



Sindikata e Punonjesve të Poste-Telekomit Shqiptar, ka kenaqesine të njoftoje të gjithë punonjesit se pas 4 muaj negociatash me punedhënesin e Albtelecom, me ne fund është arritur firmosja e kontratës kolektive.

Gjate këtyre negociatave Sindikata është fokusuar për zgjidhjen e problematikave dhe kërkesave të cilat janë identifikuar gjatë anketimit dhe takimeve me punonjesit e kompanisë. Dy nga ceshtjet kryesore të cilat kanë mbajtur “peng” negociatat për një periudhë të gjatë kohore kanë qenë: **Indeksi i pagave dhe Bonusi i Vitit të Ri.**

Indeksi i pagave (Inflacioni) ishte pika kryesore që u diskutua gjatë negociatave. Sindikata mbi argumentat e saj të parashtruara për situatën e përmirësuar financiare të kompanisë kërkonte rritjen e pagave për të gjithë punonjesit. Gjithashtu ju bë e qartë kompanisë se punonjesit kanë ankësuar rreth pages që ska ndryshuar ndër vite dhe kjo kërkesë duhet të përmbushet në kontratën e re kolektive, pasi ka 4 vjet që pagat nuk ndryshojnë dhe aplikimi i rritjes së pagave do të shërbente për motivimin e tyre.

Kompania deklaroi se situata aktuale ka përmirësuar por perseri vazhdon me humbje duke pasur shumë deficite dhe pak likuiditet. Përmirësia e rritjes së pagave duke marrë parasysh normën e inflacionit justifikohet nga kompania me faktin që punonjesve ju jepet shpërblimi i performancës dhe kjo performancë kap një vlerë prej 4fish më të lartë sesa vlera e inflacionit. Kompania ka si strategji të stimulojë punonjesit që performojnë më mirë. Sindikata ka theksuar perseri se gjendja e kompanisë është përmirësuar prandaj kërkon aplikimin e inflacionit pasi vlera për rritjen e pagave është një përqindje e vogël krahasuar me rikuperimin e humbjes që ka bërë kompania. Sindikata ka deklaruar se mbetet e interesuar në aplikimin e një drejtesie sociale për të gjithë, prandaj kërkon rritje pagash për të gjithë punonjesit. Mbas negociatave të vazhdueshme, duke marrë parasysh edhe pritshmeritë e kompanisë për përmirësimin e gjendjes aktuale në vitin 2020, u ra dakord që indeksi i pagave të fillojë nga viti i ardhshëm për të gjithë punonjesit. Gjithashtu kompania do të mbaje në vëmendje personelin e konsideruar kyc, duke bërë edhe përmirësime të metejshme pagash për këto kategori.

Bonusi i Vitit të Ri - Sindikata kërkonte që bonusi i vitit të ri të jetë nga 20,000 Leke deri në 30,000 Leke në varesi të gjendjes financiare të kompanisë në fund të vitit. Duke marrë parasysh situatën aktuale financiare, kompania kërkonte mos përfshirjen në kontratën e re të bonusit të vitit të ri. Sipas politikave të kompanisë nuk mund të jepen dy bonuse për punonjesit duke qenë se do vazhdojë të jepen bonusi i performancës. Sindikata nuk e pranoi këtë qëndrim dhe deklaroi se një gjë e tillë demotivon punonjesit dhe se gjithashtu duhet të punohet për të rritur standartet për punonjesit, pasi vetëm me punonjes të kenaqur, mund të kemi rezultatet e dëshiruara dhe **të jemi të parët.** Qëllimi jonë është të bëjmë hapa përpara dhe jo mbrapa.

Kompania kembenguli ne pamundesite financiare dhe qendrim e saj kunder dhenies se nje bonusi qe nuk bazohet ne performance. Sindikata refuzoi heqjen nga kontrata te kesaj pike. Gjate kesaj periudhe ne tavolinen e diskutimeve u hodhen alternative te tjera. Kompania hodhi idene e dhenies se kuponave per blerje ushqimesh ne vend te bonusit (por pa percaktuar Shumen). Sindikata e refuzoi kete propozim pasi kjo kushtezon punonjesit per te shpenzuar leket ne supermarket per ushqime. Sindikata insistoi qe kompania nuk duhet te preke shperblimin pasi kjo eshte nje e drejte e punonjesve e fituar nder vite, dhe i propozoi kompanise nese nuk ka mundesi financiare bonusi te jepet si rritje page per te gjitha punonjesit, rreth 3% e pages, e njejta shume te merret e shtrire ne kohe gjate gjitha vitit. Ky propozim u refuzua. Duke qene se palet ishin te ndara ne qendrimet e tyre, gjate negociatave sindikata i drejtoi nje qasje tjeter kesaj ceshtje. Duke qene se arsyet kryesore jane financiare, dhe cdo gje varet nga te ardhurat deri ne fund te vitit, e pyetem kompanine nese eshte deshira per ta shperndare kete bonus. Kompania u pegjigj pozitivisht qe ekziston deshira e shperndarjes se bonusit. Atehere sindikata kerkoi qe kjo pike te mbetet ne kontrate dhe ne fund te vitit te shikohet perseri situata aktuale financiare. Duke qene se ekziston deshira per ta dhene kete bonus, atehere ky bonus tju shperndahet punonjesve. Kjo qasje e re e paleve per kete ceshtje beri te mundur zgjidhjen e ketij ngerci te krijuar gjate negociatave, ku u vendos qe kjo pike te mbetet ne kontrate.

Te gjitha punonjesit si ata aktual, si ata qe kane filluar pune rishtazi ne Albtelecom duhet te informohen mbi te drejttat kryesore qe lindin nga Kontrata Kolektive te cilat i gjeni te permbledhura me poshte:

1. **Dispozitat e Kontrates Kolektive rregullojne drejteperdrejte dispozitat e Kontratave Individuale** te Punes te percaktuara nga Punedhenesi.
2. Ne rastet kur Kontrata Individuale e Punes permban kushte me pak te favorshme se Kontrata Kolektive e Punes, Punemarresi ka te drejte te **mbrohet nga Kontrata Kolektive e Punes**.
3. Ndalohet **puna e detyruar** ne te gjitha format e saj.
4. **Ndalohet cdo lloj diskriminimi**, e parashikuar ne Kodin e Punes te Republikes se Shqiperise dhe ne legjislacionin e posacem per mbrojtjen nga diskriminimi.
5. Me "diskriminim" kuptohet çdo dallim, perjashtim, kufizim ose parapëlqim, qe bazohet ne gjinine, racen, ngjyren, etnine, gjuhen, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqerore, shtatzenine, perkatesine prinderore, pergjegjesine prinderore, moshen, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shendetesore, predispozicionet gjenetike, aftesine e kufizuar, jetesen me HIV/AIDS, bashkimin ose perkatesine ne organizata sindikale, perkatesine ne nje grup te veçante, ose ne çdo shkak tjeter, qe ka si qellim ose pasoje te pengoje ose te beje te pamundur ushtrimin e se drejtes per punesim dhe profesion, ne te njejten menyre me te tjeret. Ndalimi i diskriminimit, i percaktuar nga kjo Kontrate Kolektive, nuk zbatohet nese nuk ekziston nje perligjje e arsyeshme dhe objektive.
6. Ne rastin kur nje punemarres pretendon se eshte cenuar nga **moszbatimi i parimit te trajtimit te barabarte** ne ushtrimin e se drejtes per punesim dhe profesion, sipas kesaj Kontrate Kolektive, ndiqet procedura e ankimit, e percaktuar ne ligjin e posacem per mbrojtjen nga diskriminimi.

7. Punedhenesi është i detyruar të **respektojë dhe mbrojë personalitetin e Punemarresit**, si dhe të marrë të gjitha masat e nevojshme për të garantuar sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit mendor dhe fizik të punonjesve;
8. Punedhenesi detyrohet të sigurojë me shpenzimet e veta kushte të nevojshme të ambienteve dhe mjeteve të punës dhe veshmbathjes së punonjesve të rrjeteve si dhe uniformat e punonjesve të shërbimit publik.
9. Punedhenesi me shpenzimet e veta merr masë **per trajnimin e punonjesve brenda vitit** sipas nevojës dhe pozicioneve të punës që ka shoqëria.
10. Punedhenesi për të parandaluar aksidente dhe sëmundje profesionale duhet të përcaktojë qarte rregullat e sigurimit teknik dhe të kualifikojë Punemarresit për zbatimin e këtyre rregullave, sipas dispozitave ligjore në fuqi.
11. Punedhenesi në zbatim të Ligjit Nr 10237, datë 18.02.2010 "Për shëndetin dhe sigurinë në punë" krijon **Keshillin e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë**.
12. Punedhenesi brenda mundësive financiare të Shoqërisë, si dhe në përputhje me Rregulloret e Politikave të Kompanisë mund të **realizojë indeksimin** e pagave të punonjesve duke marrë për bazë normën e inflacionit, sipas indeksit të inflacionit të publikuar nga INSTAT.
13. Punedhenesi mund të japë një shpërblim të barabartë ose jo me pak se **20.000 (njetëmijë) Leke neto**, me kusht që Shoqëria të ketë realizuar të ardhura në përputhje me buxhetin e miratuar për vitin respektiv kalendarik.
14. Punedhenesi do të bëjë vlerësimin e performancës dhe cilësive të punës së punonjesit në përputhje me politikën e kompanisë.
15. Punedhenesi, gjatë marrëdhënieve të punës, **nuk duhet të mbledhë informacione** lidhur me punemarresit, përveç rasteve, kur këto informacione lidhen me aftësitë profesionale të punë-marrësve ose janë të nevojshme për zbatimin e kontratës.
16. Punedhenesi është i detyruar të marrë masë sigurie për **mbrojtjen e të dhënave personale** të punë-marrësve që përpunohen në fushën e marrëdhënieve të punës dhe në mënyrë të veçantë për të dhënat sensitive, në përputhje me legjislativin për mbrojtjen e të dhënave personale.
17. Punedhenesi duhet të **informojë përfaqësuesit e punë-marrësve dhe të konsultohet** me ta rregullisht, së paku, një herë në vit, për aktivitetet aktuale dhe të ardhshme të ndërmarrjes, por punedhenesi mund të kundërshtojë, me shkrim, të japë çdo informacion që përben sekret tregtar, industrial ose profesional, ose të zhvillojë konsultime me përfaqësuesit e punë-marrësve, kur natyra e këtij informacioni ose e konsultimeve është e tillë që do të demtonte seriozisht ndërmarrjen perkatese dhe funksionimin e saj.
18. Punedhenesi detyrohet të zbatojë **parimin e barazisë në shpërblim**, për punë të njëjta ose punë me vlerë të barabartë, pa diskriminuar.
19. Punemarresi gjatë zbatimit të detyrave të tij, **respekton me korrektësi urdherat dhe udhëzimet** e Punedhenesit.
20. Gjatë vlefshmërisë së Kontratës, Punemarresi nuk lejohet të kryejë asnjë punë tjetër e cila demton Punedhenesin ose i bën konkurrencë atij.
21. Punemarresi gjatë marrëdhënieve të punës si dhe pas largimit nga detyra, nuk duhet të perdorë informacionin konfidencial të marrë gjatë kryerjes së detyrës për interesat e tij personale, apo për t'i shkaktuar dëm Punedhenesit.
22. Punemarresi ka të drejtë të **denoncojë në organet kompetente veprat penale**, shkeljet e legjislativit të punës ose të kontratës për të cilat ai ka dijeni.
23. Punemarresi duhet të **permiresojë aftësitë e veta profesionale** dhe të marrë pjesë në veprimtaritë trajnuese të organizuara nga Punedhenesi.

24. Punemarresi **ruan me pergjegjesi** interesat ligjore te Punedhesisit.
25. Punemarresi ne rast te ndryshimit te adreses se vendbanimit/vendqendrimit eshte i detyruar te njoftoje punedhesisin per adresen e re.
26. Oret shtese qe kerkohen te kryhen per nevoja te Shoqerise nuk duhet te kalojne **200 ore ne vit.**
27. Nuk mund te kerkohet kryerja e oreve shtese javore kur punemarresi ka kryer **48 ore pune ne jave.**
28. **Ndaloht kryerja e oreve shtese te punes nga grate shtatzena** dhe pas lindjes se femijes, derisa femija te mbushe moshen 1 vjeç, si edhe kryerja e oreve shtese per personat me aftesi te kufizuar, per shkaqe objektivisht te justifikuara, qe lidhen me shkallen e aftesise se tyre te kufizuar dhe natyren e punes per te cilen kerkohen oret shtese.
29. Punedhesis per oret shtese te punes **qe nuk jane kompensuar me pushim** duhet t'i paguaje **punemarresit pagen normale dhe nje shtese jo me pak se 25% te saj.**
30. Oret shtese te punes te kryera gjate pushimit javor ose ne ditet e festave zyrtare kompensohen me pushim ose page te pakten 50% me te madhe se oret shtese te bera ose paga normale. Ky kompensim perfshin edhe kompensimet e permendura ne paragrafet paraardhes.
31. Punonjesit do te kene te drejten e jo me pak se **36 ore pushim javor**, prej te cilave 24 ore pa nderprerje. Pushimi javor nuk eshte i pagueshem.
32. Per personelin drejtues administrativ ditet e pushimit javor jane dita e shtune dhe dita e diele.
33. Puna e kryer ne ditet e pushimit javor kompensohet me nje shtese page, **jo me pak se 25 perqind**, ose me nje pushim te pagueshem, te barabarte me kohezgjatjen e punes se kryer plus nje pushim shtese, jo me pak se 25 per qind te kohezgjatjes se kesaj pune.
34. Puna e kryer ne ditet e festave zyrtare, kur ato bien dite pune, kompensohet me nje shtese mbi page, **jo me pak se 25 per qind dhe me nje pushim te pagueshem**, te barabarte me kohezgjatjen e punes se kryer ne ditet e festave zyrtare.
35. Pushimi merret nje jave para ose pas kryerjes se punes.
36. Kur dita e festes zyrtare bie ditet e pushimit javor, atehere pushimi **shtyhet per ditet pasardhese te punes.**
37. Kohezgjatja e Lejes Vjetore eshte jo me pak se **4 (kater) jave kalendarike** gjate vitit te punes e ne vazhdim.
38. Kohezgjatja e lejes vjetore mbi ate minimale percaktohet ne varesi te moshes, vjetersise ne pune, sipas nendarjeve te meposhtme:

a. Sipas moshes

Mosha	Ditet qe shtohen
25 - 35 vjec	1 dite pushim
35 - 45 vjec	2 dite pushim
Mbi 45 vjec	3 dite pushim

b. Sipas vjetersise ne pune

Vjetersia ne pune	Ditet qe shtohen
0 - 5 vite pune	0 dite pushim
5 - 15 vite pune	1 dite pushim
15 - 25 vite pune	2 dite pushim
Mbi 25 vite pune	3 dite pushim

39. Kur Punemarresi **nuk ka kryer nje vit pune te plote**, kohezgjatja e pushimeve vjetore te paguara percaktohet **ne raport me kohezgjatjen e marredhenieve te punes**. Periudha e paaftesise se perkohshme ne pune konsiderohet si kohe pune.
40. Per punonjesit qe fillojne pune ne shoqerine Albtelecom sh.a. e drejta e pushimeve vjetore i fillon pasi punonjesi te kete kryer periudhen **3(tre) mujore te proves**.
41. Kur marredhenia e punes ka perfunduar dhe Punemarresit nuk i jane dhene pushimet vjetore qe i takojne, ai ka te drejte per nje shperblim te barabarte me pagen e ketyre pushimeve.
42. Pushimi vjetor shtyhet kur punemarresi, gjate periudhes se ketij pushimi, ka qene i shtruar ne spital ose ka qendruar ne shtepi, per shkak semundjeje ose aksidenti, te vertetuar me raport mjekesor.
43. Pushimet vjetore duhet te jepen gjate vitit te punes ose deri ne fund te 3 (tre) muajve te pare te vitit pasardhes.
44. E drejta e pushimeve qe nuk jepen nga punedhenesi ose nuk merren nga punemarresi parashkruhet brenda tre vjeteve nga dita ne te cilen punemarresit i lind kjo e drejte.
45. **Pushimet vjetore nuk zevendesohen me pagese**, me perjashtim te rasteve kur marredhenia e punes ka perfunduar dhe punemarresi nuk i ka kryer pushimet qe i takojne. Ne kete rast, ai ka te drejte per **nje shperblim te barabarte me pagen e ketyre pushimeve**.
46. Per cdo dite pune, me perjashtim te diteve te justifikuara me raport mjekesor ose leje vjetore, Punemarresit perfitojne nje shtese mbi pagen ne masen **400 (katerqind) leke bruto**, i konsideruar si shpenzim per ushqim ditor.
47. Punemarresi perfiton shperblim per vjetersi, kur kontrata eshte zgjidhur nga Punedhenesi dhe marrdheniet e punes kane zgjatur jo me pak se tre vjet.
48. Shperblimi mbi vjetersine ne ALBtelecom sh. a eshte sa paga e nje **15 diteshi mbi cdo vit** pune te plote dhe llogaritet ne baze te pages qe ekziston ne momentin e perfundimit te marredhenieve te punes.
49. **Ndalohet puna per grate shtatzena 35 dite** para lindjes dhe 63 dite pas lindjes. Kur gruaja shtatzene ka ne barre me shume se nje femije, periudha e pare behet 60 dite.
50. Pas periudhes 63-ditore te paslindjes, gruaja vendos vete nese deshiron te punoje ose te perfitoje nga sigurimet shoqerore. Nese gruaja vendos, me deshiren e saj, te punoje pas periudhes 63 ditore te paslindjes, ne marreveshje me punedhenesin, per ushqyerjen e femijes ka te drejte qe, deri sa femija te mbushe 1 vjeç, te zgjedhe:
- a. *nje pushim te paguar, prej 2 oresh, brenda kohezgjatjes normale te punes; ose*
 - b. *kohezgjatje pune, te reduktuar me 2 ore, me page te njejte, sikur te kishte punuar per kohezgjatjen normale ditore te punes.*
51. Me mbarimin e lejes se lindjes, punemarresi ka te drejte te kthehet ne vendin e punes ose ne nje vend pune te barasvlershem, ne kushte qe nuk jane me pak te favorshme per te, si dhe te perfitoje çdo permiresim te kushteve te punesimit qe do te kishte perfituar gjate mungeses.
52. Gruaja, gjate periudhes se shtatzenise, ka te drejte per leje te pagueshme per kryerjen e vizitave mjekesore, kur keto jane te nevojshme te kryhen gjate orarit te punes, gjithmone ne marreveshje me punedhenesin.

Pushime dhe Perfitime te tjera	
Ne rast martesë te Punemarresit	<i>5 dite pushim te paguar</i>
Ne rast te vdekjes se bashkeshortit/es/bashkejetuesit/es te saj/tij; paraardhesve ose pasardhesve te drejtperdrejte te tij dhe te bashkeshortit/es//bashkejetuesit/es te saj/tij si dhe personave qe bashketojne me te sipas certifikates familjare.	<i>5 dite pushim te paguar</i>
Ne rast semundjeje te rende te anetareve te familjes, bashkejetuesit, te paraardhesve ose te pasardhesve te tij te drejtperdrejte,apo dhe te bashkeshortit / es / bashkejetuesit / es te saj / tij si dhe personave qe bashketojne me te sipas certifikates familjare, te vertetuar me raport mjekesor, punemarresi perfiton	<i>30 dite pushim te papaguar.</i>
Ne rastin e lindjes se femijes per baballaret	<i>3 dite pushim te paguar</i>
Per pergatitjen dhe mbrojtjen e titujve pasuniversitar si dhe trainimeve te ndryshme ne lidhje me profesionin qe ushtron, me miratimin paraprak te Punedhenesit, Punemarresi perfiton	<i>10 dite pushim te paguar ne vit</i>
Ne rast perkujdesje per antaret e familjes qe bashketojne me te, (bashkeshorti/bashkeshortja, paraardhesit dhe pasardhesit ne ngarkim) si dhe raste te tjera te pranueshme nga Punedhenesi.	<i>30 dite ne vit te papaguar.</i>
Leje Prinderore te papagueshme	<i>jo më pak se 4 muaj, derisa fëmija që ka në ngarkim të arrijë moshën 6 vjeç</i>
Ne rast vdekje te vete punemarresit	<i>2 paga mujore</i>
Ne rast vdekje te bashkeshortit/tes, paraardhesve dhe pasardhesve si dhe personave qe bashketojne me te, ne baze te certifikates familjare	<i>1 page mujore</i>
Ne rast vdekje te punemarresit ne pune.	<i>5 paga mujore</i>
Me rastin e daljes ne pension.	<i>3 paga mujore</i>
<i>Punedhenesi mund te shperbleje punonjesit e tij, duke marre parasysh vleresimin e performances dhe gjendjen financiare te kompanise ne mbylljen e bilancit te vitit ushtrimor.Gjithashtu Punedhenesi ne varesi te gjendjes financiare te Kompanise , mund te jape shperblime ose te rrite pagat per punonjesit e tij.</i>	

Te drejtat dhe Lirite Sindikale

- Lejohet pjesmarrja e lire dhe vullnetare e punonjesve ne sindikate dhe askush nuk mund te diskriminohet per kete arsye.
- Punedhenesi duhet te informoje perfaqesuesit e punemarresve dhe te konsultohet me ta rregullisht, se paku, nje here ne vit, per aktivitetet aktuale dhe te ardhshme te ndermarrjes.
- Punedhenesi ne perputhje me dispozitat e Kodit te Punes, ka te drejte te transferoje pjese te kompanise apo kompanine, duke siguruar ne cdo rast mbrojtjen e te drejtave dhe detyrimeve te punemarresve, qe lindin nga kjo kontrate tek punedhenesi i ri. Ne kete rast, Punedhenesi do te konsultohet me perfaqesuesin e Punemarresve, sipas percaktimeve ligjore
- Punedhenesi ne rastet e pushimit kolektiv, respekton percaktimet e nenit 148 te Kodit te Punes se Republikes se Shqiperise, ne lidhje me proceduren qe duhet te ndiqet dhe perfitimet e punemarresve te perfshire ne te.

Ceshtje te tjera

- **Trajnimet dhe kualifikimet** - Sindikata referoi qe punonjesit kerkojne me shume programe kualifikimi. Gjithashtu nje pjese e punonjesve nuk vleresohen apo kane rritje ne page kur marrin privatisht nje certifikim, e cila ne raste te caktuara mund te perdoret nga kompania. Gjithashtu Sindikata kerkoi te hartohen planet e trajnimit per cdo departament ne fillim te cdo viti dhe te shikohet mundesia e suportit te kompanise per kostot e provimeve dhe

certifikatave. Kompania pohoi se vazhdimisht i kerkon departamenteve perkatese te bejne planifikimin e trajnimeve. Ne lidhje me kete pike kompania do te rimbursoje cdo certifikate qe i sherben punes, dhe kerkon nga te gjithë punonjesit te ndiqen procedurat qe HR disponon per rastet e tilla. Per kete pike u dakortesua qe te vazhdoje puna per rritjen e riaftesimit te punonjesit me nevojat qe ka kompania dhe departamentet perkatese.

- Gjithashtu u dakortesua qe kompania do te angazhohet per krijimin e ambienteve rekreative per te reduktuar stresin ne pune.
- Vazhdimin e politikave per vleresimin e besnikerise per punonjesit qe kane nje kohe te gjate qe punojne per kompanine.
- **Ne lidhje me trajtimin ushqimor**, Sindikata raportoi se ka ankesa nga punonjesit se zbritet trajtimi ushqimor per ditën qe merret si shperblim per punën jashte orari. U dakortesua se zbritja do te behet vetem per rastet “leje vjetore” dhe per asnje rast tjetër.
- **Pagesa e punes jashte orarit**, Sindikata shprehu shqetesimin se disa punonjes te departamenteve te ndryshme nuk ju merren ne konsiderate oret jashte orarit. Sindikata kerkon ndalimin e diskriminimit dhe te zbatohet parimit i trajtimit të barabartë. Duke qene se kjo eshte nje ceshtje menaxheriale kompania do te angazhohet qe te gjitha departamentet te trajtohen njesoj per punën jashte orarit.
- **Sindikata paraqiti gjithashtu edhe kerkesen e punonjesve per permiresimin e kushteve te punes dhe transparencen ne lidhje me zgjidhjen afatgjate qe ishte premtuar nga kompania.** Kompania ka ne fokus permiresimin e kushteve te punes dhe eshte ne dijeni te problematikave. Gjithsesi kjo ceshtje vazhdon te mbetet ne axhenden e kompanise, dhe duke qene qe nje vendim i tille ka nje kosto teper te larte po shqyrtohet me shume kujdes ky vendim. Sindikata kerkoi me shume informacion per planet afatgjate te kompanise dhe me shume shkembim informacioni ne menyre qe te informohen te gjithë punonjesit. Gjithashtu u ra dakort per nje takim te pervitshem te Sindikates me menaxhimin per shkembim informacioni.
- Sindikata paraqiti dhe kerkesen e punonjesve te teknologjise per rishikimin e orarit te perfitimit te dietave dhe ndryshimin e menyres se llogaritjes. Ne lidhje me kete ceshtje kompania do te angazhohet duke studiuar situaten aktuale dhe per gjetjen e menyrave mbi permiresimin e saj.
- Sindikata diskutoi me kompanine nje kerkese te punonjesve te shitjes, per mbylljen e disa dyqaneve ditën e diele per te lejuar keshtu qe shumica e punonjesve te shitjes ta bejne pushim kete dite. Kompania u shpreh se politika e saj eshte dhenia e sherbimit cdo dite dhe nuk mund te mbyllem shumicen e dyqaneve ditën e dielen.
- Gjate negociatave u diskutua mundesia e aplikimit te sistemit “puna nga shtepia”, dhe u ra parimisht dakort qe kjo ceshtje te studiohet si fillim dhe me tej te shikohet mundesia per cilin department mund te aplikohet.

Firmosja e kontrates kolektive nuk eshte mbarimi i njerës prej detyrave kryesore te sindikates, por eshte fillimi i punes per monitorimin e respektimit te te drejtave qe rrjedhin nga kjo kontrate. Gjithashtu vazhdimi i ndjekjes edhe i ceshtjeve te tjera qe jane diskutuar me punedhenesin.

Sindikata i ben thirrje te gjithë anetareve te saj nese konstatojne shkelje te te drejtave te tyre qe burojne nga kjo kontrate ti drejtohen sindikates dhe ne do te ndjekim cdo shkelje sipas te gjitha ligjeve ne fuqi duke i ngritur keto ceshtje si prane punedhenesit por edhe tek autoritet shteterore.

