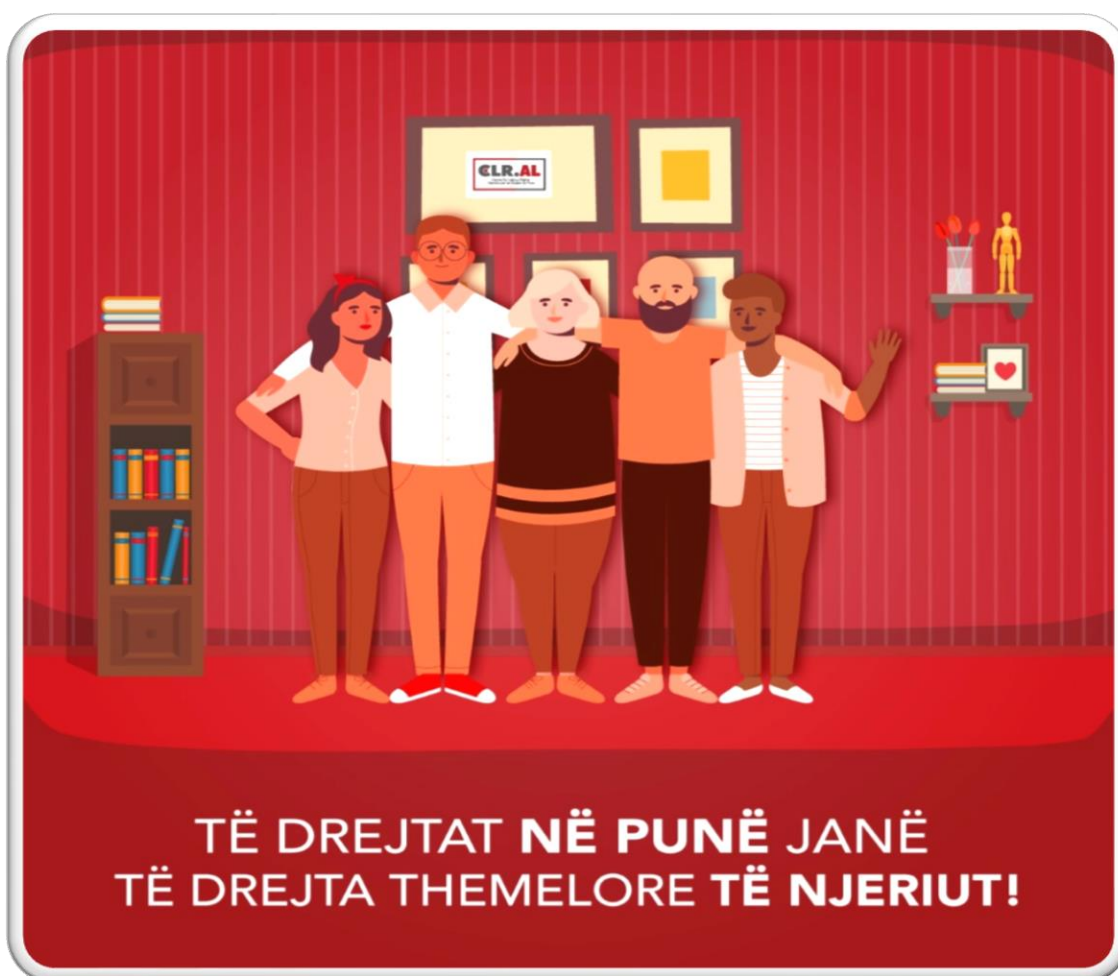


RAPORTI VJETOR

2021



TË DREJTAT NË PUNË JANË
TË DREJTA THEMELORE TË NJERIUT!

Phone

+355 69 402 0057

Address

Rr."Frederik Shiroka" Pallati "Alba", Shk. 4, Ap. 7

Websitewww.clr.al

Përgatiti Raportin:

Edison HOXHA, Eneida MJESHTRI, Fjorda KOXHA

Janar, 2022

Phone

+355 69 402 0057

Address

Rr."Frederik Shiroka" Pallati "Alba", Shk. 4, Ap. 7

Website

www.clr.al

HYRJE

Qendra për të Drejtat në Punë (CLR) është një organizatë jo-fitimprurëse kombëtare e specializuar për të drejtat në punë, themeluar me datë 20 Dhjetor 2016, me vendim të Gjykatës së Tiranës Nr. 1134.

CLR ka për qëllim të mbështesë dhe të angazhohet në programe dhe projekte që u mundësojnë punonjësve të ushtrojnë të drejtat e tyre në mënyrë që të:

- i) përmirësojnë kushtet e tyre të punës dhe të jetesës;
- ii) të nxisë dhe mbrojnë të drejtën e asociimit dhe të promovojë punë të denjë, drejtësi sociale dhe barazi për zhvillimin e qëndrueshëm demokratik të shoqërisë shqiptare.

CLR punon me punonjësit, sindikatat, këshillat e punëtorëve, këshillat e sigurisë dhe shëndetit në punë, shoqërinë civile, grupe të ndryshme interesi, institucione shtetërore, universitete shtetërore dhe private, organizata të punëdhënësve ose / dhe subjekte biznesi, institucione të tjera shtetërore ose private të kërkimi dhe edukimi.

CLR është një organizatë e orientuar drejt shërbimeve si më poshtë:

- *Këshillim Ligjor dhe asistencë organizative;*
- *Akademia e Punës, e fokusuar te edukimi i sindikalistëve dhe aktivistëve të rinj në çdo sektor të ekonomisë;*
- *Këshillim dhe mbështetje për punëtorët, sindikatat, këshillat e punëtorëve, Këshillat e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë dhe / ose me të gjitha grupet e organizuara të punëtorëve në cdo nivel.*

OBJEKTIVAT KRYESORE:

- Të inkurajojë, koordinojë dhe asistojë organizata të ndryshme shoqërore që ushtrojnë veprimtari në fushën e marrëdhënieve të punës dhe dialogut social përmes mbështetjes dhe ndihmës në veprimet civile ose ligjore.
- Të forcojë dhe sigurojë mbështetje ligjore, administrative dhe ndërtimin e kapaciteteve për sindikatat në nivelet e ndërmarrjeve, sektorëve dhe federatave.
- Të promovojë punë të denjë dhe të çojë përpara lëvizjen e punës përmes informacionit, edukimit dhe ndërgjegjësimin në komunitete të ndryshme të punës dhe publikut të gjerë në përgjithësi.
- Të trajtojë dhe edukojë anëtarët / udhëheqësit ekzistues dhe potencialë të mëtejshëm të sindikatave

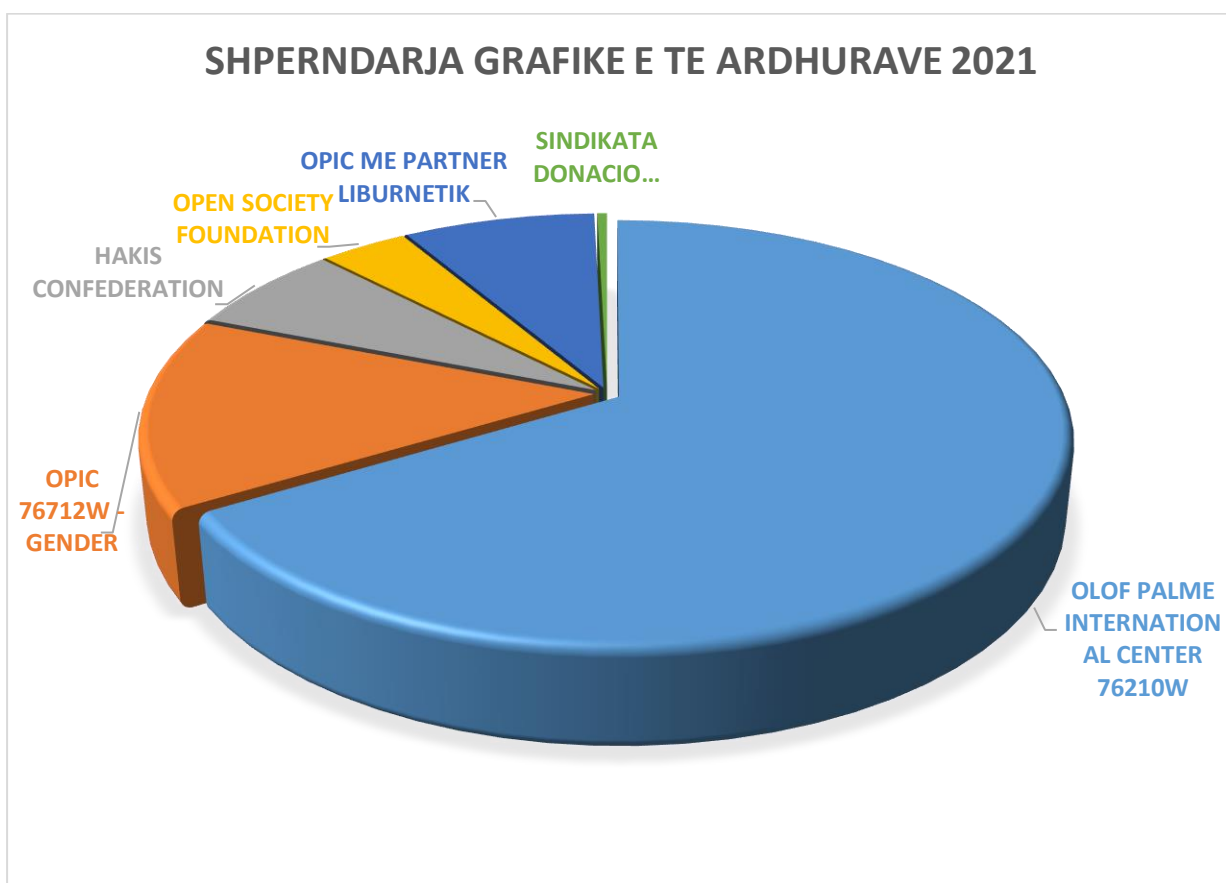
Tabela 1

Projekte të financuara gjatë Vitit 2021

NR I PROJEKTEVE	EMRI I DONATORIT	TITULLI I PROJEKTIT	SHUMA E AKORDUAR NË LEKË
1	OLOF PALME INTERNATIONAL CENTER 76210W	<i>Promovimi i të Drejtave të Punës dhe Fuqizimi i Lëvizjes së Punës në Shqipëri</i>	7,304,762
2	OLOF PALME INTERNATIONAL CENTER 76712W - GENDER	<i>STOP ngacmimit dhe dhunës në vendin e punës</i>	1,603,300
3	HAKIS CONFEDERATION Programi Erasmus + me fondet e BE-së në partneritet me organizata në Francë, Turqi, Bullgari	<i>Fuqizimi i Punës së Grave të Reja përmes Mësimet Joformal</i>	746,786
4	OPEN SOCIETY FOUNDATION	<i>Vish Ndryshimin</i>	408,368
5	OLOF PALME INTERNATIONAL CENTER ME FONDET E QEVERISË SUEDEZE ME PARTNER LIBURNETIK	<i>YOUTH ACT 4 Working Condition Rights</i>	893,343
6	SINDIKATA	<i>Kuota dhe donacione nga sindikatat</i>	45,000
TOTALI I PËRGJITHSHËM			13,001,559 ALL

GRAFIKU 1

Shperndarja Grafike e burimeve gjatë Vitit 2021



KONTEKSTI

Përgjatë vitit 2021 kanë vazhduar të ndihen pasojat e pandemisë së COVID-19 veçanërisht në ekonomi. Sektorët më të prekur nga situata pandemike ishin hoteleri-turizmi, shërbimet ushqimore, disa sektorë të prodhimit, tregtia me shumicë dhe pjesë të tregtisë me pakicë. Mbi gjysma e tregut të punës është e punësuar në këta sektorë. Për më tepër, punonjësit e këtyre sektorëve kanë të përbashkët nivelin e ulët të pagave dhe specializimet, veçanërisht në rastin e hoteleri-turizmit, shërbimeve ushqimore dhe tregtisë me pakicë.

Nga ana tjetër, punonjësit e angazhuar në sektorin e shëndetësisë dhe shpërndarjes së produkteve farmaceutike kanë vazhduar punën, por janë përballur me rreziqe më të mëdha në punë. Megjithatë, grupet më të prekura nga pasojat e pandemisë ishin punëtorët e angazhuar joformalisht ose në aktivitete informale, të cilët si rezultat nuk mund të bëheshin pjesë e skemave mbështetëse të qeverisë.

Pavarësisht masave të marra nga qeveria në kuadër të paketës financiare kundër COVID-19, për të mbështetur bizneset dhe individët, nëpërmjet skemave mbështetëse për punonjësit që vijojnë marrëdhënien e punës, për punonjësit e pushuar nga puna, për individët që përfitonin pagesën e të ardhurave nga papunësia apo ndihma ekonomike, sërish efekti i pandemisë ka qenë domethënës. Prandaj është e rëndësishme të monitorohen masat e marra dhe të vlerësohet efekti i tyre në mënyrë që të hartohen dhe zbatohen masat e duhura për të menaxhuar situatën gjatë dhe pas krizës.

Niveli i papunësisë dhe tendenca e saj do të varet nga masat e marra në kuadër të politikave të vazhdueshme mbështetëse dhe efektiviteti i tyre. Periudha e pas krizës ka nevojë edhe për mbështetje sociale për qytetarët dhe bizneset, veçanërisht në sektorët më të goditur dhe grupet më të prekura.

Gjithashtu, përtej problemeve të shumta të krijuara nga ndikimi global i pandemisë, në Shqipëri vazhdojnë të ekzistojnë problemet e trashëguara të informalitetit të lartë të tregut të punës, si dhe niveli i ulët i përqindjes së kontribuesve në fondet e sigurimeve shoqërore në krahasim me përfituesit.

Pavarësisht veprimeve të ndërmarra nga qeveria, informaliteti është një problem i pranishëm në tregun e punës. Inkurajimi i formalizimit me masa mbështetëse dhe ndëshkuese do të shërbejë për rritjen e pjesëmarrjes në skemat e sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore në një shkallë të krahasueshme me vendet e Ballkanit Perëndimor dhe për rrjedhojë mbulimin adekuat nëpërmjet këtyre skemave.

AKTIVITETE DHE REZULTATE

Objektivat e punës së CLR janë një proces që kërkon vite përkushtimi dhe angazhim të madh të aktorëve kryesorë, duke filluar nga partnerët socialë e deri tek aktorë të tjerë të rëndësishëm kombëtarë dhe lokalë dhe grupe të ndryshme interesash; përshtatjet ose përmirësimi i legjislacionit të punës, ndryshimet dhe përshtatjet në politika, përmirësimi i qëndrimeve shoqërore dhe institucionale ndaj çështjeve të punës dhe ndryshimet përkatëse të zakoneve të punëtorëve dhe rritja e njohurive për të drejtat e tyre në vendin e punës.

Rezultatet e projektit kryesor të CLR gjatë vitit 2021 kanë qenë:

- i) Rritja e nivelit të informimit të grupeve të punëtorëve për të drejtat e punës në sektorët e naftës dhe gazit, call center, shëndetësi, arsim, shërbime publike, tekstile, etj;
- ii) Përmirësimi dhe përditësimi i të kuptuarit dhe kompetencave të grupeve të synuara të punëtorëve mbi përfitimet e grumbullimit në sindikata ose veprimet kolektiv në mbrojtjen e të drejtave të tyre në punë;
- iii) Krijimi i unioneve të reja rajonale (sektori i tekstilit dhe sektori i shërbimeve publike);
- iv) Rritja e kapaciteteve organizative dhe funksionale të sindikatave të synuara për të përmirësuar demokracinë e tyre të brendshme dhe ndikimin dhe fuqinë e tyre në nivel kompanie / nivel vendi i punës me synim përmirësimin e situatës së përgjithshme të punës së punëtorëve;
- v) Përmirësimi i kapaciteteve organizative dhe funksionale të sindikatave të reja të synuara për të ndikuar në nivel kompanie/në nivel vendi të punës me synim përmirësimin e situatës së përgjithshme të punës së punëtorëve;
- vi) Promovimi i çështjeve të punës nëpërmjet aktiviteteve dhe nismave të projektit në nivel ekzekutiv dhe institucional qendror;
- vii) Përfaqësim në rritje dhe më i mirë i të drejtave të punëtorit në arenën evropiane dhe ndërkombëtare.

Axhenda e Punës së Denjë ka qenë gjithmonë një objektiv ndërsektorial dhe një temë 'qeverisëse' në të gjitha aktivitetet brenda programit të vitit 2021, e përshtatur me zhvillimin organizativ dhe prioritetet e grupeve të synuara në fjalë.

Projekti ka forcuar kapacitetin e palëve të interesuara për të promovuar kushte më të mira pune dhe përputhshmëri më të mirë me standardet e punës për grupet vulnerabël: të rinjtë, gratë dhe punëtorët e ekonomisë formale dhe ka promovuar, mbështetur ose kundërshtuar vazhdimisht ndryshimet në kuadrin politik dhe social në favor të punëtorëve shqiptarë.

Gjatë vitit 2021 mbështetja për sindikatat ka vijuar si më poshtë:

Sindikata e Re e Naftës dhe Gazit, e cila përfaqëson interesin social dhe ekonomik të naftës dhe punëtorëve shqiptarë.

CLR po e mbështet reformën e saj duke asistuar drejtpërdrejt në përzgjedhjen e strukturave sindikale për mandatin e ardhshëm jo vetëm në kompaninë Albpetrol por edhe në të gjithë sektorin e naftës dhe gazit. Qëllimi është garantimi i një organizimi kolegjal dhe përfshirja në vendimmarrje gjatë periudhës në vijim.

CLR asistoi SRNSH-në në konfliktin kolektiv me kompaninë “Albpetrol” për çështjen e pagave në Gjykatën Administrative të Tiranës, proces i fituar dhe presim shqyrtimin e çështjes në Gjykatën e Apelit.

CLR ka mbështetur SRNSH në përmirësimin e dialogut social me kompaninë Albpetrol dhe në nivel sektorial me Ministrinë e linjës.

Ndryshimi: Rritja e numrit të anëtarëve të rinj me rreth 200 duke shtrirë strukturën e sindikatave në një qark që nuk ishte shtrirë më parë si ai i Gorishtit në zonën e Vlorës. Nga 1500 anëtarë të sindikatës aktualisht kemi 1700.

Gjithashtu CLR ka krijuar disa pika kontakti të sindikatës me punonjës në disa kompani të vogla naftë në zonën naftëmbajtëse Patos-Marinz dhe synojmë ta zgjerojmë atë në sektorin privat.

Zgjedhjet e strukturave sindikale janë bërë në çdo organizatë bazë dhe procesi vazhdon.

Arritja: Sindikata u asistua ligjërisht në padinë e hapur nga Albpetrol për çështjen e pagave të disa punonjësve të administratës, rreth 300 punonjës, proces i cili u fitua nga Komisioneri Kundër Diskriminimit dhe Gjykata e Shkallës së Parë Tiranë ku çështja është fituar. Ai po ndiqet penalisht në gjykatën administrative të apelit.

Përpyekja për shkarkimin e Kryetarit të SRNSH nga kompania Albpetrol u trajtua drejtpërdrejt dhe me sukses. SRNSH u ndihmua drejtpërdrejt me këshillim ligjor dhe procedura e nisur për shkarkimin e tij u anulua. Ky ishte rezultat i drejtpërdrejtë i negociatave dhe dialogut të drejtpërdrejtë që zhvilloi CLR me Drejtorinë Qendrore të Albpetrol dhe Ministrinë e linjës ku bën pjesë kompania.

Diskriminimi i një numri të caktuar punonjësish në kompaninë e Kuçovës për pagesat gjatë festave është ndihmuar dhe zgjidhur nëpërmjet sindikatës.

CLR gjithashtu asiston SRNSH-në në mosmarrëveshjen e vazhdueshme lidhur me rastin e degradimit dhe largimit nga puna të Kryetarit të Sindikatës në Kuçovë pa miratimin e Sindikatës. Inspektorati i Punës ka mbështetur pretendimin për prishjen e vendimit, por ai ende nuk është rikthyer në detyrën e tij.

Sindikata e Rafinerisë së Naftës Ballsh:

CLR ka qenë në kontakt të vazhdueshëm me sindikatat dhe punonjësit atje, duke i mbështetur me asistencë ligjore sipas nevojave dhe kërkesave.

CLR ka pasur një takim të përbashkët me përfaqësuesin e IF Metal, Besim Matoshi dhe sindikatat në rafineri për të diskutuar mbështetjen e naftëtarëve.

CLR i ka kërkuar qeverisë shqiptare që të vazhdojë të mbështesë naftëtarët pavarësisht nëse është hapur apo jo veprimtaria e rafinerisë dhe të ndihmojë ligjërisht sindikatat atje me ndihmë juridike falas për mundësinë e ekzekutimit të një vendimi gjyqësor që nuk është ekzekutuar në favor të punonjësve për vite.

Arritje është fakti që për vitin 2021 punonjësit e rafinerisë paguhen me një pagë neto prej 40 mijë lekësh nga buxheti i shtetit, pavarësisht se nuk punonin.

Ndërsa është miratuar që për vitin 2022 dhe 2023 çdo punonjës i rafinerisë do të vazhdojë të paguhet 30 mijë lekë neto në muaj pavarësisht se nuk do të punojnë më.

Sindikata e Punonjësve të Shërbimit Shëndetësor:

Pavarësisht situatës së vështirë për shkak të COVID-19, Unioni arriti të rrisë anëtarësimin nga 500 anëtarë në 800 anëtarë. CLR ka mbështetur sindikatat për zgjerimin e strukturave sindikale duke u shtrirë në disa qytete të Shqipërisë përmes zgjedhjeve të drejtpërdrejta të përfaqësuesve të sindikatave sipas planit të punës të rënë dakord.

Sindikata është në kontakt të vazhdueshëm me strukturat drejtuese të spitalit Nënë Tereza dhe Ministrinë e Shëndetësisë për çështje që shqetësojnë punonjësit e sektorit të shëndetësisë publike. Ajo ka zhvilluar disa tubime në Tiranë, Fier dhe ka bërë një aksion publik dhe presion pozitiv ndaj autoriteteve shtetërore për arrestimin abuziv të dy mjekëve në Fier, duke reaguar për mediat.

Sindikata Kombëtare e Operatorëve Telefonik (SKOT)

CLR ka ofruar mbështetje në forcimin e kapaciteteve të saj organizative dhe administrative, demokratizimin dhe transparencën. Arritjet:

1. Anëtarësimi në TRANSCOM;
2. Pagesa e festave kombëtare trevjeçare të papaguara në këste të veçanta prej katër ditësh çdo muaj;
3. Pagesë shtesë për punë nga shtëpia në shumën 2000 lekë;
4. Pagesa për festat kombëtare sipas ligjit;
5. Hapja e mensës për punonjësit;
6. Optima: Pagesa e festave kombëtare sipas ligjit dhe pagesa 1000 lekë bonus kur punoni nga shtëpia;
7. Tealbacall: pagesa 1000 lek kur punon nga shtëpia;
8. Pagesa e festave kombëtare të papaguara për tre vitet e fundit në Be Connect.

Rritja e anëtarësimit në vitin 2021. Numri i përgjithshëm është 500 anëtarë. Me mbështetjen e drejtpërdrejtë të CLR, në nivel kombëtar SKOT u përfshi si Anëtar i Këshillit Kombëtar për Integrimin në BE si e vetmja pjesë sindikale e këtij këshilli së bashku me CLR.

Sindikata e Shërbimeve Policore

Ajo ka përfituar trajnime të drejtpërdrejta ligjore për përfaqësuesit e saj në Tiranë dhe në disa qytete. Përfaqësuesit e sindikatave janë pjesë e të gjitha takimeve me sindikatat që CLR zhvillon gjatë vitit në kuadër të aktivitetit të saj.

Gjatë vitit 2021 CLR ka rritur reputacionin e mirë midis punëtorëve si përfituesit kryesorë të projektit dhe ka konfirmuar profesionalizmin dhe besueshmërinë e tij nga të gjithë aktorët vendorë ose kombëtarë me të cilët ka bashkëpunuar (përfshirë punëtorët, drejtuesit e sindikatave, institucionet shtetërore, strukturat lokale dhe rajonale dhe OSHC-të e interesuara për të drejtat e punës në Shqipëri).

CLR për të përmbushur misionin e saj ka zbatuar aktivitete të ndryshme të ndara në katër kategori kryesore:

1) Qëndrimet publike (duke përfshirë të gjitha deklaratat publike dhe pohimet që CLR ka dhënë për çështje të ndryshme) si:

- Reagimi ndaj aksidenteve në punë të punonjësve
- Trajtimi i konfliktit kolektiv në Unionin e Naftës

2) Aktivitete solidariteti (përfshirë të gjitha aktivitetet, ndarjen e aktiviteteve në Facebook, iniciativa të organizatave të tjera, kryesisht sindikatave) si p.sh.

- Janë ndarë aktivitetet dhe shqetësimet e ngritura nga SRNSH për çështje dhe shqetësime të ndryshme që kanë trajtuar gjatë vitit 2021;
- CLR ka shpërndarë publikimin e ILO-s në lidhje me ndikimin e COVID-19 në ekonomi;
- CLR në bashkëpunim me Sindikatat e Shërbimeve të Policisë, një nga sindikatat më aktive, zhvilluan një diskutim të hapur mbi rëndësinë e kontraktimit kolektiv të punonjësve të burgjeve dhe çështje të tjera që shqetësojnë punonjësit e këtij sektori;
- Informacion mbi sesionet e trajnimit të Akademisë së Punës të organizuara nga CLR;
- CLR ka ndarë nisma dhe fushata të ndryshme të Fushatës së *Clean Clothes Campaign* të cilat kanë të bëjnë kryesisht me vonesat e pagesave dhe uljen e pagave të punonjësve në sektorin fason për shkak të papërgjegjshmërisë së markave.

3) Informacion publik (përfshirë informacione për nisma, ndryshime në kuadrin ligjor/administrativ/institucional për të drejtat e punës, si dhe hetime serioze për këto çështje) si:

- Deklaratë e përbashkët për Qeverinë dhe Institucionet Përgjegjëse që synojnë të përmirësojnë paketat e reagimit ndaj urgjencës Covid-19;
- Reagim ndaj qëndrimit të qeverisë për kushtet e punës së punonjësve në rafinerinë e naftës në Ballsh;
- CLR ka marrë pjesë dhe ka ndarë opinionin e saj në mbledhjet e Këshillit Kombëtar për Integritet Evropian të fokusuar në tema të ndryshme mbi të drejtat e punës dhe procesin e integritetit;
- CLR ka marrë pjesë në konsultimin online të Strategjisë Kombëtare për Punësimin dhe Aftësitë, organizuar nga Ministria e Financave dhe Ekonomisë me praninë e një sërë organizatash të shoqërisë civile etj.

4) Asistencë juridike falas për çështjet e punës për individët dhe sindikatat si më poshtë:

1. Rasti i ish rrobaqepëses Tefta Buci e cila u angazhua për të krijuar një sindikatë në fasonerinë ku ishte e punësuar dhe për këtë angazhim u pushua nga puna. Çështja është ndjekur nga CLR në bashkëpunim me Sindikata e Pavarur e Punonjësve të Fasonit dhe është fituar në shkallën e parë të drejtësisë. Aktualisht po e procedojmë në Gjykatën e Apelit Tiranë.
2. Asistencë juridike në mbështetje të SRNSH. Njëpërmjet të cilit SRNSH arriti të fitonte në Gjykatë çështjen e ngritur nga Komisioneri Kundër Diskriminimit për pagat e papaguara të punonjësve të Albpetrol.
3. Asistencë juridike për krijimin e Sindikatave në tekstile dhe shërbime publike.
4. Asistencë juridike për ndjekjen penale të çështjes kolektive në gjykatë ndërmjet Qendrës së Thirrjeve Kombëtare të Sindikatave dhe kompanisë BeConnect për pagesën e festave kombëtare të punonjësve për periudhën para vitit 2019.

5) Akademia e Punës

Kurrikula për AP e cila ishte e ndarë në dy (2) module kryesore të trajnimit, duke ofruar në mënyrë specifike informacion bazë dhe të avancuar:

Moduli 1- Kursi bazë u zhvillua për të ofruar një sërë temash hyrëse por të rëndësishme si parimet ligjore dhe hierarkia ndërkombëtare e të drejtave të punës dhe punës së denjë; llojet e kontratave të punës sipas ligjit shqiptar të punës; roli i aktorëve të tregut të punës me fokus organizatat e punës, veçanërisht sindikatat. Ky modul gjithashtu do të trajtojë nga pikëpamja ligjore çështjet që lidhen me shëndetin dhe sigurinë në punë.

Moduli 2 - Kursi i avancuar i fokusuar më në thellësi në çështjet me interes të madh që lidhen me veprimtarinë sindikaliste, siç janë tendencat evropiane të sindikalizmit; Historia e sindikatave shqiptare dhe sfidat aktuale; organizimi strukturor dhe funksional i sindikatave; udhëheqja e sindikatave; Rritja e anëtarësimit në TU, fushatat e rekrutimit të anëtarësimit; negociata dhe negociata kolektive; avokimi dhe lobimi, zgjidhja paragjyquese e mosmarrëveshjeve kolektive; komunikimi me publikun dhe mediat dhe roli i partnerëve socialë në procesin e integritimit në BE.

Përzgjedhur nga stafi i CLR njëpërmjet CV-së dhe intervistës, kishim 17 aplikantë nga: FSASH, BIZNES, CSDC DURRES, SRNSH, Bashkia KUCOVE, Ministria e Kulturave, SKOT. Për arsye personale, gjashtë (6) aplikantë u larguan nga AP më vonë, kështu që grupi kryesor mbeti prej 11 alumni, të gjithë të kualifikuar për t'u certifikuar në fund të ciklit të plotë të trajnimeve.

Duke ndjekur traditën e AP 2019, për të pasuruar mirëkuptimin, njohuritë dhe qëndrimet e të diplomuarve, pothuajse për çdo sesion trajnimi kemi ftuar pedagogë të njohur dhe folës të ftuar nga përfaqësues të sindikatave shqiptare, profesorë akademikë. Materialet e prodhuara nga CLR iu shpërndanë të diplomuarve së bashku me materialet e tjera të ofruara nga lektorët e jashtëm.

Gjatë zbatimit të programit kanë ndodhur disa ndryshime, kryesisht për të përshtatur afatin kohor të trajnimeve me disponueshmërinë e lektorëve të huaj. Gjithashtu situata pandemike na bëri të ndryshojmë programet, në varësi të situatës, edhe disa nga sesionet e trajnimit që organizuam on line në platformën ZOOM. Kjo shkaktoi një shtyrje në kohë të të gjitha trajnimeve që pasuan një kalendar shumë të ngarkuar gjatë kursit të avancuar, gjë që solli lodhje te të diplomuarit. Por kjo nuk ndikoi në cilësinë e trajnimeve të organizuara të gjitha duke respektuar skicat dhe objektivat e përcaktuara në kurrikulën e miratuar.

CLR ka filluar zbatimin e projektit **“Vish ndryshimin”** që në fillimet e muajit gusht 2021, duke shfrytëzuar periudhën e pushimit vjetor për shumicën e institucioneve, organizatatave dhe sindikatave, si një mënyrë për të studiuar aktorët me të cilët ndërhyrja do të mund të vihej në veprim në mënyrë të suksesshme.

Kështu, stafi i projektit identifikoi se aktorët kryesorë që mund t’i përgjigjeshin në burime dhe mbështetje projektit do të ishin:

- Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore; (drejtoritë rajonale të katër rajoneve të targetuara Tiranë, Shkodër, Korçë dhe Berat);
- Sindikatat që punojnë në sektorin e tekstileve dhe lëkurë-këpucëve;
- Grupe të organizuara joformalisht punonjësish që punojnë në këta sektorë;
- Punëdhënës; organizata të punëdhënësve; dhoma të fasonerisë;

Stafi i projektit, më pas organizoi takime të veçanta me secilin prej këtyre aktorëve potencialë me qëllim për të vlerësuar nga afër mundësitë dhe vullnetin e secilit prej tyre për të kontribuar në projekt.

a) Takime me sindikatat e sektorit : Gjatë muajit shtator, stafii i projektit ka kontaktuar dy organizatat e sektorit, të cilat janë pjesë e dy sistemeve konfederative, KSSH dhe BSPSH dhe specifikisht

- Organizatën Sindikale të Punonjësve të Tekstilit, Konfeksioneve, lëkurë këpucëve, pjesë e Federatës së Sindikatave të Punonjësve të Industrisë së Lehtë, Artizanale dhe Agropërpunuese;*
- ii) Sindikata e Pavarur e Industrisë së Lehtë dhe Tekstile; si dhe të vetmen organizatë sindikale të pavarur që operon në nivel kompanie në rajonin e Korçës*
- iii) Sindikata e Punonjësve të Industrisë së Veshjeve dhe Prodhimit të Këpucëve.*

Të treja sindikatave pasi iu paraqit projekti, iu kërkua që të përfshiheshin sa më shumë duke angazhuar anëtarët e tyre në rajonet që do të implementohet projekti, duke na informuar edhe për kompanitë/fabrikat ku ata operojnë në këto rajone me qëllim që kur të strukturohet ndërhyrja, të zgjidhen pikërisht kompani në të cilat ka veprimtari sindikale sepse në mënyrë të tillë, ne do të mund të përforcoheshin shanset për një implementim të suksesshëm të projektit.

Të tre sindikatat e përmenduara më sipër morën pjesë në *Grupin e Diskutimit* me sindikatat, përfaqësues të KSSH dhe punëtorët. Në këtë grup diskutimi u diskutua më në detaje situata e sigurisë dhe shëndetit në punë në kompanitë fason; informimi i tyre lidhur me detyrimin ligjor për të patur të ngritur dhe funksional një KSSH, si dhe nevojat e punonjësve të sektorit për të rritur kuptueshmërinë dhe kapacitetet e tyre në këtë drejtim.

b) Takime me grupe të paorganizuara punonjësish: Njëkohësisht me takimet e sindikatave, u organizua edhe një takim me një grup punonjësish që CLR mbështet prej disa vjetësh në rajonin e Tiranës. Qëllimi i takimit ishte që të përgatisnim këtë grup për t’iu përgjigjur në vijimësi nevojave të projektit.

c) Takim me ISHPSHSH: Në mesin e shtatorit, stafi i projektit organizoi një takim me përfaqësues të Drejtorisë së Inspektimit të Marrëdhënieve të Punës pranë Inspektoratit Shtetëror të Punës, përmes së cilit ne prezantuar projektin, qëllimin e tij si dhe metodologjinë e ndërhyrjes, e cila në një pjesë të rëndësishme të saj, bazohet në

bashkëpunimin dhe ekspertizën e ISHPSHSH. Në parim, u ra dakort që ISHPSHSH do të bashkëpunojë me CLR për këtë projekt dhe për këtë qëllim do të nënshkruhet edhe një marrëveshje e posaçme bashkëpunimi. Kjo marrëveshje u hartua si draft nga CLR dhe u dërgua në fund të muajit shtator pranë Inspektoratit. Megjithatë, meqënëse mes CLR dhe ISHPSHSH, është nënshkruar një marrëveshje kuadër për të gjitha bashkëpunimet e mundshme brenda periudhës dy vjeçare 2020-2022, zyra juridike e ISHPSHSH, vendosi që marrëveshjen në kuadër të projektit “Vish ndryshimin” ta trajtojë si shtojcë të marrëveshjes së përgjithshme që kemi me institucionin. Menjëherë pas kryerjes së dy aktiviteteve të para të projektit dhe pikërisht: grupeve të diskutimit me punëdhënësit dhe punëmarrësit/sindikatat e sektorit, mes ISHPSHSH dhe CLR, në ditët e para të nëntorit, u zhvillua një takim i dytë për të filluar me zbatimin aktual të ndërhyrjes, duke shqyrtuar të gjitha aspektet e implementimit që kërkojnë bashkëpunimin dhe angazhimin e inspektoratit. Për këtë qëllim, inspektorati u zotua se do të ndihmonte projektin në përzgjedhjen dhe ndërmjetësimin e mundshëm me kompanitë fason në rajonet e targetuara me qëllim lejimin e ekipeve monitoruese të projektit.

- d) Takime me organizatat e punëdhënësve/ dhomat e fasonerisë, si dhe punëdhënës të sektorit:** Në vazhdim të përpjekjes për të ngritur një rrjet bashkëpunëtorësh që t'i përgjigjen nevojave dhe qëllimeve të projektit, CLR ka kontaktuar me disa punëdhënës individualisht, si dhe me disa nga organizatat e punëdhënësve që kanë në fokus fasonerinë si Biznes Albania, Dhoma Kombëtare e Veshjeve, Shoqata Pro Export Albania, etj. Kontaktet me këto organizma janë krijuar përmes komunikimit me email. Duke qenë që CLR ka mbajtur një qëndrim kritik ndaj aktivitetit të punëdhënësve fason në vend, marrëdhënia me disa nga përfaqësuesit e punëdhënësve ka qenë e vështirë. Megjithatë, si rrjedhojë e ngulmimit të vazhdueshëm, më në fund u arrit që të kontaktohej në mënyrë të drejtpërdrejtë me shoqatën e Prodhuesve të Tekstileve dhe Lëkurë-këpucëve “Proeksport Albania”. Gjatë muajit tetor, u zhvilluan gjithashtu disa takime të njëpasnjëshme me Shoqatën “Proeksport Albania”, e cila është ndër përfaqësitë kryesore të organizimit të punëdhënësve fasonë. Në këto takime, një përfaqësi e lartë e “Proeksport Albania” mori informacion lidhur me qëllimin e projektit dhe pse punëdhënësit/bizneset fason duhet të përfshihen në projekte që synojnë përmirësimin e kushteve të punës dhe aplikim më të mirë të standardeve të punës. Drejtuesit e Proeksport vlerësuan projektin si dhe u shprehën që në këtë fazë të zhvillimit ekonomik dhe shoqëror të vendit është domosdoshmëri ndryshimi i qasjes dhe qëndrimeve të biznesit lidhur me mënyrën e trajtimit tëpunonjësve të tyre, si dhe zbatueshmërinë më korrekte të standardeve të punës të sanksionuara me ligj. Megjithatë, ata shprehën vështirësinë për gjetjen e punëdhënësve të gatshëm të angazhohen në këtë nismë, pasi shumica e punëdhënësve të sektorit janë ende të mbyllur dhe refuzues për të lejuar të huaj brenda bizneseve të tyre, si dhe druajnë që të lejojnë informacione të shtuara mbi detyrimet ligjore të lidhura me punën tek punonjësit e tyre. “Proeksport” përmes një marrëveshjeje bashkëpunimi qëështë ende në diskutim mes palëve, u zotua që të ndihmojë CLR-në në aksesimin e bizneseve të mundshme me të cilat do të dakortësohej paraprakisht zbatimi i projektit.

I. Faza e zbatimit të aktiviteteve të buxhetuara:

a) Grupet e diskutimit me punëdhënësit dhe punëmarrësit fason

Në datat 28 dhe 29 tetor 2021, pranë Hotel Oxford, Tiranë, sipas parashikimit dhe planit të aktiviteteve të projektit, u organizuan dy grupet e diskutimit me punëmarrës, sindikata dhe punëdhënës të sektorit fason. Këto grupe diskutimi, u realizuan me ekspertizën e Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore.

Më 28 tetor 2021, u organizua grupi i diskutimit me punëdhënës të sektorit. Në këtë takim morën pjesë 10 përfaqësues të punëdhënësve të sektorit, prej të cilëve 8 gra dhe 2 burra. Më 29 tetor 2021, u organizua grupi i diskutimit me punonjës fasonë, një pjesë e tyre edhe pjesë e sindikatave partnere të projektit (të përmendura më sipër). Në këtë takim, morën pjesë 22 persona në total, prej të cilëve 16 ishin punonjës të sektorit, nga këta 14 punonjëse gra dhe 12 punonjës burra. Qasja ndaj punëdhënësve dhe punëmarrësve të sektorit ishte e vështirë për arsye të ndryshme. Punëdhënësit fason janë përgjithësisht të vështirë për t'iu qasur për shkak se janë më të mbyllur ndaj veprimtarive që nuk lidhen drejtpërsëdrejti me ecurinë e biznesit të tyre. Janë kontaktuar një numër shumë i madh biznesesh përmes kontakteve të vëna në dispozicion nga ISHPSHSH. Rezultuan megjithatë një numër i vogël pjesëmarrësish në takim, dhe të gjithë ata ishin pjesë e burimeve njerëzore ose e shërbimeve financiare të kompanive fason. Nga ana tjetër, vështirësia për të patur pjesë të këtyre takimeve punonjësit fasonë lidhet së pari me pamundësinë e tyre për t'u shkëputur nga puna, por edhe me ndjenjat e frikës për humbjen e vendit të punës që kanë.

Shënim: Informacionet e përfuara nga të dy takimet, janë procesuar për të qenë pjesë e raportit studimor, si një prej produkteve kryesore të këtij projekti. Listat e pjesëmarrjes dhe fotot nga këto takime, do të jenë gjithashtu pjesë e shtojcave të këtij raporti. Gjithashtu, si pjesë e dokumentimit të “*deliverables*” të projektit, bashkëlidhur këtij raporti, do të gjeni edhe *udhëzuesit e grupeve të diskutimit*, të cilët janë përgatitur nga ekspertja e kontraktuar.

b) Monitorimi i 8 kompanive fason për këqyrjen e kushteve të sigurisë dhe shëndetit në punë.

Disa shpjegime për metodologjinë e ndërhyrjes: Siç është shpjeguar edhe në shkrimin e projektit, qëllimi i kryerjes së grupeve të diskutimit ishte që bazuar në gjetjet e tyre, të përcaktohej edhe metodologjia përfundimtare e implementimit të projektit. Nga grupet e diskutimit, u vërejt se përfaqësuesit e punëdhënësve fasonë nuk ndjeheshin komodë në prani të ISHPSHSH, duke e lidhur këtë institucion më shumë me një institucion kontrolli dhe ndëshkimi, sesa konsultimi e këshillimi. Për këtë arsye, grupi i projektit në bashkëpunim me ekspertët, vendosën që mënyra më e mirë për të kryer monitorimin e kompanive fason të ishte pa praninë e inspektorëve rajonalë të ISHPSHSH, përmes shoqatës “Proeksport” si dhe ndërmjetësimit të dy prej sindikatave partnere të projektit, *Organizatën Sindikale të Punonjësve të Tekstilit, Konfeksioneve, lëkurë këpucëve; dhe Sindikata e Punonjësve të Industrisë së Veshjeve dhe Prodhimit të Këpucëve*. Me qëllim garantimin e një klime monitorimi pozitive dhe që t'i shërbente qëllimit të projektit, u evitua prania e inspektorëve të punës edhe në ekipin e monitorimit. Ekipi i monitorimit kishte në përbërje 3 persona: *njëpërfaqësues të CLR, një përfaqësues sindikal dhe një ekspert të marrëdhënieve të punës dhe sigurisë e shëndetit në punë*.

Këto takime janë kryer sipas datave të mëposhtme:

- **03 dhjetor 2021-** Monitorim në dy selitë e fabrikës së kompanisë “Industria Ballkanike e Veshjeve”, selia Devoll dhe selia Korçë.
- **11 dhjetor 2021-** Monitorim në kompaninë e përzgjedhur në rajonin e Beratit, “Valkuvia Alba”
- **12 dhjetor 2021-** Monitorim në kompaninë e përzgjedhur në rajonin e Beratit, “Center Shqiptare”
- **17 dhjetor 2021-** Monitorim në kompaninë e përzgjedhur në Tiranë, “Anisa Konfeksion”
- **20 dhjetor 2021-** Monitorim në kompaninë e përzgjedhur në Tiranë, “Fital”

- **22 dhjetor 2021-** Monitorim në dy kompanitë e përzgjedhura në rajonin e Shkodrës “Bela Dor” dhe “Melgushi”.

Takimet e monitorimit shërbyen edhe për kryerjen e takimeve të para me përfaqësuesit e KSSHHP në të gjitha kompanitë për monitorim. Përfaqësuesit e këtyre këshillave u informuan për qëllimin e projektit dhe rolin e tyre në rritjen e funksionimit dhe forcimit të rolit të KSSHHP në përmirësimin e situatës së sigurisë dhe shëndetit në punë dhe mbrojtjen e sigurisë dhe shëndetit të vetë punëmarrësve. Përfaqësuesit e punëmarrësve në këto këshilla ranë dakort që të ndihmonin CLR dhe ekipin e projektit për kryerjen e anketimit të punonjësve të kompanive të tyre. Ky anketim, sipas metodologjisë së aplikuar nuk duhej të ndodhte brenda ambjenteve të kompanisë për të garantuar përgjigjedhënie sa më pranë reales nga ana e të anketuarve. Prandaj, përfaqësuesit e punëmarrësve do të luanin rolin kyç në aksesimin e punonjësve për anketim.

CLR ka pasur për synim rritjen e kapaciteteve të grupeve të ndryshme të punonjësve dhe sindikatave gjatë gjithë periudhës. Disa aktivitete nuk kryhen si plan për shkak të situatës Covid-19:

- CRL dhe IF Metal Sweden kishin planifikuar të bashkëpunonin së bashku për të mbështetur procesin e reformës në sindikatat SRNSH. Kjo është bërë pjesërisht për shkak të situatës Covid-19.
- Përfaqësuesi i IF Metal, z. Besim Matoshi, ka mundur të përfshihet në këtë proces gjatë muajve të parë të pandemisë. Në kontaktet e fundit që patëm me të, ai shprehu gatishmërinë për të rifilluar këtë partneritet në muajt në vijim dhe për të ardhur së bashku në një plan veprimi që do t'i përshtatej më mirë situatës aktuale.
- CLR ka mbështetur punën e Sindikatës SKOT. Nën asistencën e vëmendshme të CLR-së, më në fund sindikata tanimë është e regjistruar ligjërisht me emrin “Sindikata Kombëtare e Punëtorëve të Qendrës së Thirrjeve”. Janë bërë konsultime të vazhdueshme, takime të përbashkëta, këshillime ligjore dhe ndërmjetësime për të mbështetur këtë sindikatë për të krijuar një bashkim të mirë dhe demokratik dhe për t'u përfaqësuar denjësisht në publik. Në trajnimet e Akademisë së Punës 2020-2021 marrin pjesë edhe dy përfaqësues të nivelit të lartë të sindikatës, mes 3 anëtarëve të tjerë.
- CLR ka vazhduar përpjekjet e saj për strukturimin dhe fuqizimin më të mirë të Sindikatës së Punonjësve të Shërbimit Shëndetësor.
- Aleanca me BSPSH-në dhe GADC-në në sektorin fason aktualisht është pezulluar për shkak të situatës pandemike. Kështu është edhe plani i përbashkët dhe i miratuar i veprimit, sipas të cilit CLR-ja duhej të punonte në qarqet e Fierit, Vlorës dhe Beratit. Megjithatë, CLR ka vazhduar të ofrojë këshillim juridik individual dhe grupor për punonjësit e Fason që kanë pësuar shkelje të të drejtave të punës në kompanitë ku ata punojnë.
- CLR është pjesë e rrjetit “Clean Clothes Campaign” dhe ka kontribuar gjatë kësaj periudhe me të dhëna specifike se si po ndikon pandemia në kushtet e punës dhe të drejtat e punës së punonjësve të sektorit të modës.

ADVOKIMI

CLR dhe partnerët e saj janë përfshirë në një sërë çështjesh avokuese gjatë kësaj periudhe.

Në fushën e naftës dhe gazit, CLR ka mbështetur një sërë veprimesh të sindikatës për mbrojtjen e të drejtave të tyre.

- CLR vazhdoi të mbështesë përpjekjet e SRNSH për të mbrojtur pagat dhe vendet e punës të punonjësve të gazit dhe naftës të Albpetrol gjatë përpjekjeve të menaxhmentit për shkurtrimin e pagave dhe vendeve të punës për shkak të krizës së vazhdueshme. CLR avokoi pranë institucioneve përkatëse, përfaqësuesve të ministrive të linjës dhe anëtarëve të Bordit Mbikëqyrës të Albpetrol për të rrëzuar vendimin për uljen e pagave. SRNSH, nën mentorimin e ngushtë të CLR-së, arriti të mos lejonte drejtuesit e Albpetrol të ulë pagat për naftëtarët dhe punëtorët e fushës. Kështu, reforma e pagave u zbatua vetëm për administratën e lartë, e cila nuk ishte në gjendje të merrte pagën e plotë për dy muaj.
- Për shkak të negociatave të mira kolektive mes sindikatës dhe drejtimit të Albpetrol, është miratuar paga e trembëdhjetë për çdo punonjës, në rast se kompania arrin të ketë një bilanc ekonomik pozitiv deri në fund të vitit.
- Sigurimi i jetës falas përfshihet edhe për çdo punonjës të Albpetrolit, ndërsa më parë aplikohesh vetëm për punonjësit që punonin në pozicione të vështira pune brenda kompanisë.
- Sindikata e Shëndetësisë është mbështetur nga CLR në drejtim të shtrirjes së saj territoriale përtej QSUT-së dhe Tiranës, edhe në rrethe të tjera për të rritur anëtarësimin e saj, duke synuar që të përfaqësohet denjësisht nga anëtarësia dhe të jetë konkurruese me sindikatat e tjera që operojnë brenda të njëjtit sektor, por kanë aktivitete dhe anëtarësim formal dhe të paprovuar. Kjo nuk ka qenë e mundur për shkak të përkeqësimit të Covid-19 dhe përshkallëzimit të punës jo vetëm për përfaqësuesit e sindikatave por për të gjithë punonjësit e sistemit shëndetësor në vend.

CLR ka mbështetur gjithashtu individë dhe grupe të tjera punëtorësh që janë prekur nga situata Covid-19. CLR gjithashtu ka synuar të ndikojë në vendimmarrjen qeveritare për disa politika dhe vendime të marra në lidhje me situatën Covid-19:

- Në ditët e para të pandemisë, CLR ishte organizata e parë që reagoi për mbrojtjen e shëndetit dhe jetës së kategorive të punëtorëve në industri me përqindje të lartë punonjësish, si fason apo call center. Për këtë qëllim, CLR e ka adresuar zyrtarisht këtë problem përmes shkresave zyrtare të dorëzuara në qeveri dhe në institucionet e linjës lidhur me masat që duheshin marrë për mbrojtjen e këtyre kategorive të punonjësve.
- CLR ka adresuar edhe në ditët e pandemisë masat në mbrojtje të shëndetit të punonjësve që vuajnë nga sëmundjet kronike.
- Gjithashtu, CLR në vazhdimësi ka këshilluar ligjërisht gjashtë (6) raste të reja të punëtorëve të cilët për shkak të situatës kishin pësuar ndryshime në marrëdhëniet e tyre të punës në sektorin e fasonit, shëndetësisë dhe qendrave të thirrjeve.
- CLR ka zhvilluar edhe një fushatë online me rastin e 1 Majit, Ditës Ndërkombëtare të Punëtorëve. Në të njëjtën ditë u hap një Konkurs Kombëtar i Fotografisë i quajtur "Puna në kohën e Coronavirus". Qëllimi i konkursit është të pasqyrojë sa më shumë realitete pune në një kohë kaq të pazakontë si ajo me të cilën po përballemi tani. Të gjitha pjesët do të ekspozohen në një ekspozitë publike me rastin e 7 tetorit, Ditës Botërore për Punën e Denjë.

- Disa dalje televizive për çështjen e infeksioneve të punonjësve në fabrikat e fasonit dhe rrezikun e lartë të të gjitha punonjëseve femra që punojnë në fabrika të tjera të të njëjtit sektor në të gjithë Shqipërinë, dhe një paraqitje në programin televiziv RTSH2 “Ne” fokusuar në sensibilizimin e Dita Botërore e Punës së Denjë, legjislati dhe situata në Shqipëri.

DUKSHMËRIA & MEDIA

Për sa i përket **dukshmërisë dhe shtrirjes**, CLR si gjithmonë ka aplikuar një qasje intensive ndaj kanaleve dhe gazetave mediatike në Shqipëri, si dhe ndaj mediave sociale. Stafi dhe ekspertët e CLR kanë qenë të pranishëm në kanalet e medias kombëtare në kohë transmetimi shumë të dukshme për të trajtuar çështjet e të drejtave të punës, sindikalizmit në Shqipëri dhe punës së denjë. Mbi **20 paraqitje në media** duke përfshirë intervista televizive dhe radio, edicione speciale për çështjet e punës, artikuj dhe hetime të nisura nga CLR mund të numërohen gjatë vitit 2021. Faqja zyrtare në FB e CLR ka numëruar deri në **2145 ndjekës** krahasuar me 1681 ndjekës në fund të 2019.

Është krijuar një grup i ri i dedikuar FB ku po diskutohen çështjet e të drejtave të punës, duke përfshirë llogaritë e CLR në Instagram dhe LinkedIn. Nga një analizë e detajuar publiku ndjek dhe u kushton vëmendje atyre postimeve apo ngjarjeve që ndikojnë drejtpërdrejt në jetën e tij dhe shfaqin mesazhe multimediale, si video, intervista, infografikë, apo/dhe publikimi i ngjarjeve/deklaratave publike të rëndësishme ndaj fenomeneve/problemeve të rëndësishme. Ka një rritje në mënyrën se si njerëzit ndërveprojnë me faqen tonë në FB në krahasim me vitin 2019.

CLR po përdor më shumë infografikë, mjete tërheqëse dhe në modë të marketingut të mediave sociale, të cilat na ndihmuan të rrisim interesin e publikut, të rrisim shikueshmërinë dhe të rrisim shtrirjen.

Më poshtë links përkatëse për prezencën në media:

https://www.youtube.com/watch?v=c63oVqUUm_w

<https://www.youtube.com/watch?v=Dp5yIIKtWME>

<https://www.youtube.com/watch?v=TlhAX373aN8>

<https://www.youtube.com/watch?v=0QpPMGiZ8Kc>

<https://www.facebook.com/770590893098390/videos/949966722499969>

https://www.youtube.com/watch?v=PrWhRV5Rdi0&list=PLM8BAxfZddjxZTdfmQd1twyxRuLRpNZ2_&index=4

<https://www.youtube.com/watch?v=ngVjmh3YXI>

<https://www.youtube.com/watch?v=OIrgncpsNfQ>

<https://www.facebook.com/770590893098390/videos/269398494885812>

<https://www.youtube.com/watch?v=VpvyVKEG42I>

<https://www.youtube.com/watch?v=wk38A55GOEk>

<https://www.youtube.com/watch?v=XmSyxzUypTc>

Phone

+355 69 402 0057

Address

Rr."Frederik Shiroka" Pallati "Alba", Shk. 4, Ap. 7

Website

www.clr.al

<https://www.syri.net/sociale/437845/video-siguria-ne-pune-ende-nje-problem-ne-vendin-tone-hoxha-punedhenesi-duhet-te-rris-pergjegjshmerine/?fbclid=IwAR0hrafKJf laUe-17ZTZpbxm479RylZmGVP4oHcMe-9oBhNP0Mi 1cPWB8>

<https://alert.al/blog/probleme-shumevjecare-ne-pune-sindikata-e-vetmja-rruge-per-punonjesit-e-medias/?fbclid=IwAR3VNCAwj0AFJYeKZPbYjYq-gVMP3vbMqbp9wmfGk0xwtN-N-GkwNkrH6fQ>

<https://www.youtube.com/watch?v=SAuhlRUzrgo&list=PLM8BAxfZddjxZTdfmQd1twyxRuLRpNZ2 &index=18>

<https://youtu.be/LpFXN2UVbPw>

QËNDRUESHMËRIA

- ✓ CLR do të vazhdojë punën e saj me sindikatat e reja, duke forcuar kapacitetet e tyre organizative dhe kompetencat e tyre për të monitoruar zbatimin e negociatave kolektive; negociata me punëdhënësit; rritja e anëtarësimit dhe pjesëmarrjes së tyre, zgjerimi i shtrirjes së tyre midis punonjësve etj.
- ✓ CLR do të vazhdojë të zbatojë Akademinë e Punës (LA) dhe vitin e ardhshëm, duke synuar të krijojë drejtues të tjerë të rinj të ardhshëm të sindikatave, në sektorë të ndryshëm. LA tani ka një reputacion të dalluar në mesin e aktorëve të punës dhe do të vazhdojë të zbatohet në bashkëpunim me shumë organizata partnere dhe donatorë të tjerë të mundshëm.
- ✓ CLR po punon për të qenë e qëndrueshme dhe për të konsoliduar më shumë ndikimin e saj në të gjitha fushat e interesave në vitet e ardhshme. Ajo ka përgatitur tashmë terrenin për të ndërtuar partneritete të reja në nivel ndërkombëtar dhe është anëtare SOLIDAR që nga qershori 2021;
- ✓ CLR po zbaton projektin “Vish ndryshimin” i fokusuar në ndihmën juridike falas të financuar nga SOROS;
- ✓ Gjatë vitit 2021 në bashkëpunim me “LIBURNETIK” një OJQ që punon për Fuqizimin e të rinjve në Shqipëri, zbatuan projektin “YOUTH ACT 4 Working Condition Rights”;
- ✓ CLR do të vazhdojë të aplikojë vetëm ose në bashkëpunim me aktorë të tjerë për thirrjet gjatë vitit 2022 dhe do të paraqesë për financim ide të reja pranë agjencive donatore përkatëse që operojnë në Shqipëri. CLR falë mbështetjes së OPIC dhe ekspertizës së fituar ndër vite mund të prezantohet tashmë në mënyrë të vendosur dhe profesionale para donatorëve të ndryshëm potencialë;
- ✓ CLR ka bashkëpunuar me GADC për domosdoshmërinë e minimumit të jetesës.
- ✓ CLR ka bashkëpunuar me Rrjetin e Profesionistëve duke dhënë një pasqyrë të gjerë të aktivistëve të rrjetit për të Drejtat e Punës.
- ✓ CLR ka qenë pjesë e Konferencës "Drejt Përmirësimit të Shëndetit dhe Sigurisë në Vendin e Punës" organizuar në kuadër të Ditës Ndërkombëtare të Shëndetit dhe Sigurisë me mbështetjen e OSFA, Olof Palme International.
- ✓ CLR gjatë vitit 2021 ka qenë pjesë e sesioneve të diskutimit dhe informimit për të drejtat e punëtorëve, kryesisht në shërbimet bashkiake të organizuara nga LRER Elbasan.
- ✓ CLR në Ditën Ndërkombëtare të Punëtorëve në bashkëpunim me Agjencinë Kombëtare të Punësimit mori pjesë në takimet informuese me të rinjtë e “Qendrës së Epokës së Re”.
- ✓ CLR ka qenë pjesë e Konsultimit për planifikimin dhe identifikimin e prioritetëve për punën e re kombëtare të denjë për Shqipërinë në bashkëpunim me ILO.
- ✓ CLR në bashkëpunim me GADC organizuan një tryezë të rrumbullakët me temë “Pagat e jetesës”

- ✓ CLR ka qenë pjesë e SOLIDAR si anëtare me të drejta të plota në seminare të ndryshme online dhe takime të tjera të organizuara në Tetovë, Maqedoni dhe Leçe në Itali.
- ✓ CLR ka lëshuar një deklaratë ku i bën thirrje qeverisë të marrë hapat e nevojshëm për t'i dhënë zgjidhje afatgjata problemeve të naftëtarëve të rafinerisë së Ballshit.
- ✓ CLR ka bërë deklaratë publike në lidhje me zhvillimet në sektorin e energjisë elektrike, duke shprehur shqetësimin e thellë se keqmenaxhimi i sektorit të energjisë elektrike shoqërohet me kosto shtesë për taksapaguesit shqiptarë.
- ✓ CLR në bashkëpunim me Rrjetin e Profesionistëve të Rinj zhvilluan tryezën e rrumbullakët mbi Integritetin në Punë në "javën e integritetit"
- ✓ CLR ka lëshuar një deklaratë të përbashkët me Rrjetin e Profesionistëve të Rinj në kuadër të Javës së Integritetit si dhe në Ditën Kombëtare të Rinisë.
- ✓ CLR ishte pjesëmarrëse në aktivitetin e zhvilluar nga LRERElbasan në kuadër të promovimit dhe nxitjes së krijimit të Këshillit për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë në sektorin e shërbimit publik.

KOALICIONET DHE RRJETËZIMI

CLR ka një shtrirje të gjerë të rrjetëzimit dhe bashkëpunimit me të gjitha sindikatat në Shqipëri, institucionet publike, organizatat, kompanitë e biznesit, shoqërinë civile, si dhe me subjekte ose individë të tjerë brenda dhe jashtë vendit. Një partneritet i ri ka nisur me konfederatën HAKIS në vitin 2021. Kjo e fundit është një nga sindikatat më të spikatura në Turqi. HAKIS po udhëheq partneritetin me CLR nga Shqipëria, Universitetin Yildirimbeyazit të Ankarasë nga Turqia, Federatën e Sindikatave të Transportit të Bullgarisë dhe Cojep International nga Franca në zbatimin e projektit "Fuqizimi i punës së të rinjve përmes mësimi joformal". Grupi i synuar i veprimit të projektit përbëhet nga të reja dhe të rinj punonjës nga Shqipëria, Bullgaria, Franca dhe Turqia me objektivin për të ndërtuar kapacitetet e tyre individuale krahas ndërgjegjësimit të tyre për marrëdhëniet industriale, teknikat me ndikim të komunikimit, aftësitë negociuese, qytetarinë aktive, shoqëri të ndërgjegjshme për mjedisin, të organizuar dhe sindikata përmes aktiviteteve të ndryshme të të mësuarit joformal. Në fund të aksionit, organizata udhëheqëse dhe tre partnerët e saj do të prodhojnë 3 rezultate për të mirën e punëtorëve të rinj përmes teknikave të të mësuarit joformal:

- Dokument i Alfabetizimit për Marrëdhëniet Industriale
- Udhëzues për shkrim e këndim sindikal
- Aplikacion celular për platformat ios dhe Android

Ky partneritet ofron një mundësi të mirë për CLR për të zgjeruar shtrirjen e saj të bashkëpunimeve dhe ndikimit në një nivel evropian.

- CLR ka nisur një nismë e përbashkët me GADC dhe BSPSH në sektorin fason. Është ende në një fazë të hershme dhe ky bashkëpunim duhet të testohet dhe përmirësohet, por ne jemi vërtet të përkushtuar për ta çuar përpara.
- Rrjeti rajonal i krijuar përmes mbështetjes së OPIC nuk ka qenë aktiv në bashkëpunim. Ka qenë në pritje. Ne jemi të hapur për të vazhduar bashkëpunimin me partnerët në Serbi, Kosovë, BH dhe Maqedoni dhe të ndërmarrim çdo veprim në përputhje me rrethanat. Ne jemi gjithashtu në diskutime me UN WOMEN për një partneritet të mundshëm.
- CLR është anëtare e rrjetit Clean Clothes Campaign që prej datës 14 shtator 2020, përkrah GADC dhe Organizatës Politike nga pala shqiptare.

- CLR është anëtare e sapopranuar e SOLIDAR, rrjeti më i madh evropian dhe botëror i organizatave që punojnë për të avancuar drejtësinë sociale në Evropë dhe në gjithë botën. Ky rrjet bashkon 60 organizata anëtare nga 25 shtete anëtare të BE-së dhe nga 6 vende kandidatë, qëpunojmë së bashku në Çështjet Sociale, Bashkëpunimin Ndërkombëtar dhe Edukimin dhe Mësimin Gjatë Gjithë Jetës. SOLIDAR bashkëpunon me shoqërinë civile dhe organizatat e punonjësve, angazhohet përmes tyre me qytetarët në proceset e vendimmarrjes së BE-së, fuqizon njerëzit përmes mësimit gjatë gjithë jetës dhe u shpreh shqetësimet e tyre institucioneve të BE-së, kryen lobim, menaxhim dhe koordinim të projektit, monitorim politikash, hulumtim dhe ngritja të vetëdijes etj. <https://www.solidar.org/en/about-us/solidar>
- CLR është anëtare e Këshillit Kombëtar të Integritimit Europian dhe jep ndihmesën e saj në KKIE për kapitujt 14,15,16,19.
- CLR është anëtare e Grupit Ndër-institucional të Punës mbi zbatimin e platformës së partneritetit për integrimin evropian për kapitullin 19 “Politikat sociale dhe punësimi” të ngritur pranë Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale.

CLR është e hapur për partneritete dhe ka qenë mbështetëse për çdo OJQ ose grup që e kërkon atë. Pritshmëritë tona si anëtarë të Solidar përfshijnë, por pa u kufizuar në mësimin nga praktikat më të mira ndërkombëtare në drejtësinë sociale, barazinë, demokracinë, solidaritetin dhe të qenit pjesë e një njësie të madhe dhe shumë të rrjet me reputacion. Kontributi ynë modest do të shtojë një zë të ri dhe do të ofrojë njohuri dhe përvojë në aspektet dhe temat përkatëse.

Si një organizatë e specializuar në lëvizjen punëtore, CLR është pjesë e një rrjeti të madh kombëtar dhe rajonal të partnerëve dhe bashkëpunëtorëve nga sektorë dhe fusha të ndryshme të ekonomisë dhe shoqërisë, në nivel lokal dhe qendror. Ne jemi në gjendje të ofrojmë një pamje të detajuar dhe të saktë sipas njohurive tona mbi gjendjen aktuale të çështjeve dhe tendencat e zhvillimit në shqipëri. Ne aspirojmë të jemi një partner i besueshëm dhe i besueshëm i Solidar në iniciativat dhe programet e mundshme në nivel vendi dhe rajoni.