



ALBANIA 1991



**Bashkimi i Sindikatave te Pavarura te Shqiperise dhe BiznesAlbania ( Bashkimi i Biznesit Shqiptar, nën projektin «Niveli i Sipërm - Angazhimi i Përbashkët Social - si Çelësi i I&C dhe Pjesëmarrjes dhe Sfidat e tyre»,**

Duke pasur parasysh rëndësinë e rolit që luajnë mekanizmat e punonjësve të Informacionit dhe Konsultimit në nivelin Kombëtar;

Duke marrë në konsideratë të drejtat ekzistuese të I&C të punonjësve, të parashikuara nga ligji kombëtar dhe që synojnë të sigurojnë më mirë efikasitetin e të drejtave të punonjësve në informacion dhe konsultim,

Duke pasur parasysh nevojën për të përmirësuar përkufizimet ekzistuese aktuale të Informacionit dhe Konsultimit të Punonjësve për të përmbushur më mirë nevojat e të dy punonjësve dhe kompanive,

Duke pasur parasysh potencialin pozitiv të pjesëmarrjes së punonjësve në menaxhimin ekzekutiv si një burim informacioni shtesë dhe konsultimi për vendimmarrjen më të mirë të mundshme në kompani dhe si për krijimin e një bashkëpunimi për një dialog të vazhdueshëm.

Duke pasur parasysh nevojën për të punuar drejt këtij qëllimi dhe të përdorim kontratat kolektive si një mënyrë të rëndësishme për të arritur këtë qëllim,

Partnerët bien dakord për sa vijon:

- Të drejtat e informimit dhe konsultimit

Përkufizimet

Partnerët bien dakord mbi nevojën për të pasur një përkufizim më të saktë të koncepteve në mënyrë që të jetë në përputhje me ligjin Evropian, por gjithashtu ata bien dakord që një mekanizëm i tillë, në mënyrë që të zbatohet më mirë, duhet të përfshijë:

- Informacion: nënkupton transmetimin e të dhënave nga punëdhënësi tek përfaqësuesit e punëmarrësve në mënyrë që t'iu mundësojë atyre që të njohin veten me temën dhe për ta shqyrtuar atë; informacioni do të jepet në atë kohë, në atë mënyrë dhe me përmbajtje të tillë që është e përshtatshme për t'iu dhënë mundësi përfaqësuesve të punonjësve të ndërmarrin një vlerësim të thelluar të ndikimit të mundshëm dhe, kur është e përshtatshme, të përgatiten për

dhënë në lidhje me masat e propozuara me të cilat ka të bëjë konsultimi, pa paragjykuar përgjegjësitë e menaxherit, dhe brenda një kohe të arsyeshme, i cili mund të merret parasysh brenda ndërmarrjes në shkallë të Komunitetit ose grupit të ndërmarrjeve në shkallë Komunitare;

Përfaqësuesit e sindikatës, në nivelin e ndërmarrjes (administruesi i dyqanit) ose zyrtari i sindikatës, ka të drejtën e informimit dhe konsultimit, përveç çështjeve të përfshira në negociatat kolektive, për çështjet vijuese:

Informacioni dhe konsultimi do të mbulojnë:

- (a) informacion mbi zhvillimin e fundit dhe të mundshëm të veprimtarive të ndërmarrjes ose institucionit dhe situatës ekonomike;
- (b) informacion dhe konsultim për situatën, strukturën dhe zhvillimin e mundshëm të punësimit brenda ndërmarrjes ose institucionit dhe për çdo masë parashikuese të parashikuar, veçanërisht kur ekziston një kërcënim për punësimin;
- (c) informacion dhe konsultim mbi vendimet që mund të çojnë në ndryshime thelbësore në organizimin e punës ose në marrëdhëniet kontraktuale;
- (d) informacion dhe konsultim për nevojat e ndërmarrjes në lidhje me trajnimin me qëllim përcaktimin e nevojave për trajnim të punëtorëve të ndërmarrjes;
- (e) informacion dhe konsultim për nevojën e ndërmarrjes në përdorimin e formave të reja të punës, siç është puna në platformë.

Informacioni do të jepet në atë kohë, në atë mënyrë dhe me përmbajtje të përshtatshme që të mundësojë, në veçanti, përfaqësuesit e punonjësve të kryejnë një studim adekuat dhe, kur është e nevojshme, të përgatiten për konsultim.

Konsultimi do të zhvillohet:

- (a) duke siguruar që koha, metoda dhe përmbajtja e tyre janë të përshtatshme;
- (b) në nivelin përkatës të menaxhimit dhe përfaqësimit, në varësi të temës që diskutohet;
- (c) në bazë të informacionit të dhënë nga punëdhënësi dhe të mendimit që përfaqësuesit e punonjësve kanë të drejtë të formulojnë;
- (d) në një mënyrë të tillë që t'u mundësojë përfaqësuesve të punonjësve të takohen me punëdhënësin dhe të marrin një përgjigje, dhe arsyet për atë përgjigje, për çdo mendim që ata mund të formulojnë;
- (e) me synimin për të arritur një marrëveshje mbi vendimet.

Procedura:

Përfaqësuesi i sindikatës i kërkon me shkrim, përkatësisht, organit të menaxhimit të shoqërisë ose institucionit elementet e informacionit në lidhje me çështjet që mbulohen nga e drejta e informacionit.

Informacioni sigurohet me shkrim, brenda tetë ditëve, ose 15 ditë nëse kompleksiteti i tij e justifikon atë.

Në rast konsultimi, punëdhënësi kërkon me shkrim mendimin e përfaqësuesit (sve) të sindikatës, i cili duhet të lëshohet brenda 10 ditëve nga marrja e kërkesës, ose brenda një periudhe më të gjatë që jepet duke pasur parasysh shkallën ose kompleksitetin e çështje.

Nëse përfaqësuesi i sindikatës kërkon informacione përkatëse për çështjen e konsultimit, periudha e përmendur në paragrafin e mësipërm fillon nga sigurimi i informacionit, me shkrim ose në një takim në të cilin ndodh kjo.

Kur përfshihet vendimi i punëdhënësit për të ushtruar menaxhim dhe kompetenca organizative që dalin nga kontrata e punës, informacioni dhe procedura e konsultimit duhet të kryhen nga të dy palët në mënyrë që të arrihet, kur është e mundur, konsensusi.

Krijimi i një organi, në nivel sektorial, i përqendruar në Informimin dhe Konsultimet e Punonjësve, që synojnë të monitorojnë dhe kontrollojnë përputhjen e procesit me legjislacionin, për të mbledhur kritikë, sugjerime dhe pretendime nga të dy punonjësit, përfaqësuesit e punonjësve dhe kompanitë dhe për të vepruar, në mënyrë të paanshme, si ndërmjetës përballë konflikteve, duke ofruar këshilla ligjore për të gjetur zgjidhje për konfliktet.

Ky organ synon të veprojë si një organ mbikëqyrës dhe si një burim i parë në rast të nevojës për të sfiduar konfidencialitetin e informacionit ose refuzimin e sigurimit të tij ose konsultimeve. Duhet të jetë një procedurë urgjente e natyrës për të siguruar efektin e dobishëm të vendimit. Ky organ do të kryejë funksionin e zgjidhjes së konflikteve ekzistuese ose të ardhshme.

- E drejta e pjesëmarrjes së punonjësve

Partnerët bien dakord për rëndësinë e së drejtës së pjesëmarrjes së përfaqësuesve të punëtorëve në zgjidhjen e konflikteve ose shmangien e konflikteve. Për më tepër, kur punonjësve u ofrohet mundësia për të marrë pjesë në vendimmarrje do të çojë në rezultate më të mira në biznes, menaxhim dhe burime njerëzore.

Partnerët bien dakord se është e rëndësishme të vendoset një bashkëpunim për një dialog të vazhdueshëm dhe të vazhdueshëm dhe duke pasur këtë si bazë ata bien dakord për krijimin e një ekipi ekzekutiv të menaxhimit brenda nivelit të negociatave kolektive (në nivel kompanie dhe / ose sektori).

Kjo do të lejojë që të sigurojë një kanal reagimi ndaj punonjësve që do të përfitojë të gjithë.

Kjo nuk do të kufizojë aftësinë dhe të drejtat e punëdhënësit për të marrë vendime.

Punonjësit që janë pjesë e procesit të pjesëmarrjes janë të detyruar nga konfidencialiteti.

Duke pasur këtë mendim, partnerët bien dakord që punonjësit kanë të drejtë të marrin pjesë në procedurën e marrjes së vendimit. Për një qëllim të tillë partnerët bien dakord për krijimin e një ekipi menaxherial ekzekutiv.

Ky ekip ka të drejtë të marrë pjesë, çdo tre muaj, në takimin e menaxhmentit të një kompanie.

Për një qëllim të tillë, ekipi i menaxhimit ekzekutiv ka të drejtë të:

- a) Informacioni dhe konsultimi paraprak për çështjet që do të trajtohen në takim, përkatësisht për formulimin e planeve ose projekteve të ristrukturimit;
- b) Paraqisni sugjerime, ankesa ose kritika tek Organet organe kompetente të kompanisë
- c) Takohet me organet përgjegjëse për punën përgatitore të ristrukturimit;

Ekipi i menaxhimit ekzekutiv do të tregohet nga përfaqësuesit e sindikatave / punonjësve dhe do të përfaqësojë një të tretën e organit të menaxhimit të kompanisë.

Procedura dhe emërimi i përfaqësuesve të punonjësve duhet të bëhet përmes negociatave kolektive.

#### • Pjesëmarrja Financiare e Punonjësve

Partnerët e shohin prezantimin e Pjesëmarrjes Financiare të Punonjësve si një mënyrë e rëndësishme për të arritur qëllimet e përfshirjes së punonjësve dhe një mjet i dobishëm për përmirësimin dhe zhvillimin e angazhimit të partnerëve socialë dhe dialogut social në nivelin e ndërmarrjes.

Duke pasur parasysh situatën e tanishme pandemike në të cilën po jeton bota, partnerët bien dakord që prezantimi i një të tillë është një mënyrë për të rishpërndarë më mirë pasurinë ndërmjet punonjësve dhe kompanive dhe një mënyrë për të përmirësuar angazhimin duke pasur si qëllim tejkalimin e vështirësive dhe për të promovuar zhvillimin të kompanive dhe për të ruajtur fuqinë punëtore dhe punësimin.

Partnerët tregojnë se prezantimi i skemave të ËFP, të tilla si «Bonus» (skemat e ndarjes së fitimit) si një mënyrë për të arritur këtë qëllim.

Kjo është veçanërisht e rëndësishme brenda ndërmarrjeve të NVM-ve, ku punonjësit dhe kompanitë duhet të punojnë së bashku për përfitimet e tyre.

Për një qëllim të tillë partnerët bien dakord që mënyra më e mirë për të debatuar dhe prezantuar këtë është brenda negociatave kolektive pasi kjo të mund të ndikohet nga kushtet individuale të secilës kompani dhe / ose degë.

- Forma të reja pune

Duke pasur parasysh nevojën për të garantuar barazinë e të gjithë punëtorëve jostandardë dhe punëtorëve në kompanitë e platformave,

Partnerët bien dakord për përdorimin e formave të reja të punës, siç është puna në platformë, nëse kryhet në përputhje të plotë me instrumentet ndërkombëtare dhe evropiane për njeriun, sindikatën, të drejtat sociale dhe sigurinë dhe shëndetin në punë.

Punonjësit e mbuluar nga formularët e rinj të punës duhet të kenë akses në informacion dhe konsultë, mbi një bazë të rregullt dhe brenda asaj që përcaktohet për punëtorët që punojnë personalisht në vendin e tyre të punës. Nëse është rasti, dhe për të respektuar masat e sigurisë në vend për shkak të COVID 19, të tilla mund të ndodhin duke përdorur mjetet dixhitale të disponueshme, përkatësisht platformat dixhitale.

- Skenarët e pritjes

Partnerët bien dakord që informacioni dhe mekanizmat e konsultimit të punonjësve luajnë një rol të rëndësishëm në parashikimin e skenarëve dhe në gjetjen e zgjidhjeve për sfidat përpara duke punuar në të paraprakisht.

Për një qëllim të tillë, partnerët gjithashtu bien dakord që trajnimi, në një mënyrë për të parashikuar nevojat e ardhshme) të luajë një rol të rëndësishëm, siç janë nevojat për trajnim, rikualifikimi, aftësitë e azhurnimit.

- Situata pandemike - COVID 19

Bota po përballet me një krizë të rëndë sanitare të paparë për shkak të COVID-19. Partnerët bien dakord mbi nevojën për të marrë masa për të siguruar individë dhe ekonomi. Me qëllim të tillë në mendje, partnerët bien dakord për rëndësinë e privilegjimit të një dialogu social cilësor si mënyrë për të siguruar vazhdimësinë e operacioneve dhe për të mbajtur vendin e punës. Masa e nevojshme duhet të merret brenda fushës së negociatave kolektive.

Për një qëllim të tillë partnerët bien dakord për rolin e rëndësishëm që kanë luajtur mekanizmat e informacionit dhe konsultimit të punonjësve.

Partnerët socialë duhet të luajnë një rol të rëndësishëm në masat që do të merren jo vetëm për të parandaluar pasojat sociale dhe ekonomike, si dhe për të nxitur rimëkëmbjen e kompanive, sigurimin e punësimit dhe krijimin e vendeve të sigurta të punës me kushtet e nevojshme të sigurisë, krijimin e një sigurie dhe mjedis i shëndetshëm.

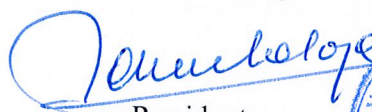
Duke pasur parasysh këtë, partnerët bien dakord për rritjen e rolit të informacionit dhe konsultimit të punonjësve jo vetëm për të gjetur zgjidhje për problemet e ngritura nga situata pandemike pasi është një mjet shumë i rëndësishëm për të parashikuar masat / nevojat dhe për të përgatitur punën në të ardhmen . Situata aktuale në të cilën po jetojmë ka treguar se ajo nuk ka


qenë e përgatitur mirë dhe ishte e nevojshme të përballesh me situatën aktuale për të marrë vetëdije për të tilla. Nëse mekanizmat do të ishin në funksion dhe do të funksiononin, nuk do të duhej të prisnim që të mos ishte rasti.

Bërë në Tirane

Date: 9 Dhjetor 2020

Gezim Kalaja

  
President



Luan Bregasi

  
President

