

RAPORT STUDIMOR

“MARRËDHËNIET E PUNËS NË INDUSTRIJËNË E MEDIAS”

Dr. LAURA ÇAMI (VORPSI)

Dr.©. Av. XHON SKËNDERI

Korrik 2022

© E drejta e autorit: **Centre for Legal Empowerment, 2022.**

Ndalohet çdo prodhim, riprodhim, shitje, shpërndarje, fotokopjim, kopjim, përkthim, përshtatje, përdorje dhe çdo formë tjetër qarkullimi tregtar apo çdo veprimtari tjetër e cila cënon të drejtën e autorit, pa lejen përkatëse të tij.



Përrjashtimi nga përrgjegjësia:

Përrmbajtja e këtij dokumenti është përrgjegjësi e autorit dhe në asnjë rast nuk reflekton apo përrfaqëson domosdoshmërisht mendimin apo qëndrimin e Fondacionit Shoqëria e Hapur për Shqipërinë.

i. Falenderime dhe Mirënjohje!

Përgatitja dhe finalizimi i këtij raporti studimor ka gjetur mbështetjen, përkrahjen dhe dashamirësinë e shumë personave të tjerë të cilëve do të dëshironim t'ju dedikonim pjesën e falenderimeve dhe mirënjohjeve.

Mirënjohje dhe falenderim për Centre for Legal Empowerment dhe Fondacionin Shoqëria e Hapur për Shqipërinë, të cilët na kanë mbështetur dhe ndihmuar pa masë në kuadër të finalizimit të këtij raporti studimor, me një impakt të konsiderueshëm në aspektin e marrëdhënieve të punës në gazetari, të para këto të fundit nën efektet e vëmendjes së shtuar që kjo kategori punëmarrësish kërkon. Fondacioni, duke marrë në konsideratë ardhjen në ndihmë të punëmarrësve gazetarë, por edhe punëdhënësit në R.Sh-së, financioi këtë raport studimor, i cili trajton si në rrafshin teorik, por edhe atë praktik marrëdhëniet e punës në gazetari.

Mirënjohje dhe falenderim për Z. Franc Terihati, i cili na ka suportuar dhe mbështetur gjatë gjithë kohëzgjatjes së këtij projekti

TABELA E PËRMBAJTJES

i.	FALENDERIME DHE MIRËNJOHJE	iii
ii.	LISTA E SHKURTIMEVE	vi
iii.	PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE	vii
iv.	METODOLOGJIA.....	ix
v.	STRUKTURA E PUNIMIT.....	x
	KREU I.....	1
	GAZETARË PUNËMARRËS APO GAZETARË “FAKELANCERS”? REFLEKSIONE TEORIKE DHE PRAKTIKE PËR R.SH-SË	1
1.	Hyrje	1
1.1	Kuadri Rregullator Ligjor	2
1.1.1	Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë	2
1.1.2	Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut	3
1.1.3	Kodi i Punës	7
1.1.3.1	Lindja e marrëdhënies individuale të punës.....	8
1.1.3.2	Kontrata e Punës.....	9
1.2	Punëmarrësit “atipikë”	16
1.2.1	“Freelancer”	17
1.2.1.2	Vetëpunësimi i varur	19
1.3	Jurisprudencë kombëtare	20
1.3.2	Vendimi nr.2677, datë 15.03.2013 i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë.....	20
1.3.3	Vendimi nr.7492, datë 28.09.2016 i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë.....	21
1.3.4	Vendimi nr.8065, datë 03.12.2017	23
	KREU II LEKSIONE NGA JURISPRUDENCA NDËRKOMBËTARE	25
2.1	Vendimi Izrael Broadcasting Authority kundër Reuven Sivan	25
2.2	Vendimi Shaul Stdaka kundër Izraelit	25
2.3	Vendimi i Gjykatës së Lartë të Kasacionit Italian Nr. 20099, 14.07.2021	26
2.4	Vendim i GJ.E.D C-413/13 FNV Kunsten Informatieen Media kundër Holandës.....	27
2.5	Kriteret për identifikimin e një marrëdhënieje pune.....	29
2.5.1	Varësia.....	30
2.5.2	Kontrolli i punës dhe udhëzimet	31
2.5.3	Integrimi i punëmarrësit në ndërmarrje	31
2.5.4	Kryerja e punës personalisht.....	32
2.5.5	Puna që kryhet brenda orëve të përcaktuara ose në një vend të rënë dakord	32
2.5.6	Kohëzgjatje dhe vazhdimësi e caktuar	33
2.5.7	Pagesa periodike	33
2.5.8	Mungesa e riskut financiar	34
	KREU III.....	35
	KONTRATA KOLEKTIVE E PUNËS NË GAZETARI	35
3.1	Rregullimi Kontratës kolektive sipas Kodit të Punës.....	35
3.2	Rregullimi i kontratës kolektive sipas legjislacionit të së drejtës ndërkombëtare dhe të drejtë së Bashkimit Evropian.....	37
3.2.1	Parimet e ONP për kontratën kolektive	38
3.2.2	Njohja efektive e të drejtës për bisedime kolektive	40
3.2.3	Mbulimi ligjor i të drejtës për kontratat kolektive.....	40
3.3	Rregullimi i kontratës kolektive për gazetarët “freelancer”	42
3.4	Kontrata kolektive e punës nën këndvështrim e TFBE dhe legjislacionit të konkurrencës	45

3.4.1	Personat e vetëpunësuar të vetëm që kryejnë të njëjtat ose detyra të ngjashme “krah për krah” me punëmarrës për të njëjtën palë.....	46
3.4.2	Person i vetëpunësuar i vetëm është në një situatë varësie ekonomike ku ai/ajo fiton të paktën 50% të të ardhurave totale vjetore të lidhura me punën nga një palë e vetme.	47
3.4.3	Kontrata kolektive e lidhur nga persona të vetëpunësuar (freelancer) në përputhje me legjislacionin kombëtar ose të BE-së.....	48
KREU IV.....		50
ORGANIZIMI SINDIKAL NË SEKTORIN E GAZETARISË DHE IMPAKTI I SINDIKATËS NË RESPEKTIMIN E TË DREJTAVE TË GAZETARËVE.....		50
4.1	Organizimi sindikal sipas Kodit të Punës.....	50
4.1.1	Shoqata e Gazetarëve Profesionistë të Shqipërisë.....	53
4.1.2	Shoqata Unioni i Gazetarëve Shqiptarë.....	54
4.2	Organizimi sindikal në vendet e Bashkimit Evropian	54
4.2.1	Federata Kombëtare e Shtypit Italian	55
4.2.2	Unioni Gjerman i Gazetarëve	56
4.3	Federata të Gazetarëve.....	58
4.3.1	Federata Ndërkombëtare e Gazetarëve	58
4.3.2	Federata Evropiane e Gazetarëve	59
4.4	Organizimi sindikal dhe parimet e ONP	59
4.5	Organizimi sindikal i gazetarëve “freelancer”	61
KREU V.....		64
STUDIMI I REKOMANDIMEVE NË KUADËR TË MARRËDHËNIEVE TË PUNËS NË GAZETARI		64
5.1	Raport Studimor nr. 295 “Marrëdhëniet e punësimit në industrinë e medias”	64
5.2	Raport Studimor “Për format jo-standardë të punësimit”.....	66
5.3	Raport Studimor nr. 324: “Sfidat dhe mundësitë për punë të denjë në sektorët e kulturës dhe medias”.....	66
KREU VI.....		69
STUDIMI I PRAKTIKAVE MË TË MIRA TË IMPLEMENTUARA LIDHUR ME PUNËN NË GAZETARI		69
5.4	Statusi ligjor i profesionit të gazetarit.....	69
5.5	Organizimi sindikal i gazetarëve	71
5.6	Inspektime Efektive nga Inspektorati i Punës.....	73
KREU VII.....		75
KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME		75
7.1	Përcaktime të qarta ligjore për format e ndryshme të punësimit dhe marrëdhënieve të punës në gazetarit	75
7.2	Një e ardhme më e qartë për gazetarët e vetëpunësuar.....	75
7.3	Nevoja për krijimin e një sindikate të mirëfilltë për gazetarët e punësuar dhe “freelancer”	77
7.4	Mbështetja e të drejtës së lirisë së organizimit dhe aksesit në bisedime kolektive gjithëpërfshirëse	78
7.5	Krijimi i një data bazë të dhënash për gazetarët.....	79
BIBLIOGRAFIA		80
A.	Literaturë.....	80
B.	Legjislacion	80

ii. Lista e shkurtimeve

BE	Bashkimi Evropian
GJK	Gjykata Kushtetuese
GJL	Gjykata e Lartë
GJ.E.D	Gjykata Evropiane e Drejtësisë
KPrç.	Kodi i Procedurës Civile
K.P	Kodi i Punës
ONP	Organizata Ndërkombëtare e Punës
KSE	Karta Sociale Evropiane
IFJ	Federata Ndërkombëtare e Gazetarëve
EFJ	Federata Evropiane e Gazetarëve
DVJ	Unioni Gjerman i Gazetarëve
Djv. verdi	Unioni Gjermani i Gazetarëve in ver.di
FNSI	Federata Nazionale e Gazetarëve Italian
Nr.	Numër
Para.	Paragrafi
R.Sh	Republika e Shqipërisë
Ed.	Botues (Editor)
Eds.	Botuesit (Editors)
Et seq.	Dhe në vazhdim
Fq.	Faqe
Ibid.	Ibidem
Id.	Idem
Op. cit.	Opera citato
Vol.	Vëllimi

iii. Përmbledhje Ekzekutive

E drejta për informim përfshin të drejtën për të mbledhur, transmetuar dhe shpërndarë lajme kudo dhe kurdo pa pengesa. Si e tillë, e drejta për informim është një faktor thelbësor për të nxitur paqen dhe progresin në botë. Ky koncept i OKB-së i vitit 1946, u ripohua 2 vjet më vonë në nenin 19 të Deklaratës Universale të të Drejtave të Njeriut. Ky përcaktim i beson medias një rol special në mënyrë që t'i japë rëndësi të drejtës për të kërkuar informacion. E fundit përfshin nevojën për një grup të veçantë garancish që kanë për qëllim të sigurojnë që gazetarët mund të përmbushin funksionin e tyre¹.

Gazetarët vazhdojnë të jenë aktorë qendrorë në sferën e informacionit dhe japin kontribut parësor në realizimin e të drejtës për informim, ndaj ushtrimi i profesionit të tyre në një mjedis të lirë nga censura dhe shfrytëzimi, mbetet thelbësor për cilësinë e demokracisë në një vend. Kur profesioni i gazetarit konsiderohet si "mision" dhe jo si punë duhet të mbajmë në konsideratë, rëndësinë thelbësore të respektimit të të drejtave që rrjedhin nga marrëdhënia e punës.

Në legjislacionin shqiptar nuk ka asnjë përcaktim ligjor apo profesional se kush do të konsiderohet gazetar. Ndër vite ka patur përpjekje dhe iniciativa për të shqyrtuar mundësinë e "licensimit" të gazetarëve përmes urdhërit të gazetarëve, model ky i ngjashëm me atë të shtetit Italian. Që prej vitit 2001 është diskutuar për një projektligj për median, i cili propozonte një rregullore shumë të detajuar se kush do të konsiderohej gazetar, duke vendosur rregulla për provimet profesionale dhe lincensimin e gazetarëve për të ushtruar profesionin e tyre. Megjithatë duke marrë parasysh periudhën kohore dhe faktin që Republika e Shqipërisë sapo kishte dalë nga një periudhë tranzicioni u hodh poshtë ky projekt-ligj duke preferuar një profesion të lirë ose ndryshe të vetërregulluar, në vend të një profesioni të rregulluar në mënyrë strikte nëpërmjet legjislacionit².

Mediat veprojnë brenda një kuadri ligjor e rregullator, siç është Kodi i Punës që përcakton të drejtat dhe detyrimet e punëdhënësve dhe punëmarrësve. Aktualisht gazetarët gëzojnë të gjithë mbrojtjen ligjore që derivon nga Kodi i Punës dhe që rregullon

¹ 'Raport Studimor mbi të Drejtat e Punës së Gazetarëve', Komiteti Shqiptar i Helsinkit, et al.

² Idem, et al.

çdo marrëdhënie juridike punë brenda territorit të Republikës së Shqipërisë.

Nga ana tjetër, industria e medias ka qënë pararoja e punëmarrësit “atipik”, duke përfshirë punëmarrësin e pavarur apo siç konsiderohet ndryshe “freelancer”, të formave të ndryshme. Në dritën e ndryshimeve që ka sjellë zhvillimi i shoqërisë dhe teknologjisë, duket se norma dhe rregulli është bërë marrëdhënia e punës si “freelancer”, duke lënë në hije marrëdhënien tradicionale kontraktuale të punës, punëdhënës – punëmarrës. Në këtë kontekst, përveç transformimit të marrëdhënies së punës në një marrëdhënie ofrim shërbimi, praktika ndërkombëtare ka parashtruar edhe një problem të tjetër i cili ka qënë gjithmonë aty, por tashmë po fillon të pranohet si koncept dhe janë duke u gjetur mekanizmat ligjore për trajtimin e kësaj kategorie punëmarrësish, të cilët janë pikërisht të “vetëpunësuarit fals”. Ky fenomen i vetëpunësimit fals haset me termat “fakelancer” apo “forcedlancer” dhe mund të konsiderohet si pjesë e tendencës në rritje të fleksibilitetit të tregut të punës.

Në kontekstin e sa më sipër, autorët e konsiderojnë të një rëndësie thelbësore trajtimin në detaje të formave të reja të shfaqjes së marrëdhënies së punës dhe gjithashtu ky punim vjen në dritën e ndryshimeve ligjore në Republikën e Shqipërisë, që ka si target pikërisht kategorinë e të vetëpunësuarve.

iv. Metodologjia

Për realizimin e këtij raporti studimor, është përdorur një metodologji të larmishme, si më poshtë:

Kërkimi doktrinar.

Kërkimi doktrinar ka konsistuar në evidentimin dhe analizën e literaturës së nevojshme mbi aspektet më kryesore të kontratës së punës, elementëve të saj dhe aspektet e kontratave kolektive dhe lirisë sindikale. Evidentimi i literaturës ka përfshirë identifikimin, mbledhjen dhe analizimin e librave, artikujve shkencorë në fushën ligjore dhe me fokus kryesor marrëdhëniet e punës. Bibliografia e përzgjedhur është fokusuar veçanërisht në autorët e huaj, por edhe shqiptarë.

Studim i praktikës gjyqësore.

Në kuadër të këtij raporti studimor, një nga komponentët më të rëndësishëm të studimit ka qenë evidentimi dhe përpunimi i rasteve gjyqësore, përse i përket çështjes së elementëve të marrëdhënies së punës.

Metoda e analizës së legjislacionit.

Me qëllim arritjen e objektivave të studimit, ka qenë e domosdoshme analiza e kuadrit ligjor kombëtar dhe atij ndërkombëtar mbi marrëdhëniet e punësimit.

v. Struktura e Punimit

Ky punim është ndarë në gjashtë kapituj ku në secilin prej tyre janë trajtuar aspekte të ndryshme teorike dhe praktike të marrëdhënieve juridike të punës.

Në kreun e parë, është trajtuar në mënyrë të zgjeruar kuadri ligjor në fuqi në R.Sh- së, i cili rregullon marrëdhëniet e punës. Janë trajtuar në mënyrë hierarkike të gjitha aktet ligjore në fuqi, duke filluar me Kushtetutën e R.Sh-së dhe duke përfunduar me Kodin e Punës. Gjithashtu është trajtuar në mënyrë shteruese kontrata individuale e punës sipas legjislacionit të R.Sh-së dhe atij ndërkombëtar, për marrëdhënien e punës dhe marrëdhëniet “atipike” të punësimit në gazetari. Kjo trajtesë është analizuar si në rrafshin teorik ashtu edhe atë praktik.

Në kreun e dytë, është trajtuar zhvillimi i jurisprudencës ndërkombëtare në lidhje me punën në gazetari si dhe rruga ligjore dhe analitike që është ndjekur nga gjykatat në arritjen e konkluzionit se çfarë do të konsidohet marrëdhënie pune, e parë kjo në kontekstin e punës në gazetari.

Në kreun e tretë, është trajtuar në mënyrë shteruese kontrata kolektive e punës sipas legjislacionit të R.Sh-së dhe atij ndërkombëtar, parë në dritën e ndryshimeve ligjore dhe reflektimin e tyre në legjislacionin e brendshëm.

Në kreun e katërt, është trajtuar liria e organizimit sindikal në sektorin e gazetarisë dhe impakti i sindikatës në përcaktimin e të drejtave të gazetarëve, duke marrë në analizë parashikimin e legjislacionit kombëtar dhe atij ndërkombëtar për marrëdhënien e punës dhe marrëdhëniet “atipike” të punësimit në gazetari.

Në kreun e pestë, janë trajtuar rekomandimet e O.N.P në kuadër të marrëdhënieve të punës në gazetari.

Në kreun e gjashtë, janë trajtuar praktikrat më të mira të implementuara në lidhje me punën në gazetari.

KREU I

GAZETARË PUNËMARRËS APO GAZETARË “FAKELANCERS”? REFLEKSIONE TEORIKE DHE PRAKTIKE PËR R.SH-SË

1. Hyrje

E drejta për informim përfshin të drejtën për të mbledhur, transmetuar dhe shpërndarë lajme kudo dhe kurdo pa pengesa. Si e tillë, e drejta për informim është një faktor thelbësor për të nxitur paqen dhe progresin në botë. Ky koncept i OKB-së i vitit 1946, u ripohua 2 vjet më vonë në nenin 19 të Deklaratës Universale të të Drejtave të Njeriut. Ky përcaktim i beson medias një rol special në mënyrë që t'i japë rëndësi të drejtës për të kërkuar informacion. E fundit përfshin nevojën për një grup të veçantë garancish që kanë për qëllim të sigurojnë që gazetarët mund të përmbushin funksionin e tyre³.

Gazetarët vazhdojnë të jenë aktorë qëndrorë në sferën e informacionit dhe japin kontribut parësor në realizimin e të drejtës për informim, ndaj ushtrimi i profesionit të tyre në një mjedis të lirë nga censura dhe shfrytëzimi, mbetet thelbësor për cilësinë e demokracisë në një vend. Që prej rrëzimit të diktaturës në vitin 1991, Shqipëria është kategorizuar vazhdimisht si një vend pjesërisht i lirë në renditjen e përvitshme që bëjnë organizata të mbrojtjes së të drejtave dhe lirive të njeriut. Sektori mediatik i vendit ka njohur zhvillime të vrullshme me kah ngjitesë përsa i takon teknologjisë dhe mjeteve të punës. Shifra e punëmarrësve të medias ka ardhur duke u shtuar vazhdimisht, edhe me hapjen e një numri të madh mediash online, duke krijuar idenë e një tregu pluralist mediatik. Megjithatë problemet e vazhdueshme në marrëdhëniet e punës, e kanë gërryer këtë mjedis dhe efektet e para negative kanë filluar të vihen re⁴.

Në legjislacionin shqiptar nuk ka asnjë përcaktim ligjor se kush do të konsiderohet gazetar. Ndër vite ka patur përpjekje dhe iniciativa për të shqyrtuar mundësinë e “licensimit” të gazetarëve përmes urdhërit të gazetarëve, model ky i ngjashëm me atë të shtetit Italian.⁵ Që prej vitit 2001 është diskutuar për një projektligj për median, i cili propozonte një rregullore shumë të detajuar se kush do të konsiderohej gazetar, duke vendosur rregulla për provimet profesionale dhe licensimin e gazetarëve për të ushtruar profesionin e tyre. Megjithatë duke marrë parasysh periudhën kohore se kur u hodh ideja e projekt-ligjit dhe faktin që R.Sh-së sapo kishte dalë nga një periudhë tranzicioni u hodh poshtë ky projektligj duke preferuar një profesion të lirë ose ndryshe të vetë rregulluar, në vend të një profesioni të rregulluar në mënyrë strikte nëpërmjet legjislacionit.⁶ Kjo frymë ka vijuar deri në ditët e sotme, duke mos patur një përcaktim ligjor për profesionin e gazetarit, se kush do të konsiderohet gazetar, duke e lënë në këtë mënyre totalisht të parregulluar.

³ ‘Raport Studimor mbi të Drejtat e Punes se Gazetareve’, Komiteti Shqiptar i Helsinkit, et al.

⁴ ‘Raport Studimor mbi të Drejtat e Punes se Gazetareve’, Komiteti Shqiptar i Helsinkit, et al.

⁵ Ligji nr. 69, i datës 03.02.1963: Në Itali, ligjvënësi e ka rregulluar profesionin e gazetarit në mënyrën e ushtrimit të profesionit të gazetarit, nëpërmjet njohjes së regjistrimit profesional dhe të konstituimi i Këshillit Kombëtar të Urdhrit dhe i Këshillave Rajonale. Sipas ligjit, askush nuk mund të marrë titullin, as ushtrojë profesionin e gazetarit, nëse nuk është i regjistruar në regjistrin profesional. Shkelja e kësaj dispozite dënohet në bazë të Kodit Penal pasi konkretizon veprën penale të ushtrimit abuziv të profesionit (neni 348 Kodi Penal Italian: “kushdo ushtron në mënyrë të paligjshme një profesion, për të cilin kërkohet me autorizim të posaçëm të shtetit, dënohet me burgim deri në 6 muaj ose me gjobë”)

⁶ Pronësia e medias 2007, AMI

Gjithashtu legjislacioni ashtu siç nuk rregullon të gjitha aspektet e profesionit të gazetarit, nuk përfshin edhe ndonjë dispozitë specifike përse i përket rregullimit të marrëdhënieve të punës, duke nënkuptuar se rregullat e përgjithshme për rregullimin e marrëdhënieve të punës, pra Kodi i Punës dhe aktet ligjore e nënligjore të dala për zbatim të tij do të aplikohen edhe në rastin e punës në gazetari.

Mungesa e një kuadri rregullator specifik për punën në gazetari në R.Sh-së ka sjellë aplikimin e një sërë praktikash të paligjshme duke dëmtuar rëndë marrëdhëniet individuale të punës në sektorin e gazetarisë. Për më tepër, mungesa e theksuar e jurisprudencës në këtë kuadër ka ndikuar që gazetarët të vijojnë të vuajnë pasojat e praktikave të paligjshme, si pasojë e mungesës së një rregullimi specifik.

1.1 Kuadri Rregullator Ligjor

1.1.1 Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, e miratuar me ligjin nr. 8417, datë 21.10.1998, ndryshuar së fundmi me Ligjin Nr. 115/2020, datë 30.07.2020⁷, i njeh secilit të drejtën për të fituar mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme, të cilën personi e zgjedh vetë dhe e pranon vetë⁸. Kjo do të thotë se askush nuk mund t'i nënshtrohet punës së detyruar⁹. Në këtë kuadër afirmohet liria për të zgjedhur profesionin, vendin e punës, si edhe sistemin e kualifikimit profesional.¹⁰ Më konkretisht, Kushtetuta parashikon se, askujt nuk mund t'i kërkohet të kryejë një punë të detyruar, përveçse në rastet e ekzekutimit të një vendimi gjyqësor, të kryerjes së shërbimit ushtarak, të një të kryerjes së shërbimit ushtarak, të një shërbimi që rrjedh nga një gjendje lufte, nga një gjendje e jashtëzakonshme ose nga një fatkeqësi natyrore, që kërcënon jetën ose shëndetin e njerëzve.¹¹

Kushtetuta parashikon në mënyrë eksplicite se të gjithë shtetasit janë të barabartë përpara ligjit dhe askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore¹². Askush nuk mund të diskriminohet për shkaqet e mësipërme, nëse nuk ekziston një përlligje e arsyeshme dhe objektive.¹³ Lidhur me marrëdhëniet e punës si dhe marrëdhënie të tjera që lidhen me to, Kushtetuta ka një grup dispozitash që sanksionojnë parimet më të rëndësishme që lidhen me të drejtat e njeriut me natyrë ekonomike, sociale dhe kulturore.

Natyrisht e drejta për punë ka nevojë për ndërhyrjen e shtetit me qëllim që të sigurohen mundësitë dhe kushtet e përshtatshme për punësim¹⁴. Shteti është përgjegjës për të

⁷ Ndryshuar me ligjin nr. 115/2020, datë 30.07.2020

⁸ Omari, Luan dhe Anastasi, Aurela: 'E Drejta Kushtetuese', ABC Botime 2010, Fq.188

⁹ Idem.

¹⁰ Idem.

¹¹ Neni 26 i Kushtetutës

¹² Neni 18 i Kushtetutës.

¹³ Idem.

¹⁴ Omari, Luan dhe Anastasi, Aurela: 'E Drejta Kushtetuese', ABC Botime 2010, Fq.188.

respektuar parimet e përgjithshme dhe rregullat kushtetuese në fushën e punës¹⁵. Ndërhryja e shtetit për punësimin e shtetasve, është e lidhur më shumë se kushdo me natyrën sociale të tij¹⁶. Shteti, brenda kompetencave kushtetuese dhe mjeteve që disponon, si dhe në plotësim të nismës dhe të përgjegjësisë private, synon: punësimin në kushte të përshtatshme të të gjithë personave të aftë për punë; plotësimin e nevojave të shtetasve për strehim; standardin më të lartë shëndetësor, fizik e mendor, të mundshëm; arsimimin dhe kualifikimin sipas aftësive të fëmijëve dhe të të rinjve, si dhe të personave të pazënë me punë; përkujdesjen dhe ndihmën për të moshuarit, riaftësimin shëndetësor, edukimin e specializuar dhe integrimin në shoqëri të të paafteve, si dhe përmirësimin në vazhdimësi të kushteve të tyre të jetesës, etj.

Profesioni i gazetarit në thelb është një “mision” i lidhur ngushtësisht me lirinë e shprehjes, të drejtën për informim dhe për të ditur, si një marrëdhënie e ngushtë besimi e krijuar me marrësin e informacionit. E drejta për informim përfshin të drejtën për të mbledhur, transmetuar dhe shpërndarë lajme kudo dhe kurdo pa asnjë pengesë. Në këtë këndvështrim rëndësia që shfaq profesioni i gazetarit lidhet ngushtësisht me të drejtën kushtetuese dhe për këtë arsye paraqitet nevoja për një grup të veçantë garancish, të cilat kanë për qëllim të sigurojnë që gazetarët të mund të përmbushin funksionin dhe misionin e tyre.

1.1.2 Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut¹⁷

Shqipëria ka bërë përpjekje të rëndësishme për përafrimin e legjislacionit shqiptar me atë evropian dhe standardet e Këshillit të Evropës (KE) me synim përmirësimin e situatës së të drejtave të njeriut. Gjatë këtyre 26 viteve nga data e ratifikimit të K.E.D.Nj-së, respektimi i të drejtave të njeriut ka njohur progres në aspektin ligjor, institucional dhe atë financiar. Megjithatë, progresi i mëtejshëm në respektimin më të mirë të të drejtave të njeriut përbën ende prioritet për zhvillimin dhe konsolidimin e demokracisë, si një ndër kriteret kryesore për integrimin në strukturat euro-atlantike. Në sistemin ligjor shqiptar, Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (K.E.D.Nj) është pjesë e legjislacionit të brendshëm dhe gëzon epërsi menjëherë pas Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë.¹⁸

K.E.D.Nj-ja shërben si një standard minimum i të drejtave, aspekt i cili nuk e pengon shtetin shqiptar të ndërmarrë masa për garantimin dhe respektimin e tyre në një nivel më të lartë.¹⁹ Ndonëse, në përgjithësi kuadri ligjor shqiptar është në përputhshmëri me frymën e K.E.D.Nj-së, mbetet problem zbatimi në praktikë i tij. K.E.D.Nj-ja është dokumenti më me vlerë, i krijuar në kuadër të Këshillit të Evropës (KE), për të cilin mbrojtja dhe emancipimi i të drejtave të njeriut përbën themelet e demokracisë dhe

¹⁵ Idem.

¹⁶ Idem.

¹⁷ Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut (K.E.D.Nj) (emri zyrtar Konventa për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe Lirive Themelore) është një dokument ndërkombëtar për mbrojtjen e të drejtave të njeriut dhe lirive themelore në Evropë. Hartuar në vitin 1950 nga Këshilli i Evropës, atëherë i sapo formuar, konventa hyri në fuqi më 3 shtator 1953.

¹⁸ Xh. Skënderi “Analizë e kuadrit rregullator të marrëdhënieve juridike-civile të punës në Republikën e Shqipërisë të shkaktuara nga pandemia Covid-19” et.al. , 2021.

¹⁹ Idem.

garantimi i tyre kërkon angazhimin e përbashkët të të gjithë shteteve anëtare. K.E.D.Nj-ja është një instrument i “gjallë”, dinamik gjithmonë e në përsosje.²⁰

Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (Gj.E.D.Nj) është shndërruar në një mjet efektiv për mbrojtjen dhe garantimin në mënyrë të paanshme dhe të pavarur të të drejtave të njeriut në rang ndërkombëtar. Shqyrtimi i shkeljeve të të drejtave të njeriut pranë kësaj Gjykate konsiderohet si mjeti i fundit për ndalimin e shkeljes dhe rivendosjen në vend të të drejtave të individit të dëmtuar. Për këtë qëllim, interesi më i lartë i Gjykatës së Strasburgut është mbrojtja e të drejtave të njeriut dhe angazhimi i shteteve për reformimin dhe përmirësimin e sistemit të tyre të brendshëm në funksion të tij. Mekanizmi mbikëqyrës i K.E.D.Nj-së dhe karakteri suplementar i saj veçohet për fuqinë e madhe dhe efikasitetin e instrumenteve që përdor, për inkurajimin dhe nxitjen e forcimit të kapaciteteve të shteteve anëtare për mbrojtjen e të drejtave në nivel kombëtar. Jurisprudenca e pasur e Gj.E.D.Nj-së duhet të njihet dhe të zbatohet nga shtetet anëtare në sistemet e brendshme kombëtare.²¹

Shteti shqiptar ratifikoi K.E.D.Nj-në me Ligjin Nr. 8137, datë 31.07.1996, “Për ratifikimin e Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe Lirive Themelore”. Bazuar në “Dispozitat Kryesore Kushtetuese”. Për sa i takon statusit të marrëveshjeve ndërkombëtare të ratifikuara me ligj, Shqipëria adaptoi sistemin dualist, sipas të cilit këto marrëveshje nuk ishin drejtpërdrejtë të zbatueshme në vendin tonë, por që ato të shndërroheshin në të tilla, duhej më parë që, pas ratifikimit të tyre me ligj, Parlamenti të miratonte një ligj kombëtar, të brendshëm, të tillë që parashikimet e marrëveshjes ndërkombëtare të ishin të zbatueshme nga autoritetet dhe gjykatat në territorin e Republikës së Shqipërisë. Madje, bazuar në Dispozitat Kushtetuese në fjalë, u miratua edhe Ligji me Nr.8371, datë 9.7.1998, “Për lidhjen e traktateve dhe marrëveshjeve ndërkombëtare”.²²

Me miratimin e Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë të vitit 1998 ndryshoi krejtësisht situata dhe roli i gjyqësorit u bë tejet domethënës në këtë drejtim. Miratimi i kësaj të fundit shënoi edhe kalimin nga sistemi dualist, në atë monist, sa i takon vendit të së drejtës ndërkombëtare.²³ Sipas këtij sistemi, marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara me ligj janë pjesë e rendit të brendshëm juridik dhe zbatohen drejtpërdrejt nga autoritetet dhe gjykata. Natyrisht që kjo dispozitë konkrete është paraprirë nga parimi i sanksionuar në nenin 5 të Kushtetutës, ku thuhet se “Republika e Shqipërisë zbaton të drejtën ndërkombëtare të detyrueshme për të”. Siç shihet edhe nga formulimi i përmbajtjes së nenit 122 të Kushtetutës, tashmë rregulli është që marrëveshja ndërkombëtare është e zbatueshme drejtpërdrejt, ndërsa përjashtimi është se, kur kjo nuk është e mundur, implementimi i saj arrihet nëpërmjet transpozimit të përmbajtjes së saj në një ligj kombëtar. Pra, aplikimi i sistemit monist është fryma e Kushtetutës, ndërsa aplikimi i sistemit dualist është subsidiar, kur për shkaqe objektive të pamundësisë së zbatimit të marrëveshjes ndërkombëtare në mënyrë të drejtpërdrejtë, teksti i saj konvertohet, kuptohet, duke u elaburuar, nëpërmjet legjislacionit të

²⁰ Idem.

²¹ Xh. Skënderi “Analizë e kuadrit rregullator të marrëdhënieve juridike-civile të punës në Republikën e Shqipërisë të shkaktuara nga pandemia Covid-19” et.al., 2021.

²² Idem.

²³ Idem.

brendshëm.²⁴

Epërsia e marrëveshjeve ndërkombëtare mbi ligjet kombëtare, përveç nenit 122, parashikohet edhe në nenin 116 të Kushtetutës, i cili flet për hierarkinë e akteve. Kjo do të thotë që gjykatat për çdo konflikt mbi kuptimin apo interpretimin e ligjit në një situatë të caktuar faktike duhet të zbatojnë drejtpërdrejtë marrëveshjen ndërkombëtare.²⁵

Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut parashikon se është e ndaluar si skllavëria, ashtu edhe puna e detyruar. Askush nuk do të mbahet në skllavëri ose në robëri dhe askush nuk do të shtrëngohet të kryejë një punë me dhunë ose të detyruar. Termi “punë e kryer me dhunë ose e detyruar”, nuk përfshin: çdo lloj pune që i kërkohet të kryejë zakonisht një personi të ndaluar në kushtet e parashikuara për nevoja publike ose gjatë lirimimit të tij me kusht; çdo lloj shërbimi i karakterit ushtarak ose, në rastin e kundërshtarëve të ndërgjegjes në vendet ku kundërshtimi i ndërgjegjes është i njohur me ligj, shërbimi që kryhet në vend të shërbimit ushtarak të detyrueshëm; çdo lloj shërbimi që kërkohet në rast krizash ose fatkeqësish, që kërcënojnë jetën ose mirëqenien e bashkësisë; çdo lloj pune ose shërbimi që është pjesë e detyrimeve normale qytetare.

K.E.D.Nj-ja sanksionon edhe parimin e ndalimit të diskriminimit, duke parashikuar se: gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si: seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër.

K.E.D.Nj-ja merr një rol të rëndësishëm përsa i përket punës në gazetari, duke marrë në konsideratë kompleksitetin që kjo veprimtari punësimi shfaq, e cila ndërlidhet në mënyrë të drejtpërdrejtë me të lirinë e shprehjes. Në nenin 10 të K.E.D.Nj gjejmë të sanksionuar “*se çdokush ka të drejtën e lirisë së shprehjes. Kjo e drejtë përfshin lirinë e mendimit dhe lirinë për të marrë ose për të dhënë informacione dhe ide pa ndërhyrjen e autoriteteve publike dhe pa marrë parasysh kufijtë.*”²⁶ Liria e shprehjes, e mbrojtur nga paragrafi i parë i nenit 10, përbën bazën thelbësore të një shoqërie demokratike. Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (Gj.E.D.Nj) në shumë raste ka theksuar rolin thelbësor që luan media për sigurimin e funksionimit të duhur të demokracisë. Për më tepër, Gj.E.D.Nj ka theksuar shpesh rolin themelor të lirisë së shprehjes në një shoqëri demokratike, veçanërisht kur, nëpërmjet medias, ajo shërben për të dhënë informacion dhe idetë e interesit të përgjithshëm, të cilat publiku për më tepër ka të drejtë t'i marrë. Në këtë konsideratë, për të mbështetur qëndrimin e vazhdueshëm të Gj.E.D.Nj në lidhje me rëndësinë e lirisë së shprehjes, sjellim si më poshtë një vendim të Gj.E.D.Nj që ka në thelb ndërlidhjen e lirisë së shprehjes në marrëdhëniet e punës në gazetari.

²⁴ Idem.

²⁵ Xh. Skënderi “Analizë e kuadrit rregullator të marrëdhënieve juridike-civile të punës në Republikën e Shqipërisë të shkaktuara nga pandemia Covid-19” et.al., 2021.

²⁶ Shih nenin 10 të Konventës Evropiane të të Drejtave të Njeriut

Çështja Matúz kundër Hungarisë (Aplikimi nr. 73571/10)²⁷

▪ Rrethanat e çështjes

Aplikanti, në profesionin e gazetarit që prej 15 shkurtit 2001 ishte i punësuar pranë televizionit shtetëror Hungarez (Magyar Televízió Zrt) me një kontratë me afat të përcaktuar. Në 10 korrik të vitit 2002, nëpërmjet amendimit të kontratës së punës, ai u punësuar për një afat të pacaktuar.

Aplikanti ishte redaktor dhe prezantues, i një programi periodik kulturor të quajtur Éjjeli menedék (Streha e natës), që përfshinte intervista me figura të ndryshme të jetës kulturore.

Në pikën 10 të kontratës së tij të punës, përcaktohej klauzola e konfidencialitetit profesional. Ai ishte i detyruar të mos zbulonte asnjë informacion të marrë në lidhje me pozicionin e tij, zbulimi i të cilit do të ishte i dëmshëm qoftë për punëdhënësin e tij apo për ndonjë person tjetër. Sipas kontratës së punës, aplikanti kishte marrë parasysh edhe faktin se shkelja e këtij detyrimi do të çonte në përfundimin e menjëhershëm të kontratës së punës.

Pas emërimit të një drejtori të ri kulturor, aplikanti kishte perceptuar sjelljen e drejtorit kulturor si cesurë, përse i përket modifikimit të përmbajtjes së programit të tij. Më 6 qershor 2003, aplikanti, iu drejtua me një letër bordit të Magyar Televízió Zrt. duke deklaruar, ndër të tjera, se emërimi i drejtorit të ri kulturor kishte sjellë në censurimin e programit duke sugjeruar modifikimet dhe fshirjen e përmbajtjeve të caktuara.

Më 19 qershor 2003, një artikull u shfaq në versionin online, të një të përditshmeje hungareze (Magyar Nemzet Online), që përmbante letrën e aplikantit si dhe një deklaratë të Magyar Elektronikus Újságírók Szövetsége (Unioni Hungarez i Gazetarëve Elektronikë), duke ftuar bordin për t'i dhënë fund censurës në shoqëritë televizive.

Në vitin 2004, aplikanti botoi një libër të titulluar “Antifashisti dhe Hungarista - Sekrete nga Televizioni Hungarez”. Çdo kapitull i libri përmbante një ekstrakt nga intervista të ndryshme të regjistruara në vitin 2003, të cilat nuk ishte transmetuar në programin kulturor, me sa duket në bazë të udhëzimit e drejtorit kulturor. Së bashku me ekstraktet, aplikanti kishte përfshirë disa shkëmbime letrash brenda shoqërisë, midis drejtorit të kulturës dhe kryeredaktorit në lidhje me ndryshimet e sugjeruara në program.

Në nëntor të vitit 2014, kontrata individuale e punës së aplikantit u zgjidh në mënyrë të menjëhershme me argumentin se kishte shkelur klauzolën e konfidencialitetit, me botimin e librit të tij.

Aplikanti ezauroi fillimisht të gjitha rrugët gjyqësore së sistemit kombëtar, ku kërkesa e tij nuk u pranua dhe gjykatat ishin shprehur se ai kishte shkelur kushtet e kontratës dhe zgjidhja e kontratës së punës ishte në përputhje me parashikimet ligjore.

²⁷ Shih Aplikimi nr. 73571/10 G.J.E.D.Nj, Matúz kundër Hungarisë

Aplikanti vendosi t'i drejtohet GJ.E.D.Nj, pasi asnjë nga gjykatat kombëtare nuk u shpreh në lidhje me shkeljen e lirisë së shprehjes.

Vendimi i GJ.E.D.Nj

GJ.E.D.Nj -ja u angazhua në një analizë të gjërë për të përcaktuar nëse televizioni kishte shkelur të drejtën themelore të aplikantit për lirinë e shprehjes kur zgjidhi kontratën e punës në mënyrë të menjëhershme, për zbulimin e informacionit të supozuar konfidencial.

Përfundimisht, trupi gjykues prej shtatë anëtarësh i GJ.E.D.Nj vendosi njëzëri se të tre vendimet e gjykatave hungareze duhet të anulohen sepse zgjidhja e kontratës së punës, në fakt cënonte të drejtat themelore të aplikantit sipas nenit 10 të K.E.D.Nj.

Pavarësisht se publikimi i librit përbënte një shkelje të klauzolës së konfidencialitetit, GJ.E.D.Nj u shpreh se materialet ishin bërë të aksesueshme paraprakisht për publikun në një platformë online, pra përpara botimit të librit. Përsa i përket motiveve të aplikantit, libri u botua për të tërhequr vëmendjen e censurës në televizionet publike, vetëm pas përpjekjeve të pasukseshme tek punëdhënësi në lidhje me censurën në programin e tij.

Sanksioni i vendosur, pra ndërprerja e menjëhershme e kontratës së punës ishte mjaft i rëndë. GJ.E.D.Nj u shpreh se gjykatat kombëtare nuk kishin arritur të përcaktonin se si përmbajtja e librit arrinte të justifikonte kufizimin e lirisë së shprehjes, duke mos marrë në konsideratë parimin e proporcionalitetit.

1.1.3 Kodi i Punës

Nga pikëpamja e evolucionit historiko-ligjor, rrugëtimi për të mbërritur në Kodin e Punës që është aktualisht në fuqi, ka qënë relativisht i gjatë dhe nuk është në objektin e këtij raporti studimor që t'a trajtojë, por shkurtimisht është me rëndësi të përmendim që, ligji "Për dispozitat kryesore Kushtetuese", që ishte miratuar në vendin tonë në vitin 1991, nuk përmbante rregullimin juridik kushtetues të hollësishëm të të drejtave dhe lirive themelore të njeriut, ndonëse shprehej në parim se "...Republika e Shqipërisë njeh dhe garanton të drejtat dhe liritë themelore të njeriut ...". Në këtë periudhë Republika e Shqipërisë ishte ri anëtarësuar në Organizatën Ndërkombëtare të Punës (ONP). Këtë vakum juridik kushtetues e plotësoi Ligji Nr.7692, datë 31.3.1993 "Për një shtojcë në Ligjin 7491, datë 29.4.1991 "Për dispozitat Kryesore Kushtetuese". Kjo shtojcë, tepër e rëndësishme, përbënte një kre më vetë me emërtimin "Të drejtat dhe liritë themelore të njeriut". Kështu, u sanksionua respektimi dhe gëzimi i gjithanshëm i të drejtave dhe lirive të njeriut, si një ndër aspiratat më të larta të popullit shqiptar dhe si një parakusht i domosdoshëm për garantimin e lirisë, drejtësisë sociale dhe të parimeve demokratike të shoqërisë sonë. Ky akt juridik përbën burim tepër të rëndësishme për të drejtën shqiptare të punës dhe në zhvillimet e saj.

Ligji Nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës”, është amenduar kohë pas kohe me ligjet: Nr. 8085, datë 13.3.1996; Nr.9125, datë 29.7.2003; Nr. 10 053, datë 29.12.2008 dhe nr. 136/2015, datë 5.12.2015. Kodi i Punës¹³ me amendamentet përkatëse të tij, i kanë dhënë tanimë këtyre marrëdhënieve një profil të ri modern Evropian¹. Derivon se janë zgjeruar dhe pasuruar dimensionet e lirisë dhe të të drejtave të punëmarrësve, duke siguruar kështu, përafrimin e lindjes, ndryshimit dhe shuarjes së këtyre marrëdhënieve me aktet e së drejtës ndërkombëtare siç janë: Karta e Kombeve të Bashkuara, Konventat dhe Rekomandimet e ONP-së, Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut, Karta Sociale Evropiane, etj

1.1.3.1 Lindja e marrëdhënies individuale të punës

Kodi i Punës parashikon se marrëdhënia e punës lind të mënyrë të drejtpërdrejtë si një raport midis punëdhënësit dhe punëmarrësit, që mbështetet në rregullin ofertë-kërkesë në tregun e punës. Punëdhënësi e punëson në mënyrë të drejtpërdrejtë punëmarrësin.

Për t’u vënë në kontakt me njëri-tjetrin punëdhënësi mund të përdorë shërbimet e zyrave shtetërore të punësimit, të agjencive private të punësimit për të seleksionuar punëmarrësin ose t’i rekrutojë vetë punëmarrësit. Të analizosh marrëdhëniet juridike të punës në kushtet e tanishme të zhvillimit ekonomik e shoqëror ë vendit tonë, do të thotë përpara së gjithash të evidentosh thelbin dhe tiparet kryesore të tyre si dhe prirjet e zhvillimit e të përsosjes në të ardhmen të këtyre marrëdhënieve²⁸.

Është e kuptueshme dhe faktike që në shoqërinë tonë lindin dhe zhvillohen marrëdhënie pune të shumëllojshme, mirëpo, jo të gjitha këto marrëdhënie rregullohen nga normat e së drejtës së punës, kështu derivon se, jo të gjitha kanë karakterin e posaçëm të marrëdhënies juridike të punës²⁹. Rregullim juridik gjejnë vetëm ato marrëdhënie shoqërore të punës që janë më të rëndësishme për jetën shoqërore, të cilat janë të nevojshme për forcimin e rendit shoqëror. Deduktojmë se ato marrëdhënie pune të cilat rregullohen nga normat e së drejtës në fuqi, marrin një formë të re, formën e marrëdhënies juridike të punës.³⁰

Si çdo marrëdhënie juridike, të cilat definojnë si, marrëdhënie patrimoniale ose jo-patrimoniale personale, të cilat krijohen midis subjekteve të së drejtës dhe rregullohen nga normat e së drejtës në fuqi, edhe marrëdhënia juridike e punës, mban në vetvete elementët e marrëdhënies juridike. Kështu, marrëdhënia juridike e punës në korpusin saj, ka këto elementë: (i) Subjektet, (ii) Objektin dhe (iii) Përmbajtjen.³¹

Kjo marrëdhënie juridike, e ka gjenezën e saj në një kontratë midis palëve. Kontrata si një nën kategori e veprimeve juridike, si një veprim juridik bilateral, edhe në këtë rast ka karakteristikat e saj. Kontratën e punës mund ta definojmë si një veprim juridik bilateral, i cili konsiston në shfaqjen e ligjshme të vullnetit të subjektit të së drejtës, i cili synon të *dare, facare, praestare* të drejta ose detyrime juridiko-civile. Si një veprim

²⁸ Kudret ÇELA, “E Drejta e Punës”, Ilar 2012, fq.195

²⁹ Kudret ÇELA, “E Drejta e Punës”, Ilar 2012, fq.196

³⁰ Xh. Skënderi “Analizë e kuadrit rregullator të marrëdhënieve juridike-civile të punës në Republikën e Shqipërisë të shkaktuara nga pandemia Covid-19” et.al., 2021.

³¹ Idem.

juridik, në substancën e tij gjejmë tri lloj elementësh: (i) *essentialia negotii*, (ii) *naturalia negotii*, (iii) *accidentalia negotii*.³²

1.1.3.2 Kontrata e Punës

Kontrata e punës është definuar në Kodin e Punës³³ si një marrëveshje midis punëmarrësit dhe punëdhënësit, ku punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar kohe, në kuadër të organizimit të urdhërave të një personi tjetër të quajtur punëdhënës, ndërsa ky i fundit merr përsipër të paguajë një shpërblim.

Si rregull, personat kanë një kontratë punësimi me anë të të cilës ata punësohen, duke vënë shërbimet e tyre në kuadrin e organizimit dhe të urdhërave të punëdhënësit, kundrejt një page të caktuar. Nga definicioni i dhënë nga Kodi i Punës në Nenin 12 të tij, deduktojmë se elementi varësi është një *condition sine qua non* për vlefshmërinë e kontratës së punës.³⁴ Por në praktikë hasen raste shumë diverse, ku shumë individë janë të pavarur dhe ofrojnë shërbimet e tyre për anëtarët e një shoqërie siç mund të jetë rasti i një orë ndreqësi³⁵. Në këtë rast flitet për punëmarrës të pavarur ose siç njihen nga legjislacioni fiskal dhe ai tregtar si “persona fizikë”.³⁶

Në doktrinën juridike ka pasur shumë diskutime se cili punëmarrës do të konsiderohet i pavarur dhe cili i punësuar³⁷, kësaj pyetje shpresojmë t’i përgjigjemi në vijim të këtij raporti studimor. Ndërkohë përsa i përket kontratës individuale të punës, ajo është një veprim juridik bilateral dhe një kontratë bilaterale, e cila gjen shprehje vullneti për detyrime të ndërsjella midis palëve. Në këtë kuadër kontrata e punës i përket kategorisë së kontratave me veprime të ndërsjella, që do të thotë se detyrimet dhe të drejtat e palëve janë bilaterale.³⁸

Kjo është një kontratë e cilësuar nga ligji, respektivisht Kodi i Punës dhe është e individualizuar dhe e rregulluar në mënyrë eksplicite nga ligji. Duke u bazuar në karakteristikat dalluese me kontrata të tjera tipike dhe atipike, deduktojmë se kontrata individuale e punës është një kontratë autonome, kontratë e një lloji *sui generis*.³⁹

Kontrata e punës sintetizon pasoja juridike vetëm për palët e kësaj kontrate dhe jo për të tretët, por nga kjo kontratë mund të lindë përgjegjësia jashtë kontraktore e punëdhënësit në rastet e parashikuara në mënyrë eksplicite nga legjislacioni i punës.

Është një kontratë me shpërblim, kështu shpërblimi është një kusht konstitutiv i kësaj kontrate, mungesa e të cilit e bën atë të pavlefshme. Kjo do të thotë që mungesa e

³² Neni 12 i Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë.

³³ Neni 12 i Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë.

³⁴ Xh. Skënderi “Analizë e kuadrit rregullator të marrëdhënieve juridike-civile të punës në Republikën e Shqipërisë të shkaktuara nga pandemia Covid-19” et.al., 2021.

³⁵ Smorto, G. : “La justice contractuelle”, botuar në “Revue internationale de droit compare”, Paris 2008, fq. 583-589

³⁶ R. Blanpain - J.C. Javillier “Droit du travail communiter”, Paris 1995. Fq.500

³⁷ Gérard Couturier “Droit du travail” 1 (Les relations individuelles de travail), Paris 1993. Fq. 266

³⁸ Xh. Skënderi “Analizë e kuadrit rregullator të marrëdhënieve juridike-civile të punës në Republikën e Shqipërisë të shkaktuara nga pandemia Covid-19” et.al., 2021.

³⁹ Idem.

shpërblimit deformat kontratën e punës. Afati nuk është një element thelbësor kontraktor sepse kontrata individuale e punës mund të jetë me ose pa afat, sipas modaliteteve kontraktore të palëve.⁴⁰

Kontrata individuale e punës është një kontratë konsensuale, ajo quhet e lidhur kur përputhet vullneti i palëve kontraktore. Kjo është një kontratë jo-formale dhe forma kërkohet për arsye *ad probationem*.⁴¹

Në situatën kur marrëdhënia e punës në gazetari është e rregulluar nëpërmjet një kontrate individuale pune, gazetarët gëzojnë të drejtat e parashikuara në Kodin e Punës së R.Sh-së të cilat dëshirojmë t'i sjellim në vëmendje në vijim të këtij raporti studimor.

KOHËZGJATJA DITORE E PUNËS

1. Me kohëzgjatje të punës kuptohet koha gjatë së cilës punëmarrësi është në dispozicion të punëdhënësit, përfshirë edhe kohën gjatë së cilës kryen formimin ose riformimin profesional, të lejuar nga punëdhënësi. Në kohën e punës nuk përfshihet koha e pushimit, gjatë së cilës punëmarrësi nuk është në dispozicion të punëdhënësit.⁴²
2. Me kohëzgjatje ditore të punës kuptohet koha e përditshme efektive e punës nga ora 00:00 deri në orën 24:00 të së njëjtës ditë, pa përfshirë pushimet.⁴³
3. Kohëzgjatja ditore normale e punës është jo më shumë se 8 orë. Ajo përcaktohet me vendim të Këshillit të Ministrave, në kontratën kolektive, ose në kontratën individuale të punës, brenda limiteve të kohës javore maksimale të punës.⁴⁴

Kohëzgjatje e punës, është koha gjatë të cilës punëmarrësi vihet në dispozicion të punëdhënësit për të përmbushur detyrimet që rrjedhin nga marrëdhënia juridike e punës. Me qëllim mbrojtjen e punëmarrësit, për t'i krijuar mundësinë e rekuperimit të energjisë dhe aftësisë së tij fizike, intelektuale etj., Kodi i Punës ka parashikuar një kohëzgjatje ditore normale pune, maksimalisht prej 8 orësh. Pra, dispozita ka parashikuar kohëzgjatjen maksimale ditore normale të punës, por duke ia lënë përcaktimin e saktë të saj brenda këtij kufiri maksimal kontratës kolektive apo individuale të punës. Gjithashtu, në këtë parashikim të bërë nga legjislatori, mund të deduktojmë se punëmarrësi gëzon edhe të drejtën e pushimit ditor të punës i cili është të paktën 11 orë pa ndërprerje brenda ditës ose në rast nevojë për dy ditë rrjesht.⁴⁵

⁴⁰ Idem.

⁴¹ Idem.

⁴² Shih nenin 76 të Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë

⁴³ Shih nenin 77 të Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë

⁴⁴ Shih nenin 78 të Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë

⁴⁵ Shih nenin 78 të Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë

KOHA JAVORE E PUNËS

1. Me kohëzgjatje javore të punës kuptohet koha e punës e kryer nga e hëna në mëngjes ora 00:00 deri të dielën e ardhshme ora 24:00.
2. Kohëzgjatja normale e javës së punës është jo më shumë se 40 orë. Ajo përcaktohet me vendim të Këshillit të Ministrave, në kontratën kolektive ose në kontratën individuale të punës.

Kodi i Punës ka vendosur një kufi maksimal të kohëzgjatjes normale javore të punës, prej jo më shumë se 40 orë. Duke patur në konsideratë parimin e lirisë kontraktuale, por njëkohësisht edhe specifikat, veçoritë që paraqesin marrëdhëniet e ndryshme juridike të punës, Kodi i Punës nuk përcakton në përmbajtjen e tij kohëzgjatjen normale javore për degë apo veprimtari të ndryshme ekonomike. Për këtë arsye, në varësi të punëdhënësit, përcaktimi i kohëzgjatjes konkrete normale të punës së punëmarrësit përcaktohet me vendim të Këshillit të Ministrave⁴⁶, në kontratën kolektive ose në kontratën individuale të punës. Në këto kushte, kohëzgjatja javore e punës për gazetarët, është një nga elementët kryesorë të kontratës së punës, marrë në konsideratë dhe natyrën e punës, ku nevoja e transmetimit të lajmit mund të jetë kurdoherë.

PUNA E NATËS⁴⁷

1. Me punë nate kuptohet puna e kryer nga ora 22:00 deri në orën 06:00 të mëngjesit.
2. Kohëzgjatja e punës së natës dhe e punës së kryer një ditë para ose pas saj nuk duhet të jetë më shumë se tetë orë pa ndërprerje. Ato duhet të paraprihen ose pasohen me pushim ditor të menjëhershëm.
3. Punëmarrës që punojnë gjatë natës janë të gjithë punëmarrësit, të cilët punojnë, të paktën 3 orë të kohës së përditshme të punës së tyre, si rrjedhë normale, gjatë natës, ose që kanë të ngjarë të kryejnë një pjesë të caktuar të kohës vjetore të punës së tyre gjatë natës, siç përcaktohet në ligj dhe në marrëveshjet individuale ose kolektive.
4. Me ligje të posaçme mund të parashikohen raste përjashtimore nga kryerja e punës së natës, për kategori të veçanta punonjësish.

SHTESA MBI PAGË⁴⁸

1. Çdo orë pune e kryer nga ora 19:00 deri në 22:00 jep të drejtën e një shtese mbi pagë jo më pak se 20 për qind.
2. Çdo orë pune e kryer midis intervalit 22:00 dhe 06:00 jep të drejtën e një shtese mbi pagë jo më pak se 50 për qind.

Parashikimet për punën e natës dhe konceptet e lidhura me të, janë hartuar duke

⁴⁶ Vendimi i Këshillit të Ministrave nr. 511, datë 24.10.2012 "Për kohëzgjatjen e punës dhe të pushimit në institucionet shtetërore", i ndryshuar.

⁴⁷ Neni 80 i Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë.

⁴⁸ Neni 81 i Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë.

mbajtur në konsideratë përcaktimet e Konventës së ONP-së Nr. 171 “Për punën e natës”. Sipas këtij neni, puna e natës kryhet nga ora 22.00 deri në orën 6.00 të mëngjesit. Por nëse një punëmarrës kryen punë nate, si dhe ka kryer punë një ditë para ose pas saj, kohëzgjatja e të dy punëve së bashku, nuk mund të jetë më shumë se 8 orë pa ndërprerje. Në këto raste, me qëllim garantimin e rikuperimit fizik/intelektual të punëmarrësit, kjo punë duhet të paraprihet apo pasohet me pushim ditor të menjëhershëm. Gjithashtu Kodi i Punës ka parashkuar edhe të drejtën e kompensimit për punën e kryer gjatë natës, me një shtesë mbi pagë prej:

- a. 20%, për çdo orë pune të kryer nga punëmarrësit nga ora 19.00-22.00. Pra edhe nëse ka punuar një orë të vetme gjatë këtij intervali, apo edhe nëse punon 3 orë të plota, ai përfiton 20% shtesë mbi pagë;
- b. 50%, për çdo orë pune të kryer nga punëmarrësit nga ora 22.00-06.00. Pra edhe nëse ka punuar një orë të vetme gjatë këtij intervali, apo edhe nëse punon 3, 4, 8 orë, ai përfiton 50% shtesë mbi pagë

PUNA JASHTË ORARIT

KOHËZGJATJA⁴⁹

1. Numri maksimal i orëve shtesë përcaktohet në kontratën kolektive ose kontratën individuale të punës. Punëdhënësi mund të kërkojë kryerjen e orëve shtesë të punës, por jo më shumë se 200 orë në vit.
2. Nuk mund të kërkohet kryerja e orëve shtesë javore kur punëmarrësi ka kryer 48 orë pune në javë. Në raste të veçanta, për një periudhë deri në 4 muaj, mund të punohet me shumë se 48 orë në javë, por koha mesatare javore e punës, për këtë periudhë, nuk duhet të jetë më shumë se 48 orë.
3. Këshilli i Ministrave vendos rregulla të veçanta për kryerjen e orëve shtesë për punët që janë veçanërisht të vështira ose të dëmshme për shëndetin.

KOMPENSIMI⁵⁰

1. Punëdhënësi për orët shtesë të punës që nuk janë kompensuar me pushim duhet t'i paguajë punëmarrësit pagën normale dhe një shtesë jo më pak se 25 për qind të saj, me përjashtim të rasteve kur parashikohet ndryshe në kontratën kolektive.
2. Punëdhënësi në marrëveshje me punëmarrësin, mund të kompensojë orët shtesë të punës me një pushim të paktën 25 për qind më të madh, që i korrespondon kohëzgjatjes së orëve shtesë dhe që jepet brenda 2 muajve nga dita e kryerjes së punës, me përjashtim të rasteve kur parashikohet ndryshe në kontratën kolektive.
3. Orët shtesë të punës të kryera gjatë pushimit javor ose në ditët e festave zyrtare kompensohen me pushim ose pagë të paktën 50 për qind më të madhe se orët shtesë të bëra ose paga normale, me përjashtim të rasteve kur parashikohet ndryshe në kontratën kolektive. Ky kompensim përfshin edhe kompensimet e përfshira në paragrafët paraardhës.

⁴⁹ Neni 90 i Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë.

⁵⁰ Neni 91 i Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë.

Orë shtesë janë orët që kryhen nga punëmarrësi mbi kohëzgjatjen ditore normale ose javore maksimale të punës dhe gjatë të cilës ai është në dispozicion të punëdhënësit për të kryer punën/shërbimin e kërkuar. Kërkesa për kryerjen e orëve shtesë nuk mund të jetë e vazhdueshme për një periudhë mesatarisht që zgjat në kohë, si dhe për kryerjen e një pune që nuk është e diktuar nga nevoja e menjëhershme, emergjenca, detyrime të paparashikuara kontraktuale të punëdhënësit ndaj një pale të tretë etj.

Kodi i Punës ka përafuar legjislacionin e punës me nenin 6 të Direktivën 2003/88/KE “Për aspekte të caktuara të organizimit të kohës së punës”⁵¹ në të cilin përcaktohet se “shtetet anëtare me rregulloret dhe aktet e tyre të brendshme, kontratën individuale apo kolektive përcaktojnë kohën javore të punës.” Gjithashtu në këtë nen theksohet se koha mesatare e punës për çdo periudhë shtatë ditore, duke përfshirë edhe punën jashtë orarit, nuk duhet t’i kalojë 48 orë.

Duke qenë se orët shtesë konsiderohen si një nevojë, e cila mund të vijë në rrethana të caktuara, kontrata kolektive ose individuale e punës, përcaktojnë numrin maksimal të tyre, por Kodi i Punës ka vendosur një standard maksimal prej jo më shumë se 200 orë në vit, i cili vlen si një kufi maksimal për të gjitha llojet e punëve dhe kontratat, përfshirë këtu edhe punën në gazetari.

PUSHIMI JAVOR⁵²

1. Pushimi javor është jo më pak se 36 orë, prej të cilave 24 orë pa ndërprerje.
2. Pushimi javor përfshin ditën e diel.
3. Pushimi javor nuk është i pagueshëm.

Në përputhje me parimet demokratike, Kodi i Punës ka sanksionuar se punëmarrësi gëzon të drejtën e pushimit pas punës. Në përputhje me këtë parashikim, garantohet koha e pushimit midis orëve të punës, midis dy ditëve të punës, si dhe pushimi javor. Pushimi midis orëve të punës përbëhet nga ndërprerjet e kohës së punës për shpłodhje. Pushimi midis dy ditëve të punës, do të nënkuptojë kohën e pushimit midis mbarimit të një dite pune dhe fillimit të ditës pasardhëse dhe nuk mund të jetë më i vogël se 11 orë pa ndërprerje brenda ditës. Përsa i përket pushimit javor, Kodi i Punës parashikon se ky pushim është jo më pak se 36 orë, prej të cilave 24 orë pa ndërprerje. Duke patur në konsideratë që punëmarrësi gjatë pushimit javor nuk është në dispozicion të punëdhënësit për të kryer një punë/shërbim, si dhe bazuar në konceptin e shpërblimit që duhet të marrë punëmarrësi vetëm për punë/shërbim të kryer⁵³, Kodi i Punës ka përcaktuar se pushimi javor nuk është i pagueshëm.

⁵¹ Fletorja Zyrtare 299, 2003/11/18, f. 9- 19 Nr. CELEX 32003L0088

⁵² Neni 85 i Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë.

⁵³ Neni 12 i Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë.

DITËT E FESTAVE ZYRTARE⁵⁴

1. Si rregull ndalohet puna në ditët e festave zyrtare.
2. Punëmarrësi gëzon të drejtën e pagës në ditët e festave zyrtare. Kur dita e festës zyrtare bie në ditët e pushimit javor, pushimi shtyhet ditën e hënë.
3. Përjashtimet për të punuar në ditët e festave zyrtare përcaktohen me vendim të Këshillit të Ministrave ose në kontratën kolektive.

Si rregull, është e ndaluar puna në ditët e festave zyrtare. Kur dita e festave bie në ditët e pushimit javor, puna shtyhet ditën e hënë. Megjithatë, për shkak të natyrës së punës, siç është edhe puna e gazetarit e për shkak të nevojës të transmetimit të lajmit në kohë reale, Kodi i Punës ka parashikuar mundësinë e përjashtimit nga ky përcaktim me vendim të Këshillit të Ministrave. Ky rregull mund të zbatohet në mënyra të ndryshme, në varësi të ditës që punëmarrësi ka të paracaktuar si ditë pushimi javor. Përcaktimi për shtyrje të pushimit ditën e hënë, nënkupton që këtë të drejtë e kanë vetëm punëmarrësit që ditë të pushimit javor kanë ditën e shtunë apo të diel, ndërkohë që punëmarrës të tjerë në kontratën kolektive ose individuale kanë përcaktuar një ditë tjetër për shembull ditën e hënë, edhe në këtë rast nëse dita e festës zyrtare do të jetë ditën që punëmarrësi e ka pushim sipas kontratës kolektive apo individuale të punës, do të shtyhet për ditën pasardhëse.

PUNA NË DITËN E DIEL OSE NE DITËT E FESTAVE ZYRTARE⁵⁵

1. Puna e kryer në ditën e pushimit javor kompensohet me një shtesë page, jo më pak se 25 për qind, ose me një pushim të pagueshëm, të barabartë me kohëzgjatjen e punës së kryer plus një pushim shtesë, jo më pak se 25 për qind të kohëzgjatjes së kësaj pune.
2. Puna e kryer në ditët e festave zyrtare, kur ato bien ditë pune, kompensohet me një shtesë mbi pagë, jo më pak se 25 për qind dhe me një pushim të pagueshëm, të barabartë me kohëzgjatjen e punës së kryer në ditët e festave zyrtare.
3. Pushimi merret një javë para ose pas kryerjes së punës.
4. Kur dita e festës zyrtare bie ditën e pushimit javor, atëherë pushimi shtyhet për ditën pasardhëse të punës.
5. Mënyra dhe masa e kompensimit përcaktohet me vendim të Këshillit të Ministrave, kontratë kolektive ose kontratë individuale.

Kodi i Punës, duke marrë në konsideratë rregullin se puna e kryer në ditën e pushimit javor është e ndaluar, në rastet kur për nevojat organizative të punëdhënësit kryerja e punës në ditën e pushimit javor është e domosdoshme, ka parashikuar si më sipër kompensimin me një shtesë page plus një pushim shtesë, jo më pak se 25 përqind të kohëzgjatjes së kësaj pune.

Gjithashtu puna e kryer në ditët e festave zyrtare, kur ato bien ditë pune, kompensohet

⁵⁴ Neni 86 i Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë.

⁵⁵ Neni 87 i Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë.

me një shtesë mbi pagë, jo më pak se 25 për qind dhe me një pushim të pagueshëm, të barabartë me kohëzgjatjen e punës së kryer në ditët e festave zyrtare. Në referencë të këtij neni, ditë pune mund të konsiderohet dhe dita e diel, nëse në kontratën e kolektive apo individuale të punës, nëse ajo nuk është parashikuar si ditë pushimi javor, por si ditë pune. Pushimi merret një javë para ose pas kryerjes së punës, pra nëse është kryer apo do kryhet ditën e diel, atëherë punëmarrësi ka të drejtë ta marrë një javë para apo pas asaj date.

1.1.4 Vendim të Këshillit të Ministrave Nr.358, datë 25.3.1996 për “Rregullimin e kohës së punës dhe të pushimit për shtypin e shkruar dhe të folur”

Pavarësisht se parashikimet e Kodit të Punës në lidhje me kushtet e punës, kohën e punës, pushimet javore etj., kanë ndryshuar, ende në R.Sh për punën në shtypin e shkruar aplikohen parashikimet e VKM së vitit 1996 pa asnjë ndryshim, të cilat i sjellim në vijim, për të treguar trajtimin e diferencuar nga legjislatori për shtypin e shkruar dhe të folur.

KOHA E PUNËS DHE PUSHIMIT⁵⁶

1. Puna në radio dhe në televizion mund të fillojë në orën 05:30 dhe të vazhdojë deri në orën 24:00, kur shfrytëzimi i pajisjeve e kërkon një gjë të tillë.
2. Puna e ditës, me gjithë pushimet, duhet të përfshihet në një interval prej 14 orësh. Punëmarrësit duhet të kenë një pushim nate prej të paktën 10 orësh pa ndërprerje. Ky pushim mund të reduktohet, në raste të rralla, në 8 orë për disa punëmarrës ose disa kategori punëmarrësish:
 - a) kur shfrytëzimi i pajisjeve kërkon një gjë të tillë me kusht që ky reduktim të mos përsëritet më tepër se 2 herë radhazi dhe që kohëzgjatja mesatare e pushimit të natës të llogaritur për një javë të jetë të paktën 10 orë;
 - b) me qëllim që pushimi javor të bëhet 36 orë pa ndërprerje, kjo mund të bëhet vetëm një herë në javë.

PUNA DITËN E DIELË⁵⁷

1. Në redaksinë e gazetave periodike, në agjencitë fotografike ose të lajmeve punëdhënësi ka të drejtë të urdhërojë të punuarit natën a të dielën.
2. Nëse puna e së dielës ka një kohështrirje nga mëngjesi deri pasdreke ose zgjat mbi 5 orë, punëdhënësi duhet ta kompensojë javën pasardhëse apo atë paraardhëse, me një pushim prej të paktën 24 orësh pa ndërprerje, i cili duhet të korrespondojë me një ditë pune.
3. Redaktorët sportivë duhet të kenë të paktën një të diel pushim çdo 4 javë. Për punëmarrësit e tjerë jepen 2 të diela pushim çdo 4 javë.

⁵⁶ Vendim të Këshillit të Ministrave Nr.358, datë 25.3.1996 për “Rregullimin e kohës së punës dhe të pushimit për shtypin e shkruar dhe të folur”.

⁵⁷ Vendim të Këshillit të Ministrave Nr.358, datë 25.3.1996 për “Rregullimin e kohës së punës dhe të pushimit për shtypin e shkruar dhe të folur”.

ORËT SHITESË DHE PAGESAT⁵⁸

1. Punëdhënësi mund të kërkojë bërjen e orëve shtesë deri në 220 orë në vit për çdo punëmarrës. Në këtë rast paguhet një shtesë page prej 25 për qind.
2. Kjo shtesë nuk jepet, kur orët shtesë janë kompensuar brenda vitit me një pushim të së njëjtës kohëzgjatje.
3. Punëdhënësi ka të drejtë të urdhërojë të punuarit natën a të dielave përkohësisht, por jo në mënyrë periodike.
4. Për punën e kryer natën jepet një shtesë page prej 50 për qind dhe për punën e kryer të dielave jepet një shtesë page prej 25 për qind. Punëmarrësi duhet të ketë të paktën një të diel pushim çdo 3 javë.

Parashikimet e mësipërme në formë skematike, i kemi sjellë jo pa arsye, por për të vendosur përballë dy realitete të cilat aplikohen konkretisht në punën në gazetari. Ndërsa Kodi i Punës i R.Sh-së, ka inkorporuar parimet dhe standardet ndërkombëtare të cilat rregullojnë marrëdhëniet e punës, duke i dhënë pozicionit të punëmarrësit, si një pozicion më i dobët në këtë raport, disa të drejta që nuk duhet kurrsesi të shkelen, VKM nr.358, datë 25.03.1996, vijon ende me parashikime të cilat në këndvështrimin tonë nuk janë të azhornuara.

Një nga ndryshimet më trajtim të punës në gazetari që bën VKM nr.358, datë 25.03.1996, ka të bëjë me pushimin midis mbarimit të njëres ditë të pune dhe fillimit të ditës së ardhshme të punës, duhet të jetë të paktën 10 orë i cili për nevoja të shoqërisë mund të reduktohet në 8 orë, ndërkohë Kodi i Punës parashikon se ky pushim i cili ka në thelb rekuperimin e punëmarrësit për të nisur punën ditën tjetër duhet të jetë të paktën 11 orë.

Çështja e dytë që mund të evidentojmë ka të bëjë me përcaktimin që bën VKM nr.358, datë 25.03.1996 se punëdhënësi ka të drejtë të **urdhërojë** kryerjen e punës natën apo ditë të dielë, për të cilat jepet një shtesë mbi pagë, e konkretisht për punën e kryer natën 50 për qindë dhe për punën e kryer ditë të dielë 25 për qind.

Çështja e tretë e evidentuar është parashikimi për orët shtesë. Ndërsa Kodi i Punës ka bërë një përcaktim eksplicit në lidhje me orët maksimale shtesë që mund të kryejë punëmarrësi, të cilat janë 200 orë në vit, i cili vlen si kufi maksimal për të gjitha llojet e punës me kontratë pune, VKM nr.358, datë 25.03.1996 ka përcaktuar se punëdhënësi mund të kërkojë kryerjen e orëve shtesë deri në 220 orë në vit. Në këndvështrimin tonë, ky përcaktim shkon në kundërshtim me parashikimet e legjislacionit të punës në R.Sh.

1.2 Punëmarrësit “atipikë”

Industria e medias ka qënë pararoja e punëmarrësit “atipik”, duke përfshirë punëmarrësin e pavarur apo siç konsiderohet ndryshe “freelancer”, të formave të ndryshme. Gjysma e anëtarëve të sindikatave globale për industrinë e medias (UNI-

⁵⁸ Idem.

MEI)⁵⁹ janë profesionistë të lirë e të pavarur, duke nënkuptuar se ata veprojnë nën rregjimin ligjor, financiar të të vetëpunësuarit. Në dritën e ndryshimeve që ka sjellë zhvillimi i shoqërisë dhe teknologjisë, duket se norma dhe rregulli është bërë marrëdhënia e punës si “*freelancer*”, duke lënë në hije marrëdhënien tradicionale kontraktuale të punës, punëdhënës – punëmarrës.

Termi “*freelancer*”, megjithëse i është përshtatur kësaj marrëdhënie, mbulon dhe përfshin një gamë të gjerë, por të paqartë, të marrëdhënies së punës, duke bërë po aq paqartë edhe shqetësues trajtimin ligjor, financiar që i ofrohet një marrëdhënie të tillë. Përveç kësaj, në shumë legjislacione është prezantuar konceptim e punëmarrësve “ekonomikisht të varur”, si një kategori e ndërmjetme midis statusit të punëmarrësit dhe të vetëpunësuarit.

Punëmarrësit “*atipikë*” në industrinë e medias shpesh nuk përfitojnë nga e njëjta mbrojtje ligjore dhe financiare si punëmarrësit në një marrëdhënie pune tradicionale. Në përfitime të tilla mund të përfshihen përfitimi në rast papunësie, pensionet, leja e lindjes apo pagesa në rast sëmundjesh. Përrjashtimi nga këto përfitime mund të bëhet në bazë të statusit të tyre të pavarur ekonomikisht apo të vetëpunësimit. Pasja e këtij statusi të pavarur ekonomikisht për punëmarrësit e industrisë së medias ka të dyja anët e medaljes, pra jo vetëm mungesë përfitimesh, por shihet edhe si një mundësi shumë e mirë për të zhvilluar më tej aktivitetin e tyre. Kjo situatë shfaqet në fakt edhe në R.Sh-së ku marrëdhënia e punës në industrinë e medias, e konkretisht gazetarisë, rregullohet nëpërmjet një kontrate ofrimi shërbimi e cila në vetvete e zhvesh gazetarin nga mburoja e punëmarrësit duke i kaluar një pjesë të barrës dhe riskut, por nga ana tjetër duket se i ofron një “komoditet” duke u konsideruar i lirë për t’u zhvilluar profesionalisht dhe për të patur marrëdhënie të tjera kontraktuale.

Në mënyrë për të vijuar më tej me elaburimin e problematikave të krijuara në industrinë e medias në lidhje me marrëdhënien e punës, me rëndësi të veçantë është përkufizimi i termave me të cilat vishet kjo marrëdhënie.

1.2.1 “Freelancer”

Gjatë këtij raporti studimor, termi “*freelancer*” do të përdoret për të përcaktuar marrëdhënien e vetëpunësimit, në kontekstin e dikujt që ushtron një aktivitet fitimprurës për llogari të tij, sipas kushteve të përcaktuara në legjislacionin kombëtar, në ndryshim nga një punëmarrës që është i varur dhe vepron nën urdhërat e punëdhënësit. Pavarësisht këtij përkufizimi duket se në realitet ndarja nuk është kaq e qartë dhe se kufijtë nuk janë të përcaktuara në mënyrë strikte. Sipas parashikimeve të legjislacionit shqiptar termi “*freelancer*” është i rregulluar në konceptin ligjor të vetëpunësimit, në përputhje me parashikimet e Ligjit 9901, datë 14.04.2008 “Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare” i ndryshuar,⁶⁰ ku kjo veprimtari rregullohet nëpërmjet regjistrimit si person fizik në Qendrën Kombëtare të Biznesit. Në këtë situatë do të hasim nën grupime duke marrë në konsideratë mënyrën se si ushtrohet veprimtaria e punës:⁶¹

⁵⁹ European Federation of Journalists/UNI MEI (2012), Mapping Changes in Employment in the Journalism and Media Industry, Final report (Brussels)

⁶⁰ Shih Ligjin Nr. 9901, datë 14.04.2008 “Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare” i ndryshuar

⁶¹ G. Davidov, ‘freelancers: an intermediate group in labour law?’ in Fudge, J., et al, Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation, Hart Publishing.

- Të vetëpunësuar, por që në fakt janë të varur ose kanë marrëdhënie varësie prej faktit se punojnë për një klient.
- Të vetëpunësuar që kanë disi më shumë autonomi.
- Të vetëpunësuar të cilët përfitojnë nga pavarësia e tyre dhe nuk duan të konsiderohen si punëmarrës sipas marrëdhënies tradicionale.

Kategoria e “*freelancer*” si dhe e atyre që janë të pavarur ekonomikisht rregullohet me një marrëveshje apo kontratë shërbimi dhe jo si një marrëdhënie me kontratë pune. Por rëndësia në trajtimin e termit “*freelancer*” në këtë raport studimor qëndron në natyrën e dyshimtë që përdoret ky term rëndom, për të përcaktuar në fakt kategoritë e tjera të vetëpunësimit të cilat janë trajtuar më poshtë.

Gjithashtu duhet theksuar se ndryshimi i tregjeve të punës, ristrukturimi, kontraktimi i jashtëm dhe një rritje në kontratat me afat të përcaktuar të punës kanë çuar në një zbehje të kufijve midis punësimit si një marrëdhënie varësie⁶² dhe vetëpunësimit. Megjithatë, disa kategori punëmarrësish e kanë gjetur veten gjithnjë e më shumë në pa mbrojtje efektive për shkak se marrëdhënia e tyre e punës është e kamufluar, e paqartë ose e pa përcaktuar. Debati fokusohet në organizimet e reja të punës të cilat janë në një “zonë gri”, një term ky i përdorur shpesh për të përshkruar ato lloje punësh që nuk përshtaten në përshkrimin dhe ndarjen tradicionale midis “punëmarrës” apo “të vetëpunësuar të pavarur”.

Ndaloni për një moment dhe mendoni, se në të njëjtën redaksi, dy individë bëjnë të njëjtën punë, por kanë dy statuse të ndryshme. Kjo paraqet probleme parimore dhe krijon *de facto* pabarazi. Punëmarrësi sipas një marrëdhënie klasike punësimi do të përfitojnë një pagë “neto” nga e cila janë zbritur të gjitha detyrimet në lidhje me taksa, kontributet shëndetësore e shoqërore. Individu i dytë i cili është një “*freelancer*” është i detyruar të paguajë kontributet e tij shoqërore dhe shëndetësore nga paga “bruto”. Punëmarrësit me një kontratë të rregullt punësimi do të gëzojnë në mënyrë të plotë të gjitha të drejtat që parashikohen nga legjislacioni që rregullon marrëdhëniet e punës, gjë që nuk aplikohet për kategorinë tjetër.

1.2.1.1 Vetëpunësim fals⁶³

Disa marrëdhënie pune mund të konsiderohen si “vetëpunësim fals”, që në thelb janë marrëdhënie varësie pune të cilat maskohen si punë autonome/vetëpunësim, zakonisht për arsye fiskale, ose për të shmangur pagesën e kontributeve të sigurimeve shoqërore dhe duke ulur kështu kostot e punës, ose për të anashkaluar legjislacionin dhe mbrojtjen e punës, siç janë dispozitat për largimet nga puna.

⁶² Nuk ka asnjë përkufizim të vetëm të marrëdhënies së punës së varur të pranuar në të gjithë Shtetet Anëtare të BE-së. Sipas ligjit të punës në Belgjikë, ai mund të përcaktohet nga e drejta e punëdhënësit për të drejtuar punën dhe për të kontrolluar performancën e punëtorit. Tipari kryesor i marrëdhënies së punës së varur sipas ligjit të punës është niveli i konsiderueshëm i mbrojtjes që legjislacioni u ofron punëmarrësve.

Shih EUR work, 'Punëtorët e varur ekonomikisht', ligji i punësimit dhe marrëdhëniet industriale, Tabela 1. Përkufizimet e 'punësimit të varur' në BE dhe Norvegji, [online]

<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/economically-dependent-workers-employment-law-and-industrial-relations>

⁶³ Çështja C-413/13 FNV KunstenInformatieen Media kundër Holandës.

Kjo formë specifike dhe e padrejtë e kontraktimit është ngritur shpesh si një çështje për vetëpunësimin fals (situatë e njëjtë me gazetarët që ushtrojnë veprimtarinë në R.Sh-së, të cilët ofrojnë shërbimet e tyre nëpërmjet një kontrate ofrim shërbimi, kur realisht janë në një raport fals, për të kamufluar raportin e vërtetë të marrëdhënies së punës me element varësie). Sigurisht fokusi në këtë rast është në nevojën për ngritjen e kapaciteteve dhe strukturave për zbatimin e rregullave ekzistuese për marrëdhënien e punësimit dhe për të zbuluar e kështu evituar shkeljet.

Ashtu siç jemi shprehur më sipër në lidhje me nën grupimet, karakteristika e të gjithë individëve në “zonën gri” është fakti se statusi i tyre i punës, nuk nënkupton atë që ndodhet e shkruar në marrëveshjen e palëve, ata nuk janë “freelancer” por “forcedlancer” ose “fakelancer”, të cilët punojnë nën të njëjtat kushte me punëmarrësit me kohë të plotë nën një marrëdhënie tradicionale punësimi por nuk kanë të njëjtat të drejta me këta të fundit.

1.2.1.2 Vetëpunësimi i varur

Ky term përdoret për të përshkruar marrëdhëniet e punës ku punëmarrësi është formalisht i vetëpunësuar, por kushtet e punës janë të ngjashme me ato të një punëmarrësi me kontratë punë, në një marrëdhënie tipike varësie pune. Pavarësisht se punon ekskluzivisht (ose kryesisht) për një punëdhënës të vetëm, punëmarrësit nuk janë as të ndarë qartë dhe as të integruar me punëdhënësin me të cilin kontrakttojnë. Në disa raste, punëmarrësit e vetëpunësuar të varur ekonomikisht mund të jenë gjithashtu të ngjashëm me punëmarrësit e tjerë.

Mund të mos ketë ndarje të qartë organizative, pra ata punojnë në ambientet e punëdhënësit dhe/ose përdorin pajisjet e punëdhënësit; mund të mos ketë dallim të qartë të detyrës, që nënkupton se kryejnë të njëjtat detyra si punëmarrësit e tjerë, ose detyrat të cilat më parë kryheshin nga punëmarrësit dhe më vonë iu kontraktuan për "shërbim" ofruesit të shërbimit. Së fundi, mund të ndodhë që “shërbimi” që u ofrojnë punëdhënësve individualisht të jetë jashtë fushëveprimit tradicional të “shërbimeve profesionale” d.m.th. detyrat janë të thjeshta, nuk kërkojnë aftësi specifike dhe asnjë njohuri profesionale ose nevojitet kompetenca.⁶⁴

Marrëdhëniet e punës së vetëpunësimit të varur nuk bazohen në kontrata pune, por në baza tregtare, si kontratat e ofrim shërbimit ndërmjet një punëmarrësi të vetëpunësuar dhe një punëdhënësi specifik. Pavarësisht kësaj këto marrëdhënie krijojnë varësi ekonomike dhe personale.

Varësia ekonomike në thelb nënkupton se duke qenë se kanë vetëm një punëdhënës (kryesor), ata gjenerojnë të gjitha, ose të paktën një pjesë të konsiderueshme të të ardhurave të tyre nga kjo marrëdhënie pune.

Varësia personale ose nënshtrimi, do të thotë që klienti/punëdhënësi përcakton fuqimisht metodat e punës, kohën, vendin dhe përmbajtjen e punës . Vetëpunësimi i

⁶⁴ European Parliament Committee on Employment and Social Affairs, Social protection rights of economically dependent self-employed workers, 2 April 2013, fq. 25-26.

varur do të thotë gjithashtu se kufijtë organizativë dhe kufijtë ndërmjet punësimi dhe vetëpunësimi bëhen të paqarta, duke rezultuar në nevojën për të ri-menduar të gjithë kuadrin ligjor të legjislacionit të punës.

1.3 Jurisprudencë kombëtare

Përsa i përket R.Sh dhe rregullimit të punësimi në gazetari, gjerësisht po përdoret forma e kontratës së shërbimit, e cila në gjykimin tonë është një kamuflim i hapur i marrëdhënies tipike së punës. Legjislacioni ynë ka nevojë për ndërhyrje cilësore për të rregulluar punësimin në industrinë e medias e sigurisht të ndjekë hapat e legjislacioneve evropiane përsa i përket rregullimit marrëdhënies të punësimi për gazetarët “freelancer”.

Punësimi i gazetarëve “freelancer” të cilët ushtrojnë aktivitetin e tyre si të vetëpunësuar, gjejnë rregullim ligjor të mbështetur në parashikimet e ligjit “Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare”⁶⁵, ku parashikohet se personi fizik, regjistrohet pranë Qendrës Kombëtare të Biznesit dhe është tregtar i vetëm.

Në praktikë është hasur se veprimtaria e gazetarëve është e rregulluar edhe në këtë formë, pra ata janë të regjistruar si një person fizik, kanë një objekt të caktuar veprimtarie, siç mund të jetë ofrimi i shërbimeve në fushën e medias audiovizive, në shkrim, përgatitje raportesh, dhënie konsulence përsa i përket medias etj.,. Duke përdorur mekanizmat ligjore si dhe duke njohur lirinë kontraktore, industria e medias ka përdorur Kontratën e Shërbimit, si një nga mënyrat e “punësimi” të gazetarëve.

Kontrata e Shërbimit, nuk është e rregulluar shprehimisht nga parashikimet e Kodit Civil, por megjithatë, palëve u është njohur e drejta për të hyrë në marrëdhënie kontraktore si dhe të nënshkruajnë çdo lloj marrëveshje e cila nuk bie ndesh me parimet e së drejtës, legjislacionit dhe rendit publik në vend.

Kjo është situata tipike, mekanizmi ligjor i cili po përdoret për të kamufluar atë që në kontratë duket se është një marrëdhënie kontraktore ofrim shërbimi por në realitet shfaqet si një marrëdhënie tipike pune. Në vijim do të sjellim në vëmendje çështje nga praktika kombëtare, për të theksuar problematikat e punës në gazetari qofshin këto të rregulluara me një marrëdhënie pune të mirëfilltë, apo me një marrëdhënie pune të kamufluar.

1.3.2 Vendimi nr.2677, datë 15.03.2013 i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë⁶⁶

Paditësi TOP Channel sh.a , i cili është një shoqëri mediatike, kishte lidhur një kontratë 9 mujore me gazetarin A.K, për të kryer moderatorin në një emision televiziv për periudhën 13.09.2011 – 25.06.2012. Për këtë gazetari paguhej me pagë javore. Në datën 24.10.2011 gazetari ka njoftuar punëdhënësit për zgjidhjen e kontratës së punës. Në kontratë ishte parashikuar e drejta e palëve që pas kalimit të një afati 6 mujor të zgjidhnin në mënyrë të njëanshme atë, duke njoftuar palën tjetër 2 javë më parë. Po kështu, në kontratë ishte parashikuar se në rast të zgjidhjes së kontratës së

⁶⁵ Ligji nr. 9901, date 14.08.2008 “Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare” i ndryshuar.

⁶⁶ Komiteti I Helsinkit, et al.

punës nga gazetari përpara afatit, ai detyrohej të paguante si penalitet ndaj medias shumë më e 5 pagave mujore.

Me marrjen e njoftimit për zgjidhjen e menjëhershme të marrëdhënies së punës, shoqëria mediatike ka ngritur padi në gjykatë, duke kërkuar që gazetari t'i shpërblente dëmin e shkaktuar për zgjidhjen e kontratës përpara afatit të caktuar në vlerën e 5 pagave mujore, sipas penalitetit të parashikuar në kontratë. Punëdhënësi kishte sqaruar në gjykim se këtë penalitet ai e kishte parashikuar në kontratë për të shmangur ikjen e gazetarëve gjatë emisioneve, çka mund t'i sillte dëme të mëdha medias përkatëse.

➤ Vendimi i Gjykatës

Gjykata e shkallës së parë megjithëse pranoi padinë, duke konstatuar se gazetari kishte zgjidhur në mënyrë të menjëhershme kontratën e punës, pa respektuar afatin e përcaktuar në kontratë, e ka interpretuar kontratën e mësipërme si kontratë pune dhe jo si kontratë shërbimi. Duke bërë këtë interpretim, gjykata nuk ka pranuar zbatimin e kushtit penal për detyrimin e gazetarit të paguante vlerën prej 5 pagash mujore si sanksion për mosrespektimin e kushteve të kontratës, por ka aplikuar nenin 156 të Kodit të Punës, i cili parashikon detyrimin e punëmarrësit të dëmshpërblejë punëdhënësin me pagën e një jave në rastet kur punëmarrësi nuk fillon punën në datën e caktuar pa ndonjë shkak.

Ndërkohë, Gjykata e Apelit ka prishur vendimin e mësipërm, duke vendosur rrëzimin e padisë. Në arsyetimin e saj, Gjykata e Apelit megjithëse ashtu si Gjykata e shkallës së parë ka konsideruar kontratën mes palëve si kontratë pune, ka theksuar se gazetari i ka njoftuar punëdhënësit zgjidhjen e kontratës përpara afatit, duke respektuar parashikimin kontraktor për mundësinë e zgjidhjes së njëanshme të kontratës pas kalimit të 6 muajve, duke njoftuar palën tjetër 2 javë përpara.

Gjykata e Apelit ka arsyetuar se kjo dispozitë kontraktore ishte respektuar nga gazetari, pasi ai nuk ishte larguar menjëherë nga punëdhënësi, por i kishte dhënë kohë këtij të fundit ta zëvendësonte me një gazetar tjetër.

➤ Koment

Vendimi i mësipërm parashikon qartë ngërçin para së cilës ndodhet i gjithë sistemi ligjor dhe gjyqësor në R.Sh, përse i përket punës në industrinë e medias e përgjithësisht të gazetarëve. Duke marrë parasysh natyrën e punës së gazetarit, të cilët mund të punojë për një realizimin e një emisioni të caktuar, duke kuptuar sezonin e një emisioni mediatik edhe "punësimi" i tyre trajtohet si kontratë ofrim shërbimi. Kjo në një farë mënyre e bën punën në gazetari të pasigurt pasi vijueshmëria për sezonin tjetër të emisionit nuk është e garantuar.

1.3.3 Vendimi nr.7492, datë 28.09.2016 i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë⁶⁷

Paditësi, Gazetarja A.E. punonte si gazetare lajmesh ndërkombëtare në median

⁶⁷ Komiteti I Helsinkit, et al.

kombëtare TV Klan sh.a. që prej datës 16.04.2015. Gazetarja nuk dispononte kontratë të shkruar, por punëdhënësi i kishte lëshuar asaj një vërtetim për pagën. Në datën 31.03.2016 punëdhënësi ka ndërprerë në mënyrë të menjëhershme marrëdhënien e punës me gazetaren, pa i dhënë ndonjë motivacion, por kur i është dorëzuar librezja e punës, gazetarja ka parë të shënuar “larguar me dëshirën e saj”. Gazetarja ka ngritur padi në gjykatë, duke pretenduar se ajo, jo vetëm nuk kishte dashur të largohej nga puna me dëshirën e saj, por as nuk kishte kryer ndonjë shkelje të rëndë apo të lehtë. Gazetarja ka pretenduar në gjykim se shkak real për largimin e saj nga puna ka qenë një debat profesional që kishte pasur me kryeredaktorin në mbledhjen e redaksisë së lajmeve ndërkombëtare, kur sipas gazetares ai i ka kërkuar të fuste në një kronikë lajmesh imazhe që nuk kishin lidhje me logjikën e lajmit. Gazetarja ka pretenduar se pasi ajo e ka kundërshtuar kryeredaktorin, ai i ka komunikuar verbalisht largimin nga puna. Të nesërmen gazetarja është paraqitur në punë, por kryeredaktori nuk e ka lejuar të hyjë në mbledhje, duke i ngarkuar detyrën e saj një kolegu tjetër. Gazetarja ka kërkuar të komunikojë me drejtorin e informacionit për të marrë informacion mbi arsyet e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës, por ky i fundit ka refuzuar ta takojë. I padituri ka pretenduar se zgjidhja e kontratës së punës është kryer si rezultat i shkeljeve të rënda të kryera nga gazetarja, pasi ajo ishte sjellë me mungesë etike ndaj eprorëve të drejtëpërdrejtë të saj, duke cënuar kështu edhe imazhin e medias përkatëse. Për të provuar këtë pretendim, i padituri ka paraqitur në gjykim një proces-verbal të mbajtur për mbledhjen e datës 31.03.2016. Motivacionin “larguar me dëshirë” i padituri e ka justifikuar si shënim në favor të paditëses, duke mos dashur që ta pengonte atë në punësime të ardhshme.

➤ Vendimi i Gjykatës

Gjykata vlerësoi se megjithëse nuk kishte një kontratë pune të shkruar, marrëdhënia e punës provohej se ekzistonte mes palëve. Po kështu gjykata çmoi se kontrata e punës ishte zgjidhur nga i padituri në kundërshtim me ligjin, pasi nuk kishte pasur asnjë shkak të arsyeshëm për zgjidhjen e kontratës së punës. Në arsyetimin e saj gjykata ka argumentuar se jo vetëm motivacioni “larguar me dëshirë” dhe proces-verbali i paraqitur nga i padituri për të provuar shkeljen e rëndë etike të gazetares ishin të pavërtetë, por edhe nëse debati i reflektuar në proces-verbal do të ishte real, ai nuk do të përbënte shkelje të rëndë të detyrimeve kontraktore, të tillë që të justifikonte mjaftueshmërisht ndërprerjen e marrëdhënies së punës. Ndaj, gjykata ka vendosur të pranojë padinë, duke e dëmshtëpërblyer gazetaren për mosrespektimin e procedurës për zgjidhjen e kontratës së punës, mosrespektimin e afatit të njoftimit dhe zgjidhjen e kontratës pa shkaqe të arsyeshme.

➤ Koment

Marrëdhënie e punës në gazetari në tërësinë e saj është komplekse për shkak të lidhjes së drejtëpërdrejtë me mbledhjen e informacionit, lajmit dhe transmetimit të tij tek publiku. Në këtë konsideratë, marrëdhëniet e punës në gazetari ndërthurren në çdo rast me parimet e etikës në përcjelljen sa më të qartë, të saktë të lajmit, kjo në dritën e besimit të krijuar nga publiku. Shpesh në praktikë, janë hasur raste kur marrëdhënia e punës është ndërprerë për shkaqe të cilat nuk lidhen efektivisht me kryerjen e punës, por me standardet e kryerjes së punës, duke vendosur edhe njëhere theksin tek censura që ekziston në media si dhe tek kontrolli i lajmeve nga strukturat brenda

medias.

1.3.4 Vendimi nr.8065, datë 03.12.2017⁶⁸

Gazetarja A.T. punonte pranë TV Ballkan sh.a. që prej datës 05.02.2016 në pozicionin e Drejtores së Informacionit. Në datën 18.08.2016 punëdhënësi e ka njoftuar atë se duhet të paraqitej në zyrat e shoqërisë në datën 23.08.2016 për t'u njohur me vendimin e punëdhënësit për zgjidhjen e marrëdhënies së punës dhe të jepte qëndrimin e saj. Ndërkohë, po në datën 18.08.2016 gazetares i është kërkuar të kryente dorëzimet dhe i janë marrë me inventar sendet e punës.

Pasi ka kryer takimin e datës 23.08.2016, në datën 27.08.2016 punëdhënësi i ka njoftuar gazetares zgjidhjen e kontratës së punës, me argumentimin “performancë e dobët në punë” dhe “mosrealizim i objektivave dhe pritshmërisë së shoqërisë punëdhënëse”. Gjatë përgatitjes për të depozituar padi në gjykatë, gazetarja ka konstatuar se nga momenti i fillimit të punës prej saj, kontributet për sigurimet shoqërore ishin kryer nga punëdhënësi mbi bazën e pagës minimale mujore të miratuar dhe jo mbi bazën e pagës reale që gazetarja kishte pasur. Po kështu, për periudhën shkurt-korrik paditësja nuk ishte paguar përpara ndërprerjes së marrëdhënieve të punës dhe më pas ajo ka konstatuar se derdhja në llogarinë bankare e kryer nga i padituri ishte në shumën 22.000 lekë për këto muaj, e jo mbi pagën reale që ajo kishte.

Gazetarja ka ngritur padi në gjykatë duke kërkuar dëmshpërblim për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës, pasi sipas saj kontrata e punës ishte zgjidhur për shkak të investigimeve që ajo po kryente si gazetare në lidhje me vdekjen e një fëmije në vendgrumbullimin e mbetjeve në Sharrë Tiranë, pagimin e diferencës së sigurimeve shoqërore të papaguara nga punëdhënësi në periudhat e kaluara, diferencën e pagës së plotë të papaguar për disa muaj, si dhe pagesën e lejes së pa marrë.

➤ Vendimi i Gjykatës

Gjykata ka pranuar kërkesën e paditëses për pagesën e pagës së papaguar, duke u bazuar jo vetëm në vërtetimin e lëshuar nga vetë i padituri për pagën që gazetarja kishte pasur, por edhe në argumentin se ishte e qartë se ajo si drejtore informacioni nuk mund të paguhej në vlerën e pagës minimale. Po ashtu, gjykata pranoi kërkesën e paditëses për përfitimin e pagës së dy javëve pushime të pamarra. Ndërkohë, gjykata nuk ka pranuar argumentimin e paditëses se zgjidhja e kontratës është kryer për shkak të kronikës investigative që gazetarja kishte kryer, duke u shprehur se kjo gjë nuk arriti të provohej nga paditësja. Aktualisht kjo çështje ndodhet për shqyrtim në Gjykatën e Apelit Tiranë dhe paraqet mjaft interes qëndrimi që kjo gjykatë do të mbajë në lidhje me pretendimin se kontrata e punës është zgjidhur për shkak të kronikës investigative të kryer nga gazetarja. Mbajtja e një qëndrimi të ndryshëm nga Gjykata e Apelit do të ishte tejet pozitiv.

⁶⁸ Komiteti I Helsinkit, et al.

➤ Koment

Në këtë vendim, përsëri vendoset theksi në strukturën e centralizuar të medias dhe mënyrën e vendimarrjes për transmetimin e lajmit, situatë kur marrëdhënia e punës ndërpritet në petkun e mospërbushjes së standardeve, pritshmërive dhe objektivave të shoqërisë por arsyet në thelb janë krejt ndryshe. Praktika brenda medias, mbështetur kjo edhe në vendimet e gjykatës që kemi sjellë si rast studimi, është ndërprerja e menjëhershme e marrëdhënies së punës, e cila në mënyrë të drejtpërdrejtë prek gazetarët duke e bërë marrëdhënien e punës të pasigurit, e cila mund të ndërpritet në çdo moment nga punëdhënësi nëse nuk ndiqen linjat përcaktuara brenda medias.

KREU II LEKSIONE NGA JURISPRUDENCA NDËRKOMBËTARE

2.1 Vendimi Izrael Broadcasting Authority kundër Reuven Sivan⁶⁹

Në këtë vendim të sjellë nga praktika e Gjykatës së Punës së Izraelit, do të shohim të marrë formë parashimi i termit “*freelancer*” dhe njohjes ligjore të të drejtave që gëzon kjo kategori. Rrethanat e faktit në këtë çështje janë si më poshtë vijon:

Reuven Sivan ishte një gjuhëtar dhe mësues, i cili përgjatë viteve 1960 dhe 1970, përgatiste dhe jepte transmetime javore në radion e Izraelit. Midis Punëdhënësit/Klientit Autoritetit të Transmetimit të Izraelit dhe Reuven Sivan ishte nënshkruar një kontratë në të cilën deklarohet se ky i fundit nuk do të konsiderohet punëmarrës. Në momentin kur i'u zgjidh “marrëdhënia kontraktuale” nga punëdhënësi, Reuven Sivan i'u drejtua Gjykatës së Punës duke pretenduar se marrëdhënia e tij, ishte një marrëdhënie pune dhe për këtë arsye gëzonte të drejtën për pagesën e largimin nga puna si dhe pagesë për lejet vjetore të pa konsumuara.

➤ Vendimi i Gjykatës

Gjykata duke marrë në shqyrtim këtë çështje u shpreh se dukej qartazi se Reuven Sivan nuk kishte asnjë karakteristike të një entiteti biznesi por njëkohësisht ai nuk përfshihej as në statusin klasik të punëmarrësit. Si zgjidhje Gjykata krijoi në kategori tjetër ligjore “*freelancer*”- për individët të cilët nuk kategorizoheshin si punëmarrës si dhe nuk kishin asnjë karakteristike reale të kontraktuesve të pavarur. Gjithsesi, në praktikë dhe duke marrë parasysh kohën dhe situatën në të cilën kjo çështje është sjellë para gjykatës, legjislacioni i punës aplikohet vetëm për “punëmarrësit” dhe përsa i përket trajtimit ligjor “*freelance*” janë në të njëjtën situatë me kontraktorët e pavarur, ata janë tërësisht të përjashtuar nga mbrojtja që ofron legjislacioni i punës.⁷⁰

2.2 Vendimi Shaul Stdaka kundër Izraelit⁷¹

Gjykata e Lartë e Izraelit në këtë çështje do të duhej vendoste dhe shprehej qartë në lidhje me kategorinë ligjore “*freelancer*”. Çështja e cila u ngrit përpara gjykatës së punës në Izrael përkon konkretisht si më poshtë vijon:

Shaul Stdaka shërbeu gjatë viteve 1980 si korrespondent i Ha'aretz (një gazetë kryesore izraelite) në Londër. Gjatë kësaj kohe, ai pati një marrëveshje edhe me Galey Tsahal, një radio izraelite, sipas së cilës ai përgatiste raporte lajmesh dhe i dërgonte në këtë stacion. Marrëveshja, e cila e përcaktonte atë si “*freelancer*”, e pengonte të kishte marrëveshje të ngjashme me çdo stacion tjetër radioje izraelite. Në shumicën e rasteve gjatë kryerjes së detyrave të tij, Shaul Stdaka do të zgjidhte se për çfarë të raportonte por gjithashtu kishte raste kur nga stacioni do t'i kërkohej të mbulonte disa ngjarje specifike. Ai paguhej 30 dollarë për raport, dhe gjithashtu një shumë të vogël

⁶⁹ Israel Broadcasting Authority vs Rewen Sivan 4 PDA 520 (1973)

⁷⁰ G. Davidov, “freelancers: an intermediate group in labour law?” in Fudge, J., et al, Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation, Hart Publishing

⁷¹ Shaul Stdaka v The State of Israel 36 PDA 625 (2001)

fikse (30 dollarë në muaj) për të mbuluar telefonatat e tij në stacion. Nuk kishte asnjë marrëveshje në lidhje me numrin e raporteve që ai duhej të dorëzonte, që si praktikë, ndryshonte midis disa raporteve në ditë herë pas here dhe vetëm një raporti në javë herët e tjera, duke përcaktuar mesatarisht mesatarisht 10 deri në 20 raporte në muaj. Pas tetë vjetësh, Galey Tsahal vendosi të zgjidhë në mënyrë unilaterale marrëveshjen dhe Shaul Stdaka vendosi të ngrinte padi në Gjykatën e Punës në lidhje me shpërblimin për vjetërsinë në punë.

➤ **Vendimi i Gjykatës**

Marrë shkak nga kjo çështje si dhe polemikat në ndër vite nëse kategoria “freelancer” do të qëndronte si kategori ligjore më vete apo do të konsiderohej si kontraktor i pavarur, Presidenti i Gjykatës Kombëtare të Punës, Gjyqtari Adler, arriti në përfundimin se ajo është e zbatueshme dhe e vlefshme e duhet të qëndrojë si kategori ligjore më vete.⁷² Ai, gjithashtu argumentoi se “freelancer” nuk duhet të përjashtohen tërësisht nga mbrojtja e legjislacionit të punës, por përkundrazi disa rregullore duhet të zbatohen, bazuar në atë që ai do ta quante “testi i qëllimit”, e sipas këtij testi Shaul Stdaka kishte të drejtë të përfitonte shpërblimin për vjetërsinë në punë, njoftim për përfundim të marrëdhënies së punës sipas procedurës dhe diferencat në paga. Por gjithsesi gjykata ishte e ndarë, dhe shumica arriti në përfundimin se Shaul Stdaka ishte një punëmarrës i stacionit të radios.⁷³

Edhe njëherë nga parashtrimet e kësaj çështje shohim se dhe vetë gjyqtarët, si organi i cili ka për detyrë të interpretojë ligjin, nuk është fort i qartë ndarjen midis “punëmarrës” dhe “freelancer”, ata nuk u shprehën në lidhje me faktin se nëse ky rast do të konsiderohej marrëdhënie tipike punësimi, cilat do të jenë ato marrëveshje apo kontrata të cilat do të konsiderohen si një marrëdhënie “freelancer”.⁷⁴

Sensitiviteti i kësaj çështje duket se nuk ka fund. Së fundmi Gjykata e Lartë e Kasacionit Italiane ka dalë me një vendim i cili do të konsiderohet *gur themeli* përse i përket përcaktimit të marrëdhënies së punës në industrinë e medias. Sipas këtij vendimi, Gjykata njeh natyrën e varur të kontratave “të punës” me gazetarët “freelancer”.⁷⁵

2.3 Vendimi i Gjykatës së Lartë të Kasacionit Italian Nr. 20099, 14.07.2021

Dinamika e çështjes e cila është një “kambanë alarmi” për të gjithë industrinë e medias konsiston në ngritjen e një padie nga D.B, një gazetare profesioniste ndaj radiotelevizionit italian RAI s.p.a., duke kërkuar të konstatohet ekzistenca ndërmjet palëve e një marrëdhënie të varur punësimi, për një kohë të pacaktuar. Gazetaria D.B, e cila kishte punuar nën një seri kontratash bashkëpunimi të një pas njëshme në pozicionin e redaktore, për periudhën mars 2005 deri në qershor 2008, kryesisht si redaktore e rubrikës kushtuar informacionit të huaj, duke respektuar një orar ditor prej

⁷² Shaul Stdaka v The State of Israel 36 PDA 625 (2001)

⁷³ Idem.

⁷⁴ Idem.

⁷⁵ Çështja Nr. 20099, 14 Korrik 2021 e Gjykatës së Kasacionit Italian.

shtatë orësh, për pesë ditë në javë, në bazë të direktivave të dhëna nga eprorët. Gjykata e Shkallës së Parë, u shpreh se në këtë rast nuk provohej marrëdhënia e varësisë.

➤ Vendimi i Gjykatës së Apelit dhe Gjykatës së Lartë të Kasacionit

Çështja u apelua nga D.B në Gjykatën e Apelit të Romës dhe gjykata duke marrë në rishqyrtim vendim e shkallës së parë, u shpreh se midis palëve duke filluar nga marsi i vitit 2005 ekzistonte një marrëdhënie pune e varur, me afat të pacaktuar, e tipit vertikal me kohë të pjesshme në masën 50% duke i dhënë mundësi gazetares që të përfitonte të drejtat të cilat lindin nga marrëdhënia punës, e në këtë rast përta i përket përfitimeve financiare në rast të ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

Në këtë situatë, gjyqtari i apelit, mori në konsideratë karakteristikat e marrëdhënies së punës në fushën e gazetarisë, duke u shprehur se në përcaktimin e marrëdhënies së punës si marrëdhënie varësie duhet marrë në konsideratë, rëndësia dhe prezenca që ka shërbimi i ofruar në veprimtarinë e shoqërisë së medias.

Gjykata e Apelit Romë si dhe më pas Gjykata e Lartë e Kasacionit parashtruan një test që duhet të merret në konsideratë në situatat kur një rast i tillë paraqitet para gjykatës, për të dalluar nëse jemi përpara një marrëdhënie varësie pune apo një marrëdhënie të pavarur shërbimi midis dy palëve.

Para së gjithash, **varësia** karakterizohet nga nënshtrimi i punëmarrësit ndaj fuqisë menaxheriale, kontrolluese, dhe disiplinore të punëdhënësit e cila e bën të dallohet këtë marrëdhënie nga një marrëdhënie tjetër shërbimi apo bashkëpunimi.

Për më tepër duke marrë parasysh natyrën e marrëdhënies së punës në gazetari, për qëllimet e identifikimit të marrëdhënies së punës duhen marrë në konsideratë një sërë komponentësh, ajo që është e rëndësishme është **gjerësia e shërbimeve dhe intensiteti i bashkëpunimit**.⁷⁶

Gjithashtu kontrolli i materialeve nga palë të treta siç mund të jetë kryeredaktori, përgatitja e materialeve në përputhje me **orarin e punës të vendosur nga shoqëria, integrimin e qëndrueshëm të punëmarrësit në organizatën e shoqërisë**⁷⁷, që do të kuptojë stabilitet, rezultati i një marrëveshjeje sipas së cilës punëdhënësi mund të mbështetet në qëndrueshmërinë e disponueshmërisë pa pasur nevojë ta negociojë atë herë pas here⁷⁸.

2.4 Vendim i G.J.E.D C-413/13 FNV Kunsten Informatieen Media kundër Holandës⁷⁹

Një nga çështjet në të cilën Gjykata e Drejtësisë e Bashkimit Evropian vendosi themelin

⁷⁶ G. Tartaglia "Lineamenti di diritto del lavoro giornalistico", Roma, Mars 2021, fq. 5.

⁷⁷ G. Tartaglia "Lineamenti di diritto del lavoro giornalistico", Roma, Mars 2021, fq. 6.

⁷⁸ Çështja Nr. 7044/12 mars 2019 e Gjykatës e Kasacionit Itali, Çështja Nr. 12252/20 gusht 2003 e Gjykatës e Kasacionit Itali.

⁷⁹ Çështja C-413/13 FNV Kunsten Informatieen Media kundër Holandës.

në përcaktim e statusit të punëmarrësit dhe të vetëpunësuarit është FNV Kunsten Informatieen Media (këtu e në vijim referuar si FNV KIEM) kundër Holandës. Pavarësisht faktit se nuk trajtohet drejtpërdrejt një marrëdhënie pune në gazetari, duke marrë në konsideratë rëndësinë e kësaj çështje që prej vitit 2014 në përcaktimin e testit të varësisë, e konsiderojmë me vend parashtrimin e rrethanave të faktit si dhe qëndrimin e mbajtur nga gjykata. Rrethanat e çështjes si dhe qëndrimi i Gjykatës Evropiane të Drejtësisë (GJ.E.D) janë si më poshtë vijon:

Në Holandë, tradicionalisht muzikantët e orkestrës janë të angazhuar me kontratë të rregullt pune, kushtet e të cilës janë të rregulluara gjithashtu edhe nga kontrata kolektive. Për çështje financiare u vu re një tendencë për të kontraktuar gjithmonë e më shumë muzikantë të vetëpunësuar, pasi kjo kishte kosto më të ulëta pune për shkak se nuk paguheshin kontributet e sigurimeve shoqërore e shëndetësore.

Në vitin 2006 dhe vitin 2007, FNV KIEM dhe Nederlandse Toonkunstenbond (Sindikata e Muzikantëve Holandez), një sindikatë punëmarrësish nga njëra anë, dhe Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten (Shoqata e Fondacioneve për Zëvendësuesit në Orkestrat Hollandeze), një sindikatë punëdhënësish, nënshkruajnë një kontratë kolektive pune në lidhje me muzikantët që zëvendësonin anëtarët e një orkestre (këtu e në vijim “zëvendësuesit”).⁸⁰ Në veçanti, kontrata kolektive e punës parashikonte tarifën minimale jo vetëm për zëvendësuesit e punësuar në bazë të një kontrate pune (“zëvendësuesit e punësuar”), por edhe për zëvendësuesit që kryejnë aktivitetet e tyre sipas një kontrate për shërbime profesionale, të cilët nuk konsiderohen si “punëmarrës” për qëllimet e vetë marrëveshjes (“zëvendësuesit e vetëpunësuar”).⁸¹ Aneksi 5 i kontratës kolektive parashikonte që “zëvendësuesit e vetëpunësuar” duhet të merrnin të paktën tarifën e provave dhe koncerteve të negociuara për “zëvendësuesit e punësuar” plus 16%.⁸²

Këto zhvillime u sollën në vëmendje të Autoritetit Holandez të Konkurrencës (NMA) i cili kundërshtoi parimin e tarifave minimale për të vetëpunësuarit në kontratën kolektive të punës duke pretenduar se ajo shkelte rregullat e ligjit kombëtar dhe evropian të konkurrencës.

Vendimi i NMA përcaktonte se “të vetëpunësuarit janë një ndërmarrje”. Një kontratë kolektive në emër të anëtarëve të vetëpunësuar do të konsiderohej një shoqatë ndërmarrjesh. Si rezultat, FNV KIEM angazhoi procedurat gjyqësore me objektivin e mbrojtjes së bisedimeve të lira nga sindikatat në emër të muzikantëve të vetëpunësuar, duke përfshirë rregullimin e tarifave minimale dhe kontributet për pension.

➤ **Vendimi i GJ.E.D**

GJ.E.D në vendimin e saj të 4 dhjetorit 2014, u shpreh se muzikantët të cilët punojnë si ofrues shërbimesh dhe kryejnë të njëjtat detyra si kolegët e përhershëm në një marrëdhënie punësimi, do të konsideronte “*të vetëpunësuar fals*”, në situatën kur ka një marrëdhënie varësie në marrëdhënien e punës. Gjithashtu gjykata shkoi më tej në argumentimin e saj në lidhje me nenin 101 të TFBE, duke u shprehur se pika 1 e këtij

⁸⁰ Çështja C-413/13 FNV Kunsten Informatieen Media kundër Holandës, para. 7.

⁸¹ Idem para. 8.

⁸² Idem para. 9.

neni ndalonte të gjitha marrëveshjet që kanë të bëjnë me vendosjen e çmimeve midis ofruesve të shërbimeve, por megjithatë ky nuk ishte rasti që ky nen të zbatohet.

Gjykata ka sqaruar më tej se ky përjashtim nga objekti i nenit 101 TFBE mbulon gjithashtu marrëveshjet kolektive të lidhura ndërmjet punëdhënësve dhe organizatave të punëmarrësve që negociojnë në emër dhe në emër të anëtarëve të tyre të vetëpunësuar të rremë⁸³, përkatësisht ofruesve të shërbimeve në një situatë e krahasueshme me atë të punëmarrësve⁸⁴.

Në këtë kontekst, Gjykata e ka konsideruar një individ si një person **të vetëpunësuar fals** nëse:

- (i) ai/ajo vepron nën drejtimin e punëdhënësit të tij/saj për sa i përket, në veçanti, lirisë së tij/saj për të zgjedhur kohën, vendin dhe përmbajtjen e punës së tij/saj;
- (ii) nuk ndan rreziqet tregtare të punëdhënësit dhe
- (iii) për kohëzgjatjen e marrëdhënies, përbën një pjesë integrale të sipërmarrjes së punëdhënësit.

Kritere të tilla zbatohen pavarësisht nëse ai person është etiketuar si i vetëpunësuar sipas ligjit kombëtar për arsye tatimore, administrative ose organizative dhe kërkojnë një vlerësim rast pas rasti në dritën e fakteve të rastit individual⁸⁵.

2.5 Kriteret për identifikimin e një marrëdhënie punë

Jurisprudenca gjyqësore e sjellë më sipër e ndarë sigurisht ndër vite nga më i hershmi në trajtesën e pyetjes nëse jemi përpara një marrëdhënie punë apo një marrëdhënie kontraktore “freelancer” nuk është bërë pa qëllim.

Në të gjitha çështjet gjykata shprehet për një test, i cili duhet të mbahet në vëmendje, rast pas rasti, kur jemi përpara pyetjes për përcaktimin ligjor të marrëdhënies si punësimi apo një marrëdhënie “freelancer” (në literaturë kjo e fundit etiketohet si fals self-employment apo fakelancer).

Në jurisprudencë është përcaktuar se në rast të një konflikti midis të dhënave formale të identifikimit të së njëjtës marrëdhënie dhe të dhënave faktike që dalin nga performanca aktuale e shërbimit, është ky i fundit që duhet të ketë përparësi⁸⁶, meqenëse kualifikimi formal i marrëdhënies së punës i dhënë nga palët në kontratën individuale nuk është i rëndësishëm “duke qenë se kualifikimi i treguar nga palët nënshkruese të kontratës mund të simulohet apo kamuflojë, konkretisht një marrëdhënie të një natyre autonome me qëllimin e vetëm për të anashkaluar parashikimet ligjore për marrëdhënien e punës”.⁸⁷

Në përcaktimin e kriterëve të mëposhtme do të marrim në konsideratë parashikimet e Kodit të Punës të R.Sh, parashikimet e Rekomandimit 198 të ONP në lidhje me “Marrëdhëniet e Punës” si dhe parashikimet e legjislacioneve të vendeve evropiane në

⁸³ Për dallim nga personat e vërtetë të vetëpunësuar, të cilët mund të zgjedhin lirisht veprimtarinë, vendin, kohën dhe mënyrën e punës së tyre dhe ta kryejnë atë me rrezikun e tyre.

⁸⁴ Çështja C-413/13 FNV Kunsten Informatie en Media kundër Holandës, para. 30-31.

⁸⁵ Çështja C-413/13 FNV Kunsten Informatie en Media kundër Holandës, para.36-37.

⁸⁶ Çështja. Nr. 3831 / 2003, e Gjykatës së Kasacionit Itali; çështja. Nr. 17455/2009 e Gjykatës së Kasacionit Itali, çështja. Nr. 10332/2012 e Gjykatës së Kasacionit Itali.

⁸⁷ Çështja Nr. 19199/2013 e Gjykatës së Kasacionit Itali; çështja Nr. 8256/2017 e Gjykatës së Kasacionit Itali

referencës të praktikës gjyqësore të parashtruar më sipër.

2.5.1 Varësia

Në përcaktimin e marrëdhënies së punësimit apo kontratës së punës në legjislacionin ndërkombëtar por edhe atë kombëtar vendoset theksi tek varësia.

Kodi i Punës së R.Sh në nenin 12⁸⁸ të tij në të cilin përcakton rregullimin e kontratës së punës shprehet se: *“Kontrata e punës është një marrëveshje ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit, që rregullon marrëdhëniet e punës dhe përmban të drejtat dhe detyrimet e palëve. Në kontratën e punës punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar kohe, në kuadër të organizimit dhe të urdhrave të një personi tjetër, të quajtur punëdhënës, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim.”*

Përveç parashikimeve si ekzistenca e një marrëveshje mes palëve, në përmbajtjen e të cilës përcaktohen subjektet, shkaku dhe objekti për lidhjen e kësaj kontrate, si dhe të drejtat dhe detyrimet e palëve në të, parashikohet edhe mënyra se si kjo punë do të kryhet, pra nën urdhërat dhe udhëzimet e punëdhënësit, duke i vendosur në këtë mënyrë marrëdhënies së punësimit, theksin tek elementi i varësisë, në kontrollin e mënyrës si realizohet puna.

Legjislacioni shqiptar e njeh marrëdhënien e varësisë duke e lidhur atë me marrëdhënien juridike të punë, nga ana tjetër mund të shohim se përveç këtij koncepti në praktikë është elaburuar dhe koncepti i “varësisë ekonomike”, i cila i qëndron më së miri marrëdhënies së punës në gazetari, ku gazetarët nuk e kryejnë punën nëpërmjet një kontrate individuale pune por vetëm prej faktit se i ofrojnë shërbimet e tyre vetëm ndaj një “klienti”/“punëdhënës” ata janë të varur ekonomikisht prej këtij të fundit, si burimi kryesor i të ardhurave.

Gjithashtu, duke marrë në konsideratë praktikën gjyqësore të trajtuar më sipër dhe duke u fokusuar tek çështja FNV KIEM kundër Holandës, GJ.E.D është shprehur përse i përket varësisë se *“personi nuk e përcakton në mënyrë të pavarur sjelljen e tij/saj në treg⁸⁹, ose ‘personi është ekonomikisht i varur nga një klient kryesor⁹⁰, me kuptimin që personi mund të jetë i varur nga një klient kryesor edhe nëse ai nxjerr të ardhura nga klientët e tjerë, për sa kohë që ato të ardhura shtesë janë marginale ose ndihmëse. Gjykata pranon se “një ofruer shërbimi mund të humbasë statusin e tij të vetëpunësimit, nëse ai nuk përcakton në mënyrë të pavarur sjelljen e tij në treg, por është tërësisht i varur nga eprori i tij, ai nuk mbart asnjë rrezik financiar ose tregtare që rrjedhin nga veprimtaria e këtij të fundit dhe vepron si ndihmës brenda ndërmarrjes.”⁹¹*

⁸⁸ Shih nenin 12 të Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë

⁸⁹ Çështja C-413/13 FNV Kunsten Informatie en Media kundër Holandës, para. 36.

⁹⁰ Opinion i Avokatit të Përgjithshëm Walsh, në çështjen C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media kundër Holandës, para. 52.

⁹¹ Çështja C-413/13 FNV Kunsten Informatie en Media kundër Holandës, para.33

2.5.2 Kontrolli i punës dhe udhëzimet

Kodi i Punës i R.Sh, në nenin 23 të tij përcakton se: “ 1) *Punëmarrësi respekton urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit.* 2) *Punëmarrësi nuk është i detyruar të zbatojë urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit, që ndryshojnë kushtet e kontratës së punës. Ndryshimi i kontratës bëhet me marrëveshje ndërmjet palëve.* 3) *Punëmarrësi nuk është i detyruar të zbatojë urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit, që rrezikojnë jetën dhe shëndetin e tij.*”⁹²

Në përmbajtjen e këtij neni, detyrimi i bindjes shpreh respektimin nga punëmarrësi të udhëzimeve të përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit, por ky detyrim ka përjashtimet e tij dhe konsiderohet se nuk jemi para shkeljes së këtij detyrimi nëse urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta, ndryshojnë kushtet/elementët thelbësore të kontratës së punës, në këto raste punëdhënësi duhet të kërkojë shprehjen e vullnetit me shkrim të punëmarrësit. Gjithashtu nuk do të zbatohen ato urdhëra apo udhëzime të cilat rrezikojnë jetën dhe shëndetin e punëmarrësit.⁹³

Gjithashtu duhet theksuar se një nga elementët dhe treguesit kryesorë të ekzistencës së marrëdhënies së punës është kontrolli, pra fuqia që ka punëdhënësi për të drejtuar punëmarrësin për t’iu përshtatur nevojave në ndryshim të proceseve të punës si dhe kontrolli mbi punën, disiplinën, vlerësimin, trajnimin apo kontroll mbi procesin e punës dhe rezultatin final.

2.5.3 Integrimi i punëmarrësit në ndërmarrje

Jurisprudenca ka parashikuar se një element tjetër i rëndësishëm në përcaktimin e varësisë e në këtë formë edhe ekzistencën e marrëdhënies së punës është integrimi i punëmarrësit në ndërmarrjen e punëdhënësit. Përveç sa është parashikuar më sipër në lidhje me kontrollin dhe ushtrimin e veprimtarisë nën urdhrat dhe drejtimet e punëdhënësit, testi i integritit e zhvendos vëmendjen nga “varësia” tek integrimi dhe përfshirja që ka një punëmarrës në ndërmarrjen e punëdhënësit. Ky test vendos theksin në rëndësinë që ka puna e kryer nga punëmarrësi në aktivitetin e punëdhënësit.

Integrimi i qëndrueshëm i punëmarrësit në organizatën e punëdhënësit⁹⁴, do të kuptojë stabilitet, rezultati i një marrëveshjeje sipas së cilës punëdhënësi mund të mbështetet në qëndrueshmërinë e disponueshmërisë pa pasur nevojë ta negociojë atë herë pas here⁹⁵. Gjithashtu parashikon nëse në situatën e të “vetëpunësuarit”/“freelancer” i nënshtrohet të njëjtave rregulla, procedura organizative apo skemave të përfitimit si një punëmarrës. Masa dhe shkalla e integritit në ndërmarrje mund të jetë e rëndësishme për të sqaruar çështjen nëse jemi përpara një kontratë punë apo një kontratë ofrim shërbimi.⁹⁶

⁹² Shih nenin 23, Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë.

⁹³ Kudret ÇELA “E Drejta e Punës”, Ilar 2012, fq.264.

⁹⁴ G. Tartaglia “Lineamenti di diritto del lavoro giornalistico”, Roma, Mars 2021, fq. 6.

⁹⁵ Çështja Nr. 20099/ 14 korrik 2021, e Gjykatës së Kasacionit Itali; çështja Nr. 7044/12 mars 2019 e Gjykatës e Kasacionit Itali; Çështja Nr. 12252/20 gusht 2003 e Gjykatës e Kasacionit Itali.

⁹⁶ Çështja Tilson kundër Alstom Transport [2010] EWCA Civ 1308, para. 44.

2.5.4 Kryerja e punës personalisht

Kodi i Punës i R.Sh, në nenin 22 të tij përcakton “1) *Punëmarrësi kryen personalisht punën e ngarkuar, me përjashtim të rasteve kur me marrëveshje parashikohet e kundërta.* 2) *Nuk është i vlefshëm zotimi i punëmarrësit për t’i siguruar punëdhënësit një zëvendësues, kur ai nuk është i detyruar të punojë si pasojë e zbatimit të këtij Kodi.*⁹⁷”

Puna, për vetë karakterin e saj vetjak, duhet të kryhet si rregull personalisht si dhe duhet të realizohet në frymë bashkëpunimi, e kuptuar kjo jo në mënyrë abstrakte, por në aspektin që puna e kryer të jetë edhe në interesin efektiv të punëdhënësit.⁹⁸ Kjo shprehje vullneti e dyanshme, si nga punëmarrësi dhe punëdhënësi, është bërë duke patur në konsideratë aftësitë e tij profesionale dhe përshtatshmërinë e tij me këtë vend pune.

Sipas legjislacionit të R.Sh në fuqi, çdo zotim i punëmarrësit për zëvendësimin e tij, është i pavlefshëm. Punëdhënësi duhet të ketë sigurinë që puna/shërbimi i marrë përsipër prej punëmarrësit, do të kryhet nga personi për të cilin ai ka vlerësuar si aftësinë profesionale dhe përshtatshmërinë për realizimin e saj.

Gjithashtu duke marrë në konsideratë legjislacionin e disa shteteve të BE-së delegimi i punës edhe pse në parim ekziston si mundësi, është atipike për marrëdhënien e punës e do të jetë faktor indikativ për ekzistencën e vetëpunësimit.⁹⁹ Gjithashtu është konsideruar se një kontratë pune e cila nuk mund të realizohet pa ndërhyrjen dhe përfshirjen e një pale të tretë është faktor indikativ i ekzistencës së marrëdhënies së vetëpunësimit.¹⁰⁰

2.5.5 Puna e kryhet brenda orëve të përcaktuara ose në një vend të rënë dakord

Kodi i Punës i R.Sh, në nenin 76 përcakton se: “1) *Me kohëzgjatje të punës kuptohet koha gjatë së cilës punëmarrësi është në dispozicion të punëdhënësit, përfshirë edhe kohën gjatë së cilës kryen formimin ose riformimin profesional, të lejuar nga punëdhënësi. Në kohën e punës nuk përfshihet koha e pushimit, gjatë së cilës punëmarrësi nuk është në dispozicion të punëdhënësit. (...)*” dhe në nenin 78 “1) *Kohëzgjatja ditore normale e punës është jo më shumë se 8 orë. Ajo përcaktohet me vendim të Këshillit të Ministrave, në kontratën kolektive, ose në kontratën individuale të punës, brenda limiteve të kohës javore maksimale të punës. (...)*”

Një nga aspektet themelore të “kontrollit” në marrëdhënien e punës është e drejta për të përcaktuar se ku dhe kur do të kryhet puna. Në lidhje me përcaktimin e orarit të punës, Kodi i Punës i R.Sh përcakton kohëzgjatjen maksimale normale të punës ditore si dhe një maksimale javore të kohës së punës e cila nuk duhet tejkaluar dhe që sipas sektorëve të ndryshëm të industrisë mund të rregullohet nëpërmjet kontratës kolektive dhe kontratës individuale të punës. Megjithatë me zhvillime teknologjike dhe kryerjen

⁹⁷ Shih nenin 23, Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë.

⁹⁸ Kudret ÇELA, “E Drejta e Punës”, Ilar 2012, fq.263.

⁹⁹ Vendimi i Gjykatës Federale të Punës Gjermani i datës 13.03.2008 – 2 AZR 1037/06.

¹⁰⁰ Vendimi i Gjykatës Federale të Punës Gjermani 12.12.2001 – 5 AZR 253/00.

e punës nga çdo vend i botës dhe në çdo kohë ky faktor duket se nuk ka më rëndësinë e dikurshme. Ky parashikim në lidhje me orarin e punës do të mbahet në konsideratë në përcaktimin e marrëdhënies juridike dhe kualifikimit të drejtë të saj.

Sipas parashikimeve të Kodit Tregtar Gjerman, neni 84¹⁰¹ një individ konsiderohet i vetëpunësuar nëse mund të organizojë aktivitetin e tij/saj profesional në diskrecion të tij/saj dhe të vendosë vetë se kur do të performohet puna. Kjo do të jetë baza e legjislacionit gjerman për të përcaktuar kriteret e një marrëdhënie punëmarrësi që do të jetë e kundërta e një marrëdhënie vetëpunësimi.

2.5.6 Kohëzgjatje dhe vazhdimësi e caktuar

Rekomandimet e ONP kanë parashikuar se vazhdimësia është një indikator për ekzistencën e marrëdhënies së punësimit, pavarësisht se kjo varion në bazë të legjislacionit kombëtar të çdo shteti.¹⁰² Gjithashtu, është vënë re qasja nga disa legjislacione në lidhje me marrëdhëniet tregtare të një të vetëpunësuarit, që ofron shërbime ekskluziv për një ndërmarrje apo shoqëri për një periudhë të gjatë kohore, nuk do të ri-klasifikohen si marrëdhënie pune. Përkundrazi, gjykata do të kërkojë të përcaktojë nëse kjo marrëdhënie tregtare është duke u përdorur si *kamuflim* i marrëdhënies së mirëfilltë të punës.¹⁰³ Pra gjykatat shkojnë edhe më tej, jo vetëm ri-klasifikim por zbulimin e thelbit dhe kamuflimit të raportit.

2.5.7 Pagesa periodike

Kodi i Punës i R.Sh parashikon po në nenin 12 të tij se “... *punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar kohe, në kuadër të organizimit dhe të urdhrave të një personi tjetër, të quajtur punëdhënës, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim*”. Pra një nga elementët esenciale të marrëdhënies së punës është pagesa periodike për punën e kryer.

Gjithashtu paga periodike do të konsiderohet edhe një nga element indikator i testit për të përcaktuar nëse jemi përpara një marrëdhënie pune apo një marrëdhënie kontraktore, por jo determinant.

Rekomandimi 198 i ONP¹⁰⁴ në lidhje me marrëdhënien e punës në paragrafin 13 parashikon se: “*Shtetet anëtare duhet të konsiderojnë mundësinë në përcaktimit në ligjet dhe rregulloret e tyre, ose me mjete të tjera, tregues të veçantë të ekzistencës së një marrëdhënie pune. Këta tregues mund të përfshijnë: (...) (b) pagesën periodike të shpërblimit për punëmarrësin; fakti që një shpërblim i tillë përbën burimin e vetëm ose kryesor të të ardhurave të punëmarrësit; sigurimi i pagesës në natyrë, si ushqimi, strehimi ose transporti; njohja e të drejtave të tilla si pushimi javor dhe pushimet vjetore; pagesën nga pala që kërkon punën për udhëtimin e ndërmarrë nga punëtori për të kryer punën; ose mungesë rreziku financiar për punëtorin.*”

¹⁰¹ https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_hgb/englisch_hgb.html

¹⁰² [Recommendation \(No. 198\) concerning the Employment Relationship](#)

¹⁰³ Protectatcoat Firthglow LTD kundër Silagy [2009] IRLR 365

¹⁰⁴ [Recommendation \(No. 198\) concerning the Employment Relationship](#)

2.5.8 Mungesa e riskut financiar

Një tipar tjetër i të qenit të integruar në fuqinë punëtore të një punëdhënësi, siç është përcaktuar dhe nga Rekomandimi 198¹⁰⁵ i ONP-së ka të bëjë me faktin se individi nuk mbarë pasoja të drejtpërdrejta financiare nëse biznes i punëdhënësit nuk është fitimprurës. Gjithashtu ai nuk do të gëzojë asnjë përfitim në rastin kur shoqëria do të dalë me fitim. Pra ekspozimi ndaj riskut të fitimit dhe humbjes do të konsiderohet indikator në përcaktimin e marrëdhënies së punës¹⁰⁶. Ky qëndrim është mbajtur edhe nga Gjykata e Lartë Italiane e cila është shprehur se në mënyrë që të përjashtohet varësia në marrëdhënien e punës të kryer në bazë të vazhdueshme me një subjekt tjetër, është e rëndësishme të përcaktohet risku financiar që ka punëmarrësi.¹⁰⁷

¹⁰⁵ Idem.

¹⁰⁶ Çështja C-413/13 FNV Kunsten Informatie en Media kundër Holandës, para.33 “Gjykata pranon se një ofruer shërbimi mund të humbasë statusin e tij të vetëpunësimit, nëse ai nuk përcakton në mënyrë të pavarur sjelljen e tij në treg, por është tërësisht i varur nga eprori i tij, ai nuk mbarë asnjë rrezik financiar ose tregtare që rrjedhin nga veprimtaria e këtij të fundit dhe vepron si ndihmës brenda ndërmarrjes.”

¹⁰⁷ Çështje Nr. 21380/ 8 Gusht 2008 e Gjykatës së Kasacionit Italian.

KREU III KONTRATA KOLEKTIVE E PUNËS NË GAZETARI

3.1 Rregullimi Kontratës kolektive sipas Kodit të Punës

Kontrata kolektive e punës është burim profesional i të drejtës së punës dhe në hierarkinë e këtyre burimeve, ajo qëndron si norma me fuqi juridike më të lartë se norma e kontratës individuale të punës. Ajo përcakton të drejtat dhe detyrimet reciproke të palëve, të cilat ligjërisht janë të domosdoshme dhe plotësuese për një marrëdhënie juridike pune.

Kontrata kolektive është e parashikuar nga Kodi i Punës i R.Sh, në Kreun XV, neni 159 e vijues. Parashikimet e bëra nga Kodi i Punës pasqyrojnë parimet dhe standardet e parashikuara në Konventën nr. 154 të ONP *“Për nxitjen e marrëveshjeve kolektive”*, Konventën nr. 98 të ONP *“Për të drejtën e organizimit dhe të bisedimeve kolektivë”*, nenit 6 *“E drejta për të negociuar kolektivisht”* të Kartës Sociale Evropiane të Rishikuar.

Në përmbajtjen e kontratës kolektive parashikohen dispozita mbi kushtet e punësimit, lidhjen, përmbajtjen dhe përfundimin e kontratave individuale të punës, formimin profesional, si dhe mbi marrëdhëniet midis palëve kontraktuese. Elementë të tjerë të cilët mund të përmbajë kontrata kolektive e punës janë: fusha e zbatimit e marrëveshjeve kolektive; kohëzgjatja e marrëveshjes kolektive; pranimi në punë dhe largimi nga puna i punëmarrësve; koha e punës dhe e pushimit; paga e punës; pagesat në natyrë; pagesa e sigurimeve të detyrueshme shoqërore; mbrojtja në punë dhe kushtet e tjera të punës; liritë sindikale; detyrimet sindikale; detyrimet dhe sanksionet në rast shkelje detyrimesh; zgjidhja e mosmarrëveshjeve përkatëse që lidhen me kontratën kolektive të punës; rregullat për mbledhjen e kuotizacioneve të anëtarësisë sindikale etj.

Rëndësia kryesore e kontratës kolektive është fusha e zbatimit të saj. Kodi i Punës parashikon se çdo punëdhënës, që është nënshkruar i kontratës kolektive ose anëtar i një organizate kontraktuese, është i lidhur nga kontrata kolektive dhe nga ana tjetër, kontrata kolektive zbatohet edhe ndaj gjithë punëmarrësve të punëdhënësit, anëtarë ose jo të organizatës sindikale kontraktuese. Edhe kur punëdhënësi jep dorëheqjen nga organizata nënshkruese, ai sërish mbetet i lidhur nga kontrata kolektive deri në përfundimin e saj, megjithëse jo më shumë se tre vjet. Në praktikën shqiptare ka pasur raste kur pushimi i gazetarëve nga puna ka qenë pushim kolektiv, pavarësisht se punëdhënësi e ka trajtuar atë si zgjidhje të kontratës individuale të punës¹⁰⁸.

Neni 159 të Kodit të Punës¹⁰⁹ gjen pasqyrim teoria normativiste, e cila ka në thelb të saj idenë se marrëdhëniet midis normave juridike bazohen mbi raportin e mbi/nen vendosjes së tyre. Rendi juridik nuk është një radhitje e barazvlefshme normash, por një sistem hierarkik, i cili përbëhet nga nivele të ndryshme vlefshmërie, dhe në secilin prej këtyre niveleve, qëndron një normë ose grup normash duke përfutur kështu edhe fuqinë e caktuar juridike. Bazuar në këtë parim mund të theksojmë se pika 3, e nenit

¹⁰⁸ Vendimi nr.5700, datë 12.5.2014, Vendimi nr. 9627, datë 30.11.2016 i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë dhe Vendimi nr.8965, datë 19.09.2014 i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë.

¹⁰⁹ Shih nenin 159 të Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë.

159 të Kodit të Punës, ka përcaktuar se kontrata kolektive nuk mund të përmbajë dispozita më pak të favorshme për punëmarrësit se ato të ligjeve dhe akteve nënligjore në fuqi, me përjashtim të rasteve të parashikuara shprehimisht në ligj. Pra një dispozitë e kontratës kolektive, sa i përket pagës minimale, nuk mund të jetë në kundërshtim me Vendimin e Këshillit të Ministrave që përcakton pagën minimale në shkallë vendi. Nëse ka dispozita të tilla, ato konsiderohen të pavlefshme dhe zbatohet drejtpërdrejt përcaktimi i Vendimit të Këshillit të Ministrave, apo legjisllacioni në fuqi për këtë çështje. Përjashtimi i vetëm i lejuar sipas kësaj dispozite është në rastet kur ligji nëpërmjet klauzolave ligjore ka lejuar këtë trajtim të ndryshëm për një interes publik, gjithmonë duke u kufizuar në mos cënimin e të drejtave dhe lirive themelore, dhe pa tejkaluar kufizimet e Konventës Evropiane të të Drejtave të Njeriut, sipas nenit 17 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë.

Sipas nenit 160 të Kodit të Punës¹¹⁰, palët në kontratën kolektive të punës, janë në çdo rast nga pala e punëmarrësve, organizata/organizatat sindikale, dhe për palën e punëdhënësve, mund të jetë një ose disa punëdhënës të përfaqësuar drejtpërdrejt në kontratë, ose organizata/organizatat e punëdhënësve. Pra kontrata kolektive e punës, mund të jetë e lidhur edhe ndërmjet organizatës/organizatave që përfaqësojnë palën punëmarrëse nga njëra anë dhe punëdhënësve/organizatës/organizatave punëdhënëse nga ana tjetër, të cilat vendosin të përfaqësojnë bashkërisht punëmarrësit apo punëdhënësin në këtë marrëveshje.

Neni 162¹¹¹ parashikon fushën e zbatimit të kontratës kolektive të punës ndaj subjekteve punëdhënës dhe punëmarrës. Sipas përcaktimeve të këtij neni, punëdhënësi është subjekt i zbatimit të kontratës kolektive, nëse ai është: “(...) (i) nënshkrues i kontratës kolektive, ose është anëtar i një organizate të punëdhënësish nënshkrues (...)”. Gjithashtu edhe nëse punëdhënësi jep dorëheqjen nga organizata nën shkruese ai përsëri mbetet i lidhur nga kontrata kolektive deri në përfundimin e saj, por jo më shumë se tre vjet. Sigurisht nëpërmjet këtij rregullimi ligjore, parashikohet një mbrojtje për punëmarrësin dhe në eventualitetin kur punëdhënësi i tyre largohet nga organizata e punëdhënësve nënshkrues të kontratës kolektive.

Gjithashtu, R.Sh ka transpozuar në legjisllacionin e saj të brendshëm, për të patur një përputhshmëri si dhe standardet më të mira ndërkombëtare, Direktivën 2001/23/KE¹¹², e cila vërehet e pasqyruar në pikën 3 të nenit 162, ku parashikohen rastet kur ndërmarrja ndërron pronësi, me qëllim të mbrojtjes së punëmarrësve edhe punëdhënësi i ri do të qëndrojë i lidhur dhe ka detyrimin të respektojë të drejtat dhe detyrimet të cilat burojnë nga kontrata kolektive e punës në fuqi, për sa kohë ajo është në fuqi.

Nga parashikimet e Kodit të Punës, si më lartë por edhe duke lexuar e studiuar në mënyrë integrale të gjithë legjisllacionin e aplikueshëm në R.Sh, vërejmë se një nga problematikat më të mëdha që hasën është rregullimi i kontratës kolektive në punës, përsa i përket gazetarëve “freelancer” pra nuk janë të punësuar sipas një marrëdhënie pune, por operojnë dhe ushtrojnë aktivitetin e tyre sipas një kontratë ofrim shërbimi.

¹¹⁰ Shih nenin 162 të Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë.

¹¹¹ Shih nenin 162 të Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë.

¹¹² Direktiva 2001/23/KE të datës 12 mars 2001 mbi “Përafrimin e ligjeve të Shteteve Anëtare në lidhje me mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve në rast të transferimit të ndërmarrjeve, ose pjesëve të ndërmarrjes”, Neni 3, pika 3.

Në këtë situatë, është e nevojshme nga ana e legjislatorit të ndërhyjë në formë ligjore për të përputhur legjislacionin me ndryshimet teknologjike, si dhe duhet patur në vëmendje e shtuar me format e reja në të cilat po shfaqen marrëdhëniet e punës duke u kamufluar në një formë marrëdhënie “freelancer”.

Gazetarët “freelancer”, janë *de facto* dhe *de jure* të pambrojtur nga legjislacioni i R.Sh, pasi ata jo vetëm që nuk parashikohen si kategori më vete, për të lidhur një kontratë kolektive për të negociuar të drejtat dhe detyrimet, siç mund të jetë paga, kushtet e punës, orët e punës etj.

Gjithashtu është parë një përpjekje nga Unioni i Gazetarëve Shqiptarë për të negociuar dhe nënshkruar kontrata kolektive por kjo vetëm përsa i përket gazetarëve të cilët janë të punësuar me një marrëdhënie pune dhe jo atyre që veprojnë dhe ushtrojnë aktivitet si të vetëpunësuar apo “freelancer”. Për më tepër Unioni i Gazetarëve Shqiptarë në vetveten e tij është një shoqatë e cila në përputhje edhe me parashikimet e Kodit të Punës nuk ka tagrat e plota ligjore dhe nuk mundet të luajë, rolin e një sindikate për gazetarët. Pavarësisht dëshirës së mirë dhe qëllimit për të sjellë një ndryshim, i cili sigurisht është për t’u vlerësuar, funksionin e plotë, gjithëpërfshirës dhe ushtrimin e rolit të sindikatës, nuk mund ta luajë. Për këtë arsye në vijim të këtij raporti do t’i referohemi praktikave të rregulluara nga legjislacioni ndërkombëtar dhe ai i BE përsa i përket kontratës kolektive si një referencë për t’u marrë parasysh nga të gjithë aktorët në R.Sh, në realizimin e ndryshimeve përkatëse.

3.2 Rregullimi i kontratës kolektive sipas legjislacionit të së drejtës ndërkombëtare dhe të drejtë së Bashkimit Evropian

Liria e organizimit dhe e drejta për bisedime kolektive janë të garantuara në traktate të shumta ndërkombëtare dhe instrumente duke mbajtur në konsideratë lidhjet e veçanta midis këtyre të drejtave dhe aftësisë së punëmarrësve për të siguruar kthim të drejtë ekonomik nga puna e tyre dhe akses në mbrojtjen sociale.

Liria e organizimit dhe bisedimet kolektive janë njohur si një mjet për përmirësimin dhe rregullimin e kushteve të punës dhe avancimin e drejtësisë sociale që nga themelimi i ONP-së në vitin 1919. Termi “bisedime kolektive” i përdorur në këtë punim ndjek përkufizimin e ONP-së, i cili shtrihet në të gjitha negociatat që zhvillohen midis një punëdhënësi, një grupi punëdhënësish ose një ose më shumë organizatash punëdhënësish, dhe nga ana tjetër e një ose më shumë organizatash punëmarrësish, për:

- (a) përcaktimin e kushteve të punës dhe kushteve të punësimit;
- (b) rregullimin e marrëdhënieve ndërmjet punëdhënësve dhe punëmarrësve;
- (c) rregullimin e marrëdhënieve ndërmjet punëdhënësve ose organizatave të tyre dhe një organizate ose organizatash punëmarrësish.¹¹³

Me ligjin nr. 8856, datë 07.02.2002, R.Sh ka ratifikuar Konventën nr. 154 të vitit 1981 “Bisedimet Kolektive” të Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ONP). Kjo sigurisht erdhi si nevojë për të përcaktuar në legjislacionin e brendshëm standardet më të larta

¹¹³ Konventa e ILO Nr. 154, e vitit 1981 “Bisedimet Kolektive”

përsa i përket rregullimit të marrëdhënies së punës.

Kjo konventë e cila vendos themelet, si një konventë e konsoliduar në lidhje me dialogun social dhe nxitjen e bisedimeve kolektive, theksoi edhe njëherë detyrimin solemn të ONP-së për të nxitur ndërmjet vendeve të ndryshme zbatimin e programeve botërore, që synojnë njohjen efektive të së drejtës së negociatave kolektive dhe duke shënuar se ky pranim është "*plotësisht i zbatueshëm ndaj të gjithë njerëzve kudo që të jenë*"¹¹⁴.

Konventa Nr. 87, 1948 për "Lirinë e Organizimit dhe Mbrojtjen e të Drejtës për Organizim"¹¹⁵, Konventa Nr. 98, 1949 për "Të Drejtën për Organizim dhe Kontratën Kolektive" dhe Deklaratën 1998 e ONP-së mbi "Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë" parashikojnë lirinë e organizimit dhe njohjen efektive të së drejtës për kontratë kolektive, duke bërë të qartë se këto të drejta konsiderohen universale dhe se ato zbatohen për të gjithë punëmarrësit.

Në vijim të këtij kreu dhe nën çështjeve të tij, do të shohim parashikimet e legjislacionit ndërkombëtar për kontratën kolektive të punës si dhe disa nga praktikët e vendeve të BE, të cilat trajtojnë kontratën kolektive për punëmarrësit si dhe për të vetëpunësuarit "*freelancer*".

Në dritën e kësaj konventave si dhe përshtatjen e legjislacionit për të arritur këto standarde të larta ndërkombëtare të parashikuara mund të evidentohet se R.SH ka bërë hapa pozitivë, por pavarësisht se legjislacioni është pothuajse i plotë, mbetet që kjo të vendoset në praktikë, dhe ashtu siç shprehet që në krye të herës në Konventën 154, të vitit 1981, bisedimet kolektive duhet të jenë gjithë përfshirëse duke përfshirë si punëmarrësit por edhe "*freelancer*".

3.2.1 Parimet e ONP për kontratën kolektive

Organizata Ndërkombëtare e Punës në të gjithë veprimtarinë e saj, ka patur në fokus të punës dialogun social dhe kontratat kolektive duke e parë këtë si një nga mekanizmat më të mirë për të siguruar mbrojtjen e punëmarrësve dhe garantimin e të drejtave të parashikuara nga legjislacioni edhe në praktike.

Një tërësi parimesh në lidhje me kontratat kolektive i shohim në Deklaratat, Konventat dhe Rekomandimet e ONP-së, si dhe nga Komiteti i Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve. Këto parime të cilat tashmë zbatohen dhe inkorporohen në legjislacionin e brendshëm të shumë shteteve shkurtimisht mund të përmbledhen si:

¹¹⁴ Deklaratë në lidhje me synimet dhe qëllimet e Organizatës Ndërkombëtare të Punës, miratuar në sesionin e 26-të të ILO, Filadelfia, 10 maj 1944

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration

¹¹⁵ Konventa Nr. 87, 1948 për "Lirinë e Organizimit dhe Mbrojtjen e të Drejtës për Organizim"

- Bisedimet kolektive janë një e drejtë themelore e pranuar nga shtetet anëtare, për vetë faktin e anëtarësimit të tyre në ONP, dhe të cilin ata kanë detyrimin ta respektojnë, promovojnë dhe realizojnë me mirëbesim¹¹⁶.
- Bisedimet kolektive janë një e drejtë e punëdhënësve dhe organizatave të tyre dhe e organizatave të punëmarrësve të çdo lloji niveli. Bisedimet kolektive me përfaqësuesit e punëmarrësve jo-sindikalë duhet të jenë të mundshme vetëm kur nuk ka sindikata në nivelin përkatës¹¹⁷.
- E drejta për bisedime kolektive mbulon të gjithë punëmarrësit në sektorin publik dhe privat. Përjashtimet e vetme kanë të bëjnë me forcat e armatosura dhe policinë, si dhe nëpunësit publikë të angazhuar në administrimin e Shteti¹¹⁸.
- Përmbajtja e kontratës kolektive ka të bëjë me kushtet dhe kushtet e punës dhe punësimit, dhe rregullimi i marrëdhënieve ndërmjet punëdhënësve dhe punëtorëve dhe organizatave të tyre përkatëse. Koncepti i "Kushtet e punës" mbulon jo vetëm kushtet tradicionale të punës (ditët e punës, orët shtesë, pushimin, pagat etj.), por edhe çështje që palët vendosin t'i trajtojnë lirisht, përfshirë ato që janë normalisht të përfshira në fushën e termave dhe kushteve të punësimit në kuptimin e ngushtë (promovimi, transferimi, largimin nga puna pa njoftim, etj.)¹¹⁹.
- Kontratat kolektive janë të detyrueshme dhe kanë përparësi ndaj kontratave individuale të punës (me përjashtim të dispozitave të kësaj të fundit që janë më të favorshme për punëmarrësit e mbuluar nga kontrata kolektive).¹²⁰
- Bisedimet kolektive duhet të jenë të mundshme në të gjitha nivelet, si në nivel kombëtar ashtu edhe në atë të ndërmarrjes. Duhet të jetë e mundur edhe për federatat dhe konfederatat. Prandaj, legjislacioni që në mënyrë të njëanshme imponon një nivel negocimi, ose e bën të detyrueshëm që bisedimet të zhvillohen në një nivel të caktuar, ngre probleme të përputhshmërisë me Konventën nr. 98.¹²¹
- Parimi i negocimit në mirëbesim merr formën në praktikë të detyrimeve të ndryshme mbi palët e përfshira, konkretisht: (i) njohjen e organizatave përfaqësuese; (ii) përpjekjet për të arritur kontratën kolektive; (iii) angazhimi në real dhe bisedime konstruktive; (iv) shmangia e vonesave të pajustificuara në bisedime; dhe (v) respektimi reciprok i angazhimeve të marra dhe i rezultateve të arritura përmes bisedimeve.¹²²

¹¹⁶ ILO Social Dialogue Report Collective bargaining for an inclusive, sustainable, and resilient recovery, 2022, fq.42

¹¹⁷ Idem.

¹¹⁸ Idem.

¹¹⁹ Idem.

¹²⁰ Idem.

¹²¹ Idem.

¹²² Idem.

3.2.2 Njohja efektive e të drejtës për bisedime kolektive

Njohja efektive e së drejtës për bisedime kolektive është e rrënjësuar në Kushtetutën e ONP-së. Ajo u ri konfirmua në Deklaratën e ONP-së të vitit 1998 mbi “Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë” sipas të cilat “*të gjitha Shtetet Anëtare, edhe nëse nuk i kanë ratifikuar Konventat themelore, kanë detyrimin për shkak të anëtarësimit të tyre në ONP të respektojnë, promovojnë dhe realizojnë, në mirëbesim, parimet në lidhje me këto të drejta themelore, duke përfshirë njohjen efektive për kontrata kolektive.*” Shtetet anëtare që kanë ratifikuar Konventat ndërkombëtare të punës për kontratat kolektive u kërkohet t’i zbatojnë ato instrumente në nivel kombëtar.

Detyrimi themelor shprehet më së miri në nenin 4 të Konventës Nr. 98, 1949 për të “Drejtën e Organizit dhe Bisedimeve Kolektive”¹²³: “*Masat e përshtatshme për kushtet kombëtare do të merren, kur është e nevojshme, për të inkurajuar dhe nxitur zhvillimin dhe përdorimin e plotë të mekanizmave për bisedime vullnetare midis punëdhënësve ose organizatave të punëdhënësve dhe organizatave të punëtorëve, me qëllim rregullimin e termave dhe kushteve të punësimit nga mjetet e kontratave kolektive.*”

Ashtu si shumë instrumente të ONP-së, Konventa Nr. 98 nuk specifikon se si një Shtet Anëtar duhet ta përmbushë detyrimet që rrjedhin prej saj, në mënyrë tipike, shtetet mbështeten në një kombinim të legjisllacionit dhe parimeve të përpunuara nga vetë palët e bisedimeve kolektive¹²⁴. Pjesa më e madhe e asaj që ndodh në bisedimet kolektive të cilat janë parakusht për arritjen e kontratës kolektive, duhet të vendoset së bashku nga palët. Megjithatë, si formë e qeverisjes (bashkë rregullimi), bisedimet kolektive zhvillohen brenda një kuadri më të gjerë rregullator. Konventa nr. 98 identifikon dy elementë thelbësorë: *veprimin e autoriteteve publike për të nxitur bisedimet kolektive, dhe natyra vullnetare e negocimit, që nënkupton autonominë e palëve.* Me përjashtim të organizatave që përfaqësojnë kategori të punëmarrësve që mund të përjashtohen nga objekti i Konventës¹²⁵, njohja e së drejtës për bisedimet kolektive është në shtrirje të përgjithshme dhe të gjitha organizatat e tjera të punëmarrësve në sektorin publik dhe privat duhet të përfitojnë prej saj.

3.2.3 Mbulimi ligjor i të drejtës për kontratat kolektive

Parimet dhe të drejtat për kontratë kolektive, si parimet dhe të drejtat e tjera themelore në punë, janë universale në natyrë dhe – me shumë pak përjashtime – zbatohen për të gjithë punëmarrësit. Më shumë se 60 vende përfshijnë dispozita specifike mbi të drejtën e bisedimeve kolektive në kushtetutat e tyre.¹²⁶ Përjashtimi i vazhdueshëm i kategorive të rëndësishme të punëtorëve nga e drejta për të qënë pjesë e bisedimeve kolektive dhe kontratave kolektive pengon potencialin që kontratat kolektive të kontribuojnë në qeverisjen gjithëpërfshirëse dhe efektive të punës. Megjithatë, gjatë viteve të fundit, është zgjeruar shtrirja për bisedime kolektive edhe për punëmarrësit në sektorët e përjashtuar më parë dhe/ose strategjitë inovative institucionale të miratuara për të siguruar njohjen efektive të saj në situata në të cilat ishte e vështirë

¹²³ Shih Konventën Nr. 98, 1949 të ONP

¹²⁴ ONP 2012, para. 169

¹²⁵ Përjashtohen nga aplikimi i konventës nr.98, forcat e armatosura, policia dhe publiku nëpunësve të angazhuar në administratën e shtetit.

¹²⁶ ONP 2012, para. 9

për punëmarrësit dhe punëdhënësit ta ushtronin këtë të drejtë në praktikë. Vlen të përmende zhvillime që kanë të bëjnë, përkatësisht, punëmarrësit në sektorë apo profesione ku e drejta vazhdon të jetë e kufizuar; punëmarrësit në ekonominë informale; dhe punëmarrësit në forma të ndryshme të organizimit të punës.

- Janë ndërmarrë hapa legjislativë dhe institucionalë për të promovuar kontratat kolektive në sektorë, profesione ose grupe të veçanta punëmarrësish, mes të cilëve njohja efektive e së drejtës vazhdon të jetë e kufizuar.¹²⁷ Një ndër këto raste është dhe për gazetarët, e përkatësisht ata “*freelancer*” të cilët tashmë si një kategori në rritje në tregun e punës dhe në industrinë e medias, u njihet e drejta të jenë pjesë e bisedimeve kolektive dhe të marrin pjesë në kontrata kolektive, pavarësisht se kjo e drejtë nuk njihet në të njëjtën formë dhe masë të çdo shtet.
- Në përputhje me Rekomandimin Nr. 204, 2015 “Tranzicioni nga Ekonomia Joformale në Ekonominë Formale”, një sërë strategjish janë miratuar nga Shtetet Anëtare dhe organizatat e punëdhënësve dhe punëmarrësve për njohur efektivisht të drejtën për kontrata kolektive në lidhje me punëmarrësit në ekonominë informale. Kjo mund të jetë ose për shkak se aktivitetet e punëmarrësve në ekonominë informale nuk bien në sferën e legjislacionit të punës, ose për shkak të mosrespektimit të ligjit, si në rastin e punëmarrësve të padeklaruar.¹²⁸
- Së fundmi, disa shtete kanë miratuar legjislacion për të siguruar njohjen efektive të të drejtës për kontrata kolektive për punëmarrësit në forma të ndryshme të marrëdhënies të punës. Legjislacioni i punës tradicionalisht është fokusuar në marrëdhënien varëse të punës, që ekziston midis një punëdhënësi dhe një punëmarrësi, e cila zakonisht karakterizohet nga punësimi me kohë të plotë dhe me kohëzgjatje të pacaktuar. Në dekadat e fundit, ka pasur një përhapje të formave të ndryshme të punësimit si dhe të mënyrës se si puna performohet, duke përfshirë punësimin e përkohshëm, punën me kohë të pjesshme dhe në gatishmëri, marrëdhëniet e punës me shumë palë, vetëpunësimin e varur (siç mund të jetë rasti i gazetarëve “*freelancer*” të cilët kanë aktualisht një kontratë ofrim shërbimi por ofrojnë këto shërbime vetëm për një klient, e mund të bie lehtësisht nën këtë kategori).

Problematika që haset në punën në gazetari, ka të bëjë me punëmarrësit në një marrëdhënie pune të kamufluar.¹²⁹ Punëmarrësit në këto forma të ndryshme të organizimit të punës mund të mos jenë në gjendje të hyjnë në kontrata kolektive, ose sepse e drejta për kontrata kolektive është e kufizuar vetëm për punëmarrësit, ose për shkak se lidhja e tyre e dobët me vendin e punës i pengon ata të gëzojnë njohjen efektive të kësaj të drejte.

¹²⁷ ONP 2012, para. 209

¹²⁸ ONP 2013b

¹²⁹ ONP 2016

3.3 Rregullimi i kontratës kolektive për gazetarët “freelancer”

Presidenti i EFJ Mogens Blicher Bjerregard është shprehur se: “Propozimi për udhëzime të reja që do të lejojnë marrëveshje kolektive për “freelancer” dhe që ata mund të përfaqësohen nga organizatat e tyre në negociata është një pikë referimi për anëtarët tanë. Ai do të zëvendësojë barrierat e padrejta për “freelancer” me një situatë negocimi shumë më të balancuar gjatë lidhjes së kontratave dhe për më tepër, do të jetë gjithashtu një siguri më e mirë kundër kontraktimit të padrejtë në gazetari”.

E drejta “freelancer” për nënshkruar kontratë kolektive, është një diskutim i cili në referencë të legjislacionit ndërkombëtar duket se është i zgjidhur por në praktikë situata shfaqet problematike. Mekanizmat e mbikëqyrjes të ONP-së, janë marrë me këtë çështje duke u përpjekur t'i japin përgjigje pyetjes nëse parashikimet zbatohen vetë, për punëmarrësit apo edhe për “freelancer”.

Komiteti i Ekspertëve të ONP-së duke patur parasysh sensitivitetin dhe rëndësinë për gjithë përfshirje në bisedimet kolektive është marrë gjerësisht me situatën e “të vetëpunësuarve” dhe kontratat kolektive duke parë në lidhje me zbatimin e Konventës Nr. 98, e konkretisht duke theksuar edhe njëherë se neni 4 i kësaj konvente parashikon parimin e “*lirisë së bisedimeve kolektive dhe autonomisë a palëve*”¹³⁰.

Brenda rendit juridik të **Këshillit të Evropës**¹³¹ Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut (K.E.D.Nj) garanton gjithashtu lirinë e organizimit në neni 11 ndërsa neni 5 i Kartës Sociale Evropiane (K.S.E) i rishikuar, përcakton e drejta për të formuar, bashkuar dhe marrë pjesë aktive në organizata të krijuara për të mbrojtur interesat profesionale të anëtarëve të tyre.¹³² Neni 6 i K.S.E përshkruan përmbajtjen e së drejtës “*për të negociuar kolektivisht*” duke renditur veprimet që palët mund të ndër marrin për të siguruar “ushtrimin efektiv të saj”, duke përfshirë promovimin aktiv. *Sipas G.J.E.D.Nj., e drejta për bisedime kolektive, për të negociuar dhe për të hyrë në kontrata kolektive është një element i qenësishëm i së drejtës për t'u bashkuar, d.m.th. e drejta për të formuar dhe bashkuar në sindikata për mbrojtjen e interesave të dikujt, siç parashikohet në nenin 11 të KEDNJ.*

Brenda rendit juridik të **Bashkimit Evropian**, e drejta për t'u organizuar, për bisedime kolektive dhe për nënshkrimin e kontratës kolektive, gjendet në nenin 28 të Kartës së të Drejtave Themelore sipas të cilit “*punëmarrësit dhe punëdhënësit, ose organizatat e tyre përkatëse, kanë, në përputhje me ligjin e Komunitetit, ligjet kombëtare dhe praktikën, të drejtën për të negociuar dhe nënshkruar kontrata kolektive në nivelet e duhura dhe, në rastet e konfliktit të interesit, për të ndërmarrë veprime kolektive për të mbrojtur interesat e tyre, duke përfshirë edhe të drejtën për grevë.*”¹³³

Ndërsa gazetarët e vetëpunësuar “freelancer” kanë një traditë të gjatë sindikalizmi në shumë Shtete Anëtare të BE-së, shpesh atyre u mungon mbulimi nga kontratat kolektive pasi gjithnjë e më shumë nuk konsiderohen si punëmarrës. Si rezultat i

¹³⁰ ONP 2016

¹³¹European Parliament's DG for Internal Policies, Enforcement of Fundamental Workers' Rights (IP/A/EMPL/ST/2011-04), fq.17-24.

¹³²Karta Sociale Evropiane (Rishikuar), 3 Maj 1996, fq.19

¹³³ Po aty.

evolucionit të profilit të fuqisë punëtore të tregut të punës dhe për shkak të traditës së gjatë të organizimeve atipike të punës që mbizotërojnë në sektorin e medias, sindikatat kanë filluar të përballen me problemin se si të mbrohen më mirë punëmarrës të tillë nëpërmjet mekanizmave të dialogut social dhe të kontratave kolektive. Duke pasur parasysh numrin e lartë të gazetarëve “freelancer” në industrinë e medias, një çështje për t'u marrë në konsideratë është shkalla e mbulimit të kontratave. Kjo çështje mbetet ende një nga diskutimet më të mëdha midis autorëve por edhe gjykatave për mënyrën se si do të trajtohet, por le të shohim më poshtë një parashtrim se si e drejta universale e organizimit dhe bisedimeve kolektive dhe kontratave kolektive ndonjëherë duket jo dhe aq universale.

Së pari, nëse një e drejtë konsiderohet të jetë një e drejtë themelore ose kushtetuese, atëherë ajo zakonisht trajtohet si rregull, që përveç rastit kur e drejta është absolute mund t'i nënshtrohet përjashtimeve për sa kohë që këto të fundit janë të justifikuara dhe proporcionale dhe nuk cenojnë përmbajtjen thelbësore të vetë së drejtës.¹³⁴

Së dyti, të drejtat që janë themelore zakonisht tregojnë që qëllimi i tyre personal të interpretohet gjerësisht. Për sa i përket fushës së të drejtës për bisedime të mbrojtura kolektive nga Konventa nr.98, ONP ka mbajtur vazhdimisht qëndrimin se “*Kriteri për përcaktimin e personave të mbuluar nga kjo e drejtë (...) nuk bazohet në ekzistencën e një marrëdhënie pune, e cila shpeshherë është inekzistente, (...) të vetëpunësuarit në përgjithësi ose ata ushtrojnë profesione të lira, duhet të gëzojnë të drejtën e organizimit*”.

Komiteti i ONP-së i FOA-së ka kërkuar shpesh nga shtetet të marrjen e masave të nevojshme për të, ndër të tjera, “[...] për të siguruar që punëmarrësit të cilët janë të vetëpunësuar të mund të gëzojnë plotësisht të drejtën e organizimit sipas Konventave Nr. 87 dhe 98 për qëllime të avancimit dhe mbrojtjes së interesave të tyre, duke përfshirë me mjetet e bisedimeve kolektive”; dhe “(iii) në konsultim me partnerët socialë në fjalë, për të identifikuar veçoritë/ karakteristikat e të vetëpunësuarve që kanë një ndikim kontratat kolektive, në mënyrë që të zhvillohen mekanizma specifikë të bisedimeve kolektive të rëndësishme për të vetëpunësuarit, nëse është e përshtatshme”¹³⁵.

Së fundi, bisedimet kolektive janë një element përbërës i shtyllës sociale të zhvillimit të qëndrueshëm, i cili përfshin katër koncepte kryesore të politikave: barazinë, ndërgjegjësimin për qëndrueshmërinë, pjesëmarrjen (përpyekja për të përfshirë sa më shumë grupe sociale në proceset vendimmarrëse) dhe kohezioni social.

Ndërsa sindikatat jo gjithmonë janë të organizuara apo të autorizuara për të përfaqësuar disa kategori që nuk janë punëmarrësit në shumicën e vendeve evropiane

¹³⁴Çështja C-73/16, Pus`kár (para. 112 – e drejta për jetë private); çështje Nr. Aplikimi 34503/97, Demir and Baykara v. Turkey (para. 117-119 –liria e organizimit).

¹³⁵ Në mënyrë të ngjashme, në lidhje me nenin 6(2) të KSE, Komiteti i të Drejtave Sociale, në vendimin e fundit për Kongresin Irlandez të Sindikatave (ICTU) kundër Irlandës (Ankesa nr. 123/2016)33 pohoi se “ka mbajtur vazhdimisht se në parim dispozitat e Pjesës II të Kartës zbatohen **për të vetë punësuarit**, përveç rasteve kur konteksti kërkon që ato të kufizohen tek personat e punësuar. Asnjë kontekst i tillë nuk përftohet në mënyrë të përgjithësuar për nenin 6/2” (paragrafi 35 i vendimit) dhe për rrjedhojë, “një ndalim i drejtpërdrejtë i marrëveshjeve kolektive të të gjithë punëtorëve të vetëpunësuar do të ishte i tepruar pasi do të binte ndesh me objektin dhe qëllimin e kjo dispozitë”

kategori specifike si “freelancer”, të vetëpunësuarit ekonomikisht të varur mund të përfaqësohen deri në një masë të caktuar dhe sigurisht që ky është edhe rasti përsa i përket sektorit të medias, e veçanërisht në ato shtete të cilat kanë përshtatur legjislacionin e brendshëm për të patur gjithëpërfshirje dhe për të garantuar të drejta për kontratë kolektive si për punëmarrësit ashtu edhe për “freelancer”.

Hapa pozitive për “freelancer”

Gjermania është ndër të paktat shtete që trajton, në ligjin e saj kombëtar, problemin e kontrata kolektive për punëmarrësit “freelancer”. Disa kategori të veçanta kryesisht “freelancer” në sektorët e shtypit dhe televizionit mund të përfitojnë, në kushte të caktuara, nga dispozitat e kontratave kolektive të punës.

Tregu gjerman i punës në media ka dëshmuar një zgjerim të vazhdueshëm të formave atipike të marrëdhënieve të punës duke përfshirë “freelancer”, “punën me qira” ose “punësimin rastësor”. Sipas sindikatave gjermane të gazetarëve puna si gazetar “freelancer”, po përdoret gjithnjë e më shumë për të zëvendësuar marrëdhënin e punësimit në vend që ta plotësojë atë. Gjithashtu përsa i përket shpërblimit për “freelancer”, shikohet një trend në rënie në krahasim me atë të punëmarrësve. Legjislacioni gjerman¹³⁶ parashikon lidhjen e kontratave kolektive për të vetëpunësuarit duke i konsideruar ata si “persona të ngjashëm me punëmarrësit” me kusht që ata të përmbushin disa kushte:

- (a) ata duhet të përmbushin detyrimet që rrjedhin nga kontrata personalisht dhe në thelb pa ndihmën e punëmarrësve; ose
- (b) pjesa më e madhe e punës së tyre kryhet për një klient, ose më shumë se 50% e të ardhurave të tyre paguhen nga një klient.¹³⁷

Gjithsesi, pavarësisht se ky është një qëndrim tepër novator, duhet patur parasysh që “freelancer” të ngjashëm me punëmarrësit, nuk përfitojnë nga të gjitha të drejtat e parashikuara nga legjislacioni i punës, por vetëm prej disa prej tyre siç mund të jenë mosmarrëveshjet në punë, leja, kushtet e punës.

Situata nuk shfaqet kaq e lehtë pasi gazetarët “freelancer” duhet ta “kërkojnë” statusin e tyre si “të ngjashëm me punëmarrësit” dhe kjo rezulton të jetë shumë e vështirë, pasi gazetarët ndjehen të pasigurt në lidhje me reagimin e punëdhënësit të tyre dhe pasojat që mund të ketë në qëndrueshmërinë e punës.

¹³⁶ Neni 12A i Tarifvertragsgesetz (Akti i Marrëveshjes Kolektive Gjermane)

¹³⁷ Kontrata kolektive e nënshkruar nga transmetuesi publik Bavarezë (BR). Kontrata kolektive zbatohet për gazetarinë si profesioni kryesor në bazë të 33% të të gjitha të ardhurat profesionale. Të drejtat e përfshira në këtë kontratë kolektive përfshijnë pagesën për sëmundje, leje lindje, pushimin e paguar, kompensimin familjar, dhe tarifatat minimale.

3.4 Kontrata kolektive e punës në këndvështrim e TFBE dhe legjislacionit të konkurrencës

Parashikimet e legjislacionit në të drejtën e punës përse i përket përfshirjes së bisedimeve kolektive dhe kontratës kolektive, janë zhvilluar nën dritën e nevojës për të korrigjuar disi çekuilibrimet e fuqisë dhe për t'i vendosur punëmarrësit në një pozitë të drejtë. E njëjta situatë duket se shfaqet edhe tek “freelancer”, të cilët nëpërmjet punës së tyre sigurojnë të ardhura dhe përfshirja e tyre në kontrata kolektive do të sigurojë një pozicionim të drejtë në tregun e punës fillimisht për veten e më pas në mënyrë krahasimore me punëmarrësit.

Kategoria e personave të vetëpunësuar siç është trajtuar në gjithë vijimësinë e këtij punimi, është një nga kategoritë të cilat po marrin një zhvillim shumë të madh, duke patur në konsideratë edhe ndryshimet në tregun e punës. Ky zhvillim nuk shikohet vetëm në R.Sh por edhe në vendet e BE, duke u trajtuar në këtë nen çështje në aspektin e legjislacionit të konkurrencës.

Në këtë kontekst Komisioni Evropian ka publikuar më 9 dhjetor 2021 draftin “Udhëzues për zbatimin e ligjit të konkurrencës të BE-së në marrëveshjet kolektive në lidhje me kushtet e punës së personave të vetëpunësuar të vetëm”¹³⁸. Me Udhëzimet, Komisioni synon të sigurojë që ligji i BE-së për konkurrencën të mos pengojë negociatat kolektive për personat e vetëpunësuar.

Neni 101 i TFBE¹³⁹ përcakton se *“janë të ndaluara dhe të papajtueshme me tregun e brendshëm të gjitha marrëveshjet midis ndërmarrjeve, vendimet e shoqatave të ndërmarrjeve dhe praktikave bashkërenduara të cilat mund të prekin tregtinë midis Shteteve Anëtare dhe të cilat kanë si objekt ose pasojë të tyre pengimin, shtrëngimin ose shtrembërimin e konkurrencës brenda tregut të brendshëm...”*

Gjithashtu neni 151¹⁴⁰ dhe 153¹⁴¹ i TFBE përcaktojnë se *“Bashkimi dhe Shtetet Anëtare, duke pasur parasysh të drejtat themelore sociale, siç janë ato të parashikuara në Kartën Sociale Evropiane të nënshkruar në Torino më 18 tetor 1961 dhe në Kartën e Komunitetit për të Drejtat Themelore Sociale të Punonjësve e vitit 1989, kanë si objektiva të tyre nxitjen e punësimit, përmirësimin e kushteve të jetesës dhe të punës, në mënyrë që të mundësohet harmonizimi i tyre gjatë ruajtjes së përmirësimin, mbrojtja e duhur sociale, dialogu midis drejtuesve dhe punëmarrësve, zhvillimi i burimeve njerëzore me qëllim ruajtjen në periudhë afatgjatë të punësimit të lartë dhe luftën kundër përjashtimit social.”*

Gjykata e Drejtësisë së Bashkimit Evropian (“GJ.E.D”) duke marrë parasysh objektivat e politikës sociale të BE-së kur vendosi, në kontekstin e marrëveshjeve kolektive se disa kufizime të konkurrencës janë të qenësishme në marrëveshjet kolektive ndërmjet organizatave që përfaqësojnë punëdhënësit dhe punëmarrësit dhe të nevojshme për

¹³⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:C:2022:123:TOC>

¹³⁹ Shih nenin 10 të Traktatit të Funkcionimit të Bashkimit Evropian.

¹⁴⁰ Shih nenin 151 të Traktatit të Funkcionimit të Bashkimit Evropian.

¹⁴¹ Shih nenin 153 të Traktatit të Funkcionimit të Bashkimit Evropian.

përmirësimin e kushteve të punës¹⁴². Prandaj, marrëveshjet e lidhura brenda kuadrit të marrëveshjeve kolektive ndërmjet punëdhënësve dhe punëmarrësve dhe që synojnë, nga natyra dhe qëllimi i tyre, të përmirësojnë kushtet e punës (përfshirë pagën), bien jashtë objektit të nenit 101 TFEU dhe për këtë arsye nuk shkelin ligjin e BE-së për konkurrencën.¹⁴³

Gjykata ka sqaruar më tej se ky përjashtim nga objekti i nenit 101 TFBE mbulon gjithashtu marrëveshjet kolektive të lidhura ndërmjet punëdhënësve dhe organizatave të punëmarrësve që negociojnë në emër dhe në emër të anëtarëve të tyre të vetëpunësuar fals¹⁴⁴, përkatësisht ofruesve të shërbimeve në një situatë e krahasueshme me atë të punëmarrësve¹⁴⁵. Në këtë kontekst, Gjykata e ka konsideruar një individ si një person të vetëpunësuar fals nëse:

- (i) ai/ajo vepron nën drejtimin e punëdhënësit të tij/saj për sa i përket, në veçanti, lirisë së tij/saj për të zgjedhur kohën, vendin dhe përmbajtjen e punës së tij/saj;
- (ii) nuk ndan rreziqet tregtare të punëdhënësit dhe
- (iii) për kohëzgjatjen e marrëdhënies, përbën një pjesë integrale të sipërmarrjes së punëdhënësit. Kriteria të tilla zbatohen pavarësisht nëse ai person është etiketuar si i vetëpunësuar sipas ligjit kombëtar për arsye tatimore, administrative ose organizative dhe kërkojnë një vlerësim rast pas rasti në dritën e fakteve të rastit individual¹⁴⁶.

3.4.1 Personat e vetëpunësuar të vetëm që kryejnë të njëjtat ose detyra të ngjashme “krah për krah” me punëmarrës për të njëjtën palë

Personat e vetëpunësuar të vetëm që kryejnë të njëjtat ose detyra të ngjashme “krah për krah” me punëmarrës për të njëjtën palë (punëdhënës), janë në një situatë të krahasueshme me atë të punëmarrësve, pasi ata ofrojnë shërbimet e tyre nën drejtimin e palës tjetër dhe nuk përballojnë rreziqet tregtare të veprimtarisë së palës ose nuk gëzojnë ndonjë pavarësi në lidhje me ecurinë e aktivitetit ekonomik në fjalë. I takon autoriteteve/gjykatave kompetente të vendosin nëse marrëdhënia kontraktuale e personave të vetëpunësuar që punojnë krah për krah me punëmarrësit duhet të ri klasifikohet si marrëdhënie pune. Megjithatë, në rastet kur personat e vetëpunësuar nuk janë ri klasifikuar si punëmarrës, ata mund të përfitojnë ende nga marrëveshjet kolektive. Ky realitet është njohur nga praktika në disa shtete ku marrëveshjet kolektive mbulojnë punëmarrësit dhe personat e vetëpunësuar aktivë në të njëjtët sektorë¹⁴⁷.

¹⁴² Çështja C-413/13 FNV Kunsten Informatieen Media kundër Holandës, para. 22.

¹⁴³ Çështja C-413/13 FNV Kunsten Informatieen Media kundër Holandës, para. 23 .

¹⁴⁴ Për dallim nga personat e vërtetë të vetëpunësuar, të cilët mund të zgjedhin lirisht veprimtarinë, vendin, kohën dhe mënyrën e punës së tyre dhe ta kryejnë atë me rrezikun e tyre.

¹⁴⁵ Çështja C-413/13 FNV Kunsten Informatieen Media kundër Holandës, para 30-31.

¹⁴⁶Po aty, paragraphs 36-37

¹⁴⁷ Shih për shembull nenin 14 të Marrëveshjes Kolektive në sektorin e teatrit dhe kërcimit në Holandë të lidhur midis Kunstenbond (Sindikata e Artistëve) dhe Nederlandse Associatie voor Podium kunsten (Shoqata Holandeze për Artet e Podiumit) për periudhën 1 janar 2020 – 31 dhjetor 2021, në <https://www.napk.nl/wp-content/uploads/2019/12/Cao-TD-2020-2021.pdf>;

ose neni 2 i Marrëveshjes Kolektive për gazetarët profesionistë, të lidhur nga Dhoma e Tregtisë dhe Industrisë së Sllovenisë, Këshilli i RTV Sllovenisë dhe Shoqata Sllovene e Radio Stacionit dhe Sindikata e Gazetarëve Sllovenë, në <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=KOLP49>

Marrëveshjet kolektive në lidhje me kushtet e punës ndërmjet një pale (punëdhënësit apo klientit në varësi se si është klasifikuar marrëdhënia) dhe personave të vetëpunësuar të vetëm që kryejnë të njëjtat ose të ngjashme detyra "krah për krah" me punëmarrësit për të njëjtën pale bien jashtë objektivit të nenit 101 TFBE.

3.4.2 Person i vetëpunësuar i vetëm është në një situatë varësie ekonomike ku ai/ajo fiton të paktën 50% të të ardhurave totale vjetore të lidhura me punën nga një palë e vetme.

Kontratave kolektive në lidhje me përmirësimin e kushteve të punës të lidhura ndërmjet personave të vetëpunësuar të vetëm që janë në një situatë varësie ekonomike dhe palës tjetër nga e cila ata janë të varur ekonomikisht bien jashtë nenit 101 TFBE, edhe nëse personat e vetëpunësuar në fjalë nuk janë riklasifikuar si punëmarrës nga autoritetet/gjykatat kombëtare.

Në lidhje me këtë çështje Federata Evropiane e Gazetarëve është shprehur në komentet ndaj draft udhëzimeve¹⁴⁸ se kjo qasje nuk merr parasysh mjaftueshëm faktorët dhe realitetin kompleks që mund të mos korrespondojë me nocionin e një "palë të vetme".

Shembull:

Ligji kombëtar në Gjermani (neni 12A i Tarifvertragsgesetz [Akti i Marrëveshjes Kolektive Gjermane])¹⁴⁹ lejon lidhjen e kontratave kolektive për punëtorët e vetëpunësuar, të cilët konsiderohen si "persona të ngjashëm me punëmarrësit", me kusht që të përmbushin disa kushte:

1. ata duhet të kryejnë detyrat e tyre kontraktuale personalisht dhe në thelb pa ndihmën e punëmarrësve;
2. ose pjesa më e madhe e punës së tyre kryhet për një klient ose më shumë se 50% e të ardhurave të tyre paguhen nga një klient (ose 33% në rastin e artistëve, shkrimtarëve dhe gazetarëve).

Një shembull është një kontratë kolektive e cila u nënshkrua me transmetuesit publikë Bavarezë (BR). Kontrata kolektive vlen për gazetarinë si profesionin kryesor në bazë të 33% të të ardhurave profesionale. Të drejtat e përfshira në këtë marrëveshje përfshijnë pagesën në rast sëmundje, lejen e lindjes, lejet vjetore të paguara, kompensin familjar dhe tarifatat minimale.

Ky parashikim i cili në mënyrë të drejtpërdrejtë prek gazetarët "freelancer", të cilët realisht nuk mund të jetojnë nga tarifatat e fituara nga gazetaria. Përveç kësaj, një i vetëpunësuar me një marrëdhënie të rregullt ose të ndërprerë me intervale kohore, me një palë të caktuar mund të hyjë dhe të dalë nga kriteret e "varësisë ekonomike" vit pas

¹⁴⁸ <https://europeanjournalists.org/blog/2022/02/25/efj-position-ec-draft-guidelines-on-collective-bargaining-for-self-employed/>

¹⁴⁹ Neni 12A i Tarifvertragsgesetz (Akti i Marrëveshjes Kolektive Gjermane)

viti në varësi të nivelit të punës së kryer, por kjo nuk duhet ta pengojë atë të të mbulohet nga një kontratë kolektive për të siguruar që kushtet e tij/saj të drejta të punës të jenë të qëndrueshme.

3.4.3 Kontrata kolektive e lidhur nga persona të vetëpunësuar (freelancer) në përputhje me legjislacionin kombëtar ose të BE-së.

Në ndjekje të objektivave sociale si dhe për të adresuar çekuilibrimet për të negociuar personave të vetëpunësuar (*freelancer*), ligjvënësi ka vepruar:

- (i) duke u dhënë në mënyrë eksplicite këtyre personave të drejtën për bisedime kolektive dhe kontrata kolektive, ose

Shembull:

Situata: Legjislacioni i punës i Shtetit Anëtar A, ka përcaktuar të drejtën e gazetarëve të vetëpunësuar të vetëm për bisedime kolektive dhe të lidhin kontrata kolektive me shoqëritë të cilave ata ju ofrojnë shërbime.

Analizë: Shteti Anëtar A, specifikisht ka garantuar të drejtën për kontrata kolektive për një kategori specifike të të vetëpunësuarve të vetëm që janë gazetarët. Në këtë kuptim kontratat kolektive të lidhura midis gazetarëve dhe shoqërive të cilave ata ju ofrojnë shërbimet nuk do të konsiderohen se bien ndesh me rregullat e konkurrencës nën legjislacionin kombëtar.

- (ii) duke përjashtuar nga objekti i ligjit kombëtar të konkurrencës kontratat kolektive të lidhura nga persona të vetëpunësuar në profesione të caktuara.

Shembull:

Situata: Legjislacioni i punës i Shtetit Anëtar B, ka përjashtuar nga fusha e veprimtarisë së ligjislacionit kombëtar të konkurrencës kontratat e lidhura midis personave të vetëpunësuar në sektorin kulturor.

Analizë: Shteti Anëtar B, ka parashikuar një përjashtim sektorial nga legjislacioni kombëtar për konkurrencën duke marrë në konsideratë objektivat sociale. Pavarësisht se ky parashikim nuk është i limituar vetëm për të vetëpunësuarit e vetëm, përsëri nuk do të konsiderohet shkelje e legjislacionit të BE në lidhje me kontratat kolektive.

Pavarësisht përpjekjeve dhe qëllimit të mirë të Udhëzimeve duket se ka ende shumë punë për të bërë. Është e rëndësishme të theksohet se udhëzimet nuk e largojnë, të

paktën plotësisht, pasigurinë se cilat çështje mund të jenë objekt i një kontrate kolektive dhe cilat aktivitete negociuese do të lejohen. Kjo është e dëmshme për sigurinë juridike të palëve. Sipas draftit të Komisionit, udhëzimet do të zbatohen vetëm për personat e vetëpunësuar të vetëm të cilët nuk kanë punëmarrës. Kjo do të thotë se shumë sipërmarrës do të futeshin në një pozicion të ndryshme bazuar në modelin e tyre të biznesit dhe vullnetin për t'u rritur, duke bërë një parashikim se tregu është statik dhe nuk ndryshon e rrjedhimisht të vetëpunësuarit e vetëm do të mbetën gjithmonë të tillë.¹⁵⁰

¹⁵⁰ <https://www.smeunited.eu/publications/guidelines-on-the-application-of-the-eu-competition-law-to-collective-agreements-regarding-the-working-conditions-of-solo-self-employed-persons>

KREU IV

ORGANIZIMI SINDIKAL NË SEKTORIN E GAZETARISË DHE IMPAKTI I SINDIKATËS NË RESPEKTIMIN E TË DREJTAVE TË GAZETARËVE

Ekzistenca e një sindikate në fushën e gazetarisë është një domosdoshmëri dhe ndoshta do të ishte mekanizmi më efikas në mbrojtjen e të drejtave të gazetarëve. Pjesëmarrja në sindikatë dhe detyrimi ligjor për lidhjen e kontratave kolektive mes mediave dhe gazetarëve do të mundësonte rregullimin e tregut të punës në kushtet aktuale, deri në forcimin e tij. Për këtë do të nevojitej ndërhyrje në legjislacionin aktual, duke përfshirë një detyrim të rregullimit të marrëdhënieve të punës në fushën e gazetarëve me kontratë kolektive, për të garantuar mbrojtjen e të drejtave të tyre.

Solidariteti është gjithashtu i rëndësishëm për organizimin sindikal të gazetarëve. Por, shumë gazetarë duket se nuk kanë besim tek shoqatat e gazetarëve, ndërsa sindikatat e mirëfillta nuk ekzistojnë. Kjo mungesë besimi tek sindikatat mund të lidhet edhe me historinë e sindikatave në Shqipëri. Para viteve 1990 ato ekzistonin në formën e Bashkimeve Profesionale, të cilat në vend që të shërbenin për të mbrojtur të drejtat e punëtorëve, ishin instrumente në dorën e regjimit, dhe jo rrallë herë përdoreshin pikërisht për të shtypur punëmarrësit. Pas viteve 1990 historia e sindikatave nuk ka qënë pozitive, pasi një pjesë e tyre u korruptuan, duke humbur legjitimitetin, ndërsa një pjesë tjetër ishin shumë të dobëta për të mbrojtur të drejtat e punëtorëve. Brenda mediave mungojnë mekanizmat e ankesës për kushtet e punës. Vendimi merret vertikalisht nga drejtuesi i redaksisë ose pronari, pa i dhënë mundësinë gazetarit/es të parashtrojë opsionet e tij. Mungesa e hierarkisë në marrëdhëniet e punës ose lidhjet e shkurtra bëjnë që të mungojnë hallkat ndërmjetëse për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës. Negocimi i kontratave bëhet në bazë individuale, jo me vlerësim ose me komision, as me aplikim për një vend pune.

4.1 Organizimi sindikal sipas Kodit të Punës

Nëse do të flasim për organizimin sindikal në R.Sh dhe parashikimet që ofron Kodi i Punës, mund të dalim në konkluzion se qasja e Kodit të Punës është në përputhje me konventat dhe rekomandimet e ONP.

Neni 50 i Kushtetutës nënvizon: *“Të punësuarit kanë të drejtë të bashkohen lirisht në organizata sindikale për mbrojtjen e interesave të tyre të punës”*¹⁵¹, mund të themi se kjo normë kushtetuese përcakton dhe përforcon parimet e një shteti demokratik, pasi është një shprehje e parimit të pluralizmit. Në bazë të kësaj dispozite kushdo ka të drejtë të marrë pjesë lirisht apo të jetë anëtar i një apo disa organizatave sindikale. Sipas përcaktimeve të nenit 50 të Kushtetutës, por edhe të nenit 10 të Kodit të Punës¹⁵², e drejta e anëtarësimit në organizatë sindikale, është një e drejtë ekskluzive e punëmarrësit për të vendosur vullnetarisht në lidhje me pjesëmarrjen ose jo të tij në një organizatë sindikale. Në këtë nen pasqyrohen konceptet e lirisë negative dhe pozitive të organizimit të parashikuara në Konventën nr. 87 *“Për lirinë sindikale dhe mbrojtjen e të drejtës sindikale”* të ONP-së.

¹⁵¹ Shih nenin 50 Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë.

¹⁵² Shih nenin 10 të Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë

Neni 10¹⁵³ i Kodit të Punës së R.Sh përcakton lirinë sindikale dhe bisedimet si vijon: *“1. Liria sindikale mbrohet me ligj. 2. Askush nuk ka të drejtë: a) të kushtëzojë punësimin e punëmarrësit nëse ai është ose jo ose pushon së ekzistuari anëtar i një sindikate të krijuar në bazë të ligjit; b) të pushojë ose cenojë të drejtën e punëmarrësit për shkak të anëtarësimit ose jo në një sindikatë të krijuar në bazë të ligjit ose të pjesëmarrjes në veprimtari sindikale duke respektuar legjislacionin në fuqi.”*

Në nenin 176 të Kodit të Punës¹⁵⁴, përkufizohen organizatat sindikale dhe organizatat e punëdhënësve, si organizata shoqërore të pavarura, që krijohen si bashkime vullnetare të punëmarrësve ose punëdhënësve, me qëllim përfaqësimin dhe mbrojtjen e të drejtave dhe interesave ekonomikë, profesionalë dhe shoqërorë të anëtarëve të tyre. Pra në vetvete edhe këto organizata janë organizatat të cilat krijohen dhe fitojnë personalitetin juridik si organizatat e tjera shoqërore, duke zbatuar për aq sa nuk bie në kundërshtim me përcaktimet e Kodit të Punës e dispozitat e Kodit Civil.

Organizatat sindikale kanë një rëndësi të posaçme, pasi ato mbartin në vetvete misione të rëndësishme për të cilat janë krijuar në mbrojtje të punëmarrësve. Ato si çdo subjekt tjetër i së drejtës, duhet që gjatë veprimtarisë së tyre të zbatojnë jo vetëm legjislacionin e punës, por të gjithë legjislacionin në fuqi.

Me qëllim shmangien e ndërhyrjes së punëdhënësit/ organizatës së punëdhënësve apo dhe shtetit në veprimtarinë e organizatës, por edhe për të garantuar një aktivitet të tyre në përputhje me interesat e punëmarrësve, Kodi i Punës u ka njohur përfaqësuesve të organizatës sindikale një mbrojtje të posaçme që përfshin:

- **Ndalimin e diskriminimit.**

Pavarësisht se ata janë me statusin e punëmarrësit, çfarë do të thotë që ndaj tyre shtrihen efektet e nenit 9 të Kodit të Punës, shprehja në mënyrë eksplicite e ndalimit të diskriminimit të tyre, e kombinuar kjo mbrojtje me nenin 146 të Kodit të Punës, sjell në vëmendje me një rëndësi të dyfishtë, këtë ndalim për përfaqësuesit e organizatës sindikale.

¹⁵³ Neni 10 i Kodit të Punës i Republikës së Shqipërisë.

¹⁵⁴ Neni 176 i Kodit të Punës i Republikës së Shqipërisë.

“1) Organizatat sindikale dhe organizatat e punëdhënësve janë organizata shoqërore të pavarura, që krijohen si bashkime vullnetare të punëmarrësve ose punëdhënësve, qëllimi i të cilave është përfaqësimi dhe mbrojtja e të drejtave dhe interesave ekonomikë, profesionalë dhe shoqërorë të anëtarëve të tyre.

2) Organizatat sindikale dhe organizatat e punëdhënësve kanë të drejtë të krijojnë federata e konfederata dhe të anëtarësohen në to. Federata krijohet nga bashkimi vullnetar i dy ose më shumë organizatave. Konfederata krijohet nga bashkimi vullnetar i dy ose më shumë federatave. Çdo organizatë, federatë ose konfederatë ka të drejtë të anëtarësohet në organizata ndërkombëtare punëmarrësish ose punëdhënësish.

3) Në kuptimin e kësaj dispozite, pensionistët dhe të papunët mund të anëtarësohen në organizatat sindikale.”

- **Ndalimin e zgjidhjes së kontratës së punës, nga punëdhënësi, për përfaqësuesit e organizatës sindikale, pa pëlqimin e kësaj organizate.**

Nëpërmjet këtij përcaktimi synohet që të ketë një mbrojtje të tyre nga veprime abuzive për shkak të veprimtarisë së tyre sindikale. Por edhe refuzimi i pëlqimit nga organizata sindikale është i kushtëzuar me rrethana të cilat tregojnë se zgjidhja e kontratës shkel parimin e trajtimit të barabartë¹⁵⁵, ose kur dëmton rëndë ose e bën të pamundur funksionimin normal të sindikatës.

Praktika dhe jurisprudenca gjyqësore do të zhvillojë më tej se cilat mund të jenë rastet apo rrethanat kur largimi i një përfaqësuesi dëmton funksionimin normal të sindikatës, për të shmangur çdo qëndrim subjektiv dhe abuziv, si nga punëdhënësi, ashtu dhe nga vetë organizata sindikale. Dhënia e pëlqimit nga organi i përcaktuar në statutin e organizatës për këto çështje, duhet të jepet brenda një afati 8 ditor, çfarë do të thotë që një mos shprehje nga ana e saj në afat, mund të lejojë punëdhënësin për të vijuar më tej me procedurën¹⁵⁶.

Në përfundim të kësaj procedurë punëdhënësi mund të zgjidhë kontratën e punës, nëse ka marrë pëlqimin e organizatës sindikale, ose kur gjykata e shpall të pabazuar mosdhënien e këtij pëlqimi. Ky parashikim i fundit do të thotë që punëdhënësi ka mundësi të kërkojë në gjykatë bazueshmërinë e mosdhënies së pëlqimit nga organizata dhe më tej në bazë të vendimit të marrë prej saj, të vijojë ose jo me zgjidhjen e kontratës së punës për përfaqësuesin e organizatës sindikale. Mosrespektimi i gjithë fazave procedurale të mësipërme, përfshirë dhe mos marrjen e pëlqimit nga organizata sindikale, e bën zgjidhjen e kontratës së punës së pavlefshme.

- **Ndalimi i ndryshimit të kushteve të kontratës së punës të përfaqësuesve të organizatës sindikale, përveçse kur ka pëlqimin e punëmarrësit dhe të organizatës.**

Në këtë ndalim duhet mbajtur në konsideratë që bëhet fjalë për ndryshim të kushteve thelbësore të kontratës së punës, sipas përcaktimeve të nenit 21¹⁵⁷ të Kodit të Punës, si paga e punës, vendi i punës etj. Në mënyrë eksplicite Kodi të Punës ndalon ndryshimin e vendit të punës së përfaqësuesit të organizatës gjatë zbatimit të kontratës, edhe nëse ndryshimi është parashikuar nga kjo kontratë pa pëlqimin e punëmarrësit dhe të organizatës, pra edhe nëse ai ka rënë dakort për këtë çështje në momentin e nënshkrimit të saj. Përrjashtim nga ky rregull, Kodi i Punës ka njohur vetëm në rastet kur ndryshimi është i domosdoshëm për veprimtarinë ekonomike të ndërmarrjes.

¹⁵⁵ Pra përsëri për shkaqe që lidhen me diskriminimin

¹⁵⁶ Në këto raste punëdhënësi duhet të provojë që e ka njoftuar organizatën për këtë zgjidhje, ajo e ka marrë njoftimin, dhe nuk ka ushtruar të drejtën që i ka njohur Kodi i Punës, brenda afatit 8 ditor nga marrja e njoftimit.

¹⁵⁷ Shih nenin 21 të Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë.

Përsëri me qëllim që të garantojë zhvillimin e një veprimtarie sindikale të pandikuar nga punëdhënësi apo shteti, neni 181¹⁵⁸ gjithashtu i njeh të drejtën e ruajtjes së vendit të punës, përfaqësuesit të organizatës sindikale, që vepron në shkallë kombëtare, gjatë periudhës që ai është në ushtrim të mandatit të tij dhe kur punon dhe paguhet nga organizata. Për këta përfaqësues të organizatës, kontrata e punës pezullohet gjatë ushtrimit të mandatit në organizatë, dhe ri hyn në fuqi në përfundim të tij, me të gjitha të drejtat dhe detyrimet e parashikuara në të.

Për të garantuar zhvillimin e veprimtarisë sindikale, në pikën 7 të nenit 181¹⁵⁹ të Kodit të Punës, është përcaktuar detyrimi i punëdhënësit që të krijojë kushte dhe lehtësitë e nevojshme për përfaqësuesit e zgjedhur të organizatave sindikale për ushtrimin normalisht të funksioneve të tyre, të cilat përcaktohen në kontratën kolektive të punës dhe në këtë paragraf. Për më tepër është vendosur detyrimi që nëse punëmarrësit kanë përfituar të drejta sindikale të caktuara në më shumë se dy kontrata kolektive të njëpasnjëshme, ato janë të detyrueshme për të vazhduar të jenë të parashikuara nga punëdhënësi dhe në kontratat në vijim. Me qëllim mbrojtjen e përfaqësuesve të organizatës edhe pas përfundimit të mandateve të tyre, është përfshirë në periudhën e mbrojtur dhe një vit pas mbarimit të këtij mandati.

Pavarësisht faktit se organizimi sindikal është i rregulluar në një formë në përputhje me parimet më të mira ndërkombëtare duke transpozuar në një mënyrë të gjitha rekomandimet e konventat e ONP-së në këtë pjesë të së drejtës, organizimi sindikal i gazetarëve është ende problematik.

4.1.1 Shoqata i Gazetarëve Profesionistë të Shqipërisë

Kjo shoqatë e themeluar rreth tetorit të vitit 1993 dhe që në fillim mori një pozicion kritik në komentimin e çështjeve që prekin median shqiptare, dhe aktivitetet dhe reputacioni i saj tashmë janë të tillë që mbron të drejtat e të gjithë gazetarëve.

Shoqata e Gazetarëve Profesionistë të Shqipërisë është organi më aktiv dhe përfaqësues i tillë në Shqipëri dhe është anëtar i Federatës Ndërkombëtare të Gazetarëve (IFJ) Roli kryesor i Shoqatës së Gazetarëve Profesionistë të Shqipërisë është mbrojtja e të drejtës së lirisë së shprehjes dhe të drejtave të gazetarëve në Shqipëri.

¹⁵⁸ Shih nenin 171 të Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë.

¹⁵⁹ Shih nenin 181/7 të Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë.

4.1.2 Shoqata Unioni i Gazetarëve Shqiptare

Kjo shoqatë e themeluar më 25.10.2005 me vendim të Gjykatës së rrethit Tiranë, është konsideruar deri në ditët e sotme si një nga shoqatat që përfaqëson dhe mbron interesat e gazetarëve. Kjo shoqatë gjatë gjithë ushtrimit të aktivitetit të saj është përpjekur të realizojë me sukses disa marrëveshje kolektive për gazetarët të cilat përgjithësisht kanë të bëjnë me pagat, orët e punës, pagesën për orën shtesë.

Drejtuesit e “Unionit të Gazetarëve” kanë nisur takime dhe konsulta me parlamentare dhe përfaqësues të Ekzekutivit shqiptar për pasqyrimin në projektligjin e ri për mediat të kërkesave dhe të drejtave të komunitetit të gazetarëve shqiptarë. Unioni i Gazetarëve Shqiptarë gjithashtu ka bashkëpunuar ngushtësisht me Inspektoratin e Punës për kryerjen e inspektiveve të duhura pranë shoqërive audio-vizive si dhe për të realizuar një data baze me të dhënat e të gjithë gazetarëve dhe statusin e tyre të punësimit. Sipas të dhënave të Unionit të Gazetarëve Shqiptarë, në vitin 2018 ushtronin profesionin e gazetarit në mediat kombëtare dhe lokale afro 2700 personat, 40 përqind e të gjithë punëmarrësve të sektorit të medias që vlerësohet në 6200 persona.

4.2 Organizimi sindikal në vendet e Bashkimit Evropian

Profesioni i gazetarit është një profesion unik dhe për shumë njerëz konsiderohet një mision dhe jo punë. Me zhvillimin e shoqërisë së informacionit edhe kërkesat për gazetarët rriten, por kjo duhet parë edhe në këndvështrim pozitiv, pasi rriten kërkesat për gazetari profesionalë, për specialistë të fushës të cilët janë të aftë të përzgjedhin informacionin, burimin e tij duke krijuar kështu një raport besimi me lexuesin.

Nga ana tjetër gazetarët nuk jetojnë vetëm me ajër dhe me dashurinë e tyre për profesionin. Ata punojnë brenda një kuadri të caktuar i cili duhet t’u ofrojë dhe mundësojë të kenë pavarësi financiare, qoftë kjo si gazetarë të punësuar me një marrëdhënie punësimi apo “*freelancer*”. Në këtë kuadër, për të mundësuar një mbrojtje sa më të mirë të interesave të gazetarëve dhe një përfaqësim të drejtë, është e një rëndësie thelbësore organizimi i tyre në formën e sindikatave, të cilat janë në gjendje të negociojnë në mënyrë të drejtë interesat e tyre me punëdhënësit.

Në Evropë, statusi profesional i gazetarëve ndjek një shumëllojshmëri traditash dhe normash, situatë e cila aplikohet edhe në organizimet sindikale.¹⁶⁰ Në vijim do të shohim disa nga praktikat në vendet evropiane përse i përket organizimit sindikal të gazetarëve si dhe qasja e ndjekur nga këto sindikata për të ofruar gjithë përfshirjen dhe një mbrojtje sa më të mirë të interesave.

¹⁶⁰ [PACE - Doc. 14505 \(2018\) - The status of journalists in Europe \(coe.int\)](#)

4.2.1 Federata Kombëtare e Shtypit Italian¹⁶¹

Federata Kombëtare e Shtypit Italian (La Federazione Nazionale della Stampa Italiana këtu e në vijim referuar si FNSI), është sindikata e vetme dhe unike e gazetarëve italiane e cila daton që prej vitit 1908 e vepron në përputhje me parashikimet e Kushtetutës së Italisë që garanton lirinë e organizimit sindikal. Historia e organizimit sindikal të gazetarëve në Itali, është një histori shekullore e cila sigurisht finalizohet në një formë më të plotë në vitin 1908. Para kësaj kohe do të gjejmë disa sindikata siç janë Shoqata Italiane e Shtypit Periodik e krijuar në Romë në 1877, Shoqata Lombarde e Gazetarëve e krijuar në vitin 1890, Shoqata e shtypit Sicilian e krijuar në vitin 1899 Shoqata e shtypit Venecian e krijuar vitin 1895, Shoqata liguriane e gazetarëve e krijuar në vitin 1903, Shoqata e Shtypit Emilian e krijuar në vitin 1905.

Një nga detyrat kryesore të parashikuara në statutin e Federatës është mbrojtja e interesave dhe të drejtave morale e materiale të gazetarëve, pavarësisht natyrës, faktit nëse janë krijuar nga një marrëdhënie vartësie apo autonome. Për të arritur këtë qëllim, një nga funksionet kryesore që ushtron Federata është përcaktimi i kontratës kolektive të punës si dhe të ofrojë ndihmën e saj për të gjithë anëtarët, kjo nëpërmjet strukturave rajonale të shtypit.

Parashikime novatore:

- Me reformën statutore, të miratuar në Riccione në sesiioni i jashtëzakonshëm në Kongresin Kombëtar të XXII në vitin 1998, FNSI ndryshoi bazën e anëtarësimit duke u ndarë anëtarët e saj mes gazetarëve "profesionistë" dhe gazetarëve "bashkëpunëtorë". Natyrisht, ky dallim nuk ka vlerë juridike por i përgjigjet nevojave funksionale të sindikatës. Mund të regjistrohen në mesin e gazetarëve "profesionistë" të gjithë gazetarët profesionistë, gazetarët e punësuar me një kontratë punë ose ata përkohësisht papunë ose në pension, praktikuesit ose ata që gjithsesi kanë të ardhura që rrjedhin nga puna si gazetar.
- Rregullorja federale parashikon mundësinë e regjistrimi në listën e "profesionistëve" të "publicistëve" të cilët kanë një marrëdhënie pune të vazhdueshme gazetarie, apo edhe kur provojnë se kanë kryer në dy vitet e fundit veprimtari ekskluzive ose mbizotëruese gazetarie, me kusht që të kenë qënë të paguara dhe kur të ardhurat vjetore nga puna në gazetari nuk janë më të ulëta se pagesat e parashikuara nga një kontratë me kohë të pjesshme pra 18 orë në redaksitë e decentralizuara, duke u rritur me 20%.
- Në ditët e sotme gazetarët "*freelancer*" që duan të anëtarësohen në sindikatë me statusin e "profesionistëve" duhet të kenë të ardhura vjetore nga puna në gazetari jo më pak se afërsisht 16,000 EUR.
- Në vitin 1985 FNSI do të bëhet anëtare e Federatës Ndërkombëtare të Gazetarëve (IFJ), e cila bashkon në një kontekst ndërkombëtar të gjitha sindikatat e gazetarëve.

¹⁶¹ <https://www.fnsi.it/>

4.2.2 Unioni Gjerman i Gazetarëve¹⁶²

▪ Deutcher Journalisten Verband

Organizimi sindikal i gazetarëve në Gjermani i ka fillimet që në vitet 1949 me themelimin e Deutcher Journalisten Verband (Unioni Gjerman i Gazetarëve, këtu e në vijim referuar si DJV) e cila është shoqata profesionale, sindikata dhe qendra e shërbimit për gazetarët. Si një nga sindikatat më të vjetra dhe më të mëdha në Gjermani, numëron **38.000 anëtarë**.

DVJ ka si një nga misionet e saj, e cila aktualisht është e reflektuar edhe në strukturat e saj, diversitetin. Thënë kjo, sindikata ka në përbërjen e organit të saj qeverisës 17 shoqata shtetërore të pavarura, të cilat garantojnë një gamë shërbimesh sigurisht duke i përshtatur sipas kërkesave dhe parashikimeve ligjore të çdo shteti federal.

DVJ, përfaqëson në mënyrë të barabartë interesat e gazetarëve “*freelancer*”, të gazetarëve të punësuar, redaktorëve të teksteve dhe imazheve, studentëve të gazetarisë, kategoritë e personave të cilët nuk kanë statusin e gazetarit, siç mund të jenë prezantues, blogerë, web dizajner, etj., në rastin e DJV nëse këta persona ofrojnë aktivitete në fushën e gazetarisë. Anëtarët konsiderohen si një pjesë e rëndësishme për të patur një sindikatë aktive dhe në nivelet më të larta profesionale.¹⁶³

Gjithashtu, DVJ pjesë e Deutscher Presserat (Këshilli Gjerman i Shtypit) dhe përfaqëson interesat gazetarëve në shumë organizma trajnimi dhe edukimi, si dhe në mbikëqyrjen e medias. Anëtarësimi në Federatën Evropiane të Gazetarëve (EFJ) dhe Federatën Ndërkombëtare të Gazetarëve (IFJ) i mundëson DJV-së të bëjë fushatë për raportim të pavarur dhe të pakufizuar përtej kufijve kombëtarë por edhe atyre ndërkombëtare.

▪ Deutsche Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju) in ver.di

Sindikata e dytë më e madhe dhe me rëndësi për përfaqësim të interesave të gazetarëve është Deutsche Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju) in ver.di (Unioni Gjerman i Gazetarëve këtu e në vijim dju in ver.di). Unioni Gjerman i Gazetarëve (dju) është organizata e gazetarëve në kuadër të Konfederatës së Sindikatave Gjermane. Është një grup profesional brenda Seksionit të Medias të Unionit të Shërbimeve të Bashkuara (ver.di).

E themeluar në vitin 1951, aktualisht kjo sindikatë numëron **22.000 anëtarë**, e sigurisht nuk mund të mos mungojë gjithpërfshirja në anëtarësinë e saj, qofshin këta gazetarë të punësuar sipas një marrëdhënie klasike pune apo “*freelancer*”.

¹⁶² [German Press Council - Presserat](#)

¹⁶³ [DJV_Imagebrochure_EN_BV2019.pdf](#)

Sindikata ofron një sërë shërbimesh për anëtarët e saj, nga mbrojtja ligjore përsa i përket marrëdhënieve të punës, të drejtave kontraktore deri në lidhjen e kontratave, apo çështje të tilla që kanë të bëjnë me taksat dhe sigurimet shoqërore. Gjithashtu kjo sindikatë ofron suport financiar përsa i përket grevave si dhe përfaqësim të interesave të gazetarëve në nisma ligjore.

Gjithashtu dju in ver.di është pjesë e Deutscher Presserat (Këshilli Gjerman i Shtypit) Anëtarësimi në Federatën Evropiane të Gazetarëve (EFJ) dhe Federatën Ndërkombëtare të Gazetarëve (IFJ) i mundëson DJV-së të bëjë fushatë për raportim të pavarur dhe të pakufizuar përtej kufijve kombëtarë por edhe atyre ndërkombëtare.

Parashikime novatore:

- Këto dy sindikata në kuadër të një marrëveshje të realizuar midis Këshillit Gjerman të Shtypit dhe Konferencës së Ministrave të Brendshëm, kanë bërë të mundur që gazetarët e punësuar me kohë të plotë të pajisen me kartë e shtypit e cila është një dëshmi e besueshme mbarëkombëtare si një provë e profesionalizimit të gazetarëve.
- Është negociuar Neni 12A i Tarifvertragsgesetz [Akti i Marrëveshjes Kolektive Gjermane]¹⁶⁴ duke bërë të mundur përfshirjen e “freelancer” në kontratat kolektive sipas kushte të caktuara (për shembull nëse mbi 50% e të ardhurave të tyre vijnë nga një klient i vetëm). Mbi këtë bazë, ekzistojnë një sërë kontratash kolektive për një punëdhënës të vetëm me shumë shoqëri transmetuese për kompensimin e punëtorëve të vetëpunësuar. Në sektorin privat, kontratat kolektive ekzistojnë vetëm për gazetarët dhe fotografët e pavarur në gazetatat e përditshme ku ato mbulojnë dhe përcaktojnë tarifën e dakordësuar kolektive për artikujt dhe fotografitë e ofruara nga punëmarrësit e vetëpunësuar.¹⁶⁵
- Është negociuar kontrata kolektive me transmetuesit publikë Bavarezë (BR). Kontrata kolektive vlen për gazetarinë si profesionin kryesor në bazë të 33% të të ardhurave profesionale. Të drejtat e përfshira në këtë marrëveshje përfshijnë pagesën në rast sëmundje, lejen e lindjes, lejet vjetore të paguara, kompensin familjar dhe tarifën minimale.

Situata përsa i përket përfaqësimit sindikal shfaqet shumë e ndryshme dhe e ndarë, e pikërisht edhe midis dy shteteve që janë fqinje. Teksa dy sindikatat gjermane të përmendura më lart përfaqësojnë pothuajse të gjithë profesionin dhe sëbashku negociojnë kontratat kolektive, në Francë për shkak edhe të legjislacionit të punës përfaqësia është më e kufizuar pasi sindikatat mund të negociojnë marrëveshje

¹⁶⁴ Neni 12A i Tarifvertragsgesetz (Akti i Marrëveshjes Kolektive Gjermane).

¹⁶⁵ C. Rubiano: Collective bargaining and competition law: A comparative study on the media, arts and entertainment sectors (Paris, FIM, 2013), fq. 33

kolektive për degë, duke siguruar që njëra prej tyre të arrijë 8% të votave në degë. Pra me pak fjalë kemi një marrëveshje kombëtare kolektive dhe më pas një sërë marrëveshjes sipas titullit apo publikimit.¹⁶⁶

Në përgjithësi, sindikatat e gazetarëve në Evropë përfaqësojnë kryesisht gazetarë me kohë të plotë, gazetarë dhe fotografë të vetëpunësuar, por edhe dizajnerë grafikë, teknikë të caktuar, studentë dhe zyrtarë të marrëdhënieve me publikun. Së fundi, studimet e fundit tregojnë se anëtarët e sindikatave janë përballur me problemin e plakjes së anëtarëve të tyre dhe me normat e ulëta të rinovimit. Punëdhënësit, nga ana e tyre, janë gjithashtu të grupuar së bashku në organizatat kombëtare. Edhe pse ndonjëherë ofrojnë trajnime dhe investojnë në burimet njerëzore, situata ekonomike e 20 viteve të fundit i ka shtyrë ata të përqendrojnë përpjekjet e tyre në problemet e mbijetesës, me fjalë të tjera në burimet e tyre të të ardhurave, si të reduktojnë shpenzimet (veçanërisht shpenzimet e personelit), përshtatjen e tyre në ambientin digjital dhe format e ndryshme të punësimit.

4.3 Federata të Gazetarëve

4.3.1 Federata Ndërkombëtare e Gazetarëve¹⁶⁷

International Federation of Journalist (këtu e në vijim referuar si IFJ) është organizata më e madhe në botë e gazetarëve, përfaqëson 600,000 profesionistë të medias nga 187 sindikata dhe shoqata në më shumë se 140 vende.

E themeluar në vitin 1926, IFJ është organizata që flet për gazetarët brenda sistemit të Kombeve të Bashkuara dhe brenda lëvizjes sindikale ndërkombëtare. E themeluar fillimisht si Fédération Internationale des Journalistes (FIJ) në 1926 në Paris, ajo u rihap si Organizata Ndërkombëtare e Gazetarëve (IOJ) në 1946, por humbi anëtarët e saj perëndimorë në Luftën e Ftohtë dhe u rishfaq në formën e saj aktuale në 1952 në Bruksel.

Në përputhje me parashikimet e Kushtetutës së saj “*Federata Ndërkombëtare e Gazetarëve është një konfederatë e sindikatave të gazetarëve. Është krijuar për t'u marrë me çështjet që lidhen me sindikalizmin dhe ushtrimin e profesionit të gazetarisë. Është krijuar në kontekstin e mbështetjes për demokracinë pluraliste dhe të drejtat themelore të njeriut. Ajo është e pavarur nga të gjitha organet ideologjike, politike, qeveritare dhe fetare. Ajo përfaqëson dhe ndihmon organizatat e saj anëtare në arsim dhe kërkime në mbrojtjen e të drejtave thelbësore të punës dhe të gjitha çështjeve profesionale dhe promovon grupe kontinentale dhe rajonale.*”

¹⁶⁶ Raport “Status of Journalists in Europe” Doc. 14505 26 February 2018, para.66

¹⁶⁷ <https://www.ifj.org/>

4.3.2 Federata Evropiane e Gazetarëve¹⁶⁸

Federata Evropiane e Gazetarëve (EFJ) është organizata më e madhe e gazetarëve në Evropë, duke përfaqësuar mbi 320,000 gazetarë në 73 organizata gazetarësh në 45 vende. EFJ u krijua në 1994 në kuadrin e Kushtetutës së IFJ-së për të përfaqësuar interesat e sindikatave dhe shoqatave të gazetarëve dhe gazetarëve të tyre.

Ajo ka krijuar një status juridik të pavarur si një shoqatë ndërkombëtare që nga shkurti 2013 sipas ligjit belg. EFJ lufton për të drejtat sociale dhe profesionale të gazetarëve që punojnë në të gjithë sektorët e medias në të gjithë Evropën përmes sindikatave dhe shoqatave të forta. EFJ promovon dhe mbron të drejtat për lirinë e shprehjes dhe informacionit të garantuara nga neni 10 i Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut. EFJ mbështet anëtarët e saj për të nxitur zhvillimin e sindikatave, për të rekrutuar anëtarë të rinj dhe për të ruajtur ose krijuar mjedise në të cilat ekziston cilësia, pavarësia gazetareske, pluralizmi, vlerat e shërbimit publik dhe puna e denjë në media.

EFJ njihet nga Bashkimi Evropian dhe Këshilli i Evropës si zëri përfaqësues i gazetarëve në Evropë. EFJ është anëtare e Komitetit Ekzekutiv të Konfederatës Evropiane të Sindikatave (ETUC).

4.4 Organizimi sindikal dhe parimet e ONP

Të drejtat dhe parimet në lidhje me lirinë e organizimit dhe bisedimet kolektive janë në qendër të veprimtarisë së ONP-së. Për shembull, ato përmenden në Kushtetutën e ONP-së dhe në Deklaratën mbi Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë të vitit 1998. Ato janë zhvilluar në konventa dhe rekomandime të ndryshme të miratuara nga Konferenca Ndërkombëtare e Punës, kryesisht Konventa nr. 87 lidhur me Lirinë e Asocimit dhe Lirinë e Organizimit dhe Mbrojtja e së drejtës për t'u organizuar, e vitit 1948, dhe konventa nr. 98 mbi të drejtën për t'u organizuar dhe për të negociuar kolektivisht, e vitit 1949. Këto instrumente, të cilat gëzojnë mbështetje të gjerë, janë traktate ndërkombëtare me detyrime detyruese pasi shtetet anëtare i kanë ratifikuar.

Në përgjithësi, Konventa Nr. 87 parashikon në thelb të drejtën e punëmarrësve (dhe punëdhënësve) për të krijuar dhe bashkuar organizata që zgjedhin vetë pa ndonjë autorizim paraprak nga autoritetet publike, ndërsa Konventa nr. 98 fokusohet në raportet ndërmjet punëtorëve dhe punëdhënësve dhe organizatat e tyre përkatëse dhe mbështet rregullimin e termave dhe kushteve të punësimit me anë të marrëveshjeve kolektive, që kërkojnë anëtarë Shtetet të miratojnë masat e duhura që inkurajojnë dhe nxisin zhvillimin dhe përdorimin e plotë të makinerive për negociata vullnetare.

Konventa Nr. 87 shpreh në mënyrë eksplicite të drejtën e punëmarrësve për t'u organizuar dhe për të vendosur për aktivitetet e tyre në liri të plotë. Në lidhje me këtë, neni 2 parashikon se: *“Punëmarrësit dhe punëdhënësit, pa asnjë dallim, do të kenë të drejtën të themelojnë dhe, duke iu nënshtruar vetëm rregullave të organizatës në fjalë,*

¹⁶⁸ <https://europeanjournalists.org/>

të bashkohen me organizata që zgjedhin vetë pa autorizim paraprak.” Për më tepër neni 3 parashikon se: “Organizatat e punëmarrësve dhe të punëdhënësve kanë të drejtë të hartojnë kushtetutat dhe rregullat e tyre, të zgjedhin përfaqësuesit e tyre në liri të plotë, të organizojnë administratën dhe veprimtaritë e tyre dhe të formulojnë programet e tyre”

Konventa nr. 87 trajton gjithashtu lidhjen midis autoriteteve publike/ligjit kombëtar dhe të drejtave të dhëna nga instrumenti, i cili sugjeron që kjo e fundit duhet të mbizotërojë në rast konflikti: *“Autoritetet publike duhet të përmbahen nga çdo ndërhyrje që do të kufizonte këtë të drejtë ose pengojnë ushtrimin e ligjshëm të saj (neni 3(2)); dhe ligji i vendit nuk do të jetë i tillë që të cënojë dhe as të zbatohet në mënyrë që të cënojë garancitë e parashikuara në këtë Konventë (neni 8(2))”.*

Një çështje kyçe ka të bëjë me termin *“punëmarrës”* dhe nëse dispozitat e këtyre instrumenteve zbatohen gjithashtu për punëmarrësit *“të vetëpunësuar”* ose vetëm për *“të punësuarit”*. Të dyja Konventat Nr. 87 dhe nr. 98 nuk japin një përkufizim për të dhe pyetja në praktikë i është lënë në dorë diskrecioni i legjislacionit kombëtar. Megjithatë, mekanizmat mbikëqyrës të ONP-së, të krijuara paralelisht me përcaktimin e standardeve të saj të aktivitetit, e kanë trajtuar këtë çështje në disa raste duke përvetësuar një këndvështrim më të gjerë.

Për shembull, në lidhje me të *“vetëpunësuarit”*, që në vitin 1983 Komiteti i Ekspertëve mori në pyetje disa vende ku kësaj kategorie iu ishte mohuar e drejta për t'u organizuar dhe u shpreh se duke pasur parasysh faktin se *“nuk janë përjashtuar në mënyrë specifike nga Konventa nr. 87, të gjitha këto kategori punëmarrësish duhet natyrshëm të mbulohen nga garancitë e dhëna nga Konventa dhe në veçanti, kanë të drejtë të themelojnë dhe të anëtarësohen në organizata.”*¹⁶⁹

Komiteti i Ekspertëve i ONP-së i FOA-së ka kërkuar shpesh nga shtetet të merren masat e nevojshme që të, *“(…) të sigurojnë që punëmarrësit të cilët janë të vetëpunësuar të mund të gëzojnë plotësisht të drejtën e organizimit sipas Konventave Nr. 87 dhe 98 për qëllime të avancimit dhe mbrojtjes së interesave të tyre, duke përfshirë mjetet e bisedimeve kolektive”; dhe “(iii) në konsultim me partnerët socialë, për të identifikuar veçoritë/ karakteristikat e të vetëpunësuarve që kanë një ndikim kontratat kolektive, në mënyrë që të zhvillohen mekanizma specifikë të bisedimeve kolektive të rëndësishme për të vetëpunësuarit (...).”*¹⁷⁰

¹⁶⁹ ILO, Freedom of Association and Collective Bargaining: General Survey, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 4 B), International Labour Conference, 69 th Session, Geneva, 1983, para. 98

¹⁷⁰ Në mënyrë të ngjashme, në lidhje me nenin 6(2) të KSE, Komiteti i të Drejtave Sociale, në vendimin e fundit për Kongresin Irlandez të Sindikatave (ICTU) kundër Irlandës (Ankesa nr. 123/2016)³³ pohoi se “ka mbajtur vazhdimisht se në parim dispozitat e Pjesës II të Kartës zbatohen **për të vetëpunësuarit**, përveç rasteve kur konteksti kërkon që ato të kufizohen tek personat e punësuar. Asnjë kontekst i tillë nuk përftohet në mënyrë të përgjithësuar për nenin 6/2” (paragrafi 35 i vendimit) dhe për rrjedhojë, “një ndalim i drejtpërdrejtë i marrëveshjeve kolektive të të gjithë punëtorëve të vetëpunësuar do të ishte i tepruar pasi do të binte ndesh me objektin dhe qëllimin e kjo dispozitë”

4.5 Organizimi sindikal i gazetarëve “freelancer” dhe problematikat

Mbrojtja e të drejtave të “punëmarrësve” nëpërmjet legjislacionit të punës, rregulloreve dhe kontratave kolektive është lidhur përgjithësisht me ekzistencën e një marrëdhënie punësimi midis punëmarrësit dhe punëdhënësit. Çështja se kush do të konsiderohet një “punëmarrës”, ashtu siç jemi shprehur në gjithë vijimësinë e këtij raporti është shumë delikate dhe konceptet tradicionale nuk janë më të njëjtat, kjo për shkak të ndryshimeve të mëdha që kanë ndodhur në organizimin e punës si dhe vetë nevojës së legjislacionit për t’iu përshtatur këtyre ndryshimeve.

Në përgjithësi, sindikatat në industrinë e medias kanë përvojë të gjatë përsa i përket organizimit të “freelancers”, por sigurisht kjo e parë në përputhje me legjislacionin e brendshëm të çdo shteti. Çështja e organizimit të gazetarëve “freelancer” është në disa aspekte tepër sfidues se organizimi i punëmarrësve që punojnë sipas një marrëdhënie pune tradicionale. Në këtë kontekst duhet patur gjithmonë parasysh se ky observim qëndron për ato shtete evropiane të cilat kanë përshtatur legjislacionin e tyre të brendshëm duke e bërë më gjithëpërfshirës, për t’u mundësuar disa kategorive të punëtove të drejtat e organizimit dhe përfitimit nga kontratat kolektive.

Siç është shpjeguar edhe në krye të herës së këtij raporti studimor, termi “freelancer” është një nga mekanizmat më të përdorur për të devijuar marrëdhënien e punës në gazetari, duke e veshur atë në formën e një marrëdhënie ofrim shërbimi, e duke u trajtuar si e tillë, menjëherë gazetarët cedojnë disa nga të drejtat e tyre ku sigurisht një ndër të është edhe organizimi sindikal. Në rastin e Republikës së Shqipërisë, mjaft problematike është situata e organizimit të gazetarëve të cilët kanë një marrëdhënie pune, për ata që operojnë në formën “freelancer” duket si një rrugë pa “krye”.

Për këtë çështje Federata Ndërkombëtare e Gazetarëve, si dhe çdo sindikatë anëtare e saj, prej shumë kohësh po përpiqen fillimisht ta vendosin në vëmendje, duke theksuar edhe njëherë se gazetarët “freelancer” kanë të drejtë të organizohen në sindikata dhe të përpiqen të përmirësojnë situatën e tyre. Gjithashtu çdo gazetar “freelancer” duhet të trajtohet në të njëjtën formë, si nga ana ligjore e ajo financiare, si gazetarët në një marrëdhënie punësimi.¹⁷¹ Që në vitin 2011 Federata Ndërkombëtare e Gazetarëve vërejtë se “sindikatat po tregojnë se duan të ndryshojnë strukturat, procedurat dhe shërbimet në mënyrë që të përmirësojnë punën e tyre të gazetarëve freelance”.¹⁷²

Një rendësi të veçantë ka marrë organizimi sindikal i gazetarëve “freelancer” edhe për ONP e cila sigurisht nëpërmjet mekanizmave të saj përpiqet të vendosë balancën për respektimin e kësaj të drejte themelore. Megjithatë organizimi i gazetarëve “freelancer” është një sfidë duke marrë në konsideratë organizimin e gazetarëve në një marrëdhënie punësimi. Disa nga problematikat më të shpeshta që mund të hasen në organizimin e kësaj kategorie të gazetarëve, në observimet tona mund to listojmë shkurtimisht si vijon.

¹⁷¹ [Freelancers' rights - IFJ](#)

¹⁷² European Federation of Journalists, 2011a, fq. 19.

1. Gazetarët “freelancer” kërkojnë më shumë vëmendje personale nga sindikata duke bërë që kjo e fundit të ketë nevojë për më tepër burime njerëzore për ta ndjekur çdo çështje nga afër.
2. Problematikat që ka një gazetar “freelancer” nuk janë të njëjta me ato të një gazetari në marrëdhënie punësimi. Këta të fundit, duke qënë të organizuar dhe me një kontratë të qartë punësimi, situata është më e pastër në rast se ndonjë e drejtë nuk zbatohet apo shkelet. Në rastin e gazetarëve “freelancer”, duke qënë se nuk janë të mbrojtur nga kontrata kolektive, problemet që ata do t'i parashtrojnë sindikatës variojnë nga më të ndryshmet.
3. Një nga këto problematika mund të jenë faturat e papaguara. Imagjinoni jemi përballë faktit që një gazetar “freelancer”, i organizuar me një kontratë ofrim shërbimi, ku si objekt i kontratës është që ofruesi i shërbimit merr përsipër që brenda një afati të caktuar kohor, qoftë ky i përcaktuar me ore, ditë, muaj apo vite, t'i ofrojë Klientit shërbimin, që mund të jetë nga më të ndryshmit në fushën e medias, raportime, shkrime, editime etj. Në fillim të marrëdhënies së tyre kontraktuale, çdo gjë shkon shumë mire dhe nuk ka asnjë problematike si nga Ofruesi i Shërbimit për ofrimin e shërbimeve të marra përsipër, po ashtu edhe nga Klienti në lidhje me pagesën e fatura përkatëse në kohë. Më pas ndodh që Ofruesi i Shërbimit, e ofron shërbimin brenda kushteve, afateve të përcaktuara në kontratë, por Klienti nuk realizon pagesat. Problematika e parë sapo filloi. Në këtë rast Ofruesi i Shërbimit, rrugën e vetme që mund të ndjekë për të realizuar të drejtën e tij, është ti drejtohet Gjykatës me padi, me objekt përmbushjen e detyrimit dhe eventualisht shpërblym dëmi. Kur gazetari “freelancer” është pjesë e një sindikate, ai do ti drejtohet sindikatës, e cila në kontekstin e përgjithshëm është organi përfaqësues tij me punëdhënësin, e në këtë mënyrë do të ishte sindikata e cila do të negociojë në emër të punëmarrësit, në rastin konkret të gazetarit “freelancer”. Kjo do ta kthejë sindikatën në formën e një “agjencie mbledhje borxhi”, për anëtarët e saj.
4. Çështje të tjera problematike në lidhje me gazetarët “freelancer” kanë të bëjnë me taksat, problematika ligjore, çështje të shëndetit dhe sigurisë në punë e problematika të tjera të cilat janë në raport me marrëdhënien e punës.
5. Në working paper nr. 295 të Organizatës Ndërkombëtare të Punës “Marrëdhëniet e Punësimit në Industrinë e Medias”¹⁷³, ndër të tjera si pjesë e studimit ka qënë edhe intervistimi i gazetarëve, si dhe përfaqësuesve të sindikatave, ku njëri prej tyre shprehej se shërbimet dhe puna që duhej për të mbështetur anëtarët “freelancer” ishte tepër kërkues, se sa për të punësuarit me një kontratë pune. Ndër të tjera edhe kostot e shërbimit për anëtarët “freelancer”, ishte një tjetër problematike, duke marrë në konsideratë aftësinë e tyre afatgjatë për të mbështetur anëtarët e tjerë si dhe për të vijuar e për të qënë të “freelancer”. Për këtë arsye për të mbajtur balancat si dhe për të siguruar stabilitet, sindikatat operonin sipas standardit më të lartë për të mbrojtur interesat e anëtarëve të tyre, duke konsideruar se për çdo punëmarrës me

¹⁷³Employment relationships in the media industry / Andrew Bibby; International Labour Office, Sectoral Activities Department. - Geneva: ILO, 2014, Sectoral Activities working paper; No.295

kontratë punë si anëtarë, do të duheshin dy anëtarë "*freelancer*" për të mbuluar kostot.

6. Një shqetësim tjetër i cili lidhet drejtpërdrejt me ndryshimet në industrinë e medias, rritjen e informalitetit dhe gazetarëve të punësuar pa një kontratë punësimi, ka të bëjë edhe me dialogun social, duke prekur në mënyrë direkte cilësinë dhe efektivitetin për të gjithë gazetarët e punësuar apo "*freelancer*", të cilët nuk mundën dot të përfshihen në dialogun social për të arritur një farë mbrojtje nga kontrata kolektive.

KREU V

STUDIMI I REKOMANDIMEVE NË KUADËR TË MARRËDHËNIEVE TË PUNËS NË GAZETARI

Republika e Shqipërisë ka ratifikuar një sërë konventash të Organizatës Ndërkombëtare të Punës si dhe vetë fakti i të qenit pjesë e kësaj organizate sjell detyrimin në zbatimin e parimeve të përcaktuara nga organizata në lidhje me rregullimin e marrëdhënieve të punës dhe zbatimin e standardeve më të larta duke siguruar gjithë përfshirje dhe respektim të të drejtave të punëmarrësve.

Në këtë kontekst, përsa i përket marrëdhënies së punës së gazetarisë ONP ka elaboruar në disa rekomandime dhe raporte qasjen që duhet të kenë shtetet anëtare në legjislacionin e tyre të brendshëm.

Republika e Shqipërisë ka ratifikuar një sërë konventash të ONP-së duke konsideruar të një rëndësie thelbësore për të përshtatur legjislacionin e brendshëm me standardet ndërkombëtare dhe për të ofruar një mbrojtje adekuate për punëmarrësit. Konventa nr. 98 e vitit 1949 e ONP *“Për të drejtën e organizimit dhe bisedimeve kolektive”* është ratifikuar nga R.Sh në vitin 1957. Konventa Nr. 154 e vitit 1981 *“Për nxitjen e marrëveshjeve kolektive”* dhe Rekomandimi nr. 163 e viti 1981, janë dy instrumentet bazë mbi të cilat shtetet anëtare të ONP-së kanë përshtatur legjislacionin e brendshëm për të arritur përmbushjen e këtyre standardeve.

Në kuadër të këtyre zbatimit efektiv të konventave dhe rekomandimeve e përkatësisht në industrinë e medias dhe punës në gazetari, ONP në të gjithë aktivitetin e saj, ka realizuar raporte për të përcaktuar më qartë konceptet, leximin dhe kuptimin e duhur të konventave dhe rekomandimeve si dhe zbatimin efektiv të drejtave dhe detyrimet që parashikohen në to. Për këtë arsye, më poshtë do parashtrijmë disa nga raportet e studimit të ONP përsa i përket punës në gazetari të cilat janë me rëndësi thelbësore.

5.1 Raport Studimor nr. 295 “Marrëdhëniet e punësimit në industrinë e medias”¹⁷⁴

Forumi global i dialogut për marrëdhëniet e punësimit në sektorin e medias dhe kulturës u mbajt në vitin 2014 me qëllim diskutimin e marrëdhënieve të punës në këtë sektor. Pikat e mëposhtme të konsensusit për të bërë publike zhvillimin e masave të politikave për format jostandarde të punësimit, u miratuan:

- Industria e medias dhe e kulturës është një sektor kyç në shumë vende. Industria ka potencial për mundësi të rëndësishme biznesi e punësimi dhe për shkak të natyrës specifike të punës së saj, kjo industri është karakterizuar gjithmonë nga një spektër i gjerë i marrëdhënieve të punës jashtë kontratave të punës me kohëzgjatje të pacaktuar. Shtetet duhet të kryejnë kërkimet e duhur për të kuptuar plotësisht potencialin e sektorit, për zhvillimin e biznesit dhe krijimin e vendeve të punës, në dritën e ndryshimeve të tregun e punës.

¹⁷⁴ Employment relationships in the media industry / Andrew Bibby; International Labour Office, Sectoral Activities Department. - Geneva: ILO, 2014, Sectoral Activities working paper; No.295, fq.31

- Lloji i marrëdhënieve të punës nuk duhet të pengojë qasjen në të drejtat dhe parimet themelore që vlejnë për të gjithë punëmarrësit. Më shumë përpjekje duhet t'i kushtohen promovimit dhe sigurimit të të drejtave dhe parimeve themelore në punë. Skemat e sigurimeve shoqërore duhet të kenë parasysh natyrën specifike të marrëdhënieve të punës në industrinë e medias.
- Legjislacion i duhur, duke përfshirë legjislacionin e punës, nevojitet për të siguruar që natyra e marrëdhënieve të punës nuk është shkaku i segmentimit të tregut të punës, duke kufizuar aksesin e punëmarrësve në të drejtat themelore. Një kuadër rregullator transparent është thelbësor, si për punëmarrësit ashtu edhe për punëdhënësit, në mënyrë që të mundësojë zhvillimin e industrisë dhe kushte më të mira pune.
- Qeveritë duhet të promovojnë rolin thelbësor të industrisë së medias dhe kulturës në një shoqëri. Ato gjithashtu duhet të nxisin zhvillimin e kësaj industrie, mundësitë e punësimit përmes ofrimit të fondeve të duhura për sektorin.
- Në një kohë ndryshimi të shpejtë, trajnimi dhe zhvillimi i aftësive bëhen veçanërisht të rëndësishme. Punëmarrësit e trajnuar mirë janë më të aftë të kryejnë punën e tyre në mënyrë efikase dhe të jenë të aftë për të punuar me teknologjitë e reja digjitale. Trajnimi dhe zhvillimi i aftësive mund të jenë tema kyçe për dialogun social. Të rinjtë të cilët hyjnë në industrinë e medias duhet të kenë mundësinë për t'u regjistruar në mënyrë formale në programet e trajnimit/praktikat.¹⁷⁵
- Sindikatat e industrisë së medias kanë një përgjegjësi për të siguruar që rregullat e tyre, procedurat dhe metodat e punës janë adekuate për plotësimin e nevojave të “freelancer”, por edhe të anëtarëve të punësuar. Sindikatat duhet të sigurojnë se janë në gjendje të organizojnë me sukses punëmarrësit.¹⁷⁶
- “Freelancer” janë një pjesë themelore e tregut të punës, në sektorin e medias dhe interesat dhe të drejtat e tyre, duke përfshirë lirinë e organizimit, duhet të merren në konsideratë.
- Shtetet duhet të gjejnë mekanizmat dhe mënyrat për të zgjeruar mbulimin nga kontrata kolektive për “freelancers” dhe punëmarrësit e tjerë atipikë.¹⁷⁷
- Të drejtat e pronësisë intelektuale (të drejtat e autorit), të drejtat morale dhe ekonomike, janë të rëndësishme për të gjithë punëmarrësit e medias, dhe veçanërisht për “freelancers”. Përpjekjet e fundit nga disa shoqëri tregtare për t'u kërkuar punëmarrësve që të heqin dorë nga të drejtat e autorit, pa kompensimin e duhur po krijon gjithmonë e më shumë tension. Kompensimi për të drejtat ekonomike të krijuara është një temë e përshtatshme për t'u zgjidhur përmes dialogut social dhe kontratës kolektive.¹⁷⁸
- Nevojitet një qasje gjithëpërfshirëse për të adresuar sfidat e paraqitura nga ndryshimi i marrëdhënieve të punësimit. Kjo do të kërkonte një koordinim dhe përputhje më të mirë ndërmjet kërkesës dhe ofertës për punë dhe gjithashtu ofrimin e trajnimeve të përshtatura për nevojat dhe strukturën e industrisë. Për këtë qëllim, kërkohet një informacion i saktë për tregun e punës, duke qenë se sektori vuan nga mungesa e statistikave dhe informacionit të matshëm, për të dhënë një pamje të qartë të tregut të tij të punës. Ekziston nevoja për të kuptuar

¹⁷⁵ Employment relationships in the media industry / Andrew Bibby; International Labour Office, Sectoral Activities Department. - Geneva: ILO, 2014, Sectoral Activities working paper; No.295 fq. 31

¹⁷⁶ Idem.

¹⁷⁷ Idem.

¹⁷⁸ Idem.

dhe vlerësuar natyrën e marrëdhënieve të punës dhe organizimit të punës në këtë sektor (d.m.th. të vlerësohet se cilat përbëjnë një marrëdhënie civile ose tregtare dhe cilat janë marrëdhënie pune).

5.2 Raport Studimor “Për format jo-standarde të punësimit”

Konkluzionet e dalta nga mbledhja e ekspertëve për format e punësimit jo standarde në të ONP në vitin 2015,¹⁷⁹ janë shumë interesante veçanërisht përse i përket sektorit të medias dhe formave atipike të punësimit të cilat po i parashtrajmë si më poshtë vijon:

- Kornizat ekzistuese ligjore në nivel evropian dhe kombëtar janë të pamjaftueshëm për të mbrojtur punëmarrësit në format jo standarde të punësimit, megjithatë, përshtatja e legjislacionit duhet të mbajë në konsideratë që ai të jetë i qartë, i qëndrueshëm dhe të ofrojë mekanizmat e duhur.¹⁸⁰
- Puna e denjë dhe trajtimi i barabartë duhet t'u garantohet të gjithë punëmarrësve.¹⁸¹
- Mungojnë statistikave për format e reja dhe jo-standarde të punësimit, duke e bërë të vështirë në mos të pamundur kuptimin e këtyre fenomeneve ose tendencat e tyre dhe për këtë arsye vendet duhet të mbledhin rregullisht të dhëna për punëmarrësit në forma jo standarde të punësimit.¹⁸²
- Bisedimet kolektive janë vendimtare për të mbështetur punëmarrësit në punësim jo-standard dhe duhet të sigurohen mekanizmat e duhur për të garantuar një mbulim më të gjerë të punëmarrësve në bisedimet kolektive.¹⁸³

5.3 Raport Studimor nr. 324: “Sfidat dhe mundësitë për punë të denjë në sektorët e kulturës dhe medias”¹⁸⁴

Në raportin studimor “Sfidat dhe mundësitë për punë të denjë në sektorët e kulturës dhe medias”¹⁸⁵ ONP ka identifikuar 18 vende nga katër rajone për qëllimin e këtij studimi, në të cilat do të përfshinin më konkretisht: (Africa: Côte d'Ivoire, Democratic Republic of the Congo, Kenya, Morocco, Senegal, South Africa; The Americas: Argentina, Brazil, Canada, Colombia, Peru, Asia and the Pacific: Indonesia, Japan, Malaysia, New Zealand, Republic of Korea; Arab States: Egypt, Lebanon).

Përgjigjet ndaj pyetësorit të këtij studimi tregojnë se shumica e sindikatave pranojnë punëtorë të vetëpunësuar si anëtarë. Megjithatë, disa sindikata, raportojnë se frika nga punëdhënësit dhe jo efektiviteti i administratës publike të punës në administrim dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve, kanë dekurajuar shumë anëtarë të mundshëm për t'iu bashkuar sindikatave.

¹⁷⁹ https://www.ilo.org/gb/GBSessions/previous-sessions/GB323/pol/WCMS_354090/lang--en/index.htm

¹⁸⁰ Idem.

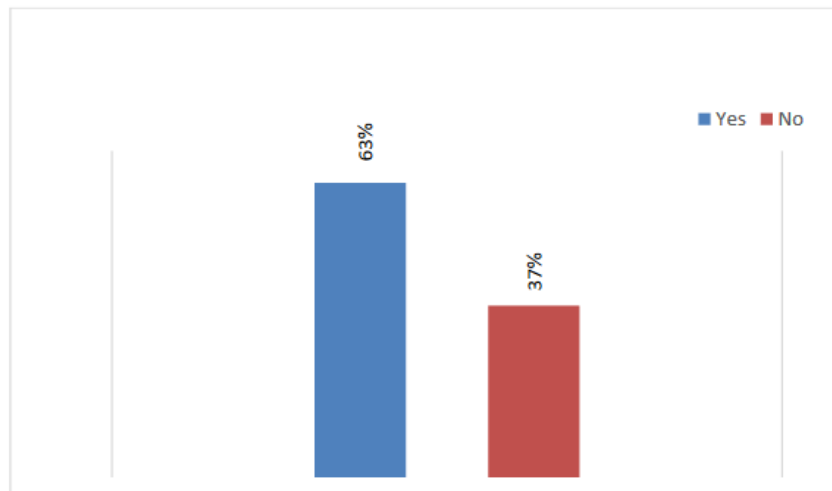
¹⁸¹ Idem.

¹⁸² Idem.

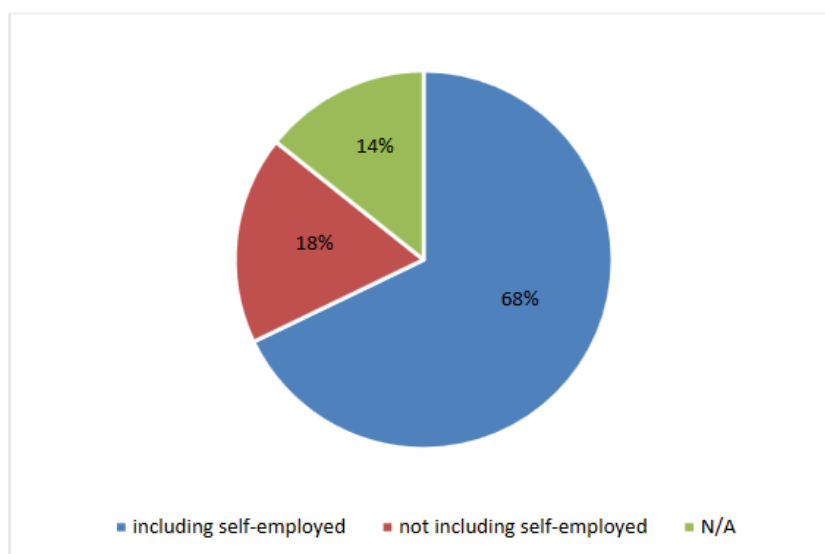
¹⁸³ Idem.

¹⁸⁴ Challenges and opportunities for decent work in the culture and media sectors / International Labour Office, Sectoral Policies Department Working Paper No. 324– Geneva: ILO, 2019

¹⁸⁵ Challenges and opportunities for decent work in the culture and media sectors / International Labour Office,



- Marrëveshje kolektive në emër të punëtorëve të vetëpunësuar (sindikatat që u përgjigjën)



- Përqindja e sindikatave (që u përgjigjën) të cilat përfshijnë të vetëpunësuarit

Çështje me rëndësi në lidhje me organizimin e gazetarëve “freelancer” ka të bëjë me rregullat e konkurrencës, çështje kjo e cila është trajtuar edhe gjatë këtij raporti studimor, në kuadër edhe të TFBE.

Disa shtete si Holanda, Spanja, Irlanda etj., kanë marrë masa duke parashikuar në legjislacionin e tyre të brendshëm, përcaktime të cilat i lejojnë të vetëpunësuarit të hyjnë në kontrata kolektive, pavarësisht faktit se mund të konsiderohen si një “ndërmarrje” dhe jo punëmarrës, duke bërë parashikime specifike në legjislacionin e brendshëm që përjashton disa kategori të vetëpunësuarish nga zbatimi i legjislacionit për konkurrencën.

Një rast specifik është dhe ai i Irlandës, ku në vitin 2016, Komiteti i Konferencës Ndërkombëtare të Punës mbi Aplikimin e Standardeve shqyrtoi, ndër të tjera, një rast

në lidhje me zbatimin e Konventës Nr. 98, në lidhje me të drejtën e të vetëpunësuarve në industrinë e kulturës për të negociuar kolektivisht. Më 31 maj 2017, çështja irlandeze kulmoi me miratimin e një amendamenti në Aktin e Konkurrencës, duke autorizuar përjashtime për kategori të veçanta të të vetëpunësuarve në sektorët e kulturës dhe medias. Aktualisht, ky ndryshim vlen për aktorët, muzikantët dhe gazetarët e pavarur.¹⁸⁶

¹⁸⁶ Government of Ireland: Competition (Amendment) Act 2017.

KREU VI

STUDIMI I PRAKTIKAVE MË TË MIRA TË IMPLEMENTUARA LIDHUR ME PUNËN NË GAZETARI

Ky kre ka si synim trajtimin e praktikave më të mira të implementuara lidhur me punën në gazetari duke bërë fillimisht një parashikim të statusit të gazetarit dhe duke vijuar më pas në lidhje me parashikimet nga legjislacioni i brendshëm, duke u parë në vështrim krahasues dhe duke konsideruar praktikën të cilat mund të merren në konsideratë nga legjislatori i R.Sh për t'u implementuar.

5.4 Statusi ligjor i profesionit të gazetarit

Në legjislacionin shqiptar nuk ka asnjë përcaktim ligjor apo profesional se kush do të konsiderohet gazetar. Ndër vite ka patur përpjekje dhe iniciativa për të shqyrtuar mundësinë e "licensimit" të gazetarëve përmes urdhërit të gazetarëve, model ky i ngjashëm me atë të shtetit Italian.¹⁸⁷ Që prej vitit 2001 është diskutuar për një projektligj për median, i cili propozonte një rregullore shumë të detajuar se kush do të konsiderohej gazetar, duke vendosur rregulla për provimet profesionale dhe licensimin e gazetarëve për të ushtruar profesionin e tyre. Megjithatë duke marrë parasysh periudhën kohore dhe faktin që R.Sh sapo kishte dalë nga një periudhë tranzicioni u hodh poshtë ky projektligj duke preferuar një profesion të lirë ose ndryshe të vetë rregulluar, në vend të një profesioni të rregulluar në mënyrë strikte nëpërmjet legjislacionit.¹⁸⁸

Në disa shtete anëtare të Këshillit të Evropës, profesioni i gazetarit është i përcaktuar me ligj. Tiparet e përsëritura të ligjeve të ndryshme evropiane që përcaktojnë statusin e gazetarëve janë:

- a) Punëdhënësit, duke kuptuar shoqëritë e medias, publikimet ditore dhe periodike, apo agjencitë e shtypit.
- b) Natyra e veprimtarisë së kryer (mbledhja dhe përhapja e lajmeve).
- c) Ushtrimi i rregullt i kësaj veprimtarie, normalisht të shpërblyer nëpërmjet pagës.
- d) Njohja nga legjislacioni i statusit të gazetarit si dhe të gazetarit "freelancer".

Në vijim po parashtrijmë disa përcaktime që i bëhen statusit të gazetarit në legjislacionin e brendshëm të shteteve anëtare të Këshillit të Evropës.

ITALI	<ul style="list-style-type: none">▪ Ligjvënësi e ka rregulluar profesionin e gazetarit në mënyrën e ushtrimit të profesionit të gazetarit, nëpërmjet njohjes së regjistrin profesional dhe të konstituimit të Këshillit Kombëtar të Urdhrit dhe i Këshillave Rajonale. Sipas ligjit, askush nuk mund të marrë titullin, as ushtrorë profesionin e gazetarit, nëse nuk është i regjistruar në regjistrin profesional.▪ Shkelja e kësaj dispozite dënohet në bazë të Kodit Penal
--------------	---

¹⁸⁸ Pronësa e medias 2007, AMI

	<p>pasi konkretizon veprën penale të ushtrimit abuziv të profesionit (neni 348 i Kodit Penal: “kushdo ushtron në mënyrë të paligjshme një profesion, për të cilin kërkohet me autorizim të posaçëm të shtetit, dënohet me burgim deri në 6 muaj ose me gjobë”).¹⁸⁹</p>
BELGJIKË	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ligji përcakton që të konsiderohet gazetar profesionist: “personi duhet të jetë i angazhuar në gazetari si aktivitetin kryesor profesional për dy vite dhe t’a ushtrojë këtë aktivitet në emër të një media të përgjithshme lajmesh”.
FRANCË	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kodi i Punës parashikon se “kushdo, profesioni kryesor, i rregullt dhe me pagesë i të cilit është ushtrimi i profesionit të tij në një ose disa media, botime ditore ose periodike, ose agjenci shtypi dhe që fiton pjesën më të madhe të të ardhurave të tij në këtë mënyrë”. Kontribues të rastit nuk kanë të drejtën e statusit të gazetarit. Gazetarë do të konsiderohen vetëm ata që japin vazhdimisht kontribute intelektuale në një botim periodik me qëllim të informimit të lexuesve të tij¹⁹⁰ ▪ Një veçori specifike e legjislacionit francez është dhënia e statusit të plotë të gazetarit, për gazetarët “freelancer” (pigiste) në të njëjtën mënyrë si punëmarrësit. Statusi i një gazetari “freelancer” në Francë ndryshon thelbësisht nga ai i “freelancer” në vendet e tjera, të cilët përgjithësisht janë të përjashtuar nga kontratat kolektive dhe nga sistemi i mbrojtjes sociale për punëmarrësit.
GJERMANI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Profesionit i gazetarit rrjedh drejtpërdrejt nga neni 5 i Kushtetutës, i cili mbron lirinë e mendimit, të shprehjes dhe të shtypit dhe ndalon censurën. Ndryshe nga vendet ku profesioni është i përcaktuar me ligj, gazetarët në Gjermani nuk aplikohet diçka e tillë. ▪ Profesionit është i hapur për të gjithë, pa asnjë kërkesë trajnimi apo përzgjedhjeje. Gazetarët gjermanë dhe organizatat e tyre profesionale kanë qenë gjithmonë kundër një përkufizimi ligjor të detyrueshëm ose rregullator nga frika se parlamenti ose autoritetet politike në përgjithësi do të kufizonin liritë e tyre.

¹⁸⁹ Ligji nr. 69, i datës 03.02.1963

¹⁹⁰ Çështje nr. 1306, 28 Maj 1986, Gjykata e Kasacionit Francez

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Megjithatë, formulari i anëtarësimit të Unionit Gjerman të Gazetarëve e përkufizon një gazetar si një person “profesioni kryesor i të cilit është gazetaria ose që merret me gazetari për pjesën më të madhe të kohës së tij të punës”. Një gazetar duhet të jetë i përfshirë në prodhimin dhe shpërndarjen e lajmeve, opinionëve dhe argëtimit nëpërmjet medias me anë të artikujve dhe raporteve të shkruara, foto ose tinguj ose një kombinim i këtyre mjeteve të prodhimit.
Rekomandimi i Komitetit të Ministrave të Këshillit të Evropës¹⁹¹	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Termi “gazetar” nënkupton çdo person fizik ose juridik që është i angazhuar rregullisht ose profesionalisht në mbledhjen dhe shpërndarja e informacionit për publikun nëpërmjet çdo mjeti të komunikimit masiv.”¹⁹²

5.5 Organizimi sindikal i gazetarëve

Në një kontekst ku është e vështirë të ushtrosh profesionin e gazetarit, organizatat profesionale në shtete të ndryshme anëtare të Këshillit të Evropës po kërkojnë zgjidhje praktike për të plotësuar nevojat e gazetarëve.

Këtu janë disa shembuj domethënës:

AUSTRI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sindikata GPA-djp, për shumë vite, ka në vëmendje punëmarrësit e shtypit digjital dhe ata të cilët jo domosdoshmërisht e konsiderojnë veten “gazetarë”. Një rezultat i prekshëm është një marrëveshje kolektive për punëmarrësit online të rrjetit publik të transmetimit ORF dhe përfshirjen e punëmarrësve të tjerë që punojnë online në marrëveshjen e përgjithshme kolektive.
DANIMARKË	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 40% e anëtarëve të sindikatës së DJ-ve nuk janë gazetarë por punëmarrës të marrëdhënieve me publikun, dizajnëve grafikë, etj.

¹⁹¹ Rekomandimi i Komitetit të Ministrave të Këshillit të Evropës Nr. R (2000) 7 mbi të drejtën e gazetarëve për të mos zbuluar burimet e tyre të informacionit

¹⁹² Rezoluta 2213 (2018) e Parlamentit Evropian “Statusi i gazetarëve në Evropë” <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=24735&lang=en>

<p style="text-align: center;">GJERMANI</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sindikatat kanë negociuar nenin 12A i Tarifvertragsgesetz [Akti i Marrëveshjes Kolektive Gjermane]¹⁹³ duke bërë të mundur përfshirjen e “<i>freelancer</i>” në kontratat kolektive sipas kushte të caktuara (për shembull nëse mbi 50% e të ardhurave të tyre vijnë nga një klient i vetëm). Mbi këtë bazë, ekzistojnë një sërë kontratash kolektive për një punëdhënës të vetëm me shumë shoqëri transmetuese për kompensimin e punëtorëve të vetëpunësuar. ▪ Në sektorin privat, kontratat kolektive ekzistojnë vetëm për gazetarët dhe fotografët e pavarur në gazetatat e përditshme ku ato mbulojnë dhe përcaktojnë tarifën e dakordësuar kolektive për artikujt dhe fotografitë e ofruara nga punëmarrësit e vetëpunësuar.¹⁹⁴ ▪ Sindikatat kanë negociuar kontratën kolektive me transmetuesin publik Bavarez (BR). Kontrata kolektive vlen për gazetarinë si profesionin kryesor në bazë të 33% të të ardhurave profesionale. Të drejtat e përfshira në këtë marrëveshje përfshijnë pagesën në rast sëmundje, lejen e lindjes, lejet vjetore të paguara, kompensin familjar dhe tarifën minimale.
<p style="text-align: center;">HOLANDË</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sindikata NVJ¹⁹⁵ ofron anëtarësim falas për studentët, që është një mënyrë për të iniciuar dhe mbajtjen e anëtarëve të mundshëm pagues.

¹⁹³ Neni 12A i Tarifvertragsgesetz (Akti i Marrëveshjes Kolektive Gjermane)

¹⁹⁴ C. Rubiano: Collective bargaining and competition law: A comparative study on the media, arts and entertainment sectors (Paris, FIM, 2013), fq. 33

¹⁹⁵ <https://www.nvj.nl/>

NORVEGJI

- Sindikata e NJ-së ka krijuar një **“Freelance Calculator”**¹⁹⁶, i cili ndihmon për të llogaritur sa një punëmarrës do të paguhej për të njëjtën punë.
- Unioni Norvegjez i Gazetarëve (Norsk Journalistlag ose NJ) ka një seksion për gazetarët *“freelancer”* dhe prej kohësh ka ngritur shqetësimin, për situatën e gazetarëve *“freelancer”* të cilëve u mungon mbrojtja e kontratave të forta kolektive. Deri në vitin 2002, gazetarët *“freelancer”* konsideroheshin “punëtorë të pavarur pa kontratë pune”. Deri në vitin 2008, gazetarët *“freelancer”* kompensoheshin në bazë të tarifave fikse me fjalë, rreshta ose faqe. Tarifat ishin të ulëta dhe nuk merrnin parasysh kostot operative. Ndërsa fiksimi i çmimeve u konsiderua i paligjshëm, tarifat duhej të rishikoheshin dhe rregulloheshin nga sektori i medias. Strategjia e zhvilluar nga NJ ishte të lidhte tarifën e gazetarëve *“freelancer”* me pagat e stafit, në mënyrë që gazetarët të paguheshin në bazë të orëve dhe jo të fjalëve
- Në mënyrë që të promovojë këtë qasje, NJ përdori statistika të detajuara të pagave për të zhvilluar një sistem të “llogaritjes së pagave” për *“freelancer”*. Metoda e llogaritjes u zhvillua duke përdorur si bazë pagën standarde vjetore të aplikueshme për gazetarët e punësuar, e përshtatur me orët e faturimit. *“Freelance Calculator”* bazohet në një formulë Excel-i, që përdoret për të llogaritur orët reale të faturimit (orët e faturimit integrojnë të gjitha kostot operative si administrimi, pushimet, etj.). *“Freelance Calculator”* u lincensua në nëntor 2010. Një numër në rritje i *“freelancer”* kanë filluar të përdorin këtë sistem dhe të faturojnë me orë pune.

5.6 Inspektive Efektive nga Inspektorati i Punës

Parlamenti Evropian miratoi më 14 janar 2014¹⁹ rezolutën mbi “Inspektimet efektive të punës”, si një strategji për të përmirësuar kushtet e punës në Evropë. Rezoluta pranoi se ka një prirje në rritje drejt vetëpunësimit fals, kontraktimit të jashtëm dhe nën kontraktimit, që mund të çojë në një rritje të vendeve të punës të pasigurta dhe nivele të ulëta të mbrojtjes për punëmarrësit.

¹⁹⁶ Sandåker, Toralf (freelance journalist at Norwegian Journalists' Union), during FIA-FIM, EFJ, UNIMEI workshop on collective bargaining, Dublin, 8 September 2015.

Më tej, rezoluta njihte rolin e inspektimeve të punës në mbrojtjen e të drejtave të punëmarrësve dhe parandalimin e shkeljeve të rregullave të mbrojtjes së punësimit. Në dritën e kësaj rezolute, u morën edhe masa nga shtetet për të kryer inspektime në punë dhe një nga rastet në lidhje me marrëdhëniet e punës në industrinë e medias po e sjellim në vijim.

<p style="text-align: center;">Inspektorati i Punës i Sllovenisë</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inspektorati i Punës i Sllovenisë¹⁹⁷ është organ që mbikëqyr zbatimin e legjislacionit, rregulloreve të tjera, marrëveshjeve kolektive dhe akteve të përgjithshme që rregullojnë punësimin. Inspektimi i punës luan një rol të rëndësishëm në mbrojtjen e të drejtave të punëmarrësve, parandalimin e shkeljeve të rregullave të mbrojtjes së punësimit dhe promovimin e rritjes ekonomike të drejtë dhe të përgjegjshme shoqërore. ▪ Në vitin 2015¹⁹⁸, vëmendje e veçantë iu kushtua shkeljeve të legjislacionit të punës që konsiderohen si shkelje të mëdha të të drejtave të punëmarrësve. Shkeljet e tilla përfshijnë: pagesën e pamjaftueshme ose mos shpërblimi i punës së kontraktuar; mosrespektimi i pagave minimale; shkelje e rregullave të kohës së punës; dhe mosdhënie e pagesës së pushimeve. Vetëpunësimi fals ishte gjithashtu një nga shkeljet e konsideruara pasi përbën shkelje të ndalimit të lidhjen e kontratave të së drejtës civile (kontrata të ofrimit të shërbimit) kur janë të pranishme elemente të një marrëdhënie pune. ▪ Në këtë kontekst, Inspektorati i Punës i Sllovenisë auditoi një numër të konsiderueshëm të shoqërive mediatike. Kësisoj, në tremujorin e fundit të vitit 2015, Inspektorati i Punës paralajmëroi menaxhmentin e shoqërisë mediatike kombëtare, RTV Slovenia për shkelje të legjislacionit të punës.¹⁹⁹ ▪ Si përfundim, marrë në konsideratë paralajmërimet, RTV Slovenia rishikoi 434 kontrata në kuadër të dialogut social në bashkëpunim edhe me sindikatat. Nga 434 kontrata të vetëpunësimit, parashikimet ishin se 157 gazetarë të vetëpunësuar u ri kualifikuan si punëmarrës, 53 gazetarë të vetëpunësuar u kualifikuan si punëmarrës por duke pësuar ndryshime në pozicionin e tyre, 58 gazetarë të vetëpunësuar u kualifikuan si punëmarrës me kusht, në pritje të përmirësimit të aftësive nëpërmjet skemave të formimit profesional.²⁰⁰
---	--

¹⁹⁷ Trček, Nataša (Chief Labour Inspector, Slovenia), comments made at seminar on 'Improving Social Rights and Working conditions for Atypical Workers in the Live Performance and Audio-visual Sectors', Ljubljana, Slovenia, 26-27 January 2016

¹⁹⁸ Po aty.

¹⁹⁹ Po aty

²⁰⁰ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2016/slovenia-growth-of-precarious-work-in-the-media-sector>

KREU VII KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME

7.1 Përcaktime të qarta ligjore për format e ndryshme të punësimit dhe marrëdhënieve të punës në gazetari

Parashikimet e legjislacionit shqiptar në lidhje me punën në gazetari mbeten ato standardet të parashikuara nga Kodi i Punës. Situata gjithmonë qëndron midis të pasurit të një marrëdhënie pune me një kontratë pune apo mos ekzistenca fare e një kontrate pune (të punësuar informal për të cilët nevojitet një qasje e legjislativit për të mundësuar formalizmin e ekonomisë) dhe rasti i fundit i “punësimit të gazetarëve” është forma e “vetëpunësimit” apo “*freelancer*”.

Në këtë kuadër kërkohen ndërhyrje ligjore të cilat parashikojnë një spektër më të gjerë të krijimit të raporteve të punës duke dhënë parashikime të qarta për termat e përdorur. Në zbatim të konventave e rekomandimeve të ONP duhet të bëhen përcaktime më të qarta në lidhje me përdorimin e konceptit “punëmarrës” të përkufizuar ngushtësisht, që do të jenë të dobishme për të kuptuar më mirë të zbatimin e parimeve thelbësore, të drejtat në punë si dhe zbatimin e tyre në formën e duhur.

7.2 Një e ardhme më e qartë për gazetarët e vetëpunësuar

Në kontekstin e ndryshimeve në tregun e punës dhe çrregullimeve që ka pësuar ky i fundit me format e reja të punësimit siç janë “*freelancer*”/“*vetëpunësuar*” të cilët kamuflojnë marrëdhënien e punës nëpërmjet një marrëdhënie ofrim shërbim, praktikë kjo e cila është trajtuar gjerësisht gjatë këtij punimi, dëshirojmë të sjellim në vëmendje propozimet e reja që janë bërë nga legjislatori për sa i përket trajtimit fiskal të personave të vetëpunësuar apo “*freelancer*” por që në të vërtete kanë një varësi ekonomike dhe ofrojnë shërbimet e tyre vetëm për një klient.

Situata konkrete e trajtimit fiskal të personave të vetëpunësuar ka qënë e ndryshme nga ajo e të punësuarve me pagë, sipas një marrëdhënie pune, por duket se do të ndryshojë duke i konsideruar këta persona të vetëpunësuar të cilët ofrojnë shërbime, si të punësuar për sa i përket trajtimit fiskal të tyre.

Më konkretisht, parashikimet e draft ligjit për ndryshimin në ligjin për tatimin mbi të ardhurat, paraqesin për herë të parë, ashtu siç janë edhe gjetjet e këtij punimi, nëpërmjet praktikës së legjislacionit ndërkombëtar dhe evropian si dhe jurisprudencës, konceptin e të vetëpunësuarit të varur.

Një nga ngjarjet e cila po bën jehonë për sa i përket punësimit në industrinë e medias është edhe miratimi i “Draft udhëzimeve për aplikimin e ligjit të konkurrencës në marrëveshjet kolektive në lidhje me kushtet e punës për të vetë punësuarit e vetëm”²⁰¹, ku parashikohet se një i vetëpunësuar i vetëm i cili realizon më shumë se 50% të fitimit

²⁰¹ <https://europeanjournalists.org/blog/2022/02/25/efj-position-ec-draft-guidelines-on-collective-bargaining-for-self-employed/>

të tij nga një klient i vetëm do të konsiderohet i vetëpunësuar i vetëm i varur, e në këtë mënyrë do të përfitoje nga e drejta për të qënë pjesë e një kontrate kolektive pa shkelur parashikimet e TFBE.

Si dhe marrë në konsideratë vendimin e FNV KIEM kundër Holandës²⁰², ku GJ.E.D është shprehur qartë në lidhje me termin dhe konceptin e të vetë punësuarit fals, duke u shprehur se do të konsiderohet i tillë ai i vetëpunësuar i cili:

- (i) vepron nën drejtimin e punëdhënësit të tij/saj për sa i përket, në veçanti, lirisë së tij/saj për të zgjedhur kohën, vendin dhe përmbajtjen e punës së tij/saj;
- (ii) nuk ndan rreziqet tregtare të punëdhënësit dhe
- (iii) për kohëzgjatjen e marrëdhënies, përbën një pjesë integrale të sipërmarrjes së punëdhënësit.

Kritere të tilla zbatohen pavarësisht nëse ai person është etiketuar si i vetëpunësuar sipas ligjit kombëtar për arsye tatimore, administrative ose organizative dhe kërkojnë një vlerësim rast pas rasti në dritën e fakteve të rastit individual.

Draft projektligji për tatimin mbi të ardhurat në R.Sh²⁰³ duket se vjen në përputhje me qëndrimet evropian për sa i përket personave të vetëpunësuar, duke u përpjekur të rregullojë në një farë mënyre çrregullimet e tregut të punës duke përcaktuar kritere dhe duke theksuar jo në formë të drejtpërdrejtë por tërthorazi konceptin e të vetëpunësuarit fals dhe atij të varur ekonomikisht. Me rëndësi në aspektin ligjor pa kaluar në çështje teknike financiare si vijon janë disa nga ndryshimet e propozuara, të cilat janë në koherencë me këtë punim.

Kësisoj, lidhur me këtë aspekt, kemi si qëllim që të evidentojmë zhvillimet e legjisllacionit, pa dashur të komentojmë apo analizojmë aspektet financiare, të para këto zhvillime nën dritën e pozitës së të vetëpunësuarve të varur dhe kamuflimit të marrëdhënieve të punës.

Nëse një individ është i vetëpunësuar, por i ka të ardhurat e tij nga pak klientë, ato do të konsiderohen si të ardhura nga punësimi.

Në draftin e ri parashikohet që të ardhurat nga punësimi përfshijnë dhe të ardhurat e fituara nga një person i vetëpunësuar nëse:

- i. 50 për qind ose më shumë e të ardhurave të fituara, merren direkt ose indirekt nga një klient i vetëm; ose
- ii. më shumë se 90 për qind e të ardhurave totale të fituara merren nga më pak se 3 klientë; ose
- iii. tatimpaguesi është i detyruar të ndjekë udhëzimet e klientit për të përfituar të ardhurat.

Ndërhyrja e legjisllatorit shkon më tej duke përcaktuar kategorinë e dytë, nëse më

²⁰² Çështja C-413/13 FNV Kunsten Informatie en Media kundër Holandës.

²⁰³ <https://www.monitor.al/te-gjithe-pronaret-e-bizneseve-do-te-paguajne-tatim-mbi-te-ardhurat-personale-p-ligji-paraprak-ne-link/>

shumë se 90% ardhurave totale të fituara merren nga më pak se 3 klientë.

Çështja që ngrihet e cila do të mbetet për një studim të mëtejshëm është nëse gazetarët e vetëpunësuar, pra të cilët ofrojnë shërbimet e tyre me një kontratë shërbimi do të konsiderohen në këtë kategori jo vetëm për trajtimin e tyre fiskal por edhe për trajtimin e tyre si punëmarrës në situatën e një çështje gjyqësore duke pretenduar kështu në të njëjtën formë të njëjtat të drejta që ofron Kodi i Punës për gazetarët e punësuar. Kjo situatë në të ardhmen me krijimin e një sindikate të mirëfilltë të gazetarëve do të zgjidhte gjithashtu edhe ngërçin e përfshirjes në bisedimet kolektive dhe eventualisht në lidhjen e kontratës kolektive edhe të gazetarëve të “vetëpunësuar” apo “freelancer”.

7.3 Nevoja për krijimin e një sindikate të mirëfilltë për gazetarët e punësuar dhe “freelancer”

Një nga sfidat e punësimit në gazetari në R.Sh është organizimi sindikal i tyre duke qënë se mundon një sindikatë e mirëfilltë e cila të përfaqësojë gazetarët e punësuar me një kontratë pune por edhe ata të vetëpunësuar duke ndjekur kështu standardet e vendosura nga praktikatat më të mira evropiane dhe ndërkombëtare.

Në R.Sh aktualisht veprojnë si përfaqësues të gazetarëve dy shoqata të cilat kanë kryer edhe rolin e sindikatave për të negociuar deri në një farë mase të drejtat e gazetarëve në marrëdhëniet e punës e më konkretisht: Shoqata Unioni Gazetarëve Shqiptarë²⁰⁴ dhe Shoqata Gazetarët Profesionistë të Shqipërisë (Association of Professional Journalists of Albania).

Pavarësisht përpjekjeve të tyre për të përfaqësuar gazetarët dhe për bisedimet mbi kushtet e punës është e qartë që situata institucionale dhe e punëdhënësve po “klientëve” në rastin e të gazetarëve të vetëpunësuar nuk është aq dashamirëse për bashkëpunim.

Rekomandojmë:

- Ndërmarrjen e të gjitha hapave për themelimin e një sindikate për gazetarët e cila duhet të jetë gjithëpërfshirëse duke marrë në konsideratë ambjentin dhe zhvillimet e kohës. Duke qënë se një sindikatë e mirëfilltë nuk ekziston, themelimi i saj edhe pse i ardhur vonë në kohë do të jetë tepër funksional nëse ndiqen të gjitha praktikatat më të mira të vendeve Evropiane dhe parashikimet e rekomandimeve të ONP.

Sfida e dytë me të cilën po haset jo vetëm R.Sh, por e gjithë industria globale e medias është krijimi apo përshtatja e sindikatave aktuale për të përfshirë gazetarët “freelancer”.

²⁰⁴ <https://unionigazetareve.com>

Rekomandojmë:

- Opsionet për realizimin janë të mundshme sigurisht me ndërhyrjen e legjislativit, i cili duhet të përshtatë legjislacionin për organizimin e “freelancer”²⁰⁵.
- Opsioni i parë është inkorporimi dhe përfshirja e “freelancer” dhe personave të “vetëpunësuar të varur ekonomikisht” në sindikatat ekzistuese.
- Opsioni i dytë është krijimi i sindikatave të reja të cilat do të organizoheshin vetëm nga kategoritë “freelancer” dhe të “vetëpunësuar të varur ekonomikisht”.

7.4 Mbështetja e të drejtës së lirisë së organizimit dhe aksesit në bisedime kolektive gjithëpërfshirëse

Promovimi i dialogut social më gjithëpërfshirës dhe bisedimeve kolektive janë mjetet kryesore për të siguruar kushte më të mira për të gjithë punëmarrësit, pavarësisht nga statusi i tyre. Kur shqyrtohet çështja e marrëveshjeve kolektive për “punëmarrësit atipikë”, ka dy pika për t'u marrë parasysh.

Konsiderata e parë lidhet me statusin e përgjithshëm të tregut të punës dhe si marrëdhëniet në industrinë e medias praktikata e aplikuara të jenë më të përgjegjshme të kapërcyer boshllëqet ekzistuese midis atipikes dhe standardit punëmarrësit.

Konsiderata e dytë është të shqyrtohet se deri në çfarë mase mund të jetë ushtrimi i të drejtave themelore sociale të harmonizuara mund të zbatohen në praktikën e shqiptare. Supozimi bazë është se punëmarrësit, pavarësisht nga statusi i tyre, duhet të mbrohen nga Konventat Ndërkombëtare të ONP-së si Konventat nr. 87 dhe nr. 98, të cilat rregullojnë lirinë e organizimit dhe të drejtën për t'u organizuar.

Duke marrë edhe në konsideratë Rezoluta 2213 (2018) Statusi i gazetarëve në Evropë²⁰⁶ e cila bën thirrje për shtetet që të rishikojnë legjislacionin e tyre vendas për statusin e gazetarëve, si dhe duke marrë parasysh objektivin e R.Sh për të arritur standardet më të larta duke ndjekur rrugëtimin e shteteve Evropiane, në këtë dritë japim disa rekomandime.

Rekomandojmë:

- Përfaqësimin e të gjithë gazetarëve në bisedime dhe kontratat kolektive, mbi të gjitha për të drejtat thelbësore si orët e punës, pagat, pushimet e paguara, kontributet e sigurimeve shoqërore dhe parashikimet në rast papunësie.
- Nga pikëpamja organizative, sindikatat duhet të mbeten të përkushtuara dhe të eksplorojnë të gjitha rrugët me një pikëpamje për organizimin e punëmarrësve atipikë (të vetëpunësuar apo freelancer) dhe negocimin ose shtrirjen e marrëveshjes kolektive ekzistuese për këtë kategori.

²⁰⁵ Challenges and opportunities for decent work in the culture and media sectors / International Labour Office, Sectoral Policies Department Working Paper No. 324– Geneva: ILO, 2019

²⁰⁶ Rezoluta 2213 (2018) e Parlamentit Evropian “Statusi i gazetarëve në Evropë”

<https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=24735&lang=en>

- Përdorimi i të gjithë mekanizmave kombëtarë dhe ndërkombëtare për të zbatuar të drejtat për bisedime kolektive dhe lirinë e organizimit për të gjithë.
- Institucionet duhet të sigurohen që të implementojnë në mënyrë të plotë parimet ndërkombëtare të ONP-së së bashku me të gjitha konventat e saj, konkretisht Konventat Nr.87, Nr.98 dhe Nr.154.
- Institucionet shtetërore duhet të organizojnë dëgjesa të posaçme përsa i përket identifikimit të mundësive për harmonizim më të mirë me standardet ndërkombëtare dhe evropiane si dhe parashikimin e mekanizmave rregullatore në lidhje me gazetarët e vetëpunësuar.

7.5 Krijimi i një data bazë të dhënash për gazetarët

Mungesa e të dhënave gjithëpërfshirëse për statusin e gazetarëve dhe natyrën e marrëdhënies së punësimit e bëjnë të pamundur matjen e progresit të tyre në një mënyrë sistematike dhe uniforme.

Rekomandojmë:

- Zhvillimin e një sistemi i cili do të mbledhte të dhëna sistematike, i administruar nga Inspektorati i Punës, ku të mund të bëheshin specifikimet e duhura në bazë kategorie e më konkretisht:
 - i. Numrin e punëmarrësve;
 - ii. Shpërndarjen e tyre sipas marrëdhënies së punës;
 - iii. Ndërgjegjësimi për çështje të tilla si barazia gjinore, punësimi i të rinjve dhe diversiteti etnik.

Do të ishte gjithashtu e dobishme të mbledheshin të dhëna, që do të lehtësonin monitorimin e duhur të tendencave në paga dhe formave të tjera të shpërblimit, të tilla si tarifatat dhe honoraret, si dhe për të identifikuar metoda të reja kërkimore për të matur ndikimin e digjitalizimit në terma afatshkurtër, afatmesëm dhe afatgjatë, në marrëdhëniet e punës në gazetari.

BIBLIOGRAFIA

A. Literaturë.

- 1- Omari, Luan dhe Anastasi, Aurela: 'e drejta kushtetuese', abc botime 2010;
- 2- Kudret Cela, "e drejta e punës", Ilar 2012;
- 3- Dr. C Av. Xhon Skënderi "Analizë e kuadrit rregullator të marrëdhënieve juridiko-civile të punës në Republikën e Shqipërisë dhe pasojat ligjore të shkaktuara nga pandemia Covid-19", Shkurt 2021
- 4- Rustem Gjata, "e drejta civile-pjesa e përgjithshme", albpaper 2010;
- 5- Smorto, G. : "la justice contractuel", botuar në "revue international de droit compare", Paris 2008 ;
- 6- R. Blanpain- J.C. Javillier "droit du travail communiter", Paris 1995 ;
- 7- Gérard Couturier "droit du travail" 1 (les relations individuelles de travail), Paris 1993 ;
- 9- G. Davidov, 'freelancers: an intermediate group in labour law?' in Fudge, J., et al, Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation, Hart Publishing.
- 10- H. Collins, 'independent contractors and the challenge of vertical disintegration to employment protection laws' (1990).
- 11- International Federation of Journalists "the changing nature of work: A global survey and case study of atypical work in the media industry" Supported by the International Labour Office, April 2006
- 12- ILO Social Dialogue Report Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery, 2022.
- 13- ILO, Non-standard workers: Good practices of Social Dialogue and Collective Bargaining, Geneva, April 2012,
- 14- ¹ Rubiano, Camilo, Collective Bargaining and Competition law: A comparative Study on the Media, Arts and Entertainment sectors in ILO, Freedom of Association and Collective Bargaining: General Survey, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 4 B), International Labour Conference, 69th Session, Geneva, 1983.
- 15- ILO, Committee on Freedom of Association, Report No. 326, Vol. LXXXIV, 2001, Series B, No. 3, para. 416(Case No. 2013).
- 16- Employment relationships in the media industry / Andrew Bibby; International Labour Office, Sectoral Activities Department. - Geneva: ILO, 2014, Sectoral Activities working paper; No.295,
- 17- Sandåker, Toralf (freelance journalist at Norwegian Journalists' Union), during FIA-FIM, EFJ, UNIMEI workshop on collective bargaining, Dublin, 8 September 2015.
- 18- Trček, Nataša (Chief Labour Inspector, Slovenia), 'Improving Social Rights and Working conditions for Atypical Workers in the Live Performance and Audio-visual Sectors', Ljubljana, Slovenia, 26-27 January 2016
- 19- ILO Working Paper No. 324 "Challenges and opportunities for decent work in the culture and media sector"

B. Legjislacion

- 1- Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, miratuar me ligjin nr. 8417, datë 21.10.1998
- 2- Kodi i punës i Republikës së Shqipërisë, ligji nr.7961, datë 12.07.1995
- 3- Karta e Kombeve të Bashkuara, hartuar në vitin 1945.
- 4- Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut, hyrë në fuqi më 3 shtator 1953.

- 5- Karta Sociale Evropiane, miratuar në vitin 1961 dhe rishikuar në vitin 1999.
- 6- Direktiva 2001/23/KE të datës 12 mars 2001 mbi *“Përafrimin e ligjeve të Shteteve Anëtare në lidhje me mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve në rast të transferimit të ndërmarrjeve, ose pjesëve të ndërmarrjes”*, Neni 3, pika 3.
- 7- Konventa C154 “Bisedimet kolektive”, 1981
- 8- Konventa C98 “Për të drejtën e organizimit dhe bisedimeve kolektive”, 1949
- 9- Konventa C87 “Për lirinë e organizimit dhe mbrojtjen e të drejtës së organizimit”, 1948
- 10- Resolution 2213 (2018) The status of Journalists in Europe.

