



UNIVERSITETI I TIRANËS
FAKULTETI I DREJTËSISË
DEPARTAMENTI I SË DREJTËS CIVILE

GREVA

DISERTACION PËR MBROJTJEN E GRADËS SHKENCORE
“DOKTOR”

Kandidati :
Artan Çela

Udhëheqës Shkencor :
Prof.Asoc.Dr.Eneida Sema

Tiranë, 2015

©2015. E drejta e autorit: **Artan Çela**

Ndalohet çdo prodhim, riprodhim, shitje, rishitje, shpërndarje, kopjim, fotokopjim, përkthim, përshtatje, huapërdorje, shfrytëzim, transmetim, regjistrim, ruajtje, depozitim, përdorje dhe/ose çdo formë tjetër qarkullimi tregtar, si dhe çdo veprim cënues me çfarëdo lloj mjete apo forme pa lejen me shkrim të autorit.

Mirënjohje

Dëshiroj të përfitoj nga mundësia që më jepet nëpërmjet këtij punimi të shpreh mirënjohjen dhe falenderimet e mia më të thella dhe të sinqerta për udhëheqësen time shkencore, Prof.Asoc.Dr.Eneida Sema, dashamirësinë, sugjerimet, këshillat dhe mbështetjen e pa kursyer e së cilës bënë të mundur realizimin e këtij disertacioni në këtë formë përfundimtare.

Një falenderim shkon gjithashtu edhe për përgjegjësen e Departamentit Civil Prof.Dr. Zhaklina Peto.

Puna kërkimore e paraqitur në këtë tezë doktorature, nuk do të mund të materializohet pa ndihmën dhe mbështetjen e pakursyer të Prof.Dr.Kudret Çelës, eksperiencën e të cilit ka qënë një ndihmë e çmuar që në hapat e para të këtij punimi.

Falenderoj shumë ngrohtësisht familjen time, prindërit dhe veçanërisht, vëllain tim, të cilët më besimin, mbështetjen dhe sugjerimet e tyre gjenden në çdo fjalë të këtij punimi.

Së fundi, një falenderim i veçantë për një person të veçantë, entuziazmi dhe padurimi i së cilës ka ndikuar dukshëm në vendosmërinë time për realizimin e këtij punimi.

Autori

Lista e shkurtimeve

K.R.SH	Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë
K.P	Kodi i Punës
ONP	Organizata Ndërkombëtare e Punës
KONP	Konventa e Organizatws Ndërkombëtare të Punës
CFA	Komiteti për Lirinë e Organizimit
ICTU	Komiteti për Marrëdhëniet Industriale
FSU	Sindikata Finlandeze e Detarëve
ITF	Federata Ndërkombëtare e Punonjësve të Transportit
BE	Bashkimi European
KE	Këshilli i Europës
GDP	Prodhimi i Brendshëm Bruto
ECJ	Gjykata Europiane e Drejtësisë
ECHR	Gjykata Europiane e të Drejtave të Njeriut
GJLRSH	Gjykata e Lartë e Republikës së Shqipërisë
GJKRSH	Gjykata Kushtetuese e Republikës së Shqipërisë

Metodat shkencore të përdorura

Legjislacioni i cili rregullon grevën dhe raportin e saj me kontratën kolektive të punës si i gjithë legjislacioni i punës, reflekton vlerat shoqërore dhe kushtet e punës për një periudhë të caktuar. Me zhvillimin e tyre ndryshon edhe legjislacioni i cili bën këtë rregullim. Për këtë arsye, metodat kërkimore të përdorura në këtë punim përfaqësojnë mjetet dhe rrugët për të mbledhur dhe analizuar informacione në mënyrë të tillë, që të sigurojmë përfundime të sakta dhe të besueshme në lidhje me të drejtën e grevës dhe raportet e saj me kontratën kolektive të punës.

Përmbushja e objektivave të këtij punimi është mbështetur në metodën e analizës dhe sintezës. Kjo metodë është përqendruar në analizën e legjislacionit që rregullon të drejtën e grevës në Republikën e Shqipërisë dhe BE. Përmes kësaj metode, normat që rregullojnë të drejtën e grevës vendosen në një rend logjik dhe koherent duke analizuar gjithashtu ndërveprimin e tyre me normat e tjera.

Metoda krahasuese. Përmes kësaj metode është arritur të realizohet një krahasim i legjislacionit të ONP dhe legjislacioneve të Bashkimit Europian dhe Republikës së Shqipërisë në lidhje me grevën.

Metoda historike. Nëpërmjet kësaj metode në këtë punim është arritur përfshirja e raporteve krahasuese nëpër periudha kohore, ku bëhen analiza, zbardhje të fazave të zhvillimit në lidhje me të drejtën e grevës. Përmes kësaj metode janë përcaktuar dhe identifikuar ngjarjet, për të qënë në gjëndje për dhënie të përgjigjeve në pyetjet: kur, ku, si dhe në çfarë rrethanash janë shënuar ndodhitë, si dhe cili është shkaku dhe pasoja e tyre. Kjo metodë qasjet e veta i ka të mbështetura në dokumente dhe në material të verifikuara.

Përmbajtja

Mirënjohje	I
Lista e shkurtimeve	II
Metodat shkencore të përdorura	III
Përmbajtja	IV
Parathënie	IX
Hyrje	X

Kreu I

Kuptimi, historiku, përmbajtja dhe llojet e grevës.....	1
1.1. Historik i shkurtër i së drejtës së grevës	1
1.2. Përkufizimi i së drejtës së grevës	4
1.3. Objektivat e grevës	10
1.4. Burimet e së drejtës së grevës	12
1.5. Llojet e grevës	18
1.5.1. Greva e përgjithshme	19
1.5.2. Tools down strikes	20
1.5.3. Irritations, sit-down, go-slow strike	21
1.5.4. Work to rule strikes	21
1.5.5. Wildcat strikes	21
1.5.6. Greva e solidaritetit	21
1.5.7. Greva politike ose të protestës	22
1.5.8. Grevat juridiksionale	24
1.5.9. Grevat e paligjshme	24
1.5.10. Grevat kushtetuese ose zyrtare	28

1.5.11. Grevat jozyrtare	29
1.6. Forma të tjerat të veprimeve kolektive	29
1.6.1 Luck – out	29
1.6.2. Piketë	31
1.6.3. Lista e zezë	32
1.6.4. Lista e drejtë	32
1.6.5. Etiketimi i sindikatës	32
1.6.6. Bojkoti	33
1.7. E drejta e grevës dhe Gjykata Europiane e Drejtësisë	33
1.8. E drejta e grevës dhe Gjykata Europiane e të drejtave të Njeriut	36

Kreu II

Kushtet e grevës, ndalimet dhe kufizimet 38

2.1. Kushtet e grevës.....	38
2.2. Njoftimi paraprak në lidhje me kohezgjatjen e grevës.....	38
2.3. Votimi në lidhje me grevën.....	39
2.4. Kufizime të së drejtës së grevës.....	40
2.5. Kufizime në lidhje me drejtimin e grevës.....	59
2.6. Shërbimet publike... ..	59
2.7. Shërbimet e rëndësisë jetike	61
2.8. Shërbimet minimale	63
2.9. Ndërrhyrjet nga autoritetet gjatë grevës.....	68

Kreu III

Pasojat e grevës dhe sanksionet.....70

3.1. Humbjet nga grevat.....	70
3.2. Efektet e grevës	70
3.3. Përmasat e grevës	75
3.3.1. Numri i grevave	75
3.3.2. Numri i ndërmarrjeve të përfshira	76
3.3.3. Numri i punëmarrësve të përfshirë	76

3.3.4. Koha e humbur	76
3.4. Sanksionet	77
3.4.1. Pushimet nga puna	78
3.4.2. Punësimi i punëmarrësve përgjatë grevës	81
3.4.3. Zbritjet e pagave	82
3.4.4. Sanksionet penale	82
3.5. Rikthimi në pozicionin e mëparshëm	84
3.6. Garancitë për kompensim	84

Kreu IV

Bisedimet kolektive dhe greva.....	86
4.1. Origjina e bisedimeve kolektive.....	86
4.2. Bisedimet kolektive.....	89
4.3. Palët në bisedime kolektive.....	91
4.3.1. Partnerët social	91
4.3.2. Sindikatat lokale	93
4.3.3. Oganizatat sindikale rajonale	95
4.3.4. Sindikatat kombëtare	96
4.3.5. Konfederatat kombëtare	96
4.3.6. Këshillat e punës	97
4.3.7. Shoqatat e punëdhënësve	98
4.3.8. Bisedimet me shumë punëdhënës	101
4.3.9. Ndërmarrjet individuale	101
4.3.10. Autoritetet publike	102
4.4. Njohja e organizatës sindikale	103
4.5. Bisedimet kolektive në shërbimin publik	110
4.6. Procedura e bisedimeve kolektive	113
4.6.1. Procedura para bisedimeve kolektive	114
4.6.2. Procedura gjatë bisedimeve kolektive	116
4.6.3. Procedura pas bisedimeve kolektive	119

4.7. Struktura e bisedimeve kolektive	120
4.8. Rinegociimi i kontratës kolektive ekzistuese	121
4.9. Kufizimet e imponuara nga autoritetet në lidhje me bisedimet e arshshme...121	
4.10. Ndërhyrja e autoriteteve në bisedimet kolektive	122

Kreu V

Kontrata kolektive dhe greva	125
5.1. Kontrata kolektive e punës	125
5.2. Shumëllojshmëria e kontratave kolektive të punës.....	127
5.3. Kontrata individuale dhe kolektive e punës	128
5.4. Përmbajtja e një kontrate kolektive	129
5.4.1. Paga	131
5.4.2. Koha e punës	140
5.4.3. Kushtet e punës	146
5.4.4. Kohëzgjatja e kontratës kolektive	157
5.4.5. Nënshkrimi i palëve	159
5.5. Ndërhyrja e autoriteteve në hartimin e kontratës kolektive	159
5.6. Refuzimi për të miratuar një kontratë kolektive	160
5.7. Ndërhyrja nga autoritetet në zbatimin e kontratës kolektive	161

Kreu VI

Zgjidhja e mosmarrëveshjeve kolektive	162
6.1. Adjudication	163
6.2. Pajtimi	163
6.2.1. Format e pajtimit	163
6.2.2. Pajtimi vullnetar dhe i detyrueshëm	164
6.2.3. Përgjegjësi administrative e ushtruar nga ministri	165
6.2.4. Përgjegjësi administrative e ushtruara nga autoritet tjetër	166
6.2.5. Llojet e pajtuesve individual	166

6.2.6. Procedurat për emërimin e pajtuesve qeveritarë	167
6.2.7. Bordet e pajtimit ad hoc	167
6.3. Ndërmjetësimi	168
6.4. Arbitrazhi	169
6.4.1. Arbitrazhi i detyrueshëm	170
6.4.2. Sistemet e arbitrazhit të detyrueshëm	172
6.4.3. Sistemet e një zbatimi të kufizuar	173
6.4.4. Sistemet me zbatim të përgjithshëm	173
6.4.5. Arbitrazhi vullnetar	174
6.4.6. Sistemet zyrtare të arbitrazhit vullnetar	175
6.4.7. Arbitrazhi vullnetar me vendim këshillues	175
6.4.8. Arbitrazhi vullnetar me vendim detyrues	176
6.5. Procedurat fakt-gjetëse	176
6.6. Vendimet administrative	178
Përfundime dhe rekomandime.....	179
Bibliografi.....	186
Abstrakt	190

Parathënie

Qëllimi kryesor i këtij punimi, i pari monografik në llojin e vet në vendin tonë, është trajtesa juridike e thelluar e së drejtës së grevës. Ky synim realizohet përmes një analize të gjerë lidhur me historikun, përkufizimet, burimet ligjore, kufizimet e së drejtës së grevës si dhe raportit të saj me kontratën kolektive të punës. Veçanërisht, në kushtet aktuale social, ekonomike dhe financiare në nivel ndërkombëtar, rajonal dhe kombëtar, objekti i këtij punimi është tepër aktual dhe që për ligj shtjellimin monografik të tij.

Përmes shqyrtimit të kuadrit juridik të konventave e rekomandimeve të ONP dhe legjislacioneve të vendeve të Bashkimit European, evidentohen qartë përpjekjet e vendit tonë për përafrim të vazhdueshëm të legjislacionit të punës me aktet ligjore të sipërpërmendura. Punimi jep një tablo krahasuese lidhur me legjislacionin tonë që rregullon të drejtën e grevës. Përmes shqyrtimit të këtij legjislacioni, punimi nxjerr në pah tiparet e përbashkëta dhe dallimet midis tyre.

Për këtë arsye, objektivat qendrore të këtij punimi janë të dyfishtë: Së pari, analiza e sistemit aktual ligjor për grevën në Republikën e Shqipërisë. Së dyti, paraqitja e një pasqyre ndërkombëtare të legjislacionit lidhur me grevën dhe kontratën kolektive të punës, duke e ilustruar këtë edhe me qasjet e ndryshme të sistemeve juridike kombëtare.

Hyrje

Analiza e këtij punimi është e ndarë në gjashtë kapituj, secila prej cilave fokusohet në aspekte të ndryshme të konceptit të grevës.

Kapitulli i parë paraqet një historik të shkurtër të së drejtës së grevës, përkufizimeve, objektivave dhe burimeve të saj. Në këtë kapitull ndalemi në mënyrë të veçantë në përkufizimet që organet e ONP i bëjnë të drejtës së grevës duke mos lënë pa përmendur edhe përkufizimet që legjislacionet e vendeve të Bashkimit European japin në lidhje me këtë koncept.

Ai fokusohet në llojet e ndryshme të grevës duke dhënë konceptet dhe dallimet bazë të tyre si dhe të disa formave të tjera të veprimeve kolektive.

Kapitulli i dytë i kushton vëmendje kushteve për të ushtruar të drejtën e grevës, njoftimet paraprake në lidhje me kohëzgjatjen e grevës dhe votimi në lidhje me grevën. Ai ndalet në kufizimet në lidhje me të drejtën e grevës. Në këtë kapitull një vëmendje e veçantë i kushtohet grevës në shërbimet publike, shërbimet e rëndësishme jetike si dhe në shërbimet minimale.

Në Kapitullin e tretë analizohen pasojat dhe sanksionet që shoqërojnë grevën. Në këtë kapitull shkurtimisht ndalemi në humbjet të cilat greva shkakton, efektet, përmasat që ajo ka. Vëmendje i kushtohet gjithashtu numrit të grevave, numrit të ndërmarrjeve dhe punëmarrësve të përfshirë si dhe kohës së humbur prej saj.

Në këtë kapitull evidentohen disa prej sanksioneve me të cilat ndëshkohen pjesëmarrësit pjesëmarrës në grevë, duke filluar nga pushimet nga puna, punësimi i punëmarrësve të tjera gjatë grevës, zbritjet nga paga duke mos anashkaluar gjithashtu edhe sanksionet penale.

Në kapitullin e katërt ky punim ia lë vendin bisedimeve kolektive si mekanizmi bazë i cili domosdoshmërisht çon ose në një kontratë kolektive pune ose drejt një greve. Ky kapitull hapet me një trajtim të shkurtër të orgjinës së bisedimeve kolektive të punës, duke u thelluar më tej në një prej elementëve bazë të ketyre bisedimeve, palët pjesëmarrëse në bisedime. Kjo pjesë e punimit zërthen ato që konsiderohen si “partnerët social”, duke trajtuar në këndvështrimin e bisedimeve kolektive sindikatat lokale, organizatat sindikale rajonale, sindikatat kombëtare, konfederatat kombëtare, këshillat e punës, shoqatat e punëdhënësve, bisedimet me shumë punëdhënës, ndërmarrjet individuale por edhe autoritetet publike. Një moment tjetër tepër i rëndësishëm që trajtohet në këtë kapitull është edhe njohja e organizatës sindikale.

Në këtë pjesë të punimit jemi përpjekur të zbërthejmë më hollësisht procedurat e bisedimeve kolektive. Për vetë rëndësinë që ka ky moment në këtë punim keto

procedura i kemi ndarë në procedurat para bisedimeve kolektive të punës, procedurat gjatë bisedime kolektiv edhe procedurat pas bisedimeve kolektive të punës. Në këtë kapitull gjithashtu i kushtohet vëmendje strukturës së bisedimeve kolektive.

Në kapitullin e pestë në mënyrë të natyrshme mbrihet në lidhjen që ekziston midis kontratës kolektive të punës dhe grevës. Në këtë kapitull trajtohet shumëllojshmëria e kontratave kolektive të punës dhe lidhja që kjo kontratë ka me kontratën individuale të punës. Gjithashtu në këtë kapitull analizohen elementet bazë që përbëjnë një kontratë kolektive të punës, duke zbërthyer shkurtimisht rëndësinë që ka secila prej tyre.

Në këtë kapitull analizohen ndërhyrjet dhe kufizimet që autoritet mund t'i bëjnë kontratës kolektive të punës duke filluar nga faza me e hershme e saj që lidhet me bisedimet kolektive deri tek hartimi i kontratës kolektive të punës, refuzimi për miratimin e saj, zbatimin, rinegociimin apo edhe kufizime në lidhje me bisedimet e ardhshme.

Kapitulli i gjashtë i është kushtuar mjeteve që përdoren në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve kolektive. Në një numër vendesh legjislacioni përcakton se procedurat e pajtimit dhe ndërmjetësimit duhet të ezaurohen para thirrjes së një greve. Kufizimi i të drejtës për grevë duhet të sigurohet përmes garancive të përshtatshme të tilla si procedura e pajtimit dhe arbitrazhit. Ky kapitull jep një panoram të procedurave të adjudication – it, pajtimit, ndërmjetësimit, arbitrazhit, procedurave fakt-gjetëse dhe vendimeve administrative duke u fokusuar kryesisht tek procedurat e pajtimit, ndërmjetësimit dhe arbitrazhit.

Në përfundim të punimit ofrohen përfundimet dhe rekomandimet.

Kreu I

Kuptimi, historiku, përmbajtja dhe llojet e grevës

1.1. Historik i shkurtër i së drejtës së grevës

Pavarësisht mekanizmave të ndërlikuar që punëdhënësit, punëmarrësit dhe shteti kanë zhvilluar për zgjidhje paqësore të mosmarrëveshjeve të punës, grevat asnjëherë nuk janë eliminuar plotësisht. Greva ka qënë dhe është mjete kryesor i punëmarrësve për të arritur qëllimet e tyre¹. Edhe pse në konceptin modern fillimet e grevës lidhen me lindjen e kapitalizmit, në shek.18, lëvizje të ngjashme me grevat e punës mund t'i gjejmë që në kohët e lashta dhe në periudhën mesjetare². Origjina e tyre duhet kërkuar larg në antikitet, në pakënaqësitë e klasës së parë punëtore në histori, skllëvërve. Në Testamentin e Vjetër ne gjejmë prova që në kohën e Abrahamit, se skllavëria ishte një institut i stabilizuar. Në këtë periudhë sistemet industriale të pothuajse, në mos i të gjitha kombeve, bazoheshin tek skllavëria. Në antikitet ajo ekzistonte midis Babilonasve, Egjiptianëve, Hebrenjëve, Persianëve, Grekëve, Romakëve dhe gjithashtu në Indi, Kinë dhe Afrikë. Skllavëria ishte rasti i parë në të cilën punëtorët shfaqeshin si një klasë në histori. Para mbritjes së krishtërimit kushtet e skllëvërve, me përjashtim të atyre të Hebernjëve, ishin të shënjuar nga padrejtësi të mëdha dhe mizori ekstreme. Ndërsa midis hebrenjëve, skllëvërit ishin të mbrojtur nga ligjet e Testamentit të Vjetër. Faraonët egjiptian e kthyen eksportimin e skllëvërve në një tregëti të rregullt dhe fitimprurëse. Sipas Aristotelit këta skllëvër ishin mjetet e gjalla të punës dhe zotërimit, dhe ata përgjithësisht trajtoheshin si të tillë. Pronari kishte fuqi të plotë mbi jetën dhe vdekjen e skllëvërve të tij, një politikë kjo, shpesh e paraktikuar si më fitimprurëse se sa të sigurosh kujdesin e nevojshëm për skllavin.

Padyshim që kjo do të sillte disa shpërthime revolte kundër një trajtimit të tillë. Një e tillë është edhe ajo para vitit 413 P.K, e njohur si “revolta e skllëvërve në minierat e arit në Laurium”. Kryengritja e Latinum dhe ato të drejtuara nga Spartaku janë shembuj të tjerë të betejave të një natyre të ngjashme. Edhe pse këto revolte me vështirësi mund të quhen greva në kuptimin modern të termit, përseri ato mbeten paraardhëset historike të “betejave” të sotme të punës. Qëllimi i tyre është i ngjashëm me atë që është sot bazë në konfliktet e punës. Ato përbëjnë një reagim të punëtorëve kundër padrejtësive të punëdhënësve, për të cilët ata punojnë. Ato përfaqësojnë shprehjen e dëshirës së përgjithshme për liri personale dhe lehtësim nga sistemi industrial i kohës. Disa historian janë përpjekur të tregojnë që këto kryengritje janë shkaktuar dhe kryesuar nga organizatat e punës dhe sindikatat të cilat, ata pretendojnë që kanë ekzistuar edhe në këtë periudhë të hershme. Megjithatë, ky qendrim vështirë se mund të mbahet në funksion të përfundimeve të atyre që kanë bërë studime shteruese në lidhje me këtë subjekt.

¹ Sinha, P.R.N; Sinaha, Indu Bala; Shekhar, Seema Priyadarshini. Industrial Relations, Trade Unions and Labour Legislation. 2006. New Delhi, India. F.163.

² Ghosh, Probodhchandra. The Legal Aspects of Strikes and the Course, Efficacy and Justification of Legislation to Prevent them. 1920. University of Calcutta. F.1.

Waltzing, në punën e tij, “Studime historike mbi korporatat profesionale tek Romakët, ka treguar përfundimisht se: “Bashkimet industriale midis Romakëve në mënyrë të pa dyshimtë nuk ishin sindikata të punëtorëve dhe as sindikata bashkëpunimi”. Këto esnafe nuk kanë bërë asnjë përpjekje për të rritur pagat, për të përmisuar kushtet e punës, për të kufizuar numrin e praktikantëve, për të zhvilluar aftësitë dhe shijet artistike në zeje, ose për një pozitë më të mirë sociale dhe politike të punëmarrësit.

Nga ana tjetër, Krishtërimi ushtroj një ndikim të madhë në lehtësimin e masës së njerëzve nga zgjedhja poshtëruese e skllavërisë nën të cilën ata punonin. Kudo që kisha shkante, ajo predikonte dinjitetin e njeriut, vëllazërinë e përbashkët nën atësinë e zotit, etj. Një mësim i tillë kishte një efekt të madhë në trajtimin e klasës punëtore nga pronarët e tyre, sidomos atyre të cilët ishin bërë të Krishterë.

Sipas, Ashley, “Nga shek.6 deri tek i 12, robëria mbeti gjendja e shumicës së klasës së ulët të shoqërisë”. Sistemi arriti në një formë të modifikuar të skllavërisë. Pronësia personale u zhduk. Bujkrobi i takonte tokës dhe ishte i lidhur me të, ose ishte i detyruar të jepte shërbime personale. Shpejtë bujkrobërit filluan të blinin lirinë e tyre, shumë të tjerë u liruan prej pronarëve të tyre të krishterë. Në këtë mënyrë, gjatë shek.14, robëria jashtë Anglisë kishte vdekur pa nevojën e ndonjë legjislacioni të veçantë kundër tij. Në Spanjë, Ferdinandi liroi të gjithë bujkërobërit në 1486. Në Gjermani robëria vazhdoi deri në 1817, kurse në Rusi ajo u rrëzuar përfundimisht vetëm në vitin 1861. Përsa i përket Anglisë, periudha e cila shenjon rënien e robërisë korespondon me periudhën e ngritjes së esnafëve artizanale, dhe përbën një përparim të madh në kushtet e klasës punëtore. Duhet theksuar se, periudha e zhvillimi të plotë të sistemit të esnafëve artizanale prej shumë është quajtur “epoka e artë e punës”. Deri në shek.14, periudha e robërisë nuk u shqetësua nga ndonjë problem seriozë që lidhej me punën.

Në vitin 1350, një mosmarrëveshje u shfaq midis pronarëve dhe shërbëtorëve e cila i ngjante grevës moderne, e tillë ishte edhe ajo midis esnafëve në 1362. Gjithashtu në 1329, në Gjermani është zhvilluar një grevë e korse punuesve, ndërsa në 1349 regjësit e lëkurave në Paris, zhvilluan një “grevë” për një rritje page. Ardhja e Shek.16, prodhoi ndryshime të mëdha në kushtet e punës. Kryesisht nën ndikimin dhe influencën e Kishës Katolike, masat e klasave punëtore u ngritën nga kushtet në të cilat ligjet e vjetra Romake dhe Germanike i kishin vendosur. Megjithatë, këto kushte shpejt u rikthyen dhe bashkë me to, brenda një hapsire prej pak dekadash, klasa punëtore përsëri u reduktua tek kushtet degraduese jo më të mira se ato të cilat ekzistonin nën skllavërinë antike.

Disa ide në lidhje me degradimin në të cilën klasa punëtore u mbyl mund të mblidhen nga paraqitja e Profesor Hayes të Universitetit të Columbias. Sipas tij, edhe fëmijët nuk mund të llogariten më si të lirë. Ekziston një ligj, sipas së cilit fëmijët e varfër mund të detyroheshin të punonin. Në këtë ligj, mijëra fëmijë të varfër, pesë dhe gjashtë vjeçar, janë marrë prej shtëpive duke u dërguar nga komuna në komunë për të punuar në fabrika. Ata bliheshin dhe shiteshin nga bandat si skllavër. Në fabrika ata dërgoheshin të punonin pa pagesë. Nëse ata refuzonin të punonin në kyçet e tyre vendoseshin pranga dhe lidheshin me zinxhirë tek makineritë, ndërsa në mbrëmje ata kyçeshin në kasollet e fjetjes. Dita e punës ishte e gjatë nga ora pesë ose gjashtë e mëngjesit deri në nëntë ose dhjetë të darkës. Shpesh fëmijët nga lodhja i zinte gjumi, por ata mbaheshin të zgjuar nga kamzhiku i mbikëqyrësit. Shumë prej fëmijëve të vegjël vdisnin nga mbipuna dhe të tjerë

nxirreshin jashtë nga sëmundjet, lodhjet dhe ushqimi i pamjaftueshëm. Është e kuptueshme që masa e njerëzve duhet të revoltohej kundër këtij sistemi.

Në Angli deri në vitin 1824, çdo përpjekje për të rritur pagat ishte i paligjshëm. Në Francë, nga ligji i 25 Majit 1864, lejoheshin kualicionet e punëtorëve nëse ato nuk shoqëroheshin me dhunë. Vetëm në vitin 1871, organizatave të punëtorëve iu dha njohje civile në Angli, dhe në 1884 në Francë. Përsa i përket Shteteve të Bashkuara të Amerikës, grevat si të tilla nuk kanë qënë asnjëherë të paligjshme edhe pse deri në 1830 ato ishin të ndaluara nga ligjet e kompleteve të vendit. Megjithatë, ligjet për ndalimin e bashkimeve të punëtorëve dhe shtypjes së grevave për përmirësimin e kushteve të tyre nuk ishin gjithmonë efektive. Disa greva serioze ndodhën përgjatë kësaj periudhe. Një nga më të fuqishmet ishte ajo e punëtorëve të Lyons në 1831. Në 1810, edhe pse në mes të ligjeve të ashpra ndaluese, një grevë e 30 000 punëtorëve zgjati për katër muaj në Lancashire, Angli. Në Shtetet e Bashkuara, greva e parë për të cilën ka njohuri u zhvillua në New York në vitin 1741. Megjithatë duhet theksuar se në këtë periudhë, edhe me heqjen e ndalimeve kufizuese, numri i trazirave industriale mbeti i vogël për shumë vjet. Në këtë kuptim mund të thuhet që problemi i grevës është me të vërtet një çështje e kohës moderne³.

Origjina e grevës në kuptimin modern të termit mund të thuhet se lindi me lindjen e kapitalizmit dhe diferencimit midis kapitalit dhe punës, në shek.18. Në këtë periudhë pati një kombinim të tendencave ekonomike me rritjen e demokracisë duke bërë që punëtorët të bëheshin gjithmonë e më shumë të pakënaqur nga kushtet e varësisë. Ata dëshironin jo vetëm paga më të larta, por çlirim nga kushtet gjysmë-patriarkale. Ata kërkuan që pagat nuk duhet të vendoseshin një herë për të gjithë me ofertën e punëdhënësit, por nëpërmjet një kontrate në të cilën veprimet e tyre do të luanin një rol efektiv. Ishte kështu që punonjësit filluan të bashkëpunonin për mbrojtje të ndërsjelltë kundër punëdhënësve të tyre. Në këtë mënyrë, lidhjet personale midis punëmarrësit dhe punëdhënësit u zdukën dhe negociatat u kthyen në impersonale. Punëtorët shumë shpejt zbuluan disavantazhet e të negociuarit individualisht nën sistemin “Laissez – faire” dhe zgjodhën negociimin kolektiv dhe grevat si mjetin e fundit⁴.

Përsa i përket Shqipërisë, për një periudhë të gjatë gjysëm shekullore regjimi komunist në Shqipëri, pas Luftës së Dytë Botërore, nuk lejoi një legjislacion, doktrinë dhe jurisprudencë demokratike që të parashikonte, përpunonte dhe të zbatonte lirinë e vërtet sindikale, të drejtën e grevës, etj. Vetëm pas përmbyesjes së sistemit komunist, në vitin 1991, dualën dipozitat e para fragmentare për të drejtën e grevës, të cilat u përpunuan dhe u sanksionuan me nxitim marramendës, për shkak të vetë kushteve, ndryshimeve dhe zhvillimeve objektive progresive që po ndodhnin në atë kohë në Shqipëri dhe që diktonin edhe krijimin e terrenit minimal normative përkatës.

Në këto tronditje të forta sociale të asaj kohe, vend të veçantë zinin grevat e sektorëve të ndryshme të jetës së vendit, të cilat po përshkallëzoheshin. Ishin pikërisht këto kushte të veçanta të cilat diktuan hartimin dhe miratimin e Dekretit “Për të drejtën e grevës”

³ Mc.Lean, Donald Alexander. The Morality of the Strike. P.J.Kendey & Sons. New York. 1921. F.1-18.

⁴ Ghosh, Probodhchandra. The Legal Aspects of Strikes and the Course, Efficacy and Justification of Legislation to Prevent them. University of Calcutta. 1920. F.1-3.

(Dekreti Nr.745, datë 22.01.1991). Sigurisht që hartimi i përsheptuar i këtij dekreti si dhe mungesa e përvojës ligjore demokratike në këtë fushë, nuk mund të mos ndikonin negativisht, në atë që dekreti të përmbante të meta, dobësi dhe vakume të rëndësishme.

Sidoqoftë, dekreti i sipër cituar jepte disa elementë bazë të grevës, përkufizimin e saj, kushtet e organizimit, të ndalimit e të kufizimit të grevës si dhe mënyrat e zgjidhjes së saj (me pajtim në rrugë gjyqësore), duke parashikuar edhe përgjegjësitë juridike përkatëse që buronin nga greva për abuzimin eventual ndaj saj nga të dy palët, pjesëmarrëse të kontratës së punës.

Ligji Nr.7692, datë 31.03.1993 “Për një shtesë në Ligjin Nr.7491, datë 29.04.1991”, “Për dispozitat kryesore kushtetuese”, është një tjetër akt shumë i rëndësishëm ligjor i cili parashikonte të drejtën e grevës. Nëpërmjet këtij ligji u shtua në Ligjin Nr.7491, datë 29.04.1991”, “Për dispozitat kryesore kushtetuese” kreu “Të drejtat dhe liritë themelore të njeriut”. Me këtë ligj, u sanksionuan dhe u diferencuan në dispozita të veçanta “E drejta për punë” (Neni 28), “Liria sindikale” (Neni 29), dhe “E drejta për grevë” (Neni 30).

Nëpërmjet këtij ligji e drejta për grevë jo vetëm që merrte sanksionim juridik – kushtetues, por prezantohej me gjithë elementët thelbësor përbërës bashkohor të saj, si e drejtë e punonjësve që synonte në përmirësimin e kushteve të punës, të pagës ose të çdo përfitimi tjetër nga puna dhe si e tille, nuk mund të kufizohej. Legjislacioni kushtetues i asaj periudhe shprehej se ishin ligji dhe aktet e tjera nënligjore ato që do të caktonin kushtet dhe rregullat e ushtrimit të kësaj të drejte si dhe garancitë për t’i siguruar shoqërisë shërbimet e domosdoshme.

Kushtetuta e vitit 1998, në Kreun e IV “Liritë dhe të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore”, sanksionon edhe të drejtën sindikale dhe atë të grevës. Kjo Kushtetutë, në nenin 50 parashikon se : “Të punësuarit kanë të drejtë të bashkohen lirisht nga organizata sindikale për mbrojtjen e interesave të tyre të punës”, ndërkohë që nuk përmend interesin sindikal edhe në fushën e sigurimeve shoqërore (sikurse këtë aspekt e theksonte qartë ligji i mëparshëm kushtetues i vitit 1993).

Edhe neni 51 i Kushtetutës që parashikonte të drejtën për grevë, ndryshe nga viti 1993, e formulon këtë të drejtë në mënyrë të thatë e skematike: “E drejta e të punësuarit për grevë që ka të bëjë me marrëdhëniet e punës është e garantuar. Kufizime për këtë kategori të veçantë të punësuarish mund të vendosen me ligj për t’i siguruar shoqërisë shërbimet e domosdoshme”⁵.

1.2. Përkufizimi i së drejtës së grevës

Greva konsiderohet si arma natyrore e punëmarrësit. Ajo konsiderohet si refuzim i një trupe punëmarrësish për të punuar më gjatë për një punëdhënës të caktuar derisa disa kërkesa të bëra prej tyre të plotësohen prej tij, ose disa kërkesa të bëra nga ai dhe të

⁵ Çela, Kudret. E Drejtë e Punës. 2010. Tiranë. F.518 – 519.

refuzuara prej tyre, të anulohen ose modifikohen. Si rezultat i këtij refuzimi, punëmarrësit dalin në grevë⁶.

Edhe atëherë, kur në lidhje me termin e grevës nuk ekzistonte një përcaktim i qartë ligjor, autoritete të ndryshme, janë përpjekur dhe kanë konkluduar me përkufizime jo shumë larg atyre të kohëve tona. Kështu, Lord Chief Baron Kelly, në “King edhe të tjetër v.Parker, evidenton se: “Edhe pse nuk ka ndonjë autoritet i cili jep një përkufizim ligjor të fjalës “grevë”, kjo fjalë nëkupton refuzim nga e gjitha trupa e punëmarrëve për të punuar për punëdhënësin e tyre si pasojë e refuzimit nga punëdhënësi i tyre i kërkesave të punëtorëve për një rritje të pagës ose një refuzim i punëtorëve për të pranuar një zvogëlim të pagës kur propozohet nga punëdhënësi i tyre”. Në të njëjtën çështje, Baron Pollock duke rënë dakort me Lord Kelly-in, në lidhje me kuptimin e fjalës grevë ka evidentuar se: “Greva është një kombinim i refuzimit të trupës së punëtorëve për të vazhduar punën, përveç rasteve kur kërkesat janë plotësuar nga punëdhënësit e tyre. Me fjalën “kërkesa” jo domosdoshmërisht duhet nënkupuar kërkesat për para”. Në Farrer v.Close, është vërejtur se një grevë është një ndërprerje e njëkohshme e punës nga ana e punëtorëve⁷.

Referuar Buletinit Nr.25 të Byrosë së Hulumtimit të Biznesit të vitit 1921, greva përcaktohet si : “Ndërprerje kolektive e punës nga punëtorët, qoftë të organizuar ose të paorganizuar, me qëllim për të zbatuar kërkesat e punës, zakonisht pasi negociatat për zgjidhje kanë dështuar”⁸. Sipas një tjetër përkufizimi, greva është një ndalje e përbashkët e përkohshme ose tërheqje nga puna e një grupi punëtorësh të një ndërmarrje ose ndërmarrjeve të ndryshme për të shprehur një shqetësim ose për të zbatuar kërkesat të cilat prekin pagat, orët e punës dhe/ose kushtet e punës.

Grevat karakterizohen nga shkallë të ndryshme të formalitetit dhe organizimit në respekt të përfshirjes të, ose qëllimit të tyre nga, zyrtarët e sindikatave ose anëtarëve të grupit të punës. Ato gjithashtu ndryshojnë në kohëzgjatje dhe rëndësi, nga demonstrimet e shkurtra për qëllime negocimi tek betejat politike dhe industriale të mëdha dhe të zgjatura. Grevistët ende e konsiderojnë veten e tyre punëtorë të ndërmarrjes, me të drejtën për tu rikthyer në punët e tyre me zgjidhjen e mosmarrëveshjes⁹.

Në mungesë të përcaktimeve të qarta në lidhje me të drejtën e grevës, organeve mbikëqyrëse të ONP i është dashur të përcaktojnë qëllimin e qartë dhe kuptimin e këtij subjekti. Kështu, Komiteti për Lirinë e Organizimit në mbledhjen e dytë të tij, në vitin 1952, afirmoi se e drejta e grevës është një element thelbësor i të drejtave të sindikatave, duke specifikuar gjithashtu se, në shumë vende grevat njihen si një armë ligjore e sindikatave në mbrojtje të interesave të anëtarëve të tyre.

Në të njëjtën linjë, në vitin 1959, Komiteti i Ekspertëve ka shprehur pikëpamjen se ndalimi i grevave nga ana e zyrtarët publikë të cilët veprojnë në emër të pushtetit publik,

⁶ Paine Gilman, Nicholas. Methods of Industrial Peace. 1904. New York. F.240.

⁷ Ghosh, Probodhchandra. The Legal Aspects of Strikes and the Course, Efficacy and Justification of Legislation to Prevent them. University of Calcutta. 1920. F.4.

⁸ Bulletin No.25 Bureau of Business Research. Labor Terminology. Cambridge 1921. F.84.

⁹ Arrigo, Gianni. Casale, Giuseppe. Glossary of Labour Law and Industrial Relations (with special reference to the European Union).2005.Geneva, International Labour Office. F.247.

ndonjëherë përbën një kufizim të konsiderueshëm të aktivitetit të sindikatave. Sipas tij, ekziston një mundësi që ky ndalim mund të jetë në kundërshtim me nenin 8, paragrafi 2, të Konventës për Lirinë e Organizimit dhe Mbrojtjen e të Drejtës për Organizim Nr.87, të vitit 1948. Kjo pozitë përsëritet dhe përforcohet edhe në nenin 10 të Konventës Nr.87, në të cilën përcaktohet se : “Një ndalim i përgjithshëm i grevave përbën kufizim të konsiderueshëm të sindikatave për mbrojtjen e interesave të anëtarëve të tyre dhe i së drejtës të sindikatave për të organizuar veprimtaritë e tyre. Referuar neneve 3, 8 dhe 10 të Konventës Nr.87, e drejta e grevës është një prej mjeteve thelbësore në dispozicion të punëmarrësve dhe organizatave të tyre për promovimin dhe mbrojtjen e interesave të tyre ekonomike dhe sociale. Këto interesa nuk kanë të bëjnë vetëm me kushte më të mira pune, por edhe me përmbushjen e kërkesave kolektive të një natyre profesionale, si dhe gjithashtu me arritjen e zgjidhjeve të politikave ekonomike dhe sociale në lidhje me problemet e punës të çdo lloji të cilat janë shqetësim i drejtpërdrejtë i punëmarrësve. Për këtë arsye, arsyetimi i Komitetit bazohet në njohjen e të drejtës së punëmarrësve dhe organizatave të punëdhënësve për të organizuar aktivitetet e tyre dhe për të shprehur programet e tyre me qëllim mbrojtjen e mëtejshme të interesave të anëtarëve të tyre.

Bazuar në nenin 3(1) të Konventë Nr.87, e drejta për të organizuar veprimtari, dhe për të shprehur programet është njohur për punëmarrësit dhe organizatat e punëdhënësve. Në pikëpamjen e Komitetit, grevat janë pjesë e kësaj veprimtarie, ato janë një e drejtë kolektive e cila ushtrohet në rastet e punëmarrësve ose një grupi personash të cilët vendosin të mos punojnë me qëllim përmbushjen e kërkesave të tyre. Për këtë arsye, bazuar në nenin 3, e drejta për grevë konsiderohet si një veprimtari e organizatave të punëmarrësve¹⁰.

Njohje e së drejtës së grevës bëhet edhe nga Karta Sociale Europiane, e cila në nenin 6, pika 4 përcakton se : “Me synimin për të siguruar një ushtrim efektiv të së drejtës për të negociuar kolektivisht. Palët angazohen të njohin të drejtën e punëtorëve dhe të punëdhënësve për veprim kolektiv në rastet e konfliktit të interesave, duke përfshirë të drejtën për grevë, duke ju nënshtruar detyrimeve që mund të lindin nga marrëveshjet kolektive për të cilat është rënë dakort më parë”¹¹.

Në këtë pjesë, mendojmë se interes të veçantë paraqet njohja me përkufizimin që i jepet grevës në legjislacionet e vendeve të Bashkimit Europian, në të cilin vendi ynë aspirohet të integrohet.

Në Austri greva konsiderohet si një ndalje e punës sipas një plani të një numri të madh punonjësish të një sindikate ose profesioni, ose të një biznesi në ndjekje të një qëllimi të veçantë dhe me synimin e rinisjes së punës pas arritje së këtij qëllimi, dhe ose pas përfundimit të mosmarrëveshjes së punës.

Ndërsa në Belgjikë, referuar ligjeve belge, nuk ekziston një përkufizim i saktë i grevës. Greva nënkupton një ndalje të përbashkët dhe zakonisht kolektive të punës.

¹⁰ ILO. Freedom of Association and Collective Bargaining. 1994. Geneva. F. 64-66.

¹¹ Karta Sociale Europiane (e rishikuar). 2007. F.18.

Bullgaria i përkufizon grevat si një mosmarrëveshje midis punëmarrësve dhe punëdhënësve në lidhje me marrëdhëniet e punës, sigurimet shoqërore dhe standartet e jetesës. Ky përkufizim mbulon gjithashtu dhe mosmarrëveshjet në lidhje me përfundimin ose përmbushjen e një kontrate kolektive.

Në Kroaci sindikatat ose konfederatat e tyre kanë të drejtë të thërrasin një grevë për të mbrojtur dhe zbatuar interesat ekonomike dhe sociale të anëtarëve të tyre, ose në rastet e mos pagesave të pagave (nëse pagat nuk janë paguar brenda tridhjetë ditëve nga data e duhur). Gjithashtu një grevë mund të thirret në kontekstin e nënshkrimit ose zbatimit të një kontrate kolektive.

Përsa i përket Republikës Çeke, një grevë është ndërprerja e pjesshme ose e plotë e punës nga ana e punëmarrësve. Ndërsa greva e solidaritetit përkufizohet si një veprim në mbështetje të kërkesave të punëmarrësve grevistë në një mosmarrëveshje mbi përfundimin e një tjetër kontrate kolektive.

Në Danimarkë grevat ekzistojnë kur një grup punëmarrësisht ndalojnë punën ose refuzojnë të fillojnë punën. Ky grup punëmarrësish duhet të ketë një qëllim të përbashkët në ndalimin e punës. Qëllimi përgjithësisht lidhet me çështje ekonomike por ato mund të jenë edhe politike.

Në Estoni, legjislacioni e përkufizon grevën si një ndërprerje të punës me iniciativën e punëmarrësve ose një sindikate ose federate të punëmarrësve me qëllim arritjen e lëshimeve nga nga punëdhënësit ose një shoqatë ose federatë punëdhënësish në lidhje me kërkesa të ligjshme në çështjet e punës.

Në Finlandë, greva është përkufizuar si një veprim që përfshin një ndërprerje totale të punës nga të gjithë ose disa punëmarrës.

Përsa i përket Francës, asnjë përcaktim në lidhje me grevën nuk gjendet në ligj. Përgjithësisht autorët e përkufizojnë grevën si një ndalim të bashkërenduar të punës në lidhje me qëllimet profesionale.

Në Gjermani, një grevë përkufizohet si ndalim i planifikuar dhe ekzekutuar bashkërisht i punës nga një numër i konsiderueshëm punëmarrësisht të një industrie ose dege me qëllim arritjen e zgjidhjes së një mosmarrëveshje kolektive pune. Veç kësaj, greva duhet të ketë lidhje me një kontratë kolektive dhe duhet të fillohet nga një sindikatë.

Greçia i përkufizon grevat si një refuzim kolektivë i punës me qëllim ushtrimin e presionit mbi punëdhënësit për mbrojtjen dhe mbështetjen e interesave ekonomike dhe të përgjithshme të punës të punëmarrësve.

Në Hungari, punëmarrësit kanë të drejtën për grevë për të mbrojtur interesat e tyre ekonomike dhe sociale.

Në Islandë, Dekreti mbi Sindikatat dhe Mosmarrëveshjet Industriale Nr.80/1938 përcakton se sindikatat janë të autorizuar për të ndërmarrë veprime kolektive për të çuar përpara kërkesat e tyre në mosmarrëveshje industriale dhe për mbrojtjen e të drejtave të tyre, subjekt vetëm për kushtet dhe kufizimet e përcaktuara në ligj.

Në Irlandë, veprimet industriale përkufizohen sipas Seksionit 8, 1990 të Dekretit mbi Marrëdhëniet Industriale. Referuar këtij akti, çdo veprim i cili ndikon, ose është i mundshme të ndikojë, kushtet e punës, qoftë të shprehura apo të nënkuptuara të një kontrate dhe që ndërmerret nga çdo numër ose organ i punëmarrësve për t'iu imponuar punëdhënësit të tyre për të pranuar ose mos pranuar kushtet e punës të cilat ndikojnë mbi punësimin.

Greva është një ndalim i punës nga çdo numër ose organ i punëmarrësve në kombinim, ose një refuzim i bashkërenduar ose një refuzim i përbashkët i çdo numri punëmarrësish për të vazhduar punën për punëdhënësin e tyre me qëllim detyrimin e punëdhënësit të tyre për të pranuar ose mos pranuar kushtet që ndikojnë mbi punësimin.

Në Itali, bazuar në paragrafin e dytë të nenit 3 të Kushtetues, e drejta për grevë është një prej mjeteve që i është dhënë punëmarrësve për të hequr pengesat që pengojnë barazinë efektive dhe pjesëmarrjen e tyre të plotë në jetën ekonomike, sociale dhe politike të vendit.

Përsa i përket Letuanisë, greva është një ndërprerje e pjesëshme ose e plotë e punës nga punëmarrësit me qëllim arritjen e kërkesave të tyre.

Në Lituani, një mosmarrëveshje kolektive pune nënkupton mosmarrëveshje midis sindikatës të një ndërmarrje dhe punëdhënësit, ose subjektit të cilit i është dhënë e drejta për të lidhur kontrata kolektive. Këto mosmarrëveshje lindin për krijimin ose ndryshimin e kushteve të punës, ose atyre sociale dhe ekonomike.

Në Luksenburg, grevat dhe luckout nuk përkufizohen në ligj. Megjithatë, nëpërmjet një vendimi të 15 Dhjetorit 1959, Gjykata Kushtetuese përkufizon grevën si një ndërprerje të bashkërenduar të punës në mbështetje të pretendimeve sociale. Motivi për një grevë duhet të jetë i lidhur me profesionin dhe mosmarrëveshja duhet të lidhet me çështjet midis palëve të interesuara.

Në Maltë, paprekshmëria garantohet kur veprimi është ndërmarrë nën përkrahjen e një sindikate. Greva përkufizohet si një mosmarrëveshje midis punëdhënësve dhe punëmarrësve, e cila lidhet me një ose më shumë çështje të tilla si :

- kushtet e punës, ose kushtet fizike në të cilat çdo punëmarrësi i kërkohet të punojë;
- punësimin ose mos punësimin, ose përfundimin ose pezullimin e punës ose detyrave të punës, të një ose më shumë punëmarrësve;
- shpërndarjen e punës ose detyrave të punës si midis punëmarrësve ose grupeve të punëmarrësve;
- çështjeve të disiplinës;
- lehtësirave për zyrtarët e sindikatave;
- mekanizmave për bisedime ose këshillim, dhe procedurave të tjera, në lidhje me çështjet e mësipërme, duke përfshirë njohjen nga punëdhënësit ose shoqatat e

punëdhënësve të të drejtës së një sindikate për të përfaqësuar punëmarrësit në çdo bisedim ose këshillim të tillë ose në kryerjen e një procedure të tillë;

- anëtarësimin ose mos anëtarësimin e një punëmarrësi në një sindikatë të caktuar.

Në Holandë, një grevë është ndërprerja kolektive e veprimtarisë së punës nga punëmarrësit me qëllim detyrimin e punëdhënësit të tyre ose palëve të treta të ndërmarrin disa veprime, ose të përmbahen nga ndërmarrja e disa veprimeve me synimin për të rifilluar punë në një kohë sa më të shkurtër me arritjen e rezultateve të dëshiruara. Grevat mund të lindin për një sër arsyesh të ndryshme, por arsyeja më e zakonshme lidhjet me ndryshimet e kushteve të punës.

Në Norvegji, greva është një ndalim kolektivë i punës i ndërmarrë nga punëmarrësit në marrëveshjeve me njëri tjetrin (sindikatat) me synimin për të detyruar punëdhënësin ose organizatat e punëdhënësve për të pranuar një marrëveshje në lidhje me pagat dhe kushtet e punës.

Në Poloni, greva përkufizohet si ndalim i organizuar i punës i ndërmarrë me qëllim zgjidhjen e një mosmarrëveshje në fushën e punës që lidhet me interesat ekonomike, profesionale, sociale dhe sindikaliste.

Portugalia e përkufizon grevën si një refuzim i bashkërenduar për punë të punëmarrësve me synim ushtrimin e presionit me qëllim sigurimin e vendimeve të favorshme të interesave kolektive të punëmarrësve grevistë.

Në Rumani, greva është një ndërprerje kolektive dhe vullnetare e punës nga punëmarrësit në një periudhë mosmarrëveshje.

Përsa i përket Spanjës, greva është një ndalim kolektivë i punës i lidhur në mënyrë të drejtëpërdrejtë me interesat profesionale të punëmarrësve.

Në Sllovakia, greva përkufizohet si një ndërprerje e pjesshme ose e plotë e punës nga punëmarrësit.

Në Slloveni, greva përkufizohet si një ndalim i punës në mbrojtje të të drejtave ekonomike, sociale dhe interesave të cilat lidhen me punën. Punëmarrësit janë të lirë të vendosin nëse dëshirojnë të marrin pjesë ose jo në një grevë.

Në Suedi, veprimet kolektive duhet të kenë një karakter të përbashkët kolektivë dhe duhet të ushtrojnë presion ndaj palës kundërshtare në një mosmarrëveshje pune.

Në Mbretërinë e Bashkuar, greva përkufizohet si një mosmarrëveshje sindikaliste në lidhje me çfarë imuniteti mund të jepet në një mosmarrëveshje midis punëmarrësve dhe punëdhënësve të tyre në lidhje vetëm ose kryesisht për çështje të veçanta të vendit të punës¹².

Sipas legjislacionit tonë në fuqi, e drejta e grevës përkufizohet si ndërprerje e përkohëshme e punës, të cilën punëmarrësit e përdorin për zgjidhjen e kërkesave të tyre

¹² Warneck, Wiebke. Strike Rule in the EU27 and Beyond, A Comparative Overview. 2007. Brussels. F.14 – 71.

ekonomike e shoqërore, nuk quhet grevë ndërprerja e punës për kërkesat e grupeve të individëve ose të gjithë kolektivit që nuk kanë të bëjnë me marrëdhëniet e kontratës kolektive të punës¹³.

1.3. Objektivat e grevës

Në ato vende ku bisedimet kolektive janë në fazat e tyre fillestare të zhvillimit, grevat priren të jenë më të shpeshta, përgjithësisht për shkak se palët nuk kanë eksperiencë në negocime, dhe ndonjëherë gjithashtu për shkak se grevat thirren nga sindikatat si tregues që ato po ndjekin politika agresive në kërkesat për përmirësimin e kushteve të punës me qëllim tërheqjen e anëtarëve të rinj. Atje ku në grevë ose luckout janë të përfshira vetëm sindikata të vogla ose lokale, greva ose luckout mund të shkaktojë vetëm shqetësime të vogla, dhe grevistët ndjejnë më pak përgjegjësi në drejtim të komunitetit të gjërë. Kur bisedimet kolektive bëhen një praktikë më e qëndrueshme, drejtuesit e të dy palëve bëhen më të aftë në negocime dhe tregojnë resistencë të madhe. Shpesh negociatat ndikojnë drejtpërdrejt në shumë ndërmarrje dhe në një numër të madh punëmarrësish të sindikatave të mëdha¹⁴.

Interesat profesionale dhe ekonomike të cilat punëmarrësit mbrojnë përmes ushtrimit të së drejtës për grevë nuk lidhen vetëm me shqetësimet për kushte më të mira për punë ose pretendime kolektive të një natyre profesionale, por gjithashtu edhe me kërkitime për zgjidhje të çështjeve ekonomike, sociale dhe problemeve me të cilat përballet ndërmarrja, të cilat janë shqetësim direkt për punëmarrësin. Organizatat përgjegjëse për mbrojtjen e interesave social-ekonomike dhe profesionale të punëmarrësve duhet të jenë të afta për të përdorur grevën për të mbështetur pozitën e tyre në kërkim për zgjidhje të problemeve të paraqitura, tendencat e politikave sociale dhe ekonomike të cilat kanë një ndikim direkt në anëtarët e tyre dhe punëmarrësit në përgjithësi, veçanërisht me punësimin, mbrojtjen sociale dhe standartet e jetesës. Grevat e një natyre të pastër politike dhe grevat e vendosura sistematikisht përpara se bisedimet kolektive të zhvillohen nuk kanë lidhje me qëllimin e parimeve të lirisë për organizim. Megjithatë, e drejtat për grevë nuk duhet të kufizohet vetëm me mosmarrëveshjet industriale të cilat kanë të ngjarë të zgjidhen përmes nënshkrimit të një kontrate kolektive. Punëmarrësit dhe organizatat e tyre duhet të jenë të afta për tu shprehur në një kontekst më të gjërë, nëse është e nevojshme, pakënaqësitë e tyre në lidhje me çështjet ekonomike dhe sociale të cilat prekin interesat e anëtarëve të tyre¹⁵.

Komiteti për Lirinë e Organizimit (CFA) shumë herë ka vendosur se adresimi drejt grevës është një mjet legjitim në dispozicion të punëmarrësve dhe organizatave të tyre për të përkrahur dhe mbrojtur interesat e tyre ekonomike dhe sociale. Këto interesa nuk lidhen vetëm me pretendimet kolektive të një natyre profesionale, por gjithashtu edhe në kërkim të zgjidhjeve të caktuara ekonomike, sociale dhe problemeve të cilat kanë ndikim të drejtpërdrejtë tek punëmarrësit. Në këtë kuptim e drejta e grevës nuk duhet të lidhet

¹³ Çela, Kudret. E Drejtë e Punës. 2010. Tiranë. F.620.

¹⁴ ILO. Collective Bargaining: A Workers' Education Manual. 1971. Geneva. F.97.

¹⁵ ILO. Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Geneva. 2006. F110 -111.

vetëm me mosmarrëveshjet e punës të cilat zgjidhen përmes lidhjes së kontratës kolektive. Punëmarrësve dhe organizatave të tyre duhet tu lejohet të shprehin çdo pakënaqësi që ata mund të ndiejnë në lidhje me çështjet sociale që ndikojnë tek ata, për aq kohë sa veprimet e tyre përbëhen vetëm nga protesta të cilat nuk synojnë prishjen e paqes. Komiteti për Lirinë e Organizimit (CFA), gjithmonë ka theksuar rëndësinë e veprimeve jo të dhunshme.

Interpretimi i gjërë i konceptit të “interesave profesionale të punëmarrësve dhe organizatave të punëmarrësve” të sigurura nga Rekomandimet e Komitetit për Lirinë e Organizimit (CFA), është rezultati real i zhvillimeve të cilat zënë vend në fushën e marrëdhënieve të punës. Pikërisht këto zhvillime sollën teori moderne të marrëdhënieve të punës për ta parë këtë sistem si tre dimensional, duke përfshirë në këtë kuadër edhe qeverinë si një forcë e tretë aktive.

Interesat e punëmarrësve shpesh përcaktohen nga politikat ekonomike kombëtare, ose ndikohen nga standartet minimale të përcaktuara nga legjislacioni. Standarti i jetesës së punëmarrësve rritet përmes rritjes së pagave dhe përmes uljes së taksave dhe çmimeve. Kjo ka bërë që, paketat kombëtare të cilat merren me pagat, taksat, dhe çmimet shpesh të zëvendësojnë bisedimet e zakonshme kolektive, sidomos në kohët e krizave ekonomike.

Numri i objektivave të arritshme përmes adresimit tek grevat është zgjeruar dhe zhvilluar gradualisht përgjatë viteve, duke filluar me kompensimin monetar të menjëhershëm dhe duke përfunduar me përqaftimin e arritjes së objektivave sociale. Për këtë arsye, në këtë rast, Komiteti për Lirinë e Organizimit (CFA), ka njohur të drejtën e punëmarrësve dhe organizatave të tyre për të kritikuar politikat ekonomike dhe sociale të qeverive. Megjithatë, pavarësisht faktit që greva është kundër politikës së qeverisë, ajo është vlerësuar si një protestë jo politike kundër një punëdhënësi duke e parë qeverinë në këto rrethana të veçanta si një punëdhënësi të rëndësishëm.

Komiteti për Lirinë e Organizimit (CFA) ka rekomanduar se objektivat të cilat mund të arrihen përmes grevës, jo domosdoshmërisht mund të kufizohen në sigurimin e kushteve më të mira të punës, ose duke siguruar pajtueshmëri me punëdhënësin në përcaktimet e ligjit ose kontratës kolektive, ose përmes rivendosjes së ndonjë prej të drejtave të punëmarrësve, por gjithashtu duhet të përfshijë arritjen e zgjidhjeve të çështjeve politikave ekonomike dhe sociale të cilat kanë interes të drejtëpërdrejtë tek punëmarrësit dhe kanë ndikim në mirëqënien e tyre.

Në lidhje me objektivat politike, gjithmonë është theksuar se grevat të cilat janë të një natyre thjesht politike nuk janë në përputhje me qëllimin e parimeve të lirisë së organizimit. Në këtë kuptim, Komiteti për Lirinë e Organizimit (CFA) ka evidentuar se, çështjet politike të cilat nuk përfshijnë ushtrimin e lirisë së organizimit janë jashtë kompetencës së tij. Sidoqoftë, ato duhet të shqyrtohen në thelb për të parë nëse ato ngrejnë çështje të cilat lidhen drejtpërdrejtë me ushtrimin e të drejtave të sindikatave.

Kuptimi i shprehjes “interesat profesionale të punëmarrësve” me të gjithë shtrirjen që vjen nga një interpretim i gjërë, lidhet ngushtësisht me çështjet e përgjithshme të përfshirjes politike të sindikatave. Komiteti për Lirinë e Organizimit (CFA), duke shprehur mendimin e tij, evidenton se disa vështirësi mund të lindin nëse sindikatave

përgjithësisht u ndalohet përfshirja në aktivitete politike, veçanërisht për shkak se interpretimi i dispozitave përkatëse bëhet subjekt i ndryshimit dhe mund të kufizojë në mënyrë të konsiderueshme mundësinë e veprimeve nga organizatat.

Komiteti për Lirinë e Organizimit (CFA), ka treguar se një ndalim i tillë në praktikë do të ishte jo realist për shkak se sindikatat do të privoheshin nga mundësia e shprehjes publike të mendimeve të tyre në lidhje me politikat ekonomike dhe sociale të qeverisë, një fushë kjo e një rëndësie të veçantë në objektivat që sindikatat kanë vendosur në funksion të mbrojtjes së interesave të punëmarrësve. Në këtë mënyrë, kur sindikatat në përputhje me legjislacionin kombëtar dhe praktikën e vendeve të tyre përkatëse, dhe me vendim të anëtarëve të tyre vendosin të krijojnë marrëdhënie me një parti politike ose të ndërmarrin veprime politike kushtetuese, si një mënyrë në drejtim të avancimit të objektivave të tyre ekonomike dhe politike, të tilla marrëdhënie politike ose veprime, nuk duhet të jenë të një natyre të tillë që të çenojnë arsyen e ekzistencës të lëvizjes sindikaliste, ose funksioneve të saj sociale dhe ekonomike, pavarësisht ndryshimeve politike në vend.

Në lidhje me këtë moment, Komiteti për Lirinë e Organizimit (CFA), gjithmonë ka pohuar se aktivitetet e organizatave profesionale duhet të kufizohen në fushën e sindikalizmit dhe në mënyrë të ngjashme, qeveria duhet të përmbahet nga ndërhyrjet në funksionimin e sindikatave, qëllimi thelbësor i të cilave është përparimi i punëmarrësve në sferën sociale dhe ekonomike.

Megjithatë, Komiteti për Lirinë e Organizimit (CFA) ka njohur se sindikatat mund të kërkojnë arritjen e objektivave të tyre përmes veprimeve politike, dhe ka shprehur mendimin se shtetet duhet të jenë të afta tu besojnë autoriteteve gjyqësore detyrën e parandalimit të abuzimeve, kjo duhet bërë pa ndaluar aktivitetet politike të organizatave profesionale¹⁶.

1.4. Burimet e së drejtës së grevës

Procesi i mbrojtjes së të drejtës së grevës ka filluar me Komisionin e të Drejtave të Njeriut, ku dhe është diskutuar projekti i parë i Marrëveshjes Ndërkombëtare për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore. Ky proces ka vazhduar në Komitetin e Tretë, të Asamblesë së Përgjithshme, e cila edhe ka lexuar Projekt Marrëveshjen Ndërkombëtare për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore nen pas neni. Megjithatë që në fillim, përfshirja e së drejtës së grevës si një e drejtë e mirëfilltë e të drejtave të njeriut u ndesh me kundërshtime. Kjo edhe për faktin se një e drejtë e tillë nuk përmendej në nenet 22 – 27 të Deklaratës Universale të të Drejtave të Njeriut, veç faktit që ishte neglizhuar edhe nga Konventat e ONP-s Nr.87 dhe 98¹⁷.

Duhet theksuar fakti që, burimi kryesor i legjislacionit në lidhje me të drejtën e grevës janë instrumentat e ONP. Megjithatë, kjo e drejtë nuk gjen pasqyrim të qartë as në Kushtetutën e ONP, ose në Deklaratën e Filadelfias, dhe as në Konventat Nr.87 dhe 98 të ONP. Ajo duket se është marrë si e mirëqënë në raportin e përgatitur për diskutimin e parë

¹⁶ Ben-Israel, Ruth. International Labour Standards: The Case of Freedom to Strike. 1988. USA. F.94-98.

¹⁷ Ben-Israel, Ruth. International Labour Standards: The Case of Freedom to Strike. 1988. USA. F.72.

të Konventës Nr.87. Në këtë raport, e drejta e grevës përmendet disa herë duke evidentuar problemin në lidhje me lirinë e organizimit. Gjatë konferencës së vitit 1947 dhe 1948 nuk u miratua asnjë amendament i cili do të vendoste në mënyrë të shprehur ose të ndalonte të drejtën e grevës. Edhe sot vetëm neni 1 i Konventës Nr.105, të vitit 1957 “Për Ndalimin e Punës së Detyruar”, dhe paragrafet 4, 6 dhe 7 të Rekomandimit Nr.92, të vitit 1951 “Për Pajtim Vullnetar dhe Arbitrazh”, përmendin grevën. Megjithatë, disa rezoluta të Konferencës Ndërkombëtare të Punës, konferenca rajonale dhe komitete industriale, i referohen të drejtës së grevës ose masave për të garantuar ushtrimin e saj.

Disa prej instrumentave të tjera rajonale dhe ndërkombëtare të cilat rregullojnë të drejtën e grevës janë neni 8 (1)(d) i Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, sipas së cilit shtetet palë në pakt, marrin përsipër të sigurojnë inter alia të drejtën e grevës, duke siguruar që ajo ushtrohet në përputhje me ligjet e një vendi të caktuar. Në nivelin rajonal, neni 6(4) i Kartës Sociale Europiane të vitit 1961, në mënyrë të shprehur njeh të drejtën e grevës. Gjithashtu, neni 27 i Kartës Ndër-Amerikane e Garancive Sociale e vitit 1948, përcakton se : “Punëmarrësit kanë të drejtën e grevës. Ligji duhet të rregullojë kushtet e ushtrimit të kësaj të drejte”.

E drejta e grevës gjithashtu njihet edhe nga neni 8(1)(b) i Protokollit Shtesë të Konventës Amerikane për të Drejtat e Njeriut në Fushën e të Drejtave Ekonomike, Sociale dhe Kulturore.

Për sa i përket praktikave dhe legjislacionit kombëtar, një shqyrtim i tyre tregon se mënyrat dhe shtrirja në të cilën e drejta e grevës njihet ndryshon nga njëri vend në tjetrin. Kështu në disa vende kjo e drejtë është e sanksionuar drejtpërdrejtë në Kushtetutë, ndërkohë që në vende të tjera, kjo e drejtë nuk njihet shprehimisht në legjislacion¹⁸.

Në Austri e drejta për grevë nuk është kodifikuar. As Kushtetuta dhe as legjislacioni kombëtar nuk rregullon se kur dhe nën cilat kushte, punëmarrësit austriakë mund të hyjnë në grevë ose se çfarë pasojash ligjore mund të rrjedhin nga pjesëmarrja në një grevë. Për më tepër, asnjë praktikë gjyqësore e Gjykatës së Lartë nuk ekziston në lidhje me këtë subjekt. Megjithatë që prej 1870 veprimet kolektive janë toleruar.

Edhe në Belgjikë, e drejta e grevës nuk mbulohet nga ligji, por është zhvilluar përmes praktikave gjyqësore. Në vitin 1981 Gjykata Supreme e Belgjikës vendosi që punëmarrësit kanë të drejtën në rastet e grevës të mos kryejnë punën sipas përcaktimit në kontratë. Për këtë arsye, pjesëmarrja në një grevë nuk është në vetvete një veprim i paligjshëm. Në këtë vend, e drejta e grevës është njohur si një e drejtë individuale, çfarë nënkupton që punëmarrësit mund të marrin pjesë në një grevë e cila nuk është miratuar nga një sindikatë. Në këtë kuptim, punëmarrësit të cilët shkojnë në grevë ushtrojnë lirinë e tyre për organizim dhe ky veprim si pasojë vlerësohet si ndërprerje e justifikuar e kontratës së punës.

Në Bullgari, e drejta e grevës është garantuar përmes nenit 50 të Kushtetutës Bullgare sipas së cilës : “Punëmarrësit duhet të kenë të drejtën për grevë në mbrojtje të interesave të tyre kolektive ekonomike dhe sociale. Ky e drejtë duhet të ushtrohet në përputhje me

¹⁸ ILO. Freedom of Association and Collective Bargaining. 1994. Geneva. F.62-64.

kushtet dhe procedurat e vendosura nga ligji” dhe rregulluar nga Dekreti i Zgjidhjes së Mosmarrëveshjeve Kolektive të Punës.

Në Kroaci, e drejta për grevë është garantuar në Kushtetutën Kroate dhe rregulluar në Dekretet e Punës dhe ligje të tjera të posaçëm.

Në Qipro, bazat ligjore të së drejtës për grevë i gjejmë në nenin 27 të Kushtetutës, e cila përcakton se : “E drejta për grevë është njohur dhe ushtrimi i saj mund të rregullohet nga ligji me qëllimin e vetëm të mbrojtjes së sigurisë së Republikës ose rendit kushtetues ose rendit publikë ose sigurisë publike ose mirëmbajtjes së furnizimit dhe shërbimeve të rëndësishme jetike të jetës së banorëve ose mbrojtjes së të drejtave dhe lirive të garantuara nga kjo Kushtetutë për çdo person. Anëtarët e forcave të armatosura, të policisë dhe xhandarmërisë nuk do të kenë të drejtën për grevë. Ligj mund të shtrijë këtë kufizim edhe për anëtarët e shërbimit publik”. Ligjet të cilat rregullojnë të drejtën e grevës janë të mundshme vetëm në hapsirën e ngushtë të lejuar nga Kushtetuta.

Në Republikën Çeke grevat rregullohen nga neni 27 i Dekretit Nr.2, të vitit 1991 i “Kapitullit të të Drejtave dhe Lirive Themelore dhe Bisedimeve Kolektive”.

Ndërkohë që tregu i punës danezë është rregulluar me anë të mjeteve të marrëveshjeve midis partnerëve social. Si të tilla e drejta për të ndërmarrë veprime industriale është e një rëndësie themelore si një instrument për të siguruar një kontratë kolektive. Sa sipër, liria e organizimit dhe grumbullimit paqësor garantohen nga neni 78 dhe 79 i Kushtetutës. Në këtë vend, rregullat në lidhje me mosmarrëveshjet industriale përcaktohen përmes kontratave kolektive detyruese dhe nuk rregullohen nga legjislacioni kombëtar. Kjo është në përputhje me traditën vullnetare të marrëdhënieve industriale në Danimarkë. Për këtë arsye, shteti qëndron larg rregullimit të kësaj fushe duke ia lënë këtë detyrë partnerëve social. Megjithatë rregullat janë krijuar bazuar mbi një traditë të gjatë të praktikës gjyqësore e cila rrjedh nga gjykatat industriale daneze. Dekreti “Mbi Gjykatat e Punës” dhe Dekreti i cili ka të bëjë me rregullimin e mosmarrëveshjeve të punës, janë dy ligjet të cilët rregullojnë në një kuptim të gjërë të drejtën për të ndërmarrë veprime kolektive.

Në Estoni, e drejta për grevë parashikohet nga neni 29 i Kushtetutës ku përcaktohet se : “Punëdhënësit dhe punëmarrësit në mënyrë të lirë mund t’i bashkohen sindikatave dhe shoqatave. Me qëllim që të mbrojnë të drejtat e tyre dhe interesat ligjore, sindikatat dhe shoqatat e punëmarrësve dhe punëdhënësve mund të përdorin çdo mjet i cili nuk është i ndaluar nga ligji. Kushtet dhe procedurat për ushtrimin e të drejtës së grevës duhet të vendosen nga ligji” dhe Dekreti “Mbi Zgjidhjen Kolektive të Mosmarrëveshjeve të Punës”.

Ndërsa në Finlandë, e drejta për të ndërmarrë veprime kolektive nuk është njohur në mënyrë të shprehur nga ligji. Megjithatë, liria e organizimit është sanksionuar në Kushtetutë dhe kjo liri përfshin të drejtën për të marr pjesë në aktivitetet e një shoqate. Grevat dhe Lockouts janë rregulluar nga Dekreti i “Kontratës Kolektive” dhe nga Dekreti “Mbi Ndërmjetësimin në Mosmarrëveshjet e Punës”.

Në Francë, bazat ligjore të së drejtës së grevës garantohen nga Kushtetuta Franceze. Vetëm e drejta për grevë në shërbimet publike rregullohet nga Ligji Nr.31, i vitit 1963.

Për pjesën tjetër, në sektorin privat, kjo e drejtë është formuar kryesisht nga praktika gjyqësore.

Në Gjermani, liria për grevë gjendet e shprehur në kushtetutën Gjermane, por ajo rrjedh nga liria kushtetuese për organizim. Rregulloret Gjermane në lidhje me mosmarrëveshjet e punës pothuajse të gjitha janë bazuar në praktikën gjyqësore.

Në Greqi, e drejta e grevës rregullohet nga Kushtetuta, Kodi Civil, Ligji Nr.1264 i viti 1982 dhe praktikën gjyqësore.

Në Hungari, bazat ligjore në lidhje me të drejtën e grevës gjendet në nenin 70/C të Kushtetutës, sipas së cilës : “E drejta për grevë mund të ushtrohet brenda kufijve të vendosur nga Dekreti Nr.VII, miratuar në Prill të vitit 1989.

Në Islandë, bazat ligjore në lidhje me të drejtën e grevës janë sanksionuar në Kushtetutën Islandeze. E drejta e sindikatave për të thirrur një grevë rrjedh nga Dekreti Nr.80/1938, i cili gjithashtu përcakton se rregullat procedurale që duhet të zbatohen për thirrjen e një greve duhet të jenë të ligjshme.

Në Irlandë, nuk ekziston një e drejtë e shprehur për të ndërmarr veprime industriale. Korniza ligjore e cila rregullon këto marrëdhënie është një kombinim i Dekretit 1990 “Mbi Marrëdhëniet Industriale”, kontratat kolektive dhe praktikën gjyqësore.

Në Itali, bazat ligjore për të drejtën e grevës parashikohen nga neni 40 i Kushtetutës Italiane sipas së cilës : “ e drejta për grevë ushtrohet brenda kufijve të ligjeve që rregullojnë atë”. Duhet theksuar se Kushtetuta Italiane njih vetëm të drejtën e punëmarrësve për grevë dhe jo drejtën e punëdhënësve për lock-out. Në këto kushte, në mungesë të legjislacionit të detajuar, e drejta për grevë interpretohet nga praktika gjyqësore.

Në funksion të këtyre përcaktimeve, që një grevë të legjitimohet duhet të :

- mbrojtë interesat e drejtëpërdrejta dhe të ligjshme të pjesëmarrësve ;
- synoj lidhjen e kontratës kolektive ;
- mos të shkel të drejtat dhe interesat e të tjerëve, të tilla si të drejtat mbi pronën private ose të drejtën për punë ;
- të vendoset lirisht dhe vullnetarisht nga punëmarrësit si një grup, i cili vepron në emër të tyre ose përmes një sindikate ;
- nuk synon përmbysjen e Kushtetutës Italiane ose prishjen e një forme demokratike qeverisje.

Në Letoni, bazat ligjore të cilat rregullojnë të drejtën e grevës gjenden të sanksionuara në nenin 108 të Kushtetues, e cila përcakton se : “Personat e punësuar kanë të drejtë për një kontratë kolektive pune, dhe të drejtën për grevë. Shteti duhet të mbrojtë lirinë e sindikatave”.

Gjithashtu ndër aktet kryesore ligjore në lidhje me çështjet e grevës janë Ligji i Grevës, i ndryshuar, i cili përcakton të drejtat dhe detyrat e të gjitha palëve të përfshira , kufizimet

në lidhje me të drejtat e grevës, mbikëqyrjen e procedurave të grevës, përgjegjësinë për shkëlqjen e të drejtës së grevës, etj, si dhe Ligji “Mbi Mosmarrëveshjet e Punës”. Ekzistojnë edhe disa akte të tjera ligjore të cilat vendosin kufizimet në lidhje me të drejtën e grevës për disa kategori punëmarrësish.

Ligji i Punës Lituanez është i njohur për mundësitë relativisht të kufizuara për të ndërmarr veprime industriale. Megjithatë, neni 51 i Kushtetutës së këtij vendi e parashikon të drejtën e grevës duke sanksionuar se : “Punëmarrësit duhet të kenë të drejtën për grevë me qëllim mbrojtjen e interesave të tyre ekonomike dhe sociale. Kufizimet e kësaj të drejte, dhe kushtet dhe procedurat për zbatimin e saj, duhet të përcaktohen nga ligji. Ligji përkatës është kodi i punës dhe rregulloret të cilat shpesh janë të detajuara, të gjata dhe të ndërlikuara.

Në Luksenburg, e drejta e punëmarrësve për grevë nuk parashikohet në mënyrë të shprehur nga Kushtetuta ose ligji. Në këtë vend Gjykata e Kasacionit nëpërmjet Vendimit të datës 24 Korrik 1952, ka vendosur se e drejta për të marr pjesë në një grevë profesionale, legjitime dhe të rregullt është një e drejtë absolute e punëmarrësve, sanksionuar nga neni 11, paragrafi 5 i Kushtetutës.

Në Maltë, referenca indirekte e veprimeve industriale përmbahet nga Dekreti “Mbi Punësimin dhe Marrëdhëniet Industriale”, për aq sa ky akt vendos paprekshmërinë e sindikatave dhe shoqatave të punëdhënësve për të vepruar.

Në Holandë, për shkak se nuk ekziston asnjë përcaktim i njohur me ligj për të drejtën e grevës, rregullat të cilat rregullojnë veprimet industriale janë zhvilluar përmes praktikave gjyqësore. Në vitin 1986 Gjykata Supreme vendosi që neni 6(4) i vitit 1961 i Kartës Sociale të Këshillit të Europës në lidhje me të drejtën për tu përfshirë në bisedime kolektive dhe për të ndërmarr veprime kolektive, është drejtpërdrejtë i zbatueshëm, duke njohur në këtë mënyrë të drejtën për grevë të punëmarrësve, me përjashtim të shërbyesve publik. Këtu Karta nuk bën dallim midis grevave zyrtare dhe jozyrtare, ndërsa gjithashtu njeh të drejtën e punëdhënësve për të ndërmarr veprimeve kolektive në kushtet e një mosmarrëveshje industriale.

Në Norvegji, e drejta për veprime kolektive nuk gjen pasqyrim në Kushtetutë. Vetëm disa konventa ndërkombëtare të cilat garantojnë të drejtën për tu organizuar dhe grevë janë transpozuar në ligj kombëtar. Megjithatë është për tu evidentuar se në këtë vend e drejta për veprime kolektive është pranuar prej së paku 100 vjetësh.

Në Poloni, baza ligjore për të drejtën e grevës parashikohet nga neni 59 III i Kushtetutës, i cili përcakton se : “Sindikatat duhet të kenë të drejtën për të organizuar punëmarrësit grevistë ose forma të tjera të protestës subjekt i kufizimeve të përcaktuara në ligj. Për mbrojtjen e interesit publikë, ligjet mund të kufizojnë ose ndalojnë drejtimin e grevës nga kategori të caktuara punëmarrësish ose në fusha të caktuara.

Në Portugali, e drejta për grevë është e garantuar nga Neni 57 i Kushtetutës së vitit 1976, ku sanksionohet se : “E drejta për grevë duhet të mbrohet. Punëmarrësit kanë të drejtë të vendosin se cilat interesa duhet të mbrohen me anë të grevave. Sfera e interesave të tilla nuk duhet të kufizohet nga ligji. Lock-outs duhet të ndalohen”.

Edhe në Rumani, e drejta e grevës gjen pasqym në Kushtetutë, në nenin 40 të së cilës përcaktohet se : “Punëmarrësit kanë të drejtën për grevë në mbrojtje të intersave të tyre profesionale, ekonomike dhe sociale. Ligji duhet të rregullojë kushtet dhe afatet që rregullojnë ushtrimin e kësaj të drejte, si dhe granacitë e nevojshme për të siguruar përcaktimet e shërbimeve të rëndësisë jetike.

Në Spanjë, e drejta e grevës garantohet nga neni 28(2) i Kushtetutës së vitit 1978 ku përcaktohet se : “E drejta e punëmarrësve për grevë në mbrojtje të interesave të tyre është e njohur. Ligji i cili rregullon ushtrimin e kësaj të drejte duhet të vendos garanci të sakta për të siguruar mirëmbajtjen e shërbimeve të rëndësisë jetike”.

Në Sllovaki, bazat ligjore të së drejtës së grevës sanksionohen në Kushtetutë, neni 37 IV i së cilës përcakton se : “E drejta e grevës garantohet. Kushtet duhet të sigurohen me ligj. Gjyqtarët, prokurorët, anëtarët e forcave të armatosura, dhe anëtarët e skuadrave të zjarrëfiksive përjashtohen nga kjo e drejtë”.

Sllovenia gjithashtu sanksionon të drejtën e grevës nëpërmjet Kushtetutës Sllovene, neni 77 i së cilës përcakton se : “Punëmarrësit duhet të gëzojnë të drejtën e grevës. Kur kërkohet nga interesat publikë, e drejta për grevë duhet të kufizohet nëpërmjet ligjit, duke marrë në konsideratë llojin dhe natyrën e aktivitetit të përfshirë.

Në Suedi, e drejta për grevë është një e drejtë civile themelore e cila u garantohet sindikatave nëpërmjet nenit 2:17 të Kushtetutës. Në të sanksionohet se : “Çdo sindikatë dhe çdo punëdhënës ose shoqatë punëdhënësish ka të drejtën të ndërmarr greva ose lock-out ose çdo masë tjetër të ngjashme, përveç se kur parashikohet ndryshe nga ligji ose sigurimi përmes një marrëveshje”.

Për sa i përket Mbretërisë së Bashkuar, nuk ekziston e drejta themelore për grevë. Në përputhje me common law, organizimi dhe pjesëmarrja në veprime industriale mund të bëhet përgjegjës për dëme nëse veprimet nuk mbrohen nga paprekshmëria. Gjithashtu veprimet industriale do të përbëjnë shkelje të kontratës së punës, duke lejuar në këtë mënyrë punëdhënësin për të pushuar nga puna punëmarrësin me përfundimin e periudhës së mbrojtjes ligjore. Përcaktimet ligjore në lidhje me të drejtën e grevës gjenden në Dekretin e vitit 1992 “Mbi Sindikatat dhe Marrëdhëniet e Punës”¹⁹.

Në Shqipëri, burimet e së drejtës sindikale në përgjithësi dhe të së drejtës së grevës në veçanti janë të ndryshme. Ato mund të jenë të individualizuara në trajtën e ligjeve kushtetuese ose të ligjeve të zakonshme, në formën e kontratës kolektive si dhe të jurisprudencës. Të gjitha burimet e së drejtës së grevës kanë ndikim dhe kushtëzim të ndërsjellë, edhe pse përfaqësojnë modele të ndryshme²⁰.

Në Republikën e Shqipërisë, e drejta e grevës garantohet nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë. Neni 51, pika 1 e Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë përcakton qartë se : “E drejta e të punësuarit për grevë që ka të bëjë me marrëdhëniet e punës, është e garantuar”. Megjithatë bashkë me këtë garanci, Kushtetuta nëpërmjet nenit 51, pika 2

19 Warneck, Wiebke. Strike Rule in the EU27 and Beyond, A Comparative Overview. 2007. Brussels. F.14 – 71.

20 Çela, Kudret. E Drejtë e Punës. 2010. Tiranë.F.534.

parashikon edhe të drejtën për kufizime. Më konkretisht neni 51, pika 2 e Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë përcakton se : “Kufizime për kategori të veçanta të punësuarisht mund të vendosen me ligj për t’i siguruar shoqërisë shërbimet e domosdoshme²¹”.

Një tjetër burim i rëndësishëm i së drejtës së grevës në Republikën e Shqipërisë është edhe Kodi i Punës, i cili përmes neneve 197 – 197/10 siguron një rregullim dhe mbrojtje të fortë ligjore. Për më tepër në nenin 197, pika 1 të Kodit të Punë evidentohet fakti që : “E drejta e grevës garantohet nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë²²”, duke ritheksuar në këtë mënyrë pozitën e veçantë ligjore që gëzon ky institut në kuadrin ligjor shqiptar.

Përsa i përket nëpunësve civil, një rregullim i posaçëm në lidhje me të drejtën e grevës sanksionohet përmes Ligjit Nr.152/2013 “Për Nëpunësin Civil”, neni 35 i cili përcakton se : “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 ajror²³”.

1.5. Llojet e grevës

Kur e drejta e grevës garantohet nga legjislacioni kombëtar, çështja e cila ngrihet më shpesh ka të bëjë me faktin nëse veprimi i ndërmarr nga punëmarrësit përbën një grevë sipas përcaktimeve të ligjit. Edhe pse çdo ndalim i punës i shkurtër dhe i kufizuar, përgjithësisht mund të konsiderohet si një grevë, ky përcaktim bëhet i vështirë për tu kuptuar në ato raste kur nuk ka një ndalim pune por një ngadalësim të punës (go-slow strike) ose kur rregullat e punës ndiqen fjalë për fjalë (work-to-rule). Këto lloje grevash shpesh janë po aq paralizueses sa edhe një ndalim i përgjithshëm i punës²⁴.

E drejta e grevës mund të ushtrohet në mënyra të ndryshme. Në historinë e hershme të marrëdhënieve të punës, greva ishte e vetmja formë e njohur e veprimeve industriale, e cila shprehte vetveten nëpërmjet një ndalimi të plotë të punës. Megjithatë në dekadat e fundit, sindikatat filluan të përdorin forma të tjera të veprimeve industriale të tilla si go-slow, work to rule, sit-down strike dhe repeated walk-out. Që kur veprimet industriale nënkuptonin ushtrimin e presionit tek punëdhënësi, një përkufizim i ri dhe më i gjërë i grevës zëvendësoj të mëparshmin. Prandaj, përkufizimi i ngushtë i grevës vetëm si ndalim i punës, tashmë është zëvendësuar nga një përkufizim më i gjërë, i cili përfshin të gjitha format si armë në veprimet kolektive. Megjithatë, cilado qoftë forma e veprimeve industriale e përdorur nga sindikata, ajo është në përputhje me qëllimin e parimeve të lirisë së organizimit vetëm nëse objektivi i grevës është i përcaktuar dhe legjitimuar nga Komiteti për Lirinë e Organizimit (CFA). I nënkuptuar në të drejtën e grevës është

²¹ Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë. 2009. Tiranë. F.22.

²² Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë. 2009. Tiranë. F.110.

²³ Ligji Nr.152/2013 “Për Nëpunësin Civil”.

²⁴ ILO. Freedom of Association and Collective Bargaining. 1994. Geneva. F.76.

detyrimi për ta bërë atë në mënyrë paqësore pa sulme ndaj personave ose pronës, pa degjenerim në trazira²⁵.

Ndalimet e punës mund të jenë rezultat i grevës ose mbylljes së ndërmarrjes (lockout). Kështu nëse punëmarrësit vendosin tërheqjen nga puna e tyre atëherë ndodhemi para një greve, por nëse punëdhënësi vendos të mbyll ndërmarrjen atëherë ndodhemi para një lockout²⁶. Literatura bashkëkohore njeh tipe të ndryshme të grevave, specifikat e të cilave bëjnë dallimin dhe përcaktimin e grevës para të cilës ndodhemi. Disa sindikata bëjnë një dallim midis grevave “sulmuese”, të cilat thirren në përpjekje për të zbatuar kërkesat e bëra nga sindikatat, dhe grevat “mbrojtëse”, të cilat thirren për t’i rezistuar zbatimit të kërkesave të bëra nga punëdhënësi, të cilat do të sillnin paga më të ulta ose kushte të tjera pune më pak të favorshme se më parë. Një tjetër dallim është midis grevave të organizuara dhe grevave të paorganizuara (wilder strike).

E Drejta për grevë mund të ushtrohet në mënyra të ndryshme. Në historinë e hershme të marrëdhënieve të punë, greva ishte e vetmja formë e njohur e konflikteve të punës e cila shfaqej si një ndalim i punës. Megjithatë në dekadat e fundit, sindikatat kanë filluar të përdorin forma të tjera të veprimeve kolektive të tilla si ulja e tempit të punës (go-slow), greva e uljes se mjetëve të punës (the sit-down strike) dhe daljet jashtë në mënyrë të përsëritur (the repeated walk-out). Për shkak se veprimet industriale kanë si qëllim të ushtrojnë presion tek punëdhënësi, një përkufizim i ri dhe i gjërë i grevës, ka zëvendësuar përkufizimin e mëparshëm. Për këtë arsye, përkufizimi i vjetër i grevës vetëm si ndalim i punës, tashmë është zëvendësuar dhe përfshin nuanca të gjëra²⁷.

1.5.1. Greva e përgjithshme

Në një grevë të përgjithshme të gjithë punëmarrësit e një shërbimi, të një ndërmarrje, ose të një sektori të tërë ekonomikë janë në grevë. Ky është edhe dallimi me grevat e pjesshme në të cilat vetëm një pjesë e caktuar e punëmarrësve të një shërbimi ose ndërmarrje e cila mund të përcaktohet me saktësi, ndërpresin punën²⁸.

Megjithatë, grevat e përgjithshme nuk kanë një përcaktim të qartë. Në Francë përcaktimi i grevës e përgjithshme përdoret për grevat të cilat ndikojnë një zonë të gjërë gjeografike, një sektor të tërë industrial, ose një numër të ndryshëm të sektorëve industrial. Grevat e përgjithshme mund ose mund mos të jenë rezultat i prishjes së bisedimeve midis punëmarrësve dhe punëdhënësve të tyre. Kështu në Francë një grevë e përgjithshme mund të jetë një grevë solidariteti. Praktikë kombëtare varjojnë në lidhje me përcaktimet e grevave të përgjithshme²⁹.

Grevat e përgjithshme janë ato të cilat ndikojnë në një zonë të madhe gjeografike (nëse jo në të gjithë vendin), në të gjithë sektorin industrial ose në një numër sektorësh industrial.

²⁵ Ben-Israel, Ruth. International Labour Standards: The Case of Freedom to Strike. 1988. USA. F.93.

²⁶ ILO. Collective Bargaining: A Workers’ Education Manual. 1971. Geneva. F.99.

²⁷ Ben-Israel, Ruth. International Labour Standards: The Case of Freedom to Strike. 1988. USA. F.93.

²⁸ Boldt, G. Durand, P. Horion, P. Kayser, A. Mengoni, L. Molenaar, A.N. Collection du Droit du Travail. Le droit du Travail dans la Communauté. Greve et Lock-Out. 1961. Luxembourg. F.97

²⁹ ILO. Reprint III, Industrial Disputes: Statistics of Strikes. 1987. Geneva. F.3.

Në varësi të strukturës së bisedimeve kolektive, një grevë e përgjithshme mund të jetë kushtetuese ose grevë zyrtare.

Nga ana tjetër, sikurse e sqaruar edhe më sipër, në një grevë të përgjithshme punëmarrësit e përfshirë mund mos të kenë interes direkt me çështjen (si në rastin e një greve të përgjithshme solidariteti), ose greva mund të jetë për shkak të mjedisit shoqëror social politikë (si në rastin e grevave të përgjithshme politike). Nën këto rrethana, një grevë e përgjithshme mund të klasifikohet ose si rezultat i mosmarrëveshjes së punëmarrësve me punëdhënësit e vet, ose si jo e lidhur me mosmarrëveshjen midis punëmarësve dhe punëdhënësve të vet, si psh një grevë solidariteti ose politike ose lloje të tjera grevash³⁰.

Më së fundi, kjo lloj greve është sanksionuar edhe në legjislacionin që rregullon marrëdhëniet e punës në Republikën e Shqipërisë. Përcaktimi i grevës së përgjithshme, si një lloj i ri greve, që nuk ka qënë përcaktuar në kodin e punës në fuqi është sanksionuar përmes Ligjit Nr.136/2015 “Për disa shtesa dhe ndryshime në Ligjin Nr.7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar”.

Sipas nenit 84 të këtij ligji, pas nenit 197/8 shtohet neni 197/8/a, me përmbajtjen e mëposhtme :

“Greva e përgjithshme, në nivel kombëtar ose rajonal, është e ligjshme, nëse :

- a) nuk bie ndesh me përcaktimet e neneve 197/4, 197/5, 197/6, të këtij kodi dhe dispozitat e tjera ligjore në fuqi; dhe
- b) ka për qëllim kundërshtimin e politikave dhe masave ekonomike e sociale të qeverisë, të cilat kanë ndikim mbi interesat e punëmarrësve³¹”.

1.5.2. Grevat e uljes së veglave të punës (tools-down strikes)

Ankesat e punëmarrësve mund të lindin edhe për shkak se ata mendojnë se një punonjës është pushuar në mënyrë të padrejtë nga puna, ose se një përgjegjës mund t’i këtë urdhëruar të bëjnë diçka që ata e konsiderojnë të paarsyeshme, ose për shkak se një ndryshim mund të jetë bërë pa i informuar ose konsultuar me ta paraprakisht. Në këto raste procedura ligjore do të ishte që ata të qëndronin në punë dhe të raportonin çështjen tek sindikata. Megjithatë kjo do të thotë vonesë, dhe për këtë arsye punëmarrësit mund të vendosin që një grevë e menjëhershme është mënyra më e mirë për të tërhequr vëmendjen drejt ankesës. Drejtuesi i repartit ose disa njerëz me influencë mund t’i bindin punëmarrësit që ata të ulin poshtë mjetet e punë “down tools” si një protest. Në këto raste ndodhemi para grevës së uljes së veglave të punës (tools down strikes). Ndonjëherë çështja zgjidhet brenda disa orëve ose ditëve, por ajo mund edhe të vazhdojë më gjatë, dhe një komitet i improvizuar greve mund të krijohet për të drejtuar grevistët deri në gjetjen e një zgjidhje.

³⁰ ILO. Raport III, Industrial Disputes, Statistics of Strike. 1987. Geneva. F.8.

³¹ Ligj Nr.136/2015 “Për Disa Shtesa dhe Ndryshime në Ligjin Nr.7961, datë 12.07.1995, “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”. F.36.

1.5.3. Grevat acaruese, të qëndrimit ulur, ose të uljes së tempit të punës (irritation, sit-down, or go-slow strikes)

Edhe pse më të ralla, në realitet gjejnë zbatim edhe metodat e grevave acaruese. Në këto lloj grevash, punonjësit në vend që të qëndrojnë larg vendit të tyre të punës, mund të perdorin “qëndrimin në” (stay-in) ose “qëndrimin ulur” (sit-down) ose “ulje të tempit të punës” (go-slow), taktika këto sipas të cilave punonjësit qëndrojnë pa bërë ndonjë punë në vendin e tyre të punës ose duke pretenduar se po punojnë ose duke punuar shumë pak.

1.5.4. Grevat e të punuarit sipas rregullave (Work-to-rule strikes)

Working to rule strike është e disi e ngjashme me grevat e qëndrimit ulur (sit-down) ose grevat e uljes së tempit të punës (go-slow strikes). Kjo formë grevë nënkupton që punonjësit të bëjnë ngadalë çdo proces të punës së tyre, duke sjell si pasojë prodhueshmëri të çorganizuar dhe dukshëm të ulët. Kjo metodë është përdorur me efekt të konsiderueshëm në mosmarrëveshjet e sektorit të hekurudhave dhe formave të tjera të transportit. Objektiva e tyre është fillimi i zbatimit të kërkesave të tyre së pari nga një punëdhënës dhe më pas nga një tjetër.

1.5.5. Grevat e maceve të egra (wildcat strikes)

Kështu quhen grevat në të cilën asnjë përpjekje e mëparshme nuk është bërë për të zgjidhur mosmarrëveshjen në një mënyrë tjetër dhe nuk janë ndjekur procedurat normale. Grevat e maceve të egra (wild-cat strike), të njohura gjithashtu si grevat të paautorizuara, janë ato grevat të cilat thirren pa miratimin e sindikatës. Ato janë grevat të thirrura nga një pjesë e punonjësve mbi një nxitje të momentit, pa një përgatitje formale, pa ndonjë njoftim formal të punëdhënësit, ose ndonjë leje apo miratim të sindikatës. Të tilla grevat ishin shumë të zakonshme në SHBA gjatë periudhës së Luftës së Dytë Botërore³².

1.5.6. Grevat e solidaritetit

Grevat e solidaritetit janë ato të cilat janë rezultat i një mbështetje të fortë të punëmarrësve të tjerë ndaj një grupi punëmarrësisht të cilët janë në grevë. Në një grevë solidaritetit, punëmarrësit e përfshirë nuk kanë mosmarrëveshje ose mospërputhje me punëdhënësin e tyre. Në parim, ata nuk kanë interes të drejtpërdrejtë në çështjen³³ për të cilën po zhvillohet greva.

Pra grevat e solidaritetit janë ato grevat në të cilat punonjësit e një industrie ose profesioni dalin në grevë jo sepse ata janë në mosmarrëveshje me punëdhënësit e tyre, por sepse ata mendojnë se duke hyrë në grevë mund të ndihmojnë punonjësit e disa industrive ose profesioneve të ngjashme, të cilat janë në konflikt me punëdhënësit e tyre. Një formë e

³² Sinha, P.R.N; Sinaha, Indu Bala; Shekhar, Seema Priyadarshini. Industrial Relations, Trade Unions and Labour Legislation. 2006. New Delhi, India. F.167.

³³ ILO. Report III. Industrial Disputes: Statistics of Strikes. 1987. Geneva. F.3.

grevës së solidaritetit është refuzimi nga punonjësit e transportit të transportojnë të mirat “tek” ose “nga” biznesi në të cilin punonjësit janë në grevë ose janë në locked-out³⁴. Grevat e solidaritetit në disa vende konsiderohen të paligjshme, megjithatë kjo nuk ka penguar që ato të kenë një rritje të vazhdueshme për shkak edhe të përqendrimit të ndërmarrjeve, globalizimit të ekonomisë, etj³⁵.

Kjo lloj greve parashikohet edhe nga neni 197/7 i Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë, me përcaktimin që : “Grevat e solidaritetit është e ligjshme nëse ajo mbështet një grevë të ligjshme kundër një punëdhënësi, në ndihmë të të cilit punëdhënësi i grevistëve solidarë jep mbështetje aktive për të ndaluar ose përfunduar grevën³⁶”.

Theksojmë që përcaktimet edhe në lidhje me këtë lloj greve në dinamikën e zhvillimeve dhe raporteve që Shqipëria ka me ILO-n, me Komitetin Ndërkombëtar dhe ekspertët e ILO-s, në zbatim të konventave në të cilat Republika e Shqipërisë aderon³⁷ janë bërë pjesë e ndryshimeve përmes Ligjit Nr.136/2015 “Për disa shtesa dhe ndryshime në Ligjin Nr.7961, datë 12.07.1995, “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar.

Në referim të nenit 83 të këtij ligji neni 197/7 ndryshon, si më poshtë vijon: “Grevat e solidaritetit është e ligjshme në rast se mbështet një grevë të ligjshme. Nëse greva e mbështetur deklarohet e paligjshme, me vendim gjyqësor, greva e solidaritetit duhet të ndërpritet menjëherë dhe që nga ai moment, konsiderohet e paligjshme.

Përaqësuesit e organizatës sindikale, para fillimit të grevës, i paraqesin, me shkrim, punëdhënësit njoftimin e grevës, arsyet, vendin dhe kohën e fillimit të grevës. Grevat e solidaritetit mund të fillojë jo më parë se dy ditë nga data e njoftimit³⁸”.

1.5.7. Grevat politike ose të protestës

Nuk ekziston një përcaktim i qartë në lidhje me atë se çfarë përbën një grevë politike ose proteste ose mbi çfarë kriteresh një grevë vlerësohet të jetë një grevë politike ose proteste. Në shumë vende, fjala grevë “politike” ose “proteste” i referohet atyre ndalimeve të punës të cilat nuk janë të lidhura me çështjet e marrëdhënieve të punës të cilat i përkasin kushteve të punës. Praktikant kombëtare varjojnë në lidhje me përfshirjen ose përjashtimin e grevave të tilla³⁹.

Është e vështirë të bësh një dallim të qartë midis veprimeve politike dhe atyre veprimeve që kanë karakteristika sindikaliste. Një vështirësi e tillë vërehet edhe në praktikën gjyqësore shqiptare. Për të ilustruar këtë moment, mjafton të përmendim grevën e urisë të organizuar dhe zhvilluar nga një grup ish të pwrndjekurish politik në vitin 2012, në një

³⁴ International Labour Office. Collective Bargaining, A Workers' Education Manual. La Tribune De Geneve, Geneva, 1971. F.99.

³⁵ ILO. Freedom of Association and Collective Bargaining. 1994. Geneva. F.74.

³⁶ Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë. 2009. Tiranë. F.114.

³⁷ Procesverbal datë 29.06.2015 i Komisionit për Çështjet Ligjore, Administratën Publike dhe të Drejtat e Njeriut. 2015. Tiranë. F.4.

³⁸ Ligj Nr.136/2015 “Për Disa Shtesa dhe Ndryshime në Ligjin Nr.7961, datë 12.07.1995, “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, të Ndryshuar.F.36.

³⁹ ILO. Report III, Industrial Disputes: Statistics of Strikes. 1987. Geneva. F.3.

ambient të hapur, në rrugën “Hiqmet Delvina”, Tiranë. Sikurse rezulton nga vendimi gjyqësor, pala kërkuese Drejtoria e Policisë së Qarkut Tiranë, i është drejtuar Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë duke kërkuar marrjen e masës së sigurimit të padisë, duke vendosur ndërprerjen e grevës së urisë, që po zhvillohet nga një grup ish të përndjekurish politik, në rrugën “Hiqmet Delvina”, Tiranë.

Referuar bazës ligjore me të cilën pala kërkuese Drejtoria e Policisë së Qarkut Tiranë i është drejtuar gjykatës, vërehet përdorimi si referencë ligjore si i nenit 197/9, pika 3 e Kodit të Punës, gjithashtu edhe Ligjit Nr.8773, datë 23.04.2001 “Për tubimet”, neni 2, pika 5, neni 9, gërma a/b dhe neni 16/c.

Kjo paqartësi, në evidentimin e saktë të natyrës së mosmarrëveshjes dhe përcaktimit nëse jemi para një greve sipas përcaktimeve të Kodit të Punës, apo para një tubimi të parashikuar nga ligji i posaçëm Nr.8773, datë 23.04.2001 “Për tubimet”, ka sjell që në mënyrë të natyrshme gjykata fillimisht të ndalet në përcaktimin e natyrës së mosmarrëveshjes.

Nëpërmjet vendimit të saj, gjykata shprehet se: “Përsa i përket thelbit të çështjes, Gjykata arsyeton se, në rastin konkret jemi para një tubimi, i cili përkufizohet në nenin 2, pika 5 e Ligjit Nr.8773, datë 23.04.2001 “Për tubimet”, në të cili thuhet : “Tubime kuptohen grumbullime me karakter paqësor dhe pa armë në të cilat një grup personash shprehin kërkesat e pikëpamjet e tyre për probleme për të cilat janë të interesuar”⁴⁰.

Bazuar në termin “organizatat e punonjësve” përcaktuar në nenin 10 të Konventës Nr.87 të ONP, Komiteti për Lirinë e Organizimit vlerëson se: “Grevat e një natyre të pastër politike nuk janë në përputhje me qëllimin për liri të organizimit”.

Komiteti vlerëson se interesat profesionale dhe ekonomike të cilat punëmarrësit mbrojnë nëpërmjet ushtrimit të së drejtës për grevë nuk kanë lidhje vetëm me kushte më të mira për punë ose pretendime kolektive të një natyre profesionale, por gjithashtu edhe me arritjen e zgjidhjeve të çështjeve të politikave sociale dhe ekonomike. Duke qëndruar në të njëjtën linjë, Komiteti ka deklaruar se punëmarrësit dhe organizatat e tyre duhet të jenë të afta të shprehin pakënaqësitë e tyre në lidhje me çështjet ekonomike dhe sociale të cilat prekin interesat e punëmarrësve. Për këtë arsye Komiteti për Lirinë e Organizimit ka deklaruar se: “Shpallja e paligjshme e një greve kombëtare e cila proteston kundër pasojave sociale në punë, si rrjedhojë e politikave ekonomike të qeverisë si dhe ndalimi i grevës përbëjnë një shkelje serioze të lirisë për tu organizuar”. Komiteti vlerëson se një grevë e përgjithshme 24 orëshe e cila ka si qëllim rritjen e pagës minimale, respektimin e kontratës kolektive në fuqi dhe ndryshime të politikave ekonomike përmes uljes së çmimeve dhe papunësisë, është e ligjshme dhe përfshihet në fushën normale të aktivitetit të organizatave sindikale.

Në mënyrë të ngjashme, Komiteti vlerëson që një grevë e përgjithshme e cila kërkon dhënien fund të qindra vrasjeve të drejtuesve të sindikatave dhe unioneve përgjatë viteve

⁴⁰ Vendim Nr.Akti 685, datë 17.10.2012 i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë.

të shkuara përbën një aktivitet të ligjshëm të sindikatave dhe për këtë arsye ndalimet e tyre përbëjnë një shkelje serioze të lirisë për tu organizuar⁴¹.

1.5.8. Grevat juridiksionale

Mosmarrëveshjet juridiksonale janë ato të cilat lindin kur dy ose më shumë sindikata pretendojnë të drejtën për të organizuar dhe përfaqësuar punëmarrësit në një ndërmarrje, profesion ose kategori të caktuar. Ato janë rezultat i rivalitetit midis sindikatave, secila në përpjekje për të kontrolluar të tjerat, dhe nuk janë rrjedhojë, ndoshta me përjashtim të rasteve indirekte, të mosmarrëveshjeve me punëdhënësit në lidhje me kushtet e punës. Mjaft shpesh ato mund të çojnë drejt grevave.

Në disa vende organizatat kryesore sindikale përpiqen në interes të lëvizjes sindikaliste të parandalojnë rivalitetin juridiksionalë midis sindikatave duke vendosur se cila prej sindikatave konkurruese për të organizuar disa kategori punëmarrësish do të anëtarësohet duke e preferuar në këtë mënyrë mbi rivalët e saj. Shpesh kjo metodë jep rezultate të kënaqshme, ndonëse atje ku ka prirje për rivalitet nuk mund të jetë efektive parandalimi i grevave juridiksionale.

Është një praktikë e gabuar në fushën e marrëdhënive të punës që një sindikatë të thërras një grevë juridiksionale, në ato raste kur punëmarrësit kanë vendosur nëpërmjet një votimi demokratikë se cila sindikatë ata dëshirojnë që t'i përfaqësoj. Derisa ata të bëjnë një zgjedhje të re, dëshira dhe vendimi i tyre duhet të respektohet. Bazuar në ligjin e disa vendeve, një grevë e tillë do të ishte e paligjshme dhe mund të sillte edhe sanksione. Në të njëjtën mënyrë, në disa vende ku të drejtat e sindikatave për bisedime rregullohen nga ligji, është një praktikë e padrejtë (dhe e dënueshme) që një punëdhënës të refuzojë të negociojë me një sindikatë të cilën punëmarrësit e kanë zgjedhur për t'i përfaqësuar⁴².

1.5.9. Grevat e paligjshme

Sipas Komiteti për Lirinë e Organizimit, përgjegjësia për deklarimin e një greve të paligjshme nuk duhet të jetë e qeverisë, por e një organi të pavarur i cili ka besimin e palëve të përfshira⁴³. Vendimi përfundimtar në lidhje me paligjshmërinë e një greve nuk duhet marr nga qeveria, veçanërisht në ato raste në të cilat qeveria është një prej palëve të përfshira në konflikt⁴⁴.

Përkufizimi se kur një grevë është e paligjshme është i ndryshëm në vende të ndryshme. Ky ndryshim kryesisht lidhet me çështjen e njoftimit paraprak të palës tjetër dhe autoriteteve. Në këtë kuptim, dështimi për të dhënë një njoftim paraprakë do ta bënte një

⁴¹ Gernigon, B. Odero, A. & Guido, H. ILO Principles Concerning the Right to Strike. 2000. Geneva. F.14-15.

⁴² ILO. Collective Bargaining: A Workers' Education Manual. 1971. Geneva. F.89-90.

⁴³ Gravel, E., Duplessis, I., Gernigon, B. The Committee on Freedom of Association: Its Impact Over 50 Years. F.44.

⁴⁴ ILO. Freedom of Association. Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Geneva. 2006. F.128.

grevë të paligjshme në vende si Norvegjia ndërkohë që në disa të tjera si Suedia ky kusht nuk është i mjaftueshëm për të cilësuar grevën si të paligjshme. Kërkesa për njoftim paraprak në lidhje me veprimet industriale karakterizon sistemin e marrëdhënieve të punës në Danimarkë, Finlandë, sektorin publikë në Francë, Hungari (bazuar në legjislacionin në fuqi të vitit 1991), Izrael, Norvegji, Spanjë dhe Suedi.

Megjithatë efektet të cilat lidhen me të ndryshojnë. Në Spanjë gjykatat në çdo rast nuk kanë fuqi të urdhërojnë pushimin ose shtyrjen e një greve, ndërkohë që në Norvegji një grevë ndalohet për katër ditë pas njoftimit. Njoftimi për veprime industriale në vendet Skandinave shpesh shoqërohet me mekanizma për zgjidhjen e mosmarrëveshjes. Kështu në Danimarkë, Finlandë, Norvegji dhe Suedi duhen ndjekur lloje të ndryshme procedurash ndërmjetësuese. Në Irlandë përpjekjet për zgjidhje ndiqen me konsensus në Gjykatën e Punës, e cila është një formë gjykate apelit ndaj shërbimit pajtues të Komisionit të Marrëdhënieve të Punës dhe të gjitha palët e përdorin atë mbi baza vullnetare. Në Mbretërinë e Bashkuar palët mund të kërkojnë vullnetarisht shërbimet e “pajtitimit këshillues” dhe “shërbimit të arbitrazhit”.

Në rastet e veprimeve industriale të paligjshme, palëve në mosmarrëveshje mund t'i garantohen mjete të ndryshme, si dhe gjykatat mund të urdhërojnë sanksione të ndryshme. Në disa vende juridiksioni midis këtyre çështjeve mund të ndahet midis gjykatave të punës dhe gjykatave të zakonshme. Një vendim deklarativë i cili i konsideron veprimet industriale të paligjshme shpesh shërben si bazë për pretendimet e mëvonshme për dëme. Sigurisht që urdhëri shikohet nga pala e cila dëshiron parandalimin ose ndalimin e veprimeve industriale si mjeti për realizimin e këtij qëllimi. Ky nocion kombinon humbjen aktuale me një lloj dëmi të përgjithshëm. Në Finlandë shumat maksimale janë të fiksuara, por palët e një kontrate kolektive mund të bien dakort për vlera maksimale më të ulëta të cilat gjykata mund t'i marr në vlerësim bashkë me faktor të tillë si madhësia e organizatës dhe ndërmarrjes. Në Suedi nuk ekziston ndonjë kufizim në lidhje me organizatat ose kompanitë, por ligji i vendos një kufi përse i përket shumës me të cilën një punëtor individual mund të gjobitet. Në këto vende, mund të ketë edhe një gjobë shtesë detyruese për dështim për të zbatuar procedurat statutores të njoftimit.

Në Gjermani një vendimi i një dëmi të tillë mund të jetë plotësues i një gjobe disiplinore të vendosur nga gjykata nëse një palë dështon në respektimin e një urdhëri për të pushuar veprimet industriale. Sanksionet penale mund të zbatohet nën disa rrethana, vençanërisht nëse kanë ndodhur veprime dhune.

Vende të tjera, të tilla si Norvegjia dhe Spanja, parashikojnë vetëm kompensimin e dëmit aktual të provuar nga pala tjetër.

Në Danimarkë, Finlandë dhe Suedi, sanksioni i zbatua për veprimet industriale të paligjshme është gjoba kompensuese në vend të dëmshpërblimit.

Në Danimarkë, nëse kërcënohet për një veprim të paligjshëm industrial ose një i tillë ka nisur, palët e kontratës kolektive janë të detyruara të marrin pjesë në një mbledhje të përbashkët për të diskutuar çështjen në bazë të marrëveshjes së përgjithshme midis Konfederatës Daneze të Punëdhënësve dhe Federatës Daneze të Sindikatave ose

marrëveshjeve të ngjashme. Në pjesën më të madhe të rasteve, një parakusht për vendosje gjobe është shkaku i marrjes pjesë në këto mbledhje para se ato t'i drejtohen Gjykatës së Punës. Nëse një palë nuk përmbush detyrimet e saj për të marr pjesë në kërkimin e zgjidhjes së problemit, Gjykata e Punës mund të urdhëroj vendosjen e një gjobe. Nga ana tjetër, gjykata nuk ka fuqi për t'i urdhëruar palët e përfshira për të hyrë në diskutime për të eksploruar shkaqet e veprimeve të paligjshme. Pala kundërshtare duhet të dëgjohet përpara⁴⁵.

Në Francë, kur një punëdhënës beson se ndalimi i punës është i paligjshëm ose që gjatë grevës janë kryer veprime të paligjshme, ai ose ajo drejtohen për një urdhër që kërkon marrjen e masave paraprake i cili do t'i çonte veprimet drejt një fundi.

Në Republikën e Shqipërisë, bazuar në nenin 197/3 të Kodit të Punës, greva është e ligjshme kur plotëson kushtet e mëposhtme:

- 1) Organizohet nga një sindikatë, që gëzon personalitet juridik ose aderon në një organizatë punëmarrësisht me personalitet të tillë.
- 2) Ka për qëllim të arrijë nënshkrimin e një kontrate kolektive pune ose, nëse ekziston një e tillë, plotësimin e kërkesave që burojnë nga marrëdhëniet e punës dhe që nuk rregullohen nga kjo kontratë, përveç rasteve kur kjo e fundit parashikon detyrimin absolut të paqes, të parashikuar në nenin 169 pika 2.
- 3) Sindikata ose sindikatat, nga njëra anë, dhe organizatat ose organizatat e punëdhënësve, nga ana tjetër, janë përpjekur të bien dakort, duke iu nënshtruar procedurës së ndërmjetësimi dhe pajtimit.
- 4) Nuk është në kundërshtim me legjislacionin në fuqi⁴⁶.

Në këtë linjë qëndron edhe Vendimi Nr.4185, datë 19.04.1994 i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë. Më konkretisht përmes këtij vendimi gjykata shprehet se : pranë kësaj gjykate është paraqitur për shqyrtim kërkesë padia e ngritur nga Qeveria e Republikës së Shqipërisë kundër Shoqatës së ish të dënuarve politikë, e nëpërmjet së cilës kërkohet që greva e urisë e filluar më datë 05.08.1994 nga kjo shoqatë, të ndërpritet si e paligjshme dhe njëkohësisht të zgjidhen edhe pasojat e ardhura prej saj. Paraprakisht nga ana e kësaj gjykate, është vendosur me vendim të gjyqtarit të vetëm masa provizore: mosvazhdim i mëtejshëm i grevës deri në përfundim të gjykimit të çështjes.

Kjo padi u shqyrtua nga ana e kësaj gjykate; duke u bazuar në ligjin kushtetues e pikërisht në nenin 39 të kapitullit për të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, ku është sanksionuar se : “Askujt, të cilit i është cënuar një e drejtë e njohur nuk mund t'i mohohet rivendosja e së drejtës në gjykatë. Në këtë këndvështrim, gjykata çmon si të legjitimuar plotësisht padinë e ngritur nga Qeveria e Republikës së Shqipërisë, për më tepër kjo duke u nisur edhe nga kompetencat e gjykatës të përcaktuara në ligjin “për organizimin e drejtësisë”, si dhe nga parimet dhe frymën e përgjithshme të legjislacionit tonë

⁴⁵ Trebilcock, Anne. European Labour Courts Remedies and Sanctions in Industrial Action: Preliminary Relief. 1995. Geneva.

⁴⁶ Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë. 2009. Tiranë. F.111-112.

procedural civil. Në këto rrethana, gjykata e rrëzon si të pabazuar në ligj pretendimin e avokatit të palës së paditur.

Nga shqyrtimi që trupi gjykues, i bën të gjitha rrethanave të kësaj çështje në tërësinë e tyre, rezulton se Shoqata kombëtare e të dënuarve politikë, ka paraqitur përpara Qeverisë shqiptare një petition prej 10 pikash për zgjidhjen e kërkesave ekonomike të shtresës së ish të dënuarve politikë. Ndërkohë nga ana e kësaj Shoqate është lënë një afat 15 ditor për zgjidhjen e këtyre kërkesave, duke i bërë të njohur qeverisë se në rast të kundërt, nga ana e këtyre do të shpallej greva e urisë. Mbi këtë bazë, të dyja palët kanë hyrë në bisedime, por duke qënë se nuk është arritur mirëkuptimi për mënyrën dhe afatin e zgjidhjes së këtyre kërkesave, atëherë nga ana e kësaj shoqate është filluar greva e urisë më datë 05.08.1994, grevë e cila vazhdon edhe sot, ndonëse nga ana e kësaj gjykate, është vendosur pezullimi i saj deri në përfundim të gjykimit të kësaj çështje.

Nga shqyrtimi që iu bë kësaj çështje në themelin e saj, del se pala paditëse, kërkesat e anës së paditur i ka çmuar të karakterit shumë të rëndësishëm shoqëror. Duke u nisur nga ky vlerësim, rezulton se nga ana e Qeverisë së Republikës së Shqipërisë, të jenë ndërmarr për gjithë kohën e aktivitetit të saj deri tani një sërë veprimesh konkrete si më poshtë :

Qeveria ka punësuar dhjetëra mijëra të përndjekur në të gjitha nivelet që nga Presidenca e deri në administratën lokale, i ka dhënë prioritet të përndjekurve politikë në shpërndarjen e bursave për studim, në strehimin e tyre në banesa dhe në pjesëmarrjen e tyre në privatizimin e ekonomisë, ka përcaktuar mënyrën dhe masën e dëmshpërblimit. Ka parashikuar ndarjen e kështit të parë të shpërblimeve në të holla 1.12 miliard lekë në vit dhe 2 miliardë në vitin 1995 etj. Por, ndërkohë nga ana e saj, qeveria i ka parashtruar zyrtarisht shoqatës se nuk mund të zgjidheshin të gjitha kërkesat brenda këtij kufiri kohor kaq të shkurtër të aktivitetit të saj. Zgjidhja e tyre do të dëmtonte shumë ekonominë dhe buxhetin e shtetit dhe do të paralizonte aktivitetin e shtetit, gjë që do të çonte në pasoja të padëshirueshme për popullsinë. Kështu në këtë drejtim p.sh. vlen të përmendet fakti se kërkesa për shpërblim për kompensimin për më tepër në lekë, brenda marsit 96 është e pamundur të realizohet, pasi do të duheshin aq lekë sa tre buxhete vjetore të mbrojtjes, shëndetësisë, arsimit dhe kulturës.

Përfundimisht duke i analizuar me objektivitet pretendimet e palëve ndërgjyqëse, gjykata çmon se argumentat e palës paditëse përsa i përket mënyrës së zgjidhjes dhe afatit të kërkesave të paraqitura nga Shoqata e ish të përndjekurve politikë, janë të drejta dhe bindëse. Kjo duke u nisur nga sa më poshtë :

Së pari: Duke u nisur nga kompetencat e përcaktuara në nenin 36 të Ligjit “Për dispozitat kryesore kushtetuese”, pika 7, është Qeveria ajo që është në gjëndje që të vlerësojë mundësitë objektive ose jo të shtetit shqiptar për realizimin e kërkesave të paraqitura për rastin konkret.

Së dyti: Edhe legjislativi ekzistues civil, por edhe ai i riu miratura kohët e fundit, e legjitimojnë qeverinë që mbi bazën e kompetencave të parashikuara në nenin 36 të sipërcituar, të veprojnë si subjekt më vete në fushën e qarkullimit civil, në mënyrë që detyrimet që rrjedhin mbi të për këtë shtresë të përndjekurisë t’i realizojë në mënyrë alternative duke përcaktuar vetë ajo mënyrën e realizimit të detyrimit nga afatet

përkatëse, në përshtatje më mundësinë reale të shtetit (shih dispozitat mbi parimet e përgjithshme të përmbushjes së detyrimeve në legjislacionin ekzistues dhe ato të miratuara kohët e fundit në kodin e ri civil).

Se treti: Përsa i përket afatit për realizimin e kërkesave të pazgjidhura ende, gjykata i çmon si të drejta argumentat e qeverisë (shih deklaratën për shtyp të qeverisë të administruar në dosje). Gjukata çmon se Qeveria e Republikës së Shqipërisë është në pamundësi objektive për të realizuar kërkesat e Shoqatës në afatet që ajo kërkon. Në vështim të nenit 159 të K.Civil, palët ndërgjyqëse janë të detyruara të zbatojnë parimin e përgjithshëm civil që ato të plotësojnë detyrimet ndaj njëra-tjetrës në mënyrë sa më të dobishme për ekonominë kombëtare dhe t'i japin ndihmën e nevojshme njëra-tjetrës në përshtatje me kërkesat ligjore në fuqi.

Nga ana tjetër vërtetohet plotësisht se Qeveria e Republikës së Shqipërisë e ka njoftuar zyrtarisht Shoqatën e të dënuarve politikë në frymën e parimit të vendosur në nenin 166 të K.Civil duke bërë të qartë pamundësinë objektive të përmbushjes së detyrimit, pra të zgjidhjes së kërkesave të kësaj shoqate, çka tregon se Qeveria e Republikës së Shqipërisë ka qënë shumë korrekte ndaj palës së paditur përse i përket respektimit rigoroz të ligjit, qoftë edhe si subjekt i së drejtës civile. Nisur nga ky fakt, duke parë parimin e ligjshmërisë të sanksionuar në nenin 9 të Kodit Civil ekzistues, parimi i cili është miratuar edhe në Kodin e ri Civil, mbi anën e paditur bie detyrimi që ushtrimi i të drejtave civile nga ana e saj të bëhet në përputhje me ligjin, përndryshe ky ushtrim i të drejtave civile, pra n.q.s. bëhet në kundërshtim me ligjin, nuk gëzon mbrojtje ligjore. Kjo do të thotë se që nga momenti që Qeveria e Republikës së Shqipërisë i njoftoi zyrtarisht pamundësinë objektive të zgjidhjes së kërkesave (pra të plotësimit të detyrimit), shoqata e ish të dënuarve politike, ishte e detyruar të mos fillonte grevën e urisë dhe aq më tepër duhet të ndërpriste atë me rastin e pezullimit të vendosur nga gjykata.

Në rrethanat si më sipër, gjykata çmoi se greva në fjalë është e paligjshme dhe si e tillë ajo duhet të ndërpritet. Për këtë arsye, Gjukata duke u bazuar në nenin 131 të K.Pr.Civile, si dhe nenin 36 të Ligjit “Për dispozitat kryesore Kushtetuese”, në nenin 39 të Ligjit Kushtetues “Për të drejtat dhe liritë themelore të njeriut”, si dhe në nenin 9 të Kodit Civil dhe në parimet e vendosura në pjesën e përgjithshme të Kodit Civil “Për detyrimet”, vendosi : deklarimin si të paligjshme të grevës së urisë të filluar nga Shoqata e ish të dënuarve politikë. Lënien në fuqi të masës së përkohshme të moszhvillimit të grevës⁴⁷.

1.5.10. Grevat kushtetuese ose zyrtare

Grevat kushtetuese ose zyrtare janë ato të cilat ndërmerren në përputhje me legjislacionin dhe/ose me një kontratë kolektive, ose ndërmerren në përputhje me procedurat e rregullores së sindikatës.

⁴⁷ Çela, Kudret. E Drejtë e Punës. 2010. Tiranë. F.624 – 627.

1.5.11. Grevat jozyrtare

Grevat jozyrtare ose grevat e maceve të egra (wild-cat strikes) ose jokushtetuese janë ato të cilat nuk i përmbushin kushtet për ti klasifikuar si greva kushtetuese ose zyrtare. Shëmbull i këtyre grevave janë ato të cilat përgjithësisht ndërmerren nga nëngrupe brenda sindikatave pa miratimin apo mbështetjen e organeve të tyre ekzekutive. Ato mund ose nuk mund që më pas të transformohen në greva zyrtare⁴⁸.

Grevat jozyrtare janë ato në të cilat anëtarët e sindikatave marrin pjesë pa u thirrur nga sindikata. Ato zakonisht janë lokale dhe shpesh mbyllen me një çështje të vetme. Disa ankesa mund të lindin për shkak se ata mendojnë se një punëmarrës është pushuar padrejtësisht, ose për shkak se një përgjegjës mund të ketë urdhëruar që ata të bëjnë diçka të cilën ata e konsiderojnë të paarsyeshme, ose një ndryshim mund të ketë ndodhur pa informimin ose konsultimin paraprakë të tyre. Në këto raste, procedura ligjore do të ishte të qëndronin në punë dhe raportonin çështjen tek sindikata, por kjo do të thoshte vonesë. Për këtë arsye, punëmarrësit mund të vendosnin që një grevë e menjëhershme është mënyra më e mirë e tërheqjes së vëmendjes drejt ankesës. Ndonjëherë çështja zgjidhet brenda disa orëve ose ditëve, por ajo mund të vazhdojë edhe me gjatë, dhe një komitet greve i improvizuar mund të krijohet për të udhëhequr grevën derisa të gjendet një zgjidhje.

Që prej përfundimit të Luftës së Dytë Botërore, në një numër vendesh ku janë krijuar sindikata, dhe ku bisedimet kolektive ndodhin në nivel lokal, ka pasur shumë greva jozyrtare. Shkak për to shpesh bëhej neglizhenca e ankesave lokale ose kur zgjidhja e tyre nëpërmjet mekanizmave normale kërkonte një kohë të gjatë. Pikërisht në këto raste një zgjidhje e shpejtë mund të jenë grevat jozyrtare. Disa greva jozyrtare mbështeten nga sindikata lokale zyrtare. Ndonjëherë një grevë e cila fillon si jozyrtare mund që më vonë të bëhet zyrtare.

Theksojmë se, për aq kohë sa një grevë është jozyrtare, grevistët nuk përfitojnë pagesë për grevën nga sindikatat. Gjithashtu, për shkak se grevat jozyrtare përgjithësisht janë lokale dhe afatshkurtëra, humbja totale në prodhim nuk është e madhe. Sidoqoftë, ekzistojnë degë të sindikatës të cilat, nëse ato ndodhin shpesh, priren të zhvlerësojnë sindikatat⁴⁹.

1.6. Forma të tjera të veprimeve kolektive

1.6.1. Lock-out

Nëse greva konsiderohet si arma e punëmarrësve, lockout vlerësohet si arma e punëdhënësve. Me qëllim ushtrimin e presionit mbi punëmarrësit përmes kërcënimeve të tyre për papunësi, një ose më shumë punëdhënës mund të mbyllin ndërmarrjen dhe pushojnë nga puna punëmarrësit e tyre.

⁴⁸ ILO. Report III. Industrial Disputes: Statistics of Strikes. 1987. Geneva. F.3.

⁴⁹ ILO. Collective Bargaining: A Workers' Education Manual. 1971. Geneva. F.100-101.

E drejta e punëdhënësit për të marr dhe pushuar nga puna punëmarrësit dhe e drejta për të shpallur një lock-out nuk ka qënë subjekt i kufizimeve të rëndësishme. Megjithatë, ndalimi dhe kufizimi i imponuar i grevës në lidhje me disa forma të procedurës së pajtimit dhe arbitrazhit zbatohet në mënyrë të njëjtë edhe për lock-out. Sipas një rregulli të përgjithshëm, legjislacioni vendos grevën dhe lock-out-in në të njëjtën pozitë⁵⁰.

Lock-out përkufizohen si një mbyllje e përkohshme e ndërmarrjes nga punëdhënësi me qëllim detyrimin e punëmarrësve të bien dakort me kushtet e diktuar nga punëdhënësi. Kjo taktikë përgjithësisht vlerësohet ekuivalentia e një greve. Gjatë lock-out punëmarrësit e përfshirë nuk gëzojnë të drejtën për të përfituar pagesë përderisa nuk realizojnë punë⁵¹.

Është e rëndësishme të evidentohet se lock-out janë shumë të rralla në Belgjikë, Francë, Itali, Luksemburg dhe Holandë, ndërsa në Gjermani punëdhënësit i japin një rëndësi njohjes së të drejtës për lock – out. Megjithatë edhe në këtë rast, ata deri tani kanë hezituuar të përdorin këtë mjet presioni dhe në këto kushte lock – out kanë mbetur të rralla. Për një kohë të gjatë, lock – out kudo është vlerësuar si thjeshte e kundërta e grevës së punëmarrësve, duke e konsideruar si një grevë të punëdhënësve. Kjo ka bërë që doktrina dhe jurisprudenca t'i vendos të dy këto fenomene në të njëjtën bazë dhe tu njoh atyre të njëjtat efekte.

Megjithatë vet përkufizimi i lock-out tregon që nuk mund të ketë një paralelizëm absolut midis grevës dhe lock-out dhe se pasojat e tyre nuk mund të jenë të gjitha të njëjta. Në lidhje me këtë, në mënyrë unanime është pranuar se lock-out mund të jenë rrjedhim i një punëdhënësi të vetëm, dhe se lock-out e vendosura nga një punëdhënësi i vetëm janë më të shumta se lock-out e vendosura nga një grup punëdhënësish. Nëse lock-out është një fenomen kolektiv në kuptim të efekteve të tij, për shkak se ai prek shumë punëmarrës, një grup punëmarrësish ose të gjithë punëmarrësit e një ndërmarrje, ai përsëri mbetet rrjedhojë e një vullneti të vetëm.

Një lock-out ekziston edhe kur një ose më shumë punëdhënësi ndalojnë punën në ndërmarrje si qëllim presioni. Nga ana tjetër, nuk ndodhemi në kushtet e lock out kur punëdhënësi refuzon të mbulojë pagat e punëmarrësve për shkak se ata nuk përmbushin detyrimet e tyre, nuk i ekzekutojnë veçse pjesërisht ose i ekzekutojnë gabimisht dhe në mënyrë të dëmshme. Gjithashtu nuk jemi para kushteve të një lock-out edhe në ato raste kur punëdhënësi refuzon mbulimin e pagave të punëmarrësve si pasojë e një force madhore, forcë madhore që në disa raste mund të vijë nga greva e punëmarrësve të tjerë. Edhe kur punëdhënësi ndalon përkohësisht punën në ndërmarrje për shkak të një vendimi që ai ka marr për të rinovuar ose transformuar pajisjet ose instalimet e saj, nuk ndodhemi para një rasti lock-out⁵².

⁵⁰ ILO. Studies and Reports. Series A (Industrial Relations) Nr.28. Freedom of Association. Comparative Analysis. Volume 1. 1927. Geneva. F.96.

⁵¹ Arrigo, G. Casale, G. Glossary of Labour Law and Industrial Relations.2005. Geneva. F.182.

⁵² Boldt, G. Durand, P. Horion, P. Kayser, A. Mengoni, L. Molenaar, A.N. Collection du Droit du Travail. Le droit du Travail dans la Communauté. Greve et Lock-Out. 1961. Luxembourg.F.71.

1.6.2. Piketë (pickets)

Kur një sindikatë thërret grevë në përpjekje për të siguruar kushte më të mira nga punëdhënësi ose punëdhënësit, ajo shpreson që të gjithë anëtarët e saj do të qëndrojnë larg nga vendet e tyre të punës derisa të shkohet drejt kushteve të pranueshme për negocim. Por ashtu sikurse midis punëmarrësve ekzistojnë antëtarë të cilët nuk janë pjesë e sindikatës, dhe që nuk janë të detyruar të marrin pjesë në grevë, dhe përsëri zgjedhin të shkojnë në grevë, mund të ekzistojnë edhe të tjerë të cilët mund të dëshirojnë të vazhdojnë të punojnë. Për më tepër, disa prej anëtarëve mund mos të bien dakort me vendimin e sindikatave për të thirrur një grevë dhe mund të preferojnë të shkojnë në punë.

Gjithashtu me zgjatjen e grevës dhe rritjen e nevojës për para, ekziston një rrezik që punëmarrësit të kthehen në vendet e tyre të punës, dhe pse drejtuesit mund të jenë të bindur se nëse ata durojnë edhe pak më shumë do të jenë të aftë të fitojnë kushte më të mira nga punëdhënësi.

Në këto rrethana piketat organizohen nga grevistët pranë hyrjes së fabrikave ose vendeve të punës ose pranë shtëpive të punëmarrësve në përpjekje për të bindur të gjithë punëmarrësit për t'iu bashkuar grevës dhe për të inkurajuar të lëkundurit për ta vazhduar atë deri në fund.

Kjo është plotësisht e ligjshme në pjesën më të madhe të vendeve me kusht që piketat të limitojnë vetveten në bindjen paqësore. Megjithatë, nëse grevistët përdorin kërcënime, frikësime ose dhunë kundër një personi ose anëtarëve të familjes së tij ose dëmtojnë pronën e tij, ose kërcënojnë se do të bëjnë një gjë të tillë, atëherë ndodhemi para fajsisë së një vepre penale⁵³.

Veprimet e piketat të organizuara në përputhje me ligjin nuk duhet të jenë subjekt i ndërhyrjeve nga autoritetet publike. Ndalimin i piketave është i justifikuar vetëm nëse ato pushojnë së qënuri paqësore. Në këtë kuptim, Komiteti për Lirinë e Organizimit ka vlerësuar të ligjshme përcaktimet ligjore të cilat ndalojnë piketat nga prishja e rendit publikë dhe kërcënimeve të punëmarrësve të cilët vazhdojnë punën. Përkundrazi, pjesëmarrja në një piketë paqësore duke nxitur punëmarrësit e tjerë të qëndrojnë larg vendeve të punës nuk mund të konsiderohet e paligjshme.

Ndërsa kur piketa shoqërohet nga dhuna ose ushtrimi i forcës kundër punëmarrësve jo grevistë, duke u përpjekur të ndërhyjnë në lirinë e punëmarrësve për punë, atëherë këto veprime përbëjnë vepër penale në shumë vende.

Ushtrimi i të drejtës së grevës duhet të respektojë lirinë e punëmarrësve jogrevistë për të punuar, siç përcaktohet nga legjislacioni, si edhe të drejtën e drejtuesve për të hyrë në ambientet e ndërmarrjes⁵⁴.

⁵³ ILO. Collective Bargaining. A Workers' Education Manual. 1971. Geneva. F.95-96.

⁵⁴ ILO. Freedom of Association. Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 2006. Geneva. F. 132.

1.6.3. Lista e zezë

Lloji i metodës së përdorur më shpesh nga punëdhënësit kundër punëmarrëse njihet si lista e zezë. Sipas saj punëdhënësit i komunikojnë njëri tjetrit drejtpërdrejtë ose përmes ndërmjetësimit të organizatës së punëdhënësve, emrat e punëmarrësve të organizuar ose punëmarrësve kundër të cilëve ata kanë armiqësi për shkak se ata kanë organizuar greva ose për arsye të tjera.

Duhet evidentuar fakti që përdorimi i listës së zezë formalisht është i ndaluar në një numër shtetesh amerikane. Megjithatë edhe kur këto lista krijohen si rezultat i një marrëveshje midis punëdhënësve, numri i personave pjesëmarrës është i vogël, dhe në këto kushte çdo provë në lidhje me ekzistencën e listave të tilla është e vështirë për tu gjetur. Kjo është edhe arsyeja përse procedurat ligjore kundër punëdhënësve rrallë janë të suksesshme. Në të vërtetë suksesi i listave të zeza varet nga mbajtja e tyre sekrete⁵⁵.

1.6.4. Lista e drejtë (fair liste)

Metoda plotësuese e përdorur nga punëmarrësit kundër punëdhënësve merr një numër formash të ndryshme. Në vend të parë qëndron lloji ku një sindikatë paralajmëron drejtpërdrejtë punëmarrësit e saj kundër një punëdhënësi të caktuar. Kjo ka një ngjashmëri të fuqishme me grevat, dhe në praktikë përgjithësisht gjendet në lidhje me një grevë. Në Danimarkë është e ndaluar publikimi i emrave të personave kundër të cilëve drejtohet aksioni.

Kundërpërgjigjia e përdorimit të listave të zeza është përdorimi i listave të bardha ose të drejta, e cila jep emrat e personave ose të kompanive të cilat nuk janë armiqësore ndaj sindikatave. Kjo metodë veprimi gjithmonë mund të zbatohet pa ndeshur në kundërshtim⁵⁶

1.6.5. Etiketimi i sindikatës

Etiketimi i sindikatës është një metodë e cila ka synim dëmtimin e punëdhënësit në veprimtarinë e tij ekonomike dhe jo në veprimtarinë e tij si punëdhënësi. Etiketimi i sindikatës (union label) konsiston në shënimin e mallrave të prodhuara nga punëmarrës të organizuar me disa shënja që tregojnë mënyrën si ato janë prodhuar. Për shkak të karakterit të saj parandalues, kjo metodë jo domosdoshmërisht përbën një armë të drejtpërdrejtë në mosmarrëveshje por mund, që në disa raste të pëdoret si e tillë.

Megjithatë përdorimi i etiketimit tregtarë është kufizuar në një masë të caktuar për shkak se ajo ndonjëherë konsiderohet si një markë tregtare. Për këtë arsye, për shkak se

⁵⁵ ILO. Studies and Reports. Series A (Industrial Relations) Nr.28. Freedom of Association. Comparative Analysis. Volume 1. 1927. Geneva. F.97.

⁵⁶ ILO. Studies and Reports. Series A (Industrial Relations) Nr.28. Freedom of Association. Comparative Analysis. Volume 1. 1927. Geneva. F.98.

sindikatat e kanë të ndaluar të tregtojnë, ato nuk kanë të drejtë të përdorin një markë tregtare⁵⁷.

1.6.6. Bojkoti

Bojkotimi është një formë veprimi indirekt, i një rëndësie të veçantë si një masë mbrojtëse e cila mund të përdoret në mënyrë të pavarur nga greva. Ajo konsiston në ushtrimin e një presioni mbi punëdhënësin nëpërmjet marrëveshjes ndërmjet punëmarrësve. Kjo marrëveshje ka si objektivë pengimin ose parandalimin e shitjes së të mirave të punëdhënësit. Bojkoti është përdorur në një shkallë të gjërë në Shtetet e Bashkuara, ndërsa në vendet europiane ajo nuk gjen përdorim të shpeshtë sikurse greva, por megjithatë roli i tij është i rëndësishëm dhe pjesë e diskutimeve ligjore.

Megjithatë ashtu sikurse edhe me grevën, objekti i ndjekur ose arritur, si dhe gjithashtu mënyra se si bojkoti është drejtuar mund ta bëjë atë të paligjshëm. Në këtë kuptim mund të thuhet se bojkoti i ndërmarr për arsye hakmarrje, mund të thuhet se është i ndaluar në të gjitha vendet.

Ekzistojnë dy forma bojkoti, bojkoti kryesor dhe ai dytësor. Bojkoti kryesor ka si qëllim vetëm ndalimin e shitjes së të mirave nga personi kundër së cilit bojkoti është drejtuar. Bojkoti dytësor drejtohet kundër një personi të tretë i cili ka marrëdhënie biznesi me personin mbi të cilin dëshirohet të influencohet dhe ka për objekt parandalimin e vazhimit të kësaj marrëdhënie pune.

Bojkoti dytësor është konsideruar si i paligjshëm në një numër të gjërë vendesh si psh. Shtetet e Bashkuara dhe Gjermani. Nga ana tjetër në vende si Danimarka bojkoti dytësor është i lejuar.

Bojkoti mund të jetë i paligjshëm jo vetëm për shkak të objektit të tij por gjithashtu edhe për arsye të mënyrës së si ai drejtohet. Kështu është i paligjshme përdorimi i metodave imorale ose abuzimi me metodat e lejuara⁵⁸.

1.7. E drejta e grevës dhe Gjykata Europiane e Drejtësisë (Çështjet Viking, Laval)

Çështjet gjyqësore Viking dhe Laval përfaqësojnë një konflikt midis shoqërive, të drejtës për lëvizje të lirë dhe të drejtës së sindikatave për të aksione industriale. Vendimet Laval dhe Viking të shpalluara nga Gjykata Europiane e Drejtësisë në Dhjetor të vitit 2007, përbëjnë dy prej mosmarrëveshjeve gjyqësore më të debatuar të cilat kanë të bëjnë me çështjen e grevës në lidhje me lirinë ekonomike. Këto vendime kanë shqetësuar seriozisht sindikatat, studiuesit, Parlamentin Europian si dhe Komitetin e Ekspertëve të ONP, pasi këto vendime mund të kërcënojnë seriozisht të drejtën e grevës. Kjo për shkak se ekziston

⁵⁷ ILO. Studies and Reports. Series A (Industrial Relations) Nr.28. Freedom of Association. Comparative Analysis. Volume 1. 1927. Geneva. F.98.

⁵⁸ ILO. Studies and Reports. Series A (Industrial Relations) Nr.28. Freedom of Association. Comparative Analysis. Volume 1. 1927. Geneva. F.99-100.

një konflikt i konsiderueshëm midis standarteve të ONP dhe përqasjes së Gjykatës Europiane të Drejtësisë në lidhje me lirinë për tu organizuar dhe të drejtën e grevës.

Në qëndër të çështjes Viking është trageti finlandez Viking. Për arsye ekonomike Viking, dëshironte që anijet e tij, të cilat lidhnin Helsinkin me Tallinn të lundronin nën flamurin Estonian. Në mënyrë të natyrshme kjo nënkupton zbatimin e kushteve të punës të Estonisë për punëmarrësit Finlandez të tragetit Viking. Sigurisht që këto kushte pune në mënyrë të dukshme janë më të ulta. Kjo ishte edhe arsyeja e nisjes së konfliktit midis punëdhënësit Viking dhe punëmarrësve të tij të përfaqësuar nga Sindikata Finlandeze e Detarëve (Finish Seamen's Union FSU). Kjo e fundit kërcënoi punëdhënësin Viking nëpërmjet grevave dhe informoj Federatën Ndërkombëtare të Punëmarrësve të Transportit (International Transport Workers' Federation ITF) për përplasjen e pashmangshme. Federata Ndërkombëtare e Punëmarrësve të Transportit e cila përfshinte edhe Sindikatën Estoniane të Detarëve, i kërkoi anëtarëve të saj të mos përfshiheshin në bisedime kolektive me Viking derisa problemi të gjente zgjidhje. I paralizuar nga këto veprime të organizuara dhe të fuqishme, Viking ndërmorri veprime ligjore kundër veprimeve të shpallura nga Federata Ndërkombëtare e Punëmarrësve të Transportit, duke pretenduar se ajo kishte shkelur lirinë e tij për vendosje, të garantuar nga legjislacioni i Bashkimit Europian.

Sigurisht që në këtë rast, mënyra më e thjeshtë për Gjykatën Europiane të Drejtësisë do të kishte qënë dalja me vendim që : “legjislacioni i punës dhe të drejtat themelore sociale nuk janë objekt i ligjit të Bashkimit Europian, por Gjykata Europiane e Drejtësisë nuk mbajti këtë qëndrim, duke zgjedhur shqyrtimin në themel të mosmarrëveshjes.

Për këtë arsye, Gjykata Europiane e Drejtësisë fillimisht evidentoj se rregullat e Bashkimit Europian në lidhje me lirinë e vendosjes gjejnë zbatim jo vetëm ndaj autoriteteve shtetërore, por gjithashtu edhe ndaj aktorëve të tjerë, të tillë si sindikatat dhe shoqëritë. Në këtë këndvështrim, Gjykata Europiane e Drejtësisë evidentoj se e drejta për veprime kolektive gëzon statusin e të drejtave themelore nën legjislacionin e Bashkimit Europian, por ajo nuk është e pakufizuar dhe duhet të jetë e balancuar me lirinë e vendosjes.

Sipas Gjykatës Europiane të Drejtësisë grevat rrezikojnë t'i bëjnë zhvendosjet ekonomike të paefektshme dhe në këtë mënyrë aspak tërheqëse. Në këtë kuptim, masat e marra ose të parashikuara për tu marrë nga Sindikata Finlandeze e Detarëve dhe Federata Ndërkombëtare e Punëmarrësve të Transportit janë konsideruar si një kufizim i lirisë së shoqërive për vendosje dhe në këtë mënyrë është në kundërshtim me legjislacionin e Bashkimit Europian me përjashtim të rasteve kur ato janë të justifikuara.

Sipas Gjykatës Europiane të Drejtësisë, të tilla justifikime duhe të jenë të bazuara në arsye thelbësore të interesit publikë dhe veprimet e ndërmarra duhet të jenë të përshtatshme dhe të nevojshme për të arritur qëllimin.

Në përputhje me praktikën e mëparshme gjyqësore, Gjykata Europiane e Drejtësisë njohu që mbrojtja e punëmarrësve përbën një qëllim të ligjshëm për veprime kolektive. Megjithatë, gjykata vlerëson që masat e marra ose të parashikuara për tu marrë nga Sindikata Finlandeze e Detarëve do të ishin proporcionale vetëm nëse punët dhe kushtet e

punës do të ishin të rrezikuara efektivishtë. Vlerësimi i domosdoshmërisë së masave të marra nga Sindikta Finlandeze e Detarëve u delegua për kompetencë të gjykatave kombëtare. Sidoqoftë, Gjykata Europiane e Drejtësisë la të kuptohet se politikat e ndjekura nga Federata Ndërkombëtare e Punëmarrësve të Transportit për të luftuar zhvendosjen mund të mos përputhet me parimin e domosdoshmërisë dhe në këtë kuptim shkel ligjin e Bashkimit Europian.

Çështja e dytë gjyqësore e shqyrtuar nga Gjykata Europiane e Drejtësisë ishte ajo e mosmarrëveshjes Laval. Laval ishte një shoqëri letoneze e cila ishte në konflikt me sindikatat suedeze për shkak se dërgonte punëmarrësit letonezë në Suedi dhe i trajtonte ata në përputhje me standartet letoneze. Përkohësisht aktive në Suedi për ndërtimin e një shkollë, Laval dërgonte punëmarrësit letonezë në vendin e ndërtimit. Në Shtator të vitit 2004, sindikata e sektorit, Byggnads, i kërkoi shoqërisë Laval që të aderojë në Kontratën Kolektive Suedeze përkatëse. Shoqëria Laval refuzoi nënshkrimin e kësaj kontrate pa fiksimin më parë të normave të pagave. Ndërkohë shoqëria Laval lidhi një kontratë kolektive me një sindikatë letoneze duke mbuluar në këtë mënyrë 65% të punëmarrësve të interesuar.

Nga ana tjetër, Byggnads filloi masa të ndryshme kolektive me qëllim detyrimin e shoqërisë Laval të zbatonte kushtet suedeze të punës. Këto veprime paralizuan veprimtarinë e shoqërisë Laval dhe çuan drejt falimentimit të nënkontraktorëve të saj suedeze.

Në Dhjetor të vitit 2004, shoqëria Laval filloi procedurat ligjore kundër sindikatave suedeze duke kërkuar përfundimin e grevës. Gjykatat suedeze të punës iu drejtuan nëpërmjet disa pyetjeve Gjykatës Europiane të Drejtësisë, duke kërkuar njëkohësisht edhe nëse veprimet kolektive të ndërmarra nga sindikatat ishin në përputhje me ligjin e Bashkimit Europian, dhe veçanërisht me Direktivën 96/71 dhe Traktatin e KE.

Përsa i përket pajtueshmërisë së veprimeve të sindikatave me Direktivën 96/71, Gjykata Europiane e Drejtësisë evidenton se kërkesat e ngritura nga sindikatat në lidhje me kushtet e pagesës, përcaktimin e pagave dhe garancive për përfitime sociale shkojnë përtej kërkesave minimale të vendosura nga kjo direktivë. Edhe në këtë rast, Gjykata Europiane e Drejtësisë e konsideroi grevën në kundërshtim me Direktivën 96/71.

Në lidhje me pajtueshmërinë e grevës së sindikatave suedeze me lirinë e shoqërive për të siguruar shërbime nën Traktatin e KE, Gjykata Europiane e Drejtësisë në mënyrë të ngjashme si në vendimin Viking, njohu që e drejta themelore për veprime kolektive gëzon mbrojtjen e ligjit të Bashkimit Europian, por nuk parandalon zbatimin e lirive themelore të tregut ndaj grevave.

Gjykata Europiane e Drejtësisë evidenton se grevat përbëjnë një kufizim të lirisë për të siguruar shërbime. Sipas saj, zbatimi i kushteve kombëtarë të punës për punëmarrësit e dërguar në këto vende, dhe detyrimi për zbatim të tyre përmes veprimeve kolektive e bëjnë dhënien e shërbimeve jashtë vendit më pak tërheqës për ndërmarrjet e huaja⁵⁹.

⁵⁹ Ebert Crsitian, Franz. Walter Marie. Cross-Border Collective Action: Jurisprudential Conflicts Between European Courts Over the Right to Strike. Geneva. 2013. F.1-8.

1.8. E drejta e grevës dhe Gjykata Europiane e të Drejtave të Njeriut

Vendimet dhe qëndrimi i mbajtur nga Gjykata Europiane e Drejtësisë janë në kontrast të fortë në lidhje me jurisprudencën e krijuar nga Gjykata Europiane e të Drejtave të Njeriut. Në vendimet e Gjykatës Europiane të të Drejtave të Njeriut reflektohet qartësisht mbrojtja që i bëhen të drejtave për veprime kolektive në lidhje me instrumentat dhe jurisprudencën e ONP. Në këtë kuptim, qëndrimi i mbajtur nga Gjykata Europiane e Drejtësisë jo vetëm ngushton përjasjen me të drejtën e grevës në kuptim të standarteve të ONP, por gjithashtu mund të çoj drej konflikteve me Gjykatën Europiane të të Drejtave të Njeriut.

Që prej krijimit të saj në vitin 1959, Gjykata Europiane e të Drejtave të Njeriut ka gjykuar një numër çështjesh të cilat kishin të bënin me të drejtat në vendin e punës. Megjithatë për një kohë të gjatë gjykata mbajti një qasje të kufizuar në lidhje me të drejtat e sindikatave duke përfshirë këtu edhe të drejtën për grevë.

Për këtë arsye, në çështjen gjyqësore Schmidt & Dahlstrom v. Sweden të vitit 1976, Gjykata Europiane e të Drejtave të Njeriut mbajti qëndrimin se e drejta për grevë nuk është një “element thelbësor” për mbrojtjen e interesave të anëtarëve të sindikatave dhe për këtë arsye nuk gëzon mbrojtjen nga neni 11 i Konventës për të Drejtat e Njeriut. Në këto gjykime të hershme, Gjykata Europiane e të Drejtave të Njeriut nuk e ka marr fare në konsideratë Konventën Nr.87, të ONP dhe as ka shqyrtuar raportet e ndryshme të organeve mbikëqyrëse të ONP.

Përjasja e re e Gjykatës Europiane të të Drejtave të Njeriut në lidhje me të drejtën e grevës reflektohet në dy vendimet e kësaj gjykate, Enerji Yapi-Yol Sen dhe Demir dhe Baykara.

Çështja gjyqësorë Demir dhe Baykara e vitit 2008, kishte të bënte me statusin ligjor dhe të drejtat për bisedime kolektive të Tum Bel Sen, një sindikatë turke e nëpunësve civil. Në Nëntor të vitit 2006, një dhomë e Gjykatës Europiane të të Drejtave të Njeriut vendosi që refuzimi i autoriteteve publike për të njohur vlefshmërinë e kontratës kolektive dhe personalitetin ligjor të sindikatës përbën një shkelje të nenin 11 të Konventës Europiane për të Drejtat e Njeriut. Pas këtij vendimi, qeveria Turke apeloj këtë çështje gjyqësore tek Dhoma e Madhe e Gjykatës Europiane të të Drejtave të Njeriut.

Në vendimin e saj, Dhoma e Madhe e Gjykatës Europiane të të Drejtave të Njeriut i kushton një vëmendje të konsiderueshme instrumentave ndërkombëtarë. Duke u bazuar në nenin 31 (3) (c) të Konventës së Vienës mbi të Drejtën e Traktateve, gjykata konkludon se jo vetëm që mundet, por është detyrim vlerësimi i instrumenteve ligjorë ndërkombëtarë kur shqyrtohet një çështje e juridiksionit të përbashkët. Gjykata deklaroi se: “analizimi i ndryshimeve normative në ligjin ndërkombëtar është një tipar thelbësor për interpretimin e Konventës të të Drejtave të Njeriut si një instrument që jeton”. Gjykata përforcon se këto instrumente mund të përbëjnë një vlerësim të rëndësishëm për gjykatën.

Kjo përjasje ka ndikime të ndryshme për arsyetimin e gjykatës në lidhje me shkeljen e të drejtave të sindikatave dhe është vendimtare në ndryshimin e jurisprudencës së saj në lidhje me të drejtën për bisedime kolektive. Gjykata theksoj se deri atëherë, nuk kishte

një njohje të bisedimeve kolektive si një element thelbësor i nenit 11 të Konventës Europiane të të Drejtave të Njeriut.

Në këto kushte, Gjykata Europiane e të Drejtave të Njeriut u zgjerua duke bërë pjesë ligjore të arsyetimit të saj edhe Koventat e ONP Nr.98 “Mbi të Drejtën për tu Organizuar dhe Bisedime Kolektive” dhe atë Nr.151 “Mbi Marrëdhëniet e Punës në Shërbimet Publike”. Gjykata evidenton se në përputhje me Komitetin e Ekspertëve të ONP, përjashtimi i bërë për shërbyesit publik në lidhje me të drejtën për tu organizuar dhe për të ndërmarr veprime kolektive gjen zbatim vetëm për anëtarët e administratës shtetërore. Bazuar në këtë arsyetim, plotësuar edhe me analizën e instrumentave të rëndësishme europiane dhe praktikën e shteteve, Gjykata Europiane e të Drejtave të Njeriut arrin në përfundimin se e drejta për bisedime kolektive është bërë një element thelbësor e nenit 11(1) të Konventës Europiane të të Drejtave të Njeriut dhe gjen zbatim për shërbyesit civil jashtë kategorive të përmendura.

Bazuar në këtë arsyetim, Gjykata Europiane e të Drejtave të Njeriut arrin në përfundimin që anulimi i kontratës kolektive të sindikatës përbën një kufizim të së drejtës së kërkuesit bazuar në nenin 11 të Konventës Europiane të të Drejtave të Njeriut.

Gjykimi i çështjes gjyqësore Enerji e vitit 2009 lidhet me të drejtën e grevës së një sindikate turke të shërbimit publik. Në lojë ishte një qarkore kërcënuese e Qeverisë ndaj shërbyesve publikë me sanksione në rast se ata do të merrnin pjesë në një grevë kombëtare në mënyrë që të pretendojnë të drejtën për bisedime kolektive. Disa anëtarë të sindikatave të cilët morrën pjesë në këtë veprimtari ishin me pas subjekte të sanksioneve disiplinore. Pas ezaurimit të mjeteve ligjore kombëtare, sindikata dergoj çështjen për shqyrtim në Gjykatën Europiane të të Drejtave të Njeriut.

Gjykata Europiane e të Drejtave të Njeriut vlerësoi se veprimet kolektive ishin një elementë thelbësor i lirisë për organizim, shkelja e së cilës është në kundërshtim me parimin e përcaktuar në nenin 11 të Konventës për të Drejtat e Njeriut. Për këtë arsye gjykata i referohet jurisprudencës të organeve mbikëqyrëse të ONP dhe Konventës Nr.87 të ONP.

Për sa i përket rasteve se kur kufizimi i të drejtës së sindikatës për grevë mund të justifikohet, gjykata evidenton se kjo e drejtë nuk është absolute, por gjithashtu, një përjashtim i përgjithshëm i shërbyesve publikë nga kjo e drejtë nuk është e pranueshme. Pa u përfshirë në një analizë të stërzgjatur, gjykata vendosi që qeveria e Turqisë nuk ishte e aftë të provonte që kufizimi ishte “i nevojshëm në një shoqëri demokratike”, dhe për këtë arsye kufizimi nuk ishte i justifikuar. Si pasojë, gjykata vlerësoj se kufizimi i të drejtës së sindikatave për grevë bërë nga autoritetet turke ishtë në kundërshtim me nenin 11 të Konventës Europiane të të Drejtave të Njeriut. Gjithashtu, kërkesa e autoriteteve turke për t’ju drejtuar Dhomës së Madhe nuk u pranua duke e bërë vendimin e gjykimit Enerji përfundimtar⁶⁰.

⁶⁰ Ebert Christian, Franz. Walter, Marie. Cross-Border Collective Action: Jurisprudential Conflicts Between European Courts Over the Right to Strike. 2013. Geneva. F.17-20.

Kreu II

Kushtet e grevës, ndalimet dhe kufizimet

2.1.Kushtet e grevës

Në shumë raste, ligji përcakton një seri kushtesh ose kërkesash që duhet të përmbushen me qëllim realizimin e një greve të ligjshme. Komiteti për Lirinë e Organizimit ka përcaktuar se: “Kushte të tilla duhet të jenë të arsyeshme dhe në çdo rast të jenë të tilla që të mos vendosin një kufizim themelor të mjeteve të organizatave sindikale”.

Aktet juridike ndërkombëtare evidentojnë se disa prej këtyre kushteve janë :

- a) detyrimi për të dhënë njoftim paraprak;
- b) detyrimi për t’iu drejtuar pajtimit, ndërmjetësimit dhe procedurave të arbitrazhit në mosmarrëveshjet e punës si një kusht paraprak për të shpallur një grevë, duke siguruar që veprimet janë të përshtatshme, të paanshme, të shpejta, dhe që pjesëmarrësit e interesuar mund të marrin pjesë në çdo fazë ;
- c) detyrimin për të zbatuar një kuorum të caktuar dhe për të siguruar marrëveshje me një shumicë të caktuar ;
- d) detyrimi për të marrë vendime në lidhje me grevën përmes votimeve sekrete;
- e) përshtatjen e masave për të përmbushur kërkesat e sigurisë dhe parandalimin e aksidenteve;
- f) vendosjen e një shërbimi minimal në raste të veçanta;
- g) garantimin e lirisë për punë për punëmarrësit jogrevistë⁶¹.

2.2. Njoftimi paraprak në lidhje me kohëzgjatjen e grevës

Në një numër të madh vendesh ligji kërkon që punëmarrësit dhe organizatat e tyre duhet të njoftojnë për synimin e tyre në lidhje me zhvillimin e një greve. Në këtë kuptim ato janë konceptuar si një fazë shtesë e procesit të bisedimeve e projektuar për të nxitur palët për tu angazhuar në bisedime përpara se të përdorin grevën. Është e preferueshme që këto bisedime të bëhen me ndihmën e një këshilluesi ose një ndërmjetësi të veçantë. Të tilla përcaktime mund të shihen si masa të marra për të inkurajuar promovimin dhe zhvillimin e bisedimeve kolektive vullnetare sipas përcaktimeve të nenin 4 të Konventës Nr.98.

Megjithatë, periudha e njoftimit paraprak nuk duhet të jetë një pengesë shtesë i bisedimeve me punëmarrësit të cilët në praktikë thjeshtë presin që ky afat të përfundojë me qëllim ushtrimin e të drejtës së grevës. Periudha e njoftimit paraprakë duhet të jetë më e shkurtër nëse procedura e ndërmjetësimit ose pajtimit është e gjatë dhe ka ezauruar

⁶¹ Gernigon, B. Odero, A. & Guido, H. ILO Principles Concerning the Right to Strike. 2000. Geneva. F.25.

çështjet e mbetura për diskutim duke i identifikuar qartë⁶². Në raste të caktuara, njoftimi duhet të shoqërohet nga njoftimi për kohëzgjatjen e grevës.

Komiteti i Ekspertëve vlerëson që vetë fakti i kërimit prej organizatave të përcaktojnë kohëzgjatjen e grevës, edhe pse një periudhë e tillë nuk është detyruese, është e dëmshme për të drejtën e organizatave për të organizuar aktivitetet e tyre pa ndërhyrje nga qeveria⁶³.

2.3. Votimi në lidhje me grevën (strike ballot)

Një lloj tjetër kushti paraprakë për thirrjen e një greve konsiston në bërjen e të drejtës për të ushtruar grevë të varur nga miratimi i një përqindje të caktuar punëmarrësish. Sipas Komitetit të Ekspertëve, metoda e votimit, kuorumi, dhe shumica e kërkuar nuk duhet të jenë të tilla që ushtrimi i të drejtës për grevë të bëhet shumë i vështirë, ose madje i pamundur në praktikë. Pajtueshmëria e përcaktimeve të kësaj natyre me Konventën mund të varet nga elementët faktikë, të tilla si shpërndarja ose izolimi gjeografikë i qëndrës së punës ose strukturave të bisedimeve kolektive, të cilat të gjitha kërkojnë një shqyrtim rast pas rasti. Komiteti për Lirinë e Organizimit vlerëson se detyrimi për zbatimin e një kuorumi të caktuar dhe i marrjes së vendimeve në lidhje me grevën përmes votimeve të fshehta mund të konsiderohet i pranueshëm. Në lidhje me shumicën e kërkuar, Komiteti për Lirinë e Organizimit vlerëson se kërkitimi i mbi gjysmës së të gjithë punëmarrësve të përfshirë me qëllim marrjen e vendimit për të shpallur një grevë është tepër i lartë dhe mund pengoj jashtë mase mundësinë e mbajtjes së një greve, veçanërisht në ndërmarrjet e mëdha. Në mënyrë të ngjashme, zbatimi i një kuorumi prej 2/3 të anëtarëve mund të jetë i vështirë për tu arritur, veçanërisht në ato vende ku sindikatat kanë një numër të madh anëtarësh të cilët mbulojnë zona të mëdha⁶⁴.

Në shumë vende legjislativi e lidh ushtrimin e së drejtës për grevë me miratimin paraprakë të një përqindje të caktuar punëmarrësish. Megjithatë në parim kjo kërkesë nuk është në kundërshtim me Konventën. Metoda e votimit, kuorumi dhe shumica e kërkuar nuk duhet të jenë të tilla që ushtrimi i të drejtës për grevë të bëhet shumë i vështirë, apo edhe i pamundur në praktikë. Kushtet e vendosura në legjislativin e vendeve të ndryshme ndryshojnë në mënyrë të konsiderueshme dhe pajtimi i tyre me Konventën mund të varet nga element faktikë të tillë si shpërndarja ose izolimi gjeografik i qëndrës së punës ose struktura e bisedimeve kolektive në ndërmarrje ose industri, elemente këto të cilat kërkojnë një shqyrtim rast pas rasti.

Nëse një shtet anëtar, mendon se është e përshtatshme që të vendos në legjislativin e tij përcaktime të cilat kërkojnë një votim nga punëmarrësit përpara mbajtjes së një greve, atëherë ky vend duhet të sigurojë që në llogaritje do të merren vetëm votat e

⁶² ILO. Freedom of Association and Collective Bargaining. 1994. Geneva. F.75.

⁶³ ILO. The Right to Strike, Document for the Use of the Committee on Freedom of Association. 2006. F.18-19.

⁶⁴ ILO. The Right to Strike, Document for the Use of the Committee on Freedom of Association. 2006. F.19-20.

pjesëmarrësve, dhe se kurorumi i kërkuar dhe shumica do të caktohen në një nivel të arsyeshëm⁶⁵.

2.4. Kufizime të së drejtës së grevës

E drejta e grevës përbën një shtyllë të rëndësishme në strukturën e të drejtës së organizimit mbrojtur nga Konventa Nr.87. Megjithatë përsëri kjo e drejtë nuk është absolute dhe mund të kufizohet në rrethana të jashtëzakonshme ose edhe të ndalohet për disa kategori punëmarrësisht, në veçanti për disa shërbyes publik ose për shërbime të rëndësishme jetike në kuptimin e ngushtë të fjalës, me kushtë që ndaj tyre të jenë të siguruara garancitë kompensuese. Ndërkohë në shërbime të tjera publike duhet të garantohet vendosja e një shërbimi minimal, për shkak se një ndalim total i grevës nuk mund të justifikohet⁶⁶.

Duhet theksuar fakti që, një ndalim i përgjithshëm ose një pezullim i zgjatur i të drejtës për grevë është në kundërshtim me nenin 10 të Konventës Nr.87 të ONP, e cila njeh të drejtën e sindikatave për të shprehur dhe mbrojtur të drejtat e anëtarëve të tyre. Në të njëjtën mënyrë, ndalimi dhe pezullimi i të drejtës për grevë shkel nenin 3 të së njëjtës Konventë, e cila u jep sindikatave të drejtën për të organizuar veprimtaritë dhe për të shprehur programet e tyre. Në këtë linjë është edhe qëndrimi i Komitetit për Lirinë e Organizimit, i cili evidenton se një ndalim i përgjithshëm i të drejtës për grevë kufizon seriozisht aftësinë e sindikatave për të mbrojtur interesat e anëtarëve të tyre.

Një ndalim i përgjithshëm i grevave mund të realizohet në mënyrë indirekte, si rezultat i efektit kumulativ të zgjidhjeve të mosmarrëveshjeve të punës nëpërmjet procedurave të detyrueshme të pajtimit dhe arbitrazhit, vendimi përfundimtar i të cilave është detyrues për palët e përfshira. Nëpërmjet këtyre procedurave praktikisht është i mundur ndalimi i çdo greve. Zëvendësimi i arbitrazhit të detyrueshëm për të drejtën e grevës me mjete ligjore, si një mënyrë për të zgjidhur mosmarrëveshjet e punës, është në shkelje të nenit 3 të Konventës 87 të ONP, e cila u garanton organizatave të punëmarrësve të drejtën për të organizuar veprimtaritë e tyre. Megjithatë, ekzistojnë raste kur një ndalim i të drejtës për grevë do të ishte i justifikuar nëse imponohet nga një situatë e emergjencës së mprehtë kombëtare, por edhe në këtë rast vetëm si një masë e përkohshme.

Komiteti për Lirinë e Organizimit është i bindur thellësisht në parimin sipas të cilit në asnjë rast zgjidhja e problemeve ekonomike dhe sociale, të cilat shqetësojnë një vend qëndrojnë në izolimin e organizatave sindikale dhe në pezullimin e veprimtarive të tyre⁶⁷. Një ndalim i përgjithshëm i grevave mund të justifikohet vetëm në kushtet e një emergjence kritike kombëtare dhe për një periudhë të kufizuar kohe. Përgjegjësia për pezullimin e një greve në kushtet e sigurisë kombëtare ose shëndetit publik nuk duhet t'i përkasë qeverisë, por një organi të pavarur i cili gëzon besimin e të gjitha palëve të interesuara. Komiteti pranon se e drejta për grevë mund të kufizohet ose edhe të ndalohet në shërbimet publike ose në shërbimet e rëndësishme jetike për shkak se greva në to mund të

⁶⁵ ILO. Freedom of Association and Collective Bargaining. 1994. Geneva. F.74-75.

⁶⁶ ILO. Freedom of Association and Collective Bargaining. 1994. Geneva. F.77.

⁶⁷ Ben-Israel, Ruth. International Labour Standards: The Case of Freedom to Strike.1988. F.99-101.

shkaktoj dëme serioze në bashkësinë kombëtare, si dhe të sigurohet që kufizimet janë shoqëruar nga disa garanci kompensuese. E drejta për grevë mund të kufizohet ose ndalohet vetëm për shërbyesit publik të cilët e ushtrojnë autoritetin në emër të shtetit, ose në shërbimet e rëndësisë jetike në kuptimin e ngushtë të termit, i cili nënkupton shërbimet ndërprerja e të cilave do të rrezikonte jetën, sigurinë ose shëndetin personal të të gjithë ose një pjese të popullësisë. Shërbyesit publik në shtetet të cilët kanë pronësinë mbi ndërmarrjet tregtare ose industriale duhet të kenë të drejtën për të negociuar kontratën kolektive të punës, të gëzojnë mbrojtjen e përshtatshme kundër akteve kundër diskriminimit dhe të gëzojnë të drejtën për grevë, duke siguruar që ndërprerja e shërbimit nuk rrezikon jetën, sigurinë ose shëndetin personal të të gjithë ose një pjese të popullësisë. Zyrtarët të cilët punojnë në administrimin e drejtësisë dhe gjyqësorit janë zyrtarë të cilët ushtrojnë autoritetin në emër të shtetit dhe në këtë mënyrë e drejta për grevë mund të jetë subjekt kufizimesh, të tilla si pezullim ose edhe ndalim. Në këtë kuptim, ndalimi i të drejtës për grevë për nëpunësit e doganës, të cilët janë shërbyes publik, të cilët ushtrojnë autoritetin në emër të shtetit nuk është në kundërshtim me parim e lirisë për organizim. Gjithashtu, veprimet e ndërmarra nga një qeveri për të siguruar një urdhër gjykatë për të vendosur një përfundim të përkohshëm të grevës në sektorin publik nuk përbën një shkelje të të drejtave të sindikatave.

Për të përcaktuar situatat në të cilat një grevë mund të ndalohet, kriteri i cili duhet të vendoset është ekzistenca e një kërcënimi të qartë dhe të pashmangshëm për jetën, sigurinë ose shëndetin personal të të gjithë ose një pjese të popullësisë. Ajo çfarë nënkuptohet me shërbime të rëndësisë jetike në kuptimin e ngushtë të fjalës, varet në masë të madhe nga rrethanat e veçanta të cilat mbizotërojnë në një vend. Për më tepër, ky koncept nuk është absolut, në kuptimin që një shërbim i cili nuk është i rëndësisë jetike mund të bëhet i rëndësisë jetike nëse një grevë zgjat përtej një kohe të caktuar ose shtrihet përtej qëllimit të caktuar duke rrezikuar në këtë mënyrë jetën, sigurinë ose shëndetin personal të të gjithë ose një pjese të popullsisë.

Parimet në lidhje me ndalimin e grevave në shërbimet e rëndësisë jetike mund të humbin qëllimin e tyre nëse një grevë është deklaruar e paligjshme në një ose më shumë ndërmarrje të cilat nuk kryejnë një shërbim të rëndësisë jetike në kuptimin e ngushtë të fjalës. Nuk do të ishte e përshtatshme për të gjithë shtetet të cilët zotërojnë ndërmarrje të trajtohen mbi baza të njëjta në respekt të kufizimit të së drejtës për grevë, pa një diferencim në lidhje me legjislacionin e atyre të cilat janë vërtet të një rëndësie jetike dhe atyre të cilat nuk janë.

Mund të konsiderohen si shërbime të rëndësisë jetike sektori spitalor, shërbimet e energjisë elektrike, shërbimet për furnizimin me ujë, shërbimet telefonike, policia dhe forcat e armatosura, shërbimet zjarrëfikëse, shërbimet publike dhe private të burgjeve, sigurimi i ushqimit për nxënësit e moshës shkollore, pastrimi i shkollave, dhe kontrolli i trafikut ajror.

Parimi që kontrolli i trafikut ajror është një shërbim i rëndësisë jetike zbatohet për të gjitha grevat, cilado qoftë forma e tyre (go-slow, work-to-rule, sick-out, etj) në një kohë që këto mund të jenë njësoj të rrezikshme si një grevë e rregullt, për jetën, sigurinë ose shëndetin personal të të gjithë ose një pjese të popullsisë.

Nga ana tjetër, nuk përbëjnë shërbime të rëndësisë jetik në kuptimin e ngushtë të fjalës shërbimet e tilla si radio dhe televizioni, sektori i naftës, portet, bankat, shërbimet informatike për mbledhjen e akcizave dhe taksave, supermarketet, sektorët e metaleve dhe minierave, transporti në përgjithësi, pilotët e linjave ajrore, prodhimi, transporti dhe shpërndarja e karburantit, shërbimet hekurudhore, transporti metropolitan, shërbimi postar, ndërmarrjet e ftohjes, shërbimet e hotelerisë, ndërtimi, prodhuesit e makinave, aktivitetet e argikulturës, shërbimet qeveritare të shtypjes dhe alkolit, monopolet e kripës dhe duhanit, sektori i edukimit, shoqëritë e shisheve të ujit mineral.

Ndonëse komiteti vlerëson që sektori i edukimit nuk përbën një shërbim të rëndësisë jetike, ai evidenton që drejtorët dhe zëvendës drejtorët mund të kenë të drejtë për grevë të kufizuar ose edhe të ndalohen plotësisht nga kjo e drejtë. Gjithashtu komiteti evidenton se përjashtimi nga e drejta për grevë e rrogëtarëve në sektorin privatë të cilët janë në kohë prove është e papajtueshme me parimet e lirisë së organizimit⁶⁸.

Nëse një ndalim i përgjithshëm i grevave është në kundërshtim me nenin 3, të Konventës Nr.87 të ONP, disa kufizime në rrethana të veçanta mund të zbatohen në ushtrimin e një të drejte të tillë. Këto kufizime janë të tipeve të ndryshme dhe lidhen me ndalimin e grevës për kategori specifike të punëmarrësve, në veçanti, shërbyesit publik ose ata të punësuar në shërbimet e rëndësisë jetike, nëpërmjet ndalimit të përdorimit të disa metodave të përdorura në ushtrimin e një të drejte të tillë, ose kufizimit të disa aspekteve procedurale të lidhura me ushtrimin e të drejtës për grevë.

Përcaktimet ligjore të cilat diktojnë kufizime në ushtrimin e të drejtës për grevë duhet të jenë të arsyeshme dhe në çdo rast ato duhet të jenë ngushtësisht të lidhura me qëllimin për të cilin është vendosur kufizimi vetëm për punëmarrësit dhe organizatat e punëmarrësve të angazhuar në shërbimet e rëndësisë jetike ose publike. Në asnjë rast përcaktimet ligjore nuk duhet të vendosin kufizime në veprimet e grevës të punëmarrësve ose organizatave të tyre të cilat nuk përfshihen në shërbimet e rëndësisë jetike ose publike. Për këtë arsye, kushtet të cilat duhet të përmbushen në mënyrë që të bëhet një grevë e ligjshme nuk duhet të vendosin kufizime të rëndësishme të mjeteve të organizatave sindikale për të promovuar interesat dhe shpallur programet e tyre të veprimit. Kështu, ndërsa organizatat e punëmarrësve kanë detyrimin për të respektuar ligjin e vendit, ky ligj nuk duhet të jetë i tillë që të dëmtoj të drejtat e sindikatave. Referuar nenit 8, të Konventës Nr.87, përcaktohet se në ushtrimin e të drejtave të parashikuara nga Konventa, punëmarrësit dhe organizatat e tyre duhet të respektojnë ligjin e vendit, i cili nuk duhet të jetë i tillë që të ndalojë garancitë e siguruara nga Konventa Nr.87 e ONP.

Atje ku është e lejueshme, kufizimi i të drejtës për grevë, si psh. në rastet e shërbimeve të rëndësisë jetike ose publike, duhet të sigurohet përmes garancive të përtashtshme për të garantuar mbrojtjen e interesave të punëmarrësve. Garanci të tilla përfshijnë përcaktime për procedura pajtimi dhe arbitrazhi të paanshme dhe të shpejta, në të cilat palët mund të

⁶⁸ ILO. Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Geneva. 2006. F. 117-122.

marrin pjesë në çdo etapë të procedurës dhe në të cilën vendimet janë detyruese për të dyja palët dhe zbatohen me shpejtësi dhe në përputhje me ligjin⁶⁹.

Kufizimet në të drejtën për grevë ndryshojnë gjerësisht nga një vend në tjetrin duke filluar nga ndalimi i plotë, deri tek disa kufizime të vogla. Në disa vende zhvillimi i grevave është i ndaluar në ndërmarrjet publike, veçanërisht tek ato të cilat kanë përgjegjësinë për furnizimin me ujë, gaz dhe elektricitet. Këto shërbime janë të një rëndësie jetike për shëndetin dhe mirëqënien e komunitetit, dhe ndërprerja e tyre mund të shkaktojë dëme serioze dhe vështirësi tek publiku. Në shtete të tjera, grevat në këto industri nuk janë të ndaluara, por ligji i konsideron veprën penale për çdo punonjës të punësuar në këto ndërmarrje, i cili thyen kontratën e tij të shërbimit duke ditur se veprimet e tij, të vetme ose të kombinuara me të tjerë do të privojnë konsumatorët nga shërbimet e tyre. Ai sidoqoftë mund të njoftojë përfundimin e kontratës së tij dhe nëse shumë punonjës janë të përfshirë, atëherë autoriteteve i jepet kohë për të menaxhuar vazhdimësinë e shërbimit për publikun, dhe nëse është e nevojshme duke vendosur në këto vende personelin e ushtrisë. Kjo është një pengesë e fuqishme kundër të papriturave të papërgjegjshme, të cilat mund të jenë të rrezikshme për jetën ose pasurinë. Në këtë kuptim, nëse përgjegjësit e sinjalizimeve në hekurudhat shkojnë në grevë pa paralajmërim, rreziku për aksidente mund të jetë serioz. Megjithatë, me përmbushjen e kontratave të tyre të shërbimit, ata janë të lirë të largohen nga punët e tyre dhe të shkojnë në grevë ose për çdo arsye tjetër. Duke vepruar në këtë mënyrë ata nuk konsumojnë veprën penale. Në disa vende e drejta e grevës i ndalohej edhe punonjësve të hekurudhave, industrisë së transportit, shërbimit telegrafik dhe telefonisë. Në vendet në të cilat ky lloj shërbimi ofrohet nga Shteti, e drejta e grevës për punonjësit është e ndaluar ose e kufizuar, ndërsa në disa vende të tjera e njëjta kategori punonjësish kanë të njëjtat të drejta për grevë siç e kanë edhe punonjësit në industrinë e tjera⁷⁰. Referuar pikëpamjes së organeve mbikëqyrëse të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, e drejta e grevës derivon nga Konventa Nr.87 e ONP dhe jo vetëm. Në këtë kuptim, një ndalim i përgjithshëm i të drejtës së grevës konsiderohet se është e papajtueshme me konventën dhe më konkretisht, me parimin e lirisë për tu organizuar. Sipas akteve juridike ndërkombëtare, një ndalim i përgjithshëm i grevave mund të justifikohet vetëm në kushtet e një emergjence kombëtare dhe për një periudhë të kufizuar kohe. Për Komitetin e Ekspertëve, ndalimi i një greve në këto raste duhet të jetë në masën e nevojshme për të përmbushur kërkesat e situatës. Kjo nënkupton, situata të vërteta krize, të tilla si ato që dalin si rezultat i një konflikti serioz, kryengritje apo fatkeqësi kombëtare në të cilën kushtet normale për funksionimin e shoqërisë mungojnë⁷¹.

Në Austri ekzistojnë disa përcaktime ligjore të cilat në mënyrë të shprehur ndalojnë mosmarrëveshjet e punës. Kontrata kolektive përfshin detyrimin për paqe kontraktuale në lidhje me të gjitha çështjet e mbuluara nga kontrata kolektive. Kjo nënkupton që palët në marrëveshje nuk duhet të përdorin forma të veprimit industrial kur kontrata kolektive është në fuqi. Gjithashtu një veprim industrial konsiderohet i paligjshëm kur nuk bazohet

⁶⁹ Ben-Israel, Ruth. International Labour Standards: The Case of Freedom to Strike. 1988. F.103-106.

⁷⁰ International Labour Office. Collective Bargaining, A Worker' Education Manual. Geneva, 1971, f.93-94.

⁷¹ Committee on Freedom of Association. The right to strike. F.9-10.

në shkaqe të arsyeshme. Njëkohësisht format e veprimeve të solidaritetit, kryer në solidaritet me punëmarrës të tjerë, gjerësisht vlerësohen si të paligjshëm edhe në ato raste kur mbështesin veprimet industriale.

Nga ana tjetër, grevat konsiderohen si veprimi i fundit, dhe parimi i proporcionalitetit duhet të respektohet. Po kështu, në Austri nuk lejohet që gjatë një greve të zëvendësohen grevistët me punëmarrës nga agjencitë e përkohëshme, dhe as zyrat e punësimit të vendosin punëkërkuar në shoqëritë e prekura nga një grevë. Veç kësaj, punëmarrësit nuk mund të “huazohen” nga shoqëritë e tjera, dhe as nuk mundet që t’i jepet një leje pune të huajve në mënyrë që ata të punojnë në vend të grevistëve.

Në Belgjikë, nëse një kontratë kolektive përmban një detyrim paqe, kjo është e detyrueshme që të respektohet. Dispozita e paqes mbështetet në besim. Ligji parashikon që kur ushtrohet e drejta e grevës, kapitali ose pajisjet duhet të mbrohen. Shërbimet e nevojshme publike duhet të ruhen dhe çdo detyrë e nevojshme emergjente duhet të kryhet. Komiteti i përbashkët, me përfaqësues të punëdhënësve dhe sindikatave duhet të vendos se cilat furnizime dhe shërbime duhet të ruhen në rast të një greve ose lockout.

Në vitin 1999, gjykatat belge kanë vendosur në mënyrë të shprehur se e drejta e grevës duhet të balancohet përkundrejt të drejtave dhe interesave të tjera legjitime. Praktikrat e ndryshme gjyqësore kufizojnë ushtrimin e të drejtës për grevë.

Në Bullgari, në përputhje me Aktin e Zgjidhjes së Marrëveshjeve Kolektive të Punës, e drejta e grevës garantohet për të gjithë sektorët e ekonomisë, por palët negociuese janë të detyruara të përfundojnë një marrëveshje me shkrim të paktën 3 ditë përpara.

Marrëveshja duhet të parashikojë që, përgjatë grevës, punëmarrësit dhe punëdhënësit do të sigurojnë kushtet për përmbushjen e veprimtarive, dështimi në përmbushjen e të cilave, mund të rrezikojë ose shkaktojë dëme të pariparueshme në :

- Jetën dhe shëndetin e njerëzve të cilëve u nevojitet ndihmë mjekësore urgjente ose atyre të cilët kanë hyrë në spital për trajtim ;
- Prodhimin, shpërndarjen dhe furnizimin me gaz, energji elektrike dhe ngrohje, të mirat publike dhe shërbimet e transportin, radios, televizionit ose shërbimeve të telefonisë ;
- Pasurinë publike ose personale ose mjedisin natyror ;
- Rendin publik.

Në rast të dështimit në arritjen e një marrëveshje të tillë, secila nga palët mund të paraqesë një kërkesë tek Instituti Kombëtar për Pajtimit dhe Arbitrazh në mënyrë që çështja të zgjidhet nga një arbitër i vetëm ose nga një komision arbitrash.

Është e kuptueshme se përpara se të shkohet në grevë duhet të ezaurohen të gjitha mjetet e negociimit dhe greva do të jetë vetëm zgjidhja e fundit.

Nga ana tjetër, që një grevë të konsiderohet e ligjshme, duhet të përmbushen kushte të shumta. Të tilla janë: votimi në lidhje me vendimin për të ndërmarr një veprim kolektivë, kërkesa për një shumicë të thjeshtë të punëmarrësve të ndërmarrjes, njoftimi me shkrim

për punëdhënësin, i cili duhet të njoftohet të paktën shtatë ditë përpara. Gjithashtu grevistët gjatë grevës duhet të qëndrojnë në vendet e tyre të punës.

Të paktën tre ditë përpara fillimit të grevës, palët duhet të bien dakort me shkrim në lidhje me ruajtjen e një shërbimi minimal përgjatë grevës. Në Bullgari, shërbyesit civil kanë të drejtë të zhvillojnë vetëm greva simbolike.

Në Kroaci grevat duhet të shpallen me shkrim duke përcaktuar arsyen, vendin, ditën dhe kohën e fillimit. Respektimi i procedurave për zgjidhjen e mosmarrëveshjes kërkohet para realizimit të një greve. Me propozim nga punëdhënësi, bashkë me sindikatat përgatiten rregulla për të rregulluar ruajtjen e prodhimit dhe aktivitetet e rëndësishme jetike të cilat nuk duhet të ndalen përgjatë një greve ose lockout.

Në forcat e armatosura, polici, sektorin shëndetësor, hekurudhat kroate, postën dhe telekomunikacionin, e drejta për grevë kufizohet nga ligje të veçanta të cilat bazohen në Kushtetutë.

Në Qipro, nëse mosmarrëveshja lidhet me përtëritjen e një kontrate kolektive, atëherë për të ushtruar të drejtën e grevës duhet të respektohet një periudhë njoftimi 10 ditor. Ndërsa, nëse ajo lidhet me shkeljen e një marrëveshje ekzistuese, atëherë nuk kërkohet zbatimi i asnjë afati.

Në Republikën Çeke, një mosmarrëveshje kolektive duhet të lidhet me përfundimin e një kontrate kolektive. Greva nuk konsiderohet si një mjet i ligjshëm ligjor për ushtrimin e presionit në lidhje me përmbushjen e kontratës kolektive aktualisht në fuqi. Grevat në lidhje me çështje të ndryshme nga bisedimet kolektive janë të ligjshme por nuk mbulohen nga legjislativi. Greva është vetëm zgjidhja e fundit në lidhje me mosmarrëveshjet e përfundimit të një kontrate kolektive. Ajo është e mundur vetëm pas kryerjes së procedurave të ndërmjetësimit dhe arbitrazhit. Në Republikën Çeke një greve mund të thirret vetëm nga një sindikatë.

Në Çeki, greva duhet të thirret tre ditë më parë, duke pasqyruar detajet të cilat lidhen me ditën e fillimit, qëllimet, numrin e punëmarrësve të cilët do të marrin pjesë në grevë dhe një listë të vendeve të punës të cilat nuk do të punohet gjatë grevës. Në këtë vend legjislativi kërkon një kuorum prej 50% për një votim greve dhe një shumicë prej dy të tretash për të thirrur një greve. Kjo nënkupton që të paktën një e treta e punëmarrësve të cilët mbulohen nga kontrata kolektive duhet që të japin pëlqimin për grevë.

Në Republikën Çeke, një greve është e paligjshme, nëse :

- Ajo nuk është paraprirë nga një kërkesë formale për lidhjen e një kontrate kolektive dhe një përpjekje për ndërmjetësim, e cila nuk është e nevojshme në rastet e grevës së solidaritetit ;
- Detyrimi për paqe nuk është respektuar ;
- Ka filluar procesi i arbitrazhit ;
- Ajo nuk ka mbështetjen e një të tretës së punëmarrësve për të cilën zbatohet kontrata kolektive ;

- Nuk janë respektuar kërkesat për njoftim.

Nga ana tjetër, Akti për Bisedimet Kolektive ndalonte disa profesione ose vendepune nga greva. Këto përfshijnë :

- Lehtësirat mjekësore dhe mirëqënie atje ku grevat ose lockout mund të rrezikojnë jetën ose shëndetin ;
- Punëmarrësit të cilët punojnë në stacionet e energjisë bërthamore ;
- Punëmarrësit të cilët përballen me materialet e zërthyeshme, naftë ose tubacionet e gazit ;
- Brigadat e anëtarëve të zjarrëfikësve dhe anëtarët e skuadrave të shpëtimit të vendosur në vende të veçanta pune bazuar në rregulloret e veçanta ;
- Punëmarrësit të cilët sigurojnë funksionimin e telekomunikimit, nëse një grevë mund të rezultojë me rrezikimin e jetës ose shëndetit ose demtimin e pronës ;
- Ato punë në zona të prekura nga fatkeqësitë natyrore ku masat emergjente janë shpallur nga autoritetet shtetërore përkatëse, etj ;
- Gjyqtarët, prokurorët publik, dhe anëtarët e forcave të armatosura dhe të sigurisë.

Në Danimarkë, detyrimi për paqe i një kontrate kolektive duhet të respektohet. Kjo është përcaktuar në Marrëveshjen e Përgjithshme dhe mos respektimi sanksionohet me dënim. Për këtë arsye, grevat duhet të kufizohen me rastet kur kërkohet një kontratë kolektive e re. Megjithatë, është e ligjshme ndërmarrja e veprimeve industriale me qëllim sigurimin e një kontrate kolektive në një zonë e cila është e mbuluar nga një kontratë tjetër kolektive.

Është e rëndësishme të theksohet se, që një veprim industrial të konsiderohet i ligjshëm duhet të përmbushen disa kritere të tilla si :

- Të gjitha mundësitë për ndërmjetësim kanë rezultuar të padobishme ;
- Pala e cila ndërmerr veprimin kolektivë duhet të ketë një interes të ligjshëm dhe të aryeshëm në kërkimin e një kontrate kolektive ;
- Veprimi duhet të ketë një qëllim të ligjshëm;
- Kur ndërmerret veprimi duhet të përmbushen disa procedura.

Kontratat kolektive kryesore përcaktojnë se, grevat duhet të miratohen nga 75% e atyre të cilët votojnë në një asamble komponente të organizatës e cila ka thirrur grevën. Njëkohësisht një moment tjetër i rëndësishëm është kërkimi i një njoftimi të parë 14 ditë para veprimit kolektivë dhe një njoftimi të dytë 7 ditë përpara.

Përsa i përket Estonisë, greva duhet t'i njoftohet palës tjetër, një pajtuesi dhe pushtetit lokal me shkrim të paktën dy javë përpara. Njoftimi duhet të specifikojë arsyet për grevë, kohën e fillimit dhe fushën e mundshme.

Grevat të cilat nuk paraprihen nga negociatat dhe procedurat pajtuese janë të paligjshme, siç janë edhe grevat të cilat kanë qëllim prekjen e veprimtarisë së gjykatave.

Gjithashtu janë të paligjshme edhe grevat të cilat thirren ose organizohen në shkelje të procedurave të vendosura nga ligji ose në mbështetje të pretendimeve në fusha të cilat nuk rregullohen nga legislacioni i punës ose kontrata kolektive.

Nga ana tjetër, nuk kërkohet këshillim paraprakë me një ndërmjetësues përpara një greve paralajmëruese. Njoftimi në lidhje me këtë lloj greve duhet të jepet tre ditë përpara, dhe veprimtaria kufizohet në një orë.

Në Estoni, grevat janë të ndaluara në agjencitë qeveritare dhe organet e tjera shtetërore, në pushtetin lokal, në forcat e mbrojtjes, gjykata, forcat zjarrfikëse dhe shërbimet e shpëtimit. Shërbyesit civil nuk kanë të drejtën e grevës. Në këto vende pune mosmarrëveshjet kolektive duhet të zgjidhen përmes ndërmjetësimit, pajtimit, ose gjykatave.

Qeveria Estoneze ka hartuar një listë ndërmarrjesh dhe agjencish të cilat sigurojnë nevojat bazë të popullsisë. Në këto vende, shërbimet e rëndësishme jetike ose prodhimi duhet të ruhet gjatë një greve. Palët duhet të bien dakort në lidhje me këtë pikë. Dështimi i një marrëveshje të tillë, bën që pajtuesi publik të marr një vendim detyrues. Me propozim të pajtuesit publik, greva mund të shtyhet një herë nga qeveria, për një periudhë një mujore, ose nga pushteti lokal, mbi propozimin e pajtuesit lokal për dy javë. Qeveria ka të drejtë të pezullojë një grevë në rast të një fatkeqësie natyrore ose katastrofe, me qëllim parandalimin e përhapjes së një sëmundje ngjitëse ose në një gjendje të jashtëzakonshme.

Në Finlandë, të gjitha kontrata kolektive mbulohen nga detyrimi për paqe por kjo nuk zbatohet ndaj veprimeve kolektive të marra nga subjektet të palidhur nga kontrata kolektive. Gjithashtu, kushti i paqes nuk zbatohet ndaj punëdhënësve të cilët mbulohen nga kontrata kolektive si rezultat i shtrirjes pa pasur nevojë të nënshkruhet nga palët.

Grevat e solidaritetit në mbështetje të grupeve të tjera të punëmarrësve nuk përbëjnë një prishje të paqes industriale për shkak se veprimi nuk ka për qëllim që të ndikojë mbështetësit e vet kontratës kolektive. Njësoj është edhe në lidhje me ndalesat në mbështetje të qëllimeve politike.

Në Finlandë, cilido që synon të fillojë një grevë duhet të jap një njoftim me shkrim të paktën 14 ditë përpara drejtuar palës kundërshtare dhe përfaqësuesve kombëtar të pajtimit duke deklaruar arsyet e grevës, kohën e fillimit të saj dhe shtrirjen e ndalimit. Synimi për ndalim të punës mund të shtyhet nga Ministria e Punës me 14 ditë, nëse interesat e përgjithshme jetike kërcënohen dhe një kohë shtesë për ndërmjetësim vlerësohet si e nevojshme. Kjo përbën edhe të vetmen mbrojtje ligjore të shërbimeve minimale në rast të një veprimi industrial. Veprimet e solidaritetit dhe grevat e filluara si pjesë e një demonstrimi politikë nuk janë pjesë të këtyre kërkesave.

Në Francë, objekti ndaj të cilës zbatohet greva duhet të jetë i ligjshëm. Problemi i abuzimit është ngritur në dy raste kryesore, atë të grevave të kryera për arsye politike dhe grevat e solidaritetit. Kur synimi i grevave politike nuk është përmirësimi i pagave ose kushteve të punës, gjykatat kanë vendosur se në këto raste grevat nuk posedojnë më karakterin e një veprimi në mbështetje të kërkesave profesionale ose të punësimit por janë të destinuara si një kritikë ndaj politikave të qeverisë. Kjo është vlerësuar si një

abuzim me të drejtën e grevës dhe një shkelje e rëndë nga grevistët. Megjithatë, grevat janë të justifikuara kundër shtetit në cilësinë e tij si punëdhënës.

Ndërsa grevat e mbajtura në sektorin privat për të protestuar kundër një politike të caktuar sociale dhe ekonomike, të cilat prej një kohe të gjatë vlerësoheshin se përbënin shkelje, tashmë shikohen si të justifikuara.

Përsa i përket grevave të solidaritetit për arsye politike, ato në mënyrë automatike përbëjnë një shkak abuzimi.

Është për tu theksuar se, në Francë nuk ekziston një detyrim për paqe. Për shkak se e drejta e grevës është e garantuar nga Kushtetuta, asnjë kontratë kolektive nuk mund të kufizoj këtë të drejtë.

Në Francë, punësimi i prishësve të grevës është subjekt i sanksioneve penale. Gjithashtu, ligji ndalon punësimin me afat të shkurtër dhe kontratat me kohëzgjatje të caktuar, të punëmarrësve për të zëvendësuar grevistët. Megjithatë rregullimet ligjore në këtë vend lejojnë caktimin e punëmarrësve të tjerë në pozicionin e një grevisti, dhe njëkohësisht njohin të drejtën e punëdhënësve për t'i kërkuar atyre për të punuar me kohë shtesë ose për t'i nënkontraktuar.

Në shërbimet publike, e drejta e grevës kufizohet përmes rregullave të veçanta, sipas së cilave është e detyrueshme që :

- Vetëm përfaqësuesit e sindikatave mund të fillojnë një grevë ;
- Dhënia e një njoftimi paraprakë prej 5 ditësh ;
- Grevat e njëpasnjëshme janë të ndaluara.

Qeveritë mund të kërkojnë kur justifikohet sigurimin e një “shkallë minimale shërbimi” në disa shërbime publike. Disa shërbyes civil, ku përfshihen prefektët, gjyqtarët, ushtarakët, rojet e burgut, policët, etj nuk kanë të drejtën e grevës.

Në Gjermani, është Gjykata Federale e Punës ajo e cila ka përcaktuar se nën cilat kushte një grevë është “përgjithësisht e pranueshme”. Sipas saj që një greve të jetë përgjithësisht e pranueshme duhet që:

- Veprimi industrial të merret vetëm midis palëve të cilat kanë zotësinë për të lidhur një kontratë kolektive, psh sindikatat ;
- synimi i veprimeve industriale duhet të jetë garantimi ose përmirësimi i kushteve të punës përmes negocimit të një kontrate kolektive ;
- detyrimi për paqe duhet të respektohet ;
- veprimi industrial nuk duhet të shkel rregullat bazë të ligjit të punës ;
- veprimi industrial duhet të përmbush parimin ultima ratio ;
- veprimi industrial të respektoj rregullat e paanësisë.

E drejta për grevë ose lock out kufizohet nga detyrimi kontraktor për të ruajtur paqen në punë. Gjithashtu, veprimet industriale janë të ndaluara në lidhje me çështje të cilat janë subjekt i kontratës kolektive në fuqi. Çështjet të cilat nuk janë të përcaktuara në kontratën kolektive të punës, ose në lidhje me të cilat përcaktimet, për të cilat është rënë dakort kanë skaduar, mund të jenë subjekt i grevës ose lock out.

Në përputhje me parimin e mjetit të fundit, të gjithat mundësitë për një negociim paqësor për zgjidhje duhet të jenë ezauruar, nëse për këtë është rënë dakort në kontratën kolektive. Mosmarrëveshjet e punës të cilat dështojnë në respektimin e këtij parimi, zakonisht janë të paligjshme, me përjashtim të rasteve të grevave paralajmëruese të shkurtëra dhe selektive të cilat kanë si qëllim ndikimin mbi rezultatin e negociatave. Punëdhënësit mund të përdorin punëmarrësit në pozicionet e grevistëve vetëm nëse ata në mënyrë vullnetare realizojnë punën e bërë nga grevistët. Shërbyesit civil gjerman nuk gëzojnë të drejtën për grevë.

Në Greqi, një grevë e ligjshme duhet të thirret nga një sindikatë e njohur. Për këtë arsye, grevat e zhvilluara nga individë, ose nga grupe të paorganizuara punëmarrësish janë të paligjshme. Detyrimi për paqe duhet të respektohet për aq kohë sa një kontratë kolektive është në fuqi, por vetëm në lidhje me çështje të vendosura në marrëveshje.

Vendimet për grevë duhet të merren nga asambleja e përgjithshme e sindikatës, megjithatë një ndalim i shkurtër i punës prej disa orësh, e cila nuk duhet të përsëritet më shpesh se një herë në javë, mund të merret edhe nga këshilli ekzekutiv i sindikatës.

Njoftimi në lidhje me grevën duhet t'i jepet punëdhënësit 24 orë para fillimit të veprimeve të grevës. Kjo periudhë duhet të jap një mundësi të menjëhershme për bisedime. Nga ana tjetër, kur thërret një grevë, sindikata duhet të sigurojë afatin minimal të nevojshëm për sigurinë e instalimeve dhe parandalimin e dëmeve ose aksidenteve.

Në Greqi e drejta e grevës është subjekt i kufizimeve për shërbyesit publikë dhe punëmarrësit e agjencive të qeverisjes lokale, korporatave publike, dhe në disa raste të disa ndërmarrjeve jetike për shoqërinë. Grevat janë të ndaluara për punëmarrësit e sistemit gjyqësor, shërbimeve të sigurisë dhe policisë.

Në rastin e Greqisë është për tu evidentuar fakti që, në dy javët e para të Janarit të çdo viti duhet të publikohet lista e shoqërisë, e cila përcakton se cilët punëmarrës do të qëndrojnë në detyrë në rast të një greve në vitin që vjen. Nëse kjo listë nuk publikohet, ose nëse punëmarrësit e listuar në të sidoqoftë shkojnë në grevë, atëherë greva është e paligjshme.

Edhe në Greqi një punëdhënës nuk mund të punësoj punëmarrës të rinjë me synimin për të zëvendësuar personelin i cili merr pjesë në një grevë të ligjshme.

Në Hungari, punëmarrësit dhe sindikatat, si përfaqësuese të punëmarrësve, mund të thërrasin një grevë të ligjshme. Bazuar në Kodin e Punës, këshillat e punës nuk janë të autorizuara të thërrasin një grevë. Mandati i një këshilluesi të punës që merr pjesë në një grevë pezullohet gjatë këhëzgjatjes së grevës.

Një grevë është e paligjshme nëse :

- qëllimi i saj është një kërkesë anti kushtetuese ;

- kërkesa është subjekt i mosmarrëveshjes ligjore ;
- kërkesa rregullohet nga kontrata kolektive në fuqi ;
- nuk është paraprirë nga një procedurë këshillimi ;
- në mënyrë direkte dhe serioze do të rrezikonte jetën ose shëndetin njerëzor, integritetin fizikë dhe mjedisin ose do të pengonte parandalimin e efekteve të fatkeqësive natyre.

Në kompanitë të cilat sigurojnë shërbimet e një rëndësie jetike (psh transportin, telekomunikacionin, energjinë elektrike, furnizimin me gaz dhe uje etj) një nivel i mjaftueshëm shërbimi duhet të dakortësohet përmes pajtimit.

Në shërbimet publike e drejta e grevës është subjekt i një seri kufizimesh. Grevat nuk mund të thirren në gjyqësor, forcat e armatosuara ose në agjencitë ligj zbatuese. Në administratën shtetërore, e drejta e grevës është subjekt i rregullimeve të përcaktuara në marrëveshjen midis qeverisë dhe sindikatës së interesuar.

Në Islandë, bazuar në nenin 17, të Ligjit Nr.80/1938, nuk lejohet organizimi i grevave nëse është nënshkruar një kontratë kolektive. Sindikata negociuese heq dorë nga e drejta për grevë meqëse kushtet e vendosura në kontratën kolektive janë respektuar plotësisht. Për këtë arsye, në kushte normale grevat janë përdorur si një mjet negocimi nga sindikatat vetëm kur rinovohet një kontratë kolektive ose kur negociohet një kontratë e re. Përpjekjet për pajtimi midis palëve nga Ndërmjetësuesi i Shtetit duhet të kenë rezultuar të pasuksesshme.

Vendimi për të thirrur një grevë duhet të merret përmes një votimi sekret me pjesëmarrjen e të paktën 20% e atyre të listës së votimi dhe antarësisë dhe propozimi duhet të marrë mbështetjen e shumicës së votave të hedhura. Propozimi për grevë duhet të përcaktojë qartë qëllimin të cilin ai synon të arrij dhe kohën kur është propozuar për të filluar. Nëse një grevë synon të përfshijë vetëm një grup të veçantë të anëtarëve të sindikatës ose punëmarrësit e një vendi të caktuar pune, vendimi për grevë mund të merret nga ata të cilët kjo grevë synon të përfshijë.

Njoftimi formal i çdo veprimi industrial duhet t'i dërgohet Ndërmjetësuesit Shtetëror dhe palës kundërshtare 7 ditë përpara. Sindikatat duhet të përcaktojnë përjashtimet nga greva kur ajo thirret në shërbimet e rëndësishme jetike të tilla si: policia, zjarrfiksit, emergjencat e spitaleve etj.

Një komitet negociues ose përfaqësuesit kompetent të palës kundërshtare mund të anulojnë një grevë në çdo kohë. Të njëjtat palë mund të shtyjnë një herë ose më shpesh një grevë të thirrur deri në 28 ditë në total, pa marrë miratimin nga pala kontraktuese kundërshtare, me kusht që ajo të jetë informuar për shtyrjen me të paktën një afat 3 ditor. Gjithashtu me miratimin e të dy palëve, është e mundur shtyrja e një greve që është thirrur dhe një greve e cila është duke u zhvilluar. Atje ku greva është konsideruar si e paligjshme, punëdhënësi mund të marrë urdhër gjyqësor kundër sindikatës.

Në Irlandë, imuniteti zbatohet vetëm në lidhje me sindikatat të cilat janë mbajtëse të licencave bazuar në Aktin e Sindikatave të vitit 1941 dhe anëtarëve të të tilla sindikatave.

Të gjitha sindikatave u kërkohet mbajtja e një votimi sekret të grevës përpara organizimit, pjesëmarrjes në, ose mbështetjes së një greve. Sindikatat të cilat dështojnë për të përmbushur rregullat e votimit humbasin licensën e negocimit.

Njoftimi për ndërmarrjen e veprimit duhet ti jepet punëdhënësit një javë para.

Nëse dëshirohet mbështetja e sindikatave të tjera në grevë, sindikata duhet të këshillohet me këto sindikata dhe të ketë një takim me ato dhe Komitetin për Marrëdhëniet Industriale (ICTU). Nëse komiteti vlerëson që dalja e të gjithëve në grevë është e justifikuar dhe nuk është në kundërshtim me politikat e Kongresit, atëherë jepet leja.

Në Itali, detyrimet për paqe rrjedhin nga kontrata kolektive. Përgjithësisht e drejta e grevës i ndalohet policisë dhe personelit ushtarakë, në mënyrë që të mos rrezikojnë sigurinë kombëtare, ose mirëqënien fizike dhe pasuritë e qytetarëve. Nga ana tjetër, të gjithë punëmarrësit e tjerë në sektorin publikë, si edhe shërbyesit civilë gëzojnë të drejtën e grevës.

Dekreti Nr.185, i vitit 1964 në mënyrë qartë i kufizon grevën punëmarrësve të cilët punojnë në fabrikat bërthamore. Në mënyrë të ngjashme, Akti Nr.242, i viti 1980 dhe Akti Nr.121, i viti 1981, kufizojnë të drejtën e grevës për kontrollorët ajror dhe ndalon grevat për policët.

Gjithashtu është për tu evidentuar fakti se bazuar në Aktin Nr.146, të vitit 1990 për çdo grevë në shërbimet e rëndësishme jetike kërkohet zbatimi i një njoftimi paraprakë prej 10 ditësh. Në përputhje me të njëjtin akt, shërbimet minimale që do të kryhen nga punëmarrësit në një numër sektorësh të kosideruar si të interesit të përgjithshëm, duhet të vendosen përmes kontratave kolektive.

Në Letoni, një grevë është e paligjshme nëse nuk është respektuar detyrimi për paqe ose greva është shkaktuar në lidhje me çështje për të cilat palët më parë kishin rënë dakort përgjatë negociatave të grevës.

Një grevë mund të thirret nëse asnjë zgjidhje nuk është arritur në komisionin e pajtimit, ose nuk ekziston e drejta për tu ankuar tek një arbitër. Gjithashtu greva mund të thirret edhe kur me kalimit e 10 ditëve nuk konstatohet zbatimi i procedurave për zgjidhje alternative të mosmarrëveshjes. E drejtat për të thirrur një grevë lind edhe kur punëdhënësi shkel një marrëveshje.

Për shkak se greva është mjete i fundit, procedurat e pajtimit duhet të ndiqen para se një grevë të thirret. Punëmarrësit duhet t'i paraqesin me shkrim kërkesat e tyre drejtuar punëdhënësit. Këta të fundit, duhet t'i përgjigjen me shkrim brenda tre ditëve.

Vendimi për grevë duhet të merret nga një shumicë prej $\frac{3}{4}$ në një takim të ndjekur nga të paktën $\frac{3}{4}$ të punëmarrësve ose anëtarëve të pranishëm. Qëllimi për të ndërmarr një grevë duhet t'i njoftohet me shkrim, të paktën dhjetë ditë para, punëdhënësit, Inspektoriatit të Punës dhe Sekretarit të Këshillit të Bashkëpunimit Tripalësh Letonez. Gjithashtu në këtë njoftim duhet të përcaktohet në mënyrë të qartë koha e fillimit, vendi i zhvillimit, arsyet, kërkesat, emrat e drejtuesve të komitetit të grevës dhe vendimet e takimit në lidhje me njoftimin për grevë.

E drejta e grevës nuk u lejohet gjyqtarëve, prokurorëve publikë, oficerëve të policisë, zjarrfikësive, rojeve të kufirit, punëmarrësve të institucioneve të sigurisë shtetërore, rojeve të burgut, dhe personave të cilët shërbejnë në forcat e armatosura. Gjithashtu edhe punëmarrësit në shërbimet e rëndësishme jetike kanë një kufizim në të drejtën e grevës, e cila duhet të balancohet me interesat publike.

Në Lituanë, greva lejohet vetëm nëse një mosmarrëveshje kolektive ose një vendim i marrë lidhur me një mosmarrëveshje nuk është zgjidhur. Rregullat procedurale të cilat duhen ndjekur në këto raste janë :

- entiteti të cilit i është dhënë e drejta për të lidhur një kontratë kolektive duhet t'ia paraqesë kërkesat e tij punëdhënësit ose organizatave të punëdhënësve.
- Punëdhënësi ose organizata e punëdhënësve duhet që brenda 7 ditëve nga njoftimi, t'i komunikojë me shkrim vendimin e tij sindikatës ose këshillit të punës.
- Nëse punëdhënësi ose organizata e punëdhënësve refuzojnë përmbushjen e kërkesave të sindikatës, palët e bisedimeve kolektive duhet të nisin procedurat e pajtimit ose ndërmjetësit.

Greva mund të thirret vetëm në kushtet kur kërkesat nuk plotësohen gjatë procedurave të pajtimit. E drejta për të miratuar një vendim për shpalljen e një greve, përfshirë edhe një grevë paralajmëruese, duhet të jepet nga sindikata në përputhje me procedurat e përcaktuara në rregulloret e saj. Nëse një ndërmarrje nuk ka një sindikatë funksionuese, dhe nëse një asamble punëmarrësish nuk ka deleguar funksionet e përfaqësimit dhe mbrojtjes së punëmarrësve një sindikatë të një dege të rëndësishme të veprimtarisë ekonomike, e drejta për të miratuar vendimin për të shpallur një grevë në ndërmarrje ose njësitë e saj strukturore do t'i njoftohen këshillit të punës.

Një grevë mund të shpallet nëse vendimi përkatës është miratuar përmes një votimi të fshehtë nga 2/3 e punëmarrësve të një ndërmarrje të cilët kanë votuar "pro" ose nga 2/3 e punëmarrësve të nënndarjes strukturore të një ndërmarrje dhe të paktën 1/2 e të gjithë punëmarrësve. Duhet evidentuar fakti që kjo është shumë e vështirë për tu arritur në praktikë.

Njoftimi me shkrim duhet të jepet të pakën 7 ditë përpara fillimit të veprimeve. Kjo praktikë gjithashtu gjen zbatim edhe në rastet e një greve paralajmëruese. Një periudhë njoftimi 14 ditore duhet të respektohet në disa sektorë duke përfshirë sistemin hekurudhorë, transportin publik të qytetit, aviacionin civil, komunikacione, etj.

Në përputhje me nenin 81(2) të Kodit të Punës së Lituanisë, gjykata duhet ta shpallë një grevë të paligjshme nëse objektivat e saj janë në kundërshtim me Kushtetutën, ligjet e tjera, ose nëse greva është shpallur në kundërshtim me procedurat dhe kërkesat e përcaktuara në kodin e punës. Në vetvete Kodi i Punës zbaton një detyrim paqe.

Grevat janë të ndaluara në sistemin e çështjeve të brendshme, mbrojtjes kombëtare dhe sigurisë shtetërore, si edhe në shërbimet e ndihmës së parë mjeksore. Nga ana tjetër, punëdhënësi nuk mund të punësojë punëmarrës të tjerë për të zëvendësuar grevistët me përjashtim të rasteve kur nuk janë grantuar shërbimet minimale.

Në Luksenburg, ligji përcakton një detyrim për paqe me përcaktim që : “Palët kontraktuese janë të detyruara të ruajnë një kontratë kolektive pune gjatë kohëzgjatjes së saj, ato duhet të sigurojnë zbatimin e drejtë të saj dhe mos të kërcënojnë ose zbatojnë një grevë ose lockout”.

Në këtë vend të gjitha mosmarrëveshjet kolektive që lidhen me kushtet e punës duhet që në fillim, përpara çdo ndalimi pune, t’i drejtohen Zyrës Kombëtare të Pajtitimit me qëllim bërjen e veprime të ndërmarra ligjore. Kur të gjitha mundësitë e pajtitimit janë ezauruar. Komiteti i përbashket i pajtitimit krijon një memorandum ku përcaktohen pikat për të cilat palët ende janë në mosmarrëveshje. Gjatë dy javëve pasuese, një prej palëve mund t’i drejtohet për zgjidhjen e kësaj mosmarrëveshje një arbitri të caktuar nga qeveria dhe propozuar nga të dy organizatat. Kur organizatat pranojnë arbitërin, ato kanë marr përsipër gjithashtu rezultatin e procesit të arbitrazhit. Kjo është edhe arsyeja se përse përfundimet e arbitrazhit janë të barazvlefshme me përfundimet e një kontrate kolektive. Nga ana tjetër, nëse përpjekjet për pajtim dhe arbitrazh kanë rezultuar të pasuksesshme, atëherë greva e nisur mund të konsiderohet e ligjshme.

Në Luksenburg, një numër i madhë kategorish të shërbyesve civilë e kanë të ndaluar të ndërmarrin veprime industriale. Këtu përfshihen anëtarët e shërbimeve diplomatike, sistemit gjyqësor, administrimit të lartë, policia etj.

Në Maltë, vetëm një sindikatë e regjistruar mund të thërras një grevë. Nga ana tjetër veprimet industriale konsiderohen legjitime me përjashtim të rasteve kur ato shkelin kushtet proceduriale të një kontrate kolektive. Punëmarrësit të cilët nuk lejohen të marrim pjesë në veprime kolektive janë kontrollorët e trafikut ajror dhe aeroportit, zjarrfikësit, anëtarët e dhënies së ndihmës dhe forcat e shpëtimit, anëtarët e forcave të armatosura dhe forcave të policisë. Duhet evidentuar fakti se në Maltë nuk ekziston detyrimi për të pezulluar veprimet industriale nëse mosmarrëveshja i drejtohet arbitrazhit ose formave të tjera të shqyrtimit gjyqësor.

Në Holandë, veprimet industriale konsiderohen të ligjshme me përjashtim të rasteve kur vendoset ndryshe nga një gjykatë. Gjykatat mund të ndalojnë veprimet industriale nëse pasi kanë vlerësuar të gjitha kushtet e veçanta dhe rrethanat e veprimit, si edhe të marrëdhënieve të brendshme midis këtyre kushteve dhe rrethanave, kanë konkluduar se sindikatat nuk duhet në mënyrë të arsyeshme të ndërmerrin një veprim të tillë ekstrem.

Kjo gjen zbatim në veçanti në ratet kur dëmet e shkaktuara nga greva janë të tepruara në lidhje me interesat në fjalë. Në gjykimet e mëvonshme Gjykata e Lartë ka konfirmuar se një grevë mund të justifikohet vetëm nëse ajo nuk shkel në mënyrë disproporcionale të drejtat e të tjerëve. Veprimet industriale mund të fillojnë vetëm si mjeti i fundit. Në lidhje me kushtet e kohëzgjatjes dhe shtrirjes, veprimi duhet të jetë në proporcion të arsyeshëm me kërkesat e paraqitura. Ai nuk mund të synojë ndryshimin e një kontrate kolektive aktualisht në fuqi, çfarë nënkupton që detyrimi për paqe, relative ose absolute, zbatohet në Holandë.

Rregullat e sindikatave zakonisht kërkojnë një votim me një shumicë domethënëse në favor të veprimeve industriale. Në Holandë nuk ekzistojnë afate të sakta për njoftimin ose rregulla në lidhje me të. Megjithatë referuar disa procedurave të përgjithshme përcaktohet

se, punëdhënësi duhet të marr një listë të detajuar të kërkesave dhe një afat kohor për dhënien e pëlqimit para ndërmarrjes së veprimeve.

Në Norvegji, detyrimi për paqe gjatë kohëzgjatjes së kontratës kolektive duhet të respektohet. Karakteristike për Norvegjinë është fakti që nuk kërkohet asnjë votim në lidhje me grevën para shpalljes së grevës. Zakonisht vendimi për grevë merret nga sindikata qendrore. Gjithashtu në Norvegji nuk ekziston asnjë rregull në lidhje me shërbimet minimale në sektorin publik. Përsa i përket njoftimit, kërkohet një njoftim me shkrim drejtuar palës tjetër prej të paktën 14 ditësh më parë se greva të nisë dhe një raportim tek ndërmjetësuesi kombëtar. Ky i fundit mund të urdhëroj një pezullim të përkohshëm të së drejtës për të nisur veprime kolektive.

Nëse një grevë do të dëmtojë shërbimet e rëndësishme jetike ose të dëmtojë seriozishtë interesat jetësore si edhe ato ekonomike, Parlamenti (ose Qeveria nëse Parlamenti nuk është mbledhur) zakonisht gëzon të drejtën për të ndaluar grevën.

Në Poloni, kur lind një mosmarrëveshje pune, punëdhënësit janë të detyruar të futen menjëherë në bisedime me punëmarrësit e tyre. Greva mund të thirret nëse këto negociata nuk janë efektive ose nuk kanë nisur 14 ditë pas shpërthimit të mosmarrëveshjes. Greva është e mundur të thirret edhe nëse faza e ndërmjetësimit nuk përfundon me një marrëveshje. Gjithashtu greva mund të thirret edhe pa ndjekur këto rregulla nëse veprimet e jashtëligjshme të një punëdhënësi kanë parandaluar negocimin ose ndërmjetësimin, ose nëse punëdhënësit kanë përfunduar kontratën e punës me përfaqësuesin e një sindikate përgjegjës për drejtimin e mosmarrëveshjes. Megjithatë në çdo rast, greva duhet të shikohet si mjeti i fundit “ultima ratio”.

Ndërkohë një grevë paralajmëruese mund të thirret nëse vazhdimi i ndërmjetësimit justifikon besimin që ky proces nuk do të çoj drejt një zgjidhje të mosmarrëveshjes përpara përfundimit të periudhës së kohës së caktuar. Nga ana tjetër organizatat të cilat kanë nisur mosmarrëveshjen mund të organizojnë një grevë paralajmëruese, por vetëm një herë dhe jo për një kohë më të gjatë se dy orë.

Në Poloni, e drejta për të thirrur një grevë lidhet ekskulzivisht me sindikatat. Megjithatë këto të fundit duhet të ndjekin një procedurë të mirëpërcaktuar përpara se të shkojnë në grevë. Sindikatat duhet të ndjekin një procedurë votimi e cila për grevat në ndërmarrje kërkon që të votojnë 50% e të gjithë punëmarrësve dhe shumica duhet të votojë në favor të veprimit. Ndërsa përsa i përket grevave të një dege të industrisë, nevojitet që 50% e punëmarrësve në ndërmarrjen e mbuluar nga greva e propozuar të votojnë dhe përsëri shumica duhet të votojë në favor të veprimit. Veç kësaj, në këtë rast greva duhet të thirret nga një sindikatë e njohur dhe e pranuar.

Greva duhet të njoftohet pesë ditë përpara. Ajo ndalohet në Agjencitë e Brendshme të Sigurisë, Agjencitë e Brendshme të Inteligjencës, Inteligjencës Ushtarake, Zyrës Qendrore Antikorrupsion, Policisë Kombëtare, Shërbimit Ushtarakë, Shërbimit të Burgjeve, Zyrrave Qendrore të Rojeve të Kufijve Kombëtar dhe Zyrrave Qendrore të Shërbimit Kombëtar të Zjarrfiksave. Zyrtarëve të ngjashëm të punësuar në organet e autoritetit shtetëror dhe administratën qeveritare, si dhe të punëmarrësve të gjykatave dhe zyrrave të prokurorëve publik nuk kanë të drejtën për grevë.

Në Portugali, përcaktimet në kontratën individuale të punës për të kufizuar të drejtën e grevës janë të paligjshme. Nëse veprimet të cilat lidhen me grevën nuk janë ndërmarrë nga një sindikatë, atëherë grevistët mund të përfaqësohen nga komiteti i zgjedhur i grevistëve. Në këto raste, vendimi për grevë duhet të merret përmes një votimi të fshehtë në një mbledhje të thirrur nga të paktën 20% e punëmarrësve të përfshirë, ose të paktën 200 punëmarrës. Vendimi do të konsiderohet i vlefshëm vetëm nëse në mbledhje kanë marrë pjesë një kuorum prej 51% dhe veprimi është miratuar nga një shumicë votash e asamblesë.

Në Portugali, njoftimi për grevë duhet të jepet 5 ditë përpara, me përjashtim të rasteve të shërbimeve publike ku kjo periudhë është 10 ditore. Gjatë grevës punëdhënësit i ndalohej punësimi i punëmarrësve të rinjë ose zëvendësimi i punëmarrësve në grevë. Kur greva është shpallur në sektorë të shërbimit publik të tillë si: shërbimi postar dhe telekomunikacioni, shërbimet mjekësore, shëndeti publikë përfshirë shërbimet funerale, energjinë, furnizimin, minierat dhe karburanti, furnizimi me ujë, zjarrfiksit, transporti publikë, të mirat e rëndësishme jetike. Përcaktimi i shërbimeve minimale të kërkuara mund të përcaktohet ose ndryshohet nga kontrata kolektive.

Kur një situatë konsiderohet mjaft e rëndë, qeveria gëzon fuqinë për të garantuar sigurimin e shërbimeve publike gjatë një greve përmes mjeteve të një procedure të quajtur kërkesa civile. Qeveria mund të lëshojë një urdhër ministror për të sjellë ndonjë nga gama e gjërë e aktivistëve në shërbim publik të përkohshëm detyrues, të tilla si : prodhimi dhe shpërndarja e ushqimit, transporti publikë, prodhimi farmaceutikë, ndërtimi dhe rregullimi i anijeve, sistemi bankar, dhe mbrojtjen e prodhimit kombëtar.

Në Rumani, kontrata kolektive përfshin një detyrim për paqe. Njoftimi për grevë duhet të jepet të paktën dy ditë përpara. Një grevë mund të thirret vetëm pasi mundësitë e tjera për zgjidhjen e mosmarrëveshjes janë shtuar. Nga ana tjetër ndërmjetësimi dhe arbitrazhi janë dy procedura të cilat mund të tentohen vetëm nëse të dyja palët kanë rënë dakort. Vendimi për grevë duhet të merret nga gjysma e anëtarëve të sindikatës. Nëse nuk ekziston sindikatë në ndërmarrje, atëherë një e katërta e punëmarrësve duhet të bien dakort me grevën.

Në disa sektorë të tillë si: shëndeti, shpërndarja e energjisë, furnizimi me ujë, prodhimi i energjisë bërthamore, dhe transporti publikë, punëmarrësit duhet të sigurojnë shërbimet minimale të një të tretës së forcës punëtore përgjatë grevës.

Gjithashtu gjyqtarëve, ushtarakëve, oficerëve të ushtrisë dhe prokurorëve u ndalohej marrja pjesë në një grevë. Nëse nuk haset ndonjë prej kushteve të cituara, gjykata mund të pezullojë grevën për një periudhë maksimale prej 30 ditësh me kërkesë të punëdhënësit. I njëjti punëdhënës mund t'i kërkoj gjykatës shpalljen e grevës të paligjshme dhe të detyrojë forcën punëtore për të rifilluar punë menjëherë. Çdo mosbindje mund të sanksionohet dhe punëdhënësi mund të kërkoj dëmshpërblim.

Nëse greva zgjat më shumë se 20 ditë pa një zgjidhje dhe punëdhënësi vlerëson se interesat humanitare preken, ai ose ajo mund të paraqesë konfliktin tek një komision arbitrazhi, i cili shpall një zgjidhje përfundimtare dhe të detyrueshme.

Në Spanjë, detyrimi për paqe mund të përcaktohet nga kontrata kolektive. Greva mund të thirret nga sindikatat, fuqia punëtore, përfaqësuesit e sindikatave ose grupet e punëmarrësve. Punëmarrësit mund të vendosin një komitet greve prej jo më shumë se 12 përfaqësuesish nga rradhët e tyre.

Njoftimi me shkrim duhet t'i jepet palës tjetër dhe ministrisë së punës, të paktën 5 ditë përpara ose 10 ditë në shërbimet publike. Nga ajo ditë të dyja palët janë ligjërisht të detyruara për të negociuar. Në rrethana të përshtatshme, ministria e punës mund të urdhëroj grevistët për të rifilluar punë. Kjo është e mundur për një maksimum prej dy muajsh.

Në përgjithësi, grevë thyesit nuk duhet të përdoren nga punëdhënësit, përjashtimi i vetëm ndodh kur komiteti i grevës dështon në detyrimet e tij për të ruajtur fabrikat dhe makineritë. Duhet theksuar se gjatë të gjitha grevave, ekziston një detyrim për të ruajtur shërbimet e nevojshme për sigurinë e jetës dhe mbrojtjen e pasurisë së shoqërisë. Kur një grevë mbahet në shërbimet e rëndësishme jetike publike, duhet të sigurohet një nivel minimal shërbimi. Përjashtimisht, në rast të një demtimit të mundshëm të ekonomisë kombëtare, qeveria mund t'i jap fund një greve përmes imponimit të arbitrazhit të detyrueshëm. Gjithashtu e drejta e grevës nuk u jepet gjyqtarëve, magjistratëve, prokurorëve publikë, policisë dhe forcave të armatosura.

Në Sllovaki, një mosmarrëveshje kolektive duhet të lidhet me përfundimin e një kontrate kolektive ose përmbyshjen e kushteve të një kontrate ekzistuese. Detyrimi për paqe i përcaktuar në kontratën kolektive duhet të respektohet. Edhe në Sllovaki, greva është pranuar vetëm si mjeti i fundit, për këtë arsye përpara thirrjes së një greve duhet bërë përpjekje për ndërmjetësim. E drejta për të thirrur një grevë i përket sindikatave.

Ligji përcakton se vendimi për grevë duhet të merret përmes një votimi të fshehtë. Votimi është i vlefshëm nëse të paktën gjysma e punëmarrësve të interesuar janë të pranishëm dhe shumicia e votave janë në favor të grevës. Greva duhet të njoftohet me shkrim të paktën tre ditë përpara fillimit të veprimeve konkrete. Njoftimi duhet të përcaktoj qartë datën e fillimit, qëllimet dhe emrat e drejtuesve. Punëdhënësit nuk i lejohej të zëvendësoj punëmarrësit në grevë përmes marrjes në punë të punëmarrësve të tjerë. Greva është e ndaluar në objektet bërthamore, objektet e naftës së papërpunuar ose gazit, dhe veprimtarive ku jeta ose shëndeti mund të jetë në kërcënim. E drejta e grevës kufizohet për shërbyesit civil në pozicione drejtuese.

Në Slloveni, vendimi për grevë mund të merret si nga organi përkatës i sindikatës ose nga shumica e punëmarrësve të interesuar. Greva duhet të shpallet të paktën pesë ditë përpara përmes paraqitjes së një vendimi me shkrim për grevë, i cili deklaron kërkesat, datën e fillimit, vendin e grevës dhe informacionet mbi formimin e komitetit të grevës. Palët në mosmarrëveshje fillimisht duhet të jenë përpjekur për të zgjidhur mosmarrëveshjen përmes marrëveshjes.

Grevat duhet të jenë të organizuara në një mënyrë të tillë që të mos kërcënoj sigurinë dhe shëndetin e njerëzve dhe pasurinë. Ato duhet të sigurojnë mundësinë për vazhdimësinë e procesit të punës pas përfundimit të grevës. Greva përfundon përmes një marrëveshje

midis palëve në mosmarrëveshje, ose përmes vendimi të palës e cila ka marr vendimin për grevë.

Në organizatat të cilat realizojnë veprimtari të një rëndësie publike të veçantë dhe atyre të cilat janë shumë të rëndësishme për mbrojtjen ushtarake, e drejta e grevës kufizohet përmes kushteve të rregulluara nga ligji ose dekreti :

- Në një nivel minimal funksionimi për të garantuar sigurinë e njerëzve dhe pasurisë, që është një kusht paraprak i jetës dhe punës së qytetarëve.
- Zbatimi i detyrave ndërkombëtare të Sllovenisë duhet të garantohet.

Puna dhe detyrat të cilat duhet të garantohen janë të përcaktuara nga instrumentet e përgjithshme ligjore ose nga kontrata kolektive.

Grevat në veprimtari të një rëndësie të veçantë publike duhet të njoftohen të paktën 10 ditë përpara. Vendimi për grevë dhe një ekspozim se si niveli minimal i punës duhet të sigurohet duhet të paraqitet tek :

- Organi drejtues i organizatës së punës ose punëdhënësi ;
- Sindikata e duhur nëse sindikata nuk është organizuesja e grevës ;
- Organi kompetent i komunitetit social politikë.

Palët në mosmarrëveshje gjatë periudhës midis njoftimit të grevës dhe ditës së përcaktuar për të filluar, duhet të ofrojnë propozime për të zgjidhur mosmarrëveshjen. Ato duhet të njoftojnë punëmarrësit e përfshirë dhe publikun në lidhje me këto propozime.

E drejta e grevës në administratën shtetërore dhe administratën e pushtetit lokal rregullohet në mënyrë të ngjashme me të drejtën e grevës në veprimtari të rëndësishme të veçantë publike.

Në Slloveni, mënyra se si e drejta e grevës mund të ushtrohet nga punëmarrësit publik përcaktonet në Ligjin e ri të Punëmarrësve Publikë. Kufizimet në lidhje me grevën me qëllim mbrojtjen e interesave publik përcaktohen nga një ligj i veçantë. Njëkohësisht e drejta e grevës në ushtri dhe forcat policore ushtrohet bazuar në kushtet e përcaktuara nga ligjet e veçantë. Një punëdhënës nuk mund të punësoj punëmarrës të tjerë për të zëvendësuar ata të cilët janë në grevë.

Në Suedi, që një grevë të konsiderohet e ligjshme, kërkohet që ajo të bëhet në mënyrë të organizuar duke ndjekur një vendim të marr në përputhje me rregullat e një organizate të cilës i është dhënë e drejta për të lidhur një kontratë kolektive.

Detyrimi për paqe industriale është pjesë e pandarë e çdo kontrate kolektive me përjashtim :

- Kur objektivat e veprimeve industriale nuk mbulohen nga kontrata kolektive ;
- Nëse veprimet janë ndërmarrë për të kërkuar pagat e papaguara ;
- Në rast të një veprimi të dytë në mbështetje të veprimit të parë.

Në të gjitha rastet e tjera, gravat janë të lejueshme vetëm nëse kontrata kolektive ka përfunduar dhe pas ezaurimit të të gjithë kanaleve të ndërmjetësimit të ofruara në kontratën kolektive ose ndonjë marrëveshje tjetër.

Nga ana tjetër, është e nevojshme njoftimi i palës kundërshtare dhe Agjencisë së Ndërmjetësimit të paktën shtatë ditë pune para fillimit të veprimeve kolektive. Në këtë njoftim duhet të specifikohet arsyeja e grevës dhe shtrirja e veprimit. Megjithatë, dështimi nga dhënia e njoftimit nuk e bën një veprim të paligjshëm.

Një grevë ose lock-out mund të shtyhet për 14 ditë nga Agjencia e Ndërmjetësimit nëse ekzistojnë bazat për të besuar se masa të tilla do të ndihmojnë në zgjidhjen e mosmarrëveshjes.

Në Suedi, punonjësve jo grevistë nuk mund t'i urdhërohet të realizojnë punën e punëmarrësve grevistë. Gjithashtu në sektorin public e drejta për të ndërmarr veprime kolektive është shumë e gjërë dhe vetëm grevat e pastra politike janë të paligjshme. Pothuajse të gjithë punëmarrësit në sektorin public kanë të drejtën për grevë. Gjithashtu edhe veprimet industriale të cilat përfshijnë shërbimet e rëndësishme jetike janë të ligjshme. E drejta për të ndërmarr veprime dytësore kufizohet në rastet e punëve të cilat konsistojnë në ushtrimin e autoritetit publik.

Veprimet industriale nuk mund të ndërmerren me qëllim lidhjen e një kontrate kolektive me një ndërmarrje e cila nuk ka punëmarrës ose punëmarrësit e vetëm të së cilës janë anëtarët e familjes së sipërmarrësit.

Megjithatë, një sindikatë mund të nxisë anëtarët e saj dhe individë të tjerë që mos të fillojnë punë pranë ndërmarrjeve të interesuara.

Marrëveshja e negociuar në vitin 1938 midis partnerëve socialë kufizon veprimet të cilat përçajnë funksionimin normal të shoqërisë. Për më tepër, marrëveshja mbron palët e treta të papërfshira dhe ndalon një numër arsyesh të papranueshme për të ndërmarr veprime industriale. Rregulli i përgjithshëm është se veprimi industrial kundër një pale të tretë asnjëherë është i ndaluar. Përjashtimi lejohet në rastet e një veprimi dytësorë në mbështetje të një mosmarrëveshje kryesore të ligjshme.

Edhe në Mbretërinë e Bashkuar, një vendim për grevë shoqërohet me ndjekjen e procedurave të caktuara të tilla si votimi dhe informimi për punëdhënësin, në mënyrë të tillë që të sigurohet mbrojtja e punëdhënësit, për të siguruar mbrojtjen nga pretendimet për dëme.

Sindikata duhet të mbaj një votim të fshehtë përpara marrjes së veprimeve industriale. Është një kërkesë ligjore që votimi të bëhet me postë. Punëdhënësit duhet të njoftohen në dy faza, e para në lidhje me punëmarrësit që do të votojnë, njoftim ky i cili duhet të jetë me shkrim dhe të paktën 7 ditë përpara dhe së dyti në lidhje me rezultatin e votimit. Punëdhënësi duhet të marr të paktën 7 ditë përpara fillimit të veprimit industrial, njoftim me shkrim në të cilin përcaktohet se cilat kategori punëmarrësish do të përfshihen, vendin

ku ata punojnë, nëse veprimi do të jetë i vazhdueshëm ose i ndërprerë, datën ose datat e fillimit⁷².

2.5. Kufizimet në lidhje me drejtimin e grevës

Drejtimi i një greve kërkon një organizim të caktuar. Zakonisht një organizim i tillë përcaktohet në rregullat e sindikatës, ose bazuar në disa përcaktime të ngjashme të cilat sindikata i zbaton lirisht. Megjithatë ligji mund të sanksionoj disa rregulla të caktuara dhe të veçanta të cilat duhet të respektohen gjatë një greve, dhe mund të përcaktojnë që rregullat e sindikatës janë të detyrueshme, dhe se nëse ato shkelen grevat do të pushoj së qënuri e ligjshme.

Rregulloret mund të mbulojnë drejtimin e grevës nga momenti i shpërthimit të saj. Në shume vende ligji përcakton që një grevë nuk mund të shpallet derisa sa nuk është marr një votim. Në shumicën e rasteve ai gjithashtu kërkon një shumicë të caktuar në favor të vendimit për të shpallur grevë.

Shpesh rregullat e sindikatave përcaktojnë që një grevë nuk mund të shpallet derisa nuk ka dështuar çdo mjet bisedimi dhe veçanërisht derisa nuk janë ndërmarr procedurat e pajtimit dhe arbitrazhit. Në këto vende greva nuk mund të shpallet derisa të përfundoj procedura e pajtimit.

Drejtimi i një greve në vetvete është subjekt i disa rregullave, veçanërisht në lidhje me organizimin e grevës, e cila përgjithësisht i besohet një komiteti i cili përfaqëson të gjitha organizatat që marrin pjesë në grevë⁷³.

2.6. Shërbimet publike

Më shumë se kurrë, koncepti i shërbimit publik i ngjan një ekto plazme⁷⁴. Konventa Nr.87 e ONP, garanton të drejtën e organizimit të punëmarrësve në shërbimin publik. Megjithatë e drejta e tyre për grevë mund të jetë e kufizuar ose edhe e ndaluar nëse marrëdhënia e tyre e punës rregullohet nga dispozita kufizuese. Në këtë drejtim, legjislacionet kombëtare ndryshojnë gjerësisht, pasi ka sisteme të cilat në mënyrë specifike e njohin atë dhe të tjera të cilat në mënyrë specifike e ndalojnë atë. Ndërsa në disa vende të tjera nuk ekzistojnë ligje ose rregulla në lidhje me këtë subjekt, duke sjell në këtë mënyrë interpretime radikalisht të ndryshme nga autoritetet publike. Ndonjëherë shërbyesit publik qeverisen nga legjislacione krejtësisht të ndryshme veçanërisht në lidhje me përcaktimin e kushteve të së drejtës së tyre për grevë, ndërsa vende të tjera bëjnë një dallim midis sektorit publik dhe atij privat, kështu që punëmarrësit duhet të shqyrtojnë procedurat e përcaktuara nga legjislacioni i përgjithshëm para se të ndërmarrin një grevë.

⁷² Warneck, Wiebke. Strike Rules in the EU27 and Beyond, A Comparative Overview. 2007. Brussels. F.14-71.

⁷³ ILO. Studies and Reports. Series A (Industrial Relations) No.28. Freedom of Association. Comparative Analysis. Volume 1. 1927. Geneva. F.88.

⁷⁴ Treu, Tiziano; Garilli, Alessandro; Roccella, Massimo; Pascucci, Paolo. Sciopero e Servizi Essenziali. 1991. Padova. F.7.

Në këndvështrim të Komitetit për Lirinë e Organizimit, përkufizimi i gjerë në lidhje me shërbyesit publik shpesh ka të ngjarë të rezultojë në një kufizim shumë të gjerë ose në një ndalim të së drejtës për grevë për këta punëmarrës. Nje prej vështirësive më të mëdha është se ky koncept në vetvete ndryshon në mënyrë të konsiderueshme nga një sistem ligjor në tjetrin⁷⁵.

Komiteti për Lirinë e Organizimit ka përsëritur në shumë raste që përsa i përket punonjësve publik, njohja e parimit për lirinë e organizimit nuk nënkupton domosdosmërisht të drejtën për grevë. Për më tepër, Komiteti për Lirinë e Organizimit evidenton se Konventa Nr.151, 1978, Për Marrëdhëniet e Punës (Shërbimi Publik), nuk merret me çështjen e të drejtës së grevës. Nuk duhet harruar se Konventa Nr.98, zbatohet si për sektorin privatë, ndërmarrjet kombëtare dhe organet publike. Neni 6 i Konventës Nr.98 përmban mundësinë e përjashtimit të shërbyesve publik të angazhuar në drejtimin e shtetit. Komiteti për Lirinë e Organizimit vë në dukje se në këtë kuptim Komiteti i Ekspertëve në zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve ka deklaruar se për shkak se përkufizimi i shërbyesve publik mund të ndryshojë në një masë të caktuar në sistemet e ndryshme ligjore kombëtare, përjashtimi i të gjithë personave të punësuar nga shteti në sektorin publik është në kundërshtim me Konventën.

Kjo gjen zbatim për punonjës të cilët nuk veprojnë si përfaqësues të autoritetit publik, edhe pse atyre mund tu jetë dhënë një status i identifikueshëm me atë të zyrtarëve publik të angazhuar në drejtimin e shtetit. Rrjedhimisht, dallimi do të jetë thelbësor midis shërbyesve civilë të punësuar në strukturat e ndryshme të ministrive, ose organet e krahasueshme me to dhe personat e tjerë të punësuar nga qeveria, nga ndërmarrjet publike ose nga korporatat publike të pavarura. Ky dallim është i rëndësishëm përsa i përket ndalimit të grevave. Komiteti për Lirinë e Organizimit ka treguar se e drejta për grevë, si një prej mjeteve thelbësore përmes së cilës punëmarrësit dhe organizatat e tyre mund të promovojnë dhe të mbrojnë interesat e tyre profesionale, mund të ndalohej ose kufizohet seriozisht vetëm në shërbimet publike në kuptimin e ngushtë të fjalës. Në këtë kuptim, nëse termi shërbim publik është përkufizuar shumë gjerësisht, atëherë parimi i kufizimit ose ndalimit i të drejtës për grevë në këtë sektorë do të bëhet i privuar në të gjitha kuptimet. Për këtë arsye Komiteti për Lirinë e Organizimit rekomandon se ndalimi i të drejtës për grevë të shërbyesve public duhet të jetë për shërbyesit publik të cilët veprojnë si përfaqësues të autoritetit publik.

Ndërmarrjet autonome të zotëruara nga shtetit nuk konsiderohen të jenë pjesë e shërbimit publik në kuptimin e ngushtë të fjalës. Ndalimi i grevës mund të justifikohet në rrethana mbizotëruese, vetëm nëse kanë të bëjnë me shërbimet e rëndësishme jetike. Aktet juridike ndërkombëtare evidentojnë që nuk do të ishte e përshtatshme për të gjitha ndërmarrjet me kapital publik që të trajtohen në të njëjtën mënyrë në lidhje me kufizimet e të drejtës për grevë. Sipas tyre, më parë duhet bërë një dallim në legjislacionin përkatës midis atyre shoqërive të cilat janë vërtet të rëndësishme jetike, për shkak se çdo ndërprerje e aktivitetit të tyre do të shkaktonte vështirësi publike, dhe atyre shoqërive të cilat nuk ishin të rëndësishme jetike, referuar këtyre kritereve. Gjithashtu, Komiteti për Lirinë e Organizimit arrin në përfundimin se punëmarrësit në sektorin e edukimit duhet të gëzojnë të drejtën për grevë,

⁷⁵ ILO. Freedom of Association and Collective Bargaining. 1994. Geneva. F.68-69.

për shkak se ata nuk mund të konsiderohen si shërbyes publik të cilët veprojnë si përfaqësues të autoriteteve publike, dhe as si punonjës në shërbimet e rëndësisë jetike në kuptimin e ngushtë të fjalës.

Pavarësisht nga fakti që e drejta për grevë mund të kufizohet në shërbimet publike, ekzistojnë vende sistemi ligjor i të cilave njeh të drejtën për grevë të shërbyesve publik, ose nuk bën dallim midis grevave në sektorin publik dhe grevave në sektorin privat. Në raste të tilla, këta punëmarrës mund të angazhohen në mënyrë të ligjshme në greva. Megjithatë, ligjet dhe rregulloret në fuqi mund të kufizojnë ushtrimin e të drejtës për grevë për njerëz në pozita të caktuara. Në ato raste kur e drejta për grevë e punëmarrësve publik ose atyre të shërbimeve të rëndësisë jetike nuk është e kufizuar, në rast të një greve, mund të imponohen kërkesa të ndryshme në zona në të cilat duhet mbajtur një shërbim minimal⁷⁶.

Edhe në Republikën e Shqipërisë, në përputhje me qëndrimin e mbajtur nga Komitetit për Lirinë e Organizimit, Ligji Nr.152/2013 “Për Nëpunësin Civil” (ndryshuar me Ligjin Nr.178/2014), përcakton se : “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 furnizim me ushqime ose shërbimet e kontrollit të trafikut ajror”.

2.7. Shërbimet e rëndësisë jetike

Janë të shumta vendet të cilat zbatojnë dispozita ndaluese ose kufizuese në lidhje me grevat në shërbimet e rëndësisë jetike. Ky koncept ndryshon nga një legjislacion kombëtar tek tjetri. Ato mund të variojnë nga thjesht një renditje relativisht e shkurtër kufizuese drejt një liste të gjatë e cila përfshihet në ligj. Ligji përfshin përcaktime nga më kufizueset deri tek ato të llojit të përgjithshëm, duke mbuluar të gjitha veprimtaritë të cilat qeveria mund t’i konsiderojë të përshtatshme për t’i përfshirë, ose të gjitha grevat të cilat ajo i konsideron të dëmshme për rendin publik, interesin e përgjithshëm ose zhvillimin ekonomik. Në raste ekstreme, legjislacioni parashikon se edhe një deklaratë e thjeshtë nga autoritetet është e mjaftueshme për të justifikuar natyrën jetike të shërbimit. Megjithatë parimi përmes së cilit e drejta e grevës në shërbimet e rëndësisë jetike mund të kufizohet ose edhe ndalohet do t’i humbiste të gjitha kuptimet nëse legjislacioni kombëtarë do ta përcaktonte këtë shërbim në një mënyrë shumë të gjërë.

Si një përjashtim nga parimi i përgjithshëm i së drejtës së grevës, shërbimet e rëndësisë jetike në të cilat ky parim mund të hiqet plotësisht ose pjesërisht, duhet të përkufizohet ngushtësisht. Për këtë arsye, Komiteti vlerëson se shërbimet rëndësisë jetike janë vetëm ato, ndërprerja e të cilave do të rrezikonte jetën, sigurinë personale ose shëndetin e të gjithë ose një pjese të popullsisë. Për këtë arsye, Komiteti vlerëson se, nuk do të ishte e

⁷⁶ Ben-Israel, Ruth. Internatioanal Labour Standards: The Case of Freedom to Strike. 1988. F.106-109.

pëlqyeshme dhe as e mundur përpjekja për të përcaktuar një listë të plotë dhe të fiksuar shërbimesh të cilat mund të konsiderohen si të rëndësishme jetike⁷⁷.

Kufizimi i të drejtës për grevë në shërbimet e rëndësishme jetike mund të jetë i justifikuar. Megjithatë, vetëm shërbimet ndërprerja e të cilave do të rrezikonte jetën, sigurinë personale, ose shëndetin e të gjithë ose një pjese të popullsisë do të konsiderohet vërtet jetike. Me fjalë të tjera, parimi i përgjithshëm është që shërbimet e rëndësishme jetike janë vetëm ato shërbime ndërprerja e të cilave do të rrezikonte jetën, sigurinë personale ose shëndetin e të gjithë ose një pjese të popullsisë. Në shumë raste, Komiteti për Lirinë e Organizimit ka shqyrtuar rastet nëse një shërbim i caktuar përbën ose jo një shërbim të rëndësishme jetike. Në këtë kuptim, grevat e organizuara në sektorin mjekësor dhe atë të shëndetit, konsiderohen si greva në shërbimet e rëndësishme jetike.

Komiteti për Lirinë e Organizimit vlerëson se mbyllja e shërbimit nga kontrollorët e trafikut mund të rrezikojë jetën dhe sigurinë e një numri të madhë të pasagjerëve ajror dhe stafit të fluturimit. Për këtë arsye, përjashtimi i kësaj kategorie të veçantë punëmarrësisht nga e drejta për grevë nuk përbën një shkelje të parimit të lirisë së organizimit. Edhe shërbimet për furnizimin me ujë vlerësohen nga Komiteti për Lirinë e Organizimit se përbëjnë një shërbim të rëndësishme jetike dhe si rrjedhojë janë një fushë në të cilën grevat mund të ndalohen. Nga ana tjetër, Komiteti për Lirinë e Organizimit nuk vlerëson se sektori bankar është një shërbim i rëndësishme jetike në kuptimin e ngushtë të fjalës. Të njëjtin përfundim, Komiteti ka arritur edhe në lidhje me shoqëritë e fluturimit. Gjithashtu Komiteti për Lirinë e Organizimit thekson se mësuesit mund të gëzojnë lirisht të drejtën për grevë për shkak se ata nuk punojnë në një shërbim të rëndësishme jetike, ndërprerja e së cilës do të rrezikonte jetën, sigurinë personale, ose shëndetin e të gjithë ose një pjese të popullsisë. Komiteti për Lirinë e Organizimit nuk mendon që sektori i minierave si një i tërë përbën një shërbim të rëndësishme jetike në të cilën e drejta për grevë mund të ndalohet. Të njëjtin përfundim Komiteti ka arritur edhe në lidhje me sektorin e peshkimit. Gjithashtu, Komiteti për Lirinë e Organizimit vlerëson se edhe transporti hekurudhor në vetvete nuk mund të konsiderohet një shërbim i rëndësishme jetike në kuptimin e ngushtë të fjalës. Edhe portet dhe shërbimet e telekomunikacionit nuk janë jetike në kuptimin e ngushtë të fjalës dhe rrjedhimisht kufizimet e grevës nuk mund të zbatohen për to.

Në disa raste, Komiteti për Lirinë e Organizimit është përballur me çështjen nëse humbjet ekonomike serioze në ekonomi, ose pasojat e tjera të shkaktuara nga një grevë justifikojnë ndalimin e një greve në këto shërbime. Në këtë drejtim, Komiteti për Lirinë e Organizimit vlerëson që, pavarësisht nga informacionet e detajuara të vëna në dispozicion nga qeveria si pasoja ekonomike të një greve, veprimet ligjore të ndërmarra nga qeveria, të cilat sjellin përjashtimin total të kësaj kategorie punëmarrësisht nga mundësia e angazhimit në grevë është e papajtueshme me parimin e lirisë së organizimit, parim sipas të cilit grevat mund të ndalohen ose kufizohen vetëm në shërbimet civile ose në shërbime të cilat janë ngushtësisht të rëndësishme jetike në karakter.

Komiteti gjithashtu ka vlerësuar se, minierat, shërbimet qeveritare të shtypjes, monopolet shtetërore të alkolit, kripës dhe duhanit përbëjnë shërbime të rëndësishme jetike. Edhe pse

⁷⁷ ILO. Freedom of Association and Collective Bargaining. 1994. Geneva. F.69-70.

mund të thuhet se ndalimi i punës nga punëmarrësit në këto ndërmarrje mund të shkaktojë shqetësim publik, kjo nuk përbën një gjëndje vuajtje serioze për publikun.

Në disa rrethana, një shërbim specifikë i cili nuk përfshihet në përkufizimin e shërbimeve të rëndësishme jetike në kuptimin e ngushtë të fjalës, mund të justifikojë imponimin e disa kufizimeve të së drejtës për grevë në një sektorë kyç të ekonomisë së një vendi⁷⁸.

Edhe legjislacioni shqiptar parashikon shërbimet e rëndësishme jetike në të cilat e drejta e grevës nuk mund të ushtrohet. Sipas nenit 197/5 të K.Punës, greva nuk mund të ushtrohet në shërbimet e rëndësishme jetike, ku ndërprerja e punës rrezikon jetën, sigurinë personale ose shëndetin e një pjese ose të tërë popullsisë. Në këtë rast, konfliktet kolektive zgjidhen në mënyrë përfundimtare dhe të detyrueshme, sipas nenit 196 të Kodit të Punës.

Janë shërbime të rëndësishme jetike :

- a. shërbimet e domosdoshme mjeksore dhe spitalore;
- b. shërbimet e furnizimit me ujë;
- c. shërbimet e furnizimit me energji elektrike;
- d. shërbimet e kontrollit ajror;
- e. shërbimet e mbrojtjes kundër zjarrit;
- f. shërbimet në burgje⁷⁹.

2.8. Shërbimet minimale

Ndonëse kufizimet e të drejtës për grevë në shërbimet e rëndësishme jetike nuk janë në kundërshtim me parimin e lirisë së organizimit, nuk ekziston ndonjë detyrim ndaj një shteti për të ndaluar grevat në shërbime të tilla. Për këtë arsye, në disa vende e drejta për grevë ligjërish ushtrohet edhe në shërbimet e rëndësishme jetike. Këta punëmarrës mund, në disa sisteme ligjore të caktuara, në mënyrë të ligjshme të thërrasin një grevë. Ekziston një dallim i qartë midis shkallës në të cilën e drejta për grevë mund të përdoret në shërbimet e rëndësishme jetike dhe shkallës së cilës mund të ushtrohet në sektorë të tjerë. Për shërbimet e rëndësishme jetike, në kuptimin e ngushtë të fjalës, në rastet e grevës duhet të sigurohet një shërbim minimal. Në mënyrë që të jenë të pranueshme, kërkesa për një shërbim minimal të këtij lloji duhet të kufizohet në veprime ngushtësisht të nevojshme për të shmangur kërcënimet ndaj jetës, sigurisë personale, ose shëndetit të të gjithë ose një pjese të popullsisë. Rrjedhimisht, miratimi i dipozitave ligjore të cilat njohin parimin e shërbimit bazë për tu zbatuar nga grevistët, sipas Komitetit për Lirinë e Organizimit është në përputhje me parimin e lirisë për organizim. Këto parime do të sigurojnë që shërbimet më thelbësore dhe më të përshtatshme do të mbahen, me qëllim parandalimin e aksidenteve dhe katastrofave.

⁷⁸ Ben-Israel, Ruth. International Labour Standards: The Case of Freedom to Strike. 1988. F.109-111.

⁷⁹ Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë. 2009. Tiranë. F. 112.

Sistemi i shërbimeve minimale mund të përdoret ligjërisht me qëllim shmangien e një ndalim të përgjithshëm të grevave në shërbimet e rëndësisë jetike. Për këtë arsye, Komiteti për Lirinë e Organizimit thekson faktin se është e rëndësishme në lidhje me shërbimet minimale në rast të një greve në shërbimet e rëndësisë jetike, vendosja e një përcaktimi ligjor të qartë, të zbatoheshme në mënyrë rigoroze, dhe tu bëhet e njohur palëve të interesuara në kohë. Veç kësaj, masat e marra nga autoritetet për të siguruar performancën e shërbimeve të rëndësisë jetike duhet të jetë në përputhje me situatën. Detyrimi për të siguruar një shërbim minimalë duhet, nën rrethana specifike, gjithashtu të zbatohet në lidhje me shërbime të cilat nuk konsiderohen si jetike në kuptimin e ngushtë të fjalës. Komiteti për Lirinë e Organizimit evidenton se një ndalim i tejzgatur i shërbimeve hekurudhore në të gjithë vendin mund të çojë drejt një situatë të tillë kërcënuese për mirëqënien e popullatës. Për këtë arsye, duket e justifikuar që në rrethana të tilla, të mbahen në këmbë një shërbim minimal në rast të një greve, shtrirja dhe kohëzgjatja e së cilës mund të jetë e tillë që mund të krijojë një situatë të mprehtë të emergjencës kombëtare.

Në këtë kuptim, kufizimet e të drejtës për grevë në masën e nevojshme në përmbushje të kërkesave të sigurisë janë të pranueshme nga Komiteti për Lirinë e Organizimit. Përcaktimet ligjore të cilat nuk e kufizojnë të drejtën për grevë në shërbimet e rëndësisë jetike, por të cilat kërkojnë nga grevistët të mbajnë një staf minimal të nevojshëm për të mbrojtur makineritë dhe në përputhje me masat statutore të sigurisë, vlerësohen në përputhje me parimet e lirisë për organizim⁸⁰.

Një qëndrim i tillë është mbajtur edhe nga Gjykata e Apelit Tiranë nëpërmjet Vendimit Nr.197, datë 23.02.2012, në çështjen civile me palë kërkuese Avokatura e Përgjithshme e Shtetit dhe objekt : “Lejimin e masës së sigurimit të padisë. Lejimin e specialistëve që kanë lidhje me marrjen e masave për eliminimin e rreziqeve për jetën dhe shëndetin e minatorëve në minierë”.

Nëpërmjet këtij vendimi, Gjykata e Apelit Tiranë ka lënë në fuqi Vendimin Nr.571 Rregj. Themeltar, datë 17.08.2011 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Dibër nëpërmjet të cilit është pranuar kërkesa e kërkuetit Avokatura e Përgjithshme e Shtetit, duke lejuar specialistët, që kanë lidhje me marrjen e masave për eliminimin e rreziqeve për jetën dhe shëndetin e minatorëve në minierë. Nxjerrjen e minatorëve jashtë ambienteve të Minierës Bulqizë.

Nga arsyetimi që përdor gjykata në këtë vendim gjyqësor rezulton se :

Ministria e Ekonomisë Tregtisë dhe Energjitikës Tiranë me anë të shkresës Nr.5977, dt.12.08.2011 bazuar në nenin 5 të Ligjit Nr.10018 “Për Avokaturën e Shtetit”, i ka kërkuar Avokatit të Përgjithshëm të Shtetit të ngrëjë një padi për mbrojtjen e interesave pasurore të shtetit në Minierën e Kromit Bulqizë.

Referuar sa më sipër pala kërkuese ka kërkuar lejimin e masës së sigurimit të padisë duke vendosur lejimin e specialistëve që kanë lidhje me marrjen e masave për eliminimin e rreziqeve për jetën dhe shëndetin e minatorëve. Nxjerrjen e minatorëve grevistë nga ambientet e Minierës së Bulqizës.

⁸⁰ Ben-Israel, Ruth. International Labour Standards: The Case of Freedom to Strike. 1988. F.114-115.

Në pretendimet e parashtruara në kërkesën e saj pala kërkuese ka parashtruar se Sindikata e Pavarur e Minorëve të Minierës Bulqizë më datën 04.08.2011 kanë ndërprerë punën duke kërkuar ngritje rroge dhe përmirësimin e kushteve në minierë. Më datën 25.07.2011 një grup minorësh kanë hyrë në grevë urie në nivelin e 14 të saj.

Me gjithë përpjekjet nga Shoqëria Koncesionare “ACR” sipas kësaj pale kërkuese janë bërë përpjekje për negociata me grevistët për plotësimin e kërkesave të minorëve dhe ndërprerjen e grevës, fakt ky, që është provuar me shkresat zyrtare që kjo shoqëri koncesionare i ka çuar minorëve, por kjo palë nuk e ka ndërprerë grevën. Qëndrimi në grevë i minorëve ka çuar në ndërprerjen e punës në minierë, veprime, të cilat përbëjnë rrezik për jetën e minorëve dhe shkaktimin e dëmeve të pariparueshme për minierën.

Për sa më sipër, kërkuesi pretendon se ata nuk janë kundër grevës së minorëve, pasi ajo është e drejtë e ligjshme dhe e njohur nga neni 51 i Ligjit Kushtetutes, por vendi i zgjedhur prej tyre për të vazhduar grevën nuk plotëson kushtet më minimale, porë kjo në kushtet e nenit 197/6 të K.Punë si dhe nenit 31 të Ligjit Nr.8741, datë 15.02.2001.

Nga ndërprerja e punës në minierë si dhe moslejimi i specialistëve që kanë të bëjnë me marrjen e masave dhe eliminimin e rreziqeve për jetën dhe shëndetin e minorëve. Mungesa e marrjes së këtyre masave vë në rrezikshmëri jetën e grevistëve.

Në kushtet e mësipërme mbi analizën e provave të administruara në dosjen gjyqësore gjykata e faktit ka pranuar kërkesën për vendosjen e masave të sigurimit të padisë dhe lejimin e specialistëve, që kanë lidhje me marrjen e masave për eliminimin e rreziqeve për jetën dhe shëndetin e minorëve në minierë. Nxjerrjen e minorëve jashtë ambjenteve të Minierës Bulqizë.

Gjykata e Apelit vlerëson së pretendimet e ngritura në ankimin e paraqitur nga Federata e Sindikatave të Industrisë të Shqipërisë janë të pa bazuara në ligj e në prova, në rrethanat kur nga vazhdimi i grevës në kushtet e minierës dhe mungesës së vazhdimin të punimeve mund t’u shkaktohet një dëm i rëndë dhe i pazëvendësueshëm, i cili konsiston në faktin se nuk mund të rivendosë të drejtat e posedimit të gëzimit të qetë të pronës nëse miniera do të dëmtohet.

Për sa më sipër, çmohet se mungesa e lejimit të hyrjes së specialistëve të mirëmbajtjes në minierë mund t’i shkakojë shoqërisë një dëm të kërkuar dhe të evidentuar, një dëm të konsiderueshëm dhe të pazëvendësueshëm në kushtet kur vazhdon të jetë e pezulluar puna në minierë. Ky fakt vërtetohet nga provat e paraqitura në gjykim, si dhe nga fakti se kur çështja po gjykohet në këtë gjykatë, palët e kanë zgjidhur konfliktin dhe masa e sigurimit realisht është pa fuqi për shkak se në minierë janë lejuar specialistët të hyjnë.

Mbi këtë arsyetim pretendimi i ngritur në ankim kundër vendimit për marrjen e masës së sigurimit duke mos u prekur apo ndikuar në asnjë rast nga urdhërimet e gjykatës vlerësohet pa objekt dhe nuk mund të pranohet.

Në vendimin e saj, gjykata e shkalles se pare ka arsyetuar se kërkesa për sigurimin e padisë ishte në përputhje me nenin 202 të Kodit të Procedurës Civile, pasi nga provat e paraqitura ekzistonte dyshimi se ekzekutimi i vendimit për të drejtat e paditësit do të bëhej i pamundur ose i vështirë, gjithashtu nga sqarimi i mëtejshëm i pretendimeve

ligjore të kërkuara nga pala kërkuese lidhet kryesisht me kërkimet ligjore dhe jo domosdoshmërisht me bazën ligjore të kërkuar në këtë padi.

Vendimi objekt ankimi i gjykatës së shkallës së parë është në përputhje dhe me Vendimin Unifikues të Gjykatës së Lartë Nr.10, datë 24.03.2004, ku udhëzohej se në rastet e sigurimit të padisë, gjykata kur e sheh të arsyeshme, duhet të mbajë çështjen të ngrirë, ashtu siç është, deri në zgjidhjen përfundimtare të konfliktit.

Pra, lejimi ose jo nga gjykata i marrjes së masave të sigurimit të padisë është i kushtëzuar me ekzistencën e arsyeve që bëjnë të dyshohet se ekzistimi i vendimit do të bëhet i pamundur ose i vështirë. Përsa kohë ekzistojnë arsye të tilla, gjykata nuk mund të refuzojë kërkesën e kërkuarit për vendosjen e masave të sigurimit të padisë.

Nisur nga ky përfundim, gjykata e apelit çmon të pabazuar shkaqet që ngrihen në ankimin, lidhur me mosrespektimin e ligjit nga gjykata e shkallës së parë përsa i përket lejimit të marrjes së masave të sigurimit të padisë.

Sipas këtij arsytimi, kolegji gjyqësor i gjykatës së apelit vlerëson se shoqëria ndodhet përpara rrezikut se pas daljeve të vendimeve objekt gjykimi do t'i shkaktohet një dëm i konsiderueshëm lidhur me çënimin e pronësisë dhe investimin financiar, se ky çënim do të jetë dhe i pariparueshëm në referim të natyrës së veprimeve të minatorëve grevistë.

Nisur nga kjo, në vlerësim të analizave të provave shkresore të paraqitura, gjykata e apelit çmon se, në rastin konkret ka qënë vendi për lejimin e marrjes së masës së sigurimit të padisë, duke u përmbushur dhe kushtet e kërkuara nga ligji në këtë padi.

Në rrethanat kur, në rastin konkret, për lejimin e marrjes së masës së sigurimit të padisë përmbushej kushti për ekzistencën e arsyeve që bëjnë të dyshohet se ekzekutimi i vendimit për të drejtat e kërkuarit mund të bëhej i vështirë, gjykata e apelit çmon të drejtë vendimin e dhënë nga gjykata e shkallës së parë, lidhur me pranimin e kërkesës, marrjen e kësaj mase sigurimi padie.

Sikurse kuptohet, vendosja e shërbimeve minimale në rastet e grevave mund të jetë e mundur vetëm në: a) shërbime ndërprerja e të cilave do të rrezikonin jetën, sigurinë dhe shëndetin personal të të gjithë ose një pjese të popullsisë (shërbimet e rëndësishme jetike në kuptimin e ngushtë të fjalës; b) shërbimet të cilat nuk janë të një rëndësie jetike në kuptimin e ngushtë të fjalës por kur shtrirja dhe kohëzgjatja e një greve mund të jetë me pasoja të tilla si një krizë e mprehtë kombëtare kërcënuese për kushtet normale të jetesës të popullatës, dhe c) në shërbimet publike të rëndësishme jetike.

Një shërbim minimal, mund të jetë i përshtatshëm si një alternativë e mundshme në një situatë në të cilën një kufizim i rëndësishëm ose ndalim i plotë i grevës nuk duket i justifikuar dhe pa vënë në dyshim të drejtën për grevë të një numri të madhë punëmarrësish. Sigurisht që masat duhen marrë për të garantuar në mënyrë të tillë që shërbimet minimale të shmangin rrezikun për sigurinë dhe shëndetin publik. Njëfarë shërbimi minimal mund të kërkohet në kushtet e grevave, qëllimi dhe kohëzgjatja e të cilave mund të shkaktojë një krizë të mprehtë kombëtare. Në këtë rast, organizatat sindikale duhet të jenë të afta të marrin pjesë, bashkë me punëdhënësit dhe autoritetet publike, në mbrojtjen e shërbimeve minimale. Një shërbim minimal mund të

vendoset në rast të një greve, shtrirja dhe kohëzgjatja e së cilës mund të jetë e tillë që të përfundojë në një krizë të mprehtë kombëtare duke rrezikuar kushtet normale të jetesës të popullatës.

Një shërbim minimal i tillë duhet të kufizohet në veprime të cilat janë ngushtësisht të nevojshme për të shmangur kërcënimin ndaj jetës ose kushteve normale të jetesës të të gjithë ose një pjese të popullsisë. Veç kësaj organizatat e punëmarrësve duhet të jenë të afta të marrin pjesë në mbrojtjen e një shërbimi të tillë në të njëjtën mënyrë si punëdhënësit dhe autoritetet publike. Komisioni ka vënë në dukje që është e rëndësishme që dispozitat në lidhje me shërbimet minimale në rast të një greve në shërbimet e rëndësishme jetike të përcaktohen qartë, të zbatohen reptësisht dhe tu bëhen të ditura personave të interesuar në kohën e duhur. Përcaktimi i shërbimeve minimale dhe numri minimal i punonjësve që sigurojnë ato, duhet të përfshijnë jo vetëm autoritetet publike, por gjithashtu punëdhënësit e interesuar dhe organizatat e punëmarrësve. Kjo jo vetëm që mundëson një shkëmbim të kujdesshëm të pikëpamjeve se çfarë në një situatë të caktuar mund të konsiderohet të jetë një shërbim minimal i cili është ngushtësisht i nevojshëm, por gjithashtu kontribuon në garantimin se qëllimi i shërbimeve minimale nuk sjell bërjen e një greve të paefektshme për shkak të ndikimit të tij të kufizuar.

Për sa i përket kërkesave ligjore sipas së cilës një shërbim minimal duhet të ruhet në rast të një greve në shërbimet e rëndësishme jetike publike, dhe se çdo mosmarrëveshje si në lidhje me numrin dhe detyrat e punëmarrësve të interesuar duhet të vendoset nga autoritetet e punës. Komiteti mendon që legjislacioni duhet të parashikojë për çdo mosmarrëveshje të tillë zgjidhjen nga një organ i pavarur dhe jo nga ministria e punës ose ndërmarrja publike e interesuar. Një vendim përfundimtar në qoftë se niveli i shërbimeve minimale ishte i domosdoshëm ose jo, i bërë në njohje të plotë të fakteve, mund të jepet vetëm nga autoritetet gjyqësore⁸¹.

Edhe legjislacioni shqiptar parashikon shërbimet minimale që duhet të jenë funksionale përgjatë grevës. Sipas nenit 197/6 të Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë :

- 1) Greva nuk mund të ushtrohet nëse nuk sigurohet kryerja e shërbimit minimal.
- 2) Shërbimet minimale mund të kërkohen në sektorët e shërbimeve, për plotësimin e nevojave të rëndësishme themelore të popullsisë, me qëllim që asaj t'i sigurohet plotësimi i këtyre nevojave.
- 3) Për plotësimin e shërbimeve minimale, sindikatat duhet të përcaktojnë dhe të sigurojnë, gjatë zhvillimit të grevës, punonjësit e nevojshëm për ruajtjen dhe mirëmbajtjen e makinerive dhe pajisjeve.
- 4) Punonjësit e përmendur në pikën 3 caktohen me marrëveshje ndërmjet punëdhënësit dhe sindikatës ose sindikatave përkatëse të punëmarrësve. Kur palët nuk arrijnë të merren vesh për numrin dhe detyrat e punonjësve përkatës për sigurimin e shërbimeve minimale, mosmarrëveshja zgjidhet detyrimisht dhe përfundimisht nga një arbitër i caktuar nga Ministri i Punës dhe Çështjeve Sociale

⁸¹ ILO. Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Geneva. 2006. F.124-126.

ose organi administrativ i autorizuar prej tij, në këshillim me palët. Arbitri duhet të vendosë brenda 24 orëve nga çasti i caktimit të tij⁸².

2.9. Ndërhyrjet nga autoritetet gjatë grevës

Komiteti për Lirinë e Organizimit ka arritur në përfundimin se parashikimi në ligjet kombëtare i mbylljes së një sipërmarrje, ndërmarrje ose biznesi për shkak të grevës përbën një shkelje të lirisë për punë të personave të cilët nuk marrin pjesë në një grevë, si dhe nuk merr parasysh nevojat themelore të ndërmarrjes (mirëmbajtjen e pajisjeve, parandalimin e aksidenteve dhe të drejtën e punëdhënësve dhe stafit drejtues për të hyrë në ambientet e ndërmarrjes dhe të ushtrojnë lirisht aktivitetin e tyre).

Veç kësaj, Komiteti për Lirinë e Organizimit konkludon se kërkesa për mbështetje nga policia me qëllim lejimin e hyrjes të anëtarëve drejtues në ndërmarrje kur kjo e fundit është e pushtuar nga grevistet nuk përbën një shkelje të parimit për lirinë e organizimit. Ndërsa përsa i përket mbylljes së detyruar të ndërmarrjes përgjatë një greve, aktet juridike ndërkombëtare vlerësojnë se është e drejtë e punëdhënësve dhe stafit drejtues për të hyrë në ambientet e ndërmarrjes dhe të ushtrojnë aktivitetet e tyre gjatë një greve⁸³.

Aktet juridike ndërkombëtare rekomandojnë shkarkimin e akuzave për ndërhyrje nga policia kur faktet tregojnë që një ndërhyrje e tillë ka qënë e limituar në mirëmbajtjen e rendit publik dhe nuk kufizon ushtrimin legjitim të së drejtës për grevë. Përdorimi i policisë me qëllim prishjen e grevës është një shkelje e të drejtave të sindikatës. Në rastet e lëvizjeve greviste, autoritetet duhet të përdorin forcën vetëm në ato raste të rënda ku ligji dhe rendi kërcënohen seriozisht. Ndërsa punëmarrësit dhe organizatat e tyre kanë detyrim për të respektuar ligjin e vendit, ndërhyrja nga forcat e sigurisë në situatat e grevës duhet të limitohet ngushtësisht në sigurimin e rendit publik. Kështu, ndërsa punëmarrësit dhe organizatat e tyre janë të detyruar të respektojnë ligjin e vendit, ndërhyrjet e policisë për të zbatuar ekzekutimin e një vendimi gjyqësor i cili prek grevat duhet të zbatohet garancitë elementare të zbatueshme në çdo sistem i cili respekton liritë themelore publike. Autoritetet duhet t'i drejtohen mbështetjes së policisë në një situatë greve vetëm nëse ekziston një kërcënim i vërtetë ndaj rendit publik⁸⁴. Parimi i përgjithshëm i percaktuar në rekomandimet e Komitetit për Lirinë e Organizimit në lidhje me ndërhyrjet e policisë gjatë një greve është se, në rastet e lëvizjeve greviste, autoritetet duhet të përdorin forcën vetëm në situata të rënda në të cilat ligji dhe rregulli kërcënohen seriozisht. I njëjti parim gjen përdorim edhe në lidhje me ndërhyrjet e forcave të sigurisë. Për këtë arsye, ndërhyrjet e forcave të sigurisë në situatat e grevave duhet të jenë të kufizuara në mënyrë rigorozë në mirëmbajtjen e rregullit publik. Aktet juridike ndërkombëtare theksojnë se përdorimi i forcave ushtarake për të thyer një grevë e cilat ka të bëjë me pretendime që lidhen me profesionin, dhe detyrimi ndaj grevistëve për tu

⁸² Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë. 2009. Tiranë. F. 113.

⁸³ Gernigon, B. Odero, A. & Guido.H. ILO Principles Concerning the Right to Strike. 2000. Geneva. F.47.

⁸⁴ ILO. Freedom of Association. Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Geneva. 2006. F.131.

rikthyer në punë, është një veprim i papranueshëm, për shkak se përbën një shkelje serioze të lirisë së organizmit⁸⁵.

⁸⁵ Ben-Israel, Ruth. International Labour Standards: The Case of Freedom to Strike. 1988. F.126.

Kreu III

Pasojat e grevës dhe sanksionet

3.1. Humbjet nga grevat

Grevat në industrinë kyçe kanë efekte serioze. Humbjet e mundshme të shkaktuara nga një ndalim i punës për shkak të grevës mund të jenë aq të mëdha saqë përfaqësuesit bëjnë përpjekje të mëdha dhe lëshime thelbësore me qëllim sigurimin e një zgjidhje paqësore. Statistikat e botuara nga Zyra Ndërkombëtare e Punës tregojnë se në disa vende ditët e humbura në mosmarrëveshje industriale tejkalojnë një ditë në vit për punonjës shpërndarë në të gjithë punonjësit e vendit. Humbjet mesatare në 12 prej vendeve industriale udhëheqëse gjatë një periudhe 20 vjecare (1930 – 1950) ishte më pak se 0.2 % e kohës totale të punës. Humbjet në industri si rrjedhojë e sëmundjeve dhe mungesave janë shumë më të mëdha se humbjet e shkaktuara nga mosmarrëveshjet industriale.

Statistikat tregojnë dallime të mëdha në humbjet në industrinë e ndryshme. Disa industri dhe profesione vuajnë humbje të mëdha, ndërsa të tjera shqetësohen rrallë ose asnjëherë. Ndër degët ku humbjet janë më të vogla janë shërbimet civile (në të cilat në disa vende grevat janë të ndaluara nga ligji), shërbimet publike, bankat, shoqëritë e sigurimeve dhe ato të agrikulturës. Ndërsa minierat e qymyrit janë industria ku ndodhin humbjet më të mëdha. Në disa vende numërohen më shumë se gjysma e numrit total të ditëve të punës të humbura në të gjitha industrinë⁸⁶.

3.2. Efektet e grevës

Thelbi i së drejtës së grevës është e drejta për të refuzuar përbushje të detyrimeve kontraktore të premtuar punëdhënësit. Në këtë kuptim, greva përbën një ndalim të ligjshëm të përbushjes së detyrimeve të cilat rrjedhin nga kontrata e punës.

Me përjashtim të rasteve të ralla, grevat nuk përbëjnë një faj kontraktor. Megjithatë në kundërshtim me sa sipër, në disa vende grevistët nuk e gëzojnë të drejtën e pagës përgjatë periudhës së grevës. Për një kohë të gjatë grevat kudo konsideroheshin si një faj i rëndë i cili i lejonte punëdhënësit të konsideronin se punëmarrësi ka thyer kontratën e punës. Përkundazi në ditët e sotme, në pjesën më të madhe të vendeve, kushtetuta, parimet e përgjithshme të qeverisjes, njohin të drejtën e grevës, dhe faktin që ajo nuk përbën një faj kontraktor dhe për këtë arsye nuk lejon prishjen e kontratës së punës.⁸⁷

Në Austri pa marrë parasysh nëse veprimi është i ligjshëm ose i paligjshëm, pjesëmarrja në grevë mund të sjellë pasoja ligjore për grevistët bazuar në përcaktimet e përgjithshme të Kodit Civil dhe Penal. Të tilla pasoja mund të jenë: ndjekja penale në rastet e grevave të paligjshme ose pushim nga puna kur pjesëmarrja në grevë përbën një shkelje të

⁸⁶ ILO. Collective Bargaining: A Workers' Education Manual.1971.Geneva. F.101.

⁸⁷ Communaute Europeenne du Charbone et de L'Acier Haute Autorite. Greve et Lock-Out.1961.Luxembourg.F.50.

kontratës së punës. Por sindikata mund nëse ajo fillon ose mbështet grevën të detyrojë duke pranuar një zgjidhje e cila ndalon ndonjë trajtim negativ dhe kërkon rivendosjen e grevistëve të pushuar nga puna. Ndërsa në shërbimin civil kufizimet ligjore në lidhje me veprimet kolektive nuk ekzistojnë, por në praktikë kufizime mund të lindin nga detyra e besnikërisë ndaj punëdhënësit.

Në Belgjikë, vendimet gjyqësore kanë vendosur që një grevë vetëm pezullon kontratën e punës. Për këtë arsye, pjesëmarrja në një grevë nuk përbën pjesë të kontratës. Grevistët nuk kanë të drejtën e shpërblimit gjatë kohës që marrin pjesë në grevë, por sindikata mund të paguaj shpërblime për pjesëmarrjen në grevë. Në rast të një greve të paligjshme, punëmarrësi individual pjesëmarrës në grevën e paligjshme është fajtor për shkelje, e cila mund të justifikojë pushimin e tij nga puna.

Në Bullgari, grevistët nuk përfitojnë pagesë por gëzojnë mbulimin nga sigurimet shoqërore. Gjithashtu ata janë të mbrojtur nga pushimet nga puna.

Në Kroaci, pjesëmarrja në një grevë nuk përbën një shkelje të kontratës së punës. Punëmarrësit janë të mbrojtur nga diskriminimi në lidhje organizimin ose pjesëmarrjen në një grevë, nëse ajo është në përputhje me ligjin, kontratën kolektive të punës dhe rregullat e sindikatës.

Punëmarrësit mund të pushohen nga puna për shkak të një greve nëse greva ka qënë e paligjshme ose nëse punëmarrësi ka shkaktuar një shkelje të rëndë të kontratës së punës përgjatë grevës. Një punëmarrës në asnjë mënyrë nuk mund të detyrohet të marrë pjesë në një veprim kolektivë. Pagat mund të ulen gjatë grevës.

Në Qipro, një punëmarrës nuk mund të ndëshkohet për shkak të pjesëmarrjes në një grevë.

Edhe në Republikën Çeke, një punëmarrës nuk mund të pushohet nga puna për shkak të pjesëmarrjes së tij ose të saj në një grevë, ndërsa pjesëmarrja në një grevë të paligjshme shikohet si një mungesë e pajustificuar.

Pjesëmarrësit në një grevë nuk gëzojnë të drejtën për paga. Gjithashtu ata nuk gëzojnë të drejtat e pagesës për shkak të sëmundjes, me përjashtim të rasteve kur në përcaktimet e siguracionit për sëmundje janë parashikuar përfitime për shkak të sëmundjes të cilat janë të zbatueshme edhe për punëmarrësit që marrin pjesë në një grevë. Gjatë një lockout, një punëmarrës gëzon të drejtën e përfitimit të një rimbursimi page të barasvlefshme me gjysmën e fitimeve të tij ose të saj mesatare. Për qëllim të planeve të daljes në pension, pjesëmarrja në një greve dhe periudha e lockout shikohen si periudha të rregullta pune.

Danimarka është një prej vendeve të rralla në të cilat pjesëmarrja në një grevë të ligjshme përfundon marrëdhënien e punës. Për të mbrojtur punëmarrësit nga kjo pasojë, marrëveshjet midis sindikatave dhe shoqatave të punëdhënësve shpesh në marrëveshjen për të përfunduar grevën përfshijnë një nen i cili sanksionon të drejtë që grevistët do të rifillojnë punën e tyre. Nëse një grevë ka përkrahjen e një sindikate, grevistët përfitojnë pagesa nga fondet e grevës të sindikatës.

Në Estoni, pjesëmarrja në një greve të ligjshme nuk konsiderohet pjesë e kontratës, për këtë arsye gjatë kësaj periudhe grevistët nuk përfitojnë pagat e tyre.

Në Finlandë, një veprim industrial i ligjshëm është një veprim i cili nuk është në kundërshtim me ndonjë nga rregullat e përcaktuara. Në këtë vend janë organizatat ato të cilat kanë përgjegjësinë kryesore për paqen në punë.

Greva asnjëherë nuk përbën një bazë të ligjshme për pushimin nga puna, me kusht që rregullat e dy Dekreteve të zbatueshme në lidhje me këtë subjekt janë respektuar ose që greva është thirrur nga një sindikatë.

Teorikisht, punëmarrësit pjesëmarrës në një grevë të paligjshme (wildcat) mund të pushohen nga puna dhe të paditen për shkak të dëmi. Gjithashtu sindikatat mund të gjobiten dhe të detyrohen të paguajnë dëmshpërblimin nëse ato mbështesin veprimet e paligjshme, ose dështojnë në parandalimin e tyre.

Në Francë, kontratat e punës janë të pezulluara përgjatë një greve. Një grevë mund të konsiderohet pjesë e kontratës vetëm nëse punëmarrësi është fajtor për sjellje të rëndë.

Edhe në Gjermani, kontrata e punës pezullohet gjatë grevës. Gjithashtu punëmarrësve nuk u paguhet paga, por sindikatat kanë krijuar fondin e grevës dhe në këtë mënyrë sigurojnë pagimin e një pagese kompensuese për grevistët. Ndërkohë punëmarrësit të cilët nuk marrin pjesë në grevë dhe të cilët vazhdojnë të punojnë përfitojnë pagat e tyre. Megjithatë ata nuk vazhdojnë të paguhet nëse bëhet e pamundur të punojnë për shkak të grevës. Njëkohësisht duhet evidentuar se edhe në Gjermani, sindikatat janë përgjegjëse në rastet e një greve të paligjshme dhe për këtë arsye mund të jene edhe subjekt për të dëmshpërblyer dëmet.

Në Greqi, zyrtarëve të sindikatave të cilët kanë votuar në favor të një greve të paligjshme, e cila shkel rregullat, nuk i sigurohet asnjë lloj mbrojtje. Kontrata e punës e një pjesëmarrësi në një greve e cila nuk është thirrur nga një sindikatë e krijuar në mënyrë të ligjshme zgjidhet në mënyrë automatike, pa asnjë kosto për punëdhënësin.

Nëse një grevë është shpallur nga gjykata si “një ushtrim abuzivë i të drejtave të sindikatës” dhe për këtë shkak e paligjshme, çdo punëmarrës i cili vazhdon veprimet mund të pushohet nga puna.

Në Hungari, thirrja e një greve ose pjesëmarrja në një grevë të ligjshme nuk mund të konsiderohet si pjesë e kontratës së punës. Nga njëra ana, punëmarrësi që merr pjesë në një grevë nuk ka të drejtën e pagës së tij ose të saj dhe përfitimeve të tjera të lidhura me të përgjatë grevës. Nga ana tjetër, koha e shpenzuar në grevë vlerësohet si punë për qëllim të sigurimeve shoqërore dhe duhet të përfshihet në llogaritjen e periudhës së shërbimit.

Në Islandë, përgjatë një greve, detyrimet kryesore në bazë të kontratës së punës, të tilla si: detyrimi për të realizuar punën dhe detyrimi për të paguar punën, pezullohen. Për këtë arsye pjesëmarrja në një grevë nuk shikohet si pjesë e kontratës. Gjithashtu, punëmarrësit e përfshirë në grevë nuk gëzojnë të drejtën për përfitimet e papunësisë, por mund të ndihmohen nga sindikatat e tyre.

Në Irlandë, çdo veprim industrial në shikim të parë është pjesë e kontratës së punës, duke çuar potencialisht në pushimin nga puna të punonjësit. Bazuar në sistemin common law, pushimi nga puna i një personi për pjesëmarrje në një grevë konsiderohet të jetë e padrejtë, nëse një ose më shumë punëmarrës të tjerë të cilët gjithashtu kanë marrë pjesë

në këto veprime nuk janë pushuar nga puna ose nëse janë pushuar dhe janë rikthyer përsëri në pozicionin e mëparshëm. Pjesëmarrja në një grevë nuk ndërpret vazhdimësinë e shërbimit, koha kur punëmarrësit janë në grevë nuk llogaritet si periudhë shërbimi. Gjithashtu është konsideruar krim për ata të cilët punojnë pranë autoriteteve lokale të gazit, ujit dhe elektricitetit, thyerja e kontratës së tyre të punësimit nëse kjo do të vinte në rrezik jetën njerëzore ose do të shkaktonte lëndime të rënda trupore.

Në Itali, nëse greva mbetet në kufijtë e vendosur nga ligji ose nga gjykatat, në parim pjesëmarrja në grevë nuk përbën pjesë të kontratës, por ajo pezullon kontratat individuale të punësimit. Si pasojë, punëdhënësit nuk mund të pushojnë nga puna grevistët përgjatë periudhës së grevës.

Gjithashtu grevistët nuk mund të zëvendësohen nga punëmarrës të tjerë të punësuar nga jashtë. Punëdhënësit bazuar në nenin 28, të Statutit të Punëmarrësve nuk duhet të ofrojnë nxitje financiare për punëmarrësit të cilët nuk marrin pjesë në një grevë. Madje edhe punësimi i përkohshëm i punëmarrësve të tjerë nga jashtë mund të vlerësohet si një veprimtari e paligjshme kundër sindikatës.

Në Letoni, një punëmarrës i cili merr pjesë në një grevë nuk shkel kontratën e tij ose të saj të punës. Kontrata e punës pezullohet përgjatë grevës. Në rast të një greve të paligjshme, humbjet e pësuar nga punëdhënësi duhet të kompensohen nga sindikata nëpërmjet fondit ose aseteve të saj. Nëse fondet e sindikatës janë të pamjaftueshme për të kompensuar humbjet, punëdhënësi mund me vendim të tij, të përdor për këtë qëllim fondet që rrjedhin nga kontrata kolektive për pagat shpërblim, si dhe shpërblime shtesë dhe pagesat kompensuese të cila nuk parashikohen me ligj. Gjithashtu kjo gjen zbatim edhe për grevat e paligjshme dhe ato të organizuara dhe drejtuara nga një këshill pune.

Në Luksenburgut, abstenimi i një punëmarrësi nga realizimi i detyrave për shkak të një greve të ligjshme dhe për arsye të ligjshme nuk nënkupton një thyerje të kontratës së punës dhe as nuk përbën një shkelje serioze të tillë që të justifikojë një punëdhënës për të pushuar një punëmarrës. Gjithashtu, koha e shpenzuar duke marr pjesë në një grevë të paligjshme nuk përbën një mungesë të pajustificuar në kuptim të ligjit për të drejtën e pushimeve.

Në Maltë, kontrata e punës pezullohet përgjatë një greve. Në këtë kuptim asnjë pagë nuk u paguhet punëmarrësve grevistë. Punëmarrësit të cilët nuk marrin pjesë në grevë por vazhdojnë të punojnë janë përfitues të pagave të tyre, dhe gëzojnë të drejtën e pagesës edhe kur për shkak të grevës bëhet e pamundur për ata që të punojnë.

Sindikatat gëzojnë paprekshmëri kur veprimi industrial zbatohet në përputhje me ligjin. Megjithatë, ato mund të jenë subjekt për të dëmshpërblyer në ato raste kur vlerësohet se veprimi nuk është në mbështetje të mosmarrëveshjes me sindikatën ose kur veprimi është pjesë e procedurave të kundërshtuara më parë në një kontratë kolektive.

Në Norvegji, pjesëmarrësit në një grevë kanë të drejtën për të vazhduar punën e tyre pas një greve të ligjshme. Në këto kushte është e përshtatshme për të folur për pezullim të kontratës së punës përgjatë grevës. Perfitimet e grevës u paguhën grevistëve nga sindikatat. Punëmarrësit dhe sindikatat të cilët marrin pjesë ose organizojnë një grevë të paligjshme janë përgjegjës për pagimin e kompensimit për humbjet ekonomike.

Në Poloni, pjesëmarrja në një grevë të organizuar në përputhje me legjislacionin garanton që punëmarrësit të mbajnë të drejtat e tyre për përfitime sociale, si dhe të drejta të tjera që lindin nga marrëdhënia e punës, me përjashtim të së drejtës për pagesë. Kjo do të thotë se marrëdhënia e punës vazhdon në periudhën e grevës, por punëmarrësi nuk gëzon të drejtën e pagës meqënëse ai ose ajo nuk kryen punë.

Në Portugali, një grevë pezullon të drejtat dhe detyrat që rrjedhin nga një kontratë pune.

Në Sllovakia, pjesëmarrja në një grevë të paligjshme trajtohet si një mungesë e paautorizuar në punë. Grevistët nuk gëzojnë të drejtën e pagës, përfitimeve të papunësisë ose pagesë për sëmundje.

Në Suedi, pjesëmarrja në një grevë të ligjshme efektivisht pezullon kontratën e punës. Grevistët mbështeten nga fondet e sindikatës gjatë kohëzgjatjes së çdo veprimi industrial. Një shkelje e paligjshme e paqes industriale mund të lind të drejtën për të kërkuar dëmshpërblimin kundër sindikatës. Pjesëmarrja individuale nuk mund të gjobitet nëse një sindikatë ka autorizuar një veprim të paligjshëm. Pjesëmarrësit individual në një “wildcat strike” mund të gjobiten ose të pushohen nga puna nëse ata kanë bërë shkelje serioze. Një sindikatë nuk duhet të mbështesë një “wildcat strike”⁸⁸.

Edhe legjislacioni shqiptar duke kuptuar rëndësinë e grevës, përmes dipozitave përkatëse ka parashikuar efektet e grevës. Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë i ndan efektet e grevës përmes dy neneve të veçantë në dy grupe, efektet e grevës së ligjshme dhe efektet e grevës së paligjshme.

Neni 197/8 i Kodit të Punës, përcakton qartë efektet e grevës së ligjshme. Sipas këtij neni:

- 1) Gjatë zhvillimit të grevës pezullohen detyrimet dhe të drejtat, që rrjedhin nga kontrata e punës, duke përfshirë të drejtën e pagës dhe detyrimin e bindjes në punë.
- 2) Dispozitat e pikës 1 nuk prekin të drejtat e parashikuara me ligj për përkujdesin shoqëror, aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale.
- 3) Periudha e pezullimit nuk prek vjetërsinë në punë dhe efektet e saj.
- 4) Pushimi nga puna për shkak të një greve të ligjshme është i pavlefshëm.

Kjo dispozitë nuk zbatohet kur punëmarrësi, gjatë grevës, kryen një akt që bie në kundërshtim me ligjin.

Ndërkohë, neni 197/9 i Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë, parashikon efektet e grevës së paligjshme. Sipas tij :

- 1) Kur greva nuk është e ligjshme, punëdhënësi mund të ndërpresë marrëdhëniet e punës me grevistët. Ai ka të drejtë që ndaj punëmarrësve që nuk rifillojnë punën brenda tre ditëve, të zgjidhë kontratën e punës me efekt të menjëhershëm, si dhe

⁸⁸ Warneck, Wiebke. Strike Rule in the EU27 and Beyond, A Comparative Overview. 2007. Brussels. F.14 – 71.

tu kërkoj atyre shlyerjen e dëmit të shkaktuar. Në këtë rast nuk zbatohen dispozitat për procedurat e pushimit nga puna.

- 2) Kërkesa për dëmshpërblim mund të drejtohet edhe kundër sindikatës që organizon grevën.
- 3) Kur greva shoqërohet me veprime të paligjshme, palët i drejtohen gjykatës, e cila përcakton përgjegjësinë e palëve, veprimet që ato duhet të kryejnë, cakton dëmin e shkaktuar dhe detyrimet e palës që duhet të zhdëmtoj.
- 4) Nëse rrethanat e lejonë, gjykata mund të vendosë rifillimin e punës⁸⁹.

3.3. Përmasat e grevës

Ekzistojnë katër njësi matëse të cilat përdoren përgjithësisht nga vendet për të matur përmasat e një greve. Këto janë: numri i grevave, numri i ndërmarrjeve të përfshira, numri i punëmarrësve të përfshirë dhe koha e humbur. Është e rëndësishme të evidentohet se secila prej këtyre njësive matëse siguron informacion vetëm në lidhje me një aspekt të aktivitetit të grevës. Për këtë arsye është e nevojshme që ato të vlerësohen sëbashku me qëllim sigurimin e kuptimit të duhur të situatës në lidhje me llojet e tjera të informacioneve si ato ekonomike dhe sociale, në përputhje me llojin dhe analizën që duhet bërë.

3.3.1. Numri i grevave

Tipari qëndror në lidhje me përcaktimin e një greve është ndalimi vullnetar dhe i përkohshëm i punës nga një grup personash të cilët kanë një qëndrim të përbashkët kundërshtimi. Megjithatë referuar pikës 1, të Rezolutës së vitit 1926 “Mbi Statistikat e Mosmarrëveshjeve Industriale”, miratuar nga Konferenca e Tretë Ndërkombëtare e Statisticientëve të Punës, përcaktohet se: “është e pëlqyeshme bërja sa më shumë të jetë e mundur, e dallimit midis grevave dhe mbylljes së ndërmarrjeve nga punëdhënësit (lockouts)⁹⁰”.

Në këtë kuptim, greva e përcaktuar në këtë mënyrë nuk është e ndikuar nga faktori kohë, vend ose organizatë dhe as nga format e ndryshme që ajo mund të marrë. Një numër vendesh konsideron si një grevë ato të cilat shpërthejnë në të njëjtën kohë në ndërmarrje të ndryshme si rezultat i një kundërshtimi të përbashkët. Ndërkohë që përcaktimi që jep Rezoluta e vitit 1926 është më e gjërë. Sipas këtij përcaktimi grevat të tilla të cilat zhvillohen në ndërmarrje të ndryshme nuk kanë pse të jënë të njëkohshme. Në kuptim të saj, grevat të cilat kanë një kundërshtim të përbashkët nuk janë të detyruara të ndodhin në të njëjtën kohë.

⁸⁹ Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë. 2009. Tiranë. F.114.-115.

⁹⁰ Third International Conference of Labour Statisticians. Resolution Concerning Statistics of Industrial Disputes. 1926.

3.3.2. Numri i ndërmarrjeve të përfshira

Kjo është një njësi matëse e dobishme në lidhje me rëndësisë e grevave, për shkak se ndërmarrjet e përfshira tregojnë pikat e tensionit. Duke supozuar se ekziston një përkufizim i qartë i termit “ndërmarrje”, nuk duhet të jetë i vështirë përcaktimi i numrit të ndërmarrjeve të përfshira në grevë.

3.3.3. Numri i punëmarrësve të përfshirë

Statistikat në lidhje me numrin e punëmarrësve të përfshirë në greva janë një tregues i rëndësisë dhe ashpërsisë së grevave. Megjithatë kjo njësi matëse e vetme është e pamjaftueshme. Në këtë kuptim, nëse numëri i punëmarrësve të përfshirë direkt në grevë është i madhë, atëherë jo domosdoshmërisht mund të konkludohet se kjo grevë është më e ashpër se greva në industrinë tjetër ku ndalimi i punës nga disa punëmarrës të specializuar mund të sjell humbje më të madhe të prodhimit. Nga ana tjetër, numri i punëmarrësve të përfshirë nuk mat shkallën e pjesëmarrjes, i cili i vetëm nuk është një tregues domethënës i aktivitetit të grevës.

Punëmarrësit e përfshirë në greva mund të grupohen në punëmarrës të cilët marrin pjesë në mënyrë vullnetare dhe të drejtëpërdrejtë në grevë. Numri i punëmarrësve të përfshirë në mënyrë vullnetare në grevë mund të tregojë fuqinë e militantizmit të sindikatës dhe punëmarrësit e përfshirë në mënyrë të tërthortë. Praktikant kombëtare varrojnë në lidhje me përfshirjen ose jo të këtij grupi punëmarrësish. Informacioni në lidhje me përfshirjen direkte ose të tërthortë është i rëndësishme si nga pikëpamja sociale e mirëqënies së punëmarrësve ashtu edhe nga pikëpamja ekonomike e ndërmarrjeve.

Rezoluta e vitit 1926 rekomandon se numri i punëmarrësve të përfshirë duhet të bazohet në mungesat e krijuara nga greva në ndërmarrjet e përfshira.

3.3.4. Koha e humbur

Koha e humbur është rezultati i marr nga numri i punëmarrësve të përfshirë dhe kohëzgjatja e grevës. Në përputhje me rezolutën e vitit 1926, kohëzgjatja e grevës zakonisht shprehet në numrin e ditëve të punës nga data në të cilën greva ka nisur në ndërmarrjen e parë të përfshirë deri në ditën në të cilën greva ka përfunduar në ndërmarrjen e fundit të përfshirë.

Në praktikë, shumë vënde vlerësojnë kohën e humbur si produkt i punëmarrësve të përfshirë dhe kohëzgjatjes së ndalimit. Koha e humbur si rrjedhojë e grevave është ndoshta njësi matëse më e rëndësishme e aktivitetit të grevës⁹¹.

⁹¹ ILO. Report III, Industrial Disputes: Statistics of Strikes. 1987. F.4-7.

3.4. Sanksionet

Efikasiteti i mbrojtjes së grevistëve në lidhje me pushimet nga puna dhe sanksionet për shkak të grevës, prej një kohe të gjatë kanë qënë objekt i studimeve⁹². Pjesa më e madhe e legjislacioneve, të cilët kufizojnë ose ndalojnë të drejtën e grevës, përmbajnë gjithashtu dispozita të cilat përcaktojnë sanksione kundër punëmarrësve dhe sindikatave të cilat shkelin këto përcaktime. Në disa vende, grevat e paligjshme përbëjnë një veprim të dënueshëm me ligj, të ndëshkueshëm me gjobë ose burgim. Ndërkohë që në vende të tjera, përfshirja në një grevë të paligjshme, mund të konsiderohet si një praktikë e padrejtë ligjore dhe si e tillë sjellë përgjegjësi civile dhe sanksione disiplinore.

Aktet juridike ndërkombëtare vlerësojnë se sanksionet për grevë mund të zbatohen vetëm atëherë kur ndalimet janë në përputhje me parimet e lirisë së organizimit. Në raste të tilla, drejtimi i tepruar tek gjykatat e punës dhe ekzistenca e sanksioneve të rënda për grevë, mund të shkaktojnë më shume problem se sa zgjidhjen e tyre. Komiteti vlerëson se zbatimi i sanksioneve penale të shpërpjestuara, nuk favorizon zhvillimin e marrëdhënieve të harmonishme dhe të qëndrueshme të punës. Megjithatë, në çdo rast, duhet të ekzistojë e drejta për ankim. Duhet theksuar se edhe pse disa kufizime dhe ndalime të së drejtës për grevë janë në përputhje me parimin e lirisë së organizimit, ndonjëherë përcaktimi i sanksioneve civile ose penale kundër grevistëve dhe sindikatave, shkel këtë përcaktim. Në këndvështrim të akteve juridike ndërkombëtare në të gjitha rastet të tilla sanksione nuk duhet të jenë në shpërpjestim me seriozitetin e shkeljeve⁹³.

Forma të shumta sanksionesh diktohen ndaj punëmarrësve grevistë dhe drejtuesve të sindikatave. Në disa raste sanksioni i zbatuar është pushimi i punëmarrësve grevistë, në raste të tjera sanksionet e zbatuara kanë të bëjnë me sanksione disiplinore ose administrative. Ndërsa sanksionet më të rënda përfshijnë burgosjen, ose gjoba të rënda të vendosura ndaj grevistëve.

Sanksione të tilla njihen edhe nga legjislacioni dhe praktika gjyqësore që zbatohet në Republikën e Shqipërisë. Një rast i tillë pasqyrohet edhe në Vendimin Nr.31, datë 06.05.2014 të Gjykatës së Lartë në lidhje me mosmarrëveshjen civile me palë paditëse Avokaturën e Përgjithshme të Shtetit, palë të paditur Këshilli Sindikal i Minierës së Kromit Bulqizë, Federata Sindikale e Punonjësve të Industrisë së Shqipërisë dhe person të tretë shoqërinë “Albchrome” shpk me objekt : “Detyrimin e të paditurit të shpërblejë dëmin e shkaktuar nga ndërprerja e punës dhe moslejimi i specialistëve për mirëmbajtjen e minierës, për vlerën 20 milion lekë”. Pjesë e kësaj mosmarrëveshje ishte edhe kërkimi i bërë nga ndërhyrësi kryesor shoqëria “Albchrome”shpk (ish ACR), me palë të paditur Federata Sindikale e Punonjësve të Industrisë së Shqipërisë, Këshilli Sindikal i Minierës së Kromit Bulqizë dhe Person të Tretë Reparti Inspektim – Shpëtim Miniera dhe objekt : “Detyrimin e të paditurit për të më dëmshpërblyer dëmin e shkaktuar ndaj personit të tretë, ndërhyrës kryesor për ndërprerja e punës, pagimi i specialistëve për të mirëmbajtur minierën dhe veprimet e tjera të paligjshme duke e kufizuar në masën 20 milion leke”.

⁹² Aliprantis, Nikitas; Kessler, Francis. *Le Droit Collectif du Travail*. 1994. F.91.

⁹³ ILO. *Freedom of Association and Collective Bargaining*. 1994. Geneva. F.77.

Sikurse rezulton nga pretendimet e parashtruara në kërkesëpadi, pala paditëse Avokatura e Shtetit dhe Ndërhyrësi Kryesor Shoqëria “Albchrome” shpk ka iniciuar procesin gjyqësor me anë të të cilit kërkojnë të realizojnë shpërblimin e dëmit të shkaktuar nga ndërprerja e punës dhe moslejimi i specialistëve për mirëmbajtjen e minierës në kuadër të grevës së organizuar nga pala e paditur Federata Sindikale e Punonjësve të Industrisë së Shqipërisë, Këshilli Sindikal i Minierës së Kromit Bulqizë.

Në përfundim të hetimit gjyqësor, Gjykata e Rrethit Gjyqësor Dibër me vendimin Nr.281 (580-33-2013), datë 09.07.2013 ka vendosur : “Rrëzimin e kërkesë padisë që i përket palës paditëse Avokatura e Përgjithshme e Shtetit, si kërkesë padi e pabazuar në ligj dhe në prova. Rrëzimin e kërkesë padisë që i përket Ndërhyrës Kryesor, Shoqëria”Albchrome” shpk (ish ACR) si kërkesë padi të pabazuar në ligj dhe në prova.

Megjithëse ky vendim ka rrëzuar pretendimet e ngritura nga pala paditëse dhe ndërhyrësi kryesor, përsëri është tregues i mundësisë reale të sanksioneve që mund të vendosen ndaj sindikatave që veprojnë në Shqipëri në cilësinë e organizuesve të grevës.

3.4.1. Pushimet nga puna

Forma më serioze e dënimit në marrëdhënien punëdhënës-punëmarrës, qartësisht është pushimi nga puna. Në rastet e një greve të ligjshme, në pikëpamjen e Komitetit të Ekspertëve, pushimin nga puna përbën një diskriminim seriozë për ushtrimin e veprimtarive të ligjshme sindikaliste, duke ardhur në këtë mënyrë në kundërshtim me Konventën Nr.98.

Pushimet nga puna për arsye të cilat janë të lidhura me grevat shpesh janë subjekt i ankesave në drejtim të Komitetit për Lirinë e Organizimit. Ato ndonjëherë marrin formën e pushimeve masive nga puna, të tilla si në rastin e Venezuelës në të cilën ankuesit i referoheshin një numri prej 18 000 pushimesh nga puna, prej të cilave rreth 6 000 njiheshin nga qeveria, si rrjedhojë e ndjekjes së një greve të organizuar përmes ndalimit të punës në industrinë e naftës. Në këtë rast, Komiteti për Lirinë e Organizimit gjykoj se drejtuesit e pushuar nga puna dhe anëtarët duhet të rikthehen në vendet e tyre të punës. Në përgjithësi, në rastet të cilat përfshijnë pushimet në masë nga puna, Komiteti për Lirinë e Organizimit vlerëson se ato përbëjnë një rrezik seriozë për abuzim dhe e vendosin lirinë e organizimit në rrezikshmëri të rëndë. Në pikëpamje të Komitetit për Lirinë e Organizimit, një mbrojtje efektive duhet të realizohet përmes legjislacionit.

Në ankesat e sjella para tij në lidhje me pushimet për arsye të lidhura me grevat, Komiteti për Lirinë e Organizimit shpesh ka kërkuar rikthimin në punë të punëmarrësve të pushuar nga puna kur grevat kanë qënë të ligjshme dhe paqësore. Komiteti ka evidentuar se refuzimi për rikthimin në punë të punëmarrësve përbën një rrezik seriozë abuzimi dhe një shkelje të lirisë së organizimit. Në përputhje me këtë qëndrim, Komiteti për Lirinë e Organizimit, thekson se edhe në ato rastet në të cilat autoritetet gjyqësore kanë vlerësuar si të pamundur rikthimin në punë të punëmarrësve të pushuar, qeveria duhet të sigurojë pagimin e kompensimit të përshtatshëm i cili do të përbëj sanksion të mjaftueshëm bindës kundër pushimeve nga puna të sindikalistëve.

Megjithatë këto parime nuk janë të zbatueshme në rastet në të cilat e drejta e grevës ushtrohet në mënyrë abuzive. I tillë është rasti i grevës së kontrollorëve të trafikut ajror në Panama, në të cilën siguria e popullësisë u rrezikua. Në këtë rast Komiteti për Lirinë e Organizimit nuk e pranoi kërkesën për t'iu drejtuar qeverisë për të pranuar rikthimin në punë të punëmarrësve të pushuar.

Shumë qeveri ofrojnë mbrojtje kundër pushimit nga puna të grevistëve përmes garantimit se grevat nuk janë pjesë e kontratës së punës. Kjo mbrojtje mund të mbulojë edhe grevat e paligjshme. Në këtë kuptim në Maltë, kur periudha e grevës nuk përbën një ndërprerje të shërbimit, mbrojtja kundër pushimit nga puna është e vlefshme dhe në ato raste kur greva është thirrur ndërkohë që mosmarrëveshja është pranuar në arbitrazhin e detyrueshëm. Në raste të tjera, të tilla si India, Kazakistani dhe Filipinet, rezultati i pjesëmarrja në një grevë të paligjshme është pushimi nga puna. Në Egjipt, mosrespektimi i legjislacionit në lidhje me grevat vlerësohet si një shkelje e rëndë dhe për këtë arsye rezultati i pjesëmarrjes në të është pushimi nga puna. Në Indonezi, vlerësohet si mungesë në punë dhe dorëheqje prej saj nëse punëmarrësit nuk rikthehen në punë pasi janë thirrur dy herë në një periudhë prej shtatë ditësh. Në Zvicër, punëdhënësit janë të autorizuar të pushojnë punëmarrësit gjatë një greve për arsye të bazuara në nevojat operationale të ndërmarrjes.

Në pikëpamje të Komitetit European për të Drejtat Sociale, një grevë nuk mund të konsiderohet një shkelje e detyrimeve kontraktuale të grevistëve. Për këtë shkak ajo duhet të shoqërohet me ndalimi të pushimeve nga puna. Në praktikë, nëse personat pjesëmarrës në një grevë në momentin kur greva përfundon rikthehen plotësisht në punët e tyre dhe të drejtat e tyre të mëparshme nuk janë prekur, atëherë formalisht zgjidhja e një kontrate pune nuk vlerësohet si një shkelje. Gjithashtu, punëmarrësit të cilët marrin pjesë në një grevë, pavarësisht nëse ata janë ose jo anëtarë të sindikatës që ka thirrur grevën, duhet të gëzojnë të njëjtën mbrojtje si punëmarrësit e sindikatës.

Komiteti European thekson se, greva jo vetëm që ka një efekt pezullues mbi kontratën e punës, por gjithashtu pushimi nga puna mund të ndalohe në një mënyrë mjaft bindëse.

Bazuar në legjislacionin e Danimarkës, një grevë zgjidhë marrëdhënien e punës, por gjithashtu është praktikë e zakonshme rikthimi në punë e punëmarrëse të cilët e dëshirojnë një gjë të tillë. Një praktikë e tillë është rrjedhojë e kontratave kolektive të punës. Megjithatë faktorë të tjerë të tillë si dëmtimi i pajisjeve, mbyllja e ndërmarrjes etj, mund të përdoren nga punëdhënësi si një bazë për refuzimin e rimarrjes në punë të punëmarrësve.

Në pikëpamje të Komitetit European, mbrojtja kundër pushimeve nga punë për arsye të cilat lidhen me grevat vlerësohet si e papërshtatshme edhe në Mbretërinë e Bashkuar. Akti për Marrëdhëniet e Punës (The Employment Relations Act) siguron mbrojtje kundër pushimeve nga puna të punëmarrësit të cilët marrin pjesë në një grevë të ligjshme për tetë javë dhe detyron punëdhënësit në rast të pushimeve nga puna pas tetë javësh grevë, të provojnë që ata kanë ndërmarr një hap të tillë procedural në përpjekje për të zgjidhur mosmarrëveshjen. Gjithashtu duhet evidentuar fakti që mbrojtja zbatohet vetëm për veprime industriale të cilat përveçse të ligjshme, gjithashtu janë zyrtare (të cilat janë autorizuar ose miratuar nga sindikata). Sindikatat nuk mund të përfshihen në veprime

industriale në mbështetje të punëmarrësve të pushuar nga puna në rrethana të tilla. Më vonë periodha e mbrojtjes është zgjatuar në 14 javë⁹⁴.

Përsa i përket sanksioneve, sanksioni më i zakonshëm është heqja nga puna, e cila mund të zbatohet për disa grevistë, ose e cila mund të jetë një pushim masivë nga puna të mijëra punëmarrëse të cilët kanë marrë pjesë në grevë. Rastet e shumta të cilat lidhen me pushimet nga puna të grevistëve janë tregues të faktit që fenomeni i pushimit nga puna është karakteristikë në dy situatat. Situata e parë ka të bëjë me rastet kur greva është zgjatuar, ndërsa e dyta me ato situata në të cilat grevat janë me kohëzgjatje një ose dy ditore. Megjithatë punëmarrësit janë pushuar nga puna edhe thjesht pse kanë marrë pjesë në grevë, ose për shkak se kanë refuzuar të zbatojnë urdhërin për rikthim në punë.

Komiteti për Lirinë e Organizimit ka vlerësuar se pushimi nga punë për shkak të një greve përbën një diskriminim serioz në lidhje me punësimin e këtyre punëmarrësve të përfshirë në veprimtari ligjore të sindikatave, pasi vjen në kundërshtim me nenin 1 të Konventës Nr.98 të ONP dhe përfaqëson një shkelje në lirinë e organizimit. Komiteti për Lirinë e Organizimit ka pohuar se punëmarrësit duhet të gëzojnë mbrojtjen e duhur kundër akteve diskriminuese kundër sindikatave dhe se një mbrojtje e tillë është më e rëndësishme në rastet e drejtuesve të sindikatave, të cilët në përmbushje të funksioneve të tyre, duhet të gëzojnë garanci se ata nuk do të diskriminohen si rezultat i veprimtarisë së tyre.

Komiteti për Lirinë e Organizimit evidenton se, aktet për pushimin nga puna të punëmarrësve dhe zyrtarëve të sindikatave të cilët kanë marr pjesë në një grevë, si dhe kërcënimet për pushim nga puna të tyre, sjellin në vëmendje rreziqet që këto akte përbëjnë për lirinë e organizimit dhe se këto akte kufizojnë ushtrimin e ligjshëm të së drejtës për grevë. Referuar rekomandimeve të Komitetit për Lirinë e Organizimit, asnjë person nuk duhet të pushohet nga puna ose të jetë subjekt i masave të dëmshme në lidhje me punësimin e tij për shkak të anëtarësisë së tij në një sindikatë, ose për shkak të kryerjes së veprimtarive të ligjshme sindikaliste. I njëjti përfundim është i vlefshëm edhe për pushimet masive nga puna. Komiteti për Lirinë e Organizimit evidenton se pushimet masive nga puna të grevistëve përbëjnë një rrezik serioz të abuzimit dhe vendosin lirinë e organizimit në një rrezik të rëndë.

Kur sindikalistët dhe drejtuesit e sindikatave janë pushuar nga puna për shkak të marrjes pjese në grevë, ekziston, referuar Komitetit për Lirinë e Organizimit, një arsye për të arritur në përfundimin se ata janë penalizuar për ushtrimin e ligjshëm të së drejtave të sindikatave dhe se ata janë subjekt i diskriminimit kundër sindikatave, në kundërshtim me parimet e lirisë së organizimit. Gjithashtu, Komiteti për Lirinë e Organizimit ka evidentuar se aktet e diskriminimit ndaj sindikatave nuk duhet të justifikohen nën pretekstin e pushimeve nga puna për shkak të arsyeve ekonomike ose administrative⁹⁵.

Edhe legjisllacioni shqiptar në përputhje me frymën e legjisllacioneve perëndimore, në nenin 197/8 pika 4 e Kodit të Punës përcakton se : “Pushimi nga puna për shkak të një greve të ligjshme është i pavlefshëm”.

⁹⁴ ILO. The Right to Strike. Document for the Use of the Committee on Freedom of Association. 2006. F.31-33.

⁹⁵ Ben-Israel, Ruth. International Labour Standards: The Case of Freedom to Strike. 1988. F.121-123.

3.4.2. Punësimi i punëmarrësve përgjatë grevës

Një problem i veçantë në lidhje me grevat ka të bëjë me rastet kur legjislacioni ose praktika e një vendi lejon ndërmarrjet të marrin në punë punëmarrës për të zëvendësuar punëmarrësit e tyre të cilët janë duke marrë pjesë në një grevë të ligjshme. Problemi është edhe me seriozë nëse bazuar në legjislacion ose praktikën ligjore, grevistëve nuk iu garantohet e drejta që në përfundim të mosmarrëveshjes do ta gjejnë sërish të lirë pozicionin e tyre të punës. Komiteti vlerëson se ky lloj përcaktimi ose praktike dëmton në mënyrë serioze të drejtën e grevës dhe ka efekte në ushtrimin e lirë të të drejtave të sindikatave⁹⁶.

Në këtë kuptim, punësimi i punëmarrësve për të prishur një grevë përbën një dhunim serioz të lirisë për organizim. Nëse një grevë është ligjore, mbështetja e përdorimit të tërheqjes së punës nga jashtë ndërmarrjes për të zëvendësuar grevistet për një periudhë të pacaktuar përbën një rrezik për çënim të së drejtës për grevë, e cila mund të prek ushtrimin e lirë të të drejtave të sindikatave. Sa herë që një grevë e përgjithshme dhe e zgjatur në një sektor jetësor të ekonomisë mund të shkaktojë një situatë në të cilën jeta, shëndeti ose siguria personale e popullsisë mund të rrezikohet, një urdhër për kthimin në punë mund të jetë i ligjshëm, nëse zbatohet për një kategori specifike të punëmarrësve grevistë. Megjithatë, një kërkesë për kthim në punë jashtë këtyre rasteve është në kundërshtim me parimet e lirisë për organizim. Punësimi i anëtarëve të forcave të armatosura ose të një grupi tjetër personash për të përmbushur detyrat të cilat janë pezulluar si rrjedhojë e një mosmarrëveshje pune, nëse greva është e ligjshme, mund të justifikohet vetëm nga nevojja për të siguruar funksionimin e shërbimeve ose industrive pezullimi i të cilave do të çonte në një krizë të mprehtë. Është një fakt i njohur se një ndalim i shërbimeve ose ndërmarrjeve të tilla si shoqëritë e transportit, hekurudhat dhe sektori i naftës mund të trazojnë jetesën normale të komunitetit, por nga ana tjetër është e vështirë të pranohet që ndalimi i shërbimeve të tilla mund të shkaktojë një emergjencë të mprehtë kombëtare. Për këtë arsye, komiteti vlerëson që masat e marra për të mobilizuar punëmarrësit në kohë mosmarrëveshje në shërbime të këtij lloji ka qëllim të kufizoj të drejtën e punëmarrësve për grevë si një mjet për mbrojtjen e interesave të tyre profesionale dhe ekonomike. Ky moment sanksionohet edhe në legjislacionin shqiptar, ku në nenin 197/2, pika 3 të Kodit të Punës përcaktohet qartë se : “Punëdhënësi ndalohet që gjatë zhvillimit të grevës të zëvendësoj në punë grevistët me persona të tjerë, të cilët në kohën e shpalljes së grevës nuk kanë qënë punonjës të tij, si dhe nuk lejohet të marrë punonjës të rinj pas kësaj date”. Kur një shërbim publik thelbësor ndërpritet nga një grevë e paligjshme, qeveria mund të marrë përsipër përgjegjësinë për të siguruar funksionimin e këtij shërbimi në interes të komunitetit dhe për këtë qëllim mund të konsideroj të volitshme thirrjen e forcave të armatosura ose personave të tjerë për të kryer detyra të cilat kanë qënë pezullur. Ajo ka të drejtë të ndërmarr hapat e nevojshme për të mundësuar personave të tillë vendosjen në ambientet ku realizohen këto detyra⁹⁷.

⁹⁶ ILO. Freedom of Association and Collective Bargaining. 1994. Geneva. F.76.

⁹⁷ ILO. Freedom of Association: Digest of decisions and principles for the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Geneva.2006. F.129-130.

3.4.3. Zbritjet e pagave

Zbritjet e pagave për ditët e grevës nuk vijnë në kundërshtim me parimet e lirisë së organizimit. Megjithatë, zbritjet e pagave të cilat janë më të larta se shuma që i korrespondon periudhës së grevës mund të konsiderohet si një sanksion ndaj grevës dhe për rrjedhojë dëmtimi i harmonisë në marrëdhëniet e punës.

Legjislacioni i një numri të konsiderueshëm vendesh nuk ngarkon me përgjegjësi punëdhënësin për të paguar pagat gjatë një greve. Në Vietnam, pagesa e pagave është në varësi të faktit nëse greva është ose jo e ligjshme dhe përgjegjësisë që ka punëdhënësit. Kur greva është e ligjshme dhe punëdhënësi është me faj, pagat duhet të paguhen të plota. Kur punëdhënësi nuk është në faj, pagesat mund të negociohet. Në rast të një greve të paligjshme, në një situatë në të cilën punëdhënësi është në faj, pagat duhet të paguhen në përpjestim midis 50 dhe 70 përqind. Pagat nuk paguhen në rast të një greve të paligjshme kur punëdhënësi nuk është në faj.

Në përputhje me organet mbikëqyrëse të ONP, pagesa e ditëve të grevës nuk duhet të ndalohet. Kjo është një çështje e cila duhet në praktikë të zgjidhet nga vet palët në kontekstin e marrëveshjes së nënshkruar në përfundim të grevës. Sipas Komitetit të Ekspertëve dhe Komitetit për Lirinë e Organizimit, një situatë në të cilën ligji imponon zbritjet në pagë për ditët e grevës, si në rastin e Australisë dhe Republikës së Koresë, përbëjnë një shkelje të Konventës Nr.98, për shkak se kufizon subjektet të cilat mund të mbulohet nga negociatat. Në të kundërt, pagesa e ditëve të grevës nuk duhet të jetë e detyrueshme⁹⁸.

3.4.4. Sanksionet penale

Zhvillimi i marrëdhënieve të punës mund të vonohet si rezultat i qëndrimeve në zbatimin e sanksioneve të ashpra kundër punëmarrësve të cilët marrin pjesë në një grevë. Zbatimi i ndëshkimeve tepër të ashpra për grevistët vetëm mund të shkaktojë dëme në marrëdhëniet e punës. Në çdo rast, Komiteti për Lirinë e Organizimit ka evidentuar që çdo ndëshkim duhet të jetë në proporcion me shkeljen e shkaktohet dhe se ligjet nuk duhet të përdoren për të ndëshkuar ushtrimin e të drejtave legjitime të sindikatave. Komiteti për Lirinë e Organizimit thekson se grevat janë njohur si mjeti i ligjshëm në dispozicion të punëmarrësve për të promovuar dhe mbrojtur interesat e tyre ekonomike dhe profesionale, dhe për këtë arsye, ndëshkimi me burgim nuk duhet të jepet për ushtrimin e të drejtës së tyre për grevë. Për këtë arsye, arrestimi i grevistëve pas një periudhe konfliktesh pune përbën rrezik serioz për abuzim dhe vendos lirinë e organizimit në rrezik. Komiteti për Lirinë e Organizimit thekson se personat të cilët janë arrestuar për ushtrim të ligjshëm të veprimtarive sindikaliste duhet të lirohen menjëherë⁹⁹.

Vendosja e sanksioneve mbi sindikatat për udhëheqjen e një greve të ligjshme përbën një shkelje të rëndë të parimeve të lirisë së organizimit. Mbyllja e zyrave të sindikatave, si

⁹⁸ ILO. The Right to Strike. Document for the Use of the Committee on Freedom of Association. 2006. F.30-31.

⁹⁹ Ben-Israel, Ruth. International Labour Standards: The Case of Freedom to Strike. 1988. F.123-124.

pasojë e një greve të ligjshme, është një shkelje e parimeve të lirisë për organizim. Askush nuk duhet të penalizohet për mbajtjen ose përpjekjen për të mbajtur një grevë të ligjshme. Pushimi nga puna i punonjësve për shkak të një greve përbën një diskriminim seriozë në fushën e legjitimitetit të aktivitetit të sindikatave. Kur sindikalistët ose drejtuesit e sindikatave pushohen nga puna për shkak të ushtrimit të së drejtës për grevë, komiteti vetëm mund të konkludojë që ata janë ndëshkuar për aktivitetet e tyre sindikalistë.

Respektimi i parimit të lirisë për tu organizuar kërkon që punëmarrësit nuk duhet të pushohen nga puna ose t'iu refuzohet punësimi si rrjedhojë e pjesëmarrjes së tyre në një grevë ose veprimtari të tjera industriale. Për këtë arsye është e parëndësishme nëse pushimi nga puna ndodh përgjatë ose pas grevës. Rrjedhimisht gjithashtu duhet të jetë e parëndësishme nëse pushimi nga puna ndodhë para një greve, nëse qëllimi i pushimit nga puna është të ndalojë ose të penalizojë ushtrimin e të drejtës për grevë. Gjithashtu edhe një njoftim i qeverisë që punëmarrësit duhet të punojnë jashtë orarit për të kompensuar kohën e grevës mund në vetvete të influencojë padrejtësisht vazhdimësinë e grevës.

Përdorimi i mjeteve ekstremisht serioze, të tilla si pushimi nga puna i punëmarrësve për shkak të pjesëmarrjes në një grevë dhe refuzimi për t'i ripunësuar, përbën një rrezik serioz të abuzimit dhe një shkelje të lirisë për organizim.

Megjithatë, parimet e lirisë për tu organizuar nuk mbrojnë abuzimet të cilat lidhen me aktet kriminale ndërsa ushtrohet e drejta për grevë. Sanksionet penale duhet të vihen në ato raste kur ka shkelje të ndalimeve për grevë të cilat në vetvete janë në përputhje me parimet e lirisë për organizim. Të gjitha dënimet për veprime të paligjshme të cilat lidhen me grevat duhet të jenë në përpjestim të shkeljes dhe fajit të kryer dhe autoritetet nuk duhet t'i adresohen masave të burgosjes për faktin e thjeshtë të organizimit ose pjesëmarrjes në një grevë paqësore. Komiteti vlerëson që disa prej masave të përkohshme të marra nga autoritetet si rezultat i një greve në shërbimet e rëndësishme jetike, si psh. ndalimi i aktiviteteve të sindikatës, etj, vijnë në kundërshtim me nenin 3 të Konventës Nr.87 të ONP.

Gjithashtu gjobat të cilat janë të barasvlershme me një shumë maksimale prej 500 ose 1 000 pagash minimale për ditët e grevës abuzive mund të ketë një efekt frikësues tek sindikatat dhe të pengojnë aktivitetet legjitime sindikaliste, veçanërisht kur anulimi i gjobave të këtij lloji është subjekt i dispozitave që asnjë grevë e mëtejshme e konsideruar si abuzive nuk do të mbahet.

Autoritetet nuk duhet t'i drejtohen arrestimeve dhe burgosjeve në lidhje me organizimin ose pjesëmarrjen në një grevë paqësore. Masa të tilla sjellin rreziqe serioze për abuzim dhe janë një kërcënim i rëndë i lirisë për organizim. Askush nuk duhet të privohet nga liria e tyre ose të qënurit subjekt i sanksioneve penale për faktin e thjeshtë të organizimit ose pjesëmarrjes në një grevë paqësore. Arrestimet dhe pushimet nga puna të grevistëve në një shkallë të gjërë përbëjnë një rrezik serioz për abuzim dhe vendosin lirinë për organizim në rrezik të rëndë¹⁰⁰.

¹⁰⁰ ILO. Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Geneva.2006. F. 133 – 136.

Në pikëpamje të Komitetit për Lirinë e Organizimit, sanksionet penale dhe veçanërisht vendimet për burg kundër grevistëve, duhet të vendosen vetëm në lidhje me grevat kur ato janë në shkelje të ndalimeve për grevë. Këto parashikime janë në përputhje me parimet e lirisë së organizimit. Nga ana tjetër, të gjitha dënimet për veprime të paligjshme në lidhje me grevat duhet të jenë proporcionale me shkeljen ose fajin e shkaktuar dhe autoritetet nuk duhet t'i drejtohen masave të burgosjes për faktin e vetëm të organizimit ose pjesëmarrjes në një grevë paqësore. Megjithatë është e qartë se parimet e lirisë së organizimit nuk mbrojnë abuzimet dhe veprimet kriminale gjatë ushtrimit të së drejtës së grevës.

Sipas mendimit të Komitetit të Ekspertëve, adresimi i tepruar tek gjykatat në marrëdhëniet e punës dhe ekzistenca e sanksioneve të rënda kundrejt grevës mund të krijoj më shumë probleme se sa zgjidhje¹⁰¹.

3.5. Rikthimi në pozicionin e mëparshëm

Në rast të një pushimi nga puna të grevistëve duhet të ekzistoj mundësia për rikthimin në pozicionin e mëparshëm të punës. Komiteti për Lirinë e Organizimit ka evidentuar se pagimi i një zhdëmtimi nuk jep mbrojtje të mjaftueshme për punëmarrësin kundër akteve diskriminuese ndaj sindikatave siç parashikohet në Konventën Nr.98. Ligje të tilla do mundësonin punëdhënësit heqjen e çdo punëmarrësi për çdo arsye, ciladoqoftë kjo, edhe nëse e vërteta dhe arsyeja themelore për pushimin e tij nga puna lidhet me anëtarësinë ose veprimtarinë e tij në sindikatë. Rekomandimi i Komitetit për Lirinë e Organizimit i cili kërkon rikthimin në pozicionin e mëparshëm të grevistëve, lidhet jo vetëm me drejtuesit e sindikatave, por gjithashtu edhe me anëtarët e pushuar nga puna për shkak të pjesëmarrjes në një grevë. Rikthimi në pozicionin e mëparshëm të grevistëve është kërkuar me qëllim krijimin e një klime e cila është më e favorshme për zhvillimin e marrëdhënieve të punës. Rikthimin në pozicionin e mëparshëm të punës duket të jetë ilaçi i duhur gjithashtu edhe në rastet e pushimeve masive nga puna të cilat vijnë si rrjedhojë e një greve.

Legjislacioni shqiptar i cili rregullon këtë marrëdhënie, nëpërmjet përcaktimit të sanksionuar në nenin 197/8, pika 4 të Kodit të Punës, e konsideron të pavlefshëm pushimin nga puna për shkak të një greve të ligjshme, duke garantuar në këtë mënyrë rikthimin në pozicionin e mëparshëm të punëmarrësit të pushuar.

3.6. Garancitë për kompensim

Legjislacionet dhe praktikat e shumë vendeve parashikojnë garanci kompensuese në rast të ndalimit të grevave në shërbimin publik ose ato në shërbimet e rëndësisë jetike. Kur e drejta e grevës është kufizuar ose ndaluar në disa ndërmarrje ose shërbime, atëherë punëmarrësve duhet tu sigurohet mbrojtje e përshtatshme për të kompensuar kufizimet e vendosura në lirinë e tyre të veprimit për shkak të mosmarrëveshjeve të cilat kanë prekur ndërmarrjet ose shërbimet.

¹⁰¹ ILO. The Right to Strike. Document for the Use of Committee on Freedom of Association. 2006. F.34.

Për sa i përket natyrës së garancive të duhura në rastet kur janë vendosur kufizimet mbi të drejtën e grevës në shërbimet e rëndësisë jetike dhe shërbimin publik, kufizimet mbi të drejtën e grevës duhet të shoqërohen nga procedura të përshtatshme, të paanshme dhe të shpejta, pajtimi dhe arbitrazhi, në të cilat palët e interesuara mund të marrin pjesë në çdo fazë, dhe ku vendimet e marra zbatohen plotësisht dhe me shpejtësi. Rezervimi i fuqisë buxhetore për autoritetin legjislativë nuk duhet të ketë ndikim në parandalimin e pajtueshmërisë të kushteve të vendimeve të vendosura nga gjykatat e detyrueshme të arbitrazhit.

Në këtë kuptim, parimi është që atje ku grevat e punëmarrësve në shërbimet e rëndësisë jetike ndalohen ose kufizohen, të tilla ndalime duhet të shoqërohen nga ekzistenca e procedurave të pajtimit dhe mekanizmave të arbitrazhit të paanshme, vendimet e të cilës janë të detyrueshme për të dy palët.

Në procedurat e ndërmjetësimit dhe arbitrazhit është thelbësore që të gjithë anëtarët e organeve të cilëve u janë besuar të tilla funksione duhet të jenë rreptësisht të paanshëm. Në këtë moment është e rëndësishme të evidentohet që emërimi nga ministri i të pestë anëtarëve të Gjykatës së Arbitrazhit në shërbimet e rëndësisë jetike sjell në vëmendje çështjen e pavarësisë dhe paansisë së një gjykate të tillë, si edhe të besimit të palëve të interesuara në një sistem të tillë.

Organizatat përfaqësuese të punëmarrësve dhe punëdhënësve duhet, në mënyrë respektive, të jenë të afta të zgjedhin anëtarët e Gjykatës së Arbitrazhit në shërbimet e rëndësisë jetike të cilët do të përfaqësojnë ata.

Punëdhënësve të cilëve u është privuar e drejta e grevës për shkak se ata punojnë në shërbimet e rëndësisë jetike duhet të kenë garancitë e duhura për të mbrojtur interesat e tyre, të tilla si një ndalim të ngjashëm ndaj së drejtës për lockout, përcaktime për tu bërë pjesë i procedurave të pajtimit dhe vetëm në ato raste kur pajtimi dështon, përcaktime për t'iu drejtuar mekanizmave të arbitrazhit.

Por edhe në lidhje me rekomandimet e tij sipas së cilës kufizimet mbi të drejtën e grevës do të jenë të pranueshme nëse shoqërohen nga procedurat e pajtimit dhe arbitrazhit, Komiteti për Lirinë e Organizimit ka qartësuar që ky rekomandim nuk i referohet ndalimit absolutë të së drejtës për grevë, por kufizimit të kësaj të drejte në shërbimet e rëndësisë jetike ose në shërbimet publike, në lidhje me të cilin duhet të sigurohen garanci të mjaftueshme për të mbrojtur interesat e punëmarrësve.

Në lidhje me pagesat e palëve për shërbimet e pajtimit, ndërmjetësimit dhe arbitrazhit, Komiteti për Lirinë e Organizimit ka konkluduar që, nuk ndodhemi para shkeljes së lirisë së organizimit nëse shpenzimet janë të arsyeshme dhe nuk ndalojnë aftësinë e palëve për të përdorur shërbimet¹⁰².

¹⁰² ILO. Freedom of Association. Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 2006. Geneva. F.122-124.

Kreu IV

Bisedimet kolektive dhe greva

4.1. Origjina e bisedimeve kolektive

Bisedimet kolektive ende sot shikohen si një hap i cili domosdoshmërisht çon ose në një kontratë kolektive pune ose drejt një greve. Kjo lidhje bëhet edhe më e qartë kur kujtojmë se në ato vende ku bisedimet kolektive janë në fazat e tyre fillestare të zhvillimit, grevat priren të jenë më të shpeshta. Për këtë arsye është mëse e qartë që ky punim nuk mund të shmangte nga objekti i këtij studimi bisedimet kolektive. Shfaqja e bisedimeve kolektive është ngushtësisht e lidhur me pasojat ekonomike dhe sociale të zhvillimeve teknologjike, demografike, ideologjike dhe zhvillimeve të tjera. Pasiguritë dhe trazirat e ndodhura për shkak të ndryshimeve të thella gjatë kësaj periudhe patën një efekt të veçantë shqetësues në marrëdhëniet tradicionale midis punëdhënësve dhe punëmarrësve. Fillimisht në Britaninë e Madhe dhe jo shumë vonë edhe në vendet e tjera, punëmarrësit kërkuan të mbronin vetveten kundër efekteve të ashpra kundër makinerive të reja, metodave të reja të prodhimit, ndarjeve të reja të punës, dhe intesitetit të konkurrencës, përmes krijimit të organizatave të afta për të përfaqësuar interesat e tyre si grup, përballë punëdhënësve dhe shtetit.

Në fillim, të vetmet organizata të cilat ishin të afta t'i mbijetonin peripecive të ciklit të biznesit, rezistencës së punëdhënësve dhe politikave armiqësore të shtetit, ishin ato të punëmarrësve të kualifikuar, artizanëve, të cilët ishin të vetmit që kishin burimet materiale dhe administrative dhe aftësi drejtuese për të ndërtuar institucione të forta dhe të qëndrueshme. Organizatat e punëmarrësve më pak të kualifikuar ose të pakualifikuar u shfaqën vetëm me vonë¹⁰³.

Kohë më parë grupe punëmarrësish do të diskutonin kushtet e tyre të punës dhe ankesat. Ata do të përpiqeshin të siguronin zgjidhje duke shkuar si një grup për të parashtruar ankesat dhe kërkesat para punëdhënësit të tyre. Ndonjëherë ai do të binte dakort për t'i takuar dhe pasi t'i dëgjonte mund të bënte disa përmirësime. Sidoqoftë, shpesh, ai thjesht do të refuzonte diskutimet me grupin me arsyetimin se ai konsideronte rregullimin e kushteve të punës si një çështje të tij, ose jo më shumë se një çështje midis tij dhe çdo punëmarrësi individual. Nën këto rrethana punëmarrësit vetëm mund të zgjidhnin midis pranimit të autoritetit të tij ose të shkonin në grevë në përpjekje për të imponuar kërkesat e tyre. Zakonisht ata zgjidhnin alternativën e dytë.

Qëndrimi i punëdhënësve ndaj fillimeve të sindikalizmit nuk është surprizues. Sindikatat e hershme të formuara në nivel lokal nga punëmarrësit duke shpresuar të përmisonin kushtet e tyre të punës rrallë mbijetuan gjatë. Në shumë vende formimi nga punëmarrësit e ndonjë organizate me qëllim për të kërkuar përmisimin e pagave është parë si një komplot i paligjshëm, ndërsa në të tjera, nëse një sindikatë thërriste një grevë ishte përgjegjëse për ndjekje penale dhe për shkak se gjykatat ishin armiqësore ndaj sindikatave, dënimet shpesh ishin të rënda. Në Britaninë e Madhe, në kohën e luftërave të

¹⁰³ ILO. Collective Bargaining in Industrialised Market Economies. 1974. Geneva. F.8.

Napoleonit, sindikatat konsideroheshin të paligjshme bazuar në Dekretet e Kombinuara (Combination Acts). Edhe pas shfuqizimit të këtyre Dekreteve në 1824, sindikatat për shumë vite ishin të invalidizuara rëndë nga kufizimet ligjore. Shpesh anëtarësia e tyre ishte e vogël për shkak se shumica e punëmarrësve nuk dëshironin të bëheshin pjesë e tyre. Në këto rrethana punëdhënësit nuk përballëshin me sindikatat të përhershme dhe të përgjegjshme por me organizata të përkohshme dhe të dobëta, të cilave u mungonte kohezioni, stabiliteti dhe autoriteti për të negociuar marrëveshje detyruese.

Gjatë këtyre viteve kur sindikatat ishin të paligjshme, u krijuan organizata të fshehta punëmarrësish për të diskutuar mundësitë për aksione të përbashkëta për të përmirësuar kushtet e punës. Organizatat miqësore dhe organizatat e tjera të krijuara nga rrethi i klasës punëtore për qëllime të cilat nuk mbuloheshin nga legjislacioni i cili ndalonte sindikatat duke i dhënë në këtë mënyrë punëmarrësve mundësi për tu takuar dhe shpesh kushtet e punës diskutoheshin me synimin për të siguruar zgjidhje për ankesat. Megjithatë, përpjekjet e tilla ishin rastesore dhe efektet e tyre ishin të papërfillshme.

Nga mesi i shekullit të 19, sindikatat filluan të krijoheshin me baza të përhershme. Këto ishin sindikatat e mjeshtrave të profesioneve të tilla si inxhinieri, drupunues dhe shtypshkrimi. Ato fillimisht u krijuan në qytete të mëdha ku kontaktet mund të mbaheshin lehtë midis punëmarrësve. Këto takime mbaheshin në vendet e punës të punëmarrësve ose pranë shtëpive të tyre. Gradualisht këto sindikata ishin në gjëndje të ushtronin një ndikim në rritje mbi kushtet e punësimit. Vetëm më vonë, veçanërisht me rritjen në shkallë të gjërë të ndërmarrjeve të prodhimit në masë, u bë e mundur që sindikatat të krijoheshin në mënyrë të vendosur midis punëmarrësve gjysmë të kualifikuar dhe atyre të pakualifikuar.

Zhvillimi i bisedimeve kolektive është lidhur ngushtësisht me rritjen e sindikatave dhe organizatave të punëdhënësve. Në fillim, veçanërisht në kohë mirëqënie, disa punëdhënës me dëshirë për të shmangur një grevë do të bisedonin dhe lidhnin marrëveshje me përfaqësuesit e sindikatave. Megjithatë, ata nuk do të binin domosdoshmërisht dakort në të gjitha rastet për marrëveshje dhe në periudha depresioni jo rrallë do të shpallnin reduktime të pagave pa ndonjë konsultim të mëparshëm me sindikatat.

Para zhvillimit të bisedimeve kolektive siç kuptohet sot, disa sindikata të punëmarrësve të kualifikuar u përpoqën të rregullojnë pagat nëpërmjet veprimeve të njëanshme. Ata do të takoheshin dhe do të hartonin një listë të standarteve të sindikatës në lidhje me normat e pagave dhe anëtarët solemnisht do të bindeshin duke mos punuar për më pak se këto norma. Nëse kërkesat e tyre refuzoheshin, ata do të merrnin përsipër të shkonin edhe në grevë. Më pas ata do të paraqesin listën e normave të sindikatave për secilin punëdhënës dhe do të kërkonin përshtatjen e saj. Qartësisht kjo nuk është bisedim kolektivë, por më tepër një lloj ultimatum. Për shkak se edhe punëdhënësit patën një përjasje individuale dhe nuk ishin të organizuar, disa prej tyre me dëshirë për të shmangur grevat do të vendosnin të paguanin normat e kërkuara. Megjithatë, për shkak se nuk kanë pasur me sindikatat ndonjë marrëveshje në lidhje me normat dhe për shkak se nuk ka patur ndonjë marrëveshje për të vazhduar pagimin e normave për një periudhë specifike, punëdhënësit të cilët e pranuan në heshtje ndihen plotësisht të lirë për të ndërprerë pagesat në çdo kohë kur për shkak të papunësisë ata besojnë që sindikatat nuk janë mjaftueshëm të forta për të imponuar kërkesat e tyre.

Përballë kërkesave të tilla kategorike, punëdhënësit ose duhet të pranonin kërkesat e sindikatave, ose të rrezikonin një grevë. Në vendimin për pranimin ose refuzimin për të pranuar kërkesat e sindikatave, një punëdhënës duhet të peshonte mirë urgjencën e nevojës së tij për krahë pune, humbjet që një grevë mund të shkaktonte, mundësitë e prishjes së grevave përmes sigurimit të punëmarrësve të cilët nuk janë pjesë e sindikatave, fuqinë e sindikatave për të vazhduar grevën ose mundësitë që nevojat e punëmarrësve shpejtë do t'i detyrojnë ata të kthehen në punë sipas kushteve të punëdhënësit, gjithashtu me pasojën që sindikatat do të jenë të dobëta ose shëmbura krejtësisht.

Në të tilla rrethana është e natyrshme që një punëdhënës do të dëshironte të dinte se çfarë punëdhënësit e tjerë kanë ndërmend të bëjnë. Nëse ata do të mund të vepronin të bashkuar, ata mund të mbrojnë interesat e tyre më mirë se sa të vendosnin individualisht se çfarë qëndrimi të zbatojnë në lidhje me kërkesat e sindikatave. Megjithatë edhe në ato raste kur nuk ka organizata të punëdhënësve është e lehtë për ta të takohen për diskutime jozyrtare dhe të bien dakort për një qëndrim të përbashkët. Takimet e tilla të punëdhënësve, të detyruara nga taktikat e sindikatave ishin format fillestare prej të cilave organizatat e punëdhënësve u rritën dhe udhëhoqën drejt formave më të avancuara të bisedimeve kolektive.

Shpeshësia e grevave dhe humbjet e mëdha që i shkaktoheshin të dy palëve gradualisht çuan në braktisjen e tyre në favor të bisedimeve kolektive dhe pajtimit. Kushtet e punës ishin shqetësim për të dyja palët, punëdhënësit dhe sindikatat, dhe ato nuk do të rregulloheshin në mënyrë të kënaqshme po të mos bisedohej bashkërisht midis palëve. Metodot e përgatitjes së listave në lidhje me normat e pagave për të cilat sindikatat ishin të vendosura të këmbëngulnin nuk jepte asnjë hapsirë për marrëveshje midis palëve, ashtu siç edhe përcaktimi i njëanshëm i pagave nga punëdhënësit.

Procesi i bisedimeve kolektive zakonisht fillon me një pretendim nga një palë. Në fillim të bisedimeve ekziston një hendek i gjërë midis dy palëve, ndonëse secila palë beson se pala tjetër mund të nxitet të bëjë lëshime duke bërë që diferenca të ngushtohet.

Përgjatë bisedimeve secila prej palëve përpiqet të gjej pikat e forta dhe të dobëta të mbrojtjes së palës tjetër. Shpesh pas bisedimeve, dallimet ngushtohen aq shumë sa që nuk ia vlen një mosmarrëveshje, dhe në shumë raste është e mundur arritja e marrëveshjes. Megjithatë, ndonjëherë, pas diskutimeve të zgjatura hendeku vazhdon të jetë i gjërë për të arritur një kompromis dhe atëherë çështja duhet t'i drejtohet pajtimit ose arbitrazhit ose të luftohet jashtë përmes grevës ose mbylljes së ndërmarrjeve (lockout).

Gradualisht këto metoda të bisedimeve filluan të fitonin terren fillimisht vetëm përgjatë periudhës së mirëqënies për punonjësit në punët e kualifikuara, dhe gradualisht u përhap tek profesionet e tjera¹⁰⁴.

¹⁰⁴ ILO. Collective Bargaining: A Workers' Education Manual.1971.Geneva.F.9-12.

4.2. Bisedimet kolektive

Kontrata kolektive e punës është vetëm produkti përfundimtar i negociatave shumë herë të gjata dhe të vështira kolektive të cilat përkufizohen nën emrin e bisedimeve kolektive. Bisedimet kolektive janë një prej instucioneve më të rëndësishme dhe të dobishme zhvilluar që prej fundit të shek.19. Si një instrument i fuqishëm i dialogut midis organizatave të punëmarrësve dhe punëdhënësve, bisedimet kolektive kontribuojnë në vendosjen e kushteve të drejta dhe të përshtatshme të punës dhe përfitimeve të tjera, duke kontribuar në këtë mënyrë në paqen sociale. Bisedimet kolektive mundësojnë parandalimin e mosmarrëveshjeve të punës dhe zhvillimin e procedurave për zgjidhjen e problemeve specifike, veçanërisht në kontekstin e procesit rregullues në ngjarjet e krizave ekonomike ose rastet e forcave madhore, si dhe në programet e lëvizjes së punëtorëve. Për këtë arsye, bisedimet kolektive janë një instrument efektiv, i cili lehtëson përshtatjen në lidhje me ndryshimet ekonomike dhe teknologjike, si dhe ndryshmet të cilat i nevojiten menaxhimit administrativ¹⁰⁵.

Referuar ONP dhe akteve të tjera juridike ndërkombëtare, bisedimet kolektive gjykohen të jenë veprimet ose procesi drejtues i lidhjes së një kontrate kolektive¹⁰⁶. Në këtë kuptim, qëllimi përfundimtar i negociatave kolektive, është arritja e një kompromisi midis kërkesave fillestare të punëmarrësve dhe propozimeve alternative të bëra nga punëdhënësit. Për këtë arsye, synimi i negociatave kolektive është krijimi i kushteve të punës përmes negociatave duke shmangur në këtë mënyrë konfliktin.

Neni 2, i Konventës Nr.154 përcakton qartësisht bisedimet kolektive si : “të gjitha bisedimet e realizuara midis një punëdhënësi, një grupi punëdhënësish ose një ose më shumë organizatave të punëdhënësve nga njëra ana dhe një ose më shumë organizatave të punëmarrësve, nga ana tjetër, për: (a) përcaktimin e kushteve dhe kohës së punës, dhe/ose (b) marrëdhëniet në lidhje midis punëdhënësve dhe punëmarrësve, dhe/ose (c) marrëdhëniet në lidhje midis punëdhënësve ose organizatave të tyre dhe një organizate punëmarrësish ose organizatave të punëmarrësve”¹⁰⁷.

Bisedimet kolektive me organizatat sindikale mund të realizohen drejtpërdrejtë nga organizatat e punëdhënësve në emër të anëtarëve të saj, ose në rastet kur është përfshirë drejtpërdrejtë në bisedime kolektive, ajo mund të sigurojë shërbime të rëndësishme për anëtarët e saj në lidhjet me bisedimet kolektive si psh. sigurimin e informacioneve në lidhje me rezultatet e bisedimit, tendencat, përjasjet e reja, taktikat dhe këshillimit të drejtëpërdrejtë ose trajnimit në lidhje me taktikat e negociimit etj. Vet termi “bisedim kolektivë” i referohet të gjitha bisedimeve midis një punëdhënësi, një grupi punëdhënësish ose një ose më shumë organizatave të punëdhënësve nga njëra ana, dhe një ose më shumë organizatave të punëmarrësve nga ana tjetër për një ose më shumë prej qëllimeve të mëposhtëme :

¹⁰⁵ ILO. Collective Bargaining in the Public Service, A Way Forward.2013. Geneva. F.72.

¹⁰⁶ Gernigon, Bernard, Odero, Alberto, Guido, Horacio. Collective Bargaining: ILO Standards and the Principles of the Supervisory Bodies.2000.Zurich.F.9.

¹⁰⁷ Gernigon, Bernard, Odero, Alberto, Guido, Horacio. Collective Bargaining: ILO Standards and the Principles of the Supervisory Bodies.2000.Zurich.F.10-11.

- a. Përcaktimin e kushteve të punës dhe kushteve të punësimit ;
- b. Rregullimin e marrëdhënieve midis punëdhënësit dhe punëmarrësit ;
- c. Rregullimin e marrëdhënieve midis punëdhënësve ose organizatave të tyre dhe një organizate punëmarrësish ose organizatave të punëmarrësve¹⁰⁸.

Referuar Komitetit të Lirisë së Organizimit, përmes Kushtetutës së ONP dhe Konventave të ONP Nr.98 dhe 154, garantohen parime të rëndësishme si :

- Bisedime të lira dhe vullnetare ;
- Autonomi e partnerëve social (ose partnerëve të bisedimit), e cila nuk lejon ndërhyrje të papërshtatshme nga qeveria ose organe të tjerë. Megjithatë, qeveria mund të siguroj një kornizë ligjore për bisedimet kolektive të cilat mund të plotësohet nga rregullat dhe praktikat e zgjedhura nga vet partnerët social ;
- Status të barabartë dhe të drejta të barabarta për çdo partner të përfshirë në bisedime kolektive.

Bisedimi kolektiv është një proces i përhershëm i bisedimeve, informimit dhe këshillimit midis një punëdhënësi, ose një ose më shumë organizatave të punëdhënësve, dhe një ose më shumë organizatave sindikale në mënyrë që të arrijhet një marrëveshje kolektive, ose për të shmangur mosmarrëveshjet midis punëdhënësve dhe punëmarrësve. Bisedimi kolektiv nuk është një ngjarje një ose dy ditore, e organizuar një herë ose dy herë në vit, gjatë së cilës përfaqësuesit e organizatave të punëdhënësve dhe organizatave sindikale përditësojnë një kontratë kolektive. Përkundrazi, bisedimet kolektive të suksesshme të organizatave të punëdhënësve janë shumë më tepër se sa kaq. Ajo kërkon përfaqësim të plotë të nga stafi i organizatave, duke përfshirë mbledhjen të dhënave themelore dhe informacioneve, orientimeve, këshillimeve me anëtarët, bisedimeve me organizatat sindikale, etj. Zakonisht ky proces kërkon disa muaj. Nga ana e punëdhënësve, bisedimet kolektive janë një punë grupi. Ajo kërkon përgatitje të gjërë duke përfshirë të gjitha departamentet dhe stafin profesional. Ndërkohë, ata të cilët janë ngarkuar me bisedimet kolektive duhet të jenë specialist të bisedimeve. Edhe nëse ata do të kishin talet për bisedime, kjo nuk do të ishte e mjaftueshme. Ata duhet të kenë gjithashtu njohje të shkëlqyera të legjislacionit i cili rregullon marrëdhëniet e punës. Veç kësaj, ata duhet të jenë të mirë informuar në lidhje me përfaqësuesit e organizatës sindikale dhe sigurisht të kenë marrëdhënie të mira me ta.

Kushtet thelbësore për bisedime kolektive të suksesshme janë besimi dhe siguria midis partnerëve bisedues. Për të arritur këtë qëllim duhet të :

- Mbahen komunikime të hapura, pa ndonjë program të fshehur ;
- Shmangen thashethemet, dhe nëse ato ndodhin, të reagojnë menjëherë ;
- Gjithmonë të përdoren praktika të dhëna dhe statistika të verifikueshme ;

¹⁰⁸ ILO Convention 154 on Collective Bargaining.

- Të bien dakort me organizatat sindikale në lidhje me atë çfarë mund dhe çfarë nuk mund t'i komunikohet mediave ;
- Shmangien e interpretimeve të gabuara dhe në rastet kur ato ndodhin, sqarimin e tyre sa më shpejtë të jetë e mundur ;
- Nuk duhet të kërkohet “surprizimi” i palës tjetër ;
- Mund të bisedohet ashpër, por asnjëherë të vihet në “lojë” pala tjetër negociuse ;
- Në fillim dhe në përfundim të çdo seance, gjithmonë duhet të ketë një takim duarsh midis palëve.

Marrëveshjet duhet gjithmonë të respektohen. Sidoqoftë në rast se ekziston ndonjë arsye e dukshme për mosrespektimin e marrëveshjes, kjo nuk mund të bëhet në mënyrë të njëanshme. Ajo fillimisht duhet t'i sqarohet dhe bisedohet me organizatën sindikale. Nëse ekzistojnë procedura dhe rregulla të përcaktuara ato duhet të respektohen¹⁰⁹.

4.3. Palët në bisedimet kolektive

Një ndër momentet fillestar dhe më të rëndësishëm në fillimin e bisedimeve kolektive është identifikimi i qartë i palëve pjesëmarrëse. Në rastet e bisedimeve dypalëshe, partnerët janë organizatat e punëdhënësve dhe organizatat sindikale të cilat zakonisht njihen si “partnerët social”. Në rastet e bisedimeve tripalëshe, në bisedime përfshihet gjithashtu edhe qeveria. Megjithatë edhe në bisedimet dypalëshe, qeveria mund të ketë një interes në ndjekjen dhe vëzhgimin e bisedimeve. Ajo mund të bëhet edhe partner në bisedimet dypalëshe e cila më pas do të bëhet tripalëshe.

Vlen të theksohet gjithashtu se, në bisedimet dypalëshe autoritetet lokale mund të kenë një interes në lidhje me rezultatin e bisedimeve. Përfundimisht, mediat mund të influencojnë bisedimet nëpërmjet asaj që ato raportojnë në lidhje me statusin e bisedimeve.

4.3.1. Partnerët social

Partnerët social në një bisedim kolektivë janë organizatat e punëdhënësve dhe organizatat sindikale. Organizatat e punëdhënësve bazohen në anëtarësimin vullantar. Ato mund të bisedojnë dhe të konkludojnë në një marrëveshje vetëm për dhe në emër të anëtarëve të tyre. Në këto kushte, sa më i madh të jetë numri i anëtarëve që ato përfaqësojnë, aq më e lartë është edhe përfaqësueshmëria e tyre. Ky moment është i rëndësishëm nëse organizata dëshiron t'i kërkoj qeverisë ose autoriteteve të zgjeroj marrëveshjen e përfunduar tek të gjitha shoqëritë në sektorin e tyre, duke përfshirë në këtë mënyrë edhe ndërmarrje jo anëtare të së njëjtës industri. Zakonisht, stafi i organizatës së punëdhënësve drejton negociimet në bisedimet kolektive. Për ta bërë këtë efektive, stafi profesional duhet të ketë një mandat nga anëtarësia. Pa një mandat, atyre nuk duhet tu lejohet të konkludojnë ose

¹⁰⁹ Standaert, Jean – Marie. Collective Bargaining by Employers' Organizations. Some Key Success Factors. Budapest. 2005. F.5-9.

të nënshkruajnë një kontratë kolektive. Vetë organizatat e punëdhënësve duhet të jenë të organizuara në mënyrë të tillë që stafi të raportoj në mënyrë të rregullt tek anëtarësia në lidhje me vijmësinë e bisedimeve. Për shkak se jo gjithmonë raportimi në formën e shkruar është forma më e përshtatshme ose e duhur, rekomandohet ngritja e një komisioni të veçantë me përfaqësues të shoqërive anëtare tek të cilat stafi mund të raportoj. Një komision i tillë duhet të drejtohet nga një anëtar i bordit të organizatës dhe një përfaqësi e komisionit duhet të asistoj stafin profesional në bisedimet me organizatat sindikale. Megjithatë, mandati për bisedime dhe nënshkrimi i kontratës kolektive gjithmonë duhet të vendoset nga bordi i organizatës së punëdhënësve.

Pala tjetër në keto bisedime janë organizatat sindikale. Keto organizata duhet të jenë “de facto” përfaqësuese të punëmarrësve të cilët ato pretendojnë se përfaqësojnë. Mënyra më e mirë për të kontrolluar përfaqësueshmërinë e një organizate sindikale është numri i anëtarëve të saj. Sigurisht që organizatat e punëdhënësve duhet t’i kushtojnë një vëmendje të veçantë përfaqësueshmërisë së organizatës sindikale me të cilën ata zhvillojnë bisedimet. Ata duhet të kenë të qartë se cilën kategori punëmarrësisht këto organizata përfaqësojnë dhe nëse ato kanë kapacitetin për të detyruar respektimin e marrëveshjes nga anëtarët e tyre.

Negociatorët e organizatave sindikale të tillë si presidenti ose sekretarët zakonisht janë staf profesionistësh. Ata janë të specializuar në bisedimet kolektive dhe të mirë pregatitur nga organizatat e tyre.

Palë të tjera në bisedime kolektive mund të jenë edhe qeveria ose autoritetet lokale. Qeveria dhe autoritetet lokale kanë interes në rezultatin e bisedimeve kolektive. Edhe në ato raste kur arrihet në një kontratë kolektive, përmbajtja e saj duhet të jetë në përputhje me ligjin dhe objektivat e politikave sociale dhe ekonomike të qeverisë. Në rastet e dialogut social tripalësh, qeveria jo vetëm që është e pranishme, por ajo drejton takimet. Zakonisht qeveria përfaqësohet nga ministri i punës, por ndonjëherë edhe nga vet kryeministri. Pjesa më e madhe e bisedimeve në nivel industrie, sektori dhe shoqërie janë dypalëshe. Në këto bisedime nuk janë të pranishëm dhe nuk marrin pjesë përfaqësues nga qeveria ose ministria e punës. Megjithatë, qeveritë janë të interesuara që kontrata kolektive të jetë në linjë me objektivat e politikës së tyre sociale dhe ekonomike. Në ato raste kur nuk arrihet një marrëveshje, qeveritë deshirojnë të shmangin konfliktet dhe grevat. Kjo është edhe arsyeja përse në disa shtete qeveritë dhe autoritetet lokale parashikojnë lehtësira të tilla si, ndërmjetësuesit ose arbitrat, të cilët mund të ndërhyjnë me qëllim dhënien e ndihmës për zgjidhjen e konfliktit dhe shmangien ose përfundimin e grevës. Për shkak të këtij interesi dhe roli të autoriteteve publike, organizatat e punonjësve duhet të informojnë autoritetet në lidhje me pikëpamjet e tyre në bisedime.

Një tjetër aktor i rëndësishëm në bisedimet kolektive është edhe roli që luajnë mediat. Kështu kur mediat raportojnë në lidhje me negociatat që zhvillohen gjatë bisedimeve kolektive ose në lidhje me konfliktet sociale, ato në mënyrë indirekte ndërhyjnë në procesin e bisedimeve dhe zgjidhjes së konfliktit.

Është qartësisht e dukshme se kur një përfaqësues i një organizate mban para mediave një qëndrim të fortë në lidhje me çështjen në diskutim dhe kur shpall se nuk do të bëjë asnjë lëshim, sigurisht që ai në këtë mënyrë e vështirëson pozitën e tij. Ai do të bëhet me pak i besueshëm nëse më vonë do t'i duhet të jap pëlqimin për disa lëshime në kërkim të kompromisit. Megjithatë ndërhyrja e mediave është e pamundur të shmangët gjithmonë. Sidoqoftë, partnerët social duhet të refuzojnë bisedimet përballë ose nëpërmjet medias. Në ato raste, në të cilat media ndërhyjnë, bisedimet dhe kërkimi për një zgjidhje kërkon më shumë kohë dhe sigurisht që bisedimet janë shumë herë më të vështira. Mund të ndodhë që bisedimet të dështojnë pikërisht për shkak të prezencës së medias. Ndodh gjithashtu që palët mbajnë një qëndrim të ndryshëm përpara kamerave, e cila ndryshon nga pozicionet e tyre në dhomën e mbledhjeve. Kjo është edhe arsyeja përse, palët duhet të bien dakort që në fillim të bisedimeve që asnjë kamerë dhe asnjë mikrofonë nuk do të lejohen në tavolinën e bisedimeve. Në raste edhe më drastike palët mund të vendosin një “embargo” sipas së cilës nuk do të lejohet prezenca e të gjitha mediave deri në përfundim të bisedimeve. Megjithatë, organizatat e punëdhënësve nuk mund të shmangin prezencën e medias jashtë dhomës së mbledhjeve. Për këtë arsye, palët duhet të jenë të përpamshëm që pozitën e tyre të raportohen korrektësisht nga mediat dhe mos të pësojnë ndryshime ose modifikime¹¹⁰.

Nga të gjitha veprimtaritë në të cilat një sindikatë përfshihet si ato politike, edukuese, kulturore, sociale dhe të fushave të tjera, bisedimet kolektive përbëjnë veprimtarinë më të rëndësishme.

4.3.2. Sindikatat lokale

Si rregull, njësitë administrative më e ulët e sindikatave janë sindikatat lokale ose degët, të cilët janë një organizim i punëmarrësve që zakonisht mbulojnë një ndërmarrje ose fabrikë të caktuar, ose në disa raste, një lokalitet. Për të nxjerr në pah ekzistencën e ndryshimeve në lidhje me vendin e sindikatave lokale në bisedimet kolektive, duhet të dallohen të paktën tre ndryshime të rëndësishme.

E para lidhet me pozitën e sindikatës lokale brenda njësisë më të madhe të cilës shumica e sindikatave lokale i përkasin, zakonisht një sindikatë kombëtare, rajonale, degë e një sindikate kombëtare, ose federate të sindikatave lokale. Në disa vende, sidomos në Amerikën e Veriut dhe Japoni, ku kryesisht bisedimet kolektive organizohen në nivel ndërmarrje, sindikatat lokale (ose sindikatat e ndërmarrjes në Japoni), shpesh gëzojnë një shkallë të lartë autonomie. Kjo do të thotë që me disa kufizime të caktuara, të vendosura nga kushtetuta ose zakonet, sindikatat lokale mund të ndërmarrin veprime të pavarura në lidhje me marrëdhënien e punës midis anëtarëve të tyre dhe punëdhënësve në juridiksionin territorial të sindikatave lokale. Shpesh veprime të tilla të pavarura përfshijnë negocimin dhe administrimin e kontratave kolektive. Shkalla e saktë e autonomisë lokale ndryshon nga vendi në vend, nga sindikata në sindikatë dhe përgjatë

¹¹⁰ Standaert, Jean – Marie. Collective Bargaining by Employers' Organizations. Some Key Success Factors. Budapest. 2005. F.13-16.

kohës. Pika kryesore është ekzistenca e një sasive të konsiderueshme pavarësie lokale në vendimmarrje.

Një pasojë e rëndësishme e autonomisë lokale është masa e ndikimit të cilën anëtarë të sindikatave individuale mund të ushtrojnë në politikat biseduese të sindikatave të tyre për shkak të afërsisë së tyre me procesin e vendimmarrjes.

Në vende të tjera, përfshirë këtu shumë vende evropiane, ku bisedimet kolektive gjejnë një shtirje të gjërë në industri, sindikatat lokale priren të kenë më pak autonomi. Në këto vende ato veprojnë më shumë si një krah administrativ i organizatave më të mëdha tek të cilat ato janë pjesë me një rol më të madhë të funksioneve të tyre administrative dhe shërbimit se sa bisedimeve kolektive. Sindikatat lokale të cilat i përgjigjen këtij përshkrimi, priren të luajnë një rol më të nënshtuar dhe të largët në bisedimet kolektive. Për këtë arsye, ekziston një lidhje e qartë midis varësis administrative të sindikatave lokale dhe shkallës së konsiderueshme të centralizimit të bisedimeve kolektive.

Dallimi i dytë midis llojeve të ndryshme të sindikatave lokale lidhet me bazën e tyre organizative. Në shumë vende, veçanërisht në Evropë, sindikatat lokale priren të jenë entitete gjeografike, territori i të cilave mbulon një qytet, shtet, department, ose njësi të ngjashme të caktuar të qeverisë dhe administratës. Në këto rrethana anëtarësia e sindikatës gati gjithmonë është në funksion të vendbanimit të personit dhe nuk kufizohet me punëmarrësit e një ndërmarrje të veçantë. Në këtë mënyrë anëtarët e sindikatave lokale bazuar në nëndarjen gjeografike ndoshta do të jenë duke punuar për shumë punëdhënës të ndryshëm.

Bazë alternative e organizimit është fabrika dhe ndërmarrja. Në këtë formë organizimi të gjithë anëtarët e një sindikate lokale punojnë në të njëjtën ndërmarrje. Veprimtaria e organizatës në mënyrë të natyrshme në një masë të madhe do të fokusohet në problemet e kësaj ndërmarrje se sa në rastet kur anëtarët e sindikatave punojnë për punëdhënës të ndryshëm. Duhet evidentuar se, sindikatat lokale të bazuara në kriteret territoriale mbizotërojnë në vendet evropiane, përfshirë këtu edhe Britaninë e Madhe.

Dallimi i tretë lidhet me përbërjen profesionale të sindikatës lokale. Në këtë kuptim, sindikatat lokale mund të përbëhen ose me anëtar të një kategorie të vetme profesionale (mësuesit, muratorët) ose me të gjithë punëmarrësit e një ndërmarrje ose industrisë së një lokalitet të caktuar pavarësisht profesionit. Në vendet ku sindikalizmi industrial mbizotëron, si psh në Austri, në Republikën Federale të Gjermanisë dhe në Suedi, sindikatat lokale në mënyrë uniforme reflektojnë strukturën profesionale gjithëpërfshirëse të organizatave të tyre bazë. Gjithashtu në Japoni, sindikatat e ndërmarrjes janë gjithëpërfshirëse. Nga ana tjetër, në vendet ku struktura sindikaliste është e përzier dhe jo uniforme, sindikatat lokale priren të paraqesin një formë të përzierë.

Në vende të tilla, sidomos në Kanada, Britaninë e Madhe dhe Shtetet e Bashkuara të Amerikës, sindikatat e thjeshta artizanale ekzistojnë krah për krah me sindikatat lokale profesionale të përzjera dhe është plotësisht e mundshme për një sindikatë kombëtarë të bëj pjesë brenda radhëve të saj, sindikata lokale të përbërjeve të ndryshme.

Në vendet ku sindikatat lokale kanë një shkallë autonomie dhe kanë siguruar një terren të fortë në vendin e punës, ato përfaqësojnë lidhjen jetësore midis procesit të bisedimeve

kolektive dhe punëmarrësve individual. Atje ku, sindikatat nuk përfaqësohen drejtpërdrejtë në vendin e punës, duhet të gjenden rrugë të tjera për të vendosur këtë lidhje. Kjo është veçanërisht urgjente kur shoqëritë ose sindikatat janë të mëdha dhe individi duhet të përballet me forca që ndonjëherë duken përtej kontrollit të tij.

Në përgjithësi ekzistojnë tre zgjidhje nëpërmjet së cilave një sindikatë mund të përballet në situata në të cilat ajo nuk ka një pozitë të sigurtë dhe të qartë në vendin e punës.

Zgjidhja e parë është që ajo mund të lejoj detyrat e vendit të punës organizatave të tjera. Kjo është zgjidhja më tradicionale në shumë vende të kontinentit Evropian, ku këshillat e punës dhe organet e ngjashme ekzistojnë dhe janë të ndryshme nga organizatat sindikaliste, të paktën në kuptim të ligjit.

Referuar zgjidhjes së dytë, ato mund të përpiqen për të transformuar anëtarësinë bazuar në organizatat e tyre lokale në mënyrë të tillë që secila prej tyre të përfaqësojë punëmarrësit në një vend të veçantë pune. Kjo zgjidhje deri tani nuk është konsideruar tërheqëse ose është konsideruar tepër e vështirë.

Ndërsa sipas zgjidhjes së tretë, ato mund të kërkojnë krijimin e postit të përparuar në vendin e punës, por duke lënë strukturën e sindikatës lokale pak a shumë të paprekur. Kjo zgjidhje e tretë, ose variantet e saj, duket se për momentin janë më të favorizuarat.

4.3.3. Organizatat sindikale rajonale

Në pjesën më të madhe të vendeve, sindikatat lokale (me përjashtim të atyre të cilat kanë zgjedhur të udhëheqin një ekzistencë krejtësisht të pavarur), janë të lidhura me dhe në varësi të, organizatave të nivelit kombëtar, sindikatat kombëtare. Për një sër arsyesh, të cilat përfshijnë administrimin efektivë, koordinimin e bisedimeve kolektive dhe ruajtjen e një shkalle të dëshiruar decentralizimi, sindikatat kombëtare shpesh vendosin organe rajonale ose qarku në një nivel ndërmjetësimi midis vet atyre dhe sindikatave lokale.

Bisedimet kolektive mund të jenë veçanërisht një arsye e rëndësishme për vendosjen e organeve sindikaliste ndërmjetësuese. Në këtë pikë duhet të dallohen dy situata mjaft të ndryshme. E para lind kur bisedimet kolektive kyçe për një industri ose profesion zhvillohet në nivel rajonal. Në këto kushte, bëhet thelbësore ekzistenca e një organi sindikalistë rajonal i cili do të veprojë si një përfaqësues kundërshtar i bisedimeve përballë organizatës rajonale në krah të punëdhënësit. Këtë lloj organizimi e reflektojnë një numër i konsiderueshëm bisedimesh kolektive në Evropë, Australi dhe në një masë më të vogël në Amerikën e Veriut.

Vendosja e organeve sindikaliste në nivel ndërmjetësues mund të jetë gjithashtu rezultat i bisedimeve kolektive lokale, kur dy ose më shumë sindikata lokale i përkasin të njëjtës organizatë kombëtare e cila vepron me të njëjtin produkt ose treg pune. Një organ koordinues ndonjëherë kërkohet për të parandaluar konkurrencën midis sindikatave lokale.

Në vendet në të cilat sindikatat lokale janë shumë të vogla për të përballuar zyrtarë të paguar me kohë të plotë ose ku, në përputhje me madhësinë, burimet financiare janë të

papërshtatshme, qarku mund të jetë niveli më i ulët në të cilën një zyrtarë i paguar me kohë të plotë është punësuar.

4.3.4. Sindikatat kombëtare

Në pothuajse të gjitha vendet e zhvilluara industriale, sindikatat kombëtare shfaqen në një fazë të caktuar të zhvillimit si organi kryesor drejtues për mbrojtjen e interesave kolektive të punëmarrësve në industri ose sektorin profesional. Faktorët të cilët ndihmojnë rritjen e sindikatave kombëtare dhe shpejtësinë me të cilën ky zhvillim ndodh ndryshon dukshëm në vende të ndryshme.

Rolin e tyre kyç në bisedime kolektive, sindikatat kombëtare e luajnë në shumë mënyra. Më e rëndësishmja, ato tentojnë që të jetë përgjegjësia e tyre për të përcaktuar objektivat kryesore të bisedimeve dhe politikave. Zakonisht janë sindikatat kombëtare ato të cilat administrojnë fondin e grevës të organizatës. Kur një sasi e konsiderueshme bisedimesh zhvillohen në nivel lokal ose rajonal, sindikata kombëtare zakonisht përfaqësohet nga një zyrtar përgjegjës për të ndihmuar bisedimet lokale dhe në të njëjtën kohë për të parë respektimin e politikave kombëtare të bisedimeve. Në bisedimet me punëdhënës të shumë degëve, sindikatat kombëtare mund të krijojnë këshillat e korporatës.

Gjithashtu si rregull, janë sindikatat kombëtare të cilat marrin përgjegjësinë e ballafaqimit me agjencitë qeveritare kur qeveria bëhet thellësisht e përfshirë në procesin e bisedimeve.

Një tjetër funksion i rëndësishëm që sindikatat kombëtare kanë në bisedimet kolektive në vende të ndryshme është negociim me organizatat përkatëse të punëdhënësve i marrëveshjeve bazë ose marrëveshjeve të ngjashme duke përcaktuar parimet proceduriale dhe udhëzuesve për drejtimin e marrëdhënieve industriale.

4.3.5. Konfederatat kombëtare

Kulmi i strukturës së sindikatës është konfederata kombëtare. Në vendet më të industrializuara, përgjegjësia themelore e organeve të tillë kombëtar shprehet në kryerjen e marrëdhënieve me qeverinë, partitë politike, dhe konfederatat e punëdhënësve, ushtrimi i ndikimit në procesin legjislativ, përhapjen e pikëpamjeve të punëmarrësve në çështjet publike dhe kur është e nevojshme, zgjidhjen e mosmarrëveshjeve midis sindikatave. Nga ana tjetër, bisedimet kolektive mbeten një aktivitet periferikë për konfederatat kombëtare, për shkak se sindikatat kombëtare zakonisht janë të prirura për të ndarë kompetencat në lidhje me bisedimet kolektive me konfederatat e tyre kombëtare.

Edhe pse mbajtja e fondit qëndror të grevës i jep konfederatave kombëtare një mjet ndikimi në lidhje me procesin e bisedimeve kolektive, përsëri kjo nuk rezulton të jetë e një rëndësie të veçantë, me përjashtim të rasteve kur sindikatat kombëtare janë të varura nga ndihmat e huaja financiare. Në rrethana të tilla, një konfederatë mund të përfshihet drejtpërdrejtë në bisedime kolektive. Ky është veçanërisht rasti kur qeveritë kërkojnë të lidhin rezultatin e bisedimeve kolektive me objektiva kyç të politikave ekonomike kombëtare.

Nga pikëpamja e qeverive, përballja me një konfederatë të vetme kombëtare është administrativisht e preferueshme ndaj përballjes me një numër të madh organizatash individuale. Në të njëjtën kohë, është e arsyeshme pritshmëria e qeverisë që drejtuesit e konfederatave kombëtare të kenë një mirëkuptim më të madh të çështjeve makro-ekonomike sasa drejtuesit e një sindikate lokale, rajonale ose kombëtare. Është gjithashtu e kuptueshme se sindikatat do të preferonin të lëshonin një masë autonomie konfederatave të tyre kombëtare nëse alternativa tjetër është ndërhyrja e drejtpërdrejtë e qeverisë në bisedime kolektive. Në çdo rast, sa më e madhe është shkalla e ndërhyrjes së qeverisë, ose kërcënimi për një ndërhyrje të tillë në çështjet ekonomike, më të fuqishme janë gjasat që konfederata kombëtare do të luaj një rol aktiv në bisedimet kolektive.

Një formë thelbësisht e ndryshme e pjesëmarrjes së një konfederate sindikaliste kombëtare në bisedime kolektive është përfshirja në bisedime i të ashtuquajturve marrëveshje themelore. Të tilla marrëveshje kanë përfunduar në nivel kombëtar në një numër vendesh duke përfshirë Belgjikën, Danimarkën, Finlandën, Francën, Republikën Federale të Gjermanisë, Italinë, Norvegjinë dhe Suedinë. Ato merren me disa çështje themelore të tilla si kualifikimet profesionale, pushimet nga puna, prodhimtarinë ose me marrëdhëniet midis palëve të tilla si këshilli i punës, procedurat për bisedime kolektive dhe mosmarrëveshjet e punës, ose mund të përmbajnë deklaratatë të parimeve të përgjithshme industriale, praktikave dhe objektivave¹¹¹.

4.3.6. Këshillat e punës

Në shumicën e vendeve, sindikatat janë organizatat më të rëndësishme përfaqësuese të interesave të punëmarrësve në bisedime kolektive. Megjithatë, ato nuk janë të vetmet organizata që realizojnë këtë funksion. Për këtë arsye, vëmendje duhet t'i kushtohet edhe këshillave të punës dhe organeve të tjera të ngjashme të cilët negociojnë me punëdhënësit në proceset të cilat mund të përshkruhen si bisedime kolektive.

Në pozitën e tyre si institucione të cilat përfaqësojnë interesat e punëmarrësve në bisedimet kolektive, sindikatat në shumë vende evropiane tradicionalisht nuk kanë luajtur një rol shumë aktiv në vendin e punës. Në këto kushte, organet e specializuara kanë qënë përgjegjësit kryesor për përfaqësimin në vendin e punës në vende të tilla si Belgjikë, Francë dhe Republikën Federale të Gjermanisë, Italisë, Hollandës dhe vendeve të tjera. Emrat e këtyre organeve ndryshojnë nga vendi në vend, megjithatë funksionet dhe rolet e tyre të njëjta i klasifikojnë ato si këshilla të punës.

Zakonisht këshillat e punës nuk janë brenda fushës organizative të sindikatave, në kuptimin që ato nuk janë formalisht degë ose organe të sindikatave. Megjithatë, anëtarët e këshillave të punës shpesh janë anëtar aktiv të sindikatës, dhe këshillat bashkëpunojnë ngushtë me sindikatat në vende të ndryshme. Praktikisht këshillat e punës janë gjithmonë organe krijimi i të cilave në ndërmarrje të një madhësie dhe lloji të caktuar përcaktohet nga ligji, ose nga marrëveshjet e lidhura midis konfederatave të sindikatave dhe organizatave të punëdhënësve.

¹¹¹ ILO. Collective Bargaining in Industrialised Market Economies. 1974. Geneva. F.18-29.

Gjithashtu është e rëndësishme të theksohet se këshillat e punës, ndryshe nga sindikatat në shumë vende, kanë një përgjegjësi përfaqësimi të të gjithë punëmarrësve të një ndërmarrje të caktuar, pavarësisht nëse ata janë ose jo anëtar të sindikatave. Për më tepër, këshillat e punës janë të detyruara me ligji ose me marrëveshje të përfaqësojnë interesat e të gjithë punëmarrësve pa dallim. Në këtë kuptim, ato janë si sindikatat në Shtetet e Bashkuara të Amerikës, të cilat janë të detyruara ligjërisht të përfaqësojnë të gjithë punëmarrësit e punësuar në njësinë e bisedimeve.

Në praktikë, sigurisht që mund të ketë dhe ka shumë lidhje midis sindikatave dhe këshillave të punës, madje disa prej këtyre lidhjeve kanë fituar vlefshmëri dhe mbështetje ligjore. Në një numër vendesh sindikatat kanë një të drejtë të qartë për të paraqitur lista kandidatësh për zgjedhjet në këshillin e punës, por kjo e drejtë përgjithësisht nuk është një e drejtë ekskluzive. Grupe të cilat nuk janë pjesë e sindikatave gjithashtu gezojnë të drejtën për të paraqitur lista kandidatësh.

Ende pjesa më e madhe e anëtarëve të këshillave të punës priren të jenë njëkohësisht anëtar të sindikatave dhe në shumë raste sindikatat kanë arritur të kenë anëtarët e tyre më aktiv të zgjedhur në këshillat e punës. Për më tepër, shpesh sindikatat marrin përsipër përgjegjësinë për trajnimin e anëtarëve të këshillave të punës në mënyrë që të ndihmojnë ata të realizojnë detyrat e tyre në mënyrë më efektive. Ky shërbim gjithashtu ndihmon në fuqizimin e ndikimit të sindikatave mbi politikën e këshillave të punës.

Nuk ekzistojnë funksione të njëjta të këshillave të punës. Shpesh detyra e tyre kryesore, ashtu siç edhe përcaktohet nga ligji, është nxitja e bashkëpunimit midis drejtuesve dhe punëmarrësve për të mirën e ndërmarrjes.

Në lidhje me bisedimet kolektive, këshillave të punës tradicionalisht u është veshur një rol i paqartë. Kështu nga njëra anë ato shpesh janë përjashtuar nga ligji ose zakonet përsa i përket negociimit të kontratës kolektive në sensin formal, për shkak se kjo detyrë është vlerësuar të jetë e drejtë ekskluzive e sindikatave. Ndërsa nga ana tjetër, këshillat gati gjithmonë u është caktuar një përgjegjësi e caktuar për mbikëqyrjen e zbatimit të kontratës kolektive. Në këtë pjesë mbikëqyrëse dhe administrative të punës së këshillave në të shkuarën ka ekzistuar mundësia për mosmarrëveshje me sindikatat, të cilat shpesh nuk kanë një organizim të vetin në nivel dege. Prandaj në një kuptim, këshillat e punës kanë qënë zëvendësues të organizatave sindikaliste në nivel dege¹¹².

4.3.7. Shoqatat e punëdhënësve

Interesat e punëdhënësve në bisedime kolektive mund të përfaqësohet nga një ndërmarrje individuale e cila vepron vetëm në emër të saj, nga një grup ndërmarrjesh të cilat veprojnë sëbashku përmes një organi ad hoc, ose nga një shoqatë punëdhënësish e përhershme. Këto mundësi mbulojnë si sektorin privat dhe atë publik.

Një karakteristikë dalluese e sistemit të marrëdhënieve industriale në Evropën Perëndimore dhe Australi është shkalla e lartë e organizimit dhe veprimit të përbashkët

¹¹² ILO. Collective Bargaining in Industrialised Market Economies. 1974. Geneva. F.34-35.

midis punëdhënësve në sektorin privat. Në këtë kuptim ekziston një dallim thelbësor midis punëdhënësve në Amerikën e Veriut dhe Japoni.

Duhet të theksohet se, në një numër vendesh shoqatat e punëdhënësve mund të kenë një shkallë organizimi më të lartë se shkalla përkatëse e sindikatave. Duke kuptuar se pushteti ekonomik mund të rritet në mënyrë efektive përmes veprimeve të përbashketa, punëdhënësit Evropian dhe Australian kanë deleguar funksione të rëndësishme përfaqësimi shoqatave të tyre. Bisedimet kolektive janë vetëm një prej këtyre funksioneve. Në fakt, veprimet kolektive në marrëdhëniet drejtuese të punës jo domosdoshmërisht kanë qënë faktori më i rëndësishëm në krijimin e organizatave të punëdhënësve në të gjitha vendet. Disa prej tyre fillimisht janë krijuar për tu përballuar me autoritetet publike ndërsa të tjerat fillimisht janë krijuar për të vepruar kryesisht si sindikatë dhe organ vet rregullues.

Si rrjedhojë i këtyre ndryshimeve, shoqatat e punëdhënësve zakonisht përfshijnë një varg funksionesh të paktën po aq të gjëra sa dhe ato të sindikatave. Ato angazhohen në detyra të rëndësishme përfaqësimi dhe lobimi me degët legislative dhe administrative të qeverisë. Shërbimi i tyre i informimit dhe marrëdhënieve publike janë krijuar për shpërndarjen efektive të pikëpamjeve të punëdhënësve. Ato shpesh mbajnë departamente kërkimi dhe për grumbullimin e të dhënave.

Shoqatat e punëdhënësve janë të angazhuara në një shumëllojshmëri detyrash të cilat mund të përfshijnë formulimin e politikave personale për anëtarët e tyre, analizën e propozimeve të sindikatave gjatë bisedimeve kolektive, hulumtimet e kërkura për zbatimin e një pozite të njëjtë të punëdhënësit në lidhje me kërkesat negociuese të sindikatës, dhe në Europë dhe Australi, drejtimin e bisedimeve kolektive në emër të anëtarëve të tyre, administrimin e kontratës kolektive në fuqi, dhe përcaktimin e strategjisë së punëdhënësit në rast të hapjes së një mosmarrëveshje industriale.

Duke pasur parasysh shumëllojshmërinë e jashtëzakonshme të prodhimit dhe formave të ndryshme të organizimit të shoqërive të cilave veprojnë në një treg ekonomik si: degë të vetme të ndërmarrjes, ndërmarrje më shumë degë brenda së njëjtës industri, ndërmarrje me shumë degë në industri të ndryshme, ndërmarrje të integruara vertikalisht, konglomerate, kompani holding, etj, nuk duhet të habitemi që një variacion i ngjashëm i këtyre formave strukturore është hasur edhe midis shoqatave të punëdhënësve.

Disa prej karakteristika janë të përbashkëta për pjesën më të madhe të vendeve. E para ka të bëjë me ekzistencën njokohësisht të formave të organizimit bazuar në parimet e organizimit gjeografik (ose “horizontal”) dhe industrial (ose “vertikal”).

Organizimet me bazë gjeografike përfaqësojnë interesat e ndërmarrjeve të vendosura në një territor të caktuar, i cili mund të jetë qytet, rajon, ose zona të tjera të caktuara. Heterogjeniteti industrial i cili është tipar karakteristikë i organizimeve me bazë gjeografike, shpjegon se përse vëmendja e tyre është përqendruar në çështje vetëm më një rëndësi jo të drejtpërdrejtë në lidhje me bisedimet kolektive, megjithëse ato mund të ofrojnë disa shërbime ndihmëse, të tilla si mbledhja dhe shpërndarja tek anëtarët e tyre të statistikave të pagës. Për këtë arsye, të tilla organizata vetëm rallë janë përfshirë në bisedimet me sindikatat.

Ndërkohë që organizatat me bazë vetëm vertikale, kërkojnë të grupojnë të gjitha ndërmarrjet e një dege të caktuar të veprimtarisë ekonomike, të cila zakonisht përbëhen nga një industri, një pjesë e industrisë, ose një kombinim i dy ose më shumë industrish.

Llojet vertikale të organizimit zënë një pozicion kryesor në bisedimet kolektive, veçanërisht në një sistem bisedimesh të gjërë industriale në të cilin ato janë homologët negociues logjikë të sindikatave.

Një ndërmarrje i përket në radhë të parë organizatës lokale të punëdhënësve duke mbuluar një sektor të caktuar industrial. Organizatat lokale gjithashtu mund të thirren nga anëtarët e saj kur lindin vështirësi dhe kundërshtime në lidhje me interpretimin e kontratës. Në një numër vendesh, organizatat e punëdhënësve priren të krijohen më shumë në nivel rajonal se sa në nivel lokal. Kjo ndodh kryesisht në ato raste kur bisedimet kolektive realizohen në nivel rajonal. Në të tilla raste, pika fillestare e kontaktit midis një ndërmarrje dhe një organizate do të jetë organizata rajonale e punëdhënësve e degës së caktuar së veprimtarisë ekonomisë të interesuar. Në shumë vende organizatat lokale dhe rajonale në sektorët e veçantë industrial janë të lidhura me një organizatë kombëtare për sektorin e tyre të veçantë dhe gjithashtu dhe veçanërisht në vendet e mëdha, mbi një bazë organizimi gjeografike (horizontale). Si rregull, vetëm organizatat kombëtare të industrisë do të angazhohen në mënyrë thelbësore në bisedime kolektive.

Organizatat industriale kombëtare të punëdhënësve, përgjithësisht ushtrojnë një nga dy përgjegjësitë. Atje ku kontrata kolektive bazë është me fushëveprimi të gjërë industrial dhe mbulon një vend të tërë. Organizatat kombëtare veprojnë drejtpërdrejtë si një përfaqësues bisedimi në emër të anëtarëve të tyre punëdhënës. Megjithatë, atje ku negociatat zhvillohen në nivel rajonal ose lokal, organizatat kombëtare veprojnë më shumë si një organizatë bashkë koordinuese ose ofruese e shërbimit për të mbështetur punën e degëve ndihmëse. Në këtë kuptim ato jo vetëm do të furnizojnë me informacion për të mbështetur pozitën negociuese të grupimeve të veta rajonale, por gjithashtu do të përpiqet të shmangin lindjen e dallimeve të tepruara ndërmjet rretheve dhe rajoneve të ndryshme. Me fjalë të tjera, një prej detyrave kryesore të një organizate industriale kombëtare të punëdhënësve brenda bisedimeve kolektive është zhvillimi, për aq sa është e mundur, e normave dhe parimeve kombëtare.

Në përpjekje për të krijuar strukturën optimale për përfaqësimin e interesave të tyre, punëdhënësit dhe organizatat e tyre, ashtu si punëmarrësit dhe sindikatat e tyre, duhet të arrijnë një ekuilibër ndërmjet elementëve të ndryshëm, duke përfshirë pasojat e mundshme duke u përqendruar në fuqinë e lidhjes me anëtarësinë dhe në fuqinë relative të bisedimeve.

Maja e piramidës organizative nga ana e punëdhënësve në pjesën më të madhe të vendeve përfaqësohet nga një konfederatë e vetme gjithëpërfshirëse e organizatave të punëdhënësve. Ndarjet për shkak të linjës ideologjike ose emërtimit, të cilat në lëvizjet sindikaliste në vende të ndryshme kanë sjell krijimin e dy ose më shumë konfederatave kombëtare, është jashtëzakonisht i rallë.

Duhet theksuar se, përgjithësisht konfederatat kombëtare nuk janë organizata të përfshira drejtpërdrejtë në bisedimet direkte të kushteve të punës. Ashtu si homologët e tyre në

anën e sindikatës, ato i japin autoritet shprehjes kombëtare të pikëpamjeve të anëtarëve të cilët ato përfaqësojnë.

Në kapacitetin e tyre si organizatë kulmore, ato shpesh përfshijnë jo vetëm organizatat industriale (vertikale) por gjithashtu, organizatat rajonale (horizontale). Megjithatë, gjithashtu ekzistojnë edhe federatat thjesht vertikale ose horizontale.

Ashtu si edhe ne rastin e sindikatave, pozita e vendimmarrjes midis organizatave të punëdhënësve kryesisht përcaktohet nga struktura e bisedimeve kolektive.

Duke u mbështetur në pjesëmarrjen në një organizatë, një punëdhënës në shumë raste i delegon organizatës të drejtën për të hyrë në emër të tij në bisedime me sindikatat të cilat përfaqësojnë punëmarrësit e tij. Është në vetë natyrën e organizatave të punëdhënësve të cilat bisedojnë për anëtarët e tyre që të përpiqen të parandalojnë kompanitë nga hyrja në marrëveshje të veçanta me sindikatat për shkak se marrëveshjet e veçanta përfaqësojnë një kërcënim për kompetencat e organizatave për të mbrojtur aderimin në një politikë të rënë dakord.

Për këtë arsye, disa organizatave u është garantuar pushtet i gjërë mbi kompanitë anëtare, të tilla si pushteti për të urdhëruar një lockout, për të dhënë ose mbajtur pagesat në rast të një greve, për të vendosur gjoba në rastet e shkeljes së politikave të organizimit dhe për të përjashtuar një anëtar të pabindur.

4.3.8. Bisedimet me shumë punëdhënës

Bisedimi përmes një organizate punëdhënësish është vetëm një mënyrë, megjithëse pa dyshim më shpesh e përdorura, përmes së cilës punëdhënësit përpiqen të kombinojnë fuqinë e tyre individuale në përballjen me sindikatat. Atje ku, punëdhënësit nuk preferojnë t'i nënshtrohen disiplinës së natyrshme nga anëtarësia në një organizatë punëdhënësish, ose atje ku, për disa arsye të tjera ata nuk dëshirojnë krijimin e një organi me vazhdimësi institucionale.

Koalicioni ad hoc është një stacion në gjysmë të rrugës midis bisedimeve të ndërmarrjes dhe bisedimeve të organizatës. Ajo i ofron punëdhënësve avantazhet e ndërthurjes pa koston e zvogëlimit të lirisë së vendimmarrjes në marrëdhëniet e përditshme drejtuese të punës.

4.3.9. Ndërmarrjet individuale

Ndërsa në vendet Evropiane dhe Australi negociimi i kontratës kolektive është parë si një çështje e jashtme për kompanitë, ndërmarrjet në Amerikën e Veriut dhe Japoni gjerësisht kanë zgjedhur t'i shikojnë bisedimet kolektive si një çështje të ndërmarrjes¹¹³.

¹¹³ ILO. Collective Bargaining in Industrialised Market Economies.1974. Geneva. F.37-46.

4.3.10. Autoritetet publike

Autoritetet publike luajnë një rol të rëndësishëm në procesin e bisedimeve kolektive. Në disa vende ky rol është më aktiv se në disa vende të tjera. Ndërkohë që është për tu theksuar fakti që në kohë krizash ekonomike, roli i autoriteteve publike në procesin e bisedimeve kolektive bëhet edhe më i rëndësishëm.

Nga fillimi i recesionit në 1973, qeveritë e shumë vendeve të industrializuara janë prirur për të marrë pjesë aktive gjithmonë në rritje në bisedimet kolektive. Roli i tyre shfaqet qartë veçanërisht në lidhje me fiksimin e pagës kur duket se partnerët social mund të mos arrijnë në një marrëveshje, ose kur një marrëveshje e tillë nga këndvështrimi i autoritetit publik mund të jetë e papajtueshme me kërkesat e rimëkëmbjes ekonomike kombëtare.

Në këtë kuptim, qeveritë e disa vendeve, të tilla si Australia, Italia dhe Spanja, kanë influencuar rezultatin përfundimtar të bisedimeve kolektive përmes pjesëmarrjes në marrëveshje tripartëshe ndërprofesionale të cilat synonin zgjidhjen e plotë të problemeve të punësimit, shpërblimit, taksimit, shpenzimeve publike, sigurisë sociale dhe reformave në legjislacionin e punës.

Por ndërsa në disa vende roli i shtetit është rritur, në disa të tjera qeveritë kanë zbatuar një qëndrim të ndryshëm. Në disa vende, qeveritë tradicionalisht kanë shmangur çdo ndërhyrje direkte në bisedimet kolektive. Shëmbuj të tilla paraqet Republika Federale e Gjermanisë dhe Zvicra¹¹⁴.

Edhe pse në fund të fundit çdo vend është unik, dhe mund të kuptohet vetëm brenda aspektit të historisë së vet, në parim ekzistojnë dy tipe të përfaqesjes së qeverisë ndaj procedurave të bisedimeve kolektive. Në të parën roli i shtetit është më i vetë përmbajtur dhe kufizon vetveten përmes disa rregulla bazë duke ia lënë në këtë mënyrë shumicën palëve për të vendosur rregullat që u nevojiten, ndërsa e dyta mbështetet në rregulla të detajuara.

Duhet evidentuar fakti që përgjithësisht qasja e parë është karakteristikë e vendeve kontinentale të Evropës Perëndimore, megjithëse ato shpesh konsiderohen të jenë relativisht të favorshme ndaj legjislacionit në lidhje me kushtet e punës dhe zgjidhjen e problemeve të punës, ndërkohë që e dyta është përfaqëuar nga vendet e Amerikës Veriore, ku vendimmarrja private mendohet se ka më shumë liri veprimi se pothuajse kudo tjetër.

Kontrata kolektive nuk pengon përcaktimin e njëkohshëm të kushteve të punës përmes mjeteve të tjera. Në shumë vende ku gjejnë zbatim bisedimet kolektive, legjislacioni social dhe ai i punës luajnë një rol tepër të rëndësishëm në përcaktimin e përfitimit dhe të drejtave të punëmarrësve. Në këtë kuptim duhet theksuar se disa lloj standartesh pune, veçanërisht ato të një natyre mbrojtëse (psh masat në lidhje me sigurinë dhe shëndetin profesional, mbrojtjen e grave dhe punëmarrësve të rinjë, si dhe mbrojtjen e lindjes), janë konsideruar që fillimisht janë një subjekt i rregullimit ligjor para se të jenë subjekt i bisedimeve kolektive edhe pse këto të fundit mund të përbëjnë një aspekt tepër të

¹¹⁴ ILO. Current Approaches to Collective Bargaining. 1989. Geneva. F. 6-7.

rëndësishëm të kushteve të punës dhe si legjislacioni ndonjëherë mund të shërbej si bazë minimale për përmirësime të mëvonshme përmes bisedimeve kolektive.

Në këtë kuptim, kontratat kolektive, veçanërisht ato të lidhura në nivel kombëtar ose në industrinë e gjërë, shërbejnë në një numër vendesh si një përkufizim i kushteve minimale të cilat mund të përmirësohen përmes marrëveshjeve individuale.

Nga një pikëpamje ligjore, palët kanë lirinë për të kontraktuar, me kushtin e vetëm që mos të shkelin dispozitat e detyrueshme të legjislacionit të zbatueshëm. Megjithatë organet shtetërore mund të ndërhyjnë në këto marrëdhënie duke i trajtuar ato në të njëjtën mënyrë siç do të trajtonin çdo mosmarrëveshje tjetër midis palëve. Në varësi të rrethanave, ato mund të përpiqen të ndërhyjnë përmes mekanizmave ekzistuese të pajtimit, ose mund të sugjerojnë arbitrazhin vullnetar. Ato mund tu lejojnë palëve të vendosin çështjet përmes një testi të fuqisë ekonomike, ose mund të veprojnë në një mënyrë tjetër, por pjesa më e madhe e tyre nuk do të marrë vendimin direkt nga duart e palëve.

Ekzistojnë disa përjashtime të rëndësishme të mosndërhyrjes të autoriteteve. Megjithëse kategorizimi është i vështirë, përjashtimet mund të ndahen në dy grupe.

Grupi i parë përgjithësisht reflekton parimin se autoritetet duhet të lejojnë palët për të përcaktuar çështjet e tyre, por ai njuh që nisja nga ky parim duhet të bëhet në disa raste në bazë të një interesi qënësor publik.

Grupi i dytë shkon aq larg në drejtim të marrjes së një roli më të përgjithshëm të palës së tretë nga ana e autoriteteve sa që ai mund të konsiderohet se përfaqëson një pranim të pjesëmarrjes së shtetit në përcaktimin e çështjes subjekt i bisedimeve kolektive.

Në listën e madhe të grupit të parë janë rregullat statutoire të cilat në disa vende ndalojnë bisedimet kolektive në lidhje me anëtarësinë e detyrueshëm të sindikatës. Lidhur ngushtësisht me këtë rregull qëndron edhe një tjetër, i cili ndalon palët nga rënia dakort për të pranuar që përcaktimet e përfitimeve të kufizohen vetëm në anëtarët e sindikatës.

Në dallim nga praktika sipas së cilës qeveritë preferojnë të lejojnë vet palët për të vendosur se në lidhje me cilin subjekt ato do të negociojnë, ekzistojnë edhe rastet kur autoriteti publikë ka zgjedhur të luaj një rol të rëndësishëm në përcaktimin e përmbajtjes së marrëveshjes. Kjo ndërhyrje mund të jetë në formën e një miratimi legjislativ ose një veprimi administrativ¹¹⁵.

4.4. Njohja e organizatës sindikale

Rallë ka pasur ndonjë vështirësi serioze në lidhje me njohjen nga sindikatat të punëdhënësve ose organizatave të punëdhënësve. Megjithatë në shumë vende, e kundërta d.m.th njohja nga punëdhënësit e sindikatave si përfaqësuese legjitime të punëmarrësve të

¹¹⁵ ILO. Collective Bargaining in Industrialised Market Economies.1974. Geneva. F.137-146.

tyre, ose të paktën të anëtarëve të sindikatave vlerësohet si beteja e parë për ekzistencë e lëvizjes sindikaliste.

Me përjashtime, autoritetet publike përgjithësisht janë shmangur nga miratimi, ose nuk kanë ndjerë nevojën për të miratuar masa të cilat do të udhëheqnin drejt njohjes së detyruar të punëdhënësve të sindikatave si përfaqësues të kualifikuar të punëmarrësve për qëllim të bisedimeve kolektive. Prandaj akti i njohjes, i cili është në fund të fundit një kusht paraprak për bisedime, në pjesën më të madhe të vendeve varet si nga pushteti ekonomik i sindikatave për të detyruar një njohje të tillë, ose nga pranimi vullnetar i punëdhënësve të realizoj bisedimet kolektive me sindikatën e interesuar. Shpesh të dyja këto elemente kanë luajtur një rol, por në pjesën më të madhe të vendeve njohja ka ardhur vetëm gradualisht, me dhimbje, nga industria në industri, dhe ndonjëherë nga ndërmarrja në ndërmarrje.

Për të hedhur dritë nga përjashtet e ndryshme të zbatuara në vende të ndryshme në lidhje me këtë çështje, një dallim paraprak duhet bërë midis njohjes dhe përgjegjësisë për të biseduar, edhe pse në praktikë këto janë koncepte të lidhura ngushtë.

Në këtë kontekst, “njohje”, nënkupton pranimin formal të një pale nga një tjetër si përfaqësues në bisedime për një zonë të caktuar. Palët mund të jenë sindikata, punëdhënës ose organizata punëdhënësish. Ndërkohë që, përmbushja e detyrës për të biseduar kërkon si minimum një vullnet të shprehur në mënyrë të qartë për të takuar palën tjetër për qëllim të negocimit të një marrëveshje reciprokisht të pranueshme. Njohja ndoshta mund të ekzistojë edhe pa besimin në bisedime, por besimi në bisedime pa të paktën një njohje të nënkuptuar do të ishte një mospërputhje logjike.

Në Kanada dhe në Shtetet e Bashkuara ligji parashikon që sindikatat e zgjedhura nga shumica e punëmarrësve në një njesi bisedimi të caktuar do të jenë përfaqësueset ekskluzive për të gjithë punëmarrësit e asaj njesie, dhe do të njihen nga punëdhënësi. Në këtë formë njohje janë të pranishme katër parime të rëndësishme: Vendimi merret nga shumica, nëse ajo do të jetë një zgjedhje midis dy ose më shumë sindikatave ose midis përfaqësuesit të sindikatës ose asnjërës prej të gjithave; sindikata e shumicës fiton të drejta ekskluzive përfaqësimi si përfaqësues në bisedime; subjekti përfaqësues merr përsipër përgjegjësinë për të përfaqësuar të gjithë punëmarrësit dhe jo vetëm anëtarët e sindikatës; dhe punëdhënësi duhet të njohë sindikatën e shumicës si përfaqësues në bisedime për të gjithë punëmarrësit në njësinë negociuese.

Ndërkohë në Europën kontinentale nuk ekziston një situatë e njëjtë. Në vend të parimit të të drejtave ekskluzive negociuese, në shumë vende është pranuar përfaqësimi pluralist. Sindikatat në kuptimin ligjor përfaqësojnë vetëm anëtarët e tyre, megjithëse në praktikë punëdhënësit pothuajse në mënyrë të pandryshueshme shtrijnë kushtet e një marrëveshje tek të gjithë punëmarrësit e tyre pavarësisht nëse ata janë ose jo anëtar të sindikatës. Veç kësaj, zakonisht punëdhënësi nuk është nën detyrimin ligjor për të njohur një sindikatë të punëmarrësve të tij për qëllim të bisedimeve kolektive¹¹⁶.

Në disa vende, legjislati përcakton se vetëm sindikatat e rregjistruara mund të njihen si subjekt negociues. Megjithatë nëse kushtet e kërkuara për rregjistrim janë të tepruara,

¹¹⁶ ILO. Collective Bargaining in Industrialised Market Economies.1974. Geneva. F.51-53

atëherë zhvillimi i bisedimeve kolektive mund të dobësohet seriozisht. Njohja e një sindikate për qëllimin e bisedimeve kolektive ndonjëherë është fakultative, megjithatë në çdo rast autoritetet publike duhet të inkurajojnë punëdhënësit për të njohur sindikatat të cilat mund provojnë përfaqësueshmërinë e tyre. Njohja mund të jetë vullnetare kur parashikohet në një marrëveshje dypalëshe ose tripalëshe ose kur përbën një praktikë të mirë përcaktuar. Megjithatë në shumë vende legjislacioni përcakton një njohje të detyruar ku punëdhënësi nën disa kushte duhet të njohë sindikatën ose sindikatat ekzistuese. Komiteti vlerëson që në kushte të tilla është e rëndësishme që përcaktimi i sindikatës në fjalë të bazohet në kriteret objektive dhe të para përcaktuara me qëllim që të shmanget çdo mundësi për njëanshëmëri dhe abuzim¹¹⁷.

Përcaktimi i përfaqësimit varet nga faktor të ndryshëm dhe gjithashtu duhet parë në kontekstin specifik të sistemit të bisedimeve kolektive të çdo vendi. Ai merr forma të ndryshme në varësi të faktit nëse sistemi kombëtar siguron që kontratat kolektive zbatohen për të gjithë punonjësit në njësinë e bisedimeve ose vetëm për anëtarët e sindikatës. Kur kontratat kolektive i përket një industrie ose ka mbulim lokal, rajonal ose kombëtar, përcaktimi i përfaqësimit mund të lidhet me kriteret të cilat shkojnë përtej numërit të anëtarëve të organizatës, dhe mund të përfshijnë mbulim gjeografik ose prani në një numër të caktuar sektorësh.

Punëdhënësit duke përfshirë edhe autoritetet qeveritare duhet të njohin për qëllime të bisedimeve kolektive organizatat përfaqësuese të punëmarrësve të punësuar prej tyre. Njohja nga punëdhënësi i sindikatave kryesore përfaqësuese në ndërmarrje, ose më përfaqësuesen nga këto organizata, përbën bazën për çdo procedurë për bisedime kolektive në lidhje me kushtet e punës në ndërmarrje. Pikërisht për këtë arsye, punëdhënësit duhet të njohin për qëllim të bisedimeve kolektive organizatat të cilat janë përfaqësuese të punëmarrësve në një industri të caktuar¹¹⁸.

Referuar nenit 7, të Konventës Nr.151, e drejtat për bisedime kolektive lidhet me organizatat e punonjësve publik dhe autoritetet publike përkatëse. Njohja nga një punëdhënësi i sindikatave kryesore të përfaqësuar në ndërmarrje ose në njësinë e bisedimit, ose më përfaqësuesen e këtyre sindikatave, përbën bazën për çdo procedurë bisedimi kolektivë në nivel ndërmarrje. Si rrjedhojë, refuzimi për të njohur organizatat më përfaqësuese, ose imponimi i një kërkese të lartë të përqindjes për njohjen e një përfaqësuesi në bisedimet kolektive, mund të dëmtojë promovimin dhe zhvillimin e bisedimeve kolektive të lira dhe vullnetare në kuptim të konventës. Përcaktimi i kriterëve për emërimin e përfaqësuesve në bisedime është një çështje qëndrore. Megjithatë konventa lejon një fleksibilitet të caktuar. Komiteti vlerëson se: “në rast të një mosmarrëveshje, përcaktimi i përfaqësuesve në bisedime duhet të kryhet nga një organ i cili ofron të gjitha garancitë e pavarësisë dhe objektivitetit në bazë të dy kriterëve: përfaqësimit dhe pavarësisë”. Në këndvështrim të komitetit, të dy sistemet e bisedimeve kolektive të cilat u japin të drejta ekskluzive sindikatave dhe sistemeve më përfaqësuese nën të cilat disa sindikata në një ndërmarrje ose një njësi bisedimi mund të lidhin kontrata të ndryshme kolektive, janë në përputhje me përcaktimet e konventës. Komiteti evidenton

¹¹⁷ ILO. Freedom of Association and Collective Bargaining. 1994. Geneva. F.108-109.

¹¹⁸ ILO. Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Geneva.2006. F.190.

se disa vende parashikojnë grupimin e organizatave sindikale me qëllim arritjen e përfaqësimit të kërkuar në ato rastet kur kjo nuk sigurohet nga një organizatë e vetme. Këto sisteme parashikojnë që organizatat sindikale mund të formojnë një grupim në mënyrë të tillë që sindikatat të cilat nuk kanë siguruar përqindjen e duhur mund të marrin pjesë në bisedime kolektive, ose nëse asnjë prej sindikatave nuk plotëson përfaqësimin e kërkuar, këto organizata sindikale mund të lidhin një marrëveshje për bashkim për këtë qëllim.

Edhe vet kushtetuta e ONP, në nenin 3, të paragrafit 5 të saj, mishëron nocionin e organizatës “më përfaqësuese”. Fakti që legjislacioni bën një dallim midis organizatave sindikale më përfaqësuese dhe organizatave të tjera, në vetvete nuk përbën arsye për kritikë. Megjithatë, një dallim i tillë nuk duhet të bëjë që organizatat më përfaqësuese tu garantohen privilegje të cilat shkojnë përtej prioritetit të përfaqësimit për qëllim të bisedimeve kolektive, konsultimit nga qeveritë, ose emërimit të delegatëve të organeve ndërkombëtare. Në këtë kuptim, ky dallim nuk duhet të ketë efekte në privimin e organizatave sindikale të cilat nuk njihen si më përfaqësuese, nga mbrojtja e interesave të anëtarëve të tyre, në organizimin e administrimit, aktivitetëve të tyre dhe formulimin e programit të tyre. Në lidhje me kriteret që duhet të zbatohen për të përcaktuar statusin e përfaqësimit të organizatave për qëllimin e bisedimeve kolektive, komiteti sjell në vëmendje paragrafin 1 të Rekomandimit Nr.159 dhe paragrafit 3b të Rekomandimit Nr.163, të cilat përcaktojnë se përfaqësimi duhet të bazohet në kriteret të paracaktuara dhe objektive. Këto kriteret duhet të përcaktohen në konsultim me punëdhënësit dhe organizatat e punëmarrësve. Për këtë arsye, komiteti thekson rëndësinë e sigurimit, kur lindin mosmarrëveshje, që këto kriteret janë objektive, të paracaktuara dhe të sakta në mënyrë të tillë që të shmangin çdo mundësi për njëanshmëri dhe abuzim. Gjithashtu, në rast të një mosmarrëveshje, një përcaktim i tillë duhet të kryhet në përputhje me një procedurë e cila ofron çdo garanci për paanshmëri, nga një organ i pavarur i cili gëzon besimin e palëve, dhe pa ndërhyrje politike. Qeveritë duhet të udhëhiqen ekskluzivisht nga kriteri i përfaqësimit në marrëdhëniet e tyre me organizatat e punëdhënësve dhe punëmarrësve. Të dy sistemet, ai i njohjes së detyrueshme të sindikatave, dhe ai i njohjes vullnetare janë të pranueshme.

Në praktikë vështirësitë më të mëdha të ndeshura nga komiteti përfshijnë papajtueshmërinë e kriterëve të zbatuara nga shtetet për përcaktimin e organizatave që do të përfshihen në bisedime kolektive. Elementë të tjerë mund gjithashtu të risin rrezikun e njëanshmërisë ose abuzimit. Këto përfshijnë, për shembull, sistemet të cilat lejojnë palët e treta të ngrejnjë kundërshtime përgjatë procedurës së njohjes së sindikatës.

Zgjidhja e mosmarrëveshjeve në lidhje me përfaqësimin, kur ato ngrihen, duhet të arrihen përmes mekanizmave të pavarur dhe objektivë, të tilla si një votim ose vendimi i një arbitëri. Kohët e fundit, komitetit ka evidentuar rëndësinë e përfshirjes në legjislacion të një kërkesë formale për mbajtjen e një votimi për përcaktimin e përfaqësimit të një sindikate në kontekstin e një situatë kombëtare në të cilën arbitëri mund, në raste të tilla të vendosë të udhëheq një votim vetëm kur ajo ose ai e konsideron atë të përshtatshëm. Ai gjithashtu ka kërkuar një amendim për të siguruar që një votim është i mundshëm kur një sindikatë pretendon që ajo ka më shumë anëtarë në njësinë e bisedimeve se sindikatat e tjera të vendosura si përfaqësuese në bisedime.

Për sa i përket kohëzgjatjes mesatare të procedurës së njohjes, komiteti vlerëson që ajo duhet të jetë e arsyeshme. Në lidhje me këtë moment, komiteti vlerëson që një kohëzgjatje mesatare prej nëntë muajsh është tepër e gjatë. Komiteti gjithashtu vlerëson se intervali kohor tre vjeçar që kërkohet përpara se një organizatë e cila më parë ka deshtuar për të siguruar njohjen si më përfaqësuesja, ose një organizatë e re, duhet të reduktohet në një periudhë më të arsyeshme¹¹⁹.

Njohja e sindikatave është një prej neneve më të rëndësishme në një kontratë kolektive. Këtë e tregon edhe fakti që një pjesë e mirë e mosmarrëveshjeve përqendrohen pikërisht në këtë pikë. Ekzistojnë shtatë forma bazë të njohjes së sindikatave dhe mbrojtjes, secila prej të cilave ka variacione të panumërta. Këto forma të njohjes kanë avantazhe dhe disavantazhe të caktuara si për shoqërinë dhe sindikatën. Situatat individuale do të jenë ato të cilat do të përcaktojnë më mirë se cila duhet të përdoret. Sindikatat zakonisht dëshirojnë të sigurojnë formën më të lartë të njohjes. Disa sindikata, për shkak të natyrës së punës të cilën mbulojnë, preferojnë lloje të veçanta të njohjes. Për shëmbull, sindikatat e zejeve të cilat mbulojnë një lloj zotësie pune dëshirojnë mbylljen e dyqanit (closed shop), për të mbrojtur punën për anëtarësinë e tyre dhe për të siguruar që të gjitha punët e disponueshme tu jepen anëtarëve të tyre. Humbja e mundshme e prestigjit përmes dështimit për të siguruar njohje të njëjtë me atë të zotëruar nga sindikatat e tjera lokale të së njëjtës natyre ose nga sindikatat kundërshtare, bën që shumë sindikata të luftojnë gjatë dhe fuqishëm në këtë pikë. Në lidhje me këtë nen, në të njëjtën mënyrë si sindikatat, reagojnë edhe shumica e shoqërive duke kuptuar se nëse pranojnë formën më të lartë të njohjes do të humbin staturë. Një reagim i tillë shpesh rezulton në dëshirën e të dy palëve për të dhënë pëlqimin dhe pranojnë disa nene me qëllim sigurimin e njohjes që ata dëshirojnë. Në përputhje me formën e sigurisë që sindikatat do të marrin, ky nen përcakton gjithashtu njësinë e bisedimeve dhe punonjësit e mbuluar nga marrëveshja.

Njohja e organizatës sindikale me përfaqësimin më të madh është një moment kyç për fillimin e bisedimeve kolektive. Komiteti për Lirinë e Organizimit, thekson se negociimi direkt midis ndërmarrjes dhe punonjësve të saj nëpërmjet kalimit tek organizatat përfaqësuese kur ato ekzistojnë, në disa raste mund të jetë i dëmshëm në lidhje me parimin që punëdhënësit dhe organizatat e punëmarrësve duhet të inkurajohen dhe promovohen. Referuar nenit 4 të Konventës Nr.98, evidentohet se marrëveshjet direkte të lidhura midis një punëdhënësi dhe një grupi punonjësish të cilët nuk janë pjesë e sindikatave edhe në rastet kur në ndërmarrje ekziston një sindikatë, nuk promovon bisedimet kolektive. Komiteti për Lirinë e Organizimit saktëson se mundësia për delegatët të cilët përfaqësojnë 10 për qind të punonjësve për të lidhur kontratën kolektive me një punëdhënës, madje edhe kur një ose më shumë organizata të punonjësve ekzistojnë, nuk reflekton zhvillimin e bisedimeve kolektive në kuptim të nenit 4 të Konventës Nr.98. Për më tepër, referuar paragrafit 2, të nenit 3 të Konventës 154, kjo minimizon pozitën e organizatave të punonjësve. Është e rëndësishme të theksohet se, për organizatat e punonjëve është e rëndësishme aftësia për të përmbushur qëllimet e tyre për ndihmë dhe mbrojtje të interesave të punonjësve, nëpërmjet bisedimeve kolektive sipas përcaktimeve të nenit 10, të Konventës Nr.87. Gjithashtu, referuar nenit 2, të Konventës

¹¹⁹ ILO. Collective Bargaining in the Public Service, A Way Forward. 2013. Geneva. F.95 – 99.

Nr.87 të ONP, këto organizata duhet të jenë të pavarura dhe veçanërisht, nuk duhet të jenë nën kontrollin e punëdhënësve ose organizatave të punëdhënësve dhe duhet të jenë të afta të organizojnë veprimtarinë e tyre pa ndonjë ndërhyrje nga autoritetet publike të cilat do të kufizonin këtë të drejtë. Sektori publik ka një rregullim të veçantë në lidhje me këto marrëdhëni. Kështu, në përputhje me nenin 5, të Konventës Nr.151, 1978, përcaktohet se: “organizatat e punonjësve publik duhet të gëzojnë pëvarësi të plotë nga autoritetet publike”. Rëndësia e ruajtjes së pavarësisë së këtyre organizatave evidentohet edhe nëpërmjet Rekomandimit Nr.91, 1951 për Kontratën Kolektive ku përcaktohet se: “asgjë nga përcaktimet ekzistuese të Kontratës Kolektive të Punës nuk duhet të interpretohet si njohje e ndonjë shoqate të punonjësve të krijuar, zotëruar ose financuar nga punëdhënësit ose përfaqësuesit e tyre”.

E drejta për të negociuar është subjekt i një niveli të caktuar përfaqësimi. Në lidhje me këtë moment duhet kuptuar se, organizatat sindikale në varësi të sistemit të bisedimeve kolektive mund të përfaqësoj vetëm anëtarët e saj ose të gjithë punonjësit e sektorit për të cilin negociohet. Në lidhje me rastin e dytë, kur një organizatë sindikale ose organizata sindikale përfaqësojnë shumicën e punonjësve, ose përqindjen më të lartë të përcaktuar nga ligji, në shumë vende kjo sindikatë gëzon të drejtën e të qënurit përfaqësuesja ekskluzive në negociata në emër të të gjithë punonjësve të njësisë negociuese.

Referuar Komitetit të Ekspertëve, të dy sistemet janë në përputhje me konventën. Komiteti i Ekspertëve evidenton se kur legjislacioni kombëtar parashikon një procedurë të detyrueshme për njohjen e sindikatës si përfaqësuesja ekskluzive në negociata, duke përfaqësuar të gjithë punëmarrësit dhe jo vetëm anëtarët e saj, duhen caktuar disa mbrojtës si psh :

- Çertifikimin e bërë nga një organ i pavarur ;
- Organizata përfaqësuese të jetë zgjedhur nga një shumicë votash të punonjësve të njësisë së interesuar ;
- Të drejtën e një organizate, e cila në zgjedhjet e kaluara ka dështuar për të siguruar një numër mjaftueshëm të madh votash, për të kërkuar një votim të ri pas një periudhe të caktuar ;
- Të drejtën e çdo organizate të re, të ndryshme nga organizatat e çertifikuara për të kërkuar një votim të ri pas kalimit të një periudhe të arsyeshme.

Megjithatë Komiteti i Ekspertëve thekson se, nëse asnjë prej sindikatave nuk mbulon më shumë se 50 për qind të punonjësve, të drejtat në bisedime kolektive duhet t’i garantohen të gjitha sindikatave në këtë njësi.

Komiteti për Lirinë e Organizimit ka mbajtur parime dhe vendime në të njëjtën linjë me Komitetin e Ekspertëve dhe ka vlerësuar se një nen i cili përcakton se një kontratë kolektive mund të negociohet vetëm nga një organizatë sindikale përfaqësuese e një shumice absolute të punonjësve të një shoqërie nuk përkrah bisedimet kolektive në kuptim të nenit 4 të Konventës Nr.98. Si rrjedhojë ky komitet fton qeveritë që të ndërmarrin hapa në këshillim me organizatat e interesuara për të ndryshuar këtë përcaktim, në mënyrë të tillë që të sigurohet që në rastet në të cilat asnjë sindikatë nuk

përfaqëson shumicën absolute të punonjësve, organizatat mund që sëbashku të nëgociojnë një kontratë kolektive të zbatueshme për shoqërinë ose njësinë negociuese, ose të paktën të lidhin një kontratë kolektive në emër të anëtarëve të tyre.

Komiteti për Lirinë e Organizimit gjithashtu evidenton se, në ato raste në të cilat bazuar në ligjin në fuqi, sindikatat më përfaqësuese gëzojnë të drejta negociimi preferenciale ose ekskluzive, është e nevojshme marrja e vendimeve në lidhje me organizatat më përfaqësuese me qëllim vendosjen e kriterëve objektive dhe të paracaktura në mënyrë të tillë për të shmangur çdo mundësi për njëanshëmëri ose abuzim. Rekomandimi Nr.163, 1981 për Bisedimet Kolektive, rendit masa të ndryshme të përcaktuara për të përkrahur bisedimet kolektive, duke përfshirë edhe njohjen e përfaqësuesve të punëdhënësve dhe punëmarrësve.

Gjithashtu duhet të evidentojmë se, në përputhje me parashikimet e ONP, e drejta për bisedime kolektive duhet të garantohet për të gjitha organizatat e punëmarrësve duke përfshirë organizatat sindikale të nivelit të parë, federatat dhe konfederatat¹²⁰.

Përsa i përket sindikatave me një përfaqësim më të vogël, komiteti ka rikujtuar se qëndrimi i Komitetit të Ekspertëve në lidhje me zbatimin e konventave dhe rekomandimeve atje ku ligji i një vendi bën një dallim midis sindikatës më përfaqësuese dhe sindikatave të tjera, një sistem i tillë nuk do të ketë efekte në parandalimin e sindikatave të pakicave nga funksionimi. Ato do të kenë të drejtën të përfaqësojnë në emër të anëtarëve të tyre dhe të përfaqësojnë ata në rastet e ankesave individuale. Garantimi i të drejtave ekskluzive organizatës më përfaqësuese nuk nënkupton që ekzistenca e sindikatave të tjera tek të cilat punëmarrës të caktuar deshirojnë tu përkasin është e ndaluar. Organizatave të pakicës duhet tu lejohet të mbajnë aktivitetet e tyre dhe të paktën të kenë të drejtën për të folur në emer të anëtarëve të tyre dhe të përfaqësojnë ata. Në këtë linjë qëndron edhe përcaktimi sipas së cilës, nëse nuk ekziston sindikatë e cila mbulon më shumë se 50 për qind të punëmarrësve të njësisë, të drejtat për bisedime kolektive duhet të garantohen nga sindikatat e njësisë, të paktën në emër të anëtarëve të vet¹²¹.

Edhe në Republikën e Shqipërisë, procedura e njohjes së organizatës ose organizatave më të përfaqësuar të punëmarrësve gëzon një rregullim në Kodin e Punës. Sipas nenit 164 të Kodit të Punës, nëse përfaqësueshmëria e organizatës ose organizatave të punëmarrësve që kanë kërkuar fillimin e bisedimeve kundërshtohet, çdo organizatë e punëmarrësve e interesuar duhet t'i dorëzojë punëdhënësit ose organizatës së punëdhënësve me shpenzimet e veta, provën e përfaqësueshmërisë. Kjo provë paraqitet në formën e një vërtetimi notarial, ku noteri vërteton numrin e anëtarëve të organizatës së punëmarrësve, në bazë të kuotizacioneve të paguara gjatë dy vjetëve të fundit ose deklarimeve, me shkrim ose me gojë, të punëmarrësve anëtarë.

Organizata që provon se ka numrin më të madh të anëtarëve punëmarrës në ndërmarrje ose degë, vlerësohet si organizata më e përfaqësuar. Nëse disa organizata punëmarrësish

¹²⁰ Gernigon, Bernard, Odero, Alberto, Guido, Horacio. Collective Bargaining: ILO Standards and the Principles of the Supervisory Bodies.2000.Zurich.F.13-16.

¹²¹ ILO. Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Geneva. 2006. F.194-195.

paraqiten së bashku, vlerësohet më i përfaqësuar grupi i organizatave që ka numrin më të madh të anëtarëve.

Nëse punëdhënësi, organizata e punëdhënësve ose organizata e punëmarrësve kundërshtojnë vërtetimin notarial, ata duhet të dorëzojnë një ankim në Zyrën e Pajtitimit të Qarkut (nëse bisedimet për kontratën kolektive nuk kalojnë kufijtë e një qarku), ose në Zyrën Kombëtare të Pajtitimit (nëse bisedimet për kontratën kolektive shtrihen në më shumë se një qark). Ky ankim duhet dorëzuar brenda dy javëve, duke filluar nga data e shpalljes së rezultatit sipas vërtetimit notarial. Zyra e pajtitimit shqyrton të gjitha provat dhe vendos për përfaqësueshmërinë e organizatës ose organizatave të punëmarrësve dhe e shpall atë brenda dy javëve nga data e vënies së saj në lëvizje. Kur punëdhënësi ose organizata e punëdhënësve nuk e pranojnë vendimin e zyrës së pajtitimit, ata kanë të drejtë të kërkojnë organizimin e një votimi të fshehtë brenda dy javëve nga data e shpalljes së vendimit. Përfaqësueshmëria e organizatës ose organizatave të punëmarrësve nuk mund të kundërshtohet gjatë dy vjetëve, duke filluar nga data e shpalljes së vendimit nga zyra e pajtitimit të pranuar nga palët, ose të rezultatit nga komisioni i votimit¹²².

4.5. Bisedimet kolektive në shërbimin publik

Shërbimet publike duhet të jenë efektive dhe efikase me qëllim sigurimin e ushtrimit efektiv të të drejtave dhe përmirësimit e cilësisë së jetës së qytetarëve në fusha të tilla si: siguria publike, edukimi, shëndetësia, siguria sociale, kultura, zbatimi i ligjit në zonat e shumta në kompetencë të shërbimit publikë, etj. Gjithashtu, shërbimet publike janë një faktor aktiv në qëndrueshmërinë ekonomike dhe zhvillimet sociale. Arritja e këtyre qëllimeve kërkon sigurimin e shërbimeve cilësisht të larta nga institucionet publike, të cilat shpesh janë esenciale dhe shumë komplekse, dhe kërkojnë staf mjaftueshmërisht të kualifikuar, të motivuar, dhe drejtues publik dinamikë dhe të depolitizuar, kulturë administrative me fokus etik, i cili lufton korrupsionin administrativ, përdor teknologjitë e reja dhe bazohet në parimet e kofidencialitetit, përgjegjësisë, seriozitetit, drejtimit transparent dhe jodiskriminues në të dyja, si në qasje me punësimin dhe në ofrimin e përfitimeve dhe shërbimeve për publikun. Komiteti evidenton se bisedimet kolektive midis organizatave sindikale dhe shërbimeve publike janë çelësi për krijimin e kushteve të nevojshme për sigurimin e përmbushjes së sfidave të mësipërme.

Bisedimet kolektive përbëjnë avantazh jo vetëm për punonjësit e shërbimeve publike, si një mjet për sigurimin e motivimit, njohjes sociale, respektit dhe dinjitetit, por gjithashtu edhe për shërbimin publik, i cili mund të shfrytëzojë angazhimet e marra përsipër nga organizatat sindikale për t'i ndihmuar ato në zbatimin e parimeve bazë të përmendura në qeverisjen publike të shteteve demokratike dhe për të shërbyer si një instrument efektiv për menaxhimin e qëndrueshëm të burimeve njerëzore për të përmirësuar cilësinë e shërbimeve të siguruara për publikun¹²³.

Ushtrimi i të drejtës për lirinë e organizimit nga organizatat e punonjësve publik, e cila është njohur në nivel ndërkombëtar që prej adoptimit nga ONP të Konventës Nr.87, 1948

¹²² Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë. 2009. Tiranë. F.91-92.

¹²³ ILO. Collective Bargaining in the Public Service, A Way Forward.2013. Geneva.F.71.

për Lirinë e Organizimit dhe Mbrojtjen e të Drejtës për tu Organizuar, ka lejuar këto organizata për të kërkuar mjete më të përshtatshme për të çuar më tej interes e anëtarëve të tyre dhe në shumë raste, në arritjen e njohjes të së drejtës për bisedime kolektive dhe grevë. Ushtrimi i këtyre të drejtave tashmë është një realitet edhe për shërbimet publike në vendet e industrializuara dhe të shumë vendeve në zhvillim¹²⁴.

Kur në vitin 1949 u miratua konventa Nr.98, “Për të drejtën e organizimit dhe bisedime kolektive” nëpunësit publik të përfshirë në administratën shtetërore u përjashtuan në mënyrë të qartë nga objekti i saj, dhe si pasojë nuk mbulohej nga përcaktimet e zhvillimit të bisedimeve kolektive përse i përket kohës dhe kushteve të punësimit. Përgjatë diskutimeve në lidhje me konventën, delegatët e qeverive të ndryshme konstatuan se, ndërsa nëpunësve publik u njihej liria e organizimit (e cila mbulohej nga konventa Nr.87 e ONP), nuk zbatohesh e njëjta në lidhje me të drejtën për bisedime kolektive. Tridhjetë vjet më vonë, në 1978, Konventa Nr.151 në lidhje me “Marrëdhëniet e Punës”, hodhi një hap të rëndësishëm përpara duke i kërkuar shteteve për të promovuar “mekanizma për bisedime” ose “metoda të tjera të tilla të cilat u lejojnë përfaqësuesve të punëmarrësve publik për të marr pjesë në përcaktimin e kohës dhe kushteve të punësimit në shërbimet publike.

Të vetmet kategori të cilat përjashtohen nga ky përcaktim janë forcat e armatosura, policia dhe punëmarrësit e nivelit të lartë, funksionet e të cilëve konsiderohen si politike bërës ose drejtuese, si dhe punëmarrësit detyrat e të cilëve janë të një natyre të lartë kofidenciale.

Ndërsa në vitin 1981, u miratua Konventa Nr.154 “Për Bisedimet Kolektive”, e cila përfshin të gjithë shërbimin publik (me përjashtim të forcave të armatosura dhe policisë).

Bisedimet kolektive në shërbimet publike ngrejnë probleme specifike të cilat kryesisht derivojnë nga njëra ana nga ekzistenca e një ose më shumë kushteve kombëtare të shërbimeve të përcaktuar, të cilat përgjithësisht miratohen nga parlamenti dhe janë të zbatueshme për të gjithë nëpunësit publik dhe e cila shpesh përmban rregullore shteruese të cilat mbulojnë të drejtat e tyre, detyrat dhe kushtet e shërbimit duke ndaluar në këtë mënyrë ose lënë hapsira të vogla për bisedime. Nga ana tjetër, fakti që shpërblimi dhe kushtet e tjera të punësimit të shërbyesve publik, të cilat kanë impakt financiar duhet të reflektohen në buxhetet publike të cilat miratohen nga organe të tilla si parlamentet dhe bashkitë, dhe ku keto të fundit jo gjithmonë janë punëdhënësit e nëpunësve publik sjell që shpesh vendimet e tyre duhet të marrin parasysh situatën ekonomike të vendit dhe interesat e përgjithshme. Për këtë arsye, shoqatat të cilat marrin pjesë në bisedimet në shërbimin publik shumë shpesh janë subjekte të udhëzimeve ose kontrollit të organeve të jashtëm, të tillë si ministria e financave ose një komiteti ndërministror.

Këto probleme komplikohen edhe nga vështirësi të tjera, të tilla si: përcaktimi i subjekteve me të cilat mund të bisedohet shpërndarja e tyre midis niveleve të ndryshme brenda territorit kompleks dhe strukturës vepruese të shtetit, si dhe përcaktimi i palëve biseduese të këtij niveli.

¹²⁴ Gernigon, Bernard, Odero, Alberto, Guido, Horacio. Collective Bargaining: ILO Standards and the Principles of the Supervisory Bodies.2000.Zurich. F.49.

Megjithatë, atje ku bisedimet kolektive njihen, autoritetet publike dhe organizatat sindikale duhet të përpiqen të identifikojnë zgjidhje të përshtatshme dhe efektive. Zakonishtë kjo kërkon një nivel të lartë krijmtarie, në mënyrë të tillë që të sigurojë bisedime përmes mekanizmave institucionalë ose praktikave të konsoliduara të cilat lidhin bisedimet kolektive me politikën, procedurat buxhetore dhe mundësitë e ofruara nga situata ekonomike, e cila në shumë raste nënkupton kontakte politike, në veçanti me komitetet dhe drejtuesit e grupeve parlamentare.

Duhet theksuar që bisedimet kolektive dhe procedurat për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve (të cilat përfshijnë bisedimet kolektive) trajtohen në Konventën Nr.151, 1978 “Për Marrëdhëniet e Punës” (Shërbimi Publik) dhe Konventën Nr.154, 1981, “Për Bisedimet Kolektive”. Pjesë e trajtimit të këtyre konventave është edhe ushtrimi i të drejtës për grevë si pjesë e praktikës së bisedimeve. Njohja e kësaj të drejte për nënpunësit publik nuk është e mjaftueshme në vetvete për të përmbushur kërkesat e këtyre konventave. Sipas tyre bisedimet kolektive mundësisht duhet të jenë jashtë kontekstit të veprimit të grevave dhe duhet të jetë në gjendje për tu përdorur vullnetarisht nga palët para lindjes së një mosmarrëveshje.

Referuar vlerësimit të Komitetit të Ekspertëve, masat të cilat janë në përputhje me Konventat për bisedime kolektive janë përcaktimet ligjore të cilat lejojnë Parlamentin ose autoritetin kompetent buxhetor për të vendosur limite më të larta ose më të ulta për bisedimet në lidhje me pagat, ose për të vendosur një paketë të përgjithshme buxhetore nëpërmjet së cilës palët mund të bisedojnë kushtet monetare, ose ato në lidhje me vendosjen e standardeve.

I njëjti këndvështrim është ndarë edhe nga Komiteti për Lirinë e Organizimit, i cili evidenton se : “rezervimi i kompetencave buxhetore për autoritetin legjislativë nuk duhet të ketë efekte në parandalimin e pajtueshmërisë me kontratën kolektive lidhur nga dhe në emër të atij autoriteti” dhe se, “ushtrimi i pushtetit financiar nga autoritetet publike në mënyrë të tillë që ndalon ose kufizon pajtueshmërinë me kontratën kolektive në fuqi nga organet publike nuk është në përputhje me parimin e lirisë së bisedimeve kolektive”.

Në lidhje me bisedimet kolektive në shërbimin publik, Konventa Nr.154, pranon modalitete të veçanta të cilat lejojnë një farë fleksibiliteti në zbatimin e dispozitave të saj. Duke vepruar në këtë mënyrë, ajo lejon sistemet e ndryshme kombëtare dhe procedurat buxhetore të merren në vlerësim. Në lidhje me përcaktimet e kontratave kolektive me pagesat dhe kushtet e punësimit të cilat kanë impaktë financiar, një prej parimeve thelbësore është që në momentin në të cilin kontrata kolektive miratohet, ajo duhet të respektohet nga autoritetet legjislative dhe administrative.

Veprimet e punëdhënësve në procesin e bisedimeve, kur ata përfaqësojnë shërbimin publik duhet të jenë në përputhje me udhëzimet e ministrisë së financave ose të një organi ekonomik ose financiar ku përcaktohet se: “pasojat financiare të projekt kontratës kolektive parashikojnë që punëdhënësit dhe organizatat sindikale mund të shprehin pikëpamjet e tyre përmes konsultimeve”. Në lidhje me këtë, Komiteti për Lirinë e Organizimit evidenton që duhet dhënë një njoftim paraprak për organizatat sindikale të sektorit publik kur mund të mblidhen për bisedimet kolektive, në mënyrë të tillë që tu lejojnë atyre një periudhë të mjaftueshme kohe për të biseduar kushtet e tyre të punës.

Fleksibiliteti i lejuar nga Konventa Nr.154 e ONP, nënkupton që, kur bisedimet mbulojnë kushtet e punësimit të cilat kërkojnë ndryshime në legjislacionin përkatës administrativë ose kushteve të shërbimit të punonjësve publik, rezultatet e tij mund të marrin formën e një angazhimi nga autoritetet qeverisëse për të pranuar projekt ligje në parlament për të amenduar tekstin në fjalë në përputhje me linjën e bisedimeve¹²⁵.

4.6. Procedura e bisedimeve kolektive

Bisedimet kolektive gjithmonë zhvillohen me faza. Numri dhe kohëzgjatja e fazave varet nga faktor të tillë si kompleksiteti i çështjes së diskutuar, diversiteti i palëve të përfaqësuara, nevoja për këshillime me zgjedhësit, përdorimi i bërë ndaj shërbimeve të pajtimit dhe ndërmjetësimit, mbështetja tek veprimet industriale në përputhje me efektivitetin e negociatave. Në ato raste kur ekziston një marrëdhënie bisedimi dhe kur marrëveshja është në fuqi, zakonisht negociatat fillojnë kur njëra palë lajmëron palën tjetër për synimin e saj për ndërprerjen dhe rinegocimin e marrëveshjes ekzistuese¹²⁶.

Referuar nenit 5, të Konventës Nr.154 të ONP, përcaktohet se masat e zbatuara në kushtet kombëtare duhet të zbatohen për të përkrahur bisedimet kolektive dhe se qëllimi i këtyre masave do të jetë, midis të tjerash, që bisedimet kolektive nuk duhet të vështirësohen nga mungesa e rregullave të cilat rregullojnë procedurën e cila do të përdoret ose nga pamjaftueshmëria, papërshtatshmëria e rregullave të tilla dhe se organet dhe procedurat për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës duhet të jenë të konceptuara për të kontribuar në promovimin e bisedimeve kolektive. Veç kësaj, neni 5 i Konventës Nr.154 parashikon se qëllimet e masave të marra për të promovuar bisedimet kolektive përfshijnë inkurajimin e vendosjes së rregullave proceduriale për të cilat është rënë dakort midis punëdhënësve dhe organizatave të punëmarrësve. Komiteti thekson rëndësinë e këtij përcaktimi në lidhje me autonominë e palëve për bisedime. Megjithatë, neni 5 nuk ndalon legjislacionet kombëtarë nga vendosja e disa rregullave proceduriale, të cilat në çdo rast duhet të jenë subjekt i konsultimeve me organizatat me përfaqësuese.

Në lidhje me këtë moment, komiteti i referohet sistemit ligjor kombëtarë i cili siguron që një kontratë kolektive pune në administratën publike duhet të miratohet plotësisht nga palët në fund të procesit të bisedimeve, ndërsa të tjera lejojnë që procedurat e negociuara të rezultojnë në marrëveshjet pasuese. Komiteti thekson që të dy këto sisteme janë në përputhje me konventat Nr.151 dhe Nr. 154 në lidhje me administratën publike. Në disa sisteme ligjore, bisedimet kolektive mbikëqyren nga afër nga autoritetet administrative ose gjyqësore kështu që palët janë të kufizuara në procesin e bisedimeve. Bisedimet kolektive ende shikohen si një hap i cili domosdoshmërisht çon ose në një kontratë kolektive pune ose drejt një greve, e cila nuk është e kënaqëshme as nga një pikëpamje ngushtësisht teknike. Për këtë arsye, komiteti i referohet punës përgatitore në

125 Gernigon, Bernard, Otero, Alberto, Guido, Horacio. Collective Bargaining: ILO Standards and the Principles of the Supervisory Bodies.2000.Zurich.F.49-55.

126 ILO. Collective Bargaining in Industrialised Market Economies. 1974. Geneva. F.72.

lidhje me Konventën Nr.151, përgjatë së cilës është rënë dakort se konventa e propozuar nuk merret në një mënyrë apo tjetër në lidhje me çështjen e të drejtës për grevë¹²⁷.

Organizatat e punëmarrësve duhet të jenë shumë mirë të përgatitura kur hyjnë në një bisedim kolektivë. Në të vërtetë, qëllimi i bisedimeve kolektive është të konkludojnë në një kontratë kolektive ose një program social për periudhën e ardhshme, e cila mund të jetë një vit ose më shumë ose më pak se kaq, në varësi të kohëzgjatjes për të cilën palët kanë rënë dakort. Megjithatë nuk këshillohet që kohëzgjatja e kontratës kolektive të sanksionohet me ligj. Partnerët social, organizatat e punëdhënësve dhe organizatat sindikale gëzojnë mjaftueshëm përgjegjshmëri, për të vendosur ato vet në lidhje me kohëzgjatjen e çdo kontrate. Vet ato e njohin më mirë se çfare është më e mirë për anëtarët e tyre dhe çfare ato mund të presin nga bisedimet.

Si kontrata kolektive edhe programet sociale zakonisht përfaqësojnë një kosto shtesë për punëdhënësin, për këtë arsye është e rëndësishme mbledhja paraprake e informacionit nëse shoqëria mund ti përballojë këto kosto. Kjo përbën edhe objektivin e parë më të rëndësishëm për organizatat e punëdhënësve dhe stafin e tyre.

Vet stadi i bisedimeve kolektive kalon nëpër tre faza kryesore : përgatitja për bisedime, gjatë bisedimeve dhe pas bisedimeve.

4.6.1. Procedura para bisedimeve kolektive

Para se bisedimet të fillojnë, madje muaj përpara, stafi duhet të mbledhë informacine të rëndësishme bazë në lidhje me kontekstin ekonomik dhe social të bisedimeve. Ky informacion duhet të përfshijë dhe të përditësohet rregullisht me elementë si :

- Një pamje të përgjithshme në lidhje me kushtet e punës në industrinë dhe vendet e tjera me qëllim bërjen e propozimeve krahasuese, veçanërisht nga vendet fqinje dhe sektorët me të cilët është në konkurrencë të ashpër ;
- Statistika në lidhje me atmosferën kombëtare dhe ndërkombëtare, si dhe me situatën në sektorët ose industrinë ;
- GDP (prodhimin) ;
- Tregtinë ndërkombëtare (importet dhe eksportet) ;
- Inflacionin ;
- Qarkullimin monetar ;
- Punësimin dhe papunësinë ;
- Të ardhurat dhe pagat ;
- Kohën e punës ;
- Prodhimtarinë ;

¹²⁷ ILO. Collective Bargaining in the Public Service, A Way Forward. 2013. Geneva. F.107 – 108.

- Kostot e punës (pagat, kontributet, taksat)
- Indekset e konkurrencës ;
- Skemat e hershme të daljes në pension ;
- Studime ekonomike në lidhje me vendin ose sektorin, duke përfshirë burimet ndërkombëtare (Fondi Monetar Ndërkombëtar, Banka Botërore, Organizata për Bashkëpunimin Ekonomik dhe Zhvillimin, Banka Qëndrore Europiane, Banka Europiane për Rindërtim dhe Zhvillim, Komisioni European, Eurostati, etj) dhe burimet kombëtare (studime, publikime të bankës qëndrore, departamenteve të kërkimit në bankat tregtare, instituteve kërkimore ekonomike, universiteteve etj).
- Programet ekonomike dhe sociale të qeverisë, ose ato të shpallura në parlament ose përgjatë prezantimit të buxhetit të qeverisë për vitin e ardhshëm ;
- Planet kombëtare të punësimit ;
- Informacione specifike në lidhje me organizatat sindikale (statutet dhe rregulloret e brendshme, publikimet periodike (javore ose mujore), raportet e kongreseve, konferencave, raportet vjetore të aktivitetit, listën e emrave të anëtarëve të bordit dhe stafit të përhershëm (kombëtar dhe lokal), etj.

Evidentojmë se për shtetet anëtare të Bashkimit European dhe shtetet e candidate, është e rëndësishme të merret parasysh Politika Sociale Europiane dhe Guidat e Punësimit, dhe në veçanti të jenë të informuar në lidhje me zhvillimet e dialogut social në nivel industrie ose sektori në BE.

Veç kësaj, në muajt që paraprijnë fillimin e bisedimeve, është e rëndësishme mbledhja e një shumëllojshmërie informacioni nga organizatat sindikale dhe qeveria në lidhje me bisedimet e ardhshme dhe në lidhje me nismat e reja të qeverisë. Ky informacion publikohet në gazetatat ose revistat javore, veçanërisht në ato të cilat kanë një lidhje të afërt me organizatat sindikale. Ky lloj informacioni gjithashtu mund të gjendet në publikimet e organizatave sindikale.

Kjo mbledhje e zgjuar e informacionit nga organizatat e punëdhënësve është tepër e rëndësishme në lidhje me përgatitjen e strategjisë për bisedimet.

Një hap tjetër i rëndësishëm para se bisedimet të fillojnë, është dërgimi nga organizata sindikale të propozimeve për kontratën e re. Këto propozime gjithashtu njihen si “Lista e kërkesave”. Nëse të përfshira janë disa organizata sindikale, secila prej tyre mund të ketë propozimet e veta të cilat sigurisht nuk do ta bëjnë më të lehtë detyrën e biseduesve nga ana e punëdhënësve.

Nëse shfaqen raste të tilla, hapi i parë për organizatat e punëdhënësve është të ftojë organizatat sindikale të prezantojnë një listë të përbashkët kërkesash dhe tu kërkojë atyre të rishikojnë propozimet e tyre. Në këtë moment shumë do varet nga niveli i kuptimit dhe bashkëpunimit midis organizatave sindikale nëse ato do të jenë të afta të bashkojnë listën e tyre të kërkesave. Në çdo rast, nëse është një listë e vetme kërkesash, ose nëse janë disa të tilla, stafi i organizatave të punëdhënësve duhet t'i analizojë ato tërësisht, të vlerësojë koston e ndikimit dhe bazuar në informacionin e mbledhur të vlerësojë se cila organizatë

sindikale është pas çdo kërkesë. Gjithashtu organizatat e punëdhënësve duhet të krahasojnë kërkesat në lidhje me kushtet e punës në sektorët dhe vendet e tjera, si dhe të kontrollojnë me kolegët e organizatave të tjera industriale në lidhje me mënyrën se si ato reagojnë kundrejt kërkesave të tilla.

Kur janë duke formuluar përgjigjen e tyre në lidhje me kërkesat fillestare të organizatës sindikale, organizata e punëdhënësve gëzon të drejtën për të vendosur në tavolinën e bisedimeve kërkesa dhe propozime alternative. Për punëdhënësit është e rëndësishme që rritja e kostove të prodhimit si rezultat i bisedimeve kolektive, të mos rrezikojë konkurrencën e shoqërive të tyre ose sektorit, ndërkohë që në të njëjtën kohë garantohet paqja sociale në sektor ose ndërmarrje.

Gjatë përgatitjes të strategjisë së negociimit, bordi i organizatës së punëdhënësve duhet të mendojë dhe të vendosë nëse ata do të kërkojnë një kontratë kolektive me ose pa një “nen për paqjen sociale”. Zgjidhja e fundit nëse është e mundur duhet të shmangët, sepse kjo nënkupton që ndërkohë ekziston një marrëveshje. Megjithatë, përmbajtja e një kontrate kolektive pa një “nen paqeje sociale”, është përgjithësisht më pak e kushtueshme se një me nenin e paqes sociale. Në formulimin e pozicionit të tyre, punëdhënësit duhet të marrë parasysh :

- Atmosferën ekonomike ;
- Klimën politike ;
- Shmangien e krijimit të “precedentëve” për sektorët ose shoqëritë e tjera të cilat gjithashtu janë të përfshira në bisedime ;
- Asnjëherë mos të pranohen detyrime të reja të cilët anëtarët nuk i pranojnë, në këto raste është më mirë dhe më transparente refuzimi i diskutimit të çështjeve të cilat anëtarët nuk i pranojnë ;
- Në formulimin e propozimeve alternative, gjithmonë duhen marrë parasysh dhe planifikuar për reagimet e mundshme nga ana e organizatave sindikale.

4.6.2. Procedurat gjatë bisedimeve kolektive

Gjatë bisedimeve është e rëndësishme që takimet e bisedimeve me organizatat sindikale të jenë të mirë përgatitura nga ana e punëdhënësve, që do të thotë të gjithë delegatët nga ana e punëdhënësve të ndajnë të njëjtin vision dhe të njëjtat argumente. Një grup punonjësish i përçarë gjithmonë është tepër i dobët në bisedime. Për këtë arsye është e rëndësishme që përpara mbledhjes, grupi nga ana e punëdhënësit të caktoj një prej anëtarëve të grupit si folës dhe drejtues të grupit.

Seksioni i hapjes është gjithmonë një moment i rëndësishëm. Në këtë seksion organizatat sindikale, duhet të japin gojarisht shpjegime shtesë në lidhje me listën e tyre të kërkesave. Për punëdhënësit, seksioni i hapjes është një mundësi unike për të dëgjuar nga negociatorët e organizatave sindikale se cilat pika janë të rëndësishme dhe më pak të rëndësishme për ta. Nëse shpjegimet nga ana e përfaqësuesve të organizatave sindikale nuk janë të qarta, atëherë punëdhënësit duhet të pyesin për sqarime.

Pas prezantimit të oraganizatës sindikale, është radha e punëdhënësve për të dhënë përgjigjet e tyre. Në përgjigjen e tyre, punëdhënësit duhet të prezantojnë një pamje të përgjithshme të kontekstit ekonomik në të cilën bisedimet po zhvillohen dhe cilat mund të jenë pritshmëritë për periudhat e mëpasshme një, dy ose më shumë vjeçare. Punëdhënësit duhet të kujdesen që të mos mbingarkojnë prezantimin e tyre me shumë figura dhe statistika. Ky prezantim dhe argumentat që do të përdoren në të do të përcaktojnë vijmësinë e bisedimeve.

Në përgjigjen e tyre në lidhje me listën e kërtimeve, zakonisht punëdhënësit ndajnë kërkesat në dy ose tre kategori:

- Kategoria e parë përfshin ato kërkesat të cilat ata mund t'i pranojnë lehtësisht ;
- Kategoria e dytë përfshin ato kërkesa të cilat mund të negocohen ;
- Kategoria e tretë përfshin ato kërkesa të cilat nuk pranojnë t'i marrin në konsideratë.

Sigurisht që për punëdhënësit nuk është e ndaluar për ti thënë “jo” disa propozimeve të bëra nga organizatat sindikale, ashtu sikurse nuk është e ndaluar paraqitja e kërkesave alternative ose çështjeve të reja në tavolinën e bisedimeve. Punëdhënësit kanë status të barabartë me organizatat sindikale, kështu që edhe ata gëzojnë të drejtën për të paraqitur kërkesat e tyre në bisedime. Çështjet e reja për bisedime duhet të prezantohen në tavolinën e bisedimeve përgjatë takimit të parë, por propozime alternative mund të sillen gjatë bisedimeve në momentin më të përshtatshëm. Nga ana e punëdhënësve është e rëndësishme mos tejkalimi i mandatit të dhënë nga anëtarët ose bordi i organizatës. Është e një rëndësie të madhe që anëtarët e bordit të informohen rregullisht në lidhje me përparimin e bisedimeve. Është në pritshmërinë e anëtarëve që të marrin të parët informacionin. Nëse anëtarët nuk janë të informuar dhe konsultuar rregullisht, ata do ta humbin besimin në organizatë. Me arritjen e një konsensusi të bordit midis negociatorëve në lidhje me strukturën e një kontrate të re kolektive, mund të jetë e dobishme dalja me një propozim të shkruar në mënyrë që të shmangen keqkuptimet dhe bisedimet e gjata në lidhje me detajet. Sigurisht që këto janë drafte dhe autorët duhet të pranojnë që këto mund të amendohen ose ndryshohen. Megjithatë, këto tekste të shkruara, nëse ato prezantohen nga ana e punëdhënësve, duhen gjithashtu të jenë të mirëpregatitura në grupin e punëdhënësve përpara se ato t'i prezantohen organizatës sindikale. Nuk duhet të ketë ndonjë ngatërrim ose keqkuptim në lidhje me fjalët. Çdo fjalë dhe çdo fjali duhet të jetë reflektuar më pare. Eksperienca tregon që zakonisht konfliktet gjenerohen nga mënyrat e ndryshme të kuptimit të të njëjtit tekst.

Nëse në tavolinën e bisedimeve kolektive ka disa organizata sindikale të ndryshme, zakonisht çdo njëra prej tyre do të ketë një folës, por edhe nëse ka disa organizata punëdhënësish, ato duhet të përpiqen të caktojnë vetëm një folës. Nuk është në interes të orgnizatave të punëdhënësve të kenë përfaqësues të ndryshëm të cilët shprehin mendime të ndryshme. Në bisedimet kolektive, organizatat e punëdhënësve duhet të koordinojnë pozicionet e tyre, argumentet si dhe propozimet alternative. Kjo mund të arrihet vetëm duke pasur mbledhje të veçanta të negociatorëve nga ana e punëdhënësve përpra çdo seksioni negocimi, në mënyrë që të bien dakort në lidhje me pozicionin e tyre dhe folësin.

Nëse përgjatë seksionit kërkohet një koordinim shtesë, grupi i punëdhënësve mund të kërkojë një ndërprerje të bisedimeve në mënyrë të tillë që të ripërcaktojnë pozicionet e tyre. Këto lloj ndërprerjesh janë të zakonshme dhe nuk mund të refuzohen nga pala tjetër.

Folësi i punëdhënësve duhet të jetë nga ana e stafit profesionist, një specialist nga organizata. Nuk është e rekomandueshme caktimi i një avokati i cili nuk është profesionistë në lidhje me bisedimet kolektive. Avokatët janë profesionistë të gjykatave, por bisedimet me organizatat sindikale janë krejtësisht të ndryshme nga një seancë gjyqësore. Ata mund të ndjekin një mbledhje në cilësinë e këshilltarit, por nuk duhet të marrin fjalën ose t'i përgjigjen drejtëpërdrejtë organizatës sindikale. Ndonjëherë ndodh që prezenca e avokatëve në bisedimet me organizatat sindikale përkeqëson pozicionin e punëdhënësve, veçanërisht kur avokatët mendojnë se mund të argumentojnë sikur ata të ishin në një sallë gjyqi.

Nëse njëra nga palët dëshiron të regjistrojë diskutimet, ajo më parë duhet të informojë palën tjetër dhe të kërkojë lejen e saj. Të dyja palët duhet të jenë të vetëdijshme se nëse regjistrojnë takimin, diskutimet do të jenë më pak të hapura dhe të sinqerta. Veç kësaj, teksti i regjistruar mund të përdoret vetëm për qëllime të brendshme. Gjithashtu ai asnjëherë nuk mund të përdoret në komunikimet me median. Nga ana tjetër është gjithmonë e dobishme mbajtja e një raporti me shkrim në lidhje me mbledhjet bazuar në shënime të marra nga dikush përgjatë mbledhjes. Asnjëri nuk duhet t'i besoj vetëm kujtesës së vet. Ndonjëherë përgatitja e një raporti me shkrim pas çdo mbledhje është e dobishme. Nëse palët gëzojnë besimin e njëra tjetrës, ato mund të shkëmbejnë raportet e tyre, ose të bien dakort për një raport të përbashkët të mbledhjes.

Bisedimet zakonisht shtrihen përgjatë disa mbledhjeve, të planifikuara përgjatë javëve dhe muajve. Bisedimet kolektive asnjëherë nuk duhet të zhvillohen nën presion, as atëherë kur ekziston rreziku i ndonjë greve. Kjo është edhe arsyeja pse ndonjëherë seksionet e bisedimeve zgjasin për orë të tëra. Negociatorët nga ana e punëdhënësve duhet të përgatiten fizikisht dhe mendërisht për këto seksione të gjata të cilët mund të zgjasin deri në mbrëmje. Është e rëndësishme që përgjatë këtyre bisedimeve të gjata të ketë pushime përgjatë seksioneve me qëllim qetësimin e palëve, veçanërisht kur çështjet për tu zgjidhur janë komplekse dhe të vështira. Delegacioni i punëdhënësve asnjëherë nuk duhet zhvillojë bisedime kur është i lodhur dhe nën stres. Në këto raste është më mirë të shtyhet mbledhja sesa të negociohet në kushte të tilla. Gjithashtu dihet mirë që sa më shumë njerëz të jenë rreth tavolinës së bisedimeve, aq më shumë mbledhjet do të zgjasin. Më shumë kohë do të duhet për të shpjeguar argumentat dhe sigurisht më shumë kohë do të duhet për të arritur një konsensus. Eksperienca gjithashtu tregon që nga 90% të kohës së një takimi, vetëm 10% do shpenzohet për çështje të përfshira në bisedime. Atëherë kur këto çështje zgjidhen, pjesa tjetër do të zgjidhet lehtësisht.

Është shumë e rëndësishme që në përfundim të bisedimeve të ketë një qartësi të plotë në lidhje me përmbajtjen e marrëveshjes. Nuk duhet të ketë mundësi për asnjë interpretim të ndryshëm, sepse kjo mund të ishte një burim për konflikte të reja. Një tekst i paqartë, zakonisht përbën origjinën e keqkuptimeve dhe konflikteve në fazat e mëvonshme. Për këtë arsye rekomandohet marrja e kohës së mjaftueshme për të arritur një kuptim të plotë në lidhje me tekstin e një marrëveshje.

Nga ana tjetër, nuk duhet të ekzistojnë marrëveshjet e pjesshme, pasi marrëveshje të tilla do të sillnin për aq kohë sa bisedimet do të vazhdonin, ndryshimin e qendrimeve dhe pozicioneve të palëve, ose rishikime të marrëveshjeve në lidhje me çështje specifike të arritura më parë. Gjithashtu, një kontratë kolektive gjithmonë është një dokument i nënshkruar nga të gjitha organizatat e përfshira në bisedime. Për aq kohë sa kontrata nuk është nënshkruar, gjithmonë mund të ndodhë (dhe ndodh shpesh), që një organizatë mendon se gëzon të drejtën për t'i bërë ndryshime tekstit edhe nëse organizata tjetër nuk dëshiron një ndryshim të minutës së fundit.

Një marrëveshje e pjesshme nënkupton së në lidhje me disa çështje ekziston një mirëkuptim i plotë, por në lidhje me disa çështje të tjera, për të cilët nuk ka ndonjë marrëveshje, organizatat sindikale mund të vazhdojnë veprimet e tyre. Kjo lloj situatë nuk është e favorshme për paqen sociale dhe stabilitetin e ndërmarrjes, kështu që kjo nuk mund të jetë e pranueshme për punëdhënësit.

Gjithashtu mund të ndodhë që organizatat sindikale në takimin e ardhshëm të kenë një pozicion krejtësisht të ndryshëm nga ai që kishin në takimin e kaluar. Zakonisht kjo është rrjedhojë e faktit që ato kanë raportuar dhe janë konsultuar me anëtarët e tyre dhe se një grup anëtarësh me ndikim të madh ka ndikuar në ndryshimin e qëndrimit fillestar të organizatës. Sigurisht që kjo nuk është një situatë e rehatshme për asnjë nga palët, si për delegacionin e punëdhënësve ose për përfaqësuesit e organizatave sindikale. Në rastet e pozicioneve krejtësisht të ndryshme të mbajtura nga organizatat sindikale, delegacioni i punëdhënësve ka të drejtë për të kërkuar një shpjegim në lidhje me këtë ndryshim dhe nëse është e mundur të sigurojë një informacion të tillë. Ndryshimi i qëndrimit të organizatave sindikale mund të jetë arsye për punëdhënësit për të rivlerësuar pozicionin e tyre dhe kështu të jenë të detyruar për tu rikëshilluar me anëtarët e tyre.

Në të gjitha bisedimet, palët kanë disa programe të fshehura. Ato përpiqen të sjellin në tavolinën e bisedimeve disa çështje të cilat nuk janë përmendur në listën e kërkesave, ose në fillim të bisedimeve. Negociatorët e punëdhënësve gjithmonë duhet të jenë të vetëdijshëm për këtë fakt dhe duhet të përpiqen të zbulojnë këto programe të fshehta.

4.6.3. Procedurat pas bisedimeve kolektive

Në ato raste kur nuk arrihet një marrëveshje, është e rëndësishme që të gjithë anëtarët si dhe media dhe qeveria të informohen në lidhje me këtë fakt dhe arsyen se përse nuk u arrit marrëveshja. Është e rëndësishme që organizatat e punëdhënësve të shpjegojnë qartë përse ata nuk mundën të konkludonin në marrëveshje me organizatat sindikale.

Në ato raste kur marrëveshja arrihet, detyrat që duhet të përmbushen janë :

- Së pari, anëtarët duhet të informohen në lidhje me përmbajtjen e marrëveshjes ;
- Rekomandohet fuqishëm nxjerrja e një versioni të printuar të marrëveshje së plotë dhe shpërndarja e saj tek të gjithë anëtarët e interesuar ;

- Me qëllim sigurimin e kuptimit të drejtë të marrëveshjes është e nevojshme shtimi i një komentari të përshtatshëm me shpjegime për anëtarët në lidhje me mënyrën se si marrëveshja ose disa çështje të marrëveshjes duhet të zbatohen prej tyre ;
- Gjithashtu është me vlerë organizimi i seksioneve të posaçme të informimit për anëtarët me qëllim shpjegimin e përmbajtjes së marrëveshjes, veçanërisht për ata të cilët janë të ngarkuar me zbatimin e marrëveshjes ;
- Mund të jetë e dobishme organizimi i një konference të përbashkët për shtyp me qëllim informimin e publikut në lidhje me përmbajtjen e marrëveshjes. Megjithatë, një konferencë e tillë për shtyp duhet të jetë e mirë pregatitur me qëllim shmangien e diskutimeve përballë medias.

Më vonë, gjithashtu rekomandohet për organizatat e punonjësve mbledhja e informacioneve nga anëtarët në lidhje me mënyrën se si kontrata kolektive është zbatuar. Një informacion i tillë duhet të përfshijë vështirësitë me të cilat ata janë përballur, interpretimet e ndryshme nga organizatat sindikale në lidhje me çështjet e ndryshme etj. Organizatat e punëdhënësve duhet të mbledhin çështjet e tilla dhe t'i paraqesin ato në një takim të veçantë me negociatorët e organizatave sindikale. Ata duhet të insistojnë që palët duhet të shpërndajnë një version të rregulluar të marrëveshjes, ose që të dyja palët të lëshojnë një shpjegim me qëllim sqarimin e keqkuptimeve. Mund të ndodhë që negociatorët e organizatave sindikale nuk janë të informuar nga delegatët e tyre në ndërmarrje në lidhje me problemet e zbatueshmërisë të kontratës kolektive. Një tjetër zgjidhje është ftimi i delegacioneve të punëdhënësit dhe organizatës sindikale të shoqërisë të japin përshtypjet në lidhje me problemet e zbatimit, në një takim të përbashkët me negociatorët dhe të diskutojnë me ata interpretimet e ndryshme¹²⁸.

4.7. Struktura e bisedimeve kolektive

Struktura e bisedimeve kolektive para së gjithash përcaktohet nga niveli në të cilin negociatat zhvillohen. Me përjashtim të disa rasteve përjashtimore, struktura negociuese ka pasur një tendencë drejt decentralizimit në një pjesë të madhe të vendeve. Kjo është e vërtet kryesisht në pjesën më të madhe të vendeve të Evropës Perëndimore, ku kjo strukturë ka qënë dukshëm e centralizuar për disa dekada dhe gjithashtu për vende të tjera ku bisedimet kolektive, megjithëse tradicionalisht të decentralizuar janë bërë edhe më të copëzuara në vitet e fundit.

Nga fillimi i viteve 1970, shume vende Evropiane ishin të mbështetur në një model mjaft kompleks të bisedimeve në të cilën negociatat në nivel industrie ose sektori vazhdonin të zinin vendin më të rëndësishëm. Megjithatë duhet kuptuar se bisedimet ndërprofesionale dypalëshe ose tripalëshe si edhe negociatat në ndërmarrje kanë luajtur një rol të dukshëm në shumë vende. Në vitet e fundit bisedimet ndër-profesionale kanë humbur terren dhe janë zgjeruar bisedimet në nivel ndërmarrje¹²⁹.

¹²⁸ Standaert, Jean – Marie. Collective Bargaining by Employers' Organizations. Some Key Success Factors. Budapest. 2005. F.19-28.

¹²⁹ ILO. Current Approaches to Collective Bargaining. 1989. Geneva. F. 7-8.

Është bërë e zakonshme dallimi midis dy metodave kryesore të bisedimeve kolektive sipas nivelit në të cilin kryhet. Sipas njërës metodë, ajo mund të bëhet në nivel industrie ose profesioni (kombëtar ose rajonal), zakonisht midis një sindikate dhe një organizate punëdhënësish ose ndonjëherë një grupi punëdhënësish.

Bazuar në metodën tjetër, bisedimet zhvillohen në nivel ndërmarrje ose dege, ose një seksioni të saj, zakonisht midis një sindikate ose në disa vende, një këshilli pune, komiteti pune ose një organi të ngjashëm dhe drejtuesve të ndërmarrjes ose degës.

Metoda e parë shpesh në mënyrë të shkurtër përshkruhet si marrëveshje e shumë punëdhënësve, ndërsa e dyta si marrëveshje e një punëdhënësi të vetëm. Në disa vende sistemi i bisedimeve kolektive mund të bazohet gjerësisht ose vetëm në njërin prej këtyre metodave, në vende të tjera të dy metodat përdoren gjerësisht.

Në një numër të madh vendesh në zhvillim, sindikatat janë krijuar kryesisht në nivel ndërmarrje individuale dhe sistemi mbizotërues i bisedimeve kolektive zhvillohet në atë nivel, ose përfshin vetëm një punëdhënës¹³⁰.

4.8. Rinegociimi i kontratës kolektive ekzistuese

Mbështetja e vazhdueshme tek kufizimet ligjore në lidhje me bisedimet kolektive vetëm mund, në afat të gjatë, të paragjykojë dhe destabilizojë klimën e marrëdhënieve të punës nëse legjislatori në mënyrë të vazhdueshme ndërhyr për të pezulluar ose përfunduar ushtrimin e të drejtave të njohura për sindikatat dhe anëtarët e tyre. Për më tepër, kjo mund të ketë një efekt të dëmshëm në interesat e punëmarrësve për tu anëtarësuar në sindikata për shkak se anëtarët dhe anëtarët potencial mund të konsiderojnë të padobishme pjesëmarrjen në një sindikat, objektiva kryesore e së cilës është të përfaqësoj anëtarët e saj në bisedime kolektive, nëse rezultati i bisedimeve të tilla në mënyrë të vazhdueshme anulohet nga ligji. Ligjet të cilat detyrojnë palët të rinegociojnë të drejtat e fituara nga sindikatat është në kundërshtim me parimet e bisedimeve kolektive.

Nga shqyrtimi i shkaqeve të anulimit dhe rinegociimit të detyruar të kontratës kolektive për arsye të krizave ekonomike, komiteti është i mendimit që ligjet të cilat kërkojnë rinegociimin e marrëveshjes në fuqi janë në kundërshtim me parimet e bisedimeve kolektive të lira dhe vullnetare, sanksionuar në Konventën Nr.98 të ONP. Komiteti këmbëngul që qeveria duhet të përpiqet të sigurojë që rinegociimi i kontratës kolektive në fuqi është rezultat i një marrëveshje të arritur midis palëve të interesuara¹³¹.

4.9. Kufizimet e imponuara nga autoritetet në lidhje me bisedimet e ardhshme

Referuar Komitetit të Ekspertëve, në vitet e fundit një numër gjithmonë e më i madh qeverish, duke menduar që situata ekonomike kërkon masa stabilizuese, kanë marr hapa për kufizimin ose ndalimin e lirisë në përcaktimin e pagave nëpërmjet bisedimeve

¹³⁰ ILO. Conciliation in Industrial Disputes. 1973. Barcelona. F. 18-19.

¹³¹ ILO. Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Geneva. 2006. F.203.

kolektive. Në këto kushte, Komiteti i Ekspertëve ka vendosur parimin bazë që : “Nëse për arsye të domosdoshme të interesit ekonomik kombëtar, pagat nuk mund të përcaktohen lirisht nëpërmjet bisedimeve kolektive, këto kufizime duhet të zbatohen si një masë përjashtimore dhe vetëm deri në masën e nevojshme. Ato nuk duhet të kalojnë një periudhë të arsyeshme dhe duhet të shoqërohen me mbrojtjen e nevojshme për të mbrojtur me efikasitet standartin e jetesës së punonjësve, veçanërisht atyre të cilët janë më të prekurit. Të njëjtin qëndrim mban edhe Komiteti për Lirinë e Organizimit, sipas të cilit “ Nëse, si pjesë e politikës së saj stabilizuese një qeveri vlerëson se masa e pagës nuk mund të vendoset lirisht nëpërmjet bisedimeve kolektive, një kufizim i tillë duhet të imponohet si një masë përjashtimore dhe vetëm në masën e nevojshme, pa tejkalur një periudhë të arsyeshme. Ajo gjithmonë duhet të shoqërohet nga mbrojtja e përshtatshme ndaj standardet të jetesës së punonjësve. Në rast se, në kontekst të politikës stabilizuese përcaktimet e kontratës kolektive në lidhje me shpërblimet pezullohen (në sektorin publik dhe privat), komiteti thekson se kontrata kolektive e cila është në fuqi duhet të zbatohet plotësisht (me përjashtim kur është parashikuar ndryshe nga palët). Komiteti për Lirinë e Organizimit ka treguar që në çdo rast, çdo kufizim në bisedimet kolektive nga autoritetet duhet të paraprihet nga konsultimet me punonjësit dhe organizatat e punëdhënësve në një përpjekje për të marrë pëlqimin e tyre. Në lidhje me kohëzgjatjen e kufizimeve në bisedimet kolektive, Komiteti për Lirinë e Organizimit ka vlerësuar se periudha tre vjecare e kufizimit të përcaktimit të shpërblimeve nëpërmjet bisedimeve kolektive në kontekstin e një politike ekonomike stabilizuese përbën një kufizim thelbësor dhe legjislacioni në lidhje me të duhet të pushoj së prodhuari efekte me përfundimin e datës së përcaktuar në legjislacion, ose edhe më herët nëse situata financiare dhe ekonomike përmirësohet. Në mënyrë të ngjashme, atje ku masat kufizuese në paga merren nga qeveritë për të imponuar kontrollin financiar, duhet të tregohet kujdes për të siguruar vazhdimësinë e çështjeve jo monetare në bisedimet kolektive. Komiteti për Lirinë e Organizimit evidenton gjithashtu se parimet bazë në lidhje me kufizimet në pagë në kontekstin e politikave stabilizuese dhe garancive të kërkuara janë të zbatueshme gjithashtu në rastet në të cilat ligji detyron kontratat kolektive të ardhshme për të respektuar kriteret e prodhimit, ose ndalimet e indeksimit të pagave ose negociimit e rritjes së pagës përtej nivelit të rritjes së kushteve të jetesës¹³².

4.10. Ndërrhyrja e autoriteteve në bisedimet kolektive

Në disa vende, natyra dhe qëllimi i çështjeve të negociueshme rregullohet nga legjislacioni, i cili përcakton dallimin në lidhje me disa çështje për të siguruar që vetë palët të arrijnë zgjidhjen në lidhje me problemet që ndikojnë mbi ta ose të ndalojnë diskutimet në lidhje me disa çështje për arsye të interesave të përgjithshme ose politikave publike. Në këtë mënyrë përjashtohen nga bisedimet disa çështje të cilat nominalisht përfshihen në kushtet e punës. Komiteti vlerëson që këto masa të marra në mënyrë të njëanshme nga autoritetet për të ngushtuar qëllimin e çështjeve të negociueshme shpesh nuk janë në përputhje me Konventën.

¹³² Gernigon, Bernard, Odero, Alberto, Guido, Horacio. Collective Bargaining: ILO Standards and the Principles of the Supervisory Bodies. 2000. Zurich. F.43-48.

Në disa vende të tjera, legjislacioni përcakton se kontrata kolektive midis palëve duhet të paraqitet për miratim tek autoriteti administrativ, autoritetet e punës ose gjykatat e punës përpara se të hyjnë në fuqi. Përcaktime të këtij lloji janë në përputhje me Konventën Nr.98, me kusht që ato thjeshtë të parashikojnë që miratimi mund të refuzohet nëse kontrata kolektive ka të meta procedurale ose nuk është në përputhje me standardet minimale të përcaktuara nga legjislacionin i përgjithshëm i cili rregullon marrëdhëniet e punës. Nga ana tjetër, nëse legjislacioni i lejon autoriteteve diskrecion të plotë për të refuzuar miratimin ose të përcaktojë se miratimi duhet të bazohet në kritere të tilla si: përputhshmëria me politikën e përgjithshme ose politikën ekonomike të qeverisë, ose me udhëzimet zyrtare në lidhje me pagat dhe kushtet e punës, kjo përbën në fakt hyrjen në fuqi të kontratës kolektive të punës subjekt i një miratimi praparak, i cili është në shkelje të autonomisë së palëve.

Ky pushtet diskrecional i autoriteteve për të miratuar kontratën kolektive është në kundërshtim të fortë me frymën e parimit të bisedimeve vullnetare, por kjo nuk do të thotë që autoritetet publike nuk mund të vendosin mekanizma për të inkurajuar palët e përfshira në bisedimeve kolektive që në mënyrë vullnetare të marrin në konsideratë politikën sociale dhe ekonomike të qeverisë dhe mbrojtjen e interesave publike¹³³.

Në konventat e ONP në lidhje me bisedimet kolektive, nuk ka përcaktime të cilat mbulojnë konfliktet e mundshme midis interesit specifik të palëve dhe interesit të përgjithshëm të popullsisë. Lënia jashtë e një përcaktimi të tillë ka qënë e paramenduar dhe jo si rrjedhojë e neglizhencës. Në praktikë, në situatat e krizave serioze ekonomike, të tilla si: situatat e luftës ose në periudhat pasuese të rindërtimit ekonomik ose me qëllim luftimin e inflacionit, ose papunësisë, ose objektivave të tjera ekonomike qeveritë i janë drejtuar pagave dhe politikave në lidhje me të ardhurat, me qëllim arritjen e një lidhje midis masës së përgjithshme të pagave, të ardhurave dhe nivelit të përgjithshëm të prodhimit.

Këto janë përmbushur nëpërmjet masave të ngrirjes së pagave ose kufizimit të rritjes së pagave brenda disa limiteve. Në varësi të vendit, masat e marra për ndjekjen e këtyre politikave mund ose jo të realizohen me marrëveshjen e punëdhënësve dhe organizatave të punonjësve, të cilët ndonjëherë konsultohen ose përfshihen në komisionet përgjegjëse për zhvillimin e politikave. Masat e marra mund ose jo të përfshijnë ngrirjen e çmimit dhe garantimin e pagës minimale për më pak punonjës të mirëpaguar. Duhet theksuar se ndjekja e këtyre politikave nuk gëzon popullaritet dhe se edhe në ato raste kur ato marrin pëlqimin paraprak të organizatave të punëmarrësve, ato nuk mund të mbahen për shumë vjet, veçanërisht kur çmimet pësojnë rritje dhe veçanërisht në vende ku decentralizimi i bisedimeve kolektive mbizotëron. Kufizimet e zbatuara nga politika rregulluese të tilla, nuk janë të pranueshme nga organet mbikëqyrëse në ato raste kur ato ndryshojnë përmbajtjen e kontratave kolektive të cilat tashmë janë lidhur. Megjithatë, ato janë të pranueshme kur ato imponohen në bisedimet e ardhshme, nëse situata është urgjente.

Në varësi të rastit nëse ndërhyrja e autoritetit vjen si rrjedhojë e arsyeve teknike, ligjore ose ekonomike, ndërhyrjet e autoriteteve në bisedimet kolektive, janë ndërhyrje të autoriteteve në bisedimet kolektive, ndërhyrje të autoriteteve në hartimin e kontratës

¹³³ ILO. Freedom of Association and Collective Bargaining. 1994. Geneva. F.112 -113.

kolektive, refuzim për të miratuar kontratën kolektive, ndërhyrje në zbatimin e kontratës kolektive, rinegoci i kontratës ekzistuese apo kufizime në lidhje me bisedimet e ardhshme.

Kreu V

Kontrata kolektive dhe greva

5.1. Kontrata kolektive e punës

Shpesh qëllimi kryesor i një greve të ligjshme është arritja e nënshkrimit të një kontrate kolektive pune ose, nëse ekziston një e tillë, plotësimin e kërkesave që burojnë nga marrëdhëniet e punës dhe që nuk rregullohen nga kjo kontratë¹³⁴. Sikurse kuptohet marrëdhënia që ekziston midis grevës dhe kontratës kolektive të punës është e pashmangshme dhe si e tillë ajo është pjesë e rëndësishme e trajtimit të këtij punimi. Kontratat kolektive janë marrëveshje të bëra midis punëdhënësve ose organizatave të punëdhënësve në njërin anë dhe organizatave të punëmarrësve në anën tjetër për të përcaktuar kushtet e punës të punëmarrësve. Ato përbëjnë një prej mjeteve të arritjes së objektivave të ndjekura nga sindikatat, d.m.th, përmirësimin e kushteve sociale të anëtarëve të tyre¹³⁵. Konventa Nr.98, nuk përmban një përkufizim të kontratës kolektive të punës, por konturon aspektet themelore të saj kur evidenton se negociatat bëhen me qëllim të rregullimit të kohës dhe kushteve të punësimit nëpërmjet kontratës kolektive¹³⁶.

Kontrata kolektive e punës është rezultati me shkrim i bisedimeve kolektive midis përfaqësuesve të shoqërisë dhe punonjësve. Ajo përmban të gjithë informacionin për të cilin negociatorët kanë dakortësuar që do të përfshihet në të¹³⁷. Referuar Rekomandimit Nr.91, të vitit 1951 të ONP, termi kontratë kolektive nënkupton “të gjitha marrëveshjet me shkrim në lidhje me kushtet e punës dhe kushtet e punësimit të rëna dakort midis një punëdhënësi, një grupi punëdhënësish ose një ose më shumë organizatave të punëdhënësve, në njërin krahë dhe një ose më shumë organizatave përfaqësuese të punëmarrësve, ose në mungesë të të tilla organizatave prej përfaqësuesve të punëmarrësve të zgjedhur në mënyrë të rregullt dhe autorizuar prej tyre në përputhje me ligjet kombëtare dhe rregulloret nga ana tjetër”¹³⁸. Një kontratë kolektive është një traktat midis partnerëve social, e cila pjesërisht mund të konsiderohet si një lloj traktati paqe dhe pjesërisht një traktat normativ për të krijuar rregullat dhe kodet e sjelljes. Ajo konsiderohet një traktat paqe sepse presupozon që gjatë kohëzgjatjes së kontratës palët do të shmangin veprimet industriale. Nga ana tjetër, kontrata kolektive konsiderohet një traktat normativ sepse cakton rregulla, procedura dhe kushte. Një kontratë kolektive zakonisht përmban dy pjesë: një materiale dhe tjetra procedurale. Pjesa materiale e kontratës kolektive ka lidhje me pagat ose kushtet e tjera të punës, ndarjen e punës midis forcës së punës, marrjes në punë, shkurtimisht të gjitha çështjet të cilat përcaktojnë marrëdhëniet e krijuara midis punëdhënësit dhe punëmarrësit dhe të drejtat dhe detyrimet që lindin nga krijimi i marrëdhënies së punës. Pjesa procedurale e kontratës kolektive lidh marrëdhëniet midis partnerëve të bisedimit kolektivë si dhe insitucioneve dhe

¹³⁴ Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë. 2009. F.111.

¹³⁵ ILO. Freedom of Association, Vol.1, Comparative Analysis. 1927. Geneva. F.102.

¹³⁶ Gernigon, Bernard, Odero, Alberto, Guido, Horacio. Collective Bargaining: ILO Standards and the Principles of the Supervisory Bodies.2000.Zurich.F.10.

¹³⁷ Smith, Leonard. Collective Bargaining. 1946. Prentice-Hall, INC. New York. F. 55.

¹³⁸ ILO Recommendation 91 on Collective Agreements (1951).

metodave që duhet të përdoren për parandalimin ose zgjidhjen e mosmarrëveshjeve dhe atyre për krijimin e normave materiale. Ndër të tjera, pjesa procedurale e kontratës kolektive përbën mekanizmin për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës.

Funksionet sociale të një kontrate kolektive korrespondojnë me dy karakteristika ligjore aktuale ose potenciale. Kontrata kolektive mund të jetë dhe në shumë vende në fakt është, një kontratë midis nënshkuresve, d.m.th midis një punëdhënësi ose punëdhënësve ose shoqatave të tyre nga njëra ana dhe një sindikate ose sindikatave nga ana tjetër.

Në të njëjtën kohë, kontrata kolektive potencialisht është dhe në disa vende vërtet është një kod ligjor. Funkzioni social i ruajtjes së paqes industriale përfaqësohet kryesisht përmes funksionit ligjor të kontraktimit. Ajo është një kontratë me kohëzgjatje të caktuar projektuar për të lidhur paqësisht palët në një marrëdhënie. Funkzioni normativ, d.m.th, funksioni i kodifikimit dhe ligji i bërjes së një kontrate kolektive siguron që kushtet për të cilat është rënë dakort janë zbatuar në fabrikë, ndërmarrje, ose industrinë e mbuluar nga kontrata. Shumë prej këtyre përcaktimeve përshkruajnë kushtet e raporteve individuale të punës, ndërsa përcaktimet e tjera tregojnë kushtet nën të cilat këto marrëdhënie mund ose nuk mund të krijohen. Kështu përcaktimet në lidhje me pagat, pushimet, ose orët jashtë orarit i përkasin kategorisë së parë, asaj të marrëdhënieve individuale të punës, ndërsa një nen në lidhje me rezervimin e vendeve të punës për punonjësit e kualifikuar ose në lidhje me punësimin e anëtarëve të cilët nuk janë anëtarë të sindikatave i përket kategorisë së dytë, asaj të kushteve nën të cilën marrëdhëniet mund të krijohen. Kur e konsiderojmë kontratën kolektive si një kod ligjor, duhet të kuptojmë që kjo kontratë paracakton përmbajtjen e kontratave të ardhshme të punës. Ajo gjithashtu përshkruan minimumin dhe përcakton bazën e kontratës së punës, por jo ekzistencën e një kontrate të tillë.

Bazuar në ligj, punëdhënësi dhe punëmarrësi vendosin hyrjen ose jo në një kontratë. Me marrjen e vendimit për të hyrë në një marrëdhënie kontraktore pune, është kontrata kolektive e cila përcakton të drejtat dhe detyrimet nën këtë kontratë. Ligji parashikon që kontratat kolektive janë detyruese për palët nënshkruese. Megjithatë natyra detyruese e kontratës kolektive jo gjithmonë njihet nga punëdhënësit, veçanërisht për ata punëdhënës të cilët nuk janë anëtarë të shoqatave kombëtarë të punëdhënësve. Një hap i rëndësishëm në lidhje me këtë aspekt do të ishte detyrimi për të regjistruar kontrata kolektive pranë autoriteteve publike. Sipas legjislacionit të një numri të konsiderueshëm të vendeve të Evropës Qëndrore dhe Lindore, kushtet dhe përcaktimet e finalizuara në kontratën kolektive bëhen ligjërisht të detyrueshme vetëm pas regjistrimit nga autoritetet publike. Në momentin që kjo kontratë kolektive rregjistrohet, atëherë ajo ka fuqinë e ligjit për palët nënshkruese. Në këtë mënyrë, fuqia bilaterale e bërjes së rregullave të palëve në një kontratë kolektive, jo vetëm influencon por njëkohësisht kufizon fuqinë e njëanshme të organeve menaxhuese për bërjen e rregullave. Si pasojë, një kusht në kontratën individuale të punës e cila është për punëmarrësin më pak e favorshme se i njëjti kusht i parashikuar në kontratën kolektive e bën atë automatikisht të pavlefshëm. Efekti detyrues i kontratës kolektive të punës shfaqet edhe në dy element të tjerë. Elementi i parë është teknik dhe përfshin natyrën e padive të punëmarrësve kundër punëdhënësve. Këto padi duhet të bazohen në kontratën e punës dhe jo në kontratën kolektive. Elementi i dytë ka një përfshirje më të gjërë për kontratën kolektive. Objekti i kontratës kolektive është të caktoj kufijtë e pushtetit të organit menaxhues nëpërmjet kombinimit të fuqisë së bërjes

së rregullave dhe punës. Prandaj rregulli i përgjithshëm është që përcaktimet e kontratës kolektive janë “dysHEMEJA” dhe jo “TAVANI”¹³⁹. Një kontratë kolektive është thjesht korniza për marrëdhënien e përditshme të punës, si e tillë marrëveshja duhet të vendosi vetëm normat dhe rregullat nën të cilat të dyja palët duhet të veprojnë në marrëdhënie me njëra – tjetrën. Gjithashtu një kontratë kolektive e mirë, e cila gjithmonë është rezultat i bisedimeve kolektive të vërteta, është një stabilizuese e marrëdhënieve të punës.

Në ato vende në të cilat rregullimi i kushteve të punës bëhet përmes kontratës kolektive, këto rregulla mund të rregullojnë të gjitha kushtet e punës të tilla si pagat, orët e punës, largimet etj, në masë të tillë që kushtet e vendura nga kontrata kolektive mos të jenë në kundërshtim me ligjin. Ekzistojnë dy këndvështrime në lidhje me kontratën kolektive të punës. E para e konsideron atë një kontratë në përputhje me legjislacionin civil, përkundrazi këndvështrimi tjetër nuk e konsideron si një kontratë, por një marrëveshje e cila ka forcë ligjore dhe vendos disa rregulla.

Edhe legjislacioni i Republikës së Shqipërisë parashikon kontratën kolektive të punës. Nenet 159 – 175 të Kodit të Punës rregullojnë momentet kryesore të këtij insituti të së drejtës së punës. Në nenin 159 të Kodit të Punës përcaktohet qartë se: “Kontrata kolektive përmban dispozita mbi kushtet e punësimit, lidhjen, përmbajtjen dhe përfundimin e kontratave individuale të punës, formimin profesional, si dhe mbi marrëdhëniet midis palëve kontraktuese¹⁴⁰”.

5.2. Shumëllojshmëria e kontratave kolektive të punës

Edhe pse kontratat kolektive të punës tentojnë një model bazë dhe përfshijnë nenet kryesore, ato nuk janë identike. Kjo është e vërtetë edhe në rastin e kontratave kolektive të dy degëve të së njëjtës shoqëri. Nuk ekziston një kontratë kolektive ideale ose përfekte për tu kopjuar nga të gjithë. Kontratat kolektive ndryshojnë nga nenet e përfshira ose të përjashtuara, nga përmbajtja dhe formulimin i neneve. Këto variacione shkaktohen nga dy faktorë. Së pari, gjithmonë ekzistojnë ndryshime në kushtet, praktikat, politikat, etj në çdonjërin shoqëri duke përfshirë edhe degët e së njëjtës shoqëri. Së dyti, pjesëmarrësit në tavolinën e bisedimeve janë të ndryshëm në qëndrimet, eksperiencat dhe aftësitë e tyre. Pjesëmarrësit gjithashtu janë subjekte të influencës dhe personalitetit të negociatorëve të tjerë. Kështu përfaqësuesit e bisedimeve të shoqërive mund të jenë të njëjtë për degë të ndryshme, por përfaqësuesit e punonjësve mund të jenë edhe të ndryshëm. Këtyre të fundit, duke i shtuar edhe kërkesat e ndryshme që ata mund të bëjnë, mund të sjell që përfaqësuesit e shoqërisë të negociojnë ndryshëm në secilën prej degëve. Kërkesat e tyre mund të jenë për ndryshim të formulimit, amendimeve, ose ndryshime të një çështje të veçantë e cila është duke u diskutuar. Kështu që, kur një numër individesh mbidhen sëbashku për të negociuar, rezultati përfundimtar i bisedimeve të tyre gati gjithmonë do të jetë i ndryshëm nga çdo kontratë tjetër ekzistuese.

¹³⁹ Casale, Giuseppe. *Collective Bargaining and the Law in Central and Eastern Europe: Some Comparative Issues*. Geneva. 1997. F.15-19.

¹⁴⁰ Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë. 2009. Tiranë. F.88.

Ekzistenca e shumë faktorëve kërkon domosdoshmërisht variacione në marrëveshjet midis shoqërive të ndryshme. Midis këtyre faktorëve janë: numri dhe lloji i punonjësve, fuqia e sindikatave, pozita konkurruese e shoqërisë në industrinë e saj, tipi i industrisë, gjëndja financiare etj. Një numër përcaktimesh në marrëveshje influencohen jo vetëm nga numri i punonjësve në shoqëri, por gjithashtu nga seksi i të punësuarve¹⁴¹.

Referuar legjislacionit shqiptar, neni 174 i Kodit të Punës përcakton se: “kur në të njëjtën ndërmarrje, kanë prirje të zbatohen dy kontrata kolektive, njëra e lidhur në nivel ndërmarrje ose të një grupi ndërmarrjesh, ndërsa tjetra në nivel dege, çdo punëmarrës mund të kërkoj zbatimin e dispozitave më të favorshme. Nëse në momentin e përfundimit të kontratës kolektive në nivel dege punëdhënësi ka qënë i lidhur me një kontratë kolektive në nivel ndërmarrje ose grupi ndërmarrjesh, ajo mund të vetëshpallet e zgjidhur nga kjo e fundit që me hyrjen në fuqi të kontratës së lidhur në nivel dege, me përjashtim të rastit kur është parashikuar ndryshe në kontratën kolektive në nivel dege”¹⁴².

5.3. Kontrata individuale dhe kolektive e punës

Referuar paragrafit 3(2) të Rekomandimit Nr.91, 1951 Për Kontratën Kolektive të Punës, evidentohet se, kushtet e kontratave individuale të punës të cilat janë në kundërshtim me një kontratë kolektive duhet të konsiderohen nul dhe të pavlefshme dhe në mënyrë automatike të zëvendësohen nga kushtet korresponduese të kontratës kolektive. Komiteti për Lirinë e Organizimit ka evidentuar se lidhja midis kontratave individuale të punës dhe kontratave kolektive trajtohet ndryshe në vende të ndryshme dhe nën shumëllojshmërinë e sistemeve në lidhje me bisedimet kolektive¹⁴³. Rekomandimi Nr.91, 1951, gjithashtu evidenton natyrën detyruese të kontratave kolektive të punës dhe procedurave të tyre në lidhje me kontratat individuale të punës, duke njohur kushtet e kontratave individuale të punës të cilat janë më të favorshme për punonjësit të cilët mbulohen nga kontrata kolektive¹⁴⁴.

Kur përgjatë bisedimeve kolektive me sindikatën, ndërmarrja ofron nëpërmjet kontratave individuale të punës kushte më të mira pune për punëmarrësit të cilët nuk janë pjesë e sindikatave, atëherë ekziston një rrezik serioz që një lëvizje e tillë të minoj aftësinë negociuese të sindikatës dhe të nxisë rritjen e situatave diskriminuese në favor të punëmarrësve të cilët nuk janë pjesë e sindikatave. Veç kësaj, kjo mund të inkurajoj punëmarrësit të cilët janë pjesë e sindikatave të largohen prej tyre.

Në Republikën e Shqipërisë bazuar në nenin 171 të Kodit të Punës, dispozitat e kontratës kolektive që lidhen me kushtet e punës rregullojnë drejtpërdrejt kontratat individuale të punës të lidhura nga çdo punëdhënës që ka përfunduar këtë kontratë. Njëkohësisht çdo dispozitë e kontratës individuale të punës që është më pak e favorshme për punëmarrësin

¹⁴¹ Smith, Leonard. *Collective Bargaining*. 1946. Prentice-Hall, INC. New York. F.55-57.

¹⁴² Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë. 2009. Tiranë. F. 96.

¹⁴³ Gernigon, Bernard, Odero, Alberto, Guido, Horacio. *Collective Bargaining: ILO Standards and the Principles of the Supervisory Bodies*.2000.Zurich.F.63.

¹⁴⁴ Gernigon, Bernard, Odero, Alberto, Guido, Horacio. *Collective Bargaining: ILO Standards and the Principles of the Supervisory Bodies*.2000.Zurich.F.10.

se dispozita e kontratës kolektive është e pavlefshme dhe zëvendësohet nga kjo dispozitë¹⁴⁵.

5.4. Përmbajtja e një kontrate kolektive

Subjektet e diskutuara në bisedimet kolektive dhe të përfshira më pas në kontratat kolektive në disa vende përcaktohen vetëm nga palët, ndërsa në disa vende të tjera është ligji ai i cili përcakton një numër subjektësh të cilat marrëveshjet duhet të mbulojnë. Kështu, vende të tilla si Danimarka, Gjermania, Italia, Norvegjia, Suedia, Zvicra, Mbretëria e Bashkuar dhe Shtetet e Bashkuara të Amerikës, janë midis vendeve ku subjekti i bisedimeve kolektive i është lënë tërësisht vendimit të palëve me përjashtimin e vetëm që marrëveshjet nuk duhet të parashikojnë kushte pune në kundërshtim me ligjin ose standartet e përcaktuara nga ligji. Ndërsa Franca është ndër vendet në të cilat disa çështje të caktuara duhet të mbulojnë nga kontratat kolektive.

Megjithatë si në rastet kur palët janë të lira për të vendosur për veten e tyre për atë se çfarë do të vendosin në kontratën kolektive, si dhe në rastet kur kërkohen nga ligji për të përfshirë çështje të veçanta, kushtet e marrëveshjes janë të dy llojeve. E para lidhet me ato çështje të cilat vendosin standarte pune që janë të zbatueshme drejtëpërdrejtë në marrëdhëniet midis një punëdhënësi individual dhe një punëmarrësi, ndërsa lloji i dytë përfshinë ato të cilat rregullojnë marrëdhëniet midis palëve të vetë marrëveshjes dhe nuk kanë ndikim në marrëdhëniet individuale midis punëdhënësit dhe punëmarrësit.

Kategoria e parë përfshin nënë në lidhje me subjekte të tilla si pagat, orët e punës, orët e punës jashtë orarit, pushimet e paguara dhe periudhat e njoftimit për përfundimin e kontratës së punës. Në çështje të tilla, dhe të ngjashme me to, kushtet e një kontrate individuale janë ato të cilat janë përcaktuar në kontratën kolektive ose kushte më të favorshme për punëmarrësin.

Në kategorinë e dytë, përfshihen përcaktime në lidhje me zbatimin e kontratës kolektive, metodat e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve individuale dhe kolektive duke përfshirë procedurat në lidhje me ankesat dhe referencat në lidhje me procedurat e pajtimit dhe arbitrazhit, njohjes së një sindikate si përfaqësuese në bisedime për punëmarrësit, dhënies së preferencës në punësimin e anëtarëve të sindikatës të cilët kërkojnë punë, kohëzgjatjen e marrëveshjes, vendimin për mos t'iu drejtuar grevave ose lockout gjatë kësaj periudhe, dhe procedurat për të negociuar një marrëveshje të re.

Në disa vende ligji specifikon pjesë të përbërjes së kontratës kolektive. Kështu në vende të tilla si Brazil, Kolumbi, Ekuador dhe disa vende të tjera të Amerikës Latine, çdo marrëveshje duhet të përfshijë nënë të cilat rregullojnë pagat, orët e punës, periudhat e pushimit, pushimet, kohëzgjatjen e marrëveshjes dhe procedurat për zgjatjen e saj. Megjithatë edhe në këto vende, palët janë të lira të shtojnë kushte të tjera të cilat nuk janë në kundërshtim me ligjin.

¹⁴⁵ Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë. 2009. Tiranë. F.95.

Në Francë, çdo kontratë kolektive kombëtare duhet të përmbajë përcaktime në lidhje me lirinë e organizimit dhe lirinë e mendimit për punëmarrësit, kushtet e marrjes në punë dhe pushimit nga punë, kohën e njoftimit, organizimin e stazhit të punës dhe trajnimeve.

Në disa vende, të gjitha kontratat kolektive duhet të përmbajnë nene të cilat përcaktojnë procedurat për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve. Një rastë i tillë është ai i Kanadasë ku kontrata kolektive duhet të përcaktojë procedurat e ankimit.

Megjithatë fusha e subjekteve të cilat mund të përfshihen nga bisedimet kolektive dhe kontrata kolektive është shumë e gjërë. Disa kontrata kolektive janë të shkurtra dhe merren vetëm me disa çështje, ndërkohë që shumë të tjera janë kode të përpunuara të cilat mbulojnë shumë aspekte të marrëdhënieve industriale. Në disa aspekte ato përbëjnë një lloj legjislacioni industrial i cili rregullon kushtet e punës të miliona punëmarrësve¹⁴⁶.

Në parim, janë vet palët ato që vendosin në lidhje me përmbajtjen e një kontrate kolektive. Vetëm ato dhe asnjë ligj ose rregull qeveritar, mund të përcaktojë nivelin e zbatimit, kohëzgjatjen, përmbajtjen, datat e zbatimit, ose veçori të tjera të marrëveshjes. Megjithatë një kontratë kolektive nuk mund të jetë në kundërshtim me një ligj ose konventat ndërkombëtare. Gjithashtu një kontratë kolektive e një niveli më të ulët nuk mund të jetë në kontraditë me një kontratë kolektive të një niveli më të lartë. Kontrata kolektive duhet gjithmonë të jetë në formën e shkruar. Ajo duhet të jetë e nënshkruar nga palët e lidhura nëpërmjet kontratës kolektive, si dhe duhet të përmbajë emrat dhe funksionet e nënshkruesve dhe përfaqësuesve të organizatave. Kontrata kolektive duhet të jetë e plotë, e qartë dhe lehtësisht e kuptueshme. Në kontratat kolektive është e rëndësishme të shmangët përdorimi i termave teknikë¹⁴⁷. Kontrata duhet të jetë e lehtë për tu lexuar, të shprehë qartë synimet e palëve dhe mos të jetë shkaktare e ndonjë mosmarrëveshje¹⁴⁸. Megjithëse edhe pse kontrata kolektive e punës përgjithësisht i ka bazat e saj në mirëbesim, sërisht ajo përfshin disa përcaktime formale ligjore. Këto përcaktime janë të ngjashme me ato të cilat shërbejnë si hyrje dhe përfundim i një marrëveshje ligjore. Ato përfshijnë hyrjen dhe qëllimin e marrëveshjes, jetën ose kohëzgjatjen e marrëveshjes dhe nënshkrimin i cili detyron palët për tu kujdesur për parimet dhe synimet e marrëveshjes.

Përcaktimet në prambull dhe qëllim janë pjesa hyrëse e marrëveshjes. Ato zakonisht përfshijnë një deklaratë në lidhje me synimin dhe qëllimin e palëve¹⁴⁹.

Një kontratë kolektive e punës duhet të përfshijë :

1. Rregullat e përgjithshme të cilat shpjegojnë sektorin që mbulohet dhe cilat janë palët e lidhur nëpërmjet kësaj marrëveshje. Gjithashtu mund të ketë edhe rregulla të tjera mbi të cilat marrëveshjet e tjera janë të zbatueshme së bashku me marrëveshjen në fjalë.

¹⁴⁶ ILO. Collective Bargaining. A Workers' Education Manual. 1971. Geneva. F.46-47.

¹⁴⁷ Standaert, Jean – Marie. Collective Bargaining by Employers' Organizations. Some Key Success Factors. Budapest. 2005. F. 33-34.

¹⁴⁸ International Labour Organization. Manual on Collective Bargaining and Dispute Resolution in the Public Service. Turin. 2011. F.79.

¹⁴⁹ Smith, Leonard. Collective Bargaining. 1946. Prentice-Hall, INC. New York. F. 215.

2. Përcaktimin e kohës së punës. Me fjalë të tjera, cila është kohëzgjatja normale e kohës së punës dhe cilat janë rregullat për kohët e shkurtra dhe jashtë orarit, si dhe pushimet.
3. Paga.
4. Përfitimet e tilla si kompensim shtesë për punën e kryer jashtë vendit .
5. Dipozitat sociale. Çfarë lloj drejtimi një punëdhënës duhet të jap (orientimi për punë), çfarë lloj politikash duhet të ndiqet në rastet kur një punëmarrës është i sëmurë dhe mungon në punë, çfarë lloj leje lindje nëna/ose babia duhet të marrë.
6. Politikat në rastet e mosmarrëveshjeve në lidhje me përcaktimet e kontratës kolektive të punës, politikat për zgjidhjen e mosmarrëveshjes dhe kushtet e marrëveshjes.

Sigurisht që një kontratë kolektive mund të përfshijë edhe shumë çështje të tjera nga trajtimi deri tek masat pajtuese punë-familje. Brenda këtyre fushave të përgjithshme, palët mund të krijojnë projekt seksione të veçanta për t'iu adresuar nevojave të tyre të veçanta. Megjithatë duhet evidentuar që rregullat kombëtare të tilla si kodet e punës mund të imponojnë dispozita të detyrueshme në lidhjet me subjektet e bisedimeve kolektive si psh.paga (paga minimale) ose koha e punës, të cilat duhet të marren në konsideratë kur vendoset në lidhje me kontratën kolektive. Si një rregull i përgjithshëm, teksti i një kontrate kolektive do të kuptohet më mirë nëse përdoret një gjuhë e thjeshtë, është e mirë organizuar, me tituj informative, kapitujt e duhur dhe paragraf, është ndarë në fjali të shkurtëra, përdorë shëmbuj¹⁵⁰.

Sa sipër, një kontratë kolektive duhet të përcaktojë :

5.4.1. Pagën

Paga përbën nenin më të rëndësishëm të një kontrate punë dhe zakonisht ka vlerën më të madhe për punëmarrësin. Pjesa më e madhe e punonjësve janë të interesuar në lidhje me përfitimet e prekshme të pagave që rrjedhin nga marrëveshja. Parashikimet në lidhje me pagën janë të shumta në numër në një kontratë kolektive. Disa prej tyre lidhen në mënyrë të drejtëpërdrejtë me nene të tjera të marrëveshjeve si pagesa për lejen vjetore, pagesa për festat, pagesa për orët jashtë orarit, etj.

Mund të thuhet se, në lidhje me të gjitha subjektet e tjera të bisedimeve kolektive, çështjet e pagës janë më të rëndësishmet. Ato janë çështjet të cilat ngrihem më shpesh, marrin më shumë kohë për diskutim dhe shkaktojnë lindjen e një numri të madh mosmarrëveshjesh. Kjo për shkak se standarti i jetës së punëmarrësve varet nga paga që ata marrin, ndërsa nga ana tjetër për punëdhënësit fatura e pagave shpesh është një pikë e konsiderueshme në koston e prodhimit.

¹⁵⁰ International Labour Office. Manual on Collective Bargaining and Dispute Resolution in the Public Service. Turin.2011. F.79-81.

Në disa vende shtesat mbi pagën, të quajtura përfitime shtesë janë bërë një element i rëndësishëm në rritjen e të ardhurave të punëmarrësve.

Në negociimin e pagës merren në konsideratë një ose disa prej faktorëve të tillë si :

- a. shkalla e mirëqënies së ndërmarrjes (ose industrisë) dhe mundësia e saj për të paguar ;
- b. kostoja e jetesës dhe efektet e ndryshimeve në standartet e jetesës së punëmarrësve ;
- c. lidhja midis pagave të punëmarrësve të interesuar dhe atyre të punëmarrësve në profesione dhe industri të tjera.

Aftësia e industrisë për të paguar

Një industri nuk mundet, me përjashtim të periudhave të shkurtëra, të paguaj paga më të larta se sa ajo mund të përballojë. Megjithëse pagat paguhet në para, punëmarrësit janë vërtet të interesuar në lidhje me atë se çfarë mund të blihet përmes pagave që ata kanë fituar. Në këtë kuptim, nëse industrinë e një vendi janë efiçente dhe prodhojnë të mira në larmi dhe sasi të mëdha, atëherë pagat e shprehura me atë se çfarë pagat mund të blejnë (ose pagat reale) mund të jenë të larta. Nëse efiçenca e industrisë është e ulët, sasia e të mirave në dispozicion do të jetë relativisht e vogël. Për këtë arsye, përgjithësisht, punëdhënësit dhe punëmarrësit kanë një interes të përbashkët në rritjen e efiçencës dhe prodhueshmërisë të industrisë, e cila është edhe baza e mirëqënies dhe mjeti kryesor i rritjes së pagës reale dhe standarteve të jetesës së punëmarrësve. Megjithatë edhe pse kjo teorikisht duket e thjeshtë, praktikisht është tepër e vështirë.

Standartet e jetesës

Çdo punëmarrës ka standarte jetese bazuar në pagën e tij. Për këtë arsye, standartet e jetesës së punëmarrësve të kualifikuar ndryshojnë nga ato të punëmarrësve të pakualifikuar. Megjithatë të gjitha klasat e punëmarrësve dëshirojnë të ngrejë standartet e jetesës së tyre përmes bisedimeve kolektive.

Në disa vende janë zbatuar metoda për të fiksuar një pagë minimale, shpesh e përcaktuar si një pagë jetese e mjaftueshme për të mbajtur një familje me madhësi mesatare, poshtë së cilës asnjë punëmarrës nuk mund të punësohet. Këto metoda zbatohen përmes mekanizmave ligjor. Në vende të tjera, ekziston një mekanizëm i veçantë për rishikimin periodik të pagës minimale. Atje ku nuk ekziston një sistem i rregulluar nga ligji, sindikatat përpiqen të sigurojnë të paktën një pagë që mundëson jetesën për punëmarrësit e pakualifikuar.

Megjithatë në praktikë, në kontraktat kolektive idea e saj se çfarë përbën një pagë jetese është disi e paqartë. Në këtë kuptim ekzistojnë paqartësi në lidhje me këtë minimum, nëse ajo nënkupon minimumin për të siguruar shëndetin fizik apo duhet të jetë e mjaftueshme për të siguruar nevojat e arsyeshme. Një problem tjetër është edhe ai në lidhje pagat e ulta të punëmarrësve të pakualifikuar me familje të mëdha. Në këtë kuptim një minimum i pagës së jetesës llogaritur me nevojat e një familje me dy ose tre fëmijë do të ishte e papërshtatshme për nevojat e një familje prej gjashtë, shtatë ose tetë fëmijësh.

Në bisedimet kolektive lëvizjet sindikaliste janë në favor të pagesës në bazë të punës dhe kundër pagesës së të ardhurave për fëmijë si pjesë e pagës. Në lidhje me këtë moment, vende të tilla si Australia, Kanadaja, Franca, Zelande e Re, Norvegjia, dhe Mbretëria e Bashkuar, i kanë dhënë zgjidhje këtij problemi duke siguruar që të ardhurat për fëmijë të paguhen nga shteti, duke mos pasur në këtë mënyrë lidhje me pagat.

Marrëdhëniet midis pagave në industri dhe profesione të ndryshme

Në bisedimet kolektive referencat në lidhje me pagat shpesh bëhen në lidhje me fitimet e punëmarrësve të profesioneve dhe industrive të tjera. Ashtu sikurse brenda një ndërmarrje punëmarrësit janë mësuar me dallimet në pagë midis një profesione dhe një profesion tjetër, e njëjta gjë ndodh edhe në dallimet midis industrive. Kështu nëse disa punëmarrës përfitojnë një rritje në pagë, atëherë edhe të tjerët do të pretendojnë një rritje të tillë. Gjithashtu, nëse inxhinierët e kualifikuar ose ndërtuesit zakonisht marrin një rritje prej 20 për qind më shumë se sa punëmarrësit e pakualifikuar në industrinë e tyre, sigurisht që ata do të kundërshtojnë propozimet të cilat do ta reduktonin këtë ndryshim.

Në këtë mënyrë, drejtuesit e lokomotivave kanë shkuar në grevë si protest kundër përpjekjeve për të reduktuar dallimin midis pagave të tyre dhe atyre të punëmarrësve të tjerë të sistemit hekurudhor, puna e të cilëve ka një përgjegjësi më të vogël.

Duhet sjell në vëmendje se shumë njerëz e shikojnë standartin e tyre të jetesës si një krahasim me standartet e njerëzve të tjerë me të cilët ata janë në kontakt të afërt në fabrikë ose në lagjen ku ata jetojnë.

Një prej pasojave të këtij presioni për të mbajtur të pandryshuara dallimet paqyrohet gjatë negociimit të kontratës së re kolektive, në të cilën kontrata siguron të njëjtën rritje për të gjitha shkallët, duke i lënë dallimet midis pagave të pandryshuara.

Gjithashtu dallimet e pagave midis industrive ndryshojnë. Në industrinë në zhvillim pagat mund të pësojnë rritje relativisht të shpejtë sepse ka një kërkesë të konsiderueshme për punë, ndërsa në industrinë në rënie pagat rriten ngadalë, ose nuk rriten fare, ose edhe më keq, pësojnë rënie. Të gjitha këto rrethana mund të ndikojnë në nivelet relative të pagës.

Nëse pagat në një industri bëhen tepër të ulta në lidhje me aftësitë dhe mundimin që u kërkohet punëmarrësve, atëherë është e pashmangshme largimi prej kësaj pune i një numri të madh punëmarrësish. Njëkohësisht më pak punëmarrës të rinjë do të hyjnë në të, derisa pagat të rriten në një nivel të përshtatshëm. E kundërta ndodh kur pagat në një industri pësojnë rritje në krahasim me ato të industrive të tjera. Dallimet në nivelet e pagave midis industrive dhe profesioneve mund të lindin për shkak se në disa sindikatat janë më të fuqishme se sa disa të tjerat, duke qënë në këtë mënyrë edhe në një pozitë më të mirë për të negociuar për paga më të larta¹⁵¹.

Një tjetër problem që ngrihet në bisedimet kolektive lidhet me dallimet në metodat e pagimit të pagës. Punëmarrësit mund të paguhen në bazë të kohës së punës, psh për orë, ditë, javë ose për muaj, ose në bazë pjese. Në bisedimet kolektive paga në bazë të kohës zakonisht rregullohen me lehtë se sa pagat të cilat bazohen në metodat e tjera. Sjellim në

¹⁵¹ ILO. Collective Bargaining. A Workers' Education Manual. 1971. Geneva. F.48-54.

vëmendje se ekzistojnë shumë lloj punësh për të cilat paga mbi bazë pjese nuk janë të përshtatshme dhe për të cilat duhet të përdoret pagesa në bazë kohe.

Rritjet e pagës si rrjedhojë e marrëveshjes

Rritjet e pagës si rrjedhojë e marrëveshjes janë ato rritje të pagës që marrin punonjësit menjëherë si rezultat i bisedimeve. Këto janë tipet e zakonshme të rritjes të siguruara nga marrëveshja. Pjesa më e madhe e punonjësve janë të interesuar në lidhje me këtë lloj rritje sepse zakonisht ajo nuk ka lidhje me punët që ata kryejnë ose me meritat në këto punë. Rritja e pagës për shkak të marrëveshjes u jepet dhe mbulon të gjitha grupet e punonjësve dhe nuk lidhet me faktorët e realizimit të punës i cili zakonisht drejton rritjet.

Rritjet për shkak të punes

Megjithëse pothuajse të gjithë punonjësit fillimisht janë të interesuar në lidhje me rritjet për shkak të marrëveshjes, kur negociatat do të përfundojnë, ata kanë interes në lidhje me shtesat e pagës që ata marrin përgjatë kohëzgjatjes së kontratës kolektive. Metoda e dhënies së këtyre rritjeve është kontestuar nga sindikatat për shumë vite. Pakënaqësitë më të mëdha mund të rrjedhin nga trajtimi i gabuar i këtij neni më shumë se në nene të tjerë, sepse punonjësit ndjejnë se nëpërmjet kësaj rritje aftësitë e tyre janë njohur dhe kompensuar.

Pagat bazë

Pagat bazë janë masa e pagës që shoqëria paguan për secilën prej punëve të mbuluara nga marrëveshja duke përfshirë kushtet e punësimit, normat për çdo punë ose klasifikim pune, dhe diferencat në pagë. Ky nen është zakonisht i përfshirë në kontratën kolektive.

Vlerësimi dhe klasifikimi i punës

Vlerësimi i punës është një sistem ose teknikë e matjes së të gjitha punëve për të përcaktuar vlerën e tyre. Kjo metodë përdoret për të klasifikuar punët në grupe me qëllim përcaktimin e masës së pagës. Janë disa metoda të ndryshme të vlerësimit të punës. Për shkak se shumë shoqëri përdorin këto plane për të përcaktuar masat e pagës, sindikatat dhe punonjësit janë të interesuar në lidhje me të. Për këtë shkak, një numër i madh sindikatash kërkojnë që tu lejohet pjesëmarrja në përcaktimin e planit dhe vlerësimit aktual. Sindikatat e bëjnë një kërkesë të tillë me besimin se prania e tyre do të sigurojë saktësi dhe paanshmëri në vlerësimin e secilës prej punëve. Disa sindikata të tjera nuk preferojnë të jenë pjesë e këtij procesi, por mendojnë se për ta është e rëndësishme rezervimi i të drejtës për ankim kundër çdo vendimi i cili kundërshtohet prej anëtarëve të tyre.

Pagat nxitëse/stimuluese

Pagat nxitëse janë një nga format e pagave për të cilat ekzistojnë mendime të ndryshme. Ekzistenca e një neni të tillë parashikon metodat e pagimit të pagave në lidhje me prodhimtarinë. Janë të shumta sindikatat të cilat kundërshtojnë pagat nxitëse sepse ato tentojnë të krijojnë konkurrencë midis punonjësve, zvogëlim të numërit të punonjësve të kërkuar në çdo punë, dhe shkakton shumëllojshmëri në shumat e pagave që merren nga

punonjësit. Në të kundërt, shoqëritë preferojnë pagat nxitëse sepse nëpërmjet tyre sigurojnë një efikasitet të lartë të punonjësve.

Rihapja e pagave

Shumë sindikata edhe pse kanë përcaktuar pagat për periudhën e marrëveshjes nuk dëshirojnë të jenë të lidhur në mënyrë jofleksibile me këto paga në rast ndryshimesh përgjatë kohës së marrëveshjes. Për të kompensuar këtë, ato zakonisht kërkojnë dispozita të cilat bëjnë të mundur rihapjen e nenit në lidhje me pagat kur ndodhin ndryshime të tilla. Gjithashtu, një numër i madh shoqërisht dëshirojnë një nen të tillë në marrëveshje sepse ai i mbron ato kur është nevoja për reduktimin e pagave për të përmbushur kushtet e ndryshuara. Megjithatë duhet patur parasysh që një nen i tillë duhet ketë fuqi në të dy drejtimet, si në lidhje me sindikatat por edhe në lidhje me shoqërinë, e cila gjithashtu duhet të jetë përfituese nga ato që ky nen parashikon. Asnjëra prej palëve nuk duhet të jetë subjekt i një dëmi të mundshëm pa mundësinë e të paturit të një përfitimi. Në këtë kuptim, nëse një nen i tillë përcakton një rritje të pagave nëse ka një përmirësim të kushteve, ai gjithashtu duhet të përcaktojë një ulje të pagave nëse kushtet përkeqësohen. Një nen i tillë zakonisht quhet “neni i shkallës lëvizëse”. Theksojmë që neni i cili përcakton rihapjen e pagës lidhet drejtëpërdrejtë me nenet “jo grevë” të marrëveshjes. Sindikatat mendojnë që ato automatikisht rifitojnë të drejtën për grevë me qëllim sigurimin e rritjes së pagës nëse marrëveshja parashikon rihapjen e çështjes së pagës. Nëse kjo pikë nuk është qartësuar në mënyrë specifike në marrëveshje, të dyja palët mund të ndërmarrin veprime.

Paga për raport

Në disa shoqëri, është pjesë e praktikës të paturit e disa punonjësve me raport nga puna, nëse nuk ka punë në dispozicion. Kjo nënkupton dërgimin e tyre në shtëpi duke mos i paguar për kohën gjatë së cilës nuk punojnë. Në disa raste të tjera, ata mund të punojnë për një periudhë të shkurtër kohe dhe pastaj të dërgohen në shtëpi. Për të kapërcyer praktikën e tilla, sindikatat kanë kërkuar përfshirjen në marrëveshje të një neni në lidhje me pagën për raport. Ata dëshirojnë që për punonjësit të cilët janë me raport nga puna, tu jepet një garanci e një numri specifik orësh të paguara për ditë. Disa shtete kanë miratuar ligje në kuadër të pagesës minimale ligjore për t’iu dhënë punonjësve me raport nga puna. Në këtë mënyrë, nëse ata punojnë një sasi të limituar kohe ose nuk punojnë fare, ata duhet të paguhet të paktën në minimumin e parashikuar nga ligji.

Pagesa për thirrje

Në disa industri punonjësit thirren në punë për arsye të emergjencave të ndryshme. Zakonisht kjo ndodh jashtë orëve të rregullta të punës, ndoshta edhe para fillimit të orarit të punës ose pas përfundimit të kohës së punës. Si në rastin e pagës për raport, punonjësve i garantohen një numër specifik orësh pagese për raportimin në punë.

Koha e pritjes

Koha e pritjes për punë është ngushtësisht e lidhur me praktikën e dërgimit të punonjësve në shtëpi pas raportimit në punë. Shpesh gjatë një dite pune mund të ketë shtyrje ose vonesa të cilat mund të kërkojnë pritjen e punonjësve për punë. Këto shtyrje, vonesa,

mund të shkaktohen nga mungesat e materialeve, prishja e makinerive etj. Në këtë mënyrë punonjësit mund të gjenden në kohë të ndryshme pa ndonjë punë për të bërë për momentin. Në njohje të kësaj situatë, shumë marrëveshje përmbajnë parashikime që rregullojnë pagesën për këtë kohë pritje.

Shtesat për udhëtim

Në raste të caktuara, shumë shoqëri kërkojnë prej disa nga punonjësit e tyre të udhëtojnë për çështje pune të shoqërisë. Në disa shoqëri të tjera, disa punonjës udhëtojnë në mënyrë të vazhdueshme përgjatë punës së tyre. Nga kjo situatë krijohen shumë problematika të cilat kërkojnë qartësim. Kur këto problem shfaqen të shumta dhe në intervale të shpeshta, mund të jetë e pëlqyeshme të paturit të një neni në marrëveshje i cili mbulon të ardhurat nga udhëtimi. Një nen i tillë është gjithashtu i nevojshëm kur një numër i konsiderueshëm punonjësit duhet të udhëtojnë si pjesë e punës së rregullt ditore.

Paga për kohën e rrugës (vajtje ardhje nga porta e ndërmarrjes te vendi i punës)

Ky nen siguron dhënien e një shume për punonjësit për kohën e kaluar në udhëtim nga hyrja e fabrikës në godinat e shoqërisë dhe zonat e punës.

Mjetet ose veshjet e posaçme

Natyra e punës në shumë shoqëri kërkon që punonjësit të veshin uniforma të posaçme ose të përdorin pajisje dhe mjete të posaçme. Uniformat mund të jenë të një natyre të tillë që nuk mund të përdoren përveçse për punë, dhe mjetet ose pajisjet mund të jenë krejtësisht të ndryshme nga ato në përdorim në ndonjë prej shoqërive të tjera. Në raste të tilla, shoqëritë zakonisht bien dakort për të furnizuar të gjithë punonjësit me këtë pajisje. Kjo është veçanërisht e vërtet kur rregulloret e shëndetit kërkojnë uniforma të sterilizuara. Kërkesa që punonjësit të veshin veshjet të posaçme ka ndikuar në përcaktimin e një page të re për kohën e veshjes.

Kompensimi i shoqërisë

Në disa shoqëri përmes kontratave kolektive janë bërë përcaktime për t'i kërkuar punonjësve të kompensojnë shoqërinë për dëmtimin, prishjen, ose humbjen e ndonjë pajisje ose materiali të shoqërisë. Kjo nuk është një praktikë e zakonshme me përjashtim të disa humbjeve të pasurive të shoqërisë të huazuara nga punonjësit gjatë punësimit të tyre. Shumë shoqëri në vend që të detyrojnë punonjës për të paguar për dëmet ose prishjet, preferojnë më tepër marrjen e masës disiplinore ose shkarkimin e shkelësit. Ndërsa disa shoqëri të tjera parashikojnë jo vetëm kompensimin e shoqërisë për humbjen por gjithashtu marrjen e masës disiplinore ose shkarkimin si ndëshkim për ngjarjen.

Diferencat e turneve të natës

Një tjetër çështje e rëndësishme që kërkohet nga sindikatat lidhet me ndryshimet në pagesën e turneve të natës. Zakonisht kjo praktikë është e zbatueshme në ato raste kur punonjësve i kërkohet të punojnë në turnet e natës. Ky nen është zgjeruar për të përfshirë të gjitha llojet e punës së natës, madje edhe atëherë kur punonjësve i kërkohet si pjesë e punës së tyre për të punuar në turnin e dytë dhe të tretë. Kur punonjësve i kërkohet ndërrimi i turnit, atyre u duhet të ndryshojnë rutinën e jetës së tyre, ngrënien dhe fjetjen.

Kjo është edhe arsyeja se përse ata duhet të paguhen me një diferencë në pagën kur punojnë në ndonjë turn të ndryshëm nga turni i ditës. Idea e diferencave në turnin e natës është përdorur për të siguruar mbështetje në shtesën në pagat e disa punonjësve. Kjo lloj pagese është kundërshtuar nga shumë shoqëri me arsyetimin se trunet e natës gati gjithmonë janë turnet me pak produktive, dhe për këtë shkak nuk ka asnjë arsye reale për t'i paguar punëmarrësit më shumë para për më pak punë të kryer në krahasim me punonjësit e turnit të ditës. Në shumë raste, diferencat janë konsideruar si një shpërblim ose një shtesë në pagë, por në raste të tjera ato janë bërë pjesë e masës së pagës për orë.

Pagesa e pagës

Metoda e pagesës së pagave punonjësve zakonisht nuk përfshihet në marrëveshje. Megjithatë, për shkak se ajo shpesh përbën një burim të pakënaqësive të punonjësve, ajo është subjekt i interesit të sindikatave. Kjo metodë përfshin ditën e bërjes së pagesës, kohën e kaluar midis periudhës së pagesës, ditës së pagës dhe kohën në të cilën pagesa është bërë. Në disa prej këtyre pikave, shumë shtete kanë miratuar ligje të cilat përcaktojnë praktikatat minimale në lidhje me parandalimin e abuzimeve nga shoqëritë.

Shtesat nga koha e humbur

Shumë shoqëri parashikojnë disa forma pagese për punonjësit të cilët humbasin kohë nga puna për shkak të arsyeve të ndryshme ligjore. Një numër i këtyre arsyeve janë evidentuar nga sindikatat si mjet për t'i siguruar punonjësve një pagë minimale ligjore. Në disa shoqëri, këto shtesa janë bërë pjesë e parshikimeve të pagës për periudhën e sëmundjes. Në raste të tjera, kjo është një formë tjetër e pagesës së pagës për kohën në të cilën nuk punohet.

Shtesat për transportim ose zhvendosje

Herë pas here një shoqëri lëviz degët e saj ose synon të zhvendos pajisjet e veta. Kur kjo ndodh, sindikata vihet në lëvizje duke diskutuar shtesat për udhëtim që shoqëria do t'i ofrojë punonjësve. Kjo shtesë mund të jetë në formën e transportimit ose ekuivalentia e saj në pagesë ose shpenzime për tu vendosur në vendodhjen e re.

Nga ana tjetër organizimi i transportit mund të jetë një moment tepër stresues për shumë femra për shkak të përgjegjësive që ato kanë në familjet e tyre ose për shkak se kjo situatë i ekspozon ato drejt situatave të mundshme të rrezikshme. Në varësi të situatës, punëdhënësit mund të binden të caktojnë transport për punëmarrësit burra dhe gra për të kapërcyer kohën e gjatë të udhëtimit ose situata të rrezikshme ose kur transporti nuk është i sigurtë si psh natën. Kjo është e rëndësishme veçanërisht për gratë të cilat mund të jenë subjekt i ngacmimeve ose dhunës.

Sigurimi i përfitimeve të transportit është gjithashtu një mjet i rëndësishëm në sigurimin e përpikmërisë në orar, qëndrimin e rregullt të punonjësve si dhe një mjet i shkëlqyer në krijimin e një fuqie punëtore të qëndrueshme dhe të motivuar. Për këtë arsye, përfitimi i transportit mund të jetë një përfitim i drejtpërdrejtë njësoj si për punëdhënësin dhe punëmarrësin.

Shpërblimet

Shpërblimet të cilat u paguhen punonjësve nga shoqëria janë bërë një pjesë integrale e strukturës së pagës. Punonjësit e mësuar nga marrja e shpërblimeve në mënyrë të rregullt fillojnë ta konsiderojnë atë si pjesë të fitimeve të tyre vjetore. Kjo është edhe arsyeja se përse nëpërmjet sindikatave të tyre, ata shpesh përpiqen për të bërë këto shpërblime pjesë të marrëveshjeve të punës¹⁵².

Punësimi i garantuar dhe paga vjetore

Një prej neneve të rëndësishme të kontratës kolektive është edhe ai në lidhje me garancinë e punësimit dhe pagën vjetore. Pjesa më e madhe e shoqërive punojnë bazuar në një program njëvjeçar i cili përcakton disa grupe punonjësish me mundësinë për të punuar rregullisht. Vetëm në disa prej këtyre shoqërive kjo praktikë është kthyer në një politikë të shkruar të shoqërisë. Duhet sjell në vëmendje që me dhënien e pëlqimit për garantimin e punësimit ose pagave vjetore, një shoqëri është e detyruar për të gjetur punë të mjaftueshme përgjatë vitit për t'i furnizuar punonjësit e saj me mundësi për përmbushur garancinë. Një tjetër pikë e rëndësishme për tu fiksuar është se shumë degë parashikojnë anulimin ose ndryshimin e garancisë nën disa rrethana të pa kontrollueshme.

Zbritjet e ndaluara te pagave

Shumica e sindikatave janë të interesuara në ndalimin e zbritjeve të pagave. Kjo është edhe arsyeja se përse ato përpiqen për të patur një nen të kësaj natyre të përfshirë në marrëveshje. Këto zbritje të pagave zakonisht janë një pakësim ose ulje e përgjithshme e masave të pagës për punë të ndryshme në shoqëri. Sindikatat përpiqen për të patur këtë lloj neni i cili përcakton një nivel minimum page duke përcaktuar dyshtemen nën të cilën pagat ekzistuese nuk mund të shkojnë.

Pagesa për pushimet

Shumica e kontratave kolektive parashikojnë pagesën e punonjësve për pushime. Për shkak se kjo pagesë është pjesë e politikës së pushimeve, ajo gjen përfshirje në pjesën “pushimet” të kontratës kolektive të punës.

Pagesa për festat

Një prej praktikave është edhe ajo e pagimit të punonjësve për ditët e festave në të cilat nuk punohet. Numri i këtyre pushimeve dhe metoda e pagesës ndryshon midis shoqërive.

Pagesa për pushimin nga puna ose shkurtimin e vendit të punës

Një tjetër praktikë e cila kërkon vëmendje në tavolinën e bisedimeve kolektive është pagesa e pushimit nga puna ose ndarjes. Pagimi i punonjësve punësimi i të cilëve ka filluar të përfundojë nga shoqëria ka rritur rëndësinë. Ai zakonisht konsiderohet si pagesë në vend të njoftimit të përfundimit të marrëdhënies së punës. Zakonisht kjo lloj pagese jepet si një shumë parash për të ndihmuar punonjës të cilit i ka përfunduar punësimi derisa të jetë i aftë të sigurojë një punë tjetër.

¹⁵² Olney, Shauna. Goodson, Elizabeth. Maloba-Caines, Kathini. O'Neill, Faith. Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining. Working Conditions. 1998. Geneva. F.6-8.

Rritje të rëndësishme si pjesë e pagës për shkurtim të vendit të punës ka edhe pagesa e punonjësve të cilët janë zhvendosur për shkak të eliminimit të punës së tyre, mekanizimit të punës së shoqërisë, ose përthithjes ose shkrirjes së dy ose më shumë shoqërive.

Pagesa për leje shëndetësore

Pagesa e punonjësve kur ata janë të sëmurë zakonisht është pjesë e planit të përfitimeve të punonjësit. Shumë shoqëri e kanë kundërshtuar këtë qëndrim me arsyetimin që kjo inkurajon mungesat. Nga ana tjetër sindikatat propozojnë pagesat për leje shëndetësore për të siguruar që punonjësit të mos vuajnë humbjet financiare gjatë kohës që ata janë të sëmurë. Marrja e pagesës për leje shëndetësore shërben si një garanci e një shume minimale pagese për punonjësit kur ata janë të paafte për punë për shkak të sëmundjeve personale. Sindikatat bien dakort që një përcaktim i tillë është vetëm një hap në drejtim të mbrojtjes së përshtatshme të të ardhurave të punonjësve. Ata besojnë që mbrojtjen më e madhe mund dhe duhet të parashikohet kudo që është e mundur.

Është detyrë e sindikatave për të negociuar për kushte më të favorshme në lidhje me lejen dhe pushimin mjekësor, duke përfshirë edhe dispozita të veçanta në lidhje me sëmundjet e lidhura me punën dhe aksidentet.

Në këtë pikë një vëmendje e veçantë duhet t'i kushtohet nevojave të veçanta të femrave. Të tilla leje përcaktohet si dita e pushimit të nënës, etj. Kjo leje e paguar mund të jetë një ose dy ditë në muaj dhe të negociuara nga sindikatat si ditë leje jashtë pushimit vjetor ose lejes normale për sëmundje, e cila normalisht duhet të provohet përmes raportit mjekësor.

Pagesa për lindje

Në pjesën më të madhe të vendeve ku sistemet e sigurimeve shoqërore janë të zhvilluara, të ardhurat në para nga lindja paguhen nga shteti. Në vende të tjera, punëdhënësi paguan për lejen e lindjes ose shtesat ndërkohë që shteti siguron shpërblimet që lidhen me lindjen. Është e domosdoshme që sindikatat përmes bisedimeve të sigurojnë që të ardhurat në para nga lindja të jenë të një niveli të tillë që të përballojnë të ardhurat e nënës gjatë lejes së saj. Atje ku pagesat e shtetit janë më të ulta se paga e grave, sindikatat mund të bindin punëdhënësit për ti plotësuar ato¹⁵³.

Pagesa për lejen për shërbim ushtarak

Një tjetër formë shpërblimi, i cili gjithashtu është i ngjashëm me pagesën për shkurtim të vendit të punës, është pagesa për largim për shkak të shërbimit ushtarak. Kjo pagesë zakonisht jepet nga shoqëritë punonjësve të tyre të cilët largohen nga puna në shoqëri për të hyrë në shërbimin ushtarak¹⁵⁴.

¹⁵³ Olney, Shauna. Goodson, Elizabeth. Maloba-Caines, Kathini. O'Neill, Faith. Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining. Maternity and Family Responsibilities. 1998. Geneva. F.2-6, 20.

¹⁵⁴ Smith, Leonard. Collective Bargaining. 1946. Prentice-Hall, INC. New York. F. 88 – 122.

5.4.2. Kohën e punës

Sëbashku me pagat, rregullimi i orëve të punës është një prej çështjeve më të rëndësishme e cilat trajtohet nga kontrata kolektive. Orët normale shpesh janë të fiksuara në të njëjtin numër të caktuar për javë dhe më pas shpërndahen midis ditëve të javës, subjekt i një numri maksimal orësh në çdo ditë. Që prej zbatimit në vitin 1919 të Koventës Ndërkombëtare të Punës në lidhje me orët e punës në industri shumë kontrata kolektive kanë fiksuar orët normale të punës në 48 orë për javë ose më pak. Megjithatë më pas, si rrjedhojë e presionit nga sindikatat është zhvilluar një tendencë për kontratat kolektive për të fiksuar një javë pune me të shkurtër prej 45, 44 dhe më pas 40 orësh.

Ky ndryshim është bërë i mundur kryesisht si rrjedhojë i zhvillimit industrial i cili siguron rritje të prodhimtarisë si pasojë e së cilës është bërë i mundur zvogëlimi i orëve dhe në të njëjtën kohë rritje të standarteve të jetesës.

Parimi i një jave normale pune prej 40 orësh në javë, siç parashikohet në Konventën Ndërkombëtare të Punës në lidhje me këtë subjekt të zbatuar në 1935, është realizuar në disa vende në një mënyrë të tillë që standarti i jetesës së punëmarrësve nuk është reduktuar. Përmes shpërndarjes së orëve gjatë javës, kontrata kolektive zakonisht siguron një ditë punë më të shkurtër të Shtunave ose një javë pesë ditore pune.

Marrëveshje të veçanta janë bërë në industrinë ku proceset janë të vazhdueshme si në industrinë kimike dhe të çelikut dhe gjithashtu edhe në atë të hekurudhave, tramvajeve, autobusëve dhe ndërmarrjeve të ngjashme të cilat sigurojnë shërbim çdo ditë duke përfshirë edhe të Dielën¹⁵⁵.

Standardi fillestar në lidhje me orët e punës është zbatuar nga Organizata Ndërkombëtare e Punës, përmes Koventës Nr.1/1919 “Për Orët e Punës” (në Industri) dhe Konventës Nr.39/1930 “Për Orët e Punës” (në tregëti dhe zyra). Përqasja më e afërt në nivel ndërkombëtar reflektohet në Konventën Nr.46/1935 “Për Javën Dyzetë Orëshe” dhe Rekomandimin Nr.116/1962 “Për Reduktimin e Orëve të Punës” të cilat nxisin javën 40 orëshe të punës si një standard për tu realizuar në mënyrë progresive nga vendet anëtare të ONP¹⁵⁶.

Gjithashtu duhet theksuar se ky nen zakonisht nuk përcakton vetëm orët e punës së punëmarrësve, por gjithashtu orët jashtë orarit, festat, pushimet etj. Edhe pse këto përcaktime mund të përfshihen si nene të veçanta, në thelb ato nënkuptojnë kohën e punës të punëmarrësit. Neni i cili përcakton kohën e punës mund të përfshijë edhe mungesat në punë, kjo pasi mungesat në punë nuk janë gjë tjetër veçse periudha të justifikuar të kohës që nuk punohet. Gjithashtu kur pagesa për sëmundje ose shërbim ushtarak janë të përfshira, përfundimi është i njëjtë me pagesën për kohën e punës. Sigurisht koha e punës si një nen i rëndësishëm i kontratës kolektive të punës shpesh herë është një çështje e rëndësishme për tu diskutuar midis punëdhënësve dhe sindikatave. Megjithatë sindikatat rrallë gjejnë ndonjë shkak të vërtet për të ndryshuar praktikën e vendosur.

¹⁵⁵ ILO. Collective Bargaining. A Workers' Education Manual. 1971. Geneva. F.67.

¹⁵⁶ McCann, Deirdre. Working Time Laws: A Global Perspective. 2005. Geneva. F.3.

Orët e punës përfshijnë orët e rregullta të ditës ose të javës, orët e ndërrimit, periudhat e vakteve të ushqimit, periudhat e pushimit dhe qetësimit, kohën e lejuar për pastrimin, kompensimin për kohën e humbur, mbledhjet e shoqërisë dhe orët jashtë orarit. Secila prej këtyre ka një rol të rëndësishëm në punën e përditshme të punëmarrësit. Këto orë zakonisht vendosen nga zakonet e vet shoqërisë të cilat sigurisht që preken edhe nga praktikatat mbizotëruese të lokalitetit në të cilën ato funksionojnë. Ndonjëherë orët përcaktohen në mënyrë të tillë që të sigurojnë avantazhe në lidhje me rrethanat dhe kushtet e funksionimit. Shumë shtete kanë miratuar ligje dhe rregullore për të kontrolluar etapat e ndryshme të orëve të punës.

Orët e ndërrimit

Kur një shoqëri funksionon me më shumë se një ndërrim në ditë është e nevojshme sqarimi i ndërrimeve dhe orarët e ndërrimeve. Në disa shoqëri këto ndërrime janë të ndryshme dhe nuk përcaktohet ndonjë orar. Zakonisht ekzistojnë orë të mirëpërcaktuara për çdo ndërrim. Sigurisht që sindikatat preferojnë ndërrimet e përcaktuara në orar për shkak të qartësisë dhe kushteve të standardizuara. Nga ana tjetër punonjësit kundërshtojnë mospatjen e mundësisë së planifikimit më parë për shkak se shoqëria nuk ka përcaktuar oraret e ndërrimeve.

Periudha e vaktit/ushqimit

Të gjithë punonjësve u jepet një periudhë kohe përgjatë orëve të punës për ushqimin e tyre. Kjo mund të jetë periudha e drekës për ndërrimin e parë, periudha e darkës për ndërrimin e dytë etj. Në disa raste për shkak të orëve të gjata të punës, punonjësve u janë lejuar dy periudha vaktesh përgjatë kohës së punës. Kohëzgjatja e periudhave të këtyre vakteve varion midis shoqërive. Periudhat e këtyre vakteve kanë një shtrirje nga pesëmbëdhjetë minuta në një orë. Ekzistojnë shoqëri të cilat i paguajnë punonjësit për kohën e periudhës së vaktit.

Periudhat e pushimit dhe qetësimit

Punësimi i femrave në një shkallë të gjërë sollti me vete futjen në përdorim të praktikave të cilat i lejojnë punonjësit të ndërpresin punën përgjatë ditës së punës si një periudhë pushimi ose qetësimi. Zakonisht kjo kohë ka një kohëzgjatje të shkurtër dhe konsiderohet si pjese e orëve të punës. Kjo praktikë është kthyer në një zakon të pranuar, veçanërisht për shkak të dëshirës së shoqërive për të punësuar femra gjatë periudhës së luftës si një nxitje e mjaftueshme për to për të ardhur në punë. Kjo praktikë e cila ishte vendosur për femrat, bëri që shumë shpejtë sindikatat të kërkonin që të zgjeroheshin duke përfshirë edhe burrat. Shumë shoqëri në mënyrë vullnetare institucionalizuan një praktikë të tillë për të eliminuar praktikën e shpërdorimit të kohës së punës nga punonjësit për të ndërprerë kohën e punës në intervale të ndryshme përgjatë ditës së punës. Përcaktimi i periudhave të pushimit dhe qetësimit eliminojnë ose reduktojnë nevojën për ndërprerje të tillë dhe gjithashtu standardizojnë kohën gjatë së cilës punonjësit do të jenë larg punës së tyre. Disa shoqëri, veçanërisht ato që punësojnë kryesisht meshkuj, këto periudha i quajnë periudhat e tymosjes. Gjatë këtyre periudhave, meshkujve u lejohet të largohen nga departamentet e tyre për të pirë cigare.

Disa shoqëri pretendojnë se lejimi i këtyre periudhave të shkurtëra të pushimit ose qetësimit një herë ose dy herë gjatë ditës lehtëson lodhjen fizike dhe mendore të punonjësve dhe ndihmon ata për të qënë më eficient.

Standarteve ndërkombëtare nuk parashikojnë pushimet gjatë ditës së punës, përkundrazi periudha e pushimit javor është sanksionuar në regjimin ndërkombëtar të kohës së punës. Akte të tilla si Konventa Nr.14/1921 “Për Pushimin Javor” (në Industri), dhe Konventa Nr.106/1957 “Për Pushimin Javor” (në Tregëti dhe Zyrë), kërkon një periudhë pushimi prej të paktën 24 orësh në çdo javë. Kudo që kjo është e mundur, periudha e pushimit duhet të jepet njëkohësisht për të gjithë stafin e një ndërmarrje dhe e fiksuar në mënyrë të tillë që të përkoj me ditët tradicionale dhe zakonore të pushimit. Këto konventa lejojnë disa përjashtime nga e drejta për pushim javor, duke e kompensuar me një periudhë të barazvlefshme pushimi¹⁵⁷.

Periudha e pastrimit

E ngjashme me kohën e veshjes kjo periudhë u lejon punonjësve kohën e pastrimit pas punës. Sindikatat i kanë kundërshtuar përpjekjet e shoqërive për të disiplinuar punonjësit për ndërprerjen e punës së tyre për tu pastruar. Ato kanë argumentuar se heqja e papastërtive të akumuluar gjatë punës është pjesë e ditës së punës së punonjësit dhe për këtë arsye duhet të paguhet nga shoqëria. Disa shoqëri kanë dhënë pëlqimin për periudhën e pastrimit për ata punonjës të cilën punonjë në punë të “pista”. Koha e lejuar për pastrim zakonisht është nga tre në pesë minuta. Në situata të veçanta, kur punonjësve u lejohej të bëjnë një dush pas punës, atyre u jepet më shumë kohë për pastrim. Kjo kohë mund të konsiderohet si pjese e kohës ditore të rregullt ose mund të merret pas orëve të rregullta të punës dhe të paguhet nga shoqëria.

Kompensimi/plotësimi i kohës

Nganjëherë punonjësit e kanë të pamundur të punojnë gjatë orëve të rregullta të planifikuara dhe si rrjedhim humbin kohë, për të cilën ata nuk paguhet. Për t'i krijuar këtyre punonjësve mundësinë e fitimit të pagesës bazë, shumë shoqëri i lejojnë atyre të kompensojnë kohën e tyre të humbur. Kjo realizohet duke i lejuar ata të punojnë jashtë orarit të punës. Edhe pse kjo praktikë nuk është e detyrueshme, konsiderohet e mirë nga pikëpamja e moralit.

Mbledhjet e shoqërisë

Shumë shoqëri sigurojnë kurse trajnimi ose edukimi për punonjësit. Ata gjithashtu organizojnë tipe të ndryshme mbledhjesh. Këto mbledhje thirren nga shoqëria dhe shpesh kërkojnë pjesëmarrjen e punonjësve. Kur kjo ndodhë, zakonisht konsiderohet i pëlqyeshëm kompenesimi i punonjësve për kohën e shpenzuar prej tyre. Këto mbledhje kur pjesëmarrja është e detyrueshme ose kur shoqëria në mënyrë të drejtpërdrejt përfiton nga pjesëmarrja e punonjësve, si psh. në rastin e kurseve trajnuese të lidhura drejtpërdrejt me punën e punonjësve, konsiderohen drejtpërdrejt si pjesë e punës së punonjësit.

¹⁵⁷ McCann, Deirdre. Working Time Laws: A Global Perspective. 2005. Geneva. F.33.

Puna jashtë orarit

Puna jashtë orarit zakonisht përcaktohet si orët e punës shtesë ose jashtë orëve të planifikuara rregullisht. Shumëllojshmëria e parashikimeve për punën jashtë orarit është e gjërë. Kjo është edhe arsyeja pse zakonisht ato inkorporohen si një nen i veçantë në kontratën kolektive. Tipari i parë i orëve të punës jashtë orarit është fitimi, bërja e mundur për punonjësit të fitojnë shtesë page nga puna e orëve shtesë. Punonjësit marrin në shtëpi pagesë më të lartë nga puna me orë shtesë jo vetëm për shkak të pagesës për orët e shtuara të punës, por gjithashtu edhe për shkak të shpërblimit që ekziston për këto orë pune. Në disa raste, sindikatat duke dashur të eliminojnë orët jashtë orarit të punës ose të paktën të kufizojnë shumën e tyre, kanë negociuar për një shpërblim më të lartë për orët jashtë orarit të punës. Kjo kosto shtesë për orët shtesë të punës në disa raste ka shërbyer për dekurajimin e punëdhënësve për kërkim të orëve shtesë. Kjo ka patur rezultatin e dëshiruar në rritjen e punësimit ose shpërndarjen e punës, atë që sindikatat dëshirojnë gjatë periudhave të papunësisë. Në raste të tjera, kur ka pak ose aspak papunësi, sindikatat janë përpjekur të përdorin parashikimet për orët jashtë orarit si një masë për të siguruar pagesa më të lartë. Përdorimi i nenit për orëve jashtë orarit për të siguruar pagesa më të larta është gjithashtu një dëshirë e sindikatave në ato situata në të cilat kërkohet një numër specifik orësh për të përmbushur punën. Kjo është e zakonshme në industrinë e transportit.

Shumë kontrata kolektive përcaktojnë sasinë e orëve jashtë orarit që mund të punohet. Disa sindikata janë përpjekur të dekurajojnë atë dhe të sigurojnë përfshirjen në marrëveshje të një neni i cili ndalon orët jashtë orarit në mënyrë të rregullt duke i konsideruar orët jashtë orarit si të jashtëzakonshme ose duke përcaktuar numrin e orëve për javë ose për muaj. Një kontratë kolektive mund të përcaktoj që një punëmarrës nuk mund të punoj më shumë se 12 orë pune jashtë orarit në një muaj, që ai nuk mund të punoj orë shtesë më shumë se dy ditë në çdo javë dhe që punëdhënësi duhet t'i jap punëmarrësit njoftim paraprak të arsyeshëm për ditët në të cilat ai do të kërkojë të punohet jashtë orarit. Me qëllim sigurimin për punëmarrësit të një kompensimi të veçantë për punën përtej orëve normale, shumë kontrata kolektive parashikojnë që shkalla e pagesës për punës jashtë orarit duhet të jetë me e lartë psh. 20, 30 ose 50 për qind më shumë se shuma për kohëzgjatjen normale¹⁵⁸.

Standardet ndërkombëtare nëpërmjet Konventës “Për Orët e Punës” (në Industri) Nr.1/1919, Koventës “Për Orët e Punës” (në Tregëti dhe Zyra) Nr.30/1930 dhe Rekomandimit “Për Orët e Punës” Nr.116/1962, i trajtojnë orët e punës jashtë orarit si një përjashtim i kufjve të orëve normale të punës. Këto akte specifikojnë disa rrethana në të cilat mund të lejohen përjashtime të përhershme ose të përkohshme. Të parat përfshijnë punë përgatitore ose plotësuese të tilla si ato në kujdesin shëndetësor dhe punë në interes të publikut. Përjashtimet e përkohshme lidhen me rrethana urgjente të tilla të cilat kanë të bëjnë me rastet përjashtimore të ngarkesës në punë, aksidenteve ose forcave madhore, për të kryer punë urgjente në makineri dhe për të fituar kohën e humbur gjatë ndalimeve të shkaktuara nga incidente të tilla si aksidentet, ndërprerje e furnizimit me energji, motit të keq, ose mungesës së materialeve.

¹⁵⁸ ILO. Collective Bargaining. A Workers' Education Manual. 1971. Geneva. F.68.

Në disa vende, legjislacioni i cili rregullon kohën e punës nuk i kufizon rrethanat në të cilat mund të zbatohet puna jashtë orarit, ndërkohë që në vende të tjera, përcaktimet ligjore marrin formën e ndalimeve të përgjithshme në lidhje me orët jashtë orarit të punës duke e bërë këtë të fundit subjekt të përjashtimeve të veçanta¹⁵⁹.

Pushimet për festa

Sindikatat janë të interesuara për të patur pëlqimin e shoqërive për të përfshirë në kontratën kolektive informacione në lidhje me pushimet për festa. Ato nuk interesohen vetëm në lidhje me numrin dhe emrat e këtyre festave, por gjithashtu në lidhje me faktorin pagesë nëse punonjësve u kërkohet të punojnë në këto ditë ose u jepet dita pushim.

Ashtu siç ndodh edhe me orët jashtë orarit, sindikatat janë të interesuara për të patur sa më shumë ditë të jetë e mundur të përcaktuara si pushime nga festat. Është në dëshirën e sindikatave vendosja e praktikave të shpërblimit shtesë për punën e bërë në këto ditë pushimesh. Megjithatë në vitet e fundit, sindikatat e kanë përqendruar vëmendjen e tyre në sigurimin e pagesës për punonjësit kur gjatë këtyre pushimeve nuk punohet. Ato pretendojnë se punonjësit të cilët kanë të drejtë për të qënë pushim në festat ligjore, nuk duhet të penalizohen duke humbur ditët e pagesës për çdo festë. Kjo është e ngjashme me lejen vjetore. Në të dy rastet punonjësit paguhet për kohën në të cilën nuk punojnë. Përligjja e ndjekjes së kësaj praktike i jep punonjësit mundësi për tu kthyer në punë më mire, i aftë për të dhënë sasinë dhe cilësinë e prodhimit ose shërbimit që kërkohet nga shoqëria.

Leja e vjetore

Legjislacionet në fushën e punës zakonisht i njohin punëmarrësve të drejtën e një periudhe pushimi në çdo vit. Si një prej përfitimeve të dhëna nga shoqëritë progresive, neni i cili parashikon lejen vjetore është bërë një tjetër mjet nëpërmjet së cilit sindikatat sigurojnë më shumë para për punonjësit. Lejet vjetore, të cilat përbëjnë një pjesë integrale të kohës së punës së punonjësve jepen për një ose dy arsye bazë. E para është një shpërblim për pjesëmarrje dhe besnikëri në punë për një periudhë të caktuar. Arsyeja e dytë është ajo e të përgatiturit të punonjësit për vitin e ardhshëm të punës. Kjo është edhe arsyeja pse shumë sindikata e trajtojnë lejen vjetore jo vetë si një shpërblim, por gjithashtu si një metode e rikuperimit nga puna përgjatë vitit. Paga e fituar gjatë lejes vjetore zakonisht i përgjigjet shumës së parave që punonjësit do të fitonin nëse do të ishin në punë.

Edhe standartet ndërkombëtare parashikojnë periudhën e pushimeve vjetore. Akte të tilla si Konventa Nr.132/1970 “Për Pushimet me Pagesë” (e rishikur) kërkon që punëmarrësit të kenë të drejtën e një pushimi vjetor të paguar prej jo më pak se tre javë pune. Gjatë këtyre ditëve pushimi ata duhet të përfitojnë të paktën pagën e tyre të zakonshme, e cila duhet të paguhet para pushimeve. Pushimet vjetore mund të ndahen në më shumë se një periudhë, secila prej të cilave duhet të përbëhet nga të paktën dy jave pune të pandërprera. Koha e pushimeve duhet të përcaktohet pas konsultimeve me punëmarrësin

¹⁵⁹ McCann, Deirder. Working Time Laws: A Global Perspective. 2005. Geneva. F.13.

ose përfaqësuesin e tij ose të saj, duke marrë parasysh njëkohësisht kerkesat e punës dhe mundësitë për pushim në dispozicion të punëmarrësit¹⁶⁰.

Pushimet për mungesë

Kur punonjësit punësohen, pritshmëria është që ata do të vazhdojnë të punonjë rregullisht deri sa në mënyrë vullnetare ose nëpërmjet kërkimit t'i përfundojë marrëdhënia e punës. Megjithatë, gjatë periudhës së tyre të punësimit shfaqen shumë situata të cilat bëjnë të nevojshme për ta të lënë përkohësisht punën në shoqëri për periudha të ndryshme kohe. Këta punonjës zakonisht kanë dëshirën të qëndrojnë me shoqërinë ose të paktën të gëzojnë të drejtën për tu rikthyer tek punëdhënësit e tyre kur rrethanat e lejojnë. Për t'i siguruar këtyre punonjësve këtë mundësi, për të qënë të aftë për tu rikthyer në punë, shoqëritë kanë krijuar largimet për mungesa.

Këto largime i japin punonjësit i cili kërkon të largohet, të largohet nga shoqëria përkohësisht për arsye të ndryshme duke patur privilegjin ose të drejtën për tu kthyer në punë kur ai është sërish i gatshëm. Sindikatat janë të interesuara për ekzistencën e këtij neni sepse ato dëshirojnë të mbrojnë të drejtën e punonjësve për tu kthyer në punë. Ato gjithashtu janë të shqetësuara në lidhje me mbrojtjen e dhënë këtyre punonjësve ndërsa janë larguar. Standartet zakonisht negociohen nga sindikatat me qëllim reduktimin ose eliminimin e përdorimit nga shoqëritë të diskrecionit dhe në këtë mënyrë të mundësisë për vendime diskriminuese. Ky standardizim nis me përcaktimin e arsyeve për të cilat largimet janë të garantuara. Arsye të tilla përfshijnë shërbimin ushtarak, i cili është një tip i veçantë mungese nga puna për shkak të mbrojtjes dhe të drejtave që ligji u jep punonjësve.

Të drejtat të cilat derivojnë nga vjetërsia në punë e punonjësve të cilët largohen janë një tjetër parashikim i cili duhet të standardizohet. Arsyeja për largimet, kohëzgjatja e largimit, dhe kthimin në kohën e përcaktuar, të gjitha këto prekin të drejtat e punonjësve me vjetërsi në punë. Disa shoqëri parashikojnë që pagesa e largimit për shkak të sëmundjes tu paguhet punonjësve të cilëve u kërkohet të largohen për shkak të sëmundjeve personale¹⁶¹.

Leja e lindjes

Një leje e përshtatshme lindje është e rëndësishme për të siguruar që gruaja të ketë kohë të mjaftueshme pushimi nga punë në mënyrë të tillë që të lejoj trupin të shërohet, të përshtatet emocionalisht me ndryshet e ardhura nga lindja e fëmijës dhe për të ushqyer në mënyrë të përshtatshme fëmijën e tyre.

Pushimi para lindjes është një moment tepër i rëndësishëm për të siguruar zhvillimin e plotë të fetusit dhe lindjen e tij në kohë. Foshnjat me peshë të vogël lindje dhe ato që kanë lindur parakohe kanë një shkallë të lartë vdekshmërie dhe kanë tendencë për t'u sëmurë më shpesh. Leja e lindjes para lindjes i lejon nënës të pushoj gjatë fazave të fundit të shtatzënisë.

¹⁶⁰ McCann, Deirdre. Working Time Laws: A Global Perspective. 2005. Geneva. F.43.

¹⁶¹ Smith, Leonard. Collective Bargaining. 1946. Prentice-Hall, INC. New York. F. 123 – 140.

Gjithashtu, ushqimi me gji është i rëndësishëm për rritjen e fëmijes dhe zhvillimin e sistemit të përshtatshëm imunitarë dhe përbën një arsye tjetër të rëndësishme për lejen e lindjes. Organizata Botërore e Shëndetësisë rekomandon një periudhë prej katër muajsh ushqimi ekskluzivish me gji për të gjithë fëmijet para se në ushqimin e tyre të futen lloje të tjera ushqimesh.

Në mënyrë ideale kjo duhet lidhur me një periudhë katër mujore të lejes pas lindjes. Një periudhë leje minimale 12 javore kërkohet bazuar në Konventën Nr.103/1952 “Për Mbrojtjen e Lindjes” (e rishikuar), ndërkohë që Rekomandimi Nr.95/1952 “Për Mbrojtjen e Lindjes”, sugjeron zgjatjen e kësaj periudhe në 14 javë.

Nënat të cilat kthehen në punë shumë herët kanë të ngjarë të sëmurin jo vetëm veten e tyre, por gjithashtu fëmijët e tyre kanë një rrezik më të lartë për tu sëmurë. Sigurisht që kjo i kushton punëdhënësit në kohën e pushimit nga puna dhe në uljen e prodhimit të natyral imunitar, atëherë individët, shoqëritë, dhe kombet do të kursejnë në kujdesin shëndetësor dhe punëmarrësit do të jenë më të shëndetshëm dhe më produktiv.

Edhe pse në lidhje me lejen e lindjes duhen ndjekur përcaktimet e vendosura nga legjislativi në fuqi, sindikatat përmes bisedimeve mund t’i zgjasin periudhat e lejes së lindjes për të siguruar përmbushjen e nevojave të nënës dhe fëmijës.

Duhet theksuar se, kontratat kolektive kanë qënë një mjet i rëndësishëm në përmirësimin e kësaj situate. Ato gjithashtu mund të kontribuojnë në zbatimin e pagimit të shpërblimeve.

Lindja nuk është një sëmundje dhe për këtë arsye leja e lindjes duhet të dallohet qartë nga leja për shkak të sëmundjes. Përgjithësisht kushte më të favorshme mund të zbatohen në lidhje me lejet e lindjes të tilla si shpërblimet në para dhe shpërblimet në natyrë.

Sindikatat gjithashtu mund të negociojnë për të siguruar që leja e lindjes t’i mundësohet të gjitha kategorive të punëmarrësve femra. Legjislativi i disa vendeve parashikon që gratë duhet të punojnë një numër të caktuar orësh në javë në mënyrë që të përfitojnë lejen e lindjes bazuar në ligj. Edhe në këto raste bisedimet kolektive përbëjnë një mjet thelbësor për të siguruar që këto gra të përfitojnë lejen e lindjes.

5.4.3. Kushtet e punës

Megjithëse të gjitha shoqëritë janë subjekte të legjislativit mbi shëndetin, shumë sindikata ende mendojnë se është e nevojshme që në disa raste të përfshihet një nen me këtë subjekt në marrëveshje. Ky nen mbi kushtet e punës mund të shkojë përtej përgjegjësisë ligjore të shoqërisë. Duke kuptuar rëndësinë e kushteve të mira të punës dhe mjediseve të përshtatshme sanitare dhe shëndetësore, shumë shoqëri i kanë krijuar vullnetarisht ato. Në raste të tjera, sindikatat kanë detyruar shoqëritë për të instaluar objektet e duhur dhe t’i japin vlerësimin e përshtatshëm nevojave shëndetësore të punonjësve të tyre. Kjo praktikë mund të konsiderohet si një nga përgjegjësitë sociale të

një shoqërie ndaj punonjësve të saj. Kjo ndihmon shoqërinë për të marrë llojin e duhur të punonjësve dhe për të mbajtur ngritur moralin e punonjësve. Kushtet e punës të një shoqërie përfshijnë përcaktime në lidhje me ndriçimin, ngrohjen, dhe ajrosjen e ambienteve, ndihmën e parë, higjenën, lehtësirat për ngrenie, pajisjet e shëndetit, të sigurisë, etj. Secila prej këtyre ka një rol të rëndësishëm në shoqëritë e ndryshme në varësi të tipit të punës dhe mundësisë për sigurimin e këtyre lehtësirave. Në rregulloret qeveritare të kushteve të punës do të ishte mirë të përfshihej një formulim sipas së cilës qeveria do të mbaj kushte pune në përputhje me rregulloret bashkiake dhe qeveritare. Kushtet e mira të punës janë gjetur të jenë ngushtësisht të lidhura me pastërtinë dhe rritjen e efikasitetit dhe cilësisë. Ky fakt ka bërë që shumë shoqëri të sigurojnë lehtësira shitesë dhe shërbime të veçanta për punonjësit. Në këtë kuptim, këto shoqëri jo vetëm që i kanë pranuar këto përgjegjësi, por ato kanë kuptuar që ato përfitojnë nga veprimet e tyre në këtë çështje. Të përfshira në përgjegjësitë e shoqërisë është çështja e ngrohjes, ndriçimit dhe ajrimit.

Objektet e ndihmës së parë

Pavarësisht nëse shoqëria punëson disa ose një numër të madh punonjësish, ajo duhet të sigurojë lehtësirat për ndihmën e parë për të trajtuar dëmtimet e punonjësve në punët e tyre. Sasia dhe natyra e këtyre lehtësirave varet nga lloji punëve të kryera në shoqëri dhe numri i punonjësve. Sa më e rrezikshme të jetë puna, aq më të kompletuara dhe të plota duhet të jenë këto lehtësira. Numri i punonjësve përcakton rastet e mundshme që mund të jenë për trajtim dhe si rrjedhojë shtrirjen e mbulimit të lehtësirave. Lehtësirat e ndihmës së parë lidhen me zhvendimin e punonjësve të vendosur nga shoqëria. Pa marrë parasysh vlerën e këtyre lehtësirave nga këndvështrimi i zhvendimit, ato shërbejnë si mbrojtje për punonjësit të cilët mund të jenë dëmtuar ose sëmurë në punë. Duke siguruar këto lehtësira, shoqëritë mund të ndihmojnë për zvogëlimin e kohës së humbur për shkak të dëmtimeve dhe sëmundjeve.

Përfitimet mjekësore

Sigurimi mjekësor duhet të jetë në dispozicion për të gjithë punëmarrësit edhe për ata në pozicione të përkohshme. Atje ku është e mundur, dispozitat e kujdesit shëndetësor mund të zgjaten për të përfshirë edhe fëmijët e punëmarrësve. Përfitimet duhet të negociohen duke përfshirë edhe përcaktime në lidhje me një numër të caktuar ditësh të paguara për sëmundje në muaj, leje për kontrollë mjekësore ose shtrim në spital etj dhe duhet të mbulojnë të gjithë punëmarrësit, përfshirë këtu edhe punëmarrësit e përkohshëm.

Disa punëdhënës refuzojnë të paguajnë përfitimet mjekësore për kujdesin gjinekologjik, për këtë arsye sindikatat duhet të njohin dhe promovojnë këtë pjesë si pjesë të kujdesit shëndetësor për femrat, përfshirë këtu edhe kontrollet dhe testet kundër kancerit.

Edhe klinikat e sponsorizuara nga punëdhënësi gjithashtu mund të jenë subjekt i negociatave me qëllim sigurimin e të drejtës së punëmarrësve për të zgjedhur doktorin, etj¹⁶².

¹⁶² Olney, Shauna. Goodson, Elizabeth. Maloba-Caines, Kathini. O'Neill, Faith. Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining. Working Conditions. 1998. Geneva. F.10.

Informacioni në lidhje me HIV dhe AIDS

Sindikatat duhet të negociojnë për sigurimin e informacionit të përshtatshëm dhe edukimit shëndetësor në lidhje me përcaktimet për HIV/AIDS dhe sëmundjeve të tjera të transmetueshme, duke përfshirë këshillimin për punëmarrësit dhe familjet e tyre të ekspozuara ndaj të tilla sëmundjeve.

Punëmarrësit të cilët për shkak të punës së tyre mund të jenë në një rrezik më të lartë, përshijnë punë të tilla: si kujdesi spitalor dhe shëndetësor, dentistët, policia, zjarrfikësat, punëmarrësit e shpëtimit, kujdestarët, rojet e terrenit, punëmarrësit e institucioneve të shëndetit mendor, laborantët, shoqëruesit e morgut.

Ekspozimi ndaj HIV/AIDS mund të parandalohet në ato profesione të veçanta ku ekziston rrezik potencial ekspozimi. Punëmarrësve duhet t'i sigurohet edukimi në metodat e parandalimit.

Shëndeti riprodhues

Mijëra kimikate të rrezikshme prodhohen dhe përdoren në një varietet të gjërë të vendeve të punës. Disa prej këtyre substancave mund të kenë efekte negative në shëndetin riprodhues të punëmarrësve që ekspozohen ndaj tyre. Ekzistojnë gjithashtu edhe agjent fizik dhe biologjik (të tilla si rrezatimi dhe bakteret) si dhe një shumëllojshmëri situatash punësh (të tilla si punët të cilat janë shumë të vështira ose punët me ndërrime) të cilat mund të rezultojnë negativisht në shëndetin riprodhues kur punëmarrësit janë ekspozuar ndaj tyre.

Duhet evidentuar fakti që pak dihet në lidhje me potencialin për dëmtimin e sistemit riprodhues nga ekspozimi ndaj disa substancave të caktuara, agjentëve ose situatave të punës. Përkundër mungesës së informacionit të duhur, shumë punëmarrës janë detyruar të punojnë dhe ekspozohen ndaj rreziqeve në sistemin riprodhues. Punëmarrësit dhe sindikatat duhet të jenë sa më të informuar në lidhje me substancat e përdorura në vendin e tyre të punës. Masa mbrojtëse duhet të zbatohen për të siguruar që punëmarrëset shtatëzën dhe punëmarrësit (meshkuj dhe femra) të cilët kanë planifikuar të kenë një fëmijë nuk janë ekspozuar ndaj rreziqeve të njohura ose të dyshuara të shëndetit riprodhues.

Për shkak se shumica e agjentëve kimik, biologjik dhe fizik dhe situatave të punës nuk janë studiuar në lidhje me efektet e tyre të mundshme në shëndetin dhe riprodhimin njerëzor, është e vërshtirë të njihet saktësisht se cila ka efekte negative mbi shëndetin e punëmarrësve.

Megjithatë ekzistojnë disa faktorë të rëndësishëm të cilët përcaktojnë nëse ekspozimi ndaj një substance ose situatave pune do të ketë efekte negative në shëndetin e punëmarrësve. Këto faktorë janë: kohëzgjatja e ekspozimit, doza, synergismi (efekt e ekspozimit ndaj një kombimin substancash në të njëjtën kohë) dhe variacioni individual. Si një rregull i përgjithshëm, një punëmarrës duhet të marrë parasysh që ekspozimi i rregullt ndaj çdo agjenti kimik, fizik ose biologjik është potencialisht i rrezikshëm për shëndetin e tij ose të saj. Punëmarrësit dhe sindikatat duhet të punojnë sëbashku me punëdhënësit për të eliminuar ekspozimet e rrezikshme krejtësisht ose të paktën për të

reduktuar ato në një nivel të pranueshëm të standarteve të njohura kombëtare ose ndërkombëtare. Punëdhënësit duhet të sigurojnë punëmarrësit me edukimin përkatës në lidhje me çdo rrezik të mundshëm me të cilën ata punojnë.

Për të mbrojtur shëndetin riprodhues të të gjithë punëmarrësve, ekspozimi ndaj agjentëve kimik, rezatues, biologjik dhe kushtet e vështira të punës duhet të eliminohen ose të paktën të zvogëlohen sa më shumë të jetë e mundur. Substancat të cilat mund të shkaktojnë ndryshime në materialin gjenetik, ose të cilat mund të shkaktojnë kancer, ose të cilat mund të parandalojnë zhvillimin normal të fetusit, duhet të eliminohen plotësisht ose të izolojnë nga punëmarrësit dhe mjedisi i tyre i punës.

Shumë industri kanë zbatuar politika përjashtuese përmes së cilës grave fertile u refuzohet puna kur janë të njohura ose të dyshuara rreziqe të shëndetit riprodhues. Të tilla politika shpesh kërkojnë që punëmarrësit të transferohen në një punë të ndryshme gjatë shtatëzënisë. Megjithëse përjashtimi i grave fertile nga punë të tilla mund të jetë një përpjekje për t'i mbrojtur ato, të tilla politika nuk shtrihen edhe në mbrojtjen ndaj meshkujve fertilë.

Politikat të cilat lejojnë punëmarrësit të transferohen në një detyrë tjetër ndërkohë që janë shtatëzën ose ndërsa planifikojnë për të qënë shtatëzën mund të jetë një alternativë e mirë derisa vendi i punës të bëhet i sigurtë për shëndetin riprodhues. Të tilla politika duhet të shoqërohen me garancitë e nevojshme që kushtet dhe vjetërsia e punës nuk do të preket. Gjithashtu politikat e transferimit duhet të sigurojnë që grupe të caktura punëmarrësish nuk do të diskriminohen në marrjen në punë ose praktikatat e transferimit.

Sindikatat duhet të negociojnë me drejtuesit në mënyrë të tillë që të kenë akses në informacionin në lidhje me substancat kimike ose të rrezikshme që punëmarrësit përdorin dhe të sigurojnë udhëzimet e duhura, informimin, etj. Një vëmendje e veçantë duhet t'i kushtohet punëmarrësve femra të cilat janë shtatëzën¹⁶³.

Lehtësirat sanitare

Një rëndësi e veçantë në kontratat kolektive të punës duhet t'i kushtohet kushteve sanitare të cilat ekzistojnë në një shoqëri. Sindikatat dhe shoqëritë njëlloj dëshirojnë të kenë këto lehtësira të mobiluara në mënyrë të përshtatshme dhe mirëmbajtjen e tyre ashtu siç duhet. Në raste të veçanta, këto lehtësira mund të jenë të papërshtatshme për të përballuar volumin e punonjësve të cilët dëshirojnë t'i përdorin ato. Megjithatë ato janë instaluar për tu kujdesur për një volum mesatar dhe jo për volumet e jashtëzakonshme. Standartet për këto lehtësira zakonisht janë paracaktuar nga organet e ndryshme qeveritare dhe të gjitha instalimet duhet të marrin miratim paraprak nga këto organe. Në disa shoqëri, lehtësirat sanitare të instaluara mund të jenë të papërshtatshme kur numri i punonjësve rritet. Një situatë e tillë mund të jetë e pamundur për tu korrigjuar dhe kur kjo ndodh, rregullime të tjera mund të bëhen derisa të arrihet një zgjidhje përfundimtare.

¹⁶³ Olney, Shauna. Goodson, Elizabeth. Maloba-Caines, Kathini. O'Neill, Faith. Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining. Working Conditions. 1998. Geneva.F.23-27.

Lehtësirat për ngrënien

Megjithëse nuk është një problem për një numër të gjërë shoqëri, lehtësirat e ngrënies mund të jenë të rëndësishme në shumë shoqëri. Zakonisht kësaj çështje i jepet theks shtesë kur shoqëritë i ndalojnë punonjësit nga ngrënia në vendet e punës. Ky ndalim mund të jetë i nevojshëm për shkak të kërkesave sanitare në industrinë e ushqimit, ose sepse shoqëritë dëshirojnë të eliminojnë mbeturinat që krijohen si rrjedhojë e ushqimit. Përfshirë në nenin për lehtësirat në ushqim është edhe lloji i shërbimit që i ofrohet punonjësve, çmimi i ushqimit, dhe mbikëqyrja e lehtësirave. Në lidhje me këtë duhet theksuar se shumica e shoqërive kanë konkluduar se funksionimi i lehtësirave në lidhje me ushqimin është një shpenzim financiar dhe zakonisht një burim i pakënaqësive për punonjësit. Çmimet, shumëllojshmëria e ushqimit dhe cilësia e ushqimit krijojnë problemet më të shumta. Në shumë raste të tjera, kjo është një nevojshmëri për shkak të vendndodhjes së degës.

Përgjegjësit familjare

Sindikatat mund të negociojnë për një përfaqje fleksible në lidhje me orët e punës të cilat do t'i mundësonin punëmarrësve të përmbushnin kërkesat e lindura nga përgjegjësit familjare të tilla si kujdesi për fëmijën e sëmurë ose anëtarë të tjerë të familjes. Koha e lirë për përgjegjësitë familjare mund të negociohet dhe mund të përfshijë kujdesin ndaj fëmijës ose të afërmit të moshuar në lidhje me takimet tek dentisti ose ato mjeksore për ato raste kur nuk mund të rregullohen jashtë orëve të punës, si dhe pjesëmarrjes në aktivitetet shkollore ose takimet me mësuesit ose drejtuesit e shkollës.

Sindikatat negociojnë lejet për punëtorët në përgjithësi, por për shkak se femrat shpesh mbajnë pjesën më të madhe të përgjegjësisë familjare, një vëmendje e veçantë duhet të tregohet ndaj tyre për të siguruar kujdesin për fëmijën e sëmurë, shoqërimin e anëtarëve të familjes tek doktori etj. Duhet theksuar se kjo leje është një largim i shkurtër nga puna dhe zakonisht për një numër të caktuar ditësh në vit.

Në këtë linjë Organizata Botërore e Shëndetit (World Health Organization) ka rekomanduar një periudhë minimale prej katër muajsh për ushqimin me gji për të siguruar shëndet të mirë e vazhdueshëm për fëmijën. Periudha e lejes së lindjes së kërkuar sipas Konventës Nr.103/192 "Për Mbrojtjen e Lindjes" është 12 javë. Në këtë linjë qëndron edhe Rekomandimi Nr.95/1952 i cili kërkon pagimin e përfitimeve për lindje, i cili duhet të paguhet në një pagë të plotë për një periudhë prej 14 javësh. Theksojmë se edhe këto kërkesa duhet të përbëjnë një prej objektivave themelor për bisedimet kolektive.

Sindikatat duhet të sigurojnë që pushimet vjetore të mos përfshihen si pjesë e lejes së lindjes dhe se gratë mund të zgjedhin për të marrë pushimin vjetor.

Edhe leja e atësisë mund të jetë pjesë e negociatave për të siguruar që babai të këtë mundësi për tu kujdesur për familjen dhe për të plotësuar nevojat e nënës dhe fëmijës së ri. Ky moment është gjithashtu një përcaktim i rëndësishëm për të nxitur ndarjen e përgjegjësive në lidhje me kujdesin ndaj fëmijëve.

Sigurisht që të tilla negociata gjithashtu duhet të mbulojnë rastin e adoptimit dhe të sigurojnë kohë të mjaftueshme për prindërit adoptues dhe fëmijën për tu mësuar me njëri tjetrin.

Leja prindërore zakonisht merret nga një prej prindërve ose prej të dyve rresht ose në të njëjtën kohë pasi leje standarte e lindjes është përdorur. Ajo duhet të jetë në dispozicion në çdo kohë derisa fëmija të arrij një moshë të caktuar¹⁶⁴.

Leja për vdekje ose sëmundje të anëtarëve të familjes

Sindikatat mund të negociojnë edhe në lidhje me lejen në rast të vdekjes së një anëtari të afërt të familjes. Një përcaktim i tillë gjithashtu mund të bëhet për rastet e aksidenteve serioze ose shtrimin në spital të anëtarëve të familjes.

Leje e paguar për edukim dhe leje trajnimi

Bazuar në Konventën Nr.140/1974 “Për Leje Arsimimi të Paguar”, leja e paguar për arsimim është e garantuar për një punëmarrës për qëllime arsimimi për një periudhë specifike gjatë orëve të punës me të drejtat e duhura financiare. Sindikatat duhet të negociojnë në lidhje edhe me lejet për qëllime arsimimi, për trajnimet në çdo nivel, të edukimit të përgjithshëm, shoqëror dhe qytetar si dhe edukimin sindikalistë.

Punonjësit me aftësi të kufizuara

Sindikatat duhet t’i kushtojnë vëmendje nevojave të punëmarrësve me aftësi të kufizuara dhe të sigurojnë që lehtësira dhe pajisjet të përshtaten në mënyrë të tillë që ata të mund të realizojnë punën e tyre pa rrezik dhe në mënyrë efikase, duke përfshirë sigurimin që ata të kenë qasje të lehtë në zonat e punës, veçanërisht në tualet, transport etj. Në lidhje me këtë moment një panoramë më e plotë jepet nga Konventa Nr.159 dhe Rekomandimi Nr.169 i vitit 1983 “Për Rehabilitimin Profesional dhe Punësimin (Personat me aftësi të kufizuara)¹⁶⁵.

Pajisjet e sigurisë dhe mbrojtjes ndaj zjarrit

Në shumë shoqëri natyra e punës bën të nevojshme sigurinë e veçantë, shëndetin, dhe pajisjet e mbrojtjes kundër zjarrit. Shumë prej këtyre kërkohen nga zyrat e ndryshme të punës të shtetit si një kërkesë minimale për mbrojtjen e punonjësve. Shoqëritë e sigurimit zakonisht u kërkojnë shoqërive të sigurojnë këto pajisje si një parandalim kundër aksidenteve dhe rreziqeve të shëndetit dhe zjarrit. Sindikatat ndërhyjnë kur konstatojnë që përpjekjet e shoqërie janë të paefektshme ose të pamjaftueshme në mbrojtjen e shëndetit ose jetës të punonjësve.

Zhdëmtimi i punonjësve

Zhdëmtimi i punonjësit kërkohet pothuajse në të gjitha llojet e shoqërive. Për këtë arsye veprimtaria e sindikatave është përqëndruar kryesisht në sigurimim e përfitimeve për ata

¹⁶⁴ Olney, Shauna. Goodson, Elizabeth. Maloba-Caines, Kathini. O’Neill, Faith. Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining. Working Conditions. 1998. Geneva.F.16, 19.

¹⁶⁵ Olney, Shauna. Goodson, Elizabeth. Maloba-Caines, Kathini. O’Neill, Faith. Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining. Working Conditions. 1998. Geneva. F.18-25.

punonjës të cilët nuk janë të garantuar. Në këtë linjë qëndrojnë edhe kërkesat e shumta të sindikatave për të patur një zë në paditë e ngritura nga punonjësit. Duke patur parasysh dëshirën e tyre për të mbrojtur punonjësit, sindikatat kanë biseduar për rimbursimin e punonjësve në lidhje me dëmtimet e pajisjeve personale ose veshjet. Kjo pikë nuk mbulohet nga shumica e ligjeve të zhdëmtimit, me përjashtim të rasteve kur punonjësi është plagosur personalisht.

Organizatave e sigurisë

Në disa raste, sindikatat kërkojnë përfaqësim në organizatat e sigurisë të shoqërisë. Ato e bëjnë këtë për të siguruar mbrojtjen e shëndetit dhe jetës së punonjësve. Zakonisht kjo organizatë sigurie përbëhet nga përfaqësues të shoqërisë, të tillë si: përgjegjës, mbikëqyrës, dhe drejtuesit e departamenteve. Megjithatë shumë njerëz të sigurisë mendojnë që në mënyrë që të ketë një program efikas sigurie, punonjësit duhet të jenë të përfaqësuar në organizatat e sigurisë. Ata duhet të lejohen të marrin pjesë aktive në të gjitha fushatat, në hetimet dhe në inspektimet periodike. Organizata e sigurisë përbëhet nga një komitet i sigurisë i cili takohet në interval të rregullta për të diskutuar të gjitha çështjet e sigurisë. Ata bëjnë inspektime në lidhje me sigurinë në fabrikë dhe analizojnë të gjitha sugjerimet në lidhje me sigurinë.

Standardet e punës

Megjithëse shumica e shoqërive kanë vendosur standarte pune, vetëm disa prej tyre përfshijnë këtë standardet në kontratën e tyre kolektive të punës. Duhet thënë që shpesh sindikatat nuk janë aktive në lidhje me këto standarde me përjashtim të rasteve kur disa prej këtyre pikave prekin ato. Standardet përfshijnë racën, ngjyrën, ose diskriminimin për shkak besimi ose preference seksi. Ky nen duhet të jetë pjesë e nenit që ka të bëjë me njohjen e sindikatës.

Në këtë kuptim disa femra thjesht diskriminohen për shkak se ato janë femra ose për shkak të statusit të tyre martesor ose përgjegjësi familjare. Ky diskriminim mund të shtrihet edhe në rekrutimin, promovimin, mundësitë për trajnim, pushimin nga puna etj. Diskriminimi në bazë seksi mund të jetë i hapur në rastet kur kufizohen aplikimet për punë të caktuara vetëm për burra ose vetëm për gra (diskriminimi direkt) ose i fshehtë (diskriminimi indirekt).

Komiteti i Ekspertëve në zbatimin të Konventave dhe Rekomandimeve përcakton “diskriminimin indirekt” si në dukje një situatë neutrale e rregullave ose praktikave të cilat në fakt rezultojnë në trajtim të pabarabartë të personave me karakteristika të caktuara. Një situatë e tillë ndodh kur kushte të njëjta trajtimi ose kriteresh zbatohet për çdo person, por rezultojnë në një ndikim të ashpër në mënyrë disproporcionale tek disa persona në bazë të karakteristikave të tilla si :raca, ngjyra, seksi ose feja, dhe nuk është e lidhur ngushtë me kërkesat e qënësishme të punës. Kështu që kur një kërkesë apo kusht është gjinor neutral në pamje, por në realitet është më i vështirë për femrat sesa për meshkujt për tu përmbushur, atëherë mund të jemi para një diskriminimi indirekt.

Sindikatat mund të negociojnë për dispozitat e kontratës kolektive për të mbrojtur gratë kundër praktikave diskriminuese.

Një formë tjetër serioze dhe shpesh e keq kuptuar e diskriminimit seksual është ngacmimi seksual. Në thelb ngacmimi seksual është një sjellje e padëshiruar e një natyre seksuale. Në nivelin kombëtar dhe ndërkombëtar dallohen dy lloj ngacmimesh seksuale ngacmimi “quid pro quo”, i njohur ndryshe edhe si “shantazh seksual” në Evropë ose “heq dorë ose të lë të qetë” në Azi. Përgjithësisht ajo është një kërkesë e bërë nga një drejtues, zakonisht një burrë, në drejtim të një vartësi, zakonisht një grua, për favore seksuale me qëllim për të mbajtur ose siguruar disa përfitime ose privilegje punësimi.

Forma tjetër e ngacmimit seksual është mjedisi armiqësor, i njohur gjithashtu si mjedisi i punës abuzivë, ofendues . Kjo është një formë me e fshehur e ngacmimit dhe krijon një mjedisi stresues apo frikësues. Shembuj të tillë janë: komentet e papërshtatshme seksuale, prekjet, shfaqje të fotografive të turpshme etj. Është e rëndësishme të sillen në vëmendje që edhe burrat mund të jenë subjekt i ngacmimeve seksuale.

Masat që duhet të përfshijnë kontratat kolektive për të parandaluar ngacmimet seksuale të tilla kanë të bëjnë me ndërmarrjen e politikave të forta kundër ngacmimit seksual, si dhe fushatave informuese dhe edukuese të cilat sjellim në vëmendje format e ndryshme të ngacmimeve seksuale dhe faktin që ato nuk do të tolerohet.

Gjithashtu kontrata kolektive duhet të përshijë masa për tu marr në mënyrë të përshtatshme me ankesat për ngacmime seksuale të tilla si vendosjen e një procedure ankese dhe inkurajimin e grave për të ndërmarr veprime kundër ngacmuesve të tyre. Procedurat duhet të jenë të matura dhe të ndjeshme ndaj emocioneve të grave.

Të gjitha ankesat duhet të merren seriozisht dhe të trajtohen me shpejtësi. Shpesh procesi fillon me një procedurë informale dhe nëse është e nevojshme pasohet nga një procedurë formale. Në këto raste, në të gjitha fazat duhet të lejohet përfaqësimi i sindikatës. Në ato raste kur ngacmimi provohet, ngacmuesi duhet të trajtohet seriozisht dhe personi i ngacmuar nuk duhet të paragjykohet në asnjë mënyrë në përpjekje për të ndarë dy punëmarrësit nga mjedisi i njëjtë i punës. Referenca specifike të mbrojtjes kundër ngacmimeve seksuale pasqyrohen edhe në Konventën Nr.169/1989 “Për Fiset dhe Popujt Indigjenë”, neni 20(3)(d). Gjithashtu ngacmimi seksual konsiderohet si një diskriminim në bazë të Konventës Nr.111/1958 “Për Diskriminimin” dhe Rekomandimit Nr.111¹⁶⁶.

Patentat ose shpikjet

Shumë shoqëri kanë në përbërje punonjës të cilëve u kërkohet të bëjnë punë inxhinierike, krijuese ose punë kërkuese. Për shkak të natyrës së punës së tyre, shpesh përgjatë punës së tyre ata krijojnë shpikje të reja të cilat mund ose nuk mund të jenë pjesë e projekteve të shoqërisë. Për të siguruar avantazhin e plotë të këtyre shpikjeve ose krijimeve, shoqëritë mund t’i kërkojnë punonjësve t’ia kalojnë të drejtat e patentës ose krijmtarisë shoqërisë. Nga ana tjetër, ajo mund të konsiderohet si pronë e punonjësit por gjithashtu subjekt i blerjes nga shoqëria ose për përdorim ekskluziv të shoqërisë.

Përveç mbrojtjes nga krijimet e reja dhe shpikjet, shoqëritë kanë gjithashtu interes aktivë në mbrojtjen e sekreteve të tyre tregtare. Për të realizuar këtë, ata zakonisht u kërkojnë

¹⁶⁶ Olney, Shauna. Goodson, Elizabeth. Maloba-Caines, Kathini. O’Neill, Faith. Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining. Dignity at the Workplace. 1998. Geneva. F.4-10.

punonjësve të cilët mund të jenë në kontakt me këto të dhënë, të bien dakort që mos të punojnë ose të japin informacion një konkurenti për një periudhë të caktuar kohe pasi ata përfundojnë marrëdhënien e punës. Shpesh të dyja nenet mbrojtëse përfshihen në një patent-marrëveshje të cilën punonjësit e rinjë u kërkohet ta nënshkrujnë si një kusht punësimi.

Edhe sindikatat janë të interesuara në lidhje me këtë për shkak të dëshirës së tyre për të mbrojtur interesat e punonjësve të interesuar. Ato dëshirojnë të sigurojnë zhdëmtimin maksimal për punonjësit në lidhje me krijimin ose shpikjen e çdo sendi. Ato dëshirojnë sigurimin e masave për ndalimin e shoqërive nga marrja në mënyrë të padrejtë të përfitimeve nga punonjësit e tyre. Për shkak se edhe njerëzit e thjeshtë gjithashtu mund të bëjnë disa krijime të vlefshme, sindikatat dëshirojnë përfshirjen e këtij neni në kontratën kolektive të punës.

Kontrollet fizike

Një numër i konsiderueshëm shoqërisht u kërkojnë punonjësve tu nënshtrohen një kontrolli fizik si një kusht pune. Kjo bëhet shpesh për t'i sigurur shoqërisë të dhënë të vlefshme mjekësore të kandidatit dhe punonjësit. Përveç kësaj, informacioni shërben për të mbrojtur punonjësit ekzistues nga sëmundjet ngjithëse të cilat mund të përhapen nga individët e sëmurë nëse ata janë të punësuar. Qëllimi final i këtyre kontrolleve fizik para punësimit janë për të ndihmuar departamentin e punësimit për të caktuar drejtë kandidatët të cilat janë të aftë fizikisht për punë.

Ky nen është diskutuar gjerësisht nga sindikatat në tavolinën e bisedimeve për shkak se një numër shoqërisht kanë abuzuar në praktikë. Shoqëritë kanë përdorur këto kontrolle si dhe kontrollet fizike periodike për punonjësit, si një mjet për të larguar disa individë. Megjithëse informacioni mjekësor i një individ është konfidencial, shumë sindikata kërkojnë që atyre tu jepen rezultatet e këtyre kontrolleve nëse një punonjës konsiderohet fizikisht i paaftë për të qendruar i punësuar pranë shoqërisë. Për të kompensuar çdo kundërshtim në lidhje me faktin që atyre po u jepen të dhëna konfidenciale, ata mund të kërkojnë që asnjë punonjës mos t'i ndërpritet marrëdhënia e punës për arsye shëndetësore derisa ata të kontrollojnë punonjësin nga një mjek të zgjedhur prej tyre.

Stazhi

Në shumë shoqëri në të cilat ekzistojnë punë të cilat kërkojnë kualifikim të posaçëm, duhet të ekzistoj një program trajnimi. Ky lloj trajnimi përdoret për të fituar një aftësi ose zanat. Përmes stazhit trajnues, punonjësit, pjesa më e madhe të rinj nën moshën 20 vjeçare, pregatiten për të marr detyrat dhe punët e një punonjësi të kualifikuar. Këto programe rrisin furnizimin me njëri të kualifikuar për punë. Për shkak të kësaj influence në furnizimin e punës, shumë sindikata, veçanërisht sindikatat e zejeve janë shumë të interesuar në programin e stazhit. Ato shpesh dëshirojnë të vendosin rregulla të sakta të cilat rregullojnë jo vetëm programin e trajnimit por gjithashtu numrin e atyre të cilat duhet të trajnohen.

Mjedisi fizik i punës

Disa faktor fizik të tillë si: ajrimi, ndriçimi, temperaturat ekstreme, zhurmat, dridhjet, pozicioni i punës, mund të shkaktojnë efekte anësore në shëndet. Pikërisht përmes bisedimeve duhet të sigurohet ajrimi dhe ndriçimi i përshtatshëm, mbrojtja e punëmarrësve nga ekspozimi në temperatura ekstereme, që zhurma mos të shtrihet përtej niveleve ligjrisht të pranuar, dhe që parimet e përshtatshme argonomike të respektohen në qëndrimin në vendin e punë, duke përfshirë edhe parashikime në lidhje me punën e kryer ulur dhe/ose atë në këmbë.

Shpesh mjetet dhe proceset e punës janë projektuar duke marrë pak ose aspak në konsideratë shëndetin e punëmarrësve. Kjo është edhe arsyeja se përse janë të njohura një numër në rritje i dëmtimeve të shkaktuara nga levizjet e përsëritura dhe nën stres në një shumëllojshmëri punësh.

Edhe në këtë rast një vëmendje e veçantë duhet t'i kushtohet nevojave të veçantë të sigurisë që kanë gratë shtatzëna, në mënyrë të tillë që të mbrohen të dy si nëna dhe fëmija që pritet të lind. Kjo përfshin mos caktimin e tyre në detyra të rënda manuale, punën e natës, detyra të vështira, sigurimin e qasjes së përshtatshme dhe hapsirën e nevojshme për lëvizjen rreth makinerive dhe pajisjeve¹⁶⁷.

Përfitimet e mëparshme ose ekzistuese

Në vend që të përfshijnë praktikën ekzistuese në marrëveshje, shoqëritë dhe sindikatat shpesh preferojnë të përfshijnë në marrëveshje një nen që përfshin të gjitha përfitimet e mëparshme për punonjësit. Kjo mund të përfshijë politikat e shoqërisë me të cilat sindikata është në marrëveshje. Ajo gjithashtu mund të sigurojë vazhdimësinë e programeve të përfitimit dhe sigurisë së punonjësve, të tilla si:¹⁶⁸ pushimet e paguara dhe ato të që nuk paguhen, pagesat e transportit, marrëdhëniet e punës midis punëdhënësve dhe punëmarrësve, statutin e përfaqësuesve të sindikatave në shoqëri, lehtësirat për përfaqësuesit e sindikatës në lidhje me aktivitetet trajnuese, fondet e veçanta për përfitimet sociale, procedurat për zgjidhjen ose parandalimin e mosmarrëveshjeve në nivel ndërmarrje, etje.

Mbrojtja dhe përfitimet e lindjes

Mbrojtja dhe përfitimet e lindjes në shumë vende për shumë vjet, kanë një historik të konsoliduar në kontratën kolektive të punës. Megjithatë shkalla e kësaj të drejte ndryshon nga vendi në vend.

Ndonjëherë kontratat kolektive është vetëm riprodhim i tekstit të ligjit. Pjesa më e madhe e vendeve sigurojnë një nivel minimal të mbrojtjes së lindjes bazuar në ligj. Megjithatë ende ekzistojnë disa vende në të cilat nuk ekziston një mbrojtje ligjore, duke e bërë në këtë mënyrë shpesh kontratën kolektive të vetmin burim të së drejtës. Zakonisht kontratat kolektive përdoren për të përmirësuar mbi mbrojtjen dhe përfitimet e siguruara nga ligji.

¹⁶⁷ Olney, Shauna. Goodson, Elizabeth. Maloba-Caines, Kathini. O'Neill, Faith. Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining. Working Conditions. 1998. Geneva. F.23.

¹⁶⁸ Smith, Leonard. Collective Bargaining. 1946. Prentice-Hall, INC. New York. F. 146-169.

Vet mbrojtja dhe përfitimet e lindjes duhen parë si një paketë e cila përfshin mos dikriminimin, mbrojtjen në punë, lejen e lindjes, përfitimet në para, masat për mbrojtjen e shëndetit.

Duhet evidentuar fakti që mbrojtja dhe përfitimet e lindjes reflektohen në instrumentet ndërkombëtare të tilla si Konventat e ONP në lidhje me mbrojtjen e lindjes Nr.103/1952 “Për Mbrojtjen e Lindjes” (e rishikuar) dhe Konventa Nr.3/1919 “Për Mbrojtjen e Lindjes”.

Të drejtat e grave shtatzëna

Sindikatat mund të përdorin bisedimet kolektive për të siguruar që gratë shtatzëna të kenë mundësinë për të vazhduar punën si dhe mundësinë për tu përballur me shtatëzaninë e tyre dhe përgjegjësitë familjare.

Veçanërisht sindikatat mund të negociojnë për të siguruar dhe maksimizuar të drejtat e punëmarrësve në orë punë fleksible për të shmangur transportin gjatë orëve të pikut. Kjo masë do të mbron gratë shtatzëna nga lodhja dhe stresi fizik. Gjithashtu edhe orët më të shkurtra të punës dhe pushimet shtesë do të ishin një element shtesë ndihmës për gratë shtatzëna.

Njëkohësisht një faktor tjetër ndihmës për gratë shtatzëna do të ishte leja për të shmangur punët e rënda fizike të cilat mund të vinin në rrezik shtatëzaninë, si dhe mundësinë për të zgjedhur pozicione alternative të tilla si mundësia për tu ulur në vend të qëndrimit në këmbë gjithë ditën, ose alternativ midis qëndrimit ulur dhe në këmbë.

Edhe lëvizja nga puna natën drejt punës ditën përbën një tjetër element ndihmës për gratë shtatzëna.

Shmangia e punës me materiale toksike dhe kimike mund të jetë e dëmshme dhe mund të dëmtojë fëmijën i cili pritet të lindë. Për këtë arsye duhet shmangur puna me materiale toksike dhe kimike për gratë shtatzëna. Njëkohësisht duhet shmangur edhe ngritja e peshave të rënda dhe puna me makineri të cilat prodhojnë dridhje.

Siguria e punës

Bisedimet mund të përdoren për të siguruar që lindja të mos ndikojë në reduktimin e sigurisë në punë. Veçanërisht sindikatat mund të negociojnë për t'i siguruar punëmarrëseve femra të drejtën për tu kthyer tek i njëjti vend pune ose i ngjashëm me të pas përfundimit të lejes së lindjes. Gjithashtu sindikatat përmes bisedimeve mund të sigurojnë mos ndërprerjen e vjetërsisë në punë gjatë lejes së lindjes, mos humbjen e lejes vjetore ose të sëmundjes, mundësinë për tu kthyer në punë me kohë të pjesshme me kërkesë të gruas, të drejtën për tu kthyer në punë me kohë të plotë pas një periudhe pune me kohë të pjesshme.

E një rëndësie të veçantë është mos viktimizimi ose humbja e punës për shkak të shtatëzanisë, caktimi në detyra të cilat nuk janë të rrezikshme për shëndetin e nënës dhe fëmijës, mbrojtje të veçantë për gratë shtatzëna të cilat punojnë me kontratë me kohëzgjatje të caktuar, duke shmangur mundësitë për mos rinovim të kontratës për punë

të një natyre të ngjashme, ndalimin e testeve të shtatzënisë gjatë rekrutimit ose gjatë punës.

Është e rëndësishme që të ekzistoj një politikë e qartë mos diskriminimi për arsye të cilat lidhen me shtatzëninë dhe të ekzistojnë masa në mbrojtje të grave shtatzëna, sipas përcaktimeve të Konventës Nr.111/1958 “Për Diskriminimin”, dhe Rekomandimit Nr.111, Konventës Nr. 158/1982 “Për Përfundimin e Punësimit” dhe Rekomandimit Nr.166, si dhe Konventës Nr.103/1952 “Për Mbrojtjen e Lindjes” dhe Rekomandimit Nr.95.

5.4.4. Kohëzgjatja e kontratës kolektive

Kohëzgjatja e kontratës kolektive të punës kryesisht është një çështje për palët e përfshira, por nëse ajo përcaktohet në ligj, atëherë duhet të reflektojë marrëveshjen tripalëshe¹⁶⁹.

Miratimi i një kontrate kolektive përcakton terma dhe kushtet e punës dhe marrëdhëniet midis palëve që do të jenë në fuqi gjatë kohëzgjatjes së kontratës. Në ditët e sotme, në pjesën më të madhe të vendeve marrëveshjet negociohen për një kohëzgjatje të caktuar. Megjithatë në disa vende, sidomos në Britaninë e Madhe, ka ende mjaft marrëveshje me kohëzgjatje të pacaktuar. Edhe pse të dyja palët mund të përmendin arsye për të mbështetur marrëveshjet me kushte të caktuara ose të hapura, gjerësisht është vlerësuar se përparësia qëndron me marrëveshjet me kohëzgjatje të caktuar. Kjo sigurisht që është kështu për punëdhënësit në lidhje me llogaritjen e kostove të punës, planifikimin e prodhimit, dorëzimin e ofertave për porosit e ardhshme dhe aktivitete të tjera të biznesit në varësi të pagave të përcaktuara dhe niveleve të fitimit. Nga ana e tyre, punëmarrësit janë të mbrojtur kundër çdo përkeqësimi të papritur dhe të njëanshëm të kushteve të tyre të punës që mund të vijnë nga anulimi prej punëdhënësit të një marrëveshje. Mbajtja e paqes industriale për një periudhë të caktuar dhe të parashikueshme zakonisht mendohet si një avatazh i rëndësishëm për të dy palët.

Në vetvete marrëveshjet afatgjate nuk garantojnë stabilitet, në fakt nën disa kushte të caktuara ato mund të nxisin krejtësisht rezultatit e kundërt. Megjithatë nga ana tjetër marrëveshjet afatgjate lehtësojnë planifikimet afatgjate. Kjo përbën një përparësi kryesisht për punëdhënësit, por vlerë të papërfillshme për sindikatat. Një arsye tjetër që udhëheq drejt marrëveshjeve me kohë të gjatë është rritja e kompleksitetit të marrëveshjeve dhe kërkesave pasuese në kohën e bisedimeve. Njëkohësisht shuma totale e kohës së shpenzuar për përgatitjen e bisedimeve dhe bisedimet në vetvete mund të jenë një faktor imponues në zgjatjen e periudhës së marrëveshjeve.¹⁷⁰

Megjithatë në çdo rast, të gjitha kontratat kolektive përfundojnë me mbarimin e periudhës së caktuar në to. Disa kontrata kolektive bëjnë përcaktime për rinovim automatik të kontratës nëse të dyja palët janë dakort. Ndërsa për kontratat që parashikojnë një

¹⁶⁹ ILO. Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Geneva.2006. F.210.

¹⁷⁰ ILO. Collective Bargaining in Industrialised Market Economies. 1974. Geneva. F.85.

kohëzgjatje të pacaktuar mund të përfundohet nën disa rrethana të caktuara. Në këto raste ku përcaktohet kohëzgjatja e kontratës zakonisht mund të gjenden të përfshira përcaktime për anulimin e kontratës¹⁷¹. Në lidhje me këtë moment, Komiteti për Lirinë e Organizimit vlerëson se : “amendamentet të cilat ndryshojnë kufirin e sipërm në afatin e kontratës kolektive nuk përbëjnë një dhunim të parimit të lirisë së organizimit. Megjithatë ky komitet është i shqetësuar se të paktën potencialisht, mundësia e lidhjes së kontratës kolektive për një afat shumë të gjatë krijon një rrezik që një sindikatë të joshet për të konsoliduar pozitën e saj duke pranuar një marrëveshje për një kohë më të gjatë në dëm të interesave të vërteta të punonjësve¹⁷²”.

Përsa i përket kohëzgjatjes së kontratës kolektive të punës në shërbimet publike evidentohet se, referuar paragrafit 3, të Rekomandimit Nr.159, 1978, përcaktohet qartësisht se kontrata kolektive e punës në sektorin publik normalisht duhet të përcaktojë periudhën e veprimit dhe procedurat për rinovimin ose rishikimin e saj. Komiteti thekson se kontratat kolektive si në sektorin publik ose privat, përgjithësisht përcaktojnë kohëzgjatjen e zbatueshmërisë së tyre ose arsytet për të cilën ato mund të përfundojnë si edhe se i përket palëve të përcaktojnë këto arsye. Legjislacioni i cili lidhet me këto çështje, shpesh vendos rregulla të cilat përcaktojnë kohëzgjatjen maksimale të një kontrate kolektive, si edhe zbatueshmërinë ose jo të kontratës kolektive në momentin që periudha e vlefshmërisë së tyre ka përfunduar. Legjislacionet kombëtare zbatojnë përafrime të ndryshme në lidhje me çështjen e zgjatjes së vlefshmërisë së kontratave kolektive të punës.

Disa vende përcaktojnë që kontratat kolektive kanë një kohëzgjatje të pacaktuar dhe mund të prishen me kërkesën e njëres prej palëve ose të dyja palëve me rezultatin që kontrata kolektive përfundon automatikisht dhe duhet rinegociuar. Vende të tjera parashikojnë që kohëzgjatja e kontratës kolektive të punës mund të zgjatet një herë dhe për të njëjtën periudhë nëse palët dështojnë të dakortësojnë për përtëritjen e saj. Disa legjislacione parashikojnë që, nëse palët nuk bien dakort, automatikisht kontrata kolektive zgjatet dhe vazhdon të zbatohet. Megjithatë, komiteti thekson që Konventat Nr.151 dhe 154, i japin prioritet rregullave të vendosura nga vetë palët negociuese në lidhje me periudhën e vlefshmërisë të kontratës kolektive të punës. Në praktikë, legjislacioni i shteteve anëtare shpesh parashikon për një periudhë maksimale vlefshmërie, të tillë si dy, tre, ose katër vjet, e cila edhe është pranuar nga organet mbikëqyrëse të ONP. Arsyeja se përse Rekomandimi Nr.159, këmbëngul në nevojën për rregulla praktike në lidhje me kohëzgjatjen e kontratës kolektive të punës është për shkak se një prej funksioneve të bisedimeve kolektive është të përshtasë rregullat e vendosura ndërmjet palëve në lidhjet me situatat e ndryshme dhe nevojat e ndërmarrjeve dhe situatën e tyre ekonomike, si edhe me kërkesat e organizatave sindikale. Megjithatë, as Konventat Nr.151 dhe 154, dhe as Rekomandimi Nr.159, përmbajnë ndonjë rregull për parandalimin e zgjatjes automatike të kohëzgjatjes së kontratave kolektive kur atyre i përfundon afati¹⁷³.

¹⁷¹ Smith, Leonard. Collective Bargaining. 1946. Prentice-Hall, INC. New York. F. 216.

¹⁷² Gernigon, Bernard, Odero, Alberto, Guido, Horacio. Collective Bargaining: ILO Standards and the Principles of the Supervisory Bodies.2000.Zurich.F.65-66.

¹⁷³ ILO. Collective Bargaining in the Public Service, A Way Forward. 2013. Geneva. F.151.

Në Republikën e Shqipërisë në kuptim të nenit 173 të K.Punës, kontrata kolektive lidhet për një kohëzgjatje të caktuar ose të pacaktuar. Kontrata kolektive e lidhur për një kohëzgjatje të pacaktuar mund të zgjidhet nga secila palë. Në këtë rast afati i njoftimit është gjashtë muaj. Kontrata kolektive e lidhur për një kohëzgjatje të caktuar për më shumë se tre vjet, mund të zgjidhet nga secila palë, pas kalimit të këtij afati. Në këtë rast afati i njoftimit është gjashtë muaj. Kur kontrata kolektive lidhet nga disa punëdhënës ose punëmarrës, zgjidhja e kontratës kolektive nga njëri prej tyre e lë në fuqi marrëveshjen kolektive midis të tjerëve.

Referuar legjislacionit tonë, kontrata kolektive nuk mund të mbahet në fuqi në mënyrë të arsyeshme kur rrethanat ndryshojnë në mënyrë të dukshme dhe nuk mund të parashikohen në çastin e lidhjes së saj. Në këtë rast, pala më e interesuar mund t'i drejtohet gjykatës për të vendosur zgjidhjen e parakohshme të saj¹⁷⁴.

5.4.5. Nënshkrimi i palëve

Faza përfundimtare në të cilën kalon një kontratë kolektive e punës është e aspektit formal. Kjo përmban nënshkrimet e përfaqësuesve të autorizuar të shoqërisë dhe sindikatës. Këto nënshkrime shërbejnë ligjërisht për detyrimin e të dyja palëve për respektimin e kushteve të kontratës. Zakonisht zyrtarët e shoqërisë dhe të sindikatës nënshkruajnë emrin e tyre si përfaqësues të grupeve të tyre respektive. Në raste të tjera, i kërkohet të gjithë komitetit negociues të sindikatës nënshkrimi i marrëveshjes përfundimtare. Kjo bëhet me qëllim për t'i dhënë peshë të madhe nënshkruesve të sindikatës, dhe gjithashtu për t'i krijuar komitetit ndjesinë që ata patën një rol përcaktues në këto bisedime. Në shumë shoqëri, nënshkrimi i kësaj kontrate bëhet nëpërmjet një ceremonie¹⁷⁵.

5.5. Ndërhyrje të autoriteteve në hartimin e kontratës kolektive

Organet shtetërore duhet të përmbahen nga dëshira për të ndërhyrë në ndryshimin e përmbajtjes së kontratës kolektive për të cilën palët me vullnet të lirë kanë rënë dakort. Sipas Komitetit për Lirinë e Organizimit kjo lloj ndërhyrje nuk është në përputhje me frymën e nenit 4, të Konventës Nr.98 të ONP, me përjashtim të rasteve kur kjo ndërhyrje konsiston vetëm në një ndihmë teknike.

Komiteti njeh që ekziston një moment gjatë bisedimeve kolektive, ku pas negociatave të zgjatura dhe të pafrytshme, autoritetet mund të jenë të justifikuar të ndërhyjnë kur është e qartë që bllokimi në bisedime nuk do të thyhet pa një ndërhyrje të autoriteteve shtetërore.

Megjithatë edhe në referim të këtij parimi, komiteti ka shprehur pikëpamjen se thjeshtë ekzistenca e një bllokimit në procesin e bisedimeve kolektive nuk përbën në vetvete një bazë të mjaftueshme për të justifikuar një ndërhyrje nga autoritetet publike për të

¹⁷⁴ Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë. 2009. Tiranë. F.96.

¹⁷⁵Smith, Leonard. Collective Bargaining. 1946. Prentice-Hall, INC. New York. F. 217.

imponuar arbitrazhin palëve të përfshira në mosmarrëveshje. Çdo ndërhyrje nga autoritetet publike në mosmarrëveshjet kolektive duhet të jetë në përputhje me parimin e negocimit të lirë dhe vullnetar. Kjo nënkupton që organet e caktuara për zgjidhjen e mosmarrëveshjes midis palëve në bisedime kolektive duhet të jenë të pavarura dhe adresimi tek këto organe duhet të jetë mbi një bazë vullnetare, me përjashtim të rasteve kur ekziston një krizë e mprehtë kombëtare.

Atje ku ndërhyrja nga autoritetet publike është thelbësore për sigurimin që palët negociuese të nënshtrojnë interesat e tyre për politikën ekonomike kombëtare të ndjekura nga qeveria, pavarësisht se ato bien dakort me këto politika ose jo, kjo nuk është në përputhje me parimin përgjithësisht të pranuar që punëmarrësit dhe organizatat e punëdhënësve duhet të gëzojnë të drejtën për të organizuar lirisht veprimtaritë dhe të formulojnë programet e tyre. Autoritetet duhet të përmbahen nga çdo ndërhyrje e cila do të kufizonte këtë të drejtë ose që do të pengonte ushtrimin e ligjshëm të saj. Ligji i vendit nuk duhet të jetë i tillë që të pengojë ose të zbatohet në mënyrë të tillë që të pengojë gëzimin e kësaj të drejtë.

Legjislacioni i cili lejon refuzimin për të miratuar një kontratë kolektive mbi bazën e gabimeve thjesht në formë nuk është në kundërshtim me parimin e negocimit vullnetar¹⁷⁶.

5.6. Refuzimi për të miratuar një kontratë kolektive

Referuar organeve mbikëqyrëse, një refuzim i tillë është i lejuar mbi bazat e gabimeve në formë ose në të meta procedurale ose kur kontrata kolektive nuk është në përputhje të standarteve minimale të vendosura nga legjislacioni i përgjithshëm i punës. Megjithatë këto përcaktime ligjore nuk janë në përputhje me Konventën Nr.98 kur ato lejojnë refuzimin për të regjistruar ose miratuar një kontratë kolektive mbi baza të tilla si: mospërputhja me politikën e përgjithshme ose ekonomike të qeverisë ose udhëzimet zyrtare në lidhje me pagat ose kushtet e punës. Një situatë e tillë, e cila kërkon paraprakisht miratimin e kontratës kolektive nga autoritetet, përbën një shkelje të parimit të autonomisë së palëve negociuese.

Sipas Komitetit për Lirinë e Organizimit, përcaktimet ligjore të cilat e bëjnë kontratën kolektive subjekt të miratimit nga ministria e punës për arsye të politikave ekonomike, në mënyrë të tillë që punëdhënësit dhe organizatat e punëmarrësve nuk janë në gjendje për të përcaktuar pagën lirisht, nuk janë në përputhje me nenin 4, të Konventës Nr.98 për përkrahjen dhe zhvillimin e plotë të mekanizmit të bisedimit kolektiv vullnetar. Megjithatë, për arsye të interesit të përgjithshëm, qeveritë vendosin mekanizma në mënyrë të tillë që palët të marrin parasysh vlerësime në lidhje me politikën e tyre ekonomike dhe sociale dhe mbrojtjen e interesit të përgjithshëm. Për këtë arsye, Komiteti i Ekspertëve dhe Komiteti për Lirinë e Organizimit evidentojnë se : “Pushteti diskrecional i autoriteteve për të miratuar kontratën kolektive në frymë është në kundërshtim me parimin e negocimit vullnetar, por kjo nuk do të thotë që autoritetet

¹⁷⁶ ILO. Freedom of Association, Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 2006. Geneva. F. 199-200.

publike nuk mund të vendosin mekanizma për të inkurajuar palët e bisedimeve kolektive për të marrë në vlerësim vullnetarisht politikat sociale, ekonomike dhe mbrojtjen e interesit publik. Megjithatë, bazuar në Rekomandimin Nr.113, të vitit 1960, një mekanizëm i tillë nuk ka të ngjarë që të mbështetet nga palët e interesuara nëse objektivat të cilat autoritetet dëshirojnë të njohin si në interes të publikut, nuk konsultohen fillimisht me palët në një nivel të përshtatshëm.

5.7. Ndërrhyrjet nga autoritetet në zbatimin e kontratës kolektive

Kur produkti i bisedimeve kolektive është kufizuar ose anuluar nga ligji ose nga vendimi i autoriteteve administrative, marrëdhëniet e punës janë destabilizuar dhe punëmarrësit humbasin besimin e tyre ndaj organizatave sindikale, veçanërisht kur kjo lloj ndërhyrje, e cila zakonisht përfshin kufizimet e pages, ndodh me raste të njëpasnjëshme. Këto ndërhyrje shkelin parimin e negocimit të lirë dhe vullnetar të marrëveshjes. Ato marrin forma të ndryshme, të cilat kanë qënë refuzuar fuqishëm nga Komiteti për Lirinë e Organizimit. Disa prej këtyre ndërhyrjeve janë :

11. Pezullimi ose heqja me dekret, pa marrëveshje të palëve, të kontratës kolektive;
12. Ndërprerja e marrëveshjes që është negociuar ;
13. Kërkesa për rinegocim të kontratës kolektive e cila është lidhur ;
14. Anullimi i kontratës kolektive dhe rinegocimi i detyrueshëm.

Lloje të tjera të ndërhyrjeve të tilla si: zgjatja e detyrueshme e vlefshmërisë të kontratës kolektive nga ligji, veçanërisht kur kjo ndodh në vazhdim të ndërhyrjeve të mëparshme të qeverisë, janë të pranueshme vetëm në rastet e emergjencës dhe kur janë për një periudhë të shkurtër kohe, për shkak se masa të tilla përbëjnë pengesë të lirisë në bisedime kolektive.

Kreu VI

Zgjidhja e mosmarrëveshjeve kolektive

Mosmarrëveshjet janë një karakteristikë e shoqërisë njerëzore. Kjo sjell në mënyrë të natyrshme që mungesa e procedurave efektive për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve mund të rezultojë në përhapjen e konflikteve të punës, duke sjell efekte negative si në komunitet ashtu edhe në marrëdhëniet midis punëdhënësve dhe punëmarrësve, si dhe në vet procesin e bisedimeve kolektive. Nga ana tjetër, është e njohur gjerësisht se ndërhyrjet e tepruara të një palë të tretë në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës mund të dëmtoj bisedimet kolektive, si institucioni rregullator i kushteve të punës dhe marrëdhënieve midis punëdhënësve dhe sindikatave. Nevoja për një ekuilibër midis zgjidhjes efektive të mosmarrëveshjeve dhe lirisë së palëve nga ndërhyrjet e jashtme të cilat janë të nevojshme për bisedime kolektive efektive, ka qënë një prej shqetësimeve kryesore të politikave në fushën e marrëdhënieve të punës përgjatë tre dekadave, si për vendet e industrializuara dhe ato në zhvillim¹⁷⁷.

Procedurat të cilat ndiqen për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës janë të njëjta me ato të cilat gjejnë zbatim edhe në konfliktet ndërkombëtare. Ato përfshijnë procedurat e adjudicationit, pajtimit, ndërmjetësimit dhe arbitrazhit. Në kohët e sotme, në disa vende janë zhvilluar dhe gjejnë zbatim edhe procedurat e zbulimit të fakteve (fact-finding) dhe vendimit administrativ.

Megjithatë, format tradicionale të ndërhyrjes të palëve të treta në procesin e bisedimeve kolektive mbeten pajtimi, ndërmjetësimi dhe arbitrazhi. Pajtimi dhe ndërmjetësimi janë të një natyre vullnetare dhe të pranuar nga të dyja palët, ato nuk ngrejnë problem në lidhje me parimet e bisedimeve kolektive pasi funksionet e tyre janë në mbështetje të bisedimeve.

Në këto procedura një palë e tretë i siguron ndihmë palëve përgjatë bisedimeve, ose kur bisedimet kanë mbritur në një rrugë pa krye, duke i ndihmuar ato në arritjen e një marrëveshje. Arbitrazhi mund të kërkohet prej të dy palëve (arbitrazhi vullnetar), ose nga një prej palëve, ose nga autoritetet (Arbitrazhi i detyrueshëm). Të dy format e arbitrazhit, pavarësisht nga emrat e tyre të ndryshëm, janë të detyrueshëm¹⁷⁸.

Në një numër të madh vendesh legjislacioni përcakton se procedurat e pajtimit dhe këshillimit duhet të ezaurohen para thirrjes së një greve. Fryma e këtij përcaktimi është në përputhje me Nenin 4, të Konventës Nr.98, e cila inkurajon zhvillimin dhe përdorimin e plotë të të gjitha mekanizmave për negociimin vullnetar të kontratës kolektive të punës. Sidoqoftë të tilla mekanizma duhet të kenë qëllim të vetëm lehtësimin e procesit të bisedimeve. Ato nuk duhet të jenë aq komplekse ose të ngadalta në mënyrë të tillë që një grevë e ligjshme të bëhet e pamundur në praktikë ose të humbë efikasitetin e saj¹⁷⁹.

¹⁷⁷ ILO. Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes, A Comparative Study. 1980. Geneva.

¹⁷⁸ Gernigon, Bernard, Otero, Alberto, Guido, Horacio. Collective Bargaining: ILO Standards and the Principles of the Supervisory Bodies. 2000. Zurich. F.37-38.

¹⁷⁹ ILO. Freedom of Association and Collective Bargaining. 1994. Geneva. F.75.

Në Republikën e Shqipërisë, palët me një kontratë kolektive mund të caktojnë një ndërmjetës, një zyrë pajtimi ose një gjykatë arbitrazhi për të zgjidhur mosmarrëveshjet¹⁸⁰.

6.1. Adjudication

Adjudication është një procedurë përmes së cilës gjykatat e përgjithshme ose gjykatat e veçanta të punës zgjidhin përfundimisht çdo mosmarrëveshje bazuar mbi të drejtat dhe detyrimet.

6.2. Pajtimi

Pajtimi nënkupton sjelljen më pranë të palëve dhe qëndrimeve të tyre. Fjala “pajtim” ka prejardhjen nga fjala latine “conciliare” me anë të së cilës kuptohet “për të sjellë sëbshku” ose “për të bashkuar në mendime”. Si rrjedhim, disa sisteme të zgjidhjes së mosmarrëveshjeve bëjnë dallimin midis pajtimit si një procedurë sipas së cilës pala e tretë bashkon palët, duke i inkurajuar që të diskutojnë dallimet e tyre dhe i ndihmon ato që të propozojnë zgjidhjet e tyre.

Pajtimi është metoda më gjerësisht e përdorur në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës nën mbështetjen e qeverisë. Megjithatë një dallim mund të bëhet midis sistemeve të ndryshme të pajtimit në lidhje me formën e pajtimit dhe në përputhje me metodën të cilin ai zbaton.

6.2.1. Format e pajtimit

Si rregull, pajtimi realizohet ose : (a) nga një individë, i njohur me emërtime të ndryshme zyrtare në vende të ndryshme, ose (b) nga një organ i përbërë prej disa anetarë, përcaktuar si një bord, këshill ose komitet pajtimi.

Përsa i përket formës mbi bazën e së cilës pajtimi gjen zbatim, sitemet qeveritare të pajtimit ndahen në tre grupe të mëdha : ato në të cilat legjislacioni bën parashikime vetëm për shërbimet e pajtuesve individual, ato në të cilat legjislacioni bën parashikime vetëm për bordet e pajtimit dhe së fundi ato në të cilat legjislacioni bën parashikime për të dy format e pajtimit.

Duhet evidentuar që shërbimet e pajtimit individual kanë një përdorim më të gjërë se ato të bordeve të pajtimit. Të dhënat historike tregojnë për një përhapje të sistemit të pajtimit individual, ose eliminimit të përfshirjes së procedurave të bordeve të pajtimit.

Megjithatë sistemet e pajtimit individual ose bordeve të pajtimit kanë epërsi, dobësitë dhe problemet e tyre. Kështu, një pajtues individual mund të veproj më shpejtë, me më tepër efikasitet dhe me më vendosmëri se sa një bord pajtimi. Gjithashtu, procedurat para një pajtuesi individual përgjithësisht konsiderohet të jenë më fleksibile se sa procedurat të

¹⁸⁰ Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë. 2009. Tiranë. F.195.

cilat gjejnë zbatim para një bordi pajtimi. Kjo ndodh edhe për shkak se një pajtues mund të jetë në kushte më të mira për të përshtatur përjasjen e tij në lidhje me rrethanat e ndryshme të rasteve në të cilat ai përfshihet. Gjithashtu është e mundur që nën sistemin e pajtuesve individual t'i bësohet puna e pajtimit një stafi të specializuar. Ky është një moment i rëndësishëm veçanërisht për ato vende në të cilat pajtimet duhet t'i nënshtrohen një numër i konsiderueshëm mosmarrëveshjesh të ngritura normalisht gjatë vitit. Problemi më i madh i këtij sistemi është se efikasiteti i tij lidhet ngushtësisht me përzgjedhjen e pajtuesve me kualifikimet e nevojshme. Sigurisht që ndërtimi i një trupe të kualifikuar personeli kërkon kohë dhe shpenzime në para dhe përpjekje. Në këtë kuptim, kur puna e pajtuesit i besohet personave të cilët nuk zotërojnë kualifikimet e nevojshme, rezultati nuk do të jetë vetëm dështimi në përpjekjet e tyre për të zgjidhur mosmarrëveshjet, por ata njëkohësisht do të komplikojnë vështirësitë që ekzistojnë midis palëve, duke e bërë procesin e zgjidhjes më problematikë.

Nga ana tjetër, përparësia kryesore e sistemit të bordeve të pajtimit vjen si rrjedhojë e përfshirjes në këto borde të përfaqësuesve të punëdhënësve dhe punëmarrësve për shkak se prania e tyre mund tu jap palëve besim më të madh se pikëpamjet e tyre respektive do të vlerësohen në mënyrë të përshtatshme përgjatë mbledhjes. Në të njëjtën kohë, punëdhënësit dhe punëmarrësit anëtar të një bordi mund të sjellin në detyrën e tyre përvojën e krijuar nga njohurit praktike dhe eksperiencia. Kur këta anëtar nuk janë të interesuar drejtpërdrejtë në lidhje me mosmarrëveshjen e paraqitur përpara bordit, atëherë ata mund të luajnë një rol të vlefshëm në zgjidhjen e mosmarrëveshjes. Një rekomandim unanim nga anëtarët e punëdhënësve dhe punëmarrësve në lidhje me kushtet se si mosmarrëveshja duhet të zgjidhet gati gjithmonë mban me vete pranimin e palëve. Një vështirësi e mundshme në lidhje me këtë moment është se në praktikë unanimiteti midis punëdhënësve dhe punëmarrësve është i vështirë të arrihet dhe për këtë arsye në shumë raste drejtimi tek bordet e pajtimit mund të kthehet në një formalitet bosh.

6.2.2. Pajtimi vullnetar dhe i detyrueshëm

Një dallim tjetër i rëndësishëm në procedurat e pajtimit është ai midis sistemeve të pajtimit vullnetar dhe sistemeve të pajtimit të detyrueshëm. Në ato raste kur një prej palëve të përfshira në mosmarrëveshje kërkon pajtim, atëherë asaj duhet t'i sigurohet nëse pala tjetër nuk e kundërshton. Ndërsa, kur një kërkesë për pajtim nuk bëhet nga asnjëra prej palëve të përfshira në mosmarrëveshje, atëherë pajtimi mund të ofrohet, por në këto raste asnjëra prej palëve nuk është e detyruar ta pranojë. Në sistemet vullnetare vënia në dispozicion e insitutit të pajtimit nga qeveria është konceptuar kryesisht si një ndihmë ose shërbim ndaj industrisë.

Në sistemet e detyrueshme, palëve të përfshira në mosmarrëveshje u kërkohet të përdorin mekanizmat qeveritare të pajtimit. Megjithatë duhet të theksohet se pajtimi i detyrueshëm dallon nga pajtimi vullnetar vetëm në lidhje me metodën me të cilën procedura është vënë në lëvizje. Objekti substancialë i pajtimit në të dy rastet mbetet i njëjtë. Kështu, në pajtimin e detyrueshëm, ashtu siç edhe në pajtimin vullnetarë, palët nuk janë të detyruara të pranojnë sugjerimet e pajtuesit ose propozimet për zgjidhje. Pajtuesi vetëm mund të bindë palët për të bërë kompromise të ndërsjellta me qëllim arritjen e marrëveshjes.

Pajtimi mund të bëhet i detyrueshëm përmes një dispozite e cila e bën atë të detyrueshme për të pranur një mosmarrëveshje për procedurën ligjore të pajtimit ose kërkimin e palëve për të marrë pjesë në procedurat e pajtimit, ose përmes një dispozite e cila fuqizon autoritetin pajtues të detyrojë pjesëmarrjen e palëve në këto procedura, ose përmes kombinimit të dispozitave të tilla.

Një prej arsyeve më të rëndësishme për pajtimin e detyrueshëm në pjesën më të madhe të vendeve të interesuara është se ai mund të sigurojë një mundësi për zgjidhje paqësore të një mosmarrëveshje, përpara se njëra prej palëve t'i drejtohet konfliktëve të punës. Për këtë arsye shpesh kërkohet që njoftimi paraprak për synimin për të deklaruar një grevë ose një lockout t'i jepet autoritetit pajtues të interesuar, duke i bërë të mundur këtij të fundit të fillojë procedurat edhe pse asnjë prej palëve nuk ka kërkuar pajtim. Objektivat e prandalimit të grevës ose lockout është më evidente në një metodë tjetër të të bërit të pajtimit të detyrueshëm. Një dispozitë e tillë e bën të paligjshme deklarimin e një greve ose lockout pa drejtimin paraprak tek procedurat statutores të pajtimi ose të paktën që të tilla procedura janë ezauruar. Shumë vende të cilat zbatojnë një sistem arbitrazhi të detyrueshëm, gjithashtu parashikojnë edhe pajtimin paraprak të detyrueshëm. Ndërsa në disa vende të tjera, gjejnë zbatim si metodat e pajtimi vullnetar dhe ato të detyrueshme.

Kur një qeveri vendos të parashikoj zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës përmes pajtimit, ajo duhet të marrë vendime politike si për autoritetin të cilit duhet t'i besohet përgjegjësia për atë funksion si dhe për rregullimet e nevojshme përmes së cilës një përgjegjësi e tillë mund të jetë më efektiv në praktik.

Në disa raste përgjegjësia administrative për pajtim mund të garantohet drejtpërdrejtë nga organi ose personat përgjegjës për pajtim. Në këto raste, pajtuesi ose bordi i pajtuesve përgjithësisht nuk kanë funksione të tjera përveç zgjidhjes së mosmarrëveshjeve. Një kërkesë ose aplikim për pajtim përgjithësisht bëhet drejtpërdrejtë tek pajtuesi ose bordi i pajtimit si autoriteti i duhur i pajtimit.

Nga ana tjetër, ndihma në zgjidhjen e mosmarrëveshjes përmes pajtimit mund të sigurohet nën përgjegjësinë e një autoriteti administrativ që ka përgjegjësi më të gjërë. Këtij organi mund ti jepen një numër funksionesh në lidhje me mosmarrëveshjet e punës, duke përfshirë të drejtën për të caktuar pajtuesit ose për të vendosur bordin pajtues, për të vendosur ndërhyrjen ose jo në një mosmarrëveshje ose të ndërmarr ndonjë prej hapave të përcaktuar në legjislacion. Veç kësaj, raportet e mosmarrëveshjeve ose njoftimeve për grevë ose lockout duhet t'i jepen këtij organi.

6.2.3. Përgjegjësi administrative e ushtruar nga ministri i punës

Me përjashtim të rasteve kur legjislacioni shprehimisht shpërndan përgjegjësinë administrative për pajtim tjetërkund, kjo përgjegjësi përgjithësisht është atribut administrativ i ministrive të qeverisë ose departamenteve përgjegjës për çështjet e punës. Ky është rasti kur nuk është miratuar asnjë ligj specifik në lidhje me zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës, por në fakt legjislacioni në shumë vende i cakton në mënyrë specifike ministrisë përgjegjësinë administrative për pajtim. Ushtrimi i këtij pushteti kërkon një lloj organizimi administrativ. Ky organizim si një seksion i vogël në Bordin e

Tregtisë, me kalimin e kohës evoloi në një Departament të Marrëdhënive të Punës, një prej njesive bazë të Ministrisë së Punës. Gjithashtu pajtuesit fillimisht emëroheshin për një kohëzgjatje të caktuar, ndonëse me vonë ky funksion u kthye në një përgjegjësi me kohë të plotë.

Edhe në Republikën e Shqipërisë, bazuar në nenin 193 të Kodit të Punës, në rast dështimi të ndërmjetësit, Ministri i Punës dhe i Çështjeve Sociale ose organi administrativ i autorizuar prej tij, vë në lëvizje zyrën e pajtimit. Zyra mund të thërras çdo palë të interesuar. Palët kanë detyrimin të paraqiten në seancën e shqyrtimit dhe të marrin pjesë në debate, duke paraqitur të dhënat që kërkon zyra. Me kërkesën e arsyetuar të njërës prej palëve, vetëm kryetari merr të dhëna për dokumentet e paraqitura nga kjo palë. Më pas ai ua njofton ato, për aq sa e gjykon të arsyeshme, anëtarëve të zyrës së pajtimit. Zyra e pajtimit përpiqet të ndihmojë pajtimin e palëve. Zyra e pajtimit i paraqet palëve një propozim pajtimi, të cilin ajo mund të vendos që ta bëjë publik. Palët mund të ndihmohen nga çdo person i caktuar prej tyre. Procedura e pajtimit është e detyrueshme dhe zgjat deri në 20 ditë. Rregullat e tjera proceduriale caktohen nga kryetari i zyrës së pajtimit.

Neni 189 i K.Punës parashikon që, në çdo qark krijohet zyra e pajtimit. Zyra e pajtimit ngrihet me urdhër të Ministrisë të Punës dhe të Çështjeve Sociale. Zyra e pajtimit përbëhet nga kryetari dhe 2 anëtar, përfaqësues të organizatave më të përfaqësuara të punëmarrësve dhe 2 anëtar, përfaqësues të organizatave më të përfaqësuara të punëdhënësve. Kryetari dhe anëtarët paguhen nga shteti në masën e caktuar me vendim të Këshillit të Ministrave. Procedura e pajtimit është falas dhe rregullohet me vendim të Këshillit të Ministrave. Referuar nenit 190 të K.Punës, zyra e pajtimit në qark është përgjegjëse për zgjidhjen e çdo konflikti që lind brenda qarkut, ku ajo ndodhet. Zyra Kombëtare e Pajtimit është përgjegjëse për zgjidhjen e çdo konflikti që prek më shumë se një qark. Kur rrethanat e justifikojnë, Ministri i Punës dhe Çështjeve Sociale mund të vërë në lëvizje Zyrën Kombëtare të Pajtimit për çdo konflikt që lind brenda një qarku¹⁸¹.

6.2.4. Përgjegjësi administrative caktuar për një autoritet tjetër

Në një numër vendesh përgjegjësia administrative për pajtim i është caktuar organeve të krijuar posaçërisht nga statuti. Në disa vende keto agjensi janë organizuar nën ministrinë e punës, ndërsa në vende të tjera, ato funksionojnë si organe të pavarura megjithëse shpesh të lidhura për disa qëllime me ministrinë e punës.

6.2.5. Llojet e pajtuesve individual

Praktikat kombëtare përse i përket rregullave specifike në lidhje me pajtuesit individual dhe bordet e pajtimit tregojnë larmi të madhe. Në rastet e bordeve të pajtimit është e nevojshme bërja e parashikimeve ligjore ose administrative për bordin si një organ. Parashikime duhet të behen edhe për drejtuesin e këtij bordi dhe anëtarët e tij. Për këtë

¹⁸¹ Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë. 2009. Tiranë. F.105-108.

arsye edhe praktikat në lidhje me bordet e pajtimit janë më të ndryshme se përcaktimet që bëhen në lidhje me pajtuesit individual.

Kështu, në pjesën më të madhe të sistemeve kombëtare të cilët përdorin shërbimin e pajtimit individual puna e pajtuesit kryhet nga një ose dy lloje zyrtarësh. Ata të cilët kombinojnë funksionin e pajtuesit me detyra të tjera në fushën e administrimit të punës dhe zbatimit të ligjit, ose ata të cilët janë caktuar posaçërisht me synimin për të kryer funksione pajtimi.

Zyrtarët e llojit të parë përfshijnë ata të emëruar rregullisht si inspektorë të punës dhe në parim ata janë përfshirë në punë pajtuese me kohë të pjesshme. Është argumentuar se kryerja nga inspektorët e punës e funksioneve të pajtimit dhe arbitrazhit mund të jetë e papajtueshme dhe rrjedhimisht mund të pengojë ata në përmbushjen e detyrave të tyre.

Në lidhje me këtë moment, Rekomandimi i ONP Nr.81, i vitit 1947 “Për Inspektimin e Punës” dhe Rekomandimi i ONP Nr.133, i vitit 1969 “Për Inspektimin e Punës (Agrikulturë)”, përcaktojnë që funksioni i inspektorit të punës nuk duhet të përfshijë veprimtari të tilla si ato të pajtuesit ose arbitërit në procedura të cilat lidhen me mosmarrëveshjet e punës. Në shumicën e vendeve, pajtues emërohen zyrtarët të cilët shërbejnë me kohë të plotë. Në një pjesë të mirë të vendeve, pajtuesit e përhershëm emërohen për një rreth të caktuar, në një numër vendesh të tjera emërimi i pajtuesve bëhet për një mosmarrëveshje të caktuar mbi bazat e komisioneve ad hoc. Në disa vende, metoda e emërimeve ad hoc bën të mundur përdorimin e shërbimeve të personave të kualifikuar përveç pajtuesve të përhershëm.

6.2.6. Procedura për emërimin e pajtuesve qeveritarë

Procedura për emërimin e pajtuesve qeveritarë është e rëndësishme jo vetëm me qëllim sigurimin e emërimit të personave të kualifikuar, por gjithashtu si një mjet për njohjen zyrtare të rëndësisë së funksioneve dhe përgjegjësive të tyre. Emërimi mund të bëhet në përputhje me procedurën normale të parashikuar në rregullat e përgjithshme për shërbimin publik ose shërbimin civil, i cili gjen zbatim në shumicën e vendeve, ose bazuar në një procedurë të veçantë.

6.2.7. Bordet e pajtimit ad hoc

Një bord pajtimi përgjithësisht krijohet mbi baza ad hoc me qëllim shqyrtimin e një mosmarrëveshje ekzistuese, ose si një organ i përhershëm tek i cili mund të drejtohen mosmarrëveshjet sa herë lindin të tilla. Si rregull bordet ad hoc nuk kanë funksione të tjera përveç atyre të pajtimit. Bordet ad hoc përfshijnë përveç kryetarit të pavarur, anëtar të cilët përfaqësojnë punëdhënësit dhe punëmarrësit. Çdo palë mund të ketë një ose dy përfaqësues sipas përcaktimeve që bëhen në legjislacionin përkatës. Anëtarët e punëdhënësve dhe punëmarrësve në një bord pajtimi ad hoc mund të përcaktohen nga vetë palët ose mund të emërohen nga autoriteti kompetent i emëruar nga palët e përfshira në mosmarrëveshje. Ata gjithashtu mund të zgjidhen nga lista ose panele të punëdhënësve dhe përfaqësuesve të punëmarrësve të cilat janë vendosur më përpara për

këtë qëllim. Emërat e përfshirë në listë ose panel, përgjithësisht janë propozime ose rekomandime nga punëdhënësit dhe organizatat e punëmarrësve¹⁸².

6.3. Ndërmjetësimi

Ndërmjetësimi nënkupton dhënien e rekomandimeve apo propozimeve të cilat nuk janë detyruese për palët. Fjala “ndërmjetësim” ka prejardhje nga fjala latine “mediare”, me anë të së cilës kuptohet “për të zënë një pozitë të mesme”. Në procedurën e ndërmjetësimit pala e tretë është më aktive duke ndihmuar palët në gjetjen e një zgjidhje të pranueshme, shpesh herë duke i dhënë palëve propozimin e tyre për zgjidhjen e mosmarrëveshjes. Ndërsa ndërmjetësimi parandalues ka si qëllim ndihmën ndaj palëve për të shmangur mosmarrëveshjet e ardhshme midis tyre ose të parandaloj lindjen e mosmarrëveshjeve. Programi i ndërmjetësimit parandalues i shërbimeve të marrëdhënies së punës mund të bazohet në përcaktimet e shprehura ligjore të plotësuara nga politikat administrative, ose vetëm në politika administrative. Përcaktimet ligjore mund të jenë të një karakteri të përgjithshëm ose mund të lidhen me objektiva ose veprimtari specifike.

Edhe pa përcaktime të shprehura ligjore qeveritë e shumë vendeve janë të interesuara në lidhje me paqen industriale dhe promovimin e harmonisë dhe mirëkuptimit midis punëdhënësve dhe punëmarrësve. Politikat administrative në fjalë mund të lidhen me krijimin dhe funksionimin e organizimit administrativ i cili është përgjegjës për marrëdhëniet e punës. Ndërmjetësimi parandalues zbatohet pa ndryshim në rastet ku tashmë ekziston marrëdhënia e bisedimeve kolektive, qoftë e krijuar rishtaz ose për një kohë më të gjatë. Pëlqimi i të dy palëve gjithmonë është një parakusht për të siguruar ndihmën përmes ndërmjetësimit parandalues. Megjithatë një ndihmë e tillë, jo gjithmonë është e bazuar në një kërkesë të përbashkët të të dyja palëve. Ajo mund të kërkohet edhe nga një palë e vetme. Ndërmjetësimi parandalues është një detyrë delikate dhe zhvillimi i një programi të tillë varet nga disponueshmëria e personelit të trajnuar dhe të kualifikuar të cilët do të zbatojnë punën.

Një lloj i veprimtarisë së ndërmjetësimit parandalues përbëhet nga ndihma në negociatat e ndërmarra nga palët për mbylljen e një kontrate kolektive përmes përcaktimeve të një kryetari të paanshëm i cili drejton konferencat e përbashkëta. Është e rëndësishme të theksohet se në këtë rast nuk ekziston një mosmarrëveshje dhe roli i kryetarit të paanshëm nuk është ai i një pajtuesi në një mosmarrëveshje aktuale, i cili ndihmon palët për të gjetur një zgjidhje në lidhje me konfliktin. Roli i një kryetari të paanshëm është të ndihmojë palët në mënyrë që negociatat të çojnë drejt një marrëveshje dhe se nuk do të përfundojnë në një situatë pa rrugëdalje. Por sigurisht që jo gjithmonë negociatat përfundojnë me një marrëveshje. Shërbimet e një kryetari të paanshëm i cili është zgjedhur për njohuritë dhe eksperiencën e tij në marrëdhëniet e punës padyshim do të jetë një ndihmë e madhe për palët të cilat kanë pasur pak ose aspak eksperiencë të mëparshme në bisedime kolektive.

¹⁸² ILO. Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes, A Comparative Study. 1980. Geneva. F. 85-103.

Një tjetër formë e veprimtarisë së ndërmjetësimit parandalues është përcaktimi i këshillave në lidhje me çështje të marrëdhënieve të punës.

Ndërmjetësimi parandalues njih gjithashtu formën e bërjes së hetimeve në çështje të marrëdhënieve të punës të cilat përfshijnë palë të veçanta. Lloji i hetimit nuk ndërmerret në lidhje me një mosmarrëveshje aktuale me qëllim zgjidhjen e saj dhe për këtë arsye dallohet nga procedura fakt gjetëse e cila është një metodë për zgjidhjen e mosmarrëveshjes. Procesi i hetimit mund të konsiderohet një qasje klinike në marrëdhëniet e punës. Qëllimi i tij është të gjej çfarë është e gabuar, shkaqet e saj dhe marrëdhëniet e këqija në një situatë të veçantë. Proçesi mund të kufizohet në nxjerrjen në dritë të sëmundjes që prek sistemin. Megjithatë në çdo rast do të jenë përsëri palët e interesuara, diskutimi i rekomandimeve midis tyre dhe mbritja në një vendim të përbashkët. Në diskutimet midis palëve personi i cili bën hetimin mund të shërbej si një këshilltar¹⁸³.

Në Republikën e Shqipërisë, në përputhje me nenin 188/a të Kodit të Punës, ndërmjetësuesi caktohet nga Ministri i Punës dhe i Çështjeve Sociale ose organi administrativ i autorizuar prej tij brenda administratës publike të Ministrisë të Punës dhe Çështjeve Sociale.

Si ndërmjetësi dhe zyra e pajtimit mund të vihen në lëvizje për çdo konflikt kolektiv. Ata mund të deklarohen jopërgjegjëse nëse palët janë të lidhura me një kontratë kolektive në fuqi, e cila parashikon një procedurë pajtimi të mjaftueshme. Ndërmjetësuesi angazhohet për çdo konflikt kolektiv me kërkesën e çdo pale të interesuar te Ministri i Punës dhe i Çështjeve Sociale ose tek Inspektorati Shtetëror i Punës. Ndërmjetësi, kur angazhohet në një konflikt kolektiv, duhet të ndërhyjë pa vonesë për të ndihmuar palët për të gjetur një zgjidhje me mirëkuptim. Procedura e ndërmjetësimit është e detyrueshme dhe zgjat deri në 10 ditë¹⁸⁴.

6.4. Arbitrazhi

Nëse në pajtim dhe ndërmjetësim përgjegjësia për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve qëndron tek vet palët, në arbitrazh qëndra e gravitetit zhvendoset nga palët drejt një pale të tretë e cila thirret si arbitër. Fjala “arbitrazh” rrjedh nga fjala latine “arbitrari”, e cila nënkupton “dhënien e gjykimit” ose “marrjen e një vendimi”. Kjo metodë e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve është e ngjashme me adjudication ose zgjidhjen gjyqësore. Arbitrazhi nënkupton nënshkrimin e të dyja palëve ndaj vendimit të arbitrit. Arbitrazhi është një procedurë përmes së cilës një palë e tretë qoftë ose jo një arbitër individual, një bord arbitrash ose një gjykatë arbitrazhi, duke mos vepruar si një gjykatë, i është dhënë fuqi për të marrë një vendim që zgjidh mosmarrëveshjen. Nëse vendimi lidhet me një mosmarrëveshje ligjore dhe përfshin vendimin për të drejtat dhe detyrimet e palëve, atëherë funksionon në mënyrë të ngjashme me adjudication.

¹⁸³ ILO. Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes, A Comparative Study. 1980. Geneva. F.139-146.

¹⁸⁴ Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë. 2009. Tiranë. F.105-107.

Edhe në Republikën e Shqipërisë, në rast të dështimit të pajtimit, të dyja palët mund, së bashku, t'i drejtohen Gjykatës së Arbitrazhit. Referuar nenit 401 i K.Pr.Civile, “Me “procedurë arbitrazhi” kuptohet çdo procedurë e sistemit gjyqësor të arbitrazhit pavarësisht nëse ajo zhvillohet ose jo nga një institucion i përhershëm arbitrazhi. Sikurse saksionohet në nenin 406 të K.Pr.Civile, shqyrtimi i mosmarrëveshjes me procedurë arbitrazhi fillon me kërkesën e të dyja palëve ose të palës së interesuar. Mosmarrëveshja për gjykimin e çështjet me procedurë arbitrazhi mund të arrihet edhe pasi ka filluar gjykimi nga një gjykatë kompetente¹⁸⁵.

Palët zgjedhin me marrëveshje, në mënyrë të lirë, një ose tre arbitra. Për të ndihmuar dhe këshilluar palët, Ministria e Punës dhe e Çështjeve Sociale u ofron një listë arbitrash. Vendimi i Gjykatës së Arbitrazhit është titull ekzekutiv. Arbitrat paguhen nga palët. Arbitrazhi duhet të përfundoj brenda 3 javëve, duke filluar nga data e vënies në lëvizje të Gjykatës së Arbitrazhit. Në shërbimet me rëndësi jetike, konfliktet zgjidhen në mënyrë të detyrueshme dhe përfundimtare, pas procedurës së ndërmjetësimit dhe pajtimit, nga një gjykatë arbitrazhi e përbërë nga tre arbitra të zgjedhur nga palët. Në rast se palët nuk bien dakort, arbitrat caktohen nga Ministri i Punës dhe i Çështjeve Sociale brenda pesë ditëve, duke filluar nga data e kërkesës së njëres prej palëve¹⁸⁶.

6.4.1. Arbitrazhi i detyrueshëm

Një ndër format më radikale të ndërhyrjes së autoriteteve në procesin e bisedimeve kolektive si rrjedhojë e përcaktimit në ligj ose si rezultat i një vendimi administrativ është imponimi i arbitrazhit të detyrueshëm kur palët nuk arrijnë marrëveshje, ose kur kanë kaluar disa ditë greve. Arbitrazhi i detyrueshëm gjithmonë bie ndesh me natyrën vullnetare të negocimit, për shkak se kjo zgjidhje është e imponuar dhe nuk është rezultat i vullnetit të të dy palëve. Arbitrazhi i detyrueshëm mund të kërkohej edhe nga një prej palëve në proces. Në lidhje me kuptimin e saktë të termit “arbitrazh i detyrueshëm”, Komiteti i Ekspertëve sqaron se ky term i referohet efekteve detyruese të një procedure arbitrazhi të zgjedhur vullnetarisht nga të dy palët. Për sa i përket rastit kur arbitrazhi imponohet nga autoritetet pas kërkesës prej njëres prej palëve, Komiteti i Ekspertëve vlerëson që kjo është përgjithësisht në kundërshtim me parimin e bisedimeve vullnetare të kontratës kolektive përcaktuar nga Konventa Nr.98 e ONP dhe autonomia e palëve negociuese. Megjithatë duhet pranuar se gjatë bisedimeve kolektive vjen një moment ku pas bisedimeve të zgjatura dhe të pafrytshme, autoritetet mund të jenë të justifikuar kur është e qartë që bllokimi në bisedime nuk mund të thyhen pa ndërhyrjen e një pale të tretë. Në vlerësim të komitetit është e këshillueshme që palëve tu jepet mundësia për të biseduar gjatë një periudhe kohe të mjaftueshme me ndihmën e lehtësuesve të pavarur siç janë ndërmjetësuesit, këshilluesit, etj, si dhe mekanizmave dhe procedurave të përcaktuara për lehtësimin e bisedimeve kolektive. Bazuar në premisën se një marrëveshje e negociuar edhe pse e pakënaqshme është më e preferueshme se një marrëveshje e imponuar, palët duhet gjithmonë të mbajnë alternativën e kthimit vullnetarë në tavolinën e bisedimeve, që nënkupton se çfarëdo mekanizmi për zgjidhjen e

¹⁸⁵ Kodi i Procedurës Civile i Republikës së Shqipërisë. 2009. Tiranë. F.147.

¹⁸⁶ Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë. 2009. Tiranë. F. 108-109.

mosmarrëveshjeve pranohet duhet të përfshijë mundësinë e pezullimit të procesit të arbitrazhit të detyrueshëm nëse palët dëshirojnë të rifillojnë bisedimet.

Në këtë kuptim, Komitetit i Lirisë së Organizimit edhe pse vlerëson se imponimi i procedurës së arbitrazhit të detyrueshëm nëse palët nuk arrijnë marrëveshje mbi një projekt kontratë kolektive ngre problem në lidhje me zbatimin e Konventës Nr.98 duke mos ndihmuar në këtë mënyrë bisedimet kolektive vullnetare, pranon mbështetje tek arbitrazhi i detyrueshëm me kërkesën e autoritetit, ose të një prej palëve, ose nga ligji, në kushtet e një krize kombëtare, në rastet e mosmarrëveshjeve në shërbimet publike të cilat përfshijnë punonjësit publik që ushtrojnë autoritetin në emër të shtetit (të cilët mund të përjashtohen nga e drejta e bisedimeve kolektive nën Konventën Nr.98) ose në shërbimet parësore në kuptimin më të ngushtë të fjalës, i cili nënkupton ato shërbime ndërprerja e së cilave do të rrezikonte jetën, sigurinë personale ose shëndetin e të gjithë ose një pjese të popullsisë.

Gjithashtu, arbitrazhi i detyrueshëm është i pranueshëm edhe në ato raste kur ai është parashikuar në kontratën kolektive si një mekanizëm për zgjidhjen e mosmarrëveshjes.

Komiteti i Lirië së Organizimit dhe Komiteti i Ekspertëve ka pranuar se pas bisedimeve të zgjata dhe të pafrytshme, është e qartë se akulli i bisedimeve nuk mund të thyhet pa ndërhyrje nga ana e autoriteteve¹⁸⁷.

Arbitrazhi i detyrueshëm është paraqitja e një mosmarrëveshje në arbitrazh pa dakortësinë ose pëlqimin e të gjitha palëve të përfshira në të dhe me një vendim të detyrueshëm me ligj. Ai është një subjekt kontraversial në dy kuptime, si metodë e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve dhe si një mjet për parandalimin e grevave.

Si në rastin e arbitrazhit vullnetar, arbitrazhi i detyrueshëm mund të jetë ad hoc ose i perhershëm. Por ndërsa në arbitrazhin vullnetar forma ad hoc është më gjerësisht e përdorur, në arbitrazhin e detyrueshëm prevalon ajo e përhershme. Në shumicën e vendeve forma ad hoc përfshin punëdhënësit dhe përfaqësuesit e punëmarrësve të cilët mund të caktohen nga palët në mosmarrëveshje mbi baza të zgjedhjes së lirë ose mund të zgjidhet nga një listë arbitrash, punonjësisht dhe punëmarrësish të caktuar me parë. Në këtë rast emërimet mund të bëhen nga palët në mosmarrëveshje, nga gjykatësi i punës kompetent ose nga bordi pajtues i interesuar.

Përsa i përket mekanizmave të përhershme, arbitrazhi i detyrueshëm mund tu jetë besuar zyrtarëve ose organeve të cilët funksionojnë në një nivel rajonal ose organeve të cilët ushtrojnë juridiksion të gjërë kombëtar. Organit kombëtar të arbitrazhit të detyrueshëm të disa vendeve, mund t'i jepen edhe funksione të tjera të cilat përfshijnë kryesisht regjistrimin, certifikimin ose miratimin e kontratës kolektive.

Si në rastin ad hoc, mekanizmat e perhershme të arbitrazhit të detyrueshëm mund të përbëhen vetëm nga persona të pavarur, ose mund të përfshijnë punëdhënësit dhe përfaqësuesit të punëmarrësve të caktuar si anëtar ose si ekspert. Përgjithësisht pjesa me e madhe e vendeve përdorin vetëm një prej këtyre dy llojeve të arbitrazhit të detyrueshëm,

¹⁸⁷ Gernigon, Bernard, Odero, Alberto, Guido, Horacio. Collective Bargaining: ILO Standards and the Principles of the Supervisory Bodies.2000.Zurich. F.39-42.

por në disa vendet ato gjejnë përdorim të dyja. Duhet theksuar se në një numër të mirë vëndesh përfaqësuesit e punëdhënësve dhe punëmarrësve marrin pjesë plotësisht në procesin e shqyrtimit dhe vendimmarrjes së arbitrazhit.

Avantazhet e mekanizmave tripalëshe në arbitrazh janë të njëjta si në pajtim, pasi palët mund të tregojnë një besim më të madh në këtë proces, si dhe siguron shërbimin e njohurive praktike dhe eksperiencës të vet punëdhënësve dhe punëmarrësve. Përfaqësuesit e punëdhënësve dhe punëmarrësve mund të caktohen mbi bazat e zgjedhjes së lirë, nga palët e përfshira në mosmarrëveshje, nga orgnizatrat e caktuara të punëdhënësve dhe punëmarrësve, ose nga autoriteti kompetent i cili zakonisht është ministri i punës.

Gjithashtu emërimi mund të bëhen nga listat ose panelet e punëdhënësve dhe punëmarrësve arbitëra ose ekspert. Bazuar në praktikën më të zakonshme, personat përfshihen në listë ose panel me propozim të organizatave të punëdhënësve dhe punëmarrësve respektiv.

6.4.2. Sistemet e arbitrazhit të detyrueshëm

Arbitrazhi i detyrueshëm mund të shikohet si një zëvendësues i bisedimeve kolektive në ato raste kur këto të fundit përfundojnë në një situatë pa rrugëdalje. Për këtë arsye sistemet e arbitrazhit të detyrueshëm mund të klasifikohen duke iu referuar simeve të bisedimeve kolektive të cilat ato zëvendësojnë. Nga kjo pikëpamje, vendet të cilat zbatojnë arbitrazhin e detyrueshëm mund të grupohen në tre grupe kryesore.

Në grupin e parë të vendeve, mosmarrëveshjet e paraqitura për arbitrazh janë gjerësisht industriale ose profesionale në qëllimin e tyre, si mbi baza kombëtare ose dhe mbi baza rajonale. Në grupin e dytë të vendeve, mosmarrëveshjet lindin kryesisht nga bllokimi i bisedimeve në nivel impianti ose ndërmarrje. Në grupin e tretë të vendeve, arbitrazhi i detyrueshëm mbulon të dy llojet e mosmarrëveshjeve. Lloji i mosmarrëveshjes e cila paraqitet për arbitrazh ka ndikim të rëndësishëm për planifikimin dhe zhvillimin e sistemit të arbitrazhit. Në këtë kuptim, mosmarrëveshjet e gjëra në industri ose profesion priren të jenë më të rëndësishme, për shkak të numrit të ndërmarrjeve dhe punëmarrësve të përfshirë se sa mosmarrëveshjet në nivel impianti ose ndërmarrje. Nga ana tjetër, këto të fundit në mënyrë të qartë janë më të shumta në numër se mosmarrëveshjet në industri ose profesion. Gjithashtu çështjet e përfshira në dy llojet e mosmarrëveshjeve janë të një karakteri të ndryshëm.

Sistemet e arbitrazhit të detyrueshëm gjithashtu mund të klasifikohen edhe në përputhje me nivelin e ndërhyrjes shtetërore. Nga kjo pikëpamje, sistemet mund të grupohen në dy lloje kryesore : ato në të cilat arbitrazhi i detyrueshëm ka një zbatim më shumë ose më pak të kufizuar dhe ato në të cilat arbitrazhi i detyrueshëm ka një zbatim të përgjithshëm.

6.4.3. Sistemet e një zbatimi të kufizuar

Arbitrazhi i detyrueshëm i zbatimit të kufizuar mund të përcaktohet në përputhje me parimet e ndryshme. Në grupin e parë të vendeve arbitrazhi i detyrueshëm zbatohet në mosmarrëveshje të cilat përfshijnë shërbimet e rëndësisë jetike. Bazuar në këtë sistem, industrit ose ndërmarrjet të cilat përfshihen në kategorinë e shërbimeve të rëndësisë jetike janë të specifikuar në legjislacion ose në rregulloret plotësuese. Një mosmarrëveshje nuk mund t'i referohet arbitrazhit të detyrueshëm përveçse kur ajo përfshin një shërbim të rëndësisë jetike.

Industritë ose ndërmarrjet më shpesh të listuara si shërbime të rëndësisë jetike përfshijnë transportin publikë, telekomunikacionin, gazin, elektricitetin, furnizimin me ujë, spitalet, shërbimet shëndetësore dhe sanitare. Në disa vende, prodhimi dhe shpërndarja e disa produkteve gjithashtu konsiderohen, duke patur parasysh rëndësinë e tyre për ekonominë kombëtare, si shërbime të rëndësisë jetike. Kjo listë ndryshon nga vendi në vend, dhe e drejta për të bërë shtesa ose fshirje në këto lista i jepet ministrit të punës ose autoriteteve të tjera kompetente.

Bazuar në grupin e dytë të vendeve, në të cilin arbitrazhi i detyrueshëm gjen zbatim, autoritetit kompetent (zakonisht ministrit të punës) i është dhënë fuqi për t'iu drejtuar arbitrazhit nëse ai vlerëson që një grevë ose mbyllje ndërmarrje (lockout) do të ndikojë negativisht interesin publik.

Në grupin e tretë të vendeve arbitrazhi i detyrueshëm zbatohet mbi baza të cilat lejojnë grevat ose të dyja si grevat dhe mbylljet e ndërmarrjeve (lockouts) bazuar në disa kushte të caktuara.

6.4.4. Sistemet me zbatim të përgjithshëm

Në sistemin e zbatimit të përgjithshëm të arbitrazhit të detyrueshëm, çdo mosmarrëveshje mund t'i drejtohet arbitrazhit pa pëlqimin ose dakortësinë e të dy palëve, pavarësisht nëse ai lidhet ose jo me një shërbim të rëndësisë jetike ose prek seriozisht interesat publike ose nëse ajo është një mosmarrëveshje madhore ose e një rëndësie relativisht të vogël. Ekzistojnë dy rrugë kryesore nëpërmjet të cilave arbitrazhi i detyrueshëm fiton një karakter të përgjithshëm. Së pari, legjislacioni mund të sigurojë një referim automatikë të mosmarrëveshjes drejt arbitrazhit pas dështimit të pajtimit ose disa metodave të tjera të zgjidhjeve vullnetare. Së dyti, arbitrazhi mund të zbatohet për zgjidhjen e çdo mosmarrëveshje nëpërmjet autoritetit kompetent ose me zbatimin e vetëm një pjese në të dyja anët e mosmarrëveshjes¹⁸⁸.

¹⁸⁸ ILO. Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes, A Comparative Study. 1980. Geneva. F.159 – 168.

6.4.5. Arbitrazhi vullnetar

Ashtu si edhe në pajtim, arbitrazhi vullnetar mund të realizohet nga një organi i cili vepron nën autoritetin e vet. Zakonisht kjo situatë ka të bëjë me organet e arbitrazhit të përhershëm të cilat mund të marrin dënim për mosmarrëveshjen si rrjedhojë e dorëzimit të drejtëpërdrejtë nga palët. Arbitrazhi vullnetar gjithashtu mund të sigurohet nga qeveria nën pergjegjësinë e një autoriteti administrativ, të cilit i janë dhënë një numër funksionesh, midis të cilave edhe marrjen dhe vlerësimin e raporteve në lidhje me mosmarrëveshjet ose kërkesat për arbitrazh, duke caktuar dhe rregulluar caktimin e arbitrave dhe bordit të arbitrazhit. Ushtrimi i fuqive dhe funksioneve të tilla mund të kërkojë një lloj organizimi administrativ. Në përgjithësi, funksioni kryesor i një organizimi të tillë është të zbatoj përcaktimet ligjore në lidhje me arbitrazhin vullnetar.

Arbitrazhi vullnetar gjen rregullim edhe nga paragrafi 6, i Rekomandimit të ONP Nr.92, i vitit 1951 “Për Pajtim dhe Arbitrazh Vullnetar”, në të cilin përcaktohet se : “nëse një mosmarrëveshje është pranuar për zgjidhje nga arbitrazhi me pëlqimin e të gjitha palëve të interesuara, këto të fundit duhet të ikurajohen të abstenojnë nga grevat dhe mbylljet e ndërmarrjeve ndërkohë që arbitrazhi është në proces dhe të pranojnë vendimin e arbitrazhit”.

Legjislacioni i disa vendeve parashikon se atje ku ka një ndalim të punës ndërkohë që mosmarrëveshja është pranuar për shqyrtim nga arbitrazhi vullnetar, rifillimi i punës mund të urdhërohet nga organi kompetent ose shqyrtimi i arbitrazhit duhet të pezullohet derisa punëmarrësit të kthehen në punë. Megjithatë shumë shpesh, kur palët bien dakort për arbitrazh ato gjithashtu ndërmarrin në mënyrë të heshtur ose të shprehur dhe me vullnetin e tyre mos përfshirjen në një grevë ose mbyllje të ndërmarrjes. Përgjithësisht, arbitrazhi vullnetar është një zgjedhje e lirë e palëve të interesuara për zgjidhjen paqësore të mosmarrëveshjes. Kjo kërkon pak inkurajim ose përpjeke nga një palë e tretë, për të bindur dhe siguruar dakortësinë e tyre për të abstenuar nga greva.

Për këtë arsye, qeveritë në shumë vende e shikojnë arbitrazhin vullnetar si një metodë për të zgjidhur mosmarrëveshjet e punës dhe për të zëvendësuar grevat dhe mbylljet e ndërmarrjeve. Arbitrazhi vullnetar është inkurajuar dhe promovuar si një çështje e politikave publike në një numër të mirë vendesh, kryesisht duke e njohur me ligj, duke e bërë vendimin gjyqësor ligjërisht të detyrueshëm për palët dhe duke siguruar mekanizma dhe lehtësira për arbitrazhin.

Në arbitrazhin vullnetar, kur shqyrtohet kërkesa për të paraqitur një mosmarrëveshje kolektive para një gjykate arbitrazhi me kërkesë të të dy palëve, Komiteti i Lirisë së Organizimit evidenton që vendimi duhet të merret nga shumica absolute e anëtarëve të organizatës sindikale dhe thekson që “është vetë organizata sindikale që përcakton kriteret për t’iu drejtuar arbitrazhit¹⁸⁹”.

¹⁸⁹ Gernigon, Bernard, Odero, Alberto, Guido, Horacio. Collective Bargaining: ILO Standards and the Principles of the Supervisory Bodies.2000. Zurich. F.42.

6.4.6. Sistemet zyrtare të arbitrazhit vullnetar

Në sistemet zyrtare të arbitrazhit vullnetar procesi i arbitrazhit realizohet nga mekanizmat e siguruara nga qeveria ose në përputhje me rregullat dhe procedurat e parashikuara nga legjislacioni. Sistemet zyrtare të arbitrazhit vullnetar shpesh përballen me situata në të cilat palët bien dakort për të paraqitur mosmarrëveshjen në arbitrazh. Në vende të caktuara ato gjithashtu përfshijnë situata në të cilat palët bien dakort për të paraqitur mosmarrëveshjet e ardhshme të arbitrazhit përmes mekanizmave të bëra të disponueshme nga qeveria ose përmes një mekanizmi ad hoc. Shumica e sistemeve zyrtare të arbitrazhit vullnetar në mosmarrëveshjet e punës lidhen me interesa kolektive ekonomike. Në vendet në të cilat legjislacioni nuk bën dallimin midis llojeve të ndryshme të mosmarrëveshjeve, arbitrazhi i detyrueshëm do të zbatohet tek të gjitha mosmarrëveshjet. Arbitrazhi vullnetar mund të marr tre forma kryesore. Forma e parë është ajo e paraqitjes vullnetare të një mosmarrëveshje në arbitrazh. Kjo realizohet me marrëveshjen e të dy palëve dhe vendimi është subjekt i pranimit të tyre. Forma e dytë është ajo e paraqitjes së detyrueshme të mosmarrëveshjes në arbitrazh, e cila mund të realizohet përmes kërkesës së vetëm njërës palë ose autoritetit kompetent dhe në të cilin vendimi është subjekt i pranimit i të dy palëve. Forma e tretë është ajo e paraqitjes vullnetare të një mosmarrëveshje për arbitrazh, në të cilën vendimi është ligjërisht detyrues.

6.4.7. Arbitrazhi vullnetar me vendim këshillues

Sikurse nënvizuam edhe më sipër, në formën e parë dhe të dytë të arbitrazhit vullnetar, vendimi nuk i detyron palët me përjashtim të rasteve kur ky vendim pranohet nga të dy palët. Për shkak se ky vendim ka vetëm efekte rekomanduese, këto forma arbitrazhi mund të përshkruhen si “arbitrazh këshillues”.

Arbitrazhi vullnetar këshillues do të ishte me interes në vendet në të cilat nuk është miratuar legjislacion që rregullon arbitrazhin vullnetar ose që e bën vendimin e arbitrazhit ligjërisht të detyrueshëm. Mungesa e një legjislacioni të tillë nuk do t'i ndalojë palët e interesuara për rënien dakort në paraqitjen e mosmarrëveshjes në arbitrazh.

Duhet të evidentohet se arbitrazhi këshillues mbi baza detyruese mbart disa ngjashmëri me pajtimin detyrues ku organit pajtues i është dhënë pushtet hetues dhe duhet të bëjë një rekomandim për zgjidhje si në procedurën fakt gjetëse. Kjo ngjashmëri është e tillë aq sa arbitrazhi i detyrueshëm këshillues mund të zgjidhet në vend të pajtimit detyrues ose procedurës fakt gjetëse.

Megjithatë arbitrazhi i detyrueshëm këshillues ndryshon mjaftueshëm nga pajtimi detyrues dhe procedura fakt gjetëse, nëse autoriteti i cili do të përzgjedh njërin prej këtyre procedurave të zbatueshme në një rast të caktuar është autoriteti kompetent. Autoriteti kompetent gëzon aftësinë për të vendosur që në rrethana të caktuara do të ishte me e pëlqyeshme zbatimi i arbitrazhit të detyrueshëm, ndërsa në raste të cilat përfshihen rrethana të tjera, ai mund të vendos që zbatimi i pajtimit të detyrueshëm ose procedura fakt gjetëse do të ishte më e përshtatshme.

6.4.8. Arbitrazhi vullnetar me vendim detyrues

Forma me përdorim më të gjërë të arbitrazhit vullnetar është ajo të cilën nwnvizova. Por, vendimi i arbitrazhit është ligjërish detyrues për palët. Në përputhje me kohën dhe zbatimin e procedurave, sistemi zyrtar i cili përdor këtë formë arbitrazhi vullnetar ndahet në dy metoda kryesore.

Referuar metodës së parë, një mosmarrëveshje mund t'i drejtohet arbitrazhit vullnetarë në çdo kohë pas lindjes së saj. Njëkohësisht, në këtë metodë është e mundur për palët për t'iu drejtuar drejtpërdrejtë arbitrazhit pa qënë e nevojshme drejtimi me parë tek pajtimi.

Në parim, legjislacioni i jep të drejtën e zgjedhjes palëve, veçanërisht kur ato dëshirojnë të zgjidhin një mosmarrëveshje sa më shpejtë të jetë e mundur. Ato gjithashtu mund të japin pëlqimin për të paraqitur mosmarrëveshjen në arbitrazh nëse nuk është arritur një zgjidhje përmes mekanizmave pajtuese shtetërore. Në disa vende të tjera, duke ndjekur këtë model, një mosmarrëveshje mund t'i drejtohet arbitrazhit pasi ajo është raportuar tek autoriteti kompetent.

Referuar metodës së dytë, legjislacioni parashikon paraqitjen e mosmarrëveshjes drejt mekanizmave zyrtarë për arbitrazh vullnetar pas dështimit të pajtimit. Në këtë rast legjislacioni mund të parashikojë që pajtuesi ose bordi i pajtimit duhet t'i propozojë ose rekomandojë palëve ose të përpiqet t'i bind ato të paraqesin mosmarrëveshjen në arbitrazh. Gjithashtu vet palët mund që të bëjnë një kërkesë ose aplikim të përbashkët drejtuar autoritetit të arbitrazhit.

Bazuar në një metodë tjetër, është autoritetit administrativ ose pajtues i interesuar, i cili dërgon një mosmarrëveshje drejt organit të arbitrazhit mbi bazën e pëlqimit ose kërkesës së përbashkët të palëve. Këto raste përgjithësisht përfshijnë mekanizma arbitrazhi të krijuara nga qeveria. Çështja ose çështjet për shqyrtim janë ato të ngritura nga palët në kërkesën ose aplikimin e tyre, ose në referencat e përdorura nga autoriteti kompetent në materialin me të cilin i është drejtuar arbitrazhit, ose nga të dhënat e raportit në të cilin nuk është arritur pajtimi. Në raste të tjera, veçanërisht atje ku vet palët caktojnë arbitrat ose bordin e arbitrazhit, një mosmarrëveshje paraqitet për arbitrazh mbi bazën e një marrëveshje midis palëve¹⁹⁰.

6.5. Procedura fakt gjetëse

Procedurat e zbulimit të fakteve (fact-finding) përbëjnë një proces përmes së cilit një palë e tretë parashtron faktet e rëndësishme për zgjidhjen e një mosmarrëveshje. Kjo sigurisht është një aspekt thelbësor i zgjidhjes juridike. Sjellim në vëmendje se gjithashtu pajtimi dhe arbitrazhi përfshijnë një numër faktesh të gjetura nga një palë e tretë. Megjithatë në një numër vendesh procedura fakt gjetëse është zhvilluar si një procedurë e veçantë për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës. Përgjithësisht kjo procedurë është një formë ndërhyrje më aktive në mosmarrëveshjet e punës se sa pajtimi

¹⁹⁰ ILO. Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes, A Comparative Study. 1980. Geneva. F.151-158.

dhe ndërmjetësimi. Por edhe kjo, si këto të fundit ka si qëllim një zgjidhje miqësore ose vullnetare të palëve. Si një metodë e veçantë e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve, procedura fakt gjetëse (fact-finding) përpqet të ndihmojë në sqarimin e fakteve të cilat lidhen me një mosmarrëveshje në të mirë të palëve të përfshira në mosmarrëveshje dhe zakonisht gjithashtu për publikun.

Organit i cili ndjek këtë procedure, i është dhënë pushtet detyrues për hetimin. Ai duhet të paraqesë një raport i cili përmban faktet e gjetura prej tij të cilat zakonisht bëhen të disponueshem dhe për publikun. Shpresohet se gjetja e fakteve dhe ndonje rekomandimi për zgjidhje që raporti mund të përmbajë mund të ndihmojë palët në përpjekjet e mëtejshme për të negociuar një marrëveshje ose do t'i mundësojë publikut për të formuar një mendim në lidhje me mosmarrëveshjen e cila do të forcoj presionin mbi palët për arritjen e një marrëveshjes. Edhe pse fakt gjetja, si një procedurë e veçantë për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve ndonjeherë përdoret për mosmarrëveshje të zakonshme, ajo përgjithësisht përdoret në lidhje me mosmarrëveshjet e mëdha.

Në ato vende në të cilat gjejnë përdorim të dyja, si pajtimi dhe procedura fakt gjetëse, këto dy procedura mund të jenë dukshëm të ndryshme në legjislacion. Megjithatë praktika në vende të ndryshme është përpjekur të errësoj dallimet midis tyre ose t'i bëjë ato vështirësisht të dallueshme nga njëra tjetra. Organeve të pajtimit u është dhënë fuqi për hetim ndërsa organet fakt gjetëse gjithashtu mund të bëjnë rekomandime për zgjidhje. Një procedurë e veçantë mund të etiketohet si pajtim ose ndërmjetësim në legjislacionin e një vendi ndërkohe që ai mund të përcaktohet edhe si fakt gjetës.

Praktikat kombëtare në përdorim në lidhje me procedurat fakt gjetëse ndahen në tre modele kryesore. Bazuar në modelin e parë i cili gjen zbatim në Irland, Mbretërinë e Bashkuar dhe Shtetet e Bashkuara, procedura fakt gjetëse është e vetmja metodë në dispozicion për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve kur pajtimi nuk çon drejt një zgjidhje dhe palët nuk bien dakort për paraqitjen e mosmarrëveshjes arbitrazhit.

Bazuar në metodën e dytë, e cila gjen zbatim në sektorin privat në Japoni, procedura fakt-gjetëse përbën një prej numrit të procedurave të zgjidhjes vullentare e cila mund të zbatohet në mosmarrëveshjet e mëdha. Bazuar në këtë metodë, autoriteti kompetet mund të gjykojë se, në përputhje me rrethanat e një mosmarrëveshjet të caktuar dhe çështjeve të përfshira duhet t'i drejtohet pajtimit, ose ai mund të vendos që procedurat fakt gjetëse mund të jenë një procedurë më e përshtatshme.

Metoda e parë dhe e dytë gjithashtu mund të zbatohen në vende me sisteme të arbitrazhit të detyrueshëm të cilat janë të kufizuar në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në shërbimet e rëndësisë jetike. Për më tepër, procedura fakt gjetëse mund të përdoret ose mund të bëhet e disponueshme sebashku me pajtimin në mosmarrëveshje jashtë fushës së arbitrazhit të detyrueshëm siç janë mosmarrëveshjet në shërbimet të cilat nuk janë të një rëndësisë jetike.

Bazuar në metodën e tretë, procedurat fakt gjetëse mund të përdoren në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të cilat gjithashtu mund t'i referohen arbitrazhit të detyrueshëm. Referuar kësaj metode, autoriteti kompetent gëzon diskrecionin për të vendosur nëse ose jo arbitrazhi i detyrueshëm duhet të përdoret në ndonjë mosmarrëveshje. Në këto kushte,

ai duhet të ketë mundësinë për të zgjedhur në përputhje me një mosmarrëveshje të caktuar duke e pranuar atë për arbitrazh të detyrueshëm ose duke përdorur procedurën fakt gjetëse. Në mënyrë të natyrshme, zgjidhja varet nga politikat e qeverive në respektim të arbitrazhit të detyrueshëm në lidhje me bisedimet kolektive dhe zgjidhjen vullnetare të mosmarrëveshjeve¹⁹¹.

6.6. Vendimet administrative

Kjo procedurë nuk është në mënyrë specifike e ndarë nga zgjidhja e mosmarrëveshjeve por më tepër si një mjet i cili bën të mundur që autoritetet administrative të realizojnë politika publike dhe të mbrojnë interesat publike nëpërmjet hetimit ose përcaktimit.

¹⁹¹ ILO. Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes, A Comparative Study. 1980. Geneva. F.133-135.

Përfundime dhe rekomandime

Përgjatë viteve, numri i objektivave të arritshme përmes adresimit tek grevat, është zgjeruar dhe zhvilluar gradualisht. Kjo është edhe arsyeja se përse qëllimi kryesor i këtij punimi është trajtimi, në një kuptim më të gjerë e më të thelluar, i së drejtës së grevës. Bazuar në nenin 3(1) të Konventë Nr.87 të ONP, e drejta për të organizuar veprimtari profesionale dhe për të shprehur programe, është njohur për punëmarrësit dhe organizatat e punëdhënësve. Në pikëpamjen e Komitetit për Lirinë e Organizimit, grevat janë pjesë e kësaj veprimtarie. Ato janë një e drejtë kolektive, e cila ushtrohet në rastet e punëmarrësve ose e një grupi personash, të cilët vendosin të mos punojnë, me qëllim përmbushjen e kërkesave të tyre. Për këtë arsye, bazuar në nenin 3, e drejta për grevë cilësohet si një veprimtari e organizatave të punëmarrësve.

Përmes paraqitjes së shkurtër të akteve ligjore, të cilët përcaktojnë dhe përkufizojnë të drejtën e grevës në vendet e Bashkimit Europian, përfundimet tona tregojnë që edhe pse me karakteristikat e veta, përkufizimet e dhëna për grevën nga legjislacionet e këtyre vendeve, nuk qendrojnë larg përkufizimit të përcaktuar në Konventën Nr.87 të ONP.

Megjithatë, sikurse marrëdhëniet e punës, edhe institucioni i grevës ka evoluar. Kjo bën që shpesh problematika që haset nuk ka të bëjë me faktin nëse greva është e garantuar nga legjislacioni kombëtar, por me atë nëse veprimi i ndërmarr nga punëmarrësit përbën grevë sipas përcaktimeve të ligjit. Kjo është edhe arsyeja se përse në këtë punim, një hapsirë e veçantë i është kushtuar llojeve të grevës, të cilat fillojnë me atë me klasike (të ndalimit të plotë të punës), deri tek ato ku nuk ka një ndalim të plotë pune, por një ngadalësim të saj (go-slow strike), ose kur rregullat e punës ndiqen fjalë për fjalë (work-to-rule), të cilat shpesh janë po aq paralizuese. Kjo ka sjellë në mënyrë të natyrshme që përkufizimi i ngushtë i grevës, vetëm si ndalim i punës, tashmë është zëvendësuar nga një përkufizim më i gjerë, i cili përfshin të gjitha format si mjete në veprime kolektive. Si rrjedhojë, njohja e përkufizimit, karakteristikave të secilës prej këtyre grevave e bën më të thjeshtë dhe më të saktë për subjektet e interesuara përcaktimin nëse veprimi i ndërmarrë nga punëmarrësit përbën grevë. Kjo është veçanërisht e rëndësishme për punëdhënësit dhe autoritetet publike, të cilët në varësi të faktit nëse veprimi është ose jo grevë, duhet të ndërmarrin edhe masat përkatëse. Kjo nevojë reflektohet edhe në Ligjin Nr.136/2015 “Për disa shtesa dhe ndryshime në Ligjin Nr.7961, datë 12.07.1995, “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar”, në të cilin për të parën herë bëhet përcaktimi i grevës së përgjithshme, si një lloj i ri greve, që nuk ka qënë i përcaktuar më parë në legjislacionin shqiptar që rregullonte marrëdhëniet e punës. Në këtë linjë qendron edhe përmirësimi në lidhje me grevën e solidaritetit, sipas të cilit: “Greva e solidaritetit është e ligjshme në rast se mbështetet një grevë e ligjshme. Nëse greva e mbështetur deklarohet e paligjshme, me vendim gjyqate, greva e solidaritetit duhet të ndërpritet menjëherë dhe, që nga ai moment, konsiderohet e paligjshme. Përfaqësuesit e organizatës sindikale, para fillimit të grevës, i paraqesin, me shkrim punëdhënësit njoftimin për fillimin e grevës. Greva e solidaritetit mund të fillojë jo më parë se dy ditë nga data e njoftimit”.

Përcaktimi i grevave të paligjshme është një tjetër çështje e rëndësishme e këtij punimi. Megjithatë, sikurse evidentohet, përmes akteve ligjore të vendeve të ndryshme të Bashkimit Europian, të cilët rregullojnë këtë moment, përkufizimi se kur një grevë është e paligjshme është i ndryshëm në vende të ndryshme. Në këtë kuptim, në shumë vende dështimi për të dhënë një njoftim paraprak në lidhje me synimin për të organizuar një grevë do ta bënte grevën të paligjshme. Referuar Komitetit për Lirinë e Organizimit, disa prej kushteve për të ushtruar të drejtën për grevë të ligjshme janë : detyrimi për të dhënë njoftim paraprak, detyrimi për t'iu drejtuar pajtimit, ndërmjetësimit dhe procedurave të arbitrazhit në mosmarrëveshjet e punës si një kusht paraprak për të shpallur një grevë. Detyrimi për të zbatuar një kuorum të caktuar dhe për të siguruar marrëveshje me një shumicë të caktuar, detyrimi për të marrë vendime në lidhje me grevën përmes votimeve sekrete, përshtatjen e masave për të përmbushur kërkesat e sigurisë dhe parandalimin e aksidenteve, vendosjen e shërbimeve minimale në raste të veçanta dhe garantimin e lirisë për punë për punëmarrësit jogrevistë.

Në punim, gjithashtu qartësohet koncepti i grevës politike ose të protestës. Edhe pse nuk ekziston një përcaktim i qartë në lidhje me atë se çfarë përbën një grevë politike ose proteste ose se mbi çfarë kriteresh një grevë vlerësohet të jetë një grevë politike ose proteste, referuar nenit 10 të Konventës Nr.87 të ONP, Komiteti për Lirinë e Organizimit vlerëson se “grevat e një natyre të pastër politike, nuk janë në përputhje me qëllimin për liri të organizimit”.

Një përfundim tjetër i rëndësishëm i këtij punimi është kuptimi i rëndësisë së garancisë, sipas së cilit, grevat nuk janë pjesë e kontratës së punës. Në pikëpamje të Komitetit Europian për të Drejtat Sociale, një grevë nuk mund të konsiderohet një shkelje e detyrimeve kontraktuale të grevistëve. Ky komitet thekson faktin që greva ka një efekt pezullues mbi kontratën e punës.

Ky përcaktim gjen pasqyrim edhe në legjislacionin shqiptar, ku në nenin 197/8 të Kodit të Punës, sanksionohet se : “Gjatë zhvillimit të grevës pezullohen detyrimet dhe të drejtat, që rrjedhin nga kontrata e punës, duke përfshirë të drejtën e pagës dhe detyrimin e bindjes në punë. Pushimi nga puna për shkak të një greve të paligjshme është i palvefshëm”.

Duhet vlerësuar fakti që nëpërmjet këtij neni, ligjvënësi njëkohësisht ka garantuar që ky përcaktim nuk prek të drejtat e parashikuara me ligj për përkuqdesin shoqëror, aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale dhe se periudha e pezullimit nuk prek vjetërsinë në punë dhe efektet e saj.

Megjithatë, e drejta e grevës, edhe pse përbën një shtyllë të rëndësishme në strukturën e të drejtës së organizimit, të parashikuar nga Konventa Nr.87 të ONP, kjo e drejtë nuk është absolute dhe mund të kufizohet në rrethana të jashtëzakonshme ose edhe të ndalohet për disa kategori punëmarrësish. Kriter për të përcaktuar situata në të cilën një grevë mund të ndalohet, është ekzistenca e një kërcënimi të qartë dhe të pashmangshëm për jetën, sigurinë ose shëndetin personal të të gjithë ose një pjesë të popullsisë. Një qëndrim i tillë është mbajtur edhe nga Gjykata e Apelit Tiranë¹⁹².

¹⁹² Vendimit Nr.197, datë 23.02.2012, në çështjen civile me palë kërkuese Avokatura e Përgjithshme e Shtetit dhe objekt : “Lejimin e masës së sigurimit të padisë. Lejimin e specialistëve që kanë lidhje me

Ndërsa, referuar nenit 3 të Konventës Nr.87 të ONP, një ndalim i përgjithshëm i grevës është i papranueshëm. Sipas Komitetit për Lirinë e Organizimit, një ndalim i përgjithshëm i grevës mund të justifikohet vetëm në kushtet e një emergjence kombëtare dhe për një periudhë të kufizuar kohe. Ndalimi i një greve në këto raste, duhet të jetë në masën e nevojshme për të përmbushur kërkesat e situatës. Kjo nënkupton, situata të vërteta krize, të tilla si ato që dalin si rezultat i një konflikti serioz, kryengritje apo fatkeqësi kombëtare, në të cilën kushtet normale për funksionimin e shoqërisë mungojnë.

Kufizime në lidhje me të drejtën e ushtrimet të grevës vendosen edhe nga Gjykata Europiane e Drejtësisë, si për shembull, përmes çështjeve Viking dhe Laval, duke cënuar standartet e vendosura nga ONP. Përmes këtyre vendimeve, Gjykata Europiane e Drejtësisë evidenton se e drejta për veprime kolektive gëzon statusin e të drejtave themelore nën legjislacionin e Bashkimit Europian, por kjo nuk është e pakufizuar dhe duhet të jetë e balancuar me lirinë e vendosjes.

Një tjetër çështje e rëndësishme e këtij punimi janë edhe sanksionet që parashikohen nga legjislacionet, të cilët kufizojnë ose ndalojnë të drejtën e grevës. Këto sanksione variojnë, nga ndëshkimi me gjobë deri tek burgimi. Në lidhje me këtë çështje duhet sjellë në vëmendje qëndrimi i Komitetit për Lirinë e Organizimit, i cili vlerëson se sanksionet për grevë mund të zbatohen vetëm atëherë kur ndalimet janë në përputhje me parimet e lirisë së organizimit. Megjithatë, edhe në këtë rast, zbatimi i sanksioneve penale nuk duhet të jetë i shpërpjestuar. Sikurse kemi evidentuar, sanksione të tilla njihen edhe nga legjislacioni dhe praktika gjyqësore që zbatohet në Republikën e Shqipërisë¹⁹³. Megjithëse ky vendim ka rrëzuar pretendimet e ngritura nga pala paditëse dhe ndërhyrësi kryesor, përsëri është tregues i mundësisë reale të sanksioneve që mund të vendosen ndaj sindikatave që veprojnë në Shqipëri në cilësinë e organizuesit të grevës.

Në këtë punim doktorature trajtohet edhe lidhja e ngushtë që ekziston midis grevës, bisedimeve kolektive dhe kontratës kolektive të punës, duke shfaqur në këtë mënyrë grevën në dimensionin e saj të plotë. Përmes analizës dhe vëzhgimit të realizuar nëpërmjet këtij punimi, evidentohet qartë lidhja e ngushtë, gati simbiotike që ekziston midis të drejtës së grevës dhe kontratës kolektive të punës. Aq i vërtet është ky konstatim

marrjen e masave për eliminimin e rreziqeve për jetën dhe shëndetin e minatorëve në minierë”. Nëpërmjet këtij vendimi, Gjykata e Apelit Tiranë ka lënë në fuqi Vendimin Nr.571 Rregj. Themeltar, datë 17.08.2011 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Dibër, nëpërmjet të cilit është pranuar kërkesa e kërkuarit Avokatura e Përgjithshme e Shtetit, duke lejuar specialistët, që kanë lidhje me marrjen e masave për eliminimin e rreziqeve për jetën dhe shëndetin e minatorëve në minierë. Nxjerrjen e minatorëve jashtë ambienteve të Minierës Bulqizë.

¹⁹³ Një rast i tillë pasqyrohet edhe në Vendimin Nr.31, datë 06.05.2014 të Gjykatës së Lartë në lidhje me mosmarrëveshjen civile me palë paditëse Avokaturën e Përgjithshme të Shtetit, palë të paditur Këshilli Sindikal i Minierës së Kromit Bulqizë, Federata Sindikale e Punonjësve të Industrisë së Shqipërisë dhe person të tretë shoqërinë “Albchrome” shpk me objekt : “Detyrimin e të paditurit të shpërblejë dëmin e shkaktuar nga ndërprerja e punës dhe moslejimi i specialistëve për mirëmbajtjen e minierës, për vlerën 20 milion lekë”. Pjesë e kësaj mosmarrëveshje ishte edhe kërkimi i bërë nga ndërhyrësi kryesor, shoqëria “Albchrome”shpk (ish ACR), me palë të paditur Federata Sindikale e Punonjësve të Industrisë së Shqipërisë, Këshilli Sindikal i Minierës së Kromit Bulqizë dhe Person të Tretë Reparti Inspektim – Shpëtim Miniera dhe objekt : “Detyrimin e të paditurit për të më dëmshpërblyer dëmin e shkaktuar ndaj personit të tretë, ndërhyrës kryesor për ndërprerja e punës, pagimi i specialistëve për të mirëmbajtur minierën dhe veprimet e tjera të paligjshme duke e kufizuar në masën 20 milion lekë”.

sa që shpesh kontrata kolektive e punës shihet si një traktat i paqes sociale, gjatë të cilit grevat janë të ndaluara. Kjo nënkupton që shpesh arsyeja e një greve është lidhja e një kontrate kolektive dhe se lidhja e një kontrate kolektive shmang zakonisht lindjen e një greve. Kjo lidhje e ngushtë shfaqet edhe në legjislacionin shqiptar, i cili rregullon marrëdhëniet e punës, ku në nenin 197/3, pika 2, të K.Punës përcaktohet se : “Greva është e ligjshme kur ka për qëllim të arrijë nënshkrimin e një kontrate kolektive pune...”.

Prania e kësaj marrëdhënie të ngushtë, përforcohet edhe nga fakti që si e drejta e grevës dhe bisedimet kolektive, të cilat paraprijnë kontratën kolektive, përbëjnë një të drejtë themelore të njohur nga aktet bazë të ONP, duke detyruar palët që i kanë pranuar jo vetëm t’i zbatojnë, por edhe t’i promovojnë.

Kjo është edhe arsyeja se përse rrugëtimi i tyre historik, problematikat që i kanë shoqëruar dhe sukseset që kanë arritur, shpesh ndërthuren aq sa nuk mund të kuptohen pa njëra tjetrën, pasi ato plotësojnë dhe justifikojnë qëllimin e ekzistencës së njëra-tjetrës.

Ky punim monografik evidenton se kontrata kolektive e punës është produkt përfundimtar i bisedimeve, shume herë të gjata dhe të vështira, të cilat përkufizohen nën emrin e bisedimeve kolektive. Referuar ONP, bisedimet kolektive gjykohen të jenë veprimet ose procesi drejtues i lidhjes së një kontrate kolektive. Nga ana tjetër, bisedimet kolektive ende shihen si një hap, i cili domosdoshmërisht çon ose në një kontratë kolektive pune ose drejt një greve. Në Kodin e Punës së Republikës së Shqipërisë, ky proces përfshihet brenda Kreut XV, me titull “Kontrata Kolektive e Punës”.

Një prej momenteve më të rëndësishëm në këtë proces të gjatë, është ai i njohjes së organizatave më të përfaqësuara të punëmarrësve. Kjo është tepër e rëndësishme për punëdhënësit, pasi vetëm në këtë mënyrë, këto organizata mund të sigurojnë se kanë kapacitetin për të detyruar respektimin e marrëveshjes nga anëtarët e tyre. Njohja nga punëdhënësit e sindikatave si përfaqësuese legjitime të punëmarrësve të tyre, ose të paktën të anëtarëve të sindikatave vlerësohet si beteja e parë për ekzistencë e lëvizjes sindikaliste. Përmes analizës së këtij punimi, evidentohet fakti që akti i njohjes, i cili në fund të fundit, është një kusht paraprak për bisedime, në pjesën më të madhe të vendeve varet si nga pushteti ekonomik i sindikatave për të detyruar një njohje të tillë, ose nga pranimi vullnetar i punëdhënësve për të realizuar bisedimet kolektive me sindikatën e interesuar. Një dallim tjetër i rëndësishëm që duhet bërë në këtë pike, është ai i dallimit që ekziston midis “njohjes” dhe “përgjegjësisë për të biseduar”. Edhe pse në praktikë këto janë koncepte të lidhura ngushtë midis tyre, termi njohje nënkupton pranimin formal të një pale nga një palë tjetër si subjekt bisedues për një zonë të caktuar. Ndërkohë, që përmbushja e detyrës për të biseduar kërkon si minimum një vullnet të shprehur në mënyrë të qartë për të takuar palën tjetër për qëllim të bisedimit të një marrëveshje reciprokisht te pranueshme. Referuar nenit 7, të Konventës Nr.151, njohja nga një punëdhënës i sindikatave kryesore të përfaqësuara në ndërmarrje ose në njësinë e bisedimit, ose më përfaqësuesen e këtyre sindikatave, përbën bazën për çdo procedurë bisedimi kolektiv në nivel ndërmarrje. Njohja e sindikatave është një prej neneve më të rëndësishme në një kontratë kolektive.

Në lidhje me kontratën kolektive të punës, duhet sjellë në vëmendje, që referuar Koventës Nr.98, nuk përcaktohet një përkufizim, por përvijohen aspekte themelore te saj

kur evidentohet se bisedimet zhvillohen me qëllim rregullimin e kohës dhe kushteve të punësimit nëpërmjet kontratës kolektive. Kontrata kolektive e punës është rezultati me shkrim i bisedimeve kolektive midis përfaqësuesve të shoqërisë dhe punonjësve. Ajo përmban të gjithë informacionin, për të cilin negociatorët kanë dakortësuar që do të përfshihet në të. Referuar Rekomandimit Nr.91, të vitit 1951 të ONP, termi kontratë kolektive, nënkupton “të gjitha marrëveshjet me shkrim në lidhje me kushtet e punës dhe kushtet e punësimit të rëna dakort midis një punëdhënësi, një grup punëdhënësish ose një ose më shumë organizatave të punëdhënësve, në njërin krahë dhe një ose më shumë organizatave përfaqësuese të punëmarrësve, ose në mungesë të të tillave organizatave, prej përfaqësuesve të punëmarrësve të zgjedhur në mënyrë të rregullt dhe autorizuar prej tyre në përputhje me ligjet kombëtare dhe rregulloret nga ana tjetër”.

Një aspekt tjetër tepër i rëndësishëm dhe i pashmangshëm që shoqëron marrëdhënien grevë-kontratë kolektive e punës, janë procedurat që ndiqen në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve që lindin si rezultat i konflikteve të punës. Nevoja për një ekuilibër midis zgjidhjes efektive të mosmarrëveshjeve dhe lirisë së palëve nga ndërhyrjet e jashtme, të cilat janë të nevojshme për bisedime kolektive efektive, ka qënë një prej shqetësimeve kryesore të politikave në fushën e marrëdhënieve të punës përgjatë tre dekadave si për vendet e industrializuara dhe ato në zhvillim. Procedurat, të cilat ndiqen për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës, janë të njëjta me ato të cilat gjejnë zbatim edhe në konfliktet ndërkombëtare. Ato përfshijnë procedurat e adjudicationit, pajtimit, ndërmjetësimit dhe arbitrazhit. Në kohët e sotme, në disa vende janë zhvilluar dhe gjejnë zbatim edhe procedurat e zbulimit të fakteve (fact-finding) dhe vendimit administrative. Megjithatë, format tradicionale të ndërhyrjes të palëve të treta në procesin e bisedimeve kolektive mbeten pajtimi, ndërmjetësimi dhe arbitrazhi. Ndërsa, pajtimi dhe ndërmjetësimi janë të një natyre vullnetare dhe të pranuar nga të dyja palët, ato nuk ngrejne problem në lidhje me parimet e bisedimeve kolektive pasi funksionet e tyre janë në mbështetje të bisedimeve. Në këto procedura, një palë e tretë i siguron ndihmë palëve përgjatë bisedimeve, ose kur bisedimet kanë mbritur në një rrugë pa krye, duke i ndihmuar ato për arritjen e një marrëveshje. Ndërsa, përsa i përket arbitrazhit, ai mund të kërkohet prej të dy palëve (arbitrazhi vullnetar), ose nga një prej palëve ose nga autoritetet (Arbitrazhi i detyrueshëm). Të dy format e arbitrazhit, pavarësisht nga emrat e tyre të ndryshëm, janë të detyrueshëm.

Nënvizojmë faktin që, në një numër të madh vendesh, legjislacioni përcakton se procedurat e pajtimit dhe ndërmjetësimit duhen të ezaurohen para thirrjes së një greve. Sidoqoftë, të tilla mekanizma duhet të kenë qëllim të vetëm lehtësimin e procesit të bisedimeve. Ato nuk duhet të jenë aq komplekse ose të ngadalta, në mënyrë të tillë që një grevë e ligjshme të bëhet e pamundur në praktikë ose të humbas efikasitetin e saj. Fryma e këtij përcaktimi, është në përputhje me Nenin 4, të Konventës Nr.98 të ONP, e cila inkurajon zhvillimin dhe përdorimin e plotë të të gjitha mekanizmave për negociimin vullnetar të kontratës kolektive të punës. Nëse në pajtim dhe ndërmjetësim, përgjegjësia për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve qendron tek vet palët, në arbitrazh qendra e gravitetit zhvendoset nga palët drejt një pale të tretë, e cila thirret si arbitër. Arbitrazhi nënkupton nënshtrimin e të dyja palëve ndaj vendimit të arbitrit. Arbitrazhi është një procedure, përmes së cilës një palë e tretë, qoftë ose jo një arbitër individual, një bord arbitrash ose

një gjykatë arbitrazhi, i është dhënë fuqi për të marrë një vendim që zgjidh mosmarrëveshjen.

Referuar këtyre përfundimeve, në mënyrë të natyrshme parashtrojmë disa rekomandime, të cilat mendojmë se mund të sjellin një përmirësim, sado modest, në lidhje me kuptimin dhe zbatimin e subjekteve të trajtuara në këtë punim :

- Së pari, përfundimet tona tregojnë që përkufizimi i ngushtë i grevës vetëm si një ndalim i plotë i punës, përbën një kuptim të ngushtë të formave të grevës që gjejnë zbatim në kohet moderne. Në kushtet e reja, edhe legjislacioni që rregullon marrëdhëniet e punës në Republikën e Shqipërisë, duhet të përmirësohet, duke përfshirë edhe llojet e tjera të grevave. Edhe pse në lidhje me këtë pikë, një hap i parë i rëndësishëm tashmë është hedhur përmes Ligjit Nr.136/2015 “Për disa shtesa dhe ndryshime në Ligjin Nr.7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, i cili për herë të parë ka, përfshirë përcaktimin e grevës së përgjithshme, si një lloj të ri greve, që nuk ka qënë përcaktuar në Kodin e Punës së Republikës së Shqipërisë. Mendojmë se është e nevojshme pasurimi i mëtejshëm i këtij boshllëku të rëndësishëm të realitetit aktual ligjor edhe me llojet e tjera të grevave të njohura nga aktet e ONP dhe të BE.
- Së dyti, sikurse kemi evidentuar edhe më sipër, legjislacioni i Republikës së Shqipërisë e kufizon të drejtën e organizimit të një greve të ligjshme vetëm tek sindikatat. Referuar nenit 197/1 të K.Punës përcaktohet se : “Vetëm sindikatat kanë të drejtë të organizojnë grevën dhe ta shpallin atë”. Ky qëndrim përsëritet edhe në nenin 197/3, pika 1 e K.Punës ku përcaktohet se : “Greva është e ligjshme kur organizohet nga një sindikatë, që gëzon personalitet juridik ose aderon në një organizatë punëmarrësish me personalitet të tillë”. Ndërkohë, duke pasur parasysh stadin e zhvillimit të sindikatave në Republikën e Shqipërisë, shtrirjen dhe rolin që ato kanë në mbrojtjen e të drejtave të punëmarrësve, mendojmë se fusha e veprimit në lidhje me të drejtën e organizimit të një greve të ligjshme duhet të zgjerohet, duke përfshirë edhe një shumicë të caktuar punëmarrësish të ndërmarjes, ku zhvillohet greva.
- Së treti, rekomandojmë se do të ishte më efektive nëse në legjislacionin i cili rregullon të drejtën e grevës në Republikën e Shqipërisë do të përfshiheshin procedura të sakta në lidhje me paralajmërimin e grevës dhe organizimin e saj. Një përcaktim i tillë do të ishte në përputhje edhe me qëndrimin e mbajtur nga një numër i madh vendesh, në të cilat ligji kërkon që punëmarësit dhe organizatat e tyre, duhet të njoftojnë për synimin e tyre në lidhje me zhvillimin e një greve. Një përcaktim i tillë, konceptohet si një fazë shtesë e procesit të bisedimeve e projektuar për të nxitur palët për t’u angazhuar në bisedime përpara se të ushtrojnë grevën.
- Përcaktimi në legjislacionin shqiptar që rregullon të drejtën e grevës të një strukture, e cila do të udhëhiqte dhe përfaqësonte interesat e grevistëve, rekomandojmë se do të përbënte një tjetër plotësim me interes në rregullimin e këtij institute të së drejtës së punës. Rregullimi ligjor i një strukture të tillë, do të

përmirësonte organizimin e grevave dhe do të rriste mundësitë për palët që t'i zgjidhnin kërkesat e tyre me marrëveshje.

- Një tjetër çështje e rëndësishme, të cilën e rekomandojmë në kuadër të përmirësimit të kuadrit ligjor, rregullator në lidhje me të drejtën e grevës në Republikën e Shqipërisë, lidhet me një mundësi më të madhe që duhet t'i jepet procedurave pajtuese dhe ndërmjetësuese, para shpalljes së një greve. Mendojmë se përcaktimi aktual në Kodin e Punës, i bërë nga nenin 197, pika 5, sipas së cilës : “Gjatë zhvillimit të grevës, palët duhet të bëjnë përpjekje, nëpërmjet bisedimeve, për arritjen e mirëkuptimit dhe nënshkrimin e marrëveshjes”, nuk i jep një rol të qartë parësor përpjekjeve për zgjidhjen me pajtim ose ndërmjetësim të mosmarrëveshjeve të lindura pasi ajo kërkon prej palëve që të bëjnë përpjekje nëpërmjet bisedimeve gjatë zhvillimit të grevës, e cila në vetvete nuk përbën një element negativ, por sigurisht nuk i ndalon palët në zgjedhjen e mjetit më të thjeshtë në dukje, “grevës”, duke bërë në këtë mënyrë që pasojat që rrjedhin prej saj të ishin thjesht dhe vetëm një vlerësim i sindikatës. Mendojmë, që përfshirja në këtë pjesë të një neni i cili e lidh të drejtën e shpalljes së grevës me ezaurimin ose shterimin më parë të pajtimit ose ndërmjetësimit do të ishte më efektiv sidomos në një vend në zhvillim si Republika e Shqipërisë.
- Vlerësojmë shumë të rëndësishme përfaqshën sa më të madhe të legjislacionit, jo vetëm me frymën që paraqesin konventat dhe rekomandimet e ONP, por edhe me risitë dhe qëndrimin që ka mbajtur Gjykata Europiane e Drejtësisë, si përsëritje, përmes vendimeve Viking dhe Laval. Por, mbas çeljes së negociatave me BE, përsëri do të ndihet nevoja urgjente për përfaqshë maksimale me ligjet e BE.
- Gjithashtu, njohim nevojën për një rol më aktiv që duhet të kenë sindikatat në promovimin dhe rigjallërimin e rolit të kontratës kolektive të punës dhe grevës, si mjete për përmirësimin dhe mbrojtjen interesave ekonomike dhe sociale të punëmarrësve.
- Duke nxitur dhe sugjeruar rritjen e rolit të procedurave të zgjidhjes së mosmarrëveshjeve të punës (pajtim, ndërmjetësim, arbitrazh), rekomandojmë plotësimin e legjislacionit që rregullon këtë marrëdhënie, duke e bërë atë më të aksesueshëm për palët e interesuara.
- Së fundi, identifikimi i problematikave të paraqitura në këtë punim doktore, nxjerrin në pah çështjet kyçe të së drejtës së grevës, duke shfaqur dukshëm edhe nevojën për hulumtime, studime dhe publikime më të thelluara në të ardhmen. Shpreh bindjen se me hyrjen në fuqi të ndryshimeve dhe shtesave të Kodit të Punës të miratuar nga Kuvendi i Republikës së Shqipërisë, në muajin dhjetor 2015, do të shënohen standarde më të larta të legjislacionit tonë demokratik të punës në tërësi dhe në atë të së drejtës së grevës, në veçanti.

BIBLIOGRAFI

I. Doktrinë

- ILO. Collective Bargaining in the Public Service, A Way Forward. 2013. Geneva;
- Ebert Crsitian, Franz; Walter Marie. Cross-Border Collective Action: Jurisprudential Conflicts Betëeen European Courts Over the Right to Strike.Geneva. 2013;
- International Labour Office. Manual on Collective Bargaining and Dispute Resolution in the Public Service. Turin.2011;
- Çela, Kudret. E Drejtë e Punës. Tiranë.2010;
- Hutt, W.H. The Strike – Threat System. The Ludwing von Mises Institute. Auburn, Alabama 2009;
- Warneck, Wiebke. Strike Rule in the EU 27 and Beyond, A Comparative Overview. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety, Brussels, 2007;
- ILO. Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Geneva. 2006;
- Sinha, P.R.N; Sinha, Indu Bala; Shekhar, Seema Priyadarshini. Industrial Relations, Trade Unions and Labour Legislation;
- Standaert, Jean – Marie. Collective Bargaining by Employers’ Organizations. Some Key Success Factors. Budapest. 2005;
- McCann, Deirdre. Working Time Laws: A Global Perspective. Geneva. 2005;
- Gernigon, Bernard; Odero, Alberto; Guido, Horacio. ILO Principles Concerning the Right to Strike. International Labour Office, Geneva 2000;
- Gernigon, Bernard; Odero, Alberto; Guido, Horacio. Collective Bargaining, ILO Standards and the Principles of the Supervisory Bodies. International Labour Office, Geneva 2000;
- Aliprantis, Nikitas; Kessler, Francis. Le Droit Collectif du Travail. Frankfurt. 1994;
- Boldt, G; Durand, P; Horion, P; Kayser, A; Mengoni, L; Molenaar, A. N. Greve et Lock – Out. Communauté Européenne du Charbon et de L’Acier Haute Autorité. Luxembourg 1961;
- Aidt, Toke; Tzannatos, Zafiris. Unions and Collective Bargaining, Economic Effects in a Global Environment. The World Bank. Washington, D.C. 2002;
- Black, Henry Campbell. Black’s Law Dictionary. Revised Fourth Edition. West Publishing Co.1968;
- Martin, Elizabeth A. A Dictionary of Law. Fifth Edition. Oxford University Press 2002;

- Labor Terminology. Buletin No.25, Bureau of Business Research. Cambridge.1921;
- Arrigo, Gianni; Casale Giuseppe. Glossary of Labour Law and Industrial Relations. International Labour Office, Geneva;
- Smith, Leonard J. Collective Bargaining, Prentice – Hall, INC, New York 1946;
- Peters, John. P; Labor and Capital. G.P.Putnam’s Sons. New York and London 1902;
- Ghosh, Probodhchandra. The Legal Aspects of Strikes and the Course, Efficacy and Justification of Legislation to Prevent them. University of Calcutta. 1920;
- McLean, Donald Alexander. The Morality of the Strike. P.J.Kendey & Sons. New York. 1921;
- Paine Gilman, Nicholas. Methods of Industrial Peace. New York. 1904;
- ILO. Freedom of Association and Collective Bargaining. Geneva.1994;
- ILO. Collective Bargaining: A Workers’ Education Manual. Geneva. 1971;
- Ben-Israel, Ruth. International Labour Standards: The Case of Freedom to Strike. USA. 1988;
- ILO. Raport III, Industrial Disputes, Statistics of Strike. Geneva. 1987;
- Gravel.E, Duplessis.I, Gernigon, B. The Committee on Freedom of Association: Its Impact Over 50 Years;
- Trebilcock, Anne. European Labour Courts Remedies and Sanctions in Industrial Action: Preliminary Relief. Geneva.1995;
- ILO. Studies and Reports. Series A (Industrial Relations) Nr.28. Freedom of Association. Comparative Analysis. Volume 1. Genva.1927;
- ILO. The Right to Strike, Document for the Use of the Committee on Freedom of Association. 2006;
- Olney, Shauna. Goodson, Elizabeth. Maloba-Caines, Kathini. O’Neill, Faith. Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining. Working Conditions. 1998;
- Casale, Giuseppe. Collective Bargaining and the Law in Central and Eastern Europe: Some Comparative Issues.Geneva.1997;
- Treu, Tiziano; Garilli, Alessandro; Roccella, Massimo; Pascucci, Paolo. Sciopero e Servizi Essenziali. Padova. 1991;
- Third International Conference of Labour Statisticians. Resolution Concerning Statistics of Industrial Disputes. 1926;
- ILO. Collective Bargaining in Industrialised Market Economies. Geneva. 1974;
- ILO. Current Approaches to Collective Bargaining. Geneva. 1989;
- ILO. Conciliation in Industrial Disputes. Barcelona. 1973;

- ILO. Freedom of Association, Vol.1, Comparative Analysis. Geneva.1927;
- ILO. Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes, A Comparative Study.Geneva. 1980;
- Walliman, Nicholas. Research Methods the Basics. Canada. 2011;
- Jakupi, Ali. Metodologjia e Punës Shkencore Kërkimore. Prishtinë. 2005.

II. Akte juridike ndërkombëtare

- Declaration Concerning the Aims and Purposes of the International Labour Organization (Declaration of Philadelphia);
- ILO Declaration on Fundamental Principles and Right at Work.. Geneva, 18 June 1998;
- Convention No.98. Convention Concerning the Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively;
- Labour Relations (Public Service) Convention, 1978 (No.151);
- Recommendation No.159. Recommendation Concerning Procedures for Determining Conditions of Employment in the Public Service;
- Collective Bargaining Convention, 1981. (No.154);
- Recommendation No.163. Recommendation Concerning the Promotion of Collective Bargaining;
- ILO Recommendation No.91. Recommendation Concerning Collective Agreements.1951;
- Recommendation No.92. Recommendation Concerning Voluntary Conciliation and Arbitration.

III.Legjislacioni i RSH

- Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë (me ndryshimet);
- Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë (me ndryshimet);
- Ligji Nr.8960, datë 24.10.2002 “Për Ratifikimin e Kartës Sociale Europiane, të ndryshuar”;
- Ligji Nr.152/2013, i ndryshuar “Për Nëpunësin Civil” (me ndryshimet);
- Dekreti Nr.7458, datë 22.01.1991 “Për të Drejtën e Grevës”;
- Ligji Nr.7636, datë 12.11.1992 “Për disa ndryshime në Dekretin Nr.7458, datë 29.04.1991 “Për të Drejtën e Grevës”;

Ligji Nr.8960, datë 24.10.2002 “Për Ratifikimin e Kartës Sociale Europiane, e Ndryshuar”;

-Procesverbal datë 29.06.2015 i Komisionit për Çështjet Ligjore, Administratën Publike dhe të Drejtat e Njeriut. 2015. Tiranë;

-Ligji Nr.7711, datë 20.05.1993 “Për disa ndryshime në Ligjin Nr.7636, datë 12.11.1992 “Për disa ndryshime në Dekretin Nr.7458, datë 22.01.1991 “Për të Drejtën e Grevës” dhe për një ndryshim në Ligjin Nr.7673, datë 17.02.1993 “Për Kontratën Kolektive të Punës”.

IV. Jurisprudencë

- Vendimi Nr.31, datë 06.05.2014 i Kolegjit Civil të Gjykatës së Lartë të RSH;
- Vendimi Nr.197, datë 23.02.2012 i Gjykatës së Apelit Tiranë;
- Vendimi Nr.Akti 685, datë 17.10.2012 i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë;
- Vendimi C-438/05 Viking [2007] i Gjykatës Europiane të Drejtësisë;
- Vendimi C-341/05 Laval [2007] i Gjykatës Europiane të Drejtësisë;
- Vendimi Demir dhe Baykara kundër Turqisë [2008], i Gjykatës Europiane të të Drejtave të Njeriut;
- Vendimi Enerji Yapi-Yol Sen kundër Turqisë [2008], i Gjykatës Europiane të të Drejtave të Njeriut.

Abstrakt : Nëpërmjet kësaj teze ne propozojmë një analizë të grevës. E drejta e grevës dhe kontrata kolektive janë aq ngushtësisht të lidhura midis tyre sa shpesh kontrata kolektive shikohet si një traktat i paqes sociale me kohë të caktuar gjatë së cilit grevat dhe lockouts janë të ndaluara. Kjo tezë paraqet informacione në lidhje me të drejtën e grevës dhe kontratat kolektive duke mbuluar tema të tilla si përkufizimet e grevës dhe kontratës kolektive të punës si në kontekstin ndërkombëtar dhe atë kombëtar, një historik të shkurtër të grevës dhe origjinës së bisedimeve kolektive, llojeve të grevave, procedurave të bisedimeve kolektive, të drejtën e grevës dhe bisedimet kolektive në sektorin publik dhe privat, të drejtën e grevës në shërbimet e rëndësishme jetike dhe shërbimet minimale, forcën detyruese të kontratës kolektive dhe kufizimet e së drejtës së grevës. Të tjera tema të këtij studimi janë punësimi i punëmarrësve për të zëvendësuar grevistët, përcaktimet ligjore në lidhje me zbritjet e pagave përgjatë ditëve të grevës ose qëllimi i bisedimeve kolektive në rregullimin e termave, kushteve të punës dhe marrëdhëniet midis palëve. Ky punim paraqet një pamjet të përgjithshme dhe të shkurtër të legjislacionit që rregullon të drejtën e grevës dhe kontratën kolektive të punës në kontekstin kombëtar dhe ndërkombëtar. Qëllimi kryesor i kësaj teze është të siguroj një kuptim më të mirë në ushtrimin e të drejtës së grevës dhe kontratës kolektive.

Fjalët kyçe : grevë, kontratë kolektive, bisedime kolektive.

Abstract: This dissertation proposes an analysis of the strike. The right to strike and collective agreement are so closely linked as far as often collective agreements are seen as a social peace treaty of fixed duration during which strikes and lockouts are prohibited. It presents information concerning the right to strike and collective agreements, covering topics such as, the definitions of strike and collective agreements in both international and national context, a short history of the right to strike and origins of collective bargaining, types of strikes, the procedures of collective bargaining, the right to strike and collective bargaining in public and private sectors, the right to strike in essential services and the minimum services, the binding of the collective agreements and the restrictions of the right to strike. Other topics of this study are the hiring of workers to replace strikers, legal provisions regarding wage deductions days of strike or the purpose of collective bargaining in the regulation of terms and conditions of employment and the relations between the parties. It offers a short overview in the right to strike and collective agreement legislation in international and national context. The main purpose of this thesis is to provide a better understanding in the exercise of the right to strike and collective agreements.

Keywords: strike, collective agreement, collective bargaining.