

ÇKA ËSHTE PUNËTORI/PUNËTORJA?



Ligji i ri për marrëdhëniet e punës, përsëri punëtorin e definon vetëm si „person fizik, që është në marrëdhënie pune, në bazë të kontratës së nënshkruar për punësim“.

Në fakt, ky definicion, është i pasaktë, dhe nuk ofron mbrojtje, për numër të madh punëtorësh, që punojnë pa kontratë punësimi, ose me kontrata të ndryshme!



Propozojmë që Ligji të përshtatet me legjislacionin evropian¹ dhe rekomandimin numër 198 të Organizatës Ndërkombëtare të Punës për marrëdhënien e punës,² që definicioni të riformulohet dhe të përcaktohet se „punëtor është: çdo person fizik, që është pjesë e marrëdhënies së punës, dhe/ose ka kontratë punësimi me punëdhënësin“.

¹ Marrëveshja për funksionimin e Bashkimit Evropian C-326/99 dhe Direktiva 2006/54/EC e Parlamentit dhe Këshillit të Evropës e datës 5 korrik 2006.

² Rekomandimi numër 2, pikë 3 e Memorandumit teknik të Organizatës Ndërkombëtare të Punës i vitit 2019.



Në këtë mënyrë, mbrojtja ligjore, do t'i përfshijë edhe punëtorët, që nuk kanë kontratë punësimi, por që realisht, janë në marrëdhënie pune. Ekzistimi i marrëdhënies së punës, mund të konstatohet në bazë të:

- ardhjes së përditshme të punëtorit në vendin e punës
- pagimit të pagës, dhe/ose shpërblimeve
- subordinimit
- kontrollit
- veprimeve, sikur të jetë themeluar marrëdhënie pune, në bazë të kontratës së punësimit, pavarësisht llojit të kontratës – përfshi edhe kontratat me gojë, kontratat në vepër, angazhimet, shërbimet dhe të ngjashme.



Definicioni më i gjerë, do t'i mbrojë qytetarët e kategorive të rrezikuara, të cilët nuk janë të informuar, mbi llojet e ndryshme, të kontratave, dhe pasojat që i prodhojnë ato.



ÇFARË DUHET TË PËRMBAJË NJË KONTRATË PUNËSIMI?



Element i domosdoshëm, i kontratës së punësimit, sipas Ligjit të ri, për marrëdhëniet e punës, do të jenë të dhënat, për aktet juridike të punës, përfshi edhe kontratat kolektive, aktet e përgjithshme juridike të punëdhënësit, dhe dispozitat, mbi të drejtat për mungesë nga puna.

lexo me vëmendje



Duke i vendosur këto elemente si të domosdoshme, Ligji, e detyron punëdhënësin, që nga vetë kontrata, ta njoftojë punëtorin ose punëtoren, për të drejtat e tyre.

lexo me vëmendje

lexo me vëmendje
para se të nënshkruash

Në këtë mënyrë, do të përcaktohen aktet, që do t'i definojnë të drejtat, dhe obligimet e punëtorëve, do të ofrojnë mbrojtje më të madhe, për qytetarët e kategorive të rrezikuara, të cilët, nuk janë të informuar, për të drejtat e tyre, dhe të punëtorëve.

FLEKSIBILITET NË VENDIN E PUNËS



Me Ligjin e ri, për marrëdhëniet e punës, **ofrohet mundësia, për punë nga largësia**, respektivisht, punëtori ose punëtorja, të kryejë punën, jashtë vendit të punës së punëdhënësit.



Ky lloj i ri i punësimit, ofron **fleksibilitet më të madh në punë**, dhe ka rëndësi të veçantë, për:



personat e rinj



studentët



prindërit që kujdesen për fëmijët



punëtorët në disa profesione të caktuara, siç, për shembull është, industria e teknologjisë informatike.



Në këtë rast, **vetë punëtori, e përcakton orarin e punës, dhe periudhën e pushimit**, kurse, puna nga largësia, do të thotë se, punëtori përsëri do të ketë, **pushim ditor, dhe javor, por, në periudha, që vetë do t'i përcaktojë.**

CILAT JANË NDRYSHIMET NË LIDHJE ME KONTRATAT PËR PUNËSIM NË KOHË TË CAKTUAR?



Ligji i ri, për marrëdhëniet e punës, parashikon se, **punësimi në kohë të caktuar**, mund të themelohet më së shumti, deri në **tre** vite në krahasim me dispozitën e deritanishme, prej 5 viteve.



Punësimi në kohë të caktuar, do të duhet të jetë **përfundimtar**, respektivisht, në kohë të caktuar, **nuk do të mund të punësohen, më shumë se 20% prej numrit të përgjithshëm të të punësuarve.**



Konsiderojmë se, edhe **afati kohor, prej tre viteve** është tepër i gjatë, dhe i mban punëtorët, në pozicion të vështirë, por, **trendi i rënies** së kontratave të punësimit në kohë të caktuar, është i mirë, dhe se duhet të vazhdojë.

PËRFUNDIMI I VLEFSHMËRISË SË KONTRATAVE PËR PUNËSIM



Gjithçka lidhur me **përfundimin, e vlefshmërisë së kontratave për punësim**, është kategorizuar në kapitull të veçantë, në Ligjin e ri, për marrëdhëniet e punës, për shkak të **thjeshtësimit, dhe përfundimit të legjislacionit të punës, me nevojat e punëtorëve.**



Sipas Ligjit të ri, **nëse kontrata ndërpritet me marrëveshje**, atëherë ajo, të nënshkruar me dorë, duhet të përmbajë **emrin dhe mbiemrin, datën, dhe nënshkrimin e punëtorit dhe të punëdhënësit.**



Një ndryshim i tillë, gjatë nënshkrimit të marrëveshjes, **do t'i reduktojë keqpërdorimet e deritanishme**, respektivisht, do të reduktohen rastet, kur unëdhënësi, i **detyron punëtorët, që të nënshkruajnë deklarata të zbrazët**, ose, kur një personit tjetër i mundëson, **të nënshkruhet në marrëveshje, në vend të punëtorit.**

PARALAJMËRIM ME SHKRIM PARA PUSHIMIT NGA PUNA



Ligji i ri, për marrëdhëniet e punës, parashikon se punëdhënësi, para se ta pushojë punëtorin nga puna, është i obliguar, që t'i jep **paralajmërim me shkrim, me kahje, dhe udhëzime përkatëse**, me qëllim, të përmirësimit të sjelljes së tij, **në afat, prej 15 , deri në 45 ditë pune.**

Brenda këtij, afati **nuk llogariten**, ditët e pushimit vjetor, pushimit mjekësor, dhe mungesave të tjera të arsyetuara.



Obligimi Ligjor, që punëdhënësit, punëtorëve t'iu japin udhëzime më të qarta, dhe kohë më të gjatë, për ta përmirësuar punën, dhe sjelljen e tyre, **i mbron punëtorët, nga pushimi nga puna,** në ato raste, ku ka pasur hapësirë, që kjo të shmanget.

PUSHIMI NGA PUNA ME AFAT PUSHIMI DHE KUNDËRSHTIMI KUNDËR KËTJ VENDIMI



Ligji i ri, për marrëdhëniet e punës, parashikon se punëtori, para se të pushohet nga puna, për shkak të shkeljes, së rregullit dhe disiplinës së punës, ose detyrave të punës, duhet të merr **paralajmërim me shkrim nga punëdhënësi**, dhe të zhvillohet **procedurë hetimore (disiplinore)**, gjatë së cilës, punëtori, do të ketë mundësi të mbrohet.



Konsiderojmë se, kjo zgjidhje Ligjore, do të mundësojë **transparencë të procedurës disiplinore**, dhe mundësi, që **punëtori, t'i shpalos argumentet dhe dëshmitë, në mbrojtje e tij.**



Kundër vendimit, për pushim nga puna, me afat pushimi, punëtori, mund të parashtojë **kundërshtim, në afat prej 15 ditëve**. Në këtë procedurë, **punëtori mund të përfaqësohet nga sindikata**, ku është i anëtarësuar, ose sipas Lgjit të ri, edhe nga avokati.



Me rastin e **mbrojtjes së të drejtave të tyre punëtore**, këto risi Ligjore, do të kontribuojnë, për akses më efikas, të punëtorëve në drejtësi.

BARRA E DOKUMENTIMIT TË PUSHIMIT NGA PUNA NË KONTEST GJYQËSOR PËR MARRËDHËNIE PUNE



Ligji i ri, për marrëdhëniet e punës, **në kontestet gjyqësore për marrëdhënie pune, ku vendoset për pushimin e punëtorit nga puna, barra e dokumentimit bartet te punëdhënësi.**



Ky ndryshim i rëndësishëm, që paraqet edhe një tregues të aspiratës për përafrimin, e legjislacionit tonë të punës, me atë evropian, dhe konventat e ONP-së, **do ta lehtësojë aksesin e punëtorëve në drejtësi.**



Ky ndryshim, **do t'i inkurajojë punëtorët, që sa më shpesh, ta ushtrojnë mbrojtjen gjyqësore, për mbrojtjen e të drejtave të tyre, dhe do të kontribuojë në uljen e shkeljeve të të drejtave të punëtorëve, në procedurat për ndërprerjen e kontratave për punësim.**

PAGESË TË BARABARTË PËR PUNË ME VLERË TË BARABARTË

Deri tani, ligjdhënësi e kufizonte pagën e barabartë për punë të barabartë, që e kryenin dy punëtorë, në një sferë të njëjtë, dhe të i njëjti punëdhënës, por, pagesa e barabartë, për punë me vlerë të barabartë, nuk mund të njësohet, me pagën e barabartë, për punë të barabartë.

Ky institut, i vendosur në këtë mënyrë, synon **eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit, lidhur me punësimin dhe profesionin**, dhe në mënyrë plotësuese, e përforcon rolin e gruas punëtore, në tregun e punës.



I tërë teksti, i Ligjit të ri, për marrëdhëniet e punës, synon që legjislacionin tonë të punës, ta përafrojë me standardet ndërkombëtare. Për këtë arsye, **Ligji i ri, në mënyrë të përpiktë, e rregullon institutin, pagesë e barabartë**, në përputhje me definicionin e ONP-së¹ si dhe me legjislacionin evropian.²

Ligji i ri, e përfshin këtë **interpretim të zgjeruar të konceptit, pagesë të barabartë** për punë me vlerë të barabartë, dhe parashikon zbatimin e tij edhe në rastet ku burrat dhe gratë kryejnë punë të ndryshme.

¹ Konventa numër 100 për pagesë të barabartë e vitit 1951, Konventa numër 111 për diskriminim (lidhur me punësimin dhe profesionin) e vitit 1958 dhe Rekomandimi numër 90 për pagesë të barabartë i vitit 1951.

² Direktiva 2006/54/KE e Bashkimit Evropian për zbatimin e parimit të mundësive dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në sferën e punësimit dhe profesioneve.

PARASHKRIMI I DETYRIMEVE NGA MARRËDHËNIA E PUNËS



Sipas Ligjit të ri, për marrëdhëniet e punës, **detyrimet monetare, nga marrëdhënia e punës, parashkruhen në afat prej**

5 viteve, nga dita e lindjes së detyrimit, në krahasim me afatin e deritanishëm prej 3 viteve.



Kjo do të thotë se një punëtor, të cilit punëdhënësi nuk ia ka paguar regresin për pushim vjetor (K-15) për vitin 2019, do të mund të iniciojë kontest gjyqësor, për ta fituar kompensimin, më së voni deri në vitin 2025.



Afati më i gjatë, i parashikuar me Ligjin e ri, do ta **përforcojë mbrojtjen e punëtorëve, dhe sigurinë e tyre juridike**, në rastet kur ata, kanë kërkesa monetare ndaj punëdhënësve, e që janë rezultat, i marrëdhënies së tyre të punës.

E DREJTA E PUSHIMIT VJETOR DHE MBROJTJA NË PUNË GJATË NATËS



Ligji i ri, për marrëdhëniet e punës, **e shfuqizon paragrafin** se pushimi vjetor, mund të zgjasë **më së shumti deri në 26 ditë**. Ky, është një **ndryshim pozitiv**, sepse, **nuk caktohet një kufi i epërm**, për kohëzgjatjen e pushimit vjetor, dhe për këtë çështje, dakordohen punëdhënësi dhe punëtori, ose, me anë të marrëveshjes kolektive.



Sa i përket pushimit të pashfrytëzuar vjetor, është parashikuar, edhe një risi e rëndësishme. Kështu për shembull, punëtori i cili nuk e ka shfrytëzuar pushimin vjetor për vitin 2019, për arsye të pushimit mjekësor, ndërsa, punëdhënësi nuk ia ka mundësuar atë deri më 30 qershor 2020, **atëherë, punëtori mund ta shfrytëzojë pushimin deri në fund të vitit, kur të kthehet në punë**. Ky ndryshim punëtorëve ju mundëson **afat më të gjatë, dhe liri më të madhe, sa i përket zgjedhjes së ditëve**, për shfrytëzimin e **pushimit vjetor**.



Ligji i ri, për marrëdhëniet e punës, nocionin punë gjatë natës, dhe punëtor nate, do ta definojë në përputhje me legjislacionin evropian.¹ Në krahasim me dispozitat aktuale në fuqi, ligji i ri, në mënyrë të përpiktë, do t'i definojë **pushimin e zgjatur për punëtorët që punojnë gjatë natës të paktën 1 ditë, dhe orët e punës të punëtorëve të natës**, që nuk mund të jenë mesatarisht më shumë se **8 orë, për çdo 24 orë**. Gjatë punës me turne, **punëtori nuk mund të punojë më shumë se tre turne të njëpasnjëshme gjatë natës**.

¹ Direktiva 2003/88/KE e Bashkimit Evropian lidhur me organizimin e disa aspekteve të orarit të punës.

DEFINIM I SAKTË I PUNËS JASHTË ORARIT



Ligji i ri, për marrëdhëniet e punës, parashikon detyrimin, që **kontrata për punësim, në mënyrë të përpiktë, t'i definojë rastet, kur punëtori, mund të punojë jashtë orarit të punës.** Kjo, do të ulte mundësinë, për keqpërdorimin e këtij instituti, nga ana e punëdhënësve, por, në llogari të punëtorëve.



Sipas ligjit të ri, puna jashtë orarit të punës, në **periudhë prej një muaji, nuk mund të tejkalojë, mesatarisht, më shumë se 8 orë në javë,** krahasuar me ligjin aktual, ku mesatarja llogaritet, për periudhë 3 mujore.



Ligji i ri, ia ndalon punëdhënësit, që ta thërret punëtorin, i cili ka fëmijë deri në moshën 3 vjeçare, ose është prind vetushqyes i fëmijës, deri në moshën 6 vjeçare, që të punojë jashtë orarit të punës, përveç, nëse vetë punëtori, me shkrim dhe vullnetarisht, dakordohet për të punuar. **Zgjerimi i kësaj ndalese, e cila me ligjin e ri, përveç punëtorëve gra, i përfshin edhe punëtorët burra,** do të kontribuojë, në përafrimin e përgjegjësive të dy prindërve, për rritjen dhe kujdesin e fëmijëve.



Punëtorët për shkak të shtatzënisë, kujdesit prindëror, dhe punëtorët e grupeve specifike e të rrezikuara, gëzojnë mbrojtje të veçantë, me ligjin për marrëdhëniet e punës.



Kjo pjesë e ligjit, i ndalonte femrat punëtore, të kryejnë punë nëntokësore nëpër miniera.



Përafrimi i legjislacionit tonë të punës, me rekomandimet e ONP-së, në drejtim të përforcimit të barazisë gjinore, Ligji i ri nuk e përmban këtë ndalesë.

Në përputhje me ligjin e ri, për marrëdhëniet e punës, **punëtori i cili ka fëmijë të moshës prej 1 deri në 3 vjet**, mund të punojë në turnet e natës, ose jashtë orarit të punës, **por vetëm me dakordimin e tij, me shkrim**. Kjo mbrojtje, deri më tani, vlente vetëm, për gratë punëtore. Duke e shtuar përfshirjen e tij, ligji në mënyrë plotësuese, **kontribuon, drejt avancimit, të barazisë gjinore**.

MBROJTJE E VEÇANTË PËR
PUNËTORËT

Sipas Ligjit të ri	ditë pandërprerë		
Pushimi e amësisë	një fëmijë	90	120 më shumë fëmijë
Pushimi e atësisë		10	

Një risi e rëndësishme është **mungesa për kujdes prindëror**, që mund të bartet, midis nënës dhe babait, dhe të shfrytëzohet sipas marrëveshjes së ndërsjellë të prindërve.

Lindur	Kohëzgjatja pa ndërprerë
një fëmijë	9 muaj
më shumë fëmijë në një kohë	15 muaj



Konsiderojmë se inkuadrimi i mungesës për kujdes prindëror, e cila drejtpërdrejt do të ndikojë në shpërndarjen e barabartë të obligimeve shtëpiake, kontributin e barabartë për kujdesin e fëmijëve, dhe prezencën e të dy prindërve në tregun e punës, është e një rëndësie të veçantë, për barazinë gjinore ndërmjet punëtorëve.



Ligji i ri, për marrëdhëniet e punës, i jep mundësi punëtorit që dëshiron të kthehet më herët në punë, të punojë në vendin e punës, **sipas një orari paraprakisht të dakorduar, ose të punojë nga shtëpia**, nëse detyrat e punës e lejojnë atë.

Pasi të kthehen nga pushimi i amësisë, atësisë ose nga pushimi për kujdes prindëror, punëdhënësi e ka detyrë që ta mbajë punonjësin/punonjësen, **në vendin e njëjtë të punës të paktën për një vit, kurse në marrëdhënie pune të paktën dy vite.**

MUNGESA PËR PUSHIMIN E AMËSISË, ATËSISË DHE KUJDESIT PRINDËROR

Ligji i ri, për marrëdhëniet e punës, për herë të parë, flet, mbi mungesën, për pushimin e amësisë, atësisë, dhe kujdesin prindëror.

REALIZIMI I TË DREJTAVE TË PUNËTORËVE TE PUNËDHËNËSI



Ligji i ri, për marrëdhëniet e punës, e zgjat afatin, brenda të cilit, punëtori, mund të parashtrojë kundërshtim te punëdhënësi, nëse konsideron se, me ndonjë vendim të punëdhënësit, është shkelur e drejta e tij. Punëtori, në **afat prej 15 ditëve, nga pranimi i vendimit**, mund ta kundërshtojë atë, dhe të kërkojë nga punëdhënësi, që ta largojë shkeljen në fjalë.



Në rast të pushimit nga puna, nga ana e punëdhënësit, punëtori, mund të parashtrojë **kundërshtim, në afat prej 15 ditëve**, nga dita e pranimi të vendimit.



Me vazhdimin e këtyre afateve, nga 8 në 15 ditë, Ligji i ri, iu jep më shumë kohë punëtorëve, që ti **mbledhin të gjitha informacionet e nevojshme, për procedurën e kundërshtimit**, dhe të vendosin nëse do ta ushtrojnë këtë të drejtë. Njëkohësisht, kjo i minimizon mundësitë, që punëtori, t'i lëshojë afatet, për parashtrimin e kundërshtimit, dhe me këtë të **realizojnë mbrojtjen e të drejtave të tyre të punëtorit**.

STATUSI JURIDIK I SINDIKATAVE DHE ANËTARËSISË SINDIKALE

Gjithçka që i përket sindikatave, shoqatave të punëdhënësve, marrëveshjeve kolektive dhe grevës, është inkuadruar në Ligjin për marrëdhëniet e punës.

Në procesin e hartimit të Ligjit të ri, për marrëdhëniet e punës, lindi dilema, nëse këto **dispozita, të ndahen anash, dhe të inkuadrohen në një ligj të ri të posaçëm**, por, për këtë shumë shpejt, do të vendoset në Kuvend.

Duke marrë parasysh faktin se, aspirata është **përafrimi i legjislacionit tonë me atë evropian, dhe me rekomandimet e Organizatës Ndërkombëtare të Punës**, dhe orvatjet në **përkufizimin më të gjerë të nocionit punëtor**. Për sindikatat, kjo do të thotë se, përveç punëtorëve, do të mund të anëtarësohen, edhe të gjithë **personat e tjerë, që janë pjesë e marrëdhënieve të punës** (përmes kontratës me gojë, kontratë në vepër, angazhime dhe të ngjashme).

Për momentin, vetëm sindikatat e niveleve më të larta, kanë cilësinë e subjekteve juridike. Kjo do të thotë se, vetëm ato sindikata mund të



posedojnë llogari të tyre transaksionale



kenë vula



parashirojnë aktakuza në gjykatën kompetente.

Me Ligjin e ri, është parashikuar se, të gjitha sindikatat do ta kenë cilësinë e subjektit juridik.

Për shembull, nëse në ndonjë ndërmarrje të caktuar, punëtorët vendosin të formojnë sindikatë, atëherë, kjo sindikatë do të merr cilësinë e subjektit juridik, që nga **momenti i regjistrimit, në Regjistrin qendror**.

Kjo do të sjellë deri te afrimi i punëtorit me sindikatën, në nivel të punëdhënësit, dhe njëkohësisht, në kushte të tilla, do ta **përforcojë rolin e sindikatës, si mbrojtëse e të drejtave të punëtorëve**.

Ligji i ri, për marrëdhëniet e punës, parashikon se përfaqësuesi sindikal është i mbrojtur nga

- pushimi prej punës
- ulja e pagës
- rivendosja në vend tjetër të punës
- nga lloje të tjera të procedurave të prejudikuara



Nga kjo, zgjidhja e propozuar parashikon përafrimin me legjislacionin evropian, dhe me rekomandimet e Organizatës Ndërkombëtare të Punës.¹

Punëdhënësi mund ta pushojë punëtorin nga puna, ose ta zhvendos përfaqësuesin sindikal në tjetër vend pune, **vetëm me dakordim të marrë nga sindikata**. Nëse sindikata nuk dakordohet, ai vendim është përfundimtar, dhe **nuk mund të zëvendësohet me vendim gjyqësor**, siç ishte rasti deri më tani.

**SI MBROHEN
PËRFAQËSUESIT
SINDIKALË?**

¹ Koment teknik 16.2 në Memorandumin teknik të Organizatës Ndërkombëtare të Punës të vitit 2019.

MARRËVESHJA KOLEKTIVE



Ndryshim i rëndësishëm, në Ligjin e ri, për marrëdhëniet e punës, është fakti se, marrëveshja e përgjithshme kolektive, për sektorin privat, i zbatueshëm në nivel republikan, përveç sferës së ekonomisë deri më tash, do t'i përfshijë të **gjitha sferat e sektorit privat**.

Kjo është një mundësi për punëtorët e të gjitha sferave të sektorit privat, që t'i shfrytëzojnë të drejtat e parashikuara me marrëveshjen e përgjithshme kolektive. Një shembull i tillë, është **e drejta e regresit për pushim vjetor**, që për momentin e paguajnë vetëm punëdhënësit nga sfera e ekonomisë. Punëdhënësit e sferave të tjera, argumentojnë se marrëveshja kolektive nuk vlen për ta, dhe se ata nuk kanë asnjë detyrim, të paguajnë regresin për punëtorët e tyre. Me ndryshimet e Ligjit, **punëtorët e tërë sektorit privat, do të mund të realizojnë të drejtën e tyre të regresit, për pushim vjetor**.

Një risi tjetër është edhe fakti se, dispozitat e marrëveshjeve kolektive, do të vazhdojnë të zbatohen, pas skadimit të afatit të parashikuar, deri në nënshkrimin e marrëveshjes së re kolektive, **por, jo më gjatë se nëntë muaj**.



Komiteti i Helsinkit për të drejtat e njeriut, i përshëndet përpjekjet për krijimin e kornizës së qartë, dhe të vetme ligjore, për marrëveshjet kolektive, sepse, **dialogu social, paraqet bazë për mbrojtje përkatëse, të drejtave të punëtorëve**.

GREVA

NË VEPRIMTARITË THELBËSORE

Ligji i ri për marrëdhëniet e punës, i definon **veprimtaritë thelbësore**, të cilat, me rastin e ndërprerjes së punës së tyre, mund të rrezikojë jetën, sigurinë personale, ose shëndetin e të gjithë, ose të një pjese të popullatës.



Para fillimit të grevës, sindikata, ose këshilli nismëtar për inicimin dhe organizimin e grevës dhe punëdhënësi, në marrëveshje të ndërsjellë, **hartojnë dhe miratojnë rregulla, për punët e domosdoshme**, në veprimtaritë thelbësore, që nuk guxojnë të ndërpriten, gjatë kohës së grevës.



Duke i numëruar veprimtaritë thelbësore, Ligji i ri, **insiston të sqarojë këtë pjesë për të gjithë palët**, në procesin e punës, derisa punëtorët janë në grevë, dhe/ose gjatë zhvillimit të grevës.

Këto veprimtari thelbësore janë:



Veprimtaritë e furnizimit me energji elektrike



Shërbimet postare



Policia dhe mbrojtja



Telekomunikimet



Institucionet ndëshkuese-përmirësuese



Furnizimi me ujë



Mbrojtja shëndetësore në pjesën e spitaleve



Kontrolli i komunikacionit ajror



Mbrojtja kundër zjarreve



Furnizimi me ushqim, dhe mirëmbajtja e higjienës, në shkolla, në kuadër të arsimit të detyrueshëm