



## Objektivat e BE-sënë fushën e politikave të punësimit

MSc. Jonida Caushi & MSc. Florenc Bushgjokaj

### Abstract

In the early 1970s, the European Community made some efforts to address employment issues, although in a very fragmented way. In addition to promoting equal opportunities between women and men, the first important social initiatives at the community level were indirectly linked to employment protection and employee protection in the event of employer's insolvency. A tripartite institution was set up in 1970 to deal with employment issues: the Permanent Employment Committee, consisting of Labor Ministers, social partners and the Commission. The aim was to coordinate national employment policies and to comply with the objectives of the Community. This was ineffective because of the very small number of participants and the formal character of the required procedures. Moreover, the Labor Ministers were eager to facilitate its functioning, believing that employment should remain a prerogative and a special national right. Four European Trilateral Employment Conferences were held between 1975 and 1978 at a time when the economic situation had worsened. They thought to open up a common way for economic and employment issues, but this faded because of the lack of national measures. Later, in 1980, numerous initiatives were taken to support the categories of employees that are most vulnerable to the labor market. In particular, local employment initiatives were initiated especially for women, measures that facilitated the introduction of young people and those who were long-term unemployed in the labor market, as well as pursued several policies to promote people's employment in economically disadvantaged regions. A variety of community measures have had direct or indirect effects on employment, enabling the right to free movement of workers, the recognition of qualifications, the increase of professional training and the elimination of social exclusion. Due to these measures, no major contribution was made to the fight against unemployment in the Community. The Maastricht Treaty enabled the drafting of policies for the integration of excluded people from the labor market, and unanimously voted the adoption of financial programs for financial contributions aimed at promoting employment and job creation. The Amsterdam Treaty established a clear priority for the EU,

related to achieving full-time employment and solving issues of common interest. The Community sought new strengths to develop a coordinated employment strategy, which should in particular promote a skilled, trained and adaptable workforce for labor markets that should respond to economic change. Emphasis is placed on hiring and flexibility of the workforce. Thus, a high degree of competition was created which set employment targets. The consensus at the Intergovernmental Conference on Employment was only possible under two conditions: national employment policies should continue to play the main role, and secondly, many large and costly programs at the European level should be avoided. The Amsterdam Treaty brought significant progress in the field of employment policies. Based on it was drafted the manual "Annual Employment Guidelines", established as a driving force and a key component for coordinating the activity in this area. The Council of Social Affairs acting by a qualified majority on a proposal from the Commission and after consulting the European Parliament, the Committee of the Regions and the Employment Committee, should each year draw up guidelines which Member States should take into account during the drafting of their employment policies. However, these employment guidelines should be in line with the broad economic guidelines addressed to member countries. Under the Treaty of Amsterdam, a Employment Advisory Committee was formally established which formally legislated on an initiative taken by the Council in December 1996. The Commission has a dual purpose: monitoring the employment situation and policies in member countries and the EU as well as the formulation of opinions and recommendations at the request of the Commission, the Council or on its own initiative. These were some of the key developments that have played an important role in improving employment policies foreseen by the European Employment Strategy. Today, this strategy has a long span both in terms of implementation time and instruments and mechanisms used.

### Abstrakt

Ne fillim të viteve 1970, Komuniteti European bëri disa përpjekje për të trajtuar çështjet e punësimit, edhe pse në një mënyrë shumë të fragmentuar. Përveç



promovimit të barazisë së mundësive mes grave dhe burrave, iniciativat e para të rëndësishme sociale në nivel komunitar lidheshin në mënyrë indirekte me mbrojtjen e punësimit dhe me mbrojtjen e punonjësve në rast të paaftësisë paguese së punëdhënësit. Një institucion trepalësh u krijua në 1970 për t'u marrë me çështjet e punësimit: Komiteti i Përhershëm i Punësimit, i përbërë nga Ministrat e Punës, partnerët socialë dhe Komisioni. Qëllimi ishte të koordinoheshin politikat kombëtare të punësimit dhe të bëheshin në përputhje me objektivat e Komunitetit. Kjo gjë nuk ishte e efektshme për shkak të numrit shumë të vogël të pjesëmarrësve dhe karakterit formal të procedurave që kërkoheshin. Për më tepër Ministrat e Punës ishin të gatshëm për të lehtësuar funksionimin e tij, duke besuar që punësimi duhet të mbetet një prerogativë dhe e drejtë e posaçme kombëtare. U zhvilluan katër Konferenca Europiane trepalëshe të Punësimit, mes viteve 1975 dhe 1978 në një periudhë kur situata ekonomike ishte përkeqësuar. Këto mendonin të hapnin një rrugë të përbashkët për çështjet ekonomike dhe të punësimit, por kjo gjë u zbeh për shkak të mungesës së masave kombëtare. Më vonë, në vitin 1980, iniciativa të shumta u morën në mbështetje të kategorive të punonjësve që janë më të rrezikuara në tregun e punës. Konkretisht u ndërmorën iniciativa të punësimit lokal sidomos për gratë, masa që lehtësonin futjen e të rinjve, dhe të atyre që kanë qënë të papunë për një kohë të gjatë, në tregun e punës, si edhe u ndoqën disa politika për promovimin e punësimit të njerëzve në rajonet ekonomikisht të pafavorizuara. Një shumëllojshmëri e masave komunitare kanë ushtruar efekte të drejtpërdrejta ose të tërthorta në punësim, duke bërë të mundur forcimin e të drejtës për qarkullim të lirë të punëtorëve, njohjen e kualifikimeve, shtimin e trajnimeve profesionale dhe eliminimin e përjashtimit social. Përsos këtyre masave, nuk u arrit të jepet kontribut i madh në luftën kundër papunësisë në Komunitet. Traktati i Mastroitit mundësoi hartimin e politikave për integrimin e njerëzve të përjashtuar nga tregu i punës, dhe me vota unanime u vendos miratimi i programeve financiare për kontributet financiare që synojnë të promovojnë punësimin dhe krijimin e vendeve të punës Traktati i Amsterdimit vendosi një prioritet të qartë për BE-në, që lidhjet e arritjen e punësimit me kohë të plotë dhe zgjidhjen e çështjeve në interes të përbashkët. Komuniteti kërkonte fuqi të reja për të zhvilluar një strategji të koordinuar për punësimin, e cila në mënyrë të veçantë duhet të promovonte një fuqi punëtore të aftë, të trajnuar dhe adaptueshme për tregjet e punës, e cila duhet t'i përgjigjej ndryshimeve ekonomike. Theksi vihet mbi punësimin dhe fleksibilitetin e fuqisë punëtore. Kështu u krijua një shkallë e lartë e konkurrencës e cila vendosi objektiva mbi punësimin. Konsensusi në Konferencën Ndërqeveritare mbi Punësimin ishte i mundur vetëm në dy kushte: politikat kombëtare të punësimit duhet të vazhdonin të luanin rolin kryesor, dhe së dyti duheshin shmangur shumë programe të mëdha dhe të kushtueshme në nivel europian. Traktati i Amsterdimit sollën një përparim të ndjeshëm në fushën e politikave të punësimit. Në bazë të tij u hartua manuali "Udhëzimet Vjetore për Punësim", themeluar si forcë lëvizëse dhe

një komponent kryesor për koordinimin e veprimtarisë në këtë fushë. Këshilli i Çështjeve Sociale duke vepruar me shumicë të cilësuar mbi një propozim të Komisionit dhe pas konsultimit me Parlamentin Europian, Komitetin e Rajoneve dhe Komitetin e Punësimit, duhet çdo vit të hartojë udhëzime, të cilat vendet anëtare duhet t'i marrin në konsideratë gjatë hartimit të politikave të tyre të punësimit. Megjithatë, këto udhëzime punësimi duhet të jenë në përputhje me udhëzimet e gjera ekonomike të adresuara ndaj vendeve anëtare. Në bazë të Traktatit të Amsterdimit, u krijua një Komision Punësimi me status këshillimi, që në mënyrë formale ligjëroi një iniciativë të marrë nga Këshilli në dhjetor të vitit 1996. Komisioni ka një qëllim të dyfishtë: monitorimin e situatës së punësimit dhe politikave në vendet anëtare dhe BE-së, si edhe formulimin e mendimeve dhe rekomandimeve me kërkesë të Komisionit, Këshillit ose me iniciativën e vet.<sup>1</sup> Këto ishin disa nga zhvillimet kryesore që kanë luajtur një rol të rëndësishëm në përmirësimin e politikave të punësimit të parashikuara nga Strategjia Europiane e Punësimit. Sot, kjo strategji ka një shtrirje të gjatë si në aspektin kohor të zbatimit të saj, ashtu edhe të instrumenteve dhe mekanizmave të përdorura.

**Fjalë kyçe:** Komuniteti Europian, komision punësimi, hartohet, koordinim, politikat kombëtare.

### 1. Nocioni i të drejtës së punës.

E drejta për t'u punësuar është një drejtë kushtetuese, secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme, që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional.<sup>2</sup> Për plotësimin e kësaj të drejte kushtetuese, në legjislacionin shqiptar janë hartuar dhe miratuar disa akte ligjore e nënligjore. Pra, cdo njeri i aftë për punë është i lirë të zgjedhë profesionin e vet, vendin e punës si edhe kualifikimin profesional që mendon se i përshtatet nevojave të tij. Me lirinë e punës lidhet dhe e drejta për punë, që do të thotë se secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë.

Në ligjin "Për nxitjen e punësimit" bëjnë pjesë dispozita të cilat ngarkojnë institucionet publike dhe qeverinë me detyrën për hartimin e politikave shtetërore për punësim, në të cilat duhet të përfshihen masa që nxitin punësimin. Ligji kërkon që, duke patur parasysh nivelin e zhvillimit ekonomik të vendit dhe objektivat e strategjive dhe plane të veprimit për zhvillimin e qëndrueshëm afat mesëm e afatë gjatë, politikat për punësim të hartohen me synimin që të krijojnë kushtet për punësimin e plotë, produktiv dhe të zgjedhur lirish. Legjislatori ynë, me ndryshimet që i bëri Kodit të Punës synonte t'i përballonte me direktivën 97/81/KEE6, nëpërmjet plotësimin të përcaktimit për të drejtat e punëmarrësve me kohë të pjesëshme, detyrimin e punëdhënësit për të informuar punëmarrësit lidhur me vendet e reja të punës me kohë të pjesëshme, apo të plotë, si dhe për t'u krijuar mundësi

<sup>1</sup> Goetschy, Janine; "The European Employment Strategy: Genesis and Development"

<sup>2</sup> Neni 49 i Kushtetutës të Republikës së Shqipërisë.



të barabarta për punësimin në këto vende pune.<sup>3</sup>

### 1.1 Kuadri ligjor evropian mbi të drejtën për punë .

Punësimi dhe politikat sociale në Bashkimin Evropian janë politika për të cilat përgjegjësia ndahet mes vendeve anëtare dhe Komisionit Evropian. Kjo gjë ka më tepër karakter koordinues. Kjo politikë synon lëvizshmërinë e forcës së punës në të gjitha vendet anëtare. Politikat sociale në BE janë konsideruar gjithmonë si pjesë e pandashme e politikave për rregullimin e tregut të brendshëm pasi lëvizja e lirë e njerëzve është një nga katër liritë themelore të BE-së. Përgjegjësitë specifike të BE-së në fushën e punësimit, çështjeve sociale, dhe përfshirjes janë: -Koordinimi dhe monitorimi i politikave kombëtare; -Promovimi i praktikave më të mira në fushat si punësimi, varfëria, përjashtimi social si dhe pensionet; -Krijimi i legjislacionit përkatës dhe monitorimi i implementimit të tij në fusha si të drejtat në punë dhe koordinimi i skemave të sigurimeve sociale. Bashkimi Evropian ka krijuar një korpus të plotë legjislativ, i cili rregullon të gjitha aspektet që lidhen me të drejtën e punës. Janë këto akte të cilat duhet të shërbejnë si bazë për hartimin e politikave të punësimit nga ana e shteteve anëtare.

Disa nga aktet juridike më të rëndësishme që rregullojnë marrëdhëniet e punës janë: Traktati për Funkcionimin e Bashkimit Evropian; Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut; Karta Sociale Evropiane, Karta e të Drejtave Themelore të Punonjësve, -Direktiva 91/533/EC "Kontrata e Punës", Direktiva 97/81/EC "Për punëtorët me kohë të pjesshme", Direktiva 2006/54/EC "Për trajtim të barabartë", Direktiva 92/85/ EEC "Për punonjëset shtatzëna", Direktiva 2008/88/ EC "Për kohën e punës". Punësimi përbën një nga çështjet prioritare në Bashkimin Evropian. Problemi i punësimit është trajtuar që në Traktatin e Romës, një vend të veçantë kjo çështje mori në Traktatin e Amsterdimit (1997). Shtetet anëtare të Bashkimit Evropian inkurajohen të thellojnë bashkëpunimin mes tyre përmes strategjive të punësimit me qëllim minimizimin e papunësisë. Në vitin 1994, Këshilli Evropian përcaktoi objektivat dhe prioritetet lidhur me punësimin, siç janë implementimi i politikave sasiore të punësimit, cilësore të punësimit, rritja e efektivitetit të politikave të punësimit dhe përmirësimi i ndihmës dhe shërbimeve për kategoritë e personave të cilët e kanë të vështirë të punësohen. Në vitin 1996 Këshilli dhe Komisioni Evropian paraqitën një raport përmbledhës mbi masat dhe politikat konkrete të punësimit të bazuara në prioritetet lidhur me këtë çështje. Po kështu, Traktati i Amsterdimit i cili hyri në fuqi në vitin 1999, përcaktonte punësimin si objektivin kryesor të Komunitetit Evropian. Samiti i Luksenburgut "Mbi punësimin", 21 Nëntor 1997, përcaktoi se Strategjia Evropiane e Punësimit duhet të trajtojë katër çështje kryesore të tilla si punësim i plotë, fuqizim i sipërmarrjeve, përshtatshmëri dhe shanse të barabarta. Në Mars të vitit 2000, në Samitin Evropian të Lisbonës, kryetarët e shteteve dhe qeverive të vendeve anëtare përcaktuan qëllimin e mëtejshëm strategjik

<sup>3</sup> Direktiva 97/81/KEE e datës 15 Dhjetor 1997, lidhur me Marrëveshjen Kuadër për punë me kohë të pjesshme, e arritur nga UNICE, CEEP dhe ETUC.

për dekadën pasardhëse, lidhur me punësimin: rritje ekonomike, punësim më eficient dhe kohezion social. Strategjia Evropiane e Punësimit ka këto prioritetet në lidhje me reduktim i papunësisë, pjesëmarrjen më e gjerë të grave në tregun e punës, kualifikimin e përhershëm, mbështetje për sipërmarrjet dhe eliminimin e punësimit të padeklaruar.<sup>4</sup>

### 2.Strategjia evropiane e punësimit

Periodha e kalimit nga sistemi i edukimit dhe studimit në marrëdhënien e punës; - Përcaktimi i raportit midis angazhimeve familjare dhe të punës; - Kalimi nga marrëdhënia e punës në pension apo në gjendjen e personit me aftësi të kufizuara; - Përcaktimi i raportit midis nivelit të punësimit dhe papunësisë; - Kalimi brenda për brenda të tregut të punës nga marrëdhënia e varur e punës në vetë- punësim. Ndërsa politikat e punësimit përfshijnë, punësimin e të rinjve, eliminimin e papunësisë së tejzgatur, nxitjen e sipërmarrjeve private, promovimin e formave bashkëkohore të bashkëpunimit e organizimit, krijimin e hapësirave për leje në raste të nevojave familjare dhe rikthimin në vendin e punës, promovimin e njerëzve me aftësi të kufizuara në tregun e punës, ndalimin e diskriminimit gjinor dhe promovimin e formimit profesional, kualifikimeve dhe ri-kualifikimeve. Modeli Social Evropian ku përfshihet edhe Strategjia Evropiane e Punësimit është një nocion multi-dimensional i cili synon mirëqënien sociale përmes rritjes ekonomike dhe mbrojtjes shoqërore. Një ndër objektivat kryesore të EES, është edhe rritja kulturore dhe profesionale e shoqërive të shteteve anëtare, masa të cilat synojnë implementim të plotë të politikave jo vetëm sasiore të punësimit, por në veçanti politikave cilësore të punësimit. Politikat e punësimit në vendet anëtare të Bashkimit Evropian, në këtë mënyrë, synojnë edhe punësimin me kohëzgjatje sa më të madhe, duke kërkuar kështu arritjen e ekuilibrave të nevojshëm midis punës me kohë të plotë dhe formave më të reja të marrëdhënies së punës ku ndër më të spikaturat është puna me kohë të pjesshme. Megjithatë kërkesat që burojnë nga EES duhen parë në kontekstin e gjerë të imponuar nga ndryshimet ekonomike dhe nevojat e tregut të punës në vendet anëtare të Bashkimit Evropian. Ndikuar nga efekti i "globalizimit", si edhe nga "plakja e popullsisë evropiane", kërkesat e përbashkëta imponojnë: - Krijimin e "ekonomive bazuar në studime të thelluara"; - Rritjen e punësimit të grave; - Krijimin e një raporti të drejtë midis "fleksibilitetit" dhe "sigurisë".

#### 2.1 Objektivat e vendosura nga BE-ja në fushën e politikave të punësimit.

Politikat e punësimit përbëjnë drejtimin kryesor të politikave në përgjithësi dhe atyre të tregut të punës në veçanti, gjë e cila i dedikohet rolit dhe rëndësisë së punës në tërësi. Ato janë nga politikat më të rëndësishme, për faktin se niveli i punësimit është themelor në luftën kundër

<sup>4</sup> <http://www.doktoratura.unitir.edu.al/wp-content/uploads/2017/10/Kesiana-%C3%87o%C3%A7ka-Doktoratura-2017.pdf>



varfërisë dhe si i tillë ai përbën një problem qëndror për politikën ekonomiko- sociale. Për vetë rëndësinë që kanë dhe rolin që luajnë në zhvillimin e vendit, politikat e punësimit kërkojnë një bashkëpunim të ngushtë ndërmjet ministrive dhe institucioneve kryesore që i zbatojnë ato. Politikat e punësimit janë mjaft dinamike. Ato ndryshojnë në përshtatje me zhvillimin ekonomik të vendit dhe gjendjen e tregut të punës. Megjithatë, ato orientohen në këto drejtime kryesore: shërbime të tregut të punës, formimi profesional, zhvillimi i sipërmarrjes dhe financimi i punësimit. Shteti, si aktori kryesor në një ekonomi tregu paraqitet si rregullator në funksion të një politike sociale progresive. Ky funksion publik synon të ndërmjetësojë kryesisht punësimin e njerëzve të aftë për punë. Ky mision do të mund të përmbushet korrektësisht, vetëm nëpërmjet bashkëpunimit të punëdhënësve dhe organizatave profesionale. Politikat e punësimit janë trajtuar edhe nga shkenca e së drejtës së punës<sup>5</sup>.

Politikat europiane të punësimit përbëjnë në thelb, bazën më kryesore tek të cilat duhet të mbështeten shtetet për hartimin e politikave të tyre kombëtare të punësimit. Politikat europiane të punësimit janë hartuar në bazë të parimeve dhe standarteve të vendosura nga aktet europiane dhe ndërkombëtare, duke u bërë kështu garant i respektimit të të drejtave dhe parimeve themelore. Këto politika janë programe të hartuara për të promovuar punësimin e plotë, reduktimin e papunësisë, punësimin e të rinjve dhe të grave. Janë këto politika të cilat ofrojnë mbështetjen me standartet më të larta, për grupet e pafavorizuara, për personat punëkërkuar, për fuqizimin e sipërmarrjeve etj. Ajo që është e rëndësishme për t'u theksuar është fakti se, politikat europiane të punësimit kanë një strukturë të plotë dhe gjithëpërfshirëse, duke rregulluar në mënyrë specifike të gjitha fushat dhe aspektet që lidhen me të drejtën dhe marrëdhëniet e punës. Objektivat që duhet të arrihen përmes politikave të punësimit. Një ndër aktet më të rëndësishëm në fushën e hartimit të politikave të duhura dhe efikase të punësimit është pikërisht vendimi "Mbi udhëzimet për politikën e punësimit të shteteve anëtare" 55 Sipas këtij akti vendet anëtare të Bashkimit Evropian marrin në konsideratë udhëzimet për politikën e punësimit gjatë hartimit të politikave të tyre. Kështu ata, caktojnë objektivat e tyre kombëtare në bazë të rekomandimeve të pranishme. Udhëzimet për politikën e punësimit janë të lidhura me udhëzimet për politikën ekonomike, dhe së bashku me ato formojnë udhëzimet e integruara për Strategjinë e vitit 2020 të Europës. Së pari, një ndër objektivat e para të këtij akti, në kuadër të hartimit të politikave të punësimit, është rritja e pjesëmarrjes në tregun e punës. BE-ja i ka vënë vetes objektivin e rritjes së normës së punësimit për gratë dhe burrat e moshës 20-64 vjeç në nivelin 75% deri në vitin 2020. Për të realizuar këtë objektivi, shtetet anëtare janë të angazhuara për të nxitur pjesëmarrjen në tregun e punës të të rinjve, punonjësve më të vjetër, punonjësve me kualifikim të ulët dhe migrantëve të ligjshëm. Për këtë qëllim, politikat kombëtare duhet të veçanti të promovojnë parimet e dialogut social, lëvizshmërisë

punëtore dhe ekuilibrin punë-jetë. Në kuadër të këtij akti, shtetet anëtare duhet të marrin masa për integrimin e të rinjve dhe grupeve të ndryshme në tregun e punës. Ata duhet gjithashtu ta bëjnë punësimin më tërheqës, sidomos për të pakualifikuarit, duke siguruar që kostot e punës të jenë në përputhje me stabilitetin e çmimeve dhe trendet e produktivitetit. Së fundi, Shtetet Anëtare duhet të nxisin vetë-punësimin dhe sipërmarrjen dhe krijimin e vendeve të punës. Së dyti, një pikë tjetër e rëndësishme që duhet të jetë pjesë e politikave të punësimit, lidhet me zhvillimin e një fuqie punëtore të kualifikuar. Zhvillimi i aftësive të reja që korrespondojnë me nevojat e tregut të punës duhet të mundësojë rritjen e produktivitetit dhe punësimit. Shtetet anëtare duhet të zgjerojnë kapacitetet e sistemeve të arsimit dhe trajnimit dhe të nxisin përshtatjen e tyre me trendet shoqërore drejt një ekonomie të qëndrueshme. Në këtë perspektivë, masat e marra duhet të sigurojnë cilësinë e arsimit fillestar dhe mundësitë e trajnimit gjatë gjithë jetës. Trajnimi duhet të jetë i hapur për punëtorët me kualifikim të ulët apo shumë të aftë, dhe të organizohet në bashkëpunim me partnerët dhe ndërmarrjet shoqërore. Shtetet anëtare duhet të inkurajojnë lëvizjen e punës, domethënë përmes sistemeve për njohjen e kompetencave të fituara. Kjo e fundit lidhet kryesisht me ekuivalentimin e diplomave dhe kualifikimeve të ndryshme për qytetarët që levizin nga një vend në një vend tjetër anëtar. 55 Vendimi i Këshillit të Europës nr.707, datë 21 Tetor 2010 Së treti, një tjetër objektivi është përmirësimi i sistemeve të arsimit dhe trajnimit. Shtetet anëtare kanë si qëllim që deri më 2020 të jetë zgjidhur problemi i braktisjes së shkollës. Gjatë kësaj periudhe qëllimi është që braktisja e shkollës të reduktohet në më pak se 10% dhe të paktën 40% e 30-34 vjeçarëve të kenë përfunduar arsimin e lartë ose një arsim ekuivalent me të. Ky objektivi do të thotë të investosh në cilësinë e sistemeve të arsimit dhe trajnimit, duke përshtatur metodat e mësimdhënies me trendet shoqërore dhe duke u bërë punësimin një përparësi. Shtetet anëtare duhet të nxisin të mësuarit gjatë gjithë jetës, duke përfshirë edhe metodat jo-formale. Ato duhet gjithashtu të nxisin lëvizjen ndërkombëtare të mësuesve dhe nxënësve, zhvillimin e kornizave të kualifikimit që mundësojnë rrugët fleksibël të të mësuarit, dhe partneritetet me ndërmarrjet. Së katërti, pjesë e pandarë e politikave sociale duhet të jetë lufta kundër përjashtimit social. Strategjia e Evropës për 2020-ën promovon përfshirjen sociale dhe lufton varfërinë, në mënyrë që për 10 vitet e ardhshme, të paktën 20 milionë njerëzve nuk do t'i duhet më të ballafaqohen me rrezikun e varfërisë dhe përjashtimit social. Kështu, shtetet anëtare duhet t'i kushtojnë vëmendje të veçantë punësimit të tyre në tregun e punës. Masat e marra duhet të fuqizojnë njerëzit, por gjithashtu duhet të luftojnë varfërinë. Politikat kombëtare duhet të sigurojnë garanci për qasje të përballueshme, të qëndrueshme dhe të lartë të shërbimeve të cilësisë, të përfshirë në sektorin social. Për më tepër, ata duhet të synojnë që sistemet e mbrojtjes sociale dhe ato të pensioneve të jenë të modernizuara dhe praktike. Së fundi, shtetet anëtare do të mbështesin ekonominë sociale, nxitjen e mundësive të barabarta dhe luftën kundër diskriminimit.

<sup>5</sup> Prof.Dr. Kudret Çela; Prof.Dr. Paskal Haxhi, "E Drejta e krahësuar e punës", Tiranë, 2002



Nenet 45-55 dhe nenet 145-164 të Traktatit të Bashkimit Europian për punësimin, përcaktojnë bazën ligjore të kompetencave të BE-së për punësimin dhe çështjet sociale. Neni 145 parashikon se shtetet anëtare dhe Bashkimi Europian do të punojnë drejt zhvillimit të një strategjie të koordinuar për punësim dhe në veçanti për promovimin e një fuqie punëtore të kualifikuar, të trajnuar dhe të përshtatshme dhe për promovimin e tregjeve të punës, përgjegjëse ndaj ndryshimeve ekonomike me qëllim arritjen e objektivave të përcaktuara në nenin 3 të Traktatit të Bashkimit Evropian. Gjithashtu traktati parashikon se Bashkimi Europian do të kontribuojë në një nivel të lartë për punësimin, duke inkurajuar dhe mbështetur bashkëpunimin mes shteteve anëtare dhe, nëse është e nevojshme, duke plotësuar veprimet e tyre<sup>6</sup>. Neni 153 liston fushat ku Bashkimi Europian do të mbështesë veprimtarinë e Shteteve Anëtare. Ato përfshijnë: - përmirësimin e mjedisit të punës për të mbrojtur shëndetin dhe sigurinë e punëtorëve; - kushtet e punës; - sigurinë sociale dhe mbrojtjen sociale të punonjësve; - mbrojtjen e punonjësve kur kontrata e tyre e punës ndërpritet; - informacionin dhe konsultimin e punonjësve; - përfaqësimin dhe mbrojtjen kolektive të interesave të punonjësve dhe punëdhënësve; - kushtet e punësimit për shtetasit e vendeve të treta që banojnë ligjërisht në territorin e Bashkimit Europian; - integrimin e personave të përjashtuar nga tregu i punës; barazinë mes burrave dhe grave në lidhje me mundësitë e tregut të punës dhe trajtimit në punë; luftën kundër përjashtimit social; -modernizimin e sistemeve të mbrojtjes sociale.

## 2.2 Karta Sociale Europiane

Karta Sociale Europiane është një tjetër instrument i miratuar në kuadrin e Këshillit të Evropës. Ajo u miratua në vitin 1961. Karta Sociale Evropiane e rishikuar u hartua në Strasburg në vitin 1996 dhe u hap për nënshkrim në 3 maj 1996. Hyri në fuqi në 1 korrik 1999. Ajo trupëzon në një instrument të vetëm të gjitha të drejtat e parashikuara nga Karta Sociale e vitit 1961 dhe protokollit i saj ndryshues, ndërsa shton edhe disa të drejta të tjera. Shqipëria e ka ratifikuar këtë akt në 14 nëntor 2002. Ratifikimi është shoqëruar me disa rezerva ndaj Kartës, pasi janë pranuar vetëm 65 paragrafë nga 98 në total. Në mënyrë specifike, nuk është pranuar mundësia për ankimim kolektiv, i cili është një nga komponentët më të rëndësishëm të kartës. Në kuadër të kësaj procedure një sërë organizatash kanë të drejtë të ngrenë ankesa në Komitetin Europian për të Drejtat Sociale. Kështu, në rast se një shtet ka pranuar këtë klauzolë, të drejtën e ankimit e kanë të gjitha organizatat jo-fitimprurëse kombëtare në atë shtet, ndërsa në rast se të gjithë shtetet e pranojnë këtë procedurë, e drejta për ankim kolektiv shtrihet edhe në disa organizata ndërkombëtare si edhe organizmat e punëtorëve. Për shkak të ndryshimeve të mëdha në shoqërinë europiane në tërësi dhe në lëmin e të drejtave të njeriut dhe doktrinës së të drejtave të njeriut në veçanti, ajo është ndryshuar për të ardhur në vitin 1996 në formën e Kartës Europiane Sociale të rishikuar. Karta Sociale Europiane e rishikuar është një instrument mjaft

i rëndësishëm për mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve në tërësi dhe migrantëve në veçanti. Ajo, e ka zgjeruar gamën e mbrojtjes të parashikuar nga Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut, jo vetëm me anë të standarteve që përcakton në kuadrin e të drejtave sociale ekonomike, por edhe duke përcaktuar klauzola specifike dhe mbrojtje të veçantë për migrantët. Kjo i jep Kartës një status të veçantë në kuadrin e dokumentave për të drejtat e njeriut. Megjithatë, problematik mbetet numri i kufizuar i ratifikimeve, sidomos nga vendet e destinacionit. Në bazë të nenit 18, pika 4<sup>7</sup> palët janë të detyruara të njohin të drejtën e shtetasve në një shtet për t'u larguar nga vendi i tyre me qëllim që të punojnë kundrejt shpërbllimit në një shtet tjetër palë, qoftë kjo si punëmarrës, i vetëpunësuar, anëtar i familjes së migrantit e të tjera. Për këtë qëllim palët duhet të thjeshtësojnë procedurat. Gjithashtu, humbja e punës nuk duhet të jetë kusht për humbjen e lejes së qëndrimit. Në të tilla raste, shtetet duhet të shtojnë vlefshmërinë e lejes së qëndrimit në mënyrë të tillë që të sigurojnë kohën e mjaftueshme për gjetjen e një pune të re. Me qëllim që migranti të jetë i qartë lidhur me planet për migrim, informacioni i besueshëm mbi formalitetet dhe kushtet e punës dhe jetesës në vendin pritës është thelbësor. Për këtë arsye, neni 19, pika 1 kërkon që shtetet palë të marrin masa për të siguruar informacion dhe shërbime mbështetëse për migrantët që dëshirojnë të migrojnë. Shërbimet mund të jenë në kuadër të trajnimeve orientuese, informacion në faqet e internetit të institucioneve përkatëse e të tjera. Shtetet duhet të marrin masa që të evitojnë rastet e komunikimit dhe shpërndarjes së informacioneve jo reale mbi procesin e migrimit. Veçanërisht kjo duhet bërë për gratë, të cilat për shkak të natyrës së punës, kryesisht me shërbimin në familje, apo shërbime e hotelieri shpesh mashtrohen dhe detyrohen të kryejnë punë të tjera apo përfundojnë në "industrinë e seksit". Përsa i përket strehimit, punëtorët migrantë në bazë të nenit 19, pika 4/c kanë të drejtë të mos diskriminohen lidhur me aksesin për strehimet publike dhe private. Mundësitë e strehimit për migrantët duhet të jenë të njëjta si për shtetasit, dhe nuk duhet të ekzistojnë 24 Ky nen i Kartës Sociale Europiane të rishikuar i referohet migrantëve dhe familjeve të tyre të cilët largohen në bazë të një procesi të individualisht kufizime ligjore apo de facto për blerjen e shtëpive, për marrjen e shtëpive me subvencion nga shteti sidomos kur marrim në konsideratë domosdoshmërinë e strehimit për migrantin dhe familjen e tij. Edhe për këtë të drejtë, nuk ekziston detyrimi i kohëzgjatjes së qëndrimit, mjafton që migranti të jetë i rregullt në vendin pritës

## Përfundime

Politikat e punësimit, nisur nga natyra e orientimit të tyre janë ndarë në: Politika sasiore të punësimit, të cilat kanë për qëllim punësimin e plotë dhe të zgjedhur lirisht. Hartimi dhe zbatimi shkencor i kësaj politike synon parandalimin e krizave të papunësisë si dhe të pasojave të tjera të rënda social-ekonomike që çojnë në ngadalësimin e reformave ekonomike. Politika cilësore

<sup>6</sup> Neni 147 i Traktatit të Bashkimit Europian

<sup>7</sup> Karta Sociale Europiane



të punësimit synojnë të sigurojnë të punësuarin nga ndryshimet e diktuara ose vullnetare të punës. Në mënyrë që të kuptohen drejt politikat e punësimit, është e nevojshme që të nënvizohet efekti që do të kenë politikat aktive në funksionimin e tregut të punës. Politikat aktive të tregut të punës duhet të korrigjojnë difektet e tregut të punës. Grupi i parë i politikave të përmendura në Rekomandimin Nr. 122 i ONP-së, përkrahësit: ndërmjetësimi i punës, formimi profesional, punësimi i subvencionuar, punët publike, promovimi i vetë-punësimit, bursat e shkëmbimit e të tjera, janë quajtur politikat aktive të tregut të punës. Në vendet në tranzicion kjo ndryshon nga vendi në vend, por shkalla e pjesëmarrjes është në përgjithësi e ulët. Vendet në zhvillim, nga ana tjetër, duket se mbështeten më shumë në Politikat aktive të tregut të punës si punët publike dhe trajnimi, sesa në politikat pasive të tilla si përfitimet e papunësisë dhe në asistencat e ndryshme sociale. Politikat pasive të tregut të punës përfshijnë sigurimin e papunësisë për të papunët, dhe sigurimin e përfitimeve sociale për të varfërit dhe personat e përjashtuar nga tregu i punës. Në vendet në zhvillim, sigurimi i papunësisë nuk është është një çështje që ka gjetur një rregullim të mirë. Implementimi i parimit të fleksibilitetit dhe sigurisë , nënkupton gjetjen e punës së denjë dhe katër

objektivat e saj strategjike janë: standardet, parimet themelore dhe të drejtat në punë, punësimi, mbrojtja sociale dhe dialogu social. Ky parim përforcon vlerën e katër komponentëve të punës së denjë dhe vendos si themel të tij ndërveprimet e tyre për arritjen e një ekuilibri të drejtë midis fleksibilitetit në tregun e punës, punësimit dhe sigurisë së të ardhurave. Niveli i pasigurisë së tregut të punës mund të ulët nëpërmjet mbrojtjes sociale, mekanizmave të administrimit të rrezikut, politikave të tregut të punës , punësimit të koordinuar dhe programeve të reduktimit të varfërisë. Ndërsa kohët e fundit parimi i sigurisë ka marrë një kuptim më të gjerë dhe më dinamik bazuar në nocionin e "lëvizshmërisë së mbrojtur ", sipas të cilit siguria varet jo vetëm nga siguria në punësim si një punë e qëndrueshme, por edhe nga sistemi i sigurimeve shoqërore. Ky përkufizim përfshin si mbrojtjen e punësimit , ashtu edhe ofrimin e të ardhurave nga shërbimet e punësimit, programet aktive të tregut të punës dhe nga përfitimet e papunësisë. Politikat e tregut të punës kërkojnë disponueshmërinë e burimeve për financimin e tyre, si dhe gatishmërinë e institucioneve shtetërore të tregut të punës për zbatimin e tyre.

## Bibliografi

- goetschy, Janine; "The European Employment Strategy: Genesis and Development"
- Prof.Dr. Kudret Çela; Prof.Dr. Paskal Haxhi, "E Drejta e krahasuar e punës", Tiranë, 2002
- Traktati për Funksionimin e Bashkimit Evropian, 01 Dhjetor 2009
- Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut -Karta Sociale Europiane, e rishikuar -Karta e të Drejtave Themelore të Punonjësve
- Konventa nr. 111 "Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe të profesionit"
- Konventa nr. 142 e ONP-së "Mbi zhvillimin e burimeve njerëzore", datë 19 Korrik 1977 Konventa nr.103, datë 07 Shtator 1955 "Për mbrojtjen e mëmësisë"
- Konventa nr. 156 , datë 11 Gusht 1988 "Për punonjësit me përgjegjësi familjare"
- Konventa nr.150 " Për administrimin e punës", viti 1978 -Konventa nr. 111 "Për diskriminimin në punësim" -Konventa nr.100 "Shpërbllim i Barabartë", viti 1951 -Konventa nr.2 e ONP-së "Për papunësinë", viti 1921
- Konventa nr. 88 ONP-së "Mbi Organizimin e Shërbimeve të Punësimit", viti 1950 -Rregullorja 1408/71, datë 14 qershor 1971 "Mbi aplikimin e skemave të sigurimeve shoqërore ndaj personave të punësuar dhe familjeve të tyre që lëvizin brenda Komunitetit"
- Direktiva 91/533/EEC "Kontrata e Punës" -Direktiva 97/81/EC "Për punonjësit part-time"
- Direktiva 2006/54/EC "Për trajtim të barabartë" -Direktiva 92/85/ EEC "Për punonjëset shtatzëna"
- Direktiva 2008/88/ EC "Për kohën e punës"
- Vendimi i Këshillit 2005/600/EC i datës 12 korrik 2005 "Mbi udhëzimet për politikat e punësimit të shteteve anëtare"
- Vendimi i Këshillit 2008/618/EC i datës 15 korrik 2008 "Mbi udhëzimet për politikat e punësimit të Shteteve Anëtare"
- Vendimi i Këshillit 2010/707/EU, datë 21 tetor 2010 "Mbi udhëzimet për politikat e punësimit të shteteve anëtare"
- Goetschy, Janine; "The European Employment Strategy: Genesis and Development"
- <http://www.doktoratura.unitir.edu.al/wp-content/uploads/2017/10/Kesiana-%C3%87o%C3%A7ka-Doktoratura-2017.pdf>