

RAPORTI VJETOR 2022



REACTION SOLIDARITY ORGANISATION
For Labour Rights!



ΕΟΙ ΓΑΡΟΥΝ ΚΙΘΙΜΕΣΙ
ΚΕΥΓΛΙΟΝ ΖΟΙΤΩΝΤΙΑ ΟΥΚΕΝΙΣΤΩΝ



Përgatiti Raportin:

Edison HOXHA, Gertjana HASALLA, Fjorda KOXHA

Mars, 2023

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 mbrojë 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 ndërgjegjësimit në komunitete të ndryshme të punës dhe publikut të gjerë në përgjithësi.
- Të trajnojë dhe edukojë anëtarët / udhëheqësit ekzistues dhe potencialë të mëtejshëm të sindikatave

Tabela 1

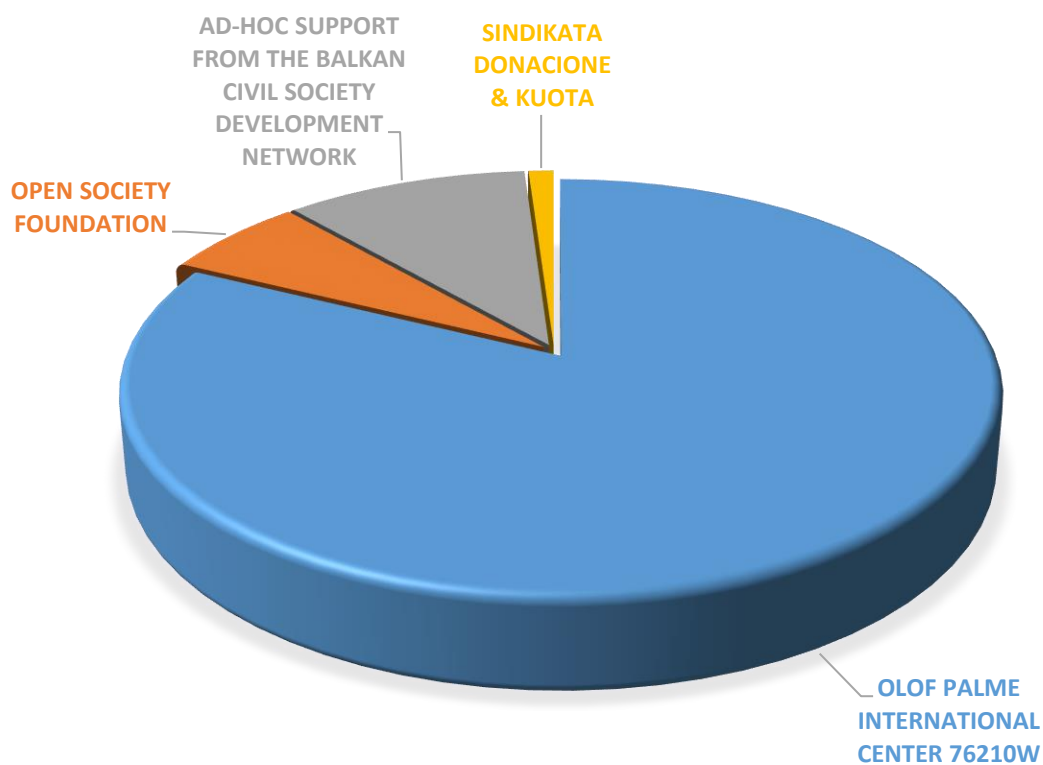
Projekte të financuara gjatë Vitit 2022

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>	9,212,214
2	OPEN SOCIETY FOUNDATION	<i>Vish Ndryshimin</i>	699,965
3	AD-HOC SUPPORT FROM THE BALKAN CIVIL SOCIETY DEVELOPMENT NETWORK	<i>Puna në distancë në BP6 – implikime për të drejtat në punë, gjininë dhe të drejtat sociale</i>	1,168,000
4	SINDIKATA	<i>Kuota dhe donacione nga sindikatat</i>	120,000
TOTALI I PËRGJITHSHËM			11,200,179 ALL

GRAFIKU 1

Shperndarja Grafike e burimeve gjatë Vitit 2022

SHPERNDARJA GRAFIKE E TE ARDHURAVE 2022



KONTEKSTI

Për sa i përket legjislacionit, politikave dhe vendimeve kanë ndodhur disa ndryshime që prekin punëtorët/punonjësit gjatë vitit 2022 si:

Në mars të vitit 2022 qeveria shqiptare ratifikoi Konventën 190 C të ILO-s për ngacmimin dhe dhunën në vendin e punës, që përkon me publikimin e studimit kombëtar të kryer nga CLR mbi *“Dhunën dhe Ngacmimin në Botën Shqiptare të Punës”*, i cili e bëri më të lehtë që CLR të vazhdojë lobimin për këtë çështje.

Hapja e negociatave për integrimin e Shqipërisë në Bashkimin Evropian ishte një hap i rëndësishëm që do të sjellë përfshirjen e shoqërisë civile në proces dhe do të rrisë presionin pozitiv ndaj qeverisë dhe institucioneve për zbatimin e reformave zhvillimore.

- Ngritja dhe funksionimi i Këshillit të ri Kombëtar të Punës.
- Ngritja dhe funksionimi i Këshillit Kombëtar të Integritimit Evropian
- Ngritja dhe funksionimi i grupit të punës për kreun nr. 2 "Lëvizja e lirë e grave punëtore" e ngritur pranë MFE-së.

Përsa i përket ndryshimeve ligjore dhe nënligjore që ndodhën në vitin 2021, por që kanë hyrë në pushtet në vitin 2022 ose ndikojnë në kontekstin në të cilin funksionon CLR, situata është si më poshtë:

✚ Miratimi i ligjit *“Për të huajt”*; Ligji rregullon regjimin e hyrjes, qëndrimit, punësimit dhe daljes së të huajve në/nga Republika e Shqipërisë. Qëllimi i ligjit është përmirësimi i vazhdueshëm i kuadrit legjislativ të migracionit, duke përafuar më tej legjislacionin për migracionin me direktivat përkatëse të Bashkimit Evropian, të evidentuara gjatë procesit Screening për kapitullin 24 *“Drejtësia, liria dhe siguria”*. Ky ligj synon të përmirësojë fushën e të drejtave të të huajve, në drejtim të mbrojtjes së migrantëve dhe familjarëve të tyre, refugjatëve, azilkërkuesve. Ligji garanton aksesin në programet dhe shërbimet e integritimit për të huajt, mundësinë e një informimi më të mirë, procedurat e thjeshtuara për marrjen e lejes së qëndrimit, si dhe forcimin institucional të ofrimit të shërbimeve për migrantët.

✚ Një akt tjetër i rëndësishëm i miratuar është miratimi nga Këshilli i Ministrave dhe kalimi për miratim në Kuvendin e Shqipërisë i projektligjit *“Për Ratifikimin e Konventës Nr. 190 të Organizatës Ndërkombëtare të Punës “Për dhunën dhe ngacmimin në vendin e punës”*.

✚ VKM nr. 356, datë 26.05.2022 *“Për emërimin e Organizatave të Punëdhënësve dhe Organizatave Sindikaliste në Këshillin Kombëtar të Punës”*, dhe urdhrin e Ministrit të Financave dhe Ekonomisë *“Për emërimin e anëtarëve dhe kandidatëve në QKL, përfaqësues të punëdhënësve. dhe organizatat e punonjësve si organi më i lartë trepalësh i dialogut social”*.

Bazuar në këtë VKM, gjatë kësaj periudhe Këshilli Kombëtar i Punës ka zhvilluar disa mbledhje. Gjatë takimeve u diskutuan çështje që lidhen me informimin mbi veprimtarinë e institucioneve kryesore lidhur me punën, si dhe çështje të ndryshme nga punëdhënësit dhe punonjësit, sipas temave përkatëse. Ndër vendimet kryesore të KKP ishin rritja e pagesës minimale nga 30 000 lekë në 32 000 lekë dhe nga 32 000 në 34 000 lekë.

Ndryshime të tjera të rëndësishme ligjore kanë qenë:

- ✚ **VENDIM Nr. 898**, datë 29.12.2022 për mbështetje financiare të menjëhershme për punonjësit e njësive të qeverisjes së përgjithshme dhe të institucioneve të arsimit të lartë publik për të zbutur ndikimin e krizës.

Nëpërmjet këtij vendimi, qeveria shqiptare vendosi të sigurojë mbështetje financiare të menjëhershme për të gjithë punonjësit e njësive të qeverisjes qendrore dhe vendore në masën 20 000 lekë për ata punonjës që kanë paga më të ulëta se 60 000 lekë dhe në vlerën 10 000 lekë për punonjësit me një pagë më e lartë se 60 000 lekë. Nga kjo skemë përfitojnë edhe përfituesit e ndihmës ekonomike dhe të pagesës së aftësisë së kufizuar.

- ✚ **VENDIM Nr. 751**, datë 1.12.2022 për një mbrojtje të veçantë nga shteti për gratë e papuna me tre ose më shumë fëmijë deri në 18 vjeç.

Nëpërmjet këtij vendimi, gratë e papuna me tre e më shumë fëmijë të moshës deri në 18 vjeç, ku njëri prej fëmijëve është nën 5 vjeç dhe familja ka të ardhura më pak se 100 000 lekë bruto në muaj, paguhen sigurimet shoqërore dhe shëndetësore nga buxheti i shtetit për periudhën e kujdesit ndaj fëmijëve deri në moshën 5 vjeç.

Në periudhën e fundit të vitit 2022 ka nisur diskutimi për strategjinë e re për punësimin dhe aftësitë 2023-2030. Sipas MFE-së, dy shtylla strategjike ndërthurin nevojën për të konsoliduar mekanizmat kryesorë funksionalë të tregut të punës dhe zhvillimin e aftësive dhe për të siguruar që askush të mos mbetet pas dhe të ketë mundësitë e nevojshme për t'u integruar në tregun e punës.

Strategjia trajton 16 sfida dhe formulon 16 zgjidhje, të grupuara rreth 5 qëllimeve kryesore: reduktimi i mospërputhjes së aftësive për të gjitha profesionet; rritja e nivelit të aftësive të grave dhe burrave në moshë pune; funksionimin më të mirë të tregut të punës për të gjithë; ndërmjetësimi dhe zhvillimi i programeve mbështetëse për punësim efektiv dhe gjithëpërfshirës dhe sigurimin e punës së denjë për të gjithë, kudo. Strategjia mbeti e hapur për konsultim publik deri më 23 dhjetor 2022. Motoja e strategjisë është "Punësim dhe trajnim cilësor gjatë gjithë jetës, për të gjithë".

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

Arritja e objektivave të punës së CLR është 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 kryesore të CLR gjatë vitit 2022 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 sindikatave të reja (sektori i naftës dhe hidrokarbureve);
- 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) Studim kombëtar mbi ngacimin dhe dhunën në botën e punës, i publikuar dhe shpërndarë tek institucionet dhe palët e interesuara;
- viii) 1 konferencë lancuese e realizuar me një pjesëmarrje të gjerë të institucioneve dhe aktorëve përkatës për prezantimin e gjetjeve të studimit;
- ix) 5 takime sensibilizuese dhe informuese të realizuara në Patos, Vlorë, Korçë, Shkodër dhe Tiranë për të prezantuar gjetjet e studimit dhe për të diskutuar mbi to.
- x) Rritja e dukshmërisë së projektit dhe CLR në lidhje me çështjet e punës në Shqipëri;
- xi) Forcimi i marrëdhënieve të punës mes partnerëve dhe ndërtimi i urave të reja të bashkëpunimit.
- xii) Promovimi dhe forcimi i bashkëpunimit ndërmjet aktorëve rajonalë.
- xiii) Njohuritë e partnerëve dhe OSHC-ve, sindikatave dhe politikëbërësve, janë rritur në fushën e punës në distancë, reformat e tregut të punës, standardet e punës së denjë, tranzicioni i drejtë dhe fuqizimi ekonomik i grave.
- xiv) 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 2022, e përshtatur me zhvillimin organizativ dhe prioritetet e grupeve të synuara në fjalë.

CLR 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 2022 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.

Gjatë vitit 2022, CLR vazhdoi dialogun me kreun e sindikatës dhe një grup përfaqësuesish të cilët ishin më aktivë në takime të ndryshme për të gjetur një zgjidhje. Atyre iu ofrua mbështetje në çdo aspekt organizativ dhe financiar, me synim realizimin e procesit zgjedhor dhe ndihmë për shtrirjen reale të sindikatës në të gjithë sektorin dhe mbështetje të vazhdueshme siç ka bërë CLR në mënyre konstante duke i mbështetur sindikatat në çdo aspekt.

Gjatë kësaj periudhe që CLR ishte në diskutime me përfaqësuesit e sindikatave, brenda sindikatës ka filluar të konfigurohet një grupim i cili përfaqësohet nga Dritan Shahu, anëtar i Kryesisë së Sindikatës dhe sindikalist me përvojë dhe mbështetës i hershëm i saj, i cili u bashkua me një grup punonjësish që janë pjesë e sindikatës së SRNSH, por edhe jashtë saj, të cilët pas disa takimeve të përbashkëta deklaruan se nëse kreu i sindikatës nuk reflekton dhe nuk i hap rrugën zgjedhjeve reale në sindikatë, do të mendojnë zgjidhje alternative për të përfaqësuar interesat e tyre si punonjës në kompaninë Albpetrol dhe më gjerë. Edhe pas kësaj situatë nuk pati asnjë reflektim nga kreu i sindikatës përveç disa manovrave dhe veprimeve formale që realisht nuk zgjidhën asgjë.

Ndërkohë, CLR ka qenë në kontakt me kryetarin e SRNSH dhe me grupin e sapokrijuar, pa i dhënë asnjë mbështetje konkrete palëve, por duke kërkuar nga të dyja palët që të gjejnë rrugën e përbashkët të mirëkuptimit. Sugjerimi i CLR-së ishte që në situatën e krijuar të krijohet një grup kolegjal me një përfaqësi prej 5 ose 7 personash, i cili do të organizonte zgjedhjet, duke udhëhequr sindikatat deri në zgjedhje. Ky sugjerim nuk u pranua nga kreu i sindikatës, duke treguar qartë se ai ishte më i interesuar për status quo-në që kishte krijuar.

Me këto kushte, grupi i krijuar brenda sindikatës SRNSH, në mënyrë të pavarur, pa asnjë mbështetje apo sugjerim nga ana jonë, u mblodh dhe vendosi riorganizimin e punëtorëve të naftës dhe gazit në një sindikatë të re, që quhej Sindikata e Punonjësve të Sektorit të Hidrokarbureve. me synim shtrirjen e unionit në të gjithë sektorin e naftës, publik dhe privat. Për shkak se SRNSH nuk kishte krijuar strukturat e saj ligjore të depozituara në gjykatë, të cilat u penguan nga kryetari aktual, ishte ligjërisht e pamundur të bëhej ky riorganizim brenda SRNSH; për këtë arsye u vendos që të krijohet një sindikatë e re. Anëtarët dhe pjesëmarrësit më aktivë të SRNSH janë pjesë e sindikatës së krijuar dhe duket se po tërheqin edhe anëtarë të thjeshtë për t'u bërë pjesë e saj, ndonëse kjo mbetet për t'u parë. Ndërkohë, pjesë e saj po bëhen edhe punonjës të tjerë që nuk kanë qenë pjesë e SRNSH apo edhe punonjës të kompanive të tjera përveç kompanisë Albpetrol.

Nga vëzhgimet objektive të CLR rezulton se edhe pa mbështetjen tonë, sindikata e re do të vazhdojë dhe do të shtrihet sipas tyre në të gjithë sektorin e naftës, publik dhe privat, ndërkohë që kanë nisur edhe mbledhjet për zgjedhjet e strukturave të tyre sindikale. në çdo ndërmarrje apo

shoqëri në të cilën kanë përfaqësuar. Të dyja sindikatat janë ulur me kompaninë për të diskutuar për marrëveshjen kolektive, e cila u finalizua në fund të vitit 2022.

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 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.

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. CLR po ndjek zbatimin e duhur të pagesës së përcaktuar nga Këshilli i Ministrave për secilin prej ish-punonjësve të ARMO sha në bashkëpunim me Sindikatën e Bashkuar të Naftëtarëve të Ballshit.

Sindikata e Punonjësve të Shërbimit Shëndetësor:

CLR ka vazhduar përpjekjet e saj për të mbështetur strukturimin dhe fuqizimin më të mirë të Sindikatës së Punonjësve të Shërbimit Shëndetësor. CLR ka qenë pjesë e vizitës studimore të organizuar nga OPIC në Mars 2022 në Beograd, Serbi me sindikatën e mjekëve dhe farmacistëve atje (***Sindikata Lekara i Farmaceuta 1992***) e cila shërbeu për të shkëmbyer përvoja dhe për të diskutuar nga afër mbi çështjet me të cilat përballen të dyja sindikatat në vendet e tyre përkatëse. CLR gjithashtu ka mbështetur Unionin me nxjerrjen e një plani konkret pune dhe hartimin dhe buxhetimin e një projekti në shkallë të vogël.

Anëtarët e sindikatës kanë qenë pjesë e Akademisë së Punës 2022 me qëllim rritjen e kapaciteteve të tyre në çështjet e punës. Gjatë gjysmës së dytë të vitit 2022, Unioni zbatoi këtë projekt në shkallë të vogël dhe mori të gjithë asistencën teknike dhe financiare nga CLR për të siguruar një realizim të suksesshëm të aktiviteteve.

Sindikata Kombëtare e Operatorëve Telefonik (SKOT)

CLR gjatë vitit 2022 ka mbajtur një mbështetje të nivelit të lartë për SKOT duke i ndihmuar në të gjitha aspektet teknike, ligjore dhe administrative dhe financiare. CLR ka ofruar gjithashtu asistencë në ngritjen dhe zgjedhjen e strukturave të përgjithshme dhe në nivel kompanish nëpërmjet asistencës së përkushtuar në gjykatë si dhe përkrahjes së transparencës dhe trajnimit të menaxhimit financiar. Rritja e anëtarësimit në vitin 2022; Numri i përgjithshëm është 760 anëtarë. Me mbështetjen e drejtpërdrejtë të CLR, në nivel kombëtar SKOT u përfshi si Anëtar i Këshillit Kombëtar për Integrim në BE si e vetmja pjesë sindikale e këtij këshilli së bashku me CLR.

Sindikata e Shërbimeve Policore

Sindikata ka përfituar nga asistencë e drejtpërdrejtë e CLR në çështjet teknike dhe këshillimin ligjor të kërkuar. Dy anëtarë të sindikatës ishin pjesë e Akademisë së Punës 2022 dhe e përfunduan me sukses. Përfaqësuesit e sindikatave kanë qenë pjesë e të gjitha takimeve me

sindikatat që CLR zhvillon gjatë këtij viti në kuadër të aktivitetit të saj. Në Dhjetor 2022, Sindikata nënshkroi marrëveshjen kolektive me Drejtorinë e Përgjithshme të Burgjeve të Shqipërisë. Përfaqësues të sindikatës dhe CLR-së kanë zhvilluar takime me Drejtorin e Përgjithshëm të Burgjeve me qëllim vazhdimin e bashkëpunimit dhe ofrimin e trajnimeve për punonjësit.

Gjatë vitit 2022 CLR ka rritur reputacionin e mirë midis punëtorëve si përfituesit kryesorë të punës së organizatës dhe ka konfirmuar profesionalizmin dhe besueshmërinë e saj nga të gjithë aktorët lokalë 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 sindikatat për çështje dhe shqetësime të ndryshme që ato kanë trajtuar gjatë vitit 2022;
- CLR zhvilloi një aktivitet në Kuçovë për Ditën e Shëndetit dhe Sigurisë në Punë me punëtorët;
- Informacion mbi sesionet e trajnimit të Akademisë së Punës të organizuara nga CLR;
- CLR ka ndarë nisma dhe fushata të ndryshme të Fushatës së Rrobave të Pastra, CCC 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:

- CLR ka marrë pjesë dhe ka ndarë opinionin e saj në mbledhjet e Këshillit Kombëtar për Integrimin Evropian të fokusuar në tema të ndryshme mbi të drejtat e punës dhe procesin e integritimit.
- CLR ka marrë pjesë në konsultimin e Strategjisë Kombëtare për Punësimin dhe Aftësitë, organizuar nga Ministria e Financave dhe Ekonomisë me praninë e një sërë organizatash të shoqërisë civile etj.

Një nga aksionet advokuese që u zhvillua gjatë gjysmës së parë të vitit 2022 ishte prezantimi që përfaqësuesit e CLR-së bënë në Komisionin për Shëndetin, Punën dhe Çështjet Sociale në Kuvendin e Shqipërisë ku u gjetën gjetjet e studimit kombëtar për dhunën dhe ngacmimin në vendin e punës. u prezantua dhe institucioneve iu kërkua të ndërmarrin hapa të mëtejshëm për zbatimin e Konventës 190 C të ILO-s dhe të sigurohen që vendi i punës të jetë një mjedis i sigurt për të gjithë.

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

1. Ndhimë juridike për shkarkimin nga puna të R.G, aktiviste për të drejtat në punë në sektorin fason. Çështja është ndjekur ligjërish nga CLR në negociatat që R ka pasur me kompaninë punonjëse Arisa Ltd dhe me Inspektoratin e Punës dhe tani po e ndihmojmë në procedimin ligjor.
2. Asistencë ligjore dhe mbështetje për krijimin e Sindikatës së Punonjësve të Sektorit të Hidrokarbureve.
3. Asistencë juridike për SKOT për ndjekjen e procedurave të ndërmjetësimit dhe rakordimit në rastin e konfliktit kolektiv me shoqërinë PARR sh.pk.

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 nëpërmjet CV-së dhe intervistës, ishin 15 aplikantë nga: SPSSH, SRNSH, Bashkia KUCOVE, Ministria e Financave, SKOT, KESH, SSHPSH dhe profesionistë të pavarur të gjithë të kualifikuar për t'u certifikuar në përfundim të ciklit të plotë të trajnimeve.

Gjatë vitit 2022 janë mbajtur 7 ditë trajnimi me gjithsej 42 orë. Eksperti dhe anëtarët e stafit të CLR janë ulur dhe kanë zhvilluar një kalendar me temën që do të trajtohet. Ftesa u janë dërguar edhe ekspertëve të jashtëm për të marrë pjesë si folës të ftuar në akademi. Materialet e prodhuara nga CLR iu shpërndanë të diplomuarve së bashku me materialet e tjera të ofruara nga lektorët e jashtëm.

Publikimi i Studimit Kombëtar për Ngacmimin dhe Dhunën në Botën e Punës në Shqipëri.

Më 11 mars 2022 u mbajt konferenca për të lancuar studimin, e cila mblodhi aktorë të ndryshëm si nga institucionet publike ashtu edhe nga biznesi privat, OJQ kombëtare dhe ndërkombëtare, akademia dhe media për të informuar mbi gjetjet e studimit.

Konferenca pati një pjesëmarrje të gjerë dhe të pranishëm ishin përfaqësues nga institucione të ndryshme kyçe duke përfshirë Kuvendin e Shqipërisë, Komisionin Parlamentar të Punës dhe Mirëqenies Sociale, Ministrinë e Financave, Avokatin e Popullit, Inspektoratin e Përgjithshëm të Punës, Komisionerin Kundër Diskriminimit, përfaqësues nga punëdhënësit dhe sindikatat për të diskutuar më konkretisht se çfarë veprimesh dhe masash mund të ndërmerren nga institucionet për të adresuar çështjet që u identifikuan në studim.

Konferenca u zhvillua me sloganin **“Nuk ka kohë për dhunë dhe ngacmim në vendin e punës”** dhe filloi me një monolog të vënë në skenë nga një aktore, i cili përfaqësonte sfidat me të cilat përballet në botën e punës. Ekspozita pamore “Çilu” i dha një tjetër dimension aktivitetit duke sjellë 5 dëshmi dhe raporte autentike të punonjësve shqiptarë për dhunën dhe ngacmimet në botën shqiptare të punës.

Konferenca u nda në panele diskutimi. Gjatë panelit të parë, përfaqësues të lartë të Kuvendit, Ministrive të Linjës, Institucionit të Avokatit të Popullit dhe Inspektoratit Shtetëror të Punës diskutuan gjerësisht mbi ratifikimin e Konventës së ILO nga shteti shqiptar dhe cilat do të jenë hapat e ardhshëm për zbatimin e saj. Ambasadorja e Suedisë në Shqipëri, znj. Elsa Hastad, pjesë e këtij paneli diskutimesh dha mesazhe të rëndësishme lidhur me rëndësinë e të qenit aktivist në punë dhe se si u detyrohemi sindikatave për të drejtat e punës që gëzojmë sot.

Pas prezantimit të studimit, metodologjisë së kërkimit dhe gjetjeve kryesore nga konsulentët e studimit, vazhduam me një reflektim më të gjerë mbi studimin. Pjesë e ndërhyrjeve online ishte edhe specialistja gjinore në ILO në Budapest, e cila theksoi nevojën për të ndërmarrë fushata të gjera për të eliminuar sjelljet e dëmshme bazuar në modelet e mira evropiane dhe për të eliminuar dhunën dhe ngacmimet në vendin e punës.

Paneli i dytë i diskutimit mbledhi së bashku përfaqësuesit më të shquar të sindikatave dhe organizatave të punëdhënësve në vend, të cilët folën gjerësisht mbi nivelin e gatishmërisë sociale, legislative dhe institucionale për të trajtuar fenomenin e dhunës dhe ngacmimit në botën e punës. Institucionet, punëdhënësit dhe sindikatat e angazhuara për zbatimin e Konventës C190 të ILO-s përmes krijimit dhe funksionimit të duhur të këtyre mekanizmave për ta bërë vendin e punës më të sigurt për të gjithë.

Konferenca u mbajt në formë hibride, fizikisht me mbi 90 pjesëmarrës të regjistruar dhe përmes Zoom, transmetuar drejtpërdrejt në Facebook. Link: https://fb.watch/cnDd_eUjLA/

Postimet e konferencës në rrjetet sociale:

https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=2319541551536642&id=770590893098390

https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=2322544317903032&id=770590893098390

https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=2323410171149780&id=770590893098390

https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=2324157651075032&id=770590893098390

https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=2324313571059440&id=770590893098390

✚ **Seancë dëgjimore në kuvend.** Më 26 mars 2022, CLR mori pjesë në seancën dëgjimore me komisionin parlamentar për Shëndetësinë, Punën dhe Çështjet Sociale për të paraqitur para deputetëve situatën dhe kërkesat që vijnë nga grupe të ndryshme për të adresuar çështjet e ngacmimit dhe dhunës në vendin e punës.

Gjatë seancës u prezantuan gjetjet kryesore të studimit kombëtar **“Dhuna dhe ngacmimi në botën shqiptare të punës”**, të cilat u shoqëruan me diskutime nga anëtarët e komisionit dhe pjesëmarrësit mbi hapat e nevojshëm që duhen ndërmarrë për eliminimin e dhunës dhe ngacmimi në botën e punës. Parlamentarët nga ana e tyre morën angazhimin për t'i shpërndarë këto gjetje mes kolegëve të tyre dhe për të vazhduar punën për përmirësimin e shëndetit dhe

sigurisë në punë. Seanca u transmetua drejtpërdrejt në Facebook dhe u krijuan edhe postime në rrjetet sociale.

Link në Facebook:

https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=2355530071271123&id=770590893098390

✚ **Takime ndërgjegjësuere dhe informuese në Patos, Vlorë, Korçë, Shkodër dhe Tiranë për të prezantuar gjetjet e studimit dhe për të diskutuar mbi to.** Këto takime shërbyen më së shumti për zgjerimin e diskutimit në lidhje me gjetjet e studimit, ku pjesëmarrësit, aktorë lokalë dhe rajonalë, nga shoqëria civile si dhe përfaqësues të institucioneve, administratës lokale dhe rajonale, ndanë përvojat dhe opinionet e tyre.

Këto aktivitete shërbyen jo vetëm si një platformë diskutimi, por edhe si laboratorë gjenerues idesh për të ndërmarrë hapa përpara për eliminimin e çdo forme dhune dhe diskriminimi në vendin e punës. Më poshtë janë paraqitur datat, vendet dhe të dhënat e ndara sipas gjinisë për çdo takim së bashku me postimet në mediat sociale përkatësisht:

Më 15 Prill 2022, në Patos me 25 pjesëmarrës (6 burra/djem dhe 19 gra/vajza) Facebook: https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=2347093545448109&id=770590893098390

Më 29 Prill 2022, në Korçë me 45 pjesëmarrës (12 burra/djem dhe 38 gra/vajza) Facebook: https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=2357521451071985&id=770590893098390

Më 10 maj 2022, në Vlorë me 32 pjesëmarrës (8 burra/djem dhe 24 gra/vajza) Facebook: https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=2366604590163671&id=770590893098390

Më 12 maj 2022, në Shkoder me 26 pjesëmarrës (6 burra/djem dhe 20 gra/vajza) Facebook: https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=pfbid0pmqrejHACGi1LPpM3Rb2veQbZN58PVjVjHVTcScCfdweZRWprzVjY3yfZNwL5FnI&id=770590893098390

Më 9 maj 2022 CLR ishte në 'Pedonale' në Tiranë për të festuar Ditën e Evropës dhe gjithashtu për të prezantuar Studimin Kombëtar dhe për të diskutuar gjetjet e tij me njerëzit e pranishëm në panair.

Facebook:

https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=2365709036919893&id=770590893098390

✚ **Konferenca rajonale e mbajtur nga Qendra për të Drejtat në Punë, CLR në Tiranë, Shqipëri më 2 dhe 3 Nëntor 2022** u fokusua në: *Puna në distancë në BP6 - dhe implikimet që ajo ka në të drejtat e punës, gjininë dhe të drejtat sociale* dhe mbledhi së bashku profesionistë të punësimit duke përfshirë OSHC-të, përfaqësuesit e institucioneve, sindikatat dhe organizatat e punëdhënësve nga Ballkani Perëndimor për të shtjelluar më tej këtë realitet të ri: **punën në distancë.**

Vendet e rajonit të Ballkanit Perëndimor kanë bërë përpjekje të konsiderueshme në përmirësimin e perspektivës ekonomike dhe sociale të qytetarëve të tyre. Megjithatë, rajoni ende përballet me sfida me cilësi institucionale, infrastrukturë të dobët sociale dhe migrim të jashtëm. Një ikje e trurit po redukton kapitalin njerëzor të rajonit që nevojitet për rritjen ekonomike,

ndërkohë që infrastruktura sociale ekzistuese nuk po arrin të përmirësojë kapitalin njerëzor të atyre që kanë mbetur pas. Pabarazitë e theksuara gjinore në vendet e Ballkanit Perëndimor janë një faktor kontribues në mungesën e infrastrukturës sociale dhe përkeqësimin e kushteve të jetesës për qytetarët e BP6. Sindikatat kanë dhe duhet të luajnë një rol thelbësor në promovimin e dialogut social trepalësh në mbrojtje të punonjësve të të gjitha kategorive, përfshirë ata që punojnë në distancë, të cilët tashmë po përballen me sfida të reja për shkak të ndryshimit të kushteve të punës.

Për këto arsye, tema kryesore e konferencës ishte "*Zooming in në punën në distancë në BP6*" për të parë më nga afër dhe më në thellësi këtë realitet të ri të krijuar si pasojë e pandemisë COVID-19. Secila prej ditëve u organizua në diskutime paneli dhe u fokusua veçanërisht në implikimet mbi të drejtat e punës, gjininë dhe të drejtat sociale.

Secili prej paneleve u shoqërua me punë në grupe, gjatë së cilës pjesëmarrësit hartuan rekomandimet e tyre për minimizimin e sfidave të punës në distancë. Këto rekomandime u publikuan në kanalet e mediave sociale të CLR për të arritur një numër të lartë të audiencës, dhe u ndanë me partnerët rajonalë.

Publikimi i Rekomandimeve dhe Konkluzioneve të Konferencës:

Website: <http://clr.al/2022/11/4489/>

Linkedin: https://www.linkedin.com/posts/centre-for-labour-rights-qendra-p%C3%ABr-t%C3%AB-drejtat-n%C3%AB-pun%C3%AB-clr-al-rekomandime-dhe-konkluzione-mbi-konferenc%C3%ABn-activity-6996510914086596609-FbMw?utm_source=share&utm_medium=member_desktop

Facebook:

https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=pfbid0Zai8eav66mQsq4BKY9eMdrqwNMqZntiSx6L1FKgQxomseGGt32JANcxFWsHEV5L8l&id=100080757007273

✚ **CLR përgjatë viti 2022 hartoi dhe dy shadow reports per Kapitullin 2 dhe Kapitullin 19 të lidhur me integrimin në Bashkimin Evropian.** CLR ka marrë pjesë në mënyrë cilësore dhe do të ketë një rol dhe kontribut proaktiv në procesin e negociatave që do të vijojë, (duke u fokusuar më së shumti në Kapitullin 2 dhe 19). CLR ka monitoruar të gjitha ndryshimet e politikave, rolin e institucioneve publike dhe angazhimin e aktorëve kryesorë në lidhje me Kapitullin 2 dhe Kapitullin 19 të *acquis communautaire* të BE-së. Dy raporte u hartuan nga dy ekspertë për Kapitullin 2 dhe Kapitullin 19 respektivisht. Gjetjet dhe rekomandimet e këtyre raporteve i janë dërguar DG Near si të dhëna nga CLR. Konkluzionet dhe rekomandimet si më poshtë:

Kapitulli 2:

Raporti evidentoi të gjithë kuadrin ligjor dhe institucional që synon përafrimin me *Acquis* të Bashkimit Evropian. Edhe pse janë bërë hapa përpara në përmirësimin e kuadrit ligjor, ende ky harmonizim nuk është i plotë.

Miratimi i ligjit 79/2021 "Për të huajt", sjell domosdoshmërisht nevojën për përshtatje të akteve nënligjore me ligjin e ri, si dhe të trajnimeve të punonjësve të AKPA dhe hartimit të manualeve për zbatimin e duhur të legjislacionit në fuqi.

Mangësitë ligjore dhe institucionale për aktet ligjore të kapitullit Nr.2 në legjislacionin vendas, trajnime të punonjësve të institucioneve të përfshira në përafrimin e legjislacionit të këtij kapitulli duhet të jenë në fokus të një analize të përditësuar.

Aksesi në tregun e punës duhet të vlerësohet si një mundësi e barabartë për të gjithë përfituesit, shtetas shqiptarë a të huaj dhe një analizë e detajuar e sektorëve do të evidentojë mundësitë reale të aksesit të shtetasve të BE në to dhe barrierat që ekzistojnë. Për të bërë të mundur këtë, kërkohen kapacitete njerëzore dhe infrastrukturë për ta realizuar.

Përpyektjet e shtetit shqiptar janë të orientura drejt një zhvillimi të sistemit IT si kërkesë për tu lidhur me EURES, gjë që do t'u ofrojë qytetarëve të BE-së akses në punësim në Shqipëri, trajtim të barabartë me shtetasit shqiptarë në aspektin e punësimit, kushtet e punësimit, shpërblimit, studimit dhe formimit profesional.

Puna e vazhdueshme në përafrimin me acquis në fushën e lëvizjes së lirë të punonjësve kërkon zbatim efektiv të legjislacionit në fuqi në fushën e të huajve, punësimit, formimit e arsimit profesional si dhe i kushteve të punës dhe marrëdhënieve të punës, për shtetasit e BE-së në Republikën e Shqipërisë.

Një nga sfidat më të mëdha të aderimit në BE lidhet me mundësinë e koordinimit të skemave të sigurimeve shoqërore për qytetarët shqiptarë që jetojnë dhe punojnë jashtë vendit, si dhe punëtorët e Shteteve Anëtare të BE-së të punësuar në Shqipëri. Kjo kërkon nënshkrimin e marrëveshjeve të mbrojtjes sociale me shumë vende të tjera të BE-së.

Kapitulli 19:

Dialogu social tripalësh duhet të forcohet pasi luan një rol të rëndësishëm në evidentimin e problematikave dhe në zgjidhjen eficiente të tyre. Pjesëmarrja tripartite në bisedime luan një rol kyç në hartimin dhe zbatimin e politikave të duhura në tregun e punës i cili përpos problematikave lidhur me pjesëmarrjen e forcave të punës, dhe mungesës së hapjes së vendeve të reja të punës për kategoritë e vecanta, ka qene gjithashtu nën ndikimin negativ të pasojave të shkaktuara nga Covid 19, si edhe pasojat e shkaktuara nga konfliktet në arenën ndërkombëtare. Dialogu social duhet të zhvillohet si në sektorin publik, edhe në atë privat me qëllimin që gjithashtu të forcojë zbatimin e ligjit dhe mbrojtjen e të drejtave në punë.

Forcimi i bashkëpunimit ndër-institucional, krijimi i urave të bashkëpunimit midis institucioneve ligjzbatuese dhe monitoruese të ligjit është i nevojshëm për të garantuar shpejtësinë në veprimtarinë kontrolluese institucionale, për të siguruar marrjen e masave të përshtatshme në rastet e konstatimit të shkeljeve dhe krijimin e mekanizmave të duhur për parandalimin e shkeljeve të legjislacionit të punës. Hartimi dhe zbatimi i planeve të veprimit dhe strategjive në këtë drejtim duhet të realizohen në mënyrë të vazhdueshme.

Hartimi i politikave të punësimit i përshtatur me nevojat e tregut të punës, krijimi i programeve të vecanta ndërgjegjësuese për të rinjtë që janë në zgjedhje të një profesioni, si edhe hartimi i skemave dhe programeve, planeve të veprimit për të realizuar ndërhyrjet e duhura në tregun e punës lidhur me punësimin e të rinjve do t'i shërbente jo vetëm uljes së shifrave të papunësisë, por do të frenonte largimin e të rinjve nga vendi.

Reformimi i vazhdueshëm i Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore. Forcimi i kapaciteteteve profesionale dhe infrastrukture duhet të jetë prioritet për të garantuar përmirësimin e funksioneve monitoruese dhe kontrolluese të këtij institucioni.

Kontratat kolektive duhet të përmirësohen sa u takon respektimit të të drejtave kolektive lidhur me zhvillimin e negociatave për lidhjen e tyre, shtrirjen me tema dhe të tyre në sektorin privat, si edhe përmirësim të rolit të tyre si burime të rëndësishme profesionale. Përmirësimi i dialogut social duhet të përfshijë respektimin e fazave kryesore të procesit për zhvillimin e bisedimeve me qëllim lidhjen e kontratës kolektive.

Duhet konsideruar sistemi i zgjidhjes së konflikteve të punës. Konfliktet që burojnë nga marrëdhëniet e punës janë individuale dhe kolektive nga ku pjesa më e madhe e konflikteve individuale lidhen me zgjidhjet e kontratës së punës në mënyrë të njëanshme nga punëdhënësit (largimet nga puna), dhe ato kolektive të cilat shpeshherë u referohen largimeve kolektive nga puna ose rasteve sporadike të konfliktit midis organizatave sindikale lidhur me përfaqësueshmërinë. Përcaktimet e duhura ligjore lidhur me përfaqësimin në gjykatë për zgjidhjen e një konflikti që buron nga marrëdhëniet e punës, si edhe krijimi i një sistemi të përshtatshëm alternativ dhe të posaçëm gjithashtu për zgjidhjen e konflikteve jo vetëm do i zgjidhte shpejt dhe me efikasitet ato, por do të përmirësonte zbatueshmërinë e legjislacionit të punës në tërësi.

Duhet të rregullohen në mënyrë më të detajuar pasojat e shkejes së parimit për ndalimin e punës së detyruar, përfshirë edhe përcaktimet e duhura ligjore lidhur me shkeljet e këtij parimi. Respektimi i këtij parimi përbën prioritet në kuadër të mbrojtjes së të drejtave në punë, si edhe lëvizjes së lirë të punëmarrësve.

Hartimi i planeve lidhur me përcaktimin e objektivat e punës së denjë përbën një ndër çështjet e rëndësishme jo vetëm sa i takon procesit të përafrimit me standartet ndërkombëtare në fushën e marrëdhënieve të punës, por edhe mbrojtjes e zhvillimit të vazhdueshëm të të drejtave në punë me impakt të madh në ekonominë e vendit.

Duhet të forcohet zbatimi i ligjit dhe monitorimit duke iu referuar nevojës së metejshme për harmonizim të legjislacionit përkatës me Direktivën 'EU work-life balance directive' përfshirë edhe çështjet e barazisë gjinore në punësim.

Ashtu sikurse edhe Komisioni Europian sugjeron, duhet të konsolidohen mekanizmat që I shërbejnë mirëfunksionimit të Social Fund me qëllim që të garantohen parime të mjaftueshmërisë, barazisë, transparencës dhe qëndrueshmërisë. Duhet të realizohet mbulimi dhe shpërndarja e Social Fund në mënyrën e duhur.

Duhet që gjithashtu të zgjerohet aksesimi i personave me aftësi të kufizuara në shërbimet publike, në punësim, edukimin profesional dhe shërbimet e specializuara.

Në lidhje me bashkëpunimin e CLR me Liburnetik në anketimin e kryer në sektorin e hoteleri-turizimit këto janë rekomandimet kryesore të CLR:

1. Të zbatohen reformat lidhur me tregun e punës, edukimin profesional dhe rritjen e cilësisë së shërbimit për të arritur produktivitet më të lartë, për të krijuar më shumë vende pune dhe vlerë të shtuar të saj, për të përmirësuar shërbimet jo cilësore dhe mundësimin e një organizimi më të mirë;
2. Të krijohen sisteme të mbrojtjes sociale për punonjësit e sektorit hoteleri-turizëm;
3. Të shtohen mundësitë për aftësim dhe certifikimin profesional si element me rëndësi të posaçme strategjike, duke i ofruar të rinjve aftësitë që kërkohen nga punëdhënësit në këtë sektor, sidomos ata të rinj që nuk ndjekin arsimimin përkatës;
4. Të promovohen forumet dhe partneritetet midis punëmarrësve dhe punëdhënësve dhe organizatave të tyre përkatëse, autoriteteve publike dhe shoqërisë civile për të

mundësuar bashkëpunimin dhe nismat shumë-palëshe, që mund të luajnë një rol të rëndësishëm në hartimin e politikave e strategjive efektive dhe zbatimin e ligjit.

5. Te punohet për hartimin e një kurrikule të posaçme efektive, pjesë e programit mesimor në arsimin profesional dhe të trajnohen mesuesit për realizimin me sukses të programit.
6. Punëmarrësit të informohen dhe përditësohen rreth të drejtave të tyre në vendin e punës dhe menyrës së adresimit të shkëlqeve. Të nxitet reagimi ipërshtatishëm individual dhe kolektiv i punëmarrësve për situatat kur u shkelen të drejtat në punë dhe në mënyra të qëndrueshme.
7. Sindikatat të marrin masa për të rritur legjitimitetin, forcuar lidhjen me punëmarrësit dhe për të rritur kapacitetet e tyre për të adresuar problemet dhe për të siguruar zbatimin e standarteve të punës;
8. Sindikatat dhe punëdhënësit të angazhohen në dialog dypalësh sektorial për të qenë pjesë aktive e qasjeve gjithëpërfshirëse;
9. Të përcaktohen dhe zbatohen rregulla dhe procedura për të parandaluar dhe adresuar dhunën dhe ngacmimin në vendin e punës duke marrë parasysh burimet e tyre, veçoritë e sektorit dhe vendit të tyre të punës. Për shembull, në vlerësimin e riskut për punëdhënësit në sektorë të caktuar duhet të përfshihet risku i ngacmimit apo dhunës nga klientët ose palët e tjera të treta;
10. Të rritet numri dhe frekuenca e kontrolleve dhe inspektimeve nga ana e institucioneve përgjegjëse të monitorimit të ligjit të punës në sektor.
11. Ngritja dhe funksionimi i KSSH-përmes fushatave informuese, këshillimit të punëmarrësve, rëndësinë e këtyre mekanizmave ligjorë si dhe të njohjes në shkallë më të gjerë të së drejtave në punë në përgjithësi, rolin e sindikatave dhe organizimit kolektiv.

 **CLR ka vijuar me zbatimin e projektit “Vish ndryshimin” përgjatë 2022, si me poshtë:**

a) Anketimi i punonjësve:

Anketimi i punonjësve është kryer në periudhën Janar-Shkurt 2022, duke garantuar përmbushjen e plotë të kampionit të anketimit, prej 800 punonjësish. Pyetësin tip të përgatitur nga eksperti, e gjeni gjithashtu si shtojcë të këtij raporti. Mënyra e kryerjes së anketimit ishte përmes pyetësorëve të shkruar dhe në metodën e intervistimit nëperson (ballë për ballë). Grupet e anketimit kanë shfrytëzuar kryesisht pasditet pas pune dhe fundjavat për të bërë të mundur kryerjen e anketimit. Duke qenë një proces konfidencial, anketimi nuk është shoqëruar me kryerjen e fotografive.

b) Trajnim për ngritjen dhe funksionimin e Këshillave të Sigurisë dhe Shëndetit në punë me punonjësit e industrisë teksile dhe përpunimit të lëkurë-këpucëve

Përgjatë fazes së dytë të zbatimit të projektit CLR ka vijuar me realizimin e trajnimeve me punonjësit e industrisë teksile dhe përpunimit të lëkurë-këpucëve në 4 qarqet e përfshira në projekt, Korçë, Tiranë, Berat dhe Shkodër. Këto trajnime kishin për qëllim rritjen e njohurive dhe kompetencave të anëtarëve të KSSH-pë drejtim të mirëfunksionimit të tyre. Trajnimet janë zhvilluar sipas datave më poshtë:

- 19 Prill 2022, në Berat me 6 pjesëmarrës (6 gra/vajza)
- 6 Maj 2022, në Berat me 15 pjesëmarrës (12 gra/vajza dhe 3 burra/djem)
- 21 Prill 2022, në Bilisht, Korçë me 7 pjesëmarrës (7 gra/vajza)
- 23 Prill 2022, në Bilisht, Korçë me 8 pjesëmarrës (8 gra/vajza)
- 7 Maj 2022, në Tiranë me 7 pjesëmarrës (5 gra/vajza dhe 2 burra/djem)
- 28 Maj 2022, në Tiranë me 7 pjesëmarrës (5 gra/vajza dhe 2 burra/djem)

- 10 Maj 2022, në Shkodër me 4 pjesëmarrës (4 gra/vajza)
- 12 Maj 2022, në Shkodër me 5 pjesëmarrës (2 gra/vajza dhe 3 burra/djem)

Përgjatë këtyre trajnimeve u trajtuan gjërësisht kuadri ligjor për vendosjen dhe mirëfunksionimin e KSSHP dhe rastet praktike nga puna konkrete e zhvilluar cdo ditë nga kompanitë. Pjesëmarrësve në këto trajnime iu kërkua që të angazhohen në vijim në zbatimin në praktikë të njohurive të marra dhe ndarjen e informacionit me kolegët që nuk patën mundësi të jenë pjesë e trajnimit.

c) Shkrimi i raportit studimor

Bazuar mbi të dhënat që u morën nga procesi i monitorimit, anketimit dhe trajnimeve të përfaqësuesve të këshillave të sigurisë dhe shëndetit në punë dhe pas përfundimit të hedhjes së të dhënave në sistemin SPSS për analizimin e mëtejshëm të tyre për hartimin e raportit/analizës studimore **një udhëzues praktik** për ngritjen dhe funksionimin e Këshillave të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë është hartuar dhe mund të gjendet bashkangjitur këtij raporti si një nga produktet kryesore të këtij projekti. Disa nga rekomandimet kryesore të dala nga ky raport studimor ishin:

- ✓ Gjetja e mekanizmave për bashkëpunim të strukturave përgjegjëse dhe kontrollit të zbatimit të legjislacionit për mbrojtjen në punë, si edhe nevojën e informimit, forcimit të dialogut social, dhe zbatimin e detyrimeve ligjore të punëdhënësit;
- ✓ Nevoja e një bashkëpunimi interaktiv midis palëve, për ti dhënë rëndësinë e duhur inspektimit në punë dhe rezultateve të anketimeve periodike që vijnë nga punonjësit;
- ✓ Krijimi dhe funksionimi real i KSPSSH, sipas parashikimit të dispozitave ligjore, dhe rritjen e informimit të punëmarrësve, këshillimit, njohjes së të drejtave në punë dhe zbatimin e parimit të lirisë së organizimit sindikal në industrinë fason, ku aksioni individual dhe kolektiv mbetet një sfidë.
- ✓ Sindikatat dhe punëdhënësit të angazhohen në dialog dypalësh, të qëndrueshëm dhe në vazhdimësi lidhur me çështjet në fjalë;
- ✓ Nevoja për mbrojtje juridike për punonjësit që denoncjnë rastet abuzive;
- ✓ Nevoja e organizimit sindikal, larg praktikave negative të ndikimit të punëdhënësit në aktivitetin sindikal të punonjësve;
- ✓ Vendosja e rregullave dhe zbatimi i tyre me procedura për ti thënë ndal diskriminimit dhe ngacmimeve;
- ✓ Të vlerësohet shkalla e riskut lidhur me sa më sipër dhe të hartojnë vetë organizatat sindikale plane kundërveprimi në rastet abuzive;
- ✓ Të ruhet anonimatit për ruajtjen e punonjësve apo të një grupi punonjësish që reagojnë në situata abuzive apo i denoncojnë ato në organet ligjzbatuese ose në sindikate dhe të punohet për mekanizma të veçanta.
- ✓ Të futet koncepti Gender mainstreaming – në zbatim të Konventës 190 C.
- ✓ Nevojë urgjente mbetet Organizimi Kolektiv – krijimi dhe funksionimi i Sindikatave në këtë sektor, forcimi i atyre ekzistuese duke aplikuar parimin e Vullnetarizmit dhe Solidaritetit.

d) Tryezë e rrumbullakët për prezantimin e gjetjeve dhe rekomandimeve të studimit

Kjo tryezë e rrumbullakët shërbeu si një panel diskutimi mes përfaqësuesve të institucioneve kryesore lidhur me Sigurinë dhe Shëndetin në punë, përfaqësues të punëdhënësve dhe punëmarrësve, si dhe ekspertëve të angazhuar nga CLR, në lidhje me nevojën e veprimeve të përbashkëta për të garantuar një mjedis pune të sigurtë për të gjithë. Në këtë tryezë morën pjesë 15 persona (2 burra dhe 13 gra).

CLR në hapje të tryezës së rrumbullakët njohu pjesëmarrësit me rezultatet e studimit si edhe rrugëtimin e bërë, aktivitetet e zhvilluara në disa ndërmarrje fason, përkatësisht në Korçë, Berat, Tiranë, Kucovë dhe Shkodër (lista e pjesëmarrësve bashkëlidhur). Prezantimi i gjetjeve të Raportit Studimor ishte një guidë e mirëmjaftueshme për të orientuar palët e interesuara për përmirësimin e sistemeve SSHP, me qëllim për t'u përdorur nga menaxhimi i kompanive fason / vetë punëmarrësit/sindikatat- prania e tyre u theksua si një nevojë për të forcuar rolin e vetë punonjesve lidhur me kërkesat e tyre në vendin e punës, lidhur ngushtë me funksionimin real të Këshillave të Sigurisë në punë dhe zbatimin në praktikë të ligjit mbi krijimin real në kompanitë fason. Kjo tryezë diskutimi mundësoi dhe **shkëmbimin e eksperiencave** mes punëmarrësve nga kompani të ndryshme që u takuan në tryezën e rrumbullakët të organizuar nga CLR dhe ndanë praktika të mira në lidhje me sigurinë dhe shëndetin në punë.

a) Video informuese mbi KSSHP dhe prezenca në media

Në mënyrë që gjetjet e studimit të shpërndahen dhe të arrihet një audencë më e gjërë, CLR ka përgatitur dy video të thjeshta informuese që ilustronë gjetjet dhe rekomandimet për nevojën e krijimit dhe mirëfunksionimit të KSSHP. Video është shpërndarë në profilet në media sociale të CLR dhe ka ngjallur interesin e publikut. Kjo video kishte gjithashtu për qëllim ndarjen e praktikave më të mira të ndërhyrjes së kryer drejt përmirësimit të kushteve të punës të punonjësve fason. Links të videos:

YouTube: <https://youtu.be/VnCQ-kzxfxA>

YouTube: <https://youtu.be/5KUn4tbzu5E>

ADVOKIMI

CLR monitoron nga afër aktivitetet e institucioneve publike që lidhen me qëllimin kryesor të CLR, por pa u kufizuar në. CLR publikon rregullisht deklarata publike për çdo çështje të vendimmarrjes/marrjes së ndryshme që mund të krijojë ose të ngrejë shqetësime për ndikimin e tyre për grupet e synuara ose publikun në përgjithësi. CLR gjithashtu kryen hulumtime për gjendjen e të drejtave të punës në sektorë të ndryshëm, siç ka qenë rasti i sektorit të shëndetësisë.

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

Një nga aksionet avokuese që u zhvillua gjatë gjysmës së parë të vitit 2022 ishte prezantimi që përfaqësuesit e CLR-së bënë në Komisionin për Shëndetin, Punën dhe Çështjet Sociale në Kuvendin e Shqipërisë ku u gjetën gjetjet e studimit kombëtar për dhunën dhe ngacmimin në vendin e punës. u prezantua dhe institucioneve iu kërkua të ndërmarrin hapa të mëtejshëm për zbatimin e Konventës 190 C të ILO-s.

CLR si anëtare e Fushatës së Rrobave të Pastra (CCC) ka kontribuar nëpërmjet faqes së saj të internetit në postimin e lajmeve dhe fakteve në lidhje me fushatën "Paguani punëtorët tuaj", e cila fokusohet në markat e veshjeve dhe shitësit me pakicë me prodhim të jashtëm, në veçanti Addidas, e cila më së shpeshti është shfaqur në raportet e punëtorëve për shkeljet e të drejtave të punëtorëve.

Fushata e avokimit për ratifikimin e Konventës 190 të ILO-s "Për Eliminimin e Dhunës dhe Ngacmimit në Botën e Punës". Është rritur informimi i komuniteteve të punës, sindikatave, institucioneve të linjës dhe publikut të gjerë për rëndësinë e ratifikimit pa vonesë të kësaj konvente nga publiku i gjerë.

<https://www.syri.net/amp/index.php?id=511914&fbclid=IwAR0ib5CLVaKDU9SNY3NfqLjZfjRL18VGXmXTveBJXSqSd|Bh8BZ9jmiOekY>

<https://youtu.be/zh3RAWBNVPw>

<https://fb.watch/dRTAcqeGHM/>

https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=pfbid0RjZct7jM4271krGSKqKhvqudFoi bfKgX5E6AmRbAehVTusVZoGvFAR19HE68TGoQl&id=770590893098390

<https://www.youtube.com/watch?v=gK7bqPKp1Y>

<https://www.facebook.com/100080757007273/videos/565784778634502/>

[https://www.reporter.al/.../shkelja-e-te-drejtave-te.../...](https://www.reporter.al/.../shkelja-e-te-drejtave-te.../)

<https://youtu.be/i3FVmOzvnq0>

<https://euronews.al/hoxha-aksidentet-me-te-shpeshta-ne-shqiperi-ndodhin-ne-vendin-e-punes/?mibextid=Zxz2cZ>

QËNDRUESHMËRIA

- ✓ Plani Strategjik i CLR për 2022 – 2026 do të shërbejë si një plan udhëzues për qëndrueshmërinë e organizatës ashtu siç është zhvilluar me idenë e krijimit të ndikimit të qëndrueshëm.
- ✓ CLR do të vazhdojë punën 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.
- ✓ Për të siguruar qëndrueshmërinë e rezultateve CLR do të punojë në mënyrë proaktive për të rritur përfshirjen dhe pjesëmarrjen e aktorëve kryesorë në zhvillimin dhe zbatimin e programit. Duke rritur njohuritë dhe kapacitetet e tyre, CLR do të sigurojë që ata të pajisen me aftësitë e nevojshme për të vazhduar dhe çuar përpara punën e tyre për të drejtat e punës.
- ✓ Rezultatet dhe ndikimi i tyre do të ndahen dhe promovohen në të gjitha kanalet mediatike (faqe, media sociale, media të shkruara dhe vizuale) me qëllim që të arrihet një numër i madh i audiencës dhe të krijohet një efekt shumëfishues.
- ✓ CLR vazhdon të rrisë dhe maksimizojë bashkëpunimin dhe komunikimin me të gjithë aktorët e përfshirë. Ne kemi mbajtur dhe do të vazhdojmë të mbajmë një pozicionim të ekuilibruar dhe të jemi të hapur për të bashkëpunuar me çdo sindikatë që dëshiron të transformojë dhe zbatojë më shumë reforma demokratizuese ka vullnetin për të sjellë ndryshime pozitive në fushën e të drejtave të punës. E rëndësishme është kultivimi i marrëdhënieve në nivele të ndryshme.
- ✓ 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 tashmë ka përgatitur terrenin për të ndërtuar partneritete të reja në nivel ndërkombëtar dhe është anëtare SOLIDAR që nga Qershori 2021;
- ✓ CLR do të vazhdojë të aplikojë vetëm ose në bashkëpunim me aktorë të tjerë për thirrjet gjatë vitit 2023 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 vendosjes së minimumit jetik.
- ✓ CLR gjatë vitit 2022 ka qenë pjesë e sesioneve të diskutimit dhe informimit për të drejtat e punëtorëve, kryesisht në shërbimet bashkiake të organizuara nga LRER Elbasan.
- ✓ CLR ka qenë pjesë e Konsultimit për planifikimin dhe identifikimin e prioriteteve për punën e re kombëtare të denjë për Shqipërinë në bashkëpunim me ILO.
- ✓ CLR ka qenë pjesë e SOLIDAR si anëtare me të drejta të plota në seminare të ndryshme dhe takime të tjera të organizuara në Bruksel dhe Zagreb.
- ✓ CLR ka bërë deklarata 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 ishte pjesëmarrëse në aktivitetin e zhvilluar nga LRER Elbasan në kuadër të promovimit dhe nxitjes së krijimit të Këshillit të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë në sektorin e shërbimit publik.
- ✓ CLR solidarizohet me SKOT në mbështetje të punonjësve të PARR në konfliktin kolektiv me kompaninë.

KOALICIONET DHE RRJETËZIMI

Gjatë vitit 2022 rrjeti rajonal i krijuar përmes mbështetjes së OPC-së është duke u intensifikuar më tej. Në Beograd u mbajt një takim ndërmjet përfaqësuesve të CLR, përfaqësuesve të OPIC dhe partnerit nga Serbia FCD. Takimet kishin për qëllim konsultimin e fushave/temave të mundshme të projektit të mundshëm në të ardhmen. Ky takim u pasua nga një mbledhje e organizatave partnere në maj 2022 në Nish, Serbi për të diskutuar dhe vendosur mbi planin strategjik të rrjetit dhe për aktivitetet e përbashkëta. Që atëherë projekt propozimi u shpërnda online dhe komente të mëtejshme për përmirësim u dhanë nga CLR. Ne jemi të hapur për të vazhduar bashkëpunimin me partnerët në Serbi, Kosovë, BIH dhe Maqedoninë e Veriut dhe të ndërmarrim veprime në përputhje me rrethanat.

Partneritetet me OSHC-të kombëtare dhe TU janë forcuar gjatë vitit 2022. CLR gjithashtu planifikon të marrë drejtimin e koalicionit të punës në vitet në vijim. Ky partneritet ofron një mundësi të mirë për CLR për të zgjeruar shtrirjen e bashkëpunimit dhe ndikimin e saj në nivel kombëtar.

CLR është anëtare e rrjetit Clean Clothes Campaign që prej datës 14 shtator 2020, përkrah GADC dhe Organizatës Politike nga pala shqiptare.

CLR është pjesë e rrjetit të organizatës IRIS-Progress që do të fillojë zbatimin e një programi në vitin 2023.

CLR është bërë anëtare e plotë e SOLIDAR. SOLIDAR është një rrjet shumë i rëndësishëm evropian dhe mbarëbotëror i Organizatave të Shoqërisë Civile që punojnë për të avancuar drejtësinë sociale në Evropë dhe në mbarë botën.

CLR është anëtare e Këshillit Kombëtar të Integritimit European 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 praktikatat



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.

Phone
+355 69 402 0057

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

Website
www.clr.al