

**SINDIKATAT DHE BARAZIA
GJINORE NË KOSOVË**

**SINDIKATI I RODNA
RAVNOPRAVNOST NA KOSOVU**

**TRADE UNIONS AND GENDER
EQUALITY IN KOSOVO**



Qendra Kosovare për Studime Gjinore
Kosovar Gender Studies Center

PERMBAJTJA

- 1. SINDIKATAT DHE BARAZIA GJINORE NË KOSOVË.....3**
- 2. SINDIKATI I RODNA RAVNOPRAVNOST NA KOSOVU 37**
- 3. TRADE UNIONS AND GENDER EQUALITY IN KOSOVO..... 71**

**SINDIKATAT DHE BARAZIA
GJINORE NË KOSOVË**

FALËNDERIM

“Sindikatat dhe barazia gjinore në Kosovë” është hulumtim i Qendrës Kosovare për Studime Gjinore (QKSGJ), i publikuar në kuadër të projektit “Barazia, Gjinia dhe Integrimi Evropian”, mbështetur nga fondacioni Kvinna till Kvinna dhe Agjencia Suedeze për Zhvillim dhe Bashkëpunim (Sida). QKSGJ falënderon të gjithë ata/ato që ndihmuan dhe ofruan informata dhe të dhëna për këtë raport.

Hulumtuese: Gresa Rrahmani

Redaktore: Luljeta Demolli

Qendra Kosovare për Studime Gjinore (QKSGJ) www.kgscenter.net

QKSGJ ka kontribuar në përfshirjen gjinore që nga viti 2002 dhe bën përpjekje vazhdimisht për arritjen e barazisë gjinore në Kosovë. Ajo ka qenë nismëtare për të ndryshuar sistemin diskriminues, normat shoqërore dhe standardet e dyfishta dhe është shumë aktive në monitorimin e institucioneve publike. Misioni i QKSGJ-së është integrimi i perspektivës gjinore në të gjitha analizat, programet dhe politikat e të gjithë sektorëve të shoqërisë kosovare përmes ngritjes së vetëdijes për çështjet gjinore, zhvillimit të studimeve gjinore dhe përmes sigurimit të përfshirjes së politikave të ndjeshme nga aspekti gjinor përmes hulumtimeve, zhvillimit të politikave, avokimit dhe lobimit.

Adresa:

Rr. Nëna Terezë Nr. 18/1,
10000 Prishtinë – Kosovë,
Tel. +381 (0) 38 735 991

KLAUZOLË E PËRGJEGJËSISË

Ky publikim është bërë me mbështetje të Fondacionit Kvinna till Kvinna dhe Agjencisë Suedeze për Zhvillim dhe Bashkëpunim (Sida). Përmbajtja e këtij publikimi është përgjegjësi e plotë e Qendrës Kosovare për Studime Gjinore dhe në asnjë mënyrë nuk pasqyron pikëpamjet e Fondacionit Kvinna till Kvinna dhe Agjencisë Suedeze për Zhvillim dhe Bashkëpunim (Sida).

“Barazia, gjinia dhe integrimi evropian” është projekt i zbatuar nga QKSGJ në kuadër të programit rajonal për Ballkanin Perëndimor të Kvinna till Kvinna “Fuqizimi i të drejtave të grave, pjesëmarrjes dhe ndikimit në Ballkanin Perëndimor” - që synon fuqizimin e të drejtave të grave dhe pjesëmarrjen e barabartë të grave në vendimmarrje përmes proceseve ekzistuese për anëtarësim në BE.

E drejta autoriale

© Qendra Kosovare për Studime Gjinore (QKSGJ), Maj 2018. Të gjitha të drejtat të rezervuara. Asnjë pjesë e këtij publikimi nuk mund të riprodhohet, të ruhet në sisteme ripërtëritëse ose të transmetohet në çfarëdo forme apo me çfarëdolloj mjeti, elektronik, mekanik, fotokopjimi, incizimi ose ndryshe, pa lejen paraprake të QKSGJ-së.

PËRMBAJTJA

SHKURTESAT	7
PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE.....	8
HYRJE	10
METODOLOGJIA	12
1. LEGJISLACIONI I BE-SË I LIDHUR ME SINDIKATA DHE BARAZINË GJINORE	13
1.1 ORGANIZIMI I SINDIKATAVE NË NIVEL TË BE-SË	14
2. LEGJISLACIONI I KOSOVËS I LIDHUR ME SINDIKATAT DHE BARAZINË GJINORE	16
2.1 ORGANIZIMI I SINDIKATAVE NË KOSOVË.....	18
2.2 RRJETI I GRUAS I BSPK-SË.....	20
2.3 SINDIKATA E BASHKUAR E ARSIMIT, SHKENCËS DHE KULTURËS (SBASHK).....	24
3. “MARRËVESHJA KOLEKTIVE” NGA PERSPEKTIVA GJINORE.....	26
4. MARRËVESHJE TJERA SEKTORIALE NË KOSOVË.....	28
4.1 SEKTORI I SHËNDETSISË.....	28
4.2 SEKTORI I ARSIMIT	28
5. NJË VËSHTRIM NË SHTETE TJERA	29
BUXHET PËR BARAZI GJINORE.....	29
KARTA PËR INTEGRIM GJINOR.....	30
REKOMANDIME:	31
BIBLIOGRAFIA	33

SHKURTESAT

CEDAW	Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Kundër Grave
SHETL	Shoqata Evropiane për Tregtinë e Lirë
BE	Bashkimi Evropian
KES	Konfederata Evropiane e Sindikatave
ONP	Organizata Ndërkombëtare e Punës
QKSGJ	Qendra Kosovare për Studime Gjinore
LBGJ	Ligji për Barazi Gjinore
LOS	Ligji për Organizimin Sindikal
LMD	Ligji për Mbrojtje nga Diskriminimi
PKZMSA	Programi Kombëtar për Zbatimin e Marrëveshjes së Stabilizim Asocimit
TFBE	Traktati për Funkcionimin e Bashkimit Evropian
BSPK	Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Kosovës

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Ky dokument analizon situatën aktuale në Kosovë në lidhje me barazinë gjinore dhe sindikatat. Ai synon të prezantojë forma dhe mënyra të ndryshme përmes të cilave sindikatat mund ta shtyjnë përpara perspektivën gjinore veçanërisht sa i përket Procesit të Kosovës për Anëtarësim në BE sipas Direktivës së rishpërndarjes së roleve.

Pjesa e parë e dokumentit analizon legjislacionin e BE-së dhe legjislacionin e Kosovës të lidhur me sindikatat dhe barazinë gjinore. Pastaj ai kalon në analizimin e organizimit të sindikatave në Kosovë, veçanërisht për rolin dhe punën e Rrjetit të Gruas të Bashkimit të Sindikatave të Pavarura të Kosovës (BSPK). Këtu ofrohet një analizë e hollësishme e Marrëveshjes së përgjithshme kolektive nga perspektiva gjinore. Jepen shembuj të rasteve të mira nga shtetet tjera dhe përmbillet me rekomandime konkrete.

Organizimi sindikal në Kosovë përqendrohet kryesisht në sektorin publik. Në fushën e punësimit dhe politikave sociale, veçanërisht sa i përket sindikatave, legjislacioni i Kosovës është i harmonizuar pjesërisht me *acquis* e BE-së. Anëtarësimi i grave në sindikata dhe në pozita vendimmarrëse vazhdon të jetë i ulët për shkak të shumë faktorëve. Gratë ballafaqohen me pengesa të shumta për t'iu bashkuar sindikatave, që nga përgjegjësitë për përkujdesje në shtëpi që ia vështirëson grave angazhimin në veprimtari të sindikatës, mungesa e shërbimeve të përballeshme për përkujdesje, mungesa e informatave për sindikata dhe çfarë anëtarësimi në sindikatë sjellë në normat kulturore. Roli i rrjetit të grave në trajtimin e këtyre pengesave është rritur në vitet e fundit. Megjithatë, mbetet shumë punë për t'u bërë në fuqizimin e këtyre rrjeteve dhe anëtareve.

Bazuar në të dhënat e mbledhura për sindikatat dhe barazinë gjinore në Kosovë, Qendra Kosovare për Studime Gjinore jep rekomandimet në vijim:

PËR SINDIKATAT:

- Mbledhni statistika të ndara sipas gjinisë kur është e nevojshme
- Vazhdoni të përfshini perspektivat gjinore në politikat e sindikatës
- Krijoni kuota gjinore për të siguruar pjesëmarrjen e grave në pozita vendimmarrëse
- Siguroni zbatimin e marrëveshjes kolektive dhe kornizës ligjore
- Zhvilloni arsim dhe trajnim për çështjet e barazisë
- Fuqizoni strukturat aktuale të grave dhe krijoni të reja në sindikatat që nuk kanë struktura të tilla
- Kur sindikatat organizohen, ato duhet të përdorin metoda që marrin parasysh nevojat dhe prioritetet si të grave edhe të burrave

Për Ministrinë e Punës dhe Mirëqenies Sociale:

- Siguroni zbatimin e marrëveshjes kolektive dhe kornizës ligjore
- Të gjithë partnerët social duhet të përmbushin detyrimet e tyre në zbatimin dhe respektimin e marrëveshjes kolektive dhe ligjeve përkatëse
- Së bashku me sindikatat dhe Agjencinë për Barazi Gjinore të organizojnë fushata për ngritje të vetëdijes për rolin e sindikatave në eliminimin e diskriminimit dhe promovimit të barazisë.

HYRJE

Raporti i hulumtimit “Sindikatat dhe barazia gjinore në Kosovë” është përgatitur si një aktivitet i projektit “Barazia, gjinia dhe integrimi evropian” i zbatuar nga QKSGJ në kuadër të programit rajonal për Ballkanin Perëndimor të Kvinna till Kvinna “Fuqizimi i të drejtave të grave, pjesëmarrjes dhe ndikimit në Ballkanin Perëndimor” - që synon fuqizimin e të drejtave të grave dhe pjesëmarrjen e barabartë të grave në vendimmarrje përmes proceseve ekzistuese për anëtarësim në BE.

Programi në veçanti është përpiluar për t’i trajtuar sfidat me të cilat rajoni do të ballafaqohet në vitet në vijim, siç është anëtarësimi në BE dhe për të siguruar të perspektivat e fuqishme të të drejtave të grave janë të përfshira në procese.

Sindikatat si organizata të punëtorëve janë themelore në caktimin e ritmit në luftën kundër diskriminimit dhe mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve. Ato janë mjet i rëndësishëm në luftën kundër pabarazisë dhe diskriminimit jo vetëm në bazë të gjinisë biologjike (seksit) dhe gjinisë por edhe racës, përkatësisë etnike, moshës, aftësive të kufizuara dhe/ose orientimit seksual. Megjithatë, për arsye të ndryshme ky mjet nuk është gjithmonë në dispozicion të grave. Arritja e barazisë mes burrave dhe grave nuk është thjesht një “çështje e grave” por është themeltare për shoqërinë, përfshirë sindikatat. Prandaj, është thelbësore që sindikatat të zhvillojnë një perspektive gjinore në organizim rreth nevojave të ndryshme dhe në praktika miqësore të punës që synojnë të përmirësojnë si jetën e burrave edhe të grave. Përfshirja e perspektivave gjinore në sindikata nuk lidhet vetëm me miratimin e ligjeve, rregulloreve dhe programeve për çështje të grave por ka të bëjë me punën drejt

ndryshimit të qëndrimit dhe perceptimeve, duke përfshirë dhe bërë të dukshme shqetësimet dhe pikëpamjet e grave. Ligji i Kosovës për barazi gjinore përkufizon integrimin gjinor si “*përfshirje e perspektivës gjinore në çdo fazë të procesit, të planifikimit, miratimit, zbatimit, përcjelljes dhe vlerësimit të legjisllacionit, politikave ose programeve dhe buxheteve, në të gjitha sferat politike, ekonomike dhe shoqërore, duke pasur parasysh promovimin dhe avancimin e mundësive të barabarta mes meshkujve dhe femrave*”.¹ Aktualisht, të dhënat e kufizuara në dispozicion në Kosovë tregojnë se anëtarësia e grave në sindikata është e ulët dhe pjesëmarrje e tyre në pozita vendimmarrëse edhe më e ulët. Kjo më tej kontribuon në situatën e vështirë të grave në tregun e punës ku vetëm 12.7% e grave janë të punësuar krahasuar me 46.6% të burrave.² Për më tepër, diskriminimi gjinor në vend të punës është i përhapur plotësisht në Kosovë.³ Sindikatat duhet të përdorin integrimin gjinor për të përmirësuar kushtet e punësimit për gratë dhe për të avancuar barazinë gjinore në punësim. Ato duhet ta kuptojnë që të gjithë anëtarët, gratë dhe burrat, duhet të përfshihen plotësisht për të krijuar barazi. Përfshirja e grave në sindikata është njëllor e dobishme për të dy palët. Gratë përfitojnë duke pasur qasje në një platformë për të ngritur zërin dhe shqetësimet e tyre dhe sindikatat përfitojnë nga njohuria, përvoja dhe aftësitë e tyre. Meqenëse Kosova synon anëtarësimin në BE, përvoja dhe legjisllacioni evropian janë të shumë të dobishme në promovimin e perspektivës gjinore edhe në fushën e sindikatave.

1 Republika e Kosovës, Kuvendi, Ligji Nr. 05/L-020 për Barazi Gjinore, 2015, Neni 3 (1.16), në: <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/05-L-020%20a.pdf>.

2 Agjencia e Statistikave e Kosovës, Anketa e Fuqisë Punëtore (AFP) në Kosovë, 2017, at: <http://ask.rks-gov.net/en/kosovo-agency-of-statistics/add-news/labor-force-survey-lfs-in-kosovo-2017>

3 Komisioni Evropian (KE), Dokument Pune i Stafit të Komisionit, Raporti për Kosovën* 2018, Strasburg, 17.4.2018, fq.25, në: <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20180417-kosovo-report.pdf>

METODOLOGJIA

Ky hulumtim u zhvillua gjatë periudhës shkurt-maj 2018. Ky punim synon të hulumtojë situatën e grave në sindikatat në Kosovë, veçanërisht në lidhje me procesin për anëtarësimin e Kosovës në BE. Metodatat e përdorura përfshijnë: një shqyrtim i plotë ligjor i legjislacionit të BE-së dhe ligjeve të Kosovës të lidhura me sindikata dhe barazi gjinore, një shqyrtim i materialeve për sindikatat në Evropë, mbledhja e të dhënave të ndara sipas gjinisë dhe intervista të hollësishme me palët kyçe në këtë fushë, siç janë përfaqësuesit e sindikatave, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, anëtarët e sindikatave dhe përfaqësues nga shoqëria civile.

1. LEGJISLACIONI I BE-SË I LIDHUR ME SINDIKATA DHE BARAZINË GJINORE

Parimet e barazisë gjinore dhe mosdiskriminimit janë të sanksionuara në “Acquis” - legjislacionin e grumbulluar të Bashkimit Evropian (BE). Traktati për Funksonimin e Bashkimit Evropian (TFBE) thekson që BE “në të gjitha aktivitetet e tij, Bashkimi synon të eliminojë pabarazitë dhe të promovojë barazinë mes burrave dhe grave”.⁴ Për më tepër, në Kartën e të drejtave themelore deklarohet se barazia mes burrave dhe grave duhet të sigurohet në të gjitha fushat, përfshirë punësimin, punën dhe pagesën⁵ dhe garantohet e drejta për të formuar dhe për t’iu bashkuar sindikatave.⁶ Neni 157 i TFBE-së krijon parimin e pagesës së barabartë për burra dhe gra, parimi i më i vjetër i ndërlidhur me barazinë gjinore. Gjithashtu, Direktiva 2006/54 ose Direktiva e Rishpërndarjes së Roleve, për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështje të punësimit dhe profesionit është direktiva më e rëndësishme dhe gjithëpërfshirëse në këtë fushë.⁷ Njëlloj të rëndësishme janë edhe Direktiva për trajtimin e barabartë të burrave dhe grave në skemat statutore të sigurisë sociale (79/7), Direktiva për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë mes burrave dhe grave të përfshira në një veprimtari si të vetëpunësuar/a,

4 Varianti i konsoliduar i Traktatit të Funksonimit të Bashkimit Evropian, Neni 8, në: http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:41f89a28-1fc6-4c92-b1c8-03327d1b1ecc.0007.02/DOC_1&format=PDF.

5 Karta e të drejtave themelore e Bashkimit Evropian (2000/C 364/01), Neni 23, në: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf.

6 Po aty, Neni 12.

7 Kjo Direktivë ka shfuqizuar direktivat e vjetra: Direktivën për pagë të barabartë për burrat dhe gratë (75/117), Direktivën për trajtim të barabartë të burrave dhe grave në punësim (76/207 e amendamentuar nga Direktiva 2002/73), Direktivën për trajtimin e barabartë të burrave dhe grave në skemat e sigurisë sociale sipas profesioneve (86/378, e amendamentuar nga Direktiva 96/97) dhe Direktivën për barrën e provës (97/80).

Direktiva për punëtorët shtatzëna (92/85), Direktiva për pushim (leje) prindëror (2010/118) dhe Direktiva për trajtim të barabartë të burrave dhe grave në qasje dhe furnizim me mallra dhe shërbime (2004/113). Diskriminimi gjinor ndalohet në punësim dhe trajnim profesional, në siguri sociale dhe pensione dhe në qasje në mallra dhe shërbime. Direktiva e Rishpërndarjes së roleve në veçanti parashikon që Shtetet Anëtare “*marrin masa të duhura për të promovuar dialogun social mes partnerëve social me qëllim të nxitjes së trajtimit të barabartë duke përfshirë, për shembull, përmes monitorimit të praktikave në vend të punës, në qasjen në punësim, trajnim profesional dhe ngritje në detyrë, si dhe përmes monitorimit të marrëveshjeve kolektive, kodeve të mirësjelljes, hulumtimit ose shkëmbimit të përvojës dhe praktikave të mira*”.⁸ Si pjesë e anëtarësimit në Bashkimin Evropian, të gjitha shtetet candidate duhet të transponojnë ‘*acquis*’ në legjislacionin e tyre kombëtar dhe ta zbatojnë atë nga çasti i anëtarësimit të tyre.

1.1 ORGANIZIMI I SINDIKATAVE NË NIVEL TË BE-SË

Organizata kryesore sindikale që përfaqëson punëtorët në nivel të BE-së është Konfederata Evropiane e Sindikatave (KES). KES u themelua në vitin 1973 me qëllim të promovimit të interesave të punëtorëve në nivel evropian dhe për t’i përfaqësuar ata në institucionet e BE-së.⁹ KES është partner social evropian, që do të thotë se Komisioni Evropian këshillohet me të kur krijon politika sociale dhe ekonomike. Ajo gjithashtu negocion

8 Gazeta Zyrtare e Bashkimit Evropian, DIREKTIVA 2006/54/EC E PARLAMENTIT EVROPIAN DHE E KËSHILLIT e 5 korrikut 2006 për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtim-it të barabartë të burrave dhe grave në çështjen e punësimit dhe profesionit (rishpërndarja e roleve), 2006, Neni 21, në: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX-:32006L0054&from=EN>.

9 Konfederata Evropiane e Sindikatave, Sindikatat në nivel evropian, Bruksel, 2010, në: https://www.etuc.org/IMG/pdf/TURKISH_1.pdf.

marrëveshje autonome dhe programe pune me punëtorët evropian. Që nga viti 2018, KES-i ka në anëtarësi 82 konfederata sindikale kombëtare nga 36 shtete evropiane si dhe 12 federata industriale evropiane dhe organizata vëzhguese nga rajoni si nga Maqedonia, Serbia dhe Bosnia dhe Hercegovina. Organizatat nga Kosova nuk janë anëtare të KES-it. Si partner social evropian, KES-i njihet nga Bashkimi Evropian, nga Këshilli i Evropës dhe nga Shoqata Evropiane për Tregtinë e Lirë (SHETL) si organizata e vetme sindikale përfaqësuese ndërsektoriale në nivel evropian.¹⁰ KES, përmes Programit të tij të veprimit 2015-2020 gjithashtu radhit kërkesat dhe zotimet konkrete në fushën e barazisë gjinore për të siguruar që ajo realizohet në tregun e punës.¹¹ Për më tepër, KES ka zhvilluar një Program të Veprimit të KES të veçantë për barazi gjinore 2016 – 2019, duke theksuar pesë prioritetet kryesore: I. Integrimi gjinor në të gjitha politikat e KES-it; II. Arritja e pagës së barabartë mes grave dhe burrave; III. Eliminimi i hendekut gjinor në organet vendimmarrëse; IV. Promovimi i kombinimit të jetës private dhe familjare dhe punës; V. Shqyrtimi i lidhjes mes dhunës në familje dhe të drejtave në vendin e punës.¹²

10 Po aty, faqe 8.

11 Konfederata Evropiane e Sindikatave, *Programi i Veprimit i KES-it 2015-2019*, Paris, 2015, faqe 43, në: https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/publication/files/ces-congreces_2015-rapport-uk-ld_def_0.pdf

12 KES, Programi i Veprimit për Barazi Gjinore 2016 – 2019, Bruksel, 2016, at: https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/etuc_action_programme_on_gender_equality_2016-2019.pdf.

2. LEGJISLACIONI I KOSOVËS I LIDHUR ME SINDIKATAT DHE BARAZINË GJINORE

Barazia gjinore sanksionohet në Kushtetutën e Republikës së Kosovës si një nga vlerat themeltare të Kosovës.¹³ Kushtetuta garanton lirinë e krijimit të sindikatave dhe organizimit. Më tutje, Konventa për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit kundër grave (CEDAW), instrumenti kryesor ndërkombëtar në fushën e të drejtave të grave, dhe Deklarata universale e të drejtave të njeriut që parashikon të drejtën për të formuar dhe për t'iu bashkuar sindikatave, janë të zbatueshme drejtpërdrejt në Kosovë.¹⁴ Megjithëse nuk është anëtare, Kosova njih Konventat e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ONP) si të zbatueshme sipas legjislacionit të saj.¹⁵ Standardet e ONP-së janë mjete të rëndësishme për sindikatat dhe punëtorët. Konventat kryesore përfshijnë por nuk kufizohen në: *Konventa Nr. 87 lidhur me lirinë e asociimit dhe mbrojtjen e të drejtës së organizimit, Konventa Nr. 98 E drejta për organizim dhe marrëveshje kolektive, Konventa Nr. 100 Pagesën e barabartë, Konventa Nr. 111 lidhur me diskriminimin në raport me punësimin dhe profesionin, Konventa Nr. 138 lidhur me moshën minimale për pranimin në punë, Konventa Nr. 182 lidhur me ndalimin dhe veprimet e menjëhershme për eliminimin e formave më të këqija të punës së fëmijëve, Konventa Nr. 29 lidhur me punën e detyruar dhe Konventa Nr. 105 në lidhje me ndalimin e punës së detyruar.*¹⁶

Ligjet kryesore që rregullojnë çështjet e marrëdhënieve të punës dhe sindikatat janë: Ligji Nr. 04/L-011 për organizimin sindikal (LOS), Ligji Nr.

13 Kushtetuta e Republikës së Kosovës, 2008, Neni 7(2), në: <http://www.kushtetutakosoves.info/repository/docs/Constitution.of.the.Republic.of.Kosovo.pdf>.

14 Po aty, Neni 22.

15 Republika e Kosovës, Ligji Nr. 04/L-011 për Organizimin Sindikal në Kosovë, 2011, Neni 3 (1), në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2754>.

16 Organizata Ndërkombëtare e Punës (ONP), në: <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>.

03/L–212 i Punës, Ligji Nr. 04/L –008 për Këshillin Ekonomik dhe Social dhe Ligji Nr. 03/L –200 për Greva. LOS përcakton të drejtat dhe liritë e të punësuarve të krijojnë dhe organizohen në sindikata në sektorin privat dhe publik, me synim të përfaqësimit dhe mbrojtjes së interesave ekonomike, shoqërore dhe profesionale të punëtorëve.¹⁷ Ai përfshin një shumëllojshmëri të çështjeve të ndërlidhura me sindikata që nga procedurat e regjistrimit, zgjedhjet, burimet financiare e deri te mosmarrëveshjet. Për më tepër, kriteret e regjistrimit shpjegohen tërësisht në Udhëzimin Administrativ Nr. 03/2012 të nxjerrë nga Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale.¹⁸ Gjinia nuk është integruar brenda LOS-it dhe nuk ka asnjë reference për gratë, barazinë gjinore ose çështjet që në mënyrë joproportionale mund të prekin gratë. Ligji i Punës rregullon të drejtat dhe detyrimet e punëdhënësve dhe punëmarrësve në sektorin publik dhe privat në Kosovë.¹⁹ Aktualisht është duke u amendamentuar dhe duhet akoma të harmonizohet me Acquis e BE-së, veçanërisht sa i përket pushimit (lejes) të atësisë, pushimit (lejes) prindëror dhe vetëpunësimit.²⁰ Ligji për Këshillin Ekonomik dhe Social rregullon dhe përkufizon organizimin dhe funksionimin e përgjithshëm të Këshillit Ekonomik Social, duke i përcaktuar kushtet dhe kriteret për përfaqësim të partnerëve social.²¹ Edhe ky është duke u amendamentuar aktualisht dhe duhet të miratohet.²²

17 Po aty, Neni 1(1).

18 Republika e Kosovës, Qeveria, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Udhëzimi Administrativ Nr. 03/2012 për Rregullimin dhe përcaktimin e kriterëve dhe procedurave për regjistrimin e organizatave sindikale, 2012, në: http://mpms.rks-gov.net/Portals/0/Ligji/Sekondar/Udh%C3%A-Bzimi%20Administrativ%20nr.%2003.2012_al.pdf.

19 Republika e Kosovës, Kuvendi, Ligji Nr. 03/L–212 i Punës, 2010, në: <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2010-212-eng.pdf>.

20 Cleff le Divellec dhe Miller për Rrjetin e Grave të Kosovës, Progresi i Kosovës në përfrimin e ligjeve të saj me ligjet e BE-së mbi barazinë gjinore, faqe 4, Prishtinë: RrGK, 2017, në: <http://www.womensnetwork.org/documents/20171108105226438.pdf>.

21 Republika e Kosovës, Kuvendi, Ligji Nr. 04/L – 008 për Këshillin Ekonomik Social, 2011, në: <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/Law%20on%20social%20economic%20council.pdf>.

22 KE, Rapori për Kosovën* 2018, faqe 59, në: <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20180417-kosovo-report.pdf>.

Në luftën ndaj diskriminimit dhe sigurimit të barazisë gjinore, ligjet më të rëndësishme janë: Ligji Nr. 05/L-020 për Barazi Gjinore (LBGJ) dhe Ligji Nr. 05/L-021 për mbrojtjen nga diskriminimi (LMD). LBGJ nuk i referohet drejtpërdrejt pjesëmarrjes në sindikata, megjithatë ai parashikon që Agjencia për Barazi Gjinore duhet të marrë masa të duhura për të promovuar trajtimin e barabartë gjinor në vend të punës. Është përgjegjësi e ABGJ-së ta bëjë këtë “në bashkëpunim me partnerët social përmes zhvillimit të dialogut social për punëdhënësit dhe punëmarrësit për çështje të rëndësishme të veçantë që lidhen me realizimin e të drejtave të tyre që dalin nga punësimi, mirëqenia sociale dhe çështje tjera profesionale”.²³ Në fushën e punësimit dhe politikave sociale, legjislativi i Kosovës është pjesërisht i harmonizuar me *acquis* e BE-së. Megjithatë, procesi i transponimit të *acquis* ka filluar dhe është në fazën fillestare.²⁴

2.1 ORGANIZIMI I SINDIKATAVE NË KOSOVË

Sipas LOS-it, punëtorët mund të organizohen në shoqëri sindikale, federata të sindikatave dhe/ose konfederata sindikale.²⁵ Një shoqatë sindikale është njësi themelore organizative dhe përbëhet nga së paku dhjetë anëtarë, përndryshe një federatë e sindikatës duhet t'i plotësojë dy kritere: të përbëhet nga të paktën dy shoqata sindikale të anëtarësisë së njëjtë ose të ngjashme dhe këto shoqata duhet të përfaqësojnë një minimum prej 10% të të punësuarve nga sektori përkatës. Një konfederatë sindikale duhet gjithashtu të përmbushë kritere të ngjashme që përbëhet nga të paktën dy federata të sindikatave dhe anëtarësim prej të paktën 10% të të punësuarve në nivel shteti.²⁶

²³ Ligji për barazi gjinore, 2015, Neni 8 (1.11).

²⁴ Republika e Kosovës, Qeveria, Programi Kombëtar për Zbatimin e Marrëveshjes për Stabilizim dhe Asocim (PKZMSA), Prishtinë, 2016, faqe 250, në: http://www.mei-ks.net/repository/docs/3_pkzmsa_miratuar nga_kuvendi_final_eng_.pdf

²⁵ Ligji për Organizimin Sindikal në Kosovë, Neni 12.

²⁶ Po aty.

Deri në vitin 2017, në Kosovë janë regjistruar 208 shoqata sindikale, 28 sindikata të pavarura dhe një konfederatë sindikale.²⁷ Këto sindikata kryesisht përfaqësojnë sektorin publik²⁸ dhe anëtarësia në sindikata e punëtorëve në sektorin privat është e ulët.²⁹ Negociatat kolektive ndodhin kryesisht në nivelin qendror përmes Këshillit Ekonomik dhe Social dhe në nivel sektorial. Ndërhyrja e partive politike në organizatat sindikale dhe të drejtat e vetë punëtorëve mbetet problem. Janë shënuar raste të punëtorëve që ballafaqohen me keqtrajtim, përfshirë ngacmimin seksual dhe humbjen e vendit të punës në sektorin publik për shkak të angazhimeve të tyre në parti politike. Situata është veçanërisht problematike në sektorin privat ku nuk respektohen të drejtat e punëtorëve për negociim kolektiv.³⁰

Si niveli i tretë i organizimit, sindikatat në Kosovë përfaqësohen nga Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Kosovës (BSPK), një konfederatë prej 19 sindikatave. Sindikatat e BSPK-së vijnë nga veprimtari të ndryshme ekonomike dhe profesionale dhe përfaqësojnë interesa ekonomike, sociale dhe kulturore të punëtorëve anëtarë të tyre sipas statutit të BSPK-së, dokumentit kryesor funksional. Organet kryesore të BSPK-së janë: Kongresi, Këshilli Drejtues, Kryesia Ekzekutive, Kryetari i BSPK-së, Komisioni Mbikëqyrës dhe Komisioni Statutar. Kongresi është organi më i lartë i BSPK-së, përderisa Këshilli Drejtues është organi i dytë më i lartë. Statute radhit angazhimin për të eliminuar të gjitha format e diskriminimit në mesin e qëllimeve të tij kryesore.³¹

27 Nida Krasniqi, Analizë e shkurtër mbi sindikatat, OJQ PEN, 2017, faqe 2, në: http://ngo-pen.com/wp-content/uploads/2018/04/Sindikata-anglisht_WEB.pdf.

28 Intervistë me Znj. Leunora Ahmeti, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Prishtinë, 2018.

29 KE, Rapori për Kosovën* 2018, faqe 59.

30 Shtetet e Bashkuara, Departamenti i Shtetit, Raporti për Kosovën i vitit 2017 për të drejtat e njeriut, faqe 30, në: <https://www.state.gov/documents/organization/277425.pdf>.

31 Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Kosovës (BSPK), *Statuti*, Prishtinë, 2017, 4.1(f) në dispozicion në: <http://www.bspk.org/PDF/StatutiBSPK.pdf>.

Statuti gjithashtu themelon Rrjetin e Gruas të BSPK-së dhe Rrjetin e të Rinjve të BSPK-së. Rrjeti i të Rinjve është pjesërisht funksional dhe anëtarësia e re duket të jetë e dobët brenda BSPK-së. Rrjeti i Gruas, megjithatë, ka marrë një rol më aktiv në vitet e fundit. Sindikatat anëtare duket të kenë pak njohuri (me disa përjashtime) sa i përket Acquis së BE-së dhe procesit të Kosovës për transponim të legjislacionit të BE-së.³² Bashkëpunimi mes organizatave të shoqërisë civile dhe sindikatave në promovimin e barazisë gjinore është përshkruar si i fuqishëm dhe i vazhdueshëm.³³

2.2 RRJETI I GRUAS I BSPK-SË

Rrjeti i Gruas i BSPK-së është strukturë organizative që udhëheq projektet me “rëndësi gjinore”.³⁴ Ai përbëhet nga delegate nga sindikatat anëtare dhe ka rregulloren e vet të punës. Kryetarja e rrjetit të gruas është anëtare e Kongresit, Këshillin Drejtues me dy përfaqësuese dhe në Kryesinë Ekzekutive të BSPK-së. Rrjeti i Gruas i BSPK-së është një shembull i strukturave vetëm me gra brenda sindikatave. Ka disa mënyra si strukturat e grave mund ta përparojnë barazinë gjinore brenda sindikatave. Kjo mund të bëhet duke marrë nismën për reforma statutore, krijimin e kuotave dhe/ose arsimin dhe trajnimin. Në shtator të vitit 2017 në Kongresin e shtatë të BSPK-së, Rrjeti i Gruas kërkoi që statuti të ndryshohet për të rritur pjesëmarrjen e grave në organet drejtuese të BSPK-së. Kjo kërkesë u miratua.³⁵ Tani, çdo person i tretë në Kongresin e BSPK-së duhet të

32 Intervistë me Z. Avni Ajdini - Kryetar i BSPK-së dhe Znj. Shukrije Rexhepi, Kryetare e Rrjetit të Gruas në BSPK, Prishtinë, 2018.

33 Intervista me Z. Avni Ajdini, Znj. Shukrije Rexhepi, Z. Erblin Ajdini, Rrjeti i Edukatorëve Bashkëmoshatar (PEN), Znj. Gjyle Rashiti, Kryetare e Sindikatës së Pavarur të Ndërtimtarisë Private, Prishtinë, 2018.

34 BSPK, *Statuti*, Neni 13 (2).

35 Intervistë me Znj. Shukrije Rexhepi.

jetë delegate grua.³⁶ Kjo kuotë përkthehet në një pjesëmarrje të grave prej 30% në Kongres. Megjithëse largë nga përfaqësimi i barabartë i paraparë në LBGJ, ky paraqet një hap para sigurimit të pjesëmarrjes më të lartë të grave. Më tej, një nga zëvendës-presidentët e udhëheqësisë së BSPK-së³⁷ dhe një nga zëvendës-presidentët e Këshillit Drejtues duhet të jenë gra.³⁸ Më parë, vetëm Kryetarja e Rrjetit të Gruas kishte të drejtën e votës; tani kjo është rritur në dy vota nga rrjeti.³⁹ Kryetarja e Rrjetit të Gruas tani merr pjesë në kryesinë ekzekutive me të drejta të plota.⁴⁰ Për çdo një mijë anëtarë, federatat/sindikatat fitojnë një përfaqësues dhe të paktën çdo i treti përfaqësues i zgjedhur duhet të jetë grua. Për më tepër, federatat me dhjetëmijë deri në pesëmbëdhjetëmijë anëtarë duhet të kenë një grua anëtare në kryesinë ekzekutive, përderisa federatat me më shumë se pesëmbëdhjetëmijë duhet t'i kenë dy gra anëtare. Të paktën një nga anëtarët e komisionit statutar duhet të jetë grua.⁴¹ Komisioni për zgjedhjen e mosmarrëveshjeve ligjore dhe ankesave dhe Komisioni Disiplinor duhet gjithashtu të respektojnë përfaqësimin gjinor dhe etnik.⁴² Sipas statutit, Rrjeti i Gruas gjithashtu gëzon burime financiare.⁴³ Në praktikë, kjo nuk zbatohet⁴⁴ duke penguar kështu mundësinë e rrjetit për të arritur plotësisht potencialin e tij. Pa mjete financiare për t'i kthyer fjalët në vepra, përparimi për të avancuar barazinë gjinore mund të jetë i ngadaltë.

36 BSPK, *Statuti*, Neni 16.

37 Po aty, Neni 30.

38 Po aty, Neni 24.

39 Po aty, Neni 22.

40 Po aty, Neni 26.

41 Po aty, Neni 33.

42 Po aty, Neni 36 dhe 38.

43 Po aty, Neni 13(6).

44 Intervistë me Znj. Shukrije Rexhepi.

Rrjeti i Gruas i BSPK-së ka rritur angazhimin e tij publik në vitet e fundit, veçanërisht sa i përket bashkimit në nismat e tjera qytetare si ajo e protestës së 8 Marsit këtë vit.⁴⁵ Kryetarja e rrjetit ishte gjithashtu folëse kryesore në protestë duke ndriçuar mbi diskriminimin dhe vështirësitë me të cilat ballafaqohen gratë punëtore në vend. Disa çështje u ngritën që nga përfaqësimi i barabartë i grave në vendimmarrje, zbatimi i ligjeve dhe marrëveshjeve kolektive në plotësinë e tyre dhe pa përjashtim për të luftuar seksizmin, diskriminimin në bazë të moshës, familjarizmin dhe korrupsionin në vend të punës. Rrjeti gjithashtu avokoi për pushimin (lejen) prindëror, sigurimin shëndetësor dhe njohjen e punës së papaguar të grave. Shumica nga këto çështje u ngritën sërish në protestën e 1 Majit, Ditës Ndërkombëtare për të Drejtat e Punëtorëve, e organizuar nga BSPK-ja.

Megjithatë, pengesat me të cilat gratë ballafaqohen në sindikata, përfshirë rrjetet e grave, janë të shumta. Të dhënat e kufizuara në dispozicion vlerësojnë që anëtarësia e grave është e ulët.⁴⁶ Numrat janë të ulët për gratë në pozita vendimmarrëse por janë vënë re trende pozitive në vitet e fundit ku më tepër gra po emërohen në këto pozita dhe po zbatohen kuotat.⁴⁷ Dallime të dukshme janë shënuar sipas sektorëve ku ato mbeten të ndara nga gjinia. Anëtarësimi dhe punësimi i grave është i ulët në fushat e dominuara nga burrat si ndërtimi, transporti dhe energjia (shih tabelën 1). Është e vështirë të raportohen numra të saktë meqenëse BSPK-ja nuk mbledh të dhëna të ndara sipas gjinisë për anëtarësim dhe bazohet kryesisht në raportet e anëtarëve të saj.

45 Protesta e 8 Marsit u organizua nga Kolektivi Marshojmë S'Festojmë i aktivistëve/aktivisteve feministë, organizatave të shoqërisë civile, artistëve/artisteve dhe përfaqësuesve nga organizatat e punëtorëve.

46 Intervistë me Znj. Shukrije Rexhepi.

47 Intervistë me Znj. Gjyle Rashiti dhe Znj. Vjollca Shala.

Gratë përmendin shumë faktorë për anëtarësimin e ulët. Disa nga ata janë: përgjegjësitë për përkujdesje në shtëpi që e bëjnë të vështirë për gratë të angazhohen në veprimtari të unionit, mungesa e shërbimeve të përballeshme të përkujdesjes, mungesa e informatave për sindikatat dhe çfarë nënkupton anëtarësimi, normat kulturore që i shohin veprimtaritë e sindikatave si më të përshtatshme për burrat, etj.⁴⁸ Veç kësaj, shumë shpesh burrat brenda sindikatave priren t'i shohin çështjet gjinore si çështje të grave dhe angazhohen fare ose minimalisht për të kontribuar në këtë fushë.⁴⁹

Në afatgjatë, strukturat e grave mund të jenë të dobishme në shtimin e pjesëmarrjes së grave në sindikata duke krijuar një platformë të sigurtë ku gratë mund t'i shprehin shqetësimet e tyre por gjithashtu të kenë qasje në pozita me pushtet. Kjo mund të shërbejë edhe si vend për të përgatitur gra të ardhshme udhëheqëse në sindikatë. Megjithatë, nëse këto struktura nuk kanë fuqi të vërtetë vendimmarrëse, rrezikojnë të bëhen të izoluara dhe pa zë brenda sindikatave të tyre.

48 Po aty.

49 Po aty dhe intervistë me Kryetarin e BSPK-së, Z. Avni Ajdini, Prishtinë, 2018.

Tabela.1 Të dhënat në dispozicion për anëtarësinë e anëtarëve të BSPK-së të ndara sipas gjinisë

	% Gra	% Burra
Sindikata e Bashkuar e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë (SBASHK)	50	50 ¹
Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Shëndetësisë së Kosovës (BSLSK)	72.8	27.2
Federata e Sindikatave të Pavarura të Elektrokosovës (FSPE)	10.3	89.7
Sindikata e Pavarur për Komunikacion dhe Lidhje e Kosovës (SPKLK)	23.8	76.2
Sindikata e Re e Korporatës Energjetike të Kosovës (SR KEK)	3.1	96.9
Sindikata e Pavarur e Ndërtimtarisë Private (SPNPK)	Nuk ka të dhëna	Nuk ka të dhëna
Federata Sindikale e Shërbimeve Publike të Kosovës (FSSHPK)	6.9	93.1
Sindikata Agrokompleksi	Nuk ka të dhëna	Nuk ka të dhëna ²

2.3 SINDIKATA E BASHKUAR E ARSIMIT, SHKENCËS DHE KULTURËS (SBASHK)

Anëtarësia e SBASHK-ut është një shembull i mirë në praktikat e integritit gjinor brenda sindikatës. Anëtarësia e sindikatës përbëhet nga 50% gra dhe 50% burra. Kjo është edhe për shkak të natyrës së sektorit ai përfaqëson meqenëse punësimi i grave në arsim është shumë i lartë. SBASHK-u ka përfshirë perspektivën gjinore në statutin e tij duke

krijuar kuota gjinore në të gjitha nivelet e sindikatës.⁵⁰ Në vitin 2017, Këshilli Drejtues, organi më i lartë vendimmarrës, u zgjodh i përbërë nga 40% gra. Kryesuesi i organit ekzekutiv brenda sindikatës përbëhet nga një burrë si kryetar i sindikatës dhe dy gra tjera si zëvendës kryetare dhe sekretare e përgjithshme. Sipas Kryetarit të Sindikatës, gratë në pozita vendimmarrëse mund të shërbejnë si shembuj të mirë në nxitjen e grave tjera për t’iu bashkuar sindikatave.⁵¹ Kjo është gjithashtu një strategji që SBASHK-u përdor dhe nga përvoja e tyre fushatat nga gratë kanë çuar në më shumë gra që i janë bashkuar sindikatës dhe që janë zgjedhur në pozita vendimmarrëse. Një nga sfidat e mbetura të identifikuara nga SBASHK-u është të ketë më shumë udhëheqëse komunale që ata synojnë ta trajtojnë në punë e tyre në të ardhmen.⁵² Barazia gjinore është në listë si një nga prioritetet në Planin Strategjik të SBASHK-ut.⁵³ Për më tepër, në shkurt të vitit 2018, sindikata miratoi një rezolutë për vendosjen e prioriteteve për të zhvilluar planin e veprimit për barazi, shumëllojshmëri dhe gjithëpërfshirje. Plani i veprimit do të përqendrohet në *“rritjen e ndërgjegjësimit për çështjet e barazisë, kërkesën drejtuar Qeverisë për rritjen e financimit të qëndrueshëm publik për arsimin gjithëpërfshirës; fushatën në reformat ligjore, nxitjen dhe mbështetjen e përpjekjeve për të vendosur dialogun social në të gjitha shoqatat sindikale me diskutime rreth barazisë si pjesë integrale e agjendës së kontratës kolektive, duke inkurajuar krijimin e rrjeteve vet-organizuese dhe autonome për grupet e nën-përfaqësuar në strukturat e sindikatave dhe pozitat udhëheqëse; të organizojnë me gra për rolin e sindikatës”*.⁵⁴

50 SBASHK, *Statuti*, 2018, Prishtinë, në: http://sbashk-rks.org/STATUTI_2018.pdf.

51 Intervistë me Z. Rahman Jasharaj.

52 Intervistë me Znj. Vjollca Shala.

53 Intervistë me Z. Rahman Jasharaj.

54 SBASHK, Kongresi i 7^{të}, Rezoluta për vendosjen e prioriteteve për të zhvilluar planin e veprimit për barazi, shumëllojshmëri dhe gjithëpërfshirje, 2018, Prishtinë, në: <http://www.sbashk-rks.org/index.php/lajme-sbashk>.

3. “MARRËVESHJA KOLEKTIVE” NGA PERSPEKTIVA GJINORE

Marrëveshja e përgjithshme kolektive është marrëveshja kryesore sindikale në Kosovë që rregullon të drejtat, detyrat dhe detyrimet e përfaqësuesve të punëdhënësve, përfaqësuesve të punëtorëve dhe Qeverisë së Republikës së Kosovës.⁵⁵ Marrëveshja u përmbyll në vitin 2014 sipas Nenet 90 të Ligjit të Punës, dispozitave ligjore të Ligjit për Këshillin Ekonomik-Social dhe LOS-it dhe është e detyrueshme ligjërisht për sektorin privat, publik dhe shtetëror. Marrëveshja rregullon: krijimin e marrëdhënieve të punës, orarin e punës dhe pushimin (lejen), pagesën dhe të ardhurat personale, ndërprerjen e kontratës së punës dhe të drejtat dhe detyrat e palëve dhe mënyrat e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve.⁵⁶ Ajo gjithashtu parashikon pushimin (lejen) e lehonisë me Ligjin aktual të Punës, në kohëzgjatje prej 12 muajsh.⁵⁷ Gjashtë muaj të pushimit (lejes) të lehonisë paguhen nga punëdhënësi në një shumë të barabartë me 70% të pagës bazë të të punësuarës. Tre muajt tjerë paguhen nga qeveria në një shumë të barabartë me 50% të pagës bazë dhe tre muajt tjerë janë pushim (leje) pa pagesë.⁵⁸ Babai i fëmijës ka të drejtë vetëm në tri ditë të pushimit (lejes) të paguar. Ai mund të përdorë të drejtat e nënës në rastet e braktisjes së fëmijës nga nëna ose vdekjes së nënës.⁵⁹ Marrëveshja mundëson orar fleksibil të punës për të punësuarit që përkujdesen për fëmijët nëse arrihet marrëveshje mes tyre dhe punëdhënësit.⁶⁰ Të punësuarit mund gjithashtu të mungojnë nga puna

55 Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës / Nr.38/ 18 qershor 2014, Marrëveshja e përgjithshme kolektive në Kosovë, Neni 1, në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=9534>.

56 Po aty, Dispozitat e përgjithshme.

57 Po aty, Neni 37.

58 Po aty, Neni 38.

59 Po aty.

60 Po aty, Neni 23.

për t'u përkujdesur për fëmijët që kërkojnë kujdes të veçantë në raste të aftësive të kufizuara të përhershme dhe një nga prindërit (përveç pushimit (lejes) prindëror) mund të punojë me kohë të pjesshme deri kur fëmija arrin moshën dy vjeçare.⁶¹ Gratë shtatzëna, nënat me fëmijë deri në tre vjeç nuk mund të caktohen në pozita tjera të punës pa pajtimin e tyre nëse udhëtimi për në punë iu merr më shumë se një orë dhe për prindërit e fëmijëve me aftësi të kufizuara nëse udhëtimi për në punë iu merr më shumë se dy orë.⁶² Nënat me fëmijë deri në tre vjeç, prindërit e vetëm me persona me aftësi të kufizuara mund të marrin dy ditë shtesë të pushimit (lejes) vjetor.⁶³ Gratë shtatzëna, gratë në pushim (leje) të lehonisë dhe prindërit që mungojnë nga puna për shkak të ofrimit të kujdesit të veçantë për një fëmijë janë të mbrojtur nga ndërprerja e kontratës së tyre të punës pasi që punëdhënësit nuk mund ta bëjnë këtë përveç në rastet e largimit kolektiv nga puna.⁶⁴ Marrëveshja gjithashtu përmban parimin e pagës së barabartë për gra dhe burra për punën e njëjtë.⁶⁵ Shumica e këtyre neneve gjithashtu parashihen në Ligjin e Punës, ndonjëherë janë identike. Marrëveshja nuk e trajton ngacmimin seksual ose ndonjë formë të dhunës në baza gjinore. Katër vite pas miratimit të saj, problemi kryesor me Marrëveshjen Kolektive mbetet moszbatimi i saj. Kjo çështje është ngritur disa herë nga sindikatat dhe është shënuar çdo vit në Raportin shtetëror të KE-së për Kosovën.

61 Po aty, Neni 39.

62 Po aty, Neni 17.

63 Po aty, Neni 29.

64 Po aty, Neni 40.

65 Po aty, Neni 44.

4. KONTRATAT TJERA SEKTORIALE NË KOSOVË

Sipas LOS-it, sindikatat gjithashtu negociojnë dhe miratojnë kontrata kolektive sektoriale për sektorët e tyre përkatës. Deri sot, shumica e kontratave sektoriale kanë qenë në fushën e shëndetësisë dhe arsimit. Monitorimi i kontratave të mëparshme sektoriale ka treguar që marrëveshjet e tilla nuk janë zbatuar.⁶⁶

4.1 SEKTORI I SHËNDETSISË

Kontrata kolektive sektoriale e nënshkruar në mars të vitit 2015 mes Ministrisë së Shëndetësisë dhe Federatës së Sindikatave të Shëndetësisë të Kosovës. Kjo kontratë ofron pushim (leje) të lehonisë si Ligji i Punës, megjithatë parasheh 5 ditë të paguara për baballarët. Ndryshe nga kontratat tjera, ajo përfshin një përkufizim të diskriminimit dhe ka një nen që e ndalon atë.⁶⁷

4.2 SEKTORI I ARSIMIT

Kontrata kolektive sektoriale e nënshkruar në prill të vitit 2017 mes Ministrisë së Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë dhe Sindikatës së Arsimit, Shkencës dhe Kulturës. Kontrata parashikon pak a shumë të drejta të njëjta si Ligji i Punës me një përjashtim sa i përket pushimit (lejes) të lehonisë. Gratë e punësuara kanë të drejtë t'i marrin deri në 6 muaj të pushimit (lejes) të papaçuar të lehonisë përveç 12 muajshit të garantuar me ligj.⁶⁸

66 Instituti për Studime të Avancuara GAP, Rregullimi i marrëdhënies së punës në Kosovë - Ligji dhe zbatimi i tij, Prishtinë, 2010, në: http://www.institutigap.org/documents/18407_Labouranalysis.pdf.

67 Republika e Kosovës, Ministria e Shëndetësisë & Federata e Sindikatave të Shëndetësisë së Kosovës, Kontrata kolektive sektoriale, 2015, Neni 26, në: <http://fsshk.muon.company/wp-content/uploads/2017/06/Kontrata-Kolektive-Sektoriale-Mars-2015.pdf>.

68 Republika e Kosovës, Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë & Sindikata e Arsimit, Shkencës dhe Kulturës, Kontrata kolektive sektoriale, 2017, në: <http://www.sbashk-rks.org/kontrata.pdf>.

5. NJË VËSHTRIM NË SHTETE TJERA

Suedia ka traditë të gjatë të integritimit sistematik gjinor në proceset dhe politikat sindikale. Konfederata Suedeze e Sindikatave (LO) është organizata qendrore për 14 organizata të anëtarësuara e cila organizon punëtorët si në sektorin privat edhe atë publik. 14 organizatat e anëtarësuara kanë së bashku 46% gra dhe 54% burra.⁶⁹ Në fundin e viteve të '90 Këshilli Ekzekutiv i LO-së miratoi një vendim që të gjitha nivelet e strukturës së sindikatave dhe palët e përfshira në vendimmarrje duhet të marrin parasysh perspektivën gjinore.⁷⁰ LO gjithashtu ka filluar disa masa dhe veprime që përdorin të dhënat e ndara sipas gjinisë, mjete të veçanta të vlerësimit të ndikimit, politika për ngritjen e vetëdijes dhe trajnim në çështjet e barazisë gjinore. Çfarë ka qenë e interesit të veçantë gjatë viteve është përdorimi i tyre i rrjetit të KES-it për të kontribuar në legjislacionin evropian sa i përket të drejtave të atësisë dhe lehonisë.⁷¹

BUXHET PËR BARAZI GJINORE

Konfederata Demokratike Franceze e Punës (CDFT) është sindikata më e madhe franceze sa i përket anëtarësisë me burra që përbëjnë 52% të anëtarëve dhe 48% gra. CFDT përfshin të gjithë sektorët profesional, në ndërmarrje të vogla dhe të mëdha, shumica private, në publik dhe në të gjithë rajonet e Francës.⁷² CFDT ka një buxhet të veçantë për të nxitur gratë anëtare në pozita sindikale. Kjo u quajt “futje e aktivisteve” dhe

69 Homa Dean, Gratë në sindikata, Metodot dhe praktikot e mira për integrim gjinor, Bruksel, 2006, faqe 29, në: <http://www.newunionism.net/library/workplace%20democracy/ETUI%20-%20Women%20in%20Trade%20Unions%20-%202006.pdf>

70 Faqja në internet e Konfederatës Suedeze të Sindikatave (LO) në: <http://www.lo.se/>.

71 Gratë në sindikata, Metodot dhe praktikot e mira për integrim gjinor, faqe 29.

72 Faqja në internet e Konfederatës Demokratike Franceze të Punës (CFDT) në: https://www.cfdt.fr/portail/nous-connaître/la-cfdt-en-10-points/la-cfdt-en-10-points-rec_66780.

u përdor për të paguar kujdesin për fëmijë, shpenzimet familjare ose ndonjë humbje nga paga.⁷³

KARTA PËR INTEGRIM GJINOR

Në vitin 2004, tri sindikatat belge: Konfederata e Përgjithshme e Sindikatave Liberale të Belgjikës, Konfederata e Sindikatave të Krishtera dhe Federata e Përgjithshme e Punës e Belgjikës hynë në një marrëveshje për integrimin gjinor.⁷⁴ Përmes kësaj marrëveshje ata theksuan fuqishëm përkrahjen e tyre për të përfshirë mundësitë e barabarta si pjesë kyçe të misionit të tyre për një shoqëri demokratike dhe përshtatën strukturat, fjalët dhe veprimet e tyre me interesat dhe nevojat e të punësuarve gra dhe burra.⁷⁵ Kjo përkrahje synon t’iu mundësojë më tutje grave anëtare të marrin pjesë në proceset vendimmarrëse të sindikatës. Marrëveshja synon të arrijë barazi duke mbledhur të dhëna të ndara sipas gjinisë, shkëmbyer informata, miratuar masa pozitive për të përshtatur praktikat e tyre me nevojat e burrave dhe grave. Veç kësaj, çdo pikë e programit të takimeve të dialogut social do të hulumtohet nga një dimension gjinor. Kjo kartë është shembull i mirë i formalizimit dhe publikimit të përkushtimit të sindikatave për barazi gjinore.

73 Gratë në sindikata, Metodat dhe praktikat e mira për integrim gjinor, faqe 24.

74 KARTA e sindikatave belge përfaqësuese të ABVV - ACLVB - ACV CGSLB - CSC – FGTB, Barazia e grave dhe burrave në sindikata, Bruksel, 2004, në: <https://www.acv-online.be/Images/20140923-Charter-Gendermainstreaming-in-de-Vakbonden-Gelijkhed-M-V-tcm183-406566.pdf>.

75 Po aty.

REKOMANDIME:

Për sindikatat:

- **Mblidhni statistika të ndara sipas gjinisë kur është e nevojshme**
Të gjitha sindikatat duhet të mbledhin të dhëna të ndara sipas gjinisë për të analizuar situatën aktuale të anëtarëve të tyre dhe bërë krahasimet përgjatë kohës. Statistikat janë mjet thelbësor për të promovuar barazinë.
- **Vazhdoni të përfshini perspektivat gjinore në politikat e sindikatës**
Sindikatat mund ta bëjnë këtë përmes integritit gjinor në planet dhe programet aktuale, por edhe duke ndryshuar statutet e tyre për të përfshirë perspektivën gjinore.
- **Krijoni kuota gjinore për të siguruar pjesëmarrjen e grave në pozita vendimmarrëse**
- **Siguroni zbatimin e marrëveshjes kolektive dhe kornizës ligjore**
- **Fuqizoni strukturat aktuale të grave dhe krijoni të reja në sindikatat që nuk kanë struktura të tilla**
Strukturat e grave duhet të përkrahen përfshirë zbatimin e neneve të statutit që iu garantojnë atyre përkrahje financiare si në rastin e BSPK-së. Rrjeti i Gruas gjithashtu mund t'i ndihmojë sindikatat të cilave iu mungojnë rrjete të tilla në përpjekjet e tyre për t'i krijuar ato.
- **Kur sindikatat organizohen, ato duhet të përdorin metoda që marrin parasysh nevojat dhe prioritetet si të grave edhe të burrave**
Vendet e takimit duhet të jenë të sigurta dhe të përshtatshme si për gratë edhe për burrat dhe t'i marrin parasysh përgjegjësitë familjare të punëtorëve.

- **Arsim dhe trajnim për çështjet e barazisë**

Si burrat edhe gratë mund të përfitojnë nga trajnimi për barazi gjinore. Trajnimi mund të ketë cak gratë dhe burrat ose gratë veçanërisht (trajnim për gratë për aftësitë drejtuese ose aftësitë negociuese për marrëveshje kolektive).

Për Ministrinë e Punës dhe Mirëqenies Sociale:

- **Siguroni zbatimin e marrëveshjes kolektive dhe kornizës ligjore**

Të gjithë partnerët social duhet të përmbushin detyrimet e tyre në zbatimin dhe respektimin e marrëveshjes kolektive dhe ligjeve përkatëse

- **Së bashku me sindikatat dhe Agjencinë për Barazi Gjinore të organizojnë fushata për ngritje të vetëdijes për rolin e sindikatave në eliminimin e diskriminimit dhe promovimit të barazisë.**

BIBLIOGRAFIA

Agjencia e Statistikave e Kosovës, Anketa e Fuqisë Punëtore (AFP) në Kosovë, 2017, at: <http://ask.rks-gov.net/en/kosovo-agency-of-statistics/add-news/labor-force-survey-lfs-in-kosovo-2017>.

Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Kosovës (BSPK), Statuti, Prishtinë, 2017, në dispozicion në: <http://www.bspk.org/PDF/StatutiBSPK.pdf>.

Cleff le Divellec dhe Miller për Rrjetin e Grave të Kosovës, Progresi i Kosovës në përafrimin e ligjeve të saj me ligjet e BE-së mbi barazinë gjinore, Prishtinë: RrGK, 2017, në: <http://www.womensnetwork.org/documents/20171108105226438.pdf>.

Faqja në internet e Konfederatës Demokratike Franceze të Punës (CFDT) në: https://www.cfdt.fr/portail/nous-connaître/la-cfdt-en-10-points/la-cfdt-en-10-points-rec_66780.

Faqja në internet e Konfederatës Suedeze të Sindikatave (LO) në: <http://www.lo.se/>.

Gazeta Zyrtare e Bashkimit Evropian, DIREKTIVA 2006/54/EC E PARLAMENTIT EVROPIAN DHE E KËSHILLIT e 5 korrikut 2006 për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjen e punësimit dhe profesionit (rishpërndarja e roleve), 2006, në: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN>.

Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës / Nr.38/ 18 qershor 2014, Marrëveshja e përgjithshme kolektive në Kosovë, në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=9534>.

Homa Dean, Gratë në sindikata, Metodat dhe praktikat e mira për integrim gjinor, Bruksel, 2006, në: <http://www.newunionism.net/library/workplace%20democracy/ETUI%20-%20Women%20in%20Trade%20Unions%20-%202006.pdf>

Instituti për Studime të Avancuara GAP, Rregullimi i marrëdhënies së punës në Kosovë - Ligji dhe zbatimi i tij, Prishtinë, 2010, në: http://www.institutigap.org/documents/18407_Labouranalysis.pdf.

Karta e të drejtave themelore e Bashkimit Evropian (2000/C 364/01), në: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf.

KARTA e sindikatave belge përfaqësuese të ABVV - ACLVB - ACV CGSLB - CSC –FGTB, Barazia e grave dhe burrave në sindikata, Bruksel, 2004, në: <https://www.acv-online.be/Images/20140923-Charter-Gendermainstreaming-in-de-Vakbonden-Gelijkheid-M-V-tcm183-406566.pdf>.

Komisioni Evropian (KE), Dokument Pune i Stafit të Komisionit, Raporti për Kosovën* 2018, Strasburg, 17.4.2018, në: <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20180417-kosovo-report.pdf>

Konfederata Evropiane e Sindikatave, Programi i Veprimit i KES-it 2015-2019, Paris, 2015, në: https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/publication/files/ces-congreco_2015-rapport-uk-ld_def_0.pdf

____, Programi i Veprimit për Barazi Gjinore 2016 – 2019, Bruksel, 2016, at: https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/etuc_action_programme_on_gender_equality_2016-2019.pdf.

____, Sindikatat në nivel evropian, Bruksel, 2010, në: https://www.etuc.org/IMG/pdf/TURKISH_1.pdf.

Kushtetuta e Republikës së Kosovës, 2008, në: <http://www.kushtetutakosoves.info/repository/docs/Constitution.of.the.Republic.of.Kosovo.pdf>.

Nida Krasniqi, Analizë e shkurtër mbi sindikatat, OJQ PEN, 2017, në: http://ngo-pen.com/wp-content/uploads/2018/04/Sindikata-anglisht_WEB.pdf

Organizata Ndërkombëtare e Punës (ONP), në: <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>.

Republika e Kosovës, Kuvendi, Ligji Nr. 05/L-020 për Barazi Gjinore, 2015, në: <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/05-L-020%20a.pdf>.

____, Kuvendi, Ligji Nr. 03/L-212 i Punës, 2010, në: <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2010-212-eng.pdf>

____, Kuvendi, Ligji Nr. 04/L-011 Ligji për Organizimin Sindikal në Kosovë, 2011, në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2754>.

____, Kuvendi, Ligji Nr. 04/L – 008 për Këshillin Ekonomik Social, 2011, në: <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/Law%20on%20social%20economic%20council.pdf>.

____, Qeveria, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Udhëzimi Administrativ Nr.03/2012 për Rregullimin dhe përcaktimin e kriterëve dhe procedurave për regjistrimin e organizatave sindikale, 2012, në: http://mpms.rks-gov.net/Portals/0/Ligji/Sekondar/Udh%C3%ABzimi%20Administrativ%20nr.%2003.2012_al.pdf

____, Qeveria, Programi Kombëtar për Zbatimin e Marrëveshjes për Stabilizim dhe Asocim (PKZMSA), Prishtinë, 2016, në: http://www.mei-ks.net/repository/docs/3_pkzmsa_miratuar_nga_kuvendi_final_eng_.pdf

____, Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë & Sindikata e Arsimit, Shkencës dhe Kulturës, Kontrata kolektive sektoriale, 2017, në: <http://www.sbashk-rks.org/kontrata.pdf>.

____, Ministria e Shëndetësisë & Federata e Sindikatave të Shëndetësisë së Kosovës, Kontrata kolektive sektoriale, 2015, në: <http://fsshk.muon.comany/wp-content/uploads/2017/06/Kontrata-Kolektive-Sektoriale-Mars-2015.pdf>.

Sindikata e Bashkuar e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë (SBASHK), *Statuti*, 2018, Prishtinë, në: http://sbashk-rks.org/STATUTI_2018.pdf.

____, Kongresi i 7^{të}, Rezoluta për vendosjen e prioriteteve për të zhvilluar planin e veprimit për barazi, shumëllojshmëri dhe

gjithëpërfshirje, 2018, Prishtinë, në: <http://www.sbashk-rks.org/index.php/lajme-sbashk>.

Shtetet e Bashkuara, Departamenti i Shtetit, Raporti për Kosovën i vitit 2017 për të drejtat e njeriut, në: <https://www.state.gov/documents/organization/277425.pdf>.

Varianti i konsoliduar i Traktatit të Funkcionimit të Bashkimit Evropian, në: http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:41f89a28-1fc6-4c92-b1c8-03327d1b1ecc.0007.02/DOC_1&format=PDF.

Intervistat:

Z. Alush Hoti, Sindikata Agrokompleksi, Prishtinë, 2018.

Z. Avni Ajdini, Kryetar i Bashkimit të Sindikatave të Pavarura të Kosovës, Prishtinë, 2018.

Z. Erblin Ajdini, Rrjeti i Edukatorëve Bashkëmoshatar (PEN), Prishtinë, 2018.

Znj. Gjyle Rashiti, Kryetare e Sindikatës së Pavarur të Ndërtimtarisë Private, Prishtinë, 2018.

Znj. Leunora Ahmeti, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Prishtinë, 2018.

Z. Rrahman Jasharaj, Kryetar i Sindikatës së Arsimit, Shkencës dhe Kulturës, Prishtinë, 2018.

Znj. Shukrije Rexhepi, Kryetare e Rrjetit të Gruas në Bashkimin e Sindikatave të Pavarura të Kosovës, Prishtinë, 2018.

Znj. Vjollca Shala, Zëvendës kryetare e Sindikatës së Arsimit, Shkencës dhe Kulturës, Prishtinë, 2018.

**SINDIKATI I RODNA
RAVNOPRAVNOST NA KOSOVU**

PRIZNANJE

“Sindikati i rodna ravnopravnost” je istraživanje Centra za rodne studije kosova (KGSC) objavljeno u okviru projekta “Jednakost, rod i evropska integracija” uz podršku Fondacije Kvinna till Kvinna i Švedska agencija za međunarodni razvoj i saradnju (SIDA). KGSC želi da se zahvali svim onima koji su pružili pomoć i vredne informacije i podatke za ovaj izveštaj.

Istraživačica: Gresa Rrahmani

Izdavačica: Luljeta Demolli

Centar za rodne studije u Kosovu (KGSC) www.kgsccenter.net

KGSC doprinosi uvođenju rodne perspektive od 2002. godine i kontinuirano se trudi da postigne rodnu ravnopravnost na Kosovu. Bilo je pionirskih promena u sistemu diskriminacije, društvenim normama i dvostrukim standardima, i veoma aktivnog nadgledanja javnih institucija. Misija KGSC je da integriše rodno osjetljive analize, programe i politike u sve sektore kosovskog društva putem podizanja rodne svesti i fokusiranja na rodna pitanja, razvoj rodnih studija i osiguranje inkluzije rodno senzitivnih politika kroz istraživanje, razvojne politike, zaštitu, i lobiranje.

Adresa:

Ul. Nëna Terezë br. 18/1,
10000 Priština– Kosovo,
Tel. +381 (0) 38 735 991

IZJAVA O ODRICANJU OD ODGOVORNOSTI

Ova publikacija je izrađena uz finansijsku podršku Fondacije Kvinna till Kvinna i Švedska agencija za međunarodni razvoj i saradnju (SIDA). Sadržaj ove publikacije je isključiva odgovornost Centra za rodne studije u Kosovu i ni na bilo koji način ne odražava stavove Fondacije Kvinna till Kvinna i i Švedska agencija za međunarodni razvoj i saradnju (SIDA).

“Jednakost, rod i evropska integracija” je projekat koji implementira KGSC u okviru regionalnog programa Kvinna till Kvinna za Zapadni Balkan; “Jačanje prava žena, učešća i uticaja na Zapadnom Balkanu” - usmeren na jačanje ravnopravnog učešća žena u odlučivanju kroz postojeće procese pristupanja EU.

Autorska prava

© Centar za rodne studije Kosova (KGSC), maj 2018. Sva prava zadržana. Nijedan deo ove publikacije ne sme se reprodukovati, čuvati ili unositi u bilo koji sistem za pronalaženje ili se prenositi u bilo kojoj formi ili bilo kojim sredstvima, elektronskim, mehaničkim, fotokopiranje, snimanje ili na drugi način, bez prethodnog odobrenja KGSC-a.

SADRŽAJ

SKRAĆENICE	37
IZVRŠNI REZIME	38
UVOD.....	40
METODOLOGIJA	42
1. ZAKONODAVSTVO EVROPSKE UNIJE KOJE SE ODNOSI NA SINDIKATE I RODNU RAVNOPRAVNOST	43
1.1 ORGANIZACIJA SINDAKATA NA NIVOU EU	44
2. KOSOVSKO ZAKONODAVSTVO KOJE SE ODNOSI NA SINDIKATE I RODNU RAVNOPRAVNOST	46
2.1 ORGANIZACIJA TRGOVINSKIH SINDIKATA NA KOSOVU	48
2.2 UNSK ŽENSKA MREŽA.....	50
2.3 SINDIKAT OBRAZOVANJA, NAUKE I KULTURE (SBASHK).....	54
3. “KOLEKTIVNI UGOVOR” IZ RODNE PERSPEKTIVE	56
4. OSTALI SEKTORIJALNI UGOVORI NA KOSOVU.....	58
4.1 SEKTOR ZDRAVSTVA.....	58
4.2 OBRAZOVNI SEKTOR	58
5. OSVRT NA DRUGE DRŽAVE.....	59
BUDŽET ZA RODNU PERSPEKTIVU	59
POGLAVLJE ZA UVOĐENJE RODNE PERSPEKTIVE.....	60
PREPORUKE:	61
BIBLIOGRAFIJA.....	63

SKRAĆENICE

CEDAW	Konvencija eliminisanja svih oblika diskriminacija protiv žena
EFTA	Evropska asocijacija za slobodnu trgovinu
EU	Evropska unija
ETUC	Evropska konfederacija sindikata
ILO	Međunarodna organizacija rada
KGSC	Kosovski centar za rodne studije
LGE	Zakon o rodnoj ravnopravnosti
LOTU	Zakon o organizaciji sindikata
LPD	Zakon o zaštiti od diskriminacije
NPISAA	Nacionalni program za implementaciju sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju
TFEU	Ugovor o funkcionisanju Evropske Unije
UIUK	Udruženje nezavisnih sindikata Kosova

1. IZVRŠNI REZIME

Ovaj rad analizira trenutnu situaciju na Kosovu u odnosu na rodnu ravnopravnost i sindikate. Njegov cilj je da se upoznaju različiti načini i oblici sindikata koji mogu unaprediti rodne perspektive posebno u odnosu na proces pridruživanja Kosova EU.

Prvi deo rada analizira zakonodavstvo EU i kosovsko zakonodavstvo o sindikatima i rodnoj ravnopravnosti. Zatim se kreće ka analizi organizacije sindikata na Kosovu, posebno uloge i rada Udruženja nezavisnih sindikata Kosova (UIUK) Ženske mreže. Detaljna analiza Opšteg kolektivnog ugovora obezbeđena je iz rodne perspektive. Primeri dobrih praksi iz drugih zemalja prikazani su sa konkretnim preporukama.

Sindikalno organizovanje na Kosovu uglavnom se fokusira na javni sektor. U oblasti zapošljavanja i socijalne politike, posebno za sindikate, kosovsko zakonodavstvo je delimično usklađeno sa pravnim tekovinama EU-a. Članstvo žena u sindikatima i na položajima odlučivanja i dalje je nisko zbog mnogih faktora. Žene se suočavaju sa brojnim preprekama za ulazak u sindikate, počevši od odgovornosti za kućne poslove, što otežava ženama uključivanje u aktivnosti Sindikata, nedostatak pristupačnih, ustanova za staranje, nedostatak informacija u vezi sa sindikatima i šta se podrazumeva pod sindikalnim članstvom u kulturnim normama. Uloga ženske mreže u rešavanju ovih prepreka se intenzivirala u proteklim godinama. Međutim, još uvijek ima puno posla koji se treba učiniti u osnaživanju ovih mreža i ženskih članica.. Na osnovu podataka prikupljenih o sindikatima i rodnoj ravnopravnosti na Kosovu, Centar za studije rodne ravnopravnosti Kosova preporučuje sledeće:

Za sindikate:

- Prikupiti statistiku o rodnoj segregaciji gde je to relevantno
- Nastaviti sa uključivanjem rodnih perspektiva u politike sindikata
- Institucionalne rodne kvote kako bi se osiguralo učešće žena na položajima koji donose odluke
- Osigurati sprovođenje kolektivnog ugovora i pravnog okvira
- Sprovesti edukaciju i obuku o pitanjima jednakosti
- Osnažiti postojeće ženske strukture i uspostaviti nove u sindikatima koji nemaju takve structure
- Kada organizovanje sindikata treba da koristi metode koje uzimaju u obzir potrebe i prioritete i žena i muškaraca

Za Ministarstvo rada i socijalna pitanja:

- Svi socijalni partneri treba da ispune svoje obaveze u sprovođenju i poštovanju kolektivnog ugovora i relevantnih zakona
- Zajedno sa sindikatima i Agencijom za ravnopravnost polova, organizuju kampanje podizanja svesti o ulozi sindikata u eliminaciji diskriminacije i promociji jednakosti.

UVOD

Izveštaj o istraživanju “Sindikati i rodna ravnopravnost na Kosovu” priprema se kao aktivnost projekta “Jednakost, rod i evropska integracija” koju implementira KGSC u okviru regionalnog programa Kvinna till Kvinna za zapadni Balkan; “Jačanje prava žena, učešća i uticaja Zapadnom Balkanu” - ima za cilj jačanje prava žena i jednakog učešća žena u odlučivanju kroz postojeće procese pristupanja EU.

Program je posebno prilagođen da se bavi izazovima sa kojima se region suočava u narednim godinama; kao što je pristupanje EU, kao i da se osigura integrisanje jake perspektive ženskih prava u procese.

Sindikati kao radničke organizacije su presudni u postavljanju tempa u borbi protiv diskriminacije i zaštite i promovisanja radničkih prava. Oni su važno sredstvo u borbi protiv nejednakosti i diskriminacije ne samo na osnovu pola i roda, već i rasne, etničke, starosne, invalidske i / ili seksualne orijentacije. Međutim, iz različitih razloga ovaj alat nije uvek na raspolaganju ženama. Postizanje jednakosti između muškaraca i žena nije samo “žensko pitanje”, već je osnovno za društvo, uključujući i sindikate. Stoga je od presudnog značaja da sindikati razviju rodnu perspektivu u organizovanju oko različitih potreba i u prijateljskim radnim praksama koje teže poboljšanju života i muškaraca i žena. Uključivanje rodničkih perspektiva u sindikate nije samo da se usvajaju zakoni, propisi i programi o ženskim pitanjima, već da se radi na promeni stavova i percepcija, unoseći i stvarajući vidljivu žensku tačku gledišta i zabrinutosti. Zakon o rodnoj ravnopravnosti Kosova definiše rodni mainstream “*uključivanje rodne perspektive u svaku fazu procesa, planiranje, odobravanje, sprovođenje, praćenje i evaluaciju zakonodavstva, politika, programa i*

*budžeta u svim političkim, ekonomskim i socijalnim oblastima, imajući u vidu promociju i unapređenje jednakih mogućnosti između muškaraca i žena*¹. Trenutno, ograničeni raspoloživi podaci na Kosovu ukazuju na to da je članstvo žena u sindikatima nisko, a njihovo učešće u odlučivanju je još niže. Ovo dodatno doprinosi teškoj situaciji žena na tržištu rada gde je zaposleno samo 12,7% žena u poređenju sa 46,6% muškaraca.² Štaviše, rasna diskriminacija na radnom mestu je rasprostranjena na Kosovu.³ Sindikati treba da koriste rodni mainstream u poboljšanju uslova zapošljavanja žena i unapređenja rodne ravnopravnosti u zapošljavanju. Treba prepoznati da svi članovi, žene i muškarci moraju biti u potpunosti uključeni u izgradnju jednakosti. Uključivanje žena u sindikate jednako je korisno i za obe strane. Žene imaju koristi od pristupanja platformi za podizanje njihovog glasa i zabrinutosti, a sindikati imaju koristi od njihovog znanja, iskustva i sposobnosti. Kako Kosovo ima za cilj članstvo u EU, evropsko zakonodavstvo i iskustvo su neprocenjivi u unapređenju rodne perspektive u oblasti sindikata.

1 Republika Kosovo, Skupština, Zakon br. 05/L-020 o Rodnoj ravnopravnosti, 2015, Art. 3 (1.16), na: <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/05-L-020%20a.pdf>.

2 Kosovska Agencija a Statistiku, Anketa o radnoj snazi (LFS) na Kosovu, 2017, at: <http://ask.rks-gov.net/en/kosovo-agency-of-statistics/add-news/labor-force-survey-lfs-in-kosovo-2017>.

3 Evropska Komisija (EK), Radni dokument službenika Komisije, Kosovo* 2018 Izveštaj, Strazbur, 17.4.2018, p. 25, at: <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20180417-kosovo-report.pdf>

METODOLOGIJA

Ovo istraživanje je sprovedeno u periodu od februara do maja 2018. godine. Ovaj rad je pokušao da ispita situaciju žena u sindikatima na Kosovu, posebno u pogledu procesa pridruživanja Kosova Evropskoj uniji. Korišćene metode uključuju: temeljnu pravnu reviziju zakonodavstva EU i zakona Kosova u vezi sa sindikatima i rodnom ravnopravnošću, istraživačkim radom u sindikatima u Evropi, prikupljanjem podataka razvrstanih po rodu i detaljnim intervjuima sa ključnim akterima na terenu kao što su predstavnici sindikata, Ministarstvo rada i socijalnog staranja, članovi sindikata i predstavnici civilnog društva.

1. ZAKONODAVSTVO EVROPSKE UNIJE KOJE SE ODNOSI NA SINDIKATE I RODNU RAVNOPRAVNOST

Principi rodne ravnopravnosti i nediskriminacije sadržani su u “*Acquis Communautaire*” akumuliranom zakonodavstvu Evropske unije (EU). Ugovor o funkcionisanju Evropske unije (TFEU) navodi da će EU “*u svim svojim aktivnostima, Sindikat imati za cilj uklanjanje nejednakosti i promovisanje jednakosti između muškaraca i žena*”.⁴ Nadalje, Povelja o osnovnim pravima proklamuje da se ravnopravnost muškaraca i žena mora osigurati u svim oblastima, uključujući zapošljavanje, rad i plaćanje⁵ i garantuje pravo na formiranje i pridruživanja sindikatima.⁶ Član 157 PDEU utvrđuje princip jednake placte za žene i muškarce, najstariji princip koji se odnosi na rodnu ravnopravnost. Pored toga, Direktiva 2006/54 ili Ponovljena direktiva o primeni principa jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i zanimanja je najvažnija i sveobuhvatna direktiva u ovoj oblasti.⁷ Podjednako relevantna je Direktiva o jednakom tretmanu muškaraca i žena u zakonskim programima socijalne sigurnosti (79/7), Direktivom o primeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena angažovanih u aktivnostima u svojstvu samozaposlenih, Direktivom o radnicima trudnicama (92/85), Direktivom o roditeljskom otpustu (2010/118) i Direktivom o jednakom tretmanu muškaraca i žena u pristupu i isporuci robe i usluga (2004/113). Diskriminacija polova je

4 Konsolidovana verzija Ugovora o funkcionisanju Evropske Unije, Član 8, na: http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:41f89a28-1fc6-4c92-b1c8-03327d1b1ecc.0007.02/DOC_1&format=PDF.

5 Poglavlje fundamentalnih prava Evropske Unije (2000/C 364/01), Član 23, a: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf.

6 Ibid, član 12.

7 Ibid, član 12.

zabranjena u zapošljavanju i stručnoj obuci, socijalnom osiguranju i penzijama, kao i u pristupu robi i uslugama.

Obnovljena direktiva posebno predviđa da će države članice “*preduzeti adekvatne mere za promovisanje socijalnog dijaloga između socijalnih partnera u cilju podsticanja jednakog tretmana, uključujući, na primer, praćenje praksi na radnom mestu, pristup zapošljavanju, stručno usavršavanje i unapređenje, kao i kroz praćenje kolektivnih ugovora, kodeksa ponašanja, istraživanja ili razmene iskustava i dobre prakse*”.⁸ U sklopu pristupanja Evropskoj uniji, sve zemlje kandidati moraju da prenesu “acquis” u svoje nacionalno zakonodavstvo i da ga primenjuju od trenutka njihovog pristupanja.

1.1 ORGANIZACIJA SINDAKATA NA NIVOU EU

Glavna trgovinska organizacija koja zastupa radnike na nivou EU je Evropska konfederacija sindikata (ETUC). ETUC je osnovan 1973. godine sa ciljem da promoviše interese radnika na evropskom nivou i da ih zastupa u institucijama EU-a.⁹ ETUC je evropski socijalni partner, što znači da ga Evropska komisija konsultuje prilikom razvoja društvenih i ekonomskih politika. Takođe pregovara autonomne sporazume i radne programe sa evropskim poslodavcima. Od 2018. ETUC ima u članstvu 82 nacionalne sindikalne konfederacije iz 36 evropskih zemalja, kao i 12 evropskih federacija industrije i posmatračke organizacije iz regiona kao što su Makedonija, Srbija i Bosna i Hercegovina. Kosovske organizacije nisu članice ETUC-a. Kao evropski

8 Službeni vesnik Evropske Unije DIREKTIVA 2006/54/EC EVROPSKOG PARLAMENTA I SAVETA od 5 Jula 2006 o implementaciji principa jednakih mogućnosti i jednakog tretiranja muškaraca i žena po pitanjima zapošljavanja i zanimanja (obnovljena), 2006, član 21, na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN>.

9 Evropska konfederacija sindikata, sindikati na evropskom nivou, Brisel, 2010, na: https://www.etuc.org/IMG/pdf/TURKISH_1.pdf.

socijalni partner, ETUC je priznata od strane Evropske unije, Saveta Evrope i Evropske asocijacije za slobodnu trgovinu (EFTA) kao jedine reprezentativne međusektorske sindikalne organizacije na evropskom nivou.¹⁰ Kroz Akcioni program 2015-2020. ETUC takođe navodi konkretne zahteve i obaveze u oblasti rodne ravnopravnosti kako bi osigurala da se rodna ravnopravnost materijalizuje na tržištu rada.¹¹ Nadalje, ETUC je razvio poseban Akcioni program ETUC-a za rodnu ravnopravnost 2016 - 2019, u kojem je definisano pet glavnih prioriteta: I. Uključivanje polova u sve politike ETUC-a; II. Postizanje jednake zarade između žena i muškaraca; III. Eliminisanje rodne razlike u organima odlučivanja; III. Rešavanje izazova ravnoteže između rada i života; IV. Olakšavanje rada, porodičnog i privatnog života; V. Rešavanje veze između nasilja u porodici i prava na radnom mestu.¹²

10 Ibid., str.8.

11 Evropska konfederacija sindikata, *ETUC Akcioni program 2015-2019*, Pariz, 2015, p.43, na: https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/publication/files/ces-congreccs_2015-rapport-uk-ld_def_0.pdf.

12 ETUC, *Akcioni program rodna ravnopravnost 2016 – 2019*, Brisel, 2016, na: https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/etuc_action_programme_on_gender_equality_2016-2019.pdf.

2. KOSOVSKO ZAKONODAVSTVO KOJE SE ODNOSI NA SINDIKATE I RODNU RAVNOPRAVNOST

Rodna ravnopravnost je sadržana u Ustavu Republike Kosovo kao jedna od osnovnih vrednosti¹³ na Kosovu. Ustav garantuje slobodu osnivanja sindikata i organizovanja¹⁴. Dalje, Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAV) glavni međunarodni instrument u oblasti ženskih ljudskih prava i Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima koja predviđa pravo formiranja i pristupanja pristupi u sindikate, su direktno primenljive na Kosovu.¹⁵ Iako nije član, Kosovo priznaje Konvencije Međunarodne organizacije rada (MOR), koje primenjuje u svom zakonodavstvu.¹⁶ Standardi MOR-a su važna sredstva za sindikate i radnike. Osnovne konvencije uključuju, ali nisu ograničene na: *Konvenciju br. 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje*, *Konvencija br. 98 Pravo na organizovanje i kolektivno pregovaranje*, *Konvencija br. 100 jednaka naknada*, *Konvencija Br. 111 o diskriminaciji u pogledu zapošljavanja i zanimanja*, *Konvencija br. 138 o minimalnoj starosti za zapošljavanje*, *Konvencija br. 182 u odnosu na zabranu i hitnu akciju za eliminaciju najgorih oblika dečijeg rada*, *Konvencija br. 29 o prinudnom ili obaveznom radu* i *Konvencija br. 105 o ukidanju prinudnog rada*.¹⁷

Glavni zakoni koji uređuju pitanja radnih odnosa i sindikata su: Zakon br. 04 / L-011 za organizovanje sindikata (ZOTS), Zakon br. 03 / L-212

13 Ustav Republike Kosova, 2008, član. 7(2), na: <http://www.kushtetutakosoves.info/repository/docs/Constitution.of.the.Republic.of.Kosovo.pdf>.

14 Ibid., Art. 44(2).

15 Ibid., Art. 22.

16 Republika Kosovo, Skupština, Zakon br. 04/L-011 za organizovanje sindikata na Kosovu, 2011, član 3 (1), at: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2754>.

17 Međunarodna organizacija rada (ILO), na: <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>.

o radu, Zakon br. 04 / L -008 o Socijalno-ekonomskom savetu i Zakon br. 03 / L -200 o štrajku. ZOTS određuje prava i slobode zaposlenih na formiranje i organizovanje u sindikatima u javnom i privatnom sektoru, u cilju zastupanja i zaštite 'ekonomskih, socijalnih i profesionalnih interesa radnika.¹⁸ On pokriva razne sindikalne probleme iz procedura registracije, izbora, finansijskih sredstava za sporove. Dalje, kriterijumi za registraciju su detaljno objašnjeni u Administrativnom uputstvu br. 03/2012 izdato od strane Ministarstva rada i socijalnog staranja.¹⁹ Rod nije uključen u ZOTS, i ne upućuje na žene, rodnu ravnopravnost ili pitanja koja nesrazmerno pogađaju žene. Zakon o radu reguliše prava i obaveze zaposlenih i poslodavaca u privatnom i javnom sektoru na Kosovu.²⁰ Trenutno se menja i tek ga treba uskladiti sa pravnim tekovinama EU, posebno u pogledu očinskog odsustva, roditeljskog odsustva i samozapošljavanja. Zakon o socijalnom i ekonomskom savetu uređuje i definiše organizaciju i sveobuhvatno funkcionisanje Socijalno-ekonomskog saveta, definišući uslove i kriterijume za zastupanje socijalnih partnera.²¹ Takođe se trenutno menja i tek se treba usvojiti.²² U borbi protiv diskriminacije i osiguranja rodne ravnopravnosti, najvažniji zakoni su: Zakon br. 05/ L -020 o rodnoj ravnopravnosti (ZRR) i zakon br. 05 / L-021 o zaštiti od diskriminacije (ZZD). Međutim, ZRR se ne odnosi direktno na učešće sindikata, ali predviđa da Agencija za rodnu ravnopravnost treba

18 Ibid., član 1(1).

19 Republika Kosovo, Vlada, Ministarstvo rada i socijalnih pitanja, Administrativno uputstvo br. 03/2012 za regulisanje kriterijuma i procedura za registraciju sindikata, 2012, na:http://mpms.rks-gov.net/Portals/0/Ligji/Sekondar/Udh%C3%ABzimi%20Administrativ%20nr.%2003.2012_al.pdf.

20 Republika Kosovo, Skupština, Zakon br. No. 03/L-212 o Radu, 2010, na: <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2010-212-eng.pdf>.

21 Cleff le Divellec i Miller for Kosovska ženska mreža, Napredak Kosova u usklađivanju njegovih zakona sa pravnom tekovinom Evropske unije za rodnu ravnopravnost str. 4, Priština: KWN, 2017, na: <http://www.womensnetwork.org/documents/20171108105226438.pdf>.

22 EK, Kosovo* 2018 Izveštaj, str. 59, na: <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20180417-kosovo-report.pdf>.

preduzeti odgovarajuće mere za promovisanje jednakog rodnoeg tretmana na radnom mestu. Jedna od obaveza ARR je da to uradi “u saradnji sa socijalnim partnerima kroz razvoj socijalnog dijaloga za zaposlene i poslodavce o pitanjima od posebnog značaja u ostvarivanju njihovih prava koja proizilaze iz zapošljavanja, socijalnog blagostanja i drugih profesionalnih pitanja”.²³ U oblasti zapošljavanja i socijalne politike, kosovsko zakonodavstvo je delimično usklađeno sa pravnim tekovinama EU. Međutim, *acquis communautaire* je započeo i nalazi se u početnoj fazi.²⁴

2.1 ORGANIZACIJA TRGOVINSKIH SINDIKATA NA KOSOVU

Prema ZOTS-u, radnici mogu organizovati sindikalna udruženja, sindikalne federacije i / ili sindikalne konfederacije.²⁵ Sindikalno udruženje je osnovna organizaciona jedinica i sastoji se od najmanje deset članova dok sindikalna federacija treba da ispunjava dva kriterijuma: da bude sastavljena od najmanje dva sindikalna udruženja istog ili sličnog članstva i ova udruženja treba da predstavljaju minimum 10% zaposlenih iz odgovarajućeg sektora. Konfederacija sindikata takođe treba da ispunjava slične kriterijume koji se sastoje od najmanje dve federacije sindikata i članstva najmanje 10% zaposlenih na nivou zemlje.²⁶ Od 2017. godine na Kosovu je registrovano 208 sindikalnih udruženja, 28 nezavisnih sindikata i jedna sindikalna konfederacija.²⁷ Ovi sindikati uglavnom predstavljaju javni sektor,^{28a} članstvo sindikata radnika u

23 Zakon za rodnu ravnopravnost, 2015, član 8 (1.11).

24 Republika Kosovo, Vlada, Nacionalni program za sprovođenje Sporazuma stabilizacije i pridruživanja (NPISAA), Priština, 2016, str. 250, na: http://www.mei-ks.net/repository/docs/3_pkzmsa_miratuar_nga_kuvendi_fina_eng_.pdf.

25 Zakon o organizovanju sindikata na Kosovu, str. 12.

26 Zakon o organizovanju sindikata na Kosovu, str. 12.

27 Nida Krasniqi, Podnesak politika o sindikatima rada, NVO PEN, 2017, str.2, na: http://ngo-pen.com/wp-content/uploads/2018/04/Sindikata-anglisht_WEB.pdf.

28 Nida Krasniqi, Podnesak politika o sindikatima rada, NVO PEN, 2017, str.2, na: http://ngo-pen.com/wp-content/uploads/2018/04/Sindikata-anglisht_WEB.pdf.

privatnom sektoru je veoma nisko.²⁹ Kolektivno pregovaranje se odvija uglavnom na centralnom nivou kroz Socijalno-ekonomski savet i na sektorskom nivou. Mešanjepolitičkih stranaka u sindikalne organizacije i individualna radnička prava ostaje problem. Uočeni su slučajevi radnika u javnom sektoru koji se suočavaju sa maltretiranjem, uključujući seksualno uznemiravanje i gubitak zaposlenja, zbog angažovanja političkih stranaka. Situacija je naročito problematična u privatnom sektoru u kojoj se ne poštuju prava radnika da se kolektivno pregovara.³⁰ Kao treći nivo organizacije, sindikate na Kosovu predstavlja Unija nezavisnih sindikata Kosova (UNSK), savez 19 nezavisnih sindikata. UNSK sindikati dolaze iz različitih ekonomskih i profesionalnih aktivnosti i predstavljaju ekonomske, društvene i kulturne interese svojih članova u skladu sa statutom UNSK, glavnim funkcionalnim dokumentom. Primarni organi UIUK-a uključuju: Kongres, Savet direktora, Izvršno rukovodstvo, Šef UNSK-a, Upravni odbor i Statutarni odbor. Kongres je najviše telo UNSK-a, dok je Upravni odbor drugi najviši organ. U statutu se među glavnim ciljevima navodi angažovanost u eliminisanju svih oblika diskriminacije.³¹ Statut takođe uspostavlja Žensku mrežu UNSK-a i Omladinsku mrežu UNSK-a. Mreža mladih je delimično funkcionalna, a članstvo mladih se čini malim u okviru UNSK-a. Međutim, Ženska mreža je u poslednjih nekoliko godina imala aktivniju ulogu. Izgleda da sindikati nemaju dovoljno znanja (sa malo izuzetaka) u vezi sa pravom EU i procesom prenosa EU zakonodavstva na Kosovu.³² Saradnja organizacija

com/wp-content/uploads/2018/04/Sindikata-anglisht_WEB.pdf.

29 Nida Krasniqi, Podnesak politika o sindikatima rada, NGO PEN, 2017, str.2, na: http://ngo-pen.com/wp-content/uploads/2018/04/Sindikata-anglisht_WEB.pdf.

30 Nida Krasniqi, Podnesak politika o sindikatima rada, NGO PEN, 2017, str.2, na: http://ngo-pen.com/wp-content/uploads/2018/04/Sindikata-anglisht_WEB.pdf.

31 Udruženje nezavisnih sindikata Kosova (UIUK), *Statut*, Priština, 2017, 4.1(f) dostupno na: <http://www.bspk.org/PDF/StatutiBSPK.pdf>.

32 Udruženje nezavisnih sindikata Kosova (UIUK), *Statut*, Priština, 2017, 4.1(f) dostupno na: <http://www.bspk.org/PDF/StatutiBSPK.pdf>.

civilnog društva i sindikata u unapređenju rodne ravnopravnosti opisana je kao jaka i da je u toku.³³

2.2 UNSK ŽENSKA MREŽA

UNSK Ženske mreže je organizaciona struktura koja vodi projekte “rodne važnosti”.³⁴ Sastoji se od delegata članica sindikata i ima svoj vlastiti poslovnik rada. Rukovoditeljica ženske mreže je član Kongresa, ima dvostruku ulogu, i u Savetodavnom odboru i u Izvršnom odboru UNSK-a. Ženska mreža je primer ženskih struktura unutar sindikata. Postoji nekoliko načina na koji strukture žena mogu unaprediti rodnu ravnopravnost polova unutar sindikata. Ovo se može učiniti kroz iniciranje zakonskih reformi, uspostavljanje kvota i/ ili obrazovanje i obuke. U septembru 2017. godine na 7. Kongresu UNSK-a, Ženska mreža je zatražila da se statut promeni radi povećanja učešća žena u upravnim organima UNSK-a. Ovaj zahtev je odobren.³⁵ Sada, svaki treći delegat Kongresa UNSK-a mora biti žena.³⁶ Ova kvota se odnosi na 30% učešća žena u Kongresu. Iako daleko od ravnopravne zastupljenosti predviđene u ZRR, to čini korak napred da se osigura veće učešće žena. Dalje, jedan od potpredsednika rukovodstva UNSK-a³⁷ i jedan od potpredsednika Upravnog odbora mora biti žena.³⁸ Prethodno, samo je predsednica Ženske mreže imala pravo glasa, to je povećano na dva glasa od mreže.³⁹ Predsedavajuća Ženske mreže sada učestvuje u izvršnom odboru sa punim pravima.⁴⁰ Što se tiče na svakih hiljadu članova, federacije/

33 Udruženje nezavisnih sindikata Kosova (UIUK), *Statut*, Priština, 2017, 4.1(f) dostupno na: <http://www.bspk.org/PDF/StatutiBSPK.pdf>.

34 UIUK, *Statut*, član 13 (2).

35 Intervju sa gđa Shukrije Rexhepi.

36 Intervju sa gđa Shukrije Rexhepi.

37 Intervju sa gđa Shukrije Rexhepi.

38 Ibid., član 24.

39 Ibid., član 22.

40 Ibid., član 22.

sindikata dobijaju po jednu predstavnicu i najmanje svaki treći izabrani predstavnik bi trebalo biti žena. Štaviše, federacije sa deset hiljada do petnaest hiljada članova treba da imaju jednu ženu u izvršnom odboru, a federacije sa više od petnaest hiljada članova treba da imaju dve žene članice. Najmanje jedan od članova statutarne komisije mora biti žena.⁴¹ Komisija za rešavanje pravnih sporova i žalbi i Disciplinska komisija takođe moraju poštovati rodnu i etničku zastupljenost.⁴² Prema statutu, Ženska mreža takođe uživa pravo na finansijska sredstva.⁴³ U praksi ovo se ne primenjuje,⁴⁴ ometajući na taj način sposobnost mreže da u potpunosti postigne svoj potencijal. Bez finansijskih sredstava da se sa reči pređe na dela, napredak može biti spor u unapređenju rodne ravnopravnosti.

UNSK Ženske mreže je u proteklim godinama povećala svoje javne angažmane, posebno u pogledu pridruživanja drugim građanskim inicijativama kao što je osmomartovski protest ove godine.⁴⁵ Direktorica mreže je takođe bila ključna govornica u diskusiji o protestima protiv diskriminacije i teškoća sa kojima se suočavaju radnici u zemlji. Postavljeno je nekoliko pitanja iz ravnopravne zastupljenosti žena u donošenju odluka, primeni zakona i kolektivnih ugovora u celosti i bez izuzetka u borbi protiv seksizma, starosti, nepotizma i korupcije na radnom mestu. Mreža se takođe zalagala za roditeljsko odsustvo, zdravstveno osiguranje i priznavanje ženskog neplaćenog rada. Mnoga od ovih pitanja ponovo su naglašena na protestu od 1. maja, na Međunarodni dan radnika koji je organizovalo UNSK-a.

41 Ibid., član 22.

42 Ibid., član 22.

43 Ibid., član 22.

44 Ibid., član 22.

45 Osmomartovski protest je organizovan od Kolektiva Mi protestujemo, ne slavimo feminističkih aktivista, organizacija civilnog društva, umetnika i predstavnika radničkih organizacija.

Ipak, prepreke sa kojima se žene susreću u sindikatima, uključujući i mrežu žena, su brojne. Ograničeni raspoloživi podaci procenjuju da je članstvo žena nisko.⁴⁶ Broj žena je manji za žene na pozicijama koje donose odluke, ali u poslednjih nekoliko godina primećuju se pozitivni trendovi u kojima se na te položaje postavlja sve više žena, a kvote se primenjuju.⁴⁷ Značajne razlike su zabeležene u sektoru gde su sektori bili rodno podeljeni. Članstvo i zapošljavanje žena je nisko u oblastima u kojima dominiraju muškarci, kao što su građevinarstvo, transport i energija (vidi tabelu 1). Teško je navesti precizne brojeve pošto UNSK ne prikuplja rodno razvrstane podatke o članstvu i uglavnom se oslanja na izveštaje svojih članova.

Ženama se pripisuju mnogi faktori za nisko članstvo. Neke od njih su: obaveze obavljanje kućnih poslova koje otežavaju ženama da se angažuju u sindikalnim aktivnostima, nedostatak pristupačnih objekata za straanje (negu), nedostatak informacija o sindikatima i šta članstvo u sindikatu podrazumeva, kulturne norme koje vide aktivnosti vezane za sindikat kao aktivnosti koje bi više odgovarale muškarcima, itd.⁴⁸ Osim toga, vrlo često muškarci u sindikatima imaju tendenciju da vide rodna pitanja samo kao pitanja žena i imaju minimalan do nepostojećeg angažmana u doprinosu ovoj oblasti.⁴⁹

Na duge staze, ženske strukture mogu biti veoma korisne u povećanju učešća žena u sindikatima stvaranjem sigurne platforme u kojoj žene mogu izraziti svoju zabrinutost, ali takođe imaju pristup položajima moći. Takođe može poslužiti kao mesto za pripremanje budućih lidera u

46 Intervju sa gđa Shukrije Rexhepi.

47 Intervju sa gđa Gjyle Rashiti i gđa Vjollca Shala.

48 Ibid.

49 Ibid.

zajednici. Međutim, ako nemaju stvarnu moć odlučivanja, ove strukture rizikuju da postanu izolovane i bezglasne unutar svojih sindikata.

Tabela 1. Dostupni podaci o članstvu članova UNSK-a razvrstani prema rodu

	% Žene	% MF2Juškarc
Sindikat obrazovanja, nauke i kulture (SBASHK)	50	50 ¹
Udruženje nezavisnih sindikata zdravstva Kosova (BSLSK)	72.8	27.2
Federacija nezavisnih sindikata Elektro-Kosovo (FSPE)	10.3	89.7
Nezavisan sindikat transporta i saobraćaja (SPKLIK)	23.8	76.2
Novi sindikat Kosovske energetske korporacije (SR KEK)	3.1	96.9
Nezavisni sindikat privatne gradnje (SPNPK)	Nema podataka	Nema podataka
Federacija sindikata javnih službi Kosova (FSSHPK)	6.9	93.1
Sindikat Agrokompleksi	Nema podataka	Nema podataka ²

2.3 SINDIKAT OBRAZOVANJA, NAUKE I KULTURE (SBASHK)

Članstvo SBASHK-a je dobar primer u praksi rodne perspektive u okviru sindikata. Članstvo u sindikatu čine 50% žena i 50% muškaraca. Ovo je takođe zbog prirode sektora koji predstavlja, pošto je zapošljavanje žena u obrazovanju veoma visoko. SBASHK je u svoj statut uključio rodnu perspektivu uspostavljanjem rodni kvota na svim nivoima sindikata.⁵⁰ U 2017. godini izabran je Upravni odbor najviši organ za donošenje odluka sindikata koji čini 40% žena. Glavni izvršni organ unutar sindikata čine jedan čovek kao predsednik sindikata i još dve žene kao potpredsednice i generalni sekretar. Prema rečima šefa sindikata, žene na mestu odlučivanja mogu poslužiti kao dobar primer u podsticanju drugih žena da se pridruže sindikatima.⁵¹ Ovo je takođe i strategija koju SBASHK koristi i iz njihovog iskustva kampanje od žena, dovele su do toga da se sve više žena pridružuje sindikatu i biraju se na položajima koji donose odluke. Jedan od preostalih izazova koje je identifikovao SBASHK je da ima što više žena opštinskih lidera što žele da tretiraju u svom budućem radu.⁵² Rodna ravnopravnost navedena je kao jedan od prioriteta u strateškom planu⁵³ SBASHK-a. Dalje, u februaru 2018. godine, sindikat je usvojio rezoluciju o utvrđivanju prioriteta za izradu akcionog plana za ravnopravnost, raznolikost i inkluziju. Akcioni plan će se fokusirati na *“podizanje svesti o pitanjima jednakosti, zahtev Vlade da poveća održivo javno finansiranje inkluzivnog obrazovanja, kampanja za zakonske reforme, podstiče i podržava napore za uspostavljanje socijalnog dijaloga u svim sindikalnim asocijacijama gde će diskusije o ravnopravnosti biti sastavni deo kolektivnog ugovora,*

50 SBASHK, *Statut*, 2018, Priština, at: http://sbashk-rks.org/STATUTI_2018.pdf.

51 SBASHK, *Statut*, 2018, Priština, at: http://sbashk-rks.org/STATUTI_2018.pdf.

52 SBASHK, *Statut*, 2018, Priština, at: http://sbashk-rks.org/STATUTI_2018.pdf.

53 SBASHK, *Statut*, 2018, Priština, at: http://sbashk-rks.org/STATUTI_2018.pdf.

podsticanje formiranja samoorganizujućih i autonomnih mreža za manje predstavljene grupe u strukturama sindikata i vodeće pozicije i organizovanje žena o ulozi sindikata”.⁵⁴

⁵⁴ SBASHK, *Statut*, 2018, Priština, at: http://sbashk-rks.org/STATUTI_2018.pdf.

3. “KOLEKTIVNI UGOVOR” IZ RODNE PERSPEKTIVE

Opšti kolektivni ugovor je glavni sindikalni sporazum na Kosovu koji uređuje prava, dužnosti i obaveze predstavnika poslodavaca, predstavnika radnika i Vlade Republike Kosovo.⁵⁵ Ugovor je sklopljen 2014. godine u skladu sa članom 90 Zakona o radu, zakonskim odredbama o Zakonu o ekonomsko-socijalnom savetu i ZOS-u i obavezujući za privatni, javni i državni sektor. Sporazum uređuje: uspostavljanje radnih odnosa, radno vreme i odsustvo, plate, naknade i ostale lične dohotke, informacije radnika, prestanak ugovora o radu i prava i dužnosti stranaka i način rešavanja sporova.⁵⁶ Takođe predviđa porodijsko odsustvo u skladu sa važećim Zakonom o radu, u trajanju od 12 meseci.⁵⁷ Šest meseci porodijskog odsustva isplaćuje poslodavac u visini od 70% osnovne plate zaposlenog.

Sledeća tri meseca plaća vlada, u iznosu jednakom 50% prosečne isplaćene zarade a preostala tri meseca su neplaćeno odsustvo.⁵⁸ Otac deteta ima pravo na samo tri dana plaćenog odsustva. On može koristiti prava majke, u slučaju napuštanja dece od strane majke ili smrti majke.⁵⁹ Ugovor dozvoljava fleksibilno radno vrijeme za zaposlene koji se staraju o deci, ukoliko se postigne sporazum između njih i poslodavca.⁶⁰ Zaposleni takođe mogu otići sa posla radi brige o deci koja zahtevaju

55 Službeni glasnik Republike Kosova/ No.38/ 18 Jun 2014, Opšti kolektivni ugovor, član 1, na: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=9534>.

56 Službeni glasnik Republike Kosova/ No.38/ 18 Jun 2014, Opšti kolektivni ugovor, član 1, na: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=9534>.

57 Službeni glasnik Republike Kosova/ No.38/ 18 Jun 2014, Opšti kolektivni ugovor, član 1, na Kosovu, član 1, na: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=9534>.

58 Ibid., član 38.

59 Ibid., član 38.

60 Ibid., član 38.

posebnu negu u slučajevima trajne invalidnosti, a jedan od roditelja (pored porodijskog odsustva) može raditi skraćeno radno vreme dok dete ne dostigne starost od dve godine.⁶¹ Trudnice, majke sa decom do tri godine starosti ne mogu biti prebačene na druga radna mesta bez njihovog pristanka ako je put duži od jednog sata, a roditelji dece sa smetnjama u razvoju, ako je duži od dva sata.⁶² Majke sa decom do treće godine, samohrani roditelji i osobe sa invaliditetom imaju pravo na dva dodatna dana godišnjeg odmora.⁶³ Trudnice, žene na porodijskom odsustvu i roditelji na odsustvu sa posla zbog pružanja posebne nege za dete uživaju zaštitu od raskida ugovora o radu jer poslodavci to ne mogu učiniti, osim u slučaju kolektivnog otpuštanja sa posla.⁶⁴ Ugovor takođe uključuje princip jednake plate za žene i muškarce za isti posao.⁶⁵ Većina ovih članova takođe je predviđena Zakonom o radu, i ponekad je identična. Ugovor ne obuhvata seksualno uznemiravanje ili bilo koji oblik rodno zasnovanog nasilja. Četiri godine nakon usvajanja, glavni problem kolektivnih ugovora ostaje nedostatak implementacije. Ovo pitanje je više puta pokrenuto od strane sindikata i godišnje se navodi u državnom izveštaju EK za Kosovo.

61 Ibid., član 38.

62 Ibid., član 38.

63 Ibid., član 38.

64 Ibid., član 38.

65 Ibid., član 38.

4. OSTALI SEKTORIJALNI UGOVORI NA KOSOVU

Prema ZOS-u, sindikati pregovaraju i usvajaju sektorske kolektivne ugovore prema svojim sektorima. Do sada je većina sektorskih sporazuma bila u oblasti zdravstva i obrazovanja. Praćenje prethodnih sektorskih ugovora pokazalo je da takvi sporazumi nisu sprovedeni.⁶⁶

4.1 SEKTOR ZDRAVSTVA

Sektorski kolektivni ugovor je potpisan u martu 2015. godine između Ministarstva zdravlja i Federacije zdravstvenih sindikata Kosova. Ovaj sporazum nudi isti porodiljski odmor kao Zakon o radu, međutim predviđa 5 dana plaćenog odsustva za očeve. Suprotno drugim ugovorima, on uključuje definiciju diskriminacije i članak koji je zabranjuje.⁶⁷

4.2 OBRAZOVNI SEKTOR

Sektorski kolektivni ugovor potpisan u aprilu 2017. godine između Ministarstva obrazovanja, nauke i tehnologije i Sindikata za obrazovanje, nauku i kulturu. Ugovor predviđa manje ili više slična prava žena kao Zakon o radu sa samo jednim izuzetkom u pogledu porodiljskog odsustva. Zaposlene žene mogu uzeti još 6 meseci neplaćenog porodiljskog odsustva, osim 12 meseci odobrenih zakonom.⁶⁸

66 Institut za napredne studije GAP, Regulisanje zaposlenosti na Kosovu - Zakon o radu i njegova primena, Priština, 2010, na: http://www.institutigap.org/documents/18407_Labouranalysis.pdf.

67 Republika Kosovo, Ministarstvo zdravlja i Federacija zdravlja sindikata Kosova, Sektorski kolektivni ugovor, 2015, čl. 26, <http://fsshk.muon.com/company/wp-content/uploads/2017/06/Kontrata-Kolektive-Sektoriale-Mars-2015.pdf>.

68 Republika Kosovo, Ministarstvo prosvete, nauke i tehnologije i Sindikat obrazovanja, nauke i kulture, sektorski kolektivni ugovor, 2017, na: <http://www.sbashk-rks.org/kontrata.pdf>.

5. OSVRT NA DRUGE DRŽAVE

Švedska ima dugu tradiciju sistematskog uključivanja rodniha pitanja u politike i procese sindikata. Švedska konfederacija sindikata (LO) je centralna organizacija za 14 podružnica, koja organizuje radnike u privatnom i javnom sektoru. 14 udruženja imaju oko 46% žena i 54% muškaraca.⁶⁹ Krajem devedesetih godina Izvršni odbor L-a usvojio je odluku da svi nivoi strukture sindikata i akteri uključeni u donošenje odluka moraju uzeti u obzir rodnu perspektivu.⁷⁰ LO je inicirala i nekoliko mera i akcija koje koriste rodno odvojene podatke, alatke za procenu uticaja, politike podizanja svijesti i obuku o pitanjima rodne ravnopravnosti. Ono što je posebno interesantno tokom godina jeste njihovo korišćenje umrežavanja sa ETUC-om kako bi doprineli evropskom zakonodavstvu u smislu roditeljskog i materinskog prava.⁷¹

BUDŽET ZA RODNU PERSPEKTIVU

Francuska demokratska konfederacija rada (CFDT) je najveća francuska sindikat u smislu članstva sa muškarcima od 52% članova i žena 48%. CFDT pokriva sve profesionalne sektore, u malim i velikim kompanijama, privatnim u većini, u javnim, i svim regionima Francuske.⁷² CFDT je obezbedio specifičnu budžetsku liniju kako bi podstakla žene članice

69 Homa Dean, Žene u sindikatima, Metode i dobre prakse za uvođenje rodne, Brisel, 2006, str. 29, <http://www.newunionism.net/library/workplace%20democracy/ETUI%20-%20Women%20in%20Trade%20Unions%20-%202006.pdf>

70 Homa Dean, , Žene u sindikatima, Metode i dobre prakse za uvođenje rodne, Brisel, 2006, str. 29 2006, na:<http://www.newunionism.net/library/workplace%20democracy/ETUI%20-%20Women%20in%20Trade%20Unions%20-%202006.pdf>

71 Homa Dean, Žene u sindikatima, Metode i dobre prakse za uvođenje rodne, Brisel, 2006, str. 29, na: <http://www.newunionism.net/library/workplace%20democracy/ETUI%20-%20Women%20in%20Trade%20Unions%20-%202006.pdf>

72 Francuska demokratska konfederacija rada (CFDT) veb sajt na: https://www.cfdt.fr/portail/nous-connaître/la-cfdt-en-10-points/la-cfdt-en-10-points-rec_66780 .

na sindikalnom položaju. Ovo se zvalo “ubacivanje ženskih aktivista” i koristilo se za dečiji dodatak, kućne troškove ili bilo kakav gubitak plata.⁷³

POGLAVLJE ZA UVOĐENJE RODNE PERSPEKTIVE

Tokom 2004. godine tri belgijska sindikata: Opšta konfederacija liberalnih sindikata Belgije, Konfederacija hrišćanskih sindikata i Generalna federacija belgijskog rada stupile su u dogovor o uvođenju⁷⁴ rodne perspektive. Kroz ovaj sporazum snažno izražavaju svoju podršku uvođenju jednakih mogućnosti kao ključnog dela svoje misije za demokratsko društvo i prilagođavajući njihove strukture, reči i akcije prema interesima i potrebama zaposlenih žena i muškaraca.⁷⁵ Ova podrška ima za cilj da dodatno omogući ženama članicama da učestvuju u procesima donošenja odluka u sindikatima. Cilj sporazuma je postizanje jednakosti sakupljanjem razdvojenih podataka o polu, razmenom informacija, usvajanjem afirmativnih mera koje prilagođavaju svoje prakse potrebama i žena i muškaraca. Dalje, svaka tačka na dnevnom redu sastanaka o socijalnom dijalogu će se ispitati iz rodne dimenzije. Ova povelja je dobar primer sindikata koji formalizuju i objavljuju svoju posvećenost rodnoj ravnopravnosti.

73 Francuska demokratska konfederacija rada (CFDT) vebсайт na: https://www.cfdt.fr/portail/nous-connaître/la-cfdt-en-10-points/la-cfdt-en-10-points-rec_66780.

74 CHARTE des syndicats belges représentatifs ABVV - ACLVB - ACV CGSLB - CSC – FGTB, Egalité des femmes et hommes dans les syndicats, Brussels, 2004, at: <https://www.acv-online.be/Images/20140923-Charter-Gendermainstreaming-in-de-Vakbond-en-Gelijjkheid-M-V-tcm183-406566.pdf>.

75 CHARTE des syndicats belges représentatifs ABVV - ACLVB - ACV CGSLB - CSC – FGTB, Egalité des femmes et hommes dans les syndicats, Brussels, 2004, at: <https://www.acv-online.be/Images/20140923-Charter-Gendermainstreaming-in-de-Vakbond-en-Gelijjkheid-M-V-tcm183-406566.pdf>.

PREPORUKE:

ZA SINDIKATE:

- **Prikupiti statistiku o rodnoj segregaciji, tamo gde je to relevantno**

Svi sindikati trebaju prikupljati rodno razvrstane podatke kako bi analizirali trenutnu situaciju svojih članova i uporedili promene tokom vremena. Statistika je ključno sredstvo u promovisanju jednakosti.

- **Nastaviti sa uključivanjem rodni perspektiva u politike sindikata**

Sindikati to mogu učiniti kroz uvođenje rodni pitanja u postojeće planove i programe, ali i promenom njihovih statuta kako bi uključili rodnu perspektivu.

- **Institucionalne rodne kvote kako bi se osiguralo učešće žena na položajima koji donose odluke**

- **Oснаžiti postojeće ženske strukture i uspostaviti nove u sindikatima koji nemaju takve strukture**

Treba podržati ženske strukture, uključujući primenu statutarnih članaka koji im pružaju finansijsku podršku, kao što je slučaj sa UNSK-a. Ženske mreže takođe mogu pomoći drugim sindikatima koji nemaju takve mreže u nastojanju da ih uspostave.

- **Kada organizovanje sindikata treba da koristi metode koje su prilagođene potrebama žena**

Mesto sastanka treba biti sigurno i pogodno za žene i muškarce i treba uzeti u obzir porodične odgovornosti radnika.

- **Obrazovanje i obuka o pitanjima jednakosti**

I muškarci i žene mogu imati koristi od obuke o rodnoj ravnopravnosti. Obuka se može usmeriti na žene i muškarce (obuka za žene o liderskim veštinama ili pregovaračkim veštinama za

Za Ministarstvo rada i socijalna pitanja:

- **Obezbediti sprovođenje kolektivnog ugovora i pravnog okvira**

Svi socijalni partneri treba da ispune svoje obaveze u sprovođenju i poštovanju kolektivnog ugovora i relevantnih zakona.

- **Zajedno sa sindikatima i Agencijom za rodnu ravnopravnost, organizovanje kampanja podizanja svesti o ulozi sindikata u eliminaciji diskriminacije i promociji jednakosti.**

BIBLIOGRAFIJA

Cleff le Divellec i Miller for Kosovska ženska mreža, Napredak Kosova u usklađivanju njegovih zakona sa pravnom tekovinom Evropske unije za rodnu ravnopravnost, Priština: KWN, 2017, na:

<http://www.womensnetwork.org/documents/20171108105226438.pdf>.

CHARTER des syndicats belges représentatifs ABVV - ACLVB - ACV CGSLB - CSC – FGTB, Egalité des femmes et hommes dans les syndicats, Brussels, 2004, at: <https://www.acv-online.be/Images/20140923-Charter-Gendermainstreaming-in-de-Vakbonden-Gelijkheid-M-V-tcm183-406566.pdf>.

Poglavlje fundamentalnih prava Evropske Unije (2000/C 364/01), na: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf.

Konsolidovana verzija Ugovora o funkcionisanju Evropske unije, na: http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:41f89a28-1fc6-4c92-b1c8-03327d1b1ecc.0007.02/DOC_1&format=PDF.

Ustav Republike Kosovo, 2008, na: <http://www.kushtetutakosoves.info/repository/docs/Constitution.of.the.Republic.of.Kosovo.pdf>.

Evropska Komisija (EK), Radni dokument službenika Komisije, Kosovo* 2018 Izveštaj, Strazbur, 17.4.2018 na: <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20180417-kosovo-report.pdf>

Evropska konfederacija sindikata, *ETUC akcioni program 2015-2019*, Pariz, 2015, na: https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/publication/files/ces-congreco_2015-rapport-uk-ld_def_0.pdf.

Akcionni program za ravnopravnost polova 2016 – 2019, Brisel, 2016, na: https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/etuc_action_programme_on_gender_equality_2016-2019.pdf.

Sindikati na Evropskom nivou, Brisel, 2010, na: https://www.etuc.org/IMG/pdf/TURKISH_1.pdf.

Homa Dean, Žene u sindikatima, Metode i dobre prakse za uvođenje rodne, Brisel, 2006, na: <http://www.newunionism.net/library/workplace%20democracy/ETUI%20-%20Women%20in%20Trade%20Unions%20-%202006.pdf>.

Institut za napredne studije GAP, Regulisanje zaposlenosti na Kosovu - Zakon o radu i njegova primena, Priština, 2010, na: http://www.institutigap.org/documents/18407_Labouranalysis.pdf.

Međunarodna organizacija rada (ILO), na: <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>.

Kosovska agencija za statistiku, Anketa o radnoj snazi (LFS) na Kosovu, 2017, na: <http://ask.rks-gov.net/en/kosovo-agency-of-statistics/add-news/labor-force-survey-lfs-in-kosovo-2017>

Nida Krasniqi, Podnesak politika o sindikatima rada, NGO PEN, 2017, na: http://ngo-pen.com/wp-content/uploads/2018/04/Sindikata-anglisht_WEB.pdf.

Službeni glasnik Republike Kosova/ br.38/ 18 Jun 2014, Opšti kolektivni ugovor na Kosovu, na: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=9534>.

Službeni vesnik Evropske Unije DIREKTIVA 2006/54/EC EVROPSKOG PARLAMENTA I SAVETA od 5 Jula 2006 o implementaciji principa jednakih mogućnosti i jednakog tretiranja muškaraca i žena po pitanjima zapošljavanja i zanimanja (obnovljena), 2006, na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN>.

Republika Kosova, Parlament, Zakon br. 05/L-020 o rodnoj ravnopravnosti, 2015, at: <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/05-L-020%20a.pdf>.

Republika Kosova, Parlament, Zakon br. 03/L–212 o Radu, 2010, na <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2010-212-eng.pdf>.

Republika Kosova, Parlament, Zakon br. 04/L-011 za organizovanje sindikata Kosova, 2011, na: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2754>.

Republika Kosova, Parlament, Zakon br. 04/L –008 o Socijalno ekonomskom Savetu, 2011, na: <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/Law%20on%20social%20economic%20council.pdf>.

Vlada, Ministarstvo rada i socijalnih pitanja, Administrativno uputstvo br. 03/2012 za regulisanje i definisanje kriterijuma i procedura za registraciju sindikata, 2012, na: http://mpms.rks-gov.net/Portals/0/Ligji/Sekondar/Udh%C3%ABzimi%20Administrativ%20nr.%2003.2012_al.pdf.

Republika Kosovo, Vlada, Nacionalni program za sprovođenje Sporazuma stabilizacije i pridruživanja (NPISAA), Priština, 2016, na: 2016, at: http://www.mei-ks.net/repository/docs/3_pkzmsa_miratuar_nga_kuvendi_final_eng_.pdf.

Ministarstvo prosvete, nauke i tehnologije i Sindikat obrazovanja, nauke i kulture, sektorski kolektivni ugovor, 2017, na: <http://www.sbashk-rks.org/kontrata.pdf>

Ministarstvo zdravlja i Federacija zdravlja sindikata Kosova, Sektorski kolektivni ugovor, 2015, čl. 26, <http://fsshk.muon.companny/wp-content/uploads/2017/06/Kontrata-Kolektive-Sektoriale-Mars-2015.pdf>.

Francuska demokratska konfederacija rada (CFDT) veb sajt na: https://www.cfdt.fr/portail/nous-connaitre/la-cfdt-en-10-points/la-cfdt-en-10-points-rec_66780.

Konferencija Švedske konfederacije sindikata (LO) veb sajt na: <http://www.lo.se/>.

Sindikata prosvete, nauke i kulture (SBASHK), *Statut*, 2018, Priština, at: http://sbashk-rks.org/STATUTI_2018.pdf.

7. Kongres, Rezolucija o utvrđivanju prioriteta za izradu Akcionog plana za ravnopravnost, raznolikost i inkluziju, 2018, Priština, na: <http://www.sbashk-rks.org/index.php/lajme-sbashk>.

Udruženje nezavisnih sindikata Kosova (UIUK), *Statut*, Priština, 2017, dostupno na: <http://www.bspk.org/PDF/StatutiBSPK.pdf>.

Sjedinjene Američke Države, Držani sekretarijat, Kosovo 2017 Izveštaj o ljudskim pravima, 2017, na: <https://www.state.gov/documents/organization/277425.pdf>.

Intervjuisani:

G. Alush Hoti, Sindikat Agrokompleksi, Priština, 2018.

G. Avni Ajdini, Predsednik Udruženje nezavisnih sindikata Kosova, Priština, 2018.

G. Erblin Ajdini, Mreža vršnjačkih edukatora (PEN), Priština, 2018.

Gđa. Gjyle Rashiti, Šef Nezavisne unije privatne građevine, Priština, 2018.

Gđa Leunora Ahmeti, Ministarstvo rada i socijalnih pitanja, Priština, 2018.

G. Rrahman Jašaraj, šef Sindikata obrazovanja, nauke i kulture, Priština, 2018.

Gđa Shukrije Rekhepi, šef ženske mreže u Savezu nezavisnih sindikata Kosova, Priština, 2018.

Gđa Vjollca Shala, potpredsednica Sindikata za obrazovanje, nauku i kulturu, Priština, 2018.

TRADE UNIONS AND GENDER EQUALITY IN KOSOVO

ACKNOWLEDGMENT

“Trade Unions and Gender Equality” is a research of the Kosovar Gender Studies Center (KGSC) published within the project “Equality, Gender, and European Integration” supported by Kvinna till Kvinna Foundation and Swedish International Development Cooperation Agency (Sida). KGSC would like to thank all those who provided help and invaluable information and data for this report.

Researcher: Gresa Rrahmani

Editor: Luljeta Demolli

Kosovar Gender Studies Center (KGSC) www.kgscenter.net

KGSC has been contributing to gender mainstreaming since 2002 and continuously makes efforts to achieve gender equality in Kosovo. It has been pioneering changes to the discriminatory system, social norms, and double standards, and is very active in monitoring public institutions. KGSC mission is to integrate gender-sensitive analysis, programs, and policies in all sectors of Kosovar society by increasing gender awareness and focus on gender issues, developing gender studies and ensuring the inclusion of gender-sensitive policies through research, policy development, advocacy, and lobbying.

Address:

Str. Nëna Terezë No. 18/1,
10000 Prishtina – Kosovo,
Tel. +381 (0) 38 735 991

DISCLAIMER

This publication has been produced with the financial support of Kvinna till Kvinna Foundation and Swedish International Development Cooperation Agency (Sida). The contents of this publication are the sole responsibility of the Kosovar Gender Studies Center and can in no way be taken to reflect the views of the Kvinna till Kvinna Foundation and the Swedish International Development Cooperation Agency (Sida).

“Equality, Gender, and European Integration” is a project implemented by KGSC within the frame of the Kvinna till Kvinna regional program for the Western Balkans; “Strengthening Women’s Rights, Participation and Influence in the Western Balkans” - aimed at strengthening women’s rights and women’s equal participation in decision-making through the existing EU accession processes.

Copyright

© Kosovar Gender Studies Centre (KGSC), May 2018. All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in or introduced into a retrieval system or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, without prior permission of KGSC.

CONTENTS

ACRONYMS.....	71
EXECUTIVE SUMMARY	72
INTRODUCTION	74
METHODOLOGY	76
1. EU LEGISLATION PERTAINING TO TRADE UNIONS AND GENDER EQUALITY	77
1.1 ORGANIZATION OF TRADE UNIONS AT EU LEVEL	78
2. KOSOVO'S LEGISLATION PERTAINING TO TRADE UNIONS AND GENDER EQUALITY	80
2.1 ORGANIZATION OF TRADE UNIONS IN KOSOVO.....	82
2.2 UIUK WOMEN'S NETWORK.....	84
2.3 UNION OF EDUCATION, SCIENCE AND CULTURE (SBASHK)	88
3. "THE COLLECTIVE AGREEMENT" FROM A GENDER PERSPECTIVE	90
4. OTHER SECTORIAL AGREEMENTS IN KOSOVO	92
4.1 HEALTH SECTOR.....	92
4.2 EDUCATION SECTOR.....	92
5. A LOOK AT OTHER COUNTRIES.....	93
A BUDGET FOR GENDER EQUALITY	93
CHARTER ON GENDER MAINSTREAMING	94
RECOMMENDATIONS:.....	95
BIBLIOGRAPHY	97

ACRONYMS

CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
EFTA	European Free Trade Association
EU	European Union
ETUC	European Trade Union Confederation
ILO	International Labour Organization
KGSC	Kosovar Gender Studies Center
LGE	Law on Gender Equality
LOTU	Law for Organizing Trade Union
LPD	Law on Protection from Discrimination
NPISAA	National Programme for Implementation of the Stabilisation and Association Agreement
TFEU	Treaty on the Functioning of the European Union
UIUK	Union of Independent Unions of Kosova

EXECUTIVE SUMMARY

This paper analyses the current situation in Kosovo in relation to gender equality and trade unions. It aims to bring into light the different ways and forms trade unions can further a gender perspective especially in regards to Kosovo's EU Accession Process pursuant with Recast Directive.

The first section of the paper analyses EU legislation and Kosovo's legislation pertaining to trade unions and gender equality. It then moves on to analysing the organization of trade unions in Kosovo especially the role and work of Union of Independent Unions of Kosova (UIUK) Women's Network. A detailed analysis of the General Collective Agreement from a gender perspective is provided. Good case examples from other countries are given finishing with concrete recommendations.

Union organizing in Kosovo is focused mainly in the public sector. In the area of employment and social policies, specifically to trade unions, Kosovo legislation is partially harmonized with the EU acquis. Women's membership in trade unions and in decision making positions continues to be low due to many factors. Women face numerous obstacles in joining trade unions ranging from care responsibilities at home which make it difficult for women to engage in union activities, lack of affordable care facilities, lack of information regarding unions and what a union membership entails to cultural norms. The role of women's network in tackling these obstacles has intensified in the past years. However, there remains much work to be done in empowering these networks and women members.

Based on the data collected on Trade Unions and Gender Equality in Kosovo, Kosovar Gender Studies Center recommends the following:

For Trade Unions:

- Collect gender-segregated statistics where relevant
- Continue to include gender perspectives in trade union policies
- Institute gender quotas to ensure participation of women in decision-making positions
- Ensure the implementation of the collective agreement and of the legal framework
- Conduct education and training on equality issues
- Empower current women's structures and establish new ones in unions that lack such structures
- When organizing trade unions should use methods that take into consideration the needs and priorities of both women and men

For Ministry of Labour and Social Welfare:

- All social partners should fulfil their obligations in implementing and respecting the collective agreement and relevant laws
- Together with trade unions and Agency for Gender Equality organize awareness raising campaigns about the role of trade unions in the elimination of discrimination and the promotion of equality.

INTRODUCTION

The research report “Trade Unions and Gender Equality in Kosovo” is prepared as an activity of the project “Equality, Gender, and European Integration” implemented by KGSC within the frame of the Kvinna till Kvinna regional program for the Western Balkans; “Strengthening Women’s Rights, Participation and Influence in the Western Balkans” - aimed at strengthening women’s rights and women’s equal participation in decision-making through the existing EU accession processes.

The program is specifically tailored to deal with the challenges that the region is facing in the years to come; such as the EU accession, and to ensure that strong women’s rights perspectives are integrated into the processes.

Trade unions as worker’s organizations are crucial in setting the pace in fighting against discrimination and protecting and promoting worker’s rights. They are an important tool in fighting inequality and discrimination not only on the basis of sex and gender but also on race, ethnicity, age, disability and/ or sexual orientation. However, for various reasons this tool is not always at the disposal of women. Achieving equality between men and women is not simply a “woman’s issue” but is fundamental to society, trade unions included. Thus, it is crucial that unions develop a gender perspective in organising around different needs and in friendly working practices that seek to improve the lives of both men and women. Incorporating gender perspectives in trade unions is not just about adopting laws, regulations and programmes on women’s issues but it is about working toward changing attitudes and perceptions, incorporating and making visible women’s point of view and concerns.

Kosovo Law on Gender Equality defines gender mainstreaming as “*the inclusion of a gender perspective into every stage of the process, planning, approval, implementation, monitoring and evaluation of legislation, policies or programs and budgets, in all political, economic and social areas, considering the promotion and advancement of equal opportunities between men and women*”.¹ Currently, limited available data in Kosovo indicates that women’s membership in trade unions is low and their participation in decision making positions is even lower. This further contributes to women’s difficult situation in the labour market where only 12.7% of women are employed compared to 46.6% of men.² Furthermore, gender discrimination in the workplace is widespread in Kosovo.³ Trade unions should utilize gender mainstreaming in improving the employment conditions of women and advancing gender equality in employment. They should recognise that all members, women and men need to be fully involved in building equality. Including women in trade unions is equally beneficial to both parties. Women benefit from accessing a platform to raise their voice and concerns and unions benefit from their knowledge, experience, and abilities. As Kosovo aims EU membership, European legislation and experience is invaluable in furthering a gender perspective in the area of trade unions as well.

1 Republic of Kosovo, Assembly, Law No. 05/L-020 on Gender Equality, 2015, Art. 3 (1.16), at: <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/05-L-020%20a.pdf>.

2 Kosovo Agency of Statistics, Labour Force Survey (LFS) in Kosovo, 2017, at: <http://ask.rks-gov.net/en/kosovo-agency-of-statistics/add-news/labor-force-survey-lfs-in-kosovo-2017>.

3 European Commission (EC), Commission Staff Working Document, Kosovo* 2018 Report, Strasbourg, 17.4.2018, p.25, at: <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20180417-kosovo-report.pdf>

METHODOLOGY

This research was carried out during the period of February to May 2018. The paper sought to examine the situation of women in trade unions in Kosovo especially with regard to Kosovo's EU Accession Process. The methods used include: a thorough legal review of EU legislation and Kosovo Law in regards to trade unions and gender equality, desk research on trade unions in Europe, collection of gender disaggregated data and in-depth interviews with key actors in the field such as representatives of trade unions, Ministry of Labour and Social Welfare, members of trade union and representatives from civil society.

1. EU LEGISLATION PERTAINING TO TRADE UNIONS AND GENDER EQUALITY

The principles of gender equality and non-discrimination are enshrined in the “*Acquis*” the accumulated legislation of the European Union (EU). The Treaty on Functioning of the European Union (TFEU) states that the EU “*in all its activities, the Union shall aim to eliminate inequalities, and to promote equality, between men and women*”.⁴ Further, the Charter of Fundamental Rights proclaims that equality between men and women must be ensured in all areas, including employment, work and pay⁵ and guarantees the right to form and join trade unions.⁶ Article 157 of TFEU, establishes the principle of equal pay for women and men, the oldest principle related to gender equality. In addition, Directive 2006/54 or Recast Directive, on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation is the most important and comprehensive directive in this field.⁷ Equally relevant are the Directive on equal treatment of men and women in statutory schemes of social security (79/7), the Directive on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity, the Pregnant Workers Directive (92/85), the Parental Leave Directive

4 Consolidated Version of the Treaty on the Functioning of the European Union, Art.8, at: http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:41f89a28-1fc6-4c92-b1c8-03327d1b1ecc.0007.02/DOC_1&format=PDF.

5 Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000/C 364/01), Art.23, at: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf.

6 *Ibid*, Art.12.

7 This Directive has repealed the older directives: Directive on equal pay for men and women (75/117), the Directive on equal treatment of men and women in employment (76/207 as amended by Directive 2002/73), the Directive on equal treatment of men and women in occupational social security schemes (86/378, as amended by Directive 96/97) and the Directive on the burden of proof (97/80).

(2010/118) and the Directive on equal treatment of men and women in the access to and the supply of goods and services (2004/113). Gender discrimination is prohibited in employment and vocational training, in social security and pensions, and in access to goods and services. Recast Directive in particular foresees that Member States shall “*take adequate measures to promote social dialogue between the social partners with a view to fostering equal treatment, including, for example, through the monitoring of practices in the workplace, in access to employment, vocational training and promotion, as well as through the monitoring of collective agreements, codes of conduct, research or exchange of experience and good practice*”.⁸ As part of the accession to the European Union, all applicant countries have to transpose the ‘*acquis*’ into their national legislation and implement it from the moment of their accession.

1.1 ORGANIZATION OF TRADE UNIONS AT EU LEVEL

The main trade organization representing workers at EU level is the European Trade Union Confederation (ETUC). The ETUC was founded in 1973 with the aim to promote the interests of working people at European level and to represent them in the EU institutions.⁹ ETUC is a European social partner, which means that the European Commission consults it when developing social and economic policies. It also negotiates autonomous agreements and work programmes with European employers. As of 2018, the ETUC has in membership 82 national trade union confederations from 36 European countries,

8 Official Journal of the European Union, DIRECTIVE 2006/54/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast), 2006, Art.21, at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN>.

9 European Trade Union Confederation, Trade unions at the European level, Brussels, 2010, at: https://www.etuc.org/IMG/pdf/TURKISH_1.pdf.

as well as 12 European Industry Federations, and observer organisations from the region such as Macedonia, Serbia, and Bosnia and Herzegovina. Kosovo organizations are not members in ETUC. As a European social partner, ETUC is recognised by the European Union, by the Council of Europe and by European Free Trade Association (EFTA) as the only representative cross sectoral trade union organisation at European level.¹⁰ Through its 2015-2020 Action Programme ETUC also lists concrete demands and commitments in the field of gender equality for ensuring that gender equality is materialised in the labour market.¹¹ Further, ETUC has developed a specific ETUC Action Programme on Gender Equality 2016 – 2019, outlining five main priorities: I. Mainstreaming gender into all ETUC policies; II. Achieving equal pay between women and men; III. Eliminating the gender gap in decision-making bodies; IV. Promoting the combination of work, family and private life; V. Addressing the link between domestic violence and workplace rights.¹²

10 Ibid., p.8.

11 European Trade Union Confederation, *ETUC Action Programme 2015-2019*, Paris, 2015, p.43, at: https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/publication/files/ces-congrescs_2015-rapport-ukld_def_0.pdf.

12 ETUC, *Action Programme on Gender Equality 2016 – 2019*, Brussels, 2016, at: https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/etuc_action_programme_on_gender_equality_2016-2019.pdf.

2. KOSOVO'S LEGISLATION PERTAINING TO TRADE UNIONS AND GENDER EQUALITY

Gender equality is enshrined in the Constitution of the Republic of Kosovo as one of Kosovo's fundamental values.¹³ The Constitution guarantees the freedom to establish trade unions and organize.¹⁴ Further, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) the main international instrument in the field of women's rights and Universal Declaration of Human Rights which foresees the right to form and to join trade unions, are directly applicable in Kosovo.¹⁵ Although not a member, Kosovo recognizes International Labour Organization (ILO) Conventions as applicable under its legislation.¹⁶ ILO standards are important tools for trade unions and workers. Fundamental Conventions include but are not limited to: *Convention No. 87 concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise*, *Convention No. 98 Right to Organise and Collective Bargaining*, *Convention No. 100 Equal Remuneration*, *Convention No. 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation*, *Convention No. 138 concerning Minimum Age for Admission to Employment*, *Convention No. 182 concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour*, *Convention No. 29 concerning Forced or Compulsory Labour* and *Convention No. 105 concerning the Abolition of Forced Labour*.¹⁷

13 Constitution of the Republic of Kosovo, 2008, Art. 7(2), at: <http://www.kushtetutakosoves.info/repository/docs/Constitution.of.the.Republic.of.Kosovo.pdf>.

14 *Ibid.*, Art. 44(2).

15 *Ibid.*, Art. 22.

16 Republic of Kosovo, Assembly, Law No. 04/L-011 for Organizing Trade Union in Kosovo, 2011, Art.3 (1), at: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2754>.

17 International Labour Organization (ILO), at: <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>.

Main laws regulating matters of labour relations and trade unions are: Law No. 04/L-011 for Organizing Trade Union (LOTU), Law No. 03/L-212 on Labour, Law No.04/L –008 on the Social and Economic Council and Law No.03/L –200 on Strikes. LOTU determines the rights and freedoms of employees to establish and organize in trade unions in the public and private sector, aiming to represent and protect the economic, social and professional interests of workers.¹⁸ It covers a variety of union related issues from registration procedure, elections, financial resources to disputes. Moreover, registration criteria is thoroughly explained in Administrative Instruction No. 03/2012 issued by the Ministry of Labour and Social Welfare.¹⁹ Gender has not been mainstreamed within LOTU, and there is no reference to women, gender equality or issues which disproportionately might affect women. The Law on Labour regulates the rights and obligations of the employees and employers in the private and public sector in Kosovo.²⁰ It is currently being amended and has yet to be harmonized with the EU Acquis, especially in regards to paternity leave, parental leave and self-employment.²¹ The Law on Social and Economic Council regulates and defines the organization, and overall functioning of the Social Economic Council, defining terms and criteria for representation of social partners.²² It is also currently being amended and has yet to be approved.²³

18 Ibid., Art.1(1).

19 Republic of Kosovo, Government, Ministry of Labour and Social Welfare, Administrative Instruction No. 03/2012 for Regulating and Defining the Criteria and Procedures for Registration of Trade Unions, 2012, at: http://mpms.rks-gov.net/Portals/0/Ligji/Sekondar/Udh%C3%ABzimi%20Administrativ%20nr.%2003.2012_al.pdf.

20 Republic of Kosovo, Assembly, Law No. 03/L-212 on Labour, 2010, at: <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2010-212-eng.pdf>.

21 Cleff le Divillec and Miller for Kosovo Women's Network, Kosovo's Progress in Aligning Its Laws with the European Union Gender Equality Acquis, p.4, Prishtina: KWN, 2017, at: <http://www.womensnetwork.org/documents/20171108105226438.pdf>.

22 Republic of Kosovo, Assembly, Law No.04/L –008 on Social Economic Council, 2011, at: <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/Law%20on%20social%20economic%20council.pdf>.

23 EC, Kosovo* 2018 Report, p.59, at: <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20180417-kosovo-report.pdf>.

In combating discrimination and ensuring gender equality the most important laws are: Law No. 05/L -020 on Gender Equality (LGE) and Law No. 05/L-021 on the Protection from Discrimination (LPD). LGE does not directly reference trade union participation however, it foresees that the Agency for Gender Equality should take adequate measures to promote equal gender treatment in the work place. It is among AGE's responsibilities to do so "in cooperation with the social partners, through the development of social dialogue for employees and employers on issues of particular importance related to the realization of their rights arising from employment, social well-being and other professional issues".²⁴ In the area of employment and social policies Kosovo legislation is partially harmonized with the EU acquis. However, the acquis transposition process has started and is at an initial stage.²⁵

2.1 ORGANIZATION OF TRADE UNIONS IN KOSOVO

According to LOTU, workers can organize in trade union associations, trade union federations and/or trade union confederations.²⁶ A trade union association is the basic organizational unit and consists of a minimum of ten members whereas a trade union federation should meet two criteria: be comprised of at least two trade union associations of the same or similar membership and these associations should represent a minimum of 10% of employees from the respective sector. A trade union confederation should also fulfil similar criteria consisting of at least two federations of trade union and membership of at least 10% of employees at the country level.²⁷

24 Law on Gender Equality, 2015, Art. 8 (1.11).

25 Republic of Kosovo, Government, National Programme for Implementation of the Stabilisation and Association Agreement (NPISAA), Prishtina, 2016, p.250, at: http://www.mei-ks.net/repository/docs/3_pkzmsa_miratuar_nga_kuvendi_final_eng_.pdf .

26 Law for Organizing Trade Union in Kosovo, Art.12.

27 Ibid.

As of 2017, 208 trade union associations, 28 independent trade unions and one union confederation were registered in Kosovo.²⁸ These unions mainly represent the public sector²⁹ and trade union membership of workers in the private sector is very low.³⁰ Collective bargaining takes place mainly at the central level through the Social and Economic Council and at the sectoral level. Political party interference in trade union organizations and individual worker rights remains a problem. Cases of workers in the public sector facing mistreatment, including sexual harassment and the loss of employment, due to their political party engagements have been noted. The situation is particularly problematic in the private sector where the rights of workers to bargain collectively are not respected.³¹

As the third level of organization, trade unions in Kosovo are represented by the Union of Independent Unions of Kosova (UIUK), a confederate of 19 independent syndicates. UIUK syndicates come from different economical and professional activities and represent the economic, social and cultural interests of its member employees pursuant with UIUK statute, the main functioning document. UIUK primary organs include: Congress, Directive Council, Executive Leadership, Head of UIUK, Steering Committee and Statutory Committee. Congress is the highest body of UIUK, while the Steering Council is the second highest body. The statute lists engagement to eliminate all forms of discrimination among its main aims.³² The statute also establishes UIUK Women's Network and

28 Nida Krasniqi, Policy Brief on Labour Unions, NGO PEN, 2017, p.2, at: http://ngo-pen.com/wp-content/uploads/2018/04/Sindikata-anglisht_WEB.pdf.

29 Interview with Ms. Leunora Ahmeti, Ministry of Labor and Social Welfare, Prishtinë, 2018.

30 EC, Kosovo^{*} 2018 Report, p.59.

31 United States, Department of State, Kosovo 2017 Human Rights Report, 2017, p. 30, at: <https://www.state.gov/documents/organization/277425.pdf>.

32 The Union of Independent Unions of Kosova (UIUK), *Statute*, Prishtina, 2017, 4.1(f) available at: <http://www.bspk.org/PDF/StatutiBSPK.pdf>.

UIUK Youth Network. The Youth Network is partly functional and youth membership seems to be weak within UIUK. The Women's Network however, has been taking a more active role in the past years. Member unions seem to have little to no knowledge (with few exceptions) in regards to EU Acquis and Kosovo's process of transposing EU legislation.³³ Cooperation between civil society organizations and trade unions in furthering gender equality is described as strong and on-going.³⁴

2.2 UIUK WOMEN'S NETWORK

UIUK Women's Network is an organizational structure that leads projects of "gender importance".³⁵ It is comprised of delegates from member trade unions and has its own work regulation. The head of the women's network is a member of Congress, the two-faceted Advisory Council and the UIUK Executive Chair. The Women's Network is an example of women-only structures within trade unions. There are several ways how women structures can advance gender equality within trade unions. This can be done through initiating statutory reforms, establishment of quotas and/or education and training. In September 2017 in the 7th Congress of UIUK, the Women's Network requested that the statute be changed to increase women's participation in the governing bodies of UIUK. This request was approved.³⁶ Now, every third delegate of the UIUK Congress must be a woman.³⁷ This quota translates into a 30% women's participation in Congress. Although far from the equal representation

33 Interview with Mr. Avni Ajdini Head of UIUK and Ms. Shukrije Rexhepi, Head of Women's Network in UIUK, Prishtina, 2018.

34 Interviews with Mr. Avni Ajdini, Ms. Shukrije Rexhepi, Mr. Erblin Ajdini, Peer Educator's Network (PEN), Ms. Gjyle Rashiti, Head of Independent Union of Private Construction, Prishtina, 2018.

35 UIUK, *Statute*, Art.13 (2).

36 Interview with Ms. Shukrije Rexhepi.

37 UIUK, *Statute*, Art. 16.

envisioned in LGE, it constitutes a step forward to ensure higher participation of women. Further, one of the vice-presidents of the UIUK leadership³⁸ and one of the vice-presidents of the Steering Committee must be a woman.³⁹ Previously, only the Chairwoman of the Women's Network had the right to vote, this was increased to two votes from the network.⁴⁰ The chair of Women's Network now participates in the executive chair with full rights.⁴¹ As for every one thousand members, federations/ trade unions gain one representative and at least every third elected representative should be a woman. Moreover, federations with ten thousand to fifteen thousand members should have one woman member in the executive chair, while federations with more than fifteen thousand members should have two women members. At least one of the members of the statutory commission must be a woman.⁴² The Commission for Choice of Legal Disputes and Complaints and the Disciplinary Commission must also respect gender and ethnic representation.⁴³ According to the statute, the Women's Network also enjoys financial resources.⁴⁴ In practice, this is not implemented⁴⁵ thus, hampering the network's ability to fully reach its potential. Without financial means to put words into actions, progress can be slow in furthering gender equality.

UIUK Women's Network has been increasing its public engagements in the past years, especially with regards to joining other civic initiatives such as that of the 8th of March Protest this year.⁴⁶ The head of

38 Ibid., Art. 30.

39 Ibid., Art. 24.

40 Ibid., Art.22.

41 Ibid., Art. 26.

42 Ibid., Art. 33.

43 Ibid., Art. 36 and 38.

44 Ibid., Art. 13(6).

45 Interview with Mrs. Shukrije Rexhepi.

46 8th of March Protest was organized by the We March Not Celebrate Collective of feminist activ-

the network was also a key note speaker in the protest bringing light to the discrimination and difficulties women workers face in the country. Several issues were raised from equal representation of women in decision-making, implementation of laws and collective agreements in their entirety and without exception to fighting sexism, ageism, nepotism and corruption in the workplace. The network also advocated for parental leave, health insurance and recognition of women's unpaid work. Many of these issues were raised again on the protest of 1st of May, on International Worker's Rights Day, organized by UIUK.

Nevertheless, the obstacles that women encounter in unions including women networks are numerous. Limited available data estimates women membership to be low.⁴⁷ The numbers are lower for women in decision-making positions but positive trends have been noticed in the last years where more women are being appointed to these positions and quotas are enforced.⁴⁸ Significant differences are recorded by sector where sectors remain divided by gender. Women's membership and employment is low in male dominated fields such as construction, transport and energy (see table 1). It is difficult to report precise numbers as UIUK does not collect gender disaggregated data on membership and relies mostly on its members reports.

Women attribute many factors to low membership. Some of which are: care responsibilities at home which make it difficult for women to engage in union activities, lack of affordable care facilities, lack of information regarding unions and what a union membership entails, cultural norms that see union related activities as better fit for men, etc.⁴⁹ Furthermore, very often

ists, civil society organizations, artists and representatives from worker's organizations.

47 Interview with Ms. Shukrije Rexhepi.

48 Interview with Ms. Gjyle Rashiti and Ms. Vjollca Shala.

49 Ibid.

men inside unions tend to see gender issues only as women's issues and have minimal to non-existent engagement in contributing to this area.⁵⁰

In the long run, women structures can be very beneficial in increasing women's participation in trade unions by creating a safe platform where women can express their concerns but also access positions of power. It can also serve as a place for preparing future women leaders in the union. However, if they have no real decision-making power these structures risk becoming isolated and voiceless within their unions.

Table.1 Available data on UIUK members' membership disaggregated by gender

	% Women	% Men
Union of Education, Science and Culture (SBASHK)	50	50 ¹
Union of Independent Health Trade Unions of Kosovo (BSLSK)	72.8	27.2
Federation of Independent Trade Unions Electro-Kosovo (FSPE)	10.3	89.7
Independent Union on Transport and Communication (SPKLK)	23.8	76.2
New Union on Kosovo Energy Corporation (SR KEK)	3.1	96.9
Independent Union of Private Construction (SPNPK)	no data	no data
Federation of Trade Unions of Kosovo Public Services (FSSHPK)	6.9	93.1
Trade Union Agrokompleksi	no data	no data ²

⁵⁰ Ibid., and interview with head of UIUK Mr. Avni Ajdini, Prishtina, 2018.

2.3 UNION OF EDUCATION, SCIENCE AND CULTURE (SBASHK)

SBASHK membership is a good example in practices of gender mainstreaming within the union. The union's membership consists of 50% women members and 50% men members. This is also due to the nature of the sector it represents as women's employment in education is very high. SBASHK has included a gender perspective in its statute by establishing gender quotas in all levels of the union.⁵¹ In 2017, the Steering Council the highest decision-making body of the union was elected comprising 40% of women. The Head Executive body within the union consists of one man as head of the union and two other women as vice head and general secretary. According to the Head of the union, women in decision-making positions can serve as a good example in encouraging other women to join unions.⁵² This is also a strategy that SBASHK uses and from their experience campaigning by women has led to more women joining the union and being elected in decision making positions. One of the remaining challenges identified by SBASHK is having more women municipal leaders which they seek to address in their future work.⁵³ Gender equality is listed as one of its priorities in SBASHK's Strategic Plan.⁵⁴ Further, in February 2018, the union adopted a resolution on establishing priorities to develop an action plan for equality, diversity and inclusion. The action plan will focus on *“raising awareness on issues of equality, request from the Government to increase sustainable public funding for inclusive education, campaign for legal reforms, encourage and support efforts to establish social dialogue in all trade union associations where discussions about equality will be an inte-*

51 SBASHK, *Statute*, 2018, Prishtina, at: http://sbashk-rks.org/STATUTI_2018.pdf.

52 Interview with Mr.Rrahman Jasharaj.

53 Interview with Ms. Vjollca Shala.

54 Interview with Mr.Rrahman Jasharaj.

*gral part of the collective bargaining agenda, encourage the creation of self-organizing and autonomous networks for underrepresented groups in trade union structures and leading position and organize with women on the role of trade unions”.*⁵⁵

⁵⁵ SBASHK, 7th Congress, Resolution on Establishing Priorities to develop the Action Plan on Equality, Diversity and Inclusion, 2018, Prishtina, at: <http://www.sbashk-rks.org/index.php/lajme-sbashk>.

3. “THE COLLECTIVE AGREEMENT” FROM A GENDER PERSPECTIVE

The General Collective Agreement is the main trade union agreement in Kosovo regulating the rights, duties and obligations of employers’ representatives, workers’ representatives and the Government of the Republic of Kosovo.⁵⁶ The agreement was concluded in 2014 pursuant to Article 90 of the Labour Law, legal provisions on the Law on Economic-Social Council and LOTU and is binding for the private, public and state sector. The agreement regulates: the establishment of labour relations, working hours and leave, salaries, compensations and other personal income, workers’ information, termination of employment contract, and rights and duties of the parties and ways of solving disputes.⁵⁷ It also foresees maternity leave in accordance with the current Law on Labour, in the duration of 12 months.⁵⁸ The six months of maternity leave are paid by the employer, in an amount equal to 70% of the basic salary of the employee. The next three months are paid by the government, in an amount equal to 50% of the average wage paid the other three months are unpaid leave.⁵⁹ The child’s father is entitled to only three days of paid leave. He can use the rights of the mother, in cases of child abandonment by the mother or death of the mother.⁶⁰ The agreement allows flexible working hours for employees who are taking care of children if an agreement is made between them and the employer.⁶¹ Employees can also take absence from work to take care for children who require

56 Official Gazette of the Republic of Kosovo/ No.38/ 18 June 2014, The General Collective Agreement in Kosovo, Art. 1, at: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=9534> .

57 Ibid., General Provisions.

58 Ibid., Art. 37.

59 Ibid., Art. 38.

60 Ibid.

61 Ibid., Art. 23.

special care in cases of permanent disability and one of the parents (besides maternity leave) can work part time until the child reaches the age of two.⁶² Pregnant women, mothers with children up to three years of age cannot be placed in other work posts without their consent if traveling to work takes longer than one hour and for parents of children with disabilities if traveling takes longer than two hours.⁶³ Mothers with children until the age of three, single parents and people with disabilities are entitled to two additional days of annual leave.⁶⁴ Pregnant women, women on maternity leave and parents on absence from work due to providing special care for a child enjoy protection from termination of their employment contract as employers cannot do so except, in cases of collective dismissal from work.⁶⁵ The Agreement also incorporates the principle of equal pay for women and men for the same work.⁶⁶ Most of these articles are also foreseen in the Labour Law, sometimes identical. The agreement does not address sexual harassment or any forms of gender-based violence. Four years after its adoption the main problem with the Collective Agreements remains its lack of implementation. This issue has been raised many times by unions and noted annually in the EC Country Report for Kosovo.

62 Ibid., Art. 39.

63 Ibid., Art.17.

64 Ibid., Art. 29.

65 Ibid., Art. 40.

66 Ibid., Art. 44.

4. OTHER SECTORIAL AGREEMENTS IN KOSOVO

According to the LOTU trade unions also negotiate and adopt sectorial collective agreements as per their respective sectors. To this time, most sectorial agreements have been on the field of health and education. Monitoring of previous sectorial contracts has shown that such agreements were not implemented.⁶⁷

4.1 HEALTH SECTOR

Sectorial Collective Agreement signed in March 2015 between the Ministry of Health and Federation of Health Unions of Kosovo. This agreement offers the same maternity leave as Law on Labour, however foresees 5 paid leave days for fathers. Contrary to other agreements, it includes a definition of discrimination and an article forbidding it.⁶⁸

4.2 EDUCATION SECTOR

Sectorial Collective Agreement signed in April 2017 between the Ministry of Education, Science and Technology and Union of Education, Science and Culture. The agreement foresees more or less similar rights to women as the Law on Labour with only one exception in regards to maternity leave. Women employees can take up to 6 more months of unpaid maternity leave besides the 12 months granted by the law.⁶⁹

67 Institute for Advanced Studies GAP, Regulating employment in Kosovo- Labour law and its implementation, Prishtina, 2010, at: http://www.institutigap.org/documents/18407_Labouranalysis.pdf.

68 Republic of Kosovo, Ministry of Health & the Trade Union Health Federation of Kosova, Sectorial Collective Agreement, 2015, Art. 26, at: <http://fsshk.muon.comany/wp-content/uploads/2017/06/Kontrata-Kolektive-Sektoriale-Mars-2015.pdf>.

69 Republic of Kosovo, Ministry of Education, Science and Technology & Union of Education, Science and Culture, Sectorial Collective Agreement, 2017, at: <http://www.sbashk-rks.org/kontrata.pdf>.

5. A LOOK AT OTHER COUNTRIES

Sweden has a long tradition of systematically mainstreaming gender in trade union policies and processes. The Swedish Trade Union Confederation (LO) is the central organisation for 14 affiliates, which organise workers within both the private and the public sectors. 14 affiliates together have approximately 46% women and 54% men members.⁷⁰ In the late 1990s LO's Executive Council adopted a decision that all levels of the trade union structure and actors involved in decision-making must take into consideration a gender perspective.⁷¹ LO has also initiated several measures and actions using gender-segregated data, special impact assessment tools, awareness raising policies and training on issues of gender equality. What has been particularly interesting throughout the years is their use of networking with ETUC to contribute to the European legislation in terms of parental and maternity rights.⁷²

A BUDGET FOR GENDER EQUALITY

The French Democratic Confederation of Labour (CFDT) is the largest French union in terms of membership with men comprising 52% of members and women 48%. CFDT covers all professional sectors, in small and large companies, private in the majority, in the public and in all the regions of France.⁷³ CFDT provided a specific budget line to encourage women members in trade union position. This line was called

70 Homa Dean, Women in trade unions, Methods and good practices for gender mainstreaming, Brussels, 2006, p.29, at: <http://www.newunionism.net/library/workplace%20democracy/ETUI%20-%20Women%20in%20Trade%20Unions%20-%202006.pdf>

71 The Swedish Trade Union Confederation (LO) website at: <http://www.lo.se/> .

72 Women in trade unions, Methods and good practices for gender mainstreaming, p.29.

73 The French Democratic Confederation of Labour (CFDT) website at: https://www.cfdt.fr/portail/nous-connaître/la-cfdt-en-10-points/la-cfdt-en-10-points-rec_66780 .

‘insertion of women activists’ and it was used to reimburse childcare, domestic expenses or any loss of wages.⁷⁴

CHARTER ON GENDER MAINSTREAMING

In 2004, the three Belgian trade unions: General Confederation of Liberal Trade Unions of Belgium, Confederation of Christian Trade Unions and General Federation of Belgian Labour entered into an agreement about gender mainstreaming.⁷⁵ Through this agreement they strongly state their support to incorporate equal opportunities as an key part of their mission for a democratic society and adapt their structures, words and actions to the interests and needs of women and men employees.⁷⁶ This support aims to further enabling women members to participate in trade union decision-making processes. The agreement aims towards achieving equality by collecting gender disaggregated data, exchanging information, adopting affirmative measures adjusting their practices to the needs of both women and men. Further, every point on the agenda of social dialogue meetings will be examined from a gender dimension. This charter is a good example of trade unions formalising and publicising their commitment to gender equality.

74 Women in trade unions, Methods and good practices for gender mainstreaming, p.24.

75 CHARTE des syndicats belges représentatifs ABVV - ACLVB - ACV CGSLB - CSC – FGTB, Égalité des femmes et hommes dans les syndicats, Brussels, 2004, at: <https://www.acv-online.be/Images/20140923-Charter-Gendermainstreaming-in-de-Vakbonden-Gelijkheid-M-V-tcm183-406566.pdf> .

76 Ibid.

RECOMMENDATIONS:

For Trade Unions:

- **Collect gender-segregated statistics where relevant**

All trade unions need to collect gender disaggregated data in order to analyse the current situation of their members and compare changes over time. Statistics are an essential tool in promoting equality.

- **Continue to include gender perspectives in trade union policies**

Trade Unions can do so through mainstreaming gender in current plans and programmes but also by changing their statutes to include a gender perspective.

- **Institute gender quotas to ensure participation of women in decision-making positions**

- **Ensure the implementation of the collective agreement and of the legal framework**

- **Empower current women's structures and establish new ones in unions that lack such structures**

Women's structures should be supported including implementing statute articles that grant them financial support as in the case of UIUK. Women networks can also help other trade unions that lack such networks in their efforts to establish them.

- **When organizing trade unions should use methods that are suited to the needs of women**

Meeting places should be safe and convenient for both women and men and should take into account workers' family responsibilities.

- **Education and training on equality issues**

Both men and women can benefit from training on gender equality. Training can be aimed at women and men or women specifically (training for women on leadership skills or negotiating skills for collective bargaining).

For Ministry of Labour and Social Welfare:

- **Ensure the implementation of the collective agreement and of the legal framework**

All social partners should fulfil their obligations in implementing and respecting the collective agreement and relevant laws.

- **Together with trade unions and Agency for Gender Equality organize awareness raising campaigns about the role of trade unions in the elimination of discrimination and the promotion of equality.**

BIBLIOGRAPHY

Cleff le Divellec and Miller for Kosovo Women's Network, Kosovo's Progress in Aligning Its Laws with the European Union Gender Equality Acquis, Prishtina: KWN, 2017, at: <http://www.womensnetwork.org/documents/20171108105226438.pdf>.

CHARTRE des syndicats belges représentatifs ABVV - ACLVB - ACV CGSLB - CSC – FGFB, Egalité des femmes et hommes dans les syndicats, Brussels, 2004, at: <https://www.acv-online.be/Images/20140923-Charter-Gendermainstreaming-in-de-Vakbonden-Gelijkheid-M-V-tcm183-406566.pdf>.

Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000/C 364/01), at: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf.

Consolidated Version of the Treaty on the Functioning of the European Union, at: http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:41f89a28-1fc6-4c92-b1c8-03327d1b1ecc.0007.02/DOC_1&format=PDF.

Constitution of the Republic of Kosovo, 2008, at: <http://www.kushtetutakosoves.info/repository/docs/Constitution.of.the.Republic.of.Kosovo.pdf>.

European Commission (EC), Commission Staff Working Document, Kosovo* 2018 Report, Strasbourg, 17.4.2018, at: <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20180417-kosovo-report.pdf>

European Trade Union Confederation, *ETUC Action Programme 2015-2019*, Paris, 2015, at: https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/publication/files/ces-congreccs_2015-rapport-uk-ld_def_0.pdf.

____, Action Programme on Gender Equality 2016 – 2019, Brussels, 2016, at: https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/etuc_action_programme_on_gender_equality_2016-2019.pdf.

____, Trade unions at the European level, Brussels, 2010, at: https://www.etuc.org/IMG/pdf/TURKISH_1.pdf.

Homa Dean, Women in trade unions, Methods and good practices for gender mainstreaming, Brussels, 2006, at: <http://www.newunionism.net/library/workplace%20democracy/ETUI%20-%20Women%20in%20Trade%20Unions%20-%202006.pdf> .

Institute for Advanced Studies GAP, Regulating employment in Kosovo-Labour law and its implementation, Prishtina, 2010, at: http://www.institutigap.org/documents/18407_Labouranalysis.pdf .

International Labour Organization (ILO), at: <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm> .

Kosovo Agency of Statistics, Labour Force Survey (LFS) in Kosovo, 2017, at: <http://ask.rks-gov.net/en/kosovo-agency-of-statistics/add-news/labor-force-survey-lfs-in-kosovo-2017>

Nida Krasniqi, Policy Brief on Labour Unions, NGO PEN, 2017, at: http://ngo-pen.com/wp-content/uploads/2018/04/Sindikata-anglisht_WEB.pdf .

Official Gazette of the Republic of Kosova/ No.38/ 18 June 2014, The General Collective Agreement in Kosovo, at: <https://gzk.rks-gov.net/Act-Detail.aspx?ActID=9534> .

Official Journal of the European Union, DIRECTIVE 2006/54/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast), 2006, at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN> .

Republic of Kosovo, Assembly, Law No. 05/L-020 on Gender Equality, 2015, at: <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/05-L-020%20a.pdf>.

____, Assembly, Law No. 03/L-212 on Labour, 2010, at: <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2010-212-eng.pdf> .

____, Assembly, Law No. 04/L-011 for Organizing Trade Union in Kosovo, 2011, at: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2754>.

____, Assembly, Law No.04/L –008 on Social Economic Council, 2011, at: <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/Law%20on%20social%20economic%20council.pdf>.

____, Government, Ministry of Labour and Social Welfare, Administrative Instruction No. 03/2012 for Regulating and Defining the Criteria and Procedures for Registration of Trade Unions, 2012, at: http://mpms.rks-gov.net/Portals/0/Ligji/Sekondar/Udh%C3%ABzimi%20Administrativ%20nr.%2003.2012_al.pdf.

____, Government, National Programme for Implementation of the Stabilisation and Association Agreement (NPISAA), Prishtina, 2016, at: http://www.mei-ks.net/repository/docs/3_pkzmsa_miratuar_nga_kuvendi_final_eng_.pdf.

____, Ministry of Education, Science and Technology & Union of Education, Science and Culture, Sectorial Collective Agreement, 2017, at: <http://www.sbashk-rks.org/kontrata.pdf>.

____, Ministry of Health & the Trade Union Health Federation of Kosova, Sectorial Collective Agreement, 2015, at: <http://fsshk.muon.company/wp-content/uploads/2017/06/Kontrata-Kolektive-Sektoriale-Mars-2015.pdf>.

The French Democratic Confederation of Labour (CFDT) website at: https://www.cfdt.fr/portail/nous-connaitre/la-cfdt-en-10-points/la-cfdt-en-10-points-rec_66780.

The Swedish Trade Union Confederation (LO) website at: <http://www.lo.se/>.

Union of Education, Science and Culture (SBASHK), *Statute*, 2018, Prishtina, at: http://sbashk-rks.org/STATUTI_2018.pdf.

____, 7th Congress, Resolution on Establishing Priorities to develop the Action Plan on Equality, Diversity and Inclusion, 2018, Prishtina, at: <http://www.sbashk-rks.org/index.php/lajme-sbashk> .

Union of Independent Unions of Kosova (UIUK), *Statute*, Prishtina, 2017, available at: <http://www.bspk.org/PDF/StatutiBSPK.pdf>.

United States, Department of State, Kosovo 2017 Human Rights Report, 2017, at: <https://www.state.gov/documents/organization/277425.pdf> .

Interviews:

Mr. Alush Hoti, Union Agrokompleksi, Prishtinë, 2018.

Mr. Avni Ajdini, Head of Union of Independent Unions of Kosova, Prishtina, 2018.

Mr. Erblin Ajdini, Peer Educator's Network (PEN), Prishtina, 2018.

Ms. Gjyle Rashiti, Head of Independent Union of Private Construction, Prishtina, 2018.

Ms. Leunora Ahmeti, Ministry of Labor and Social Welfare, Prishtina, 2018.

Mr. Rrahman Jasharaj, Head of Union of Education, Science and Culture, Prishtina, 2018.

Ms. Shukrije Rexhepi, Head of Women's Network in Union of Independent Unions of Kosova, Prishtina, 2018.

Ms. Vjollca Shala, Vice Head of Union of Education, Science and Culture, Prishtina, 2018.



Supported by:

