

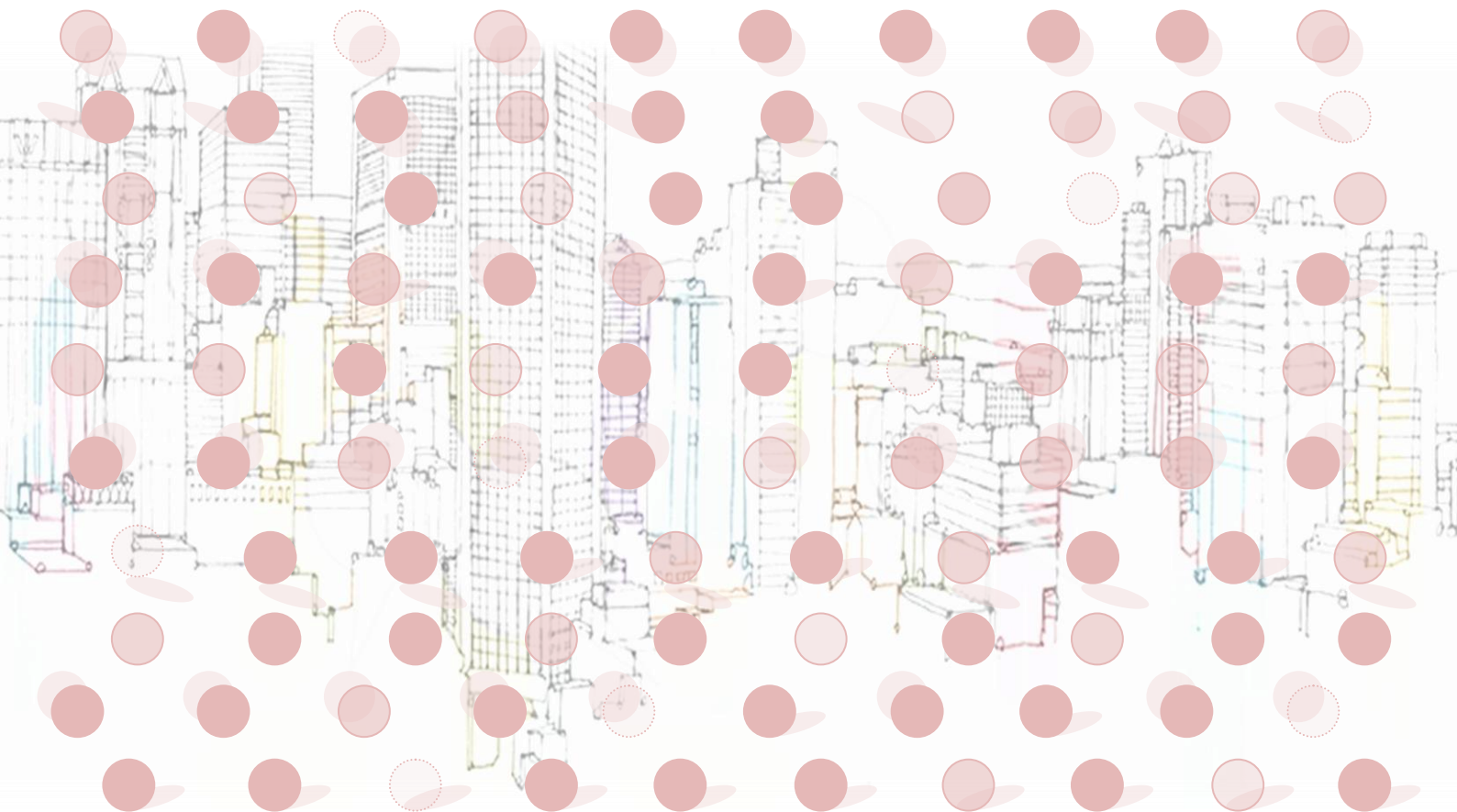
Sindikatat në demokraci ↔ Demokracia në sindikata
Dhjetë pika për një sindikatë të suksesshme

Autor: Frank Hantke

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

Sindikatat në demokraci - Demokracia në sindikata

Dhjetë pika për një sindikatë të suksesshme



Autor: Frank Hantke, Drejtor i fondacionit "Friedrich Ebert", zyra e Tiranës

Sindikatat në demokraci - Demokracia në sindikata

Dhjetë pika për një sindikatë të suksesshme

Me anë të këtij materiali do të paraqiten disa çështje dhe teza thelbësore për diskutime të brendshme dhe publike mbi sindikatat, si dhe detyrat e tyre. Tezat, sigurisht, nuk janë shkencërisht neutrale, por të orientuara drejt interesave. Prandaj, ato nuk pretendojnë të përfaqësojnë "të vërtetën e vetme", ose dhe të jenë të plota. Megjithatë, autori me këtë material dëshiron të japë një nxitje për ndërgjegjësimin e punonjësve dhe zhvillimin e mëtejshëm të sindikatave si përfaqësim i domosdoshëm i interesave në botën e punës. Madje, bëhet fjalë për më shumë: sindikatat e lira, të pavaruara dhe demokratike janë një pjesë e domosdoshme e një demokracie. Një demokraci e vërtetë nuk mund ta përjashtojë botën e punës!



Shënim: Përfaqësimi i interesave në demokraci. Një lojë me shumë aktorë dhe pa garanci.

Një demokraci moderne është e lidhur në mënyrë të pandashme me një shoqëri të lirë dhe pluraliste. Kjo do të thotë që të gjitha interesat brenda një shoqërie mund dhe, madje, duhet të përfaqësohen hapur dhe në publik.

E parë ndryshe, kjo do të thotë, që një shoqëri pluraliste për asnjë grup interesi specifik nuk jep garanci në mënyrë automatike. Natyrisht që ka përjashtime, si psh të moshuarit, etj. Por edhe për këtë grup interesat e tyre duhen përfaqësuar, pasi vetëm kështu ato mund të realizohen më mirë (pensione të larta, azile më të mira, etj.). Një vendimmarrje demokratike në politikë (psh nëpërmjet ligjeve), mundësisht, duhet të marrë parasysh të gjitha ose shumë interesa. Ajo nuk duhet të fokusohet në pak interesa ose vetëm në një interes të një grupi interesi. Kjo do të thotë, që një përfaqësim aktiv interesash nëpërmjet grupeve të interesit të mirë organizuar është i domosdoshëm dhe për të gjetur përkrahje për kërkesat e tyre në vendimmarjen politike: Kush nuk shprehet në diskutimin politik, kërkesat e tij nuk do të dëgjohen dhe si rrjedhojë nuk do të merren parasysh. Në këtë shumëllojshmëri interesash për çdo grup interesi është e domosdoshme që ai të dëgjohet (ai duhet të jetë efektiv në publik), të ofrojë propozime të vlefshme (të thuash **jo**, nuk mjafton), si edhe, nëse nevojitet, të debatojë (aktivitete publike sensibilizuese në media, manifestime, demonstrata, greva, etj.).

Për ta përkthyer në "gjuhën e futbollit": Nuk është më e majftueshme të brohorasësh për njërin nga skuadrat, përkundrazi duhet të zbresësh vetë në fushë e të shënosh gola. Vetëm atëherë do të merren parasysh interesat e tua. Spektatorët paguajnë një biletë hyrjeje të shtrenjtë, por janë futbollistët në fushë, ata, që fitojnë shumë para. Kush do të fitojë para, ose si grup interesi të fitojë ndikim politik duhet të jetë në fushë! Të ankohesh në tribunë, ose në kafene, nuk do të çojë në shënimin e një goli, dhe nuk do të sjellë ndonjë hap përpara në lidhje me interesat!

PRA, DEMOKRACIA ËSHTË E MUNDIMSHME DHE KËRKON PUNË. KËRKON MË SHUMË PUNË SE NË SISTEMET HIERARKIKE, KU BËHEJ AJO QË ISHTE URDHËRUAR "NGA LART". DEMOKRACIA, GJITHASHTU, PREMTON MË SHUMË DREJTËSI DHE BASHKËVEPRIM, MJAFTON QË KËTO TË DËSHIROHEN DHE TË ANGAZHOHESH NË MËNYRË KOMPETENTE DHE AKTIVE PËR TO.

Pika 1: Përfaqësimi i interesave të punëmarrësve. Çfarë do të thotë kjo, për kë është dhe për çfarë duhet të angazhohet?

Grupi më i madh i interesit në një shoqëri është grupi i punëmarrësve.

Pak a shumë **60% e të gjithë njerëzve** në një vend kujdesen **nëpërmjet një pune të paguar** për jetesën e tyre dhe të familjes së tyre. Përtej kësaj, edhe shumë të tjerë, duan të gjejnë një vend pune. Përfaqësimet e interesave për njerëzit e punësuar janë formuar prej më shumë se 160 vjetësh në vendet e industrializuara, si psh Anglia, Gjermania, Shtetet e Bashkuara të Amerikës, etj. Fillimisht ato u formuan në vendin e punës, më pas në një degë, dhe më vonë, edhe si një përfaqësim interesash gjithëpërfshirës në një konfederatë. Këto organizata interesash në mbarë botën quhen **sindikata**.

Pra, fillimisht sindikatat u krijuan në ndërmarrje. Arsyet për domosdoshmërinë e një organizate të përbashkët ishin shumë të qarta: çdo punëmarrës nuk kishte asnjë lloj fuqie negociuese ndaj punëdhënësit, por nëse të gjithë bashkë paraqisnin një kërkesë, atëherë punëdhënësi ishte i detyruar t'i kushtonte interes dhe të negocionte për të. Synimi për t'i vënë punëmarrësit kundër njëri-tjetrit, sipas motos: Mos ua thuaj të tjerëve, sepse unë do të paguaj ty më shumë ose ti do të marrësh një pozicion më të mirë, shpeshherë, ka çuar në krijimin e varësive dhe lojaliteve të gabuara, gjithmonë jo në favor të punëmarrësve, ndonëse askush nuk e dinte nëse oferta ishte e vërtetë. Por punëdhënësi kërkonte që individi të ndihej më mirë se kolegu i tij dhe pa paguar asgjë për këtë.

Kështu ai donte të pengonte që punëmarrësit të kuptoheshin me njëri-tjetrin. Për punëmarrësit ishte më mirë të zhvillonin bashkërisht **kërkesa të**

përbashkëta dhe të negocionin hapur mbi pagat, sepse vetëm kështu askush nuk mund të dëmtohej. Në këtë mënyrë u fut **politika tarifore**, e cila duhet të mundësonte pagë të barabartë për punë të barabartë, pavarësisht asaj, nëse punëdhënësi preferonte dikë ose donte të ndikonte te dikush tjetër. Kishte dhe ka ende shumë fusha për të cilat punëmarrësit kanë nevojë për një **përfaqësim të fortë interesash**, pra për të negociuar bashkërisht, si psh **kushtet e punës, koha e punës, mbrojtja e shëndetit në vendin e punës, pushimet**, etj. Sindikatat, gradualisht, u kuptuan edhe si organizata, të cilat duhet të mbronin drejtpërdrejt jo vetëm anëtarët në ndërmarrje por edhe ato të familjes së tyre. Prandaj, ata e zgjeruan fushën e tyre të veprimit edhe në **çështjet e përgjithshme të politikave sociale dhe ekonomike**, si psh **sigurimi shoqëror, edukimi dhe arsimit profesional** i fëmijëve të tyre, ose edhe **vendimet e politikave ekonomike dhe mjedisore**, të cilat kanë ndikim në botën e punës.

Në këtë mënyrë ato, si një organizatë e rëndësishme interesash dhe si më e madhja, zunë një pozicion të rëndësishëm në shoqëri. Megjithatë, këtë, ato, mund ta realizonin vetëm nëse, fillimisht, do të ishin **të bashkuara** dhe të flisnin **me një zë** dhe, së dyti, të shfaqeshin të **pavarura ekonomikisht dhe politikisht**, si psh partitë. Pavarësia e tyre ekonomike **nëpërmjet vetëfinancimit nga kuotat e anëtarësisë** do t'i mbronte që në fillim sindikatat e lira. Këto kuota do të shërbenin për të ngritur kompetencat me ekspertë përkatës, për të organizuar fushata ose greva.



Si filloi:

Sindikalistët e parë financoheshin në këtë mënyrë, një nga të shtatët mësonte dhe dijen e fituar ua përcillte gjatë punës të tjerëve. Gjashtë kolegët e tjerë e ndanin rrogën e përbashkët në shtatë, në mënyrë që edhe ai, që i mësonte të merrte të njëjtën pagë. Ky ishte fillimi i një organizate solidare!

Pika 2: Pavarësia politike si një kusht paraprak i domosdoshëm. Vlen vetëm interesi i anëtarëve!

Gjithmonë ka pasur përpjekje për të përçarë punëtorët, për t'i vënë kundër njëri-tjetrit me qëllimin për të dobësuar fuqinë e tyre negociuese ndaj punëdhënësit ose dhe ndaj politikës.

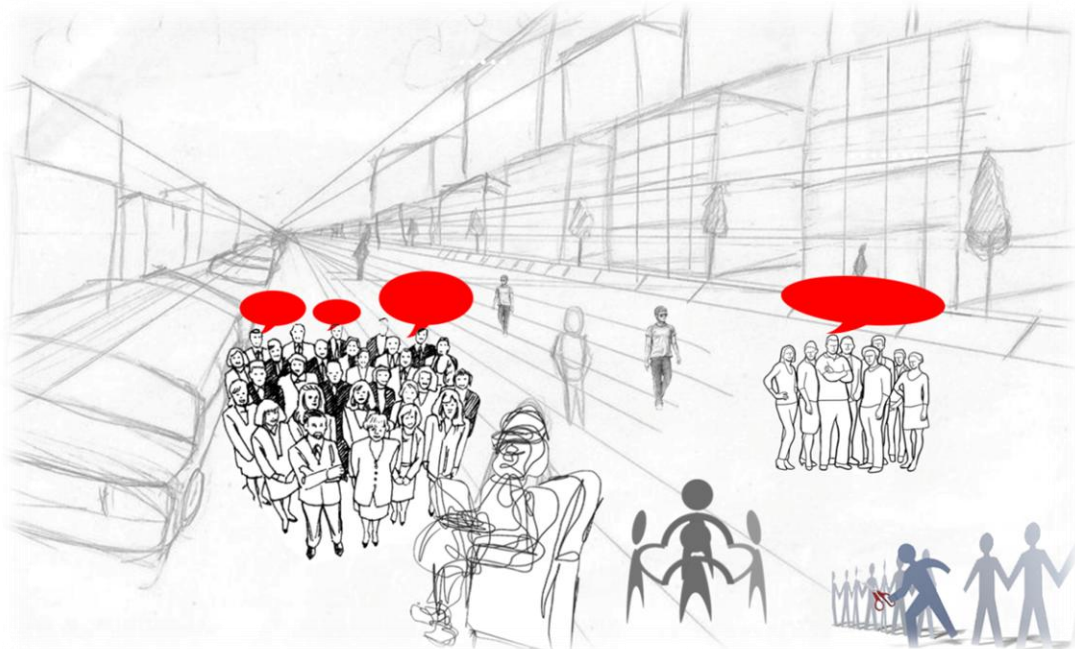
Edhe sundimtarët e Romës së Lashtë i nënshtronin njerëzit me moton "Divide et Impera" pra "Përça dhe sundo". Disa i premtinin atyre privilegje në mënyrë që të kishin bashkëpunëtorë për nënshtrimin e shumë të tjerëve. Në shumë ndërmarrje punëdhënësit përpiqeshin të kishin të njëjtin ndikim të sindikalistët udhëheqës për të pasur organizata interesash të bindura. Nëse kjo do t'i shkonte mire, atëherë shpeshherë punëmarrësit do të mashtroheshin nga kolegët e tyre. Sindikatat me të tilla fenomene u quajtën "sindikata të verdha".

Regjimet politike totalitare përdornin të njëjtën metodë për t'i mbajtur punëmarrësit të qetë ose, thënë ndryshe, për t'i drejtuar ato në mënyrë që të ndiqnin interesat e regjimit dhe jo të tyre. Kështu u krijuan të ashtuquajturat sindikata shtetërore, të cilat sillnin, drejtpërdrejt, në ndërmarrje interesat e regjimit dhe që shërbenin si një instrument i rëndësishëm i sundimit të partisë në pushtet. Prandaj, ato u quajtën edhe si "rripat e transmisionit të partisë". E lidhur me këtë ishte shpesh edhe një anëtarësi e detyrueshme për të gjithë punëmarrësit. Por ata, me këtë lloj sindikate, kishin shumë pak mundësi ndikimi në lidhje me interesat e tyre. Megjithatë një **"e mirë"** për këto sindikata shtetërore dhe për udhëheqësit e tyre, të vendosur nga partia, ishte që ekzistenca e tyre ishte e garantuar, sepse ato, ishin pjesë e domosdoshme për mbajtjen e pushtetit të aparatit shtetëror.

Këtë garanci sindikatat në demokraci nuk e kishin dhe nuk e kanë. Në një demokraci të vërtetë të gjithë njerëzit janë të lirë t'u bashkohen organizatave përkatëse të interesave, pra edhe sindikatave, por këtënismë ata duhen ta marrin vetë. Sindikata nuk është thjesht ekzistente, ose është caktuar nga lart, përkundrazi ajo duhet krijuar dhe të mbahet nga poshtë, nga punëmarrësit dhe jo më nga një parti.

Pra, sindikatat duhet të jenë tërheqëse, të sjellin të mira dhe të luftojnë që atyre, mundësisht, në mënyrë vullnetare, t'iu bashkohen shumë punëmarrës dhe ta mbështesin sindikatën në mënyrë aktive nën moton **"një për të gjithë dhe të gjithë për një"**. Anëtarësia në një demokraci, edhe në sindikatë, është natyrisht me vullnet të lirë. Sindikatat kanë nevojë për kuotat periodike të anëtarëve, në mënyrë që ato të sigurojnë mjaftueshëm ekspertë për një përfaqësim aktiv të interesave dhe të mund të zhvillojnë edhe fushata ose greva. Kështu pra, sindikatat fitojnë ndikim dhe nga ana tjetër mbeten të pavarura financiarisht dhe politikisht.

Vetëm kështu sindikatat mund të advokojnë në mënyrë të besueshme dhe vetëm për interesat e punëmarrësve!



Pika 3: Kompetenca dhe numri i anëtarëve. Dy shtyllat e një përfaqësimi të fortë interesash

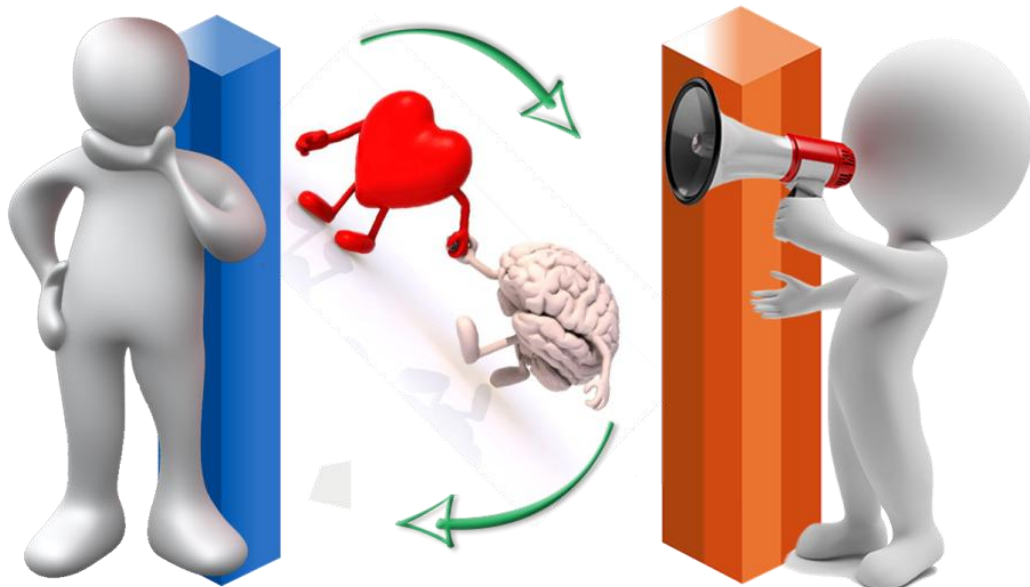
Në një demokraci sindikatat e pavarura, nëpërmjet dy karakteristikave kryesore, dëgjim dhe ndikim, duhet të sigurojnë deri diku dy shtyllat: **Kompetencë** dhe **anëtarësi të fortë**.

Të dyja janë njëlloj të rëndësishme: Ekspertiza dhe kompetenca janë të domosdoshme për të zhvilluar dhe paraqitur **idetë dhe kërkesat**. Anëtarësia e fortë është e rëndësishme që të dëgjohej. Mund të mos dëgjohej “pesë të pakënaqur”, por kush mund të shpërfillë dhjetëra mijëra punëmarrës dhe sindikatat e tyre, të cilët flasin **me një zë?!**

Si mund të fitojë mjaftueshëm kompetencë një organizatë interesash, si sindikatat, në të gjitha fushat e jetës së punës? Në njërin anë ekspertë janë vetë **punëmarrësit**. Ato e njohin situatën në ndërmarrje, e dinë pozitën e kompanisë së tyre në degë, si edhe ata kanë idetë më të mira për të rregulluar problemet. Pra, është e nevojshme që një sindikatë të dëgjojë anëtarët e saj, të shkojë tek ata, si edhe t’i pyes. Kjo mund të ndodhë nëpërmjet **asamblesë në ndërmarrje, grupeve në internet** ose edhe nëpërmjet **buletineve informative periodike**. Sigurisht, ka edhe mundësi të tjera për t’u njohur me mendimin dhe njohuritë e anëtarëve dhe të punohet me to. **Informacioni i ndërsjellë** është një nga detyrat thelbësore të një drejtimi sindikate në një ndërmarrje. Nëse kushtet, çështjet, problemet dhe kërkesat nga ndërmarrjet janë të ditura atëherë ato mund të kalojnë bashkërisht në nivel dege. Edhe këtu vlen sërish të theksohet: sa më shumë informacion të ndërsjellë të ketë, aq më e qartë do të jetë pasqyra/tabloja e ideve të domosdoshme për t’u përmirësuar. Nga të gjitha këto informacione një sindikatë në nivel dege mund të zhvillojë **kërkesat e saj për negociata tarifore** dhe negociata të tjera me punëdhënësin dhe me organizatën përkatëse të punëdhënësve dhe t’i argumentojnë bindshëm ato. Pra, nuk bëhet fjalë vetëm për refuzimin, por edhe për **idetë më të mira** nga ana e punëmarrësve.

Për të përpunuar mirë të gjitha këto informacione dhe për t’i kthyer në argumente të mira nevojiten **ekspertë**, të cilët duhet të jenë të punësuar në sindikatë (kjo kërkon para dhe për këtë duhet që **anëtarët** të derdhin **rregullisht kuotat**, shiko shembullin sipër: “Si filloi”), si psh ekspertë për **politikën ekonomike dhe sociale**, për **politikën tarifore**, për **politikën arsimore**, etj, por edhe për **planifikimin e fushatave dhe rekrutimin e anëtarëve**. Kryesisht, grupet e interesit janë më të suksesshme nëse kanë më shumë anëtarë; në një demokraci ato do të merren më shumë në konsideratë si nga mediat, ashtu edhe nga politika. Në fund të fundit të gjithë **anëtarët janë edhe zgjedhës** prandaj, partitë politike do të dëshironin t’i kishin ata krahu në zgjedhjet e ardhshme, si politikanë nga opozita, ashtu edhe nga qeveria. Për këtë arsye ata do të reagojnë ndaj kërkesave, nëse ato **parashtrohen së bashku nga shumë anëtarë**.

Sindikatat duhet të jenë në gjendje të argumentojnë mirë interesat e tyre, si dhe t’i zbatojnë ato, **me zemër dhe me tru**, me **anë të fuqisë së një anëtarësie të madhe aktive dhe të bashkuar**; ose drejtpërdrejt te qeveria ose në parlament ose edhe nëpërmjet bashkëpunimit me opozitën dhe aleatët e tjerë, si psh grupet e tjera të interesit në shoqëri.



Pika 4: Gatishmëria për dialog dhe aftësia për të negociuar. Të përfaqësosh mirë argumente të mira, si edhe të arrish që të pranohen kërkesat e paraqitura.

Demokracia jeton nga shumëllojshmëria e interesave në popullsi dhe politika e mirë demokratike duhet të përpiqet gjithmonë të bashkojë interesat e ndryshme "në një ombrellë". Sigurisht, nuk mund të ndodhë që çdo interes të pranohet ose të zbatohet 100 %.

Këtë pritshmëri një grup interesi në demokraci nuk duhet ta ketë, sikundër edhe sindikatat, si grupi më i madh i përfaqësimit të interesave. Edhe grupet e tjera, po ashtu me pretendime legjitime, duhen marrë parasysh në të njëjtën masë.

Pra, edhe punëdhënësit kanë interesa të ligjshme në negociatat me sindikatat. Madje, ndonjëherë, ka edhe përputhje interesash, nëse bëhet fjalë për kushte të përgjithshme të mira për kompaninë nëpërmjet një politike infrastrukturore të synuar. Prandaj, rezultatet e mira të negociatave janë kompromiset e mira, të cilat marrin parasysh interesat e të dy ose më shumë partnerëve negociues. Pra, kompromiset nuk janë disfata nëse jo të gjitha kërkesat nuk mund të pranohen. Por kompromiset e mira janë, gjithmonë, një hap i mëtejshëm drejt një situatë më të mirë të punëmarrësve. Kush do të negociojë në interes të anëtarëve të tij duhet të jetë i gatshëm për dialog. Kjo do të thotë, që ai duhet të vihet në vendin e palës tjetër për të kuptuar se përse ka edhe qëndrime të tjera për të cilat ata kanë të drejtën e tyre. Nuk mund të jesh partner i mirë negociues nëse pranon vetëm argumentet e tua si të drejta.

Veçanërisht, në vendet në tranzicion si Shqipëria, dominon situata në të cilën nuk bëhen negociata të tilla, sepse punëdhënësit nuk duan. Atëherë sindikatat duhet të jenë në gjendje t'i detyrojnë punëdhënësit që të negociojnë me ta. Ky detyrim mund të vijë sërish vetëm nëpërmjet anëtarësisë së madhe dhe aktive.

Pra, nëse vetëm 5 persona kërkojnë diçka, askush nuk i dëgjon, por nëse 1.000 kërkojnë të njëjtën gjë, atyre duhet t'i hapen dyert. Në aftësinë e negociimit, krahas argumentimit kompetent, bën pjesë edhe aftësia e organizatës sindikaliste dhe gatishmëria e anëtarëve të saj, që me sindikatën e saj nëpërmjet demonstratave ose edhe grevave të bëjë që të dëgjohet zëri i saj.



Si arrihet në një kompromis?

Le të marrim shembullin e negociatave për një tarifë pagash për një dege të caktuar në një nivel të caktuar. Sindikata kërkon psh 300 lek në orë, ndërsa punëdhënësit duan të paguajnë vetëm 200 lek në orë. Sindikatat e argumentojnë këtë, psh me rritjen e kostove të jetesës, me efektshmëri më të mirë të punës së tyre ose te tjera. Punëdhënësit e argumentojnë këtë, psh me gjendjen e keqe të porosive, me çmimet e ulëta të prodhimeve ose shërbimeve të tyre ose për arsye të tjera. Jo të gjitha argumentet janë të gabuara, as ato të sindikatave dhe as ato të punëdhënësve. Pra, këtu bëhet fjalë të negociohet se cila pagë është e pranueshme për të dyja palët. E nevojshme është që të dyja palët negociuese të respektojnë dhe dëgjojnë njëra-tjetrën. Kështu, në fund, ato do të gjejnë kompromisin ose duhet ta gjejnë atë sepse duhet ecur më tej. Kompromisi i arritur, psh 257 lek në orë duhet të garantohet nga të dyja palët. Duhet të jetë e qartë që anëtarët e të dyja organizatave negociuese do t'i përmbahen kësaj kontrate.

Pika 5: Fushatat, grevat dhe format e tjera të betejave të sindikatës në demokraci janë legjitime dhe të domosdoshme

Në demokraci grupet e ndryshme të interesit duhet të kujdesen vetë që zëri i tyre të dëgjohej. Edhe për sindikatat nuk ka asnjë garanci që ato të pranohen si partnerë negociues kompetentë, siç e dëshmon dhe rasti i Shqipërisë, ku kryeministri i vendit i lutet investitorëve të vijnë në Shqipëri me argumentin që këtu nuk ka sindikata, pavarësisht se ai e di mirë këtë! Për t'u njohur dhe pranuar si një partner serioz bisedimesh ose negociatash sindikatat në demokraci duhet të përpiqen në mënyrë aktive!

Por ekzistojnë dhe arsye të tjera se pse sindikatat duhet të jenë në gjendje të prezantohen në publik. Ato duhet të përpiqen, gjithmonë, për të fituar më shumë anëtarë. Për këtë arsye ato duhet të prezantojnë në mënyrë efikase punën dhe sukseset e tyre, si edhe kërkesat dhe argumentet e tyre. Sa më shumë njerëz të mbështesin kërkesat e sindikatës, aq më e madhe është mundësia për t'i zbatuar ato në mënyrë të suksesshme.

Megjithatë, është e nevojshme, si në të gjitha aksionet politike, një përgatitje dhe një planifikim i mirë. Për të pasur suksese afatgjata me kërkesat duhet që fushatat përkatëse të planifikohen për një kohë të gjatë dhe elementet e ndryshme të një fushate duhet të strukturohen mirë dhe të rakordohen. Gjate fushatave të çdo lloji vlen principi përshkallëzues: fillohet nga e vogla dhe nuk "harxhohen fishekët" shumë shpejt, kjo do të thotë që duhet të ketë mundësira të një përshkallëzimi të drejtuar.

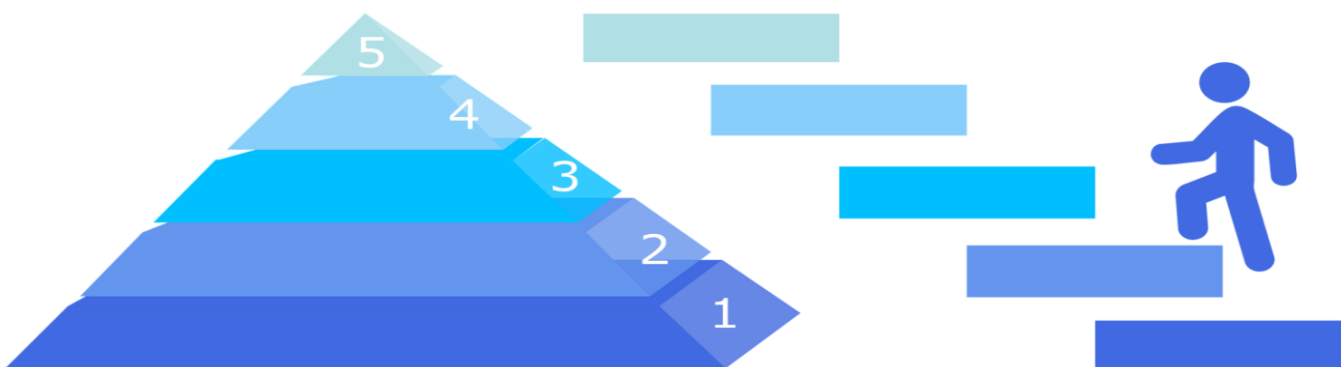
Gjithashtu, aktivitetet duhet të jenë të "përshtatshme". Nëse unë mund të mbledh në rrugë vetëm 100 njerëz, atëherë do të ishte më mirë të mos njoftoja mbajtjen e një "demonstratë", sepse ajo nuk do të vihet re. Por, nëse do të mbledhja 5.000 njerëz atëherë do të duhet që ajo të planifikohet në mënyrë të tillë që të ketë jehonë në publik, pra, me praninë e mediave dhe një mbyllje të mirë. Një fushatë është e suksesshme dhe e kuptimtë, nëse ajo ka sukses ose ka shpresën të ketë sukses. Një demonstratë vetëm nga zhgënjimi ose zemërimi nuk ka asnjë ndikim.

Por më e rëndësishmja janë vetë anëtarët. Nëse sindikata ia del mbanë të sigurojë pjesëmarrjen e pjesës më të madhe të anëtarëve në aktivitete me ndikim në publik, atëherë ajo mund të jetë e suksesshme. Për të arritur këtë, siç u tha më sipër, është i domosdoshëm një informim dhe komunikim i mirë dhe i ndërsjellë. Nëse anëtarët jo vetëm pranojnë qëllimet e një aksioni me ndikim në publik, si psh demonstratat, manifestimet, aktivitetet informuese ose dhe grevat, por janë edhe të gatshëm të përfshihen ngaqë duan të mbrojnë vetë interesat e tyre, vetëm atëherë fushatat kanë shpresa të kenë sukses. Njëkohësisht, ato duhet të jenë të përgatitura profesionalisht dhe për këtë sindikatave u nevojiten ekspertizë dhe fonde. Prandaj edhe kuotat e anëtarëve janë të domosdoshme.



Pika 6: Nga poshtë–lart. Demokracia fillon në ndërmarrje dhe me informacion të mirë ajo rritet.

Në demokraci kush dëshiron të mbrojë **interesat e punëmarrësve** duhet që si **organizatë** të sillt natyrshëm, në **mënyrë demokratike**. Vetëm në këtë mënyrë është e mundur të bindësh të tjerët të angazhohen për të drejtat e tyre demokratike.



Nëse një sindikatë nuk ka **demokraci të brendshme**, atëherë ajo nuk mund të ketë **legjitimitet demokratik** për t'u shfaqur në publik si një organizatë interesash. Sepse çfarë kërkohet nga të tjerët, natyrisht duhet të respektohet vetë. Cilat janë elementet kryesorë në një sindikatë demokratike?

Fillimisht, anëtarësimi në një **sindikatë** demokratike është **vullnetar**. Askush nuk duhet të detyrohet. Kush anëtarësohet dëshmon me këtë që ai jo vetëm **pranon statutin** dhe rregullat e organizatës, por edhe i mbështet ato në mënyrë aktive. Nëse krijohet një organizatë sindikale, atëherë do të **zgjidhet** zëdhënësi ose **kryetari**. Natyrisht kjo ndodh në mënyrë demokratike, që do të thotë kryetarët, kryesia, etj, **propozohen dhe zgjidhen nga anëtarët**. Nëse një organizatë është më e madhe, si psh një sindikatë profesioni (dege) anëtarët zgjedhin **delegatët** për në asamble ose **kongres**. Këta delegatë, sërisht, propozojnë kandidatë dhe nga këta zgjedhin kryetarin, kryesinë, etj. **Zgjedhja** e zëdhënësve, kryetarëve, etj ndodh nga **“poshtë-lart”**. Këta delegatë votojnë edhe për rezoluta ose statute.

NË MËNYRË QË ANËTARËT E NJË SINDIKATE TË MARRIN PJESË NË MËNYRË KOMPETENTE DUHET QË ATA TË JENË TË INFORMUAR. INFORMACIONI ËSHTË “MOTRA E VOGËL” E DEMOKRACISË.



Kushdo që është informuar mirë dhe në mënyrë objektive mund të mbrojë/përfaqësojë të **drejtat demokratike të pjesëmarrjes** (si psh zgjedhjet ose vendimet) ose të kandidojë vetë ose të hartojë rezoluta. Në informacionet për anëtarët, patjetër që bëjnë pjesë **të dhënat mbi numrin e anëtarëve, aktivitetet ose financat**. Informacionet mund t'i përçohen anëtarëve në mënyra të ndryshme. Por në çdo rast ato duhet të jenë në mënyrë periodike dhe të plota. Për këtë shërbejnë gazetatat për anëtarët, të cilat sot, shpesh, dërgohen në mënyrë elektronike. Interneti mund të përdoret edhe për informacione aktuale ose thirrje, si psh për një demonstratë, etj. Për këtë nevojitet, gjithashtu, një pasqyrë e plotë (me adresa, etj) për të gjithë anëtarët. Përveç kësaj, këto informacione duhet t'i jepen edhe publikut, sepse për sindikatat është e rëndësishme që për shumë çështje të ketë edhe miratimin e opinionit të gjerë publik, si psh për çështjen e pagës minimale ose për rregullimin e pensionit.

Nëse sindikatat e profesionit krijojnë **federata ose konfederata**, atëherë, natyrisht, që të gjitha rregullat e **sipër përmendura do të vlejnë edhe për këtë organizatë**. Pra, do të zgjidhet nga **“poshtë-lart”**, çka do të thotë që **delegatët e një dege** në një kongres konfederate **do të zgjedhin dhe do të votojnë** mbi rezolutat e konfederatës ose federatës. Për konfederatat, federatat ka një instancë kontrolli të financave, kështu kryesia e zgjedhur e konfederatës, duhet të dëshmojë dhe arsyetojë të gjitha aktivitetet financiare.

Pika 7: Një përqind nga paga bruto. Solidariteti ka nevojë për pavarësi financiare dhe fuqinë e anëtarëve të saj

Sindikatat duhet të jenë të **pavarura** në mënyrë që ato të jenë të besueshme dhe të afta për të arritur qëllimet. Kjo vlen për të gjitha mundësitë eventuale të varësisë. Këtu, në radhë të parë, bën pjesë varësia nga partitë ose varësia financiare nga interesa të ndryshme të fshehta.

Nëse një sindikatë do të përfaqësojë **vetëm interesin e anëtarëve**, ajo nuk duhet të ketë interesa të tjera të fshehura të llojit politik ose financiar. Një sindikatë e aftë për të arritur qëllimin e saj, duhet të jetë në gjendje të diskutojë ose të negociojë me çdo partner negociues. Nëse ajo nuk mund të diskutojë ose të negociojë me një palë tjetër ose ekspertët e saj, sepse ajo varet nga një parti tjetër (ose është pranë saj) ajo, me këtë, tradhton parimin për të përfaqësuar vetëm interesat e anëtarëve të sindikatës në bazë të statuteve ose vendimeve. E njëjtja gjë vlen nëse një sindikatë nuk është e pavarur financiarisht, atëherë ajo nuk mund të zbatojë detyrat e saj, sepse nuk ka ekspertizë, nuk ka juristë për të përfaqësuar anëtarët, ose ajo nuk mund të organizojë aktivitete të domosdoshme sindikaliste. Aktivitetet dhe përfaqësimi i interesave kërkon para. Një **varësi financiare** nga burime të jashtme mund të çojë në **mosrespektimin e paramenduar të punës së sindikatës ose qëllimeve të saj**. Prandaj është e rëndësishme që anëtarët të informohen mbi të gjitha aktivitetet financiare dhe **nëpërmjet anëtarëve** të ngrihet **një kontroll i rreptë, i pavarur i financave**.

Principi i pavarësisë financiare vlen edhe brenda organizatave sindikale. Si mund të përmbushë detyrat e saj një sindikatë dege, e cila bën pjesë në një konfederatë, me kryesinë e saj të zgjedhur dhe rezolutat e hartuara dhe t'i zbatojë ato, nëse ajo nuk disponon fonde të mjaftueshme? Në fund të fundit anëtarët i paguajnë kuotat **sindikatës së ndërmarrjes ose asaj profesionale (të një dege)** dhe jo konfederatës. Prandaj **paratë në pjesën më të madhe** duhet të jenë në dispozicion të sindikatave të ndërmarrjes dhe sindikatave profesionale (të degës) për aktivitetin e tyre! Një pjesë më e vogël duhet parashikuar si kontribut i sindikatës profesionale (të degës) për konfederatën. Edhe këtu vlen principi nga "**poshtë-lart**", çka do të thotë që **kontributet e anëtarëve** vijnë **nga poshtë** dhe shkojnë, sipas vendimeve, sipër: në sindikatat e ndërmarrjes, në sindikatat profesionale (e degës), dhe prej aty në konfederatë.

Kuotat periodike të anëtarëve dhe, sipas statutit, janë "abc-ja" për një punë sindikaliste të suksesshme. Shumica e sindikatave demokratike i përmbahen principit të vjetër "**Një përqind nga paga bruto**" i shkon sindikatës. Në situata të vështira, si në shumë vende në tranzicion me paga tepër të ulëta, mund të ketë devijime të vogla për më poshtë, psh 0,7%. Anëtarët nuk paguajnë **kuotat** sepse janë të sjellshëm, por sepse ata presin diçka nga organizata e tyre. Megjithatë, asnjë sindikatë nuk mund të bëjë diçka pa pjesëmarrjen aktive të anëtarëve. Prandaj vlen motoja: "**Sindikata je ti**". Pra, sindikata nuk është një **kompani shërbimesh** por një **organizatë anëtarësh!**

Këto duhet të presin anëtarët nga sindikatat demokratike:

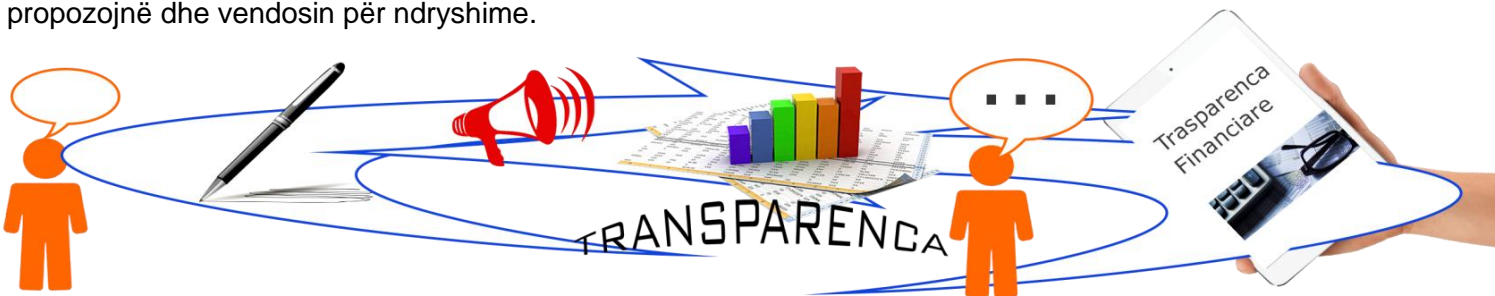
- Këshillim dhe mbrojtje ligjore;
- Politikë tarifore për paga të drejta;
- Ekspertizë dhe ndihmë për arritjen e kushteve më të mira të punës;
- Pjesëmarrje demokratike e anëtarëve në vendimmarje;
- Transparencë në të gjitha çështjet financiare;
- Informacion mbi interesat e brendshme dhe të jashtme të botës së punës;
- Solidaritet aktiv ndërmjet njëri-tjetrit.



Pika 8: Demokraci në të gjitha vendimet; transparencë e plotë financiare

Anëtarët bëhen anëtarë aktiv të një sindikate, angazhohen me sindikatën e tyre për përmirësimin e kushteve të punës dhe jetesës vetëm, nëse ata mund t'i besojnë organizatës së tyre, nëse janë të informuar mjaftueshëm dhe, nëse janë pjesëmarrës në vendimmarrjen ose zgjedhjet përkatëse.

Gjithashtu, për vendimmarrjen dhe të gjitha aktivitetet vlen principi nga "poshtë-lart", çka do të thotë që vullneti i anëtarëve është vendimtar për atë çfarë ndërmerr sindikata. Anëtarët vendosin për qëllimet thelbësore, aksionet, edhe për kryetarët ose kryesinë dhe instancat e tjera. Natyrisht, ata nuk mund ta bëjnë këtë çdo ditë, si edhe nuk mund të kontrollojnë, çdo ditë, nëse interesat e tyre do të përfaqësohen mirë nga sindikata. Prandaj në organizatat demokratike vlen principi i delegimit, çka do të thotë, që zgjidhen funksionarët ose ekspertët përkatës në strukturat e organizatës. Këta anëtarë të zgjedhur kanë një besim të dhënë në kohë. Kjo do të thotë që ata gjatë periudhës së zgjedhjeve duhet të veprojnë dhe të zbatojnë. Edhe gjatë periudhës së ushtrimit të funksionit të tyre, ata marrin nga anëtarët, të cilët i kanë zgjedhur, çdo lloj mbështetjeje. Anëtarët po ashtu kanë të drejtën ta heqin këtë besim, pra t'i shkarkojnë këta funksionarë ose të mos i zgjedhin sërish. E njëjta gjë është dhe me vendimet që merr një sindikatë. Vendosja e prioritetëve, për përmbajtjen dhe llojin e punës, pra për të gjitha interesat e sindikatës, propozohen nga anëtarët, të cilët marrin vendimet përkatëse në mënyrë demokratike. Anëtarët janë ata që pas zbatimit të vendimeve, gjykojnë nëse çdo gjë ka shkuar mirë dhe drejtë. Nëse jo, janë sërish anëtarët, ata, të cilët propozojnë dhe vendosin për ndryshime.



Paratë për punën e sindikatës vijnë fillimisht nga kuotat e anëtarëve. Në vendet në tranzicion sindikatat zotërojnë shpesh shtëpi, hotele pushimi, shumica e të cilave ishin ndërtuar ose blerë me kuotat e anëtarëve. Shpeshherë këto prona janë në treg, pra shiten ose jepen me qira. Këto të ardhura natyrisht që duhet të shkojnë 100% për punën e sindikatës dhe të administrohen në mënyrë transparente si të gjitha të ardhurat e tjera nga kuotat. Çdo e ardhur apo shpenzim i një kryesie ose i një instance tjetër të zgjedhur duhet të jetë transparente, çka do të thotë që nuk duhet të ketë financa të fshehura.

Në organizatat më të mëdha për kontrollin e financave zgjidhet nga anëtarësia një instancë. Në fund të vitit financiar kjo instancë paraqet një raport kontrolli dhe kryesia ose instancat e tjera, të cilat kanë përdorur kuotat e anëtarëve, duhet që me kërkesë të anëtarëve ose delegatëve të mund të arsyetojnë dhe dëshmojnë të gjitha aktivitetet financiare. Këto kërkesa janë pjesë përbërëse e pandashme e çdo kongresi.

Edhe njëherë: **Paratë e sindikatës** kanë ardhur **nga anëtarët**. Prandaj edhe këto para duhet të shpenzohen **për të mirën e anëtarëve**: për punën sindikaliste në ndërmarrje, për politikën tarifore të degës, etj. Një pjesë e vogël duhet vënë në dispozicion për financimin e mjaftueshëm të konfederatës së tyre në mënyrë që këto detyra të rëndësishme politiko-sociale dhe ekonomike të përfshihen në diskutimin politik.

Pika 9: Aftësia për t'u mobilizuar dhe organizimi i fushatave. Pa gatishmërinë aktive të anëtarëve nuk bëhet asgjë!

Sindikata është një organizatë nga / për anëtarët e saj. Kjo do të thotë që **secili anëtar është një pjesë e sindikatës**. Sa më e fortë dhe më aktive është secila pjesë, aq më e fortë është sindikata dhe po aq më shumë mundet, së bashku me anëtarët aktiv të saj, të realizojë edhe interesat e saj.

Anasjelltas, kjo do të thotë që një sindikatë mbetet e dobët nëse ajo ka shumë pak anëtarë dhe anëtarë joaktiv. Çdo punëmarrës duhet të dijë që me **anëtarësimin** në një sindikatë mban edhe **përgjegjësi** për fuqinë dhe **aftësinë për të arritur** interesat e organizatës së tij. Sërish, organizata duhet të kujdeset që anëtarët të jenë ose të bëhen **të aftë për të vepruar**. Prandaj, organizata duhet të ofrojë trajnime e kurse dhe duhet të informojë në kohën e duhur mbi gjithçka, e thënë shkurt, ajo duhet të përkujdeset dhe të forcojë rrjetin e anëtarëve të shumtë.

Me këtë është e qartë: **sindikata**, sigurisht nuk është një **kompani sigurimi**, e cila ofron shërbime mbrojtjeje për të siguruarit kundrejt një kuotizacioni mujor. **Sindikata** është më shumë një **organizëm jetik**, i cili jeton që secili anëtar të përfaqësojë në mënyrë aktive vendimet e përbashkëta dhe nga ana tjetër e tërë organizata ka në qendër të saj vetëm interesin e anëtarëve.

Si mund të gjallërohet ky organizëm jetik?

Krahas informacioneve të nevojshme dhe të përhershme nëpërmjet njëri-tjetrit duhet të jenë edhe qëllimet e përbashkëta për të cilat të gjithë mund të kontribuojnë.



Një qëllim i parë është, gjithmonë, **rritja e numrit të anëtarëve**. Për këtë duhet të zhvillohen dhe të zbatohen fushata anëtarësimi. Veçanërisht, në ato vende ku nuk ka ende asnjë anëtar (në vendet në tranzicion në sektorin privat kjo është në rritje e sipër), sindikatat dhe më shumë sindikatat profesionale (të degëve) duhet të **rekrutojnë anëtarë**. **Reklama më e mirë** për një sindikatë është **suksesi i saj**, që do të thotë, nëse një sindikatë mund të bëjë të qartë se çfarë ajo ka arritur për punëmarrësit në degët përkatëse (p.sh rritja e pagave, pushime më të gjata, përmirësimi i mjedisit të punës, etj.). Përveç kësaj, duhet bërë e qartë që **anëtarët** në të ardhmen **do të përfitojnë** nga të njëjtat suksese dhe do të gëzojnë **mbrojtjen** e organizatës së tyre. Nëse anëtarët potencialë vërejnë që kundrejt kuotave të tyre marrin diçka nga sindikata, atëherë do të jetë më e lehtë për t'i bindur ata për t'u anëtarësuar.

FUSHATAT E TJERA DO TË SHËRBEJNË, PSH PËR ZBATIMIN E KËRKESAVE NË DEBATIN PUBLIK OSE NË MOSMARRËVESHJET DYPALËSHE ME PUNËDHËNËSIN (POLITIKA TARIFORE). FUSHATAT DUHET TË JENË TË PLANIFIKUARA MIRË DHE TË PËRMBAJNË "PIKETAT", TË CILAT DUHEN VENDOSUR NË MËNYRË REALISTE QË TË MOS SHKOHET NË RRUGËN E HUMBËSIT ME KËRKESA PLOTËSISHT ILUZIONARE.

Gjithashtu, duhet që **fushatat** të kenë **mundësinë e përshkallëzimit**, që do të thotë që **"fillimisht e nis si mace dhe në fund e mbyll si tigër"**, dhe jo anasjelltas. Piketat e një fushate duhet të vendosen në një mënyrë të tillë që të prezantojnë **hapat e arritshëm** drejt rrugës së **suksesit**. Vetëm në këtë mënyrë, hap pas hapi, mund të zhvillohen **realitete më të mira** si një **bazë e sigurt** për hapin tjetër.

Për çdo fushatë vlejnjë: **kompetenca** dhe **presioni i anëtarëve** gjatë zbatimit.

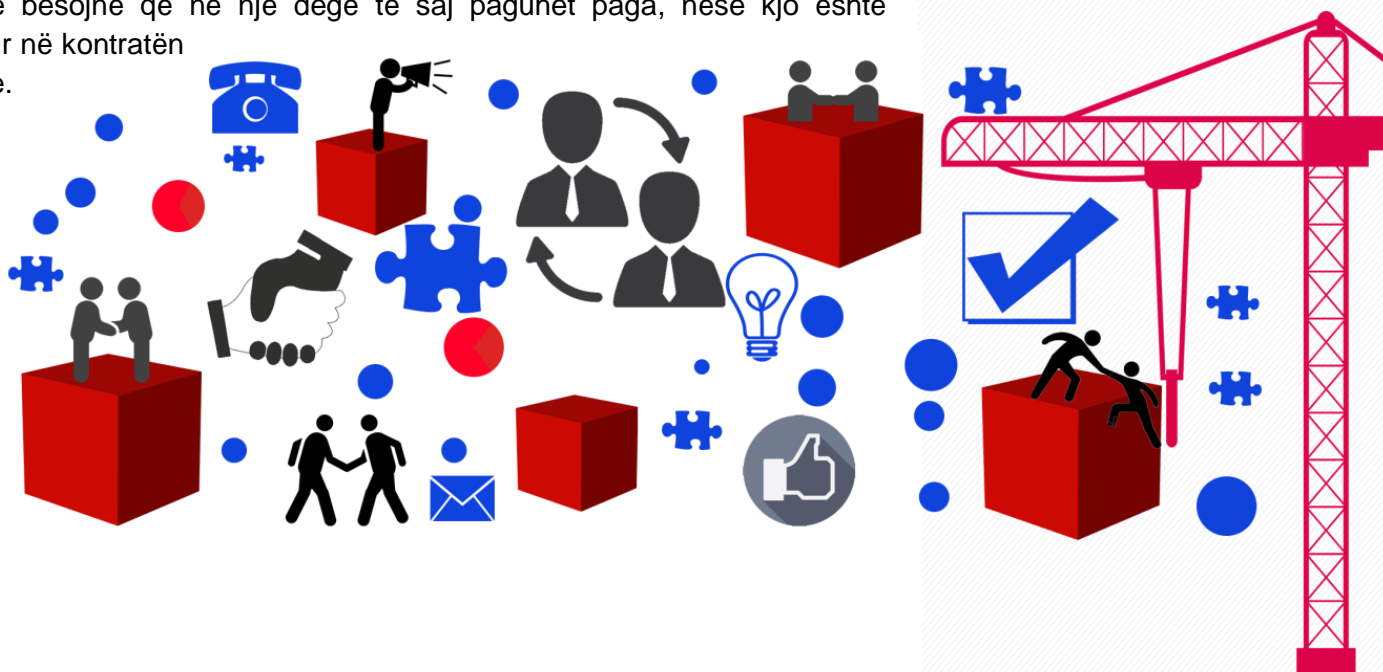
Pika 10: Besueshmëria mes anëtarëve dhe sindikatës. Aftësia për të ofruar garanci ndaj punëdhënësit dhe politikës

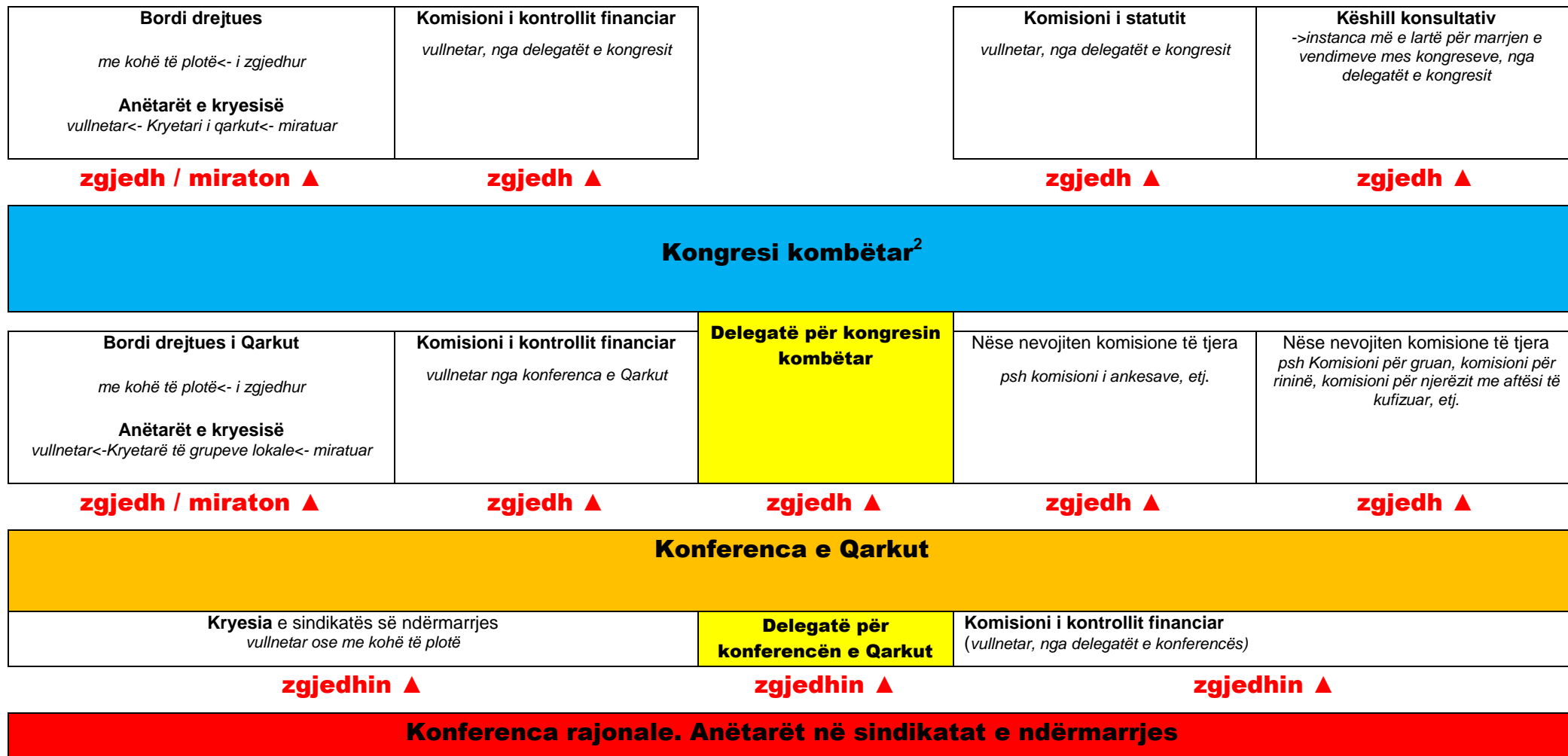
Anëtarët e një sindikate duhet t'i besojnë organizatës së tyre. Kjo tingëllon e thjeshtë, por në realitet, herë pas here, është e vështirë për t'u zbatuar.

Një koleg, i cili angazhohet për interesat e sindikatës në ndërmarrje ose edhe në diskutimin publik duhet të jetë i sigurt që gëzon mbrojtjen dhe mbështetjen e sindikatës së tij. Kjo do të thotë, që në një proces gjyqësor ai merr mbrojtje ligjore dhe ekspertizë ose ndihmë të drejtpërdrejtë nga kolegët e tij. Por edhe sindikata, me kolegët e tjerë të saj, duhet të ketë besim te secili anëtar, sepse në ndërmarrje ata flasin në emër të gjithë sindikatës. Gjithashtu, ata, nuk duhet të keqpërdorin veprimtarinë e sindikatës, as me qëllim dhe as me paramendim. Te besueshmëria, brenda sindikatës, bën pjesë edhe informimi dypalësh: organizata informon anëtarët dhe anëtarët informojnë organizatën. Në të kundërt mund të ndodhë që për shkak të mungesës së informacioneve të reagohet gabimisht. Në çdo rast kjo dëmton të gjithë sindikatën dhe nuk sjell asnjë sukses. Gjithashtu, edhe sindikatat e ndërmarrjes duhet të kenë besim tek organizata profesionale (degës) dhe anasjelltas. Natyrisht që procesi i vendimmarrjes duhet të organizohet dhe të zbatohet në mënyrë demokratike. Një konfederatë duhet të ketë besim në sindikatat profesionale (të degëve), te cilat, fillimisht, e krijojnë atë. Konfederata ka po aq shumë anëtarë të besueshëm (ashtu si sindikatat anëtare/sindikatat profesionale (të degëve) që i bashkon në një çati. Konfederatat trajtojnë çështje të përgjithshme sikurse të gjitha sindikatat. Çështje të veçanta për degët, si politika tarifore trajtohen vetëm nga sindikatat profesionale (të degëve) përkatëse. Detyrat e konfederatës prekin, çështjen e pagës minimale, interesin e sigurimeve shoqërore, objektivat ekonomike-politike, legjislacioni i propozuar në fushat ekonomike dhe sociale, etj ose kushte të tjera të përgjithshme, të cilat janë të rëndësishme për punëmarrësit dhe familjet e tyre. Për t'u angazhuar në mënyrë të besueshme dhe të fuqishme për çështje të tilla konfederatat kanë nevojë për miratimin dhe, shpesh, edhe për mbështetjen aktive (si, psh demonstratat për të drejtën e një pensioni më të mirë).

Si partnerë negociues në politikë (konfederatat) ose edhe sindikatat në nivel dege dhe ndërmarrjeje duhet të jenë, gjithmonë, në gjendje për të siguruar që kontratat dhe marrëveshjet të pranohen nga të gjithë anëtarët.

Ashtu si një grup negociator i një sindikate dege nuk mund të negociojë pa mandatin e qartë të anëtarëve, ashtu edhe një anëtar nuk mund të sulmojë ose të mos përfillë rezultatin e arritur pas një negociate korrekte dhe të përfunduar. Mbi këtë duhet të mbështeten punëdhënësit dhe partnerët politikë negociues. Në aftësinë e sindikatës për të arritur qëllimet bën pjesë edhe aftësia e saj për të garantuar marrëveshjet në anëtarësi. Megjithatë, kjo vlen plotësisht edhe anasjelltas: sindikatat duhet të besojnë që në një degë të saj paguhet paga, nëse kjo është vendosur në kontratën kolektive.



Shembull për ndërtimin demokratik të një sindikate profesionale (dege)(nga poshtë-lart)¹

¹Ky është vetëm një shembull, i cili duhet të prezantojë principin dhe nuk mund të jetë i zbatueshëm për të gjitha marrëdhëniet dhe rrethanat

² Sipas nevojës dhe statuteve të sindikatave mund të zgjidhen instanca të tjera

Shembull për ndërtimin demokratik të një konfederate (nga poshtë-lart)³

Bordi drejtues <i>me kohë të plotë<- i zgjedhur</i> Anëtarët e kryesisë <i>vullnetar<- kryetarë të qarqeve<- miratuar</i>	Komisioni i kontrollit financiar <i>vullnetar, nga delegatët e kongresit</i>	Komisioni statutor <i>vullnetar, nga delegatët e kongresit</i>	Këshill konsultativ <i>-> instanca më lartë e vendimmarrjes mes kongreseve, nga delegatët e kongresit</i>
---	--	--	--

zgjedh / miraton ▲

zgjedh ▲

zgjedh ▲

zgjedh ▲

Kongresi kombëtar⁴

Kryesia e qarkut <i>vullnetar ose me kohë të plotë<- e zgjedhur</i> Anëtarët e kryesisë <i>vullnetar<- kryetar i sindikatave profesionale (të degës) së qarkut<- miratuar</i>	Komisioni i kontrollit financiar <i>vullnetar, nga konferenca e qarkut</i>	Delegatë për kongresin kombëtar	Nëse nevojiten komisione të tjera psh <i>Komisioni i ankesave, etj.</i>	Nëse nevojiten, komisione të tjera psh <i>Komisioni i grave, komisioni i rinisë, komisioni për njerëzit me aftësi të kufizuar, etj.</i>
---	--	--	--	--

zgjedh / miraton ▲

zgjedh ▲

zgjedh ▲

zgjedh ▲

zgjedh ▲

Konferenca e qarkut

Kryesia e unionit të konfederatës lokale <i>vullnetar ose me kohë të plotë</i>	Delegatë për konferencën e qarkut	Komisioni i kontrollit financiar <i>vullnetar nga unionet e sindikatës</i>
--	--	--

zgjedhin ▲

zgjedhin ▲

zgjedhin ▲

Konferencë rajonale–Delegatë të sindikatave të degës së rajonit

³ Ky është vetëm një shembull, i cili duhet të prezantojë principin dhe nuk mund të jetë i zbatueshëm për të gjitha marrëdhëniet dhe rrethanat

⁴ Sipas nevojës dhe statuteve të sindikatave mund të zgjidhen instanca të tjera

Shembull për ndërtimin e një organizate profesionale (dege) rajonale ose kombëtare⁵

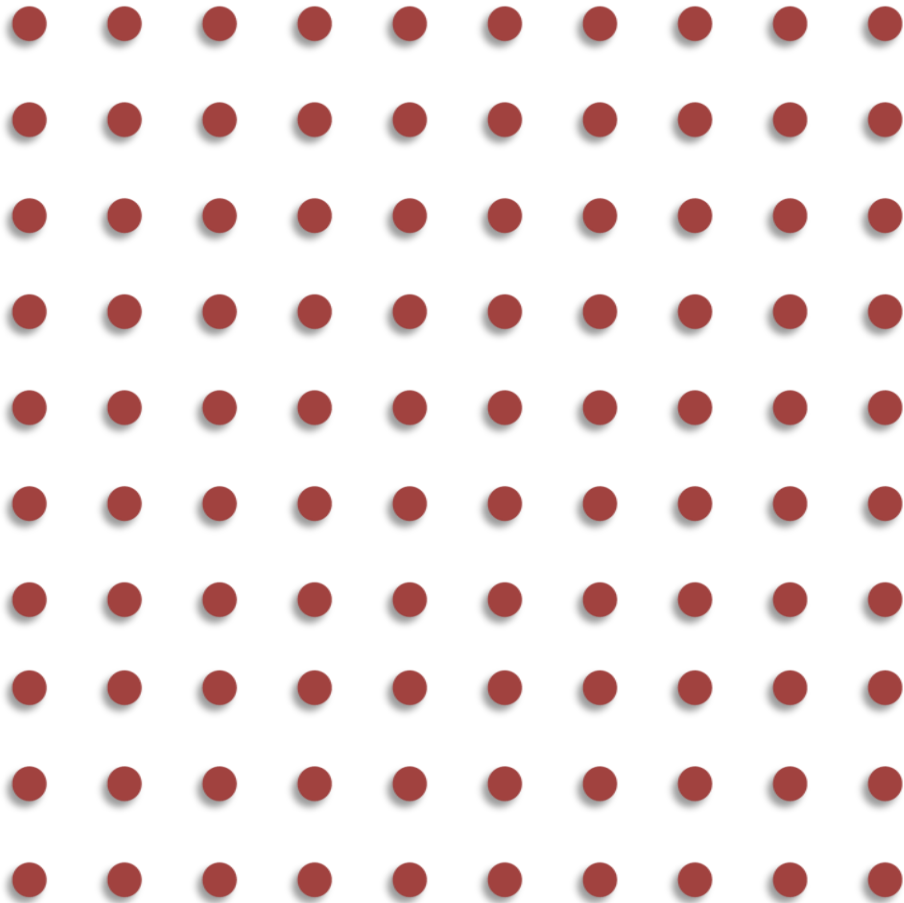
Detyrat ⁶	Përgjegjësia ⁷
<ul style="list-style-type: none"> • Drejtimi i organizatës lokale; • Përfaqësimi i qarkut brenda dhe jashtë; • Negocita tarifore; • Puna me publikun dhe shtypin; • Kujdesi për ndërmarrjen; • Këshillimi i anëtarëve; • Personeli / Financat; • Puna e të moshuarve/nderime në përvjetore; • Përfaqësimi në konferencën rajonale të konfederatës. 	<p style="text-align: center;">Kryetari (i zgjedhur, vullnetar ose me kohë të plotë)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Puna edukuese sindikaliste; • E drejta e punës dhe e drejta sociale; • Këshillimi i anëtarëve; • Puna me gruansindikaliste; • Kujdesi për ndërmarrjen. 	<p style="text-align: center;">Nën/kryetar (i zgjedhur, vullnetar ose me kohë të plotë)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Puna me rininë sindikaliste; • E drejta e punës dhe e drejta sociale; • Formimi dhe kualifikimi i mëtejshëm profesional; • Këshillimi i anëtarëve; • Puna me grupe të shënjestruara; • Përdorimi i internetit; • Koordinator, kontakte me ndërmarrjet e reja. 	<p style="text-align: center;">Sekretar (i punësuar ose vullnetar)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Organizimi i zyrës; • Organizimi i konferencave dhe aktiviteteve; • Mbajtja e të dhenave të anëtarëve; • Arka; • Kontabiliteti; 	<p style="text-align: center;">Sekretar (i punësuar ose vullnetar)</p>

Nëse nevojitet, drejtojuni botimit: “Sindikatat në shekullin 21”.

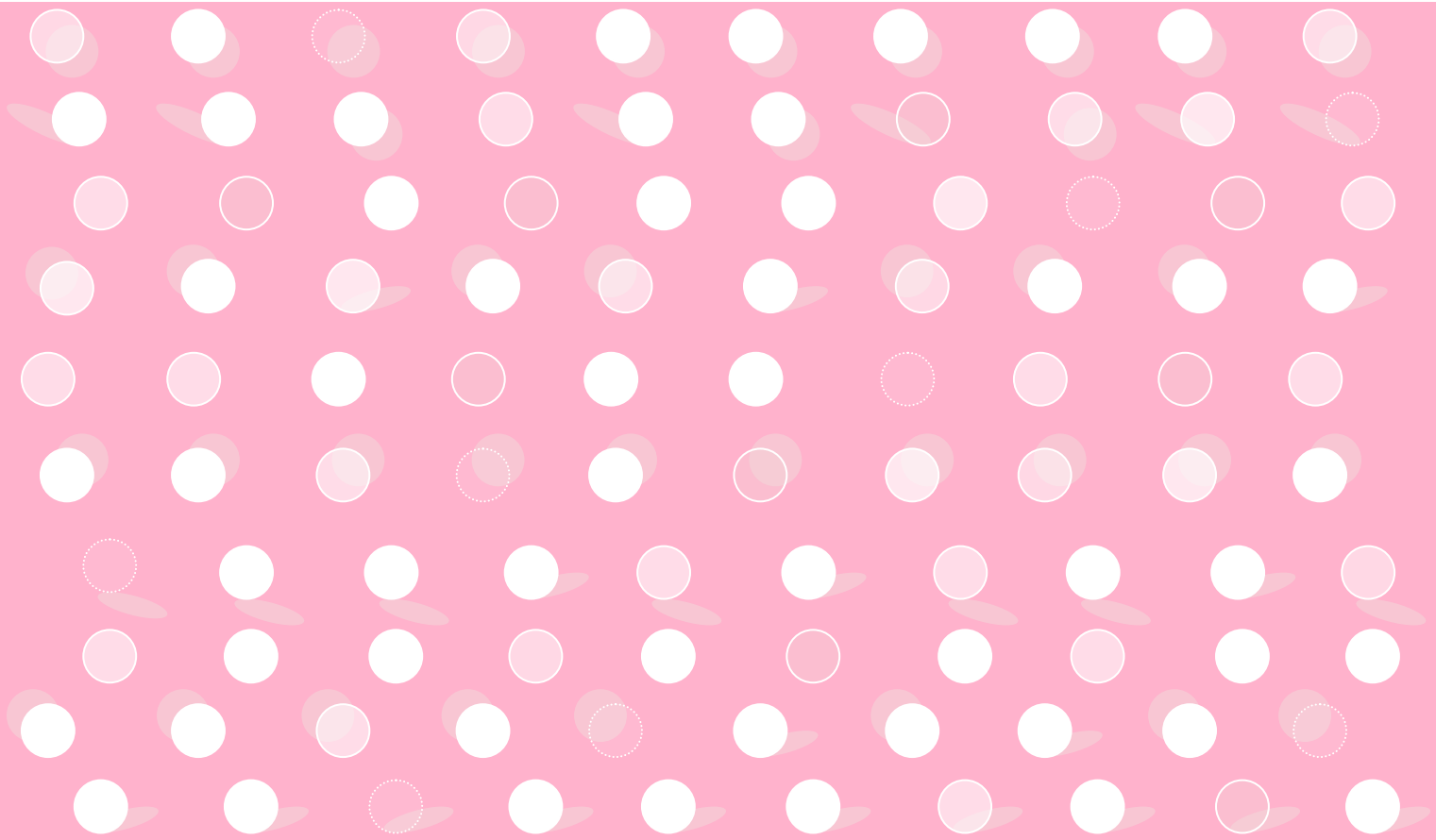
⁵ Ky shembull, sipas rëndësisë dhe mundësisë, mund të zhvillohet më tej dmth, që për detyrat e përmendura mund të punësohen funksionarë të tjerë me kohë të plotë

⁶ Detyrat mund të ndryshojnë, kjo paraqitje është vetëm një shembull dhe nuk mund të jetë dhe nuk mund të zbatohet në çdo rrethanë

⁷ Sipas mundësisë mund të ketë më shumë ose edhe më pak funksionarë (samë pak funksionarë të ketë, aq më pak detyra do të mund të kryhen, pra duhen vendosur prioritete



Adresa: Fondacioni "Friedrich Ebert"
Zyra e Tiranës
Rr. Abdi Toptani, Torre Drin, Kati i 3
Kutia Postare 1418
Tiranë, ALBANIA
Tel: +355 (0) 4 22 50 986
+355 (0) 4 22 73 306
Email: info@fes-tirana.org
Web: www.fes-tirana.org



Fondazioni "Friedrich Ebert"
Zyra e Tiranës
Rr. Abdi Toptani, Torre Drin, Kati i 3
P.O. Box 1418

Tel: 00355 (0) 4 2250986
00355 (0) 4 2273306

Email: info@fes-tirana.org
Homepage: <http://www.fes-tirana.org>

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**