



MUNGESA E KONTRATAVE KOLEKTIVE

*Dështimi për të siguruar
dialog social dhe
mbrojtje kolektive
të punëtorëve*

Autorë: Naim Jakaj dhe Gzim Shala

Ekipi redaktues: Ehat Miftaraj dhe Betim Musliu

Me kontribut nga Melos Kolshi

Asnjë pjesë e këtij materiali nuk mund të printohet, kopjohet, shumëfishohet në çdo formë elektronike ose të shtypur, ose në çdo formë të shumëfishimit tjetër pa pajtimin e Institutit të Kosovës për Drejtësi.

Përmbajtja e këtij publikimi është përgjegjësi ekskluzive e Institutit të Kosovës për Drejtësi - IKD dhe ajo nuk pasqyron domosdoshmërisht pikëpamjet e National Endowment for Democracy (NED).

Implementuar nga:



Instituti i Kosovës për Drejtësi
Kosovo Law Institute
Kosovski Institut Pravde

Mbështetur nga:



RRETH IKD

IKD, Instituti i Kosovës për Drejtësi, është organizatë jo-qeveritare dhe jo-fitimprurëse e politikave publike, fabrikë e mendimeve e specializuar në sektorin e drejtësisë.

IKD, Rr. Ilaz Agushi
Prishtinë
E: info@kli-ks.org
www.kli-ks.org

Tetor, 2024
Prishtinë, Republika e Kosovës

Përmbajtja

- | | | | |
|----|---|----|---|
| 09 | Përmbledhje ekzekutive | 24 | Mos konstituimi i Këshillit Ekonomiko Social si pamundësi për arritjen e marrëveshjes së përgjithshme kolektive |
| 12 | Historiku i Kontratave Kolektive ndërmjet sindikatave dhe qeverisë | 26 | Mos mbajtja e premtimit për bashkëpunim me sindikatat |
| 13 | Parimet ndërkombëtare për negociatat dhe marrëveshjet kolektive | 27 | Mungesa e proaktivitetit e Qeverisë dhe e Kuvendit për trajtimin e kontratave kolektive |
| 14 | Parimet kushtetuese në Kosovë për lirinë sindikale në negociatat dhe marrëveshjet kolektive | 28 | Subjektet që mbulohen nga negociatat kolektive |
| 17 | Harmonizimi i Konventave të ILO-s në legjislacionin vendor | 29 | Evitimi i diskriminimit dhe dallimit në trajtim përmes Kontratës Kolektive |
| 18 | Historiku i kontratave kolektive në Kosovë | 30 | Buxhetimi i Kontratës Kolektive |
| 21 | Roli dhe përgjegjësia e sindikatës | 22 | Tërheqja nga marrëveshja kolektive |
| 23 | Obligimi i Qeverisë për t'u përgjigjur në kërkesat e sindikatës | 33 | Rekomandimet |

SHKURTESAT

KRK	Kuvendi i Republikës së Kosovës
ZKM	Zyra e Kryeministrit të Kosovës
PKP	Platforma e Konsultimeve Publike
SBASHK	Sindikata e Bashkuar e Arsimit, Shkencës dhe Kulturës
BSPK	Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Kosovës
PL 2024	Programi Legjislativ për vitin 2024
MFPT	Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve
GJK	Gjykata Kushtetuese
LSPFSh	Ligji për Skemat Pensionale të Financuara nga Shteti
RRPK	RRregullorja e Punës së Kuvendit
IKD	Instituti i Kosovës për Drejtësi
QRK	Qeveria e Republikës së Kosovës
MPMS	Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale
IAP	Institucioni i Avokatit të Popullit të Kosovës
KiE	Këshilli i Evropës
KV	Komisioni i Venecias

1. Përmbledhje ekzekutive

“Do të fuqizojmë bashkëpunimin me sindikatat duke inkurajuar dhe ndihmuar punëtorët për organizim sindikal në të gjitha nivelet e punësimit.” Ky ishte premtimi elektoral përmes së cilit Lëvizja VETËVENDOSJE! kishte marrë pjesë në zgjedhjet e parakohshme të vitit 2021. Përderisa LVV premtonte fuqizim të bashkëpunimit me sindikatat në opozitë, me ardhjen në pushtet ndodhi e kundërta, filloi luftimi dhe minimi i bashkimit dhe rolit sindikal, duke vazhduar me nënçmimin dhe injorimin në publik ndaj sindikatave dhe përfaqësuesve të tyre. Sindikatat dhe përfaqësuesit e tyre ishin cak i sulmeve të vazhdueshme si nga Kryeministri Kurti, Ministri Murati dhe eksponentë të partisë në pushtet.

Kontratave kolektive në Kosovë u anuluan apo nuk pati vullnet nga qeveria për të zhvilluar dialog social për të negociuar vazhdimin e kontratave që ishin në fuqi. Në fuqi është ende ligji i papërditësuar që nga viti 2010. Punëtorët kosovarë të anashkaluar dhe shkelur nga qeveria po kërkojnë realizimin e të drejtave të tyre përmes mbrojtjes dhe rrugëve gjyqësore.

Disa përpjekje të vogla janë ndërmarrë gjatë vitit 2019 në drejtim të miratimit të një ligji të ri të punës dhe të një ligji specifik për çështjet që lidhen me lehoninë, por asnjëri prej tyre nuk është miratuar. Mbi 90% e projektligjeve që lidhen me mbrojtjen sociale të punëtorëve, të planifikuara për miratim prej vitit 2021, nuk janë miratuar, siç janë: Projektligji i Punës, Projektligji për Inspektoratin e Punës, Projektligji për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë.

Përderisa Qeveria dhe Kuvendi dështuan të përmbushin obligimet kushtetuese dhe ligjore lidhur me të drejtat e punëtorëve, qeveria mori veprime të njëanshme për të cënuar tutje këto të drejta. Tërheqja nga Kontrata Kolektive në mënyrë të njëanshme dhe pa paralajmërim nga Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit me Sindikatën e Bashkuar të Arsimit, Shkencës dhe Kulturës dhe në anën tjetër tërheqja nga Kontrata Kolektive në mes të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Federatës së Shëndetësisë, përbëjnë cenim të të drejtave sociale të garantuara me legjislacionin në fuqi në Kosovë dhe sipas standardeve të Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO). Sot, asnjë punëtor aktualisht nuk është i mbuluar nga kontratat kolektive në Kosovë.

Si mund t'i përgjigjen sindikatat ndaj kësaj forme të papërshtatshme dhe shpërfillëse të organeve ekzekutive, si duhet të mos ndjeket një qasje e tillë, si mund të sigurohen se sindikatat janë duke ushtruar rolin më të mirë të tyre, cili është roli dhe detyrimi i qeverisë në këtë rast, çfarë duhet negociuar në nivelin e partnerëve socialë, si duhet rritur dialogu social, si duhet akomoduar kërkesat buxhetore të sindikatës, si kontratat kolektive duhet të përmbajnë dispozita për të siguruar barazi të plotë gjinore në pagë dhe mundësi, duke përfshirë dhe masa të ndjeshme gjinore për pushimin prindëror, do të jenë tema të trajtimit në këtë punim, për të cilin Instituti i Kosovës për Drejtësi, në vazhdimësi ka reaguar dhe ka avokuar.

Liria për të themeluar sindikata dhe për t'u organizuar është garantuar nga Kushtetuta e Kosovës, e cila u mundëson punëtorëve t'i mbrojnë interesat e tyre pa frikë nga ndonjë represion nga punëdhënësi. Organizimi sindikal është komponent kyç në ndërtimin e kulturës së përgjegjshmërisë sociale, duke mbrojtur të drejtat e punëtorëve dhe duke adresuar çështje të rëndësishme si diskriminimi dhe kushtet e punës.

Standardet ndërkombëtare për lirinë e asociimit dhe negociatat kolektive përfshijnë aktet e rëndësishme si Konventën Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut, e cila garanton të drejtat e individëve për t'u bashkuar në sindikata, dhe Karta Sociale Evropiane e rishikuar, e cila përcakton të drejtat për krijimin e organizatave dhe për negociatat kolektive. Këto dokumente nënvizojnë rëndësinë e pjesëmarrjes së sindikatave në procesin e negociatave dhe ofrojnë mbështetje për krijimin e një mjedisi ku punëtorët dhe punëdhënësit mund të mbrojnë interesat e tyre.

Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO) ka miratuar konventa dhe rekomandime që ndihmojnë në mbështetje të lirisë sindikale dhe negociatave kolektive, duke përfshirë Konventat për Lirinë e Asociimit dhe për Negociatat Kolektive. Ajo inkurajon dialogun social mes punëdhënësve dhe punonjësve, duke siguruar që zërat e të dyja palëve të dëgjohen. Komisioni i Venecias gjithashtu ka ofruar rekomandime për lirinë sindikale, duke theksuar se kjo është një e drejtë themelore që ndihmon në demokratizimin dhe rritjen e institucioneve demokratike.

Sipas parimeve të ILO-s, negociatat kolektive janë një e drejtë themelore që duhet të respektohen dhe promovohen nga shtetet anëtare. Këto negociata duhet të përfshijnë të gjitha palët e interesuara, të jenë vullnetare, dhe të kenë përparësi mbi kontratat individuale të punës. Çdo kufizim mbi marrëveshjet kolektive duhet të jetë përjashtimor dhe i konsultuar me organizatat përfaqësuese, duke pasur parasysh që autonominë e palëve duhet të respektohet në çdo rast.

IKD, në këtë raport ka evidentuar se mungesa e Këshillit Ekonomiko-Social (KES) në Kosovë, për shkak të moskonstituimit të tij nga Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve, ka krijuar ambient të pasigurisë për punëtorët në sektorin publik. Kjo situatë, e cila është e njohur nga kjo ministri, nga qeveria në përgjithësi por edhe nga Kuvendi i Kosovës, pengon dialogun social dhe i lë punëtorët pa një entitet juridik për të negociuar kushtet e punës, rrjedhimisht duke i rritur tensionet sociale dhe duke shkaktuar ndjenjë të frustrimit mes tyre. Për më tepër, dështimi i formimit të KES-it përbën një shkelje të detyrimeve ligjore nga ana e Ministrisë, duke e bërë të pamundur që punonjësit të kenë një zë të fortë në politikat që ndikojnë në jetën e tyre profesionale. Kjo situatë nënvizon mungesën e seriozitetit të institucioneve për të trajtuar çështjet e punëtorëve, duke rrezikuar stabilitetin social dhe ekonomik të vendit.

Po ashtu, kjo mungesë dialogu ndikon negativisht në besimin e punëtorëve ndaj institucioneve, duke shkaktuar largime nga sektori publik dhe potencialisht duke krijuar një krizë në cilësinë e shërbimeve. Kryeministri dhe Kuvendi i Kosovës kanë rol të rëndësishëm në mbikëqyrjen e këtij problemi, por deri tani nuk kanë treguar angazhim për ta adresuar atë në mënyrë të dukshme.

Përveç kësaj, sindikatat, si SBASHK dhe Federata e Shëndetësisë, janë përballur me probleme të vazhdueshme lidhur me të drejtat e punëtorëve, që kanë detyruar shumë prej tyre të kërkojnë drejtësi nëpërmjet gjykatave. Mungesa e zbatimit të obligimeve nga qeveria, si paga jubilarë dhe shujtat ditore, ka rezultuar edhe me ngarkesë të madhe për sistemin e drejtësisë.

2. Historiku i Kontratave Kolektive ndërmjet sindikatave dhe qeverisë

Koncepti i kontratave kolektive u shfaq si një përgjigje ndaj marrëdhënieve të padrejta të punës në epokën e Revolucionit Industrial në shekullin XIX. Ndërkohë që fuqia e punëdhënësve u rrit, punëtorët u përballën me kushte të rënda pune dhe paga të ulëta. Sindikatat filluan të formohen për të mbrojtur interesat e punëtorëve dhe për të siguruar që ata të kishin një zë të përbashkët në negociatat me punëdhënësit. Në fillimet e saj, lëvizja sindikale haste në rezistencë nga qeveritë dhe punëdhënësit, të cilët i shihnin sindikatat si një kërcënim për stabilitetin ekonomik dhe rendin publik. Megjithatë, me kalimin e kohës, qeveritë filluan të njohin rëndësinë e negociatave kolektive si një mjet për të zbutur tensionet sociale dhe për të krijuar një ekuilibër të drejtë ndërmjet punëtorëve dhe punëdhënësve.

Roli i qeverive në kontratat kolektive ndryshoi ndjeshëm nga fundi i shekullit XIX deri në fillim të shekullit XX. Ndërhyrja e qeverive në marrëdhëniet midis sindikatave dhe punëdhënësve u bë më e zakonshme pas Luftës së Parë Botërore, pasi qeveritë filluan të përfshihen më shumë në ekonomitë kombëtare për të siguruar stabilitetin dhe për të shmangur trazirat sociale. Në vitin 1919, krijimi i Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO) përfaqësonte një hap të madh përpara në rregullimin e marrëdhënieve të punës, duke promovuar parimin e të drejtës për negociata kolektive dhe duke inkurajuar qeveritë që të pranojnë dhe respektojnë këtë të drejtë.[1]

Me kalimin e kohës, shumë vende filluan të miratonin legjislacion që njohu sindikatat dhe i dha atyre të drejtën për të negociuar në emër të punëtorëve. Në Shtetet e Bashkuara, Akti Kombëtar për Marrëdhënie të Punës i vitit 1935[2] (i njohur edhe si Akti Wagner) ishte një nga ligjet më të rëndësishme në këtë drejtim, duke u dhënë punëtorëve të drejtën për t'u bashkuar në sindikata dhe për të negociuar kolektivisht me punëdhënësit. Po ashtu, qeveritë e vendeve të Evropës, si Mbretëria e Bashkuar dhe Gjermania, filluan të rregullojnë marrëdhëniet e punës përmes ligjeve të ngjashme.

Pas Luftës së Dytë Botërore, kontratat kolektive u bënë një mekanizëm kyç në përpjekjet për të siguruar barazinë në punë dhe për të zbutur tensionet sociale. Në shumë vende evropiane, si Franca dhe Suedia, sindikatat dhe qeveritë bashkëpunuan ngushtë për të vendosur standarde të drejta për pagat dhe kushtet e punës. Në Suedi, modeli i "kontratës kolektive qendrore"[3] u bë një element qendror i politikave sociale, duke u bazuar në parimin e solidaritetit dhe barazisë.[4]

[1] *Freedom of Association and Collective Bargaining: General Survey of the Reports Relating to the Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949* (No. 98). (Shih linkun:

[https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1994-81-4B\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1994-81-4B).pdf)), (Qasur për herë të fundit më 20 shtator 2024)

[2] *National Labor Relations Act*, Docs Teach; (Shih linkun: <https://www.docsteach.org/documents/document/national-labor-relations-act>), (Qasur për herë të fundit më 20 shtator 2024).

[3] Kjellberg, A. (2020); "*The Swedish Model of Industrial Relations and Its Evolution*"

[4] *Industrial relations and the crisis: the Swedish experience* / Dominique Anxo; International Labour Office, Governance and Tripartism Department. - Geneva: ILO, 2017.

Në Evropën Lindore dhe vendet komuniste, marrëdhëniet midis sindikatave dhe qeverive u karakterizuan nga një qasje e ndryshme. Sindikatat shpesh funksiononin si organizata shtetërore, të kontrolluara nga qeveritë komuniste, dhe nuk kishin autonomi të vërtetë për të përfaqësuar interesat e punëtorëve. Pas rënies së regjimeve komuniste në fund të shekullit XX, sindikatat në këto vende filluan të fitojnë autonomi dhe të përdorin kontratat kolektive si një mjet për të mbrojtur të drejtat e punëtorëve.[5]

Në dekadat e fundit, globalizimi ka ndikuar në mënyrë të konsiderueshme në natyrën e kontratave kolektive. Ndërsa kompanitë ndërkombëtare kanë zgjeruar aktivitetet e tyre në vendet me kosto të ulët pune, sindikatat janë përballur me sfida të reja për të ruajtur fuqinë e tyre në negociata.[6] Qeveritë gjithashtu janë përballur me presione për të liberalizuar tregjet e punës, duke e bërë më të vështirë ruajtjen e standardeve të larta në kushtet e punës dhe pagat. Megjithatë, kontratat kolektive vazhdojnë të jenë një mekanizëm thelbësor për mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve, veçanërisht në sektorin publik, ku qeveritë shpesh janë punëdhënësit kryesorë.

3. Parimet ndërkombëtare për negociatat dhe marrëveshjet kolektive

Standardet ndërkombëtare kryesore që trajtojnë lirinë e asociimit dhe negociatat kolektive përfshijnë Konventën Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut ku përmes këtij akti ndërkombëtar garantohet liria e bashkimit duke përfshirë edhe të drejtën e themelimit të sindikatës dhe të anëtarësimit në të me qëllim të mbrojtjes së interesave të veta.[7] Më tej, Karta Sociale Evropiane e rishikuar e vitit 1996 përcakton në nenin 5 të drejtat e punëtorëve dhe punëdhënësve për të krijuar organizata lokale, kombëtare dhe ndërkombëtare me qëllim mbrojtjen e interesave të tyre ekonomike dhe sociale. Neni 6 garanton gjithashtu të drejtën për negociata kolektive, që nënkupton se sindikatat duhet të kenë mundësinë të marrin pjesë në negociata kolektive, të organizojnë takimet e tyre dhe të kenë akses tek punëtorët.[8]

Një pjesë e Konventave të Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO), më tutje përfshijnë parime dhe obligime për shtetet të cilat i bëjnë pjesë të legjisllacionit vendor këto dokumente, si Konventa për Lirinë e Asociimit dhe Mbrojtjen e të Drejtës për të Organizuar (Nr. 87) si dhe Konventën për të Drejtën për të Organizuar dhe Negociatat Kolektive (Nr. 98). Dispozitat e tjera ndërkombëtare që lidhen me këto të drejta dhe liri përfshijnë Konventën për Mbrojtjen dhe Lehtësirat që duhet t'u jepen Përfaqësuesve të Punonjësve në Ndërmarrje (Nr. 135), Rekomandimin për Përfaqësuesit e Punonjësve (Nr. 143), dhe Rekomandimin për Negociatat Kolektive (Nr. 163).

[5] Crowley, S. (2004). "Explaining Labor Weakness in Post-Communist Europe; East European Politics and Societies; (Shih linkun: https://ces.fas.harvard.edu/uploads/files/Working-Papers-Archives/CEE_56.pdf), (Qasur për herë të fundit më 20 shtator 2024).

[6] Munck, R. (2002); *Globalization and Labour: The New, "Great Transformation"*; (Shih linkun: <https://www.docsteach.org/documents/document/national-labor-relations-act>), (Qasur për herë të fundit më 20 shtator 2024).

[7] Neni 11; Konventa për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut.

[8] *Karta Sociale Evropiane (e rishikuar); Këshilli i Evropës*; (Shih linkun: <https://rm.coe.int/168047e169>), (Qasur për herë të fundit më 10 tetor 2024).

Një grup tjetër standardesh ndërkombëtare që lidhen me dialogun social përfshijnë Rekomandimin për Këshillimin dhe Bashkëpunimin midis Punëdhënësve dhe Punonjësve në Nivelin e Ndërmarrjes (Nr. 94) dhe Rekomandimin për Komunikimet midis Menaxhmentit dhe Punonjësve brenda Ndërmarrjes (Nr. 129).

Përveç kësaj, një numër i konsiderueshëm i Konventave dhe Rekomandimeve të ILO-s përmbajnë dispozita që inkurajojnë dialogun social. Këto dispozita kërkojnë që të ketë konsultime me organizatat përfaqësuese të punëdhënësve dhe punonjësve, për të siguruar që zërat e të dyja palëve të dëgjohen në mënyrë të barabartë.

Komisioni i Venecias ka trajtuar çështje që lidhen me lirinë sindikale dhe kontratat kolektive në kontekstin e standardeve ndërkombëtare për të drejtat e njeriut dhe të drejtën për organizim. Në mënyrë të veçantë, disa nga dokumentet e tij ofrojnë opinione dhe rekomandime mbi mënyrën se si liria sindikale dhe kontratat kolektive duhen trajtuar në përputhje me standardet demokratike dhe të drejtën për mbrojtje të të drejtave sociale.

Komisioni ka theksuar se liria sindikale është një e drejtë themelore e garantuar nga "Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut" (Neni 11), e cila mbrohet të drejtën e individëve për të formuar dhe për t'u bashkuar në sindikata me qëllim mbrojtjen e interesave të tyre. Kjo liri përfshin të drejtën për të negociuar kolektivisht dhe për të hyrë në grevë. Në raste specifike, Komisioni ka adresuar kufizimet e lirisë sindikale dhe ka rekomanduar që këto kufizime të jenë proporcionale dhe të mos pengojnë funksionimin e lirë të sindikatave.[9] Për më tepër, sipas KV-së, demokracia aktive, ajo e gjallë, varet nga ekzistenca e një game të gjerë institucionesh demokratike ku përfshihen edhe sindikatat.[10] Në të vërtetë, historikisht, aftësia për të organizuar sindikata ka vepruar si një stimulim për demokratizimin dhe rritjen e përgjithshme të vendeve.

Sa i përket kontratave kolektive, Komisioni ka mbështetur parimin se këto janë një mekanizëm kyç për sigurimin e mbrojtjes sociale dhe të drejtave ekonomike të punëtorëve. Ai ka rekomanduar që ligjet kombëtare të mbrojnë dhe inkurajojnë procesin e negociimit kolektiv dhe që këto marrëveshje të jenë të zbatueshme.

Sa i përket direktivave të Bashkimit Evropian për Lirinë Sindikale dhe Kontratat Kolektive, ato janë të vendosura në Direktivën 2002/14/EC mbi krijimin e një kornize për informimin dhe konsultimin e punonjësve në Bashkimin Evropian. Sipas kësaj directive, vendet anëtare të BE-së, detyrohen që t'i sigurojnë punonjësit të kenë të drejtën e informimit dhe të konsultohen në ndërmarrjet e tyre. Kjo përfshin aspektet që lidhen me negociatat kolektive dhe mbrojtjen e interesave të punëtorëve përmes sindikatave.

[9] Venice Commission of the Council of Europe; CDL-AD(2014)046-e; "Joint Guidelines on Freedom of Association"; (Shih linkun: [https://www.venice.coe.int/ëebforms/documents/?pdf=CDL-AD\(2014\)046-e](https://www.venice.coe.int/ëebforms/documents/?pdf=CDL-AD(2014)046-e)), (Qasur për herë të fundit më 10 tetor 2024).

[10] Po aty.

Direktiva 98/59/EC mbi mbrojtjen kolektive të punonjësve në rast të pushimeve masive, e cila siguron mbrojtje për punonjësit në rastet kur punëdhënësi synon të kryejë shkurtimet e stafit në shkallë të gjerë dhe vendos kërkesa për konsultim me përfaqësuesit e punonjësve dhe sindikatat. Direktiva 2001/23/EC mbi ruajtjen e të drejtave të punonjësve në rastet e transferimeve të ndërmarrjeve, e cila mbron të drejtat e punonjësve, përfshirë edhe kontratat kolektive, kur ndërmarrjet transferohen nga një pronar në një tjetër.

Parimet kyçe të Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO) në lidhje me të drejtën për negociatë kolektive, të nxjerra nga Deklaratat, Konventat dhe Rekomandimet e saj.

- Negociatat kolektive pranohen si një e drejtë themelore nga shtetet anëtare të ILO-s, të cilat kanë obligimin ta respektojnë, promovojnë dhe realizojnë atë me mirëbesim.
- Kjo e drejtë përfshin si organizatat e punëdhënësve, ashtu edhe ato të punonjësve, duke lejuar negociatën kolektive në nivele të ndryshme. Negociatat me punonjësit pa sindikatë lejohet vetëm kur nuk ka sindikata të pranishme.
- Negociatat kolektive zbatohen për të gjithë punonjësit në sektorët publik dhe privat, me përjashtime për forcat e armatosura, policinë dhe disa shërbyesë publikë.
- Çështjet e mbuluara nga negociatat kolektive përfshijnë jo vetëm kushtet tradicionale të punës (si paga dhe orët e punës), por edhe terma të tjera të punës.
- Negociatat kolektive duhet të jenë vullnetare dhe të respektojnë autonominë e palëve të përfshira.
- Ndërsa sindikatat e mëdha mund të kenë të drejta preferenciale, sindikatat e vogla gjithashtu duhet të kenë mundësinë të negociojnë në emër të anëtarëve të tyre.
- Refuzimi i paarsyeshëm për të njohur organizatat përfaqësuese mund të pengojë zhvillimin e negociatave kolektive.
- Negociatat kolektive duhet të jenë të mundshme në nivele kombëtare dhe ndërmarrëse, pa një imponim të njëanshëm nga legjislacioni.
- Palët duhet të angazhohen në negociatën me mirëbesim, që përfshin njohjen e organizatave përfaqësuese, përpjekjen për marrëveshje dhe shmangien e vonesave.
- Arbitrazhi i detyrueshëm është në përgjithësi në kundërshtim me parimet e negociatave kolektive, duke u lejuar vetëm në rrethana specifike, ndërsa arbitrazhi vullnetar është gjithmonë i pranueshëm.
- Marrëveshjet kolektive janë të detyrueshme dhe kanë përparësi mbi kontratat individuale të punës, përveç kur kontratat individuale ofrojnë kushte më të favorshme.
- Miratimi i mëparshëm i marrëveshjeve kolektive nga autoritetet mund t'i kufizojë negociatat e lirë, përveçse nëse është e kufizuar në përputhje me procedurat ose standardet minimale. Një autoritet i zgjeruar për të mohuar miratimin e tyre është në kundërshtim me autonominë e palëve.
- Çdo kufizim mbi marrëveshjet kolektive të ardhshme përsa i përket pagave ose kushteve duhet të jetë përjashtimor, i nevojshëm, i përkohshëm dhe të përfshijë konsultime të mëparshme me organizatat përkatëse.

4. Parimet kushtetuese në Kosovë për lirinë sindikale në negociatat dhe marrëveshjet kolektive

Liria për të themeluar sindikata dhe për t'u organizuar për mbrojtjen e interesave është e garantuar nga Kushtetuta e Kosovës, konkretisht në Kapitullin II të Drejtave dhe Lirive Themelore.[11] Kjo garanci jo vetëm që mundëson hartimin dhe miratimin e ligjeve të caktuara për formimin e sindikatave, por gjithashtu nxit hapësirën ku punëtorët mund të angazhohen pa frikë nga represioni ose ndëshkimi.

Neni 44 i Kushtetutës së Kosovës, në paragrafin 2, përcakton se çdo individ ka të drejtë të bashkohet në sindikata për të mbrojtur interesat e tij. Një e drejtë e tillë, e normuar brenda kushtetutave të reja, është një shprehje e qartë e lirisë qytetare, e cila lejon punonjësit të organizohen dhe të veprojnë në mënyrë kolektive për të arritur qëllime të përbashkëta. Duke garantuar këtë të drejtë, Kushtetuta e Kosovës e promovon një ambient ku individët ndihen të fuqizuar dhe të mbrojtur në të drejtat e tyre, duke i dhënë zë dhe mundësi për të ndikuar në kushtet e punës dhe jetën e tyre profesionale.

Organizimi sindikal është gjithashtu një komponent kyç në ndërtimin e një kulture të përgjegjshmërisë sociale. Sindikatat jo vetëm që mbrojnë të drejtat e punonjësve, por gjithashtu promovojnë vlerat ndaj çështjeve sociale dhe ekonomike që ndërlidhen me mirëqenien e komunitetit. Sindikatat krijojnë platforma për të adresuar problematika të tilla si diskriminimi në vendin e punës, pagat e ulta, dhe kushtet e papërshtatshme të punës.

Liria sindikale gjithashtu ka një ndikim të rëndësishëm në zgjerimin e demokracisë dhe forcimin e vlerave demokratike në një shtet. Kur individët kanë mundësinë të organizohen dhe të shprehin mendimet e tyre nëpërmjet sindikatave, ata kontribuojnë në procesin demokratik. Kjo e bën më të lehtë për punonjësit të angazhohen në diskutime të rëndësishme dhe të marrin pjesë në vendimmarrje që ndihmojnë në formësimin e politikave të punës dhe zhvillimit ekonomik.

Për më tepër, një kulturë e fortë sindikale ndihmon në promovimin e transparencës dhe llogaridhënies në institucione dhe kompani. Ajo inkurajon punëdhënësit të veprojnë në përputhje me standardet etike dhe ligjore, duke garantuar që punonjësit të trajtohen me respekt dhe dinjitet. Kjo, në tërësi, përmirëson klimën e punës dhe forcon demokracinë, duke e bërë të mundur që qytetarët të kontribuojnë aktivisht në zhvillimin e shoqërisë së tyre.

Në Kushtetutë, siç e elaboruam më lartë, e drejta për organizimin sindikal është garantuar si një aspekt i lirisë qytetare dhe e drejtë e punonjësve, megjithatë, detajet specifike rreth mundësisë për të nënshkruar kontrata kolektive nuk janë përfshirë drejtpërdrejt.

[11] Paragrafi 2, Neni 44, Kushtetuta e Republikës së Kosovës; Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës; (Shih linkun: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=3702>), (Qasur për herë të fundit më 20 shtator 2024).

Kjo e drejtë është më së shumti rregulluar në legjislacionin e veçantë, siç është Ligji për Organizimin Sindikal[12] dhe Ligji për Këshillin Ekonomik Social.[13] Këto ligje përcaktojnë mekanizmat dhe procedurat për organizatat sindikale për të negociuar dhe nënshkruar marrëveshje kolektive, duke garantuar që punonjësit të kenë mundësinë të mbrojnë interesat e tyre në mënyrë formale dhe ligjore.

Normat kushtetuese krijojnë një bazë të fortë për mbrojtjen e të drejtave sindikale, por është ligji që konkretizon dhe operacionalizon këto të drejta. Ligji për Organizimin Sindikal, për shembull, përcakton që sindikatat kanë të drejtë të negociatojnë kontrata kolektive që përcaktojnë kushte pune, paga dhe përfitime për anëtarët e tyre. Kjo lidhje mes normave kushtetuese dhe legjislacionit të veçantë është esenciale për krijimin e një ambienti të favorshëm për punonjësit dhe sindikatat, duke u ofruar atyre mjete të nevojshme për të mbrojtur dhe promovuar të drejtat e tyre.

Po ashtu, Ligji për Këshillin Ekonomik Social krijon një platformë ku sindikatat, punëdhënësit dhe qeveria mund të bashkëpunojnë dhe të negocionin për çështje të rëndësishme ekonomike dhe sociale. Një strukturë e tillë, ndihmon në forcimin e dialogut social dhe inkurajon nënshkrimin e marrëveshjeve kolektive, duke u siguruar që zëri i punonjësve të merret parasysh në procesin e vendimmarrjes.

Në këtë mënyrë, normat kushtetuese të të drejtës për organizim sindikal, së bashku me ligjet përkatëse, krijojnë një sistem të integruar që mbështet sindikatat në arritjen e marrëveshjeve kolektive. Kjo jo vetëm që garanton të drejtat e punonjësve, por gjithashtu kontribuon në ndërtimin e një klime sociale dhe ekonomike më të qëndrueshme dhe demokratike në Kosovë.

5. Harmonizimi i Konventave të ILO-s në legjislacionin vendor

Legjislacioni në Kosovë, në tërësi, dhe veçanërisht ai që lidhet me marrëdhëniet e punës, mbështetet në principet kryesore të të drejtave të njeriut dhe mbrojtjet kushtetuese. Këto principe synojnë garantimin dhe përkujdesjen për të drejtat thelbësore të punonjësve, duke u bazuar në normat ndërkombëtare. Dokumentet ndërkombëtare të inkuorporuara në Kushtetutën e Kosovës nga shteti ynë sigurojnë që Kosova të përmbushë angazhimet e saj në raport me standardet globale për të drejtat e punës.

Përveç kësaj, legjislacioni kosovar merr parasysh dhe respekton edhe parimet e disa akteve ndërkombëtare[14] që Kosova ende nuk i ka ratifikuar.[15] Kjo qasje synon të sigurojë që,

[12] Neni 15, 17 dhe 20, Ligji Nr. 04/L-011 për Organizimin Sindikal në Kosovë; Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës; (Shih linkun: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2747>), (Qasur për herë të fundit më 10 tetor 2024).

[13] Neni 8, Ligji Nr. 04/L-008 për Këshillin Ekonomik Social; Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës; (Shih linkun: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2747>), (Qasur për herë të fundit më 10 tetor 2024).

[14] Preambula e Ligjit 03/L-212 të Punës; Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës; (Shih linkun: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2735>), (Qasur për herë të fundit më 20 shtator 2024).

[15] Neni 3, 16, 18 dhe 27, Ligji Nr. 04/L-011 për Organizimin Sindikal në Kosovë; Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës; (Shih linkun: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2754>), (Qasur për herë të fundit më 20 shtator 2024).

edhe pa ratifikimin formal, parimet thelbësore të këtyre dokumenteve të reflektohen në legjisllacionin kombëtar, duke mbrojtur në mënyrë të gjithanshme të drejtat e punëmarrësve.

Në përputhje me këto parime, Kosova ka miratuar një pako të rëndësishme ligjesh që rregullojnë marrëdhëniet e punës. Këto përfshijnë Ligjin e Punës, Ligjin për Këshillin Ekonomiko-Social, Ligjin për Organizimin Sindikal dhe Ligjin për Grevën, të cilat formojnë bazën për një mjedis të rregulluar të drejtash dhe detyrimesh në vendin e punës.

Mbrojtja e plotë e të punësuarve, përmirësimi i kushteve të tyre të punës, dhe sigurimi i mjedisit të sigurt në vendin e punës arrihen me efektivitet kur zbatohen me përpikëri garancitë ligjore që sigurohen nga parimi i lirisë sindikale dhe e drejta për t'u organizuar. Këto parime krijojnë bazën për një ambient pune të drejtë dhe të sigurt për të gjithë.

Gjithashtu, është e rëndësishme të kemi në vëmendje që e drejta për kontraktim dhe për veprime kolektive janë komponentë thelbësor të të drejtave të punonjësve. Këto të drejta u mundësojnë punëmarrësve të negociojnë kushtet e tyre të punës dhe t'i mbrojnë interesat e tyre në mënyrë të koordinuar.

Në të njëjtën kohë, mbrojtja e gjithanshme e të drejtave në vendin e punës është një element themelor që garanton siguri dhe drejtësi për punëmarrësit. Kjo përfshin jo vetëm mbrojtjen ligjore, por edhe krijimin e një klime bashkëpunimi dhe dialogu mes punëtorëve dhe punëdhënësve[16], kushte këto për të cilat Kosova është zotuar t'i zbatojë.

6. Historiku i kontratave kolektive në Kosovë

Që nga mbarimi i luftës së fundit, në Kosovë janë nënshkruar kontrata kolektive, të cilat janë arritur ndërmjet sindikatave dhe institucioneve publike, si Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit, Ministria e Shëndetësisë, si dhe Posta dhe Telekomit i Kosovës. Këto marrëveshje pasqyrojnë angazhimin e dyanshëm për përmirësimin e kushteve të punës dhe mbrojtjen e të drejtave të punonjësve në këto sektorë.

Megjithatë, sindikatat gjithmonë kanë kërkuar kushte më të mira për punëtorët. Ato kanë theksuar nevojën për rritje të pagave, përmirësimin e kushteve të punës, dhe sigurimin e shëndetit dhe sigurisë në vendin e punës. Këto kërkesa janë bërë në shumë diskutime, duke reflektuar një angazhim të vazhdueshëm për të siguruar që punonjësit të kenë një jetë dinjitoze dhe të sigurt. Sindikatat në Kosovë, ndër vite, përmes mobilizimeve, diskutimeve e reagimeve, kanë luajtur rol kyç në ngritjen e këtyre shqetësimeve, duke kërkuar një dialog të vazhdueshëm me institucionet për të arritur zgjidhje të qëndrueshme dhe të favorshme për të dyja palët.

[16] Rezoluta e ETUC mbi një Politike Tregtare të Bazuar në të Drejtat për Punonjësit dhe Punësimin; Konfederata Evropiane e Sindikatave; (Shih linkun: https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-rights-based-trade-policy-workers-and-jobs#_edn9), (Qasur për herë të fundit më 20 shtator 2024).

Kontrata Kolektive e Arsimit të Kosovës (2005 - 2014)

Kjo ishte një nga marrëveshjet e para kolektive të arritura në sektorin e arsimit para shpalljes së pavarësisë dhe që vazhdoi pa u ndërprerë deri në vitin 2014. Marrëveshja u arrit pas negociatave intensive midis SBASHK-ut dhe Ministrisë së Arsimit dhe përfshinte përmirësime në pagat e mësimdhënësve, rritje të përfitimeve sociale dhe kushte më të mira pune për stafin akademik. Ajo shërbeu si një themel për negociatat e mëvonshme për përmirësimin e kushteve të punës në këtë sektor.

Kontrata e Përgjithshme Kolektive e Kosovës (2014-2017)

Kjo kontratë përfaqëson një marrëveshje ndërmjet Qeverisë së Kosovës dhe sindikatave të punëtorëve për të gjithë sektorin publik dhe privat. Ajo përfshinte standardet bazë për pagat, orët e punës dhe përfitimet e tjera sociale. Një nga arritjet kyçe ishte vendosja e mekanizmave për rritje të pagave të punëtorëve dhe sigurimin e mbrojtjes shëndetësore për të gjithë punëtorët. Marrëveshja përfshinte që ndihmësi shtëpiak, duhet të ketë kontratë të punës, pagë në bazë të suksesit në punë, shtesa për ngarkesa të posaçme në punë, rritje të pagës për çdo vit të stazhit të punës për 0.5% mbi pagën bazë, kompensim të pagës së trembëdhjetë (13) për çdo vit kalendarik si dhe dispozita të tjera ku parashihej detyrimi që punëdhënësi, është i obliguar t'i paguajë njëjtë femrat dhe meshkujt për punën e kryer.[17]

Kontrata Kolektive Sektoriale e Shëndetësisë (2011-2014)

Qëllimi i kësaj marrëveshje kolektive ishte përmirësimi i kushteve të punës për mjekët, infermierët dhe profesionistët e tjerë të shëndetësisë në Kosovë. Marrëveshja përfshinte rritje pagash, përmirësimin e mbrojtjes së shëndetit dhe sigurisë në vendin e punës, si dhe përfitime të tjera sociale gjatë kësaj periudhe. Në veçantë, marrëveshja përfshinte rritje të pagës për çdo vit të stazhit të punës për 0.5% mbi pagën bazë, kompensim të pagës së trembëdhjetë (13) për çdo vit kalendarik, shtesa të përshkallëzuara për rrezikshmëri.[18]

Kontrata Kolektive e Arsimit Kosovës (2014 - 2017)

Qëllimi i kësaj kontrate është përcaktimi dhe rregullimi më i qartë dhe më i detajuar i të drejtave, përgjegjësisë dhe detyrimeve të palëve. Në këtë kontratë mbështeten dhe përfitojnë gjithashtu edhe të punësuarit në arsimin e lartë dhe në kulturë, kur hartojnë kontratat e nivelit të dytë, për ato dispozita që përbëjnë standard të përgjithshëm në marrëdhëniet midis punëdhënësit dhe punëmarrësit,

[17] *Marrëveshje e Përgjithshme Kolektive*; Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës; (Shih linkun: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=9534>), (Qasur për herë të fundit më 20 shtator 2024).

[18] *Kontratë Kolektive Sektoriale e Shëndetësisë në Kosovë*; Ministria e Shëndetësisë; (Shih linkun: <https://msh.rks-gov.net/Documents/DownloadDocument?>

[fileName=Kontrat%C3%AB%20Kolektive%20Sektoriale%20neni%20536424657.7132.pdf](https://msh.rks-gov.net/Documents/DownloadDocument?fileName=Kontrat%C3%AB%20Kolektive%20Sektoriale%20neni%20536424657.7132.pdf)), (Qasur për herë të fundit më 20 shtator 2024).

të përcaktuara në konventat ndërkombëtare të punës dhe në Ligjin e Punës të Republikës së Kosovës. Kontrata e re është për të gjithë punëtorët e arsimit, duke përfshirë edhe Universitetin, dhe dallon nga kontrata aktuale. Çështjet që ishin mbrojtur me kontratën e vjetër, si pagat përcjellëse, do të vazhdojnë të mbesin në fuqi. Këtë herë, është vendosur që kontrata të përfshijë gjithashtu edhe punëtorët e arsimit të lartë.

Kontrata Kolektive e Arsimit të Kosovës (2017 – 2021)

Qëllimi i kësaj marrëveshje ishte krijimi i disa të drejtave të posaçme për ofruesit e arsimit parauniversitar. Përfitimet shtesë përfshinin rritje të pagës në lidhje me mësimdhënësit të cilët janë të licencuar, masa shtesë për sigurinë dhe shëndetin në punë, kompensimin e shpensimeve të shkollimit për ditët e lira, heqjen e shpenzimeve të udhëtimit në vendbanimet e komunës në masën prej 70% të biletave të trafikut urban, të drejtën e shtesës për përvojë të punës prej 0.5% të pagës bazë për çdo vit të plotë të përvojës në punë, të drejtën e kompensimit në ushqim në shumën prej 2 euro për të punësuarin, dhe pagë jubilarë të përshkallëzuar. [19]

Kontratat Kolektive e Arsimit të Kosovës (2021 – 2024)

Qëllimi i kësaj marrëveshje kolektive ishte përmirësimi i kushteve të punës për mësimdhënësit në përgjithësi dhe në veçanti përfshinte rritje të pagës në rata me licencë të karrierës ku ata të karrierës përfitonin 10 % të pagës bazë, ata me licencë të avancuar 10% të pagës bazë, ata me licencë mentor 15% të pagës bazë e dhe për ata meritor 15% të pagës bazë. Në veçanti, marrëveshja përfshinte rritje të pagës për çdo vit të stazhit të punës për 0.5% mbi pagën bazë, pagë jubilarë të përshkallëzuar, shpenzimet e rrugës 70% të biletave të trafikut urban. [20]

Kontrata Kolektive e PTK-së (2015-2018)

Kontrata kolektive e PTK-së (Posta dhe Telekom i Kosovës) kishte për qëllim mbrojtjen e punëtorëve të kësaj ndërmarrjeje publike.[21] Kjo kontratë përfshinte dispozita për rritjen e pagave, përfitime shtesë për punëtorët dhe masa për të mbrojtur stafin nga ndonjë shkurtime të mëdha. Marrëveshja gjithashtu vendosi mekanizma për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve midis menaxhmentit dhe punëtorëve.

[19] *Kontratë Kolektive e Arsimit në Kosovë*; Sindikata e Bashkuar e Arsimit, Shkencës dhe Kulturës; (Shih linkun: <https://sbashk-rks.org/kontrata.pdf>), (Qasur për herë të fundit më 20 shtator 2024).

[20] *Kontratë Kolektive e Arsimit në Kosovë*; Sindikata e Bashkuar e Arsimit, Shkencës dhe Kulturës; (Shih linkun: <https://www.sbashk-rks.org/kontrata2021.pdf>), (Qasur për herë të fundit më 20 shtator 2024).

[21] *Nënshkruhet kontrata kolektive në Telekomin e Kosovës*; PTK; (Shih linkun: <https://kosovotelecom.com/njoftime/>), (Qasur për herë të fundit më 20 shtator 2024).

Kjo kontratë u nënshkrua për të adresuar nevojat specifike të sektorit të shëndetësisë pas përfundimit të marrëveshjes së mëparshme. Marrëveshja përfshinte rritje të pagës për çdo vit të stazhit të punës për 0.5% mbi pagën bazë, kompensim të pagës së trembëdhjetë (13) për çdo vit kalendarik, pagë jubilarë sipas përvojës së punës për çdo dhjetë vite përvojë.[22]

7. Roli dhe përgjegjësia e sindikatës

Nënshkrimi i një kontrate kolektive tregon moment të rëndësishëm në marrëdhëniet punëdhënës-punonjës. Një kontratë kolektive e arritur me sukses është rezultat i negociatave efektive, ku sindikata ka luajtur rol kyç në këtë proces.

Sindikatat kanë një numër funksionesh, disa prej të cilave kanë qenë më të dukshme se të tjerat në periudha të ndryshme historike. Por me kalimin e kohës, sindikatat kanë zhvilluar pesë funksione kryesore. Këto janë përkatësisht: funksioni i shërbimit; funksioni i përfaqësimit; funksioni i rregullatorit; funksioni qeverisës; dhe funksioni i administratës publike. [23]

Roli dhe përgjegjësitë e sindikatës janë esenciale për arritjen e një kontrate kolektive të drejtë dhe të barabartë. Sindikata, jo vetëm që përfaqëson interesat e punëtorëve, por gjithashtu ndihmon në ndërtimin e një kulture të dialogut social dhe bashkëpunimit mes palëve. Një kulturë e dialogut social të mirëfilltë kërkon angazhim dhe hapa konkretë që përveç qeverisë edhe publiku të mbështesë nismën e tillë e po ashtu edhe sindikata të tjera të marrin mësim se si zhvillohet dialog social për arritjen e kontratës kolektive.

Para se të hyjnë në negociatë, Sindikatat duhet të grumbullojnë informacion mbi çështjet që duhet negociuar referencat e pagave për t'u përgatitur për bisedime para fillimit të negociatave. Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO) thekson se është e rëndësishme që sindikatat të krijojnë një agjendë negociatash që merr parasysh kërkesat e anëtarëve të tyre.

Ndërtimi i solidaritetit mes punonjësve është një nga funksionet më të rëndësishme të sindikatave. Për të treguar forcën kolektive gjatë bisedimeve, anëtarët duhet të mobilizohen dhe të kultivohet uniteti. AFL-CIO pohon se solidariteti forcon pozitën negociuese të sindikatës, prandaj ata organizojnë aktivitete dhe iniciativa për të angazhuar anëtarët.[24] Sindikatat mund të organizojnë takime, protesta dhe fushata për të angazhuar anëtarët dhe për të siguruar pjesëmarrjen e tyre aktive në procesin e negociatave.

[22] *Kontratë Kolektive Sektoriale e Shëndetësisë*; Ministria e Shëndetësisë; (Shih linkun: <https://msh.rks-gov.net/Documents/DownloadDocument?fileName=Kontrata%20Kolektive%20Sektoriale%202018%20compressed47208540.4949.pdf>), (Qasur për herë të fundit më 20 shtator 2024).

[23] K.D. Ewing; *The Functions of Trade Unions*; *Industrial Law Journal*; Mars, 2005; (Shih linkun: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/indlj34&div=5&id=&page=>), (Qasur për herë të fundit më: 20.10.2024)

[24] *Collective Bargaining; AFL-CIO America's Unions*; (Shih linkun: <https://aflcio.org/what-unions-do/empower-workers/collective-bargaining>), (Qasur për herë të fundit më 10 tetor 2024).

Një tjetër çështje që duhet pasur parasysh është edhe angazhimi i anëtarëve të sindikatës ku transparenca dhe përgjegjshmëria janë të rëndësishme për procesin e negociatave, dhe përfaqësuesit duhet të trajnohen në teknikat e negociatës dhe zgjidhjes së konflikteve. Sindikata gjithashtu duhet të zhvillojë një strategji negociatash që përfshin identifikimin e çështjeve kyçe dhe zhvillimin e një plani për bisedime.

Negociatat kolektive efektive kërkojnë që liderët e sindikatave të trajnohen në ligjet e punës dhe strategjitë e negociatës. Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO) ofron materiale[25] dhe iniciativa për të rritur kapacitetin e sindikatave në mbarë botën.[26] Ky trajnim duhet t'i jepet prioritet të lartë nga sindikatat për të përmirësuar aftësitë e anëtarëve në komunikim, negociata dhe zgjidhjen e konflikteve. Duke marrë parasysh se mosmarrëveshjet mund të shfaqen gjatë negociatave, sindikatat duhet të kenë një plan për zgjidhjen e konflikteve në vend për të parandaluar përkeqësimin e mosmarrëveshjeve dhe për të garantuar një proces të qetë. Nëse negociatat bien në një ngërç, sindikatat duhet të jenë të gatshme të përdorin ndërmjetësimin dhe arbitrazhin, të cilat ILO i thekson si mjete të rëndësishme për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në marrëdhëniet e punës.

Sa i përket hapave konkretë, për të siguruar që të gjitha opinionet të dëgjohen, sindikatat duhet të fillojnë procesin e negociatave duke formuar një komitet negociues të përbërë nga zyrtarë të zgjedhur që përfaqësojnë shumëllojshmërinë e anëtarësisë. Ky komitet duhet të kryejë hulumtime të thella për të kuptuar normat e industrisë, tarifat e pagave dhe kushtet e punës, në mënyrë që të vendosë prioritete të qarta për agjendën e negociatave.

Përmes anketave, takimeve ose seancave informuese, sindikatat duhet të diskutojnë agjendën e planifikuar të negociatave dhe të angazhojnë aktivisht anëtarët në çështje të rëndësishme. Për të siguruar një përputhje, komiteti negociues gjithashtu duhet të krijojë një strategji negociuese që përshkruan qasjen e tyre, duke përfshirë temat kyçe, rezultatet e dëshiruara dhe koncesionet e mundshme. Kjo strategji duhet të ndahet me anëtarët e sindikatës.[27]

Pasi të jetë gjithçka gati, sindikata duhet të fillojë bisedimet me qeverinë ose punëdhënësin, duke theksuar komunikimin e hapur dhe dëgjimin e kujdesshëm për të krijuar një atmosferë bashkëpunuese. Anëtarët duhet të marrin përditësime të shpeshta nga sindikata gjatë procesit të negociatave, që i informojnë ata mbi zhvillimet dhe pengesat që hasen.

Për të pasqyruar vullnetin kolektiv, sindikata duhet të propozojë një marrëveshje të përkohshme për ratifikim nga anëtarët përmes takimeve ose votimeve. Pas ratifikimit, sindikata është përgjegjëse për sigurinë e zbatimit të marrëveshjes kolektive, duke përfshirë mbikëqyrjen e përputhshmërisë dhe zgjidhjen e çdo ankesë që mund të shfaqet.

[25] *Negociatat kolektive dhe marrëdhëniet e punës*; International Labour Organization; (Shih linkun: <https://www.ilo.org/topics/collective-bargaining-and-labour-relations>), (Qasur për herë të fundit më 10 tetor 2024).

[26] *Collective Bargaining*; International Labour Organization; (Shih linkun: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/instructionalmaterial/wcms_425004.pdf), (Qasur për herë të fundit më 10 tetor 2024).

[27] Minawa Ebisui; *Non-standard workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining*; (Shih linkun: <https://www.ilo.org/media/357821/download>), (Qasur për herë të fundit më 10 tetor 2024).

8. Obligimi i Qeverisë për t'u përgjigjur në kërkesat e sindikatës

Neni 11 i KEDNj-së nënkupton se "mbrojtja e interesave" të sindikatave përfshin kërkesën që ato të dëgjohen nga autoritetet kompetente[28], respektivisht të qeverisë kur bëhet fjalë për punëdhënësin në sektorin publik.

Një klauzolë e tillë, thekson nevojën për t'u dhënë sindikatave të drejtën të dëgjohen nga autoritetet përkatëse për të mbrojtur interesat e tyre. Ky nen thekson rolin e rëndësishëm që sindikatat luajnë në proceset e vendimmarrjes si përfaqësuese të klasës punëtore, veçanërisht kur bëhet fjalë për ligje që ndikojnë në punonjësit e sektorit publik. Sigurimi i një dialogu social pozitiv dhe mbrojtja e të drejtave dhe interesave të punonjësve janë jetike.

Për të mbrojtur interesat e sindikatave, autoritetet gjithashtu duhet të angazhohen për të krijuar një atmosferë ku zëri i sindikatave respektohet dhe merret parasysh. Kjo përfshin organizimin e mbledhjeve, bisedave dhe konsultimeve për çështjet që prekin punonjësit, përveç sigurimit të një procesi të hapur dhe demokratik. Pjesëmarrja e sindikatave në procesin e vendimmarrjes promovon stabilitetin social dhe rrit besimin e publikut në institucionet.

Sindikatat duhet të marrin pjesë aktivisht në diskutimet rreth politikave dhe kushteve të punës që prekin anëtarët e tyre kur ata punojnë në institucione shtetërore, siç ndodh në sektorin publik. Kjo mbështet standardet e punës që janë në përputhje me kërkesat aktuale dhe promovon partneritete të shëndetshme midis kompanive dhe punonjësve. Kjo strategji siguron që punonjësit të jenë të përfshirë në procesin e vendimmarrjes dhe të ndihen të sigurt.

Për më tepër, është thelbësore që zyrtarët e qeverisë të respektojnë këtë nen për të parandaluar konflikte të mundshme mes punëdhënësve dhe punonjësve. Kur sindikatat kanë mundësinë të shprehin shqetësimet e tyre dhe të ofrojnë zgjidhje, kjo ndihmon në adresimin e problemeve para se ato të shndërrohen në konflikte të thella. Një diskutim i hapur dhe i ndershëm ndërmjet palëve mund të krijojë një ambient pune më të mirë dhe më produktiv.

Në përfundim, Neni 11 i KEDNj-së thekson nevojën për komunikim të vazhdueshëm midis sindikatave dhe autoriteteve përkatëse, duke theksuar rëndësinë e mbrojtjes së interesave të sindikatave në sektorin publik.

Në rastin e Kosovës, Neni 11 i KEDNj-së, nuk ka gjetur zbatim ashtu siç është garantuar me edhe me paragrafin 2 të Nenit 44 të Kushtetutës. Në secilën kontratë kolektive të nënshkruar deri më tani, sindikatave i'u është dashur kohë e gjatë dhe punë e mundimshme që të arrihet marrëveshje me qeverinë.

[28] Venice Commission of the Council of Europe; CDL-AD(2014)046-e; "Joint Guidelines on Freedom of Association"; fq.60; (Shih linkun: [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD\(2014\)046-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD(2014)046-e)), (Qasur për herë të fundit më 10 tetor 2024).

Krejt kjo ka ndodhur për shkak të rolit pasiv dhe në katër vitet e fundit (2021-2024), nga roli destruktiv i Qeverisë në kundërshtim me parimet kushtetuese, akteve ndërkombëtare dhe ligjeve të aplikueshme në Kosovë.

Kjo vërtetohet me mosekzistimin e asnjë kontrate kolektive, të përgjithshme ose sektoriale në Kosovë. Qeveria e Kosovës, ka zgjedhur rrugën e konfrontimit[29] me sindikatat aktuale në Kosovë,[30] me të cilat në vazhdimësi më shumë ka pasur përplasje se sa zhvillim të dialogut social[31] në drejtim të arritjes të çfarëdo marrëveshje.[32]

Indeksi Global i të Drejtave që ndjek elementet kyçe të demokracisë në vendin e punës, duke përfshirë të drejtën për të krijuar dhe iu bashkuar një sindikate, të drejtën për negociata kolektive dhe të drejtën për grevë, si dhe të drejtën për lirinë e fjalës dhe të bashkimit, që simbolizon një demokraci të shëndoshë, përmend nevojën e veprimeve urgjente për të rikthyer dhe mbrojtur të drejtat e negociatave kolektive, të cilat janë thelbësore për sigurimin e praktikave të drejta të punës dhe përmirësimin e kushteve të punës për të gjithë punëtorët.

Një studim i Institutit të Sindikatave Evropiane (ETUI) thekson se qeveritë kanë përgjegjësinë të angazhohen me sindikatat për çështje që prekin të drejtat e punës, duke e lidhur këtë me përgjegjshmërinë dhe transparencën publike.[33] Hulumtimi i ETUI nënvizon rëndësinë e reagimeve të qeverisë ndaj sindikatave, veçanërisht në lidhje me kushtet e punës, pagat, sigurinë në vendin e punës dhe përfitimet sociale. Kjo llogaridhënie është thelbësore për të siguruar që zërat e punëtorëve të përfaqësohen në proceset e politikëbërjes.

9. Mos konstituimi i Këshillit Ekonomiko Social si pamundësi për arritjen e marrëveshjes së përgjithshme kolektive

Një fakt tjetër që ka pamundësuar arritjen e marrëveshjes së përgjithshme kolektive është moskonstituimi i Këshillit Ekonomiko-Social (KES), përgjegjësi kjo e Ministrisë së Financave, Punës dhe Transfereve.[34]

[29] *Sindikatat thonë se Qeveria i injoroi, paralajmërojnë veprime*; Koha; (Shih linkun: <https://www.koha.net/arberi/sindikatat-paralajmërojnë-protesta-kritikojnë-qeverinë-per-moskomunikim>), (Qasur për herë të fundit më 10 tetor 2024).

[30] *Sindikatat e sektorit publik dhe privat kritikojnë qasjen e Qeverisë Kurti*; Koha; (Shih linkun: <https://www.koha.net/arberi/sindikatat-e-sektorit-publik-dhe-privat-kritikojnë-qasjen-e-qeverisë-kurti>), (Qasur për herë të fundit më 10 tetor 2024).

[31] *Sindikatat thonë se Qeveria i injoroi, paralajmërojnë veprime*; Koha; (Shih linkun: <https://www.koha.net/arberi/sindikatat-thone-se-qeveria-i-injoroi-paralajmërojnë-veprime>), (Qasur për herë të fundit më 10 tetor 2024).

[32] *SBASHK-u kërkon angazhimin e Kuvendit për marrëveshjen e Qeverisë me sindikatat*; Koha; (Shih linkun: <https://www.koha.net/arberi/sbashk-u-kerkon-nga-angazhimin-e-kuvendit-per-marreveshjen-e-qeverise-me-sindikatat>), (Qasur për herë të fundit më 10 tetor 2024).

[33] *Indeksi Global i të Drejtave i ITUC për vitin 2021*; Indeksi Global i të Drejtave; (Shih linkun: https://files.mutualcdn.com/ituc/files/ITUC_GlobalRightsIndex_2021_EN-final.pdf), (Qasur për herë të fundit më 10 tetor 2024).

[34] *Vendimi për pagën minimale ngre dilema ligjore*, Evropa e Lirë; (Shih linkun: <https://www.evropaelire.org/a/vendimi-per-pagen-minimale-ngre-dilema-ligjore-/33104398.html>), (Qasur për herë të fundit më 10 tetor 2024).

Kjo ministri ishte në dijeni të plotë se mandati i KES-it kishte skaduar më 18 prill të vitit 2023, prandaj aktualisht nuk ka dhe vazhdon të mos ketë një KES funksional. Kjo situatë vë në pikëpyetje angazhimin e institucioneve për të krijuar një mjedis të përshtatshëm për dialogun social, duke e rënduar më tej situatën e punonjësve në sektorin publik.

Pasojat e mosformimit të KES-it janë të shumta dhe të ndjeshme. Pa një KES funksional, punonjësit nuk kanë një entitet juridik të përfaqësimit për të diskutuar dhe negociuar për kushtet e punës dhe të drejtat e tyre. Rrjedhimisht, kjo dërgon në një rritje të tensioneve sociale, duke krijuar atmosferë të pasigurisë për punëtorët, që ndihen të papërfaqësuar dhe të anashkaluar nga vendimmarrësit. Mungesa e dialogut mund të rezultojë gjithashtu edhe në protesta të punëtorëve dhe konflikte të mundshme me punëdhënësit.

Mos përgjegjësia e Ministrisë së Financave, Punës dhe Transfereve në këtë rast përbën një shkelje të detyrimeve të saj ligjore. Kjo situatë e bën të pamundur që punonjësit të kenë një zë të fortë në politikat që ndikojnë drejtpërdrejt në jetën e tyre profesionale. Për më tepër, kjo e bën të qartë se institucionet përgjegjëse nuk po e trajtojnë me seriozitet këtë çështje, duke rrezikuar stabilitetin social dhe ekonomik të vendit.

Nga ana tjetër, pasojat sociale janë gjithashtu shqetësuese. Mungesa e një KES-i aktiv ndikon në rritjen e mosbesimit ndaj institucioneve, duke shkaktuar ndjenjë të frustrimit dhe mospërfilljeje nga ana e punëtorëve. Kjo situatë mund të çojë në rritjen e largimit të punonjësve nga sektori publik, duke krijuar më pastaj krizë të kualitetit të shërbimeve publike.

Kryeministri dhe Kuvendi i Kosovës kanë një rol të rëndësishëm në mbikëqyrjen e kësaj çështjeje. Ata duhet të kërkojnë llogaridhënie nga Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve për dështimin e saj në formimin e KES-it.

Megjithatë, është për t'u theksuar se sikurse Kryeministri as Kuvendi nuk e ka aktualizuar asnjëherë këtë çështje në formatin e ndonjë pyetje parlamentare, interpelance, apo diskutimi në ndonjë mbledhje të komisionit parlamentar funksional. Kjo tregon një mungesë të angazhimit dhe vëmendjes nga ana e deputetëve për një çështje kaq të rëndësishme, që ndikon drejtpërdrejt në jetën e qytetarëve dhe punonjësve. Një qasje më proaktive dhe vigjilente është e nevojshme për të garantuar që zëri i puntorëve të dëgjohet dhe të respektohet.

Një komponent thelbësor i modelit social evropian është dialogu social. Përmirësimi i kushteve të jetesës dhe punës është një nga qëllimet kryesore të Bashkimit Evropian. Metodatat themelore për arritjen e këtij qëllimi përfshijnë dialogun social dhe negociatat kolektive, të cilat jo vetëm që sigurojnë drejtësi sociale, një ambient pune me cilësi të lartë dhe demokraci në punë, por gjithashtu rrisin produktivitetin.[35]

[35] *Strengthening social dialogue in the European Union: harnessing its full potential for managing fair transitions*; Komisioni Evropian; (Shih linkun: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A52023DC0040>), (Qasur për herë të fundit më 10 tetor 2024).

10. Mos mbajtja e premtimit për bashkëpunim me sindikatat

"Do të fuqizojmë bashkëpunimin me sindikatat duke inkurajuar dhe ndihmuar punëtorët për organizim sindikal në të gjitha nivelet e punësimit."[36] Kështu thuhej në programin elektorale përmes së cilit Lëvizja VETËVENDOSJE! kishte marrë pjesë në zgjedhjet e parakohshme të vitit 2021, premtim i cili në Programin Qeverisës 2021-2025[37], përmendet vetëm në një fjali tek nënkapitulli "Rimëkëmbja Ekonomike - krijimi i vendeve të reja të punës dhe zhvillimi ekonomik" në vend se kjo fjali e zgjeruar të ishte pjesë e nënkapitujve "Mbrotjtja sociale" dhe "Mbrotjtja e të drejtave të punëtorëve".

Kjo situatë tregon se ndonëse në fushatë është premtuar mbështetje për organizimin sindikal, në praktikë ky angazhim ka ngecur. Pasojat e kësaj situatë janë evidente, duke sjellë rritje të pasigurisë për punëtorët dhe mungesë të mbështetjes që ndikon negativisht në forcimin e sindikatave.

Në qeverisjen e Kryeministrit Albin Kurti, aktiviteti sindikal nuk gjeti mbështetjen e duhur, përkundrazi ai dhe një pjesë e ministrave, zhvilluan dhe promovuan cenimin e aktivitetit sindikal veçanërisht me grevën e zhvilluar nga Sindikata e Bashkuar e Arsimit, Shkencës dhe Kulturës në lidhje me kërkesën e kësaj sindikate për t'i plotësuar disa kërkesa sindikale. Kështu që vërehet se ka një distancim të dukshëm mes premtimeve dhe realizimeve, duke theksuar nevojën për një qasje më të përkushtuar ndaj mbështetjes së sindikatave dhe të drejtave të punëtorëve.

"Zaten, nuk ka mundur të ketë shtet të kapur, pa disa sindikata fort të kapura", kishte shkruar Minsitri Murati në rrjetin e tij social në Facebook në pergjigje të grevës së paralajmëruar nga Federata Sindikale e Shëndetësisë së Kosovës, për të cilën ai thoshte se nuk është në përputhje me legjislacionin në fuqi që rregullon mbajtjen e grevave.[38] *"Janë sindikalistë të PAN-it, me kurs kundër qeverisë së shpresës dhe progresit. Sindikalistëve të PAN-it iu është ndaluar sahati me 5 qershor 2017, e tash dëshirojnë t'i bëjnë shërbim PAN-it në opozitë"*[39], kishte thënë kryeministri Kurti duke folur për grevën e cila zhvillohej në shtator të vitit 2022. Ai kishte nënçmuar edhe kërkesën e Kryetarit të SBASHK-ut për rritje të pagave, duke treguar se si i ishte drejtuar Rrahman Jasharaj me kërkesën për ndihmën si vëlla. *"Më ndihmo si vëlla, jepmi 100 euro - nuk shkon"*, kishte Albin Kurti për Rrahman Jasharajn.[40]

Kjo sjellje e qeverisë ka ngjallur kritika të shumta dhe ka minuar besimin e punëtorëve në institucione, duke krijuar ambient të pasigurt për negociimin e kushteve të punës. Pasojat e cenimit të aktivitetit sindikal janë të rënda, duke e bërë më të vështirë për të punuar për përmirësimin e kushteve për të gjithë punëtorët.

[36] *Prioritetet për KREJT qytetarët DREJT së ardhmes*; Lëvizja VETËVENDOSJE!; (Shih linkun:

https://www.vetevendosje.org/alternativa_vv/prioritetet2021/), (Qasur për herë të fundit më 10 tetor 2024).

[37] *Programi Qeverisës 2021-2025*; Qeveria e Kosovës!; (Shih linkun: [Prioritetet për KREJT qytetarët DREJT së ardhmes](https://www.vetevendosje.org/alternativa_vv/prioritetet2021/); Lëvizja VETËVENDOSJE!; (Shih linkun: https://www.vetevendosje.org/alternativa_vv/prioritetet2021/), (Qasur për herë të fundit më 10 tetor 2024), (Qasur për herë të fundit më 10 tetor 2024).

[38] *Murati: Nuk ka mundur të ketë shtet të kapur, pa disa sindikata fort të kapura*; Koha; (Shih linkun: <https://www.koha.net/arberi/murati-nuk-ka-mundur-te-kete-shtet-te-kapur-pa-disa-sindikata-fort-te-kapura>), (Qasur për herë të fundit më 10 tetor 2024).

[39] *Kurti: Sindikalistëve të PAN-it iu ka ndaluar koha në vitin 2017*; Koha; (Shih linkun: <https://www.koha.net/arberi/kurti-sindikalisteve-te-pan-it-iu-ka-ndaluar-koha-ne-vitin-2017>), (Qasur për herë të fundit më 10 tetor 2024).

[40] *"Më ndihmo si vëlla, jepmi 100 euro - nuk shkon"*, Albin Kurti për Rrahman Jasharajn; Koha në facebook; (Shih linkun: https://www.facebook.com/portalikohaneet/posts/2061625137361014/?_rdr), (Qasur për herë të fundit më 10 tetor 2024).

Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve, kërkoi hetime ndaj Sindikatës së Bashkuar të Arsimit, Shkencës dhe Kulturës (SBASHK), duke përfshirë Inspektoratin e Punës dhe Prokurorinë, për të verifikuar pretendimet e tij mbi parregullsitë financiare të sindikatës. Ministri i kësaj ministrie, Hekuran Murati kërkoi nga organet kompetente që të ndërmarrin veprime ligjore për të hetuar këtë çështje, në përpjekje sipas tij për të garantuar transparencë në përdorimin e fondeve sindikale.[41] Në përgjigje, kryetari i SBASHK-ut, Rrahman Jasharaj, akuzoi Muratin për përpjekje për të shuar sindikatën dhe për pengim të dialogut të brendshëm sindikal, duke përfshirë këtu edhe masa si platforma e-Kosova, që sindikata e sheh si kufizim për anëtarësimin e mësimdhënësve në sindikatë. [42]

11. Mungesa e proaktivitetit të Qeverisë dhe e Kuvendit për trajtimin e kontratave kolektive

Sindikata e Bashkuar e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë (SBASHK) dhe Federata e Shëndetësisë në Kosovë janë përballur me disa probleme të vazhdueshme lidhur me të drejtat e mësimdhënësve, të cilat kanë detyruar shumë prej tyre të iniciojnë padi në gjykatat e Kosovës. Pagat jubilarë, shujtat ditore dhe shpenzimet ditore të garantuara me kontratën kolektive kanë qenë obligime që qeveritë kishin marrë përsipër t'i realizonin, por që në praktikë kjo nuk kishte ndodhur.

Paga jubilarë si një përfitim për punëtorët në arsim pas një periudhe të caktuar pune, si shprehje e vlerësimit për kontributin e tyre shumëvjeçar, shujta ditore, një përfitim që sipas kontratës kolektive duhet t'u ofrohet mësimdhënësve si kompensim për ushqimin gjatë orarit të punës dhe kompensimi për udhëtim, ku për një pjesë të mësimdhënësve, veçanërisht ata që udhëtojnë në distanca të mëdha për të shkuar në vendin e punës, nuk kanë përfituar kompensimin për shpenzimet e udhëtimit edhe pse kjo ka qenë obligim sipas kontratës kolektive.

Duke mos vepruar me përgjegjshmëri dhe në kryerje të obligimeve që ka marrë Qeveria e Kosovës, respektivisht ministritë përkatëse, Gjykatat e Kosovës kanë marrë një numër të konsiderueshëm të padive nga mësimdhënësit dhe punëtorët shëndetësorë, duke ngarkuar sistemin e drejtësisë me lëndë.

Ne raportet e Komisionit të Venecias përmenden kontratat kolektive duke theksuar rëndësinë e tyre për të siguruar mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve. Kontratat kolektive janë të lidhura ngushtë me parimin e lirisë sindikale, pasi ato sigurojnë mekanizma efektivë për negociata midis sindikatave dhe punëdhënësve, që shpesh janë thelbësore për ruajtjen e të drejtave të punës dhe mirëqenien e punëtorëve.

[41] *Murati e fton Prokurorinë ta hetojë SBASHK-un*; Zëri; (Shih linkun: <https://zeri.info/aktuale/462121/murati-e-fton-prokurorine-ta-hetoje-sbashk-un/>), (Qasur për herë të fundit më 10 tetor 2024).

[42] *Jasharaj akuzon Qeverinë se po tenton t'i shuajë sindikatat*; Koha; (Shih linkun: <https://www.koha.net/arberi/jasharaj-akuzon-qeverine-se-po-tenton-ti-shuajë-sindikatat/>), (Qasur për herë të fundit më 10 tetor 2024).

Në veçanti, theksohet se shtetet kanë detyrim të mbështesin dhe të inkurajojnë zhvillimin e kontratave kolektive përmes krijimit të një mjedisi ligjor dhe politik që favorizon dialogun social dhe bashkëpunimin ndërmjet palëve.[43]

Në këtë drejtim, Instituti i Kosovës për Drejtësi (IKD) dhe Qendra për Ndihmë Juridike Falas (QNJF) kanë luajtur rol të rëndësishëm në mbrojtjen e të drejtave të mësimdhënësve dhe punëtorëve shëndetësorë që u janë mohuar përfitime si pagat jubilarë, shujta ditore dhe kompensimi për udhëtim.

12. Subjektet që mbulohen nga negociatat kolektive

Siç e elaboruam në kapitujt paraprakë, negociatat kolektive janë procesi përmes të cilit sindikatat dhe punëdhënësit negociojnë për t'i negociuar dhe zgjeruar kushtet e punës që nuk janë të përcaktuara me ligjet përkatëse. Këto negociata kanë një rëndësi të madhe për mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve dhe rregullimin e marrëdhënieve në vendin e punës. Nëpërmjet tyre, shumë çështje të rëndësishme diskutohen dhe përcaktohen në marrëveshjet përfundimtare. Çështjet që mbulohen nga negociatat kolektive përfshijnë paga, orët e punës, kushtet e punës, përfitimet shtesë, dhe të drejtat e punëtorëve.

Paga është një nga aspektet më të rëndësishme që mbulohet nga negociatat kolektive. Sindikatat synojnë të sigurojnë që punëtorët të marrin kompensime të drejta për punën e tyre, duke negociuar për rritje të pagave, shpërblime për punë jashtë orarit dhe barazi pagash. Në disa raste, pagat mund të jenë të lidhura me performancën ose me rezultate specifike, të cilat janë të përcaktuara gjatë negociatave.

Orët e punës janë një tjetër temë e rëndësishme e mbuluar nga negociatat kolektive. Këto marrëveshje përcaktojnë numrin maksimal të orëve të punës në javë, kohën e pushimeve dhe të drejtën për pushime të paguara. Sindikatat shpesh negociojnë për të siguruar që punëtorët të kenë një balancë të mirë mes punës dhe jetës personale, duke shmangur shfrytëzimin në formën e orëve të zgjatura pa kompensim të drejtë.

Kushtet e punës, përfshirë sigurinë dhe shëndetin në vendin e punës, janë një tjetër fushë e rëndësishme. Punëdhënësit duhet të sigurojnë kushte të sigurta dhe të shëndetshme për punëtorët, dhe sindikatat luajnë një rol kyç në garantimin e zbatimit të këtyre kushteve. Përmes negociatave kolektive, punëtorët mund të kërkojnë pajisje mbrojtëse, trajnime për sigurinë dhe rregullime të tjera për të përmirësuar sigurinë në vendin e punës.

[43] Venice Commission of the Council of Europe; CDL-PI(2022)029; "Compilation of Venice Commission's Opinions and Reports Concerning Freedom of Association"; (Shih linkun: [https://www.venice.coe.int/eebforms/documents/?pdf=CDL-PI\(2022\)029-e](https://www.venice.coe.int/eebforms/documents/?pdf=CDL-PI(2022)029-e)), (Qasur për herë të fundit më 10 tetor 2024).

Përfitimet sociale janë një pjesë tjetër thelbësore e negociatave kolektive. Ato mund të përfshijnë sigurime shëndetësore, përfitime pensionale dhe pagesa për sëmundje apo pushime prindërore. Këto përfitime janë të rëndësishme për sigurinë afatgjatë të punëtorëve dhe për mirëqenien e tyre, duke ndihmuar në rritjen e kënaqësisë dhe produktivitetit të tyre.

Një tjetër subjekt i mbuluar nga negociatat kolektive është stabiliteti i punësimit. Sindikatat dhe punëdhënësit diskutojnë rreth të drejtave të punëtorëve për mbrojtje nga pushimet e padrejta nga puna dhe përcaktojnë procedurat për ankesat dhe zgjidhjet e konflikteve në punë. Kjo ndihmon për të siguruar një mjedis pune të drejtë dhe stabil për punëtorët.

Disa negociata përfshijnë edhe vendosjen e procedurave për përfaqësimin e punëtorëve në bordin e kompanisë ose në vendimmarrjen strategjike. Kjo ndihmon në rritjen e pjesëmarrjes së punëtorëve në menaxhimin e vendit të punës dhe krijon një ndjenjë të rritur të përgjegjësisë dhe përfshirjes.

Në disa raste, negociatat kolektive përfshijnë edhe diskutime rreth ndikimit të teknologjisë së re në vendin e punës. Përparimet teknologjike mund të ndryshojnë natyrën e punës dhe sindikatat duhet të kenë parasysh këto zhvillime dhe të punojnë për të siguruar që këto ndryshime të mos cenojnë të drejtat e punëtorëve, duke kërkuar mbrojtje dhe trajnime për të përballuar këto sfida.

Një aspekt tjetër i rëndësishëm është që kontratat kolektive të përmbajnë dispozita për të siguruar barazi të plotë gjinore në pagë dhe mundësi, duke përfshirë dhe masa të ndjeshme gjinore për pushimin prindëror.

13. Evitimi i diskriminimit dhe dallimit në trajtim përmes Kontratës Kolektive

Siç e kemi elaboruar gjatë këtij punimi, kontratën kolektive e shohim si një instrument jetik në mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve, duke ofruar platformë për rregullimin e kushteve të punës dhe përfitimeve të tjera që lidhen me marrëdhëniet e punës. Një nga aspektet e rëndësishme që duhet të përfshihet në këto kontrata është disponimi për pagat jubilarë, veçanërisht në situata kur kontrata kolektive nuk është në fuqi, por punëtorët arrijnë moshën e caktuar për të përfituar pagën jubilarë, sepse kjo çështje ka implikime të thella për drejtësinë dhe barazinë në ambientin e punës.

Në radhë të parë, është e nevojshme të sqarojmë se çfarë nënkuptohet me pagesën jubilarë. Kjo është një shpërblim që u jepet punëtorëve në shenjë nderimi për kontributin e tyre në një kompani pas kalimit të një periudhe të caktuar pune, zakonisht 10, 20 ose 30 vjet e më shumë. Kjo pagesë është e rëndësishme jo vetëm për aspektet financiare, por gjithashtu për të ndihmuar në forcimin e motivimit dhe angazhimit të punëtorëve. Megjithatë, çështja ndërlikohet kur kontrata kolektive nuk ekziston në momentin që punëtori arrin këtë moshë.

Në rastet kur një punëtor mbush 30 vjeç dhe nuk ka një kontratë kolektive të vlefshme, e drejta e tij për të marrë pagesën jubilarë duhet të realizohet në momentin që kontrata e re kolektive nënshkruhet. Kjo është e domosdoshme për të garantuar që çdo punëtor, pa marrë parasysh situatën e negociatave mes sindikatës dhe punëdhënësit, të ketë mundësinë të përfitojë nga e drejta e tij. Nuk është e drejtë që punëtorët të penalizohen për mungesën e një marrëveshjeje të tillë. Përgjegjësia për këtë mungesë i takon punëdhënësit dhe sindikatës, dhe jo individëve që kanë kontribuar për një periudhë të gjatë në kompaninë e tyre.

Nëse nuk përfshihet një dispozitë e tillë në kontratën kolektive, atëherë krijohet një situatë e diskriminimit dhe dallimit në trajtim. Punëtorët që kanë arritur këtë moshë do të ndihen të anashkaluar dhe të pafavorizuar në krahasim me kolegët e tyre, të cilët ndoshta do të kenë përfituar nga pagesa jubilarë në përputhje me një kontratë të re. Kjo jo vetëm që cënon ndjenjën e drejtësisë, por gjithashtu dëmton moralin e punëtorëve, duke krijuar një atmosferë të pasigurisë dhe të pakënaqësisë në vendin e punës.

14. Buxhetimi i Kontratës Kolektive

Për ta arritur balancimin e drejtë midis të drejtave të punonjësve dhe stabilitetit financiar të qeverisë, sindikatat dhe qeveria angazhohen në negociata të ndërlikuara mbi pasojat financiare të marrëveshjeve të negociimit kolektiv. Për të garantuar që punëtorët të marrin kushte të drejta pune dhe paga që përditësohen në përputhje me gjendjen aktuale të ekonomisë, ky proces shpesh përfshin takime të shpeshta dhe të gjata diskutimesh. Oraret e punës, përfitimet shëndetësore dhe sociale, si dhe rritjet e pagave janë tema të rëndësishme të diskutimit në këto negociata. Transparenca dhe pjesëmarrja e sindikatave në zhvillimin e politikave financiare dhe ekonomike - shpesh të mundësuar nga komitetet trepalëshe të bizneseve, sindikatave dhe qeverisë - janë disa nga elementet më të rëndësishme.

Dialogu social është një instrument thelbësor në këtë situatë për të siguruar rezultate që janë të pranueshme dhe të qëndrueshme për të gjitha palët e përfshira. Kostot financiare për kontratat kolektive negocohen duke përdorur modelin e njohur "nordik," i cili thekson bashkëpunimin midis sindikatave, sektorit publik dhe sektorit privat, në vende si Suedia dhe Danimarka. Kjo strategji ndjek një qasje gjithëpërfshirëse, duke balancuar stabilitetin ekonomik të vendit me përfitimet shëndetësore dhe sociale, si dhe rritjet e pagave.

Në Suedi, për shembull, marrëveshjet midis sindikatave dhe punëdhënësve përcaktohen për një periudhë të caktuar dhe janë subject i rishikimeve periodike nga një kornizë që rregullon procesin e negociimit. Kjo metodologji ka ndihmuar në ruajtjen e një balance midis ruajtjes së konkurrencës ekonomike në një treg global dhe përmirësimit të kushteve të punës. Marrëveshje të ngjashme janë arritur edhe në Danimarkë, ku ato kanë rezultuar në standarde për paga, kujdes shëndetësor dhe ndihmë sociale që mbështeten nga një sistem taksash dhe shpërndarjeje burimesh.

Struktura federale dhe decentralizuese e kontratave kolektive në Zvicër u jep kantoneve kompetenca të gjera për të përcaktuar politikat financiare dhe ekonomike. Në Zvicër, marrëveshjet e negociimit kolektiv shpesh përfshijnë seanca të gjata negociatash të përqendruara në pagat minimale dhe përfitimet që marrin parasysh ndryshimin e kostos së jetesës në kantone të ndryshme.

Për të garantuar që pagat të përditësohen në përputhje me tendencat ekonomike, marrëveshjet në sektorin publik zviceran, për shembull, shpesh përfshijnë rregullime automatike të pagave bazuar në indekset e inflacionit dhe ndryshimet ekonomike. Në Gjermani, periudhat "cooling off" - koha të qeta që kanë për qëllim të reduktojnë tensionet midis sindikatave dhe punëdhënësve para shpalljes së një grevë ose veprimi tjetër sindikal - janë shpesh të përfshira në diskutimet financiare. Në Gjermani, ky proces është praktikë standarde për të parandaluar ndërprerjet në tregun e punës, veçanërisht në industri kritike si shërbimet publike.

Sllovenia, nga ana tjetër, përdor një qasje të integruar për negociimin kolektiv, ku qeveria dhe sindikatat punojnë së bashku për të negociuar kushtet sociale dhe ekonomike, përfshirë rritjen e pagave në përputhje me rregullimet e kostos së jetesës dhe indekset e inflacionit.

Marrëveshjet e negociimit kolektiv në këtë vend përfshijnë klauzola të veçanta që sigurojnë rishikime të rregullta të pagave dhe kushteve të punës për të ruajtur një balancë midis fuqisë blerëse të punonjësve dhe rritjes ekonomike të vendit. Ky mekanizëm, i cili është ekskluziv për Slloveninë, parandalon konflikte të mëdha në tregun e punës duke ofruar një strukturë të qëndrueshme për rritjen ekonomike dhe duke mbajtur stabilitetin social.

15. Tërheqja nga marrëveshja kolektive

Kontratat kolektive janë esenciale për mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve dhe ruajtjen e drejtësisë sociale në vendet me një sistem demokratik të fortë dhe sundim të ligjit. Këto vende zakonisht kanë një sistem të qartë ligjor dhe një kornizë institucionale që inkurajon dhe mbështet negociatat kolektive, zgjidhjen e mosmarrëveshjeve dhe trajtimin e potencialeve për konflikt midis sindikatave dhe punëdhënësve. Për të ruajtur harmoninë sociale, për të parandaluar grevat dhe për të shmangur eskalimin e konflikteve, përdoren një sërë procedurash për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve dhe diferencave që lidhen me kontratat kolektive.

Ndërmjetësimi dhe arbitrazhi janë procese kryesore të zgjidhjes së konflikteve në shumicën e vendeve perëndimore me sisteme demokratike dhe drejtësi sociale të konsoliduar. Këto procese veprojnë si mjete fillestare për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve para se të lindë nevoja për ndërhyrje gjyqësore. Përmes këtyre procedurave, sindikatat dhe punëdhënësit shpesh arrijnë marrëveshje pa nevojën për ndërhyrje gjyqësore.

a. Ndërmjetësimi: Një palë e tretë e paanshme shërben si ndërmjetës në procesin e mediacionit, i cili ndihmon punëdhënësit dhe punonjësit të arrijnë një marrëveshje. Për shembull, ndërmjetësimi përdoret shpesh në Suedi dhe Gjermani për të parandaluar përkeqësimin e mosmarrëveshjeve dhe për të arritur një zgjidhje të pranueshme për të dyja palët. Një proces i drejtë dhe i paanshëm sigurohet nga ndërmjetësit, të cilët shpesh janë individë të specializuar.

b. Arbitrazhi: Hapi tjetër që merret nëse ndërmjetësimi dështon është arbitrazhi. Në procesin më formal të arbitrazhit, një ose më shumë arbitra dëgjojnë argumentet nga të dyja palët dhe japin një vendim ligjërish të detyrueshëm për të zgjidhur konfliktin. Për shembull, arbitrazhi është një metodë e zakonshme e përdorur në Mbretërinë e Bashkuar, veçanërisht në sektorin publik, për të zgjidhur mosmarrëveshjet mbi kontratat kolektive.

c. Gjykatat e Punës: Palët mund t'i drejtohen gjykatave të specializuara për çështje pune nëse mediacioni dhe arbitrazhi nuk arrijnë të zgjidhin çështjen. Në Gjermani dhe Francë, për shembull, gjykatat e punës janë organizata të specializuara që trajtojnë mosmarrëveshjet që lidhen me kontratat kolektive, duke përfshirë ato që prekin pagat, përfitimet, kushtet e punës dhe kohën e pushimit.

d. Pajtimi: Pajtimi është një procedurë tjetër që ndihmon në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve. Pajtimi është një proces ku një person i tretë shërben formalisht si ndërmjetës për të ndihmuar palët të arrijnë një zgjidhje. Kjo praktikë zbatohet në Francë dhe në disa vende të tjera evropiane. Duke ndihmuar palët të arrijnë një konsensus përmes komunikimit dhe diskutimeve të lehtësuara, procesi i pajtimit ndihmon në shmangien e grevave dhe përballjeve të tjera.

1. Kërkesat për shkëputjen e marrëveshjeve kolektive aftësia e palëve për të shkëputur një kontratë kolektive, por vetëm nën disa kufizime dhe brenda afateve dhe parametrave ligjorë të përcaktuar nga kontrata ose legjislacioni, janë komponente esenciale të kontratave kolektive në vendet ku respektohet shteti i së drejtës.

a. Afatet dhe procedurat e shkëputjes: Shumë vende, përfshirë Gjermaninë dhe Zvicrën, kanë politika të qarta që rregullojnë shkëputjen ose mos vazhdimin e kontratave kolektive. Kjo shpesh përfshin dhënien e njoftimit të avancuar dhe përputhjen me afatet për shkëputjen e kontratës. Para se kontrata të skadojë, palët mund të zgjedhin ta rinegociojnë atë për të marrë parasysh kushte të reja punësimi ose situata financiare.

b. Rishikimi i kontratës: Klauzolat e rishikimit shpesh gjenden në marrëveshjet kolektive në vende si Mbretëria e Bashkuar dhe Franca, ku ato lejojnë ndryshime në rrethana ose bindjen e një partie se kushtet e marrëveshjes nuk janë më të kënaqshme. Për të krijuar një marrëveshje të re pa e përfunduar kontratën, sindikatat dhe punëdhënësit duhet të komunikojnë gjatë këtij procesi.

2. Institucionet dhe roli i shtetit në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve konfliktet që lidhen me kontratat kolektive shpesh mbështeten dhe zgjidhen nga shteti dhe institucionet publike në shumë vende me demokraci të konsoliduara. Për shembull, Ministria e Punës në Francë shpesh ndërhyr për të ndihmuar palët të realizojnë ndërmjetësim ose pajtim për të arritur një marrëveshje. Në raste të rralla, shteti mund të marrë masa për të parandaluar mosmarrëveshje të mëdha sociale ose ekonomike.

a. Mbrojtja e sindikatave dhe fuqia e negocimit: Sindikatat janë shumë të rëndësishme në mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve dhe hartimin e marrëveshjeve kolektive në vende si Suedia dhe Zvicra. Ato janë lojtarë kyç në ruajtjen e drejtësisë sociale dhe barazisë në vendin e punës dhe kanë një ndikim të madh në mënyrën si zgjidhen mosmarrëveshjet.

b. Grevat dhe masat e zgjidhjes së konflikteve si mënyrë e fundit: Kur ndërmjetësimi dhe arbitrazhi dështojnë, grevat shpesh përdoren si një mënyrë përfundimtare për të zgjidhur mosmarrëveshjet punësore në vendet evropiane. Grevat zakonisht janë të kufizuara nga ligji dhe janë një taktikë e përdorur nga punonjësit për të ushtruar presion mbi punëdhënësit që të rinisin bisedimet.

Rekomandimet

- 1. Forcimi i bashkëpunimit me Sindikatat:** Qeveria e Kosovës të rishikojë angazhimin e saj për bashkëpunim me sindikatat, duke forcuar mbështetje konkrete për organizimin sindikal. Është e domosdoshme të adresohen kritikrat dhe të krijohet mjedis më mbështetës për sindikatat, për të rikthyer besimin dhe për t'i realizuar premtimet e bëra.
- 2. Konstituimi i Këshillit Ekonomik Social:** Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve të shpallë konkursin dhe sa më parë të konstituohet Këshilli Ekonomik Social si një platformë për dialog efektiv midis punëdhënësve, punëtorëve dhe qeverisë. Kjo do të ndihmojë në uljen e tensioneve sociale dhe do të sigurojë që zërat e punëtorëve të dëgjohen në proceset vendimmarrëse.
- 3. Nënshkrimi i Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive:** Qeveria e Kosovës duhet të fokusohet në arritjen e Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive pas konstituimit të Këshillit Ekonomik dhe Social. Kjo do të kontribuonte në përmirësimin e kushteve të punës dhe në forcimin e bashkëpunimit mes palëve.
- 4. Nënshkrimi i Kontratave Kolektive Sektoriale:** Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit, si dhe Ministria e Shëndetësisë, si dhe institucionet e tjera të angazhohen aktivisht në dialogun me sindikatat. Krijimi i ekupeve të negociimit është thelbësor për arritjen e marrëveshjeve për nënshkrimin e kontratave kolektive.
- 5. Mbështetje për sindikatat:** Qeveria duhet të angazhohet për të ofruar mbështetje më të madhe ndaj sindikatave dhe aktiviteteve të tyre. Kjo përfshin ofrimin e hapësirave për organizimin e aktiviteteve që promovojnë të drejtat e punëtorëve, duke forcuar kështu strukturat e sindikatave.
- 6. Dialog i rregullt me sindikatat:** Krijimi i kanaleve të rregullta për dialog me sindikatat është esencial për të adresuar shqetësimet e punëtorëve. Kjo do të ndihmojë në përmirësimin e marrëdhënieve mes palëve dhe do të sigurojë që nevojat dhe kërkesat e punëtorëve të merren parasysh në procesin vendimmarrës.
- 7. Rritja e transparencës:** Sigurimi i transparencës në procesin e vendimmarrjes është esencial për ndërtimin e besimit mes punëtorëve dhe institucioneve. Qeveria duhet të publikojë informacion të qartë dhe të aksesueshëm për vendimet që ndikojnë tek punëtorët, duke lehtësuar kështu angazhimin e tyre në dialogun social.
- 8. Edukimi mbi të Drejtat e Punëtorëve:** Sindikatat të ofrojnë programe edukative për punëtorët mbi të drejtat e tyre dhe rëndësinë e organizimit sindikal është një hap i rëndësishëm. Këto programe do të ndihmojnë në rritjen e ndërgjegjësimit dhe fuqizimin e punëtorëve për të kërkuar dhe mbrojtur të drejtat e tyre në vendin e punës.
- 9. Miratimi i projektligjeve nga fusha sociale:** Përditësimi i Ligjit të Punës është vendimtar për të reflektuar realitetet e sotme të tregut të punës, duke përfshirë standardet më të reja të Organizatës Ndërkombëtare të Punës dhe Direktivat e Bashkimit Evropian. Kjo do të ndihmojë në mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve, duke siguruar që ato të jenë në përputhje me standardet ndërkombëtare dhe nevojat aktuale të punëtorëve në Kosovë. Është e nevojshme që të procedohet me miratimin e Projektligjit për Inspektoratin e Punës, Projektligjit për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë dhe ligjeve të tjera të rëndësishme. Këto ligje do të forcojnë mbikëqyrjen dhe do të sigurojnë që punëtorët të kenë mbrojtje të përshtatshme ligjore, duke ndihmuar në parandalimin e abuzimeve në vendin e punës.
- 10. Rritja e mbikëqyrjes nga Kuvendi:** Kuvendi i Kosovës të luajë rol aktiv për mbrojtjen dhe zgjerimin e të drejtave sindikale. Është e domosdoshme që komisionet përkatëse të monitorojnë veprimet e Qeverisë dhe të institucioneve të tjera në lidhje me shqetësimet e sindikatave dhe punëtorëve në Kosovë. Kuvendi duhet të angazhohet më fuqishëm në krijimin e legjislacionit mbështetës dhe në promovimin e dialogut social, për të siguruar që të drejtat sindikale të respektohen dhe të zhvillohen.

Raporti **“Mungesa e Kontratave Kolektive: Dështimi për të siguruar dialog social dhe mbrojtje kolektive të punëtorëve”** është realizuar nga Instituti i Kosovës për Drejtësi me mbështetjen e National Endowment for Democracy (NED).



Instituti i Kosovës për Drejtësi
Kosovo Law Institute
Kosovski Institut Pravde



SUPPORTING FREEDOM AROUND THE WORLD