

STUDIM

PERCEPTIMI I PUBLIKUT DHE I SINDIKALISTËVE MBI PERFORMANCËN
E SINDIKATAVE NE SHQIPËRI

2018



Qendra për Shërbime dhe
Praktika Ligjore të Integruara

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

2018

Studim

PERCEPTIMI I PUBLIKUT DHE I SINDIKALISTËVE
MBI PERFORMANCËN E SINDIKATAVE NË SHQIPËRI

PERCEPTIMI I PUBLIKUT DHE I SINDIKALISTËVE MBI PERFORMANCËN E SINDIKATAVE NË SHQIPËRI STUDIM 2018

QËNDRA PËR SHËRBIME DHE PRAKTIKA LIGJORE TË INTEGRUARA

Autor: **Klodian Gega**

Mundesuar nga fondacioni “**Friedrich Ebert**”

Design and Print “**AP**”

Opinionet, gjetjet, konkluzionet dhe rekomandimet e shprehura në këtë botim janë të autorit dhe nuk reflektojnë domosdoshmërisht ato të Fondacionit Friedrich Ebert.

Publikimet e Fondacionit Friedrich Ebert nuk mund të përdoren për arsye komerciale pa miratimin me shkrim.

PËRMBAJTJA

Përmbledhje

1.	Hyrje.....	7
2.	Këndvështrim teorik.....	8
3.	Historiku i sindikatave në Shqipëri.....	10
4.	Përkufizime mbi sindikatat.....	11
5.	Roli i sindikatave.....	13
6.	Pjesëmarrja e sindikalistëve në jetën e sindikatës dhe transparenca e aktivitetit të sindikatave.....	14
7.	Kontributi i sindikatave në lidhje me kontratën dhe kushtet e punës.....	16
8.	Kontributi i sindikatave në rritjen e motivimit të punonjësve për të punuar.....	19
9.	Kontributi i sindikatave në zgjidhjen e konflikteve midis punonjësve dhe punëdhënësit.....	21
10.	Prezantimi i aktivitetit të sindikatave në media.....	23
11.	Marrëdhënia e sindikatave me politikën dhe ndikimi i tyre në hartimin e politikave të punësimit.....	25
12.	Metodologjia.....	27
12.1	<i>Target grupet e përfshira në studim.....</i>	28
12.2	<i>Metodat e studimit.....</i>	29
12.3	<i>Kampionimi dhe demografia e studimit.....</i>	30
13.	Rezultatet e të dhënave statistikore.....	32
13.1	<i>Rezultatet e pyetësorit të hartuar për publikun (kalimtarë dhe studentë).....</i>	32

13.2	<i>Rezultatet e pyetësorit të hartuar për anëtarët e sindikatave.....</i>	<i>41</i>
14.	<i>Rezultatet e të dhënave cilësore.....</i>	<i>51</i>
14.1	<i>Pjesëmarrja e sindikalistëve në jetën e sindikatës dhe transparenca e aktivitetit të sindikatave.....</i>	<i>51</i>
14.2	<i>Kontributi i sindikatës në lidhje me kontratat e punës, si dhe rritjen e motivimit për të punuar.....</i>	<i>51</i>
14.3	<i>Marrëdhënia e sindikatave me politikën.....</i>	<i>52</i>
14.4	<i>Informimi i publikut dhe marrëdhënia e sindikatave me median.....</i>	<i>52</i>
15.	<i>Diskutim i rezultateve.....</i>	<i>53</i>
15.1	<i>Transparenca dhe angazhimi i anëtarëve në jetën e sindikatës.....</i>	<i>53</i>
15.2	<i>Kontributi i sindikatave në lidhje me kushtet e punës dhe kontratën e punës.....</i>	<i>54</i>
15.3	<i>Kontributi i sindikatave në rritjen e motivimit të punonjësve për të punuar.....</i>	<i>56</i>
15.4	<i>Kontributi i sindikatave në zgjidhjen e konflikteve midis punonjësve dhepunëdhënësit.....</i>	<i>57</i>
15.5	<i>Prezantimi i aktivitetit të sindikatave në media.....</i>	<i>58</i>
15.6	<i>Marrëdhënia e sindikatave me politikën dhe ndikimi i tyre në hartimin e politikave të punësimit.....</i>	<i>59</i>
17.	<i>Rekomandime.....</i>	<i>60</i>
18.	<i>Kufizimet e studimit.....</i>	<i>61</i>
19.	<i>Referencat.....</i>	<i>62</i>

PËRMBLEDHJE

Ky studim synon që të kuptojë perceptimin e publikut dhe sindikalistëve mbi performancën e sindikatave në Shqipëri. Për këtë arsye studimi u përqendrua në disa nga aspektet më të rëndësishme të aktivitetit të sindikatave siç janë: Pjesëmarrja e sindikalistëve në jetën e sindikatës dhe transparencja e aktivitetit të sindikatës; kontributi i sindikatës në lidhje me kontratën dhe kushtet e punës; kontributi i sindikatës në rritjen e motivimit të punonjësve për të punuar; kontributi i sindikatës në zgjidhjen e konflikteve midis punonjësve dhe punëdhënësve; prezantimi i aktivitetit të sindikatave në media; marrëdhënia e sindikatave me politikën dhe ndikimi i tyre në hartimin e politikave të punësimit. Studimi synon të sjellë dhe një këndvështrim krahasues midis perceptimit të publikut dhe sindikalistëve në lidhje me këto çështje.

Studimi aplikoi një qasje të kombinuar metodash statistikore dhe cilësore. U hartuan dy pyetësorë dhe u kryen intervista gjysmë të strukturuar me persona të cilët kanë informacion mbi aktivitetin e sindikatave. Një pyetësor u shpërnda te publiku (studentë dhe kalimtarë të rastit), dhe një pyetësor u shpërnda te sindikalistët. Gjithsej u shpërndanë 1820 pyetësorë, (1000 te publiku dhe 820 te sindikalistët) dhe u kryen 4 intervista. Gjithashtu, u konsultua dhe literatura relevante dhe studimet e publikuara në Shqipëri dhe në vende të tjera mbi sindikatat.

Gjetjet tregojnë se nuk ka një nivel të kënaqshëm transparence në lidhje me aktivitetin financiar të sindikatave dhe se angazhimi i sindikalistëve në jetën e sindikatave është i pamjaftueshëm. Pjesa më e madhe e sindikalistëve mendojnë se sindikatat janë të afta të nënshkruajnë kontrata fitimprurëse për ta, dhe t'i mbrojnë interesat

e tyre në lidhje me kushtet e punës dhe shkeljet e kontratës. Në lidhje me këtë çështe, pjesa më e madhe e publikut ka qëndrim të kundërt.

Pjesa më e madhe e personave nga publiku dhe nga anëtarët e sindikatës mendojnë se sindikatat nuk bëjnë aq sa duhet në lidhje me motivimin e punonjësve për të punuar. Gjetjet tregojnë se ekziston një pritshmëri pozitive mbi aftësinë e sindikatave për të zgjidhur konfliktet në vendin e punës, veçanërisht te sindikalistët. Në lidhje me prezantimin e aktivitetit të sindikatave në media pjesa më e madhe e të dy grupeve të pyetura mendojnë se sindikatat nuk angazhohen mjaftueshëm në këtë drejtim. Së fundi, pjesa më e madhe e publikut mendon se politika ndikon në punën e sindikatave, ndërsa pjesa më e madhe e sindikalistëve mendojnë të kundërtën. Gjithsesi, të dy grupet mendojnë se sindikatat nuk janë të afta të ndikojnë në hartimin e politikave të punësimit. Gjithashtu, të dy grupet mendojnë se ndërhyrja e politikës në aktivitetin e sindikatave e pengon mbarëvajtjen e tij.

1. HYRJE

Ky studim përfaqëson një përpjekje të parë për të kuptuar perceptimin e publikut dhe sindikalistëve mbi performancën e sindikatës në Shqipëri. Një sërë studimesh janë kryer mbi këtë çështje në disa vende të botës por aktualisht ka një boshllëk serioz në literaturë për sa i takon hulumtimeve të kryera në kontekstin shqiptar. Për këtë arsye, ky studim synon të zbulojë perceptimin e shqiptarëve mbi një sërë aspektesh të punës së sindikatave.

Rritja e njohurive të publikut mbi punën e sindikatave dhe rolin e tyre në shoqëri krijon kushte të përshtatshme për një angazhim më domethënës të tyre në jetën sociale dhe politike të vendit. Gjithashtu, të kuptuarit më realist të mendimit të njerëzve mbi sindikatat i ndihmon institucionet përkatëse shtetërore dhe strukturat e sindikatave të vlerësojnë më objektivisht punën e tyre. Duke marrë në konsideratë këta faktorë, studimi tenton të ofrojë një kontribut teorik duke siguruar të dhëna shkencore, të cilat informojnë aktivitetin e përditshëm të këtyre organizmave.

Qëllimet e këtij studimi janë si më poshtë:

1. Të kuptojë perceptimin e publikut mbi performancën e sindikatave;
2. Të kuptojë perceptimin e sindikalistëve mbi performancën e sindikatave;
3. Të ofrojë një këndvështrim krahasues midis perceptimin të publikut dhe anëtarëve të sindikatës mbi performancën e sindikatave;
4. Të kontribuojë në zhvillimin e pasurimin e literaturës mbi sindikatat, e cila do të shërbejë si referencë për hartimin e planeve të tyre të punës, si dhe të institucioneve shtetërore relevante

Siç u prek me sipër, ky studim synon të bëjë dhe një krahasim midis perceptimit të publikut dhe sindikalistëve mbi performancën e sindikatave në Shqipëri. Ky krahasim bëhet për faktin se publiku i gjerë dhe sindikalistët janë dy target grupe të ndryshme në raport me aktivitetin e sindikatave e për rrjedhojë mund të ofrojnë këndvështrime të ndryshme. Sindikalistët janë individë të cilët janë përfitues të drejtpërdrejtë të aktivitetit të sindikatave dhe perceptimi i tyre mbi performancën e sindikatës krijohet duke u bazuar në përvojën e tyre të punës dhe të ndërveprimit me strukturat drejtuese të saj. Ndërsa publiku i gjerë e krijon perceptimin mbi sindikatat kryesisht nëpërmjet prezantimit të aktivitetit të tyre në median elektronike, të shkruar apo median sociale ose nga informacioni, që mund të merret nga personat të njohur (miq, familjarë, etj). Gjithashtu, në studime të ngjashme të kryera në vende të tjera, është vënë re se këta dy target grupe kanë qëndrime të ndryshme për disa aspekte të punës së sindikatave.

2. KËNDVËSHTRIM TEORIK

Historia e sindikatave fillon me organizimin e shoqatave të para në Europë, të cilat u krijuan për të mbrojtur zhvillimin që filluan të merrnin disa profesione të veçanta. Edhe pse nuk mund të thuhet se marrëdhënia midis këtyre organizimeve dhe sindikatave është lineare, këto shoqata mund të konsiderohen si paraardhëse të tyre. Kjo për faktin se, ato kanë qenë organizimet e para të punëtorëve të bazuara në rregullat e tyre dhe jo të punëdhënësve.

Revolucioni industrial i shekullit të XVIII, që ndodhi në Europë, krijoi një valë të re punëtorësh të cilët ndryshuan stil jetese. Ata filluan të mos shpenzonin më pjesën më të madhe të kohës në

shtëpi, por hynë në tregun e punës. Këta punëtorë kishin nevojë të përfaqësoheshin, sepse shumë njerëz e lanë bujqësinë si një angazhim pune i përhapur në atë kohë, dhe filluan të punësoheshin te persona te tjerë (punëdhënës). Shpeshherë ata punonin në kushte të vështira dhe me pagesa shumë të ulta. Lëvizja e punëtorëve erdhi si rrjedhojë e pabarazisë së prodhuar nga pushteti i punëdhënësve dhe pamundësia për t'u mbrojtur e punëmarrësve (Chilala, 2015).

Sindikatat kanë qenë të jashtëligjshme për shumë vite në disa shtete. Ka pasur edhe masa ndëshkuese nëse shfaqeshin përpjekje për krijimin e tyre, që shkonin deri në vrasje. Megjithëkëtë sindikatat u krijuan dhe filluan të fitonin pushtet politik, i cili u konkretizua me hartimin e ligjeve, të cilat jo vetëm lejuan organizimin e tyre, por strukturuan marrëdhënien midis punëdhënësve dhe sindikalistëve. Shumë njerëz e konsiderojnë si diçka të drejtë që punëtorët të mund të grumbullojnë burimet e tyre në një entitet të veçant ligjor në mënyrë të ngjashme me atë të bashkimit të kapitalit ekonomik për të krijuar një korporatë. Megjithatë, që nga fillimet e saj, lëvizja e punëtorëve për të mbrojtur interesat e tyre ka pësuar ndryshime të mëdha. Në ditët e sotme, nëse një qeveri pengon formimin e një sindikate, konsiderohet si shkelje e të drejtave të njeriut (Renaud, 2007, cituar tek Chilala, 2015), Në Shqipëri, kjo e drejtë sanksionohet dhe në Kushtetutën e vëndit (Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, neni 50, 1998).

Ata janë një faktor thelbësor për garantimin e sigurimit social dhe kushteve më të mira të punës si: paga më të larta, koha e punës, pushimet, mbrojtja në vendin e punës, etj. Gjithashtu, siç do të preket dhe më poshtë, sindikatat bëjnë të mundur të drejtën e negociatave kolektive, organizojnë veprime kolektive dhe industriale dhe, kur negociatat me punëdhënësit nuk japin rezultatet e pritshme, vendosin të bëjnë grevë. Anëtarësimi në sindikatë

është i lirë, dhe nuk mund të jetë pengesë për lidhjen e kontratës së punës, interpretimin e marrëdhënies së punës, si dhe shkak për ndërprerje të marrëdhënies së punës apo për ndëshkim të çfarëdo forme të punëtorit (Chilala, 2015).

3. HISTORIKU I SINDIKATAVE NË SHQIPËRI

Në Shqipëri, lëvizja sindikaliste filloi në vitin 1945 pas krijimit të Partisë Komuniste Shqiptare. Në atë kohë lëvizja ishte e udhëhequr nga ideologjia komuniste, e cila synonte të shkatërronte shoqërinë kapitaliste dhe të ndërtonte një ekonomi të centralizuar, ku deklamohej se klasa punëtore do të kishte fuqi politike dhe vendimmarrëse. Gjatë kësaj periudhe, roli i sindikatave ka qenë thujtë fiktiv, dhe nën kontrollin e plotë të shtetit (Caro, Danaj dhe Xhaho, 2015).

Pas rënies së regjimit komunist, Shqipëria u kthye nga një vend me ekonomi të centralizuar në një vend me ekonomi të lirë të tregut të punës. Ky ndryshim solli natyrshëm dhe marrëdhënie të reja midis punëdhënësve dhe punëmarrësve. Në këtë kontekst socio-ekonomik u krijua dhe sindikata e parë e minatorëve (Caro et al, 015).

Sot sindikatat e themeluara në Shqipëri veprojnë kryesisht nën ombrellën e dy konfederatave: Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë (BSPSH) dhe Konfederata e Sindikatave të Shqipërisë (KSSH), të cilat përfaqësojnë së bashku rreth 90% të anëtarëve të sindikatave në Shqipëri, ndërsa pjesa tjetër funksionon në mënyrë të pavarur. Sektorët kryesorë ku veprojnë këto dy konfederata janë: arsimit dhe shkenca, administrata, pensionet, industria, bujqësia, industria ushqimore, shëndeti publik, transporti, nafta, ndërtimi, industria tekstile, zejtaria, tregtia, metalurgjia dhe telekomunikacioni (Doci, 2013, cituar te Caro et al, 2015).

4. PËRKUFIZIME MBI SINDIKATAT

Ekzistojnë disa përkufizime të cilat tentojnë të japin kuptimin e sindikatave. Sindikatat konsiderohen si organizata të formuara nga punëtorë të cilët bashkohen për të arritur qëllime të përbashkëta siç janë kushtet e punës. Ose sindikata mund të konsiderohet si një organizatë, ku anëtarët i përkasin të njëjtës fushë angazhimi dhe ngrenë shqetësime të përbashkëta. Pra një sindikatë mund të konsiderohet si bashkimi i një numri punonjësish, të cilët grupohen nën një çadër për të luftuar për qëllime të përbashkëta siç janë kushtet e punës, pagat, etj (Buchmueller, DiNardo & Valetta, 2002).

Budd, (2004) e konsideron sindikatën si një organizatë të përbërë nga punëtorë dhe udhëheqës që ka si qëllim kryesor të negociojë pagën, kushtet e punës, të lehtësojë marrëdhënien midis anëtarëve të saj dhe punëdhënësit, të nënshkruaj kontrata kolektive, të ngrejë çështje në interes të anëtarëve dhe të mbrojnë punonjësit nga trajtimi i padrejtë. Një sindikatë është një organizatë e përbërë nga punonjës me qëllime të përbashkëta në lidhje me pagesat dhe kushtet e punës. Sindikata negocion kontratat me punëdhënësit, duke rritur në të njëjtën kohë sado faktionin e punonjësve dhe duke i mbrojtur ata nga kushtet e papërshtatshme apo të rrezikshme të punës (Budd, 2004).

Alternburt (2010 cituar te Chilala, 2015) citon se sindikatat janë organizata në të cilat punonjësit bashkohen për të krijuar një zëmë të fortë dhe për të negociuar me punëdhënësit. Ndërsa disa autorë i shohin sindikatat jo me sy shumë të mirë, ato mund të kenë më shumë se një efekt pozitiv në treg. Ato mund të ndihmojnë si punëmarrësit, ashtu dhe punëdhënësit nëse aktiviteti i tyre aplikohet në mënyrë korrekte. Sipas Alternburt (2010 cituar te Chilala, 2015), sindikatat janë organizata, të cilat formohen për

të mbrojtur interesat e personave të cilët punojnë në një sektor të caktuar. Ka disa lloj sindikatash dhe në të gjitha ato, anëtarët e tyre supozohet të kenë përfitime në lidhje me shëndetin e tyre, pensionin, apo uljen e shpenzimeve të edukimit të fëmijëve.

Bryson dhe Forth (2017) shprehen se sindikatat janë organizata, të cilat negociojnë me korporata sipërmarrëse dhe institucione të tjera në emër të anëtarëve të tyre. Lewis (cituar tek Bryson dhe Forth, 2017) pohon se sindikatat luajnë një rol thelbësor si në zbatimin e të drejtave të punësimit të përcaktuara në ligj siç janë ato që lidhen me sigurinë dhe shëndetin, oraret e shtuara, ashtu dhe në forcimin e këtyre të drejtave në vendin e punës. Për rrjedhojë sindikatat mund të konsiderohen si institucione ndërmjetëse të nevojshme për të marrë përfitimet e përcaktuara në ligj (Bryson & Forth, 2017).

Sindikatat janë konsideruar ndër vite si një nga instrumentet më të njohur të punonjësve, të cilët kërkojnë të mbrojnë të drejtat dhe interesat e tyre nga shfrytëzimi ekonomik dhe abuzimi i “dinjitetit të punës” nga ana e punëdhënësve. Pra, është një instrument thelbësor i punonjësve për të kërkuar marrëveshje dhe për të influencuar vendimmarrjen e punëdhënësve, që mund të jetë në kundërshtim me kërkesat e kontratave të punës. Një përkufizim i kohëve të fundit të Zyrës Australiane të Statistikave, i përshkruan sindikatat si organizata, të cilat përbëhen kryesisht nga punëtorë, të cilët kanë si qëllim parësor të negociojnë në emër të anëtarëve për nivelet e pagesës dhe kushtet e punës.

Në Shqipëri sindikatat formohen bazuar në nenin 176 të Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë (Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996; Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003; Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015). Bazuar në këtë ligj, sindikatat janë organizata shoqërore të pavarura, që krijohen si bashkime vullnetare të punëmarrësve ose punëdhë-

nësve, qëllimi i të cilave është përfaqësimi dhe mbrojtja e të drejtave dhe interesave ekonomikë, profesionalë dhe shoqërorë të anëtarëve të tyre (Milkani, 2016).

5. ROLI I SINDIKATAVE

Duke u nisur nga përkufizimet e mësipërme, mund të krijohet një ide mbi rolin e sindikatave. Gjithsesi, me qëllim që të matet performanca e tyre, është e rëndësishme që në fillim të kuptohet qartë se cilët janë funksionet e tyre. Sipas Milkani (2016), sindikata duhet që të ndihmojë punëmarrësit në përmirësimin e aftësive profesionale, t'i ndihmojë ata me informacion dhe këshilla mbi legjislacionin e marrëdhënieve të punës, kushtet e punës dhe të shëndetit në punë, rregullat e miratuara nga punëdhënësi dhe zbatimin e kontratës individuale dhe kolektive të punës. Sindikata mund të mbrojë anëtarët e saj, si nëpërmjet parashikimeve mbrojtëse të bëra në kontratat kolektive të punës, ashtu edhe në mënyrë individuale duke i dhënë këshilla përpara nënshkrimit të kontratës së punës. Gjithashtu, sindikata ka të drejtë që të mbrojë anëtarët e saj kur u cënohen interesat nga punëdhënësi, duke iu drejtuar gjykatës përkatëse me një kërkesë, sipas legjislacionit civil (Milkani, 2016).

Sipas Ghosh, Nadan dhe Gupta (2009), Babeya, 2011, dhe Organizatës Botërore të Punës (2013), objektivat parësorë të sindikatës janë; të përmirësojnë kushtet e punës dhe jetesës së punëtorëve dhe të përfaqësojë interesat e tyre në forma të ndryshme; të bashkëpunojë për rritjen e nivelit të prodhimit dhe produktivitetit në ambientet e punës; të kontribuojë në disiplinën në vendin e punës dhe punë cilësore; të sigurojnë pagesa të drejta për punonjësit; të rrisë mundësitë për promovim dhe formim të mëtejshëm profesional të punonjësve; të nxisë rritjen e profilit

profesional të punonjësve në industrinë ku ata punojnë; si dhe të nxisë strukturat shtetërore të jenë më të ndjeshme ndaj të drejtave të punëtorëve.

Përveç këtyre objektivave parësore, që lidhen në mënyrë të drejtpërdrejtë me procesin e punës, sindikatat e shtrinë rolin e tyre edhe në fusha të tjera siç janë komunikimi masiv, mirëqenia, edukimi dhe kërkimi shkencor (Monappa, 2000, cituar tek Ghosh et al., 2009). Siç do të preket dhe me poshtë, nëpërmjet komunikimit masiv sindikatat informojnë publikun mbi aktivitetet dhe politikat e tyre. Ndërsa nëpërmjet aktiviteteve, të cilat lidhen me mirëqenien, sindikata ndihmon anëtarët e saj në çështje të jetës së përditshme siç janë banesa, shëndeti, apo shkollimi i fëmijëve, me qëllim që të përmirësojë cilësinë e jetës së tyre (Nchimbi, 2018). Ky studim është bazuar pikërisht mbi këto role, për të identifikuar disa nga aspektet thelbësore të punës së sindikatës.

6. PJESËMARRJA E SINDIKALISTËVE NË JETËN E SINDIKATËS DHE TRANSPARENCA E AKTIVITETIT TË SINDIKATAVE.

Pjesëmarrja në sindikatë përkufizohet si angazhimi i anëtarëve të saj në veprimtarinë e sindikatës (Tannenbaum & Kan, 1958 cituar tek Tripti & Gini, 2015). Ajo i referohet përfshirjes së anëtarëve në veprime kolektive (Metochi, 2002) dhe aktivitete të tjera, të cilat lidhen ngushtë me performancën e sindikatës (Svereke & Kuruvilla, 1995). Sipas Glick, Mirvis, dhe Harder (1977 cituar te Tripti & Gini, 2015) pjesëmarrja në aktivitetin e sindikatës reflekton nevojën e anëtarëve të saj për të ndikuar në vendimmarrjen e saj. Edhe pse duket se këtij aspekti i është kushtuar pak vëmendje nga studjuesit, ka një marrëveshje mes tyre që t'a konsiderojnë pjesëmarrjen e anëtarëve të sindikatës në aktivitetin e saj si një

“model sjelljeje”, i cili kërkon shpërndarjen e kohës së përkushtuar në strukturat e sindikatës (Kelloway & Barling, 1993).

Studimet mbi pjesëmarrjen e anëtarëve në jetën e sindikatës ndahen në dy kategori. E para lidhet me strukturën e sindikatës dhe e dyta lidhet me besimet, qëndrimet dhe perceptimet e anëtarëve. Anderson (1978) sygjeroi, se për të shpjeguar pjesëmarrjen e anëtarëve në aktivitetet e sindikatës, faktorët strukturorë mund të jenë më pak të rëndësishëm se ata individualë. Kjo për faktin se vullneti për t'u angazhuar është një vendim personal, dhe si i tillë ka prirjen të ndikohet më shumë nga faktorë individualë dhe socialë, sesa nga ato strukturorë (Tripti & Gini, 2015).

Pjesëmarrja e sindikalistëve në nismat që ndërmerr sindikata është një element i rëndësishëm, i cili ndikon pozitivisht në performancën e saj. Përfshirja aktive e anëtarëve në aktivitetin e sindikatës, nxit një udhëheqje më të mirë dhe rrit nivelin e llogaridhënies dhe përgjegjshmërinë e organeve drejtuese, si dhe forcon integritetin e sindikatës. Për më tepër, angazhimi i punonjësve ndihmon ata dhe punëdhënësit që të kenë një komunikim më të mirë midis tyre, si dhe të krijojnë kushtet e përshtatshme, ku të gjithë mund të shfaqin potencialin e tyre (Fortin, Chassin & Kelly-Gagnon, 2011).

Për sa i takon konceptit të transparencës, ai është mjaft i gjerë, por gjithsesi përgjithësisht përqendrohet te transparenca financiare dhe procedurat e vendimmarrjes, si dhe menaxhimi i aktivitetit të një organizate. Transparenca është një komponent i rëndësishëm i një menaxhimi të mirë, sepse ajo lejon akses tek informacioni në mënyrë që të garantojë që vendimet e marra zbatohen në mënyrën e duhur. Kjo për faktin se informimi i anëtarëve do t'i lejonte ata të jepnin mendimin e tyre nëpërmjet kritikave apo sygjërimeve të vlefshme mbi çështjet për të cilat merret vendimi (Fortin et al, 2011).

Për më tepër, e drejta e sindikalistëve për t'u shprehur ndikon si në nxitjen e të tjerëve për t'u angazhuar, ashtu edhe i jep informacion drejtuesve të sindikatës mbi arsye të mundshme që mund të sjellin pakënaqësi tek ata. Madje, garantimi i transparencës dhe nxitja për angazhim e sindikalistëve në vendimmarrje, do të krijonte kontekstin e duhur dhe për krijimin e grupimeve që mendojnë ndryshe brenda organizatës. Krijimi i një konteksti transparent dhe angazhues nuk do t'i lejonte drejtuesit që të abuzojnë me fondet dhe do të ndikonte që organizata të kryej siç duhet rolin e saj (Fortin et al, 2011).

7. KONTRIBUTI I SINDIKATËS NË LIDHJE ME KONTRATËN DHE KUSHTET E PUNËS.

Nënshkrimi i kontratave fitimprurëse për punonjësit është një tjetër aspekt i punës së sindikatës. Është e kuptueshme që punonjësit nxiten për t'u antarësuar në një sindikatë me qëllim që të përfitojnë kontrata më të mira pune. Për këtë arsye, perceptimi i tyre mbi aftësinë e sindikatave për të nënshkruar kontrata fitimprurëse është në qendër të këtij studimi. Forma më e efektshme e nënshkrimit të kontratave fitimprurëse është kontrata e përbashkët apo ajo, që njihet me termin "kontratë kolektive".

Që në momentin e krijimit të një sindikate, ajo duhet të fillojë bisedimet me punëdhënësin mbi kontratën e re të punës, e cila duhet të rregullojë marrëdhënien midis punëdhënësit dhe anëtarëve të saj. Për të negociuar kontratën kolektive, sindikata është i vetmi organ, i cili ka të drejtën të ndërmarrë bisedime me punëdhënësin. Çdo anëtar i sindikatës është i detyruar t'i bindet rregullave të përcaktuara në kontratë (Bryson & Forth, 2017).

Procesi i negocimit për nënshkrimin e kontratës kolektive fillon me propozimet e bëra si nga sindikata, ashtu edhe nga punëdhënësi. Të dyja palët duhet të kenë prirjen të negociojnë mbi parimin e mirëbesimit. Mund të aplikohen edhe ndëshkime nëse shkelet ky parim. Gjithsesi, kjo nuk do të thotë se një punonjës është i detyruar të jetë dakord me çdo propozim që bëhet nga sindikata. Negocimi në parimin e mirëbesimit është një obligim i përbashkët, i cili tregon vullnetin e mirë për të arritur një marrëveshje fitimprurëse për të gjithë. E drejta ligjore për të negociuar në grup, konsiderohet zëri i bashkuar i punonjësve, që vjen nëpërmjet sindikatës për të përcaktuar nivelin e pagës, orët e punës dhe përfitimet e tjerat që burojnë nga punësimi (Bryson & Forth, 2017).

Pasi nënshkruhet kontrata kolektive, punëdhënësit nuk mund të ndryshojnë kushtet e punës apo të ulë nivelin e pagës pa negociuar më parë me punonjësit nëpërmjet përfaqësuesve të sindikatës. Madje, sindikata mund të krijojë kushtet që punonjësit të votojnë mbi ndryshime të mundshme të kontratës kolektive. Gjithashtu, sindikata ushtron presion të vazhdueshëm mbi punëdhënësin që të respektohet kontrata e punës (Bryson, 2014).

Një komponent i rëndësishëm i kontratës së punës është niveli i pagës. Ekziston një mendim i përgjithshëm se qëllimi kryesor i sindikatave është të rrisë pagat e anëtarëve edhe pse duhet pohuar se disa ekonomistë e kundërshtojnë aftësinë e sindikatave për të rritur nivelin e pagës përmbi standardin e vendosur nga tregu. Gjithsesi, një nga qëllimet kryesore të sindikatës lidhet me nivelin e pagës dhe format e tjera të shpërblimeve financiare të anëtarëve.

Me qëllim që të arrihet sa më mirë ky qëllim, sindikatat duhet të negociojnë me punëdhënësit dhe të ushtrojnë presion mbi ta.

Duke u bashkuar në sindikata, fuqia e punëmarrësve mbi këtë çështje bëhet pothuaj e njëjtë me atë të punëdhënësve (Bryson & Forth, 2017). Sindikatat mund të përdorin metoda të ndryshme për të pasur një kontroll më të mirë mbi nivelin e pagave. Sipas Samuelson (cituar tek Bryson, 2014), sindikatat mund të marrin pushtet mbi tregun duke marrë monopolin ligjor të shërbimeve të një industrie të caktuar. Duke përdorur këtë monopol, ato mund t'i detyrojnë firmat të ofrojnë nivel page, kushte pune apo përfitime të tjera financiare më të mira në krahasim me firmat e tjerat në treg (Bryson, 2014).

Gjithsesi është e vështirë të arrihet në një konkluzion të përgjithshëm sesa është ndikimi i sindikatave te niveli i pagës në vende të ndryshme të botës. Kjo për faktin se strukturat institucionale, ku ato veprojnë, janë të ndryshme. Në shumë vende Europiane, negociatat e sindikatave zhvillohen në nivele të ndryshme siç janë vendi i punës, sektori, institucioni, rajoni apo dhe kombësia. Në Spanjë, Francë, Itali dhe Danimarkë, negociatat zhvillohen në më shumë se një nivel (Bryson, 2014).

Kjo do të thotë se pagesa e marrë nga një punëtor, reflekton negociatat e zhvilluara në disa nivele, si dhe shkallën e koordinimit të atyre negociatave. Gjithsesi, nisur nga fakti se në Shqipëri mungojnë studimet e kryera në këtë drejtim, është e vështirë të kuptohet efekti që ka pjesëmarrja në një sindikatë te niveli i pagës (Bryson, 2014). Në lidhje me këtë aspekt të aktivitetit të sindikatave, ky studim tenton të kuptojë atë çfarë mendojnë sindikalistët dhe publiku mbi aftësinë e sindikatave për të rritur nivelin e pagave.

Orët e punës është një tjetër çështje të cilën sindikatat kanë detyrim t'a përfshijnë në axhendën e tyre, por edhe në kontratën e punës. Shumë sindikata, negociojnë mbi orët e punës duke kërkuar padyshim reduktimin e tyre, si dhe shpërblimin e duhur

financiar të orëve mbi kohën normale të punës. Edhe pse në botë ka një numër të kufizuar studimesh në këtë drejtim, Veliziotis (2013) gjeti se punëtorët, të cilët ishin anëtarë të një sindikate, kishin më pak orë pune të papaguara në krahasim me ata të cilët nuk ishin pjesë e një sindikate. Një tjetër studim sjell të dhëna kontradiktore mbi këtë çështje. Bryson dhe Green (2015) gjetën se punonjësit, të cilët ishin pjesë e një sindikate, punonin më shumë se ata që nuk ishin. Gjithsesi, kjo është një çështje, e cila ka ndikim në jetën profesionale dhe personale të punonjësve dhe perceptimi i tyre mbi të ka një rëndësi të veçantë.

Kushtet e sigurisë dhe të ruajtjes së shëndetit në vendin e punës janë, gjithashtu, në fokusin e punës së sindikatave. Përfaqësuesit e sindikatës punojnë për të ulur numrin e aksidenteve në punë, si dhe të sigurojnë praktika pune, të cilat nuk përbëjnë mbingarkesa fizike apo psikologjike për punëtorët siç mund të jenë puna mbi kohën normale të punës, fyerjet ndaj punëtorëve apo kushtet e papërshtatshme fizike të vendit të punës. Studimet tregojnë se vendet e punës, të cilat menaxhohen nga sindikatat, janë më të sigurta në krahasim me ato të cilat nuk menaxhohen nga sindikatat. Duhet theksuar se kjo përbën një përfitim domethënës për punëtorët, sepse ul rrezikun e sëmundjeve apo aksidenteve që mund të ndodhin në punë (Ethical Trading Initiative, 2010).

8. KONTRIBUTI I SINDIKATËS NË RITJEN E MOTIVIMIT TË PUNONJËSVE PËR TË PUNUAR

Rritja e motivimit të punonjësve për të punuar është një element kyç i aktivitetit të sindikatave. Ato mund të ndikojnë në rritjen e motivimit duke krijuar një klimë pozitive dhe produktive pune, si dhe duke siguruar kurse profesionale të vazhdueshme për punonjësit. Studimet tregojnë se të qenit pjesë e një sindikate rrit

mundësinë për të marrë pjesë në trajnime profesionale. Nga ana tjetër, rritja e kapaciteteve të punonjësve ndikon në krijimin e një klime më produktive pune (Bridgford, 2017).

Klima, që krijohet nga aktiviteti i një sindikate, është një faktor kyç që ndikon në efektivitetin e saj. Për rrjedhojë perceptimi i punonjësve mbi klimën e funksionimit në vendin e punës ka rëndësi të veçantë. Bryson (2001) në një studim mbi sindikatat gjeti se perceptimi i sindikalistëve mbi klimën e punës varet shumë nga mendimi që ata kanë mbi aftësinë e sindikatës për të zgjidhur problemet e tyre dhe bashkëpunimin me punëdhënësit. Kur ata e perceptuan sindikatën si të aftë për t'u përballur me këto çështje, klima në ambjenin e punës ishte pozitive. Kur anëtarët e sindikatës kishin mendim të kundërt, atëherë klima ishte më negative.

Një tjetër element interesant që doli në pah nga ky studim, ishte se klima e punës ishte më negative, kur kishte një prezencë më të madhe seç duhej të sindikatës në jetën e një institucioni. Kjo shfaqej nga një numër i madh i anëtarëve të saj dhe nga përfshira e saj në shumë çështje të aktivitetit të institucionit. Kjo gjetje mund të shpjegohet pjesërisht nga mundësia që ka një sindikatë e fuqishme të politizohet. Një tjetër element që do ta shpjegonte këtë rezultat është dhe antagonizmi, që mund të lindë kur sindikata përdor pushtetin e saj negociues për të diskutuar nivelin e pagesës (Bryson, 2001)

Edhe rritja profesionale e punonjësve është një aspekt i rëndësishëm i punës së sindikatës. Madje ato mund të marrin pjesë dhe në krijimin e politikave të trajnimit profesional dhe hartimin e moduleve të trajnimit. Për më tepër, një funksion thelbësor i sindikatave do të ishte identifikimi i praktikave të mira të punës, si dhe mbështetja e të mësuarit të vazhdueshëm në ambientet e punës. Ato mund të luajnë, gjithashtu, një rol të rëndësishëm në zhvillimin e një kulture pune, e cila do ta konsideronte trajnimin e vazhdueshëm si një praktikë të domosdoshme (Bridgford, 2017).

Ajo çfarë është me vlerë të theksohet, në lidhje me këtë çështje, është se sindikatat duhet të krijojnë besimin te punonjësit së mësimi i vazhdueshëm është një mundësi dhe jo një kërcënim për vendin e tyre të punës. Kjo është një praktikë që ka efekt në mënyrë të veçantë te ata punonjës, të cilët nuk kanë pasur një frekuencim të mirë apo rezultate të kënaqshme në shkollë. Sindikatat mund të bashkëpunojnë edhe me shoqatat e punëdhënësve në nivel kombëtar për të zhvilluar kurse trajnimi cilësore. Ato ndërtojnë, gjithashtu, marrëdhënie bashkëpunimi edhe me qeverinë për të siguruar se të gjithë punonjësit edhe ata të cilët nuk gjenden momentalisht në marrëdhënie pune, të kenë akses në këto trajnime (World Economic Forum. 2016. f 6, 8, 21).

9. KONTRIBUTI I SINDIKATËS NË ZGJIDHJEN E KONFLIKTEVE MIDIS PUNONJËSVE DHE PUNËDHËNËSIT

Një nga rolet më të rëndësishëm të sindikatës është të ndërmeretësojë duke zgjidhur konfliktet që lindin në vendin e punës midis punonjësve dhe punëdhënësve. Sindikatat krijojnë marrëdhënie të tilla në të cilat dialogu shërben si një mekanizëm, i cili ndihmon në krijimin e besimit dhe angazhimit midis punonjësve dhe punëdhënësve. Kjo marrëdhënie ndihmon, gjithashtu, të identifikojë problemet që në momentin kur lindin, si dhe t'i trajtojë ato në mënyrën e duhur. Kjo gjë sigurisht çon në rritje të produktivitetit në vendin e punës (Ethical Trading Initiative, 2010).

Gjithashtu, njohja e sindikatës si organ përfaqësimi, nënkupton se ka një pikë të vetme kontakti për të diskutuar kërkesat dhe kushtet e vendosura nga punëtorët. Kjo gjë e bën negociatën më të thjeshtë dhe më efektive për punëdhënësin sesa të negociojë me punonjësit në mënyrë individuale. Për më tepër, ajo ndikon

edhe në marrjen e një vendimi të drejtë për të dyja palët. Edhe performanca e punonjësve është më e mirë kur ekzistojnë mekanizma të pavarur për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve. Në mungesën e këtyre mekanizmave ato kanë gjasë të lihen pezull deri në pikën kur bëhen të vështira për t'u zgjidhur (Ethical Trading Initiative, 2010).

Raste të vëzhguara në praktikë në shumë vënde e mbështesin këtë funksion të sindikatës, por theksojnë se mundësia e saj për të zgjidhur mosmarrëveshjet varet nga sa e fortë është aftësia negociuese e sindikatës, si dhe sa e besueshme është marrëdhënia e saj me menaxherët. Saundry, Jones dhe Antcliff (2011), raportuan raste nga 8 institucione publike dhe private, ku përfaqësuesit e sindikatës kanë kontribuar për të rritur vetëdisiplinimin e punonjësve, duke adresuar që në fazat e hershme mosmarrëveshjet, si dhe duke propozuar zgjidhe joformale të tyre.

Përfaqësuesit e sindikatave ndikuan, gjithashtu, që menaxherët e institucioneve të ndiqnin procedurat në mënyrë korrekte dhe në rastet kur nevojiteshin masa disiplinore ato të zgjidheshin në mënyrë sa më të përshtatshme. Një rezultat të ngjashëm raportuan më parë edhe Knight and Latreille (2000) dhe Antcliffe and Saundry (2009) të cilët gjetën se sa më i madh të jetë numri i anëtarëve të sindikatës aq më të lehta janë masat disiplinore. Gjithsesi, efektiviteti i sindikatës në zgjidhjen e problemeve u bazua në trajnimin e duhur të grupit negociator të saj, marrëdhënies pozitive të sindikatës me punëdhënësit dhe organizimit të mirë të sindikatës. Në të kundërt, personat, të cilët nuk ishin anëtarë të sindikatës, nuk ishin efektivë në zgjidhjen e problemeve. Kjo mund të shpjegohet me mungesën e tyre të përvojës, si dhe frikës së një reagimi të fortë nga ana e punëdhënësve (Bryson & Forth, 2017).

Studime të tjera tregojnë se masat disiplinore janë më sistematike në institucionet ku ka sindikatë dhe, se ato janë më të lehta kur densiteti i sindikatës është më i lartë. Wood, Saundry dhe Latreille (2014), pohojnë se në institucionet ku ka sindikatë ka më shumë mundësi të ndërmerren masa disiplinore nëpërmjet një procesi, i cili përfshin tre hapat thelbësorë në zgjidhjen e një konflikti siç janë: 1) prezantimi i çështjes me shkrim, 2) kryerja e takimeve për të diskutuar çështjen, 3) dhe e drejta e punonjësve për të apeluar, në krahasim me institucionet ku nuk ka sindikatë.

10. PREZANTIMI I AKTIVITETIT TË SINDIKATAVE NË MEDIA

Raporti i organizatave të cilat krijohen për të ndikuar në jetën publike të një vendi, siç është sindikata, me median është një aspekt i rëndësishëm i funksionimit të tyre. Por edhe pse kjo marrëdhënie ka një rëndësi të veçantë, ka pak studime, të cilat tentojnë të hedhin dritë mbi marrëdhënien e sindikatave dhe medias. Në këtë aspekt, duhet përmendur se ky studim përbën tentativën e parë për të eksploruar këtë marrëdhënie (Krašenkienë, Kazokienë & Susnienë, 2014).

Disa vite më parë një studim i kryer nga universiteti i Glasgow (1976. 1980 cituar te Krašenkienë et al, 2014) gjeti se ekziston një marrëdhënie e fortë midis medias dhe sindikatave. Punime më të fundit kërkimore, tentojnë të përqendrohen te media elektronike, në mënyrë të veçantë media sociale. Kjo për faktin se kjo media e ka zgjeruar në mënyrë të konsiderueshme konceptin tradicional të medias duke përfshirë forma të reja të prodhimit dhe shpërndarjes së informacionit. Për më tepër media sociale ka vendosur forma të drejtpërdrejta komunikimi midis organizatave dhe publikut. Ato, gjithashtu, mund të përcjellin informacion me lehtë në kohë reale

te një numër shumë i madh njerëzish. Për rrjedhojë marrëdhënia midis medias dhe sindikatave po bëhet gjithmonë më e rëndësishme. (Krašenkienë et al, 2014).

Disa studime të kryera në vende të tjera, kanë sjellë në vëmendje natyrën dominante të imazhit të sindikatave në media, e cila ndikon dhe në formimin e opinionit publik mbi to. Për shembull, Flynn (2002) dhe Martin (2004) investiguan raportimet e medias mbi grevat. Ata mundën të argumentonin se vëmendja e medias mund të përdorej për të parashikuar kohëzgjatjen e grevës. U eksploruan gjithashtu edhe influenca e medias për të parashikuar vazhdimësinë e grevës, si dhe efekti i saj për të ndikuar perceptimin e publikut mbi lëvizjet sindikaliste. Të dhënat treguan se imazhi pozitiv apo negativ i sindikatave në publik, varej në mënyrë domethënëse nga marrëdhënia e sindikatave me median (Martin, 2004).

Studime të tjera kanë gjetur se media sociale mund të jetë një mjet shumë efektiv i përcjelljes së informacionit në publik dhe i ndërveprimit midis anëtarëve të sindikatës. Me qëllim që të zhvillohen aktivitete efektive komunikimi, të cilat rrisin besimin te sindikatat dhe rrisin numrin e anëtarësimit në to, si dhe lehtësojnë negociatat mbi çështje të ndryshme, është thelbësore të eksplorohe marrëdhënia midis sindikatave dhe medias (Hoder & Houghton, 2015). Për këtë arsye, ky studim ka tentuar të kuptojë se sa sindikatat në Shqipëri e përdorin median e shkruar apo elektronike si mjet të komunikimit masiv për të prezantuar aktivitetin e tyre.

11. MARRËDHËNIA E SINDIKATAVE ME POLITIKËN DHE NDIKIMI I TYRE NË HARTIMIN E POLITIKAVE TË PUNËSIMIT.

Raporti i sindikatave me politikën ka qenë dhe vazhdon të mbetet delikat. Në shumë vende ekziston një lidhje e ngushtë midis sindikatave dhe qeverisë. Shkalla me të cilën sindikatat vendosin të funksionojnë në opozitë me politikën e qeverisë, vendosin dhe natyrën e marrëdhënies midis tyre. Si rezultat i këtij konflikti objektivash dhe politikash, sindikatat rrezikojnë të vendosen plotësisht nën kontrollin e qeverisë, ose veprojnë në një fushë shumë të kufizuar ligjore. Edhe në vendet ku ka një marrëdhënie të ngushtë midis sindikatave dhe qeverisë, (kur partia në pushtet mbështet sindikatat) qeveria e ka përdorur pushtetin për të hequr disa të drejta, që lidhen me pavarësinë e negocimit të sindikatave ose të imponojnë kufizime të reja mbi procesin e negociatave midis qeverisë dhe sindikatave (Hassel & Adisson, 2003).

Në disa vende europiane sindikatat dhe punëdhënësit kanë përfaqësi në këshillat kombëtarë të politikave ekonomike. Në këto këshilla mbahen takime periodike midis përfaqësuesve të sindikatave, punëdhënësve dhe qeverisë. Gjithashtu, në disa vende, sindikatat ulen së bashku me punëdhënësit dhe nganjëherë edhe me qeverinë dhe krijojnë agjenci parafiskale, të cilat administrojnë politikën e tregut të punës dhe programet e sigurimeve sociale.

Përtej këtyre formave të angazhimit të sindikatave në jetën ekonomiko- sociale të shoqërisë, edhe aktiviteti i tyre informal në rrjete hartimi politikash sektoriale apo lokale duket se ka marrë një rëndësi të veçantë në vitet e fundit. Kjo për faktin se në vend të krijimit të konflikteve, këto rrjete theksojnë rëndësinë që ka bashkëpunimi për të arritur objektiva të njëjta dhe përmirësimin

e infrastrukturës së përbashkët, e cila kultivon zhvillimin e aktiviteteve të përbashkëta. (Hassel & Adisson, 2003).

Në Shqipëri, një organ, i cili administron marrëdhëniet e punës midis punëdhënësve dhe punëmarrësve është Këshilli Kombëtar i Punës (KKP). Ky organ konsiderohet si sistemi më i lartë i bashkëpunimit midis sindikatave, punëdhënësve dhe qeverisë. Ai është themeluar në vitin 1997 dhe është reformuar në vitin 2014 me miratimin e një strukture të re. Misioni i KKP është ruajtja e ekuilibrit social përmes harmonizimit të interesave të qeverisë dhe e partnerëve socialë nëpërmjet nënshkrimit të memorandumit të mirëkuptimit, si dhe shkëmbimit të informacioneve relevante (Caro et al, 2015).

KKP ka përgjegjësinë e ngritjes së grupeve teknike për të monitoruar çështje të veçanta. Secili prej institucioneve të përfshirë ka një përfaqësues, i cili është përgjegjës për përgatitjen dhe koordinimin e aktiviteteve të sektorit. Duhet pohuar se përpara ristrukturimit, roli i KKP-së në vendimmarrje ka qenë tepër i dobët. Takimet ad-hoc ishin sporadike, si dhe pa axhendë të shoqëruar me veprime konkrete. Disa faktorë që kanë kontribuar në dobësinë e dialogut trepalësh janë organizimi i dobët i sindikatave dhe i shoqatave të punëdhënësve, mungesa e një kulture dialogu dhe indiferenca e institucioneve shtetërore (Caro et al, 2015).

Një tjetër element i marrëdhënies së sindikatave me politikën është aktiviteti i tyre lobues. Ndërsa marrëdhënia midis sindikatave dhe partive të krahut të majtë është bërë më delikate, sindikatat tentojnë të influencojnë vendimmarrjen politike në format klasike të lobimit parlamentar apo qeveritar. Megjithatë, është e vështirë të thuhet se sa efektive është kjo formë influence ndaj politikave të qeverisë (Hassel & Adisson, 2003).

12. METODOLOGJIA

Duke marrë në konsideratë funksionet parësore dhe ato dytësore të përmendura më sipër, për të kuptuar në një mënyrë të strukturuar perceptimin e publikut dhe sindikalistëve mbi aktivitetin e sindikatave, studimi ka synuar të grumbullojë informacion mbi disa aspekte të rëndësishme të aktivitetit të tyre. Këto aspekte janë përzgjedhur për t'u përfshirë në studim për shkak se ato reflektojnë qëllimin dhe objektivat e sindikatës, si dhe prekin elementet thelbësore ku përqendrohet puna e saj (International Labour Organization, 2013). Për të grumbulluar informacion mbi perceptimin e publikut dhe sindikalistëve për secilën nga këto çështje, të dy pyetësorët përmbajnë një apo më shumë pyetje në lidhje me to. Çështjet ku është përqendruar studimi janë si më poshtë:

- » Pjesëmarrja e sindikalistëve në jetën e sindikatës dhe transparenca e aktivitetit të sindikatës (Tripti & Gini, 2015). Mbi këtë çështje është marrë vetëm perceptimi i sindikalistëve.
- » Kontributi i sindikatës në lidhje me kontratën dhe kushtet e punës (Bryxon & Forth, 2017).
- » Kontributi i sindikatës në rritjen e motivimit të punonjësve për të punuar (Bridgford, 2017)
- » Kontributi i sindikatës në zgjidhjen e konflikteve midis punonjësve dhe punëdhënësve (Bryxon & Forth, 2017)
- » Prezantimi i aktivitetit të sindikatave në media (Hoder & Houghton, 2015).
- » Marrëdhënia e sindikatave me politikën dhe ndikimi i tyre në hartimin e politikave të punësimit (Hassel & Adisson, 2003).

12.1 Target grupet e përfshira në studim.

Studimi synoi të marrë perceptimin mbi aktivitetin e sindikatave të dy target grupe, publiku dhe sindikalistët. Grupi i personave të publikut është i ndarë në studentë dhe kalimtarë. Të dhënat e përfuturara nga këto dy grupe do të përpunohen në një analizë unike, e cila do të prodhojë një rezultat të përbashkët. Për rrjedhojë grupet e përfshira në studim do të jenë 1) studentët, 2) kalimtarë të rastit dhe 3) anëtarë të sindikatave.

Grupi i parë, studentët janë konsideruar një grup i veçantë në studim për shkak se si pjesëtarë aktualë apo të ardhshëm të tregut të punës, ata duhet të jenë të informuar mbi organizatat, të cilat mbrojnë të drejtat e tyre në vendin e punës. Një njohje më e mirë teorike mbi funksionin e sindikatave dhe informacion sa më i plotë mbi aktivitetin e tyre në vend, mund t'ua bëjë më të lehtë vendimin për të qenë apo jo anëtarë të ardhshëm të një sindikate. Gjithashtu, edhe nëse zgjedhin të bëhen antarë, ata mund të jenë më të ndërgjegjshëm për të drejtat dhe detyrimet e tyre ndaj sindikatës. Nga ana tjetër, duke marrë në konsideratë këto fakte, sindikatat duhet të kenë një vëmendje të veçantë kundrejt këtij target grupi.

Grupi i dytë i personave të përfshirë në studim, janë kalimtarët e rastit. Ky grup është përzgjedhur për të kuptuar perceptimin e publikut mbi sindikatat duke mos bërë dallim moshe, gjinie, apo profesioni. Kjo zgjedhje është bërë duke u nisur nga premisa se aktiviteti i sindikatave duhet të jetë transparent për të gjithë qytetarët.

Grupi i tretë i personave të përfshirë në studim është grupi i personave të anëtarësuar në një sindikatë. Ky grup është përfshirë në studim për të kuptuar se çfarë mendojnë mbi aktivitetin e sindikatave ata persona të cilët janë pjesë e tyre. Studimi synon, gjithashtu, të bëjë krahasim mes perceptimit të këtij grupi me dy grupet e tjera të përfshira në studim.

12.2 Metodatat e studimit

Ky studimi u bazua në analizën e të dhënave parësore dhe dytësore. Të dhënat parësore u siguruan duke aplikuar një qasje të kombinuar metodash statistikore dhe cilësore. Të dhënat dytësore u siguruan nga shqyrtimi i studimeve dhe raporteve të botuara mbi sindikatat në Shqipëri. Kjo bëri të mundur që gjatë analizës së të dhënave të merret në konsideratë dhe historiku dhe puna e sindikatave ndër vite.

Për grumbullimin e të dhënave u hartuan 2 lloje pyetësorësh dhe një model interviste gjysmë të strukturuar. Një pyetësor u hartua për të grumbulluar informacion mbi perceptimin e performancës së sindikatave nga publiku i gjerë, ku përfshihen studentët dhe kalimtarët. Ndërsa një tjetër pyetësor u hartua për të grumbulluar informacion mbi të njëjtën çështje nga persona të cilët janë anëtarë të një sindikate. Në mënyrë që të jenë sa më të përshatshëm për target grupet e përcaktuara, pyetësorët përmbajnë pyetje të përbashkëta, por edhe pyetje jo të përbashkëta. Analiza e të dhënave për secilin grup është kryer në mënyrë të pavarur.

Pyetësorët u ndërtuan me pyetje të mbyllura dhe me një shkallë Likert të përshtatur me 3 nivele. Kjo zgjedhje u bë me qëllim që të minimizohet niveli i subjektivizmit në analizën e përgjigjeve. Pyetësorët janë plotësuar në prezencën e personave të cilët i shpërndanë. Kjo për të evituar çdo ndikim të papërshtatshëm të drejtuesve të sindikatave tek antëtarët, si dhe për të sqaruar çdo paqartësi në lidhje me pyetjet që përmban pyetësori. Gjithashtu, për të gjithë personat e përfshirë në studim, është ruajtur konfidencialiteti.

Për të garantuar vlefshmërinë e pyetësorëve ata u pilotuan në fillim të 100 pjesëmarrës nga publiku dhe 50 nga sindikalistët. Pas grumbullimit të të dhënave analiza statistikore e tyre u krye

me anë të programit statistikor “Statistical Package for Social Science” (IBM, SPSS, 23). Analiza statistikore përmban frekuençën, përqindjen, mesataren dhe devijimin standard. Intervali i besueshmërisë së pyetësorëve është 95%.

Përveç pyetësorëve u zhvilluan dhe intervista gjysmë të strukturuar me persona kyç, të cilët kanë informacion mbi aktivitetin e sindikatave në Shqipëri. Gjithsej u zhvilluan 4 intervista dhe qëllimi i tyre ishte të sigurohej një këndvështrim më i thelluar mbi disa nga çështje të funksionimit të sindikatave ku është përqendruar studimi. Secila intervistë zgjati rreth 80 minuta dhe informacioni u ruajt nëpërmjet mbajtjes së shënimeve nga ana e intervistuesit.

Hartimi i strukturës së intervistës dhe analiza e përgjigjeve u krye bazuar në metodën e analizës së përmbajtjes “content analysis”, e cila është një metodë e kërkimit shkencor që përdoret për të analizuar të dhënat cilësore. Kjo metodë lejon nxjerrjen e nënkuptimeve objektive dhe sistematike nga një narracion i caktuar, nëpërmjet identifikimit të karakteristikave të veçanta të mesazhit (Elo & Kyngas, 2007).

Informacioni i grumbulluar nga intervistuesit u nda në kategori relevante me qëllimin e studimit. Më pas, informacioni i përmbledhur në kategori u kodua. Procesi i kodimit përfshiu dhe vlerësimin e besueshmërisë së kategorive dhe kodeve të zgjedhur. Në vijim u krye analiza e informacionit të koduar.

12.3 Kampionimi dhe demografia e studimit

Studimi u shtri në 4 qytete të cilat janë: Tirana, Shkodra, Vlora dhe Korça. Qytetet janë përzgjedhur në mënyrë të atillë që të jenë përfaqësues për të gjitha zonat e Shqipërisë, duke përfshirë zonën e jugut, veriut, Shqipërisë së mesme dhe zonën urbane me numrin më të madh të popullsisë siç është qyteti i Tiranës. Një

tjetër kriter për përzgjedhjen e këtyre qyteteve është aktiviteti i konsiderueshëm i sindikatave në këto qytete në krahasim me qytetet e tjera.

Për marrjen e perceptimit të dy grupeve të përfshira në studim iu shpërndanë gjithsej 1820 pyetësorë. Te grupi i personave të publikut u shpërndanë gjithsej 1000 pyetësorë. 500 pyetësorë të kalimtarët dhe 500 pyetësorë të studentët. Kalimtarët e përfshirë në studim janë përzgjedhur në mënyrë rastësore. Në studim u përfshinë zonat periferike dhe qendrat e qyteteve. Studentët e anketuar janë kontaktuar në universitet ku studiojnë. Në Universitetin e Tiranës pyetësorët u shpërndanë në fakultetin e Shkencave Natyrore, fakultetin e Shkencave Sociale dhe fakultetin Ekonomik. Në Vlorë pyetësorët u shpërndanë në Universitetin "Ismail Qemali" në fakultetin e Shkencave Humane. Në qytetin e Shkodrës pyetësorët u shpërndanë në Universitetin "Luigj Gurakuqi" në fakultetin e Shkencave të Natyrës dhe atë të Shkencave Sociale, ndërsa në Korçë, pyetësorët u shpërndanë në Universitetin "Fan S Noli" në fakultetin Ekonomik, fakultetin e Shkencave Natyrore dhe të Shkencave Humane.

Numri i pyetësorëve të shpërndarë të sindikalistët është 810. Pyetësorët u shpërndanë me anë të metodës së përzgjedhjes së rastësishme. Ky target grup pyetësorët u shpërndanë në mënyrë të barabartë në dy konfederatat e sindikatave në Shqipëri që janë Konfederata e Sindikatave të Shqipërisë (KSSH) dhe Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë (BSPSH).

Në qytetin e Tiranës, studimi u fokusua te ndërmarrjet e fasonerisë dhe institucionet e shëndetësisë. Numri i pyetësorëve të shpërndarë në Tiranë është 400. Për secilën konfederatë (KSSH, BSPSH) u shpërndanë 180 pyetësorë, ndërsa 40 pyetësorë u shpërndanë në institucionin e Albtelekom, i cili nuk është pjesë e asnjë konfederate. Në qytetet e Shkodrës, Korçës dhe Vlorës,

pyetësorët u shpërndanë në institucionet e arsimit, shëndetësisë dhe fasonerisë. Në Shkodër u shpërndanë 200 pyetësore, nga të cilët 100 në institucione të cilët janë pjesë e BSPSH-së dhe 100 tek ata të cilët janë pjesë e KSSH-së. Në Korçë dhe në Vlorë u shpërndanë nga 100 pyetësorë, nga të cilët 50 u plotësuan nga institucione, që janë pjesë e KSSH-së dhe 50 nga institucione që janë pjesë e BSPSH-së.

13. REZULTATET E TË DHËNAVE STATISTIKORE

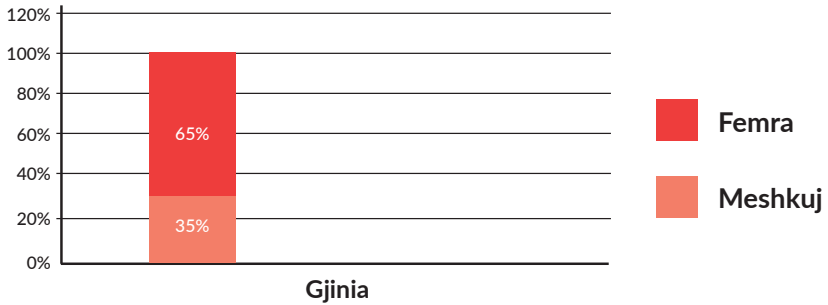
13.1 Rezultatet e pyetësorit të hartuar për publikun (kalimtarë dhe studentë).

Numri i personave të pyetur është 1000. Moshë mesatare e pjesëmarrësve është 29.42 dhe devijimi standard (DS) është 12.369.

Vendbanimi

Qyteti	Frekuenca	Përqindja
Tiranë	485	48.5
Korçë	145	14.5
Vlorë	133	13.3
Shkodër	198	19.8
Lezhë	3	.3
Pogradec	5	.5
Durrës	7	.7
Krujë	4	.4
Kavajë	1	.1
Elbasan	2	.2
Fier	16	1.6
Lushnjë	1	.1
Totali	1000	100.0

Gjinia



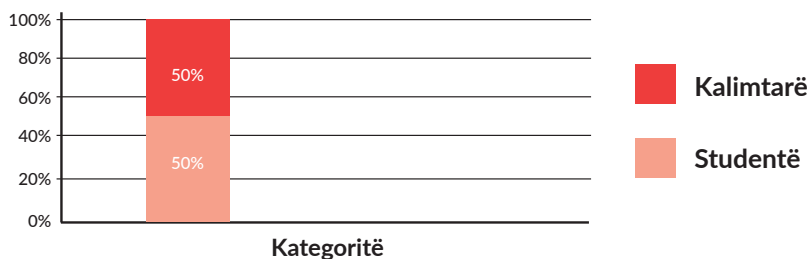
Nga personat (kalimtarë dhe studentë), të cilët u përfshin në studim, 350 persona (35%) janë e meshkuj ndërsa 650 persona (65%) janë femra.

Shpërndarja, sipash moshës

Mosha	Frekuenca	Përqindja
18-25	541	54.1
26-30	128	12.8
31-35	91	9.1
36-40	66	6.6
41-45	45	4.5
46-50	39	3.9
51-55	34	3.4
56-60	27	2.7
61-65	16	1.6
66 +	13	1.3
Total	1000	100.0

Nga të dhënat e prezantuara në tabelën e mësipërme mund të shihet se 54.1% (541) e personave të pyetur i përkasin grup-moshës 18-25 vjeç, 12.8% (128) i përkasin grup-moshës 26-30 vjeç, 9.1% (91) e personave i përkasin grup-moshës 31-35 vjeç, 6.6% (66) e personave i përkasin grup-moshës 36-40 vjeç, 4.5 % (45) e personave i përkasin grup-moshës 41-45 vjeç, 3.9% (39) e personave i përkasin grup-moshës 46-50 vjeç, 3.4% (34) e personave i përkasin grup-moshës 51-55 vjeç, 2.7% (27) e personave i përkasin grup-moshës 56-60 vjeç, 1.6% (16) e personave i përkasin grup-moshës 61-65 vjeç dhe 1.3 (13) e personave të anketuar janë mbi moshën 66 vjeç.

Kategoritë



Tek grupi i personave që janë pjesë e publikut të cilët u përfshinë në studim 500 prej tyre (50%) janë kalimtarë dhe 500 (50%) janë studentë.

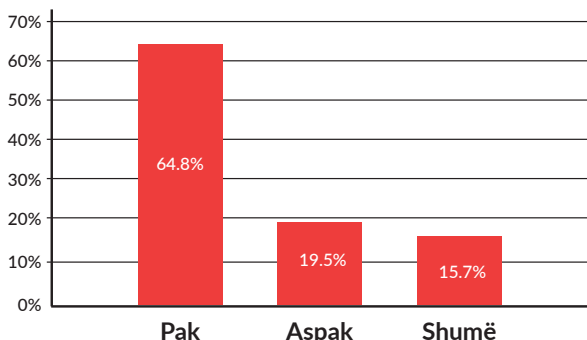
Nga e keni marrë informacionin për sindikatat?

Burimi	Frekuenca	Përqindja
Shkollë	172	22.5
Miq	52	6.8
Media, Internet	219	28.6
Punë	118	15.4
Shkollë, Media, Miq, Internet	83	10.8
Shkollë, Miq	6	.8
Punë, Shkollë, Media, Miq, Internet	17	2.2
Punë, Shkollë	10	1.3
Media, Internet, Miq	38	5.0
Punë, Media, Internet	11	1.4
Punë, Media, Internet, Miq	31	4.0
Tjetër	9	1.2
Totali	766	100.0
	236	

Tabela e mësipërme tregon se 22.5% (172) e personave të anketuar kanë marrë informacion mbi sindikatat në shkollë, 6.8% (52) nga miqtë, 28.6% (219) nga media dhe interneti, 15.4% (18) në punë, 10.8% (83) në shkollë, nga media, miqtë dhe internet, 0.8% (6) në shkollë dhe nga miqtë, 2.2% (17), në punë, shkollë, media, internet dhe nga miqtë, 1.3% (10) në punë dhe në shkollë,, 5% (38) nga media, internet dhe miqtë, 1.4% (11) në punë, nga media dhe internet, 4% (31) në punë, nga media, internet dhe miqtë dhe 1.2% (9) janë përgjigjur nga burime të tjera nga sa më sipër. 52% (399) e personave të pyetur, kanë përmendur median si burim informacioni. 236 persona nuk i kanë dhënë përgjigje kësaj pyetje.

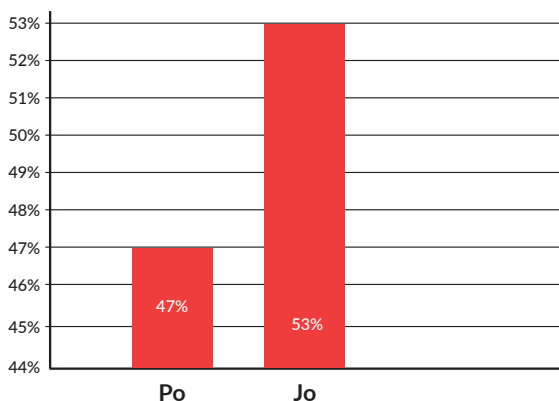
Sa mendon se sindikatat e prezantojnë aktivitetin e tyre në median e shkruar apo elektronike?

A mendon se duhet vënë fakti se asnjë i intervistuar nuk i njeh sindikatat nga veprimtaria e tyre?



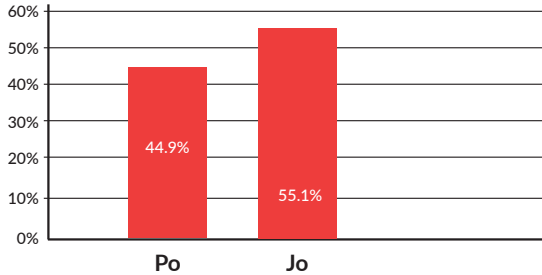
Sic mund të vërehet në grafik 64.8 % (502) e personave të pyetur mendojnë se sindikatat e prezantojnë pak aktivitetin e tyre në media, 19.5 % (151) e personave mendojnë se nuk e prezantojnë aspak, ndërsa 15.7% (122) e personave mendojnë se sindikatat e prezantojnë shumë aktivitetin e tyre në media. 227 personave nuk i janë përgjigjur kësaj pyetje.

A mendon se sindikata i mbron interesat e punëmarrësve në lidhje me kushtet e punës?



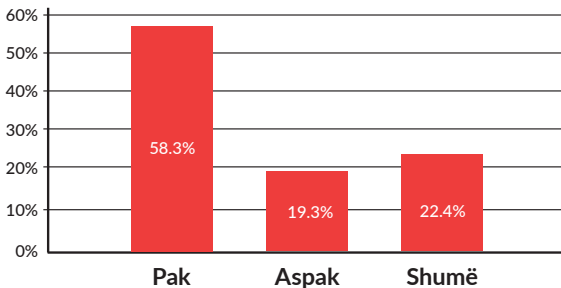
Grafiku i mësipërm tregon se 47% e personave të pyetur mendojnë se sindikata l mbron interesat e punëmarrësve në lidhje me kushtet e punës, ndërsa 53% mendojnë se nuk l mbron.

A mendon se sindikatat i mbrojnë punëmarrësit nga shkeljet e kontratës së punës?



Grafiku i mësipërm tregon se 44.9% (348) e personave të pyetur mendojnë se sindikatat i mbrojnë punëmarrësit nga shkeljet e kontratës së punës, ndërsa 51.9% (427) persona mendojnë se nuk i mbrojnë. 225 persona nuk l janë përgjigjur kësaj pyetje.

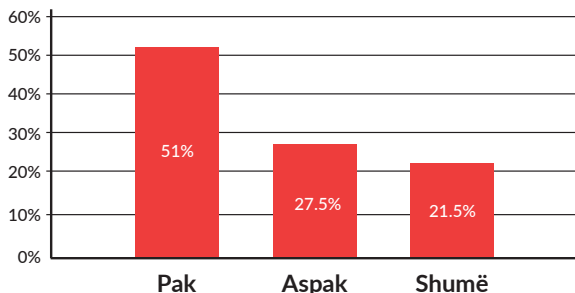
Sa mendon se sindikatat ndikojnë në përmirësimin e bashkëpunimit midis punëmarrësve dhe punëdhënësit?



58.3% (450) e personave të pyetur kanë mendojnë se sindikatat luajn pak role në përmirësimin e bashkëpunimit midis punëmar-

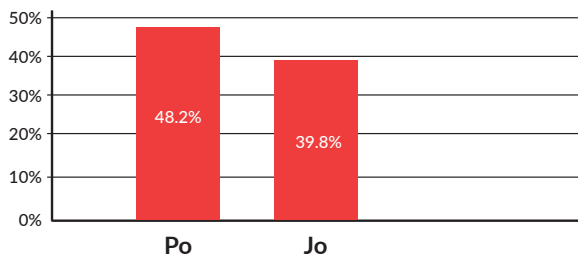
rësve dhe punëdhënësit. 19.3% (149) mendojnë se nuk ndikojnë aspak dhe 22.4% (173) persona mendojnë se ndikojnë shumë. 228 persona nuk i janë përgjigjur kësaj pyetjeje.

Sa mendon se sindikatat ndikojnë në rritjen e motivimit për punë të punonjësve?



Siç mund të vërehet në grafik, 51% (394) e personave të pyetur mendojnë se sindikatat ndikojnë pak në rritjen e motivimit të punonjësve për punë, 27.5% (212) persona mendojnë se nuk ndikojnë aspak, 21.5% (166) e personave mendojnë se ndikojnë shumë. 228 persona të pyetur nuk i janë përgjigjur kësaj pyetjeje.

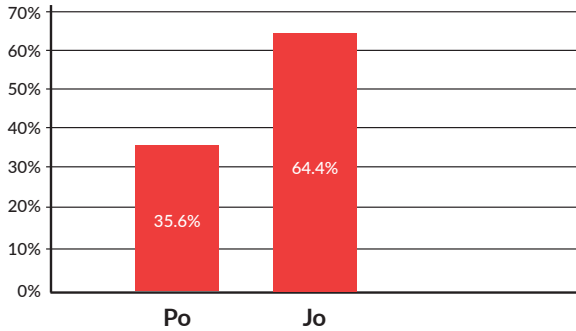
A mendon se sindikatat janë të afta të zgjidhin konfliktet midis punëmarrësve dhe punëdhënësit?



48.2% (371) e personave të pyetur mendojnë se sindikatat janë të afta të zgjidhin konfliktet midis punonjësve dhe punëmarrësve,

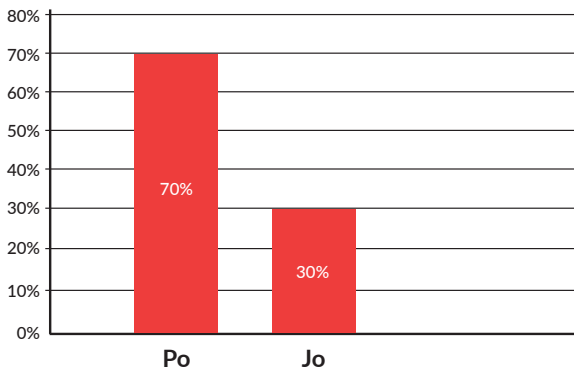
39.8% (398) e personave mendojnë se sindikatat nuk janë në gjendje të zgjidhin këto konflikte. 231 persona nuk i janë përgjigjur kësaj pyetjeje.

A mendon se sindikatat janë të afta të nënshkruajë kontrata fitimprurëse për punonjësit?



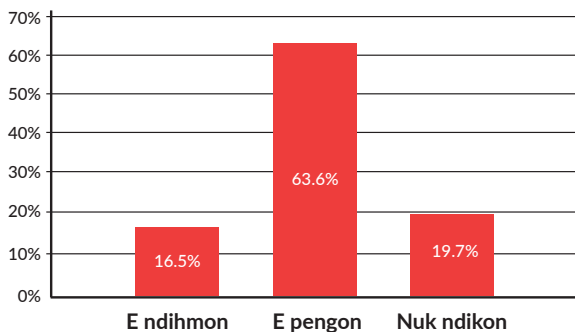
Në lidhje me aftësinë e sindikatave për të nënshkruar kontrata fitimprurëse për punonjësit, 35.6% (273) e personave të pyetur janë përgjigjur se ato janë të afta, 64.4% (493) e personave janë përgjigjur se ato nuk janë të afta, ndërsa 234 persona nuk i janë përgjigjur kësaj pyetjeje.

A mendon se aktiviteti i sindikatave është i ndikuar nga politika?



70% (538) e kalimtarëve të pyetur mendojnë se aktiviteti i sindikatave ndikohet nga politika, 30% (231) e personave mendojnë se nuk ndikohet. 231 persona nuk i janë përgjigjur kësaj pyetje.

Nëse po, si mendon se ndikon ky fakt në performancën e sindikatave?



Siç mund të vërehet në grafik, 63.6% (438) e të pyeturve mendojnë se politika e pengon aktivitetin e sindikatave. 16.5% (114) e personave mendojnë se e ndihmon, dhe 19.7% mendojnë se politika nuk ka ndikim në aktivitetin e sindikatave. 311 persona nuk i janë përgjigjur kësaj pyetjeje.

A mendon se sindikatat ndikojnë në hartimin e politikave të qeverisë mbi punësimin?

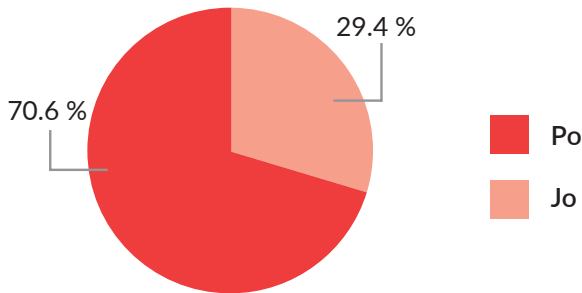


58.6% (451) mendojnë se sindikatat nuk ndikojnë në politikat e qeverisë mbi punësimin, ndërsa 41.4% (319) e personave mendojnë se ndikojnë. 230 persona nuk i janë përgjigjur kësaj pyetjeje.

13.2 Rezultatet e pyetësorit të hartuar për anëtarët e sindikatave

Numri i personave të cilët janë anëtarë të sindikatave dhe janë përfshirë në studim është 810. Dy pyetësorë janë konsideruar të pavlefshëm. Mosha mesatare e personave të pyetur është 40.84 dhe devijimi standard (SD) është 10.811.

Gjinia



Sic mund të shikohet në grafik, 70.60% (572) e personave të përfshirë në studim janë femra dhe 29.40% (238) janë meshkuj.

Shpërndarja, sipas moshës

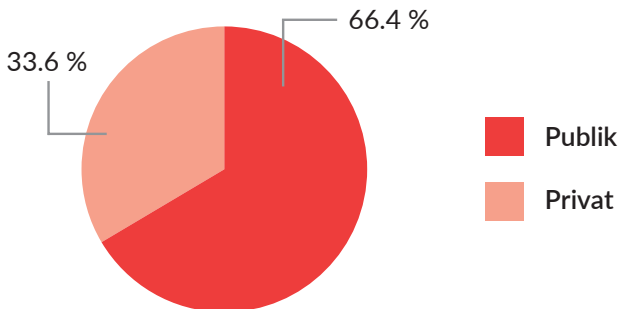
Grup-mosha	Frekuenca	Përqindja
18-25	54	6.6%
26-30	118	14.5%
31-35	128	15.8%
36-40	119	14.6%
41-45	113	13.9%
46-50	96	11.8%
51-55	101	12.4%
56-60	70	8.6%
61 +	11	1.35%
Total	810	100.0
Mungojnë	2	
Total	812	

Nga të dhënat e prezantuara në tabelën e mësipërme mund të shihet se 6.6% (54) e personave të pyetur i përkasin grup-moshës 18-25 vjeç, 14.5% (118) i përkasin grup-moshës 26-30 vjeç, 15.8% (128) e personave i përkasin grup-moshës 31-35 vjeç, 14.6% (119) e personave i përkasin grup-moshës 36-40 vjeç, 13.9% (113) e personave i përkasin grup-moshës 41-45 vjeç, 11.8% (96) e personave i përkasin grup-moshës 46-50 vjeç, 12.4% (101) e personave i përkasin grup-moshës 51-55 vjeç, 8.6% (70) e personave i përkasin grup-moshës 56-60 vjeç, 1 dhe 1.35% (11) e personave të anketuar janë mbi moshën 61 vjeç.

Vendbanimi

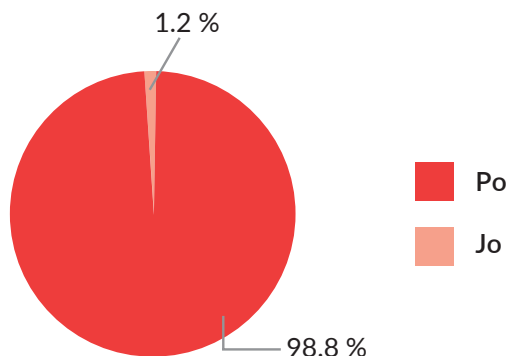
Qyteti	Frekuenca	Përqindja
Tiranë	406	50.1
Durrës	4	.5
Shkodër	190	23.5
Vau Dejës	10	1.2
Vlorë	100	12.3
Korçë	89	11.0
Bilisht	8	1.0
Devoll	1	.1
Librazhd	1	.1
Totali	810	100.0
Mungojnë	2	
Totali	812	

Ndërmarrja apo institucioni ku punon është publike apo private?



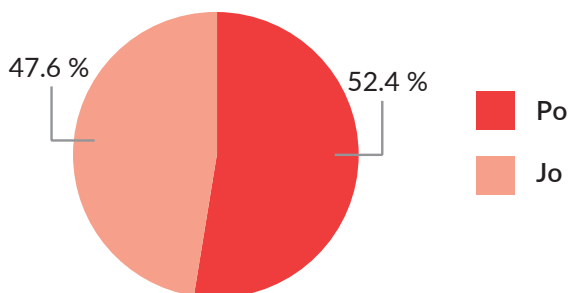
66.4% (538) e personave të pyetur, punojnë në **ndërmarrje** apo institucione publike, ndërsa 33.6% (272) e personave punojnë në **ndërmarrje** apo institucione private.

A paguan kuotë antarësimi te sindikata ku aderon?



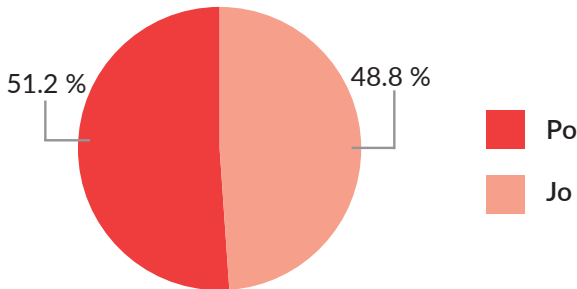
Nga rezultati i shfaqur në grafik duket qartë se pjesa me e madhe e personave të pyetur, 98.8% (800) e paguajnë kuotën e anëtarësimi, ndërsa 1.2% (10) e tyre nuk e paguajnë.

A informohesh nga sindikata se si shpenzohet kuota e anëtarësimi?



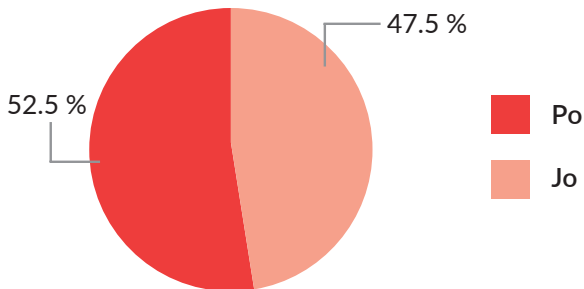
52.4% (424) e personave të pyetur është shprehur se informohet sesi shpenzohen kuotat e antarësimi, dhe 47.6% (385) janë shprehur se nuk e dinë.

A ke referuar ndonjëherë probleme që lidhen me punën te sindikata?



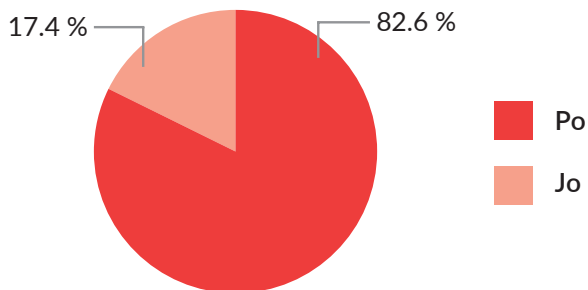
Siç mund të vërehet në grafik, 51.2% (415) e personave të pyetur nuk kanë referuar probleme që lidhen me punën te sindikata ku aderojnë, ndërsa 48.8% (395) e tyre kanë referuar.

A përfshihesh në vendimet që merr sindikata?



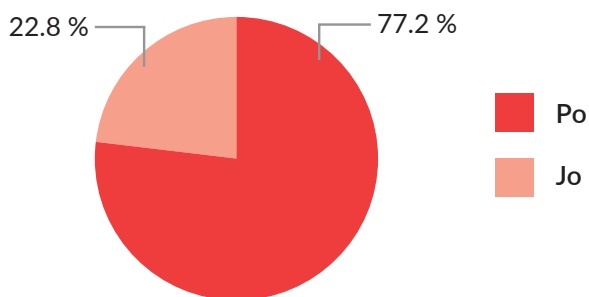
Grafiku i mësipërm tregon se 52.5% (425) nuk përfshihen në vendimet që merr sindikata, ndërsa 47.5% (384) e tyre janë përgjigjur se marrin pjesë.

A mendon se sindikata i mbron interesat e punëmarrësve në lidhje me kushtet e punës?



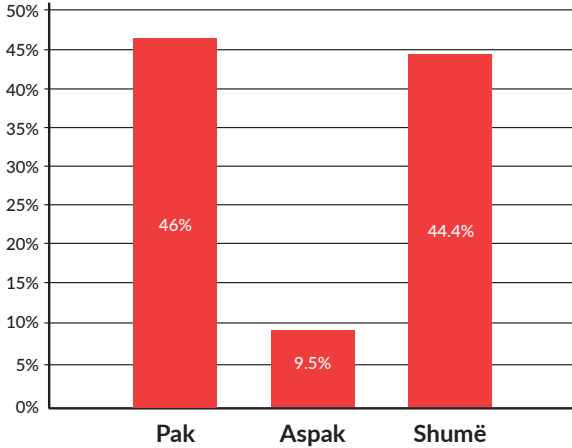
82.6% (669) e personave të pyetur mendojnë se sindikata i mbron interesat e punëmarrësve në lidhje me kushtet e punës, ndërsa 17.4% (141) mendojnë se nuk i mbron.

A mendon se sindikatat i mbrojnë punëmarrësit nga shkeljet e kontratës së punës?



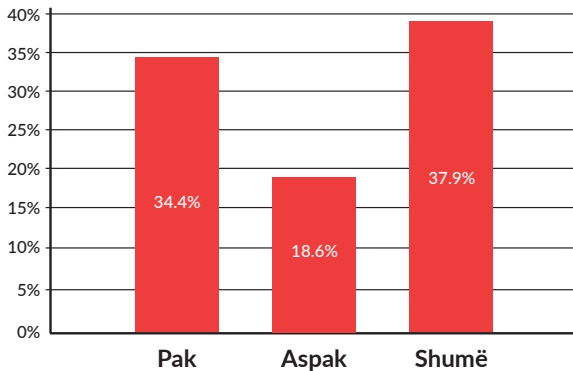
Siç mund të vërehet në grafik, 77.2% (625) mendon se sindikata i mbron punëmarrësit nga shkeljet e kontratës së punës, ndërsa 22.8% (185) mendon se sindikata nuk i mbron.

Sa mendon se ndikon sindikata në përmirësimin e bashkëpunimit midis punëmarrësve dhe punëdhënësit?



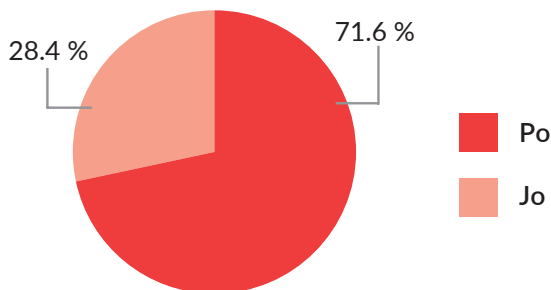
Sipas grafikut të mësipërm, 46% (373) e personave të pyetur mendojnë se sindikata ndikon pak në përmirësimin e marrëdhënieve të punës midis punëmarrësve dhe punëdhënësit, 9.50% (77) e tyre mendojnë se sindikata nuk ndikon aspak, ndërsa 44.40% (360) e personave të pyetur, mendojnë se sindikata ndikon shumë.

Sa mendon se ndikon sindikata në rritjen e motivimit për punë të punonjësve?



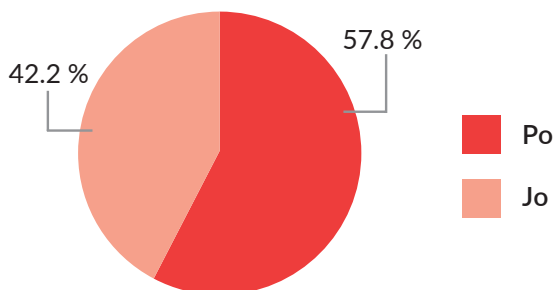
Nga individët e pyetur, 43.40% (352) prej tyre mendojnë se sindikata ndikon pak në rritjen e motivimit për punë të punonjësve, 18.60% (151) mendojnë se nuk ndikon aspak, ndërsa 37.9% (307) mendojnë se ndikon shumë

A mendon se sindikata është e aftë të zgjidhë konfliktet midis punëmarrësve dhe punëdhënësit?



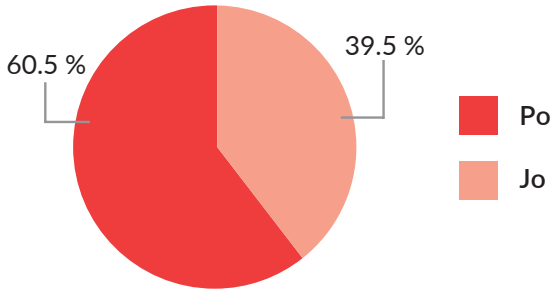
71.60% (579) e personave të pyetur mendojnë se sindikata është e aftë të zgjidhë konfliktet midis punëdhënësit dhe punëmarrësve, ndërsa 28.40% (230) e tyre mendojnë se nuk është e aftë.

A mendon se sindikata është e aftë të nënshkruaj kontrata fitimprurëse për punëmarrësit?



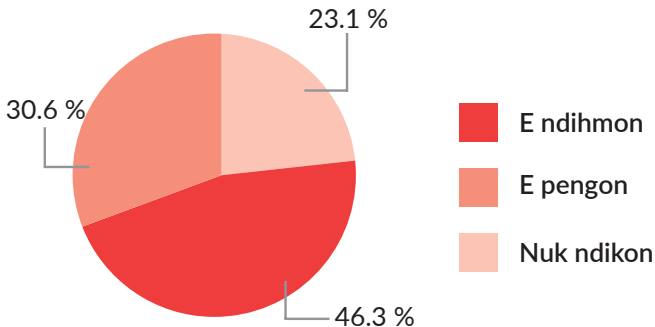
Rezultatet e prezantuara në grafik tregojnë se 5.8% (468) e personave mendojnë se sindikata është e aftë të nënshkruaj kontrata fitimprurëse për punëmarrësit. Por një pjesë jo e vogël e tyre 42.2% (342) mendonë se ajo nuk është e aftë.

A mendon se aktiviteti i sindikatës është i ndikuar nga politika?



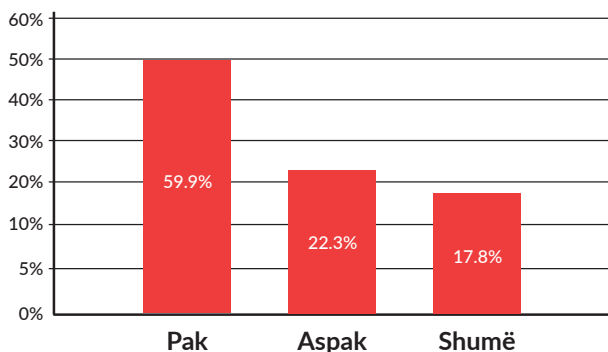
60.50% (490) e punonjësve të pyetur mendojnë se aktiviteti i sindikatës nuk është i ndikuar nga politika, ndërsa 39.50% (320) e tyre mendojnë se ndikohet.

Nëse po, si mendon se ndikon ky fakt në aktivitetin e sindikatës?



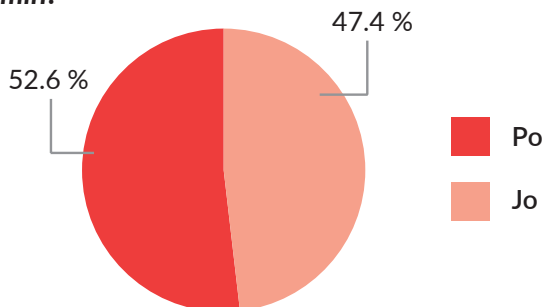
Siç mund të shihen në grafik, pjesa më e madhe e atyre që u përgjigjën se politika ndikon në aktivitetin e sindikatës 46.3% (251) mendon se politika e pengon këtë aktivitet, 23.10% (125) mendon se e ndihmon, ndërsa 30.60% (166) mendojnë se nuk ndikon.

Sa mendon se sindikatat e prezantojnë aktivitetin e tyre në median e shkruar apo elektronike?



Në lidhje me prezantimin e aktivitetit të sindikatave në media, 59.90% (483) e personave të pyetur mendojnë se sindikatat e prezantojnë pak, 22.30% (180) e tyre mendojnë se nuk e prezantojnë aspak, ndërsa 17.80% (144) mendojnë se ato e prezantojnë shumë aktivitetin e tyre në media.

A mendon se sindikata ndikon në hartimin e politikave të qeverisë mbi punësimin?



52.60% (426) e punonjësve të pyetur mendojnë se sindikatat nuk ndikojnë në hartimin e politikave të qeverisë mbi punësimin, ndërsa 47.40% (384) mendojnë se sindikatat ndikojnë në këtë proces.

14. REZULTATET E TË DHËNAVE CILËSORE

14.1 Pjesëmarrja e sindikalistëve në jetën e sindikatës dhe transparenca e aktivitetit të sindikatave

Mbështetur në informacionin e siguruar nga intervistat e zhvilluara, mund të pohohet se angazhimi në sindikatë i anëtarëve të saj është në nivele të ulta. Për më tepër, duket se aktivitetet që kryejnë ata janë formale dhe nuk kanë ndikimin e pritshëm në lidhje me rritjen e motivimit të sindikalistëve tyre për të punuar apo për përmirësimin e kushteve të punës. Gjithashtu, në lidhje me transparençën mbi aktivitetin e sindikatave, mund të thuhet se aktualisht nuk bëhet një proces eficient monitorimi i organeve drejtuese, si për menaxhimin e fondeve të sindikatës, ashtu dhe për aplikimin e planit të saj të punës.

14.2 Kontributi i sindikatës në lidhje me kontratat e punës, si dhe rritjen e motivimit për të punuar

Në lidhje me kontributin e sindikatave për nivelin e pagës, kontratat, kushtet dhe orët e punës, të intervistuarit pohojnë se ato nuk kanë ndikim të madh te punëdhënësit. Duket se edhe në rastet ku janë nënshkruar kontrata kolektive, ato nuk aplikohen në mënyre të plotë. Madje shpeshherë vërehen dhe kontradikta midis sindikatave të ndryshme në lidhje me këto çështje. Një i intervistuar shprehet:

“Ekzistojnë mosmarrëveshje edhe midis sindikatave brenda institucioneve në lidhje me kontratat kolektive. Kjo çon shpesh në mos nënshkrimin e tyre. Por edhe punëdhënësit kanë ndikim në përçarjen midis sindikatave”.

Të intervistuarit shtojnë se sindikatat nuk ofrojnë besim dhe siguri në lidhje me këto çështje. Sipas tyre, punëdhënësit janë shpesh më të pushtetshëm se sindikatat gjatë negociatave. Gjithashtu, ata shpesh ia dalin të pengojnë sindikatat dhe anëtarët e tyre të kenë qëndrime unike mbi kontratat kolektive.

14.3 Marrëdhënia e sindikatave me politikën

Në lidhje me marrëdhënien e sindikatave me politikën, të intervistuarit shprehen se ato janë shumë të lidhura me njëra-tjetrën. Nga intervistat kuptohet se politika ka ndikim të madh në aktivitetin e sindikatave. Një i intervistuar shprehet:

“Politika ka shumë ndikim në jetën e sindikatave. Bindja politike ndikon dhe në anëtarësimin në një sindikatë të caktuar. Madje, ka ndodhur se kur janë ndërruar qeveritë janë ndërruar edhe strukturat e sindikatave. Pra, mbi bazën e përkatësisë politike, zgjidhen dhe drejtuesit e sindikatave”.

Të intervistuarit shtojnë, gjithashtu, se ky dominim i politikës mbi aktivitetin e sindikatës, e kufizon në mënyrë domethënëse hapësirën e saj për të kontribuar në zhvillimin e politikave të punësimit.

14.4 Informimi i publikut dhe marrëdhënia e sindikatave me median

Mbi informimin e publikut në lidhje me aktivitetin e sindikatave, të intervistuarit u shprehen se sindikatat nuk bëjnë një punë të mirë në këtë drejtim. Struktura të caktuara siç janë rrjeti rinor dhe ai i grave duket se nuk angazhohen për të organizuar aktivitete informuese. Gjithashtu, të intervistuarit mendojnë se edhe ekspozimi i aktivitetit të sindikatave në median e shkruar apo atë elektronike është i dobët.

15. DISKUTIM I REZULTATEVE

15.1 *Transparenca dhe angazhimi i sindikalistëve në jetën e sindikatës*

Nga rezultatet e përfutuara duket se pjesa dërrmuese (98.8%) e sindikalistëve paguajnë kuotë antarësimi dhe se pjesa më e madhe e tyre (52.4%) janë të informuar se si përdoren ato. Gjithsesi është me vend të theksohet se një pjesë domethënëse e sindikalistëve (47.6%) nuk ka informacion se çfar bëhet me kontributin e tyre. Edhe të dhënat e marra nga intervistat tregojnë se aktualisht nuk funksionon një mekanizëm efektiv, i cili të garantojë transparencën financiare dhe programatike të sindikatave.

Transparenca është një nga principet kryesore që udhëheq punën e sindikatave. Në zbatim të këtij parimi, sindikatat duhet të angazhohen maksimalisht për të siguruar transparencë të plotë në lidhje me menaxhimin e fondeve dhe të nismave që planifikon të ndërmarrë. Transparenca është e lidhur ngushtë dhe me parimin e llogaridhënies. Organet drejtuese të sindikatës duhet jo vetëm të informojnë anëtarët e saj mbi aktivitetet e sindikatës, por edhe të mbajnë përgjegjësi si për aspektin financiar, ashtu edhe për angazhimet që sindikata merr në lidhje me rritjen e cilësisë së jetës së anëtarëve (Tripti & Gini, 2015).

Bazuar në pohimet e sindikalistëve, pjesa më e madhe e tyre, edhe pse me një diferencë të vogël nga pjesa tjetër, pohuan se nuk i kanë referuar problemet e tyre te sindikata (51.2%) dhe se nuk janë përfshirë në aktivitetet që ndërmerr ajo (52.7%). Duke marrë në konsideratë dhe të dhënat e marra nga intervistat me persona kyc, mund të pohohet se angazhimi i sindikalistëve në jetën e sindikatës nuk është në nivele të kënaqshme dhe nuk luan rol domethënës në jetën e sindikatës. Duhet theksuar se ky është një aspekt thelbësor i aktivitetit të sindikatave. Një numër

studimesh kanë gjetur se ka lidhje midis angazhimit të anëtarëve në jetën e sindikatës me mirëqenien e tyre dhe performancën në punë (Purcell, 2008).

Këto gjetje pohojnë se angazhimi i punonjësve është i lidhur me aftësinë e tyre për të marrë pjesë në vendimmarrjen në vendin e punës dhe me ndjesinë e kontributit personal në rezultatet pozitive në punë. Në të kundërt, mungesa e angazhimit të punonjësve është e lidhur me uljen e prirjes për pjesëmarrje, dhe nivele më të ulta të performancës (Purcell, 2008). Gjithashtu, Brunetto et al (2012) gjetën se angazhimi në punë është i lidhur me nivele të larta të mirëqenies psikologjike. Për më tepër, angazhimi është i lidhur me nivele të ulta të stresit në punë Schaufeli et al. (2008). Duhet pohuar se në një klimë punësimi të paqëndrueshme, siç konsiderohet shpesh tregu i punës në Shqipëri, angazhimi i punonjësve mund të ketë një ndikim pozitiv në përmirësimin e kushteve sociale dhe një promotor i rritjes së performancës ekonomike në vend (Gallup, 2013).

15.2 Kontributi i sindikatës në lidhje me kontratën dhe kushtet e punës

Siç është përmendur dhe më sipër, përmirësimi i kushteve të punës dhe nënshkrimi i kontratave fitimprurëse për punonjësit, janë ndër objektivat kryesorë të sindikatës. Këto janë dhe dy çështjet që kanë interes më të madh si për ata të cilët janë anëtarë aktualë të sindikatave, ashtu dhe për ata të cilët janë antarë potencialë të tyre.

Në lidhje me kushtet e punës, pjesa më e madhe e sindikalistëve (82.6%) të pyetur mendojnë se sindikata është në gjendje t'i mbrojë mbrojtë interesat e tyre. Edhe pse në një përqindje më të vogël, shumica e sindikalistëve (57.8%) mendojnë se sindikata mund të nënshkruaj kontrata fitimprurëse për ta dhe se ajo

është e aftë t'i mbrojnë ata nga shkeljet e kontratës (72.2%). Në të kundërt, pjesa më e madhe e personave të pyetur nga publiku, mendojnë se sindikata nuk i mbron interesat e anëtarëve të saj në lidhje me kushtet e punës (53%). Gjithashtu, një numër më i madh i personave nga publiku mendojnë se sindikata nuk është e aftë të nënshkruaj kontrata fitimprurëse (64.4%) dhe nuk i mbron dot punëtorët nga shkeljet e kontratës së punës (55.1%).

Ky rezultat, i cili evidenton një kontraditë midis perceptimit të publikut me atë të sindikalistëve mbi këtë çështje, është në të njëjtën linjë me gjetjet e studimit të kryer nga Givan & Hipp (2012). Këta autorë pas analizës së të dhënave të mbledhura në 24 shtete, gjetën se anëtarët e sindikatës kanë këndvështrim më pozitiv se ata, të cilët, nuk janë anëtarë, mbi aftësinë e sindikatës për të mbrojtur interesat e punëtorëve në lidhje me kontratën dhe kushtet e punës. Në të njëjtin konkluzion arritën edhe Selamoglu dhe Urhan (2008). Ata shtuan se punëtorët, të cilët nuk janë anëtarë të sindikatës, nuk kanë besim se ajo do të ndryshojë gjendjen e tyre në lidhje me kushtet e punës, ndërsa anëtarët e sindikatës kanë besim se sindikata mund t'i përmirësojë ato. Kjo është dhe një nga arsyet përse ata anëtarësohen në një sindikatë (Selamoglu & Urhan, 2008). Duhet pohuar se ka një kontraditë edhe midis mendimin të sindikalistëve dhe personave të cilët punojnë në strukturat organizative të sindikatave. Këta të fundit mendojnë se sindikatat nuk kanë efekt domethënës në përmirësimin e kushteve të punës, apo nënshkrimin dhe zbatimin e kontratave fitimprurëse (kolektive). Arsyet që ushqejnë këto perceptime të kundërta në Shqipëri vlen të eksplorohehen në studime të tjera.

15.3 Kontributi i sindikatës në rritjen e motivimit të punonjësve për të punuar

Rritja e motivimit të punonjësve në vendin e punës ka ndikim domethënës në produktivitetin dhe efincencën e një kompanie apo institucioni. Siç u prek më sipër, kjo ndikohet në mënyrë domethënëse nga marrëdhënia që krijohet midis punonjësve dhe organeve drejtuese të sindikatës. Rezultatet tregojnë se pjesa më e madhe e sindikalistëve të anketuar (43%) mendojnë se sindikata ndikon pak në këtë drejtim. Madje një pjesë e tyre (18.6%), mendon se strukturat e sindikatës nuk kanë asnjë ndikim në rritjen e motivimit të tyre për të punuar. Perceptimi i publikut është i njëjtë me atë të sindikalistëve në lidhje me këtë çështje. Edhe pse në një përqindje më të lartë, rezultatet janë në të njëjtin trend. Bazuar në këto të dhëna, mund të nënkuptohet se sindikatat kanë një angazhim jo të kënaqshëm në këtë drejtim.

Studiuesit pohojnë se motivimi i punonjësve për të punuar është i lidhur me nivelin e sadsifaksionit të tyre nga përforma e sindikatës. Elementë të cilët ndikojnë te sadsifaksioni i punëtorëve janë orët e punës, niveli i pagës, kushtet e punës, promovimi në punë, përfitimet personale dhe stili i lidhshimit (Paul, 2008). Duke marrë në konsideratë këto gjetje, duket se përforma e sindikatave në lidhje me këta faktorë nuk është në nivelin e pritshëm nga publiku dhe sindikalistët. Ky konkluzion mbështetet edhe nga analiza e pohimeve të marra nga intervistat. Për rrjedhojë mund të prezumohet se rritja e motivimit të punonjësve për të punuar, nuk është në prioritetet e axhendës së sindikatave. Për të hedhur më shumë dritë mbi këtë çështje, vlen të zhvillohen punë të mëtejshme kërkimore.

15.4 Kontributi i sindikatës në zgjidhjen e konflikteve midis punonjësve dhe punëdhënësit

Studimet tregojnë se në një vend pune ku nuk zhvillohen negociata ka pak gjasë të krijohen marrëdhënie të mira midis punonjësve dhe punëdhënësve (Floyd & Lane, 2000). Duket se ka një korrelacion pozitiv të fortë midis marrëdhënieve pozitive në punë dhe produktivitetit. Për më tepër, konfliktet duket se janë një katalizator i fortë i moskënaqësisë në punë, e cila nga ana tjetër ul nivelin e produktivitetit në çdo organizatë apo institucion. Për rrjedhojë, për të ruajtur një performancë të mirë në punë, duhet të gjenden mekanizma efektivë për të zgjidhur konfliktet.

Rezultati i mësipërm tregon se pjesa më e madhe e sindikalistëve (71.6%) mendojnë se sindikata mund të zgjidhë konfliktet midis punonjësve dhe punëdhënësit. Po kështu mendon edhe pjesa me e madhe e personave të pyetur nga publiku. Duhet pohuar se përqindja e këtyre të fundit është dukshëm më e vogël se ajo e sindikalistëve (48.2%). Një fakt interesant është se pjesa më e madhe e sindikalistëve të pyetur mendojnë se sindikata ka ndikim të vogël në përmirësimin e marrëdhënies midis punëmarrësve dhe punëdhënësit. Të njëjtin qëndrim ka shprehur dhe pjesa me e madhe e personave të pyetur nga publiku.

Mbështetur në këto rezultate mund të pohohet se ekziston një pritshmëri pozitive mbi aftësinë e sindikatave për të zgjidhur konfliktet në vendin e punës veçanërisht te sindikalistët. Gjithsesi duket se aftësia e sindikatës për të zgjidhur konfliktet dhe ajo për të përmirësuar marrëdhënien midis punëdhënësit dhe punëmarrësve perceptohen si dy elementë të ndarë nga njëri-tjetri. Kjo gjetje vlen të eksplorohet më thellë në studime të mëtejshme.

15.5 Prezantimi i aktivitetit të sindikatave në media

Ashtu siç është shpjeguar dhe më sipër, marrëdhënia e sindikatave me median ka një rëndësi të veçantë. Media jo vetëm që ka një ndikim domethënës në efektin publik të nismave apo grevave që organizon sindikata, por ajo ushqen perceptimin e publikut mbi rolin dhe aktivitetin e saj. Bazuar në rezultatet e përfuara nga ky studim pjesa më e madhe e të anketuarve (52%), janë informuar mbi sindikatat nëpërmjet medias. Duhet theksuar se studimi nuk ka synuar të masë se çfarë lloj informacioni kanë marrë të anketuarit mbi sindikatat nga media dhe sa shpesh e kanë marrë këtë informacion. Në këtë kuadër, duket se edhe sindikalistët (59.9%) edhe publiku (64.8%) besojnë se sindikatat e shfaqin pak aktivitetin e tyre në median e shkruar apo atë elektronike. Duke u nisur nga këto gjetje, si dhe duke marrë në konsideratë natyrën e komunikimit masiv që kanë mediat, mund të pohohet se ka vend për më shumë angazhim në këtë drejtim.

Një perceptim i tillë sigurisht nuk është një tregues pozitiv mbi mënyrën sesi sindikatat ndërveprojnë me median në Shqipëri. Gjithsesi, duhet pohuar se edhe studime të kryera në vende të tjera kanë arritur në rezultate të ngjashme. Është me vend të pohohet se një rezultat i tillë i atribuohet edhe interesit të medias për të pasqyruar aktivitetin e sindikatës. Mediat në përgjithësi janë të prirura drejt lajmeve të bujshme dhe sindikatat zakonisht nuk ofrojnë informacione të tilla. Për këtë arsye, ato gjejnë më pak hapësirë në median e shkruar apo atë elektronike (Krašenkienë, Kazokienë & Susnienë, 2014).

15.6 Marrëdhënia e sindikatave me politikën dhe ndikimi i tyre në hartimin e politikave të punësimit

Studimi gjeti qëndrime të kundërta midis perceptimit të publikut dhe sindikalistëve mbi ndikimin e politikës të sindikatave. Pjesa më e madhe e personave nga publiku (70%) mendon se politika ndikon në aktivitetin e sindikatave, ndërsa shumica e sindikalistëve (60.5%) mendon se nuk ndikon. Gjithsesi duhet pohuar se edhe te grupi i sindikalistëve, një përqindje e konsiderueshme (39.5%) mendon se politika ndikon në aktivitetin e sindikatave.

Në lidhje me mundësinë që ka sindikata për të ndikuar në hartimin e politikave të punësimit shumica e personave të pyetur nga publiku mendojnë se ajo nuk ndikon (58.6%). Të njëjtin perceptim ka edhe pjesa më e madhe e sindikalistëve (52.6%), edhe pse në një përqindje më të ultët në krahasim me personat e pyetur nga publiku.

Duke u nisur nga këto rezultate, mund të pohohet se njerëzit mendojnë se ekziston një marrëdhënie e ngushtë midis politikës dhe sindikatave. Nga të dhënat e grumbulluara përmes intervistave duket se politika ka një ndikim domethënës në aktivitetin e sindikatave. Gjithashtu, mund të pohohet se perceptimi i njerëzve mbi ndikimin e politikës të sindikatave është se ai e pengon mbarëvajtjen e aktivitetit të tyre. Së fundmi, mund të thuhet se sindikatat edhe pse janë pjesë e KKP-së, nuk kanë krijuar bindjen te publiku dhe te sindikalistët se ato kanë mundësinë të kontribuojnë në hartimin e politikave efektive të punësimit. Ky fakt mund të lidhet me disa faktorë, siç janë imponimi i mundshëm i axhendës së hartimit të strategjisë së punësimit nga politika, mos funksionimi i duhur i KKP-së ose dhe nga paaftësia e sindikatave për t'u angazhuar në këtë çështje. Duke marrë në konsideratë faktin se se kjo çështje është një pjesë e rëndësishme e punës së sindikatës, vlen të eksplorohet në studime të tjera.

16. REKOMANDIME

Rezultatet e mësipërme hodhën dritë mbi perceptimin e njerëzve në Shqipëri në lidhje me një sërë aspektesh të punës së sindikatave. Bazuar në këto rezultate do të ishte e udhës të ndiqeshin rekomandimet në vijim:

Dy konfederatat kryesore BSPSH dhe KSSH, nëpërmjet organeve të tyre drejtuese, do të ishte mirë të hartonin strategji pune për të rritur angazhimin e sindikalistëve në jetën e sindikatës. Në këtë kuadër, do të duhej të ndërtohej një dialog i vazhdueshëm si me sindikalistët të cilët janë pjesë e strukturave organizative (rrjeti rinor, rrjeti i grave), ashtu dhe me ata të cilët nuk janë. Organizimi i takimeve periodike, të cilat do të informonin sindikalistët mbi aktivitetet e planifikuara dhe mbi mundësitë e angazhimit të tyre, do të ishte një praktikë pozitive në këtë drejtim. Gjithashtu, do të ishte e këshillueshme edhe ngritja e rrjeteve online ku të gjithë anëtarët e sindikatës të kenë mundësi të regjistrohen dhe të angazhohen në jetën e sindikatës.

Sindikatat duhet të rrisin transparencën mbi menaxhimin e kontributit financiar të anëtarëve. Ndërtimi i një programi online që do bënte transparent planin e shpenzimeve të sindikatës dhe do të lejonte të gjithë anëtarët të informoheshin lehtësisht mbi këtë çështje.

Sindikatat duhet jenë më aktive në rritjen e motivimit të punonjësve për punë dhe krijimin e një klime pozitive në ambientet e punës. Gjithashtu, ato duhet të hartojnë programe të cilat promovojnë punonjësit në punë, si dhe të zhvillojnë trajnime profesionale të niveleve të ndryshme për punonjësit e rinj dhe ata me eksperiencë.

Sindikatat duhet të hartojnë strategji të efektshme komunikimi,

të cilat të lejojnë të gjithë qytetarët të informohen mbi rolin, objektivat e sindikatës, përfitimet e antarësimit në sindikatë, si dhe aktivitetet e zhvilluara nga sindikata. Në këtë drejtim, do të ishte e këshillueshme të përdoren mjete efektive komunikimi siç janë mediat sociale (facebook, twitter, youtube). Gjithashtu, sindikatat duhet të zhvillojnë aktivitete periodike ndërgjegjësimi siç janë panairt e punës apo ditët e këshillimit të karrierës, në bashkëpunim me strukturat relevante shtetërore, organizata të shoqërisë civile, shkollat e mesme dhe universitetet.

Sindikatat duhet të rrisin transparencën në lidhje me marrëdhënien e tyre me politikën dhe me ndikimin e tyre në hartimin e politikave të punësimit. Kjo do të lejonte publikun dhe anëtarët e sindikatës të kishin një të kuptuar më realist mbi natyrën e marrëdhënies që kanë partitë politike me sindikatat, si dhe me angazhimin dhe mundësinë që kanë sindikatat për të zhvilluar politika efektive punësimi.

17. KUFIZIMET E STUDIMIT

Ky studim ka edhe kufizime të cilat duhet përmendur. Nisur nga fakti se një pyetësor iu drejtua anëtarëve të sindikatës dhe preku disa çështje të ndjeshme që lidhen me performancën e saj, ata mund të kenë shfaqur prirjen për një qëndrim pozitiv mbi ato çështje, Kjo mund të jetë ndikuar edhe nga një influencë e mundshme e drejtuesve të institucioneve, ku është shpërndarë pyetësori. Një tjetër kufizim i studimit lidhet me faktin se në Shqipëri nuk ka studime të tjera të kryera në lidhje me çështjet e prekura nga ky studim. Për rrjedhojë u hartua një metodologji e paaplikuar më parë në kontekstin shqiptar. Ky fakt tregon se ka nevojë të kryhen studime të mëtejshme në këtë fushë.

18. REFERENCAT

Antcliff, V., & Saundry, R. (2009). Accompaniment, Workplace Representation and

Disciplinary Outcomes in British Workplaces – Just a Formality? *British Journal of Industrial Relations*, 47:1, 100-121. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2008.00709.x>

Babeiya, E. (2011) Trade Unions and Democratization in Tanzania: End of an Era? *Journal of Politics and Law*, 4. <https://doi.org/10.5539/jpl.v4n1p123>

Buchmueller, Th. C., J. DiNardo., & Valetta, R.G. (2002). Union Effects on Health Insurance Provision and Coverage in the United States. *Sage Journals*, 55, 4. <https://doi.org/10.1177/001979390205500403>

Budd, J. W. (2004). *Employment with a Human Face: Balancing Efficiency, Equity, and Voice*, Cornell University Press. Gjetet tek <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/books/3/>

Bridgford, J. (2017). Trade union involvement in skills development: an international review. Publikuar nga International Labour Organization. Gjetet tek <file:///C:/Users/klodian/Desktop/sindikatat/trade%20union%20and%20skills%20development%20.pdf>

Bryson, A. (2014). Union wage effects. *IZA World of Labour*, 35. doi: 10.15185/izawol.

Bryson, A., & Green, F. (2015) "Unions and job quality", in A Felstead, D Gallie and F Green (eds) *Unequal Britain at Work pp.130-146*, Oxford: Oxford University Press.

Bryson, A., & Forth, J. (2017). The added value of trade unions; A review for the TUC of existing research. *Trade Union Congress*. Gjetet tek <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/1%20>

WERS%20lit%20review%20new%20format%20%20RS_0.pdf

Bryson, A. (2001). Union Effects On Managerial and Employee Perceptions of Employee Relations in Britain. *Journal of Economic Literature*, *J51*, J53. Gjendet tek http://eprints.lse.ac.uk/4957/1/Union_effects_on_managerial_and_employee_perceptions_of_employee_relations_in_Britain.pdf

Brunto, Y., Teo, S. T. T., Shacklock, K., & Farr-Wharton, R. (2012). Emotional intelligence, job satisfaction, wellbeing and engagement: explaining organisational commitment and turnover intentions in policing. *Human Resource Management Journal*, *22*(4), 428-441. doi:10.1111/j.1748-583.2012.00198.x

Caro, E., Danaj, S., & Xhaho, A., (2015). Organizimi Sindikal nw Shqipwri. *Geographical Research*, Gjehet tek <http://cessalbania.al/wp-content/uploads/2017/02/6-Sindikatat-ne-Shqiperi.pdf>

Chilala, O. (2015). The Effect of Union Activities on Employee's Performance: A Case Study at the Bawku Presbyterian Hospital. Gjendet tek <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2551452>

Elo, S., & Kyngas. (2007). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing* *62*, 1, 107-115. doi: 10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x

Ethical Trading Initiative, (2010). Working with trade unions to improve working conditions: The benefits for retailers and suppliers. London

Flynn, F.J. (2002). No news is good news: The relationship between media attention and strike duration. *Industrial Relations*. *39*, 139-160. <https://doi.org/10.1111/0019-8676.00157>

Fortin, L., Chassin, Y., & Kelly-Gagnon, M. (2011). The financing

and transparency of unions. Montreal Economic Institute. Gjendet tek http://www.iedm.org/sites/default/files/pub_files/cahier1011_en.pdf

International Labour Organization (ILO) Caribbean (2013).

Gallup (2013). The State of the Global Workplace – Employee engagement insights for business leaders worldwide. Gallup, Washington DC.

Ghosh, P., Nandan, S. & Gupta, A. (2009). The Changing Roles of Trade Unions in India: A Case Study of National Thermal Power Corporation (NTPC). *Unchahar. Asian Academy of Management Journal*, 14,, 1, 37-57. Gjendet tek <http://web.usm.my/aamj/14.1.2009/AAMJ%2014-1-3.pdf>

Givan, R.K., & Hipp, L. (2012). Public perception on union efficacy: A twenty four country study. *Labour Studies Journal*, 37, 1. <https://doi.org/10.1177/0160449X11429264>

Hoder, A., & Houghton, D. (2015). Union use of social media: a study of the University and College Union on Twitter. *New Technology, Work and Employment* 30:3. Gjendet tek [http://davidjhoughton.co.uk/djh/Publications_&_Conferences_files/Hoder%20&%20Houghton%20%20\(2015\)%20-%20Union%20use%20of%20social%20media.pdf](http://davidjhoughton.co.uk/djh/Publications_&_Conferences_files/Hoder%20&%20Houghton%20%20(2015)%20-%20Union%20use%20of%20social%20media.pdf)

Kelloway, E. K., & Barling, J. (1993) "Members participation in local union activities: Measurement, prediction, and replication," *Journal of Applied Psychology*, 78, 2, pp. 262-29.

Knight, K., & Latreille, P. (2000). Discipline, dismissals and complaints to employment

Tribunals. *British Journal of Industrial Relations*, 38, 4: 533-555. Gjetet tek <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1467-8543.00179>

Krašenkienė, A., Kazokienė, L., & Susnienė, D. (2014). Relationship of the trade unions with the media & 58: The Lithuanian Case. *Administrative Sciences*, 4, 1. DOI: <https://doi.org/10.3390/admsci4010001>

Ligji numër 8417, Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, 1998.

Martin, C.R. (2004). The Eagle Is Stranded: The American Airlines Flight Attendants Strike. In *Framed! Labor and the Corporate Media*. pp. 102-124; Cornell University Press: Ithaca, NY, USA

Milkani, P. (2016). Manual për të punësuarit dhe sindikatat: Mbrojtja individuale dhe kolektive në punë. Publikuar nga Friedrich Ebert Stiftung. Tiranë

Nchimbi, A. (2018). The trade unions performance in Tanzania: The perceptions of school teachers union in Singida municipality. *Open Journal of Social Sciences*, 6, 242-254. DOI: 10.4236/jss.2018.64021

Paul, Ch, H. (2008). The relationship between union service delivery, motivation and job satisfaction amongst unionised workers in a media organisation in the Western Cape. University of the Western Cape. Gjetet tek <http://hdl.handle.net/11394/2462>

Purcell, J. (2008). Building employee engagement: Acas policy discussion paper. Acas: London.

Saundry, R., Jones, C., & Antcliff, V. (2011) "Discipline, representation and dispute resolution -exploring the role of trade unions and employee companions in workplace discipline", *Industrial Relations Journal*, 42, 2: 195-211. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2010.00600.x>

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee wellbeing? *Applied Psychology*, 57(2), 173–203. doi:10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x

Selamoglu, A., & Urhan, B. (2008). Workers' attitudes and behaviours towards the trade unions: The case of Kocaeli. *Serbian Journal of Management*. 3, 1, 95-111. Gjendet tek www.sjm.tf.bor.ac.yu

Sverke, M & Kuruvilla, S (1995) "A new conceptualization of union commitment," *Journal of Organizational Behavior*, vol. 16 (Special Issue: Union Commitment), pp. 505-532. Gjendet tek <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/job.4030160603>

Tripti, S & Ginni, Ch. (2015). Antecedents and Consequences of Union Participation: A Review. *Journal of Advanced Management Science*, 3, 1. doi: 10.12720/joams.3.1.44-49

Veliziotis, M. (2013). Trade unions and unpaid overtime. *Economics Working Paper No.*

1304, Bristol: University of the West of England

World Economic Forum. (2016). The Global Competitiveness Report. Gjendet tek http://www3.weforum.org/docs/gcr/2015-2016/Global_Competitiveness_Report_2015-2016.pdf

Wood, S., Saundry, R., & Latreille, P. (2014). Analysis of the nature, extent and impact of grievance and disciplinary procedures and workplace mediation using WERS 2011", *Acas Research Report 10/14, London: Acas.*

