

Dialogu social, të drejtat e punëtorëve dhe liria e shoqatave në Ballkanin Perëndimor

Studim pas një raundi të parë të një kërkimi shkencor empirik

Heribert Kohl

Përmbledhje

Ky artikull paraqet një studim të ndërmarrë në emër të Fondacionit “Friedrich Ebert” për të parë shkaqet e rënies së sindikatave si edhe potencialet e tyre në Ballkanin Perëndimor. Ky studim u diktua nga shqetësimi i madh që sfidat sociale të transformimit po diktojnë te njerëzit, kur nevoja për sindikatat është shumë më e madhe se më parë, ndërkohë që mungesa e detyrimit tashmë për të qenë anëtar i këtyre sindikatave si edhe ndryshimi i rolit të mëparshëm të tyre, ka çuar drejt tendencave të anëtarësimeve dhe veprimtarive të sindikatave që nuk po ecin me hapin e duhur.

Shkaqet që eksploron ky studim, janë struktura institucionale, kapaciteti i sindikatave dhe përfaqësimi i vendeve të punës, praktika e negociimit kolektiv dhe rezonanca, e drejta për grevë, roli i rrogave minimale, gjendja e dialogut social, dhe të dhëna të zbatimit të të drejtave të sindikatave dhe të punonjësve. Studimi del në përfundimin se organizatat e sindikatave nuk janë në pozicionin e duhur për të përballuar këto sfida me forcat e tyre, ndaj duhen eksploruar rrugët drejt projekteve të dialogut social brenda strukturës së fondeve të mbështetjes së dhënë para aderimit.

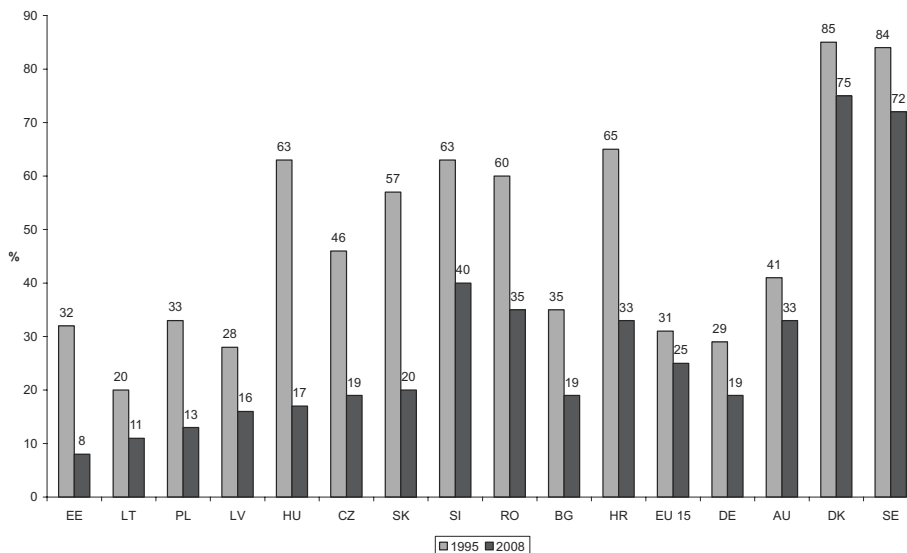
Fjalë kyçe: sindikata, transformim, aderimi në BE, dialogu social, përfaqësimi i vendit të punës, këshillat e punës, negociimi kolektiv, paga minimale, e drejta për grevë, zbatimi, fondet e para-aderimit.

Hyrje

Thujse për dy dhjetëvjeçarë të dhjetë vendet e reja anëtare të BE-së në Evropën Lindore, si edhe vendet e Ballkanit Perëndimor, kandidatë të tanishëm dhe të ardhshëm për pranim në BE, kanë kaluar një proces transformimi i cili ka sjellë rrjedhoja të rëndësishme. Në disa prej këtyre vendeve, procesi duket thujse i përfunduar dhe ata ose janë bërë pjesë e eurozonës ose po bëhen gati për të hyrë në të. Prosesi i transformimit po dikton kërkesa të mëdha tek aktorët politikë dhe socialë në këto vende në lidhje me përshtatjen sociale drejt një ekonomie të tregut, privatizimit, zvogëlimit të fuqisë punëtore, papunësisë dhe procesit të vazhdueshëm të integritimit në BE. E gjithë kjo, pa marrë parasysh impaktin e krizës aktuale ekonomike globale.

Në të njëjtën kohë sindikatat në Evropën Lindore po pësojnë një proces të dukshëm erozioni të anëtarësisë dhe statusit të tyre (shih fig. 1). Heqja e detyrimit të mëparshëm për të marrë pjesë në një sindikatë, ka ulur të ardhurat nga kuotizacionet si edhe burimet që u duhen udhëheqësve të sindikatave për të plotësuar kërkesat për një profesionalizëm më të madh në rolin e tyre këshillimor. Gjithsesi, sfidat sociale të transformimit do të thonë, që më shumë se më përpara, punonjësit kanë nevojë për mbështetje kolektive dhe sindikata të forta. Interesi për të marrë pjesë në një sindikatë dhe realizimi i të drejtave të zgjeruara të punonjësve ofruar nga legjislacioni i ri, nuk kanë ecur në një hap me sfidat aktuale, çka shpjegohet me shkaqe të rrënjosura thellë.

Fig. 1: Humbja e anëtarësimit sindikal në vendet e Evropës Perëndimore dhe Lindore gjatë viteve 1995-2008



Mbështetur në përvojën e veprimtarisë së tyre në rrafsh lokal, përfaqësuesit e Fondacionit “Friedrich Ebert” që kanë ndjekur bashkëpunimin e sindikatave në Evropën Lindore, e ndjenë si detyrim të ndërmernin këtë analizë të posaçme për të identifikuar këto shkaqe. Ky studim u nxit nga mësimet e nxjerra nga koordinatori rajonal në Varshavë, z. Clemens Rode, sipas të cilit:

“Nuk është vetëm armiqësia nga ana e menaxherëve dhe e kompanive ajo që shpjegon shkakun e nivelit të ulët të shkallës së pjesëmarrjes në anëtarësinë e sindikatës, por ka edhe pengesa të tjera, përfshi këtu edhe ato ligjoret, të cilat pengojnë pjesëmarrjen e njerëzve në sindikata. Në Poloni, për shembull, duhet një minimum prej dhjetë punonjësish në një kompani të caktuar, për të bërë regjistrimin në gjykatë të një sindikate. Nuk ekziston koncepti i pjesëmarrjes nëpërmjet një sindikate sektoriale.”

Ishin mjaft të dobishme përgjigjet e hollësishme që dërguan gjithë vendet në fjalë, çka krijoi një bazë të rëndësishme për analizën aktuale. Paralelisht me sa më sipër Frang Hantke, koordinatori rajonal për zyrën e fondacionit “Friedrich Ebert” në Beograd, u mor gjithashtu me idenë e projektit duke adoptuar një qasje paksa të ndryshme.

Ekspertë nga të gjashtë vendet e Ballkanit Perëndimor - duke përfshirë Shqipërinë si edhe nga shtetet pasardhëse të Jugosllavisë - u ngarkuan të hartojnë raporte të hollësishme mbi situatën aktuale në lidhje me lirinë për shoqata dhe dialog social. Këto raporte më pas u përdorën për diskutime të hollësishme gjatë seminareve të posaçme në të gjashta kryeqytetet duke përfshirë përfaqësues të sindikatave, shoqata të punëdhënësve dhe Ministrinë e Punës. Në lidhje me Kosovën mund të ndërmerrej dhe lehtësohej për këtë qëllim vetëm një qasje e parë nëpërmjet intervistave dhe kërkimeve shkencore të organizuara me aktorët në dialogun social, brenda strukturës së një projekti që po zbatohet mbi “Dialogun Social në vendet e Ballkanit Perëndimor”. Këtu duhet patur parasysh se Republika e Kosovës është një shtet i ri (i shpallur në vitin 2008), që ende ka mjaft boshllëqe në strukturat e veta ligjore, politike dhe administrative.

Parakushte për dialog social në Ballkanin Perëndimor

Në raundin e parë të zgjerimit të BE-së në 2004 dhe 2007, dhjetë ish-vende socialiste u anëtarësuan në BE ku gjysma e tyre sapo kishin fituar sovranitetin kombëtar në procesin e mëparshëm të tranzicionit pas vitit 1990. Gjashtë nga shtatë vendet e Ballkanit Perëndimor që do të marrin pjesë në raundin tjetër të aderimit në BE, janë ish-republikat (ose në rastin e Kosovës, krahinë autonome) e Jugosllavisë - ku vetëm Shqipëria ekzistonte më parë si shtet më vete i pavarur. E gjithë kjo gjendje ka krijuar sfida për këto shoqëri në lidhje me ngritjen e shtetit, tranzicionin në ekonominë e tregut, nëpërmjet privatizimit dhe humbjes së vendit të punës si edhe përshtatjen e duhur të acquis gjatë procesit aktual të aderimit në BE.

Sindikatat në këto vende, ndryshe nga ato të Evropës Lindore Qendrore, nuk kanë luajtur ndonjë rol vendimtar në ristrukturimin e shoqërisë gjatë periudhës së tranzicionit. Kjo për faktin se transformimi në këtë rajon nxori në pah më shumë “çështjen nacionale” se sa atë që ishte vendimtare, “çështjen sociale”, ose problemet ekonomike sikurse ndodhin në vendet e tjera. Përpos kësaj, sovraniteti shtetëror që u fitua, u shoqërua në Kroaci dhe në Bosnje nga shumë vite konfliktesh të përgjakshme gjatë luftërave civile të fillimit të viteve 1990.

Kjo solli si rrjedhojë një vonesë në procesin e nevojshëm të adoptimit dhe të riformezimit të marrëdhënieve industriale dhe të legjislacionit për punën. Në të njëjtën kohë, procesi i privatizimit të pakontrolluar zuri fill në një fazë të hershme, çka u shoqërua me një sërë rrjedhojash të padëshirueshme për fuqinë punëtore. Fillimisht nuk kishte shoqata të punëtorëve me karakteristikat e ngjashme të vendeve të tjera në tranzicion, çka do të thoshte se organet kombëtare tripalëshe - në formën e këshillave ekonomike dhe sociale, me pjesëmarrjen e partnerëve socialë - u ngritën vetëm pas njëfarë vonese, të cilat deri më sot nuk kanë mundur të kenë shumë ndikim politik.

Nga ana tjetër kjo do të thoshte që nocioni i pluralizmit për të dy krahët e industrisë kishte dukshëm më pak impakt se sa në Evropën Verilindore. Vetëm Kroacia dëshmoi një shumicë konfederatash të punëtorëve në nivel kombëtar, ndërsa gjetiu, me përjashtim të Shqipërisë, më së shumti vetëm një organizatë alternative u shfaq midis federatave të sindikatave tradicionale (figura 2).

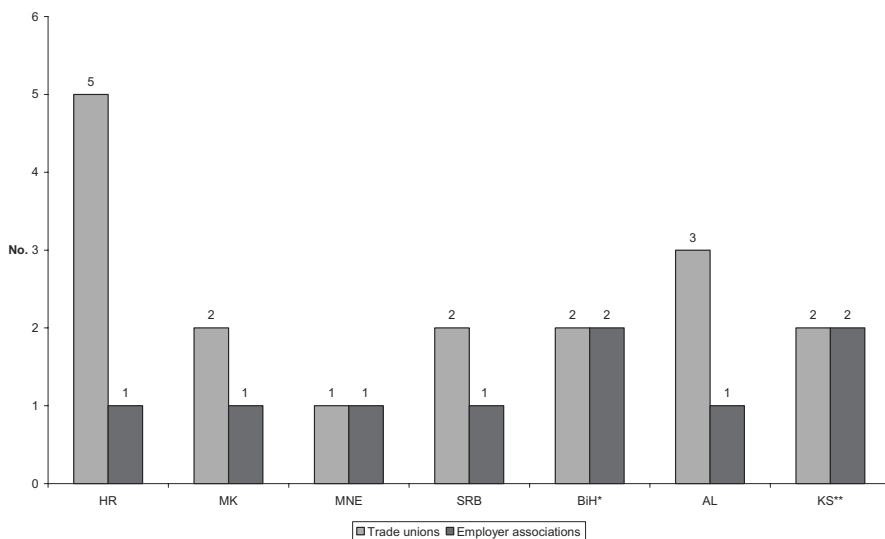
Përsa i takon Kosovës, për momentin ka një bllokim të dialogut social dhe si rrjedhojë edhe të zhvillimit të mëtejshëm të marrëdhënieve industriale. Pengesa këtu është dukshëm pranimi i nevojshëm i pluralizmit organizativ si nga ana e punëdhënësit edhe nga ana e sindikatave. Këshilli Tripalësh Socio-Ekonomik, i ngritur kohët e fundit, do të vijojë me një konfederatë tjetër sindikale (KSLK), si edhe nga Shoqata e Biznesit e Kosovës, ku të dyja plotësojnë kriteret e përfaqësimit të përcaktuara nga qeveria, megjithëse kjo po kundërshtohet nga Dhoma e Tregtisë dhe po ashtu nga konfederata e sindikatave BSPK. Kështu çështjet urgjente, si prezantimi i një Kodi të Punës gjithëpërfshirës, sikurse edhe përcaktimi i një rroge minimale për vitin 2010, nuk mund të transferohet në procesin më të gjerë vendimmarrës. Po kështu, zgjidhja e çështjes së rëndësishme të zbatimit të mbetur pezull të marrëveshjes tripalëshe kombëtare kolektive (që nga viti 2004), që lipset të bazohet në një Kod Pune, për momentin nuk është bërë ende e mundur.

Kroacia dhe Maqedonia, (sikurse do t'i referohemi tash e tutje, në vend që të përdorim termin zyrtar të kompromisit të BE-së, Ish-Republika Jugosllave e Maqedonisë, ose FYROM), kanë qenë kandidatë për aderim në BE për një farë kohe. Kësisoj, ato u nënshtrohen procedurave

të rregullta të monitorimit nga BE-ja dhe janë të integruara në sistemin raportues të Eurostatit, pra ka më shumë të dhëna të disponueshme për këto vende se sa për katër shtetet e tjera të mbuluara nga ky studim si Bosnje-Hercegovina (BiH), Mali i Zi, Serbia dhe Shqipëria.

Kroacia nga ana tjetër është një vend i cili ndryshe nga Maqedonia, ka gjasa të pranohet më përpara (afati i marrjes së vendimit për pranim është në vitin tjetër, ku 2011 ose 2012 janë përcaktuar si data e mundshme e pranimit). Ajo ka adoptuar gjithashtu më tërësisht strukturat e veta thelbësore, sipas modelit social evropian, sikurse është theksuar në Raportin e Progresit të BE-së për rajonin për vitin 2008 dhe sërish në tetor të vitit 2009.

Fig. 2: Sindikatat përfaqësuese dhe organizatat ombrellë¹



* duke përfshirë Republika Srpska

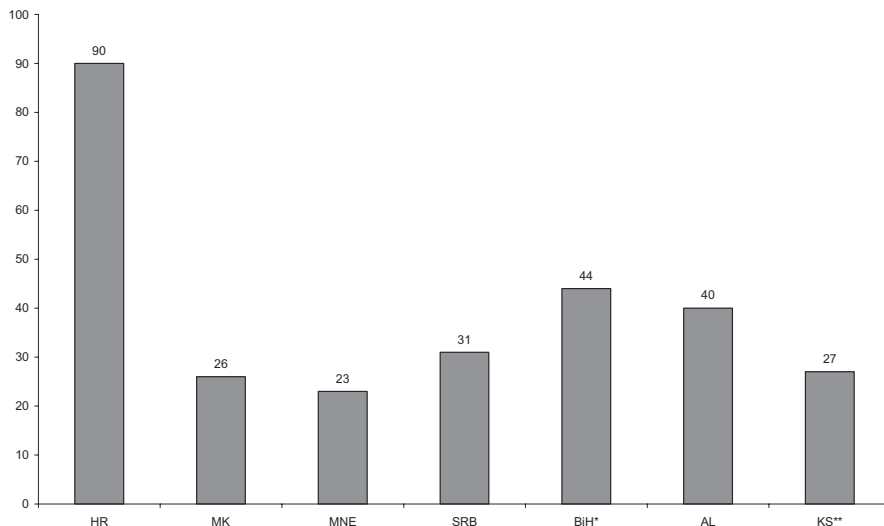
** Dhoma e Tregtisë si edhe Shoqata e Biznesit e Kosovës përfaqësojnë punëdhënësit

¹ Shkurtime të përdorura për vendet: HR= Kroacia; MK= Maqedonia; MNE= Mali i Zi; SRB= Serbia; BiH= Bosnja dhe Hercegovina; AL= Shqipëria; KS= Kosova; RS= Republika Srpska (një “njësi” e shkëputur brenda Bosnje-Hercegovinës, tërësisht me legjislacionin dhe administrimin e vet)

Duhet theksuar se strukturat shtetërore të Bosnje-Hercegovinës u përcaktuan në Marrëveshjen e Dejtonit të vitit 1995 si një bashkim i dy njësive të pavarura administrative (entitete), pra Federata Boshnjako-Kroate dhe Republika Srpska, me kryeqytet Banja Lukën. Çdo njësi ka legjislacionin e vet - duke përfshirë edhe ligjin e punës - si edhe struktura administrative. Si rrjedhojë, çdo gjysmë e shtetit ka një shoqatë autonome të punonjësve dhe të punëdhënësve por jo një përfaqësim uniform të partnerëve socialë (shtojca).

Të shtatë vendet janë shtete relativisht të vogla, duke u radhitur nga një popullatë prej 630 000 (në Malin e Zi) deri në 4.4 milion (në Kroaci) dhe deri në 7 milion në Serbi. Krahasimisht me madhësinë e tyre, shtete të veçanta, shpesh duket se kanë një numër tejet të madh të sindikatave sektoriale, si shoqata anëtare të konfederatave kombëtare, veçanërisht në Kroaci (shih Figura 3). Kjo shtron kështu çështjen e pushtetit të shoqatave sektoriale dhe se sa ndikim real mund të ushtrojnë ato.

Fig. 3: Numri i sindikatave sektoriale në Evropën Juglindore



* duke përfshirë Republika Srpska

** BSPK, plus konfederata KSLK

Në të njëjtën kohë, dendësia e sindikatave në të gjitha vendet ka rënë ndjeshëm - thuajse është më shumë se përgjysmuar krahasuar me vitin 1990 - megjithëse jo në mënyrë drastike sikurse në shumë vende post-socialiste të Evropës Lindore (shih fig. 1 dhe tab. I)

Tab. I: Dendësia e bashkimit në konfederatat e sindikatave në Evropën juglindore

(% e të gjithë punonjësve)

HR	MK	MNE	SRB	BiH	AL	KS
35	30	35	33	30	23	20-25

Duke konsideruar këto të dhëna duhet patur parasysh që në një masë të madhe këto janë shifra ose përlogaritje nga vetë organizatat përkatëse. Për më tepër, BiH, Maqedonia dhe Shqipëria kanë mbi 30% norma papunësie dhe në të njëjtën kohë një proporcion të lartë të punës jo formale, e cila e bën situatën madje më komplekse. Në Kosovë, vetë një pjesë e vogël e anëtarëve paguajnë kuotizime të rregullta të sindikatave, pjesërisht për shkak të një proporcioni tejet të lartë papunësie (shih më poshtë, tab. II).

Ngritja e kapaciteteve të organizatave sindikale

Një anëtarësim i vogël krijon gjithmonë probleme në lidhje me burimet financiare dhe personale të një organizate. Përpos numrit të anëtarëve, mbetet edhe problem kryesor mënyra se si gjenden dhe shpenzohen fondet. Nga njëra anë mbetet kërkesa e zakonshme e statutit të unionit për të paguar kuotizimet e anëtarësisë, të cilat përbëjnë 1% të të ardhurave bruto të personit. Megjithatë lipset të ketë ndershmëri, veçanërisht kur kuotizimet e anëtarësisë përcaktohen sipas rrogës minimale. Praktika aktuale shërben vetëm për të përkeqësuar këtë situatë, meqenëse punëdhënësi do të zbrisë kuotizimet e anëtarësisë në union nga rroga, por kuotizimi mund të bazohet zyrtarisht vetëm mbi pagën minimale (që plotësohet më pas nga pagesa me para në dorë me një sasi të padeklaruar). Një vështirësi tjetër është që jo të gjithë anëtarët mundën për një kohë të gjatë të paguajnë kuotizimet

e anëtarësisë. Për shembull, në Shqipëri raportohet se vetëm 25-30% e anëtarëve mund të paguajnë kuotizacion, për të mos folur pastaj për detyrimet e përcaktuara nga statuti. Përpos kësaj, një pjesë e madhe e anëtarëve janë pensionistë.

Kuotizacionet e anëtarësisë mblihen nga punëdhënësi, i cili në këtë mënyrë mund të ushtrojë një kontroll të tërësishëm mbi anëtarët e bashkimit të kompanisë. Më pas kuotizacionet i kalohen përfaqësuesit të sindikatave, të cilët sipas statutit të unionit, mund të përdorin rreth 60%, dhe në rrethana ekstreme deri në 90% të fondeve për qëllimet e tyre. Pjesa tjetër që mbetet nga kuotizacionet e anëtarësisë, mund të ndahet midis shoqatave sektoriale dhe organizatave ombrellë (në Serbi këto të fundit marrin rreth 5%). Kjo do të thotë që një organizatë sektoriale ka mesatarisht një mesatare prej 10-15% të të ardhurave të anëtarësisë në dispozicion - që është shumë pak për financimin e shpenzimeve për organizatën së bashku me fushatat, veprimtaritë apo personelin ekspert të nevojshëm, pa përmendur këtu krijimin e një fondi për përdorim në raste grevash, fond i cili do të përdorej në rastet e një mosmarrëveshjeje për punën. Rrjedhoja ka qenë e tillë që organizatat ombrellë vazhdojnë të kenë një objektiv të kufizuar dhe një strukturë të decentralizuar, bazuar kryesisht në nivelin e kompanisë apo të vendit, çka ende mbetet dominante.

Edhe aty ku metoda e shpërndarjes së të ardhurave të anëtarësisë është më e favorshme për organizatat ombrellë - si në Mal të Zi dhe në Maqedoni, përkatësisht 20% dhe 30% - kjo nuk do të thotë domosdoshmërisht se këto organizata të nivelit të lartë janë të financuara më mirë, për shkak të numrit të vogël të popullatës dhe nivelit të punësimit në këto vende. Është e vërtetë që si rregull, vendet e Ballkanit Perëndimor nuk kanë një legjislacion specifik për të qeverisur organizimin e sindikatave apo të shoqatave të punonjësve - ndryshe nga sa ndodh në Evropën Lindore - por pragu i njohjes si një organizatë përfaqësuese është gjithsesi i lartë. Kjo është e nevojshme për të legjitimizuar si negocimin kolektiv edhe pjesëmarrjen në këshillat kombëtare ekonomike dhe sociale tripalëshe. Për shoqatat e punëdhënësve, ky prag varion midis të paktën 10% dhe 25% të të gjithë punonjësve përkatës në kompanitë e tyre anëtare, mbi bazën e të cilave ata konsiderohen përfaqësues duke gëzuar kësajosej të drejtën për

të marrë pjesë në organe tripalëshe.

Pragu për njohjen e sindikatave për negociata kolektive, në disa raste është në mënyrë të konsiderueshme më i lartë: në Serbi kërkesa për anëtarësim minimal është 15%, në Bosnje 20%, në Maqedoni deri në 33% dhe në Shqipëri 50%. Në Kroaci, gjithsesi, pragu është relativisht i ulët dhe kërkohet në lidhje me pjesëmarrjen në këshillat tripalëshe. Kjo shpjegon edhe numrin e madh të pesë sindikatave “përfaqësuese” në vend, një situatë e cila ka hasur një kritikë të fortë nga konfederata udhëheqëse, SSSH, e cila do të donte të shihte kritere me strikte të aplikuara tek punëdhënësit por edhe tek konfederatat e sindikatave kroate. Edhe në Kosovë, kjo pengesë, për përfaqësueshmëri ka prag krahasimisht të ulët, tek 10 përqindëshi.

Në Ballkanin Perëndimor, situata midis partnerëve socialë është deri diku e shtrembëruar nga fakti që sindikatat përfaqësohen dobët tek SME-të, ndërsa këto janë kompanitë nga të cilat shoqatat e punonjësve rekrutojnë shumicën e anëtarëve të tyre.

Në të gjitha vendet e rajonit, ngritja e organizatave bazë të sindikatave, si në nivel lokal edhe në nivel supra-kompani, është relativisht i drejtpërdrejtë nga pikëpamja ligjore. Numri minimal i anëtarëve të kërkuar për ngritjen e një unioni në kompani varion nga tre deri në dhjetë punonjës, në varësi të legjislacionit përkatës të punës dhe të statutit të organizatës. Kërkesa minimale për ngritjen e një sindikate në nivel supra-kompani është vetëm pak më e lartë. Një parakusht i konsiderueshëm më i lartë duhet përmbushur në Kosovë për të krijuar përfaqësim lokal i cili duhet bazuar mbi më tepër se pesëdhjetë përqind plus një përqind të fuqisë punëtore.

Procedura e regjistrimit, e kërkuar sapo themelohet një federatë sindikatash ose një konfederatë kombëtare, mund të tregojë se mund të jetë më problematike në disa raste, meqenëse nevojitet gjithmonë miratimi i shtetit. Kësisoj organizata ombrellë, SSSBiH e Federatës Boshnjako-Kroate, ende nuk është e njohur ligjërisht - një situatë kjo që krijohet nga rrethanat kushtetuese komplekse në vend.

Anëtarësimi individual tek sindikatat, si një komponent thelbësor i lirisë së shoqatave, u nënshtrohet disa kufizimeve – të ngjashme me ato në vendet e Evropës Lindore Qendrore - të cilat kanë një impakt të kundërt tek punonjësit në shumë ndërmarrje të vogla, veçanërisht:

- ‘filtri’ kryesor në këtë drejtim është sërish rregulli i kudondodhur që punonjësit lejohet të marrin pjesë në një sindikatë vetëm nëpërmjet përfaqësimit të sindikatës së kompanisë. Në princip kështu ndodh në Mal të Zi, Serbi, Bosnjë dhe Shqipëri;
- nga ana tjetër, është e zakonshme gjithashtu të marrësh pjesë nëpërmjet një sindikate sektoriale në Maqedoni apo në të gjitha nivelet e një organizate në përputhje me statutin e sindikatave në Kroaci.

Grupet e mëposhtme janë ligjërisht të përjashtuara nga anëtarësimi:

- Kroacia dhe Serbia kanë një dispozitë që kushtëzon pjesëmarrjen në union me një marrëdhënie ekzistuese pune. Në përgjithësi, në Kroaci ka një sërë përjashtimesh të cilat e injorojnë këtë kusht. I një rëndësie mjaft më të madhe është gjithsesi edhe fakti që thuhet se 90% e rekrutimeve të reja bëhet për një periudhë kohe fikse, e cila pengon shumë njerëz që duan të marrin pjesë në një sindikatë, kur ata porsa kanë filluar një punë, apo kur i ndërrojnë vendet e punës.
- Në Maqedoni pensionistëve nuk u lejohet anëtarësimi, sikurse edhe anëtarëve të shërbimeve të veçanta publike, si edhe policisë.
- Në Malin e Zi anëtarësimi në këto lloj shoqatash i rangut të lartë menaxhues brenda institucioneve kulturore shtetërore dhe arsimore është i padëshirueshëm dhe si rrjedhojë i pazakontë.
- Përpos policisë, njerëzve të punësuar në ushtri dhe të afërmve të tyre, nuk u lejohej anëtarësimi deri në vitin 2008. E njëjta gjë mund të thuhet ende për Bosnjën.

Përmbledhtazi mund të themi se arsyet ligjore për përjashtim nga anëtarësimi në Evropën Juglindore janë në tërësi më pak të prononcuar se sa në disa vende të reja anëtare të BE-së. Gjithsesi, në Evropën Juglindore ka një rritje të pengesave të tjera në lidhje me ushtrimin e vërtetë të së drejtës për liri të shoqatave.

Përgjithësisht, e njëjta gjë mund të thuhet edhe për këtë rajon gjithashtu, ku mund të jetë jashtëzakonisht e vështirë të vërtetohet diskriminimi aktual kundër sindikatave apo përfaqësuesve të tyre të zgjedhur, ushtruar nga punëdhënësi. Masat disiplinore në lidhje me

transferimin e detyruar apo heqjen nga puna, shpesh justifikohen me mungesë të sjelljes profesionale, ose arsye të tilla të ngjashme. Në publikimet vjetore të ITUCA, si shkelje të drejtave të sindikatave, raportohen raste serioze të dhunimit dhe shtypjes së punonjësve që ushtrojnë të drejtën e tyre të përfaqësimit dhe të pjesëmarrjes në shoqata në këto vende (ITUC, 2008 dhe 2009).

Të sfidosh këto shkelje, është e vështirë, ku në vende si Serbia ligji i punës nuk përcakton sanksione për diskriminim kundër sindikatave, çka do ta bënte më të efektshëm dënimin e këtyre shkeljeve, ose në vendet ku ka një mungesë absolute të një kodi pune gjithëpërfshirës, që përcakton standarde minimale si në Kosovë, ku dobësohet funksioni i Inspektoriatit ekzistues të Punës. Në BiH gjithashtu nuk ka sanksione për shkelje të tilla, megjithëse zyrtarët e sindikatave dhe këshillat e pakta të punës në vend përfitojnë nga mbrojtje ligjore specifike. Megjithatë, në rastet e diskriminimit indirekt në Kroaci, barra e provës bie mbi punëdhënësin i cili duhet të vërtetojë se masat e marra kundër sindikalistëve janë të justifikuara mbi shkaqe të lidhura vetëm me punën e tyre.

Një shkelje veçanërisht serioze e kryer nga autoritetet shtetërore ndaj së drejtës për lirinë e shoqatave, u raportua në Shqipëri në vitin 2007. Dy konfederatat kombëtare, KSSH dhe BSPSH, u nxorën me forcë nga zyrat e tyre prej policisë, me justifikimin se kishte çështje pronësie të pazgjidhura në lidhje me statusin e tyre si organizata pasardhëse të ish bashkimeve profesionale të drejtuara nga shteti. Pronat dhe dokumentacioni etj. u shkatërruan pjesërisht në bastisjen e kryer. Sot nuk është rehabilituar as Konfederata (ITUC, 2008 dhe 2009). Po kështu, në Shqipëri nuk është gjithmonë e mundur të marrësh masat e duhura efektive kundër presionit jo ligjor të ushtruar ndaj përfaqësuesve të bashkimit në kompani apo edhe ndaj pushimeve nga puna të sindikalistëve. E njëjta gjë mund të thuhet edhe për ngritjen e sindikatave “të verdha”.

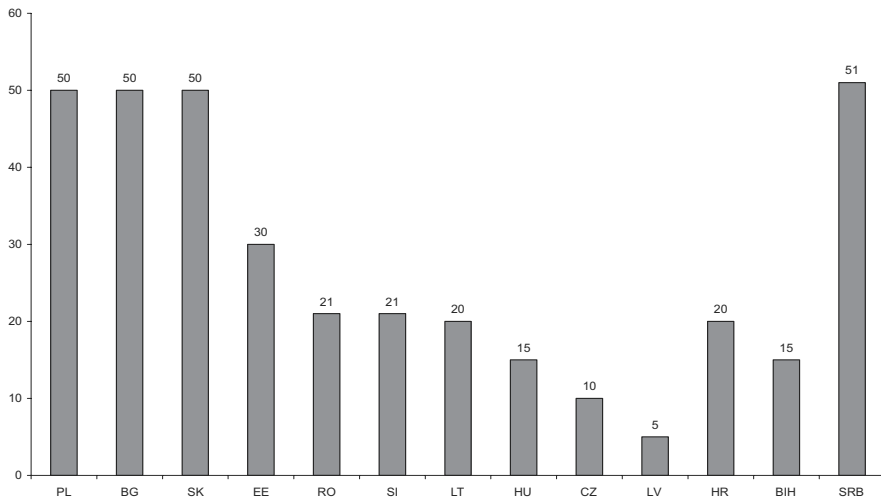
Përfaqësimi i vendit të punës

Kjo në mënyrë ekskluzive ekzekutohet nga organizata lokale e sindikatave - për sa kohë që ekziston një e tillë. Kjo e fundit është

veçanërisht një problem në SME-të si edhe në kompanitë e shumta “pa unione”. Pavarësisht nga tradita e gjatë e këshillave të punëtorëve, gjatë sistemit socialist të vetadministrimit në Jugosllavi, këshillat e zgjedhur të punonjësve nuk luajnë më ndonjë rol të rëndësishëm në vendet e Ballkanit Perëndimor, me përjashtim të Kroacisë. Në praktikë, përfaqësimi i punonjësve ka një strukturë tejet uniforme që përgjithësisht përbëhet nga përfaqësues të sindikatave me bazë kompanie. Kjo gjithsesi varet nga niveli i densitetit të unionit në një kompani.

Në Kroaci, gjithsesi, një numër i madh i këshillave të punës u prezantuan që nga viti 1996 e këtej në vijim të zbatimit të Kodit të ri të Punës të vitit 1995 (Zakon o radu) dhe janë shumë të përhapura, kryesisht në kompanitë e mëdha dhe të mesme. Struktura e këtyre këshillave të punës është e ngjashme me ato të Evropës kontinentale, megjithëse me më pak të drejta pjesëmarrjeje.

Fig.4: Pengesa të mëdha ligjore në ngritjen e këshillave të punës në vendet e Evropës Lindore



(numri minimal i të punësuarve për të zgjedhur një këshill pune)

Gjithsesi, legjislacioni i hartuar pas ardhjes së mijëvjeçarit të ri, ka bërë të mundur ligjërisht që edhe në Bosnjë dhe në Serbi, të ngrihen këshilla të punës brenda një sistemi të dyanshëm, që përbëhet nga e

gjithë fuqia punëtore që operon së bashku me përfaqësuesit lokalë të unionit (figura 4). Ky legjislacion kërkon ekspresivisht nga të dy organet përfaqësuese të bashkëpunojnë me njëri-tjetrin dhe ai sqaron në mënyrë specifike kompetencat e secilit.

Në kompanitë pa këshilla të punës në Kroaci dhe në Bosnjë përfaqësuesit e sindikatave mund të ushtrojnë të drejtat për informacion dhe konsultim që duhet t'i gëzojë një këshill pune, si edhe të drejtat e tij të tjera statutore për pjesëmarrje. Kjo do të thotë gjithsesi, se nuk ka ndonjë nxitje të veçantë për ngritjen e një këshilli pune nga sindikatat për të fituar më tepër përfaqësim në interes të fuqisë punëtore. Megjithatë, sipas ligjit të punës së vitit 1999, në Federatën Boshnjako-kroate, këshilli i punës duhet të japë opinionin e vet për të gjitha rastet e largimeve nga puna në kompani dhe në rastet e pushimit nga puna të një punonjësi me aftësi të kufizuar, për shembull kërkohet madje edhe miratim formal. Këshillat e punës në Kroaci kanë gjithashtu disa të drejta që shkojnë përtej të drejtave të zakonshme të përfaqësuesve lokalë të sindikatave (Kohl, 1998).

Në praktikë, këshillat e punës aktualisht po luajnë një rol të rëndësishëm në Kroaci, një rol më pak të ndjeshëm në Bosnjë – ku aktualisht numërohen rreth 300 këshilla pune – dhe deri në Serbi, një rol mjaft marginal. Këtu gjithashtu do të jepen dispozita më të detajuara mbi funksionimin e këshillave të punës të cilat do të paraqiten në një ligj të veçantë i cili ende nuk është hartuar. Pas ndarjes nga Serbia në vitin 2006, Mali i Zi ka abandonuar mundësinë e ngritjes së këshillave të punës që ekzistonin më parë sipas ligjit të punës të vitit 2003. Kjo mundësi nuk përfshihet më në Ligjin e ri të Punës të vjeshtës së vitit 2008.

Në Maqedoni, përkundrazi, aktualisht ka një sistem të vetëm të përfaqësimit të të punësuarve, d.m.th. nëpërmjet përfaqësuesve të sindikatave lokale, mundësia e prezantimit të këshillave të punës është duke u diskutuar dhe po mbështetet nga disa unione. Në Shqipëri parlamenti krijoi në vitin 2008 mundësinë e krijimit të një organi përfaqësues punonjësish me një gamë të drejtash të ndryshme për informacion në kompanitë që kanë njëzet apo më tepër punonjës (ITUC, 2009).

Për më tepër, sindikatat në këtë rajon – me përjashtim të atyre në

Kroaci – kanë tendencën e një pikëpamjeje skeptike mbi institucionin e këshillave të punonjësve. Ata druajnë se mos krijojnë një konkurrencë që nuk do të mirëpritet ose se mos minojnë ekzistencën e tyre, megjithëse përvoja ka treguar të kundërtën, d.m.th. nëse këshillat e punës do të përdreshin me efektivitet, bashkimet në të kundërtën do të kishte gjasa të përfitonin nga të drejtat e mëdha të pjesëmarrjes së punonjësve, nga bashkëpunimi i ngushtë dhe mbi të gjitha, ridyfishimi i mundësive për rekrutim. Përpos kësaj, mund të mendohet që këshillat e punonjësve të ish-Jugosllavisë të kenë operuar disi më ndryshe dhe me efekte të ndryshme duke sjellë si rezultat që gjatë periudhës së transformimit opinioni publik shpesh gabimisht ta quante përgjegjës sistemin e vetadminstrimit për dështimin e socializmit titist.

Nga pikëpamja ligjore, vendet me dispozita për këshillat e punëtorëve kanë përmbushur kushtet minimale për aplikim të direktivës 2002 të BE-së mbi informacionin dhe konsultimin, por përmbajtja e legjislacionit në fjalë si edhe zbatimi i tij ndryshojnë nga një vend në vendin tjetër.²

Me qëllim që të përmbledhim kontekstin institucional, po paraqesim sa më poshtë në lidhje me intensitetin dhe cilësinë e përfaqësimit të punonjësve në rajon, bazuar mbi gjetjet e vëzhguesve:

- në se marrim proporcionin total të punonjësve në një vend të cilët përfaqësohen nga një sindikatë kompanie dhe nga një këshill pune, atëherë në Maqedoni, Shqipëri dhe Serbi kjo shifër është paksa më e lartë se sa përqindja e punonjësve të organizuar në një sindikatë (shifra më e ulët në Serbi tregon përfaqësim më të paktë në sektorin privat).
- nga ana tjetër, proporcioni i të punësuarve të përfaqësuar në Kroaci dhe në Bosnjë është më i lartë për shkak të këshillave të punës më të përhapura, si edhe për shkak të një prezence më të fortë në ndërmarrjet e mesme dhe të mëdha.
- një përqindje e lartë e ngjashme me atë të Bosnjës dhe Kroacisë, raportohet për Malin e Zi - çka sugjeron se përfaqësimi i bashkimit

² Për hollësi të mëtejshme shih versionin e plotë të studimit mbi lirinë e shoqatave nga Kohl (2009)

të kompanive është relativisht më i përhapur. Megjithatë, nuk dihet nëse e njëjta gjë mund të thuhet për shumë nga ndërmarrjet e vogla dhe mikro të ngritura gjatë valës së privatizimit në një vend ku 74% e kompanive janë në sektorin privat: këto subjekte meritojnë më shumë studim.

Për më tepër, fokusi primar i sindikatave të kompanive është si gjithmonë një përmbyllje e marrëveshjeve kolektive. Kësisoj, këto rrjedhoja, sjellin gjithashtu edhe informacion të besueshëm mbi numrin e të punësuarve në atë vend, të cilët janë inkuadruar në rrjetin e unioneve.

Praktika e negocimit kolektiv dhe raportimi i fuqisë punëtore

Gjendja e negocimit kolektiv në Ballkanin Perëndimor dominohet dukshëm nga marrëveshjet e kompanive. Përpos kësaj, marrëveshjet sektoriale janë të shkallëve të ndryshme në vende të caktuara, si në sektorin publik edhe në atë privat dhe kjo do të shqyrtohet me hollësi si më poshtë.

Në përgjithësi, ka edhe rregullore kornizë tripalëshe të miratuara midis ministrive kompetente dhe partnerëve socialë, të cilat më pas shërbejnë si marrëveshje kolektive kornizë për të gjithë punonjësit në sektorin publik ose privat. Gjithsesi, si rregull ato përmbajnë pak më shumë substancë se sa standardet minimale statutoare që aplikohen, si edhe një sërë elementesh të tjera që lidhen me bonuset, dietat për ushqim, rroga shtesë dhe dispozita mbi kohën e punës dhe lejen vjetore. Ato nuk përmbajnë shkallë specifike page por në rastin më të mirë ato përfshijnë dispozita për një rrogë minimale që mund të aplikohet përgjithësisht ose që mund të specifikohet më tej brenda sektorit. Në këtë kontekst, qeveria është në çdo rast, shpesh më pak e interesuar në dialogun e vërtetë social se sa në arritjen e objektivave politike dhe për më tepër u nënshtrohet kushteve të përcaktuara nga institucionet financiare (shih: Friderich- Ebert Stiftung, 2009a).

Këto marrëveshje tripalëshe kornizë, duke përfshirë qeverinë, gjenden si në entitetet e BiH, në Maqedoni dhe në Mal të Zi dhe përgjithësisht iu referohen gjithë punonjësve të sektorit publik dhe

privat. Gjithsesi, do të ishte gabim të mendohej kjo si ekuivalente me mbulimin e plotë të të gjithë punonjësve, meqënëse në Maqedoni dhe në Mal të Zi për shembull duhet prezantuar një rrogë minimale statutore. Në Kosovë marrëveshja tripalëshe kolektive e arritur në vitin 2004 nuk është implementuar ende - kryesisht për arsye financiare - pasi ajo është debatuar nga punëdhënës privatë, si edhe nga qeveria. Në nivelin sektorial, kohët e fundit ka patur një numër në rritje të marrëveshjeve në vende të ndryshme. Ato mbulojnë:

- sektorin publik në Serbi dhe në të dyja pjesët e BiH dhe sektorë të ndjeshëm të shërbimit publik, ndërmarrjeve publike dhe sektorëve të shërbimit në Maqedoni dhe në Shqipëri;
- Gjithsesi, në sektorin privat, ekzistojnë tashmë shumë marrëveshje sektoriale gjithashtu (megjithëse me boshllëqe të konsiderueshme në mbulim), në Kroaci 17, Mal të Zi 17 dhe Maqedoni 16 (disa prej të cilave të arritura kohët e fundit). Aktualisht, në Bosnje-Hercegovinë numri ka qenë më i pakët.

Nga ana tjetër, marrëveshjet kolektive në nivel kompanie vazhdojnë të predominojnë:

- në sektorin privat serb (nëse sindikata e kompanisë përfaqëson të paktën 1% të fuqisë punëtore);
- gjerësisht në Kroaci, por shpesh në formën e marrëveshjeve që plotësojnë marrëveshjet sektoriale;
- gjithashtu në Shqipëri;
- në Kosovë, Dhoma e Tregtisë, siç mund të quhet edhe partneri social i sindikatave, tregon pak interes në negociimin kolektiv. Përcaktimi i pagës varet në këtë mënyrë nga punëdhënësi përkatës, d.m.th. nga kushtet strukturore të tregut të punës (shih më poshtë).

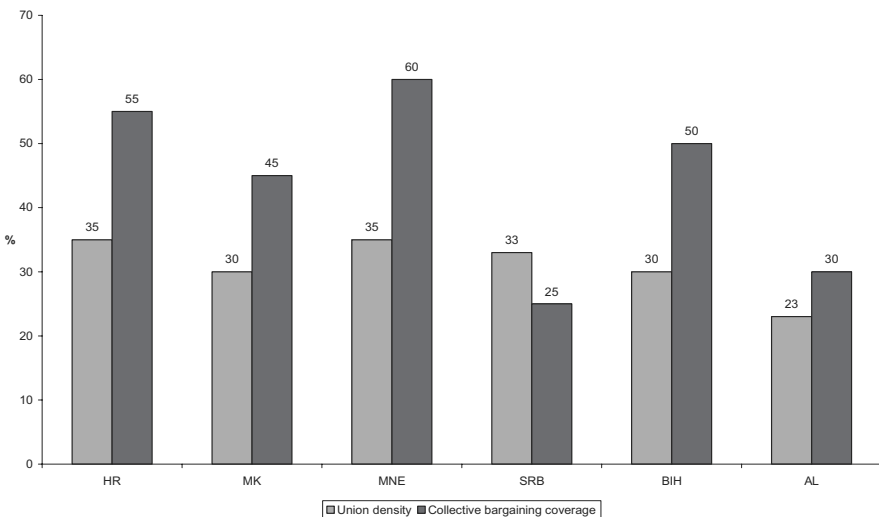
Përpos kësaj, ekziston edhe mundësia e arritjes së mbulimit më të gjerë, ku ministria kompetente deklaron një marrëveshje kolektive e cila duhet të jetë e aplikueshme në nivel të përgjithshëm. Në Kroaci kjo ndodh me gjashtë marrëveshje sektoriale (në turizëm, hoteleri dhe këtering, tregti, ndërtim, industria e drurit, si edhe SME-të në sektorin e zejtarisë). Kjo do të

thotë se të gjithë punonjësit në këta sektorë duhet të respektojnë dispozitat e marrëveshjeve ekzistuese – pavarësisht nga anëtarësia e tyre në një shoqatë punëdhënësish. Po kështu, marrëveshjet kolektive që mbulojnë gjashtë industri të sektorit publik në Serbi, janë deklaruar përgjithësisht të detyrueshme dhe në këtë mënyrë aplikohen në mbarë vendin.

Në teori, ky instrument mund të prezantohej gjithashtu në Shqipëri në rrethana ku një marrëveshje sektoriale mbulon më tepër se sa 50% të fuqisë punëtore në fjalë. Në Maqedoni, gjithsesi kjo nuk është një mundësi ligjore deri më tash. Mbulimi i punonjësve nga çdo marrëveshje kolektive (kombëtare, sektoriale, ose kompanie) në rajon mund të përshkruhet sipas asaj që tregohet në fig. 5.

Në gjithë rajonin në tërësi, marrëveshjet detyruese deri më tash kanë patur një impakt minor relativ, pavarësisht nga mbulimi më i gjerë i disa marrëveshjeve kombëtare kornizë, sikurse ndodh në Mal të Zi dhe Bosnjë, por madje edhe ato nuk caktojnë nivele page (gride të pagës). Një mbulim i tillë ka tendenca të jetë më i rëndësishëm në Kroaci, me marrëveshjet e tyre të shumta në rang kompanie dhe sektori. Në këtë vend gjithashtu një rrogë minimale statutores u prezantua së pari në vitin 2008 për të zëvendësuar pagën minimale ekzistuese të caktuar nga marrëveshjet kombëtare kolektive.

Fig. 5: Totali i punonjësve të mbuluar nga marrëveshjet kolektive



E drejta për grevë: përkufizime ligjore dhe praktika

E drejta për grevë, sikurse liria e shoqatave, në princip është e garantuar në të gjitha vendet e rajonit nga kushtetuta dhe/ose nga legjislacioni specifik. Në praktikë, gjithsesi kjo është e kufizuar nga një gamë dispozitash administrative. Disa grupeve të punonjësve u ndalohet tërësisht që të marrin pjesë në veprime grevash.

Kjo është rrjedhojë e një frike - mjaft e dukshme në fillim të periudhës së transformimit - që rendi publik mund të rrezikohej nga valë të pakontrolluara të veprimeve greviste, që furnizimet e nevojshme mund të mos garantoheshin më dhe se kjo mund të pengonte investitorët e huaj. Në fakt asnjë prej këtyre fenomeneve nuk ndodhi. Në të vërtetë, me disa përjashtime të vogla, dëshira për veprime të punëtorëve, tashmë është mpakur thuajse tërësisht, për më tepër, punëdhënësit në të gjashtë vendet tani kanë të drejtën të ndërmarrin aksione të largimit nga puna. Grupeve të mëposhtme të punonjësve iu kufizohet pjesëmarrja në aksione pune:

- Anëtarët e shërbimeve publike kanë të drejtën të ndërmarrin vetëm veprime të kufizuara; në Shqipëri ata nuk e kanë këtë të drejtë; edhe në Kroaci pjesëmarrja iu nënshtrohet disa kufizimeve të caktuara.
- Punonjësve në ato që quhen “shërbime thelbësore” (ndërmarrjet, siguria publike, etj.), nuk iu lejohet të marrin pjesë në veprime greviste në Serbi dhe në Shqipëri.
- Në Republika Srpska (BiH) prodhimi nga sektori publik nuk duhet ndërprerë.
- Nga ana tjetër, Maqedonia nuk ka kufizime në këtë drejtim - madje edhe pjesëtarët e ushtrisë mund të marrin pjesë një herë në vit në veprimtari greviste.

Sipas kërkesave administrative për ndërmarrjen e grevës, duhet bërë një njoftim paraprak si më poshtë:

- Serbi: duhet bërë njoftimi i punëdhënësit të paktën pesëmbëdhjetë ditë përpara fillimit të grevës.

- Në Mal të Zi: duhet një njoftim paraprak pesëditor, por për shërbime “thelbësore” njoftimi duhet bërë dhjetë ditë përpara.
- Në Bosnjë-Hercegovinë, në Federatën Boshnjake-Kroate: zakonisht dhjetë ditë; në Republika Srpska: tetë ditë përpara fillimit të grevës.

Praktikisht, në të gjitha rastet, një grevë mund të lejohet ligjërisht si një zgjidhje e fundit në rastet e një debati mbi pagën ose çështje të tjera pune, pas pajtimit të detyrueshëm ose arbitrazhit, ose me ndërmjetësim vullnetar paraprak, sërish me periudha specifike dhe ndonjëherë periudha të zgjatura qetësimi. Këto rregulla do të ndihmojnë palët që të arrijnë në kompromis, si edhe të ofrojnë mundësitë e nevojshme për të qetësuar situatën pas një debati të nxehtë. Nëse nuk respektohet sa më sipër, mund të ketë ndërprerje të punës, çka është deklaruar e paligjshme nga gjykatat e kjo mund të sjellë kërkesa serioze për kompensime apo për masa disiplinore që mund të prekin fuqinë punëtore dhe në veçanti organizatorët e grevës.

Në Bosnjë-Hercegovinë një punëdhënës ka të drejtën ligjore të largojë nga puna deri në gjysmën e numrit të pjesëmarrësve në grevë, e njëjta gjë mund të thuhet për Kroacinë. Në Maqedoni, gjithsesi, kjo është më tepër e kufizuar, deri në 2% të grevistëve. Tani për tani kjo mundësi ligjore nuk është përdorur në praktikë: kjo në mënyrë të konsiderueshme nga parimi i një barazie formale.

Gjithë sa më sipër - së bashku me situatën e përgjithshme ekonomike dhe të tregut të punës, përfshi këtu edhe migrimin e përhapur kudo - do të thotë që efektivisht nuk ka greva të përhapura në mbarë Evropën Juglindore, me pak përjashtime që përfshijnë profesione të caktuara të sektorit publik. Më së shumti, greva mund të ndodhë në kompani më të mëdha individuale dhe ato shkaktohen nga shkelje të marrëveshjeve kolektive ose mbajtje page të pajustificuar. Ndaj grevat kanë tendencën të konsiderohen më tepër si një mjet rezistence më tepër sesa një instrument aktiv në luftën për një shpërndarje të barabartë të të ardhurave. Në Kosovë nuk kemi raportime për organizime grevash, me përjashtim të disa demonstratave nga mësuesit në vitin 2009.

Roli i pagave minimale

Impakti i dukshëm i dialogut social dhe i qasjes specifike për negociata në Ballkanin Perëndimor, mund të vlerësohet duke përdorur një gamë treguesish dhe parametrash të rëndësishëm. Ato që spikasin më tepër në këtë grup, janë pagat mesatare dhe minimale në një vend kur ato krahasohen me të dhënat makroekonomike përkatëse. Krahasuar me vendet e reja anëtare nga Evropa Lindore, megjithatë, ka më pak të dhëna të disponueshme nga Ballkani Perëndimor, përderisa Eurostat nuk kryen ende monitorime të vazhdueshme ose sistematike të këtyre vendeve, me përjashtim të vendeve kandidate si Kroacia dhe Maqedonia. Për më tepër, parametra të caktuar makroekonomikë sikurse produktiviteti, nuk mund të maten gjithmonë dhe të raportohen mbi baza të krahasueshme. Duke u nisur nga ky shembull, pikërisht ata që përfshihen në procesin e negocimit nuk janë përkatësisht aq të mirëinformuar për këto të dhëna, sikurse tregohet nga ushtrimet e planifikuara të simuluar të kryera në nivel sektorial në kontekstin e projekteve të BE-së. Përpos kësaj, një fokus mbi situatën në kompani individuale dhe marrëveshjet midis kompanive, krijon në çdo rast një qasje të ndryshme që synon kryesisht drejt të dhënave makroekonomike.

Një krahasim i parametrave thelbësorë makroekonomikë në të gjitha vendet e rajonit mund të shërbejë si një tregues i rrjedhëve të politikave të shpërndarjes (Tabela 2).

Tabela 2: Pagat minimale në Euro në raport me pagën mesatare në Evropën Juglindore (%) - 2008

	HR	MK	MNE	SRB	BiH	AL	KS
Minimum wage	381	(75-218) ¹	(55)	159	159/142*	138	(120)
Average wage	1 000	250	630	400	514/452*	350	250
Minimum wage as % of average wage	38	(30)	?	39	31	41	(45)
Growth in GDP (%)	2.4	5.0	8.1	5.4	5.5	7.2	5.0
Unemployment (%)	13.4	33.8	10.8	18.8	40.6	approx. 33 ²	45 ³

**Shifrat për Republika Srpska*

1 Pjesa më e vogël sipas marrëveshjes kolektive në industrinë tekstile dhe në sektorin shëndetësor në vitin 2008.

2 Duke u mbështetur në normën zyrtare prej 13%, papunësia aktuale vlerësohet të jetë 30-35%; gjithsesi, kjo shifër reale nuk është e regjistruar (sikurse në BiH dhe MK), sepse ka një nivel të lartë punësimi jo formal.

3 Sipas llogaritjeve të të dhënave zyrtare raportohet një nivel real papunësie në nivelin 60-70% (për shkak të përhapjes së ekonomisë informale në shumë sektorë).

Ajo që të bën më shumë përshtypje këtu, është fakti që tre nga shtatë vendet nuk kanë një pagë minimale të përcaktuar me ligj.

Në Maqedoni shifra minimale bazohet në pjesën më të ulët të pagës sipas specifikimit të një marrëveshjeje sektoriale. Radhitja e paraqitur në Tabelën 2 fillon me pagën më të ulët, ekuivalente me 68-75 Euro në industrinë tekstile dhe të lëkurës, deri në pagën e tanishme mujore (për vitin 2008-2009) prej rreth 218 Euro në profesionet e shëndetit. Pragu për pagesën e sigurimeve shoqërore etj. është 166 Euro ose 65% e pagës mesatare në vend. Në realitet, të ardhurat më të ulëta janë shumë më të ulëta sesa ky prag.

Edhe Mali i Zi nuk ka pagë minimale të përcaktuar me ligj. Shifra e paraqitur në kllapa në Tabelën 2 prej 55 Euro përfaqëson thjesht sasinë minimale mbi bazën e së cilës një punëdhënësi i kërkohet të paguajë kontributet e sigurimeve shoqërore sipas një norme kombëtare të aplikuar (sipas rastit edhe për punonjësit me kohë pune të pjesshme). Krahasuar me një të ardhur mesatare prej 600 Eurosh në këtë vend, kjo shifër është mjaft e ulët. Ndaj nuk të habit fakti që sindikatat e tjera në Mal të Zi ka kohë që kanë kërkuar një pagë minimale. Në këtë drejtim është ndërmarrë një hap i parë duke përfshirë edhe Këshillin Tripalësh Social të ngritur në mes të vitit 2008, që mori formën e një amendimi të Ligjit të Punës së Malit të Zi, në shtator të vitit 2008, duke përcaktuar në detaje parametrat ekonomikë që duhet të marrin parasysh marrëveshjet.

Për më tepër, vetëm në korrik të vitit 2008, Kroacia prezantoi një pagë minimale në legjislationin e vet, në vijim të debatit të brendshëm. Kjo u bë pasi u qartësua se paga minimale ekzistuese - e përcaktuar më parë nga marrëveshjet kombëtare bilaterale midis partnerëve socialë -

nuk mund të përshtatej më dhe nuk ishte aspak e mjaftueshme që të garantonte një jetesë të mirë për punonjësit me kohë pune të plotë.

Sikurse edhe në vendet e Evropës Lindore, paga minimale në raport me pagën mesatare në vendet e Ballkanit Perëndimor luhetet ndërmjet vetëm 30 dhe 40%. Në këtë drejtim vendimet merren nga qeveria në konsultim ose në marrëveshje me Këshillin e posaçëm Kombëtar Ekonomik dhe Social, pra këto shifra flasin dukshëm për një cilësi të qenësishme të dialogut tripalësh social në një vend të veçantë.

Madje në Kosovë, niveli minimal i pagës i parashikuar nga marrëveshja kolektive tripalëshe e nënshkruar në vitin 2004, ende nuk është zbatuar apo përshtatur në vitet e fundit. Kjo shërben si një orientim i caktuar për pagat në shërbimin civil, ndërsa në sektorin privat pagat më të ulëta fillojnë me rreth 200 Euro në muaj.

Përqendrimi Social Tripalësh

Raportet e fundit të progresit nga Komisioni i BE-së, të nëntorit 2008 dhe të tetorit 2009, ofruan një vlerësim kritik të gjendjes së dialogut social në këtë nivel në vendet përkatëse të Ballkanit Perëndimor, sikurse është paraqitur në Tabelën 3.

Raporti i ri i Progresit që nga tetori i vitit 2009 (EC 2009b), sërish vërteton faktin mbi Kroacinë që dialogu social tripalësh vazhdon të zhvillohet më së miri, ndërkohë që në të gjitha vendet e Ballkanit Perëndimor, deficitet në bashkëpunimin social në lidhje me ndikimin që duhet të ushtrohet te proceset vendimmarrëse të qeverisë, sërish janë të përsëritura në një mënyrë të ngjashme. Për Kosovën gjithashtu raporti i tanishëm tregon se është arritur vetëm një 'progres minimal' në fushën e dialogut social. Bordi Këshillimor Tripalësh e ka ndërruar emrin dhe quhet tashmë "Këshilli Socio-Ekonomik". Ai ka organizuar mbledhjen e vet në korrik... Marrëveshja kolektive e nënshkruar në vitin 2004 mbi pagën minimale ende nuk është zbatuar. Ky imazh pozitiv i përsëritur në lidhje me Kroacinë, është dukshëm rezultati i një tradite të gjatë të dialogut social tripalësh, si edhe i praktikës ekzistuese të marrëveshjeve tripalëshe në nivel sektorial dhe kombëtar, të cilat veprojnë në këtë vend.

Tabela 3: Efektiviteti i dialogut kombëtar social në Evropën Juglindore

(sipas një perspektive të BE-së)

Kroacia	Këshilli Ekonomiko -Social (i rithemeluar në vitin 1999)	'Ka një dialog të mirë tri palësh social, çka ka rezultuar në Aktin për pagë minimale' (2008)
Maqedonia	Komiteti Ekonomiko -Social (i themeluar në vitin 1995)	'Komiteti Ekonomiko -Social nuk e përmbush rolin e vet... Deri në amendimin e Kodit të Punës nuk do të jetë e mundur të arrihet dialogu social funksional'
Mali i Zi	Këshilli Kombëtar Social (që në mes të vitit 2008)	'Është arritur një farë progresi në dialogun social ... Në qershor të vitit 2008 u ngrit një Këshill Social'
Serbia	Këshilli Socio -Ekonomik (i themeluar në vitin 1996)	
Bosnje -Hercegovina	Nuk ka një këshill mbarëkombëtar ekonomik dhe social, ai ekziston vetëm në nivel njësis	'Nuk ka ndonjë zhvillim në ngritjen e konfederatës së sindikatave (KBSH)... Nuk është ngritur këshill ekonomik -social në mbarë vendin'
Shqipëria	Këshilli Kombëtar i Punës (i themeluar në vitin 1996)	'Mungesa e një legjislativi të rishikuar të punës, po pengon transformimin e Këshillit Kombëtar të Punës në një Këshill Kombëtar Ekonomik dhe Social'
Kosova	Këshilli Këshillimor Tri palësh (i ngritur në vitin 2001)	'Mund të ofrohet progres mjaft i kufizuar në fushën e dialogut social... Këshilli Tri palësh Këshillimor nuk është funksional'

Citimet janë marrë nga Raporti i Progresit i vitit 2008

Nga ana tjetër, në vitet e fundit vendet e Ballkanit Perëndimor kanë dëshmuar nisma jashtëzakonisht dinamike vjetore që variojnë midis 6% dhe 10%. Kjo shifër ka rënë dukshëm si rezultat i krizës globale, por në disa vende ka gjasa të mbetet në shifra pozitive, madje edhe në Kosovë. Gjithsesi, kjo është e dukshme vetëm në Kroaci dhe në Mal të Zi - falë bumit të tyre turistik mbi të gjitha - të cilat kanë mundur të kalojnë një pjesë të mjaftueshme të produktivitetit të tyre te punonjësit. Ajo që është e rëndësishme këtu, është lloji i marrëveshjeve që predominojnë, si edhe pjesa e atyre që mbulohen nga këto marrëveshje (shih fig. 5 më sipër).

Po kështu, në këtë kuadër, niveli i punësimit dhe norma aktuale e papunësisë në një vend ka gjithashtu një rëndësi vendimtare në lidhje me politikat e shpërndarjes. Maqedonia, Bosnja dhe Hercegovina dhe Shqipëria, secila prej tyre, kanë një nivel aktual të papunësisë në mbi 30%, ndërkohë që në vendet e tjera ky nivel varion midis 15% dhe 20%. Në njëfarë mase, kjo pengon mundësinë që sindikatat të vlerësojnë kërkesat e tyre dhe në këtë mënyrë kufizon suksesin e një politike shpërndarjeje të të ardhurave të tyre. Për më tepër, që të tre këto vende, kanë një pjesë të madhe të njerëzve që punojnë në sektorin informal. Ky është një problem i veçantë edhe për Kosovën, ku raporti i të dhënave zyrtare për papunësinë flet për një shifër papunësie prej 45%, por në realitet kjo shifër mund të jetë më e madhe sesa 50 % për shkak të nivelit të lartë të emigrimit të popullsisë kosovare.

Në lidhje me këtë situatë, ka kontingjente të mëdha të popullatës së aftë për punë në vendet e Evropës Juglindore që punojnë jashtë shtetit. Është e vërtetë se një migracion i tillë e ul papunësinë dhe forcon ekonominë kombëtare, ku bëhet një transferim i rregullt i shumave të mëdha të parave të fituara jashtë shtetit. Për më tepër, aty ku migracioni ka shkaktuar një mungesë të punës së kualifikuar duke shkaktuar kështu pengesa në sektorë të caktuar të tregut të punës, kjo mund të çojë edhe në një politikë më aktive të shpërndarjes së të ardhurave. Kjo është e dukshme nga zhvillimet e krahasueshme në lidhje me pagën minimale në Rumani dhe në vendet baltike disa vjet më parë. Gjithsesi, në kushtet e një krize të tanishme ekonomike botërore, impakti i kësaj tendence zvogëlohet ku më shumë punëtorë emigrantë do të humbasin punërat e tyre dhe do të jenë të parët të kthehen në vendin e tyre, kur të humbasin punën.

Një rrjedhje tjetër e punës me negocimin në këtë drejtim është niveli i hendekut të pagave midis punonjësve në një vend të caktuar. Në raportin e fundit të Komisionit të BE-së, Raporti mbi Marrëdhëniet e Punës në Evropë 2008, u ritheksua se ka një lidhje të qartë midis dendësisë së bashkimit në një vend dhe strukturës së negocimit/marrëveshjes nga njëra anë dhe nga ana tjetër pabarazitë e matshme të pagës midis pagave më të larta dhe atyre më të ulëta, si edhe midis burrave dhe grave. Diferencat në paga në ish-vendet socialiste të Evropës Lindore, në përgjithësi janë më të dukshme në terma absolute në krahasim me Evropën Perëndimore, megjithëse kjo është më pak e vërtetë për vendet me marrëveshje sektoriale të përhapura në shumë fusha dhe me një anëtarësi më të madhe të sindikatave si në lindje edhe në perëndim.

Si rrjedhje, vendet e Ballkanit Perëndimor - me përjashtim të Kroacisë - tregojnë gjithashtu pabarazi më të mëdha në shpërndarjen e të ardhurave. Kjo tregohet qartë me një llogaritje të thjeshtë sipas së cilës, aty ku paga minimale e një vendi përfaqëson një përqindje të ulët të të ardhurave mesatare, duhet të ketë një pjesë të madhe e të konsiderueshme të njerëzve me të ardhura, të cilat janë disa herë më të larta dhe të cilat kësaj krijojnë inflacionin e pagës mesatare - krejt ndryshe nga praktika e pagesës me para nën dorë. (d.m.th. pagesa e padeklaruar), çka është mjaft e përhapur në rajon. Aty ku politika e pagave rregullohet vetëm me marrëveshje, në një shkallë të kufizuar ose aspak, punonjësit e aftë marrin në mënyrë të shpërpjestuar më tepër sesa ata që bëjnë punëra më pak të kualifikuara dhe punëra më të thjeshta sesa të parët (shih: EC 2009a, pjesa 3).

Kontrolli i zbatimit të të drejtave të punonjësve dhe të sindikatave

Cilësia e të drejtave të punës dhe standardeve varet së pari nga dispozitat ligjore të kodifikuara dhe së dyti nga mënyra sesi dialogu social funksionon në praktikë. Një faktor tjetër i rëndësishëm gjithësesi mbetet çështja sesi marrëveshjet e bëra brenda dialogut social ose sipas legjislacionit në fuqi zbatohen në bazë. Monitorimi i sa më sipër kërkon që lojtarët dhe autoritetet të jenë të fortë dhe të pajisur me pushtet të

mjaftueshëm për zbatim.

Sërish mund të themi se ka diferenca të qarta në këtë drejtim në Ballkanin Perëndimor. Aty ku ka ekzistuar mundësia për të arritur një sërë marrëveshesh dhe një nivel të madh rregulloresh, standardet përkatëse janë më të larta sesa në zonat ku nuk ndodh kështu. Mangësitë vihen re veçanërisht në monitorimin statusor dhe në kontrollet të cilat nuk mund të imponojnë sanksione korrigjuese apo akte parandaluese. Ne vrojtuan më parë në seksionet e tjera që diferencat e qarta janë të dukshme midis standardeve të punës të zbatuara në vendet candidate për në BE, si Kroacia dhe atyre të vendeve fqinje në Ballkanin Perëndimor.

Përpos çështjes së bazës së tyre ligjore në ligje dhe rregullore specifike, standardet e punës të krahasuara këtu kryesisht stimulojnë pesë fushat si më poshtë:

- Sa më shumë që të jetë e mundur, të ketë sisteme të përfaqësuesve, të punonjësve me pushtet të garantuar për të gjitha madhësitë e kompanive.
- Kushte punë të krahasueshme dhe shpërblim për punë të krahasueshme, e garantuar nga marrëveshjet efektive kolektive.
- Ndërhyrja nëpërmjet organeve të zgjidhjes së mosmarrëveshjeve mbi çështje që kanë të bëjnë me të drejtat e punës kolektive (veçanërisht politikat e negociimit dhe ushtrimi i të drejtës për grevë).
- Një inspektoriat që të punojë efektivisht.
- Monitorim gjyqësor dhe mbrojtje për të drejtat kolektive dhe individuale të punës për rastet e shkeljeve të dukshme, përpos hendekut në legjislacion dhe në rregulloret zbatuese ku fokusi në këtë pikë përqendrohet veçanërisht në zbatimin, promovimin dhe monitorimin e legjislacionit ekzistues.

Në vendet e studiuara, disa organe të zgjidhjes së mosmarrëveshjeve e kanë zgjeruar veprimtarinë e tyre për të përshtirë, përpos arbitrazhit, edhe ndërmjetësimin vullnetar (këshillimin) dhe shërbimet pajtuese (ndërmjetësimi dhe ndihma për të arritur një zgjidhje kompromisi) para se një mosmarrëveshje të përshkallëzohet në një veprim ligjor apo veprim të mundshëm në lidhje me punën. Gjithsesi, këto lloj zgjidhjeje konfliktesh janë ende në embrionin e tyre, pasi këto lloj shërbimesh

ende po përdoren rrallë.

Në përgjithësi roli i këtyre organeve të reja është të zbatojnë arbitrazhin e detyrueshëm gjatë konflikteve për pagën. Në Serbi, në vitin 2005, u ngrit specifikisht për këtë qëllim "Agjencia për Zgjidhjen e Mosmarrëveshjeve të Punës". Në Mal të Zi po kështu ka një dispozitë për ndërmjetësimin e detyrueshëm dhe arbitrazhin në mosmarrëveshjet në sektorët 'e interesit publik', megjithëse jo për sektorin privat. Edhe në Shqipëri, ka agjenci të ndërmjetësimit dhe të zgjidhjes së konflikteve, të cilat duhen thirrur para se të ndërmerret një veprim në fushën e punës. Një situatë e ngjashme ekziston në Maqedoni dhe në Kroaci.

Gjithsesi mbetet si çështje e hapur, niveli në të cilin këto organe mund të thirren ose aktualisht thirren për të ndihmuar në interpretimin e aspekteve të debatuarra të marrëveshjeve kolektive, dhe nëse ato mund të operojnë në mënyrë efektive në raste të tilla.

Në këtë rajon, arbitrazhi është një funksion i cili kryhet në mënyrë tradicionale nga inspektoriat i punës, nëse ai ka pushtetin e duhur monitorues dhe vendimmarrës. I tillë është rasti i Serbisë ku ky organ raportohet të ketë të drejta gjithëpërfshirëse, duke përfshirë pushtetin për të zgjidhur shkeljet e të drejtave (duke përfshirë largimin jo ligjor nga puna). Në këto raste, gjithsesi, efektiviteti i këtyre sanksioneve të mundshme është gjithmonë në pikëpyetje. Inspektoriat i Punës në Mal të Zi posedon pushtet të ngjashëm të madh për të monitoruar ligjin e punës, si edhe shëndetin dhe sigurinë në vendin e punës. Për më tepër ai është i pajisur me burim të mjaftueshëm stafi për të qenë në gjendje të zbatojnë monitorimin e rregullt të kompanive në intervale relativisht të shkurtra.

Çështja e burimeve të stafit është problematike në Kroaci, meqenëse sipas Konfederatës së Sindikatave, SSSH, 50% e vendeve të punës në Inspektoriatin e Punës janë aktualisht vakante. Në Maqedoni, sipas Raportit të Progresit të vitit 2008, personeli është rritur deri në 30%, (nga 96 në 129 vende pune). Gjithsesi, sindikatat konsiderojnë se inspektoriat ka relativisht pak pushtet për të imponuar këto gjopa.

Edhe në Bosnjë-Hercegovinë Inspektoriat i Punës ka pushtet të larmishëm për të monitoruar zbatimin e legjislacionit dhe marrëveshjet kolektive. Një projektligj i ri ofron madje edhe mundësinë e ndalimit të prodhimit në rastet e shkeljeve serioze të shëndetit dhe të rregulloreve të sigurisë. Inspektoriat ka gjithashtu pushtetin të monitorojë zbatimin

e rregulloreve për mbrojtje nga largimet nga puna: për veprimtari të tilla inspektoriatit ofron trajnim intensiv për personelin e vet si edhe për një sërë përfaqësuesish të punonjësve.

Autoriteti i Inspektoriatit të Punës u prezantua në Kosovë në vitin 2002, por pavarësisht zbatimit të masave ligjore në vitin 2008 nuk mund të ekzekutohen sanksione efektive për sa kohë mungon një kod pune funksionues.

Çështja e masave ligjore në lidhje me shkeljen e të drejtave të punës, qofshin këto individuale apo kolektive, ka një rëndësi të veçantë.

Gjykatat e Punës, të cilat ekzistonin në ish Jugosllavi nuk gjenden në asnjë nga shtetet vijuese, as edhe në Shqipëri, megjithëse ato kërkojnë qartazi, duke u nisur nga fakti se çështjet gjyqësore zgjasin shumë dhe se gjykatat civile nuk kanë kompetencën për t'u marrë me debatet mbi punën. Kjo është arsyeja pse edhe sindikatat këmbëngulin për funksionimin e tyre. Në Shqipëri, prezantimi i gjykatave të punës u bë pak kohë më parë, në Kodin e Punës të 2003, por kjo ende nuk është zbatuar në praktikë.

Megjithatë, ky rajon ka ende departamente specifike, ose dhoma të punës, sikurse është vendosur për shembull në sistemin e gjykatave të zakonshme brenda sistemit në Maqedoni dhe në Serbi. Gjithsesi, kjo nuk ka sjellë ndonjë ulje të konsiderueshme në kohëzgjatjen e procedurave në gjykatë, të cilat zgjasin pothuajse dy ose tre vjet.

Së fundi, zbatimi i vendimeve të gjykatave përbën një problem të veçantë. Ka pasur ankesa të përsëritura për largime nga puna, për shembull të aktivistëve të sindikatave, të cilat janë deklaruar të paligjshme, por që nuk janë anuluar më pas nga kompania përgjegjëse dhe nuk ka rikthim të tyre në punë. Raportet nga Kroacia flasin për faktin që afërsisht një e treta e vendimeve gjyqësore nuk zbatohen, meqenëse kompanitë ose nuk ekzistojnë më ligjërisht ose ato preferojnë të paguajnë një gjobë korresponduese si alternativë. Kjo sërish ngre çështjen themelore të një sistemi efektiv të ndëshkimeve për shkelje të ligjit, i cili mund të kishte forcën për t'i ndaluar këto shkelje.

Domosdoshmëria e dialogut social dhe bashkëpunimi ndërmjet vendeve

Në vijim të kësaj analize të tipareve më të rëndësishme të marrëdhënieve industriale në vendet e Ballkanit Perëndimor, vlerësimi paraprak na çon drejt konkluzioneve si më poshtë:

- në lidhje me treguesit, situata në Kroaci është më afër situatës në vendet më të zhvilluara anëtare të BE-së. Kjo do të thotë që sikurse edhe Sllovenia, ajo është vendi i vetëm në vendet e ish Jugosllavisë ku tradita e mëparshme e vetadministrimit, ende funksionon. Kjo tregohet nga vendimi për të prezantuar këshillat e punëtorëve (qysh në vitin 1995), si edhe nga prezenca e përfaqësuesve të punonjësve te bordet mbikëqyrëse të kompanive me 200 punonjës e më tepër.
- Megjithatë përsa u takon strukturave të tyre, vendet e tjera të Evropës Juglindore nuk kanë mbetur mbrapa vendeve të BE-së në një shkallë të konsiderueshme - në fakt në lidhje me treguesit thelbësorë, si mbulimi me marrëveshje kolektive dhe dendësisë së unionit, përgjithësisht ndodh e kundërta. Performanca e tyre ekonomike dhe nivelet e të ardhurave, janë në një nivel me ato të dy vendeve anëtare të Ballkanit Lindor, Bullgaria dhe Rumania, të cilat u pranuan në BE në vitin 2007. Rezultati i vonësës së fillimit gjatë ndërmarrjes së procesit të transformimit, dikton nevojën për kohën që nevojitet për të vazhduar më tej zhvillimin e dialogut social.

Në vendet e Ballkanit Perëndimor, të porsapranuara apo që do të pranohen në BE, projektet e financuara nga Fondi Social Evropian (ESF), për të promovuar dialogun social duhet kësaj që fokusohen tek veprimtaritë e sindikatave. Këto kërkojnë nisma konkrete në bashkëpunim me partnerët socialë kombëtarë dhe me qeveritë përkatëse. E njëjta gjë mund të thuhet edhe për projektet e para-aderimit të financuara nga programet IPA të Bashkimit Evropian (Instrumentet e Asistencës së Para-aderimit), qysh në vitin 2007.³

³ Për më tepër informacion në lidhje me mekanizmat e IPA, shih EC (2009) Një fokus i ri i asistencës së BE-së për zgjerim http://europa.eu/enlargement/pdf/publication/ipa_brochure_2009_en.pdf dhe projekte konkrete në rajonin e Evropës Juglindore: http://ec.europa.eu/regional_policy/funds/ipa/index_en.htm.

Në përpjekjet e tyre për të mbrojtur vetveten për të çrrënjosur humbjen e anëtarëve dhe për të përballuar sfidat e krizës globale, organizatat e sindikatave të Evropës Juglindore nuk janë në pozitën që ta arrijnë një gjë të tillë me forcat e tyre. Dimensioni social në një Bashkim Evropian në zgjerim, ka shansin të jetë i suksesshëm vetëm kur shoqërohet me një bashkëpunim të intensifikuar transkombëtar, shkëmbimin e përvojave dhe transferimin e dijeve të të gjitha organizatave, të sindikatave dhe aktorëve të përfshirë në dialogun social.

REFERENCA

Carley, M (2009) Anëtarësia e sindikatave 2003-2008, fondacioni i BE-së: Dublin <http://www.eurofond.europa.eu/eiro/studies/tn0904019s/tn0904019s.htm>

Duric, D. (2003) Dialogu social. Tripartitizmi dhe zhvillimi i partneritetit social në vendet e Evropës Juglindore duke përfshirë Rekomandimet për Serbinë dhe Malin e Zi (me raste studimore të Kroacisë dhe Malit të Zi) <http://pdc.ceu.hu/archive/00001829/01/Djuric.pdf>

EC (2009a) Marrëdhëniet e Punës në Evropë, 2008, Luksemburg <http://ec.europa.eu.social/main.jsp?catId=575@langId=en>

EC (2009b) Raportet e Progresit në lidhje me vendet candidate si Kroacia dhe Maqedonia dhe kandidatët potencialë si (Shqipëria, Bosnja dhe Hercegovina, Mali i Zi, Serbia, Kosova) që nga 14 tetori 2009

http://ec.europa.eu/enlargement/press_corner/key-documents/reports_oct_2009_en.htm

ECFIN (2009) Raporti tremujor ekonomik për vendet candidate për në BE dhe vendet e para të aderimit (njësia D-1 çështje tremujore) më aktualet:

http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication15969_en.pdf

Friedrich-Ebert-Stiftung (2009a) Aktuelle Information aus Südost-Europa: Schwache der Sozialpartner-Organisationen) Beograd, Mars 2009 www.fessozialdialog-soe.de

Friedrich-Ebert-Stiftung (2009b) Sozialer Zusammenhalt in Bosnien und Herzegowina (mund të gjendet edhe në gjuhën kroate: Socialno povjerenje u BiH Sarajevo (autori B. Salaj) <http://Library.fes.de/pdf-files/bueros/sarajevo/06159.pdf>

Hethy, L. (2002) "Ligji i Punës për Kosovën" Revistë e Evropës Juglindore për Punën dhe Çështjet Sociale 5(3): 65-77

Hoti, A (2005) Një Studim Informues për Marrëdhëniet e Punës në Kosovë, Universiteti i Prishtinës, (Fakulteti i Ekonomisë - gjendet online)

ITUC (2008 dhe 2009) Vrojtim vjetor i shkeljes së të drejtave të sindikatave për vitin 2008: http://survey08.ituc-csi.org:per_vitin_2009:http://survey_09.ituc-csi.org

Kohl, H (1998) Prava Zaposlenika-zaposlenickovijece-sindikata (Arbeitnehmerrechte-Betriebsrat- Gewerkschaft-Auswertung deutscher und kroatischer Erfahrungen) Zagreb: FES
<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/vifaost/a98-10794.pdf>

Kohl, H (2009) Liria e shoqatave, të drejtat e të punësuarve dhe dialogu social në Evropën Lindore dhe Qendrore dhe në vendet e Ballkanit Perëndimor (redaktuar nga Friedrich-Ebert-Stiftung, Hans-Böckler-Stiftung, Otto Brenner Stiftung dhe Instituti Evropian i Sindikatave) Berlin <http://library.fes.de/pdf-files/id/0660.pdf>

Versione të shkurtra edhe në gjuhët Boshnjake-Kroate-Serbe, Bullgare, Polake, Çeke dhe Hungareze mund të gjenden online; janë duke u përgatitur versionet në shqip dhe rumanisht

Konjufca, G. & V. Murati (2008) Të drejtat ekonomike dhe sociale: Të drejtat e Punës në Kontekstin e Kosovës, Zyra në Prishtinë e Friedrich Ebert Stiftung dhe Qendra e të Drejtave të Njeriut në Universitetin e Prishtinës.

Wannoffel, M, J. (Le) & J. Kramer (2007) 'Strukturat e marrëdhënieve të punës në Evropën Juglindore dhe në Turqi: një vështrim mbi industrinë e përpunimit të metalit' Revistë e Evropës Juglindore 10(3):7-40.

Shtojcë:**Konfederatat kombëtare të sindikatave në Evropën Juglindore***(me vitin e themelimit (N= i porsathemeluar; ish organizatat shtetërore)***Shqipëria**

KSSH	Konfederata e Sindikatave të Shqipërisë, (N;1991)
BSPSH	Bashkimi i Sindikatave të Punëtorëve Shqiptarë (1991)
FSTBFH	Federata e Sindikatave të Shqipërisë (1997)

BiH

CTUBiH	Konfederata e Sindikatave të Bosnje-Hercegovinës (2004)
SSSBiH*	Konfederata e Sindikatave të Pavarura të Bosnjës dhe Hercegovinës (1905)
SSRS*	Konfederata e Sindikatave të Republika Srpska (1992) <i>*e kufizuar për çdo "njësi" (Federata Kroate-Boshnjake ose RS)</i>

Kroacia

SSSH	Unioni i Sindikatave Autonome të Kroacisë (N 1990)
NHS	Sindikatat e Pavarura të Kroacisë (1999)
Matica	Shoqata e Bashkimeve Kroate të Sektorit Publik
HUS	Shoqata Kroate e Sindikatave
URSH	Shoqata e Sindikatave të Punëtorëve të Kroacisë (1994)

Kosova

BSPK	Unioni i Sindikatave të Pavarura të Kosovës (1990)
KLSK	Konfederata e Sindikatave të Lira të Kosovës (1990)

Maqedonia

SSM: Federata e Sindikatave të Maqedonisë (N; 1989)

KSS: Federata e Sindikatave të Maqedonisë (2005)

Mali i Zi

SSSCG: Konfederata e Sindikatave të Malit të Zi (N; 1991)

Serbia

SSSS: Konfederata e Pavarur e Sindikatave të Serbisë (1903)

UGS: Nevazisnost-

Konfederata e Sindikatave “Pavarësia” (1991)

Shtypi: QUICK advertising
Tiranë, 2010