

I GARANTUAR ME LIGJ, I DOBËT NË PRAKTIKË



Autore: Brikena Hoxha

Prishtina, 2025

Pse organizimi sindikal në Kosovë mbetet përjashtim dhe jo rregull

01

Dialog social pa shumicën e punëtorëve

01

Ekonomia reale dhe iluzioni i ligjit neutral

02

Kuota që e bën të drejtën privilegj

03

Çfarë tregojnë praktikat krahasuese

04

Nga garantim formal në përjashtim real

04

Përfundim

05

PSE ORGANIZIMI SINDIKAL NË KOSOVË MBETET PËRJASHTIM DHE JO RREGULL

E drejta për organizim sindikal është një nga mekanizmat më të rëndësishëm të mbrojtjes kolektive të punëtorëve dhe një element thelbësor i funksionimit të tregut modern të punës. Në teori, ajo krijon balancë në marrëdhëniet e pabarabarta mes punëtorëve dhe punëdhënësve, siguron negociim kolektiv dhe shërben si kanal institucional për përfshirjen e punëtorëve në vendimmarrjen socio-ekonomike. Në Kosovë, kjo e drejtë është e garantuar me ligj dhe është pjesë e narrativës zyrtare për ndërtimin e një tregu pune të përpunur me standardet ndërkombëtare dhe aspiratat evropiane të vendit.

Megjithatë, përtej këtij garantimi formal, organizimi sindikal në praktikë mbetet i dobët, i fragmentuar dhe i kufizuar në një pjesë shumë të vogël të tregut të punës. Sindikatat ekzistojnë kryesisht në sektorin publik dhe në disa ndërmarrje të mëdha, ndërsa për shumicën e punëtorëve në sektorin privat, organizimi kolektiv është i paarritshëm. Kjo mospërputhje mes ligjit dhe realitetit nuk është pasojë e mungesës së interesit të punëtorëve, por rezultat i drejtpërdrejtë i një dizajni ligjor dhe institucional që nuk reflekton strukturën reale të ekonomisë kosovare.

DIALOG SOCIAL PA SHUMICËN E PUNËTORËVE

KUR PËRFAQËSIMI MBETET FORMAL

Dialogu social në Kosovë institucionalizohet përmes Ligjit Nr. 04/L-074 për Këshillin Ekonomik-Social, i cili synon të krijojë një mekanizëm konsultativ trepalësh mes

qeverisë, punëdhënësve dhe përfaqësuesve të punëtorëve. Në parim, ky mekanizëm duhet të shërbejë si hapësirë për diskutim, koordinim dhe ndikim të përbashkët në politikat ekonomike, sociale dhe të punës.

Në praktikë, megjithatë, dialogu social mbetet kryesisht simbolik. Këshilli Ekonomik-Social ka rol konsultativ dhe ligji nuk parashikon detyrime juridikisht të zbatueshme për institucionet publike lidhur me rezultatet e dialogut. Mendimet dhe rekomandimet e tij nuk janë obliguese dhe nuk shoqërohen me mekanizma që do të garantonin integrimin e tyre në politikat përfundimtare. Si rezultat, vendimet kyçe mbi pagën minimale, reformat e ligjit të punës apo masat sociale miratohen shpesh pa konsensus të gjerë dhe pa reflektuar realisht interesat e punëtorëve.

Kjo dobësi strukturore e dialogut social lidhet drejtpërdrejt me përfaqësimin sindikal. Përfaqësimi i punëtorëve në Këshillin Ekonomik-Social bazohet në struktura sindikale që vetë janë të dobëta dhe të përqendruara kryesisht në sektorin publik. Punëtorët në sektorin privat, në ekonomi informale dhe në bizneset e vogla dhe të mesme mbeten jashtë këtij dialogu. Si pasojë, dialogu social në Kosovë nuk pasqyron realitetin e shumicës së fuqisë punëtore, por vetëm interesat e një segmenti të kufizuar të saj.

EKONOMIA REALE DHE ILUZIONI I LIGJIT NEUTRAL

95 PËR QIND BIZNESE TË VOGLA, INFORMALITET I LARTË

Struktura e ekonomisë kosovare është një faktor kyç për të kuptuar pse organizimi sindikal nuk po funksionon në praktikë. Rreth 95 për qind e bizneseve në Kosovë janë të vogla dhe të mesme, shumica prej tyre me pak punëtorë, marrëdhënie pune të paqëndrueshme dhe nivel të lartë informaliteti. Në shumë sektorë, punësimi zhvillohet përmes kontratave afatshkurtra, punës së padeklaruar ose formave të tjera fleksibile që e rrisin pasigurinë ekonomike të punëtorëve.

Në këtë kontekst, marrëdhëniet e punës janë të personalizuar dhe të pabalancuara. Punëtorët varen drejtpërdrejt nga punëdhënësi dhe çdo tentativë për organizim kolektiv perceptohet si rrezik personal. Frika nga humbja e vendit të punës, nga mosrinovimi i kontratës apo nga marginalizimi profesional është reale, veçanërisht në mungesë të mbrojtjes efektive institucionale kundër diskriminimit sindikal.

Megjithatë, ligji për organizimin sindikal vazhdon të operojë mbi supozimin e ndërmarrjeve të mëdha dhe marrëdhënieve të qëndrueshme të punës. Ky mospërputhje mes ligjit formal

dhe ekonomisë reale krijon një hendek strukturor, ku e drejta për organizim ekziston në letër, por nuk është e dizajnuar për realitetin në të cilin punojnë shumica e punëtorëve.

KUOTA QË E BËN TË DREJTËN PRIVILEGJ

DHJETË PUNËTORË PËR NJË EKONOMI QË NUK I KA

Një nga pengesat më të qarta ligjore për organizimin sindikal në Kosovë është kriteri për numrin minimal të anëtarëve për themelimin e një shoqate sindikale. Ligji për Sindikatat kërkon që një sindikatë të themelohet nga së paku dhjetë punëtorë në pozita jo-menaxheriale. Ky kriter, i menduar si kusht teknik për funksionalitet, në praktikë shndërrohet në një mekanizëm përjashtues.

Në shumicën e bizneseve private, ky numër nuk ekziston. Edhe në rastet kur ekziston, kërkesa që dhjetë punëtorë të identifikohen publikisht si themelues i ekspozon ata ndaj presioneve dhe

ndëshkimeve, në një sistem ku mbrojtja kundër diskriminimit sindikal është e dobët dhe joefektive. Si pasojë, punëtorët hezitojnë të organizohen dhe organizimi sindikal mbetet privilegj i sektorit publik dhe i ndërmarrjeve të mëdha.

Ky kriter ligjor nuk është neutral. Ai prodhon pabarazi strukturore në përfaqësim dhe e zhvendos barrën e organizimit tek individët më të ekspozuar, pa u ofruar atyre mbrojtje reale. E drejta për organizim sindikal ekziston, por vetëm për ata që tashmë janë në pozita më të sigurta të tregut të punës.

ÇFARË TREGOJNË PRAKTIKAT KRAHASUESE

KUR LIGJI I PËRSHTATET EKONOMISË, JO E KUNDËRTA

Praktikat krahasuese në rajon dhe në Bashkimin Evropian tregojnë se organizimi sindikal nuk ndërtohet përmes pragjeve të larta numerike, por përmes lehtësimit të ushtrimit të së drejtës dhe mbrojtjes efektive të veprimtarisë sindikale. Në shumë vende, legjislacionet janë më fleksibile dhe njohin forma sektoriale, ndërndërmarrëse dhe rajonale të organizimit, duke u mundësuar punëtorëve nga ndërmarrje të vogla të bashkohen pa u ekspozuar individualisht.

Standardet e Organizatës Ndërkombëtare të Punës theksojnë se çdo kufizim mbi të drejtën e organizimit duhet të jetë proporcional dhe të mos ketë efekt përjashtues. Në këtë perspektivë, kuota fikse prej dhjetë anëtarësh në Kosovë del si e papërshtatur me realitetin ekonomik dhe si një pengesë strukturore për përfaqësim kolektiv.

NGA GARANTIM FORMAL NË PËRJASHTIM REAL

KUR LIGJI PRODHON PABARAZI

Në këtë situatë, organizimi sindikal në Kosovë nuk dështon për mungesë vullneti të punëtorëve, por sepse sistemi ligjor dhe institucional nuk është ndërtuar për realitetin e ekonomisë kosovare. Ligjet presupozojnë stabilitet

që nuk ekziston, ndërsa dialogu social ndërtohet mbi një bazë përfaqësimi të ngushtë. Si rezultat, politikat e punës zhvillohen pa pjesëmarrjen reale të shumicës së punëtorëve dhe pa reflektuar përvojën e tyre të përditshme.

PËRFUNDIM

Në një ekonomi ku 95 për qind e bizneseve janë të vogla dhe informaliteti është normë, mbajtja në fuqi e rregullave ligjore që e bëjnë organizimin sindikal të paarrtshëm për shumicën e punëtorëve nuk është rastësi dhe as neutralitet ligjor. Është zgjedhje politike. Kuvendi dhe Qeveria e Kosovës nuk mund të vazhdojnë të flasin për dialog social, ndërkohë që ruajnë kritere që përjashtojnë shumicën e fuqisë punëtore nga përfaqësimi kolektiv. Pa reformë

reale të Ligjit për Sindikatat, pa rishikim të kuotës minimale prej dhjetë anëtarësh dhe pa forcim substancial të rolit të Ligjit Nr. 04/L-074 për Këshillin Ekonomik-Social, dialogu social do të mbetet dekor institucional, ndërsa politikat e punës do të vazhdojnë të hartohen pa ata që e mbajnë ekonominë në këmbë. Kjo nuk është vetëm dështim i sistemit të punës, por dështim i qeverisjes sociale dhe demokratike.

SHËNIME (FOOTNOTES)

¹ Struktura e ekonomisë dhe dominimi i NVM-ve

Sipas të dhënave të Agjencisë së Statistikave të Kosovës, struktura e ekonomisë kosovare dominohet nga ndërmarrje mikro, të vogla dhe të mesme, të cilat përbëjnë rreth 95 për qind të të gjitha bizneseve aktive. Këto ndërmarrje zakonisht punësojnë numër të kufizuar punëtorësh dhe operojnë me nivele të ulëta formalizimi, çka ndikon drejtpërdrejt në mundësinë praktike për organizim kolektiv në nivel ndërmarrjeje.

² Informaliteti dhe pasiguria e marrëdhënieve të punës

Informaliteti në tregun e punës në Kosovë mbetet i përhapur, veçanërisht në sektorët e shërbimeve, tregtisë dhe ndërtimtarisë. Kjo përfshin punësimin pa kontrata formale, kontrata afatshkurtra të përsëritura dhe mospërfshirje të plotë në skemat e sigurimeve sociale, duke rritur pasigurinë e punëtorëve dhe duke i dekurajuar ata nga çdo formë e organizimit sindikal.

³ Kuota ligjore për themelimin e sindikatave

Ligji për Sindikatat në Kosovë parashikon se për themelimin e një shoqate sindikale kërkohet një minimum prej dhjetë punëtorësh në pozita jo-menaxheriale. Ky kriter, megjithëse formal, prodhon efekt përjashtues në ekonomi të fragmentuara dhe me dominim të ndërmarrjeve të vogla, duke e kufizuar ushtrimin real të së drejtës për organizim sindikal.

⁴ Dialogu social dhe roli i Këshillit Ekonomik-Social

Dialogu social në Kosovë institucionalizohet përmes Ligjit Nr. 04/L-074 për Këshillin Ekonomik-Social, i cili e përcakton këtë mekanizëm si organ konsultativ trepalësh ndërmjet qeverisë, punëdhënësve dhe përfaqësuesve të punëtorëve. Ligji nuk parashikon detyrime juridikisht të zbatueshme për institucionet publike lidhur me zbatimin e rekomandimeve të Këshillit, duke kufizuar ndikimin e tij real në hartimin e politikave të punës dhe sociale.

⁵ Standardet ndërkombëtare të punës

Konventa Nr. 87 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës për Lirinë e Asociimit dhe Mbrojtjen e të Drejtës për Organizim përcakton se çdo kufizim ligjor mbi të drejtën për organizim sindikal duhet të jetë proporcional, i justifikuar dhe të mos ketë efekt përjashtues në praktikë. Këto standarde theksojnë se ushtrimi i së drejtës për organizim duhet të jetë i arritshëm për të gjithë punëtorët, pavarësisht strukturës së tregut të punës.

⁶ Praktikat krahasuese evropiane dhe rajonale

Në shumë vende të Bashkimit Evropian dhe të rajonit të Ballkanit Perëndimor, organizimi sindikal nuk kushtëzohet nga pragje të larta numerike në nivel ndërmarrjeje. Legjislacionet përkatëse njohin forma sektoriale, ndërndërmarrëse dhe rajonale të organizimit sindikal, veçanërisht në ekonomi me strukturë të fragmentuar dhe informalitet të lartë, duke zgjeruar përfaqësimin kolektiv dhe duke ulur rrezikun individual për punëtorët.