtim bazuar në aftësinë e kufizuar të individit. Për aarritjen e këtij qëllimi, të gjitha shtetet duhet të respektojnë ndryshimet brenda shoqërisë së tyre dhe duhet të bëjnë të mundur që personat me aftësi të kufizuara të gëzojnë të gjitha të drejtat e njeriut qofshin këto të drejta civile, politike, shoqërore, ekonomike dhe kulturore të njohura nga akte të ndryshme ndërkombëtare.

Përveç Deklaratës Universale të të Drejtave të Njeriut, edhe Pakti i të Drejtave Civile dhe Politike, si dhe Pakti mbi të drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, trajtojnë të drejtat e personave me aftësi të kufizuara. Shqipëria ka ratifikuar Kartën Sociale

²⁴⁵ Mbretëria e Bashkuar

Europiane të Rishikuar, por ka vendosur rezervë për ratifikimin e nenit 15 të saj, i cili ka për qëllim zbatimin e politikave të mosdiskriminimit dhe pjesëmarrjes për personat me aftësi të kufizuara.

Konventa e OKB-së “Për të drejtat e personave me aftësi të kufizuara”²⁴⁶, është akti ndërkombëtar që mishëron në brendinë e tij historinë e gjatë të diskriminimit, përjashtimit dhe dehumanizimit të personave me aftësi të kufizuara. Pas adoptimit të Konventës në Asamblenë e Përgjithshme të Kombeve të Bashkuara në dhjetor 2006, një numër rekord vendesh nënshkruan Konventën dhe Protokollin e saj Opsional kur ato u hapën për nënshkrim në mars të vitit 2007.

Konventa siguron që personat me aftësi të kufizuara të gëzojnë të njëjtat të drejta dhe mundësi si kushdo tjetër, duke plotësuar hapësirat ku ata janë diskriminuar, duke përfshirë aksesin tek drejtësia, pjesëmarrjen në jetën politike e publike, edukimin, punësimin, lirinë nga tortura, shfrytëzimi dhe dhuna, si dhe lirinë për të lëvizur. Sipas Protokollit Opsional të saj, individët që u përkasin shteteve që janë anëtarë të protokollit dhe që pretendojnë dhunim të të drejtave të tyre edhe pasi kanë ezauruar shkaqet kombëtare të ankimit, mund të kërkojnë një rishqyrtim përmes një institucioni të pavarur ndërkombëtar.

Neni 27 “Puna dhe punësimi” i Konventës, garanton të drejtën e punës dhe punësimit për personat me aftësi të kufizuara, si të drejta të rëndësishme në aspektin social të përfshirjes dhe të të ndierit të tyre pjesëtarë aktivë të shoqërisë, si edhe në atë ekonomik duke iu siguruar burimet e nevojshme financiare për të jetuar një jetë dinjitoze nëpërmjet punës së tyre. Për të arritur në këtë praktikë, ky nen kërkon që shtetet palë në Konventë të marrin masa që ambientet e punës të jenë të arritshme për personat me aftësi të kufizuara, pra të lejojnë përdorimin e ambienteve dhe të garantojnë aksesin në vendin e punës për ta. Gjithashtu sipas këtij neni, ato duhet të marrin masa kundër diskriminimit në punësim duke e përfshirë këtë kategori në të gjitha hallkat e procesit të rekrutimit, vazhdimin të punës apo promovimit në karrierë si të gjithë personat e tjerë. Një rëndësi e veçantë i kushtohet, në kuadër të punësimit të personave me aftësi të kufizuara, edhe pagës në proporcion me punën e kryer prej tyre dhe vlerësimit të saj njësoj si për personat e tjere dhe në të njëjtën kohë të të drejtave sindikaliste që lindin për shkak të punësimit. Vetëpunësimi dhe promovimi i sipërmarrjes së lirë nga personat me aftësi të kufizuara është gjithashtu një nga fushat ku shtetet palë duhet të marrin masa për të mbështetur këtë kategori.

Legjislacioni shqiptar

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, sanksionon parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit. Në nenin 18 parashikohet 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*”. Megjithëse Kushtetuta nuk parashikon në mënyrë eksplicite paaftësinë si një nga shkaqet e diskriminimit, nën kuptimin e shkakut “social”, mendoj se mund të përfshihet edhe paaftësia.

²⁴⁶ Ratifikuar nga Shqipëria me ligjin nr.108/2012

Por pavarësisht këtij përcaktimi të nenit 18, Kushtetuta e Shqipërisë garanton të drejtat e shtetasve në përgjithësi për punë dhe punësim, nëpërmjet parashikimeve të nenit 49, ku sanksionohet se *secili* ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme, të cilën e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Pra të gjithë shtetasit, përfshirë edhe personat me aftësi të kufizuara, janë të lirë të zgjedhin profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit profesional. Në këtë kuadër, persona me aftësi të kufizuara të punësuar, kanë të drejtën e mbrojtjes shoqërore të punës. Gjithashtu Kushtetuta garanton liritë sindikale në nenin 50 të saj, ku përcaktohet se të punësuarit kanë të drejtë të bashkohen lirisht në organizata sindikale për mbrojtjen e interesave të tyre të punës, ndërsa në nenin 51 garantohet e drejta për grevë që ka të bëjë me marrëdhëniet e punës.

Përcaktimet e mësipërme të të drejtave, ritheksohen edhe në kuadrin e nenit 59/a “Objektivat Socialë”, ku shteti shqiptar synon që brenda kompetencave kushtetuese dhe mjeteve që disponon, si dhe në plotësim të nismës dhe përgjegjësisë private, të realizojë punësimin në kushte të përshtatshme të të gjithë personave të aftë për punë. Në fakt, në këtë nen termi i personave të aftë, nuk duhet interpretuar si një kufizim, por si një mundësi që iu jepet pasi edhe ata janë të aftë dhe punësimi i tyre duhet të bëhet në përshtatje të asaj që ata janë të aftë të bëjnë, duke mos e detyruar askënd të bëjë diçka që ai nuk është i aftë ta bëjë.

Parashikimi i mësipërm, është i lidhur edhe me të drejtën e shtetasve për mbrojtjen nga puna e detyruar, e cila parashikohet në nenin 26 të saj nëpërmjet përcaktimit se askujt nuk mund t'i kërkohet të kryejë një punë të detyruar, përveçse në rastet e ekzekutimit të një vendimi gjyqësor, të kryerjes së shërbimit ushtarak, të një shërbimi që rrjedh nga një gjendje lufte, nga një gjendje e jashtëzakonshme ose nga një fatkeqësi natyrore që kërcënon jetën ose shëndetin e njerëzve.

Për sa i përket përmirësimit të kushteve të jetesës dhe integritit të personave me aftësi të kufizuara, Kushtetuta e Shqipërisë parashikon në mënyrë të posaçme në nenin 59 të saj, synimin e shtetit për këtë qëllim. Në po këtë nen, në gërmën “e” theksohet përkujdesja dhe ndihma për të moshuarit, jetimët dhe invalidët. Këto parashikime janë në përputhje të plotë me standardin e parashikuar në nenin 28 të Konvetës së OKB-së për personat me aftësi të kufizuara, dhe tregojnë vëmendjen dhe kujdesin që ka treguar ligjvënësi për të siguruar një mbrojtje më specifike për këtë kategori shtetasish në lidhje me sigurimin e kushteve të përshtatshme të jetesës. Në po këtë nen, gërma “a” e tij, parashikohet gjithashtu në mënyrë të përgjithshme se shteti, brenda kompetencave kushtetuese dhe mjeteve që disponon, si dhe në plotësim të nismës dhe të përgjegjësisë private, synon të plotësojë nevojat e shtetasve për strehim. Megjithëse i përgjithshëm, edhe ky parashikim është i rëndësishëm pasi veçon dhe thekson detyrimin e shtetit për të siguruar strehimin nga i cili personat me aftësi të kufizuara duhet të përfitojnë me përparësi në bazë të parashikimeve të nenit 59/f dhe 59/e të Kushtetutës.

Kodi i Punës parashikon në nenin 9 të tij, ndalimin e diskriminimit në fushën e marrjes në punë dhe të formimit profesional. Në të, ndër të tjera, ndalohet diskriminimi, pra çdo dallim, përjashtim ose parapëlqim që bazohet në të metat fizike ose mendore të individit, shkaqe këto që mund të çenojnë të drejtën e tij për të qenë i barabartë në punësim dhe formim. Kodi i Punës garanton standardet për punësim edhe në nenin 20 të tij, në lidhje me “aftësinë për të kontraktuar”, ku parashikohet se kanë të drejtë të lidhin kontratë pune përveç personave që gëzojnë zotësi të plotë për të

vepruar edhe personat me zotësi të kufizuar, por të autorizuar shprehimisht ose në heshtje për të kryer punë nga përfaqësuesi i tyre ligjor. Pra sipas kësaj dispozite të gjithë personat e punësuar ushtrojnë të drejtat dhe përmbushin detyrimet që rrjedhin nga kontrata si gjithë punëmarrësit e tjerë.

Kodi i Punës në nenin 102 të tij parashikon gjithashtu ndalimin e punës së natës për punëmarrësit e deklaruar invalidë mbi bazën e raportit mjekësor sipas legjislacionit në fuqi. Gjithashtu, në KP vendoset detyrimi i punëdhënësit për të siguruar teknikisht dhe fizikisht vendin e punës, por megjithatë ka rregulluar në mënyrë të pjesshme detyrimin e punëdhënësve për përshtatjen e ambientit dhe vendit të kryerjes së procesit të punës duke mos bërë paarshikime specifike në lidhje me punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Kështu, në nenin 45 të këtij Kodi përcaktohet se vendi i punës në të gjitha pjesët përbërëse të tij duhet të përshtatet me natyrën e punëve që do të kryhen aty, por nuk parashikon në mënyrë të shprehur, përshtatjen me aftësitë fizike të personit të punësuar në rast se ai është një person me aftësi të kufizuara. Në këtë rast, mendoj se Kodi i Punës, duhet të theksojë përcaktimet lidhur me përshtatshmërinë e ambientit të punës, vendit të punës, ambientit funksional të punës²⁴⁷, sigurimin e përshtatshmërisë e të pajisjeve që do t'i shërbenin për realizimin e punës, asistimin dhe supervizimin gjatë mardhënieve të punës, lejimin e justifikuar për të munguar gjatë orëve të punës për rehabilitimin e tyre, vlerësim ose trajtim mjekësor, ofrimin e trajnimeve, kualifikimeve profesionale në kushte të përshtatura, ofrimin dhe mbështetjen me një person tjetër në varësi të paafësisë që ka individit²⁴⁸, si dhe dhënien e informacioneve të duhura.

Ligji kuadër nr. 93/2014 “Për përfshirjen dhe aksesueshmërinë e personave me aftësi të kufizuara”, synon të garantojë mbrojtjen e të drejtave të personave me aftësi të kufizuara me qëllim pjesëmarrjen e plotë dhe efektive të personave me aftësi të kufizuara në të gjitha sferat e shoqërisë, në kushte të barabarta me të tjerët. Gjithashtu, ligji përcakton përgjegjësitë e strukturave përgjegjëse publike dhe jo publike për të bërë të mundur pjesëmarrjen e barabartë në shoqëri të personave me aftësi të kufizuara. Ky ligj përcakton termat, “Persona me aftësi të kufizuara”, “Mohim i përshtatjes së arsyeshme”, e njohur si formë diskriminimi edhe në ligjin 10221, datë 4.2.2010, “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, “Organizatë e personave me aftësi të kufizuara”, “Organizatë për personat me aftësi të kufizuara”, “Aksesueshmëri”, “Përfshirje” etj. Edhe përkufizimi i diskriminimit të personave me aftësi të kufizuar është në përputhje me kuptimin e diskriminimit në nenin 3, “Përkufizimet”, në ligjin nr. 10221, datë 4.2.2010, “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

Ligji prezanton disa koncepte të reja në legjislacionin e brendshëm për personat me aftësi të kufizuara si, “jetesë e pavarur”, “vendimmarrja e mbështetur”, etj. Në ligj përcaktohen institucionet përgjegjëse dhe detyrat me të cilat i ngarkon ligji, si Këshilli Kombëtar për Aftësinë e Kufizuar, ministri që mbulon çështjet e aftësisë së kufizuar, institucionet shtetërore në nivel qendror dhe vendor. Nëpunësit që merren me çështjet e aftësisë së kufizuar në nivel qendror dhe vendor dhe organizata jofitimprurëse janë institucione përgjegjëse në zbatim të tij, ndërkohë që parashikohet edhe ngritja e Komisioneve multidisiplinare për vlerësimin e aftësisë së kufizuar e të nevojave për ndihmë e mbështetje.

²⁴⁷ Tualetet, ambjentet e ngrënies, etj

²⁴⁸ një lexuesi, interpretuesi dhe kujdestari gjatë procesit të punës

Në nenin 5 të ligjit, përcaktohet se personat me aftësi të kufizuara kanë të drejtë për një jetesë të pavarur, e cila ju siguron atyre zgjedhje, kontroll dhe liri të njëjta me të tjerët, kur është nevoja, nëpërmjet ofrimit të mbështetjes dhe të ndihmës, bazuar në zgjedhjen dhe aspiratat e vetë individit për nevojat e jetës së përditshme, përfshirë aksesin në strehim, transport, shëndetësi, kujdes social, arsimim, punësim dhe shërbime e mundësi të tjera, si dhe nëpërmjet pjesëmarrjes në të gjitha sferat e jetës, përfshirë jetën familjare, komunitare dhe qytetare. Gjithashtu ligji vendos detyrimin që politikatat shtetërore duhet të mbështetin personat me aftësi të kufizuara që të kenë akses në të gjitha sferat e jetës dhe ndër të tjera, të kenë akses përkatësisht edhe në një treg gjithëpërfshirës të punësimit.

Në nenin 1 të ligjit nr.10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, është parashikuar si një nga shkaqet e diskriminimit edhe aftësia e kufizuar e individit. Në nenin 14 të ligjit, është parashikuar përgjegjësia e Këshillit të Ministrave, Ministrit të Mirëqënies Sociale dhe ministrit për administratën publike, për marrjen e masave me karakter pozitiv për të luftuar diskriminimin në lidhje me të drejtën për punësim. Masat që merren, ndër të tjera, janë edhe vendosja e politikave të posaçme dhe të përkohshme, në bazë të shkaqeve të përmendura në nenin 1 të këtij ligji, pra përfshirë dhe aftësinë e kufizuar, me qëllim nxitjen e barazisë, në veçanti midis burrit dhe gruas, si dhe midis personave me aftësi të plotë fizike dhe atyre me aftësi të kufizuara. Pra, ligjvënësi është kujdesur që në çështjet e punësimit të mos cenojë të drejtën për punë, aksesin në të, edhe të personave me aftësi të kufizuara.

Në ligjin nr. 7995, datë 20.09.1995 “Për nxitjen e punësimit” i ndryshuar, garantohej standardi i nenit 26 të Konventës së OKB-së “Për personat me aftësi të kufizuara” dhe parashikohen një sërë dispozitash të rëndësishme për punësimin e tyre. Konkretisht, ky ligj përmban një kre të veçantë , mbi kushtet dhe mënyrat për nxitjen e punësimit të personave me aftësi të kufizuara. Në nenin 14, paragrafi 1 të tij parashikohet se shërbimet e riaftësimit profesional janë të mundshme për të gjithë personat me aftësi të kufizuara, me kusht që ata të mund të përgatiten për to dhe të kenë perspektivë të arsyeshme për sigurimin dhe mbajtjen e punëve të përshtatshme. Sipas ligjit, parimet, mënyrat e veprimit 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 arsimore. Për plotësimin e këtij përcaktimi nga shërbimet publike, shteti merr të gjitha masat e nevojshme, të mundshme e praktike për të krijuar e zhvilluar brenda kuadrit të zyrave të punësimit, shërbime të specializuara të formimit profesional për personat me aftësi të kufizuara që kërkojnë ndihmë në zgjedhjen dhe ndërrimin e punës. Në nenin 15 të këtij ligji përcaktohet edhe detyrimi i punëdhënësit për të punësuar personat me aftësi të kufizuara, sipas të cilit çdo punëdhënës që punëson më tepër se 24 punonjës, është i detyruar të punësojë një person me aftësi të kufizuara për çdo 25 punonjës të personelit të tij. Gjithashtu në këtë nen është parashikuar që një punëdhënës mund të punësojë një person me handikap të rëndë në vend të pesë personave me handikap të lehtë.

²⁴⁹ Kreu IV i ligjit nr.7995, datë 20.09.1995

Me qëllim zbatimin e kësaj dispozite ligjore, Ministria përgjegjëse në fushën e punësimit duhet të përcaktojë se kush do të quhet person me handicap të rëndë ndërkohë që për zbatimin e këtij ligji dhe monitorimin e tij ngarkohet Inspektorati Shtetëror i Punës.

Gjithashtu në nenin 16 të këtij ligji parashikohen stimujt për inkurajimin e punësimit të personave me aftësi të kufizuara. Në këtë kuadër përcaktohet se punëdhënësi mund të kërkojë subvencion nga zyra kompetente e punësimit për të pajisur siç duhet vendin e punës të personit me aftësi të kufizuara dhe për t'i siguruar atij ose asaj një përgatitje thelbësore për punën. Legjislacioni parashikon masa shtrënguese si edhe lehtësira fiskale për punëdhënësit që punësojnë persona me aftësi të kufizuara. Për sa i përket masave shtrënguese, është përcaktuar që punëdhënësit të cilët nuk punësojnë numrin e rekomanduar të personave me aftësi të kufizuara, siç përcaktohet në ligj, janë të detyruar të paguajnë çdo muaj në një llogari të veçantë në Fondin Kombëtar të Punësimit shumën e barabartë me minimumin e pagës për çdo person me aftësi të kufizuara që ai duhej të kishte punësuar. Këto të ardhura krijohen dhe përdoren për të kërkuar vende pune për personat me aftësi të kufizuara. Lehtësirat fiskale të cilat përfitojnë punëdhënësit në rast punësimi të një personi me aftësi të kufizuara janë përjashtuar nga taksat deri në një masë të pagës që përfiton ky person, gjë që caktohet nga Këshilli i Ministrave.

Ndonëse ligji nr. 7995, dt. 22.09.1995 “Për nxitjen e punësimit” (i ndryshuar), neni 15 parashikon se: “Çdo punëdhënës që punëson më tepër se 24 punonjës është i detyruar të punësojë një person me aftësi të kufizuara për çdo 25 punonjës të personelit të tij. Inspektorati Shtetëror i Punës kontrollon zbatimin e këtij neni”, por punëdhënësit shpesh nuk e përmbushin këtë detyrim. Nevojitet që Inspektorati Shtetëror i Punës të kontrollojë zbatimin e këtij neni, jo vetëm nga subjektet private, por edhe nga institucionet publike në nivel qendror dhe vendor. Kjo situatë rezulton edhe nga Raporti i posaçëm i veprimtarisë së Avokatit të Popullit për punësimin e personave me aftësi të kufizuara në institucionet e pushtetit qendror dhe vendor²⁵⁰. Nga ky raport ka rezultuar se: 0.17% e të punësuarve në nivel qendror janë persona me aftësi të kufizuara nga 2334 gjithsej dhe 3.1% e të punësuarve në nivel vendor janë persona me aftësi të kufizuara nga 1096 të punësuar gjithsej. Me Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 248, datë 30.4.2014, “Programi i nxitjes së punësimit të personave me aftësi të kufizuara”, krijohen lehtësi për punëdhënësit që punësojnë punëmarrës me aftësi të kufizuara dhe për vetë punëmarrësit me aftësi të kufizuara. Në të është parashikuar që zyra e punës financon punëdhënësit për punësimin e personave me aftësi të kufizuara jo vetëm me një financim mujor në masën deri në 100 % të sigurimeve të detyrueshme shoqërore dhe shëndetësore, të pjesës së kontributit të punëdhënësit, me kusht që kohëzgjatja e kontratës së punës të mos jetë jo më e shkurtër se një vit, por edhe me një financim për të pajisur siç duhet vendin e punës ose transportin e personit me aftësi të kufizuara dhe për t'i siguruar atij ose asaj një përgatitje thelbësore për punën.

²⁵⁰ Avokati i Popullit, Raport i Veçantë, “Raporti i posaçëm i veprimtarisë së Avokatit të Popullit për punësimin e personave me Aftësi të Kufizuar (PAK) në institucionet e pushtetit qendror e lokal”, Tiranë 2013.

Në kuadrin e këtij programi, Zyra e Punës financon punëmarrësin, punëkërkuesin e papunë, person me aftësi të kufizuara, me një financim mujor në masën deri 100 % të nivelit të pagës minimale në shkallë vendi, deri për 6 (gjashtë) muajt e parë të punësimit dhe me një financim mujor në masën deri në 50 për qind të nivelit të pagës minimale në shkallë vendi deri për 6 (gjashtë) muajt e dytë të punësimit. Por, numri i subjekteve që kanë përfituar nga ky program është shumë i kufizuar ashtu si edhe vetë numri i punëkërkueseve të papunë që kanë përfituar nga ky program.

Realizimi i përshtatjes së arsyeshme të ambienteve të punës për personat me aftësi të kufizuara si nga institucionet e pushtetit qendror e vendor, ashtu edhe nga subjektet private është një kërkesë e domosdoshme. Përshtatja e arsyeshme e ambienteve të punës për personat me aftësi të kufizuara do të krijonte mundësi të barabarta në marrëdhëniet e punës, ashtu si edhe sigurimi në përqindje të ulëta i transportit të përshtatur nga punëdhënësit, sjell efekte në punësimin e personave me aftësi të kufizuara.

Ligji 152/2013 “Për nëpunësin civil” (i ndryshuar) në nenin 5 të tij, parimet e administrimit të shërbimit civil, përcakton se administrimi i shërbimit civil udhëhiqet nga ligji dhe bazohet ndër të tjera edhe në parimin e shanseve të barabarta dhe mosdiskriminimit. Gjithashtu sipas nenit 20 të ligjit, pranimit në shërbimin civil bazohet në parimet e shanseve të barabarta, meritës, aftësive profesionale e mosdiskriminimit dhe kryhet nëpërmjet një procesi përzgjedhës transparent e të drejtë. Ndërkohë për sa i përket kërkesave të përgjithshme të pranimit, po në këtë nen theksohet se për pranimin në shërbimin civil, një kandidat duhet të jetë në kushte shëndetësore që e lejojnë të kryejë detyrën përkatëse. Kushti i mësipërm ka përcaktuar se duhet të ketë një vlerësim të aftësisë për punë të kandidatit bazuar në kërkesat dhe përshkrimin e vendit të punës. Gjithsesi vlen të interpretohet dhe të shihet se si administrata publike e ka zbatuar atë dhe do ta zbatojë këtë kusht rast pas rasti, pasi nëse në këtë përjashtim do të kualifikohen të gjithë personat me aftësi të kufizuara, ai mund të konsiderohet si diskriminues dhe vjen në kundërshtim të plotë me përcaktimet për të drejtën për punë dhe punësim të tyre, sipas nenit 27 të Konventës së OKB-së. Për këtë arsye rekomandoj që kjo dispozitë ligjore të plotësohet me parashikime të detajuara të mënyrës se si do të vlerësohen kushtet shëndetësore, dhe si ato do të konsiderohen si të nevojshme për një pozicion të caktuar në shërbimin civil. Rregullimi i posaçëm ligjor, ose nënligjor, gjithmonë i autorizuar nga ligji, do të shmangte interpretimin dhe zbatimin subjektiv dhe abuziv të kësaj dispozite.

Ligji nr. 8626, datë 22.06.2000 “Statusi i invalidit para-tetraplegjik” parashikon gjithashtu masa favorizuese për punësimin e personave me aftësi të kufizuara duke ndjekur një politikë fiskale lehtësuese. Sipas nenit 6 të këtij ligji, personat juridikë, shtetërorë apo privatë që punësojnë persona me aftësi të kufizuara me status para-tetraplegjik, përfitojnë ulje të tatimit mbi fitimin të barabartë me përqindjen e fuqisë punëtore. Megjthatë, këto lehtësira favorizuese nuk paashikohen kur personat me aftësi të kufizuara me statusin e invalidit para dhe tetraplegjik ushtrojnë veprimtari private, pra ata nuk përjashtohen nga taksat, duke mos garantuar në këtë mënyrë parashikimin e pikës së fundit të nenit 27 të Konventës së OKB-së, në lidhje me nxitjen e vetpunësimit të tyre.

Ligji nr. 8872, datë 29.03.2002 “Për Arsimin dhe Formimin Profesional në Republikën e Shqipërisë.”, i ndryshuar, njeh të drejtën për arsimim profesional për të gjithë qytetarët, pavarësisht nga statusi i tyre social, gjendja shëndetësore etj. Në këtë ligj garantohej standardi i nenit 27 të Konventës së OKB-së “Për personat me aftësi të kufizuara”, në lidhje me aksesin e tyre në programet profesionale. Kështu, në nenin 5 të këtij ligji parashikohet hapja e shkollave dhe klasave të posaçme, si dhe kualifikimi i personelit për të punuar me këtë kategori personash.

4. Mbrojtja e punëmarrësve të huaj, në ushtrimin e të drejtës për punë dhe mbrojtje shoqërore të saj, sipas instrumenteve ligjore të BE-së, akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga RSH dhe legjislacionit shqiptar

Zhvillimi i shkëmbimeve ekonomike, zhvendosja e aktiviteteve nga një shtet në tjetrin, ka sjellë edhe zgjerimin e lëvizjeve të shërbimeve apo edhe punëmarrëve nga një shtet në tjetrin, por dhe nevojën dhe domosdoshmërinë e rregullimit të këtij fenomeni nëpërmjet një legjislacioni që do të trajtonte edhe situatat e lëvizjes ndërshtetërore të punëmarrësve.

E drejta migratore përcakton përgjegjësinë ndërkombëtare të shteteve, duke u kufizuar atyre nëpërmjet rregullimeve të posaçme autoritetin tradicional të tyre për sa u përket çështjeve migratore. Ajo përkufizohet si ajo *“pjesë e së drejtës me anë të së cilës shtetet do të menaxhojnë disa nga aspektet e migracionit në nivel ndërkombëtar”*²⁵¹.

Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut dhe Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike, parashikojnë në brendinë e tyre të drejtën e lëvizjes si një parim të rëndësishëm të të drejtave dhe lirive themelore të njeriut. Ato nënkuptojnë që kushdo që qëndron në mënyrë të ligjshme në territorin e një shteti ka të drejtë të lëvizë lirshëm dhe të zgjedhë vendbanimin e tij brenda atij territori, si dhe është i lirë të largohet nga çdo shtet, përfshirë edhe shtetin e tij të origjinës. Nga ana tjetër në këto akte përcaktohet se askush nuk do të privohet arbitrarisht nga e drejta për të hyrë në vendin e tij/saj, si dhe e drejta e lëvizjes së tij nuk mund t’i nënshtrohet asnjë kufizimi përveç atyre që parashikon ligji dhe që janë të nevojshme për të mbrojtur sigurinë kombëtare, rendin publik, shëndetin apo moralin publik, apo edhe të drejta dhe liritë e të tjerëve që janë në përputhje me të drejtat e tjera të njohura nga instrumentet ndërkombëtare.

Parimi i mosdiskriminimit përshkon edhe aktet ndërkombëtare të cilat rregullojnë të drejtën e lëvizjes, duke mos lejuar me rregullime të posaçme trajtime të diskriminuara ndaj punëmarrësve të huaj, si dhe duke kufizuar hapësirën e trajtimeve të ndryshme që mund të bëhen midis të huajve dhe shtetasve të vet. Megjithatë duhet pranuar që shpesh dallimet në trajtimin e të huajve, janë rezultat i traditës historike apo lidhjeve kulturore, apo në bazë të detyrimeve të një shteti ndaj një tjetri.

Instrumentet ligjore të BE-së

Forcimi i BE-së si një zonë e lirisë dhe sigurisë është në vëmendje të politikave të Bashkimit Europian, të cilat kanë patur këtë objektiv që në traktatin themelues të Komunitetit duke e përforcuar më tej me traktatin e Amsterdimit. Në këtë të fundit është theksuar ndër të tjera edhe krijimi i një zone që garanton lirinë e lëvizjes së personave. Zhvillimet e dekadave të fundit, dukshëm kanë prekur shtetet anëtare të BE-së nga lëvizjet migratore ndërkombëtare, duke kërkuar në këtë mënyrë hartimin e politikave të përbashkëta në nivelin e BE-së me qëllim menaxhimin efektiv të migrimit me anë të lëvizjeve të koordinuara që marrin në konsideratë situatën ekonomike dhe demografike të këtyre shteteve.

²⁵¹Shih “Essentials on Migration Management”, Vëllimi I, Seksioni 1.6 fq.8.

Dispozitat e legjislacionit europian për lëvizjen e lirë të punëmarrësve, kanë për qëllim krijimin e mundësive të barabarta për qytetarët e shteteve anëtare me ato të shtetasve të vetë shtetit anëtar ku ata duan të qëndrojnë, pra ndalimin e diskriminimit për qytetarët e BE-së në çdo shtet të tij pavarësisht nga origjina. Në këtë kuptim mund të themi që koncepti i lëvizjes së lirë të punëmarrësve mund të konsiderohet si liria që kanë qytetarët e BE-së për të lëvizur dhe punuar përkohësisht apo përgjithmonë në shtetet anëtare të Bashkimit Europian.

Në **nenin 45** të TFBE-së, parashikohet dhe sigurohet lëvizja e lirë e njerëzve brenda BE-së, duke përfshirë në brendinë e saj edhe ndalimin e diskriminimit për shkak të shtetësisë mes punonjësve të shteteve anëtare, për sa i takon punësimin, shpërblyerjen dhe kushteve të tjera të punës dhe marrëdhënieve të punës. Pikërisht në këtë nen të Traktatit përfshihet edhe e drejta, që është subjekt i kufizimeve të justifikuarra për shkak të politikës publike, sigurisë publike ose shëndetit publik, për të pranuar oferta reale punësimi si dhe për të qëndruar në një shtet anëtar, me qëllim punësimin, në përputhje me dispozitat që rregullojnë marrëdhëniet e punës të shtetasve të atij shteti të përcaktuara në akte ligjore, nënligjore ose administrative. Nga zbatimi i përcaktimeve të këtij neni janë përfshirë punonjësit e shërbimit publik.

Sipas **nenit 46** të TFBE-së, Parlamenti Europian dhe Këshilli, duke vepruar sipas procedurës së zakonshme legislative dhe pas konsultimit me Komitetin Ekonomik dhe Social, nxjerrin direktiva ose miratojnë rregullore ku parashikohen masat e Mbi sa më sipër, shtetet anëtare bazuar në direktivat dhe rregulloret e nxjerra nga Këshilli, nxiten që të bashkëpunojnë ngushtë nëpërmjet mekanizmave shtetërore të punësimin, duke shmangur procedura, praktika administrative apo edhe periudha kualifikuese, që punëtorët emigrantë të fitojnë të drejtën e punësimin dhe zgjedhjen e lirë të punës.

Një vëmendje e veçantë i kushtohet në **nenin 47** të Traktatit, shkëmbimit të punonjësve në moshë të re, duke detyruar shtetet anëtare për hartimin e një programi të përbashkët në bazë të të cilit duhet të realizohet ky shkëmbim. Më tej në **nenin 48** të TFBE-së parashikohet që Parlamenti Europian dhe Këshilli, duke vepruar sipas procedurës së zakonshme legislative, të miratojnë masa në fushën e sigurimeve shoqërore që janë të nevojshme për të siguruar lirinë e lëvizjes për punonjësit. Për këtë qëllim, për punonjësit migrues të punësuar, të vetëpunësuar si dhe për personat që i kanë këta në varësi, ata marrin masat për të siguruar agregimin me qëllim fitimin dhe mbajtjen e të drejtës për përfitim dhe llogaritjen e vlerës së përfitimit për të gjitha periudhat që merren në konsideratë sipas ligjeve të disa vendeve, si dhe pagesën e përfitimeve personave që kanë vendbanimin në territoret e shteteve anëtare.

Krahas Traktatit mbi Funkcionimin e Bashkimit Europian, **Karta e të Drejtave Themelore të Bashkimit Europian** në Nenin 34 '*Sigurimet shoqërore dhe ndihma sociale*' parashikohet që BE-ja njeh dhe respekton të drejtën për të përfituar nga sigurimet shoqërore dhe shërbimet sociale që ofrojnë mbrojtje në rastet e shtatzanisë dhe lehonisë, sëmundjes, aksidenteve në punë, personave në ngarkim apo në moshë të thyer dhe në rast të humbjes së punës, në përputhje me rregullat e parashikuara nga

e drejta e Bashkimit si edhe ligjet dhe praktikat kombëtare. Kushdo që banon dhe lëviz në mënyrë të ligjshme brenda Bashkimit Europian, ka të drejtë të përfitojë pagesa të sigurimeve shoqërore dhe avantazhe sociale në përputhje me të drejtën e BE-së dhe ligjet dhe praktikat kombëtare.

Acquis e BE-së²⁵² dhe politikat e Bashkimit lidhur me pranimin e shtetasve të vendeve të treta për motive punësimi përgjithësisht dhe i nënshtrohen një sërë kushtesh dhe kriteresh të cilat po i citoj më poshtë:

- a) Asnjë shtetas nga vendet e treta nuk mund të pranohet në BE për punësim pa autorizim paraprak në formën e një leje pune, qoftë edhe për një periudhë më pak se tre muaj.
- b) Leja e parë e punës do të jetë e kufizuar për një punë të caktuar dhe punëmarrës të caktuar.
- c) Punëtorët sezonalë do të pranohen për një maksimum prej 6 muajsh në kuadër të një periudhë 12 mujore, dhe duhet të qëndrojnë jashtë territorit të Komunitetit për një periudhë jo më pak se 6 muaj.
- d) Të trajnuarit do të autorizohen për një periudhë fillestare prej 1 viti. Më pas, periodha mund të zgjatet më shumë se një vit për sa kohë është e nevojshme për mbarimin e procesit të kualifikimit profesional.

Në përmbajtjen e kësaj rezolute të Këshillit trajtohen në mënyrë të posaçme kategori të veçanta të punëmarrësish, duke bërë një dallim të qartë nëpërmjet përcaktimeve të masave dhe kufizimeve, për këto kategori të veçanta si, të trajnuarit, punëtorët kufitarë, punëtorët sezonalë, të transferuarve brenda korporatës, por dhe pjesës tjetër të punëtorëve migrantë.

BE-ja i kushton një rëndësi themelore mbrojtjes së të drejtave themelore, mosdiskriminimit dhe mundësive të barabarta për të gjithë. Traktati në brendinë e tij, ashtu siç kam trajtuar dhe më sipër, ndalon diskriminimin me bazë origjinën kombëtare, racore ose etnike, gjuhësore, ngjyrën, tiparet gjenetike, besimin, opinionin politik, anëtarësinë në një grup minoritar, pasurinë, lindjen, paaftësinë, moshën, orientimin seksual. Direktivat 2000/43/KE “Kundër diskriminimit dhe trajtimit të barabartë pavarësisht origjinës racore apo etnike” si edhe Direktiva 2000/78/KE “Për Mundësi të Barabarta në Punësim dhe Profesion”, përcaktojnë ndalimin e diskriminimit për shtetasit e vendeve të treta, përveç rasteve kur diskriminimi ka të bëjë me shtetësinë dhe është i lidhur me dispozitat për hyrjen, qëndrimin dhe punësimin e shtetasve të vendeve të treta.

²⁵²Pranimi për motive punësimi rregullohet kryesisht nga Rezoluta e Këshillit e 20 qershorit 1994 lidhur me kufizimet për pranimin e shtetasve të vendeve të treta për motive punësimi- (OJ C 274 e 19 Shtatorit 1996, fq.3)

Acquis e BE-së²⁵³ përkufizon dhe ndalon diskriminimin e drejtpërdrejtë, atë jo të drejtpërdrejtë, urdhrin për diskriminim dhe ngacmimin. Legjislacioni komunitar trajton në veçanti edhe diskriminimin në punë, trajnimin, arsimin, mbrojtjen sociale, përparësitë sociale dhe mundësitë për të përfituar të mirat dhe shërbimet, përfshirë strehimin. “Viktimat e diskriminimit duhet të kenë mundësi për kompensimin gjyqësor dhe/ose administrativ, ndërsa diskriminuesit duhet të jenë subjekt i gjobave efektive dhe proporcionale.”²⁵⁴ Shtetet anëtare duhet të marrin të gjitha masat për të siguruar se në rast se personat të cilët e konsiderojnë veten të diskriminuar parashtrajnë në gjykatë apo në ndonjë autoritet kompetent fakte prej të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim direkt apo indirekt, do të jetë i padituri/akuzuari ai që do të provojë se nuk ka pasur shkelje të parimit të trajtimit të barabartë; pra barra e provës i takon të akuzuarit²⁵⁵. Nga ana tjetër “legjislacioni i shteteve anëtare duhet të përfshijë konceptin e mbrojtjes kundër diskriminimit, që do të thotë duhet të parashikojnë masat për mbrojtjen e individëve nga ndonjë trajtim i ndryshëm apo pasoja të ndryshme si rezultat i ankesës apo procedimeve, të cilat kanë si qëllim përforcimin e respektimit ndaj parimit të trajtimit të barabartë.”²⁵⁶

Direktiva 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”²⁵⁷, ka si objekt të saj përmirësimin e aftësisë së BE-së për të tërhequr punëtorë të kualifikuar nga vendet e treta. Për të rritur konkurrencën sipas parashikimeve të strategjisë së Lisbonës, por edhe për të frenuar rrjedhjen e trurit nga shtetet anëtare, ajo është formuluar në mënyrë të tillë që të lehtësojë pranimin e këtyre personave duke harmonizuar kushtet e hyrjes dhe të qëndrimit në të gjithë BE-në, si dhe të thjeshtojë procedurat e pranimin, apo për të përmirësuar statusin ligjor të tyre tashmë në BE. Direktiva zbatohet për shtetasit e vendeve të treta, të cilët janë të kualifikuar dhe që kërkojnë të pranohen në territorin e një shteti anëtar për më shumë se tre muaj, për qëllim të punësimit, si dhe për familjarët e tyre.

Sipas Direktivës për t’u lejuar të hyjë në BE, aplikanti duhet të ketë:

- a) një kontratë pune ose ofertë pune detyruese me një pagë prej të paktën 1,5 herë pagën mesatare bruto vjetore të paguar në shtetin anëtar përkatës²⁵⁸;
- b) një dokument të vlefshëm udhëtimi dhe një leje të vlefshme qëndrimi, apo një vizë kombëtare afatgjatë;
- c) dëshmi e sigurimit për sëmundje;
- d) për profesionet e rregulluara, dokumentet që tregojnë se ai ose ajo i përmbush kërkesat ligjore, dhe për profesionet e parregulluara, dokumentet që tregojnë

²⁵³ Shih Direktivën e Këshillit (Council Directive) 2000/43/EC e 29 Qershorit 2000. OJ L 180 fq.22, 17.9.2000 dhe Direktivën e Këshillit (Council Directive) 2000/78/EC e 27 Nëntorit 2000, OJ, L303, fq 19, 2.12.2000.

²⁵⁴ Direktiva e Këshillit 2000/78/EC e 27 Nëntorit 2000 që krijon një kuadër të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punë dhe profesion, neni 11

²⁵⁵ Shiko si më sipër nenet 9-10

²⁵⁶ Shiko si më sipër, neni 18

²⁵⁷ Numri CELEX 32009L0050, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, Nr. 155, datë 18.6.2009, fq 17–29.

²⁵⁸ Shtetet Anëtare mund të ulin pragun e pagave për 1,2 për profesione të caktuara ku ka një nevojë të veçantë për Punëtorët e vendeve të treta

kualifikimet relevante të larta profesionale.

Përveç kërkesave të mësipërme, kërkuesi nuk duhet të përbëjë një kërcënim për interesin publik të shtetit anëtar, si dhe mund t'i kërkohet po të jetë e nevojshme, të japë adresën e tij në atë shtet anëtar. Sipas kësaj direktive, shtetet anëtare duhet të përcaktojnë numrin e shtetasve të vendeve të treta dhe të pranojnë që t'i pajisin ata me një Kartë Blu të BE-së. Me këtë kartë, shtetasit e vendeve të treta dhe familjet e tyre mund të hyjnë, ri-hyjnë dhe të qëndrojnë në shtetin anëtar lëshues dhe të kalojnë nëpër shtetet e tjera anëtare, të punojnë në sektorin përkatës, të gëzojnë trajtim të barabartë me shtetasit e shtetit anëtar në çështje si për shembull, kushtet e punës, sigurimet shoqërore, njohjen e diplomave, arsimin dhe trajnimin profesional. Pas dy vjetëve të punësimit të ligjshëm, personat që gëzojnë Kartën Blu të BE-së, mund të marrin trajtim të barabartë me shtetasit për sa i përket qasjes në ndonjë punësim shumë të kualifikuar, si dhe pas 18 muajsh qëndrimi të ligjshëm, ata mund të shkojnë në një shtet tjetër anëtar për të fituar një punë të kualifikuar, që është subjekt i kufizimeve të caktuara nga shtetet anëtare për sa i përket numrit të pranuar të jo-shtetasve të BE-së.

Procedura që ndiqet sipas kësaj direktive nga aplikuesi është e njëjtë me atë për pranimin në shtetin anëtar të parë, ndërkohë që një mbajtës i Kartës Blu të BE-së dhe familja e tij mundet megjithatë të hyjë lirisht dhe të qëndroj në një shtet të dytë anëtar, por duhet të njoftojë autoritetet atje brenda një muaji të mbërritjes së tij.

Lidhur me këtë Direktivë duke filluar nga viti 2013, Komisioni mbledh çdo vit statistika nga shtetet anëtare për numrin e shtetasve të vendeve të treta, të cilët kanë një Kartë Blu të BE-së, që mund të rinovohen, hiqen ose refuzohen, për shtetësinë, profesionet dhe familjet e tyre. Ndërkohë prej vitit 2014, Komisioni raporton çdo tre vjet mbi zbatimin e direktivës në Parlamentin Europian dhe Këshill, si dhe mund të propozojë ndryshime të cilat i konsideron të nevojshme.

Duhet theksuar se pavarësisht kufizimeve, për sa i përket kuotave/numrit të vendeve, profesioneve apo kualifikimeve mbi të cilat kjo Direktivë zbatohet në një shtet anëtar, ajo paraqet një mundësi shumë të mirë për lëvizjen e personave për punë të kualifikuar.

Aktet ndërkombëtare të OKB-së dhe ONP-së

Më poshtë po përshkruaj disa nga dokumentat themelore të të drejtave të njeriut, që rregullojnë aspekte të veçanta të punësimit të punëmarrësve të huaj.

Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut në nenin 2 të saj përkufizon parimin themelor të mosdiskriminimit, i cili është mjaft i rëndësishëm në të drejtën e punës për punëmarrësit e huaj, pasi garanton se çdo qenie njerëzore ka të drejtat dhe detyrimet e parashikuara në Deklaratë pa dallim gjinie, race, ngjyre, feje, politike, opinionit, kombëtare apo sociale, lindje apo status tjetër.

Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale, dhe Kulturore dhe Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike janë akte të rëndësishme për të gjithë individët, përfshirë edhe ata persona që migrojnë nga një shtet në tjetrin. Në këto akte ndërkombëtare janë parashikuar disa të drejta për migrantët si p.sh. e drejta për t'u larguar nga çdo shtet dhe e drejta e personit për t'u kthyer në vendin e tij/saj.

Konventa e OKB-së mbi Statusin e Personave pa Shtetësi e vitit 1954 dhe Konventa e OKB-së për Reduktimin e Pashtetësisë e vitit 1961,²⁵⁹ janë dy akte thelbësore që rregullojnë çështjet e lidhura me fenomenin e shtetësisë, humbjes apo reduktimit të saj. Në të dy konventat vend kryesor ze parimi i *mosdiskriminimit*, sipas të cilit rregullat e parashikuara në përmbajtjen e tyre duhet të zbatohen për çdo person pa shtetësi, pavarësisht dhe pa diskriminim për arsye të racës, fesë, ose vendit të origjinës. Konventa e vitit 1954, parashikon trajtim të ngjashëm me të huajt në përgjithësi lidhur me legjislacionin për çështjet e punësimit, si dhe shtetet duhet të marrin masa që t'u sigurojnë personave pa shtetësi trajtim sa më të favorshëm të jetë e mundur, lidhur me çështjet e punësimit, vetëpunësimit, dhe profesioneve të lira, të drejtën e organizimit, të drejtën e strehimit, të drejtën e arsimit publik, si dhe për njohjen e diplomave dhe certifikatave të huaja.²⁶⁰

Konventa Ndërkombëtare për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racor²⁶¹, gjithashtu është një tjetër akt i rëndësishëm ndërkombëtar që përmban dispozita që trajtojnë çështje të lëvizjes së punëmarrësve të huaj. Në të përkufizohet diskriminimi me bazë racën, si:

*“Çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë me bazë racën, ngjyrën, prejardhjen, origjinën etnike apo kombëtare e cila ka si pasojë zhvlerësimin apo kufizimin e njohjes, gëzimit apo ushtrimit në të njëjtën mënyrë të të drejtave të njeriut dhe lirive themelore”*²⁶².

Në nenin 5 të Konventës parashikohet një listë e gjithë të drejtave që duhet të gëzohen pa dallim race, ngjyre, origjine etnike apo kombëtare²⁶³, të cilat nuk garantohen, por parashikohet detyrimi që në rast se këto të drejta ekzistojnë në të drejtën e brednshme, ato duhet të gëzohen pa diskriminim.

²⁵⁹ Shqipëria ka aderuar në këto konventa respektivisht në datat 23 qershor 2003 dhe 9 korrik 2003

²⁶⁰ Shih nenet 17-24 të Konventës

²⁶¹ Ka hyrë në fuqi më 4 janar 1969

²⁶² Shih nenin 1 të Konventës për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit racial.

²⁶³ Neni 5 parashikon për të drejta të tilla si e drejta për trajtim të njëjtë para ligjit dhe organeve të drejtësisë, siguria e personit dhe mbrojtja ndaj dhunës, të drejtat politike, të drejta civile si e drejta e lirisë se lëvizjes dhe qëndrimit brenda kufijve, e drejta për t'u larguar duke përfshirë largimin dhe kthimin në vendin e origjinës, e drejta për të pasur shtetësi, martesë dhe zgjedhje të lire të partnerit, e drejta për të pasur pasuri, për të trashëguar, e drejta e lirisë se mendimit, ndërgjegjes dhe fesë, liria e mendimit dhe shprehjes; të drejta ekonomike, sociale dhe kulturore si e drejta për punë, e drejta për të marre pjese a formuar sindikata, e drejta e strehimit, arsimit, trajnimit, shëndetit publik, etj.

Konventa Ndërkombëtare eOKB-së“Për Mbrojtjen e të drejtave të gjithë punëtorëve migrantë dhe anëtarëve të familjeve të tyre (1998), parashikon në mënyrë të përmbledhur të drejtat themelore të njeriut të parashikuara në dokumenta të ndryshëm duke i përfshirë ato në një instrument të vetëm, të posaçëma për punëtorët migrantë. Konventa në përmbajtjen e saj përkufizon si *punëtor migrant çdo person që punon, do të punojë apo ka punuar në një vend pune kundrejt shpërblimit në një shtet në të cilin ai nuk është shtetas*”.²⁶⁴ Ajo parashikon edhe disa të drejta specifike për migrantët që janë në situatë të rregullt, për shembull, e drejta e migrantëve të dokumentuar për të krijuar shoqata apo sindikata²⁶⁵, si dhe parimin e barazisë në trajtim me shtetasit, për punëtorët migrantë dhe familjet e tyre në fusha të tilla si aksesimi në arsim, strehimi, shërbime sociale, shëndetësore, të drejtën për informacion paraprak *për kushtet e pranimit dhe punësimit në vendin pritës*, të drejtën e votës të ushtruar në përputhje me legjislacionin e vendit pritës, *pjesëmarrje në trajnime profesionale*, pjesëmarrje në jetën kulturore etj.²⁶⁶ Krahas të drejtave për të gjithë punëtorët migrantë të rregullt, Konventa përcakton disa të drejta për kategori të posaçme punëtorësh, si për shembull punëtorët ndërkufitarë, punëtorët sezonalë, punëtorët shëtitës, punëtorët e përfshirë në projekte apo punëtorët e punësuar për periudha të caktuara apo projekte specifike, si edhe për punëtorët e vetëpunësuar.²⁶⁷

Karta Sociale Europiane e rishikuar e KiE-së, gjithashtu garanton të drejta për punëtorin migrant. Në dy nene të saj dhe konkretisht, në nenin 18 trajton të drejtën për të punuar kundrejt shpërblimit në një shtet tjetër të ndryshëm nga ai i origjinës, i cili është shtet palë në Kartë, ndërkohë që në nenin 19 të saj shprehet për të drejtën e migrantit dhe familjes së tij për mbrojtje dhe asistencë.

Përcaktimet e neneve 18 dhe 19 zbatohen për:

- a) punëtorët migrantë që janë shtetas të shteteve anëtare të KiE-së dhe punojnë në shtete të tjera anëtare të KiE-së, përfshirë edhe refugjatet dhe personat pa shtetësi;
- b) personat që kërkojnë punë, duke qenë subjekte të saj ata kanë të drejtë të përfitojnë nga mbrojtja e parashikuar në tërësi nga karta, përfshirë edhe këto dy nene;
- c) punëtorët ndërkufitarë, sezonalë, të punësuarit dhe të vetëpunësuarit, migrantët e përkohshëm dhe atyre të përhershëm.

Sipas nenit E të Kartë të drejtat që parashikohen prej saj, gëzohen pa diskriminim ndër të tjera edhe me bazë race, ngjyre, origjine kombëtare apo sociale, besimi fetar, opinioni politik apo të tjera, origjina apo përkatësia kombëtare, shëndeti, organizimi në një minoritet kombëtar, statusi në lindje apo ndonjë status tjetër.²⁶⁸

Karta përcakton se punëtorët migrantë të rregullt në një territor të shteteve palë në të, kanë të drejtë për trajtim të barabartë me shtetasit e vendit pritës lidhur me pagesën, kushtet e punës, trajnimet e vazhdueshme, promovimin, kjo pavarësisht nga kohëzgjatja e qëndrimit, pjesëmarrjen në sindikata dhe gëzimin e të mirave dhe përfitimeve si rezultat i pjesëmarrjes në sindikata.

²⁶⁴ Shih neni 2 të Konventës

²⁶⁵ Neni 40 i Konventës

²⁶⁶ Kapitulli IV i Konventës

²⁶⁷ Shih kapitullin V të Konventës, nenet 57-63

²⁶⁸ Shih nenin E të Kartës

Sipas nenit 19, pika 4 të Kartës, kusht për të patur trajtim të barabartë me shtetasit e vendit pritisë është statusi ligjor i punëtorit migrant në një territor. Parashikimet e nenit 19 të Kartës janë të zbatueshme për të gjitha kategoritë e migrantëve, qofshin këta të punësuar apo të vetëpunësuar, pasi në paragrafin 10 të këtij neni kërkohet nga shtetet palë në të, që të zgjerojnë mbrojtjen dhe asistencën për të përfshirë edhe kategorinë e migrantëve të vetëpunësuar.

Shtetet duhet që të tregjnë se i zbatojnë këto parashikime të Kartës, si në legjislacionin e brendshëm, por dhe në praktikë, pra duke dëshmuar me të dhëna konkrete se në praktikë nuk ka raste të trajtimeve diskriminuese të migrantëve

Legjislacioni shqiptar

Përcaktimet thelbësore për çështjet e migracionit, përfshirë edhe ato të lidhura me të drejta e punëmarrësve migrant, janë trajtuar në Kushtetutën e Shqipërisë. Në nenin 38 të Kushtetutës parashikohet e drejta e lirisë së lëvizjes si një e drejtë në kuadrin e të drejtave të njeriut duke parashikuar se *“kushdo ka të drejtë të zgjedhë vendbanimin si dhe të lëvizë lirisht në çdo pjesë të territorit të shtetit dhe se askush nuk mund të pengohet të dalë lirisht jashtë shtetit”*. Në vijim Kushtetuta është shprehur gjithaashtu se *“askush nuk mund të pengohet të dalë lirisht jashtë shtetit”*, pasi e drejta e lëvizjes ashtu siç edhe janë shprehur aktet ndërkombëtare mund të kufizohet, sipas parimeve apo rregullave që përcaktojnë për këto çështje vetë shtetet.

Kushtetuta ka njuh gjithashtu në brendinë e saj edhe parimin e trajtimit të barabartë të huajve me shtetasit shqiptarë, kur parashikon në nenin 16 të saj se të drejtat dhe detyrimet e parashikuara në Kushtetutë vlejnë si për shtetasit shqiptarë ashtu edhe për të huajt, përveç rasteve kur ushtrimi i tyre është i lidhur shprehimisht me shtetësinë shqiptare. Pra, në trajtimin e të huajve legjislacioni shqiptar bazohet në parimin e mosdiskriminimit dhe barazisë para ligjit.

Nga ana tjetër Kushtetuta e Shqipërisë në nenin 6 të saj përcakton se Republika e Shqipërisë mbron të drejtat kombëtare të popullit shqiptar që jeton jashtë kufijve të saj, mbron të drejtat e shtetasve shqiptare me banim të përkohshëm ose të përhershëm jashtë kufijve të saj. Ajo gjithashtu vendos detyrimin e organeve shtetërore për të ndihmuar emigrantët që të ruajnë lidhjet me trashëgiminë kulturore shqiptare. Më tej në Kushtetutë parashikohet se asnjë shtetas shqiptar nuk mund të dëbohet nga territori i shtetit, ndërkohë që *“të huajt mund të dëbohen vetëm në bazë të kushteve të përcaktuara në ligj, në bazë të parimeve të transparencës dhe barazisë para ligjit, dhe vetëm mbështetur në shqyrtimin individual të çështjes së çdo të huaji, sepse dëbimi kolektiv ndalohet shprehimisht.”*²⁶⁹

Bazuar në sa më sipër, mund të themi që në Kushtetutën e Shqipërisë parashikohet dhe garantohet lëvizja e lirë e njerëzve, duke e trajtuar këtë të drejtë pa asnjë lloj diskriminimi të bazuar në racën, apo shtetësinë. Për më tepër, Kushtetuta sanksionon barazinë para ligjit për të gjithë të huajt, po ashtu si edhe për vetë shtetasit shqiptarë.

Duke iu referuar nenit 49 të Kushtetutës në të parashikohet se *“Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme, që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedh profesionin, vendin e punës si dhe sistemin e kualifikimit të vet*

²⁶⁹ Neni 39 i Kushtetutës

profesional.” Nga interpretimi i kësaj dispozite kushtetuese mund të theksojmë se edhe për shtetasit e huaj zbatohet e drejta për të fituar mjetet e jetësës bazuar në një punë apo profesion të vetëzgjedhur.

Ndërkohë edhe Kodi i Punës i RSH siguron trajtim të barabartë për të gjithë personat pa dallim seksi, *race*, përkatësie etnike, gjinie, moshe etj. Pra, ky trajtim i barabartë nënkupton trajtim të barabartë për të gjithë elementët thelbësorë të marrëdhënies juridike të punës, si kushtet e punës, kohën e punës, pushimit, shpërblimin e punës etj, ashtu edhe për lirinë e organizimit në sindikata apo dhe drejta që burojnë prej këtyre lirive sindikale. Nisur nga kjo dispozitë ndaluese e diskriminimit, por edhe legjislacioni shqiptar në fuqi, mund të themi që shtetasit e huaj që punojnë në mënyrë të ligjshme në Shqipëri, marrëdhënien juridike të punës së tyre e kanë të rregulluar në bazë të Kodit të Punës, akteve nënligjore të dala në zbatim të tij, si dhe legjislacionit shqiptar të punësimit.

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 me akte të cilat janë të fokusuara 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”²⁷⁰, 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 profesion²⁷¹.

Në nenin 5, paragrafi 1, theksohet se i huaji zbaton Kushtetutën, ligjet në fuqi si dhe vendimet e autoriteteve shtetërore gjatë hyrjes, qëndrimit dhe largimit nga territori i Republikës së Shqipërisë. Kushtetuta e Shqipërisë ashtu siç edhe parashtrova më sipër, njeh në brendi të saj parimin e trajtimit të barabartë edhe për të huajt. Gjithashtu të drejtat dhe liritë themelore të saj, i njihen në mënyrë të njëjtë edhe të huajve me përjashtim të rasteve kur ligji e lidh atë me shtetësinë shqiptare. Pra liria e lëvizjes, e drejta për punë dhe profesion të zgjedhur lirisht, e drejta për t’u organizuar në organizatat sindikale, e drejta e grevës etj, gëzohen në mënyrë të barabartë edhe nga shtetasit e huaj, për sa kohë që legjislacioni shqiptar nuk e ka kufizuar atë me shtetësinë shqiptare. I vetmi parashikim, i cili është trajtuar edhe më sipër në këtë punim është ai i ligjit 152/2013, sipas të vilit një person për të qenë pjesë e shërbimit civil duhet të plotësojë kriterin e përgjithshëm të shtetësisë shqiptare. Nga sa më sipër duke qenë se punëmarrësit e huaj janë gëzues të ktyre të drejtave dhe lirive themelore, janë edhe të detyruar të respektojnë legjislacionin e vendit të qëndrimit apo punësimit.

Sipas nenit 71 të ligjit 107/2013, i huaji mund të punësohet në Republikën e Shqipërisë duke u pajisur me leje pune, apo me certifikatë regjistrimi pune, përveç rasteve kur parashikohet ndryshe në këtë ligj, me marrëveshje ndërkombëtare të njohura nga Republika e Shqipërisë apo qëndrim të njëanshëm të shprehur me vendim të Këshillit të Ministrave. Kërkesa për leje pune për një të huaj mund të bëhet nga vetë i huaji, me

²⁷⁰ Numri CELEX 32009L0050, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, Nr. 155, datë 18.6.2009, fq: 17–29.

²⁷¹ Numri CELEX 32000L0078, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, Nr. 303, datë 2.12.2000, fq 16–22.

qëndrim të ligjshëm në Republikën e Shqipërisë, ose nga punëdhënësi i tij. Punëdhënësi nuk mund të punësojë një të huaj që qëndron në mënyrë të parregullt në Republikën e Shqipërisë, si dhe ai duhet të njoftojë zyrën përkatëse të punësimit dhe autoritetin përgjegjës rajonal për kufirin dhe migracionin brenda 8 ditëve pas fillimit të punës së të huajit. Kërkesa për leje pune mund të bëhet nga punëdhësi, vetëm pasi ka publikuar për 4 javë vendin e lirë të punës, si dhe brenda kuotave të miratuara, ose për kategoritë të cilat sipas ligjit përjashtohen nga kuotat vjetore.

Ligji ka përjashtuar nga detyrimi për t'u pajisur me leje pune apo me certifikatë regjistrimi pune të huajt:

- a) shtetas të një prej vendeve anëtare të BE-së edhe zonës Shengen, që janë me qëndrim të ligjshëm në territorin e Republikës së Shqipërisë, të cilët gëzojnë të drejtën e punësimit, sikurse edhe shtetasit shqiptarë, përjashtuar rastet kur punësimi lidhet posaçërisht me pasjen e shtetësisë shqiptare, sipas legjislacionit shqiptar;
- b) për qëndrim deri në 1 muaj brenda 1 viti si:
 - i) persona që negociojnë për një marrëveshje apo përkujdesen për një pavion në një panair;
 - ii) vizitorë biznesi;
 - iii) pjesëtarë të ekuipazheve të anijeve apo të avionëve;
 - iv) lektorë, studiues apo specialistë të huaj, në fushën e kërkimit shkencor, që hyjnë në territorin e Republikës së Shqipërisë, në kuadër të marrëveshjeve dypalëshe qeveritare apo të vetë institucioneve arsimore;
 - v) trajnues që vijnë në kuadër të bashkëpunimit midis institucioneve qeveritare apo të vetë institucioneve arsimore;
 - vi) personel i organizatave humanitare që veprojnë sipas programeve ndërkombëtare të bashkëpunimit.

Për të huajt të cilët janë pajisur me një leje punësimi, ligji në nenin 74 të tij ka parashikuar detyrimin që t'i përmbahen motivit të lëshimit të lejes së punës, për të cilin kanë migruar, ndërkohë që janë të detyruar që të njoftojnë autoritetet përgjegjëse për çdo ndryshim të kushteve, mbi të cilat është lëshuar leja e punës dhe të kërkojnë miratimin e saj në rast se ndryshimi lidhet me emrin dhe adresën e punëdhënësit, kontratën e vlefshme të punës që mbulon kohën, për të cilën është lëshuar leja e punës, apo aktivitetet e autorizuara për ta si persona të punësuar.

Për punësimin e të huajve në Republikën e Shqipërisë, brenda 1 tetorit të çdo viti, caktohen kuota vjetore për vitin pasardhës. Për këtë qëllim Ministria që ka në fushën e saj të përgjegjësisë çështjet e punësimit të të huajve, në bashkëpunim me Ministrinë përgjegjësie në fushën e politikave ekonomike, në bashkëpunim edhe me institucione shtetërore qendrore që kontribuojnë në fushën e punësimit, i propozon Këshillit të Ministrave miratimin e kuotave vjetore për punësimin e të huajve, të cilat miratohen me vendim të Këshillit të Ministrave. Në caktimin e kuotave vjetore për punësimin e të huajve mbahen në konsideratë politika e migracionit dhe situata e tregun e punës, si dhe në to përcaktohen aktivitetet dhe profesionet, në të cilën puna është e lejuar, si dhe numrin e lejeve të punës, sipas aktiviteve dhe profesioneve, dhe sipas rastit mund të përcaktohet dhe kuota për punësim sezonal.

Në nenin 83 të ligjit, parashikohet mundësia që lejet e punës mund të lëshohen jashtë kuotave vjetore për të huajt, në disa raste të cilat janë të lidhura kryesisht me zbatim marrëveshjesh dypalëshe në fushën e punësimit, të transferuar brenda ndërmarrjeve apo kompanive, të vetëpunësuar, për sportistët, artistët e huaj, punonjësit kërkimorë apo profesorë universitetesh etj. Këto përjashtime janë të bazuara në përcaktimet e akteve ndërkombëtare të sipërcituara, të cilat i njohin kësaj kategorie të personash një punësim në shtetet e tjera, më të favorshëm sipas kushteve të legjislacionit kombëtar, pra pa qenë nevoja që të pajisen me leje pune. Ky lloj përjashtimi bëhet duke patur parasysh që kjo kategori personash personifikon lëvizjen, apo shkëmbimin e njohurive, eksperiencave, aktiviteteve, artit apo cilësive të sportit nga një vend në tjetrin.

Me qëllim mbrojtjen e tregut të punës në Shqipëri, përgatitjen e tij për të qenë një treg i hapur, por edhe për garantimin e punësimit të plotë dhe produktiv për shtetasit shqiptarë, personat që janë me qëndrim të ligjshëm në Shqipëri dhe familjarët e tyre, apo edhe shtetasit e vendeve të BE-së apo shteteve të zonës Shengen, ligji 108/2013²⁷² parashikon se leja e punës për të huajin, si punëmarrës, edhe brenda kuotave të caktuara, lëshohet duke mbajtur parasysh zhvillimet dhe nevojat e tregut të punës në Republikën e Shqipërisë, me kusht që numri i të huajve, që punojnë për një punëdhënës, të mos tejkalojë 10 për qind të numrit të përgjithshëm të personelit në listë-pagesat e tij për 12 muajt paraardhës. Në këto raste autoriteti shtetëror përgjegjës për punësim, përpara miratimit të kërkesës së të huajit për plotësimin e një vendi të lirë pune, duhet të bëjë vlerësimin, nëse ky vend mund të zihet nga persona që zotërojnë aftësitë dhe kualifikimet e kërkuara, si dhe janë të gatshëm të punojnë në vendin vakant të punës, duke ndjekur një shkallë prioritare, që është si vijon: punëkërkuarit e papunë shqiptarë; të huaj, anëtarë të familjes së shtetasve shqiptarë; shtetas të vendeve anëtare të Bashkimit Europian dhe zonës Shengen; anëtarë të familjes së të huajit, me qëndrim të ligjshëm në Republikën e Shqipërisë; shtetas të vendeve, me të cilat Republika e Shqipërisë ka nënshkruar marrëveshje punësimi dy apo shumëpalëshe.

Mbështetur në sa më sipër, mund të themi që legjislacioni shqiptar garanton lëvizjen e lirë të punëtorëve, në tregun shqiptar të punës në përputhje me parimet dhe përcaktimet e instrumenteve ligjore të BE-së. Gjithashtu në të, të huajve u garantohen të drejtat dhe liritë themelore në fushën e punësimit, ashtu si edhe shtetasve shqiptarë.

²⁷² Neni 84 i ligjit 108/2013

KREU VIII

”

“AKTET NDËRKOMBËTARE DHE NDIKIMI I TYRE NË SISTEMIN E BRENDSHËM JURIDIK TË SË DREJTËS SË PUNËS”

1. Vështrim i përgjithshëm mbi raportin e akteve ndërkombëtarë të ratifikuara dhe normave të brendshme, sipas Kushtetutës së RSH

Aktet ndërkombëtare dhe aktet e brendshme të një sistemi juridik janë në korrelacion me njëra-tjetrën, ku të parat janë përcaktuese në drejtim të parimeve dhe standardeve që duhet të zbatohen shtetet palë në to. Vendi që zënë dhe ndikimi që kanë aktet ndërkombëtare në sistemin juridik të brendshëm të së drejtës së punës, kanë paraqitur gjithmonë interes për studiuesit dhe akademikët, duke nxitur mjaft debate ndërmjet tyre por edhe orientuar në zgjidhje të ndryshme për përdorimin e këtyre akteve ndërkombëtare në praktikën gjyqësore.

Kushtetuta e RSH, ka parashikuar në norma të detajuara vendin që zënë aktet ndërkombëtare në hierarkinë e akteve të brendshme, mënyra apo procedura që ndiqet për t'u bërë pjesë e sistemit të brendshëm juridik, por edhe kompetencat e organeve kompetente në këtë fushë. Kodi i Punës i RSH gjithashtu në dispozitat e tij parashikon se respekton konventat ndërkombëtare të ratifikuara, si edhe bazohet në normat përgjithësisht të pranuar të të drejtës ndërkombëtare. Shqipëria është shtet palë në shumë akte ndërkombëtare të cilat trajtojnë parime dhe institute të rëndësishme të së drejtës së punës.

Aktet ndërkombëtare, përfshirë edhe ato në fushën e të drejtës së punës, në përmbajtjen e tyre si rregull mund të parashikojnë parime të përgjithshme, të cilat shtetet palë janë të detyruara t'i përfshijnë në brendinë e legjislacionit të tyre, por edhe duke krijuar një individualitet për mënyrën se si e garantojnë ato zbatimin e tyre. Gjithashtu aktet ndërkombëtare mund të parashikojnë edhe rregulla apo norma të cilat janë të detyruara të zbatohen në mënyrë të drejtpërdrejtë nga shtetet palë, pa qenë e nevojshme që të bëjnë rregullime apo përcaktime në legjislacionin e brendshëm. Një tjetër mënyrë e parashikimit të rregullave në aktet ndërkombëtare është edhe ajo e përcaktimit të një standardi minimal, të cilit shtetet palë janë të detyruara t'i referohen, por në çdo rast duke patur mundësinë e përcaktimit në legjislacionin e brendshëm të një standardi më të lartë apo më të favorshëm nga ai që parashikon akti ndërkombëtar.

Por cili është vendi që zënë dhe ndikimi që kanë aktet ndërkombëtare në sistemin e brendshëm juridik të së drejtës së punës, si dhe mënyrat në bazë të cilave jurisprudenca gjyqësore mund t'i referohet gjatë shqyrtimit të çështjeve të caktuara, të cilat janë në fushën e marrëdhënieve juridike të punës?

Në aktin themelor të çdo shteti, kryesisht ka përcaktime për sa i përket korrelacionit apo fuqisë juridike që vendoset ndërmjet akteve ndërkombëtare dhe akteve të sistemit

të brendshëm juridik, si dhe mënyrën se si normat e akteve ndërkombëtare përfshihen në rendin e brendshëm juridik, por edhe se cili është vendi që ato zënë në hierarkinë e normave të brendshme. Marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara, sipas nenit 116 të Kushtetutës së RSH, zënë vendin e dytë pas Kushtetutës dhe kanë fuqi juridike mbi ligjet e brendshme. Bazuar në këtë përcaktim të nenit 116, është e dukshme që Kushtetuta ka epërsi mbi të gjitha aktet e tjera normative, përfshirë edhe marrëveshjet ndërkombëtare që ratifikohen me ligj. Duke patur në konsideratë këtë përcaktim të nenit 116 të Kushtetutës, mund të themi se në Shqipëri zbatohet sistemi monist, pasi norma ndërkombëtare ka epërsi ndaj normave të brendshme, madje edhe në rastet e akteve ndërkombëtare që ratifikohen me ligj, pasi këto të fundit gjithashtu ruajnë epërsinë e tyre mbi ligjet e tjera që dalin në vend.

Kushtetuta e RSH ka dispozita të cilat parashikojnë se si një marrëveshje ndërkombëtare mund të shndërrohet në një akt me fuqi normative në territorin e RSH. Në nenet 121 dhe 122 ajo ka parashikuar një ndarje ndërmjet edhe vetë marrëveshjeve ndërkombëtare, në marrëveshje të cilat ratifikohen me ligj nga Kuvendi, në aspektin formal procedural, si dhe marrëveshje ndërkombëtare qëveritare, të cilat nuk ratifikohen me ligj. Në nenin 121 të Kushtetutës janë përcaktuar rastet në të cilat domosdoshmërisht një marrëveshje duhet të ratifikohet me ligj, por gjithashtu edhe rastet kur shumica në Kuvend, vendos të ratifikojë në këtë mënyrë edhe marrëveshje të tjera. Ndërkohë që marrëveshjet ndërkombëtare, të cilat proceduralisht formalizohen vetëm me nënshkrimin e tyre nga Këshilli i Ministrave, janë ato marrëveshje të cilat janë të karakterit teknik, në të cilat kryesisht vendosen marrëdhënie ndërqeveritare, jashtë atyre të parashikuara në mënyrë të shprehur në Kushtetutë për t'u ratifikuar vetëm nëpërmjet ligjit. Gjithsesi lidhur me këto marrëveshje vlen të theksohet se edhe ato kanë një vazhdimësi në zbatimin e tyre, pavarësisht se cila është qeveria nënshkruese e tyre. Për më tepër, edhe për këto marrëveshje, Kryeministri sipas Kushtetutës ka detyrimin të njoftojë Kuvendin sa herë që Këshilli i Ministrave nënshkruan një marrëveshje ndërkombëtare që nuk ratifikohet me ligj. Ky njoftim merr një rëndësi të veçantë, nëse do të mbajmë në konsideratë një nga funksionet e Kuvendit, pikërisht kontrollin parlamentar të qeverisë, lidhur me detyrime ndërkombëtare që ka marrë përsipër kjo e fundit.

Për të konsideruar formalisht të mbyllur procedurën e bërjes së një marrëveshje ndërkombëtare, pjesë të sistemit të brendshëm juridik të vendit tonë, Kushtetuta ka përcaktuar që marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara me ligj, shpallen dhe botohen në Fletoren Zyrtare, ashtu si edhe ligjet e tjera të vendit²⁷³. Ky botim i marrëveshjes, tekstit të saj është i rëndësishëm, sidomos në rastet kur marrëveshja është drejtpërdrejt e zbatueshme, pa qenë nevoja që të nxirret një ligj për këtë qëllim.

2. Parimet dhe Institutet e të drejtës së punës në të drejtën ndërkombëtare të të drejtave të njeriut dhe në aktet ndërkombëtare të punës

Kodi i Punës i RSH, në nenin 2 të tij, përcakton se respekton konventat ndërkombëtare të ratifikuara, si edhe bazohet në normat përgjithësisht të pranuar të të drejtës ndërkombëtare. Pra, sipas Kodit të Punës, Shqipëria do të respektojë aktet

²⁷³ Neni 117/3 I Kushtetutës së RSH

ndërkombëtare (traktate, konventa apo marrëveshje ndërkombëtare), të cilat në brendinë e tyre trajtojnë parime apo edhe institute të rëndësishme të së drejtës së punës.

Shumë traktate ndërkombëtare të të drejtave të njeriut, përfshijnë në përmbajtjen e tyre edhe parime apo institute të caktuara të të drejtës së punës. Si të tilla do të përmendja Deklaratën Universale të të Drejtave të Njeriut, Paktin mbi të Drejtat Civile dhe Politike, Paktin Ndërkombëtar mbi të Drejtat Ekonomike Sociale dhe Kulturore, Konventën Europiane të të Drejtave të Njeriut, Kartën Sociale Europiane të Rishikuar etj. Në të gjitha këto akte ndërkombëtare, siç edhe kam përshkruar më sipër, janë parashikuar mjaft parime apo të drejta të ndërlidhura me punën, të cilat janë zhvilluar më tej në marrëveshjet të cilat janë të detyrueshme mbi palët shtetërore. Në këto akte ka dispozita të cilat, ndalojnë punën e detyruar, trajtojnë parimin e shpërblimit të barabartë për punë të barabartë, të drejtën për të formuar dhe për t'u bashkuar në organizata sindikale për mbrojtjen e interesave të veta etj. Në disa akte të tjera ndërkombëtare, ka rregulla të cilat synojnë të garantojnë trajtim të barabartë, sidomos të grave, në punësim dhe formim profesional.

Në Kushtetutën e Shqipërisë kjo Konventë zë një vend të posaçëm, por ky status i është “...parashikuar për kufizimet e këtyre të drejtave. Kjo doktrinë e identitetit të kufizimeve, siç do ta quaja, është veçoria më e dukshme e Kushtetutës sonë. Këtë gjë nuk mund ta gjeni në asnjë sistem tjetër juridik.”²⁷⁴ Në këtë kontekst, ajo është drejtpërdrejt e zbatueshme nga shtetet palë në të.

Por çfarë ndodh nëse legjislacioni vendas i një shteti anëtar të BE-ë nuk është në përputhje me parashikimet e Konventës Europiane të të Drejtave të Njeriut? Jurisprudenca e Gjykatës së Drejtësisë ka dhënë interpretimin e saj, në çështjen **Friedrich Kremzow kundër Republikës së Austrisë**²⁷⁵. Z. Kremzow kishte bërë një kërkesë për kompensim për dëmin që ai kishte pësuar si pasojë e dënimit nga Gjykata e Lartë me burgim të përjetshëm pas një gjyqi që u gjet nga Gjykata Europiane e të Drejtave të Njeriut të jetë në shkelje të nenit 6 të Konventës. Ai pretendonte se për shkak të dënimit me burgim të përjetshëm, ai është penguar të ushtrojë të drejtën e tij për lëvizjen e lirë. Ndërkohë Gjykata është shprehur se një perspektivë thjesht hipotetike për të ushtuar këtë të drejtë, nuk mund të krijojë një lidhje të mjaftueshme me ligjin e Komunitetit për të justifikuar zbatimin e dispozitave të tij Pyetjet që u ngritën gjatë procedimit, kishin të bënin me faktin se si do të veprohet kur legjislacioni kombëtar ka të bëjë me një situatë që nuk përfshihet në fushën e zbatimit të ligjit të Komunitetit?

GJD-ja në vendimin e saj u shpreh se “...në këto raste, kur legjislacioni kombëtar ka të bëjë me një situatë e cila, si në rastin në fjalë në procedurën kryesore, nuk bie në fushën e zbatimit të ligjit të Komunitetit, Gjykata nuk mund, që në një referencë për një vendim paraprak, të japë udhëzim interpretues të nevojshëm për gjykatën

²⁷⁴ Kristaq Traja, “Kushtetuta dhe sistemi i mbrojtjes së të drejtave të njeriut”, botuar në “Kushtetuta e re shqiptare sfida e së ardhmes euroatlantike të Shqipërisë”, Luarasi, Tiranë, 2002

²⁷⁵ Çështja C-299/95 *Friedrich Kremzow v Republik Österreich*, *European Court reports 1997, fq. I-02629*

kombëtare për të përcaktuar nëse legjislacioni kombëtar është në përputhje me respektimin e të drejtave themelore, të cilat Gjykata siguron, përfshirë këtu edhe ato që burojnë në veçanti nga Konventa Europiane për Mbrojtjen e të Drejtave të Njëriut”.

Të gjitha parimet themelore të së drejtës së punës, të parashikuara në Kushtetutë dhe në Kodin e Punës së RSH, gjejnë shprehjen e tyre kryesisht në aktet ndërkombëtare të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, pjesa më e madhe e të cilave janë ratifikuar nga RSH. Në të gjitha këto akte pjesa më e madhe e përcaktimeve të tyre, lidhen me parime apo standarde të përgjithshme të cilat shtetet palë në to janë të detyruara që t'i kenë të shprehura në legjislacionin e tyre, të parashikojnë në legjislacion si e garantojnë zbatimin e tyre, si dhe cilat janë mekanizmat ligjorë dhe institucionalë që ato kanë për këtë qëllim. Por pavarësisht parashikimeve të përgjithshme, nëpërmjet “case law” të vendosur nga organet të cilat ushtrojnë kontrollin e zbatimit të këtyre akteve ndërkombëtare të kësaj organizate, shpeshherë ka edhe referime konkrete në praktikat më të mira të shteteve palë në këto akte ndërkombëtare.

Një pjesë tjetër e akteve të ONP-së në brendinë e tyre parashikojnë rregulla, standarde minimale specifike, të cilat duhet të parashikohen në legjislacionin e brendshëm, apo që edhe mund të zbatohen drejtpërdrejt nga shtetet palë në to. Të tilla mund të përmendim:

- a. Konventën e Organizatës Ndërkombëtare të Punës nr. 183 “Për mbrojtjen e amësisë”, në brendinë e të cilës ka rregulla dhe standarde minimale të detajuara lidhur me lejen e barrë lindjes, të drejtat e grave shtatzëna, nënave me fëmijë në gji etj;
- b. Konventën e Organizatës Ndërkombëtare të Punës nr. 88 “Për shërbimet e punësimit”, në të cilin përcaktohen në mënyrë eksplicite se cilat duhet të jenë funksionet dhe qëllimet e shërbimeve të punësimit;
- c. Konventa e Organizatës Ndërkombëtare të Punës nr. 158 “Për ndalimin e punësimit me iniciativën e punëdhënësit”, ku parashikohet se dispozitat e saj janë të zbatueshme për të gjitha degët e aktivitetit ekonomik, si dhe tek të gjithë të punësuarit. Gjithashtu në këtë Konventë në mënyrë të shprehur në nenin 4 të saj janë parashikuar si standard i përgjithshëm në mënyrë të shprehur, rrethanat të cilat mund të bëjnë shkak për punëdhënësin për ndalimin e punësimit me iniciativën e tij.

Në Konventat e sipërpërmendura, por edhe në shumë të tjera, ka disa rregulla dhe përcaktime të cilat mund të zbatohen drejtpërdrejt nga shtetet palë në to, ndërkohë që në brendinë e tyre ka edhe standarde minimale të cilat shtetet duhet t'i parashikojnë dhe respektojnë në legjislacionin dhe praktikën e brendshme. Në legjislacionin e brendshëm, të drejtat e amësisë, përcaktohen në Kodin e Punës, ligjin nr. 7703/1993 “Për sigurimet shoqërore në RSH” i ndryshuar, ligjin 10237/2010 “Për sigurinë dhe shëndetin në punë”, dhe aktet nënligjore të tyre. Lidhur me shërbimet e punësimit, rregullime konkrete dhe të detajuara ka në Kodin e Punës si dhe ligjin 7995/1995 “Për nxitjen e punësimit”. Pra legjislacioni i brendshëm ka përfshirë në brendinë e tij, standardet e parashikuara në Konventat e ONP-së.

3. Mënyrat në bazë të të cilave një akt ndërkombëtar mund të zbatohet nga gjykata kombëtare

Bazuar në sa vlerësova më sipër, mund të themi që zbatimi i akteve ndërkombëtare mund të bëhet nga një shtet palë në të, nëpërmjet një rregullimi të posaçëm në legjislacionin e brendshëm kur ai nuk është i vetëzbatueshëm, apo në mënyrë të drejtpërdrejtë nëse është i tillë. Por një akt ndërkombëtar mund të zbatohet edhe nga gjykatat kombëtare, në disa mënyra, të cilat sipas doktrinës juridike janë:

- a. Zbatimi i drejtpërdrejtë i akteve ndërkombëtare të ratifikuara;
- b. Interpretimi i të drejtës kombëtare në frymën e të drejtës ndërkombëtare;
- c. Krijimi nga gjykatësi i një parimi të frymëzuar nga e drejta ndërkombëtare;
- d. Referencë në të drejtën ndërkombëtare për të mbështetur një zgjidhje të bazuar në të drejtën kombëtare.

3.1. Zbatimi i drejtpërdrejtë i akteve ndërkombëtare të ratifikuara

Sipas nenit 122/1 të Kushtetutës së RSH, marrëveshja ndërkombëtare e ratifikuar me ligj zbatohet në mënyrë të drejtpërdrejtë, me përjashtim të rasteve kur ajo nuk është e vetëzbatueshme dhe kërkon nxjerrjen e një ligji. Pavarësisht këtij përcaktimi të Kushtetutës, praktikisht ndodh rrallëherë që gjatë një veprimi të caktuar palët t'i referohen drejtpërdrejt një akti ndërkombëtar të vetëzbatueshëm. Por pavarësisht se në veprimtarinë e organeve administrative një referim i tillë është i rrallë, mendoj se gjykatat tashmë janë treguar disi më me iniciativë në këto raste, duke çarë praktikën e interpretimit të vendimeve të tyre jo vetëm mbi bazën e ligjit, por edhe duke u referuar në tekstin e konventave ndërkombëtare. Gjykatat kanë një rol të rëndësishëm në zbatimin e akteve ndërkombëtare, pasi duke patur në konsideratë vendin që zënë në hierarkinë e akteve, aktet ndërkombëtare të ratifikuara me ligj nga Kuvendi mbi ligjet e vendit, mund të jenë gjykatat ato që mund të zgjidhin automatikisht përplasjet midis tyre. Çfarë duhet të bëjë gjykata në këto raste, është që ajo duhet të mbajë në konsideratë parashikimet e nenit 116 të Kushtetutës, duke e zgjidhur “konfliktin” në favor të zbatimit të aktit ndërkombëtar.

Mbështetur në parashikimet e Kushtetutës²⁷⁶, vlerësimi i pajtueshmërisë së ligjit të vendit me një marrëveshje ndërkombëtare të ratifikuar, bëhet nëpërmjet kontrollit që ushtrohet nga Gjykata Kushtetuese. Ndërkohë që marrëveshjet ndërkombëtare, të cilat bëhen pjesë e legjislacionit të brendshëm të RSH, duhet të zbatohen gjatë vendimmarrjes së tyre nga gjykatat. Ajo që duhet analizuar është se si veprojnë gjykata kur konstatojnë një konflikt të rregullimit juridik të brendshëm me aktin ndërkombëtar të ratifikuar nga RSH. A zbatojnë ato parashikimet kushtetuese, sipas të cilave ata mund të zbatojnë drejtpërdrejt këtë akt? Në fakt bazuar në nenin 122/1 të Kushtetutës së RSH, marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara nga RSH, kanë përparësi ndaj ligjeve të brendshme si dhe mund të zbatohen drejtpërdrejt nëse ato janë të vetëzbatueshme. Në këtë kontekst, sa herë që një gjykatës, në gjykimin e tij të lirë gjatë shqyrtimit të një çështje vlerëson se dispozita e brendshme është në kundërshtim me parashikimin e aktit ndërkombëtar të ratifikuar nga RSH, ai mund t'i

²⁷⁶ Neni 145 i Kushtetutës së RSH

referohet këtij akti në vendimin e tij. Për më tepër, gjykatësi me gjykimin e tij mund të zgjedhë edhe normën që atij i duket më e përshtatshme për t'u zbatuar. Përfundimisht nga kjo mënyrë veprimi e gjyqtarit mendoj se duhet të bëjnë rastet kur gjatë shqyrtimit të një çështje konstatohen probleme në zbatimin e një ligji, i cili përmban kufizime të drejtave të njeriut, që vijnë në kundërshtim me Konventën Europiane të Drejtave të Njeriut, ose me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë. Në këto raste mendoj që gjyqtari duhet të veprojë sipas nenit 145 të Kushtetutës.

Sipas kësaj mënyre, aplikimi i drejtpërdrejtë i të drejtës ndërkombëtare lejon të mënjanohet rregulli kombëtar i një vlere më të ulët, për të plotësuar një boshllëk të legjislacionit kombëtar.

Në çështjen *Vitali-Airoldi kundër Imaserati Spa dhe Alfieri Maserati*²⁷⁷, punëmarrësi Vitali-Airoldi ka kërkuar marrjen në konsideratë të orëve suplementare në llogaritjen e pushimit të paguar. Ky punonjës kishte bërë vazhdimisht orë suplementare, por legjislacioni italian kishte boshllëk për këtë çështje. Gjykata u mbështet drejtpërdrejt në të drejtën ndërkombëtare për të zgjidhur konfliktin:

“Përsa i përket shpërblimit për pushimet, duke konfirmuar jurisprudencën e saj, Gjykata vlerëson se mbajtja parasysh e orëve suplementare të rregullta në trajtimin e pushimeve bazohet drejtpërdrejt në Nenin 7 të Konventës së ONP-së nr. 132 të 24 qershorit 1972, që ka hyrë në fuqi në Itali me ligjin nr. 157 të 10 prillit 1981. Ky nen parashikon që kushdo që merr një pushim duhet të marrë të paktën shpërblimin normal ose mesatar gjatë gjithë kohës së pushimit.

*Një direktivë e tillë nënkupton që në rast shpërblimi të ndryshueshëm, shpërblimi për pushimet nuk mund të jetë më i vogël se mesatarja e pagave, duke ua lënë rregullimin e ementëve të tjerë autoriteteve shtetërore (kohëzgjatjen, etj.).”*²⁷⁸

Duke u mbështetur në Konventën nr. 132 to ONP-së, Gjykata vlerësoi se orët suplementare, përderisa janë të rregullta, duhet të merren në konsideratë në llogaritjen e shpërblimit për pushimet e paguara.

Në çështjen *Klocobishta kundër Institutit Italian të Tregtisë së Jashtme*²⁷⁹, konstatohet se midis punëdhënësit e punëmarrësit është lidhur kontratë pune pa afat. Punëdhënësi me shpresë ka njoftuar punëmarrësin Klocobishta për zgjidhjen e kontratës së punës pa asnjë lloj arsye të lidhur me punëmarrësin, dhe ka kërkuar prej tij të paraqitet për bisedime për zgjidhjen e kontratës. Bisedimet midis palëve nuk kanë çuar në një zgjidhje miqësore të mosmarrëveshjeve, përfundimisht punëdhënësi e ka konsideruar kontratën të zgjidhur, dhe ka vendosur ndërprerjen e marrëdhënieve financiare me punëmarrësin Klocobishta.

²⁷⁷ Gjykata e shkallë së parë e Milanos, *Vitali-Airoldi k. Imaserati Spa dhe Alfieri Maserati*, 21 korrik 1994, Publication of ILO International Training Center, “Summaries of judicial decisions”, July 2006, fq 91

²⁷⁸ Gjykata e shkallës së parë e Milanos, *Vitali-Airoldi k. Imaserati Spa dhe Alfieri Maserati*, 21 korrik 1994, Publication of ILO International Training Center, “Summaries of judicial decisions”, July 2006, fq 91.

²⁷⁹ Vendimin Unifikues i Gjykatës së Lartë nr. 19, datë 15.11.2007,

Gjykata e Lartë vlerëson se “Sipas nenit 141: “Kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit”...

...Formulimi “zgjidhet nga njëra palë” nënkupton se cilado prej palëve, si punëdhënësi, ashtu dhe punëmarrësi, në mënyrë të njëanshme, mund të zgjidhin kontratën. Por ka dy momente shumë të rëndësishme që duhet të sqarohen. Së pari, a kërkon ligji një formë të caktuar të shprehjes së vullnetit të palës që kërkon zgjidhjen? Së dyti, a kërkon ligji paraqitjen e një shkakut për zgjidhjen e kontratës?... Shtrohet për diskutim nëse neni 141 nënkupton që palët mund ta zgjidhin kontratën për çfarëdolloj shkak. Kjo dispozite nuk e kërkon patjetër motivimin e zgjidhjes së kontratës me një shkak formal. Palët, nëse zbatojnë procedurën dhe afatin e njoftimit, mund ta zgjidhin kontratën pa dhënë ndonjë arsye.

...Si përfundim, nga analiza e neneve 141 dhe 146 të Kodit të Punës, rezulton se zgjidhja e kontratës mund të bëhet për çfarëdolloj shkak, me përjashtim të rasteve që parashikohen në pikën 1 të nenit 146, që konsiderohen si shkaqe abuzive.”²⁸⁰

Gjykata e Lartë në përfundim ka pranuar se punëdhënësi mund të zgjidhë në çdo rast marrëdhëniet e punës, pa u mbështetur në asnjë shkak apo motivim të lidhur me punëmarrësin, mjafton që ai të respektojë procedurën për zgjidhjen e saj.

Konventa nr. 158 e ONP-së “Për ndalimin e punësimit me iniciativën e punëdhënësit”, në nenin 4 të saj përmban qartë një rregull të përgjithshëm, sipas të cilit punësimi i një punëmarrësi nuk do të përfundojë përderisa të ketë një arsye të shëndoshë për një ndalim të tillë lidhur me kapacitetin ose sjelljen e punëmarrësit, ose bazuar në kërkesat operative të sipërmarrjes, ndërmarrjes ose shërbimit. Për më tepër, Konventa në nenin 7 të saj parashikon gjithashtu që punëmarrësit duhet t’i jepet më parë mundësia të mbrohet nga akuzat që i bëhen.

Nëse Gjykata do të zbatonte drejtpërdrejt përcaktimet e sipërcituara të Konventës nr. 158 të ONP-së, të ratifikuar nga RSH, atëherë në vendimmarrjen e saj do të vlerësonte nëse në rastin Klocobishta kishte motive apo shkaqe për zgjidhjen e marrëdhënieve juridike të punës të lidhura me të. Nëse jo, atëherë në zbatim të nenit 4 të Konventës nr. 158 të ONP-së, do ta konsideronte ndalimin e punësimit të z. Klocobishta me iniciativën e punëdhënësit pa asnjë lloj shkak, të kundërligjshme.

Nga një vështrim mbi vendimet e Gjykatës së rrethit gjyqësor Tiranë të periudhës 2010-prill 2013, nuk kam konstatuar që në çështje me objekt problematikën si ajo e përshkruar në kausin e mësipërm, të jetë aplikuar drejtpërdrejt Konventa nr. 158 e ONP-së. Gjithashtu nuk është konstatuar zbatimi i drejtpërdrejtë i Konventave të ONP-së edhe në raste të tjera të trajtuara gjatë kësaj periudhe.

3.2. Interpretimi i të drejtës kombëtare në frymën e të drejtës ndërkombëtare

Në këto raste për zbatimin e marrëveshjes ndërkombëtare është miratuar një akt në legjislacionin kombëtar, pra rregulli i parashikuar në aktin ndërkombëtar ka gjetur shprehjen në një dispozitë të brendshme. Atëherë gjykata gjatë shqyrtimit të një

²⁸⁰ Po aty

çështje interpreton nëse kuptimi i pjesës së përcaktuar të aktit të brendshëm, është në kuptimin e parashikuar dhe të interpretuar të aktit ndërkombëtar të ratifikuar.

Polici Kondrad, në çështjen Kondrad kundër Victoria Police & Ors, iu drejtua drejtësisë për njohjen e karakterit të pajustificuar të pushimit të tij nga puna. Ai pretendonte se shkelej Neni 170 DE i Aktit të Marrëdhënieve Industriale, 1988 (Cth). Për të marrë vendim lidhur me këtë ankesë, Gjykata Federale e Australisë shqyrtoi nëse Neni 170 DE i Aktit ishte i aplikueshëm në këtë rast, pra nëse termi punonjës, ashtu siç ishte shprehur në këtë nen, përfshinte policët. Për të marrë vendim, Gjykata iu referua instrumentit ndërkombëtar të origjinës të këtij ligji, Konventës nr. 158 të ONP-së mbi pushimin nga puna, si dhe juridiksioneve të huaja.

Gjykata fillimisht vuri në dukje se pjesa 3 e Aktit ishte miratuar për të vënë në jetë Konventën nr. 158 dhe Rekomandimin nr. 166 të ONP-së “Mbi pushimin nga puna” dhe, si rrjedhojë, ajo duhet të interpretohej në dritën e tyre. Përderisa një ligj bën të efektshëm një traktat, fakti që Parlamenti kishte për qëllim t’i jepte një dispozite të njëjtin efekt që ajo ka në këtë traktat, është një parim interpretimi. Ky parim ishte përfshirë në mënyrë të veçantë në Akt me Nenin 170 CB, ku thuhej se një shprehje e përfshirë në këtë pjesë ka të njëjtin kuptim me atë që është në Konventë. Si rrjedhojë, për të përcaktuar nëse një polic është punonjës në kuptimin e pjesës 3 (të Aktit), duhej në radhë të parë, të përcaktohej nëse sipas interpretimit të Konventës nr. 158 të ONP-së, një polic është punonjës në kuptimin e saj.

Për të përcaktuar nëse një polic ishte punonjës në kuptimin e kësaj Konvente, Gjykata kufizoi analizën e vet në kuptimin e thjeshtë duke marrë dispozitat e traktatit në kontekstin e tyre. Në fakt gjykatësit nuk iu drejtuan mjeteve plotësuese të interpretimit (punimeve përgatitore dhe/ose saktësimeve të kuptimit të këtij teksti të bëra eventualisht nga organet e kontrollit të ONP-së), që konsideronin se analiza e dispozitave të Konventës u lejonte atyre të përcaktonin qartë kuptimin e termit “punonjës”, ashtu sikundër është përdorur në të.

“Nuk ka dyshim se Konventa aplikohet si për punonjësit e sektorit publik edhe për ata të sektorit privat. ...Në qoftë se i referohemi tekstit të Konventës, pa iu drejtuar punimeve përgatitore, dispozitat e Nenit 2(1) janë aq të përgjithshme sa të përfshijnë punonjësit e sektorit publik. Shprehja “të gjithë punonjësit rrogetarë” përfshin punonjësit e sektorit publik. Konteksti e konfirmon këtë interpretim. Konteksti përfshin ekzistencën e një dispozite që përjashton kategori të punonjësve që kanë të bëjnë me “probleme të veçanta” (Neni 2(5)) dhe faktin që normat e zbatimit të përgjithshëm (të përcaktuara në pjesën 2 të Konventës) janë të zbatueshme si për punonjësit e sektorit publik edhe për ata të sektorit privat.”²⁸¹

Më tej gjykata vendosi “se duke filluar nga momenti kur ajo përcaktoi se Konventa përfshinte punonjësit e sektorit publik (të paktën ata shprehimisht nuk përjashtohen) ajo përfshinte njëkohësisht policët, si kategori e punonjësve të sektorit publik.”²⁸²

²⁸¹ Gjykata Federale e Australisë, *Kondrad kundër Victoria Police & Ors*, 6 gusht 1999, [1999] FCA (988), Publication of ILO International Training Center, “Summaries of judicial decisions”, July 2006, fq 28.

²⁸² Gjykata Federale e Australisë, *Kondrad kundër Victoria Police & Ors*, 6 gusht 1999, [1999] FCA (988), Publication of ILO International Training Center, “Summaries of judicial decisions”, July 2006, fq 28.

Përdorimi i Konventës nr. 158 të ONP-së si instrument interpretimi, i lejoi Gjykatës të saktësonte se legjislacioni kombëtar australian mbi pushimin nga puna zbatohet edhe për policët.

3.3. Krijimi nga gjykatësi i një parimi të frymëzuar nga e drejta ndërkombëtare

Në këto raste, akti ndërkombëtar nuk është ratifikuar dhe një dispozitë apo rregull i caktuar i tij, mund të mos ketë gjetur shprehjen e tij në një pjesë legjislacioni të brendshëm. Gjykata, në raste të tilla gjatë zgjidhjes së çështjeve të ndryshme në gjykimin e saj frymëzohet nga dispozitat e aktit ndërkombëtar të paratifikuar.

Këtë mënyrë interpretimi ka zbatuar edhe **Gjykata Industriale e Trinidad Tobago, në çështjen e shoferit Toga** i cili ishte i lidhur me një punëdhënës me anën e një kontrate pune që mund të prishej lirisht nga të dyja palët. Në krye të disa muajve punëdhënësi i dërgoi shoferit një korrier, duke i transmetuar vetëm që, sipas kontratës së punës, ai u jepte fund marrëdhënieve të punës. Gjykata vlerësoi nëse vendimi për t'i dhënë fund kontratës së punës ishte në përputhje ose jo me parimet e “praktikave të mira të marrëdhënieve të punës”, të pranuar nga legjislacioni kombëtar. Gjykata i gjeti parimet e “praktikave të mira të marrëdhënieve të punës” që zbatohen në rastin e pushimit nga puna pikërisht në Konventën nr. 158 të ONP-së:

“Parimet e praktikave të mira të marrëdhënieve të punës nuk lejojnë t’i jepet fund një konkrete pune, në rast se nuk ka të paktën një arsye bindëse të lidhur me aftësinë e punonjësit për të kryer punën, për të cilën ai është punësuar, ose pushimi nga puna është i lidhur me nevojat e funksionimit të ndërmarrjes së punëdhënësit. Këto parime sanksionohen në Konventën nr. 158 të Organizatës Ndërkombëtare të Punës. Konventa nr. 158 e ONP-së përmban me shkrim parimet e praktikave të mira të marrëdhënieve të punës, të njohura prej shumë kohësh. Pak rëndësi ka që kjo Konventë nuk ishte ratifikuar nga Trinidad dhe Tabago. Ajo nuk është e zbatueshme si një element i legjislacionit të brendshëm të Trinidad dhe Tabagos, por si një provë e ekzistencës së parimeve të praktikave të mira të marrëdhënieve të punës, të pranuar në shkallë ndërkombëtare.”²⁸³

Në verifikimin e respektimit të parimit të “praktikave të mira të marrëdhënieve të punës”, Gjykata u mbështet në Konventën nr. 158 të ONP-së për të njohur rregullin, sipas të cilit një rrogëtar nuk mund të pushohet nga puna, veçse për një arsye bindëse.

3.4. Referencë në të drejtën ndërkombëtare për të mbështetur një zgjidhje të bazuar në të drejtën kombëtare

Në këto raste akti ndërkombëtar është ratifikuar dhe ai mund të ketë gjetur shprehjen në parimet dhe dispozitat e përcaktuara në aktet kombëtare. Gjykata në raste të tilla, mbasi konstaton shkeljen e të drejtave të garantuara në aktin kombëtar, thekson

²⁸³ Gjykata Industriale e Trinidad Tobago, Banka dhe Bashkimi i Përgjithshëm i Punonjësve k. Banka e Hipotekës së Brendshme, 3 mars 1998, nr. 140 i 1997-ës, Publication of ILO International Training Center, “Summaries of judicial decisions”, July 2006, fq 141.

rëndësinë që kanë të drejtat themelore, por u referohet instrumenteve ndërkombëtare për të plotësuar dhe mbështetur zgjidhjen e saj.

Sipas një **çështjeje të Gjykatës Kushtetuese të Kroacisë**²⁸⁴, një shofer i Ministrisë së Brendshme kroate ishte pushuar nga puna nga administrata për paaftësi profesionale. Pas një numri vendimesh gjyqësore paditësi iu drejtua Gjykatës Kushtetuese të Kroacisë. Ai pretendonte se kontratës së tij të punës iu dha fund sepse gjatë ushtrimit të funksioneve të tij, ai kishte shprehur mendime personale. Përveç kësaj, ai mendonte se gjykatat, duke mos mbajtur parasysh faktet thelbësore të çështjes (arsyet e vërteta për pushimin nga puna), nuk i dhanë atij mundësinë të bënte një rekurs gjyqësor të efektshëm. Për të përcaktuar nëse ishte shkelur e drejta e lirisë së shprehjes së paditësit, Gjykata Kushtetuese e Kroacisë analizoi dispozitat përkatëse të Kushtetutës Kombëtare. Ajo konstatoi një shkelje të të drejtës për lirinë e shprehjes të sanksionuar jo vetëm në Nenin 38 (10) të Kushtetutës, por njëkohësisht edhe në shumë instrumente ndërkombëtare:

“Gjykata Kushtetuese theksoi se asnjë kontratë pune nuk duhet të përfundojë për shkak të opinionëve personale të shprehura nga një punonjës dhe se kjo ishte e vlefshme njëkohësisht edhe për paditësin si punonjës i Ministrisë së Brendshme. E drejta për lirinë e shprehjes garantohet nga Neni 38(1) i Kushtetutës, Neni 10 i Konventës mbi të Drejtat dhe Liritë Themelore të Njeriut²⁸⁵ dhe nga Neni 19 i Paktit ndërkombëtar mbi të Drejtat Civile dhe Politike²⁸⁶, dhe nuk mund të kufizohet veçse në raste të veçanta (për interesa të sigurisë së shtetit, të unitetit territorial të rendit apo të paqes, të mbrojtjes së rendit ose parandalimit të krimit dhe për motive të tjera të kësaj natyre) të cilat në këtë rast nuk kanë përbërë motive për prishjen e kontratës së paditësit dhe nuk janë diskutuar apo gjykuar nga një gjykatë.”²⁸⁷

²⁸⁴ Çështja nr. U-III 727-1997, datë 10 janar 2001, Gjykata Kushtetuese e Kroacisë

Publication of ILO International Training Center, “Summaries of judicial decisions”, July 2006, fq.72

²⁸⁵ Neni 10 i Konventës mbi të Drejtat dhe Liritë Themelore të Njeriut:

“(1) Çdo person ka të drejtën e lirisë së shprehjes. Kjo e drejtë përfshin të drejtën e opinionit dhe lirinë për të marrë ose për të komunikuar informacione ose ide, pa pasur ndërhyrje nga autoritetet publike dhe pa marrë në konsideratë kufijtë. Ky nen nuk i pengon shtetet për t’i vendosur ndërmarrjet e radiodifuzionit, të kinemasë ose të televizionit në një regjim autorizimesh.

2) Ushtrimi i këtyre lirive, që përmban detyra dhe përgjegjësi, mund t’u nënshtrohet disa formaliteteve, kushteve, kufizimeve ose sanksioneve të parashikuara në ligj, të cilat përbëjnë masa të nevojshme, në një shoqëri demokratike, për sigurinë kombëtare, integritetin territorial ose sigurinë e publikut, për mbrojtjen e rendit dhe parandalimin e krimit, për mbrojtjen e shëndetit dhe të moralit, për mbrojtjen e reputacionit ose të të drejtave të të tjerëve, për të penguar përhapjen e informacioneve konfidenciale ose për të garantuar autoritetin dhe paanësinë e pushtetit juridik.”

²⁸⁶ Neni 19 i Paktit Ndërkombëtar mbi të Drejtat Civile dhe Politike:

“(1) Asnjëri nuk mund të merret në pyetje për opinionet e tij.

(2) Çdo person ka të drejtën e lirisë së shprehjes; kjo e drejtë përfshin lirinë e kërkimit, të marrjes dhe dhënies së informacioneve dhe ideve të çdo lloji, pa kufi, në formë verbale, të shkruar, të shtypur ose artistike ose me çdo mjet tjetër sipas dëshirës.

(3) Ushtrimi i lirive të parashikuara në paragrafin 2 të këtij neni përmban detyra të veçanta dhe përgjegjësi speciale. Për këtë arsye ai nuk mund t’u nënshtrohet disa kufizimeve, të cilat gjithësesi duhet të jenë të shprehura në ligj dhe të jenë të nevojshme:

(a) Për respektimin e të drejtave ose për reputacionin e të tjerëve;

(b) Për mbrojtjen e sigurisë kombëtare, të rendit publik, të shëndetit ose të moralit publik.”

²⁸⁷ Vendimi i Gjykatës Kushtetuese të Kroacisë, Publication of ILO International Training Center, “Summaries of judicial decisions”, July 2006, faq 72.

Gjykata Kushtetuese konstatoi më tej se instancat gjyqësore më të ulëta nuk kishin shqyrtuar motivet e pushimit nga puna të shoferit. Gjykata vlerësoi se kjo binte në kundërshtim me nenet e Kushtetutës që garantojnë barazinë përpara ligjit, të drejtën për të apeluar dhe të drejtën për një proces të rregullt. Ajo e përforcoi zgjidhjen e saj duke theksuar se këto të drejta i përmbante njëkohësisht Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut si dhe Pakti Ndërkombëtar mbi të Drejtat Civile dhe Politike:

“Për të njëjtat arsye që shërbejnë si bazë për shkeljen e dispozitave kushtetuese të sipërpërmendura, gjykimet e kontestuara bien ndesh edhe me dispozitat përkatëse të Paktit Ndërkombëtar mbi të Drejtat Civile dhe Politike dhe të Konventës të Mbrojtjes të të Drejtave të Njeriut dhe Lirive Themelore.”²⁸⁸

Mbasi konstatoi shkelje të të drejtave të garantuara nga Kushtetuta Kombëtare, Gjykata Kushtetuese e Kroacisë theksoi se liria e shprehjes nuk mund të përbënte një motiv për pushim nga puna dhe se mungesa e kërkimit të motiveve të vërteta të pushimit nga puna ishte shkelje e të drejtës për një ankimim gjyqësor të efektshëm.

Në çështjen **Terziu kundër Bashkisë Kamëz, të Gjykatës së rrethit gjyqësor Tiranë**, z. Terziu ka kërkuar detyrimin e Bashkisë Kamëz për ta dëmshpërblyer atë për largim të menjëhershëm nga puna dhe në mënyrë të pajustificuar, si dhe për mosrespektim të procedurës së njoftimit dhe zgjidhjes së kontratës. Padiësi ka sqaruar Gjykatën se largimi i tij nga puna është bërë në shkelje të ligjit dhe se ky largim ka qënë i paragykuar dhe i paramenduar, si dhe është bërë në kundërshtim me dispozitat e Kodit të Punës për procedurat e largimit të tij nga puna (*neneve 143, 144, të këtij Kodi*).

Gjykata në vendimin e saj është shprehur se “...Nga interpretimi i nenit 141 të Kodit të Punës në mënyrë sistematike me dispozitat e tjera vijuese arrihet në përfundimin se punëdhënësi për zgjidhjen e kontratës së punës duhet të respektojë një procedurë të përcaktuar qartë nga neni 144 i Kodit të Punës dhe duhet të respektojë afatin e njoftimit të sanksionuar nga neni 143 i Kodit të Punës. Vetëm në këto raste, zgjidhja e kontratës, do të jetë pa pasoja.

Sipas nenit 144/5/1 të Kodit të Punës, barra e provës për të vërtetuar se procedura e zgjidhjes së kontratës së punës është respektuar, i takon punëdhënësit. Fryma (ratio legis) e zbatimit të kësaj procedure është dhe në përputhje me Konventën Nr. 158 të ONP “Për ndalimin e punësimit me iniciativën e punëdhënësit”, nenet 8, 9 të tij. Prova ligjore që përcakton respektimin e kësaj procedure janë njoftimet me shkrim për zhvillimin e takimit dhe njoftimit të zgjidhjes.”²⁸⁹

Në këtë rast Gjykata e Tiranës, në interpretimin e saj i është referuar Konventës nr. 158 të ONP-së, i cili ka gjetur shprehjen e tij në nenet 143 dhe 144 të Kodit të Punës së RSH. Pasi ka vlerësuar shkeljen e dispozitave të parashikuara në Kodin e Punës, ajo për ta përforcuar edhe më tej këtë vlerësim apo zgjidhje të saj, është mbështetur në aktin ndërkombëtar të ratifikuar.

²⁸⁸ Po aty

²⁸⁹ Vendimi i Gjykatës së Tiranës nr.3396, datë 03.04.2013

Në çështjen *Kaçurri kundër Gjykatës së Lartë*²⁹⁰, paditësi ka pretenduar se është larguar nga detyra padrejtësisht. Çështja nga Kolegji Civil i Gjykatës së Lartë ka kaluar për gjykim në Kolegjet e Bashkuara. Në arsyetimin që i ka bërë Kolegji Civil vendimit për kalimin e çështjes për gjykim në Kolegjet e Bashkuara, argumentohet nevoja e njehsimit të praktikës në lidhje me respektimin e parimit të gjykimit të çështjes nga një gjykatë e pavarur dhe e paanëshme.

Gjykata në arsyetimin e saj është shprehur se “...gjykimi i mosmarrëveshjes për largimin nga detyra të ndihmësit ligjor të gjyqtarit të Gjykatës së Lartë prej një trupe gjyqësore të kësaj gjykate, në Kolegjin Civil apo në Kolegjet e Bashkuara, nuk cenon parimin e pavarësisë e të paanësisë në gjykim, të sanksionuar në nenin 6-të Konventës Europiane të të Drejtave e Lirive Themelore të Njeriut, dhe nenin 42/2 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë. Në respekt të këtyre parimeve, në shqyrtimin e çështjes nuk mund të marrë pjesë Kryetari i Gjykatës së Lartë që ka të drejtën e vendimmarrjes për shkak të ushtrimit të detyrës si punëdhënës i ndihmësit ligjor, gjyqtari për të cilin ka punuar ndihmësi ligjor, si dhe çdo gjyqtar tjetër që për arsye të përligjura krijon dyshime për mungesë paanësie në gjykim.”²⁹¹

4. Raporti i akteve të ONP-së me aktet e BE-së, dhe si veprohet nga shtetet anëtare nëse ka një përplasje ndërmjet tyre

Në kuadër të procesit të integritimit në BE, bazuar në MSA, Shqipëria duhet të përafrojë legjislacionin e saj me *acquis* të BE-së, ndër të tjera edhe legjislacionin e punës dhe mbrojtjes shoqërore të punës. Në momentin kur Shqipëria mund të bëhet shtet anëtar, ajo do të duhet të njohë si legjislacion ndërkombëtar të zbatueshëm të saj si instrumentet ligjore të BE-së ashtu edhe konventat ndërkombëtare të ratifikuara prej saj. Meqenëse e drejta e BE-së dhe praktikat ligjore të GJD-së vendosin standarde dhe mbrojtje në fusha të së drejtës së punës dhe të mbrojtjes shoqërore të saj, ato vendosin qëllime të rëndësishme për shtetet që punojnë për të plotësuar standardet e hyrjes në Bashkimin Europian.

Por çfarë mund të ndodhë nëse do të ketë një përplasje ndërmjet parashikimeve të Konventave të ONP-së dhe akteve të BE-së?

Në çështjen *Ruffert*²⁹², kompanisë “OBJEKT und Bauregie”, i ishte dhënë një kontratë publike. Kompania ka marrë si nënkontraktor një ndërmarrje tjetër, të themeluar në Poloni. Në verën e vitit 2004 u dyshua se kjo ndërmarrje kishte punëmarrës në kantier në një pagë poshtë asaj që parashikohet në marrëveshjen kolektive për “Ndërtesat dhe Punët Publike”. Në vijim të hetimit, Gjykata gjermane ka ndërprerë kontratën me “OBJEKT und Bauregie”, bazuar ndër të tjera në faktin se kompania kishte dështuar të përmbushte detyrimet e saj kontraktuale në përputhje me marrëveshjen kolektive. Gjykata gjermane e përcolli çështjen në GJD, e cila

²⁹⁰ Vendimi Unifikues i Gjykatës së Lartë nr.5, datë 22.01.2007

²⁹¹ Vendimi Unifikues i Gjykatës së Lartë nr.5, datë 22.01.2007

²⁹² Çështja C-346/06 *Ruffert v Land Niedersachsen*,

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=71030&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=174766>

interpretoi çështje bazuar në Direktivën e Punëtorëve të Dërguar 96/71/EC8, si dhe në dritën e Nenit 56 të TFBE-së. GJD-ja vlerësoi se legjislacioni federal gjerman nuk plotësonte kushtet e përcaktuara në lidhje me pagat minimale të Direktivës në vendin pritës, të cilat janë të detyrueshme për një ofrues shërbimi përsa i përket pagesës së punëmarësve të dërguar. Gjykimi i GJD-së ishte problematik nga pikëpamja ligjore, për arsye se në rastin *Ruffert* kishte edhe disa çështje të lidhura me Konventën e ONP-së nr. 94. Në çështjen *Ruffert*, GJD-ja nuk kërkoi që konkurrenca të jetë në kushte të barabarta në mes të ofruesve të shërbimeve nacionale dhe atyre të huaja. Përkundrazi, Gjykata mori pozicionin që ofruesit e shërbimit të jashtëm janë të lejuar për një avantazh konkurrues, duke paguar pagat më të ulëta, në kundërshtim me atë që është dhënë nga ligji federal duke iu referuar nivelit të pagave në marrëveshjen kolektive sektoriale. Gjermania nuk e ka ratifikuar Konventën e ONP-së nr. 94, dhe ky fakt mund të ketë qënë arsyeja pse Avokati i Përgjithshëm në Opinionin e tij dhe as GJD-ja gjatë gjykimit nuk e diskutuan aspak këtë Konventë. Por pavarësisht kësaj, ka një konflikt ndërmjet Konventës së ONP-së nr. 94 dhe akteve të BE-së. Një përplasje mes Konventave të ONP-së dhe ligjit të BE-së është e rregulluar me nenin 307 të Traktatit të KE-së, i cili ka mbetur i pandryshuar në Traktatin e ri mbi Funksionimin e Bashkimit European në nenin 351 të tij.

Konventa e ONP-së nr. 94 konsiderohet si marrëveshjeje paraprake sipas kuptimit të paragrafit 1 të nenit 351 të TFBE-së, për pasojë shtetet anëtare, të cilat kanë ratifikuar këtë Konventë, nuk mund të fajësohen se kanë cënuar ligjin e BE-së, kur ato kanë përmbushur detyrimet e tyre që rrjedhin nga ky instrument i ONP-së, edhe nëse ajo ka përplasje me ligjin e BE-së. Megjithatë, për marrëveshjet të cilat janë brenda kuptimit të paragrafit 1 të nenit 351 të TFBE-së, kur nuk janë në përputhje me aktet e BE-së, shtetet anëtare janë të detyruara që sipas paragrafit 2 të këtij neni, të marrin të gjitha masat dhe hapat për të eliminuar mospërputhjen e krijuar. Marrja e masave dhe hapave nënkupton, që shtetet anëtare në fjalë janë të detyruara të punojnë në drejtim të një amendamenti të traktatit ndërkombëtar, i cili do t'a sjellë atë në përputhje me aktet e BE-së. Nëse kjo sipërmarrje e tyre dështon ose nuk është efektive, atëherë, sipas paragrafit 2 të nenit 307 të TFBE-së, shtetet anëtare janë të detyruara të denoncojnë, të pezullojnë ose të japin dorëheqjen nga Traktati, si dhe nëse traktati i papajtuësëm përmban mundësinë për t'u denoncuar, atëherë denoncimi i tij në data të mundshme të ardhshme, nuk cenon obligimet ndërkombëtare të shtetit anëtar.

Megjithatë duhet theksuar që shtetet anëtare janë nën detyrimin për të denoncuar një Konventë vetëm nëse ka një përplasje të qartë ndërmjet Konventës dhe ligjit të BE-së, sidomos kur ky vlerësim është bërë në bazë të një vendimi të GJD-së.²⁹³

Në rastin *Ruffert*, GJD-ja nuk kishte diskutuar Konventën e ONP-së nr. 94, pra mund të themi që nuk ka një vendim të saj që të jetë shprehur se kjo Konventë është e papajtuësme me ligjin e BE-së dhe për këtë arsye duhet të denoncohet nga shtetet anëtare që e kanë ratifikuar atë. Për të vazhduar një procedurë të tillë duhet patjetër që të ketë një përcaktim të qartë të një përplasjeje të rëndë nga GJD-ja.

²⁹³ Çështja C-203/03 *Commission v Austria* *European Court reports* I-935, fq.62

KREU IX

”

“IMPLIKIMET LIGJORE QË MUND TË BUROJNË PREJ HARMONIZIMIT TË LEGJISLACIONIT SHQIPTAR TË PUNËS, ME INSTRUMENTET LIGJORE TË BE-së NË KËTË FUSHË”

1. Përshkrim i përgjithshëm mbi format e ndikimit që kanë aktet e BE-së në legjislacionet dhe gjykatat kombëtare

Sa i përket ndarjes së kompetencave mes BE-së dhe shteteve anëtare, Traktati i Lisbonës ka trajtuar dhe përshkruar ndarjen e kompetencave midis Bashkimit dhe shteteve anëtare²⁹⁴. Ai përcakton në mënyrë të qartë sferën e politikave në të cilat BE-ja ushtron kompetenca ekskluzive²⁹⁵, të përbashkëta dhe mbështetëse²⁹⁶, si dhe përmbledh kategoritë e kompetencave të BE-së, të cilat kanë qenë referuar nga Gjykata Europiane e Drejtësisë, apo kanë qenë përmendur në traktatet e mëparshme themeluese.

Krijimi dhe zhvillimi i një tregu të përbashkët ekonomik, ka sjellë për rjedhojë edhe krijimin e një tregu të punës dhe punësimit. Funksionimi i këtyre tregjeve të përbashkëta kërkon krijimin e mundësive për lëvizjen e lirë të shërbimeve dhe individëve, si edhe harmonizim të legjislacioneve të shteteve anëtare, përfshirë edhe legjislacionin e punës, mbrojtjes shoqërore të saj, si dhe atë sociale.

Harmonizimi i vazhdueshëm i legjislacionit në fushën e punësimit dhe atë të mbrojtjes shoqërore, është në qendër të çështjeve të përcaktuara edhe në Kartën Komunitare të të Drejtave Sociale Themelore, e parashikuar shprehimisht në brendi të nenit 151 të këtij Traktati, pasi ai përfshin të gjitha aspektet, si ato individuale²⁹⁷ ashtu edhe ato kolektive²⁹⁸, të marrëdhënieve të punës. Karta ushtron ndikim mbi legjislacionin kombëtar, përfshirë edhe në atë pjesë të tij që zbaton legjislacionin komunitar, në fushën e marrëdhënieve të punës.

Përveç harmonizimit të normave që rregullojnë marrëdhëniet juridike të punës, BE-ja luan një rol kyç edhe në organizimin dhe ushtrimin e aktivitetit të ndërmarrjeve të vendosura në territorin e vet. Theksi i vënë mbi temën e “përgjegjësisë sociale”²⁹⁹ të ndërmarrjeve, që kontribuon në krijimin e një modeli evropian të ndërmarrjeve me ambicje ekonomike të një rëndësie të veçantë, në një Europë që shqetësohet për konkurrencën³⁰⁰, nuk do ta përjashtonte edhe gjithë kuptimin e “përgjegjësisë”.³⁰¹

²⁹⁴ Nenet 2-6 të TFEU

²⁹⁵ Neni 3 i TFEU

²⁹⁶ A. Kaczorowska, “European Union Law”, 2nd ed, Routledge-Cavendish, 2011, p. 81.

²⁹⁷ Kapitulli I i Kartës Komunitare të të Drejtave Sociale Themelore

²⁹⁸ Kapitulli II i Kartës Komunitare të të Drejtave Sociale Themelore

²⁹⁹ Rezoluta e 6 shkurtit 2003 mbi përgjegjësinë sociale të ndërmarrjeve: JOUE, nr.39, 18 shkurt 2003, f.3

³⁰⁰ Konkluzionet e Këshillit të datës 26 nëntor 2002 mbi një mjedis më konkurrues për ndërmarrjet, JOUE 39, 18 shkurt 2003, f. 7.

³⁰¹ Rezoluta e 6 shkurtit 2003 mbi përgjegjësinë sociale të ndërmarrjeve, e cituar më sipër.

Në politika të përcaktuara nga dispozitat e TFBE-ja, BE-ja ka ekskluzivitet legjislativ dhe pushtet vendimarrës për të rregulluar çështje të caktuara, ndaj shtetet anëtare nuk duhet të ndërhyjnë me rregullimin e tyre në fushat që konsiderohen si të deleguara në funksionet përkatëse të BE-së dhe institucionet e saj, si: bashkimi doganor, rregullat e konkurrencës për tregun e brendshëm, politika monetare për zonën euro, politikën tregtare dhe konservimin e burimeve detare biologjike. Nga ana tjetër Traktatet e përfunduara nga BE-ja me një ose më shumë shtete apo organizata ndërkombëtare, lidhin po ashtu edhe institucionet europiane dhe shtetet anëtare³⁰², njësoj sikur ato t'i kishin nënshkruar drejtpëdrejt vetë.

Shumica e kompetencave janë të ndara në mes të BE-së dhe shteteve anëtare, ku këto të fundit mund të marrin masa për sa kohë që BE-ja nuk ka marrë ende masat e saj³⁰³. Sipas parimit të subsidiaritetit, në fushat e kompetencave të përbashkëta, BE-ja mund të ndërhyjë vetëm nëse disa objektiva të përcaktuara nga Traktatet nuk mund të arrihen nga shtetet anëtare dhe vetëm nëse BE-ja mund t'i arrijë ato me efikasitet më të madh se vetë shtetet anëtare. BE-ja bazohet gjithashtu edhe në parimin e proporcionalitetit, prandaj çdo akt nuk duhet të tejkalojë çfarë është e nevojshme për të arritur objektivat e Traktateve³⁰⁴. BE-ja mund të kryejë veprime për të mbështetur, koordinuar ose plotësuar veprimet e shteteve anëtare³⁰⁵ dhe në këto raste Bashkimi mbështet, bashkërendon, inkurajon ose plotëson masat e marra në nivel kombëtar. Një veprim i tillë nga BE nuk do të thotë që në këto raste shtetet anëtare i kanë dhënë kompetenca BE-së, por ato kanë vendosur të veprojnë nëpërmjet saj.

Sipas Traktatit, nuk i përkasin grupit të kompetencave të BE-së, kompetencat në fushën e koordinimit ekonomik dhe politikat e punësimit, politikën e përbashkët të jashtme, kerkimit, teknologjisë, zhvillimit hapësinor, bashkëpunimi zhvillimi dhe ndihmat humanitare. Megjithatë, ka një qëndrim sipas të cilës politika e jashtme dhe e sigurisë së përbashkët e BE-së, nuk do të ndikojë në kompetencën e shteteve anëtare për politikën e tyre të jashtme individuale dhe qëndrime kombëtare në botë.

Në çdo rast, në ushtrimin e këtyre kompetencave, BE-ja udhëhiqet nga parimi i subsidiaritetit³⁰⁶, sipas të cilit në zonat që nuk bien brenda kompetencave ekskluzive të saj, BE-ja do të veprojë vetëm nëse dhe për aq kohë sa objektivat e propozuara për veprim nuk mund të arrihen mjaftueshëm nga shtetet anëtare, qoftë në nivel qendror, rajonal dhe nivel lokal.

Sistemi ligjor i BE-së ende përmban dy lloje të akteve ligjore të BE-së që lidhen me çështjet e shtyllës së dytë, si aktet e miratuara në kuadrin e dispozitave të TBE-së, për Politikën e përbashkët të Jashtme dhe të Sigurisë, si dhe të shtyllës së tretë, aktet e miratuara në kuadrin e dispozitave të TBE-së, për Policinë dhe bashkëpunimin gjyqësor në çështjet penale.

³⁰² Ish- neni 188N i TBE

³⁰³ përcaktuar nga Neni 4 i TFBE

³⁰⁴ përcaktuar Neni 25 TFBE

³⁰⁵ përcaktuara nga Neni 6 i TFBE

³⁰⁶ përcaktuar në nenin 5, paragrafi 3 i TFBE

Shumica më e madhe e dispozitave ligjore të BE-së, të cilat kërkojnë përafrimin ligjor bëjnë pjesë në aktet dytësore ligjore të BE-së. Këto akte janë instrumente ligjore të cilat janë të detyrueshme³⁰⁷, që rregullojnë çështje specifike të cilat përcaktohen duke iu referuar një dispozite të themelimit, pra, Traktatet përbëjnë bazën ligjore për të gjitha këto rregullime. Në instrumentet ligjore të BE-së për të drejtën e punës, mbrojtjes shoqërore të saj si dhe të punësimit, vërehet një dallim ku standardet e vendosura prej saj në disa raste cilësohen si “teknike” dhe në disa raste si “programore”, në varësi të natyrës së detyrimeve të parashikuara në to.

Të parat kanë përmbajtje teknike të saktë dhe lidhen me kushtet e punës, në kuptimin e gjerë të fjalës, apo me mbrojtjen shoqërore të saj, ndërsa normat ose standardet programore vendosin objektiva të përgjithshme të punësimit, formimit profesional, të harmonisë në marrëdhëniet profesionale etj, dhe përmbajnë vetëm detyrimin që përfituesit e standardeve duhet të bëjnë çdo përpjekje për të qenë të suksesshëm, të kryejnë aktivitete të caktuara, të marrin iniciativa, të hartojnë dhe zbatojnë programe, duke ruajtur të drejtën për zgjedhjen e metodës për arritjen e objektivit.

Mjetet e përdorura për zbatimin e tyre mund të mos jenë të gjitha instrumente ligjore, ndërkohë që përcaktimi i programeve politike, masave ekonomike, apo fushatave të edukimit dhe informimit, mund të kërkojë edhe përdorimin e rregullave “teknike”³⁰⁸. Në fushën e punësimit dhe formimit profesional, për shembull, këto standarde kërkojnë t’i bëjnë veprimet e pushtetit publik më koherente dhe sistematike³⁰⁹, duke ofruar masa konkrete për tregun e punës dhe mënyrën e vlerësimit të efektivitetit të tyre.

Për sa i përket mënyrës apo procesit të monitorimit të zbatimit të këtyre standardeve, mund të ketë paqartësi lidhur me efektshmërinë e tyre, duke qenë se vlerësimi fokusohet më shumë në metodat e përdorura sesa te rezultatet e fituara nga zbatimi i këtyre standardeve. Standardet programore janë një mënyrë tjetër e zakonshme e veprimit në të drejtën europiane, me qëllim që të ndikohet në veprimin e shteteve anëtare. Direktivat janë një nga këto standarde të zbatimit të së drejtës europiane, të cilat vazhdojnë të frymëzohen nga ligjet e shteteve anëtare, si për shembull lidhur me çështjet e zbatimit të drejtpërdrejtë të dispozitave europiane.

Rregulloret, Direktivat dhe Vendimet përbënin në fillim thelbin e legjislacionit europian, përfshirë edhe në fushën e të drejtës së punës, mbrojtjes shoqërore të saj dhe punësimit. Por prej pesëmbëdhjetë vjetësh, evolucioni në instrumentet ligjore të BE-së po shkon drejt lënies së një hapësire më të madhe për pjesmarrjen e partnerëve

³⁰⁷ Rregullore, Direktivë ose Vendim

³⁰⁸ Në kuptimin “jo instrumente ligjore”

³⁰⁹ Shih nenet 1 dhe 2 të Konventës nr. 122 të ILO-s në politikën e punësimit, 1964 dhe nenet 1 deri 5 të Konventës nr. 142 në zhvillimin e burimeve njerëzore, 1975.

socialë, me qëllim që marrëdhëniet apo problemet e punës të mund të rregullohen ndërmjet tyre, madje edhe duke zgjedhur forma jo nëpërmjet instrumenteve ligjore, por të rregullimit shoqëror të tyre. Gjithnjë e më tepër prirja në BE korrespondon me një vizion më pak ndërhyrës, në përgjigje të problemeve të marrëdhënieve të punës, apo atyre sociale. Konkretisht, udhëzimet e reja në fushën punësimit kanë shpesh një përmbajtje më pak të detajuar, ku i jepet preferencë udhëzimeve, marrëveshjeve të negociuara, realizimi i të cilave nuk shtrihet me anë të një akti rregullues. Për më tepër në këtë fushë privilegjohet gjithmonë përdorimi i “ligjit të butë”³¹⁰, si metoda e hapur e koordinimit në fushën e punësimit.

Rregulloret, veçanërisht Direktivat dhe nganjëherë Vendimet, bashkë me nenet përkatëse të Traktateve, formojnë atë që konsiderohet e drejta europiane heteronome e punës, por nuk mund të themi të njëjtën gjë për Opinionet, Rekomandimet, Rezolutat, Deklaratat solemne, të cilat nuk janë të detyrueshme dhe për këtë arsye nuk kanë efekt juridik, por thjesht tregojnë angazhimet politike të shteteve anëtare.

Për sa i përket vlerësimit të zbatimit të legjislacionit të BE-së, duhet patur në konsideratë analiza e detyrimeve të parashikuara në dispozitat europiane, e cila mundëson përcaktimin nëse individët kanë apo jo të drejtë të mbështeteten direkt në të për zgjidhjen e konflikteve apo situatave ligjore të caktuara të tyre. Lidhur me Traktatet e BE-së dhe detyrimin e zbatimit të tyre duhet të pranojmë që ato janë të zbatueshme, me përjashtim të dispozitave me natyrë programatike. Ndërkohë Rregulloret krijojnë të drejta dhe detyrime për individët³¹¹ dhe ato mund të veprojnë si ndaj shteteve sipas konceptit të efektit vertikal, ashtu edhe ndaj individëve të tjerë sipas konceptit të efektit horizontal. Pavarësisht kësaj, parashikimi i masave të zbatueshme është shpeshherë i nevojshëm, dhe për të ilustruar sa u shpreha më sipër po referoj rastin e Rregullores 1612/68 “Për lëvizjen e lirë të personave”, parashikimet e të cilës zbatohen si nga shtetet anëtare, ashtu edhe drejtpërdrejt nga vetë individët.

Direktivat e punësimit dhe mbrojtjes shoqërore të saj, i detyrojnë shtetet anëtare për rezultatet që duhet të arrijnë, por u lënë autoriteteve kombëtare zgjedhjen e formave dhe mjeteve për zbatimin e tyre. Ato hyjnë në fuqi me anë të masave që shtetet duhet të marrin për zbatimin e tyre dhe shtetet mund ta bëjnë këtë, në fushën e marrëdhënieve të punës edhe nëpërmjet marrëveshjeve kolektive të lidhura nga partnerët socialë. Sipas nenit 153, paragrafi 3 të TFBE-së duhen “marrë masat e nevojshme” për garantimin në çdo kohë të rezultateve që imponohen nga direktivat dhe që në mënyrë të veçantë këto marrëveshjeve kolektive të gjejnë zbatim të përgjithshëm dhe të kenë vlera detyruese për të siguruar arritjen e objektivave të caktuara.

Direktivat nuk kanë efekt të drejtpërdrejtë horizontal, domethënë midis individëve, përveçse në rastin e shtetit punëdhënës brenda një shërbimi me interes publik, me

³¹⁰ “Soft law”

³¹¹ neni 288 i TFBE, ish-neni 249

kusht që standardi të jetë mjaft i qartë dhe i pakushtëzuar³¹². Në rastin *Marguerite Johnston*, Gjykata e Drejtësisë theksoi se “...rregullat e përfshira në nenin 6 të Direktivës 76/207, kanë efekt tek të gjithë personat të cilët e konsiderojnë veten padrejtësisht të diskriminuar midis burrave dhe grave, dhe individët mund të mbështeteshin në një zgjidhje efektive gjyqësore, kundër shtetit anëtar që nuk ka garantuar se ajo është zbatuar plotësisht në legjislacionin e brendshëm”³¹³. Direktivat kanë efekt vertikal, duke lejuar individin të ndërmarrë rekurs kundër shtetit, nëse dispozitat janë mjaftueshëm të sakta për të dhënë drejtpërdrejt drejtësi për individët. Gjykata e Drejtësisë në rastin *Francovich e të tjerët ndaj Republikës Italiane*, vendosi që “...Një shtet anëtar është e nevojshme që t’u japë humbjet dhe dëmet e shkaktuara, individëve për shkak të dështimit në transpozimin e Direktivës 80/987/EEC”³¹⁴. Kur dispozitat e Direktivës nuk janë të sakta, individët kompensohen shumë pak nga shteti për dëmet e shkaktuara nga shkelja e ligjeve europiane.

Për sa i përket aksesit në drejtësi dhe sanksioneve për moszbatimin e legjislacionit, procedurat kombëtare të cilat ofrojnë të gjitha garancitë e kërkuara, janë të hapura për individët dhe ky parim reflektohet në dispozitat përfundimtare të shumë Direktivave. Shtetet anëtare janë të lira të zgjedhin sanksione, por Gjykata kërkon që ato “...të jenë efektive, proporcionale dhe bindëse”³¹⁵. Megjithatë, ajo që duhet patur në konsideratë është që në çdo rast një vendim gjyqësor duhet të merret në zbatim të ligjeve të BE-së, edhe kur ligji kombëtar nuk e lejon gjyqtarin që të marrë një masë të tillë.

Në zbatimin e të drejtës europiane ka disa përjashtime. Kështu Neni 115 i TFBE-së lejon përkundrejt një procedure të caktuar, edhe përjashtime ndaj masave për përafrimin e legjislacioneve kombëtare, të cilat kanë si objekt krijimin dhe funksionimin e tregut të brendshëm, veçanërisht, këto përjashtime duhet të justifikohen nga kërkesa të rëndësishme për mbrojtjen e vendit të punës. Edhe neni 153, paragrafi 4 i TFBE-së përcakton si rregull që dispozitat e fushës sociale nuk mund ta pengojnë një shtet anëtar të ruajë apo ndërmarrë masa mbrojtjeje më strikte, në përputhje me Traktatin, për më tepër kur disa Direktiva të fundit përmbajnë klauzola joregresive, fushëveprimi i të cilave nuk është gjithnjë i qartë. Gjithashtu ligjet plotësuese europiane, të cilat plotësojnë disa Direktiva si ajo nr. 94/95 “Mbi Komitetet e ndërmarrjeve europiane”, si dhe Direktiva 2003/88 “Mbi organizimin e kohës së punës”³¹⁶, përmbajnë dispozita të cilat mund edhe të hiqen në kushte të caktuara. Neni 153, paragrafi 2, shkronja “b” i TFBE-së shprehet që udhëzimet e parashikuara në këtë nen, duhet të shmangin imponimin e kufizimeve

³¹² Rasti *Marguerite Johnston* i Gjykatës së Drejtësisë, datë 15 maj 1986, C222/84-*Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*

³¹³ Çështja C-222/84 *Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary* *European Court reports* I-935, fq. 1693, paragrafi (1)

³¹⁴ Çështja *Andrea Francovich and Danila Bonifaci and others v Italian Republic*, C-6/90 dhe C-9/90 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:61990CJ0006>

³¹⁵ Çështja *Savine von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Ėestfalen*, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:61983CJ0014>

³¹⁶ Direktiva 2003/88

28. Çështja C-222/84 *Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary* *European Court reports* I-935, fq.1653

administrative, financiare dhe ligjore që do pengonin krijimin dhe zhvillimin e ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme. Mbështetur në sa përshkrova më sipër, vlerësoj se dispozitat e Traktatit parashikojnë në vetvete raste përjashtimore, bazuar në veçoritë që ka vetë e drejta kombëtare e punës, e cila duhet të jetë e ndjeshme ndaj faktorëve të caktuar dhe duhet të parashikojë përjashtime të tilla, sidomos në fushën e marrëdhënieve kolektive të punës.

Instrumentet ligjore të BE-së, në fushën e punës dhe mbrojtjes shoqërore të saj, i japin prioritet marrëveshjeve shoqërore. Kështu, neni 136bis i TFBE-së, i jep BE-së detyrën e promovimit të dialogut midis partnerëve socialë në nivel evropian. Komisioni duhet të konsultohet lidhur me orientimet e mundshme mbi veprimet që do të ndërmerren para se të prezantohen propozimet për politikën sociale³¹⁷, dhe nëse e konsideron të nevojshme për të ndërmarrë veprime, ai duhet të konsultohet për herë të dytë me partnerët socialë mbi përmbajtjen e tyre. Gjthashtu shtetet anëtare mund t'u besojnë organizatave të tyre të punëdhënësve dhe punëtorëve, nëse ata e kërkojnë së bashku, zbatimin e direktivave dhe vendimeve të miratuara në fushën e të drejtës së punës, mbrojtjes shoqërore të saj dhe punësimit³¹⁸. Kufizimet në zbatimin e standardeve evropiane në marrëveshjet kolektive të punës duhet të jenë të njohura nga çdo subjekt që zbaton të drejtën e punës, dhe ato duhet të vlerësojnë mirë fushën e zbatimit të këtyre marrëveshjeve, përfshirë edhe në rastet e zgjerimit, kohën e vlefshmërisë së tyre, madje dhe masën e tyre detyruese.

Traktati i Lisbonës ka ndryshuar klasifikimin për burimet dytësore të ligjit të BE-së, nga 15 lloje në vetëm 5 lloje si: Rregulloret, Direktivat, Vendimet, Rekomandimet dhe Opinionet. Përcaktimi i ligjit "soft" të BE-së nuk është dhënë në Traktate, por disa shkencëtarë ligjor kanë konkluduar se "*Ligj i butë i BE-së, janë rregullat e sjelljes që janë të përcaktuara në instrumentet të cilat nuk i atribuojnë ligjërisht forcën e detyrueshme, por megjithatë mund të kenë efekte ligjore të tërthorta të caktuara, si dhe mund të kenë për qëllim të prodhojnë efekte praktike*"³¹⁹. Edhe pse shumica e "ligjeve të butë" nuk janë përmendur në mënyrë eksplicite në Nenin 288 të TFBE-së, i njëjti nen nuk pengon miratimin e tyre, kjo do të thotë se praktika e institucioneve të BE-së, për të miratuar akte të tilla do të vazhdojë edhe në të ardhmen. Përmbajtja shpjeguese e akteve të tilla është shpesh e nevojshme për të kuptuar aktin ligjor si dhe në ofrimin e udhëzimeve në transpozimin e aktit përkatës ligjor të BE-së në rendin e brendshëm ligjor.

Edhe pse nuk është përcaktuar në Traktatet, jurisprudenca e Gjykatës së Drejtësisë është gjithashtu një burim i ligjit të BE-së, pasi ajo interpreton ligjin e BE-së për t'u siguruar se është zbatuar në të njëjtën mënyrë në të gjitha vendet e BE-së. Interpretimet e Gjykatës shumë herë ndihmojnë për të kuptuar drejt aktin ligjor, si dhe t'i jepet zgjidhje çështjeve të hapura, problemeve të mundshme, jo vetëm gjatë transpozimit të instrumenteve ligjore të BE-së, por mbi të gjitha në zbatimin e tyre. Në praktikën gjyqësore të GJD-së, epërsia e ligjit të BE-së është një parim themelor, pasi sipas parimit të supremacisë, ai ka përparësi ndaj çdo ligji kombëtar të shtete

³¹⁷ neni 138 i TFBE

³¹⁸ Neni 153, paragrafi 3 i TFBE (ish-neni 137, paragrafi 3 I TKE)

³¹⁹ 9 L. Senden, Studime modern ne ligjin evropian, Volume 1 Ligji "soft" në Ligjin e Komunitetit Evropian, Botime Hart, 2004., fq.112.

anëtar të BE-së, për dispozitat që e kundërshtojnë atë. Në lidhje me këtë parim³²⁰ në gjykimin e rastit *6/64 Flaminio Costa vs ENEL* theksohej se Traktati Themelues nuk ka patur parashikim për supremacinë e ligjit të BE-së mbi legjislacionin kombëtar të një shteti anëtar, megjithatë ky gjykim vendosi supremacinë e ligjit të Komunitetit mbi ligjin kombëtar të shteteve anëtare. Në këtë rast, një gjykatë italiane i kishte kërkuar GJD-së nëse ligji italian mbi shtetëzimin e prodhimit dhe shpërndarjes së energjisë elektrike ishte në përputhje me rregullat e caktuara të Traktatit të BE-së. Gjykata në këtë çështje prezantoi doktrinën e supremacisë së ligjit të Komunitetit, duke e bazuar atë në natyrën specifike të rendit ligjor të Komunitetit, i cili duhej zbatohet në mënyrë uniforme në të gjitha shtetet anëtare³²¹.

Bazuar në këtë parim, në rastet kur ndodh një divergjencë ndërmjet ligjit kombëtar dhe ligjit të BE-së, ky i fundit ka përparësi. Rregulli bazë është se legjislacioni primar dhe sekondar në BE duhen parë si pjesë e sistemit ligjor të shteteve anëtare dhe duhet të aplikohen edhe nga gjykatat e tyre dhe autoritetet kompetente. Ligji i BE-së ka përparësi nëse janë plotësuar të gjitha kushtet, si:

- a) nuk ka kundërshti ndërmjet ligjit të BE-së dhe ligjit të një shteti anëtar në fjalë;
- b) legjislacioni i BE-së është miratuar në mënyrë legjitime dhe është i zbatueshëm;
- c) shtetet anëtare nuk kanë bërë rezerva të dispozitave të veçanta të ligjit të BE-së në fjalë.

Një gjykatë kombëtare, e cila duhet të zbatojnë dispozitat e ligjit të BE-së, është e detyruar t'u japë atyre efektin plotë, dhe nëse është e nevojshme, mund të kundërshtojë zbatimin e një dispozite konfliktuale të legjislacionit kombëtar të shtetit anëtar në fjalë. Kjo gjykatë nuk ka nevojë të kërkojë ose të presë ndryshimin ose shfuqizimin e këtyre dispozitave nga Parlamenti, Qeveria ose Gjykata Kushtetuese³²². Ndërkohë, gjykatat kombëtare duhet të zbatojnë ligjin në fjalë, por ato kanë për detyrë që të interpretojnë ligjin kombëtar, në përputhje me kuptimin dhe shpirtin e dispozitave të ligjit të BE-së³²³. Epërsia e ligjit të BE-së, detyron gjykatat kombëtare të zbatojnë ligjin e BE-së dhe "për të refuzuar të zbatojnë dispozitat kundërtëuese të ligjit kombëtar, pavarësisht gjykimin të Gjykatës Kushtetuese kombëtare që e ka shtyrë datën në të cilën ato dispozita do të konsiderohen jokushtetuese dhe do të humbin forcën e tyre të detyrueshme"³²⁴. Megjithatë një gjykatë kombëtare nuk duhet të shqyrtojë dhe të lerë mënjanë një gjykim i cili ka formë të prerë dhe, në këtë mënyrë, ka fituar statusin e "*res judicata*"³²⁵, por i cili është në kundërshtim me një vendim të mëvonshëm të Gjykatës së Drejtësisë. Gjykata u shpreh se një gjykatë kombëtare nuk është e nevojshme që të hedhë poshtë rregullat e saj të brendshme të

³²⁰ Çështja C-6/64 *Flaminio Costa v ENEL*;

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:61964CJ0006>

³²¹ Çështja 6/64, *Flaminio Costa v ENEL* - Referencës për një vendim paraprak.: Giudice conciliatore di Milano - Itali. -, European Court Reports, botim special anglisht, fq. 00.614,27

³²² Çështja C-106/77, *Amministrazione delle Finanze dello Stato v Simmenthal SpA.*, European Court Reports 1978, fq. 00629.

³²³ Çështja C-14/83 *Von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein Westfalen*, European Court Reports 1984, fq. 01891.

³²⁴ Çështja C-314/08: *Wojewódzki Sad Administracyjny w Poznaniu - Poloni) - Krzysztof Filipiak v Dyrektor Izby Skarbowej w Poznaniu*,

Gazeta Zyrtare e Bashkimit Europian C 024, 30/01/2010, fq. 0009 - 0010.

³²⁵ Një çështje tashmë të gjykuar

procedurës, me qëllim që të shqyrtojë dhe vendosë mënjane një vendim gjyqësor përfundimtar, edhe në qoftë se vendimi është në kundërshtim me ligjin e BE-së. Prandaj parimi i gjësë së gjykuar mbizotëron mbi parimin e epërsisë së ligjit të BE-së³²⁶.

Një gjykatë kombëtare që vlerëson se legjislacioni kombëtar shkel drejtpërdrejt mbi dispozitat e ligjit të BE-së, për shembull të drejtat e vendosjes në përputhje me nenin 49 të TFBE-së, ose lirinë për të ofruar shërbime, sipas nenit 56 të TFBE-së, mund edhe të jetë në gjendje të vendosë të mos e zbatojë legjislacionin kombëtar të vendit të saj. Gjykata e Drejtësisë tregoi qartë, se “për shkak të supremacisë së ligjit të BE-së që është drejtpërdrejt i zbatueshëm, legjislacioni kombëtar ... i cili, sipas gjetjeve të gjykatës kombëtare përfshin kufizime që janë të papajtueshme me lirinë e krijimit dhe lirinë për të ofruar shërbime ... nuk mund të vazhdojë të zbatohet”³²⁷.

Hartuesit e ligjeve të shteteve duhet të jenë të vetëdijshëm gjatë hartimit të legjislacionit kombëtar, për kërkesat e ligjit të BE-së në sektorë të veçantë. Për këtë ata duhet të konsultohen në mënyrë të vazhdueshme me legjislacionin e BE-së, jurisprudencën e Gjykatës së Drejtësisë dhe literaturën e nevojshme akademike ose teknike.

Ndërkohë shtetet lidhur me zbatimin e drejtpërdrejtë, duhet të mbajnë në konsideratë, parimet e mëposhtme:

- a) Në interpretimin e ligjit kombëtar të një shteti anëtar të BE-së, duhet të përqëndrohemi më tepër mbi pajtueshmërinë e tij se papajtueshmërinë me ligjin e BE-së, që do të thotë se ligji kombëtar duhet të interpretohet në përputhje me ligjin e BE-së;
- b) Në rastet kur ka dallime ndërmjet ligjit kombëtar dhe atij të BE-së, autoritetet kombëtare kanë detyrimin për të vendosur legjislacionin kombëtar mënjane dhe të zbatojnë ligjin e BE-së. Kjo mund të thotë se gjykatat kombëtare duhet të vendosin ndalime dhe të japin urdhra lidhur me me aktivitetet në shkelje të ligjit të BE-së³²⁸;
- c) Kur një person vepron në përputhje drejtpërdrejt me dispozitat e zbatueshme, ai nuk i nënshtrohet përgjegjësisë administrative apo penale, edhe nëse parashikohet nga ligji kombëtar;
- d) Shtetet Anëtare të BE-së duhet të shfuqizojnë dispozita të tilla kombëtare, të cilat janë në shkelje të legjislacionit drejtpërdrejt të zbatueshëm të BE-së;
- dh) Në disa raste, zbatimi i drejtpërdrejtë ka rezultuar në një situatë ku shtetet anëtare të BE-së nuk janë në gjendje për të zhvilluar më tej legjislacionin e tyre në një fushë të caktuar. Ky fenomen është i njohur si “efekti pengues”.

³²⁶ Çështja C-234/04, *Landesgericht Innsbruck (Austri)* - *Rosmarie KAPFERER v Schlank & Schick GmbH*, Gazeta Zyrtare e Bashkimit Europian C 131, 2006/03/06, fq. 14-15, 28

³²⁷ Çështja C-409/06, *Verëaltungsgesellschaft Köln (Germany)* — *Winner Wetten GmbH v Mayor of Bergheim*, Gazeta Zyrtare e Bashkimit Europian C 288, 23/10/2010, fq. 0006 – 0006

³²⁸ Parimi i supremacisë së ligjit të BE, siç u përmend më lart

Shqipëria nuk ende është një shtet anëtar i BE-së, pra parimi i zbatimit të drejtpërdrejtë të ligjit të BE-së, nuk është i zbatueshëm derisa ajo do të bëhet pjesë e BE-së. Megjithatë, Shqipëria, hartuesit ligjorë të saj, duhet të jenë të njohur me këtë parim në mënyrë që të kuptojnë gjuhën e Rregulloreve dhe Direktivave, si dhe praktikën gjyqësore të Gjykatës së Drejtësisë, me qëllim detyrimin e zbatimit të këtij parimi të BE-së. Për më tepër, një ndryshim i Kushtetutës së Shqipërisë është i nevojshëm për të zbatuar parimin e mbizotërimit të ligjit të BE-së. Për sa i përket parimit të zbatueshmërisë së drejtpërdrejtë, duke qenë se ai nënkupton që dispozitat e ligjit të BE-së duhet të zbatohen plotësisht dhe në mënyrë uniforme në të gjitha shtetet anëtare nga data e hyrjes së tyre në fuqi, atëherë për shtetet anëtare të reja, përfshirë edhe Shqipërinë, nuk do të jetë e nevojshme që për zbatimin e tyre të transpozohen instrumentet ligjore të BE-së, në legjislacionin kombëtar të këtyre shteteve. Janë drejtpërdrejt të zbatueshme Traktatet themeluese³²⁹, Rregulloret, në përputhje me dispozitat e paragrafit 2 të Nenit 288 të TFBE-së, Vendimet për të gjitha subjektet e tyre dhe në rast se ato nuk janë të përcaktuara nga shtetet anëtare të BE-së, dhe Marrëveshjet ndërkombëtare lidhur ndërmjet BE-së dhe vendeve të treta, si dhe ndërmjet BE-së dhe organizatave ndërkombëtare, që nuk kërkojnë miratimin dhe zbatimin e masave legjislative në BE apo nivel kombëtar.

Lidhur me efektin e drejtpërdrejtë të ligjit të BE-së, sipas praktikës gjyqësore të Gjykatës së Drejtësisë, në qoftë se dispozitat e një Direktive janë të pakushtëzuara dhe sa duhet të qarta, individët mund të paraqiten para gjykatave kombëtare të shtetit, në rastet kur ai ka dështuar të zbatojë Direktivën në ligjin e brendshëm deri në fund të periudhës së paraparë ose kur ai ka dështuar për të zbatuar korrektësisht Direktivën.³³⁰ Efekti i drejtpërdrejtë i të drejtës europiane ka qenë e sanksionuar nga Gjykata e Drejtësisë në gjykimin *Van Gend en Loos*,³³¹. Në këtë aktgjykim, Gjykata theksoi se ligji europian jo vetëm sjell detyrime për shtetet anëtare, por edhe të drejta për individët. Individët mund pra të përfitojnë nga këto të drejta dhe të kërkojnë drejtpërdrejt aktet europiane para gjykatave kombëtare dhe europiane, dhe për këtë nuk është e nevojshme që shteti anëtar të ketë miratuar aktin europian në fjalë, në sistemin e tij të brendshëm ligjor.

Ligji i BE-së bën dallimin midis efektit horizontal dhe vertikal të drejtpërdrejtë. Efekti vertikal i drejtpërdrejtë i referohet një situatë ku një individ është e lejuar të mbështetet në një dispozitë të ligjit të BE-së, në procedurat kombëtare kundër një shteti anëtar, ndërsa efekti horizontal i drejtpërdrejtë ka të bëjë me një situatë ku një individ është i lejuar që të kërkojë një dispozitë të ligjit të BE-së, në procedurat kombëtare, kundër një individi tjetër që është një person fizik ose juridik. Dispozitat e TFBE-së dhe të Rregulloreve “...mund të jenë si horizontalisht dhe vertikalisht drejtpërdrejt efektive...”³³² ndërsa “...në rastin e akteve të tjera të BE-së situata është më e komplikuar”.³³³ Direktivat mund të prodhojnë vetëm efekt të drejtpërdrejtë

³²⁹ Çështjet e perbashketa C-9 and 58-65, *Acciaierie San Michele SpA (in liquidation) v High Authority of the ECSC*, European Court Reports 1967, fq. 00001

³³⁰ Çështja C-138/07, *Belgische Staat v Cobelfret NV (Referenca për një vendim paraprak: Hof van Beroep te Antwerpen - Belgjikë)*, European Court Reports 2009, fq. I-00.731.

³³¹ “Tekste të ligjit të BE, Çështje dhe Materiale” Fourth edition”, fq 272, Case 26/62

³³² A. Kaczoroëska, “Ligji i Bashkimit Euopian”, Routledge-Cavendish, 2008, fq. 299-300.

³³³ Po aty

vertikal, por efekti i drejtpërdrejtë i tyre varet nga përfituesit që ato kanë. Gjithashtu Direktivat mund të prodhojnë efekt vertikal të drejtpërdrejtë, nëse përfituesit janë vetëm shtetet anëtare të BE-së. Ndërsa një Vendim drejtuar një personi fizik ose juridik, mund të prodhojë të dy efektet, si atë vertikal dhe atë horizontal. Dispozitat e marrëveshjeve ndërkombëtare të përfunduara ndërmjet BE-së dhe vendeve të treta, apo organizatave ndërkombëtare, janë subjekt i testit për efekt të drejtpërdrejtë dhe mund të prodhojnë efekt vertikal.

Shqipëria nuk është ende një shtet anëtar i BE-së, pra, parimi i efektit të drejtpërdrejtë të ligjit të BE-së nuk është i zbatueshëm derisa të jemi bërë pjesë e BE-së. Megjithatë, hartuesit e ligjeve të Shqipërisë edhe për zbatimin e këtij parimi, duhet të jenë të njohur më parë, në mënyrë që të kuptojnë gjuhën e Rregulloreve, Direktivave, si dhe jurisprudencës së Gjykatës së Drejtësisë. Megjithatë duhet të theksoj se dispozitat e Marrëveshjes së Stabilizim-Asociimit Shqipëri-BE, kanë efekt të drejtpërdrejtë vertikal në kuptimin e parashikuar në jurisprudencën e GJD-së sepse ato janë të qarta, të pakushtëzuara dhe të sakta, ndaj shtetasit shqiptarë mund të mbështeten në parashikimet e saj, në gjykatatat shqiptare.

Koncepti i detyrimit të shteteve anëtare të BE-së, për të ndrequr shkeljet e ligjit të BE-së, është përcaktuar vetëm nëpërmjet praktikës gjyqësore të GJD-së. Në rastin *Franchovich*³³⁴ dhe *Brasserie du Pêcheur*³³⁵, Gjykata zhvilloi parimin i detyrimit të një shteti anëtar, për ndreqjen e dëmit të shkaktuar individëve, në shkelje të ligjit të BE-së nga ana e atij shteti.

Në këto gjykime, GJD-ja u shpreh se, “që një shtet anëtar të jetë përgjegjës sipas ligjit të BE-së, duhet të plotësohen kushtet e mëposhtme:

- a) Rezultati i përcaktuar nga direktiva, duhet të përfshijë dhënien e të drejtave për individët;
- b) Duhet të jetë e mundur të identifikohet përmbajtja e këtyre të drejtave në dispozitat e Direktivës;
- c) Ekzistenca e një lidhje shkakësore midis shkeljes së detyrimit të shtetit dhe humbjes apo dëmtimit të palëve të dëmtuara;
- d) Shkelja duhet të jetë mjaft serioze.

Edhe pse kriteret e përgjegjësisë së shteteve dhe të së drejtës për kompensim, janë formuluar nga GJD-ja, si çështje të ligjit të BE-së, çështja e kompensimit që duhet t’u jepet personave të drejtat e të cilëve janë cenuar, është lënë për t’u trajtuar në legjislacionin kombëtar të shteteve anëtare të BE-së. Gjykata vetëm tregoi se “kushtet substanciale dhe procedurale të përcaktuara nga ligji kombëtar i shteteve anëtare, mbi kompensimin për dëmin e shkaktuar, nuk duhet të jenë më pak të favorshme sesa ato që lidhen me pretendime të ngjashme në legjislacionin e brendshëm, si dhe nuk

³³⁴ Rasti C-479/93, aktgjykimi i Gjykatës të datës 9 Nëntor 1995, *Andrea Francovich v Republikës Italiane*, Raporti i Gjykatës Europiane i vitit 1995, fq. I-03843

³³⁵ Çështje të përbashkëta, C-46/93 dhe C-48/93, Vendim i Gjykatës e 5 mars 1996, *Brasserie du Pêcheur SA v Bundesrepublik Deutschland* dhe *v Sekretari Mbretëresha e Shtetit për Transportit*, ish pjesë: *Factortame Ltd dhe të tjerët*, Raporti i Gjykatës Europiane 1996, fq. I-01029

duhet të jenë aq kufizuese sa ta bëjnë praktikisht të pamundur ose tepër të vështirë për të marrë kompensimin.”

Gjithashtu duke qenë se Shqipëria nuk është ende shtet anëtar i BE-së, parimi i përgjegjësisë për shkelje të ligjit të BE-së nuk është i zbatueshëm derisa ajo të jetë bërë pjesë e saj. Shqipëria, ka sistemin e vet ligjor dhe siç shihet formalisht, nuk ka lidhje me sistemin ligjor të BE-së, prandaj në këto momente nuk mund të themi se ekzistojnë mundësi për shkelje të ligjit të BE-së, por ajo është natyrisht përgjegjëse para gjykatave vendase për shkeljen e legjislacionit të zbatueshëm. Për sa i përket Marrëveshjes së Stabilizim-Asociimit Shqipëri-BE, Shqipëria është përgjegjëse për zbatimin e saj dhe në parim ajo mund të jetë përgjegjëse për dëmet e shkaktuara ndaj individëve për shkeljen e marrëveshjes dhe gjykatat shqiptare do të kenë juridiksion në lidhje me këto çështje.

2. Implikimet ligjore që mund të burojnë prej harmonizimit të legjislacionit shqiptar me instrumentet ligjore të BE-së dhe aktet ndërkombëtare lidhur me parimin e mosdiskriminimit për punësim dhe formim profesional

Instrumentet e ndryshme ligjore shqiptare nuk përputhen me njëri-tjetrin, për sa i përket përcaktimeve të shkaqeve për ndalimin e diskriminimit dhe për trajtimin e barabartë. Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, parashikon “zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”. Kodi i Punës në nenin 9 të tij nuk ndalon diskriminimin për shkak të origjinës etnike dhe nuk përmend edhe “çdo shkak tjetër”. Këto kundërshti ndërmjet këtyre dy akteve ligjore në fuqi, kërkojnë që lista e shkaqeve të diskriminimit në legjislacionin e brendshëm të jetë sa më e qartë dhe të mbulojë gjithë shkaqet e mundshme. Komiteti i Ekspertëve të ONP-së për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, u ka bërë thirrje të vazhdueshme vendeve që të përshtatin legjislacionin e tyre e të vënë në jetë Konventën nr. 111 të ONP-së, duke mbuluar gjithë shkaqet e renditura në këtë akt ndërkombëtar. Mbi sa më sipër, mendoj se në nenin 9 të Kodit të Punës duhet të përfshihen edhe shkaqe të tjera për ndalimin e diskriminimit, si “të jetuarit me HIV/AIDS, orientimi seksual dhe shkaqe të tjera”. Sa më e gjerë të jetë shtrirja e klauzolave kundër diskriminimit, aq më shumë shtohen mundësitë e mbrojtjes ndaj këtij fenomeni, si dhe përmirësohet niveli i mbrojtjes për këto grupe.

Gjithashtu paragrafi 2 i nenit 9 të Kodit të Punës, nuk është në përputhje me legjislacionin e BE-së për sa i përket përjashtimit mbështetur në kërkesa profesionale të vërteta dhe të domosdoshme³³⁶, madje ai nuk shpreh qartë kur një trajtim i ndryshëm nuk përbën diskriminim. Në nenin 6, paragrafi 2 i ligjit 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, rregullohet kjo çështje në përputhje me këto direktiva,

³³⁶ Shih nenin 4 të Direktivës 2000/43/KEE, nenin 4 të Direktivës 2000/78/KEE, nenin 14 (2) të Direktivës 2006/54/KEE

ndaj sugjerorj përfshirjen e paragrafit 2³³⁷ të këtij neni, në Kodin e Punës.

Gjithashtu, sipas përkufizimit të legjislacionit të BE-së për barrën e provës: *"Në rast kur një person që mendon se ndaj tij nuk është zbatuar parimi i trajtimit të barabartë, paraqet përpara një gjykate ose autoriteti tjetër kompetent, fakte nga të cilat prezumohet se ka pasur diskriminim të drejtpërdrejtë apo të tërthortë, i padituri duhet të provojë se nuk ka pasur shkelje të parimit të trajtimit të barabartë"*³³⁸. Pra, parashikimi mbi barrën e provës duhet të përcaktojë qartë se paditësi duhet të paraqesë fakte, nga të cilat të prezumohet ekzistenca e diskriminimit të drejtpërdrejtë ose të tërthortë, ndaj rrjedhimisht duhet të ketë një ndryshim në Kodin e Punës për detyrimin që të paraqiten prova sa herë pretendohet për një diskriminim të drejtpërdrejtë ose jo të drejtpërdrejtë. Për këtë rekomandoj përfshirjen në nenin 9 të Kodit të Punës, e një paragrafi mbi barrën e provës, e cila do të mbulojë të gjithë format e diskriminimit, përfshirë këtu edhe shqetësimin seksual dhe parimin e shpërbimit të barabartë. Dispozita mbi barrën e provës në nenin 9 të Kodit të Punës mund të jetë si më poshtë:

"Në rastin kur një person, i cili pretendon se ai/ajo është cenuar nga moszbatimi i parimit të trajtimit të barabartë, i paraqet gjykatës apo organit tjetër kompetent, fakte nga të cilat mund të prezumohet sjellje diskriminuese, i padituri duhet të provojë se nuk ka pasur cenim të parimit të trajtimit të barabartë".

Për më tepër, mendoj se duhet të sqarohet marrëdhënia midis Kodit të Punës dhe ligjeve të tjera në fuqi që kanë të bëjnë, apo trajtojnë çështje të diskriminimit për të drejtën për punë, mbrojtje shoqërore të saj dhe formim profesional, për të garantuar se çdo dispozitë tjetër që lidhet me diskriminimin do të interpretohet në përputhje me parashikimet e Kodit të Punës. Për këtë sugjeroj përfshirjen e një paragrafi tjetër në nenin 9 të Kodit të Punës:

"Të gjithë dispozitat e tjera që kanë të bëjnë me ndalimin e diskriminimit sikurse përcaktohet në ligje dhe akte të tjera, duhet të interpretohen në përputhje me parimet e përcaktuara në nenin 9 të këtij Kodi".

3. Implikimet ligjore që mund të burojnë prej harmonizimit të legjislacionit shqiptar me instrumentet ligjore të BE-së dhe aktet ndërkombëtare lidhur me të drejtat dhe elementët më të rëndësishme të së drejtës së punës dhe mbrojtjes shoqërore të saj

Përparësia e normave

Lidhur me përparësinë e normave të së drejtës, neni 11 i Kodit të Punës nuk është i qartë për sa i përket funksionit rregullator që mund të përmbushin marrëveshjet kolektive, pra konsultimi apo veprimi i përbashkët me partnerët socialë. Paragrafi i tretë i këtij neni sanksionon se çdo parashikim që tejkalon plotësimin apo zbatimin e

³³⁷ "2. Trajtimi i ndryshëm që bazohet në një karakteristikë të lidhur me shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, nuk përbën diskriminim kur për shkak të natyrës së aktiviteteve profesionale, ose të kushteve në të cilat profesioni ose veprimtaria ushtrohet, këto karakteristika përbëjnë një kërkesë të vërtetë dhe profesionale të domosdoshme, me kusht që qëllimi i trajtimit të ndryshëm të jetë i përligjur dhe kërkesa të mos kapërcejë atë çfarë është e domosdoshme për realizimin e saj."

³³⁸ Neni 8 i Direktivës 2000/43 KKE

Kodit të Punës është i pavlefshëm, me përjashtim të parashikimeve të cilat përmirësojnë pozitën e punëmarrësit. Nga sa më sipër vlerësoj se një marrëveshje kolektive mund të shmangë parashikimet e Kodit të Punës vetëm në favor të punëmarrësit. Megjithatë mund të krijohet përshtypja e gabuar se asnjë marrëveshje kolektive nuk është e vlefshme, nëse shkon përtej rregullave të Kodit të Punës dhe në një interpretim të gjerë në lidhje me çfarë konsiderohet se plotëson apo zbaton rregullat e ligjit, mund të sjellë edhe ndrydhjen lehtësisht të gjithë sistemit të bisedimeve kolektive ndërmjet partnerëve socialë, për më tepër kur këta aktorë mund të marrin një rol tepër të rëndësishëm në zbatimin e drejtpërdrejtë të Direktivave të BE-së. Për këtë arsye sugjeroj që në këtë nen të sqarohet pozita e marrëveshjeve kolektive në hierarkinë e burimeve të së drejtës.

Gjithashtu paragrafi 4 i nenit 11 të Kodit të Punës, mendoj se ka nevojë për një saktësim të dispozitës, me qëllim shmangien e një marrëveshjeje mes palëve, të miratuar edhe nga inspektori i punës, për të zëvendësuar pushimet vjetore më kompensim në pagë. Komitetit European të Drejtave Sociale, i Kartës Sociale Europiane të Rishikuar, në konkluzionet e vitit 2010 për Shqipërinë konstatoj një mospërputhje të paragrafit 4 të nenit 11 të Kodit të Punës të RSH me këtë akt ndërkombëtar. Për këtë në Kodin e Punës duhet të ketë një ndalim të qartë të plotësimit apo zëvendësimit të pushimeve vjetore me pagesë. Kjo zgjidhje në çdo rast duhet të jetë në përputhje me Direktivën 2003/88/KE “Për kohën e punës”.

Informimi dhe konsultimi i punëmarrësve/organizatës së punëmarrësve

Për sa i përket informimit dhe konsultimi të punëmarrësve/organizatave të punëmarrësve, konstatoj se ka disa çështje të cilat mund të sjellin nevojën për plotësime apo ndryshime, si rrjedhojë e përcaktimeve në disa instrumente ligjore të BE-së.

Direktiva 01/533/BE “Për informimin në fillim të marrëdhënies së punësimit”, i detyron punëdhënësit të informojnë punëmarrësit jo vetëm në fillim të marrëdhënies së punësimit, por dhe në çdo rast ndryshimi të mëvonshëm gjatë punësimit. Neni 21 i Kodit të Punës ka transpozuar thujtë plotësisht të drejtën e BE-së lidhur me informacionin që i duhet dhënë punëmarrësit në fillim të marrëdhënies së punës, ndërkohë që nuk parashikon detyrimin për informim të punëmarrësit në çdo rast ndryshimi, prandaj mendoj se nevojiten pak ndryshime që janë të nevojshme për transpozimin e plotë të Direktivës.

Në rastet e ristrukturimit të ndërmarrjeve, punëdhënsi sipas Direktivës 1999/70/KKE duhet të njoftojë punëmarrësit nëpërmjet një njoftimi të shpallur në një vend të përshtatshëm në ndërmarrje. Për këtë duhet që në Kod të parashikohet detyrimi që punëdhënësi në rast ristrukturimi të ndërmarrjes, informon nëpërmjet një njoftimi të përgjithshëm në një vend të përshtatshëm në ndërmarrje, punëmarrësit e punësuar me kontratë me afat të caktuar për vendet e lira të punës dhe u siguron mundësi të barabarta me punëmarrësit e tjerë për të punësuar në një punë me afat të pacaktuar.

Gjithashtu Kodi i Punës nuk përmban asnjë rregull apo përkufizim specifik lidhur me informimin dhe konsultimin e punëmarrësve/organizatave të tyre. Në kushtet kur ky

konsultim do të ketë rëndësi të posaçme, në zbatim të përcaktimeve të Traktatit të Lisbonës³³⁹, mendoj se nevojitet të përfshihen në Kodin e Punës, përkufizimet e Direktivës 2002/14/BE “Për konsultime dhe informim”. Përfaqësuesit e punëmarrësve duhet të kenë të drejtën e informimit që do të thotë se duhet të kenë të drejtë për transmetim të të dhënave nga punëdhënësi tek përfaqësuesi i punëmarrësve për t’u bërë të mundur atyre njohjen dhe shqyrtimin e çështjes dhe konsultimit, domethënë të shkëmbimit të ideve dhe vendosjen e dialogut ndërmjet përfaqësuesve të punëmarrësve dhe të punëdhënësve.

Në përputhshmërinë e legjislacionit shqiptar me këtë Direktivë, do të duhet që në brendinë e tij të parashikohen edhe procedurat apo mjetet që duhet të përmbushen nga punëdhënësi për garantimin e kësaj të drejte. Zhvillimi i konsultimeve mbi informacionin e dhënë nga punëdhënësi dhe shkëmbimi i pikëpamjeve do të kenë si qëllim zhvillimin e mëtejshëm e të drejtës për t’u organizuar të punëmarrësve, veprime të mëtejshme të lirisë sindikale në Shqipëri, por në terma të ngushtë edhe arritjen e një marrëveshje të pranuar nga të dyja palët.

Neni 7 i Direktivës 2002/14 kërkon mbrojtjen dhe garancitë e nevojshme për përfaqësuesit e punëmarrësve “...për t’u bërë atyre të mundur të ushtrojnë siç duhet detyrat që u janë caktuar”. Paragrafi 4 dhe 5 të nenit 181 të Kodit të Punës e ofrojnë këtë mbështetje për përfaqësuesit e organizatave të punëmarrësve, ndërkohë që për anëtarët e Këshillave të Punës, Këshillave të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, ose përfaqësues të tjerë të punëmarrësve, nuk parashikohen garanci të tilla. Nëse të drejtat për informim dhe konsultim do t’ju ofrohen edhe përfaqësuesve të tjerë, ata duhet gëzojnë të njëjtën mbrojtje.

Gjithashtu edhe për sa u përket rregullave përjashtuese për zgjidhjen e marrëdhënies së punës për një përfaqësues të organizatës, përcaktimet e Kodit të Punës mund të konsiderohen shumë të gjera dhe mund të çojnë në praktika abuzive³⁴⁰. Për të bërë të mundur një mbrojtje më të mirë të përfaqësuesve të organizatës, mendoj se Kodi duhet të parashikojë përjashtime shumë më të kufizuara, si për shembull vetëm në rastet e shkeljeve serioze të kontratës nga punëmarrësi.

Ligji shqiptar nuk përmban rregulla për Këshillin European të Punës dhe për asnjë mekanizëm të tillë të ngjashëm për informimin dhe konsultimin e punëmarrësve në nivel përtej kufijve kombëtarë. Në nivel europian, instrument ligjor i BE-së është Direktiva 2009/38, e cila parashikon rregulla për përbërjen, kompenat e Këshillit të Punës. Nenet 19 dhe 21 të ligjit nr. 9901, datë 14.04.2008 “Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare”, japin disa përcaktime lidhur me Këshillat e Punës në nivelin e shoqërive tregtare dhe shoqërive tregtare me kapital të përbashkët. Këto këshilla zgjidhen në mënyrë të drejtpërdrejtë nga punëmarrësit për të marrë pjesë në proceset vendimmarrëse të punëdhënësit dhe për të monitoruar veprimet e ligjshme të shoqërisë tregtare. Këshillat e Punës, sipas këtij ligji zgjidhen vetëm në shoqëritë

³³⁹ Neni 153 i TFBE, por jo vetëm edhe nene të tjera të analizuara në këtë punim kërkojnë një konsultim të politikave, apo zbatimit të instrumenteve ligjore me organizatat e punëmarrësve.

³⁴⁰ “...punëmarrësi shkel ligjin, kontratën kolektive të punësimit, kontratën individuale të punësimit, ose në rast se punëdhënësi provon se përfundimi i kontratës është absolutisht i domosdoshëm për aktivitetin ekonomik të ndërmarrjes”.

tregtare³⁴¹, dhe jo në të gjitha format e organizimit të punësimit. Zbatimi praktik i Këshillave të Punës ka nisur vetëm vitet e fundit, ndërkohë që krijimi i organeve të tilla është i kufizuar në numër. Pavarësisht nga kjo, eksperiencia e pjesëmarrjes së punëmarrësve në nivelin e shoqërive tregtare, pa dyshim që do të jetë e dobishme për dizejimin e mekanizmit për informimin dhe konsultimin e punëmarrësve në nivel mbikombëtar. Direktiva 2003/72/KE për Statutin e Shoqërisë Bashkëpunuese Europiane dhe Direktiva 2001/86/KE për Statutin e një Shoqërie Tregtare Europiane kanë rregulla të posaçme për përfshirjen e punëmarrësve në procedurat vendimmarrëse. Ky aspekt është përparësi në të dyja direktivat dhe duhet të zbatohet gjatë procesit të përafrimit.

Kufizimi i të drejtës së grevës

Komiteti European i të Drejtave Sociale i Kartës Sociale Europiane të Rishikuar, në konkluzionet e vitit 2007 për Shqipërinë, vëren se ndalimi i grevës për shërbimet e energjisë dhe ujësjellësit i shërben një qëllimi të ligjshëm, pasi ndalimi i punës në këta sektorë, të cilët janë thelbësorë për jetën e komunitetit, mund të krijojë rrezik për jetën e të tjerëve apo shëndetin publik. Megjithatë, Komiteti thekson se ndalimi i thjeshtë i të drejtës së grevës për gjithë punëmarrësit e këtij sektori nuk mund të konsiderohet proporcional me kërkesat e këtyre sektorëve, dhe për pasojë as i nevojshëm në një shoqëri demokratike. Në këto kushte Komiteti ka vërejtur se situata në Shqipëri nuk është në përputhje me nenin 6§4 të Kartës Sociale Europiane të Rishikuar. Bazuar në këtë konstatim të Komitetit duhet që në nenin 197/5 të Kodit të Punës, të përcaktohet në mënyrë të qartë se cilëve punonjës të këtyre shërbimeve u kufizohet e drejta e grevës, duke shmangur në këtë mënyrë mungesën e proporcionalitetit në ushtrimin e kësaj të drejte nga punëmarrësit.

Komiteti i Ekspertëve për Monitorimin e Konventave të ONP-së i ka kërkuar Shqipërisë të ndryshojë përcaktimet e nenit 197/7 të Kodit të Punës dhe ka theksuar se punëmarrësit duhet të kenë mundësi të zhvillojnë greva solidariteti, me kusht që greva fillestare të cilën mbështesin të jetë e ligjshme. Mbështetur në nenin 3 të Konventës nr. 87 të ONP-së “Për të drejtën e organizimit dhe mbrojtjen e të drejtës së organizimit” organizatat e punëmarrësve dhe punëdhënësve gëzojnë të drejtën të hartojnë statutet dhe rregullat e tyre, të zgjedhin përfaqësuesit e tyre në liri të plotë, të organizojnë aktivitetet dhe funksionimin e tyre dhe të formulojnë programet e tyre. Autoritetet publike duhet të shmangin çdo ndërhyrje që kufizon këtë të drejtë apo pengon ushtrimin e ligjshëm të tyre. Për rrjedhojë Kodi duhet të shprehet në përmbajtjen e tij lidhur me grevën e solidaritetit pa kufizimet përkatëse, por që greva e solidaritetit është e ligjshme, në rast se mbështet një grevë të ligjshme.

Mbrojtja shoqërore e punës

Sipas paragrafëve 2 dhe 3 të nenit 124 të Kodit të Punës, 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.

³⁴¹ shoqëri komandite, shoqëri kolektive, shoqëri me përgjegjësi të kufizuar, ose shoqëri tregtare aksionare

Detyrimet me përparësi të punëdhënësit ndaj punëmarrësve nuk pezullohen nga procedura e falimentimit. Megjithëse qëllimi i kësaj dispozite është i ngjashëm me qëllimin e Direktivës 2008/94/KE “Për mbrojtjen e punëmarrësve në rast pamundësie paguese nga punëdhënësi”, ajo nuk krijon një institucion garancie në kuptimin e direktivës. Në fakt ajo dispozitë zbaton me përpikmëri, Pjesën II të Konventës nr. 173 të ONP-së “Për mbrojtjen e pretendimeve të punëmarrësve në rast paafësie paguese nga punëdhënësit”, por ndërkohë që Konventa u bën të mundur shteteve palë të zgjedhin midis sigurimit të pretendimeve të punëmarrësve nëpërmjet një privilegji ose një institucioni garancie, ose nëpërmjet të dyjave, e drejta e punës e BE-së kërkon krijimin e një institucioni garancie.

Kështu, Direktiva 2008/94/KE “Për mbrojtjen e punëmarrësve në rast pamundësie paguese nga punëdhënësi” duhet të transpozohet megjithëse krijimi i “institucionit të garancisë” në Shqipëri, i cili siguron pretendimet e punëmarrësve në rast të procedurave të falimentimit do të jetë i vështirë. Kjo për arsye se kemi të bëjmë me një proces që duhet të nisë nga fillimi, në kushtet kur ky instrument ligjor nuk ekziston fare në legjislacionin shqiptar, ndërsa nga ana tjetër, një element pozitiv është që shteti shqiptar ka diskrecion të gjerë për sa i përket krijimit të institucionit të garancisë, pasi Direktiva trajton vetëm disa parime kryesore, ndërkohë që detajet e realizimi të saj u lihen në dorë shteteve anëtare.

Elementët kryesore të Direktivës që duhet të respektohen dhe të ndiqen janë si më poshtë:

- a) asetet e institucioneve të garancisë duhet të jenë të pavarura nga kapitali i veprimtarisë së punëdhënësve;
- b) asetet nuk duhet të preken nga proceset e falimentimit;
- c) përgjegjësitë e institucionit nuk duhet të varen nga fakti i përmbushjes ose jo të detyrimeve për të kontribuar në financim.

Sipas Direktivës, shumë çështje të rëndësishme mund të vendosen vetë nga shtetet anëtare, si për shembull, ligjvënësi kombëtar mund të vendosë nëse punëdhënësit duhet të kontribuojnë ose jo në financimin e institucionit të garancisë. Po ashtu, shtetet anëtare kanë mundësinë e kufizimit të detyrimit të institucionit të garancisë duke specifikuar kohëzgjatjen e periudhës, të paktën tre muaj, gjatë së cilës duhet të plotësohen detyrimet e papaguara nga institucioni i garancisë, ose duke përcaktuar nivelin maksimal për pagesat e tij, por këto vlera maksimale duhet të jenë në përputhje me objektivat sociale të Direktivës. Gjithsesi, duhet theksuar se paga minimale e pesë muajve e parashikuar në nenin 142 të Kodit të Punës nuk është e pavarur nga kapitali i veprimtarisë së punëdhënësve, ndaj një përcaktim i qartë në përputhje me rregullat e sipërcituara të Direktivës është i domosdoshëm.

Duke pasur parasysh kompleksitetin e çështjes, mendoj se harmonizimi i Direktivës 2008/94/KE, kërkon bashkëpunim ndërministror dhe vendimarrje politike të rëndësishme.

Direktiva 2003/88/KE “Për kohën e punës”, në nenet 9 deri 12 të saj parashikon disa aspekte të shëndetit dhe sigurisë në punë në lidhje me punëmarrësit që punojnë gjatë natës. Sipas saj punëmarrësve që punojnë natën duhet t’u sigurihet një ekzaminim mjeksor falas para fillimi të marrëdhënieve të punës dhe në intervale të rregullta

kohore. Gjithashtu nëse këta punëmarrës shfaqin probleme shëndetësore të lidhura me punën e natës, ata duhet të transferohen në një punë dite që është e përshtatshme për ta. Direktiva parashikon detyrimin që shtetet anëtare duhet të marrin masat e nevojshme për të garantuar që punëmarrësit të cilët punojnë natën, të kenë në çdo kohë një mbrojtje shoqërore të punës, siguri dhe shëndet në punë të përshtatshëm me punën që kryejnë. Mendoj se këto përcaktime duhet të mbahen në konsideratë dhe duhet të gjejnë pasqyrimin e tyre por në ligjin nr. 10237/2010 “Për sigurinë dhe shëndetin në punë”.

4. Implikimet ligjore që mund të burojnë prej harmonizimit të legjislacionit shqiptar me instrumentet ligjore të BE-së dhe aktet ndërkombëtare lidhur me mbrojtjen e subjekteve të veçanta

Sipas nenit 2 të Direktivës 2006/54/KEE “Për zbatimin e parimit të munësive dhe trajtimit të barabartë, ndërmjet burrave dhe grave, për çështje të punësimit dhe formimit profesional”, shqetësimi seksual është çdo formë e padëshiruar sjelljeje, e shprehur me fjalë ose veprime fizike dhe simbolike, me natyrë seksuale, e cila ka për qëllim ose sjell si pasojë cenimin e dinjitetit personal, në mënyrë të veçantë kur krijon një mjedis kërcënues, armiqësor, poshtërues, përçmues apo fyes. Neni 4 i ligjit nr. 9970 datë 24.07.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri” jep përkufizimin e shqetësimit seksual, i cili është në përputhje me përkufizimin e Direktivës, por ai duhet të gjejë të njëjtin pasqyrim edhe në nenin 32 të Kodit të Punës. Lidhur me barrën e provës për rastet kur pretendohet se një punëmarrës ka patur shqetësimin seksual, mendoj se parashikimi në nenin 9 të Kodit të Punës për këtë çështje sipas sugjerimit të mësipërm, duhet të mbulojë edhe këto raste.

Komiteti i Ekspertëve për Monitorimin e Konventave të ONP-së, ka vënë në dukje se në Kodin e Punës nuk është dhënë ndonjë përcaktim për “vende pune me vlerë të barabartë”, ashtu siç edhe e thekson Konventa nr. 100 e ONP-së “Për shpërblimin e barabartë”. Gjithashtu Direktiva 2006/54/KE, Direktiva 2000/78/KE dhe Direktiva 2000/43/KE kërkojnë parashikime të hollësishme mbi parimin e pagës së barabartë në legjislacion kombëtar. Për këtë arsye mendoj se neni 115 i Kodit të Punës duhet të ndryshojë duke përfshirë në përmbajtjen e saj ndalimin e diskriminimit, të drejtpërdrejtë ose të tërthortë, dhe duke njohur për punë të barabartë, pagë me vlerë të barabartë Dispozita e Kodit duhet të sqarojë se pagë e barabartë, pa diskriminim do të thotë që paga për të njëjtën punë të normuar të llogaritet në bazë të së njëjtës njësi matjeje, apo që paga për punë të matur me kohë të jetë e njëjtë për të njëjtin pozicion pune.

Në të duhet të përfshihet edhe koncepti i pagës, përfshirjen brenda konceptit të saj të pagës së zakonshme, bazë ose minimale, çdo shpërblim tjetër, qoftë në para apo në natyrë, të cilat i përfiton punëmarrësi në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë nga punëdhënësi për punën e tij. Për sa i përket, përkufizimit të punës së barabartë ose punës me vlerë të barabartë, duhen mbajtur në konsideratë përcaktimet e Direktivave të mësipërme, sipas të cilave ajo mbështetet në gjithë kriteret përkatëse, veçanërisht në natyrën e punës, cilësinë dhe sasinë e saj, kushtet e punës, formimin profesional dhe vjetërsinë në punë, përpjekjet fizike dhe intelektuale, përvojën dhe përgjegjësitë e punëmarrësit.

Neni 15 i Direktivës 2006/54/KEE parashikon se një grua me leje lindjeje ka të drejtë, mbas mbarimit të periudhës së lejes së lindjes, të kthehet në vendin e saj të punës ose në një punë ekuivalente me kushte dhe terma që nuk janë më pak të favorshme për të, si dhe të përfitojë nga çdo përmirësimin i kushteve të punës, të cilin do të kishte përfitur gjatë mungesës së saj. Neni 16 garanton të njëjtat të drejta për punëmarrësit që përfitojnë leje birësimi apo prindërore. Kodi i Punës nuk përmban rregulla të posaçme për kushtet e punës mbas kthimit të gruas në punë, prandaj mendoj se është e nevojshme që të shtohet një paragraf në nenin 105 dhe në nenin 106³⁴² të tij, ku të parashikohet që me mbarimin e lejes së lindjes/lejes së birësimit, punëmarrësja ka të drejtë të kthehet në vendin e saj të punës ose në një vend pune ekuivalent në kushte që nuk janë më pak të favorshme për të, si dhe të përfitojë çdo përmirësim të kushteve të punës që do të kishte përfitur gjatë mungesës së saj.

Gjithashtu në mbështetje të Direktivës 2010/18 “Për lejen prindërore”, por edhe të ndryshimeve të miratuara në vitin 2014 në ligjin nr. 7703, datë 11.05.1993 “Për sigurimet shoqërore në RSH”, të njihet e drejta e lejes prindërore apo lejes së birësimit për të dy prindërit, Zyra rekomandon t’i njohë të drejtën e lejes së birësimit edhe burrave. Një ndryshim i tillë kërkon edhe ndryshim të kushteve për përfitimin e sigurimeve shoqërore.

Gratë shtatzëna që kanë lindur fëmijë, të cilat janë kthyer në punë 60 ditë pas lindjes së fëmijës, nënat me fëmijë në gji, sipas paragrafit 1 të nenit 108 nuk janë të detyruara të kryejnë punë nate, por nga ky formulim nuk është e qartë nëse punëmarrësja mund të punojë gjatë natës me pëlqimin e saj. Për një përjasje më të përgjithshme për mbrojtjen e grave gjatë dhe mbas shtatzënisë, si dhe për të shmangur presionin ndaj saj për të punuar natën, mendoj që limiti kohor, pas lindjes së fëmijës ose birësimit të tij, nuk duhet të jetë më i shkurtër se mosha 1 vjeç e fëmijës. Ky sugjerim mendoj se vjen në përputhje dhe me frymen e nenit 7 të Konventës nr. 171 të ONP-së, i cili kërkon të ofrohet një alternative për punën gjatë natës për punëmarrëset gra, si për shembull punë ekuivalente ose e ngjashme gjatë ditës, për një periudhë prej të paktën 16 javësh, nga të cilat të paktën tetë javë para ditës së pritshme të lindjes së foshnjës, ose për periudha më të gjata kohe nëse kjo gjë është e nevojshme për shëndetin e nënës dhe të fëmijës. Përveç transferimit në një punë që kryhet gjatë ditës, Konventa nr. 171 parashikon dhe zgjatjen e mundshme të lejes së lindjes dhe kërkon më tej mbrojtjen e punëmarrëseve gra nga pushimi i padrejtë nga puna gjatë periudhave të sipërpërmendura dhe ruajtjen e nivelit të të ardhurave dhe përfitimeve në përpjesëtim me statusin, nivelin e punës dhe mundësisë për ngritje në detyrë.

Për sa i përket përcaktimeve të nenit 6 të Konventës nr. 171 të ONP-së “Për punën e natës”, mendoj se Kodi në nenin 108 duhet të ofrojë një mbrojtje më të mirë duke parashikuar që punëmarrësit që janë të papërshtatshëm në mënyrë të përhershme për të punuar gjatë natës, por që nuk janë domosdoshmërisht të papërshtatshëm për të punuar gjatë ditës, ose të kenë mundësinë të transferohen në një punë të ngjashme për të cilën ata janë të përshtatshëm; ose në rast se transferimi i tyre në një punë tjetër nuk është praktik, gëzojnë të njëjtat përfitime si, pagesë papunësie, sëmundjeje ose paaftësie, si dhe punëmarrësit që janë zakonisht të papërshtatshëm për punë. Po ashtu,

³⁴² Për rastet e lejes së birësimit

punëmarrësit që janë përkohësisht të papërshtatshëm për punë gjatë natës, gëzojnë të njëjtën mbrojtje ndaj pushimit nga puna si dhe punëmarrësit e tjerë që nuk mund të punojnë gjatë natës për shkak të arsyeve shëndetësore.

Me qëllim harmonizimin e Kodit të Punës me Direktivën 94/33/KE “Mbi mbrojtjen e të miturve në punë”, konkretisht nenin 4 të saj është e rëndësishme që në **nenin 98 “Moshë minimale”**, mosha 14 vjeç të ndryshohet në 15 vjeç në të gjithë nenin. Më tej në të parashikohet që të miturit nga mosha 15 deri në 16 vjeç mund të punësohen gjatë pushimeve shkollore vetëm në punë të lehta që nuk dëmtojnë shëndetin dhe formimin e tyre.

Në nenin 106 të Kodit të Punës, duhet të ketë një paragraf i cili të mund të mbrojë gruan ndaj punësimit në punë të vështira. Në fakt vendosja e një mbrojtje të tillë të zgjeruar mund të pengojë apo kufizojë të drejtën për punësim të gruas, ndërkohë që shteti ka detyrimin që të marrë masa për të garantuar vendosjen e detyrimeve ndaj punëdhënësve që veprojnë në këto sektor apo aktivitete, për kryerje të procesve të punës pa u dëmtuar siguria dhe shëndeti i punëmarrësve. Gjithsesi përfshirja e këtij rregullimi në Kodin e Punës duhet të vlerësohet në mënyrë të integruar me legjislacionin shqiptar në fuqi për çështjet e sigurisë dhe shëndetit në punë, si dhe rregullat teknike përkatëse të miratuara për çdo degë apo aktivitet ekonomik. Vetëm pasi të jenë siguruar të gjitha këto garanci si dhe të vlerësohet që zbatimi i tyre është efektiv, mund të flasim për një përcaktim që nëse do të vendoset kaq i zgjeruar për gratë do të kufizojë të drejtën e tyre për punë.

KREU X

”

KONKLUZIONE

Mbështetur në analizën e zhvilluar në këtë studim lidhur me garantimin e të drejtës për punë, mbrojtjen shoqërore të saj dhe punësim, si dhe vlerësimet krahasimore të legjislacionit shqiptar me instrumentet ligjore të BE-së dhe aktet ndërkombëtare më të rëndësishme për këto të drejta, u konsatua gjendja aktuale e standardeve të këtyre të drejtave në Shqipëri, por edhe detyrimet të cilat shtrohen përpara shtetit shqiptar gjatë procesit të anëtarësimit në BE.

1. Edrejta për punë dhe mbrojtje shoqërore të saj, sipas Kushtetutës dhe legjislacionit shqiptar u njihet të gjithë individëve, si shtetasve shqiptarë apo edhe të huajve, në përputhje me parimin kushtetues të lirisë dhe atë të barazisë.

Legjislacioni shqiptar 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.

2. Disa institute të rëndësishme të së drejtës së punës, janë bërë pjesë e instrumenteve të rëndësishme ndërkombëtare të të drejtave të njeriut, por njohja e të drejtave të caktuara të punës si të drejta të njeriut, nuk nënkupton se të drejtat e njeriut shpëtojnë të drejtën e punës, si një fushë e studimit. Kjo nënkupton se disa të drejta të punës janë të drejta rigorozë normative dhe këto duhet të pasqyrohen në ligj.

Gjithashtu u konstatua se edhe në Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, në kapitullin për të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, në brendinë e tij janë trajtuar një pjesë e të drejtave, parimeve apo instituteve të rëndësishme të së drejtës së punës. Bazuar edhe në jurisprudencën e Gjykatës, ai që përbën një element shumë të rëndësishëm është fakti se ata që janë të angazhuar për mbrojtjen e interesave të punëmarrësve, mund të përdorin me sukses interpretimet e saj për konsiderimin e disa prej të drejtave të punës si të drejta dhe liri themelore të njeriut.

3. Në Kushtetutën e RSH, në nenin 26 të saj përcaktohet se askujt nuk mund t'i kërkohet të kryejë një punë të detyruar, përveç se në rastet e përcaktuara shprehimisht në legjislacion. Në këtë dispozitë kushtetuese është përcaktuar jo vetëm ndalimi i punës së detyruar, por edhe rastet në të cilat një personi mund t'i kërkohet të kryejë punë të detyruar. Vlerësoj se përcaktimet e Kushtetutës janë në përputhje me parashikimet e nenit 4 të Konventës Europiane të të Drejtave të Njeriut, duke dëshmuar në këtë mënyrë rëndësinë që kanë përcaktimet e këtij akti ndërkombëtar për të drejtat dhe liritë themelore të njeriut në Shqipëri.

4. Kushtetuta, legjislacioni shqiptar në fuqi, garantojnë të drejtën e organizimit të punëmarrësve me qëllim mbrojtjen e interesave të punëmarrësve si dhe ushtrimin

e lirive sindikale në përputhje me përcaktimet e instrumenteve ligjore të BE-së dhe akteve ndërkombëtare.

Organizatat e punëmarrësve sipas legjislacionit shqiptar:

- a) luajnë një rol të rëndësishëm në marrëdhëniet juridike kolektive, si dhe gjatë zbatimit të tyre, pasi përfaqësojnë interesat e punëmarrësve, për të garantuar një punë në kushte të denja për ta, në përputhje me të drejtat e përcaktuara në legjislacionin në fuqi, por edhe në mbrojtjen e tyre profesionalisht, juridikisht dhe ekonomikisht;
- b) kanë një rol të rëndësishëm jo vetëm në parashikimin në kontratat kolektive të të drejtave të punëmarrësve, por edhe në drejtim të garantimit nga anëtarët e saj, të detyrimeve që ato marrin përsipër në këtë marrëdhënie kolektive të punës.

5. E drejta e grevës si një e drejtë kushtetuese, e parashikuar në instrumentet ligjore të BE-së dhe aktet ndërkombëtare, **garantohet për punëmarrësit, sipas kushteve të përcaktuara në ligj.** Dispozita kushtetuese ka përcaktuar rolin garant të shtetit për ushtrimin e kësaj të drejte nga çdo punëmarrës, me kusht që kjo grevë të ndërmerret vetëm për çështje që lidhen me marrëdhëniet e punës. Ajo ushtrohet nga organizatat e punëmarrësve të cilat kanë personalitet juridik, për zgjidhjen e kërkesave të tyre ekonomike dhe shoqërore.

Shtetet anëtare janë parimisht të lirë për të përcaktuar kushtet dhe procedurat për ushtrimin e së drejtës për grevë; ato, në ushtrimin e kësaj kompetence, duhet të veprojnë në përputhje me ligjet e BE-së.³⁴³ Bazuar në vendime të GJD-së³⁴⁴, mund të themi se në qoftë se e drejta për të ndërmarrë veprime kolektive, duke përfshirë të drejtën e grevës, **duhet të njihet si e drejtë themelore, ushtrimi i saj mund të jetë subjekt i kufizimeve të caktuara.**

6. Traktati i BE-së njih 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.**

Domethënia e këtij përcaktimi të BE-së është se Republika e Shqipërisë në momentin e anëtarësimit:

- a) nuk është e nevojshme që të ketë harmonizuar, apo bërë unik legjislacionin e saj të punësimit me atë të shteteve anëtare të BE-së;
- b) në legjislacionin nacional duhet të gjejnë shprehje parimet dhe politikat e punësimit të cilat janë përcaktuar në udhëzuesit e Këshillit për periudhën respektive.

7. Bashkimi European kontribuon gjithashtu duke nxitur bashkëpunimin dhe veprimin e shteteve anëtare për përmirësimin e mjedisit të punës, për të mbrojtur shëndetin dhe sigurinë e punonjësve, kushtet e punës, dhe mbrojtjen shoqërore të saj, **në mënyrë që të mundësohet harmonizimi i legjislacioneve dhe politikave të tyre,**

³⁴³ CJCE, 11 dhjetor 2007, çësht. C-438/05, paracit., nr 40. — CJCE, 18 dhjetor 2007, çësht. C-341/05, paracit., nr 87. — Rap. CJCE, 11 dhjetor 2007, çësht. C-438/05, paracit., nr.53, prej nga shihet se "fakti që një marrëveshje apo aktivitet është i përjashtuar nga fusha e zbatimit të dispozitave të Traktatit mbi konkurrencën nuk do të thotë se kjo marrëveshje apo aktivitet përjashtohen gjithashtu nga fusha e zbatimit të dispozitave të Traktatit për lëvizjen e lirë të mallrave, personave dhe të shërbimeve, që nga momenti kur ato dispozita plotësojnë njëra-tjetrën në drejtim të implementimit të veçantë."

³⁴⁴ Referoju rasteve "Viking" dhe "Laval", faqe 63

ruajtja, përmirësimi, mbrojtja e duhur shoqërore, me qëllim ruajtjen në periudhë afatgjatë të punësimit të lartë dhe luftën kundër përjashtimit social.

Pra, lidhur me këto çështje pranohet larmishmëria e legjislacioneve dhe politikave kombëtare të shteteve anëtare, **por synohet dhe favorizohet harmonizimi i legjislacioneve të kushteve të punës, mbrojtjes shoqërore të saj.**

8. Direktivat e BE-së janë të detyrueshme vetëm për rezultatin që duhet arritur, ndaj ato duhet të transpozohen në kuadrin ligjor kombëtar, duke i lënë kështu vetë shteteve anëtare zgjedhjen e teknikës, formën dhe mjetet e zbatimit të saj. Në këtë kuptim Direktivat e BE-së duhet të transpozohen në legjislacion shqiptar të së drejtës për punë dhe mbrojtje shoqërore të saj, gjatë periudhës drejt anëtarësimit në BE. Më tej, në momentin e anëtarësimit të Shqipërisë në BE, Direktivat duhet të kenë zbatim të drejtpërdrejtë në subjektet përfituese shqiptare

9. Instrumentet komunitare në fushën e punësimit, kryesisht janë akte që përmbajnë rregullime të cilat orientojnë dhe udhëzojnë shtetet anëtare për politikën që duhet të hartojnë, por në këto instrumente ka edhe akte, rregullat e të cilave janë të detyruara për t'u transpozuar në kuadrin ligjor të brendshëm apo që janë të detyrueshme në tërësinë e tyre. Kuptohet që në rastin e këtyre të fundit, Republika e Shqipërisë duhet të harmonizojë legjislacionin e saj me instrumentet ligjore të BE-së.

Kështu, lidhur me detyrimin e përcaktuar në Direktivat e BE-së për mosdiskriminimin në bazë shtetësie, race, gjinie, besimi, paaftësie për punë, për veçorinë që ka ky tip akti, mendoj se:

- 1) në rregullimet ligjore që janë bërë në Kushtetutën e RSH dhe legjislacionin shqiptar të punësimit, theksohet apo nënkuptohet që personat trajtohen në mënyrë të barabartë;
- 2) për sa i përket zbatimit në praktikë të këtij parimi, nuk mund të arrihet në një konkluzion, për aq kohë sa Inspektorati Shtetëror i Punës, si institucion që mbikëqyr zbatimin e legjislacionit të punës, nuk ka të dhëna të përpunuara për këtë çështje.

10. Mbrojtja shoqërore e punës, rregullat e parashikuara për kushtet e punës në legjislacionin shqiptar, pasqyrojnë plotësisht dispozitat e *acquis* të BE-së në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë, veçanërisht Direktiva Kuadër 89/391/KKE “Për paraqitjen e masave për të inkurajuar përmirësimet në sigurinë dhe shëndetin e punëtorëve në punë”, si dhe të përcaktimeve të Konventës nr. 155 të ONP-së “Për sigurinë në punë dhe shëndetin të punëtorëve dhe ambientit të punës”.

Parashikimet ligjore lidhur me rreziqet e sigurisë dhe shëndetit në punë me të cilat mund të përballen grupet e veçanta, gratë dhe fëmijët, gjatë marrëdhënieve të punës, janë pjesërisht të përafuara me Direktivën 94/33/KKE “Për mbrojtjen e të rinjve në punë”, dhe Direktivën 92/85/KKE “Për futjen e masave për të inkurajuar përmirësimet në sigurinë dhe shëndetin në punë të punëtorëve shtatzëna dhe punëtorëve të cilat kanë lindur ose janë në gj”.

Mbrojta e siguruar për gratë në aktet ndërkombëtare, por edhe legjislacionin shqiptar nuk kufizohet vetëm për gra të cilët janë në marrëdhënie pune ose profesioni, por ajo gjithashtu mbulon mundësitë e hyrjes në punësim ose në një profesion si edhe hyrjen në një trajnim pa të cilën nuk do të kishte mundësi të vërtetë për pranim në punësim dhe profesion, pra ajo e sheh të lidhur ngushtë barazinë gjinore me barazinë në karrierën profesionale, trajnim, etj. Megjithatë duhet patur në vëmendje se masat/veprimet nuk konsiderohen diskriminuese kur ato bazohen në kërkesa të rëndësishme dhe të natyrshme për kryerjen e një pune të caktuar.

11. Karta e të Drejtave Themelore të BE-së është akti që ka përfshirë në përmbajtjen e saj dy dispozita që parashikojnë rregullime të posaçme për fëmijët. Sipas nenit 24 të saj, fëmijët kanë të drejtën e mbrojtjes dhe kujdesit të nevojshëm për mirëqenien e tyre si dhe mund të shprehin lirisht pikëpamjet e tyre të cilat merren në konsideratë për çështje me interes për ta, në përputhje me moshën dhe pjekurinë e tyre.

Karta nuk vendos rregulla të detajuara për mbrojtjen e fëmijëve, ndalimin e punës së tyre si dhe punësimin e të rinjve, por përcakton parime të përgjithshme të cilat shtetet anëtare duhet t'i zbatojnë me rregulla të detajuara në legjislacionin e tyre të brendshëm. Ajo që është e rëndësishme është që të gjitha këto legjislacione të brendshme duhet të garantojnë interesin më të lartë të fëmijës dhe mirëqenien e tyre.

Ekzistojnë *acquis* të BE-së, të cilat përcaktojnë rregulla apo detyrime lidhur me fëmijët në çështje të veçanta si p.sh. siguria dhe shëndeti në punë, drejtësia për të miturit etj. Përafrimi i këtyre akteve komunitare me legjislacionin shqiptar bëhet në ligjet specifike të fushave të cilat rregullojnë çështjen konkrete, duke detajuar mënyrën e realizimit dhe garantimit të kësaj të drejte.

Në përmbajtjen e Direktivës 94/33/KKE, ka rregulla të përgjithshme lidhur me ndalimin e punës së fëmijëve, si dhe parashikime komplekse dhe teknike, të cilat shtetet anëtare duhet t'i përshtasin në legjislacionin e tyre të brendshëm. Pra, legjislacioni evropian tregon një qasje pozitive në lidhje me garantimin dhe mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve, duke marrë masa dhe orientuar shtetet anëtare në hartimin e programeve dhe ngritjen e mekanizmave socialë, parandalues dhe kontrollues për eliminimin e fenomeneve të punës së fëmijëve, problemeve që cenojnë sigurinë dhe shëndetin në punë të punëmarësve me moshë të re

Parashikimet në ligjin 10237/2010 “Për sigrinë dhe shëndetin në punë”, për mbrojtjen e fëmijëve në punë, është në përputhje të plotë me nenin 15 të Direktivës kuadër të BE-së si dhe ka një pajtueshmëri të pjesshme me Direktivën e 94/33/KKE e 22 qershorit 1994 "Për mbrojtjen e të rinjve në punë".

Pavarësisht se ligji për mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve nuk e trajton brenda mekanizmave institucionale të përcaktuar në të, autoriteti monitorues i respektimit dhe promovimit të të drejtave të dhe lirive themelore të fëmijëve është Avokati i Popullit. Ndryshimet e fundit në ligjin “Për Avokatin e Popullit”, kanë parashikuar një Komisioner për Mbrojtjen e të Drejtave të Fëmijëve, brenda institucionit të Avokatit të Popullit.

12. TFBE-ja ka parashikuar se pa cenuar dispozitat e tjera të Traktateve brenda kufijve të kompetencave që ato i japin Bashkimit, Këshilli duke vendosur me unanimitet sipas një procedure të posaçme legjislative dhe pasi merr pëlqimin nga Parlamenti Europian, mund të marrë masat e duhura për të luftuar diskriminimin për shkak të gjinisë, origjinës racore ose etnike, fesë ose besimit, aftësive të kufizuara, moshës ose orientimit seksual.

Direktiva e Këshillit 2000/78/KE vendos një kuadër të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe punë të personave, si dhe **përcakton parime të rëndësishme si ai i mosdiskriminimit ndër të tjera edhe mbi bazë paaftësie** të cilat konsiderohen se vijnë në kundërshtim me arritjen e objektivave të Traktatit, në veçanti me atë të arritjes së niveleve të larta në punësim, të mbrojtjes sociale, të ngritjes së standardit të cilësisë së jetesës, nivelit ekonomik, solidaritetit social si dhe atë të lëvizjes së lirë të personave.

Bazuar në analizën e mësipërme rezulton se standardi i nenit 27 të Konventës së OKB-së për PAK-në është pjesërisht i garantuar në legjislacionin shqiptar. E drejta për punë dhe sigurimin e jetesës me mjete të ligjshme, për personat me aftësi të kufizuara është e kufizuar, jo për shkak të mungesës së parashikimeve në legjislacion shqiptar, por të moszbatimit të dispozitave ligjore në fuqi.

Ka probleme në zbatimin e ligjit për nxitjen e punësimit për punësimin e personave me aftësi të kufizuara, jo vetëm nga subjektet private, por edhe nga institucionet publike në nivel qendror dhe vendor.

Ligji 152/2013 “Për nënpunësin civil” (i ndryshuar) në nenin 20 të tij, për sa i përket kërkesave të përgjithshme të pranimit, theksohet se për pranimin në shërbimin civil, një kandidat duhet të jetë në kushte shëndetësore që e lejojnë të kryejë detyrën përkatëse. Kushti i mësipërm ka përcaktuar se duhet të ketë një vlerësim të aftësisë për punë të kandidatit bazuar në kërkesat dhe përshkrimin e vendit të punës. Gjithsesi vlen të interpretohet dhe të shihet se si administrata publike e ka zbatuar atë dhe do ta zbatojë këtë kusht rast pas rasti, pasi nëse në këtë përjashtim do të kualifikohen të gjithë personat me aftësi të kufizuara, ai mund të konsiderohet si diskriminues dhe vjen në kundërshtim të plotë me përcaktimet për të drejtën për punë dhe punësim të tyre, sipas nenit 27 të Konventës së OKB-së.

13. Parimi i mosdiskriminimit kërkon që si e drejta dhe politikat e shteteve nuk duhet të parashikojnë trajtim të diskriminuar ndaj punëmarrësve të huaj, duke kufizuar hapësirën e dallimeve që një shtet mund të bëjë midis tyre dhe shtetasve të vet. Nëse shtetet parashikojnë dallime në legjislacionin dhe praktikën e tyre ato duhet të japin një justifikim të pranueshëm për këto dallime.

Lëvizja e lirë e njerëzve parashikohet në **nenin 45** të TFBE-së, brenda BE-së sigurohet lëvizja e lirë e punonjësve, e cila përfshin brenda saj edhe ndalimin e diskriminimit për shkak të shtetësisë mes punonjësve të shteteve anëtare, për sa i takon punësimit, shpërblimit dhe kushteve të tjera të punës dhe marrëdhënieve të punës. Mbi sa më sipër, shtetet anëtare bazuar në direktivat dhe rregulloret e nxjerra

nga Këshilli, nxiten që të bashkëpunojnë ngushtë nëpërmjet mekanizmave shtetërore të punësimit, duke shmangur procedura, praktika administrative apo edhe periudha kualifikuese, që punëtorët migrantë të fitojnë të drejtën e punësimit dhe zgjedhjen e lirë të punës.

Direktivat 2000/43/KE “Kundër diskriminimit dhe trajtimit të barabartë pavarësisht origjinës racore apo etnike” si edhe Direktiva 2000/78/KE “Për Mundësi të Barabarta në Punësim dhe Profesion”, parashikojnë shprehimisht ndalimin e diskriminimit për shtetasit e vendeve të treta, përveç rasteve kur diskriminimi ka të bëjë me shtetësinë dhe është i lidhur me dispozitat për hyrjen, qëndrimin dhe punësimin e shtetasve të vendeve të treta.

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.

Kushtetuta ka sanksionuar në brendinë e saj edhe parimin e trajtimit të barabartë të të huajve me shtetasit shqiptarë kur parashikon në nenin 16 të saj se të drejtat dhe detyrimet e parashikuara në Kushtetutë vlejnë si për shtetasit shqiptarë ashtu edhe për të huajt, përveç rasteve kur ushtrimi i tyre është i lidhur shprehimisht me shtetësinë shqiptare. Në trajtimin e të huajve legjisllacioni shqiptar bazohet në parimin e mosdiskriminimit dhe barazisë para ligjit.

Duke iu referuar nenit 49 të Kushtetutës, nga interpretimi i kësaj dispozite kushtetuese mund të theksojmë se edhe për shtetasit e huaj zbatohet e drejta për të fituar mjetet e jetësës bazuar në një punë apo profesion të vetëzgjedhur.

Ndërkohë edhe Kodi i Punës i RSH siguron 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 marrëdhënies 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 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 të fokusuara 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”³⁴⁵, 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 profesion³⁴⁶.

14. Zbatimi i akteve ndërkombëtare mund të bëhet nga një shtet palë në të, nëpërmjet një rregullimi të posaçëm në legjisllacionin e brendshëm kur ai nuk është i

³⁴⁵ Numri CELEX 32009L0050, Fletorja Zyrtare e Bashkimit European, Seria L, Nr. 155, datë 18.6.2009, faqe: 17–29.

³⁴⁶ Numri CELEX 32000L0078, Fletorja Zyrtare e Bashkimit European, Seria L, Nr. 303, datë 2.12.2000, faqe 16–22.

vetëzbatueshëm, apo në mënyrë të drejtpërdrejtë nëse është i tillë. Por një akt ndërkombëtar mund të zbatohet edhe nga gjykatat kombëtare në disa mënyra të cilat sipas doktrinës juridike janë:

- a. zbatimi i drejtpërdrejtë i akteve ndërkombëtare të ratifikuara;
- b. interpretimi i të drejtës kombëtare në frymën e të drejtës ndërkombëtare;
- c. krijimi nga gjykatësi i një parimi të frymëzuar nga e drejta ndërkombëtare;
- d. referencë në të drejtën ndërkombëtare për të mbështetur një zgjidhje të bazuar në të drejtën kombëtare.

Shtetet anëtare janë nën detyrimin për të denoncuar një Konventë vetëm nëse ka një përplasje të qartë ndërmjet Konventës dhe ligjit të BE-së, sidomos kur ky vlerësim është bërë në bazë të një vendimi të GJD-së.³⁴⁷

Aktet ndërkombëtare referohen apo përdoren aspak ose shumë rrallë në arsyetimet e gjykatave shqiptare për të interpretuar, zgjidhur apo orientuar në frymën e një standardi/parimi ndërkombëtar, një çështje gjyqësore në fushën e marrëdhënieve të punës. Kjo mund të jetë për shkak të mosnjohjes se cilat janë aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga RSH, apo të mosnjohjes në mënyrë të detajuar të përmbajtjes së tyre.

15. Implikimet e instrumenteve ligjore do të jenë sipas parashikimeve të mëposhtme:

Direktivat e punësimit dhe mbrojtjes shoqërore të saj, i detyrojnë shtetet anëtare për rezultatet që duhet të arrijnë, por u lënë autoriteteve kombëtare zgjedhjen e formave dhe mjeteve. Ato hyjnë në fuqi me anë të masave që shtetet duhet të marrin për zbatimin e tyre dhe mund ta bëjnë këtë në fushën e marrëdhënieve të punës edhe nëpërmjet marrëveshjeve kolektive të lidhura nga partnerët socialë.

Jurisprudenca e Gjykatës së Drejtësisë është gjithashtu një burim i ligjit të BE-së, pasi ajo interpreton ligjin e BE-së për t'u siguruar se është zbatuar në të njëjtën mënyrë në të gjitha vendet e BE-së. Interpretimet e Gjykatës shumë herë ndihmojnë për të kuptuar drejt aktin ligjor, si dhe për t'u dhënë zgjidhje çështjeve të hapura, problemeve të mundshme, jo vetëm gjatë transpozimit të instrumenteve ligjore të BE-së, por mbi të gjitha në zbatimin e tyre.

Çdo vendim gjyqësor duhet të merret në zbatim të ligjeve të BE-së, edhe kur ligji kombëtar nuk e lejon gjyqtarin që të marrë një masë të tillë.

TFBE-ja lejon përkundërt një procedure të caktuar, edhe përjashtime ndaj masave për përafrimin e legjislacioneve kombëtare të cilat kanë si objekt krijimin dhe funksionimin e tregut të brendshëm. Veçanërisht këto përjashtime duhet të justifikohen nga kërkesa të rëndësishme për mbrojtjen e vendit të punës.

Instrumentet ligjore të BE-së, në fushën e punës dhe mbrojtjes shoqërore të saj, i japin prioritet marrëveshjeve shoqërore.

³⁴⁷ ECJ 30.3.2004, Case C-203/03 Commission v. Austria [2005] ECR, I-935, p.62

Ligji i BE-së ka përparësi nëse janë plotësuar të gjitha kushtet si:

- a) nuk ka kundërshti ndërmjet ligjit të BE-së dhe ligjit të një shteti anëtar në fjalë;
- b) legjislacioni i BE-së është miratuar në mënyrë legjitime dhe është i zbatueshëm;
- c) shtetet anëtare nuk kanë bërë rezerva të dispozitave të veçanta të ligjit të BE-së në fjalë.

Një gjykatë kombëtare, e cila duhet të zbatojnë dispozitat e ligjit të BE-së, është e detyruar t'u japë atyre efektin plotë, dhe nëse është e nevojshme, mund të kundërshtojë zbatimin e një dispozite konfliktuale të legjislacionit kombëtar të shtetit anëtar në fjalë. Kjo gjykatë nuk ka nevojë të kërkojë ose të presë ndryshimin ose shfuqizimin e këtyre dispozitave nga Parlamenti, Qeveria ose Gjykata Kushtetuese.

Sa i përket parimit të zbatueshmërisë së drejtpërdrejtë, duke qenë se ai nënkupton që dispozitat e ligjit të BE-së duhet të zbatohen plotësisht dhe në mënyrë uniforme në të gjitha shtetet anëtare nga data e hyrjes së tyre në fuqi, atëherë për shtetet anëtare të reja, përfshirë edhe Shqipërinë, nuk do të jetë e nevojshme që për zbatimin e tyre të transpozohen instrumentet ligjore të BE-së, në legjislacionin kombëtar të këtyre shteteve.

Janë drejtpërdrejt të zbatueshme, Traktatet themeluese³⁴⁸, Rregulloret, në përputhje me dispozitat e paragrafit 2 të nenit 288 të TFBE-së, Vendimet për të gjitha subjektet e tyre dhe, në rast se ato nuk janë të përcaktuara, nga shtetet anëtare të BE-së, dhe Marrëveshjet ndërkombëtare lidhur ndërmjet BE-së dhe vendeve të treta, si dhe ndërmjet BE-së dhe organizatave ndërkombëtare që nuk kërkojnë miratimin dhe zbatimin e masave legjislative në BE-së apo nivel kombëtar.

Lidhur me efektin e drejtpërdrejtë të ligjit të BE-së, sipas praktikës gjyqësore të Gjykatës së Drejtësisë, në qoftë se dispozitat e një Direktive janë të pakushtëzuara dhe sa duhet të qarta, individët mund të paraqiten para gjykatave kombëtare të shtetit, në rastet kur ai ka dështuar të zbatojë Direktivën në ligjin e brendshëm deri në fund të periudhës së paraparë ose kur ai ka dështuar për të zbatuar korrektësisht Direktivën.

Shqipëria nuk është ende një shtet anëtar i BE-së, pra:

- a) parimi i efektit të drejtpërdrejtë të ligjit të BE-së nuk është i zbatueshëm derisa të jemi bërë pjesë e BE-së. Dispozitat e Marrëveshjes së Stabilizim-Asociimit Shqipëri-BE, kanë efekt të drejtpërdrejtë vertikal në kuptimin e parashikuar në jurisprudencën e GJD-së, sepse ato janë të qarta, të pakushtëzuara dhe të sakta, ndaj shtetasit shqiptarë mund të mbështeten në parashikimet e saj, në gjykatat shqiptare.
- b) parimi i përgjegjësisë për shkelje ligjit të BE-së nuk është i zbatueshëm derisa ajo të jetë bërë pjesë e saj. Shqipëria, si një shtet sovran, ka sistemin e vet ligjor dhe siç shihet formalisht, nuk ka lidhje me sistemin ligjor të BE-së, prandaj në këto momente nuk mund të themi se ekzistojnë mundësi për shkelje të ligjit të BE-së, por ajo është natyrisht përgjegjëse para gjykatave vendase, për shkeljen e legjislacionit të zbatueshëm.

³⁴⁸ Joined cases 9 and 58-65, Judgment of the Court of 2 March 1967 Acciaierie San Michele SpA (in liquidation) v High Authority of the ECSC, European Court reports, p. 00001.

Edhe pse kriteret e përgjegjësive të shteteve dhe të së drejtës për kompensim, janë formuluar nga GJD-ja, si çështje të ligjit të BE-së, çështja e kompensimit që duhet t'u jepet personave të drejtat e të cilëve janë cenuar, është lënë për t'u trajtuar në legjislacionin kombëtar të shteteve anëtare të BE-së.

Gjykata vetëm tregoi se kushtet substanciale dhe procedurale të përcaktuara nga ligji kombëtar i shteteve anëtare, mbi kompensimin për dëmin e shkaktuar, nuk duhet të jenë më pak të favorshme sesa ato që lidhen me pretendime të ngjashme në legjislacionin e brendshëm, si dhe nuk duhet të jenë aq kufizuese sa ta bëjnë praktikisht të pamundur ose tepër të vështirë marrjen e kompensimit.

Shqipëria është përgjegjëse për zbatimin e Marrëveshjes së Stabilizim-Asociimit Shqipëri-BE, dhe në parim ajo mund të jetë përgjegjëse për dëmet e shkaktuara ndaj individëve për shkeljen e marrëveshjes prandaj gjykatat shqiptare do të kenë juridiksion në lidhje me këto çështje.

Rekomandime:

1. Për të zbatuar parimin e mbizotërimit të ligjit të BE-së, është i nevojshëm një ndryshim i Kushtetutës së Shqipërisë për të zbatuar parimin e mbizotërimit të ligjit të BE-së.

2. Shqipëria në momentin e anëtarësimit në BE duhet të punojë:

- a) drejt hartimit dhe bashkërendimit të një strategjie për punësimin për t'u përshtatur tregjeve të punës që reagojnë ndaj ndryshimeve ekonomike;
- b) për bashkërendimin e veprimeve brenda Këshillit, duke e konsideruar nxitjen e punësimit si çështje me interes të përbashkët.

3. Në momentin e anëtarësimit të Shqipërisë në BE, legjislacioni shqiptar për të drejtën e punës, mbrotjes shoqërore të saj, duhet t'u përmbahet standardeve të BE-së dhe të parashikojë rregullat e domosdoshme minimale si edhe legjislacionet e shteteve anëtare, por nuk është e detyrueshme të ndërtohet me të njejtën përmbajtje që ka ky legjislacion në shtetet anëtare.

4. Prej anëtarësimit në BE, çdo ligj kombëtar që është në kundërshtim me dispozitat e traktateve europiane, si ato të mëparshme edhe ato të mëpasshme, është i pavlefshëm; ai duhet të shfuqizohet nga juridiksioni kombëtar që i ka miratuar. Ky shfuqizim duhet të bëhet për arsye të transferimit të kompetencave të shteteve në favor të rendit juridik europian dhe për rrjedhojë edhe të Shqipërisë në momentin e anëtarësimit.

5. Nëse pas pranimit të Shqipërisë si shtet anëtar, do të ketë një divergjencë ndërmjet ligjit kombëtar dhe ligjit të BE-së, ky i fundit do të ketë përparësi. Rregulli bazë që duhet të ndiqet në këto raste do të jetë që legjislacioni primar dhe sekondar i BE-së duhet të shikohet si pjesë e sistemit ligjor të shteteve anëtare dhe duhet të aplikohet edhe nga gjykatat e tyre dhe autoritetet kompetente.

6. Pas anëtarësimit të Shqipërisë në BE, mund të vendosen përjashtime në drejtim të zbatimit të së drejtës europiane, si mbrojtja e interesit legjitim dhe i tillë është rasti me monopolin e sistemeve të mbrojtjes shoqërore, ku mund të vlerësohet se këto

përrjashtime duhet të kenë objektiva joekonomike dhe duhet të synojnë ruajtjen e interesave kombëtare që justifikojnë një veprim të nevojshëm, i cili nuk shkon përtej qëllimit legjitim të kërkuar.

7. Pas anëtarësimit në BE, gjykatat shqiptare nuk duhet të shqyrtojnë dhe duhet të lenë mënjanë një gjykim i cili ka formë të prerë dhe, në këtë mënyrë, ka fituar statusin e “*res judicata*”³⁴⁹, por i cili është në kundërshtim me një vendim të mëvonshëm të Gjykatës së Drejtësisë. Pra, parimi i gjësë së gjykuar do të mbizotërojë mbi parimin e epërsisë së ligjit të BE-së.

8. Gjykatat shqiptare që do të vlerësojnë se legjislacioni kombëtar shkel drejtpërdrejt dispozitat e ligjit të BE-së, mund edhe të vendosin të mos e zbatojnë legjislacionin kombëtar. Gjykata e Drejtësisë tregoi qartë, se për shkak të supremacisë së ligjit të BE-së që është drejtpërdrejt i zbatueshëm, “legjislacioni kombëtar ... i cili, sipas gjetjeve të gjykatës kombëtare, përfshin kufizime që janë të papajtueshme me lirinë e krijimit dhe lirinë për të ofruar shërbime ... nuk mund të vazhdojë të zbatohet”.

9. Pas anëtarësimit në BE, individët si pasojë e efektit vertikal të drejtpërdrejtë të normave mund të mbështetet në një dispozitë të ligjit të BE-së, në procedurat kombëtare kundër një shteti anëtar, si dhe si rrjedhojë e efektit horizontal të drejtpërdrejtë mund të kërkojë të mbështetet një dispozitë të ligjit të BE-së, në procedurat kombëtare, kundër një individi tjetër që është një person fizik ose juridik.

10. Hartuesit e ligjeve në Shqipëri për zbatimin e parimeve të zbatimit të dispozitave të BE-së (zbatimit të drejtpërdrejtë apo të përgjegjësisë), duhet të jenë të njohur më parë, në mënyrë që të kuptojnë gjuhën e Rregulloreve, Direktivave, Vendimeve, si dhe jurisprudencës së Gjykatës së Drejtësisë.

11. Organizatat e punëmarrësve sipas legjislacionit shqiptar duhet të rrisin forcën e përfaqësimit dhe të reagimit të punëmarrësve në fazën e lindjes së marrëdhënies juridike kolektive të punës, pasi sa më e përfaqësuar të jetë një organizatë punëmarrësish aq më i fortë është pushteti i saj në fazën e negociimit të kontratës kolektive dhe në garantimin e të drejtave që burojnë për punëmarrësit nga legjislacioni i punës.

12. Sipas legjislacionit shqiptar në fuqi, greva e solidaritet në përkufizimin që ka sot në Kodin e Punës, kufizon lirinë sindikale të organizatave të punëmarrësve, karakterin solidar të kësaj lëvizjeje. Pa solidaritetin e punëmarrësve për të garantuar të drejtat e tyre në marrëdhënien e punës, nuk mund të këtë sindikalizëm. Mbi sa më sipër, vlerësoj se duhet të këtë një riformulim të konceptit të grevës solidare, me qëllim që të mos kemi kufizim të lirisë sindikale, për mbrojtjen e të drejtave të punëmarrësve.

13. Kodi i Punës përmban një listë me shkaqe diskriminimi, të cilës duhet t’i shtohen edhe të tjerë, pasi shtrirja e gjerë e klauzolave kundër diskriminimit shton mundësitë e

³⁴⁹ Një çështje tashmë të gjykuar

mbrojtjes ndaj këtij fenomeni. Sidoqoftë, instrumentet e ndryshëm ligjorë shqiptarë nuk përputhen me njëri-tjetrin për sa i përket rregullave për trajtimin e barabartë³⁵⁰.

14. Për të dhënë një mbrojtje më të mirë grave që nga fillimi i shtatzënisë, mendoj se duhet plotësuar neni 105, në përputhje me parashikimet e nenit 11 të Direktivës 92/85 të BE-së. Kështu mundet që të përcaktohet se për t'u garantuar punëmarrëseve sipas kuptimit të nenit 104 paragrafi 1, ushtrimin e të drejtave të tyre për mbrojtjen e shëndetit dhe sigurisë në punë, duhet parashikuar që të sigurohen të drejtat e punësimit që lidhen me kontratën e punësimit, duke përfshirë ruajtjen e një pagese dhe/ose të drejtën për të marrë një pagesë sipas kuptimit të nenit 104, paragrafi 1.

15. Në rastin e përcaktuar në nenin 104, paragrafi 2, të Kodit të Punës, duhet të sigurohen të drejtat e lidhura me kontratën e punësimit, si dhe ruajtja e një pagese, dhe/ose, e drejta për të marrë një shpërblim të përshtatshëm për punëmarrëset, sipas kuptimit të nenit 104 paragrafi 1. Ky shpërblimi duhet të quhet i përshtatshëm në rast se ai garanton të ardhura të paktën të barasvlershme me ato që punëmarrësja në fjalë do të merrte në rastin e ndërprerjes së veprimtarisë së saj, për shkaqe të lidhen me gjendjen e saj shëndetësore.

16. Realizimi i përshtatjes së arsyeshme të ambienteve të punës për personat me aftësi të kufizuar si nga institucionet e pushtetit qendror e vendor, ashtu edhe nga subjektet private është imediate. Përshtatja e arsyeshme e ambienteve të punës për personat me aftësi të kufizuar do të krijonte mundësi të barabarta në marrëdhëniet e punës. Sigurimi në përqindje të ulëta i transportit të përshtatur nga punëdhënësit sjell efekte në punësimin e personave me aftësi të kufizuar.

³⁵⁰ Kodi i Punës me Ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi

BIBLIOGRAFI

I. Publikime:

1. L. François, "Kepi i stuhive, test i mikroskopisë së të drejtës", Paris, LGDJ, Bruksel, Bruylant, 2001
2. Antoine Lyon-Caen, "E drejta e punës dhe procedurale", në J. de Munck, J. Lenoble dhe M.Molitor, Volumi 2
3. S. Henion-Moreali, "Nocioni i ndërmarrjes në të drejtën sociale komunitare" Drejtësia Sociale, 2001
4. KIRSCHEN dhe I.OMARIEE, "Strategjia Europiane e Punësimit, shembull i takimit mes politikës europiane dhe të drejtës komunitare", Drejtësia Sociale, 2010
5. Ph. MARTIN, "Traktati i Amsterdimit, a do inaugurojë ai një politikë komunitare punësimi?" RTDE, 2000
6. P. POCHET, "Strategjia europiane e punësimit në vitin 2001" Drejtësia sociale 2001, 1090
7. V. DE POULPIQUET, "Fleksibiliteti i punësimit dhe komuniteti europian, në kërkim të një modeli europian prodhimi fleksibël" RTDE, 1999.
8. J.-C. Piri, Traktati i Lisbonës: "Analiza ligjore dhe Politike (Studime Cambridge në Drejtës Europiane dhe Politike), Cambridge University Press, 2010.
9. B. Teyssié, "Përfaqësimi në Sindikata në të Drejtën Komunitare" Mélanges X. Blanc jouvan, 2005
10. M.-A. Moreau "Rregullore dhe direktiva në fushën sociale dhe normat sociale Europiane" botim Pantheon-Assas, 2000
11. Catherine Barnard "Ligji i punësimit i BE-së" second edition/Oxford EC Law Library
12. M.-E. BLAS LÔPEZ, "Kudri i veprimit të partnerëve socialë europianë, pamja, ndryshimet dhe sfidat në kohën e globalizimit" *E drejta sociale*, 2006
13. G Morris, "Liria e Asociimit dhe Interesat e Shtetit",
14. Ewing, Gearty dhe Hepple "Të drejtat e njeriut dhe ligji i punës" Mansëll, 1994.
15. P O'Higgins, "Bashkëveprimi i ONP-së, Këshilli i Europës dhe Standarde të Punës të Bashkimit Europian", Hepple (ed)
16. CUP "Të drejtat e punës dhe sociale në një kontekst global" 2002
17. T. Novitz dhe C Fenwick (eds), "Të drejtat e njeriut në punë", Hart, 2010
18. P. Alston (ed), "Të drejtat e punës si të drejta të njeriut", OPB, 2005
19. J. Fudge, 'Konstitucionalizimi i të Drejtave të Punës në Europë', në Campbell, Ewing dhe Tomkins
20. "Mbrojtja ligjore e të drejtave të njeriut" Ese skeptike, OPB, 2011
20. KD Wing, "Aktet e të drejtave të njeriut dhe e drejta e punës", (1998) *Industrial Law Journal*
21. Lord Wedderburn, "Liria e bashkimit dhe e drejta e organizimit? Ligji i përbashkët dhe Burimet ndërkombëtare" in Wedderburn (ed), "Të drejtat e punësimit në Britani dhe Europë" Lawrence and Wishart, 1991
22. H. Collins, "Mbrojtja e lirive civile në vendin e punës", (2006) 69 *Modern Law Review*
23. T. Novitz "Mbrojtja europiane dhe ndërkombëtare e të drejtës së grevës" OUP, 2003
24. V. Mantouvalou, "Jeta e punës dhe private", (2005) *European Law Review*
25. Livio Paladini, "Diritto Costituzionale", CEDAM, Padova, 1991

26. Codex, Kluwer Law International “E drejta e punës europiane dhe e drejta e sigurimeve shoqërore”
27. M. BIAGI, “Impakti i Strategjisë europiane të punësimit në të drejtën e punës dhe marrëdhëniet industriale”, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vëll.16, nr. 2, 2000;
28. H. BORSTLAP, “Marrëdhëniet industriale moderne, kusht për rritjen e punësimit në Europë, një këndvështrim hollandez”, Volumi 15, nr. 4, 1999
29. J.CHOZAS PEDRERO, “Procesi i Luksemburgut dhe eksperiencia spanjolle”, Volumi 15, nr.4, 1999
30. J.H. PEDERSEN, “Çështje kryesore në politikat e tregut të punës në Danimarkë sië janë paraqitur në Plan Veprimin Kombëtar Danez”, Volumi 15, nr. 4, 1999
31. J. GOETSCHY, “Strategjia Europiane dhe Metoda e Koordinimit të Hapur, mësimet dhe perspektiva”, Volumi 9, nr. 2
32. M.-D. Garabiol-Furet: “*A mund të nxisë partneriteti social idenë europiane?*” RMC 2006,
33. E. Mazuyer, “Instrumentet ligjore të dialogut social europian, vendi dhe përpjekjet për dialog”, *E drejta sociale*, 2007
34. P.Chauvette, “Veprimet kolektive të sindikatave në rrjetën e lirive komunitare të ndërmarrjeve”, *Drejtësia sociale* 2008
35. J.-M. Denis, “Mobilizimet kolektive europiane, nga dobësitë tek nevoja për aleancë”, *Drejtësia Sociale* 2006
36. P. Rodière, “E drejta e grevës dhe e drejta për negociata kolektive” RTD 2008,
37. B. Teyssie, “Përshkrimi i së drejtës komunitare mbi konfliktet kolektive” JCP, 2008.
38. B. Teyssié, “E Drejta e lokaut-it”, *Drejtësia Sociale* 1994
39. M. Verdier dhe A. Lyon-Caen, “Mbi lokaut-in dhe Marrëveshjen Europiane për Politikën Sociale” *Drejtësia Sociale*, 1995
40. Prof.dr. Kudret Çela “E drejta e Punës”, Tiranë, 2010
41. “E drejta Kushtetuese”, Prof. Aurela Anastasi, Tiranë, 2004

II. Akte ndërkombëtare:

1. Akti Unik Europian
2. Traktati Mastrohit
3. Traktati i Amsterdami
4. Traktati i Nisës
5. Traktati i Funkcionimit të Bashkimit Europian (Traktati i Lisbonës)
6. Karta e të Drejtave Themelore e Bashkimit Europian
7. Karta e të Drejtave Themelore të Punëtorëve
8. Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut e OKB-së
9. Konventa e OKB-së “Për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj Grave”
10. Konventa e OKB-së “Për të drejtat e personave me aftësi të kufizuara”
11. Konventa e OKB-së “Për të drejtat e fëmijëve”
12. Pakti i të Drejtave Civile dhe Politike i OKB-së
13. Pakti i të Drejtave Sociale, Ekonomike dhe Kulturore i OKB-së
14. Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut e KiE-së
15. Karta Sociale Europiane e Rishikuar e KiE-së

16. Konventa nr. 29 e ONP-së “Mbi punën e detyruar” e vitit 1930;
17. Konventa nr. 105 e ONP-së “Mbi ndalimin e punës së detyruar”, e vitit 1957
18. Konventa nr. 111 e ONP-së “Për ndalimin e diskriminimit në punësim”
19. Konventa nr. 100 e ONP-së “Mbi pagën e barabartë”
20. Konventa C87 e ONP-së “Për lirinë e organizmit dhe mbrojtjen e të drejtës për t’u organizuar”
21. Konventa C98 e ONP-së “Për të drejtën për t’u organizuar dhe marrëveshje kolektive”
22. Konventa nr. 168 e ONP-së “Për nxitjen e punësimit dhe mbrojtjen nga papunësia”
23. 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 publik”
24. Konventa nr. 138 e ONP-së “Moshë minimale për punë”
25. Konventa nr. 182 e ONP-së “Format më të këqija të punës së fëmijëve”
26. Konventa nr. 29 e ONP-së “E punës së detyruar”
27. Konventa nr. 105 e ONP-së “Për eliminimin e punës së detyruar”
28. Konventa nr. 103 e ONP-së “Për mbrojtjen e shtatzënisë”
29. Konventa nr. 183 e ONP-së “Për mbrojtjen e amësisë”
30. Konventa nr. 156 e ONP-së “Punëtorët me përgjegjësi familjare”
31. Konventa nr. 171 e ONP-së “Për punën e natës”
32. Konventa nr. 177 e ONP-së “Për punën në shtëpi”
33. Konventa nr. 175 e ONP-së “Për punën me kohë të pjesshme”
34. Konventa nr. 155 e ONP-së “Për shëndetin dhe sigurinë në punë”
35. Konventa nr. 182 e ONP-së “Për format me të rënda të punës së fëmijëve”
36. Konventa nr. 181 e ONP-së “Për agjencitë private të punësimit”
37. Konventa nr. 78 e ONP-së “Për kontrollin mjekësor të të rinjve (në sektorin joindustrial)”
38. Konventa nr. 77 e ONP-së “Për kontrollin mjekësor të të rinjve (në sektorin industrial)”
39. Konventa nr. 16 e ONP-së “Për kontrollin mjekësor të të rinjve (në sektorin detar)”
40. Konventa nr. 6 e ONP-së “Për punën e natës së të rinjve (në sektorin industrial)”
41. Konventa e OKB-së mbi statusin e personave pa shtetësi e vitit 1954 dhe Konventa e OKB-së për reduktimin e pashtetësisë
42. Konventa ndërkombëtare e OKB-së “Për Mbrojtjen e të drejtave të të gjithë punëtorëve migrantë dhe anëtarëve të familjeve të tyre
43. Konventa nr. 97 e ONP-së “Mbi migracionin për motive punësimi”
44. Konventa nr. 143 e ONP-së “Mbi punëtorët migrantë”
45. Rekomandimi nr. 151 i ONP-së “Për punëtorët migrantë”
46. Konventa Europiane për statusin ligjor të migrantit
47. Direktiva 94/33/KKE “Për mbrojtjen e punonjësve të rinj në punë”
48. 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”.
49. Direktiva 96/34/KE “Për lejen prindërore”
50. Direktiva e ndryshuar 2006/54/KE “Për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta për burrat dhe gratë në çështje të punësimit dhe profesionit (e ribërë)”
51. Direktiva 2000/78/KEE “Për një kuadër të përgjithshëm për trajtim të barabartë në punësim dhe profesion”

52. Direktiva 94/95/KKE “Mbi komitetet e ndërmarrjeve europiane”
53. Direktiva 2003/88/KKE “Mbi organizimin e kohës së punës”
54. Direktiva 89/391/KKE “Për marrjen e masave për nxitjen e përmirësimit për sigurinë dhe shëndetin e punëtorëve në punë”
55. Vendim i Këshillit 2010/70/BE “Udhëzimet për politikat e punësimit në shtetet anëtare”

III. Legjislacioni shqiptar:

1. Kushtetuta
2. Kodi Punës i Republikës së Shqipërisë
3. Ligji nr. 10 237 datë 18.2.2010 “Për sigurinë dhe shëndetin në punë”
4. Ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”
5. Ligji nr.7995, datë 20.09.1995 “Për nxitjen e punësimit” (i ndryshuar)
6. Ligji nr.10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”
7. Ligji nr. 108/2013 “Për të huajt”
8. Ligji nr. 93/2014 “Për përfshirjen dhe aksesueshmërinë e personave me aftësi të kufizuara”
9. Ligji nr. 8626, datë 22.06.2000 “Statusi i invalidit para-tetraplegjik”
10. Ligji nr.8872, datë 29.03.2002 “Për arsimin dhe formimin profesional në Republikën e Shqipërisë”
11. Ligji nr. 9970, datë 24.07.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”,
12. Vendimi i Këshillit të Ministrave nr. 248, datë 30.4.2014, “Programi i nxitjes së punësimit të personave me aftësi të kufizuara”
13. Vendimi i Këshillit të Ministrave nr. 207, datë 09.05.2002 “Për përcaktimin e punëve të vështira dhe të rrezikshme”
14. Vendimi i Këshillit të Ministrave nr. 384, datë 20.05.1996 “Për mbrojtjen e të miturve në punë”
15. 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. Çështje gjyqësore:

1. Çështja C-277/99 *Doris Kaske v Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Wien, Rec.*, fq.1261. RJS 2/6, nr. 755
2. Çështja C-184/89 *Helga Nimz v Freie und Hansestadt Hamburg*, fq. 227 dhe 246,
3. Çështja *Schmidt and Dahlstrom v Sweden*, nr. 5589/72,
[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57574#{"itemid":\["001-57574"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57574#{)
4. Çështja *National Union of Belgian Police v Belgium*, nr. 4464/70,
[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57435#{"itemid":\["001-57435"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57435#{)
5. Çështja *Young, James and Webster v UK*, nr. 7601/76 dhe 7806/77,
[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57608#{"itemid":\["001-57608"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57608#{)

6. Çështja *Sidabras and Dziautas v Lithuania*, nr. 55480/00 dhe 59330/00,
[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-61942#{"itemid":\["001-61942"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-61942#{)
7. Çështja *Siliadin v France*, nr. 73316/01,
[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-69891#{"itemid":\["001-69891"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-69891#{)
8. Çështja *Rantsev v Cyprus and Russia*, nr. 26965/04,
[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-96549#{"itemid":\["001-96549"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-96549#{)
9. Çështja *Wilson and Palmer v UK*, nr. 30668/96, 30671/96 and 30678/96,
[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-60554#{"itemid":\["001-60554"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-60554#{)
10. Çështja *Demir and Baykara v Turkey*, nr. 34503/97,
[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-60554#{"itemid":\["001-60554"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-60554#{)
11. Çështja *Van der Musselle kundër Belgjikës*, nr. 8919/80
[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57591#{"itemid":\["001-57591"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57591#{)
12. Çështja *Stendel kundër Gjermanisë*
<http://caselaë.echr.globe24h.com/0/0/germany/2010/09/14/steindel-v-germany-100801-29878-07.shtml>.
13. Çështja *James and others v Britanisë së Madhe* nr. 8793/79,
[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57507#{"itemid":\["001-57507"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57507#{)
14. Çështja *Rasmussen v Danimarkës* nr. 8777/79,
[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57563#{"itemid":\["001-57563"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57563#{)
15. Çështja C-45/09, *Gisela Rosenblatt v Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH*,
<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=78726&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=170412>
16. Çështja *Palau Martinez kundër Francës*, nr. 64927/01.
[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-61548#{"itemid":\["001-61548"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-61548#{)
17. Çështja C-438/05 *The International Transport Workers' Federation and The Finnish Seamen's Union v Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti*.
<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=71495&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=171054>
18. Çështja C-341/05 *Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avd. 1, Byggettan, Svenska Elektrikerförbundet*
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62005CJ0341&from=EN>
19. Çështja *Pellegrin v France*, nr. 28541/95,
[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-58402#{"itemid":\["001-58402"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-58402#{)
20. Çështja *Niegel v France*, nr. 18725/91,
[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-58026#{"itemid":\["001-58026"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-58026#{)

21. Çështja C 104/09, *Pedro Manuel Roca Álvarez v Sesa Start España ETT SA*, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=83738&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=171981>
22. Çështja *Belgian Linguistics v Belgium*, nr.1474/62; 1677/62; 1691/62; 1769/63; 1994/63; 2126/64.
[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57525#{"itemid":\["001-57525"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57525#{)
23. Çështja C-299/95 *Friedrich KremzoW v Republik Österreich*
European Court reports 1997, fq. I-02629
24. Çështja e Gjykatës së shkallës së parë të Milanos *Vitali-Airoldi v Imaserati Spa dhe Alfieri Maserati*, 21 korrik 1994, Publikim i Qendrës Ndërkombëtare të ONP-së “Përmbledhje e vendimeve gjyqësore”, korrik 2006, fq 91.
25. Çështja e Gjykatës Federale të Australisë, *Kondrad kundër Victoria Police & Ors*, 6 gusht 1999, Publikim i Qendrës Ndërkombëtare të ONP-së “Përmbledhje e vendimeve gjyqësore”, korrik 2006, fq 28.
26. Çështja C-346/06 *Ruffert v Land Niedersachsen*,
<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=71030&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=174766>
27. Çështja C-203/03 *Commission v Austria* *European Court reports* I-935, fq.62
28. Çështja C-222/84 *Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*, *European Court reports* I-935, fq.1653
29. Çështja *Andrea Francovich and Danila Bonifaci and others v Italian Republic*, C-6/90 dhe C-9/90
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:61990CJ0006>
30. Çështja *Savine von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen.*,
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:61983CJ0014>
31. Çështja C-6/64 *Flaminio Costa v ENEL*
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:61964CJ0006>
32. Çështja C-106/77, *Amministrazione delle Finanze dello Stato v Simmenthal SpA.*, *European Court Reports* 1978, fq. 00629.
33. Çështja C-14/83 *Von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen*, *European Court Reports* 1984, fq. 01891.
- 34.Çështja C-314/08: *Wojewódzki Sad Administracyjny w Poznaniu - Poloni) - Krzysztof Filipiak v Dyrektor Izby Skarbowej w Poznaniu*, *Gazeta Zyrtare e Bashkimit Europian* C 024, 30/01/2010, fq. 0009 - 0010.
- 35.Çështja C-234/04, *Landesgericht Insbruck (Austri)) - Rosmarie KAPFERER v Schlank & Schick GmbH*, *Gazeta Zyrtare e Bashkimit Europian* C 131, 2006/03/06, fq. 14-15,28
36. Çështja C-409/06, *Verwaltungsgericht Köln (Germany) — Winner Wetten GmbH v Mayor of Bergheim*, *Gazeta Zyrtare e Bashkimit Europian* C 288 , 23/10/2010, fq. 0006 – 0006
37. Çështjet e përbashkëta C-9 and 58-65, *Acciaierie San Michele SpA (in liquidation) v High Authority of the ECSC*, *European Court Reports* 1967, p. 00001.
- 38.Çështja C-138/07, *Belgische Staat v Cobelfret NV (Referenca për një vendim paraprak: Hof van Beroep te Antwerpen - Belgjikë)*, *European Court Reports* 2009, fq. I-00.731.
39. Çështja C-479/93, *Andrea Francovich v Republikës Italiane*, *European Court Reports* 1995, Faqe I-03843

40. Çështje të përbashkëta, C-46/93 dhe C-48/93, *Brasserie du Pêcheur SA v Bundesrepublik Deutschland* dhe *v Sekretari Mbretëresha e Shtetit për Transportin*, ish pjesë: *Factortame Ltd dhe të tjerët*, European Court Reports 1996 Fq I-01029

V. Vendime të gjykatave shqiptare:

1. Vendimi i Gjykatës Kushtetuese 33/2007
2. Vendime të Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Shqipërisë nr. 11, datë 27.08.1993. Përmbledhje e vendimeve, viti 1992-1997, fq. 91; nr.1 71, datë 30.07.2002. Përmbledhje e vendimeve, viti 2002, fq.184; nr. 71, datë 02.12.1998. Përmbledhje e vendimeve, viti 1997-1999, fq. 206; nr. 16, datë 17.04.2000. Përmbledhje e vendimeve, viti 2000, fq. 20; nr. 34, datë 20.12.2005. Përmbledhje e vendimeve, viti 2005, fq. 289.
3. Vendimi i Gjykatës Kushtetuese 39/2007
4. Vendimi i Gjykatës Kushtetuese 20/2006
5. Vendimi i Gjykatës Kushtetuese 9/2010
6. Vendimi i Gjykatës së Tiranës nr. 3396, datë 03.04.2013
7. Vendimi unifikues i Gjykatës së Lartë nr. 5, datë 22.01.2007
8. Vendimi unifikues i Gjykatës së Lartë nr. 5, datë 22.01.2007