

Organizata sindikale dhe kontraktimi kolektiv

Ermira MITRUSHI

A. Organizata Sindikale

Historia e levizjes sindikale boterore tregon se kjo levizje lindi si rezultat I nje konteksti historik mjaft te ndryshueshem dhe sfidues. Kjo levizje ka pesuar ndryshimet e saj dhe ka marre persiper pergjegjesi te medha me kalimin e viteve dhe me ndryshimin e sistemeve politike ne Europe. Qeverite e vendeve te Europes lindore e Qendrore ne vecanti me syte te ngulur tek treguesit ekonomike afat-shkurter (kufizimi I deficitit buxhetor, frenimi i inflacionit, tregjetia me jashte) duken te jene komplet indiferente ndaj dimensionit social i cili shpesh eshte konsideruar si nje “luks” per vendet e ketij rajoni.

Rritja e madhe e papunesise, bllokimi i sistemit arsimor, mungesa e nje rrjeti minimal sigurimesh te pergjithshme per nje popullsi qe shtrengohet te jetoje ne nje shoqeri me nje varferi te pergjithshme, e vene te ardhmen e ketyre vendeve ne nje balance duke rrezikuar shume progresin e arritur. Pa drejtesi sociale nuk mund te kete demokraci qe te zgjase shume. Larg te qenit nje luks sic mendojne disa, apo pengese ndaj progresit, roli i sindikatave eshte shume i madh, sepse ato ndihmojne ne konsolidimin e dimensionit “social”, pa te cilin demokracia mbetet e paqendrueshme.

1. Fillimet e sindikatave

Ne nje vend, ne nje rajon ose ndoshta edhe Brenda nje kompanie te caktuar mund te kete shume sindikata te ndryshme. Kjo ka ndodhur edhe ne ditet para te levizjes sindikale boterore e kjo po ndodh edhe ne vendet ku sindikatat jane te reja apo jane ne momentin e ri-formimit (ne vijim te ndryshimeve te medha social-ekonomike). Ne disa vende madje mund te kete disa qindra sindikate te ndryshme, duke u percaktuar secila sipas grupeve te punetoreve qe organizon. Ne kushtet e kuptimit origjinal te fjales “sindikate”, deri ne nje fare mase, kjo eshte komplet normale. Megjithate ne te njejten kohe ajo permban nje sere problemesh shume reale qe kane te bejne me mundesine e rivalitetit midis

sindikatave te ndryshme dhe krijimin e sindikatave mbi baza te ndarjeve te ndryshme te cilat mund te jene fetare, sociale apo partiake, me pak fjale ekziston nje rrezik serioz i minimit te solidaritetit sindikal real midis punetoreve te nje vendi. Kjo ka kostot e veta te cilat cojne ne harxhimin e energjive dhe te burimeve, dhe ne mungesen e unitetit e te koherences, ne perpjekjet e punetoreve per te mbrojtur te drejtat e tyre.

Grupimi i sindikatave

Pavaresisht momentit, zanatit, ndermarrjes industrise apo profesionit ne te cilin fillojne sindikatat ndiejne nevojën per te levozur pertej origjinave te tyre locale. Sot shumica e organizatave jane te organizuara ne nivel rajonal e local dhe pastaj ne nivel nderkombetar. Kjo ndjek nje strukture te dyfishte e cila kerkon edhe nje qendrim te dyfishte nga ana e sindikates.

1.1 Sipas deges se aktivitetit

Sindikata nga e njejta ndermarrje, qe i perkasin te njejtut sektor industrial, synojne te kontribuojne per te formuar sindikata qe te mbrojne nje kategori te tere ose disa kategori punetoresh qe i perkasin nje industrie te vecante ose disa industrive te lidhura ngushte. Avantazhi kryesor i ketij lloj organizimi eshte sepse krijon nje fuqi te konsiderueshme negociuese perballe nje punedhenesi i cili eshte vazhdimisht i organizaur ne te njejtën menyre. Per me teper te tilla sindikata per shkak te faktit se ato perfaqesojne punetore, qe ne pergjithesi kane kushte pune shume te aferta, qe punojne ne nje sector me karakteristika te njejta ekonomike e industriale, provojne qe eshte shume e pershtatshme pjesemarrja e perbashket ne marreveshjen kolektive.

I njejtut avantazh mund te sigurohet per kete arsye, per nje kategori punetoresh ndonjehere shume te gjere. Ky unitet midis punetoreve te te njejtut aktivitet pavaresisht nga rajoni ose madje ku eshte e mundur edhe nga vendi prej te cilit ato jane eshte vecanerisht I vlefshem, kur negociohet me kompanite shumekombeshe, te cilat kane fuqi te hedhin njerin kunder tjetrit, kur merrem me punetoret, traditat sociale dhe ekonomike te te cileve jane ne menyre te paevitueshme krejt te ndryshme.

1.2 Sipas rajonit apo vendit

Megjithate punetoret nuk ndiejne te nevojshme te bashkohen vetem ne ndermarrje Brenda se njejtës dege aktiviteti. Ata jetojne brenda nje rajoni te caktuar apo vendi te caktuar dhe ky kuader ka gjithashtu nje rendesi shume te madhe ne kushtet e tyre te punes, ne kufizimin ose zgjerimin e te drejtave, nivelin e te ardhurave, sigurimin e vendit te punes etj. Shkurt paralelisht me unitetin ne nivel profesional apo industrie, sindikatat jane bashkuar gjithashtu ne me te shumten e rasteve ne baze industrie te nje rajoni, te nje vendi ose te nje grup vendesh, duke krijuar keshtu nje levizje sindikale shume sektorese, qe mbulon te gjithë sektoret e aktivitetit Brenda nje komuniteti.

Ky lloj grupimi sindikal, interesat e te cilit shtrihen pertej karakteristikave te ndryshme te nje ndermarrje te vecante ose te nje industrie te vecante, per kushtet e punes dhe te jeteses te te gjithë punetoreve, qe i perkasin te njejtit komunitet duhet para se gjithash te kete sukses ne krijimin e nje solidariteti qe eshte i veshtire te realizohet Brenda nje sektori aktiviteti midis te punesuarve dhe te papuneve, midis punetoreve dhe konsumatoreve, midis punetoreve ne rajonet (vendet e zhvilluara) dhe atyre me pak te zhvilluara. Keto organizata shume sektorese, gjithashtu hyjne ne bisedime me shtetin te pakten, kur jane strukturat te cilat e mundesojne ate, gjithashtu edhe me perfaqesuesit e punedhenesve, per masat ekonomike e sociale qe do te ndikojne tek te gjithë punetoret; mekanizmat e solidaritetit kombetar, legjislacionin e pergjithshem social, zbatimin e juridiksionit ne diskutime, lidhjen e pagave me rritjen e koston se jeteses, caktimin e minimumit te garantuar te pages. Zakonisht ne kete nivel mobilizohen te gjithë punetoret sa here qe qeverite fillojne programe te rrepta, qe kane efekte vecanerisht te ashpra tek punemarresit.

Pavaresisht organizimeve vertikale (sipas profesionit) dhe horizontale te sindikatave (sipas rajonit), te gjitha sindikatat kane nje strukture e cila percakton edhe elementet e meposhtem:

- menyren e vendimmarrjes nga ana e sindikatave
- menyren sesi perfaqesohen anetaret ne organizmat vendim-marrese
- menyren sesi anetaret mobilizohen per te perballuar problemet.

Struktura e Sindikates ka ne pergjithesi 5 nivele:

- konferenca ose kongresi i delegateve
- keshilli ekzekutiv ose bordi ekzekutiv
- komiteti administrativ
- drejtuesit ekzekutive te sindikates
- dega (e cila mund te jete e organizuar ne nivel rajoni apo ne nivel ndermarrje).

Eshte e qarte tashme qe nuk eshte e mjaftueshme vetem ndertimi i struktures sindikale, ajo qe I duhet sindikates per te siguruar jetegjatesine dhe efektivitet eshte organizimi I nje administrate eficente e cila nuk varet vetem ata qe punojne ne te, por ajo qe eshte me e rendesishme, varet nga vete anetaret, pasi jane ata qe duhet te sigurojne qe administrata eshte vazhdimisht e informuar per problemet dhe shqetesimet e tyre. Nga ana tjeter, anetaret dhe drejtuesit e sindikates duhet te jene shume te vemendshem per te mos e transformuar sindikaten ne nje organizate qe drejtohet teresisht dhe iu perket drejtuesve, por ne radhe te pare e gjithmone ajo eshte nje organizate qe u perket dhe e drejtojne anetaret. Per kete eshte shume e rendesishme qe edhe anetaret te jene te ndergjegjshem dhe ta kerkojne me kembengulje ne veprimtarine e tyre.

Ka dy koncepte baze te perceptimit te demokracise:

- **demokracia perfaqesuese** – arrihet permes zgjedhjes se liderave dhe kontrollohet nga ekuilibri midis pushtetit te drejtuesve te zgjedhur dhe delegateve nga njera ane dhe pushtetit te anetareve nga ana tjeter.
- **demokracia pjesemarrrese** – studimet e demokracise pjesemarrrese mbeshtesin nocionin e demokracise sindikale mbi bazat e pjesemarrjes dhe vendim-marrjes se anetareve dhe “kjo perfshirje dhe pjesemarrje eshte themeli per vitalitetin dhe suksesin e sindikates. pjesemarrja e sindikates ne kete rast shikohet si solidaritet aktiv, angazhim kolektiv ne procesin e sindikalizimit”

Prej ketu kuptohet se marredhenia midis demokracise perfaqesuese dhe pjesemarrrese eshte celesi, ashtu sic eshte edhe ekuilibri midis pushtetit te anetareve dhe pushtetit te drejtuesve zyrtare – te paguar apo te zgjedhur – dhe

interesat e kujt triumfojne. Ligji I Oligarkise se Hekurt (Michel) eshte perdorur per te treguar sesi liderat ne organizatat politike fitojne dhe mbajne nje influence relative, e cila perdoret me pas kundra interesave te anetareve duke qene se lidershipi perpiqet te ruaje pozicionin e vet te privilegjuar.

B. Kontratimi Kolektiv – KK dhe Negocimi

Kontratimi kolektiv ne menyre specifike eshte maredhenie mekanizmesh ose mjetesh dhe nje aspekt i negocimit, i perdorur per maredheniet e punesimit.

Si procese te dy jane ne esence e njejta gje ,gjithashtu edhe parimet mbi te cilat ngrihen jane te njejta . Gjithsesi disa ndryshime duhen nenvizuar.

Ne KK sindikata ka interesa kolektive , ndersa negociatat jane per te perfituar disa punonjes. Kur KK nuk eshte vetem per nje punedhenes por per disa , interesat kolektive jane njesoj te barabarta per te gjitha palet ne procesin e kontraktimit. Gjate negocimit per situate jopunesimi, interesat kolektive jane me pak, ose nuk egzistojne fare, vetem ne rastet e negocimit me njeri- tjetrin.

Ne maredheniet e punes negocimi perfshin edhe interesat publike sidomos ne rastet kur nepermjet negocimit kerkohet impact ose nje vlere e caktuar qe prek interesat e publikut dhe ne rastet kur palet kane mbeshteten e publikut ,nderhyrjet e qeverise kur jane te nevojshme etj.

Ne KK disa kushte esenciale duhet te jene te pranishme,sic eshte Liria e organizimit dhe sistemi i legjislacionit te punes. Natyra e maredheneve midis paleve ne KK forcon pozitat e paleve ne krahasim me negocimin. Ne maredheniet e punes punedhenesi eshte ne nje fare menyre” **bleresi**” i sherbimit dhe punemaresi “**shitesi**”.

Fatkeqesisht termi”kontraktim” shpjegon qe procesi nuk eshte i njanshem dhe per kete arsye shpjegimet do te jene ne “ Parimet e Negocimit “

C. Natyra e kontratimit kolektiv

Sipas ILO-s , “E drejta per te organizuar dhe Konventa mbi Kontratat kolektive (No 98), pershkrimi per KK eshte :

“*Negociata vullnetare midis punedhenesve dhe organizatave te punedhenesve dhe organizatave te punemaresve , nga pikpamja e termave te regulloreve dhe kushteve te punesimit nepermjet kontratave kolektive* “

KK gjithashtu mund te percaktohet si negociime ne lidhje me termat e punesimit dhe kushteve te punes midis nje punedhenesi , nje grupi punedhenesish ose nje organizate punedhenesish, nga njera ane, dhe organizatave perfaqesuese te punonjesve, nga ana tjeter, me synim arrijten e merreveshjes.

Ka edhe disa ndryshime esenciale:

KK i referohet procesit dhe marreveshjet kolektive rezultateve. KK jo ne cdo kohe drejton nje Marreveshje Kolektive.

Eshte nje metode e perdorur nga TU per nxitjen e termave dhe kushteve te punesimit per anetaret e vet. Procesi eshte dypalesh, por ne disa vende te zhvilluara shteti luan rol kryesor, ate te konsulentit midis paleve.

D. Kushtet per nje kontratim kolektiv te sukseshem

-Pluralizmi politik dhe liria e organizimit-

Njohja e sindikatave

Mbikqyrja e marreveshjeve

Mbeshitetje nga Autoritetet e Administrimit te Punes

Mirebesimi

Komunikimi midis paleve dhe i brendeshem (brenda tyre)

E. Advantazhet e kontratimit kolektiv

Se pari, zgjidhja e problemeve nepermjet dialogut dhe konsuesit dhe eliminimi i konflikteve dhe konfrontimeve

Se dyti, nepermjet dialogut institucionalizohet permbajtja edhe e elementeve te kontrates kolektive

se treti, KK eshte nje forme pjesmarjeje. Palet se bashku vendosin per porcionin e “kecut “ qe do te ndahet midis paleve

Se katerti, ndihmojne ne aksionin e Sindikatave si edhe ndihmojne ne ruajtjen e paqes dhe qetesise gjate periudhes se efekteve te kontrates kolektive

Se pesti , kontratimi kolektiv mbeshtetet ne konceptet e partneritetit social, shume i nevojshem ne marredheniet e punes

Se gjashti, ka vlera reciproke dhe te ndersjellta midis partnereve dhe dy paleve. Procesi vendos maredhenie mirekuptimi gjithashtu atakimin e problemeve nga palet

Se shtati, ne shoqerite ku ka shumellojshmeri sindikatash, kontraktimi kolektiv ndihmon ne percaktimin e sindikatave perfaqesuese dhe ndikon ne stabilizimin e antaresise

Se teti, nxitja e maredhenieve industriale.

H. Pregatitjet para negocuese

Percaktimi i Objektivave (qe synon zbatimi i marreveshjes)

Grupi negociator (krijimi i grupit dhe pergatitja e tij)

Hulumtime dhe studime mbi situaten (kekesat e TU etj.)

Paraqitja e opsioneve alternative(qe vine nga palet dhe jashte tyre)

Hartimi i Strategjise (si pjese e KK eshte formulimi i nje strategjie per gjithe hapat e negocimit , perfshire edhe para-negocimin).

I. Negociatat

Qe ne fillim te negociatave duhet te percaktohet dhe te bihet dakort ne lidhje me

Parimet e negocimit

Kush hap negociatat

Reaksionet e mundeshme nga eksperiencat e mepareshme)

Komunikimi i brendshem (midis kompanise dhe manaxhereve te saj rreth situates ne cdo moment)

Shenimet mbi diskutimet (eliminimi i keqkuptimeve te cilat mund te prishin procesin ose edhe ta nderpresin ate)

Stilet e negociimit (ne nje nga parimet themelore te negociimit – te bazuarit mbi marredheniet njerezore – qe njeri nga stilet e negociimit te pershtatet me stilin tjeter, pra te kalohet nga nje stil tek tjetri ne varesi te nevojave dhe situates ne negociim).

Disa regulla baze ne negociatat per kontratat kolektive

-Negociatori duhet ta shikoje negociimin si **nje loje** dhe duhet te ndjeke zhvillimet ne te dy palet.

-Negociatori duhet te jete nje **degjues i mire** dhe i kujdesshem, nuk duhet te reflektoje qe nuk eshte dakort. “Body language” shpesh nxit reagimin e paleve ne komunikim.

-Palet duhet te paraqesin ceshtjet e tyre ne **fjali logjike**, shpejt dhe te cojneperpara procesin.

-Propozimet e pales tjeter duhen trajtuar sa **me shpejt te jete e mundur**; kjo ka te beje me ate sa jane te interesuarar palet per kompromis dhe mirekuptim.

-Gjithsesi, eshte e nevojshme te ftohen edhe **pale te tjera** qe te verejne problemin nga kendveshtrimi i perspektivave pozitive (te shikohet problemi ne menyre pozitive).

-Eshte e preferueshme **te menjanohen** qendrimet qe ne parim rrezikojne te shpallin ceshtje te caktuara te pa negociueshme.

-Formulimi i pyetjeve te jete qe ato te jene sa me **te kuptueshme** dhe ne menyre efektive duke e eliminuar qendrimet dhe shikimet nga drejtime te ndryshme te problemit ne fjale.

J. MARREVESHJA

Pas perfundimit te negociatave, perfundon edhe hartimi i Marreveshjes, e cila, krahas materialit baze, duhet te permbaje:

- Daten e hyrjes ne fuqi
- Kohezgjatjen (kur do te perfundoje dhe si)
- Percaktimin e termave te cilet nuk mund te ndryshojne
- Procedurat e ankimit ne raste konfliktesh dhe interpretimet perkatese
- Sanksionet ne rast te shkeljes se saj.

Firmosja e nje *Marreveshjeje* nuk shenon suksesin e saj ne zbatim. Manaxheret dhe supervizoret dhe te interesuarit duhet te ndjekin zbatimin e saj dhe hapat. **Nje kombinim i komunikimit te vazhdueshem te shkruar dhe me goje shpesh eshte i vlefshem.**