



International
Labour
Organization



Funded by
the European Union

► Analiza e kornizës ligjore lidhur me ndërmjetësimin e konflikteve individuale dhe kolektive të punës në Shqipëri

Prof. dr. Mariana SEMINI-TUTULANI



► Analiza e kornizës ligjore lidhur me ndërmjetësimin e konflikteve individuale dhe kolektive të punës në Shqipëri

Prof. dr. Mariana SEMINI-TUTULANI

Tiranë, Dhjetor 2023

► Përmbledhje Ekzekutive

Akronime	4
1. Përmbledhje ekzekutive	5
2. Legjislacioni shqiptar në vështrim historik	5
3. Ndërmjetësimi dhe pajtimi si veprimtari publike	6
4. Ndërmjetësimi si veprimtari private	7
4.1. Kodi i Procedurës Civile (K.Pr.C)	7
4.2 Ligji për ndërmjetësimin 10385/2011	9
4.3. Ligji Nr. 111/2017 “Për Ndhmën juridike të garantuar nga shteti”	10
4.4 Udhëzimi i Ministrit të MFE-së Nr. 13, datë 12.05.2021 lidhur me zgjidhjen e konflikteve të punës	11
5. Situata faktike e zgjidhjes së konflikteve para miratimit të Udhëzimit nr. 13/2021 deri në vitin 2020	13
5.1 Të dhënat nga Drejtoritë Rajonale të Punësimit	13
5.2 Të dhënat statistikore nga sistemi gjyqësor dhe konfliktet e punës 2015-2019	13
5.3 Të dhëna nga Dhoma Kombëtare e ndërmjetësimit lidhur me ndërmjetësimin privat dhe konfliktet e punës	13
5.4 Të dhënat statistikore të Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore	13
6. Situata faktike e zgjidhjes së konflikteve pas miratimit të Udhëzimit nr. 13/2021 (2021-2023)	14
6.1 Të dhënat statistikore nga MFE	14
6.2 Të dhënat statistikore nga Inspektorati i Punës	14
6.3 Të dhënat statistikore nga sistemi gjyqësor dhe konfliktet e punës 2021-2023	14
6.4 Të dhënat statistikore nga zgjidhja e konflikteve individuale me ndërmjetësim nga Dhoma Kombëtare e Ndërmjetësve (DHKN) 2021-2023	15
7. Rekomandime	16
7.1 Rekomandime afatshkurtra Janar	16
7.2 Rekomandime afatmesme	19
8. Konkluzion	20
Bibliografi	21

► Akronime

AKPA	Agjencia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi
DRAKPA	Drejtoria Rajonale e Agjencisë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi
DRSHKP	Drejtoria Rajonale e Shërbimit Kombëtar të Punësimit
DPPAP	Drejtoria e Politikave të Punësimit dhe Aftësimit Profesional
ILO	Organizata Ndërkombëtare e Punës
ISHPSHSH KP	Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore Kodi i Punës
K.Pr.C	Kodi i Procedurës Civile
MFE	Ministria e Financave dhe Ekonomisë
ONP	Organizata Ndërkombëtare e Punës
Rr.Sh.N	Rrjeti Shtetëror i Ndërmjetësimit
ZKP	Zyra Kombëtare e Pajtimit
ZSHP	Zyra Shtetërore e Pajtimit
ZVSHKP	Zyra Vendore e Shërbimit Kombëtar të Punësimit

► 1. Përmbledhje ekzekutive

Raporti “Analiza ligjore e alternativave të zgjidhjes së konflikteve në Shqipëri lidhur me mundësitë e përfshirjes së ndërmjetësimit për konfliktet individuale” ka për qëllim identifikimin e kornizës ligjore të ndërmjetësimit për konfliktet e punës në lidhje me zbatimin e procedurave të ndërmjetësimit dhe pajtimit për zgjidhjen miqësore të konflikteve kolektive dhe individuale të punës dhe hartimin e rekomandimeve përkatëse për përmirësimin e tyre.

Historikisht, tradita shqiptare është njohur me ritualin e pajtimit dhe ndërmjetësimit në raste konfliktesh dhe mosmarrëveshesh. Me zhvillimet e fundit të kuadrit legjislativ ndërmjetësimi përfaqëson një nga përpjekjet më kreative për të mbajtur palët së bashku në mënyrë që të negociojnë dhe diskutojnë rreth alternativave për zgjidhjen e konfliktit të tyre. Në vijim jepet edhe zhvillimi historik i ndërmjetësimit dhe pajtimit të fokusuar në marrëdhëniet e punës përmes strukturave administrative publike dhe private duke u përqëndruar në Kodin e Punës, Kodin e Procedurës Civile si dhe ligjin ligji nr. 10385, 24.02.2011 “Për Ndërmjetësimin në Zgjidhjen e Mosmarrëveshjeve”, i ndryshuar.

Korniza ligjore ofron mundësitë që ndërmjetësimi të zbatohet në fusha të ndryshme të ligjit dhe në të gjitha fazat e gjykimit civil, penal ose administrativ. Pas përfundimit të marrëveshjes së palëve, ata duhet të ekzekutojnë reciprokisht dhe të përmbushin detyrimet dhe angazhimet e marra përsipër në marrëveshjen e zgjidhjes së konfliktit.

Raporti konkludon në një sërë rekomandimesh të fokusuara në ndryshime me karakter legjislativ dhe në ndryshime me karakter praktik dhe procedural me qëllim rritjen e efektivitetit të procedurave publike për zgjidhjen miqësore të konflikteve në punë dhe përfshirjen e ndërmjetësimit të konflikteve individuale dhe të grupit në marrëdhëniet e punës, si dhe ofrimin e këtij shërbimi nga struktura të dedikuara pranë zyrave të Inspektoratit shtetëror të punës.

► 2. Legjislacioni shqiptar në vështrim historik

E Drejta Zakonore shqiptare që nga shekulli XV ka njohur dhe përcaktuar rregullat e zgjidhjes së konflikteve me pajtim në çështjet penale, civile dhe familjare. Rregullat e procedurës janë rregulla dhe sjellje të bazuara në parimin e nderit dhe besimit. Ndërmjetësit, (të ashtuquajturit njerëz “të arsyeshëm” ose “të pjekur”) luajtën një rol të rëndësishëm në pajtimin e personave të përfshirë në konflikte.

Pas Luftës së Dytë Botërore, Kodet Procedurale Civile dhe Penale siguruan ndërmjetësimin si një alternativë për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve për konfliktet e lehta dhe çështjet që përfshinin dëme të vogla ekonomike. Në të kaluarën, shërbimi ofrohej nga këshillat privatë të lagjeve e fshatrave të ngritur nga komuniteti ose nga të ashtuquajturit «gjyqtarë popullorë». Këta të fundit vepronin si pjesë e sistemit gjyqësor dhe administronin çështjet të cilat kishin të bënin me konflikte familjare dhe civile që përfshinin shuma të vogla parash ose vepra të lehta penale.

Pas viteve '90 ky sistem u abrogua. Në vitin 1995 u miratua Kodi i Punës, në vitin 1996 u miratua Kodi i Procedurës Civile dhe në vitin 1999 u miratua ligji i parë për ndërmjetësimin e konflikteve civile, penale, të punës, familjare mes individëve dhe subjekteve të tjera private. Ndërkohë që legjislacioni civil dhe ligji për ndërmjetësimin rregullonin ndërmjetësimin si veprimtari private. Kodi i Punës rregullonte ndërmjetësimin dhe pajtimin në konfliktet e punës së veprimtari publike.

► 3. Ndërmjetësimi dhe pajtimi si veprimtari publike

Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, miratuar me ligjin nr. 7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës”, i ndryshuar, në Kreun XVII parashikon ndërmjetësimin dhe pajtimin, si alternativa të zgjidhjes së konflikteve kolektive me anë të ndërmjetësve dhe zyrave shtetërore të pajtimit nën kujdesin e ministrisë përgjegjëse për punën.

Para hyrjes në fuqi të Kodit të Punës të miratuar në vitin 1995, parashikohej mundësia për ndërmjetësimin dhe arbitrimin në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve vetëm në fazën para lidhjes së kontratës kolektive në ligjin nr.7673, datë 17.2.1993 “Për kontratat kolektive të punës”.

Në vitin 1995 u miratua i Kodit i Punës, që parashikonte ngritjen e Zyrave të Pajtitimit dhe Arbitrimit për zgjidhjen e konflikteve kolektive. Neni 192 i ligjit në fjalë parashikonte se Zyra e Pajtitimit duhej të investohej për zgjidhjen e konfliktit me kërkesën e palës së interesuar, ministrit të Punës, ose me iniciativën e saj. Për më tepër, procedura e ndërmjetësimit ishte e detyrueshme për lidhjen e kontratës. Kur propozimi i Zyrës së Pajtitimit për zgjidhjen e konfliktit me ndërmjetësim ishte i pasuksesshëm, dhe kur palët kërkonin zgjidhjen e konfliktit prej saj me cilësinë e arbitrit, të gjithë anëtarët e Zyrës zëvendësoheshin me anëtarë të tjerë që nuk kishin marrë pjesë në hartimin e propozimit për pajtim. Vendimi i Zyrës ishte titull ekzekutiv (*me fuqinë e vendimit të gjykatës, pra i detyrueshëm për palët*).

Në vitin 2003, u realizuan ndryshime në Kodin e Punës, të cilat preknin një pjesë të konsiderueshme të dispozitave që lidheshin me bisedimet kolektive dhe konfliktet kolektive të punës. Në ndryshimet e vitit 2003, me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003 u shtua neni 188/a ku përcaktohej statusi i ndërmjetësit. Ndërmjetësit caktoheshin nga Ministri i Punës dhe i Çështjeve Sociale ose organi administrativ i autorizuar prej tij brenda administratës publike të Ministrisë së Punës dhe të Çështjeve Sociale, ndërkohë që ndryshuan disa aspekte që lidheshin me zyrat e pajtitimit.

Këto ndryshime u shoqëruan me miratimin e akteve përkatëse nën-ligjore. Konkretisht, Vendim i Këshillit të Ministrave nr.741, datë 6.11.2003 “Për procedurën e pajtitimit dhe masën e shpërblimit të anëtarëve të zyrave shtetërore të pajtitimit”, si dhe Udhëzim i Ministrit të Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta nr. 2083, datë 10.10.2006 “Për organizimin dhe funksionimin e rrjetit shtetëror të ndërmjetësimit”. Ky i fundit shënoi ngritjen e Rrjetit Shtetëror të Ndërmjetësimit pranë Ministrisë së Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta për trajtimin e të gjitha mosmarrëveshjet kolektive të punës. Këto ndryshime kanë përcaktuar dhe kuadrin e zhvillimit të ndërmjetësimit dhe pajtitimit të konflikteve kolektive të punës sikundër parqitet edhe sot me disa ndryshime të vogla. Vendimi nr.741, datë 6.11.2003 “Për procedurën e pajtitimit dhe masën e shpërblimit të anëtarëve të zyrave shtetërore të pajtitimit” u shfuqizua në vitin 2017 me miratimin e Vendimit nr. 436, datë 17.5.2017 “Për procedurën e pajtitimit dhe shpërblimin e anëtarëve të zyrave shtetërore të pajtitimit” që është në fuqi edhe sot. Organizimi dhe funksionimi i Rrjetit Shtetëror të Ndërmjetësimit është rregulluar në vazhdim nga Udhëzimi nr. 15, datë 24.10.2014 i Ministrit të Mirëqenies Sociale dhe Rinisë, dhe së fundmi, me riorganizimin e Administratës së Punës me Udhëzimin nr. 20, datë 21.06.2018 të Ministrit të Financave dhe Ekonomisë pas përfshirjes nën këtë Ministri të përgjegjësisë për çështjet e punës.

Kodi i Punës, miratuar me ligjin nr. 7961, datë 12,07, 1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, (i ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996, me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003, me ligjin nr. 10053, datë 29.12.2008, me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015) është akti hierarik më i lartë që sqaron konceptin e konfliktit kolektiv në marrëdhëniet e punës, si dhe përcakton strukturat që veprojnë si ndërmjetëse dhe si Zyra të Pajtitimit. Parashikimi i ndërmjetësimit dhe pajtitimit në këtë kod është bërë në të kundërt të praktikave në fushën e alternativave të zgjidhjes së konflikteve.

Kodi i Punës parashikon radhitjen e proceseve duke filluar me ndërmjetësimin dhe në rast dështimi me pajtimin. Po ashtu, pajtimi dhe ndërmjetësimi parashikohen si dy procedura të ndryshme që zhvillohen me ndihmën e personit/strukturës së tretë të pavarur që lehtëson palët e konfliktuara. Kodi i Punës përcakton mënyrën e caktimit të ndërmjetësit, mënyrën e krijimit të zyrave shtetërore të pajtitimit në nivel qarku dhe në nivel kombëtar me urdhër të ministrit përgjegjës për punën;¹ kompetencën territoriale të zyrës së pajtitimit

1 Neni 189 i Kodit të Punës parashikon: “1. Në çdo qark krijohet zyra e pajtitimit. Zyra e pajtitimit ngrihet me urdhër të ministrit përgjegjës për punën. 2. Zyra Kombëtare e Pajtitimit krijohet në Tiranë. 3. Zyra e pajtitimit përbëhet nga kryetari dhe dy anëtarë, përfaqësues të organizatave më të përfaqësuara sindikale dhe dy anëtarë, përfaqësues të organizatave më të përfaqësuara të punëdhënësve. 4. Kryetari dhe anëtarët paguhën nga shteti në masën e caktuar me vendim të Këshillit të Ministrave. 5. Procedura e pajtitimit është falas dhe rregullohet me vendim të Këshillit të Ministrave.”

në qark;² kompetecën materiale të ndërmjetësit dhe të zyrave të pajtimit të cilat mund të vihen në lëvizje për çdo konflikt kolektiv;³ rregullon kushtet dhe rregullat e bisedimeve kolektive⁴ si dhe konfliktet kolektive që lidhen me përcaktimin e organizatës sindikale më të përfaqësuar për lidhjen e kontratës kolektive; përcakton juridiksionin dhe kompetencën në zgjidhjen e konflikteve të punës që lidhen me kontratat kolektive dhe individuale duke parashikuar se zgjidhja gjyqësore është alternativa për të zgjidhur çdo mosmarrëveshje individuale ose kolektive lidhur me zbatimin e kontratës kolektive.⁵

Kodi i Punës parashikon vetëm ndërmjetësim/pajtimin në rastin e konflikteve kolektive të punës që burojnë kryesisht nga kontratat kolektive. Konfliktet kolektive apo të grupeve të punëmarrësve që nuk janë të organizuar në sindikata dhe konfliktet individuale mes punëmarrësve dhe punëdhënësve nuk janë të rregulluara në këtë kod.

Kodi i Punës nuk e trajton fuqinë juridike të aktmarrëveshjes së ndërmjetësim/pajtimit. Për analogji me rastin e arbitrazhit dhe ndërmjetësimit privat ku parashikohet se vendimi është titull ekzekutiv, edhe shtetmarrëveshjet e ndërmjetësimit dhe pajtimit mund të kenë fuqi ekzekutive.

► 4. Ndërmjetësimi si veprimtari private

Në vitin 1995, filloi të promovohet ndërmjetësimi si një formë alternative e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve. Ligji i parë për ndërmjetësimin u hartua në vitin 1999 dhe parashikoi zgjidhjen e konflikteve private. Aktualisht shërbimi i ndërmjetësimit rregullohet nga ligji nr. 10385, 24.02.2011 “Për Ndërmjetësimin në Zgjidhjen e Mosmarrëveshjeve”, i ndryshuar. Ndërmjetësimet ofrohen nga organizata lokale dhe ndërmjetësues privatë të licencuar nga Ministria e Drejtësisë. Ndërmjetësit licencohen nga Komisioni Kombëtar për Akreditimin e Ndërmjetësve, bazuar në kriteret e përcaktuara nga ligji i ndërmjetësimit i përmendur më sipër. Aktualisht veprojnë 109 ndërmjetës aktivë të cilët janë të regjistruar si persona fizikë në regjistrin e ndërmjetësve të përditësuar në korrik 2023 pranë Ministrisë së Drejtësisë dhe 12 ndërmjetës të regjistruar si persona juridikë.

Dhoma Kombëtare e Ndërmjetësve (DHKN) u krijua me ligj në vitin 2011 dhe ka luajtur një rol aktiv në zbatimin e ndërmjetësimit në Shqipëri. Rastet i vijnë ndërmjetësit nga burime të ndryshme: drejtpërdrejt nga palët e interesuara të përfshira në një konflikt, ose të paktën nga një prej tyre; nga prokurorët ose gjyqtarët për shkak të aplikimit të masave të devijimit në procedurën penale; nga koordinatorët lokalë në komuna, në rastet kur cenohen interesat dhe të drejtat e fëmijëve; nga drejtorët e shkollës, mësuesit, drejtorët, psikologët, prindërit, studentët; ose nga oficerët e Shërbimit të Provës në rastin e marrëveshjes së shmangies nga dënimi.

4.1. Kodi i Procedurës Civile (K.Pr.C)

Ky kod është i miratuar me ligjin nr. 8116, datë 29.3.1996 (*ndryshuar me ligjet nr. 8431, datë 14.12.1998; nr. 8491, datë 27.5.1999; nr. 8535, datë 18.10.1999; nr. 8812, datë 17.5.2001; nr. 9062, datë 8.5.2003; nr. 9953, datë 14.7.2008,*

2 Neni 190 i Kodit të Punës parashikon: “1. Zyra e pajtimit në qark është përgjegjëse për zgjidhjen e çdo konflikti që lind brenda qarkut, ku ajo ndodhet. 2. Zyra Kombëtare e Pajtimit është përgjegjëse për zgjidhjen e çdo konflikti që prek më shumë se një qark. 3. Kur rrethanat e justifikojnë, ministri përgjegjës për punën mund të vërë në lëvizje Zyrën Kombëtare të Pajtimit për çdo konflikt që lind brenda një qarku. 4. Zyra Kombëtare e Pajtimit mund të vendosë të mblidhet edhe jashtë Tiranës.

3 Neni 191 i Kodit të Punës parashikon: “1. Ndërmjetësi dhe zyra e pajtimit mund të vihen në lëvizje për çdo konflikt kolektiv. Ata mund të deklarohen jopërgjegjës nëse palët janë të lidhura me një kontratë kolektive në fuqi, e cila parashikon një procedurë pajtimi të mjaftueshme. 2. Konfliktet që lidhen me interpretimin ose zbatimin e ligjit, në parim, shqyrtohen nga gjykata ose Gjykata e Arbitrazhit. Nëse ndërmjetësi ose zyra e pajtimit janë vënë në lëvizje, ata mund të heqin dorë nga procedura e ndërmjetësimit. Çdo palë ruan të drejtën për t’iu drejtuar gjykatës ose Gjykatës së Arbitrazhit. 3. Kur rrethanat e justifikojnë, kryetari mund të pranojë që zyra e pajtimit të vihet në lëvizje në një konflikt ndërmjet dy a më shumë organizatave sindikale dhe ndërmjet dy a më shumë organizatave punëdhënësish.”

4 Neni 164/3 parashikon se: “Nëse punëdhënësi, organizata e punëdhënësve ose organizatat sindikale kundërshtojnë vërtetimin noterial, ata duhet të dorëzojnë një ankim në zyrën e pajtimit të qarkut (nëse bisedimet për kontratën kolektive nuk kalojnë kufijtë e një qarku), ose në Zyrën Kombëtare të Pajtimit (nëse bisedimet për kontratën kolektive shtrihen në më shumë se një qark). Ky ankim duhet dorëzuar brenda dy javëve, duke filluar nga data e shpalljes së rezultatit sipas vërtetimit noterial. Zyra e pajtimit shqyrton të gjitha provat dhe vendos për përfaqësueshmërinë e organizatës ose organizatave sindikale dhe e shpall atë brenda dy javëve nga data e vënies së saj në lëvizje. Kur punëdhënësi ose organizata e punëdhënësve nuk e pranojnë vendimin e zyrës së pajtimit, ata kanë të drejtë të kërkojnë organizimin e një votimi të fshehtë brenda dy javëve nga data e shpalljes së vendimit.”

5 Neni 172 i Kodit të Punës parashikon se: “Gjykata është kompetente për të zgjidhur çdo mosmarrëveshje individuale ose kolektive lidhur me zbatimin e kontratës kolektive.”

nr.10 052, datë 29.12.2008, nr. 49/2012, datë 19.4.2012; 122/2013, datë 18.4.2013; 160/2013, datë 17.10.2013; nr. 114/2016, datë 3.11.2016; nr. 38/2017, 30.3.2017).

Kodi i Procedurës Civile është ligji themelor që parashikon procedurat gjyqësore dhe jashtë gjyqësore, (kur këto të fundit kryqëzohen me procedurat gjyqësore) për të gjitha llojet e konflikteve që burojnë nga e drejta private, sic për shembull konfliktet civile, pronësore, familjare, tregtare, të punës, etj.

Në procedurat alternative jashtëgjyqësore ky Kod trajton pajtimin dhe ndërmjetësimin⁶ e palëve të konfliktuara duke parashikuar si një nga detyrimet e gjykatës që të bëjë përpjekje për të pajtuar palët në mosmarrëveshje dhe/ose të njoftojë e të udhëzojë palët për mundësinë e zgjidhjes së mosmarrëveshjes me ndërmjetësim. Nga konteksti i kësaj dispozite që është amenduar së fundmi në vitin 2017, rezulton se pajtimi është një proces që realizohet drejtpërdrejt nga palët dhe avokatët e tyre, pa pasur ndihmën e një personi të tretë asnjëanës, ndaj gjykata vetëm i fton palët ta tentojnë. Ndërmjetësimi kryhet nga subjekte të njohura si ndërmjetëse, të cilat marrin pjesë në procesin e zgjidhjes së konfliktit si persona të tretë asnjëanës që e lehtësojnë zgjidhjen e saj dhe gjykata e përcjell çështjen institucionalisht në zyrat e tyre.

K.Pr.C parashikon edhe mënyrën formale të kalimit të çështjes për t'u zgjidhur me pajtim me anë të marrjes nga gjykata të një vendimi të ndërmjetëm.⁷

Në dispozitat e K.Pr.C trajtohet edhe lista me veprimet që kryen gjyqtari për pajtim⁸ të cilat janë amenduar në vitin 2017. Sipas këtyre dispozitave, gjyqtari, gjatë veprimeve përgatitore, bën të gjitha përpjekjet për të zgjidhur mosmarrëveshjen me pajtim, kur e lejon natyra e çështjes. Për këtë qëllim, ai mund të urdhërojë edhe paraqitjen e vetë palëve. Kur arrihet pajtimi pa filluar seanca gjyqësore, mbahet procesverbali, i cili nënshkruhet nga palët. Gjyqtari me vendim miraton pajtimin. Kur pajtimi arrihet në seancë gjyqësore, kushtet e marrëveshjes pasqyrohen në procesverbalin gjyqësor. Gjykata jep vendim për miratimin e tij, por në çdo rast ai nuk duhet të jetë në kundërshtim me ligjin.

Në çdo fazë të gjykimit, gjykata vë në dijeni palët lidhur me mundësinë e zgjidhjes së mosmarrëveshjes me ndërmjetësim dhe nëse ato pranojnë e kalon çështjen për ndërmjetësim. K. Pr. C parashikon se fillimisht gjykata verifikon paraqitjen e rregullt të palëve, bën bashkimin e ankimeve të bëra kundër të njëjtit vendim dhe bën përpjekje për zgjidhjen e çështjes me pajtim.⁹

Në rast të paraqitjes së aktmarrëveshjes për pajtim ose për zgjidhjen e mosmarrëveshjes me ndërmjetësim, gjykata vendos miratimin e saj, nëse kjo e fundit nuk është në kundërshtim me ligjin.

Gjykata vendos pezullimin e gjykimit kur njëra nga palët paraqet kërkesën për zgjidhje të çështjes me ndërmjetësim dhe gjykata e vlerëson të arsyeshme.¹⁰ Në këtë rast, gjykimi i çështjes rifillon kur marrëveshja për ndërmjetësimin të mosmarrëveshjes nuk arrihet dhe/ose është plotësuar afati prej 30 ditësh.

Koment: K.Pr.C parashikon në veprimet paraprake të gjyqtarit dhënien e mundësisë së palëve për të zgjidhur konfliktin me pajtim dhe ndërmjetësim. Ky Kod parashikon procedurat për të gjitha llojet e gjykimeve civile, midis të cilave edhe për ato të marrëdhënieve të punës. Kjo do të thotë se në të gjitha rastet që Kodi i Punës nuk parashikon procedura specifike, do të zbatohen rregullat procedurale të K.Pr.C.

6 Neni 25 i K.Pr.C parashikon: "Pajtimi dhe ndërmjetësimi i palëve (*Ndryshuar me ligjin nr. 38/2017, datë 30.3.2017*) Është detyrë e gjykatës që të bëjë përpjekje për të pajtuar palët në mosmarrëveshje dhe/ose të njoftojë e të udhëzojë palët për mundësinë e zgjidhjes së mosmarrëveshjes me ndërmjetësim."

7 Neni 125 i K.Pr.C parashikon: "Vendimet e ndërmjetme. Vendimet e ndërmjetme jepen nga gjykata në seancë gjyqësore me qëllim që t'i përgjigjet kërkesave dhe të sigurohet zhvillimi i gjykimit në pajtim me dispozitat e këtij Kodi. "

8 Neni 158/ç i K.Pr.C parashikon: "Veprimet e pajtimit (*Shtuar me ligjin nr. 38/2017, datë 30.3.2017*) 1. Gjyqtari, gjatë veprimeve përgatitore, bën të gjitha përpjekjet për të zgjidhur mosmarrëveshjen me pajtim, kur e lejon natyra e çështjes. Për këtë qëllim, kur është rasti, urdhëron edhe paraqitjen e vetë palëve. 2. Në çdo fazë të gjykimit, gjykata vë në dijeni palët lidhur me mundësinë e zgjidhjes së mosmarrëveshjes me ndërmjetësim dhe nëse ato pranojnë e kalon çështjen për ndërmjetësim. 3. Kur arrihet pajtimi pa filluar seanca gjyqësore, mbahet procesverbal, i cili nënshkruhet nga palët. Gjyqtari me vendim miraton pajtimin. 4. Në rast të paraqitjes së aktmarrëveshjes për pajtim ose për zgjidhjen e mosmarrëveshjes me ndërmjetësim, gjykata vendos miratimin e saj, nëse kjo e fundit nuk është në kundërshtim me ligjin. 5. Kur pajtimi arrihet në seancë gjyqësore, kushtet e marrëveshjes pasqyrohen në procesverbalin gjyqësor. Gjykata jep vendim për miratimin e tij, por në çdo rast ai nuk duhet të jetë në kundërshtim me ligjin. 6. Kundër vendimit për zgjidhjen e mosmarrëveshjes me pajtim ose me ndërmjetësim, ose mospranimin e pajtimit, mund të bëhet ankim i veçantë. "

9 Për hollësi, shihni nenin 461 të K. Pr. C të shtuar paragrafi i dytë dhe i tretë me ligjin nr. 8431, datë 14.12.1998.

10 Për hollësi, shihni nenet 297-298 të K.Pr. Civile, (*tështuar shkronja "dh" me ligjin nr. 38/2017, datë 30.3.2017*).

Sipas K.Pr.C konteksti i ndërmjetësimit është i njëjtë me atë që parashikon Kodi i Punës, ndërsa përsa i përket pajtimit K.Pr.C parashikon një procedurë të zgjidhjes me marrëveshje të konflikteve të realizuar vetëm nga palët që nuk ka nevojë për persona të tretë ndërmjetës ose pajtues.

Pra, shihet qartë që ka një mospërputhje midis konceptit të pajtimit të përdorur në Kodin e Punës dhe atij të përdorur në K.Pr.C, gjë që krijon një konfuzion tek përdoruesit e alternativave të zgjidhjes jashtëgjyqësore të çështjeve që lidhen me marrëdhëniet e punës dhe me marrëdhëniet e tjera civile. Rekomandohet që konceptet që janë të njëjta të unifikohen në të dy Kodet dhe, për rrjedhojë, edhe në ligjet dhe aktet nënligjore që dalin në zbatim të tyre.

Ligji shqiptar për ndërmjetësimin ka ndryshuar dy herë: në vitin 2013 dhe në vitin 2018. Ai parashikon se ndërmjetësimi mund të aplikohet për zgjidhjen e të gjitha mosmarrëveshjeve në fushën e së drejtës civile, tregtare, të punës dhe familjare, pronësisë intelektuale, të drejtave të konsumatorëve, si dhe të mosmarrëveshjeve midis organeve të administratës publike dhe subjekteve private.

Në rastin kur palët me kontratë apo marrëveshje me shkrim kanë parashikuar kushtin se ndërmjetësimi do të jetë alternativa e parë e zgjidhjes së konfliktit, para asaj gjyqësore, gjykata nuk e merr në shqyrtim çështjen pa u zbatuar ky kusht.

4.2 Ligji për ndërmjetësimin 10385/2011

Ky ligj parashikon statusin e ndërmjetësit. Ndërmjetës mund të jetë çdo person fizik ose juridik, me kushtin që të jetë i licencuar në mënyrë nominative dhe të jetë i regjistruar në Regjistrin e Ndërmjetësve, pranë ministrit të Drejtësisë. Ndërmjetësi duhet të përmbushë njëkohësisht këto kushte për t'u licencuar si ndërmjetës: kryerja e programeve të studimeve të ciklit të dytë; mosha mbi 28 vjeç; eksperiencia profesionale jo më pak se tre vjet; pasja e gjendjes gjyqësore i padënuar dhe kalimi me sukses i provimit kualifikues për ndërmjetës pas përfundimit të programit të trajnimit fillestar.

Për ngritjen profesionale të ndërmjetësve ligji parashikon ekzistencën e një programi të trajnimit fillestar dhe të vazhdueshëm të tyre të paktën një herë në vit të miratuar paraprakisht nga Ministria e Drejtësisë. Ndërmjetësit janë të organizuar si anëtarë të Dhomës Kombëtare të Ndërmjetësve që është person juridik, që ushtron veprimtarinë e saj në mënyrë të pavarur nga shteti.

Ligji parashikon edhe të drejtat dhe detyrimet e ndërmjetësit: i cili duhet të

- ushtrojë profesionin e vet në mënyrë të paanshme, me ndershmëri dhe profesionalizëm,
- të respektojë rregullat e etikës profesionale dhe të përdorë të gjitha mjetet e ligjshme për zgjidhjen e drejtë të mosmarrëveshjeve;
- të mos ofrojë këshillim ligjor;
- të ruajë konfidencialitetin për të dhënat për të cilat ka dijeni për shkak të një procedure ndërmjetësimi, në raport me secilën prej palëve apo me persona të tjerë jashtë procedurave të ndërmjetësimit, me përjashtim të rastit kur pala, të dhënat e së cilës bëhen publike ose përpunohen sipas legjislacionit për mbrojtjen e të dhënave personale, ka dhënë miratimin e saj me shkrim;
- të ruajë sekretin profesional dhe
- nuk mund të detyrohet të dëshmojë për fakte dhe rrethana, për të cilat vihet në dijeni gjatë ushtrimit të veprimtarisë së ndërmjetësimit, përveç rastit kur jepet pëlqimi me shkrim nga të gjitha palët në ndërmjetësim.

Sipas ligjit, procedura për ndërmjetësim fillon pas datës së paraqitjes së ftesës për ndërmjetësim nga të paktën njëra prej palëve në konflikt, ose nga data e referimit të çështjes për zgjidhjen e saj me ndërmjetësim nga gjykata, prokuroria ose organe të tjera kompetente. Nëse një palë në mosmarrëveshje i kërkon një pale tjetër ndjekjen e procedurave të ndërmjetësimit dhe kjo e fundit nuk i përgjigjet kësaj kërkesë brenda 30 ditëve nga data në të cilën është dërguar ftesa ose brenda afatit kohor të përcaktuar në ftesë, pala kërkuese mund ta vlerësojë këtë si mospranim.

Ligji për ndërmjetësimin parashikon se procedura për ndërmjetësim në procesin civil mund të iniciohet nga gjykata, e cila njofton dhe udhëzon palët për zgjidhjen me ndërmjetësim të mosmarrëveshjes që është

objekt gjykimi. Kur palët bien dakord gjykata pezullon gjykimin duke u caktuar palëve një afat në përputhje me natyrën e mosmarrëveshjes, por jo më shumë se 30 ditë. Secila nga palët ka të drejtë të kërkojë në çdo kohë rifillimin e gjyimit.

Palët, së bashku me ndërmjetësin, në përputhje me këtë ligj, janë të lira të vendosin rregullat dhe mënyrën e zhvillimit të ndërmjetësimit. Kur palët bien dakord për zgjidhjen e mosmarrëveshjes me ndërmjetësim, ato bashkërisht caktojnë ndërmjetësin nga lista e ndërmjetësve të licencuar duke marrë parasysh natyrën e mosmarrëveshjes.

Përpara fillimit të procedurës së ndërmjetësimit, ndërmjetësi është i detyruar që të informojë palët për qëllimet dhe parimet e përgjithshme, rolin e ndërmjetësit dhe të palëve në proces, shpenzimet e procesit të ndërmjetësimit dhe efektet e marrëveshjes së ndërmjetësimit. Palët dhe ndërmjetësi nënshkruajnë bashkërisht, me shkrim, marrëveshjen për realizimin e procesit të ndërmjetësimit. Ligji përcakton edhe përmbajtjen dhe kushtet e kësaj marrëveshjeje, ku duhet të përcaktohen: gjeneralitetet e palëve të kësaj marrëveshjeje dhe të përfaqësuesve të tyre; përshkrimi i objektit të mosmarrëveshjes; pranimi i parimeve të ndërmjetësimit, sipas këtij ligji dhe të ndërmjetësit të caktuar; vendi i ndërmjetësimit; shpenzimet e ndërmjetësimit dhe shpërblimi i ndërmjetësit. Në mungesë të një marrëveshjeje për mënyrën e zhvillimit të ndërmjetësimit, ndërmjetësi mund ta zhvillojë ndërmjetësimin në mënyrën më të përshtatshme për palët, mbështetur në rrethanat e çështjes, në çdo kërkesë që mund të paraqesin palët dhe në çdo nevojë për një zgjidhje të shpejtë të mosmarrëveshjes. Ligji parashikon se kur nuk vendoset paraprakisht ndryshe nga palët, në çdo fazë të zbatimit të procedurave të ndërmjetësimit, me kërkesë ose me miratim nga palët, ndërmjetësi mund të propozojë një zgjidhje miqësore të mosmarrëveshjes. Ky propozim nuk është i detyrueshëm për t'u zbatuar nga palët, përveç rastit kur ato bien dakord.

Lidhur me komunikimin me palët ndërmjetësi mund të takojë ose të komunikojë me palët, së bashku ose veçmas me secilën prej tyre. Ndërmjetësi, pasi njihet me rrethanat dhe të dhënat e ofruara nga njëra palë në mosmarrëveshje, mund t'i parashtojë palës tjetër çështjet thelbësore që rezultojnë nga këto rrethana, përveç rastit kur pala i ka bërë të ditur ndërmjetësit të dhëna, të cilat i ka përcaktuar shprehimisht si konfidenciale. Tërësia e të dhënave dhe e rrethanave për procedurat e ndërmjetësimit duhet të mbeten konfidenciale. Si përjashtim, të dhënat bëhen publike kur: është e nevojshme për shkaqe të cenimit të interesave themelore të shtetit dhe/apo interesit publik; është e nevojshme për parandalimin apo ndalimin e dhunës fizike apo psikologjike ndaj çdo personi, veçanërisht ndaj fëmijëve apo personave me aftësi të kufizuara, etj.

Procedura e ndërmjetësimit përfundon me nënshkrimin e marrëveshjes për zgjidhjen e mosmarrëveshjes ose me nënshkrimin e deklaratës me shkrim të ndërmjetësit, pas këshillimit me palët që ndërmjetësimi nuk mund të vazhdojë më. Aktmarrëveshja është e detyrueshme dhe e ekzekutueshme në të njëjtën shkallë me vendimet e arbitrazhit.

Koment: Disa praktika të mira mund të merren për analogji për Ndërmjetësimin publik nga ndërmjetësimi privat dhe në mënyrë të veçantë ato që lidhen me forcën detyruese të aktmarrëveshjes, trajnimit e detyrueshëm të ndërmjetësve, mënyrën se si rrjedh procedura, etj. Ligji nr.10385/2011 parashikon zgjidhjen me ndërmjetësim të të gjitha konflikteve private duke përfshirë edhe konfliktet që burojnë nga marrëdhëniet e punës.

4.3. Ligji Nr. 111/2017 “Për Ndhimën juridike të garantuar nga shteti”

Ligji nr. 111/2017 “Për ndihmën juridike të garantuar nga shteti” parashikon në nenin 3/b) se: “Ndihma juridike parësore: është: ... (iii) dhënia e këshillimit mbi procedurat e ndërmjetësimit dhe zgjidhjeve alternative të mosmarrëveshjeve.

Koment: Ligji nr. 111/2017 krijon mundësinë për personat vulnerabël për të përfituar nga ndihma ligjore falas. Mbrojtja juridike nga ana e këtij ligji do të ishte më e plotë nëse në listën e shërbimeve që merren si ndihmë dytësore do të ishte parashikuar shprehimisht edhe garantimi i shpenzimeve për ndërmjetësimin dhe pajtimin për mosmarrëveshjet e punës.

Ky ligj i referohet një liste ku përcaktohen kategoritë e veçanta të përfituesve të ndihmës juridike¹¹, me të ardhura dhe pasuri të pamjaftueshme. Ndër të tjera futen edhe personat që:

- përfitojnë nga pagesa për aftësinë e kufizuar, në përputhje me legjislacionin në fuqi për ndihmën dhe shërbimet shoqërore,
- përfitojnë nga statusi i të verbrit;
- janë përfitues të skemave të mbrojtjes sociale;
- u është cenuar e drejta nëpërmjet një veprimi ose mosveprimi që përbën diskriminim, bazuar në vendimin e organit kompetent, sipas legjislacionit në fuqi për mbrojtjen nga diskriminimi.

Të drejtën për të përfituar ndihmë juridike e ka çdokush që provon se ka të ardhura dhe pasuri të pamjaftueshme për të përballuar shpenzimet për këshillim, përfaqësim dhe/ose mbrojtje në çështjet penale, në çështjet administrative dhe në çështjet civile. Të ardhurat e një personi, i cili jeton në një familje, konsiderohen të pamjaftueshme, nëse mesatarja e të ardhurave të familjes, është më e ulët se 50 për qind e pagës minimale mujore. Pasuria e një personi konsiderohet e pamjaftueshme, nëse vlera e saj në total nuk tejkalon vlerën e 36 pagave minimale mujore sipas legjislacionit në fuqi.

Punëmarrësit vulnerabël (të përkohshëm, të rinj, të paguar pak, të pakualifikuar, etj) në përgjithësi nuk plotësojnë kriteret për të qenë përfitues, prandaj ndërmjetësimi i ofruar pa pagesë nga shteti do të përbënte një zgjidhje të mundshme për garantimin e aksesit në drejtësi për ta.

4.4 Udhëzimi i Ministrit të MFE-së Nr. 13, datë 12.05.2021 lidhur me zgjidhjen e konflikteve të punës

Ndërmjetësimi dhe pajtimi janë faza të së njëjtës procedurë, që monitorohet hap pas hapi nga Drejtoria e Politikave të Punësimit dhe Aftësimin Profesional në MFE. Procedura fillon me paraqitjen e kërkesës për ndërmjetësim të palës së interesuar në MFE. Me dështimin e ndërmjetësimit, kalon në pajtim.

Faza e parë e zgjidhjes alternative jashtëgjyqësore të një konflikti kolektiv pune, me anë të një personi të tretë të paanshëm (ndërmjetësit), që ndihmon dhe lehtëson palët për të arritur një zgjidhje të pranueshme të konfliktit që nuk bie në kundërshtim me ligjin.

Faza e dytë e zgjidhjes alternative jashtëgjyqësore të një konflikti kolektiv pune që nuk është zgjidhur në fazën e ndërmjetësimit kryhet nga zyrat shtetërore të pajtimit që veprojnë në mënyrë kolegjiale për të ndihmuar zgjidhjen e konfliktit duke rekomanduar një zgjidhje të pranueshme për palët.

Ndërmjetësimi përfundon kur ai ka dështuar, ndërmjetësi dërgon raportin e ndërmjetësimit në DPPAP si dhe në Zyrën përkatëse të Pajtimit. Në këtë rast DPPAP informon Ministrin për përfundimin e ndërmjetësimit dhe rezultatin e arritur.

Pajtimi përfundon kur Zyra e Pajtimit dërgon pranë DPPAP raportin e pajtimit, bashkë me marrëveshjen e pajtimit, në rast se pajtimi ka rezultuar me sukses. Pas përfundimit të procedurës së pajtimit, dosja përcillet nga Zyra përkatëse e Pajtimit pranë DPPAP.

Konfliktet që futen në fushën e zbatimit të Udhëzimit 13/2021 janë:

- bisedimet për lidhjen e kontratës kolektive;
- ripërtëritjen ose ndryshimin e kontratës kolektive;
- zbatimin e kontratës kolektive të punës;
- konflikte që lidhen me të drejtën për t'u organizuar dhe për të krijuar sindikatë;
- rastet e kundërshtimit të përfaqësueshmërisë së organizatës/ave sindikale për efekt të bisedimeve kolektive sipas nenit 164/3 të Kodit të Punës;
- konflikte ndërmjet dy ose më shumë organizatave sindikale dhe ndërmjet dy ose më shumë organizatave punëdhënësish;
- konflikte midis një grupi punëmarrësish dhe punëdhënësit, kur vlerësohet mbrojtja e një interesi publik në zgjidhjen e konfliktit.

Procesi i ndërmjetësimit zhvillohet nga ndërmjetësit e Rrjetit Shtetëror të Ndërmjetësimit. RSHN krijohet pranë ministrisë përgjegjëse për punën dhe përbëhet nga: ndërmjetës në nivel qendror në ministrinë përgjegjëse për punën, dhe ndërmjetës në nivel qarku pranë Drejtorive Rajonale të Agjencisë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi. Ndërmjetës në nivel qendror janë punonjësit përgjegjës për marrëdhëniet e punës të Drejtorisë së Politikave të Punësimit dhe Aftësimin Profesional - Sektori i Dialogut Social dhe Marrëdhënieve të Punës. Ndërmjetës në nivel qarku janë punonjësit përgjegjës për marrëdhëniet e punës në Drejtoritë Rajonale të Agjencisë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi.

Aktualisht Pajtimi realizohet nga: Zyra Kombëtare e Pajtitimit (ZKP) ngritur pranë MFE-së (ministrisë përgjegjëse për punën). ZKP-ja përbëhet nga pesë anëtarë: kryetari (Drejtori i DPPAP), dy anëtarë, përfaqësues të organizatave më të përfaqësuara sindikale dhe dy anëtarë, përfaqësues të organizatave më të përfaqësuara të punëdhënësve. Dymbëdhjetë Zyrat e Pajtitimit në nivel qarku ngritur pranë Drejtorive Rajonale të Agjencisë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi përbëhen nga pesë anëtarë, kryetari (Drejtori i DRAKPA), dy anëtarë, përfaqësues të organizatave më të përfaqësuara sindikale dhe dy anëtarë, përfaqësues të organizatave më të përfaqësuara të punëdhënësve.

Zyra Kombëtare e Pajtitimit është përgjegjëse për zgjidhjen e çdo konflikti kolektiv që nuk është zgjidhur në ndërmjetësim në nivel qendror; i cili ka lindur në nivel qendror, ose në ndërmarrje/ose sisteme ndërmarrjesh me një numër të madh punonjësish; dhe/ose me shtrirje në dy ose më tepër rajone; dhe/ose me rëndësi të veçantë ekonomike. Zyra e pajtitimit në qark është përgjegjëse për zgjidhjen e çdo konflikti që lind brenda qarkut ku ajo ndodhet, dhe që nuk është zgjidhur në ndërmjetësim në nivel qarku. Kodi parashikon se Zyra Kombëtare e Pajtitimit është përgjegjëse për zgjidhjen e çdo konflikti që prek më shumë se një qark, por edhe për konflikte të tjera të cilat për shkak të rëndësisë dhe kompleksitetit të çështjes, edhe pse mund të jenë të kufizuara në shtrirje territoriale pranë një qarku, Ministri përgjegjës për punën vendos që t'i kalojë në juridiksionin e kësaj zyre. Zyra Kombëtare e Pajtitimit, pavarësisht së është e ngritur në Tiranë, mund të zhvillojë takime apo mbledhje të saj dhe jashtë Tiranës.

Udhëzimi parashikon edhe kriteret e caktimit të ndërmjetësve dhe anëtarëve të zyrave të pajtitimit: arsim të lartë universitar; përvojë pune jo më pak se 3 vjet; ushtrimi i funksionit në mënyrë të dedikuar në përshkrimin e punës; të kenë kryer të paktën 2 ditë trajnimi në fushën e ndërmjetësimit/ pajtitimit në momentin e caktimit të tyre, ose t'i kryejnë ato brenda dy muajve nga momenti i caktimit.

Po ashtu në këtë udhëzim evidentohen edhe detyrat e ndërmjetësit dhe pajtuesit, si më poshtë:

- Paanshmëria, ndershmëria dhe profesionalizmi;
- Respektimi i rregullave ligjore dhe ato të etikës profesionale;
- Nuk u imponon zgjidhje palëve në konflikt dhe nuk merr vendim lidhur me mënyrën e zgjidhjes së konfliktit;
- Ruan konfidencialitetin për të dhënat, me përjashtim të rastit kur pala, të dhënat e së cilës bëhen publike, ka dhënë pëlqimin;
- Ruan sekretin profesional dhe nuk mund të detyrohet të dëshmojë për fakte dhe rrethana, për të cilat vihet në dijeni gjatë ushtrimit të veprimtarisë së ndërmjetësimit ose pajtitimit;
- Zbaton Udhëzuesin Praktik për Zgjidhjen e Konflikteve Kolektive të Punës, si dhe Kodin e Etikës;

Monitorimi i procesit dhe i përmbushjes së detyrimeve. Udhëzimi, parashikon se monitorimi i zbatimit të aktmarrëveshjes së ndërmjetësimit ose pajtitimit bëhet nga Inspektoriati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore. Monitorimi i procesit të ndërmjetësimit dhe pajtitimit kryhet nga Drejtoria e Politikave të Punësimit dhe Aftësimin Profesional në ministrinë përgjegjëse për punën.

Sistemi i regjistrimit dhe menaxhimit konflikteve kolektive (SRMKK). Udhëzimi parashikon se SRMKK-ë ngrihet pranë Ministrisë përgjegjëse për punën; administrohet dhe menaxhohet nga DPPAP; dhe përditësimi me të dhëna i sistemit bëhet nga punonjësi përgjegjës për të dhënat e sistemit në Sektorin e Dialogut Social dhe Marrëdhënieve të Punës. Përdorimi i SRMKK-së bëhet nga përdoruesit e autorizuar në DPPAP, si dhe punonjësit e Drejtorive Rajonale të Agjencisë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi, që veprojnë si ndërmjetës/pajtues për konfliktet kolektive të punës.

► 5. Situata faktike e zgjidhjes së konflikteve para miratimit të Udhëzimit nr. 13/2021 deri në vitin 2020

5.1 Të dhënat nga Drejtoritë Rajonale të Punësimit

- Të dhënat statistikore nga Drejtoritë Rajonale të Punësimit për periudhën 2015-2019 paraqesin 12 raste të referuara në qarqet: Dibër (Bulqizë), Durrës, Elbasan, Fier, Tiranë dhe Vlorë. Qarqet e tjera nuk kanë raportuar raste apo nuk kanë patur të dhëna.
- Për 10 nga këto raste filloi procedura e ndërmjetësimit. Për dy prej tyre, procedura nuk filloi pasi të paktën njëra nga palët e kundërshtoi. Vetëm në tre raste procedura e ndërmjetësimi rezultoi e suksesshme (d.m.th., tre raste përfunduan me marrëveshje si rrjedhojë e ndërmjetësimit) dhe në një rast zgjidhja e konfliktit me ndërmjetësim ishte e pjesshme. Në shtatë rastet e tjera procedura e ndërmjetësimit nuk ka ishte e suksesshme.

5.2 Të dhënat statistikore nga sistemi gjyqësor dhe konfliktet e punës 2015-2019

- Nga të dhënat statistikore të Ministrisë së Drejtësisë për periudhën 2015-2019 rezulton se ka patur 14,578 procese gjyqësore që kishin të bënin me marrëdhëniet e punës. Shumica e këtyre konflikteve gjyqësore lidhen me kontratat individuale të punës.
- Ka patur një vendimarrje të gjykatës në 8,374 padi.

5.3 Të dhëna nga Dhoma Kombëtare e ndërmjetësimit lidhur me ndërmjetësimin privat dhe konfliktet e punës

- Gjatë periudhës 2017, 2018 dhe vitit 2019 janë referuar pranë ndërmjetësve private të DHKN-së 4,821 raste;
- 11% e rasteve janë konflikte të punës.

5.4 Të dhënat statistikore të Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore

- Raportohen 2593 ankesa të drejtuara në ISHPSHSH;
- Raportohen ankesa nga individë (2387),
- Ankesa nga grup punonjësish (194) dhe
- Ankesa/kërkesa nga sindikata (12).
- Shkaqet e ankesave kanë të bëjnë me cënimin e marrëdhënies së punës, aksident në punë, ndërprerjen e paligjshme të marrëdhënies së punës, punësim i paligjshëm, etj.

► 6. Situata faktike e zgjidhjes së konflikteve pas miratimit të Udhëzimit nr. 13/2021 (2021-2023)

6.1 Të dhënat statistikore nga MFE

Në vitin 2021 u regjistruan dy kërkesa për ndërmjetësim dhe filloi procedura për të dyja raste. Një konflikt u fillua nga një grup punonjësish i cili është trajtuar nga AKPA-ja dhe tjetri nga Zyra Rajonale në Kukës. Konflikti i parë u krijua në një ndërmarrje fasonerie me aktivitet prodhim çantash kartoni për rritje page dhe përmirësimi të kushteve të punës. Numri i punonjësve në total është 120 persona. Punonjësit iu drejtuan Drejtorisë Rajonale të AKPA-së Kukës dhe Inspektoriatit Shtetëror të Punës Kukës për zgjidhjen e konfliktit. Konflikti i dytë ishte një konflikt kolektiv ndërmjet Sindikates dhe Punëdhënësit për rinovimin e kontratës kolektive të punës trajtuar nga AKPA-ja Tiranë.

Në vitin 2022 u regjistruan 10 kërkesa për ndërmjetësim dhe filloi procedura për nëntë prej tyre. Në rastin që nuk filloi procedura rezulton se sindikata ka hequr dorë nga kërkesa. U zgjidhën me sukses tre raste dhe dështuan gjashtë raste. Kohëzgjatja mesatare për kryerjen e procedurës së ndërmjetësim/pajtimit për të gjitha rastet, si ato që arritën dhe ato që nuk arritën marrëveshje ishte 34 ditë. Zgjatja e afatit është bërë me mirëkuptim të palëve.

Në vitin 2023 u regjistruan pesë raste për ndërmjetësim dhe ka filluar procedura për të të pesë rastet. U zgjidhën me sukses dy raste dhe dështuan tre raste. Kohëzgjatja mesatare për kryerjen e procedurës së ndërmjetësim/pajtimit për të gjitha rastet, si ato që arritën dhe ato që nuk arritën marrëveshje, është 18 ditë.

6.2 Të dhënat statistikore nga Inspektorati i Punës

Gjatë vitit 2023 janë paraqitur 524 ankesa për konflikte individuale dhe 15 kërkesa për konflikte kolektive, si dhe 118 kërkesa për sqarime që lidheshin me parashikime ligjore.

Koment: Nga krahasimi i numrit të konflikteve të punës të zgjidhura para dhe pas miratimit të Udhëzimit nr.13/2021 rezulton se ka një rritje të numrit të konflikteve të raportuara me 17 kërkesa dhe janë zgjidhur me sukses 7 konflikte për dy vjet e gjysëm, krahasuar me periudhën para këtij akti administrativ në periudhën 2015-2020 janë regjistruar 24 konflikte dhe janë zgjidhur me sukses me ndërmjetësim ose pajtim dy (2) prej tyre. Miratimi i një ligji të posaçëm do ta forcojë më shumë alternativën e ndërmjetësimit dhe do të rrisë shkallën e besimit të palëve të konfliktuara.

6.3 Të dhënat statistikore nga sistemi gjyqësor dhe konfliktet e punës 2021-2023

Viti 2021

Nga të dhënat e marra nga Këshilli i Lartë Gjyqësor, në vitin 2021 në rang vendi, në rrethet gjyqësore të shkallës së parë u paraqitën 948 çështje të lidhura me konfliktet individuale në punë dhe u gjykuan 1,276 konflikte në punë. Në gjykatat administrative të shkallës së parë u paraqitë 110 çështje dhe u gjykuan 174 konflikte individuale pune.

Vetëm Gjykata e Tiranës gjatë vitit 2021 ka pasur në total 1,010 çështje të lidhura me konflikte në punë, nga të cilat: çështje të mbartura ishin 713; padi të reja 293 dhe katër rigjykim. Në këtë vit prfunduan 359 çështje nga të cilat 200 u pranuan, 86 u rrëzuan, një pfundoi me pajtim dhe 72 u pushuan. Të papërfunduara janë 651 çështje.

Po për vitin 2021 në gjykatat e apelit të juridiksionit të zakonshëm u paraqitën 590 çështje të lidhura me konfliktet individuale në punë dhe u gjykuan 1,218 konflikte në punë. Në Gjykatën Administrative të Apelit u paraqitën 69 çështje dhe u gjykuan 128 konflikte individuale pune.

Viti 2022

Nga të dhënat e marra nga Këshilli i Lartë Gjyqësor në rang vendi në rrethet gjyqësore të shkallës së parë u paraqitën 898 çështje të lidhura me konfliktet individuale në punë dhe u gjykuan 774 konflikte në punë. Në gjykatat administrative të shkallës së parë u paraqitën 307 çështje dhe u gjykuan 203 konflikte pune.

Po për vitin 2022, në gjykatat e apelit të juridiksionit të zakonshëm u paraqitën 778 çështje të lidhura me konfliktet individuale në punë dhe u gjykuan 407 konflikte në punë. Në Gjykatën Administrative të Apelit u paraqitën 168 çështje dhe u gjykuan 161 konflikte individuale pune.

Viti 2023

Nga të dhënat e marra nga Këshilli i Lartë Gjyqësor në rang vendi, në rrethet gjyqësore të shkallës së parë u paraqitën 97 çështje të lidhura me konfliktet individuale në punë dhe u gjykuan 108 konflikte në punë. Në gjykatat administrative të shkallës së parë u paraqitën 63 çështje dhe u gjykuan 59 konflikte pune.

Po për vitin 2023 në gjykatat e apelit të juridiksionit të zakonshëm u paraqitën 11 çështje të lidhura me konfliktet individuale në punë dhe u gjykuan 10 konflikte në punë. Në Gjykatën Administrative të Apelit u paraqitën 105 çështje dhe u gjykuan 45 konflikte individuale pune.

6.4 Të dhënat statistikore nga zgjidhja e konflikteve individuale me ndërmjetësim nga Dhoma Kombëtare e Ndërmjetësve (DHKN) 2021-2023

Sipas të dhënave që u siguruan nga DHKN rezulton se u arrit marrëveshje në gjashtë (6) raste konfliktesh individuale pune në vitin 2021, 11 në vitin 2022 dhe tre në vitin 2023.

Konkluzion: nga të dhënat që rezulton se konfliktet gjyqësore të lidhura me marrëdhëniet e punës janë në shifra të konsiderueshme dhe për shkak të volumit të çështjeve të mbartura në gjykata janë më shumë ato që rregjistrohen dhe më pak ato që shqyrtohen. Për më tepër, çështjet që zgjidhen me sukses me ndërmjetësimin privat janë të limituara. Kjo tregon se ndërmjetësimi privat nuk është alternativë që përzgjidhet shpesh për të zgjidhur konfliktet individuale të punës. Palët e përfshira në konflikte pune duket se preferojnë zgjidhje nga struktura publike. Duke nisur nga sa më sipër alternativa e ndërmjetësimit publik të konflikteve individuale është një alternativë që mund të ofrojë interesat e palëve të konfliktuara për zgjidhje miqësore, me marrëveshje.

► 7. Rekomandime

7.1 Rekomandime afatshkurtra

A) Të përmirësohet baza ligjore, si më poshtë:

Krahas konflikteve kolektive të shtohen konfliktet individuale dhe ato të grupit, duke parashikuar që një ligj i posaçëm të listojë zgjidhjen e konflikteve me ndërmjetësim dhe pajtimi të jetë pasojë e këtij procesi.

1. Të përgatitet një ligji të posaçëm që të parashikojë dhe rregullojë zgjidhjen e konflikteve kolektive dhe individuale të punës me ndërmjetësim, pajtim dhe arbitrazh.

- Konfliktet individuale të jenë:
- Konfliktet individuale që vijnë nga mospërmbushja e detyrimeve të parashikuara nga kontratat kolektive të punës;
- Konfliktet midis një grupi punëmarrësish dhe punëdhënësve, kur punëmarrësit nuk janë të organizuar në sindikata.
- si dhe rastet kur grupi i punëmarrësve nuk është i organizuar në ndonjë nga organizatat sindikale ekzistuese.

2. Lista e konflikteve që mund të zgjidhen me ndërmjetësim të mos jetë shteruese, por të parashikojë edhe konflikte të tjera të ngjashme me to, që vlerësohen rast pas rasti nga ndërmjetësi, për shkak të interesit publik që rrjedh nga zgjidhja e tyre.

3. Ndërmjetësimi i konflikteve individuale të punës të organizohet pranë Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH), në të cilat të përshtatet organograma në mënyrë të tillë që të ketë një seksion të dedikuar për zgjidhjen e konflikteve me ndërmjetësim. Brenda këtij seksioni të ketë ndërmjetës të specializuar për zgjidhjen e konflikteve kolektive dhe ndërmjetës të specializuar për zgjidhjen e konflikteve individuale. Në këtë mënyrë kostot financiare për ngritjen e shërbimit të ndërmjetësimit do të jenë disi më të ulta se ngritja e një agjencie më vete. Në këtë seksion, në qendër dhe rajone, punojnë specialistët e ISHPSHSH-së ose individë të tjerë që janë trajnuar nga ONP-ja për zgjidhjen e konflikteve të punës gjatë periudhës 2020-2023. Ata do të marrin pozicionin e ri të dedikuar si ndërmjetës dhe nuk do të ushtrojnë funksionin e inspektorit të punës. Pranë secilën nga gjashtë degët rajonale të inspektoratit rekomandohet të jenë 1-2 persona të specializuar dhe certifikuar për ndërmjetësim dhe në qendër të jenë 2-3 ndërmjetës. Në total mund të fillojë puna me 8-14 punonjës si ndërmjetës publikë.

Pranë Ministrisë së Financës dhe Ekonomisë (MFE) të ketë një listë me ndërmjetës të certifikuar që rast pas rasti me kërkesën e ISHPSHSH-së të aktivizohen dhe të mbështetin punën dhe ofrimin e shërbimit të ISHPSHSH-së.

B) Të specifikohet në ligj statusi, aftësitë dhe përgjegjësitë e specialistëve që aktivizohen si ndërmjetës ose pajtues për konfliktet individuale, kolektive ose të grupit.

1. Të përcaktohet statusi i ndërmjetësve dhe certifikimi i tyre nga MFE-ja para fillimit të detyrës. Aktualisht certifikimi për trajnimet është bërë nga ONP-ja në bashkëpunim me MFE-në, prandaj MFE-ja bën vetëm formalizimin e listës së ndërmjetësve të pajisur me certifikatë. MFE-ja duhet të gjejë një zgjidhje afatgjatë dhe të qëndrueshme, e cila siguron pavarësi të këtyre proceseve nga mbështetja e ONP-së.
2. Të sqarohet roli i ndërmjetësit si profesionist individual, si dhe roli i Zyrës së Pajtitimit si trupë kolegjiale.

3. Të specifikohen detyrat e ndërmjetësit, si dhe të gjitha hapat e procedurës që ai ndjek gjatë procesit duke përcaktuar edhe mënyrën se si relaton rastin e ndërmjetësimit në Zyrën e Pajtitimit nëse procesi i ndërmjetësimit dështon.
4. Të parashikohet që ndërmjetësit dhe anëtarët e Zyrave të Pajtitimit të përzgjidhen nga rradhët e specialistëve/profesionistëve në nivelet teknike të administratës publike, duke shmangur përfaqësuesit nga nivelet politike dhe drejtuese.
5. Personat që do të ngarkohen për të ndërmjetësuar mosmarrëveshjet kolektive dhe/ose individuale të punës të jenë specialistë të dedikuar dhe të trajnuar, me eksperiencë pune mbi 5 vjeçare dhe të kenë njohuri të duhura të marra nga trajnimet me kohëzgjatje të paktën dy deri në katër ditë në fushën e ndërmjetësimit/pajtitimit. Në rast se nuk e kanë këtë eksperiencë atëherë të merren masa që të kryejnë një trajnim dy deri katër ditor brenda dy muajve nga caktimi si ndërmedjës ose pajtues.

C) Të sigurohet qëndrueshmëria e projektit të ONP-së për ngritjen e kapaciteteve përmes trajnimeve të specialistëve të MFE-së, të ISHPSHSH-së, të sindikatave dhe organizatave të punëdhënësve dhe punëmarrësve, të ndërmjetësve dhe zyrave të pajtitimit ekzistuese në të gjitha nivelet.

1. Të ketë një listë të ndërmjetësve që punojnë në mënyrë të dedikuar si të tillë pranë zyrave të ISHPSHSH-së, si dhe një listë ndërmjetësish që janë në dispozicion të MFE-së e cila do të funksionojë si një listë mbështetëse në rastin kur ISHPSHSH-ja do të ketë nevojë për më shumë kapacitete në fushën e ndërmjetësimit;
2. Aftësitë e ndërmjetësve të përmirësohen përmes trajnimeve vazhduese të detyrueshme katër deri gjashtë ditë në vit. Institucioni përgjegjës për trajnimet mund të jetë MFE/DPPAP. Alternativa të tjera për dhënien e trajnimeve duhet të konsiderohen përpara ngritjes së sistemit të ri të zgjidhjes së mosmarrëveshjeve në punë. Institucioni përgjegjës duhet të miratojë një kalendar dhe program të trajnimit vazhdues dy vjeçar.
3. Të krijohet qëndrueshmëri për ndërmjetësuesit dhe pajtuesit e trajnuar dhe me eksperiencë, duke u parashikuar që ndryshimi i tyre të bëhet vetëm për interesa të një rëndësie të veçantë, të lidhura me një emërim në një pozicion tjetër.

D) Të përmirësohet procedura e ndërmjetësimit/pajtitimit dhe hapat përbërës të saj.

1. Të parashikohet rrjedhshmëria e procedurës së ndërmjetësimit/pajtitimit si një e tërë dhe si një e vetme nga ndërmjetësimi deri tek pajtimi dhe të shihet mundësia që ndërmjetësimi dhe pajtimi të jenë si dy faza të së njëjtës procedurë.
2. Lidhur me kërkesën për ndërmjetësim/pajtim rekomandohet që formulari i kërkesës të mund të bëhet elektronikisht me e-mail, on-line në një portal të posaçëm të krijuar dhe administruar nga MFE, ose me postë.
3. Lidhur me praninë e palëve në procedurën e ndërmjetësimit/pajtitimit të parashikohet që nuk ka ndërmjetësim/pajtim pa palë prezente dhe pa të dyja palët në tavolinën e bisedimeve.
4. Të parashikohet që krahas afatit 10 ditor të parashikuar për ndërmjetësimin të ekzistojë edhe mundësia e zgjatjes së tij në rast kur shihet mundësia e suksesit të procesit, ose kur palët e kërkojnë këtë gjë. Por gjithmonë zgjatja e afatit të mos jetë më i gjatë se 10 ditë.
5. Për të shkurtuar procedurën mund të parashikohet që të pakësohen disa hapa proceduralë. Rekomandimi në këtë hallkë të procedurës është që me dështimin e procedurës së ndërmjetësimit, dërgimi i raportit të ndërmjetësimit në Ministri dhe pranë Zyrës përkatëse të Pajtitimit të shoqërohet me vënien në lëvizje të kësaj të fundit në mënyrë të drejtpërdrejtë. Ministri të delegojë specialistin përgjegjës të ngarkuar për hedhjen e të dhënave në sistemin elektronik me qëllim që ky i fundit të vërë në lëvizje Njësinë e Ndërmjetësimit pranë ISHPSHSH-së. Kjo shkurton procedurën dhe është në

përputhje me Kodin e Punës, që lejon Ministrin të delegojë detyra tek stafi i tij. Rekomandimi vjen që ky delegim të bëhet direkt në Ligj për të vijuar edhe sipas linjës së Udhëzimit 13/2021.

6. Ndërmjetësi duhet ta referojë rastin personalisht para Zyrës së Punës / Njësinë e Ndërmjetësimit prane ISHPSHSH-së në procedurën e pajtimit.
7. Të parashikohet se ndërmjetësi ndihmon, informon ose ndërgjegjëson palët që të shkojnë në zyrën e pajtimit, kur ndërmjetësimi dështon.
8. Lidhur me marrëveshjen për ndërmjetësim/pajtim rekomandohet që të parashikohen në ligj efektet e marrëveshjes, si detyruese për palët.

E) Të lehtësohet alternativa ndërmjetësuese për punëmarrësit vulnerabël.

Ndërmjetësimi publik i ofruar pa pagesë nga shteti për konfliktet individuale të punës do të përbënte një zgjidhje të mundshme për garantimin e aksesit në drejtësi për punëmarrësit vulnerabël (të përkohshëm, të rinj, të paguar pak, të pakualifikuar, etj) që në përgjithësi nuk plotësojnë kriteret për të qenë përfitues nga ndihma ekonomike e parashikuar nga ligji nr. 11/2017 "Për ndihmën juridike të garantuar nga shteti".

F) Të parashikohen aktet nënligjore që duhet të dalin në zbatim të ligjit lidhur me pikat e mëposhtme.

1. Unifikimin e kontratave kolektive ku të jepet mënyra e lidhjes, kushtet kontraktore, klauzolat e arbitrazhit ose ndërmjetësimit, detyrimet, përfaqësueshmëria, etj.
2. Kodin e Sjelljes dhe të Etikës për ndërmjetësin/pajtuesit. Të sqarohet kuptimi i konfliktit të interesit të AZP-së dhe të konfliktit të interesit të ndërmjetësit.
3. Rregulloren model për funksionimin e Zyrave të Pajtimit.
4. Hapat e detyrueshëm proceduralë me një udhëzim për rastet e grevave, sepse legjislacioni parashikon ndërmjetësim/pajtimin dhe arbitrazhin të detyrueshëm para të shkohet në grevë.
5. Procedurat e zgjidhjes së konflikteve individuale dhe kolektive të punës me arbitrazh.
6. Procedurat e certifikimit ose licencimit të ndërmjetësve dhe pajtuesve që rrit profesionalizmin dhe cilësinë në ofrimin e shërbimit. Licencimi të bëhet sipas një procedure ligjore të parashikuar me një akt nënligjor të Ministrisë së Drejtësisë me Ministrinë përgjegjëse të punës.
7. Natyrën dhe pasojat e marrëveshjes dhe fuqinë detyruese të saj.
8. Buxhetimin e strukturave që kryejnë ndërmjetësim/pajtimin duke e ndarë në mënyrë të veçantë dhe të dedikuar për secilën nga procedurat e ndërmjetësimit dhe/ose pranimi nëse do të mbeten të dyja si faza të së njëjtës procedurë, për të qenë në përputhje me parashikimet në Kodin e Punës.
9. Mënyrën e mbajtjes së procesverbalit të seancave të ndërmjetësimit apo pajtimit, si dhe rregullat si hartohet, kush e nënshkruan dhe kujt i shpërndahen kopjet e tij.
10. Mënyrën e përgatitjes së planit të takimeve me hapat e zhvillimit të procedurës së ndërmjetësimit/pajtimit dhe afatet e ndërmjetme për secilin hap të procedurës për zgjidhjen e konflikteve.
11. Mënyrën e krijimit të dosjes për çdo konflikt, mënyrën e transferimit dhe referimit të saj nga ndërmjetësuesi.
12. Rregullat e arkivimit/ruajtjes së dosjeve, afatet dhe personat/strukturat përgjegjëse.
13. Mënyrën e raportimit pëmbledhës në rastet kur dështon ndërmjetësimi i konflikteve kolektive ose të grupit. Të parashikohet në procedurë se si ndërmjetësit informojnë zyrat e pajtimit për procedurën e ndjekur prej tyre. Po ashtu, të parashikohet edhe modeli i Relacionit që ndërmjetësit përgatisin për ta dorëzuar dhe relatuar në MFE.

G) Të parashikohet që monitorimi të kryhet nga MFE-ja.

1. Të ketë një bashkëpunim midis MFE-së dhe ISHPSHSH-së për ecurinë e zgjidhjes së konflikteve me ndërmjetësim e pajtim.
2. Të ketë raportime periodike nga ISHPSHSH-ja dhe në të njëjtën kohë të ketë edhe mundësi për kontrollim të procesit mbi baza vjetore.

H) Të parashikohet që regjistri i çështjeve të konflikteve në punë të mbetet në MFE.

1. Regjistrimi i çështjeve, kërkesave, marrëveshjeve, procesverbaleve të centralizohet dhe të vendoset në varësi të sistemit të MFE-së.
2. MFE-ja të bashkëpunojë me AKSH-in për të ngritur sistemin e dixhitalizimit të të dhënave.

7.2 Rekomandime afatmesme

1. Të përgatitet një paketë e plotë ligjore që do të përmirësojë kuadrin ligjor të lidhur me kontratat kolektive dhe konfliktet kolektive duke filluar me amendime të neneve të Kodit të Punës që lidhen me ndërmjetësim/pajtimin. Më konkretisht, Neni 164 i Kodit të Punës ka nevojë të referojë në ligje të posaçme ose në akte nënligjore. Parashikimi i një pakete ligjore ku të përfshihet edhe korniza ligjore e specifikuar për sindikatat dhe bisedimet kolektive do të luante një rol parandalues për konfliktet që lindin si pasojë e vlerësimit të përfaqësueshmërisë për efekt të bisedimeve kolektive.
2. Një ndryshim i nevojshëm në Kodin e Punës është që procedura e pajtimit të mos kryhet me VKM-ë sipas nenit 189, pika 5, por me një ligj të posaçëm. Kodi i Punës dhe aktet nënligjore të dala në zbatim të tij ndërthurin edhe nivelet politike në procedurën e ndërmjetësimit dhe pajtimit. Roli i Ministrit në procedurë duhet të qëndrojë deri në nivelin e marrjes në dijeni ose njoftimit për zgjidhjen e konflikteve me ndërmjetësim/pajtim, por nuk duhet të jetë aktiv në vënien në lëvizje të procesit të pajtimit. Prania e funksionarëve politikë dhe e niveleve drejtuese të administratës publike jo vetëm që e zgjat procedurën duke shtuar të paktën një hallkë më tepër, por edhe rrezikon që t'i japë konfliktit një ngjyrim politik të panevojshëm, veçanërisht në rastin e konflikteve kolektive në sektorin publik të cilat janë dhe më të shumta në numër dhe me problematika të mprehta.
3. Parashikimi i një pakete ligjore ku të përfshihet edhe korniza ligjore e specifikuar për sindikatat do të luante një rol parandalues për konfliktet që lindin si pasojë e vlerësimit të përfaqësueshmërisë për efekt të bisedimeve kolektive.
4. Nëse do të ketë mundësi për të bërë amendime të Kodit të Punës, është mirë që radhitja e fazave të funksionojë në të kundërt, mbështetur edhe në parashikimet e Kodit të Procedurës Civile, si dhe në praktikën më të mira ndërkombëtare, ku pajtimi tentohet i pari, dhe në rast se nuk arrihet pajtimi, të vijohet me ndërmjetësimin.
5. Të amendohet Kodi i Punës lidhur me zgjerimin e fushës së zbatimit të ndërmjetësimit/pajtimit në rastin e konflikteve individuale dhe të një grupi të punonjësve.
6. Të sqarohet në Kodin e Punës procedura dhe statusi i ndërmjetësit. Ndërmjetësuesi/Zyra Shtetërore e Pajtimit të ketë të drejtë të japë këshilla, të bëjë rekomandime për lehtësimin e për zgjidhjes së zgjidhjeve të mundshme të konfliktit, duke i lënë palëve mundësinë e zgjidhjes përfundimtare.
7. Të shihet mundësia që të ketë zyra të përbashkëta për Ndërmjetësim dhe Pajtim dhe që të ketë vetëm një fazë të përbashkët të ndërmjetësimit/pajtimit dhe të ketë vetëm një zyrë/komision të ndërmjetësimit/pajtimit.
8. Të amendohet Kodi i Punës lidhur me rolin e Ministrit në procedurë duke u parashikuar vetëm marrja dijeni ose njoftimi i tij për fatin e zgjidhjes së konflikteve me ndërmjetësim/pajtim.
9. Aktmarrëveshja e ndërmjetësimit/pajtimit të bëhet titull ekzekutiv sipas shembullit të arbitrazhit vendimi i të cilit është titull ekzekutiv.

► 8. Konkluzion

Sfidat e së ardhmes mbeten të pranishme edhe të paktën për 2-3 vitet e ardhshme, ku suksemi i zbatimit të rekomandimeve dhe gjetjeve këtij Raport-Studimi do të varet nga faktorët e paraqitur mëposhtë.

- Vullneti politikëbërësve dhe institucioneve që kanë iniciativën ligjore dhe veprimtarinë ligjbërëse.
- Vullneti dhe gatishmëria e institucioneve ligjzbatuese dhe ekzekutive dhe.
- Cilësia e ofrimit të shërbimit të ndërmjetësimit dhe pajtimit nga profesionistët dhe specialistët e trajnuar me njohuritë mbi alternativat e zgjidhjes së konflikteve jashtëgjyqësisht dhe me teknikat e aftësimit të tyre për të krijuar besim dhe bashkëpunim tek përdoruesit e kësaj procedure: punëmarrësit dhe punëdhënësit, dhe me organizatat e tyre.

► Bibliografi

Kodi i Punës, miratuar me ligjin nr. 7961, datë 12.07, 1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, (i ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996, me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003.

K.Pr. Civile i miratuar me ligjin Nr. 8116, datë 29.3.1996, ndryshuar me ligjet nr. 8431, datë 14.12.1998; nr. 8491, datë 27.5.1999; nr. 8535, datë 18.10.1999; nr. 8812, datë 17.5.2001; nr. 9062, datë 8.5.2003; nr. 9953, datë 14.7.2008, nr.10 052, datë 29.12.2008, nr. 49/2012, datë 19.4.2012; 122/2013, datë 18.4.2013; 160/2013, datë 17.10.2013; nr. 114/2016, datë 3.11.2016; nr. 38/2017, 30.3.2017.

Ligji Nr. 10385, 24.02.2011 “Mbi ndërmjetësimin në zgjidhjen mosmarrëveshjeve”, I ndryshuar

Ligji nr. 111/2017 “Për ndihmën juridike të garantuar nga shteti”.

VENDIMI i Këshillit të Ministrave Nr. 436, datë 17.5.2017 “Për procedurën e pajtimit dhe shpërblimin e anëtarëve të zyrave shtetërore të pajtimit”.

Udhëzimi Nr. 13, 12.5. 2021 “Për organizimin dhe funksionimin e strukturave për ndërmjetësimin dhe pajtimin e konflikteve kolektive të punës, si dhe procedurat përkatëse”

Urdhri i Ministrit nr.129, datë 6.7.2021 “Për krijimin e Rrjetit Shtetëror të Ndërmjetësimit.

Urdhri i Ministrit nr.221, datë 11.6.2019 “Për ngritjen dhe vënien në levizje të Zyrave Shtetërore të Pajtimit”.

Urdhër i MFE Nr. 180, datë 06.2018 “Për krijimin e Rrjetit shtetëror të Ndërmjetësimit”.

Urdhër i MFE Nr. 181, datë 06.2018 “Për krijimin dhe vënien në levizje të Zyrave të Pajtimit”.

Udhëzimi i MFE, Nr. 20, datë 21.06.2018 “Për organizimin dhe funksionimin e Rrjetit shtetëror të Ndërmjetësimit”.

Vendim i Këshillit të Ministrave nr.741, datë 6.11.2003 “Për procedurën e pajtimit dhe masën e shpërblimit të anëtarëve të zyrave shtetërore të pajtimit”,

Udhëzim i Ministrit të Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta nr. 2083, datë 10.10.2006 “Për organizimin dhe funksionimin e rrjetit shtetëror të ndërmjetësimit”.

Vendimin i Këshillit të Ministrave nr. 436, datë 17.5.2017 “Për procedurën e pajtimit dhe shpërblimin e anëtarëve të zyrave shtetërore të pajtimit”

Udhëzimi nr. 15, datë 24.10.2014 i Ministrit të Mirëqenies Sociale dhe Rinisë.

Udhëzimin nr. 20, datë 21.06.2018 të Ministrit të Financave dhe Ekonomisë.

Vjetari Statistikor i Ministrisë së Drejtësisë, për vitet 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021,2022.

Raportet vjetore të Inspektoratit Shtetëror të Punës, për vitet 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021,2022.
00000000000000000000000000000000



ilo.org

International Labour Organization
Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Switzerland