

- Juliana Latifi (Fuga), *“E drejta civile”(pjesa e përgjithshme)*, shtëpia botuese “Ilar”, Tiranë 2001.
- Mariana Semini (Tutulani), *“E drejta e detyrimeve dhe e kontratave”(pjesa e përgjithshme)*, shtëpia botuese “Afërdita”, viti 1998.
- Ken Dhima, “E drejta romake”, shtëpia botuese “Medaur”, Tiranë 2007, fq. 665.
- Prof. Asoc. Dr. Arta Mandro (Balili), “E drejta romake”, shtëpia botuese “Emal”, Tiranë 2007, fq. 386.
- Prof. Asoc. Dr. Arta Mandro (Balili), “E drejta romake”, shtëpia botuese “Emal”, Tiranë 2007, fq. 386.
- Prof. Asoc. Dr. Arta Mandro (Balili), “E drejta romake”, shtëpia botuese “Emal”, Tiranë 2007, fq. 387.
- Valentina Kondili, “E drejta civile I”(pjesa e përgjithshme), shtëpia botuese “Maluka”, Tiranë 2007, fq. 88
- Ardian Kalia, “E drejta ndërkombëtare private”, shtëpia botuese “Sejko”, Elbasan 2006, fq. 58
- J, Ghestin, J, Huet, “Traitè de droit civil- les principaux contrats speciaux, , II edition, Paris 1996, fq. 1112.
- Francesco Galgano, *“E drejta private”*, shtëpia botuese “Luarasi”, Tiranë 1999.

Praktikë Gjyqësore

- Vendimi nr. 1705 datë 23.10.2003, i Kolegjit Civil të Gjykatës së Lartë.
- Vendimin nr. 1886 datë 04.04.2006, Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë
- <http://it.ëikipedia.org/ëiki/Mandato> (mars 2008)

Rregullimi i marrëdhënieve të punës në Shqipëri sipas ligjit “Për Nëpunësin Civil”, krahasimi me disa nga vendet e botës

Irisi Menga

Abstrakt

Nëpërmjet këtij punimi kam synuar që të sjell një trajtim sa më të veçant në lidhje me marrëdhëniet e punës në sektorin publik në Shqipëri, Europë dhe ShBA. Përmes këtij punimi synoj që të prek disa nga aspektet më të veçanta e me problematike të së drejtës së punës, pasi zbatimi në praktik i marrëdhënieve të punës në sektorin publik ka sjell mjaft problematika për zbatuesit e saj. Kam menduar të trajtoj këtë temë për vetë faktin se gjatë viteve të fundit është vërejtur një interes në rritje për rregullimin e marrëdhënieve të punës në sektorin publik, kjo për vetë veçantinë dhe objektin interesant që përçjell ky sektor krahasuar me sektorët e tjerë. Jam munduar që të sjell një analize teorike të legjislacionit, për marrëdhëniet e punës në sektorin publik duke evidentuar kështu avantazhet dhe disavantazhet që sjell në praktik zbatimi i ligjit “Për Nëpunësin Civil” në Shqipëri, kjo për të kuptuar me mirë se ku ka nevojë legjislacioni jonë të plotësohet, ndryshohet për të realizuar një rregullim sa më të mirë për këto marrëdhënie. Në këtë punim kam trajtuar në një vështrim krahasues në marrëdhëniet e punës në Shtetet e Bashkuara të Amerikës, Angli, Francë dhe Gjermani duke evidentuar karakteristikat kryesore të legjislacionit të çdo shteti për rregullimin e këtyre marrëdhënieve të punës. Kuadri ligjor për marrëdhëniet e punës në shërbimet publike të vendeve europiane është përqendruar në rolin që luajnë punëdhënësit, qeveria dhe sindikatat. Duke marrë parasysh rëndësinë që paraqet ky sektor ai ka qenë objekt i reformimeve të shumta gjatë dy-tre dekadave të fundit, këto reforma janë një përgjigje e drejtëpërdrejtë e situatave të reja që dalin nga zbatimi në praktik dhe nga nevojat e një shoqërie e cila zhvillohet me rritme të shpejta dhe duhet ti paraprihet çdo situatë konfuzë në të ardhmen. Duke pasur parasysh

faktin se sot kemi një ekonomi globale e cila zhvillohet me rritme të shpejta, duhet që dhe legjislacionet e vendeve përkatëse t'iu përshtaten këtyre ndryshimeve duke e bërë zbatimin në praktik të marrëdhënieve të punës në sektorin publik sa me eficient. Kjo do të çonte në modernizimin e marrëdhënieve të punës në sektorin publik, të këtyre vendeve.

Fjale kyçe: *Nëpunës civil, administratë publike, marrëdhënie pune, shërbim publik.*

Evolimimi historik i ligjit

Shqipëria ka një traditë të drejtimit pastërtisht politik të shtetit, edhe pse jemi një shtet i vogël, me një administratë të vogël publike dhe një numër të kufizuar të punonjësve publikë. Sektori publik është duke kaluar nëpër reforma shumë dinamike në rrugën drejt integritimit evropian. Duke pasur parasysh kushtet e tilla korniza ligjore në fushën e marrëdhënieve të punësimit në shërbimin civil duhet të synojë: forcimin e unitetit të shërbimit civil dhe të jetë mjaft fleksibel për të lejuar qeverinë të përshtaste sistemin me ndryshimet e shpejta që po kalon vendi dhe zhvillimin në fushën e kapaciteteve njërëzore.

Përpykja e parë për krijimin e një shërbimi civil profesionist e të materializuar në ligjin Nr. 8095, datë 21.03.1996 (ligji “Për Shërbimin Civil në Republikën e Shqipërisë”) nuk mundi të bashkëjetonte me këtë traditë shumëvjeçare.

Ligji i vitit 1996 nuk bënte dallime ndërmjet marrëdhënies juridike të nëpunësve dhe marrëdhënieve të tjera të punës pasi ato rregulloheshin sipas Kodit të Punës. Rregullave të këtij Kodi i nënshtroheshin si nëpunësit ashtu dhe punëtorët e thjeshtë.

Pas krizës së thellë që përfshiu administratën publike në tërësi në vijim të shndërrimeve politike të viteve 90, reforma e fundit duket se e ka stabilizuar, të paktën në nivel konceptual, administratën publike në rolin e saj rregullator. Natyrisht mbetet shumë për të bërë që administrata publike të përsosur rolin e saj në jetën shoqërore dhe ekonomike të vendit.

Pra me shërbim civil kuptojmë veprimtarinë e punonjësve të administratës publike, që kanë cilësinë e nënpunësit civil, për të realizuar funksionet e saj të bazuar në Kushtetutë e në ligje.

Ligji aktual në fuqi i shërbimit civil ka ngritur një sistem të tërë të drejtash e detyrimesh për nënpunësit civil, të cilët janë një balancim pushtetesh mes punëmarrësve dhe punëdhënësve kështu cdo e drejtë e vecantë është e balancuar me disa detyrime. Të drejtat dhe detyrimet e nëpunësve civil rregullojnë elementët e një raportit kontraktual të punës të lidhur midis nënpunësit civil si punëmarrës i institucionit dhe administratës publike si punëdhënës.

Karakteristikat thelbësore të Ligjit nr.152/2013, “Për Nëpunësin Civil”

Ligji nr. 152/2013, “Për Nëpunësin Civil” rregullon në mënyrë më të qartë dhe më të plotë marrëdhëniet në skemat e administrimit civil, i mbështetur kryesisht tek pozicioni (post), duke e kombinuar atë edhe me disa elementë të sistemit të karrierës. Karakteri dominues i sistemit të pozicioneve vërehet në elementë të tillë si kriteret e rekrutimit, ngritja në detyrë, lëvizja paralele etj.

Fryma e ligjit të sipërpërmendur ka synuar krijimin e një sistemi kryesisht të hapur të SHC, duke krijuar njëkohësisht premisa edhe për mobilitet të brendshëm dhe karrierë. Treguesit e viteve të fundit lidhur me ngritjet në detyrë dhe lëvizjet paralele dëshmojnë, megjithatë, se në praktikë kemi të bëjmë me një sistem thuajse tërësisht të hapur për konkurrimin nga jashtë, përfshirë dhe veçanërisht pozicionet më të larta drejtuese të SHC (sekretari i përgjithshëm, drejtori i përgjithshëm dhe drejtori i drejtorisë në ministri). Rekrutimet për pjesën më të madhe të këtyre pozicioneve janë realizuar nëpërmjet procedurave të konkurimit të hapur për kandidatë të jashtëm por pa përjashtuar konkurrimin edhe të nëpunësve aktuale civilë.

Qellimi i këtij ligji është krijimi i një shërbimi civil të qëndrueshëm, profesional, të bazuar në meritë, integritet moral dhe paanësi politike.[ligji nr.153/2013”Për Nëpunësin Civil”, neni 1]

Ky ligj përcakton marrëdhënien juridike ndërmjet shtetit dhe nëpunësit civil dhe përcakton rregullat për administrimin e shërbimit civil.

Karakteristikat e marrëdhënieve të punës në shërbimin publik në Britaninë e Madhe

Ka dy kategori të ndryshme të punonjësve të sektorit publik në Britaninë e Madhe: punonjësit e shërbimi civil dhe punonjësit e shërbimit publik. Nëpunësve civilë i'u referohen shpesh si punonjës të qeveria qendrore dhe si nëpunës publikë të administratave vendore, të ndërmarrjeve dhe institucioneve publike. Për shembull, punonjësit e kujdesit shëndetësor, energjisë elektrike, gazit, ujit dhe industritë kanë statusin e nëpunësve publikë. Reformat e shërbimit publik duke u fokusuar në privatizimin e ndërmarrjeve publike kanë patur një ndikim të ashpër në tregun e punës.

Bisedimet kolektive mund të përshkruhet si themel të marrëdhënieve të punës në të dy sektorët publik dhe privat në Mbretërinë e Bashkuar .Angli megjithëse

nuk ka një Kushtetutë të shkruar si shumica e vendeve, çuditërisht nuk ka asnjë rregullore substanciale statutor qeverisëse. Në vend të kësaj, siç u përmend më sipër, palët e interesuara ndërmarrin negociata kolektive vullnetarisht. Megjithatë, Akti i Vitit 1999 ofron një përcaktim të qartë për njohjen dhe vendosjen e bisedimeve. Tradicionalisht nuk ka ndërhyrje legislative të sindikatave në marrëdhëniet e punës, vetëm në Mbretërinë e Bashkuar janë lejuar sindikatat të negociojnë dhe të lidhin marrëveshje kolektive. Aktualisht, marrëdhëniet e punës në Britaninë e Madhe janë të dominuara nga marrëdhëniet e vendosura në mes sindikatave dhe punëdhënësve në nivel organizativ. Ky skenar është mbështetur nga legjislacioni i punës i cili mbështet individin në kontekstin e marrëdhënieve të punës. Sot theksi është në vendosjen e rregullave të përbashkëta, procedurave të sjelljes dhe marrjen e përfshirje të djave paleve, në një përpjekje për të arritur qëllimet organizative, duke respektuar kuadrin ligjor. Pagat dhe dispozitat e tjera të kontratës së punësimit janë të rregulluara nga mjedis konkurrues në vend sesa nga përplasjet e brendshme midis menaxherëve dhe sindikatat.

Çështja e marrëdhënieve të punës është shumë komplekse, duke pasur parasysh faktin se secili prej palëve të përfshira në marrëdhëniet e punësimit (punonjësit, menaxherët, punonjësit përfaqësues, sindikatat, punëdhënësit, shtetërore) të ketë objektiva dhe disa pika të parë në rregullimin e tyre. Pjesa më e madhe e punonjësve të shërbimit publik janë anëtarë sindikatash. Sindikatat e sektorit publik kanë qënë në gjendje për të ruajtur dhe madje edhe për të rritur anëtarësinë e tyre. Marrëdhënie me afat të punësimit përshkruajnë marrëdhënien që ekziston mes punëdhënësit dhe punonjësit në punë, këto marrëdhënie mund të jetë formale, si kontrata e punësimit ose marrëveshjet ose procedime joformale, të tilla si kontrata psikologjike e cila shpreh pritjet të caktuara të dy paleve si të punonjësit dhe punëdhënësit. Marrëdhëniet e punës mund të kenë një dimension individual apo një dimension kolektiv.

Dimensionet e marrëdhënieve të punësimit janë:

1. pika lidhje të mëdha (punë, shpërblime, mundësi për zhvillimin e karrierës, mundësi komunikimit, kultur organizative)
2. elementë të përfaqësimit individualisht dhe kolektivisht - marrëveshjet kolektive të bëra në mes të punësuarve dhe kompanive;

Ligjin zakonor anglez mishëron të drejtën për grevë për të gjithë punëtorët, pavarësisht nga sektori. Megjithatë, kategori të caktuara të punëtorëve që punojnë në ndërmarrjet që konsiderohen thelbësore i'u është mohuar e drejta për grevë, p.sh., policia dhe ushtria. Në rast të një mosmarrëveshje në mes të punëtorëve dhe punëdhënësve, një përpjekje është bërë për të zgjidhur atë vullnetarisht. Nëse mosmarrëveshja mbetet e pazgjidhur pas kësaj përpjekje fillestare pra pajtimit,

ndërhyn Shërbimit Këshillimor dhe arbitrimin për të zgjidhur atë në mënyrë që të të ruajtur harmoninë institucionale.

Deri në vitin 1980, struktura e centralizuara e bisedimeve në shërbimi publik ishte tipare tipik, por që nga viti 1990 ka pasur një rënie të decentralizimit të marrëveshjeve kolektive, që çon në shkrirjen e nivelit kombëtar të këtij sektori. Gjatë të njëjtës periudhë, bisedimet kolektive në sektorin publik në përgjithësi ka rënë ndjeshëm. Kjo rënie nuk mund të lidhet drejtpërdrejt me ndryshimet në nivelet e ndryshme të marrëveshjes, por më tepër për ndryshimin e modeleve globale të punës dhe rënia e përgjithshme të punësimit në mbarë botën.

Karakteristikat e marrëdhënieve të punës në shërbimin publik në Francë

Marrëdhëniet e punës në Francë rregullohen nga Kodi i Punës i 1950, me ndryshimet përkatëse të vitit 1971 dhe 1982. Ai rregullon marrëdhëniet e punës në të dy sektorët publik dhe privat për nëpunësit civilë ndalohen rreptësisht marrëveshjet kolektive. Në Francë legjislacioni i aplikuar për marrëdhëniet e punës në shërbimin publik, është i bazuar në katër ligje ose akte, të cilat së bashku formojnë "Kushtet e përgjithshme të shërbimit publik".

Shërbimi publik francez, në kuptimin e ngushtë të fjalës, përfshin të gjithë punonjësit e angazhuar me pozita të përhershme në shtet, komunitetet territoriale (komunat, departamentet dhe rajone) dhe spitalin publik. Shumica e këtyre punonjësve janë punonjës të përhershëm ndërsa pjesa tjetër e punonjësve janë të punësuar me kontratë.

Në Francë, ekzistojnë tre shërbime kryesore publike:

1. Shërbimi publikë shtetëror, (duke përfshirë mësimdhënësve në të gjitha nivelet - fillore, të mesme dhe të larta);
2. Shërbimi territorial publike,
3. Shërbimi publike spitalor

Marrëdhëniet e punës në Francë vazhdojnë të rregullohen rreptësisht nga pushteti qendror pra qeveria. Mbi 80 për qind e punonjësve francez të shërbimeve publike janë nëpunës civil. Që nga zbatimi i reformave të shërbimit publik, punonjësit e shërbimit publik nuk kanë pasur praktikisht siguri në punë. Për rekrutet e rinj, (p.sh., në telekomunikacion) që nga viti 1992 i'u ka qënë mohuar statusi i nëpunësit civil. Dendësia në shërbimin publik është përafërsisht 25 për qind, që konsiderohet ndër më të ulëtat për punonjësit e shërbimit publik në botën e industrializuar.

Marrëdhëniet e punës në sektorin publik karakterizohen nga marreveshjet e centralizuar së bashku me indeksimin e pagave. Negociatat e shërbimeve publike vazhdojnë të mbeten Bipatridi mes punëtorëve dhe të punëdhënësve, organizatave. Në përgjithësi, marrëdhëniet e punës në shërbimin publik në Francë mbeten të fragmentuar pasi tregu i punës është i paqëndrueshëm.

Shteti francez punëson rreth 2,25 milion stafit (duke përfshirë ushtrinë). Rreth gjysma e stafit është i punësuar nga Ministria e arsimit kombëtar (1.030.000). Parimi i shërbimit publik francez është se anëtarët e stafit kanë statusin e nëpunësit të shërbimit civil. Megjithatë, si në Belgjikë, autoritetet franceze gjithashtu punësojnë personel me kontratë. Në ndryshim nga Belgjika në Francë stafi që punon me kontratë në shërbimin publik francez bazohet në ligji publik dhe jo në ligjin privatë.

Një karakteristikë e veçantë e shërbimit civil Shtetit francez është se të gjithë nëpunësit civilë, por jo anëtarë të stafit të kontratës, janë rekrutuar brenda korpusit të shërbimit civil. Çdo Corps ka statutin e vet që përcakton termat dhe kushtet në të. Paga në shërbimin civilë francez është në bazë të grades, ekziston një ndarje në parim mes grades dhe pozicionit të punës.

Marrëdhëniet e punës janë në njërin anë të organizuar në kuadër të një sistemi shumë të institucionalizuar të komisioneve të përbashkëta dhe në anën tjetër brenda një sistemi mjaft informale dhe të politizuar kolektive në të cilën pagesa është e negociueshme. Negociatat për pagën janë kryer që nga viti 1968, kur u ra dakort për Protokollin e Oudinit midis sindikatave dhe qeverisë (Salon 1999: 5). Praktika e negociatave kolektive që zakonisht jemi referua si politikish e kontraktuar u kodifikua me Aktin e 1983 “Mbi të drejtat dhe detyrimet e nëpunësve civilë”. Nenin 8 specifikon se sindikatat e shërbimit civil kanë të drejtë të zhvillojë negociatën, në nivel kombëtar, me qeverinë, para se evolucionin e pagave të shërbimit civil është miratuar nga qeveria. Nuk ekziston asnjë rregulla i mëtejshme për sa i përket qëllimit dhe shpeshsisë së kryerjes së negociatave.

Përsa i përket marrëdhënieve të institucionalizuara të punësimit tre institucione janë të një rëndësie të veçantë. Në krye të mekanizmave institucional është Shërbimi i Lartë Shtetëror Civil.

Këshilli i Lartë është një komitet i përbashkët që shërben si një organ këshillues në lidhje me çështjet legjislativë dhe rregullatore që shqetësojnë gjithë nëpunësit e gjendjes civile, anëtarët e stafit ndërministror. Një prej këtyre institucioneve ndërministror është Korpusi i Administratorëve Civile në të cilën **Ena** ofron qasje të drejtpërdrejtë. Për më tepër Këshilli i Lartë është bordi suprem i apelit në çështjet disiplinore, çështjet lidhur me progresin, karrierën dhe shkarkimi për pamjaftueshmëri profesionale. Ajo kryesohet nga kryeministri dhe është i përbërë nga një seksion administrativ prej 20 anëtarësh dhe nga një seksion sindikal përbërë nga 20 përfaqësues. Çdo corps ka komisionin e vet administrativ të përbashkët

(komisioni administrativ paritair) dhe në raste të jashtëzakonshme nuk mund të jetë një komision i përbashkët. Komisionet e përbashkëta administrative janë konsultuar në lidhje me ndryshimet e rregullave statutorë të institucioneve. Për më tepër ata janë të konsultuar në lidhje me vendimet lidhur me anëtarët individuale të tilla si promovime nga një klasë në tjetrën brenda të njëjtit grup. Në një përbërje të kufizuar komisioni administrativ i përbashkët i është ngakuar detyra si këshill disiplinor (Conseil de discipline) në lidhje me masat disiplinore që prekin anëtarët e bordit.

Për më tepër ky është një dallim midis komitetve teknike të përbashkët (comités techniques paritaires) dhe komisioneve të përbashkëta për higjienën dhe sigurinë (comités paritaires d’Hygiène et de Sécurité) që janë organizuar për shërbimin civil. Komitetet teknike të përbashkët janë organe konsultative që janë kompetentë për çështjet organizative që kanë të bëjnë me të gjithë anëtarët e stafit të pavarur të shërbimit civil të cilët e mbështesin veprimtarinë e tyre në baze të sttutit të tyre ligjor. Komitetet për higjienë merren me sigurinë e shëndetit dhe sigurinë brenda organizatës.

Të gjitha komitetet e përbashkëta janë të përbërë nga një numër i barabartë i përfaqësuesve nga administrata e personelit (p.sh. drejtorët) dhe nga stafi. Përfaqësuesit e stafit të komisioneve të përbashkëta administrative janë të zgjedhur nga anëtarët e trupit. Në këto komisione të krijuara vetëm nëpunësit civilë të trupit përkatës mund të përfaqësojë stafin. Sindikatat janë të lirë të zgjedhin përfaqësuesit e tyre në komisionet e tjera.

Rezultatet zgjedhore të zgjedhjeve të stafit shërbejnë edhe si bazë për përbërjen e Këshillit të Lartë dhe përbërjen e komiteteve teknike të përbashkëta dhe komiteteve të përbashkëta për higjienën dhe sigurinë. Anëtarët e stafit me kontratë, kur ata nuk janë të integruara në një korpusi, nuk marrin dotë pjesë në zgjedhjet e stafit dhe për këtë arsye ata janë të nënpërfaqësuar në mënyrë të qartë në sistemin qendror të administratës franceze për rregullimin e marrëdhënieve të punës. Sipas Belloubet-Frier stafi me kontratë në qeveri është një grupi i vetëm i stafit në tregun francez të punës që janë të përjashtuar nga statuti ligjor (Belloubet-Frier 1990: 851).

Karakteristikat e marrëdhënieve të punës në shërbimin publik në Gjermani

Kushtetuta e Gjermanisë dhe Akti i Marrëveshjes Kolektive 9 prill 1949 janë statutet kryesore që rregullojnë sistemin e marrëdhënieve të punës në Gjermani. Ata garantojnë të drejtën e punëtorëve dhe të punëdhënësve, organizatave për të formuar lirisht shoqatat dhe negociuar kolektivisht. Akti Marrëveshja Kolektive është një nga aktet kryesore që rregullojnë marrëdhëniet e punës.

Shërbimi publik në Gjermani përbëhet kryesisht nga administrata federale në nivel shtetëror, administratat komunale dhe subjektet e së drejtës publike apo private kryesisht në nivel komunal apo lokal të cilat janë nën kontrollin e plotë të komunës dhe të cilat ofrojnë shërbime të interesit të përbashkët të banorëve komunale.

Ka dy kategori të ndryshme të punëtorëve brenda shërbimit publik të Gjermanisë.

- 1) Të parët janë nëpunës civilë (Beamte) e Unionit federal (Bund), të shteteve (Länder) dhe në nivel komune, të cilët janë të emëruar dhe statusi i të cilëve është i përcaktuar nga statutet, ligjet dhe nuk përcaktohet nga një kontratë e punës.
- 2) Kategoria e dytë përfshin punonjësit e bashkimit federale, të shteti apo në nivel komunal, për të cilët marrëdhëniet e punës janë të përcaktuara nga një kontratë pune. Më pak se 50 përqind e punonjësve shërbimit publik kanë statusin e nëpunësit civil.

Secila prej këtyre tre kategorive të veçanta të nëpunësve publik: Beamte (nëpunës civilë të mbuluara nga dispozitat e ligjit publike), Angestellte (punonjës me rrogë të mbuluara me ligj sektorit privat) dhe Arbeiter (rrogetareve mbulohet nga ligji sektorit privat). Numri i përgjithshëm i të gjitha tre klasa të nëpunësve publikë të punësuar në vitin 1998 ishte 4.8 milion, i cili përbëhet 1.7 milion Beamte (përfshirë edhe gjyqtarët dhe Forcave të Armatosura). Statusi i posaçëm i Beamte gjen bazën e tij në Kushtetutën Gjermane. Ligji i Shërbimit Civil, i cili aplikohet vetëm për Beamte, është i përbërë nga rregulloret e qeverisë. Beamte gëzojnë një status të vacant të cilet nuk paguajnë sigurimet shoqërore dhe kontributët e pensionit.

Termet dhe kushtet e punonjësve me rrogë janë negociuar mes sindikatave që përfaqësojnë personelin dhe punëdhënësit publike, ata janë të përcaktuara në marrëveshjet kolektive. Marrëveshjet kolektive për rrogetaret janë marrëveshjet kolektive të nivelit federal (Manteltarifvertrag Bund, MTB II), e Landeve (MTL II) dhe pushtetit vendor (MTG II). Baza ligjore për këto negociata është gjetur në ligjin gjerman të punës, më saktësisht në Aktin 1969 për Marrëveshjet Kolektive (Tarifvertragesgesetz). Shumica e bisedimeve kolektive të shërbimit publik është i centralizuar. Sektori i shërbimit publik në Gjermani është rritur që nga viti i ribashkimi. Megjithatë, nuk ka pasur asnjë ndryshim të rëndësishëm në vendit për, nëpunësit civilë, të cilët janë përjashtuar shprehimisht nga këto marrëveshje kolektive, pagat e tyre dhe kushtet e tjera janë të vendosur në mënyrë të njëanshme. Konsultimet që ka miratuar legjislacion për këta nëpunës civil zhvillohen mes sindikatave që përfaqësojnë nëpunësit civilë dhe qeverisë, por këto nuk kanë status të veçantë ligjor.

Në nivelin organizatave marrëdhëniet e punës midis punonjësve janë formuar nga ekzistenca e këshillave të stafit (Personalratë). Këshillat e stafit janë të bazuara në Ligjin e përfaqësimit të Shtabit Federal (Bundespersonalvertretungsgesetz) dhe ata kryejnë të njëjtin rol për bashkë-vendosje e shërbimin publike, që kryhen nga këshillat në sektorin privat. Këshillat janë të zgjedhur nga të gjithë anëtarët e stafit dhe ata përfaqësojnë interesat e të dyja paleve si të nëpunësve civilë të konfirmuar dhe stafi me kontratës. Normalisht secili nga këto tre kategori (nëpunësit civilë, të punësuarit me rrogë, rrogetareve) votojnë për listat e veçanta të kandidatëve, por në disa raste është e mundur që të zgjedhin për një sistem të përzier të votimit. Tradicionalisht këshillat e stafit të përqendrohen në rastet individuale dhe çështjet e personelit, të tilla si promovime Keller (1999).

Në Gjermani, punonjësit e shërbimit publik, me përjashtim të nëpunësve civil, kanë të drejtë të bëjnë grevë për të mbështetur kërkesat e tyre për rritje pagash dhe kushte më të mira të shërbimit. Grevat janë rezervuar në mënyrë rigorozë për arritjen e një objekti madhor, që të ketë një marrëveshje kolektive për kushtet e punësimit.

Në Gjermani, sindikatat janë krijuar në nivel të kompanisë, duke u përfaqësuar antarët e saj nga të gjithë punonjësit e atij biznesi. Një tipar i rëndësishëm i sindikatave gjermane është se ata nuk mund të bashkohet me partitë politike.

Që të kryhet votimit, kërkon një pjesmarrje prej 75 për qind e anëtarëve të sindikatave. Punëtorët gjermanë shpesh nisë greva paralajmëruese, si në vitin 2002, kur sektori publik lëshoi një në shkallë të gjerë grevë paralajmëruese për të mbështetur kërkesën e saj për rritje të pagave. Si rezultat i këtij kërcënimi, grevë e sektorit publik u negociua me sukses.

Në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve midis partnerëve socialë, Ligji gjerman i punës nuk imponon arbitrazhin e detyrueshëm. Kështu, palët nuk kanë asnjë detyrim për të arritur një marrëveshje në për zgjidhjes e mosmarrëveshjes.

Karakteristikat e marrëdhënieve të punës në shërbimin publik në SHBA

Kur flasim për marrëdhëniet e punës do të kuptojmë një fushë të gjerë që përfshin të gjitha marrëdhëniet midis punëdhënësve dhe punonjësve. Marrëdhëniet e punës janë diktuar në një pjesë të madhe nga qeveria e një kombi dhe rregulloret e ndryshme që ajo ofron, lidhur me trajtimin e punonjësve. Sektori i shërbimit publik në të gjithë botën ka qenë subjekt i shumë reformave në dekadat e fundit. Në Shtetet e Bashkuara, reformat e shërbimit publik ishin zbatuar nën dritën e raportit të Rishikimit të Performancës Kombëtare (NPR) në 1932 i cili inkurajoi agjencitë federale të gjejnë mjetet më të efektshme për kryerjen e detyrave të tyre.

Në Bashkimin Evropian (BE), reforma të ndryshme janë vënë po ashtu në vend të promovimit efikas të këtij sektori.

Sektori publik është ajo pjesë e shoqërisë së kontrolluar nga shteti ose qeveritë provinciale dhe lokale. Në Shtetet e Bashkuara, sektori publik përfshin shërbimet universale, të tilla si mbrojtja kombëtare, mbrojtjen e policisë, planifikimin urban, tatimet, dhe programe të ndryshme sociale.

Brenda përkufizimi, sektori publik përfshihen njësitë organizative që janë të financuara, në pronësi dhe / ose të kontrolluara nga shteti, resurset dhe aktivitetet e shërbimit publik. Në këtë studim, punonjësit publikë referohen për nëpunësit civilë dhe për punonjësit e tjerë në të gjitha nivelet e qeverisë, duke përfshirë njësitë e qeverisjes vendore, dhe punonjësit e ndërmarrjeve shtetërore megjithëse në disa vende marrëdhëniet në shërbimi publik kanë mbetur të ndryshëm nga sektori privat (dmth., në të kaluarën, sektori privat ishte shtyrë në mënyrë tipike nga fitimi, ndërsa qëllimi i sektorit publik ka qenë sigurimi i të mirave publike dhe sigurimin e mirëqenies së përgjithshme dhe mirëqenies së qytetarëve). Sot karakteristikat e shërbimit publik janë duke u bërë më të ngjashme me ato të sektorit privat, dhe prandaj rritet rëndësia e qeverisjes sa më të mirë të punëve publike.

Në mënyrë tipike, negocimi i shërbimit publik kolektive zhvillohet në nivel kombëtar. Dialogu i konsultimit dhe bashkëvendosmëria janë karakteristikat e saj mbizotëruese. Për shkak të kontekstit politik të shërbimit publik, negocimi kolektiv është i ndjeshëm për politikën e qeverisë, dhe marrëdhëniet publike të punës të shërbimit i karakterizuar shpesh nga kontrolli i jashtëm politik i teperuar i burimeve dhe aktiviteteve.

Në Shtetet e Bashkuara, marrëdhëniet e punës fituar një nxitje të madhe me kalimin e Aktit Kombëtar të Marrëdhënive të Punës në 1935, ky akt mbuluar një gamë të gjerë të drejtash duke përfshirë të drejtën e grevës, të drejtën e përgjithshme për të protestuar dhe për të marrë masa për të arritur dëshirat e tyre. Akti Kombëtar për Marrëdhëniet e punës, i njohur gjithashtu si aktit ëagner, i dha shumicës së punonjësve të drejtat e greves, protestes për arritjen e të gjitha qëllimeve të tyre. Ajo u la në fuqi nga Gjykata e Lartë në vitin 1937.

Për të mbrojtur të drejtat e përmendura më lart, akti ëagner gjithashtu krijoi një agjenci të re federale, kombëtare për marrëdhëniet e punës. Sfera e bordit kombëtar të marrëdhënive të punës, si dhe vet akti ëagner, është i kufizuar për punonjësit që veprojnë në sektorin privat (si punonjësit hekurudhor dhe ajror), ata të janë të mbuluara nga një akt i veçantë për rregullimin e marrëdhënive të punës, ligjin e punës për hekurudhat .

Në vitin 1947, Akti kombëtarë për Marrëdhëniet e punës është ndryshuar thelbësisht nëpërmjet kalimit të taft-hartley aktit. Kalimi i tij erdhi vetëm pasi presidenti Truman e miraton atë ,ai e përshkruan aktin si një projekt-ligj të punës së detyrueshëm, duke i'u dhënë fuqi edhe sindikatave.

Në mesin e viteve 1950 dhe 1980 ndryshoj në mase të madhe mjedisi ligjor për marrëdhëniet e punës të sektorit publik në Shtetet e Bashkuara. Në vitin 1950 shtete nuk kishin një legjislacion të qartë që mbulon punëtorët e sektorit publik. Gjatë viteve 1960 një numër i madh i shteteve dekretuan ligjin e punës për Grupet Kolektive të ndryshme të të punësuarve publikë. Në vitët 1970 shumë shtete ndryshuar këto ligje për të imponuar një detyrë të volitshëm për qeveritë, dhe shpesh pasohej kjo me arbitrazh të detyrueshëm ose, në disa raste me disa të drejta si ajo e greves. Shtetet të tjera, në të kundërt, nuk ka kaluar legjislacionin e tillë ose në disa raste miratuar legjislacionin anti-sindikale.

Ndërsa akti i marrëdhënive të punës në pjesën më të madhe dhe më të njohur të legjislacionit kanë të bëjnë me marrëdhëniet e punës, një sasi e madhe e legjislacionit mund të përshkruhet me saktësi si ligje për pagat.

Si një fushë teorike, marrëdhëniet e punës mund të mendohet se shqyrtojnë ndërlihdjen midis punonjësve dhe të botës në përgjithësi. Kjo mund të përfshijë marrëdhëniet e punës me punëdhënësit, por ajo përfshin gjithashtu edhe punonjësit të cilët ndikohen nga çdo gjë nga globalizimi në një ekonomi në rënie.

Për shembull, nëse avancimi i teknologjisë në një sektor kërcënon të çojë në shkurtimeve masive për të punësuarit pasi puna e tyre është automatizuar, kjo dëmton dhe zvogelon punësimin në një vend. Kjo mund të marrë formën e riedukimit programeve, përgatitja e të punësuarit për transferim në një fushë tjetër, ose duke kërkuar mënyra ose përvoja të reja për punësim , në vend që të konkurrojnë me teknologjinë e re.

Në këtë drejtim, Osbourn & Gaebler (1993) ofrojnë katër qasje kyç për tejkalimin e procedurave burokratike hierarkike për rrethin politik:

- (a) fuqizimi i punonjësve të shërbimit publik,
- (b) inkurajimi i konkurrencën në shpërndarjen e shërbimeve;
- (c) drejtimi i agjensive të shërbimit publik; dhe
- (d) përqëndrimi me tepër tek nevojat e klientit.

Sisteme të ndryshme politike në mbarë botën kanë rezultuar së kanë rregullime të ndryshme për marrëdhëniet e punës në shërbimin. Ndërsa punonjësit e shërbimit publik në disa vendet kanë të drejtën për marrëveshje kolektive, të tjerët nuk e bëjnë. Në Itali, Zelanda e Re, Spanja dhe Suedia, negocimi kolektiv qendrorë është praktikuar.

Duket se në dy dekadat e fundit, marrëdhëniet e punës të shërbimit publik kanë ndryshuar thellësisht Roli i madh i autoritetëve publike tani është për të siguruar se riorganizimi i shërbimit publik dhe struktura e tyre janë në të njëjtin hap me ndryshimet e modeleve në këto fusha.. Kjo mund të bëhet vetëm nëse fryma e Konventës nr 151 është zbatuar me të vërtetë.

Konkluzione

Duke u bazuar nga ajo çfare u trajtua në këtë punim kam evidentuar disa konkluzione të rëndësishme:

Marrëdhëniet e punës në sektorin publik janë një objekt interesant studimi në kohën e sotme të zhvillimit ekonomik dhe shoqëror të vendit tonë.

Kodi i Punës i Rep. Shqipërisë është një bazë e mirëmjaftueshme për rregullimin e marrëdhënieve në këtë sektor. Në sektorin publik problemet për zbatimin e kriterëve dhe kushteve ligjore për lindjen, zhvillimin dhe përfundimin e marrëdhënieve të punës janë të vogla. Në këtë Kod, veçanërisht në kreun III të tij reflektohet drejtpërsëdrejti fryma dhe gama e parimeve më të njohura që vijnë nga dokumentat ndërkombëtare dhe Europiane mbi të Drejtat e Njeriut, Konventat e Organizatës Botërore të Punës (ILO) mbi çështjet e punës dhe të Kartës Sociale Europiane. Vetëmky fakt i rrit vlerën dhe rëndësinë Kodit të Punës .

Përveç rregullimit që bënë Kodi i Punes kemi edhe vetë brenda sektorit publik rregullime për ato institucione të cilat hyjnë në fushën e veprimit të legjislacionit të shërbimit civil ,këto marrëdhënie rregullohen me ligj 152/2013 “Për Nëpunësin Civil”. Shqipëria ka një traditë të drejtimit pastërtisht politik të shtetit, edhe pse jemi një shtet i vogël, me një administratë të vogël publike dhe një numër të kufizuar të punonjësve publikë. Sektori publik është duke kaluar nëpër reforma shumë dinamike në rrugën drejt integritimit evropian. Duke pasur parasysh kushtet e tilla korniza ligjore në fushën e marrëdhënieve të punësimit në shërbimin civil duhet të synojë: forcimin e unitetit të shërbimit civil dhe të jetë mjaft fleksibel për të lejuar qeverinë të përshtaste sistemin me ndryshimet e shpejta që po kalon vendi dhe zhvillimin në fushën e kapaciteteve njerëzore.

Ky punim është përpjekur të japë një pasqyrë të marrëdhënieve ekzistuese të punës në shërbimet publike të Anglisë, SHBA-së, Francës, dhe Gjermanisë,për arsye të krahasueshmërisë për të treguar një larmi të madhe në sistemet ekzistuese të marrëdhënieve së punës të shërbimet publikë në këto shtete.Marrëdhëniet e punës në shërbimet publike europiane kanë qenë të prirur për të dhënë më shumë rëndësi negociatat kolektive. Ky trend është i dukshëm në përgjithësi në të gjitha shtetet europiane , por jo në të njëjtën shkallë në çdo vendi. Kuadri ligjor për marrëdhëniet e punës në shërbimet publike të vendeve europiane është përqendruar në rolin që luajnë punëdhënësit qeveria dhe sindikatat. Vëmendje e veçantë i është kushtuar më tej niveli të centralizimit dhe decentralizimit të negociatave kolektive, si dhe rezultatet e ndryshme të marrëveshjeve kolektive të arritura në shtetet e ndryshme evropiane. Natyra e sistemit të shërbimit civil është e lidhur drejtpërdrejt me rezultatin që arrihet nga këto negociata kolektive. Sistemet e jo karrierës në

ndryshim nga sistemet e karrieres priren që të miratojë marrëveshje më të lehtë kolektive duke i realizuar këto marreveshje në mënyrë të detyruar.

Për sa i përket marrëdhënieve të punës në shërbimin publik në shumë vende europiane, Kushtetuta plotëson legjislacionet kombëtar. Edhe pse kuadri rregullator që rregullon marrëdhëniet e punës ndryshojnë nga vendi në vend, parimin e shërbimit publik janë shumë të ngjashme në rajone të ndryshme gjeografike. Në përgjithësi, marrëdhëniet e punës në shërbimin publik rregullohen nga ligje të veçanta. Në pothuajse të gjitha programet reformuese efikasitetit dhe performancës janë objektivat kyç (Hemerijck & Huiskamp, 2002). Në 1997 Gjermania reformojë shërbimin e saj publik, me objektivat e përmirësimit të performances në shërbimin civil, duke promovuar efikasitetin e nëpunësve civilë, forcimin e marrëdhënieve të punës dhe përmirësimin e kushteve të punës.

Reformat e shërbimit publik janë një përgjigje e drejtpërdrejtë e prioriteteve të reja për një shoqëri në ndryshim. Reforma të tilla shkonin për ndryshimin e strukturave organizative për të përmirësuar proceset e menaxhimit, qëllimi i të cilit ish in të efikasitetit dhe përmisimi i performances se punonjësve. Edhe pse reformat e sektorit publik kanë realizuar disa kursime në fushën e ofrimit të shërbimeve, çështja e efikasitetit mbetet e diskutueshme. Reformat e shërbimeve publike mbulojnë pothuajse të gjitha fushat e ofrimit të shërbimeve. Për fat të keq, këto procese reformuese kanë kontribuar në masë të madhe në uljen e bashkimit dhe mbulimi kolektive bisedime në shumë vende. Ndërsa punësimi në sektorin publik është reduktuar ndjeshëm, dendësia e bashkimi kolektiv ka rënë në mbarë botën. Në të vërtetë, përfaqësimit sindikal dhe mbulimi kolektive janë treguesit fundamentale për të vlerësuar dhe monitoruar progresin lidhur me komponentin e marrëdhënieve të punës.

Në Shqipëri, prej fillimit të tranzicionit e deri sot vazhdojmë të kërkojmë e propozojmë ndryshime e përmirësime të qeverisjes së sektorit publik dhe shërbimeve publike. Pa dyshim, që me situatën aktuale problematike në të cilën ndodhet sektori ynë publik, qoftë dhe aq minimale sa ka mbetur, duhet të bëjë një skaner total të gjithë mënyrës së funksionimit, përbërjes dhe mbi të gjitha filozofisë së ndërtimit, financimit dhe administrimit të këtij sektori problematik.

Gjatë vitëve të fundit prezenca e shtetit në sektorin publik jo vetëm që nuk është zvogëluar, por përkundrazi është zmadhuar në të gjitha vendet e zhvilluara. Ajo që ka ndryshuar është roli i tij, mënyrat e ndërhyrjes dhe doza e këtyre ndërhyrjeve. P.sh., shumë vende kanë privatizuar monopolet shtetërore në fushën e energjisë, ujit, telekomunikimit, arsimit, shëndetësisë, transportit etj., por nga ana tjetër shteti ka krijuar funksione të tjera të domosdoshme: rregullimin e tregut, eliminimin e monopoleve të sektorit privat, garantimin e konkurrencës dhe transparencës, unifikimin e standardeve bazë në shërbime etj. Si një zhvillim i ri, kjo konsiderohet si një eksperiencë e mirë për t’u studiuar dhe marrë në konsideratë për vendet që janë në proces reformash modernizimi të sektorit të tyre publik.

Së bashku me globalizimin janë zhvilluar modele të reja të cilat janë integruar në sistemi e përgjithshëm të marrëdhënieve të punës. Zhvillimi i modeleve të reja nga modelet klasike të marrëdhënieve të punës në këtë rast përfaqësohet nga raportet e reja ekonomike e sociale që kanë të bëjnë me kohëzgjatjen e punës e të lidhjes kontraktore. Puna mund të jetë më e vogël në kohëzgjatjen e saj, pra më pak se tetë orë, megjithatë punëmarrësi është përsëri i varur nga punëdhënësi.

Statutory provisions respecting the State public service (Act No. 84-16 of 11 January 1984);
Statutory provisions respecting the territorial public service (Act No. 84-53 of 26 January 1984);
Statutory provisions respecting the public hospital service (Act No. 86-33 of 9 January 1986).
Konfederata e gjermane 876 Volume 11, Issue 5, Dhjetor 2010 Rishikimi i International Management Krahasues

Bibliografi

Legjislacion shqiptar

Ligji nr.527 datë 25.08.1947

Ligji nr.2250 datë 03.05.1956”Mbi kodin e punës të republikës popullore të shqiperise”,

Ligj nr 152/2013,”Për nëpunësin civil”

Literaturë shqiptare

ÇELA,Kudret(Prof.Dr)”Aspekte të ridimensionimit të marrëdhënieve juridike të punës në këndvështrimin krahasues,”Revista Justiniani,date 24.O4.2011

PIPA,Donila,”Sa të rëndësishme janë marrëdhëniet e punës në botën globale” DATE 24.05.2011

Literaturë e huaj

Giuseppe Casale ,Joseph Tënkorang, “Service publik relations ëork: A comparative overviewë “Geneva August 2008

Koen Nomden, “Labour relations in the Belgian, French, German and Dutch publik services ,researcher”,University of Antëerp Faculty of Political and Social Sciences Universitëitsplein 1, B-2610 Antëerpen

Koen Nomden,Marie-Laure,Labour relations in European public services:Toëards convergence ëithin divergence? Paper presentëd to the annual meeting of the European Group of Publik Administration Potsdam, 4-7 Septëmbër 2002 ONEE-ABBRUCIATI Department of Political Science Chef de Projet “University of Antëerp CSE dëveloppement “Kortë Sint-Annastraat 6 Le Palatino, 17, Avenue de Choisy

Bernard Gernigon , “Labour relations in the publik and para-publik sector”, Geneva 2007

THE IMPACT OF LIBERALISATION AND PRIVATISATION ON LABOUR RELATIONS ,Torstën Brandt and Thorstën Schultën,2008

Anthony Ferner,”Public Sector Industrial Relations in Europe:Common Trends and the Persistence of National Variability”,1995

Legjislacion i huaj

Karta Sociale Evropiane, Konventa për të Drejtat dhe Liritë Themelore të Njëriut dhe Konventat Ndërkombëtare të Punës nr. 87, 98 dhe 151

Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003.

Council Directive 99/70/EC of 28 June 1999 concerning the frameëork agreement on fixed-tërm ëork concluded by ETUC, UNICE and CEEP. Official Journal: L 175 of 10.07.1999

Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003.

Shih legjislacionit finlandez të Punës, Ministrisë së Punës (1994), f. 7.

Rights and duties of publik employees (Act No. 83-634 of 13 July 1983);