KOMITETI I HELSINKIT PËR TË DREJTAT E NJERIUT I REPUBLIKES SE MAQEDONSE

ANALIZA E SHKALLËS SË KËNAQËSISË NGA MEKANIZMAT PËR MBROJTJEN E TË DREJTAVE TË PUNËTORIT NË REPUBLIKËN E MAQEDONISË SË VERIUT

ЗГОЛЕМУВАЊЕ НА ПРОДУКТИВНОСТА ПРЕКУ ПОДОБРУВАЊЕ НА ЗАКОНСКАТА РАМКА ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ ВО МАКЕДОНИЈА

British Embassy Skopje

Ky publikim është përpiluar në kuadër të projektit "Rritja e produktivitetit nëpërmjet përmirësimit të kornizës ligjore për marrëdhëniet e punës në Maqedoni" i financuar nga Fondi i Qeverisjes së Mirë i Mbretërisë së Bashkuar, me mbështetjen e Ambasadës së Britanisë Shkup. Mendimet dhe qëndrimet e shënuara në këtë përmbajtje nuk i reflektojnë çdoherë mendimet dhe qëndrimet e Qeverisë së Mbretërisë së Bashkuar.

Botues:
Komiteti i Helsinkit për të Drejtat e Njeriut i Republikës së Maqedonisë së Veriut i përfaqësuar nga kryetari prof. dr. Gordan Kallajxhiev

Redaktore:
Uranija Pirovska, drejtore ekzekutive e Komitetit të Helsinkit për të Drejtat e Njeriut në RMV

Autorë:
dr. Mirjana Najçevska
dr. Aneta Cekiq
dr. Ana Bllazheva
dr. Jordan Shishkovski
mr. Sonja Stojadinoviq

Koordinues:
mr. Vildan Drpljanin

Korrektura:
Edita Jashari

Formulimi grafik:
Sofija Hristova

CIP - Katalogizimi në publikim

Biblioteka Nacionale dhe Universitare "ShënKlimenti i Ohrit", Shkup

349.2:331.4]:331.101.32(497.7)(047)
ANALIZA e shkallës së kënaqësisë nga mekanizmat për mbrojtjen e të drejtave të punëtorit në Republikën e Maqedonisë së Veriut / [authorë Kire Vasilev ... и др.]. - Shkup : Komiteti i Helsinkit për të drejtat e njeriut i Republikës së Maqedonisë, 2019
Начин на пристап (URL): http://www.mhc.org.mk/. - Текст во PDF формат, содржи 71 стр. - Наслов преземен од екранот. - Опис на изворот на ден 26.02.2019. - Фусноти кон текстот. - Публикацијата е во рамки на проектот: "Зголемување на продуктивноста преку подобрување на законската рамка за работните односи во Македонија". - Други автори: Mariglen Demiri, Natasha Neshevska and Nikolla Shteriov. - Библиографија: стр. 67-70.

ISBN 978-608-4790-49-5
1. Vasilev, Kire [автор] 2. Demiri, Mariglen [автор] 3. Neshevska, Natasha [автор] 4. Shteriov, Nikolla [автор]
а) Работнички права - Заштитни механизми - Задоволство на работници - Македонија - Истражувања COBISS.MK-ID 109701386

Përmbajtja

Lista e shkurtesave iv
PËRMBLEDHJE ..... - 1 -
HYRJA DHE METODOLOGJIA ..... - 2 -
Pjesa e parë – Gjendja e punës në Republikën e Maqedonisë së Veriut: papunësia dhe punësimi- 4 -
Pjesa e dytë – Korniza e përgjithshme ..... - 5 -
2.1 Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë së Veriut ..... - 5 -
2.2 Ligji për marrëdhënie pune ..... - 5 -
2.3 OECD indeksi për legjislacion mbrojtës ..... - 6 -
Pjesa e tretë – Mekanizmat institucionalë të mbrojtjes ..... - 8 -
3.1 Inspektorati i Punës ..... - 9 -
3.2 Masat administrative, sanksioni dhe kundërvajtja ..... - 10 -
3.3 Procedura e kundërvajtjes ..... - 11 -
3.4 Gjoba ..... - 11 -
3.5 Inicimi i procedurës në Inspektoratin Shtetëror të Punës ..... - 12 -
3.6 Kënaqësia e punëtorëve nga Inspektorati i Punës ..... - 15 -
Pjesa e katërt – Mbrojtja gjyqësore ..... - 20 -
Pjesa e pestë – Mekanizma alternative për mbrojtje ..... - 25 -
Pjesa e gjashtë – Diskriminimi ..... - 27 -
6.1 Komisioni për Mbrojtje nga Diskriminimi ..... - 29 -
6.2 Pyetësori i anketimit ..... - 29 -
Pjesa e shtatë – Themelimi i marrëdhënies së punës ..... - 31 -
Pjesa e tetë – Ndërprerja e marrëdhënies së punës ..... - 34 -
Pjesa e nëntë – Dialogu social ..... - 37 -
Bashkimit Evropian prej 29,76% ..... - 37 -
9.1 Liria e bashkimit ..... - 37 -
9.2 Anketa dhe fokus grupet ..... - 38 -
Pjesa e dhjetë – Greva ..... - 43 -
Pjesa e njëmbëdhjetë – Punësimi i fshehur ..... - 46 -
Konkluzion i përgjithshëm ..... - 46 -
Literatura e përdorur ..... - 49 -

Lista e shkurtesave

APRMV	Agjencia e Punësimit në Republikën e Maqedonisë së Veriut
BE	Bashkimi Evropian
ESHSV	Enti Shtetëror i Statistikës së Republikës së Maqedonisë së Veriut
IRP	Inspektorati Rajonal i Punës
ISHP	Inspektorati Shtetëror i Punës
KES	Këshilli Ekonomik Social
KLSH	Komitet për Lirinë e Shoqërimit
LIP	Ligji i Inspektoratit të Punës
LK	Ligji i Kundërvajtjeve
LMD	Ligji i Mbrojtjes nga Diskriminimi
LMI	Ligji i Vëzhgimit Inspektorial
LMP	Ligji i Marrëdhënieve të Punës
LPK	Ligji i Procedurës Kontestimore
LPMD	Ligji i Parandalimit dheMbrojtes nga Diskriminimi
LPPA	Ligji i Procedurës së Përgjithshme Administrative
LPSRP	Ligji i Punësimit dhe Sigurimit në rast të Papunësisë
LSSHP	Ligji i Sigurisë dhe Shëndetit në Punë
LZPKP	Ligji i Zgjidhjes Paqësore të Kontesteve të Punës
MPPS	Ministria e Punës dhe Politikës Sociale
ONP	Organizata Ndërkombëtare e Punës
OBEZH	Organizata për Bashkëpunim Ekonomik dhe Zhvillim
RMV	Republika e Maqedonisë së Veriut
SPASHKV	Sindikata e Pavarur e Arsimit, Shkencës dhe Kulturës së Republikës së Maqedonisë së Veriut

PËRMBLEDHJE

Analiza e quajtur "Analiza e shkallës së kënaqësisë nga mekanizmat për mbrojtjen e të drejtave të punëtorit në Republikën e Maqedonisë së Veriut" ka për qëllim të hulumtojë qëndrimet e punëtorëve në drejtim të kënaqësisë dhe efikasitetit nga mekanizmat mbrojtëse për të drejtat e punëtorëve. Gjatë vlerësimit të këtyre mekanizmave, studimi vjen në konkluzion se sindikatat janë mekanizmi mbrojtës më popullor, ndërsa më pak jopopullore janë organizatat joqeveritare dhe gjykata e apelit. Qëllimi i studimit të vendosur në këtë mënyrë është t'jua bëjë me dije punëtorëve dhe punëdhënësve mekanizmat nëpërmjet të cilave më shpejtë mund të fitojnë epilog nga kontestet e punës në institucionet, gjatë kësaj pa ndërhyrë në përmbajtjen e epilogëve të këtillë.Studimi i paraqet këto konkluzione nëpërmjet tre mjeteve të hulumtimit, ndërkaq këto janë: hulumtimi i mendimit publik, organizimi i grupeve të fokusit dhe grumbullimi i informatave me karakter publik për punën e institucioneve.

HYRJA DHE METODOLOGJIA

Shkalla e kënaqësisë nga mekanizmat për mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve në masë të madhe varet nga vendosja institucionale dhe efektiviteti i kornizës juridike në të cilat janë inkorporuar të drejtat e punëtorëve. Në mënyrë konsekuente, analiza në këtë kornizë është parakusht esencial për vlerësimin e mekanizmave për mbrojtjen e normave të punëtorëve. Prandaj, ky studim fillon me analizimin e mekanizmave mbrojtëse ekzistuese gjatë shkeljes së të drejtave individuale dhe kolektive dhe gjatë kësaj nëpërmjet anketës, grupet e fokusit dhe grumbullimi i informatave me karakter publik e mat kënaqësinë e punëtorëve nga funksionimi i mekanizmave institucionale për mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve. Duke pasur parasysh tematikën komplekse dhe mungesën e materialeve hulumtuese me të cilat mund të mbështetet një studim i këtillë, ekipi hulumtues vendosi analiza të fillojë me desk – analizë. Desk – analiza ishte e nevojshme që të mund të detektohen të gjitha të drejtat pozitive dhe mekanizmat ekzistuese të cilat e përbëjnë kornizën institucionale. Kjo kornizë, më vonë gjatë analizës e vendos bazën për matjen e kënaqësisë së punëtorëve nga dispozitat pozitive dhe mekanizmat e detektuar institucionale.

Matja e kënaqësisë nga mekanizmat institucionale për mbrojtje, studimi e paraqet nëpërmjet tre mjeteve. Mjeti i parë është pyetësori anketues i cili është realizuar me ndihmën e rrjeteve sociale: Facebook, Instagram, dhe Twitter. Nëpërmjet anketës janë grumbulluar 839 përgjigje. Anketa përbëhet nga 15 pyetje të përgjithshme dhe 9 demografike. Gjatë realizimit të anketës, vëmendje e veçantë i është kushtuar diversitetit rajonal, gjinor, të moshës dhe etnik të popullatës. Për nevojat e studimit të gjitha pyetjet e përgjithshme janë kryqëzuar me demografinë. Një pjesë e këtyre rezultateve janë prezantuar në studimin, ndërsa pjesa tjetër është paraqitur në aneks.

Më pas, si mjet i dytë për matjen e kënaqësisë së punëtorëve nga mekanizmat mbrojtës, janë realizuar katër grupe të fokusit. Dy nga grupet e fokusit janë realizuar në Shkup, një në Shtip dhe një në Manastir. Grupet e fokusit përbëheshin nga gjashtë persona, në grupin e parë kishte vetëm përfaqësues të sindikatave, ndërsa në tre grupet të tjera kishte punëtorë me përbërje të përzier në drejtim të marrëveshjeve për kohë pune të pa përcaktuar, të përcaktuar dhe me honorar. Duke pasur parasysh atë se konstatimet kryesore të anketës janë sipas rajoneve të Apelit të Shkupit, Apelit të Gostivarit, Apelit të Manastirit dhe Apelit të Shtipit, mungesa e grupeve të fokusit është në mungesën e fokus grupit të Apelit të Gostivarit. Mungesa është për shkak të kohës së shkurtë për realizmin e studimit dhe për shkak organizimit të komplikuar të grupeve të fokusit.

Mjeti i tretë, i cili është përdorur për tu matur produktiviteti i mekanizmave institucionale, është grumbullimi i informatave me karakter publik. Me këto informata para së gjithash, vlerësohet efikasiteti i mekanizmave institucionale në drejtim të procedurave të tyre për mbrojtjen e punëtorëve dhe të drejtave të cilat ata i gëzojnë. Duhet theksuar se një pjesë e institucioneve ishin transparente dhe i ndanë të dhënat të cilat iu kërkuan, këtu të parët janë gjykatat e apelit, por një pjesë e tyre aspak nuk ju përgjigjën kërkesave tona zyrtare, si për shembull Avokati i Popullit dhe Drejtoria e të Ardhurave Publike. Kritika ndaj këtyre institucioneve është edhe më e madhe duke pasur parasysh të dhënat të cilat i kërkuam të fitojmë edhe me ndihmën e Komitetit të Helsinkit për të Drejtat e Njeriut dhe me ndihmën e Ministrisë së Punës dhe Politikës Sociale.

Është me rëndësi të përmendet se për matjen e kënaqësisë për çdo mekanizëm institucional janë përdorur minimum dy nga tre mjetet në dispozicion. Shfrytëzimi i minimum dy burimeve i jep

objektivitet më të madh analizës. Në kohën që lexoni analizën, do të vëreni se nga aspekti metodologjik është vendosur në mënyrën si vijon: i pari është përshkrimi i mekanizmave institucionale dhe dispozitave ligjore pozitive, ndërkaq më vonë vijojnë rezultatet e mjeteve. Në bazë të kësaj metodologjie, më vonë janë nxjerrë konkluzione dhe konstatime të cilat janë dedikuar për çdo mekanizëm institucional në veçanti. Në fund të analizës janë paraqitur të gjitha të dhënat e grumbulluara në formë të aneksit. Qëllimi i këtyre anekseve është të ndahen rezultatet me shkencëtarë social të cilët më vonë do të mund t'i përdorin këto të dhëna për analiza dhe zbulime të tjera.

I

Gjendja e punës në Republikën e Maqedonisë së Veriut: papunësia dhe punësimi

Pjesa e parë – Gjendja e punës në Republikën e Maqedonisë së Veriut: papunësia dhe punësimi

Republika e Maqedonisë së Veriut nga pavarësimi i saj deri më sot, përballet me shkallë të lartë të papunësisë. Papunësia është një nga faktorët kryesor social i cili dikton relacionet sociale, kulturore dhe funksionimin e institucioneve. Papunësia dhe të drejtat e punëtorit kanë lidhje mbi bazë të kauzës, respektivisht sa më e madhe është shkalla e papunësisë, aq janë më të vogla të drejtat e punëtorëve. Pasqyra analitike e Republikës së Maqedonisë së Veriut flet se numri i përgjithshëm i punëtorëve është 759.445 persona (45.1%) ndërsa numri i përgjithshëm i të papunëve është 199.325 persona (20.8%).[1] Numri më i madh i të punësuarve është në industrinë e përpunimit – 153.430 persona, ndërsa numër të vogël të punëtorëve ka në sektorin e xehetarisë dhe nxjerrjes së gurit – 6.470 persona. Shkalla e fuqisë së punës aktive është 57% respektivisht 958.770 persona janë regjistruar si popullatë aktive e aftë për punë.[2] Krahasuar me vendet e Evropës Qendrore dhe Lindore, gjatë periudhës nga viti 2013 deri në vitin 2017, shkalla mesatare e punësimit në Maqedoninë e Veriut është jashtëzakonisht e ulët, ndërsa shkalla mesatare e papunësisë është dukshëm më e lartë nga mesatarja e vendeve të OECD-së.[3]

Maqedonia gjithashtu ka edhe shkallë të lartë të shtresimit klasor. Sipas të dhënave të Bankës Botërore, Maqedonia në vitin 2009 ka pasur shkallën më të lartë të shtresimit klasor në Evropë me xhini indeks prej 42,2 por me kalimin e viteve kjo shkallë ka rënë, që në vitin 2014 të arrijë deri në 35,6.[4] Sa i përket pagave, neto paga mesatare mujore e paguar për të punësuar në Republikën e Maqedonisë së Veriut gjatë muajit tetor 2018 ka qenë 24.817 denarë, ndërsa neto paga mesatare mujore më e lartë e cila është paguar në seksionin "Programim kompjuterik, veprimtari konsultative dhe të ngjashme" është me shumë prej 59.443 denarë. Paga më e ulët e paguar është në seksionin "Peshkatari dhe akuakulturë" në shumë prej 12.711 denarë.[5] Këto të dhëna na japin pasqyrë të shkurtë për kartën e punës në Maqedoninë e Veriut, respektivisht tregojnë si është situata e vendosjes strukturore në ekonominë e Maqedonisë së Veriut. Ky përcaktim strukturor e dikton kornizën për punë të institucioneve dhe mekanizmave për mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve.

[1] Enti Shtetëror i Statistikës - Popullata aktive, Rezultate nga anketa e fuqisë së punës tremujori i III i 2018-ës, Njoftimi nr. 21.18.34 të datës 07.12.2018.
[2] Enti Shtetëror i Statistikës, Popullata aktive në Republikën e Maqedonisë, Rezultate nga Anketa e fuqisë së punës, tremujori i III i 2018-ës, 2018 e premte, 07 dhjetor 2018, e qasshme në: https://bit.ly/1KUTnax herën e fundit e qasur më: 10.12.2018.
[3] Eurostat.
[4] Gini index, World Estimate, FYR Macedonia, e qasshme në: https://bit.ly/2GI2JuX herën e fundit e qasur më: 10.12.2018.
[5] Enti Shtetëror i Statistikës, Popullata aktive në Republikën e Maqedonisë, Rezultate nga Anketa e fuqisë së punës, tremujori i III i 2018-ës, 2018 e premte, 07 dhjetor 2018.

II

Korniza e përgjithshme

Pjesa e dytë – Korniza e përgjithshme

2.1 Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë së Veriut

Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë së Veriut i vendos postulatet e kornizës e cila i rregullon marrëdhëniet e punës. Në Kushtetutën e Republikës së Maqedonisë së Veriut, të drejtat e marrëdhënies së punës janë vendosur si liri dhe të drejta themelore të njeriut dhe qytetarit. Të drejtat e punës janë pjesë e të drejtave ekonomike, sociale dhe kulturore dhe përfaqësojnë një vlerë themelore të rendit tonë kushtetues. Duke i marrë parasysh të drejtat e punës si të drejta të njeriut, Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë së Veriut e garanton të drejtën e punës dhe përcakton se secili ka të drejtë për punë, zgjedhje të lirë të punësimit, mbrojtje gjatë punës dhe siguri materiale gjatë papunësisë së përkohshme.[6] Së këndejmi Kushtetuta përcakton se për secilin, nën kushte të barabarta, është i qasshëm çdo vend pune, se çdo i punësuar ka të drejtë për fitim përkatës dhe se çdo i punësuar ka të drejtë për pushim të paguar ditor, javor dhe vjetor.[7] Kjo do të thotë se e drejta e punës, e drejta e mbrojtjes gjatë punës, e drejta e sigurimit material gjatë papunësisë së përkohshme, e drejta e fitimit përkatës dhe e drejta e pushimit të paguar ditor, javor dhe vjetor, paraqesin të drejta absolute personale të cilat nuk mund të tjetërsohen, as t'i barten personave të tjerë. Nga këto të drejta qytetarët nuk mund të heqin dorë. Realizimi i këtyre të drejtave më pas rregullohet dhe përcaktohet me ligje me marrëveshje kolektive.

2.2 Ligji për marrëdhënie pune

Ligji për marrëdhënie punë (LMP)[8] si ligj sistemor paraqet një lloj Kushtetutë për marrëdhëniet e punës.LMP e vendos kornizën e përgjithshme të të gjitha çështjeve në lidhje me punën. Në mënyrë konsekuente, duke u nisur nga rëndësia dhe esenca e fushës, të cilën e rregullon ky ligj, rekomandimi jonë është se të paktën për miratimin e tij duhet të parashihet shumicë e kualifikuar, që në praktikë nuk është kështu, duke pasur parasysh miratimin e tij në vitin 2005 dhe ndryshimet që vijuan më pas. Për qasjen e këtillë të pa kualifikuar dhe trajtimin e pa përcaktuar të çështjeve të ndjeshme nga sfera e punës, flet fakti që i njëjti ka pësuar gjithsej 22 ndryshime dhe plotësime dhe 13 vendime të Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Maqedonisë së Veriut.

Të drejtat e punëtorëve janë pjesë integrale e një shoqërie demokratike dhe së këndejmi përpilimi dhe miratimi i ligjit kaq të rëndësishëm duhet të jetë pjesë e procesit inkluziv dhe transparent. Mjet kryesor në zbatimin e procesit të këtillë është dialogu social, i cili mesa duket gjatë një dekadë e gjysmë në të kaluarën, paraqiste vetëm "vello" formale nën të cilën miratoheshin dispozita nga fusha e punës. Një shembull kryesor i cili e konfirmon këtë konkluzion, janë ndryshimet e shumta në LMP të miratuara me procedurë të shkurtuar, ndërsa tjetër është përgjigjja në anketën sipas së cilës vetëm 7,2% në një mënyrë janë të kënaqur nga LMP përkundër 51% e të anketuarve të cilët nuk janë të kënaqur nga LMP.Grupet e fokusit, nga ana tjetër, sa i përket LMP, treguan mos besim të madh dhe skepticizëm dhe në një rast një nga përfaqësuesit e sindikalistëve theksoi:

---

[6] Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë së Veriut me amendamentet kushtetuese I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXI, XXII, XXIII, XXIV, XXV, XXVI, XXVII, XXVIII, XXIX, XXX, XXXI dhe XXXII.

[7] Neni 32 i Kushtetutës së Republikës së Maqedonisë së Veriut.

[8] Ligji për marrëdhëniet e punës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë numër 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16 dhe 120/18.

> *"Nuk do të ndryshojë asgjë të rëndësishme ndryshimi i rregullativave ligjore dhe aspak intervenimet sistemore në lidhje me situatën e punëtorëve. Madje edhe rritja e të drejtave në lidhje me ligjin. Për të njëjtin të punësuarit nuk janë të interesuar."*

(Grupi i fokusit 1)

LMP, gjithashtu është i rëndësishëm për rregullimin e qasjes drejt punëtorëve, themelimin e marrëdhënies së punës, të drejta dhe obligime për kohëzgjatjen e marrëdhënies së punës, ndërprerjen e marrëdhënies së punës, mbrojtjen e të drejtave, lirisë së bashkimit në marrëdhëniet e punës, si dhe kornizën nën të cilën zhvillohet procesi i marrëveshjes kolektive dhe grevës. LMP e vendos bazën për të drejtat e punës, ndërsa këto të drejta më pas i rregullon marrëveshja kolektive për punësim në bazë të parimit *in favorem laboratoris*.[9] Në pajtim me këtë parim juridik, me marrëveshjet kolektive mund të përcaktohen vetme të drejta të cilat janë të volitshme për punëtorët në raport me të drejtat e përcaktuara me ligj.Rregullimi përmbajtësor i çështjeve nga sfera e marrëdhënies së punës e determinojnë vendosjen rigide ose fleksibile të sistemit të marrëdhënieve të punës dhe tregun e punës.Shkalla e zmadhuar e mbrojtjes së të drejtave të punës rezulton me ngurtësi më të madhe dhe e kundërta, nëse reduktohet shkalla e mbrojtjes atëherë kjo rezulton me fleksibilitet të zmadhuar.

2.3 OECD indeksi për legjislacion mbrojtës

Metodologjia e OECD-së kryen vlerësimin e tre aspekteve të legjislacionit mbrojtës:mbrojtja tek marrëdhëniet e rregullta të punës,[10] mbrojtja te përjashtimet kolektive dhe mbrojtja te punësimet e përkohshme.[11]Secili indeks përbëhet nga set i ndryshëm i indikatorëve me vlerë prej 0 deri në 6, ku vlerat e ulëta lidhen me legjislacionin fleksibël, ndërsa vlerat e larta me legjislacionin rigid të ngurtë. Sa i përket, rreptësisë së legjislacionit mbrojtës, në lidhje me punësimin në Republikën e Maqedonisë së Veriut, OECD ka tre konstatime.

1. Indeksi i Republikës së Maqedonisë së Veriut për marrëdhëniet e punës për kohë të papërcaktuar pune, është 1.9, që është nën mesataren e OECD-së. Kjo do të thotë se sipas metodologjisë së OECD-së, Republika e Maqedonisë së Veriut ka legjislacion fleksibil për mbrojtje në lidhje me marrëdhëniet e punës për kohë të papërcaktuar pune.[12]
2. Për dallim nga indeksi në lidhje me marrëdhëniet e punës për kohë të pa përcaktuar, indeksi për legjislacionin në lidhje me përjashtimet kolektive është 3.3 që është nën mesataren e 2.9 të vendeve të OECD-së. Me fjalë të tjera, Republika e Maqedonisë së Veriut ka legjislacion mbrojtës më të rreptë në raport me përjashtimet kolektive.[13]

[9] Neni 12 (3) i Ligjit për marrëdhënie pune.
[10] Marrëdhënie pune për kohë të papërcaktuar.
[11] Marrëdhënie pune për kohë të përcaktuar.
[12] OECD, Latest data on the OECD indicators of employment protection, OECD Indicator of Employment Protection.e qasshme në:https://bit.ly/2X171Dj herën e fundit e qasur më: 10.12.2018.
[13] OECD, Latest data on the OECD indicators of employment protection, OECD Indicator of Employment Protection.e qasshme në: https://bit.ly/2X171Dj herën e fundit e qasur më: 10.12.2018.

3. Legjislacioni mbrojtës për marrëdhëniet e punës për kohë të përcaktuar, respektivisht marrëveshjet për punësim për kohë të përcaktuar dhe punësime të përkohshme, janë me indeks prej 3.5 që është jashtëzakonisht nën mesataren prej 2.1 të vendeve të OECD-së.Kjo do të thotë se në Republikën e Maqedonisë së Veriut legjislacioni mbrojtës aktual për këtë lloj të marrëveshjeve për punësim është më rigide nga legjislacioni i këtillë në vendet e OECD-së, të përfshira me metodologji të këtillë. Megjithatë, në lidhje me indeksin është me rëndësi të përmendet se korniza ligjore është interpretuar në mënyrë të gabuar në pjesën e marrëveshjeve për punësim për kohë të përcaktuar në raport me indikatorët e metodologjisë se OECD-së. Indikatorët kërkojnë ekzistimin e kushteve objektive ose shkaqe të bazuara për lidhjen e marrëveshjeve për punësim për kohë të përcaktuar, të cilat paraqesin kusht që të mund të përdoret ky lloj i marrëveshjeve. Në legjislacionin tonë, përcaktohen kushte objektive për marrëveshje për punësim, por vetëm në përkufizimin e marrëdhënies së punës për kohë të caktuar dhe të njëjtat nuk paraqesin kushte të veçanta nga të cilat varet mundësia për themelimin e llojit të këtillë të marrëdhënies së punës.Në mënyrë konsekuente, indeksi i OECD-së në lidhje me marrëveshjet për punësim për kohë të përcaktuat është në mënyrë të paarsyeshme i lartë, respektivisht i njëjti bazohet mbi interpretimin e gabuar formal - juridik.

III

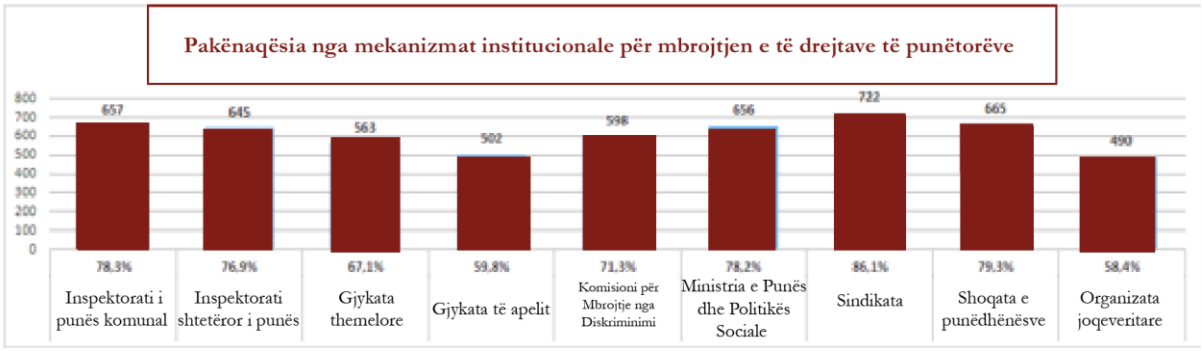
Mekanizmat institucionalë të mbrojtjes

Pjesa e tretë – Mekanizmat institucionalë të mbrojtjes

Në sistemin juridik të Maqedonisë së Veriut, procedurat për mbrojtjen e të drejtave të punës realizohen në bazë të normave të përcaktuara imperative dhe mekanizmave përkatëse të cilat e garantojnë respektimin e tyre. Normat imperativë përcaktojnë obligimin për punëdhënësin dhe për punëtorin në lidhje me të drejtë të caktuar të marrëdhënies së punës. Obligimi konsiston në atë që të ndërmerret ose te mos ndërmerret ndonjë veprim me qëllim realizmin e të drejtës së punës. Mos respektimi i shkeljes së normave të caktuara imperative, respektivisht mosplotësimin e obligimit, duhet të përcaktohet si kundërvajtje në dispozitat ligjore për çka janë parashikuar edhe sanksione për kundërvajtje.

Sanksionet për kundërvajtje kanë për qëllim të ndikojnë mbi sjelljen e kryerësve dhe kryerësve potencial dhe të garantojnë respektimin e të drejtave dhe obligimeve. Garancia e këtillë zbatohet nëpërmjet mekanizmave institucional të mbrojtjes, ku rolin kryesor e kanë organet dhe institucionet shtetërore. Mbrojtja gjyqësore nga ana tjetër, paraqet mbrojtjen e të drejtave të marrëdhënies së punës gjatë procedurës së vërtetimit ose përcaktimit të gjendjes faktike objektive të dy palëve të kundërshtuara – punëtorit dhe punëdhënësit. Të gjitha këto mekanizma janë në dispozicion të punëtorit me qëllim të mbrohen të drejtat e tij të përcaktuara me dispozitat ligjore pozitive. Megjithatë, nëpërmjet zbatimit të anketës kemi ardhur në konkluzionin e përgjithshëm se punëtorët aspak nuk janë të kënaqur nga funksionimi i këtyre mekanizmave. Përqindja e të pakënaqurve është aq e lartë sa që në sqarimin e mëtejshëm të anketës, udhëhiqemi nga të pakënaqurit në vend të të kënaqurve sepse kënaqësia nga puna e institucioneve të caktuara lëviz nga 0.1% deri në 1% ndërsa pakënaqësia nga puna e institucioneve lëviz nga 58% deri në 86%.

Në paraqitjen grafike mund të shihet shuma e të pakënaqurve nga puna e mekanizmave institucionale. Sindikatat gëzojnë mos besimin më të madh, pastaj vijojnë shoqatat e punëdhënësve, pastaj inspektorati komunal i punës, inspektorati shtetëror i punës dhe kështu me radhë. Punëtorët më pak janë të pakënaqur nga puna e organizatave joqeveritare.



Fotografia numër 1 – Paraqitje grafike e pakënaqësisë së të anketuarve nga mekanizmat institucionale

3.1 Inspektorati i Punës

Mbrojtjen institucionale të të drejtave të marrëdhënies së punës në Republikën e Maqedonisë së Veriut, e realizojnë nëpërmjet Inspektoratit Shtetëror të Punës (ISHP). Inspektorati i punës luan rol të rëndësishëm në mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve edhe në procesin e garantimit konsekuent të respektimit dhe zbatimit të dispozitave të kësaj fushe të punës. Konventa numër 81 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ONP),[14] në pajtim me praktikën administrative të shtetit, inspektoratin e punës e vendos në sistemin e pushtetit qendror.Rekomandimi në këtë konventë është se inspektorati i punës dihet të vendoset nën mbikëqyrje dhe kontroll të pushtetit qendror. Në mënyrë konsekuente, Inspektorati Shtetëror i Punës, është organ në vetinë e subjektit juridik në përbërje të Ministrisë së Punës dhe Politikës Sociale.Kornizën juridike për punën e inspektoratit të punës e vendosin ligjet procedurale:Ligji për mbikëqyrje inspektuese (LMI)[15] dhe Ligji për inspektoratin e Punës (LIP).[16]Përpos tyre, procedurën për kundërvajtje e rregullon Ligji për kundërvajtje (LK),[17] i cili konkretisht do të analizohet në pjesën e procedurës së kundërvajtjes dhe shqiptimit të gjobave.
LMI si *lex generalis* e përcakton kornizën e përgjithshme për kryerjen e mbikëqyrjes inspektuese. Me këtë rregullohen të drejtat dhe obligimet e inspektorëve, bazat për organizimin dhe punën e shërbimeve të inspektoratit, të drejtat themelore të subjekteve të mbikëqyrjes inspektuese, mënyrën dhe procedurën për kryerjen e mbikëqyrjes inspektuese dhe çështje të tjera të cilat i referohen mbikëqyrjes inspektuese.[18] LIP si *lex specialis*, e përcakton kornizën juridike të mbikëqyrjes inspektuese në fushën e punës. Autorizimet dhe kompetencat e ISHP më pas rregullohet në mënyrë plotësuese me dispozita materiale të fushës së marrëdhënieve të punës, punësimin dhe mbrojtje gjatë punës.

> *Për shembull, me nenin 256 të LMP "mbikëqyrje mbi zbatimin e këtij ligji, dispozitat për punësim dhe dispozita të tjera nga sfera e punës, marrëveshjeve kolektive dhe marrëveshjeve për punë me të cilat rregullohen të drejtat dhe obligimet e punëtorit dhe punëdhënësit nga marrëdhënia e punës dhe marrëveshje të tjera me të cilat është përcaktuar kompensimi për punën e kryer në shumë më të lartë se shuma e pagës minimale të përcaktuar me ligj, kryen organi i administratës shtetërore kompetent për punët nga sfera e inspektoratit të punës."*
>
> *(LMP, 2018)*

Sa i përket strukturës, ISHP është vetëm organ formal - juridik në përbërje të Ministrisë së Punës dhe Politikës Sociale. Kjo për shkak se me miratimin e LMI në vitin 2010 është rregulluar se drejtori i ISHP emërohet dhe shkarkohet nga Qeveria e Republikës së Maqedonisë së Veriut,[19] ndërsa me ndryshimet e LMI në vitin 2013 në mënyrë plotësuese rregullohet se inspektoratet si organ në përbërje të ministrive në vetinë e subjektit juridik disponojnë me llogari të veten buxhetore si shfrytëzues buxhetor të linjës së parë dhe punësimin e bëjnë në mënyrë të pavarur.[20]Me këto ndryshime dhe ndryshimet e LMI në vitin 2014 vendosen edhe risi me të cilat rregullohen statusi dhe kompetencat e Këshillit inspektues, përgjegjësia disiplinore për inspektorët, vlerësimi dhe ndjekja e suksesit të punës së inspektorëve, si dhe përcaktimi i niveleve të vendeve të punës dhe titujve për inspektorët. Vlerësimi i inspektorëve kryhet në bazë të kritereve kuantitative dhe kualitative. Drejtori i inspektoratit e përcakton dhe miraton

[14] International Labour Organisation, C081 - Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81).
[15] Ligji i Vëzhgimit Inspektorial, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë numër 50/10, 162/10, 157/11, 147/13, 41/14, 33/15, 193/15, 53/16, 11/18, 83/18 dhe 120/18.
[16]Ligji i Inspektoratit të Punës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 35/97, 29/02, 36/11, 164/13, 44/14, 33/15, 147/15 dhe 21/18.
[17]Ligji i Kundërvajtjeve, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 124/15.
[18]Neni 1 i Ligjit të Inspektoratit të Punës.
[19]Neni 14 i Ligjit të Inspektoratit të Punës.
[20]Neni 13 i Ligjit të Inspektoratit të Punës.

programin vjetor për punë dhe planin për kryerjen e mbikëqyrjeve të rregullta, ndërsa në lidhje me kriteret kuantitative, ai me akt intern përcakton të paktën pesë koeficiente për kompleksitetin e mbikëqyrjes.[21]

Procedura për mbikëqyrjen inspektuese realizohet nga persona zyrtar të autorizuar në mënyrë të posaçme, respektivisht inspektorë shtetëror të punës,[22] të cilët janë të pavarur në kryerjen e mbikëqyrjes inspektuese. Gjithashtu, ata janë të pavarur edhe në ndërmarrjen e masave administrative dhe masave të tjera të përcaktuara me ligj. Inspektorët e punës gjatë kryerjes së mbikëqyrjes inspektuese, përpos autorizimeve të përgjithshme në pajtim me nenin 24 të LMI, kanë autorizime të posaçme komplementare me LIP.[23] Gjatë procedurës për mbikëqyrjen inspektuese zbatohen edhe dispozitat e: Ligjit për procedurë të përgjithshme administrative (LPPA),[24] Ligjit për mbikëqyrjen inspektuese dhe Ligjin për ndalim dhe parandalimin e ushtrimit të pa regjistruar të veprimtarisë, në bazë të parimit të subsidiaritetit, në rastin kur në LIP nuk është rregulluar më ndryshe.[25] Kjo do të thotë se në drejtim të procedurës formale – juridike të mbikëqyrjes inspektuese, nëse çështje të caktuara nuk janë të rregulluara me LIP në lidhje me mbajtjen e procedurës,[26] në mënyrë përkatëse do të zbatohen dispozitat e LMI dhe LPPA të cilët i rregullojnë këto çështje. Me fjalë të tjera, procedura e mbikëqyrjes inspektuese paraqet procedurë të veçantë administrative.

3.2 Masat administrative, sanksioni dhe kundërvajtja

Inspektorët gjatë procedurës së mbikëqyrjes inspektuese janë të autorizuar të shqiptojnë masa inspektuese në formë të masave administrative dhe sanksioneve. Këto masa dhe sanksione, përpos asaj që janë parashikuar me ligjet të cilat e rregullojnë procedurën e mbikëqyrjes inspektuese, rregullohen edhe me ligjet materiale mbi zbatimin e të cilëve, mbikëqyrje kryejnë inspektorët. Në këtë rast, masat administrative janë masa të cilat inspektorët i shqiptojnë ndaj subjektit të mbikëqyrjes me qëllim të mënjanohen parregullsitë dhe mangësitë në rast të zbatimit jo të drejtë, respektivisht shkeljen e dispozitave ligjore të caktuara. Sanksionet nga ana tjetër janë masa të cilat inspektorët i shqiptojnë në rastin kur nuk respektohet masa administrative për mënjanimin e parregullsive ose mangësive, respektivisht në raste të veçanta atë përcaktuara me ligj.

- Shembull për masë administrative do të ishte kur inspektori i punës do të konstatojë shkeljen e ligjit, dispozite tjetër, marrëveshje kolektive, marrëveshje për punësim dhe akte të tjera, mbi zbatimin e të cilave kryhet mbikëqyrja inspektuese dhe me aktvendim do t'i urdhërojë punëdhënësit të miratojë ose të anulojë akt me të cilin do të mënjanojë parregullsitë ose mangësitë e konstatuara.[27]
- Shembull për të drejtën e sanksionit është situata kur inspektori i punës te punëdhënësi në afat prej një vit përsëri do të hasë persona me të cilët nuk është themeluar marrëdhënie pune në pajtim me ligjin dhe në bazë të kësaj situate ai mund të miratojë aktvendim me të cilin do të ndalojë punën te punëdhënësi në hapësirën e punës, respektivisht hapësira e punës, në kohëzgjatje prej 30 ditë.[28]

[21] Ligji për mbikëqyrje inspektuese, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë numër 147/13 dhe 41/14.
[22] Neni 5 dhe 6 i Ligjit të Inspektoratit të Punës.
[23] Neni 11 dhe 12 i Ligjit të Inspektoratin të Punës.
[24] Ligji për procedurë të përgjithshme administrative, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 124/2015.
[25] Neni 9 i Ligjit për inspektoratin e punës.
[26] Si për shembull afate, element te zgjidhjes dhe ngjashëm.
[27] Ligji për siguri dhe shëndet gjatë punës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 92/07, 136/11, 23/13, 25/13, 137/13, 164/13, 158/14, 15/15, 129/15, 192/15 dhe 30/16.
[28] Neni 259 i Ligjit për marrëdhënie pune.

- Mosrespektimi ose mosplotësimi i obligimit ligjor, e çka është kryer shkelja e ligjeve materiale në lidhje me të drejtën e marrëdhënies së punës, mund të përcaktohet si kundërvajtje. Kështu, përpos asaj që inspektori mund të shqiptojë masë administrative dhe sanksion për mënjanimin e parregullsive të konstatuara, në ato raste është i obliguar të iniciojë edhe procedurë për kundërvajtje për përcaktimin e përgjegjësisë dhe sanksionimin e kryerësit të kundërvajtjes.[29]

3.3 Procedura e kundërvajtjes

Procedura e kundërvajtjes iniciohet me kërkesë të organit të autorizuar ose me kërkesë të punëtorit të dëmtuar.[30] Organi i autorizuar për inicimin e procedurës për kundërvajtje është Inspektorati Shtetëror i Punës, ndërsa si i dëmtuar në këtë kuptim paraqitet vetë punëtori. Vetëm gjykata kompetente, sipas rregullit, mund të mbajë procedurën e kundërvajtjes dhe të kumtojë sanksion për kundërvajtje. Megjithatë, përpos gjykatës, për kundërvajtje të caktuara të përcaktuara me ligj të veçantë, procedurën për kundërvajtje mund ta mbajë edhe organi i kundërvajtjes (Komisioni) dhe të kuptojë sanksione për kundërvajtje.[31] Kjo është me rëndësi të veçantë sepse punëtori si i dëmtuar mund të iniciojë procedurë për kundërvajtje tek organi për kundërvajtje.

Tek gjykata kompetente, i dëmtuari mund të paraqesë kërkesë në rastin kur e ka paraqitur kundërvajtjen te organ i inspektimit dhe ka kërkuar prej tij të veprojë, ndërsa në afat prej 30 ditë nga dita e paraqitjes nga organi ka fituar përgjigje negative ose nuk ka marrë përgjigje aspak.[32] Kjo do të thotë se parakushti për inicimin e procedurës për kundërvajtje në gjykatën kompetente është paraprakisht parashtrimi i kërkesës te organi kompetent i inspektimit. Në kundërshtim me këtë që u përmend është rasti kur parashtruesi i kërkesës për inicimin e mbikëqyrjes inspektuese është person anonim. Në atë rast, përcaktimi i përgjegjësisë për kundërvajtje të kryerësit ndërpritet me përfundimin e mbikëqyrjes inspektuese kur inspektori nuk ka konstatuar ekzistimin e kundërvajtjes dhe paraqitësi anonim nuk ka të drejtë për procedurë në gjykatën kompetente.

3.4 Gjoba

Për kundërvajtje të kryer parashihen gjoba të cilat përcaktohen dhe kumtohen si sanksion kryesor i cili konsiston në pagesën e shumës së caktuar me para, që shprehet në shumë fikse në pajtim me dispozitat e ligjit.[33] Shuma fikse me para, paraqet shumën maksimale të gjobës, ndërsa në pajtim me kritere të caktuara, gjoba e kumtuar mund të jetë në shumë më të vogël se maksimalja.[34] Mënyra e këtillë e matjes

---

[29] Neni 20 i LIP, Inspektori i punës kur do të konstatojë se shkelja e dispozitës paraqet kundërvajtje ose vepër penale, është i obliguar deri te organi kompetent të paraqesë kërkesë respektivisht fletëparaqitje për shkeljen e procedurës përkatëse. Neni 261 i LMP, Inspektori i punës do të paraqesë kërkesë për inicimin e procedurës për kundërvajtje, nëse konstaton se punëdhënësi, respektivisht personi përgjegjës me shkeljen e ligjit ose dispozitës tjetër, marrëveshje kolektive dhe marrëveshje për punësim me të cilat rregullohen marrëdhëniet e punës, ka kryer kundërvajtje.

[30] Neni 89 i Ligjit për kundërvajtje.

[31] Neni 54 i Ligjit për kundërvajtje.

[32] Në LMP në nenin 266-a dhe 266-b dhe LSSHP janë përcaktuar organe kompetente për kundërvajtje, respektivisht janë dhënë bazat për formimin e komisionit për kundërvajtje të cilat mbajnë procedurë dhe shqiptojnë sanksione për kundërvajtje për kundërvajtje të kryera të përcaktuara me ligjet nga fusha e marrëdhënieve të punës dhe mbrojtja gjatë punës.

[33] Neni 15 dhe neni 38 i Ligjit për kundërvajtje.

[34] Neni 39 i LK:"Matje e lartësisë së gjobës për personin juridik dhe tregtarin individual në pajtim me **nenin 39** të LK kryhet në bazë të *tre kritereve*. Ato kritere vlejnë për: (1) Të ardhurat e përgjithshme në vitin e kaluar fiskal, (2) numri mesatar i të punësuarve në bazë të gjendjes së fund të muajit të kaluar dhe (3) sjellja paraprake e kryerësit. Kjo do të thotë se në varësi të këtyre kritereve do të përcaktohet shuma përfundimtare me para për gjobë, si shumë e përqindjes nga shuma fikse maksimale e gjobës".

së gjobës në esencën e saj e ka qëllimin e sanksionimit më të drejtë të kryerësit të kundërvajtjes. Ky sistem konsiderohet se mundëson matjen më proporcionale të dënimit në varësi të madhësisë dhe likuiditetit ekonomik të subjektit të mbikëqyrjes.

Për kundërvajtjet e kryera mund të parashihen edhe procedura të përshpejtuara nëpërmjet lëshimit të flet urdhëresës për pagesë për kundërvajtje ose flet urdhëresës për pagesë të detyrueshme.[35] Urdhërpagesa për kundërvajtje parasheh shumë të caktuar për pagesë para se të ngrihet procedurë për kundërvajtje. Procedura për kundërvajtje do të procedohet vetëm nëse kryerësi i kundërvajtjes nuk vepron sipas urdhrit, respektivisht nuk e paguan gjysmën e shumës së përcaktuar të gjobës për kundërvajtjen e parashikuar në afat prej 8 ditë nga dita e lëshimit të urdhërpagesës për kundërvajtje. Urdhërpagesa e detyrueshme ka titull ekzekutiv. Kjo do të thotë se nëse është lëshuar dhe nuk paguhet shuma e përcaktuar në afatin e përcaktuar nuk iniciohet procedurë për kundërvajtje por i qaset drejtpërdrejtë ekzekutimit të detyrueshëm.

3.5 Inicimi i procedurës në Inspektoratin Shtetëror të Punës

Mbikëqyrja inspektuese në pajtim me nenin 4 të LMI mbahet me detyrë zyrtare dhe secili mund të ngrejë iniciativë për inicimin e procedurës për mbikëqyrje inspektuese. Nga dispozita e përcaktuar në këtë mënyrë rezulton se çdo person, juridik dhe fizik, ka legjitimacion aktiv të ngrejë iniciativë për ngritjen e procedurës për mbikëqyrje inspektuese. Iniciativa për ngritjen e procedurës për mbikëqyrje inspektuese mund të parashtrohet edhe në mënyrë anonime. Inspektori është i obliguar të veprojë në lidhje me çdo iniciativë të paraqitur dhe për këtë të njoftojë parashtruesin e iniciativës për gjendjen e konstatuar. Përpos punëtorëve, këtë mekanizëm mbrojtës mund ta përdorin edhe persona të paraqitur në konkurs publik për punësim.[36]
Mbikëqyrjet inspektuese ndahen në të rregullta, të jashtëzakonshme dhe kontrolluese.[37] Mbikëqyrjet inspektuese të jashtëzakonshme në pajtim me atë që u tha mund të kryhen *ex officio*, respektivisht inspektori mund të ngrejë procedurë në rast të dyshimit ose në bazë të iniciativës së ndonjë personi. Në përgjithësi, procedura nëpërmjet këtij mekanizmi mbrojtës do të zhvillohej në mënyrën si vijon:

- Qytetarit, kur do t'i shkelet ndonjë e drejtë ose do t'i pamundësohet të realizojë të drejtën e tij të ose në lidhje me marrëdhënien e punës, mund të paraqesë kërkesë në ISHP. Kërkesa mund të parashtrohet me shkrim ose me gojë me deklaratë të lëshuar para inspektorit të punës. Pasi ta bëjë këtë, inspektori i punës është i obliguar të veprojë në lidhje me të njëjtën dhe të realizojë procedurën e mbikëqyrjes inspektuese. Në rastin e këtillë për shkak se nuk janë parashikuar afate në LMI dhe në LIP, në pajtim me parimin e subsidiaritetit, do të vlejë afati i përgjithshëm prej 30 ditë nga dita e parashtrimit të kërkesës të parashikuar me LPPA.[38]

[35] Neni 48 i Ligjit për kundërvajtje.
[36] Neni 16 i Ligjit për inspektoratin e punës.
[37] Neni 32 i Ligjit për mbikëqyrje inspektuese.
[38] Neni 93 i Ligjit për procedurë të përgjithshme administrative.

- Inspektori i punës në këtë rast është i autorizuar, pa njoftim paraprak, në çdo kohë të ditës dhe natës të hyjë në hapësirat e punëdhënësit dhe të realizojë mbikëqyrjen inspektuese.[39] Gjatë zbatimit të mbikëqyrjes inspektuese, inspektori është i obligua të ndërmarrë të gjitha veprimet ligjore të nevojshme për përcaktimin e gjendjes faktike, respektivisht në pajtim me atë që u tha më lartë të kryejë inspektim, të grumbullojë të dhënat e nevojshme, të kërkojë dokumente personale, të marrë deklarata nga persona që do të gjenden tek punëdhënësi dhe ngjashëm. Kur inspektori i punës do të përcaktojë se është shkelur ose pamundësuar realizimi i së drejtës së qytetarit i cili ka paraqitur kërkesën, në pajtim me ligjin do të kumtojë masa përkatëse inspektuese me qëllim të mënjanohen parregullsitë të cilat kanë çuar drejt shkeljes ose pamundësimit të së drejtës. Në rast të këtillë, inspektori me aktvendim do t'i urdhërojë punëdhënësit në afat kohor të caktuar të ndërmarrë veprime përkatëse që të mënjanohen parregullsitë e konstatuara.
- Kur është përcaktuar parregullsia e konstatuar me ligjet materiale si kundërvajtje, inspektori do të ngrejë procedurë përkatëse për kundërvajtje tek organi për kundërvajtje, respektivisht gjykata kompetente.
- Nëse për kryerësin e kundërvajtjes është parashikuar lëshimi i urdhërpagesës për kundërvajtje ose urdhërpagesë të detyrueshme, inspektori, punëdhënësit do t'i lëshojë urdhërpagesën përkatëse para se të ngrejë procedurë për kundërvajtje.

Në kornizën juridike të përcaktuar në këtë mënyrë për realizimin e mbikëqyrjes inspektuese, me vëmendje të veçantë janë afatet e caktuara, masat administrative dhe veprimet, si dhe kategorizimi i kundërvajtjeve me gjoba të parashikuara. Tek afatet e parashikuara mund të konkludohet se afati prej 30 ditë për veprim në lidhje me kërkesën për mbikëqyrje inspektuese është tepër i gjatë. Afati i këtillë nuk është përkatës sepse bëhet fjalë për mbrojtjen e të drejtave të marrëdhënies së punës, të cilat janë drejtpërdrejtë të lidhura me statusin ekzistencial të qytetarit dhe mbrojtja e këtillë kërkon prioritet të veçantë dhe urgjencë. Afati i gjatë në mënyrë plotësuese e komplikon situatën e punëtorit duke pasur parasysh atë se njëkohësisht rrjedhin edhe afatet prej 8 ditë për parashtrimin e ankesës ose kërkesës te punëdhënës në lidhje me shkeljen e kryer, ndërsa më pas edhe afati prej 15 ditë për ngritjen e kontestit gjyqësor. Në situatë të këtillë punëtori njëkohësisht do të kishte ngritur kërkesë te ISHP dhe ankesë te punëdhënësi. Kështu, nëse inspektori nuk vepron gjatë periudhës së kohëzgjatjes dhe përfundimit të procedurës në lidhje me ankesën te punëdhënësi, ndërsa punëtori më pas ka iniciuar kontest gjyqësor, inspektori vetëm do të ketë mundësinë të suspendojë kryerjen e vendimit për largim deri në përfundimin e kontestit.[40]

Për kohëzgjatjen e afateve kontribuon edhe veprimi pezullues i ankesës në lidhje me aktvendimin e inspektorit për eliminimin e parregullsive.[41] Nëse punëdhënësi e konteston aktvendimin e ankesës, procedura për mbrojtje vazhdohet për 30 ditë plotësuese, respektivisht deri në marrjen e vendimit në lidhje me ankesën e Komisionit Shtetëror për Vendimmarrje në Procedurë Administrative dhe Procedurë të Marrëdhënies së Punës në shkallë të dytë. Gjithashtu, nuk është parashikuar as afati ligjor maksimal për veprim në lidhje me aktvendimin e inspektorit për mënjanimin e parregullsisë së konstatuar.[42] Në këtë rast, përcaktimi i afatit për mënjanimin e parregullsive është në dispozicion absolut të inspektorit.

[39] Neni 10 i Ligjit për inspektoratin e punës.
[40] Neni 262 i Ligjit për marrëdhënie pune.
[41] Neni 263 i Ligjit për marrëdhënie pune.
[42] Neni 258 i Ligjit për marrëdhënie pune.

Më pas, aktvendimi i inspektorit për mënjanimin e parregullsive ose anulimin e vendimit të punëdhënësit nuk prodhon veprim retroaktiv. Kjo shihet në rastet kur punëdhënësi në mënyrë të pabazuar do të anulojë marrëveshjen për punësimin e punëtorit dhe do ta çlajmërojë punëtorin nga sigurimi social me paraqitjen e njoftimit, tani në mënyrë elektronike, në APRM-së[43] – kjo edhe për shkak se APRM,[44] nuk ka kompetencë të përcaktuar të kontrollojë ligjshmërinë e marrëdhënies së punës gjatë realizimit të paraqitjes në sistemin e evidencës. Punëtori, edhe pse pas intervenimit nga inspektori dhe anulimin e përjashtimit nga punëdhënësi, do të kthehet në punë, ai ose ajo do të ballafaqohen me ndërprerjen e marrëdhënies së punës dhe ditë të humbura në kuptimin e pagës së pa paguar dhe kontribute të sigurimit social. Rrjedhimisht, punëtori dëmin mund ta kompensojë vetëm me ndihmën e gjykatës.

Më pas, garancia nuk është përkatëse, respektivisht kategorizimi i peshës dhe pasojave të shkeljes së të drejtës, ndërsa me këtë edhe përcaktimi i lartësisë së gjobës për kryerësin e kundërvajtjes te dispozitat për kundërvajtje të LMP. Nevojitet rishikimi i masave administrative ekzistuese të cilat mund të ndërmerren gjatë mbikëqyrjes inspektuese. Kjo në veçanti është e nevojshme në pjesën e edukimit për kryerësit e kundërvajtjeve.[45] Karakteristike për masën inspektuese, është ajo që pas realizimit të edukimit dhe pas mënjanimit të parregullsisë, mbikëqyrja inspektuese ndërpritet. Rrjedhimisht, përfundohet se me ndërprerjen evitohet edhe përgjegjësia për kundërvajtje për kryerësin. Nga ana tjetër, nuk është rregulluar qartë deri në fund çfarë ndodh kur kryerësi, respektivisht në këtë rast punëdhënësi, do të përsërisë shkeljen. Masa e këtillë inspektuese sipas rregullit duhet të vlejë për shkelje më të lehta, respektivisht mos respektimin e obligimeve të natyrës formale – juridike, të cilat nuk ndikojnë në atë masë mbi realizimin e të drejtave të marrëdhënies së punës. Kjo nuk është kështu në rastin e neneve 195,[46] 213[47] – v dhe 252 të LMP[48] për shkeljet e të cilave është parashikuar edukimi. Kjo është në veçanti e rëndësishme nëse kihet parasysh pesha e shkeljes, respektivisht pasojat e mundshme nga këto shkelje. Është e gabuar qasja lloji i këtillë i kundërvajtjeve të trajtohen me edukim. Në këtë rast është e mundur gjoba në shumë maksimale prej 1000 euro në kundërvlerë të denarit për punëdhënësin vetëm nëse procedura për edukim nuk ka qenë e suksesshme, respektivisht nëse nuk është mënjanuar parregullsia. Në këto raste bëhet fjalë për të drejta fondamentale të qytetarit të themeluara në rendin kushtetues.

Si shembull për garanci jo përkatëse të gjobave mund të përmendet edhe gjoba e parashikuar prej 1200 euro në kundërvlerë të denarit për kryerjen e kundërvajtjes së sindikatës e cila nuk do të paraqesë ndryshmin e të dhënave në afat prej 30 ditë në organi kompetent i cili udhëheq regjistrin e sindikatës, përkundër gjobës prej 1000 euro për kundërvajtje të kryer nga punëdhënësi i cili kryen mbikëqyrje mbi

[43] Neni 13 i Ligjit për marrëdhënie pune.

[44] Neni 51 i Ligjit për punësim dhe siguri në rast të papunësisë, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë numër 37/97, 25/2000, 101/2000, 50/2001, 25/2003, 37/2004, 4/2005, 50/2006, 29/2007, 102/2008, 161/2008, 50/10, 88/10, 51/11, 11/12, 80/12, 114/12, 39/14, 44/14, 113/14, 56/15, 129/15, 147/15, 54/15, 27/16, 118/16, 21/18 dhe 113/18) dhe neni 16 i Ligjit për evidencë nga fusha e punës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë numër 16/04, 102/08, 17/11, 166/12, 11/13 dhe 147/15.

[45] Kështu për shembull në nenin 258-a të LMP parashihet sugjerimi me ftesë për edukim në rast të kryerjes së shkeljes, respektivisht mosrespektimit të obligimeve imperativë të neneve 19, 23, 24, 50, 70, 71, 182, 183, 195, 213-v dhe 252. Kur inspektori do të konstatojë parregullsi të kryer dhe do të përpilojë procesverbal në të cilin do t'i sugjerojë punëdhënësit të mënjanojë parregullsinë në afat prej 8 ditë, njëkohësisht do t'i dorëzojë ftesë për zbatimin e edukimit në atë afat të njëjtë.

[46] Neni 195 i Ligjit për marrëdhëniet e punës i referohet ndalimit për punëdhënësin dhe shoqatën e punëdhënësve të realizojnë mbikëqyrje mbi veprimin dhe themelimin e sindikatës.

[47] Neni 213-v i referohet obligimit të punëdhënësit të lëshojë vërtetim për sindikatën me listë të të punësuarve të cilët paguajnë anëtarësi në sindikatë, për qëllimet e procedurës për përcaktimin e reprezentimit.

[48] Neni 252, i referohet mundësisë punëdhënësi të angazhojë person për kryerjen e punëve të caktuara fizike ose intelektuale jashtë veprimtarisë së punëdhënësit me marrëveshje të veçantë. Shkelja konsiston në atë kur punëdhënësi do të lidhë marrëveshje në kundërshtim me nenin 252.

themelimin dhe veprimin e sindikatës.[49] Gjithashtu, nga vendosja e kornizës ligjore, vëmendje të veçantë tërheq, njoftimi i kërkuesit të epilogut nga mbikëqyrja e kryer inspektuese. Këtu nuk është e qartë deri në fund nëse me njoftimin e kërkuesit parashtrohet edhe aktvendimi i inspektorit për mënjanimin e parregullsisë së konstatuar. Kjo është me rëndësi të veçantë për kërkuesin në rast se nuk pajtohet me atë se si e ka konstatuar inspektori gjendjen faktike dhe të mund të shfrytëzojë të drejtën për ankesë në Komisioni Shtetëror për Vendimmarrje në Procedurë Administrative dhe Procedurë të Marrëdhënies së Punës në Shkallë të dytë.[50]

3.6 Kënaqësia e punëtorëve nga Inspektorati i Punës

Korniza juridike në të cilën është siguruar puna e Inspektoratit të Punës edhe pse ka mangësitë e veta, inspektorëve ju siguron pavarësi të plotë gjatë veprimit në mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve. ISHP ka gjithsej 103 inspektorë nga fusha e marrëdhënieve të punës dhe sigurisë dhe shëndetit gjatë punës të shpërndarë në 30 rajone, nga të cilët në mënyrë të pavarur mund të kryejnë mbikëqyrje inspektuese 88 inspektorë.[51] Në lidhje me të dhënat për numrin e përgjithshëm të mbikëqyrjeve inspektuese të kryera, kjo do të thotë se në vitin 2017 janë kryer gjithsej 31.690 mbikëqyrje inspektuese respektivisht 1,2 mbikëqyrje inspektuese në ditë për inspektor. Jo rastësisht, hulumtimi tregon se kënaqësia në mesin e qytetarëve nga ky lloj i mbrojtjes institucionale është jashtëzakonisht e ulët. Në mënyrë rrjedhimore, konkluzioni është se inspektoratet e punës nuk gëzojnë besim në mesin e qytetarëve.

Respektivisht, nga anketa e realizuar mbi gjithsej 839 të anketuar tërësisht të pakënaqur nga puna e ISHT janë shprehur 64,2% ndërsa pjesërisht të pakënaqur 12,6% e të anketuarve. Nga inspektoratet rajonale të punës nga ana tjetër, tërësisht të pakënaqur janë shprehur 66,9% ndërsa pjesërisht të pakënaqur 11,4% e të anketuarve. Sipas ndarjes demografike, inspektorati rajonal i punës më pak besim gëzon tek grupi i qytetarëve të përkatësisë etnike maqedonase (43,7%) dhe shqiptare (18,5%) me marrëveshje për kohë të pa përcaktuar (42,9%) me të ardhura prej 12.000 deri në 18.000 denarë (22,6%) dhe 18.000 deri në 25.000 denarë (18,7%) të cilët punojnë në sektorin privat (41,1%). Nga ana tjetër, Inspektorati Shtetëror i Punës më pak besim gëzon në mesin e popullatës maqedonase me 42% punëtorë me marrëveshje për kohë të papërcaktuar (42,3%) dhe pagë prej 12.000 deri në 18.000 denarë (21,9%) dhe 18.000 deri në 25.000 denarë (18,6%) të cilët punojnë në sektorin privat (38,7%).

Sipas rajoneve, pasqyra e mosbesimit ndaj inspektoratit rajonal të punës (IRP) duket kështu:në rajonin e Shkupit anketa ka përfshirë 446 qytetarë, prej të cilëve 58,5% nuk janë të kënaqur aspak, ndërsa 12,8% e të anketuarve pjesërisht nuk janë të kënaqur nga inspektorati rajonal i punës. Kënaqësia nga IRP lëviz në margjina shumë të vogla prej 1.3% të anketuar të cilët pjesërisht janë të kënaqur dhe 0.7% e të anketuarve të cilët tërësisht janë të kënaqur nga puna e IRP. Sa i përket Inspektoratit Shtetëror të Punës, nga numri i përgjithshëm i të anketuarve në rajonin e Shkupit, 56,3% janë deklaruar si tërësisht të pakënaqur dhe 14,3% si pjesërisht të pakënaqur. Gjithashtu, kënaqësia ndaj ISHP në këtë rajon lëviz prej 0% të kënaqur deri në 2,7% pjesërisht të kënaqur, punëtorë të anketuar. Në çdo rast, të anketuarit në rajonin e Shkupit janë më pak të pakënaqur nga puna e ISHP sesa nga puna e IRP.

Në rajonin e Manastirit, anketës i janë përgjigjur 114 punëtorë, nga të cilët 70,2% aspak nuk janë të kënaqur dhe 14,9% janë pjesërisht të pakënaqur nga puna e IRP. Kënaqësia nga puna e IRP në rajonin

[49] Neni 265-a dhe neni 266i Ligjit për marrëdhënie pune.
[50] Neni 263 i Ligjit për marrëdhënie pune.
[51] Plani Strategjik i Inspektoratit Shtetëror të punës 2018 – 2020, e qasshme në: https://bit.ly/2DCoQQv herën e fundit e qasur më:15.12.2018.

e Manastirit pothuajse nuk ekziston. Sa i përket ISHP, të anketuarit në rajonin e Manastirit gjithashtu shprehin pakënaqësi të madhe me 69,3% e të anketuarve që janë shprehur tërësisht të pakënaqur dhe 13,2% të cilët janë shprehur pjesërisht të pakënaqur nga ISHP. Kënaqësia nga ISHP, si dhe kënaqësia nga IRP, pothuajse nuk ekziston. Si në rajonin e Shkupit, ashtu edhe në atë të Manastirit, punëtorët e anketuar janë më pak të pakënaqur nga puna e ISHP sesa nga puna e inspektorëve lokal.

Në linjë të njëjtë është edhe rajoni i Shtipit, ku me anketë fituam rezultate të ngjashme si në dy rajonet të tjera paraprake. Nga gjithsej 108 të anketuar, 75% janë tërësisht të pakënaqur, ndërsa 11,1% pjesërisht të pakënaqur nga IRP. Të kënaqur nga IRP janë shprehur vetëm dy të anketuar, ndërsa edhe sa i përket ISHP rajoni i Shtipit jep konstatime të ngjashme. Nga numri i përgjithshëm i të anketuar, 73,1% janë tërësisht të pakënaqur dhe 10,2% janë pjesërisht të pakënaqur. I kënaqur nga puna e ISHP është shprehur vetëm një punëtor.

Në fund, në rajonin e Gostivarit nga gjithsej 154 pyetësorë të përgjigjur, 80,5% janë përgjigjur se aspak nuk janë të kënaqur nga puna e inspektoratit në qytetin e tyre ndërsa 6,5% janë deklaruar se pjesërisht nuk janë të kënaqur. Nga të anketuarit në këtë rajon vetëm një i anketuar ka treguar se është pjesërisht i kënaqur nga IRP. Edhe ISHP në këtë rajon nuk gëzon ndonjë besim të veçantë.Nga numri i përgjithshëm i të anketuarve 76,6% janë shprehur tërësisht të pakënaqur dhe 9,7% pjesërisht të pakënaqur nga ISHP. Por, për dallim nga rajonet të tjera, në rajonin e Gostivarit, pjesërisht të kënaqur janë deklaruar 2,6% ndërsa tërësisht të kënaqur janë deklaruar 1,3% e të anketuarve. Si edhe në rajonet të tjera, ashtu edhe në rajonin e Gostivarit, qytetarët e anketuar paraqesin pakënaqësi më të vogël ndaj punës së ISHP-së.

> *"Kam paraqitur kallëzim në ISHP për firma të ndryshme. Në pjesën më të madhe të rasteve ISHP ka konstatuar se nuk janë shkelur të drejtat, edhe pse ato janë shkelur në mënyrë eklatante. Me instancën gjyqësore nuk kam ndonjë përvojë të drejtpërdrejtë. Problem tek ne është ajo se drejtësia është shumë e shtrenjtë. Për të ardhur në gjykatë duhet të investosh shumë para. Punëtori që punon për pagë minimale ose mesatare nuk mund t'ia lejojë vetes këtë, ndërkaq nuk ka as kohë as mjete. Këtu pronari që në start është i fuqishëm sepse mund të paguajë avokat të gjejë juristë të mirë ose të korruptojë gjykatës. Sistemi gjyqësor nuk është aspak neutral dhe qëndron në anën e atij që është më i fuqishëm. Ndërkaq nga ISHP ndodh të kalojnë disa parashtresa por me ndonjë matematikë... Nga dhjetë, dy do të kalojnë, tetë nuk do të kalojnë. Domethënë 80% e parashtresave për të cilat ka dyshime të bazuara se janë shkelur të drejtat e punëtorit nuk kalojnë. Para se të bëjnë inspektim paraqiten te pronarët. Ai nuk është i rregullt, por i jashtëzakonshëm, ndërsa pronari do të lyej dicka. Në përgjithësi nuk jam i kënaqur"*

(Fokus grupi në Manastir)

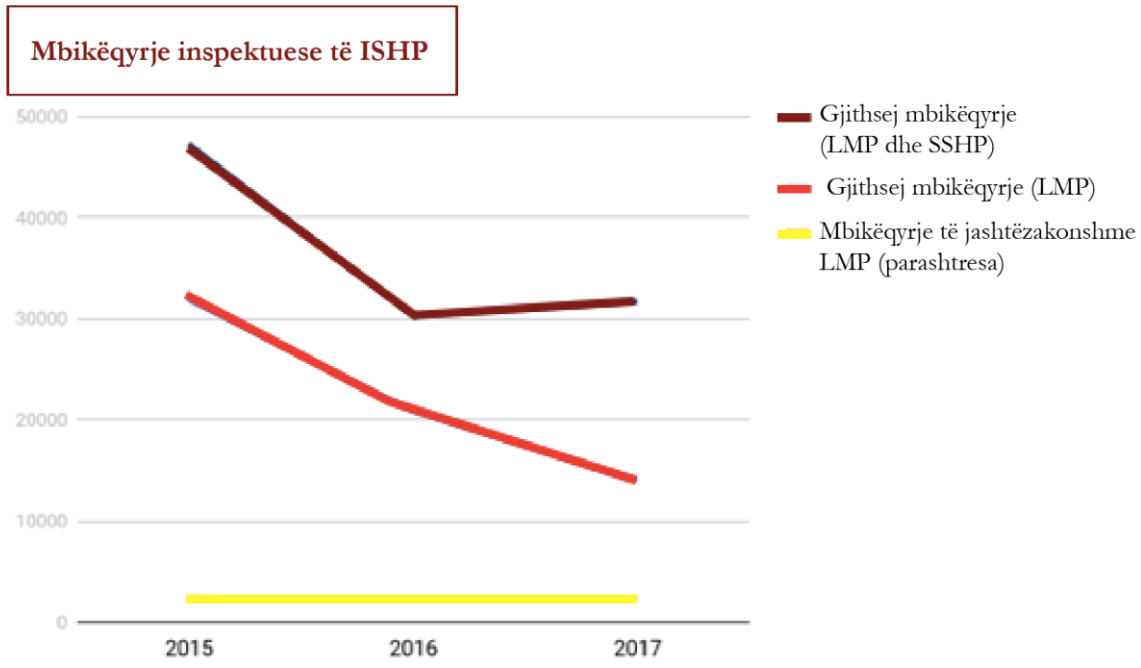
Në pyetjen "Vallë njihni dikë të cilit i janë rrezikuar të drejtat e punës dhe vallë kanë përdorur disa nga mekanizmat për mbrojtje?", punëtorët nga fokus grupi i Manastirit dhe Shtipit theksojnë përvoja të ngjashme me ato të cilat na i paraqet anketa. Si anë pozitive e përkufizojnë mundësinë për paraqitjen anonime të shkeljes së të drejtave të punëtorëve. Mirëpo, sipas deklarimeve të punëtorëve, pas kallëzimit inspektorët ose kontaktojnë menjëherë më punëtorët dhe kështu i neutralizojnë kundërvajtjet e mundshme dhe parregullsitë ose aspak nuk i kryejnë mbikëqyrjet inspektuese. Madje edhe kur kryhet mbikëqyrje inspektuese, punëdhënësit kanë metodat e tyre për anashkalimin e procesit

me atë që punëtorët janë të detyruar para inspektorëve të pohojnë se janë në ditën e tyre të parë ose të dytë të marrëdhënies së punës.

Megjithatë, ekzistojnë edhe përvoja pozitive. Përvoja e punë një punëtore nga Manastiri është mjaft markante. Disa herë ka paraqitur për mos pagesën e K-15 tek inspektorët lokal, mirëpo, sipas fjalëve të saj, ka hasur në mos veprim dhe indiferencë. Më vonë, punëtorja ka paraqitur disa herë në qendrën në Shkup dhe në fund kjo iniciativë ka pasur epilog pozitiv, punëtorja ka fituar mjete.

Mbikëqyrje inspektuese, dinamika, përmbajtja dhe epilogu

Në lidhje me numrin e përgjithshëm të mbikëqyrjeve inspektuese në fushën e marrëdhënieve të punës dhe sigurisë dhe shëndetit gjatë punës, në pajtim me të dhënat e fituara nga ISHP për periudhën 2015 deri në vitin 2017 mund të bëhet analizë statistikore e dinamikës, përmbajtjes dhe epilogëve të mbikëqyrjeve inspektuese. Të dhënat tregojnë se numri mesatar mbikëqyrjeve të kryera inspektuese në nivel vjetor për periudhën në fjalë ka qenë 36.424 mbikëqyrje, përfshirë mbikëqyrje të rregullta, të jashtëzakonshme dhe kontrolluese nga fusha e marrëdhënieve të punës dhe nga fusha e sigurisë dhe shëndetit gjatë punës. Numri më i madh i këtyre mbikëqyrjeve (47.283) janë kryer në vitin 2015. Të dhënat tregojnë se ka rënie drastike e numrit të mbikëqyrjeve inspektuese të kryera në vitin 2016 dhe 2017. Me përqindje ka 36% rënie të mbikëqyrjeve inspektuese në vitin 2016, respektivisht rënie nga 16.984 mbikëqyrje në raport me vitin 2015.

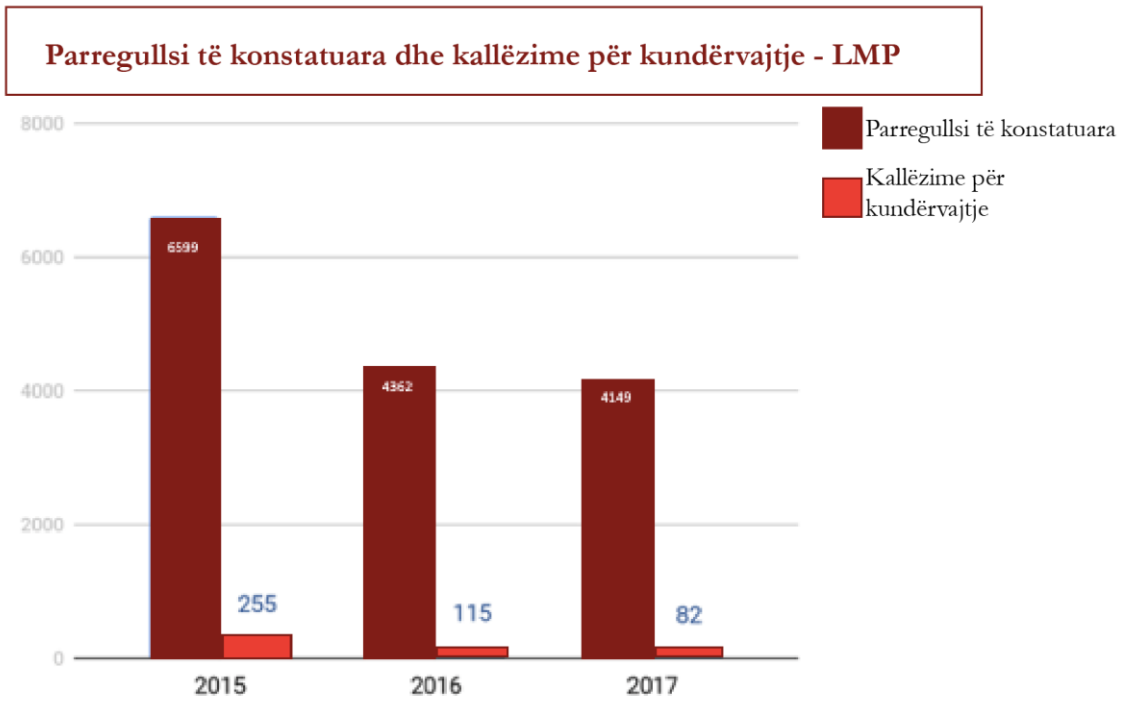


Fotografia numër 2 – Paraqitje grafike e mbikëqyrjeve inspektuese të ISHP gjatë periudhës nga viti 2015 deri në vitin 2017

Në fushën e marrëdhënieve të punës, gjatë periudhës nga viti 2015 deri në vitin 2017, mbikëqyrjet inspektuese shënojnë rënie mesatare prej 33,7% respektivisht nga gjithsej të realizuara 31.899 mbikëqyrje në vitin 2015, në vitin 2017 numri i mbikëqyrjeve inspektuese reduktohet në 13.988. Kjo tendencë përputhet me ndryshimet paraprake të bëra në LMI të vitit 2013 dhe 2014, të cilat ishin në lidhje me vendosjen e statusit të ISHP dhe vendosjen e ndjekjes dhe vlerësimin e suksesit të punës së inspektorëve. Me këto ndryshime iu dha e drejta organit udhëheqës:të përcaktojë programin vjetor për punë, në të cilin parashihet numri vjetor i mbikëqyrjeve inspektuese të rregullta të planifikuara dhe (2)

të përcaktojë koeficientin e kompleksitetit të mbikëqyrjeve nëpërmjet aktit të brendshëm. Për dallim nga mbikëqyrjet e rregullta, mbikëqyrjet inspektuese të jashtëzakonshme nga fusha e marrëdhënieve të punës tregojnë linjë zhvillimore të qëndrueshme, respektivisht numri mestar i mbikëqyrjeve të kryera në nivel vjetor është 2433.

Në drejtim të numrit të përgjithshëm të parregullsive të konstatuara në vitin 2015 janë konstatuar gjithsej 6.599 parregullsi dhe janë lëshuar aktvendime për mënjanimin e tyre, në vitin 2016 ai numër është 4.362 ndërsa në vitin 2017 është 4.151. Sa i përket numrit të kallëzimeve për kundërvajtje, në vitin 2015 janë paraqitur gjithsej 255 kallëzime për kundërvajtje dhe janë lëshuar 264 urdhërpagesa për kundërvajtje, ndërsa në vitin 2016 janë parashtruar 115 kallëzime për kundërvajtje dhe 133 urdhërpagesa si dhe 82 kallëzime për kundërvajtje dhe 96 urdhërpagesa në vitin 2017.



Fotografia numër 3 - Paraqitje grafike e parregullsive të konstatuara gjatë periudhës nga viti 2015 deri në vitin 2017

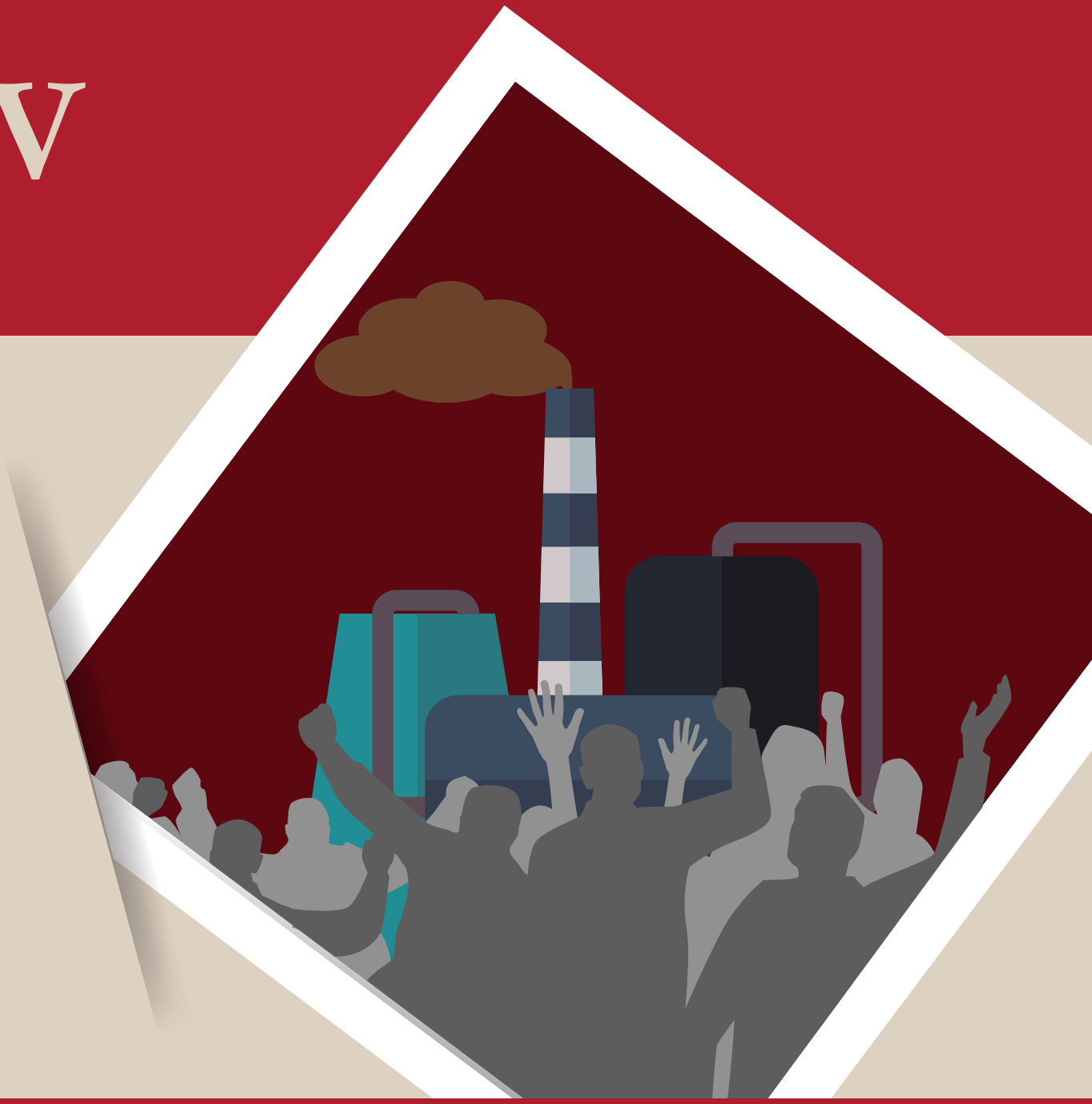
Në pajtim me informatat e fituara me karakter publik numri më i madh i parashtresave të paraqitura te ISHP i referohen pagave dhe kompensimeve nga marrëdhënia e punës dhe ndërprerjen e marrëdhënies së punës. Rrjedhimisht, nga ISHP, më shumë shkelje janë konstatuar te të drejtat e pagës dhe kompensimeve nga marrëdhënia e punës, ndërsa më shumë kallëzime për kundërvajtje janë paraqitur në lidhje me punëtorë të paparaqitur, respektivisht persona pa marrëveshje për punësim. Së këndejmi, mund të theksohet se shkeljet e konstatuara korrespondojnë me parashtresat e paraqitura vetëm te pagat dhe kompensimet nga marrëdhënia e punës, ndërkaq jo edhe me parashtresat për ndërprerjen e marrëdhënies së punës. E gjithë kjo, tregon se ISHPP ose nuk ja ka dalë të konstatojë parregullsi, respektivisht shkeljet në lidhje me ndërprerjen e marrëdhënies së punës ose nuk ka vepruar në mënyrë efektive në lidhje me këtë lloj të parashtresave. Në vitin 2015 janë konstatuar gjithsej 2.412 shkelje në lidhje me paga dhe kompensime, ndërsa në vitin 2016 ai numër është 912. ndërsa në vitin 2017 janë regjistruar 765 raste të këtilla. Kjo do të thotë se kjo praktikë edhe pse ende është e pranishme, megjithatë është në rënie të vazhdueshme.

Nga e lartpërmendura mund të pritet se mbrojtja gjyqësore do të jetë shumë më e dobishme si formë e mbrojtjes për shkak të afateve të gjata për mbrojtje inspektuese. Afatet e këtilla do të duhet të

shkurtohen në pajtim me parimin e urgjencës dhe prioritetit, sipas shembullit të afateve te procedurat gjyqësore tëmarrëdhënies së punës. Te këto konteste, seanca e parë gjyqësore mbahet më së voni 30 ditë nga dita e parashtrimit të padisë. Në lidhje me kornizën institucionale për funksionimin e këtij mekanizmi të mbrojtjes, konstatimet nga hulumtimi tregojnë se vendimi për ngritjen e procedurës për kundërvajtje është tërësisht në dispozicion të inspektorëve të punës edhe përpos obligimit gjyqësor të cilin ata e kanë për ngritjen e procedurës së këtillë. Më pas, përcaktimi i gjobës në bazë të kundërvajtjes së konstatuar pas mbikëqyrjes inspektuese të kryer, kërkon grumbullimin paraprak të të dhënave të nevojshme për punëdhënësin, respektivisht qasje të lehtë dhe të shpejtë të inspektorit drejt të dhënave nga institucione relevante siç janë për shembull DAP, APRMV ose gjykatat. Konstatimet nga hulumtimi tregojnë se nuk ekziston sistem i lidhur i të dhënave ndërmjet Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe institucione përkatëse relevante, që tregon se ky është një nga shkaqet e mundshme për numrin e vogël të urdhërpagesave për kundërvajtje të lëshuara, respektivisht procedura të ngritura për kundërvajtje. Të dhënat në lidhje me numrin e mbikëqyrjeve të kryera inspektuese dhe procedurave të ngritura për kundërvajtje si dhe gjobat e kumtuara, tregojnë se ngritja e procedurës për kundërvajtje nuk paraqet detyrim për inspektorët e punës, por është e drejtë e tyre diskreditive.
Të drejtat për shkeljen e të cilave është parashikuar edukimi, siç u tha më herët, detyrimisht duhet të garantohen nëpërmjet mekanizmit më të rreptë mbrojtës, për shkak se qëllimi i punëdhënësit nuk mund të identifikohet me neglizhencën dhe për të njëjtën të parashihet procedurë për edukim. Të drejtat e këtilla në mënyrë më përkatëse do të ishin mbrojtur me parashikimin e mundësisë për lëshimin e urdhërpagesës së detyrueshme. Në këtë mënyrë do të ndikohej në drejtim të pengimit të punëdhënësve të ndërmarrin veprime me të cilat do të shkelej ose kufizohej liria e bashkimit ose mosparaqitjes së punëtorëve. Gjithashtu, do të duhet të merret parasysh edhe mundësia për përdorim më të madh të ndalimit si sanksion gjatë përsëritjes së shkeljes. Kjo para së gjithash vlen në rastet e shkeljes së të drejtave esenciale të punëtorit, ku pasojat ndikojnë drejtpërdrejtë mbi gjendjen materiale dhe dinjitetin personal të punëtorit.

Së këndejmi, mund të nxirret konkluzion se mbrojtja institucionale nuk është parakusht për mbrojtje gjyqësore. Struktura momentale e sistemit, sugjeron se punëtori, nga mekanizmat mbrojtëse, në dispozicion e ka vetëm mbrojtjen gjyqësore dhe vetëm mbrojtjen institucionale të pjesshme, për shkak se janë reduktuar mundësitë për reagim të shpejtë të inspektorit gjatë zbatimit të mbikëqyrjes inspektuese dhe miratimit të masave përkatëse inspektuese për mënjanimin e shkeljes.

IV



Mbrojtja gjyqësore

Pjesa e katërt – Mbrojtja gjyqësore

Pavarësisht mbrojtjes institucionale, qytetarët kanë të drejtë edhe për mbrojtje gjyqësore të të drejtave të tyre të marrëdhënies së punës. Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë së Veriut me nenin 50 i garanton të drejtat dhe liritë themelore të qytetarit me çka përcakton se çdo qytetar ka të drejtë për mbrojtje gjyqësore të të drejtave dhe lirive të përcaktuara në Kushtetutën, para gjykatave dhe Gjykatës kushtetuese të Republikës së Maqedonisë së Veriut në procedurën bazuar mbi parimin e urgjencës dhe prioritetit. Duke pasur parasysh se të drejtat e punëtorit janë të drejta të njeriut, mbrojtja gjyqësore e këtyre të drejtave rregullohet me dispozita materiale të cilat e rregullojnë sferën e punës.

Aspekti formal – juridik i mbrojtjes gjyqësore të të drejtave të punëtorëve rregullohet me Ligjin për procedurë kontestimore (LPK)[52] Duke e pasur parasysh natyrën e të drejtave të punës, nga gëzimi i papenguar dhe realizimi varet nga statusi material dhe social i qytetarit, ligjvënësi ka parashikuar afate më të shkurta të proceseve për zgjidhjen e kontesteve gjyqësore të marrëdhënies së punës.Në këtë drejtim, gjatë procedurës për kontestet e marrëdhënies së punës, ndërkaq në veçanti gjatë përcaktimit të afateve dhe seancave gjyqësore, gjykata çdo herë do t'i kushtojë vëmendje nevojës për zgjidhjen urgjente të kontesteve të punës[53] Në mënyrë konsekuente për këtë lloj të kontesteve afati për përgjigje të padisë është 8 ditë (përkundër pjesës së përgjithshme 15 ditë, ndërsa seanca gjyqësore për dëgjimin kryesor duhet të mbahet në afat prej 30 ditë nga pranimi i padisë. Procedura në gjykatën e shkallës së parë duhet të përfundojë në afat prej gjashtë muaj nga dita e paraqitjes së padisë, ndërsa gjykata e shkallës së dytë është i obliguar vendimin në lidhje me padinë e paraqitur ta miratojë në afat prej 30 ditë nga dita e pranimit të ankesës ose në afat prej dy muaj nëse mbahet seanca.

Në linjë me përshtatshmërinë është edhe afat parcial prej 8 ditë për kryerjen vullnetare të ndonjë kostoje të përcaktuar në aktvendimin, si dhe afati për paraqitjen e ankesës që gjithashtu zgjat 8 ditë.Në veçanti me rëndësi për punëtorin është mundësia të përfaqësohet nga person ose jurist i diplomuar i punësuar në sindikatë anëtar i së cilës është punëtori, që paraqet rrethanë lehtësuese për këta punëtorë duke pasur parasysh lartësinë e shpenzimeve për shërbimet e avokatëve në procedurën gjyqësore.[54]

Aspekti material – juridik i mbrojtjes gjyqësore është përfshirë me dispozitat materiale në të cilat është rregulluar e drejta e mbrojtjes gjyqësore të punëtorit. Në LMP përcaktohet e drejta e punëtorit të paraqesë kërkesë me shkrim te punëdhënësi me të cilën do të kërkojë nga ai të mënjanojë shkeljen e të drejtës dhe të plotësojë obligimin e marrëveshjes.[55] Këtë të drejtë, punëtori e realizon në dy situata: kur punëdhënësi është i obliguar punëtorit t'i sigurojë ose pranojë realizimin e ndonjë të drejtë, ndërsa ai këtë nuk e bën dhe (2) kur punëtorit i është pranuar, respektivisht përcaktuar me ligj ndonjë e drejtë, ndërsa punëtori tërësisht ose pjesërisht nuk e respekton. Shembull për situatën e parë do të ishte kur punëtori nuk e respekton ndalimin për punë jashtë orarit të rregullt të punës për punëtore shtatzëna.[56] Situata e dytë do të ishte kur punëtorit i takon pauzë në vendin e punës në kohëzgjatje prej 30 minuta, ndërsa punëdhënësi i mundëson shfrytëzimin e pauzës në kohëzgjatje prej 15 minuta.
Më pas, në rastin kur me vendim me shkrim të punëdhënësit është shkelur ndonjë e drejtë e punëtorit, i njëjti në afat prej 8 ditë nga dorëzimi i vendimit ka të drejtë me kërkesë me shkrim te punëdhënësi të

[52] Ligji për procedurë kontestimore, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 64/05, - Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 79/05, 110/08, 83/09, 116/10, 7/11 dhe 124/15.
[53] Neni 405 i Ligjit për procedurë kontestimore.
[54] Neni 406 i Ligjit për procedurë kontestimore.
[55] Neni 181 i Ligjit për marrëdhënie pune.
[56] Neni 164 i Ligjit të Marrëdhënieve të Punës.

kërkojë nga ai të mënjanojë shkeljen e të drejtës. Efektiviteti në realizimin e kësaj mbrojtje është në lidhje të ngushtë me atë sa janë të njoftuar punëtorët me të drejtat e punëtorit.Kjo në veçanti është kështu, kur në LMP nuk ekziston dispozitë me të cilën përcaktohet detyrimisht përcaktimi i shënimit juridik në vendimin me shkrim të punëdhënësit. Kur shkelja e të drejtës nuk do të mënjanohet ose nuk do të anulohet vendimi për përjashtim gjatë procedurës pas ankesës te punëdhënësi, punëtori ka të drejtë në afat prej 15 ditë të kërkojë mbrojtje gjyqësore në gjykatën kompetente.[57]

Kënaqësia nga gjykatat themelore dhe gjykatat e apelit

Rezultatet nga pyetësori anketues i realizuar në drejtim të gjykatave themelore dhe të apelit, me numra të përgjithshëm duken kështu:nga puna e gjykatave themelore në gjithë territorin e Republikës së Maqedonisë së Veriut, 49,9% e të anketuarve janë prononcuar se nuk janë të kënaqur aspak, ndërsa 17,2% janë përgjigjur se pjesërisht nuk janë të kënaqur nga puna e gjykatave themelore. Tërësisht të kënaqur nga puna e gjykatave themelore janë shprehur vetëm 1% ndërsa pjesërisht të kënaqur 3,3% e të anketuarve. E ngjashme është situata edhe me gjykatat e apelit. Nga numri i përgjithshëm i të anketuarve 44,2% janë shprehur tërësisht të pakënaqur dhe 15,6% pjesërisht të pakënaqur. Në drejtim të asaj se sa janë të kënaqur nga gjykatat e apelit, 3,1% janë shprehur tërësisht të kënaqur dhe 0,8% pjesërisht të kënaqur.

Në drejtim të karakteristikave demografike të popullatës dhe pakënaqësisë së tyre, me kryqëzimin e variabileve mund të vërehet se pakënaqësi më të madhe nga puna e gjykatave themelore ka te grup mosha prej 26 - 35 vjet (15,6%) dhe 36-45 vjet (17,5%) me përkatësi etnike maqedonase (30,6%) me marrëveshje për kohë të papërcaktuar (32,9%) me paga prej 12.000 deri në 25.000 denarë (15,3%) të cilët punojnë në sektorin privat (27,3%).

Karakteristikat demografike tregojnë situatë të ngjashme edhe me pakënaqësinë e gjykatave të apelit. Megjithatë, për dallim nga gjykatat themelore ku meshkujt dhe femrat janë të pakënaqur në mënyrë të barabartë, nga gjykatat e apelit janë të pakënaqur meshkujt (25,4%) përkundër femrave (7,3%), me përkatësi etnike maqedonase (26,3%) me marrëveshje në kohë të papërcaktuar (28,2%) me të ardhura mujore prej 12.000 deri në 25.000 denarë (13,1%) të punësuar në sektorin privat (24,4%).

Në drejtim të pakënaqësisë nga puna e gjykatave themelore, ndarë në rajone:

- Në rajonin e Shkupit, nga 446 të anketuar, tërësisht të pakënaqur janë 42,8% ndërsa pjesërisht 17,3%. Pjesërisht të kënaqur nga puna e gjykatave themelore në rajonin e Shkupit janë 4,3%
- Në rajonin e Manastirit nga 114 të anketuar, 55,3% nuk janë aspak të kënaqur nga puna e gjykatave, ndërsa 21,1% janë pjesërisht të pakënaqur nga puna e gjykatës themelore. Kënaqësia nga puna e gjykatave themelore në drejtim të kontesteve të punës në këtë rajon është e pa konsiderueshme.
- Në rajonin e Shtipit nga 108 të anketuar, 50% nuk janë aspak të kënaqur nga puna e gjykatave, ndërsa 24,1% janë pjesërisht të pakënaqur nga puna e gjykatave themelore të këtij rajoni.
- Në rajonin e Gostivarit, nga gjithsej 154 pyetësorë të përgjigjur, 64,9% aspak nuk janë të kënaqur nga puna e gjykatave themelore, ndera pjesërisht janë të pakënaqur 11%. Nga puna e gjykatave themelore në këtë rajon tërësisht të kënaqur janë 1,9% ndërsa 1,3% janë pjesërisht të kënaqur.

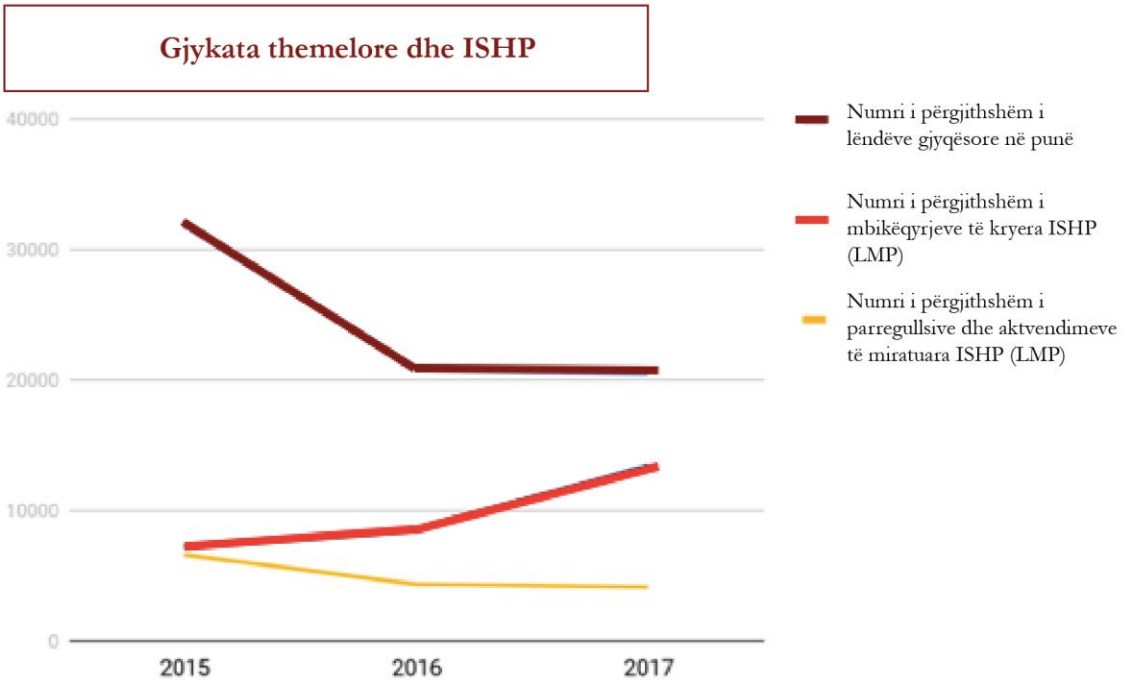
[57] Neni 181 i Ligjit të Marrëdhënie punës.

Në lidhje me atë sa janë të kënaqur punëtorët të anketuar nga puna e gjykatave të apelit, disponimi në mesin e të anektuarve është si vijon:

- Nga Gjykata e Apelit Shkup, nga gjithsej 446 pyetësorë të përgjigjur, 37,4% janë tërësisht të pakënaqur, ndërsa 16,8% janë pjesërisht të pakënaqur. Kënaqësia nga Gjykata e Apelit të Shkupit lëviz nga 3,6% pjesërisht deri në 0,9% tërësisht të kënaqur.
- Nga Gjykata e Apelit në Manastir nga gjithsej 114 të anketuar, 50% janë deklaruar se aspak nuk janë të kënaqur, ndërsa 14% se janë pjesërisht të pakënaqur. Pjesërisht të kënaqur nga puna e Apelit të Manastirit në drejtim të aktgjykimeve për problematikën e punës janë 4,4% ndërsa tërësisht të kënaqur nuk ka.
- Në rajonin e Apelit të Shtipit disponimi është i ngjashëm. Nga gjithsej 108 të anketuar, 43,5% kanë deklaruar mosbesim të plotë, ndërsa 18,5% mosbesim të pjesshëm. Besimi në Apelin e Shtipit është i pa konsiderueshëm.
- Në fund për Apelin e Gostivarit, nga gjithsej 154 të anketuar, 59,1% janë deklaruar tërësisht të pakënaqur dhe 11,7% janë deklaruar pjesërisht të kënaqur. Megjithatë, për dallim nga Shtipi, në Apelin e Gostivarit pjesërisht të kënaqur janë 2,6% dhe tërësisht të kënaqur janë 1,3% e të anketuarve.

Informata me karakter publik

Nga të dhënat e fituara të përpunuara nëpërmjet kërkesës për qasje të lirë drejt informatave me karakter publik, në lidhje me lëndët gjyqësore të marrëdhënies së punës gjatë periudhës 2015 deri në 2017, numri mesatar i lëndëve gjyqësore në punë në nivel vjetor te Gjykatat themelore në Republikën e Maqedonisë është 9706 lëndë, prej të cilave mesatarisht në nivel vjetor gjatë periudhës në fjalë 27.33% janë në punën e Gjykatës Themelore Shkup 2 Shkup. Gjatë periudhës në fjalë, mesatarisht në nivel vjetor të kjo gjykatë zgjidhen 57% të lëndëve të punës. Seksioni gjyqësor për konteste të punës pranë Gjykatës themelore Shkup 2 Shkup disponon me gjithsej 6 gjykatës për kontestet e punës, të cilët në nivel vjetor gjykojnë mesatarisht nga 2736 lëndë gjyqësore. Afati mesatar për përfundimin e procedurave gjyqësore në këtë gjykatë është 5 muaj, që është më pak se afati i parashikuar maksimal ligjor prej 6 muaj.



Fotografia numër 4 – Të dhëna për numrin e përgjithshëm të procedurave gjyqësore të shkallës së parë, në proces të punës

Në veçanti interesant është krahasimi ndërmjet numrit të mbikëqyrjeve inspektuese të kryera, shkallës së parregullsive të konstatuara dhe numrit të lëndëve gjyqësore nga marrëdhënia e punës në gjykatat themelore në intervalin kohor nga viti 2015 - 2017. Nga krahasimi i këtillë mund të vërehet zmadhimi i lëndëve gjyqësore në punë përkundër numrit në rënie të mbikëqyrjeve inspektuese dhe aktvendimeve të miratuara për parregullsi të konstatuara. Shkalla mesatare e rritjes së kontesteve gjyqësore nga marrëdhënia e punës gjatë viteve të fundit në këtë periudhë është 33,65%.

Në kontestet gjyqësore të marrëdhënies së punës, si baza juridike të parat janë detyrimet me para, respektivisht kompensime për marrëdhënien e punës, kompensime të dëmit nga marrëdhënia e punës, anulim i vendimit dhe përjashtimet nga puna. Kështu në rajonin e Gjykatës së Apelit në Shtip, në vitin 2017 numër i madh i lëndëve gjyqësore në shkallë të dytë janë ato për kompensime të marrëdhënies së punës me pjesëmarrje prej 79% të numrit të përgjithshëm të lëndëve, pastaj vijojnë lëndë në lidhje me anulimin e vendimit (3,8%) në lidhje me përjashtme nga puna (2,1%) dhe të tjera (15,1%). E ngjashme është situata edhe në rajonin e Gjykatës së Apelit ne Gostivar ku në vitin 2017 lëndët gjyqësore në lidhje me kompensime nga marrëdhënia e punës janë përfaqësuar me 88,7%, lëndët në lidhje me kompensimin e dëmit (4,8%) anulim të vendimit (1,7%) dhe të tjera (4,8%).

Te gjykatat e apelit, në lidhje me shpërndarjen territoriale të lëndëve gjatë periudhës nga viti 2015 deri në vitin 2017, të dhënat tregojnë se numri më i madh nga numri i përgjithshëm i lëndëve gjyqësore nga marrëdhënia e punës në shkallë të dytë janë në punë te Gjykata e Apelit Shkup, respektivisht mesatarisht në nivel vjetor 53,64% e numrit të përgjithshëm të lëndëve në Republikën e Maqedonisë së Veriut. Gjatë periudhës së njëjtë në nivel vjetor në gjykatat e apelit gjithsej janë në punë 4369 lëndë gjyqësore, mesatarisht zgjidhen nga 3258 lëndë, ndërsa mesatarisht në nivel vjetor pranohen nga 29924 lëndë. Në lidhje me epilogun, gjykatat e apelit në Manastir, Shtip dhe Gostivar për periudhën e njëjtë mesatarisht në nivel vjetor zgjidhen 1908 lëndë gjyqësore, nga të cilat për 70% e konfirmojnë aktvendimin gjyqësor të shkallës së parë, ndërsa për 15% vendosin në mënyrë meritore, respektivisht

e ndryshojnë aktvendimin gjyqësor dhe për 15% e anulojnë vendimin e shkallës së parë të gjykatave themelore nga këto rajone.

Në lidhje me afatet për vendimmarrje të gjykatat e apelit në procedurat e ankesës, afatet mesatare lëvizin në kuadër të afatit të parashikuar me ligj prej 30 ditë, me përjashtim të Gjykatës së Apelit Shkup, ku procedurat e shkallës së dytë përfundojnë në afat mesatar prej 6 muaj.

Duke i pasur parasysh afatet e përcaktuara në këtë mënyrë dhe në lidhje me afatet ekzistuese për veprimin e organeve inspektuese, mund të nxirret konkluzion se nevojitet zmadhim i afateve për parashtrimin e ankesës dhe padisë. Kjo para së gjithash për shkak të faktit se me zmadhimin e këtillë do të mundësohej edhe mbrojtje institucionale më efikase e punëtorëve.

V

Mekanizma alternative për mbrojtje

Pjesa e pestë – Mekanizma alternative për mbrojtje

Mekanizmat jashtëgjyqësore alternative për mbrojtje në fushën e kontesteve të punës për herë të parë me ligj të veçantë janë rregulluar në vitin 2007 me Ligjin për zgjidhjen paqësore të kontesteve të punës (LZPKP).[58] Qëllimi i këtyre mekanizmave alternative jashtëgjyqësore është realizimi i epilogut efikas dhe ekonomik të kontesteve të punës, me çka përfitime të përbashkëta do të kenë edhe punëtorët edhe punëdhënësit. LZPKP në praktikë nuk u jetësua plot shtatë vite, deri në ndryshimet e Ligjit në vitin 2014.Me këto ndryshime, në Ligj janë hequr dispozitat të cilat parashikojnë formimin dhe funksionimin e Këshillit Republikan për Zgjidhjen paqësore të Kontesteve të punës që u zëvendësua me Komisionit trepalësh të formuar nga Këshilli Ekonomik - Social (KES).[59] Komisioni është kompetent për dhënien e propozimeve për licencimin e pajtuesve dhe arbitrave, ndërkaq e gjithë mbështetja profesionale – administrative gjatë zbatimit të këtyre procedurave është transferuar në kompetencë të Ministrisë së Punës dhe Politikës Sociale (MPPS).

Zgjidhja paqësore e kontesteve të punës zbatohet për konteste pune kolektive dhe individuale, ndërsa bazohet mbi parimet e punës vullnetare, pavarësisë, neutralitetit dhe paanshmërisë.[60] Kjo do të thotë se palët në kontest në mënyrë vullnetare vendosin t'i qasen zgjidhjes paqësore të kontestit. Në këtë kontekst si palë e tretë neutrale, e pavarur dhe e pa anshme merr pjesë pajtuesi te kontestet kolektive dhe arbitri te kontestet individuale të punës. Bazat juridike për inicimin e këtij lloji të procedurës janë të kufizuara. Te kontestet e punës kolektive, baza është lidhja, ndryshimi, plotësimi ose zbatimi i marrëveshjes kolektive, realizimi i organizmit sindikal dhe greva. Baza për kontestin e punës individual janë heqja dorë nga marrëveshja për punësim dhe mos pagesa e pagës. Kontestet e punës kolektive, zgjidhen në mënyrë paqësore nëpërmjet procedurës për pajtim, ndërsa kontestet e punës individuale nëpërmjet arbitrazhit.[61] Arbitrazhi në kontestet e punës individuale do të thotë se vendimin të cilin do ta marrë arbitri është përfundimtar dhe ekzekutues me skadimin e afatit të përcaktuar.[62] Kundër aktvendimit të arbitrit nuk lejohet ankesë.

Karakteristika kryesore e këtij lloji të procedurës është se është vullnetare dhe e padetyrueshme, ndërsa për atraktivitetin e procedurës, ligjvënësi ka parashikuar kompensimi për arbitrin dhe pajtuesin të jetë në barë të MPPS.[63] Procedura vullnetare dhe pa pagesë për zgjidhjen paqësore të kontesteve kolektive është rregulluar në LZPKP në pajtim me Rekomandimin numër 92 të ONP.[64] Në mënyrë përkatëse, parmi i njëjtë i vullnetarizmit në LZPMP është batuar edhe për kontestet individuale të punës. Procedura për zgjidhjen paqësore të kontesteve të punës u iniciua me propozim në formë të shkruar te MPPS, të cilin propozim palët mund ta paraqesin së bashku ose në mënyrë individuale.[65] Kur propozimin e paraqet njëra nga palët, atëherë MPPS e parashtron të njëjtin te pala kundërshtare, e cila pas pranimit të propozimit ka afat prej 5 ditë të deklarohet nëse e pranon zgjidhjen paqësore të kontestit.[66] Mosprononcimi në afatin e parashikuar konsiderohet si mos pranim i propozimit.

[58] Ligji për zgjidhjen paqësore të kontesteve të punës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë numër 87/07, 27/14, 102/14 dhe 30/16.
[59] Neni 8 i Ligjit për zgjidhjen paqësore të kontesteve të punës.
[60] Neni 2, neni 3, neni 5 dhe neni 6 i Ligjit për zgjidhjen paqësore të kontesteve të punës.
[61] Neni 4 i Ligjit për zgjidhjen paqësore të kontesteve të punës.
[62] Neni 35 i Ligjit për zgjidhjen paqësore të kontesteve të punës.
[63] Neni 14 i Ligjit për zgjidhjen paqësore të kontesteve të punës.
[64] Rekomandimi sugjeron në atë se në mënyrë përkatëse me kushtet nacionale do të duhet të mundësohet mekanizëm vullnetar i pajtimit i cili do të ndihmojë në parandalimin dhe zgjidhjen e kontesteve industriale ndërmjet punëtorëve dhe punëdhënësve.
[65] Neni 10 i Ligjit për zgjidhjen paqësore të kontesteve të punës.
[66] Neni 11 i Ligjit për zgjidhjen paqësore të kontesteve të punës.

Në shikim të parë, afatet maksimale në pajtim me LZPKP zgjatin 30 ditë te kontestet kolektive dhe 45 ditë te kontestet individuale të punës. Mirëpo, nëse analizohet neni 11 i LZPKP mund të shihet se nuk është parashikuar afat gjatë së cilit MPPS duhet të paraqesë propozimin te pala tjetër. Këtu, duke pasur parasysh se bëhet fjalë për organ të administratës shtetërore, supozohet se pas pranimit të propozimit MPPS do të veprojë në pajtim me afatin e përgjithshëm prej 30 ditë të parashikuar në LPPA. Në mënyrë konsekuente me këtë, MPPS në këtë rast kur nuk është i kufizuar afati për veprim në LZPKP ka të drejtë diskreditive, të vendosë, respektivisht të ndikojë mbi kohëzgjatjen e procedurës për zgjidhjen paqësore të kontesteve të punës.

Më pas, në LZPMP mungojnë dispozita të cilat do të kishin parashikuar ndërprerjen e afateve për parashtrimin e ankesës te punëdhënësi, respektivisht padi për inicimin e kontestit gjyqësor. Kjo është me rëndësi të veçantë për rastet kur punëtori do të paraqesë propozim individual për inicimin e procedurës për zgjidhje paqësore të kontesteve individuale të punës me rastin e heqjes dorë nga marrëveshja për punësim. Në këtë rast, punëtorit, i cili edhe pse ka paraqitur propozim për zgjidhjen paqësore të kontestit, njëkohësisht i skadon edhe afati për parashtrimin e ankesës te punëdhënësi, respektivisht afati për parashtrimin e padisë te gjykata kompetente.

Në drejtim të këtij mekanizmi shtrohet dilema për atë se sa janë të mjaftueshme bazat juridike për zgjidhjen arbitrazhe të kontesteve individuale të punës. Nga viti 2015 deri më sot ky mekanizëm është përdorur gjithsej 7 herë, 4 herë në rast të kontesteve të punës kolektive dhe 3 herë për konteste të punës individuale. Epilog pozitiv ka tek dy konteste të marrëdhënies së punës kolektive, ndërsa negative në dy të tjera, ndërsa pozitiv është epilogu te të gjithë tre procedurat për konteste të punës individuale. Në të gjitha 7 rastet palët e kanë paraqitur propozimin së bashku.

VI

Diskriminimi

Pjesa e gjashtë – Diskriminimi

Në LMP parashihet ndalim të diskriminimit në lidhje me punëtorin dhe kandidatin për punësim. Përcaktohet se punëdhënësi nuk mund të vendosë punëtorët në pozitë të pa barabartë për shkak të origjinës racore dhe etnike, ngjyrës së lëkurës, gjinisë, moshës, gjendjes shëndetësore, bindjes fetare, politike etj., anëtarësimit në sindikatë, origjinës sociale ose nacionale, statusit të familjes, gjendjes pronësore, përcaktimin gjinor ose rrethana të tjera personale.[67] Më pas, rregullohet trajtimi i barabartë dhe mundësia e femrave dhe meshkujve të theksojnë se duhet tu sigurohen mundësi të barabarta dhe trajtim i barabartë në lidhje me:qasjen drejt punësimit, përfshirë avancimin dhe trajnimin profesional në punë, kushtet për punë, pagesën e barabartë për punë të njëjtë, skemat profesionale për sigurim social, mungesa nga puna dhe orari i punës dhe heqja dorë nga marrëveshja për punësim.

Diskriminimi është jashtëzakonisht i ndaluar në lidhje me:

1) kushtet për punë, përfshirë edhe kriteret dhe kushtet për zgjedhjen e kandidatit për kryerjen e punës së caktuar, në cilën do degë respektivisht departament, në pajtim me Klasifikimin nacional për veprimtari dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale,
2) avancimi në punë,
3) qasja drejt të gjitha llojeve dhe shkallëve të aftësimit profesonal, ri kualifikimin dhe kualifikimin plotësues,
4) kushtet për punë dhe të gjitha të drejtat e marrëdhënies së punës dhe në lidhje me marrëdhënien e punës, përfshirë edhe barazi të pagave,
5) heqja dorë nga marrëveshja për punë dhe
6) të drejtat e anëtarëve dhe veprimi në shoqatat e punëtorëve dhe punëdhënësve ose në cilën do organizatë tjetër profesionale, përfshirë edhe përfitimet që dalin nga anëtarësimi.

Dispozitat e përcaktuara në këtë mënyrë kundër diskriminimit dhe për trajtim të barabartë dhe mundësi të barabarta janë në linjë me Konventën numër 111 të ONP,[68] si dhe BE Direktivën 2006/54/EC.[69]

Gjithashtu, rregullohet edhe ndalimi i diskriminimit të kategorisë së veçantë të qytetarëve, respektivisht të kandidates për punësim dhe punëtore për shkak të shtatzënisë, lindjes dhe të qenit prind, pa marrë parasysh kohëzgjatjen dhe llojin e marrëdhënies së punës bazuar në pajtim me ligjin, ndalim i cili vlen për qasjen drejt punësimit, kushtet për punësim dhe të gjitha të drejtat nga marrëdhënia e punës dhe heqja dorë nga marrëveshja për punësim të punëtoreve të cilat gjenden në gjendje të shtatzënisë ose shfrytëzojnë të drejta të cilat rezultojnë nga lindja ose të qenit prindër.[70]
Në lidhje me diskriminimin, LMP përcakton se barra për heqje dore bie mbi punëdhënësin.[71] Megjithatë, përpos ndalimeve të përcaktuara për diskriminim në lidhje me punësimin dhe marrëdhënien e punës, në LMP mungojnë dispozita për kundërvajtje. Dispozitat për kundërvajtje për shkelje të kryera me element të diskriminimit janë parashikuar vetëm te qasja drejt punësimit për ndalimin e përcaktimit gjinor të vendit të lirë të punës, për ndalimin për kërkesën e të dhënave për

[67] Neni 6 i Ligjit për marrëdhënie pune.
[68] ILO, C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111).
[69] 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) OJ L 204, 26.7.2006, p. 23–36.
[70] Neni 9-b i Ligjit për marrëdhënie pune.
[71] Neni 11 i Ligjit për marrëdhënie pune.

statusin familjar, martesor, planifikimin e familjes dhe kërkimin e testit për shtatzëni dhe ndalimin për përjashtimin e punëtores shtatzënë.[72] Në të gjitha rastet të tjera të shkeljeve me element të diskriminimit, inspektorati i punës mund të veprojë s në rastet e shkeljes së të drejtës nga marrëdhënia e punës. Në mënyrë konsekuente, inspektori nëpërmjet kumtimit të masave inspektuese do të veprojë në drejtim të mënjanimit të parregullsive të konstatuara dhe do të lëshojë urdhërpagesë për kundërvajtje për shkeljen e të drejtave të punës.

Së këndejmi, imponohen disa çështje. E para, në çfarë mënyrë do sanksionohej përgjegjësia e punëdhënësit për diskriminimin e kryer? E dyta, vallë do të ngrejë procedurë për kundërvajtje inspektori në pajtim me dispozitat për kundërvajtje të Ligjit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi (LPMD)?[73] E treta, i punësuari si i dëmtuar vallë mund të ngrejë procedurë për kundërvajtje në gjykatën kompetente duke i pasur parasysh dispozitat e LPMD?
LMP e përkufizon shqetësimin dhe shqetësimin gjinor si diskriminim në kuptimin e nenit 6 të Ligjit.[74] Ngacmimi paraqet çdo sjellje të padëshiruar e cila ka për qëllim ose paraqet shkeljen e dinjitetit të kandidatit për punësim ose të punëtorit dhe i cili shkakton frikë ose gjendje të pakëndshme, nënçmuese ose sjellje ofenduese. Ngacmimi seksual paraqet çdo sjellje verbale, jo verbale ose fizike me karakter seksual që ka për qëllim ose paraqet shkeljen e dinjitetit të kandidatit për punësim ose të punëtorit dhe i cili shkakton frikë ose gjendje të pakëndshme, nënçmuese ose sjellje ofenduese.
Format e diskriminimit të përcaktuara në këtë mënyrë, në veçanti në lidhje me ngacmimin seksual, pjesërisht janë në pajtim me përmbajtjen e përkufizuar të Konventën e Stambollit për parandalim dhe luftë kundër dhunës mbi gratë dhe dhunës familjare,[75] Direktivës së BE-së 2006/54/EC[76] si dhe udhëzimet dhe drejtimet e ONP për përcaktimin e ngacmimit seksual. Kjo shihet në mos harmonizimin terminologjik, në kuptim të asaj se në vend të gjinor, gjithashtu duhet të përcaktohet si ngacmim seksual. Më pas, në përkufizimet duhet të përfshihet ekzistimi i mjedisit armiqësor.
Në drejtim të problematikës punëtore, edhe më të rëndësishme janë instruksionet dhe udhëzimet e ONP të cilat e plotësojnë Deklaratën për parimet fondamentale dhe të drejtat në vendin e punës. Ato përcaktojnë dy forma të ngacmimit seksual, *Quid Pro Quo*, respektivisht kur realizimi i të drejtave të caktuara nga marrëdhënia e punës ose përfitime të cilat rezultojnë nga puna janë të kushtëzuara me kërkesë personi t'i qaset sjelljes së caktuar seksuale dhe formës tjetër është mjedis pune armiqësor, në të cilin sjellje e caktua krijon kushte të cilat janë kërcënuese ose ofenduese për viktimën.

Nga fokus grupet fituan konstatime se punëtorët romë më së shumti janë të diskriminuar. Pothuajse të gjithë pjesëmarrësit e fokus grupit në Manastir, në pyetjen për diskriminim në vendin e punës në lidhje me gjininë / seksin, përcaktimin seksual dhe karakteristikat etnik / racore u përgjigjën se kanë pasur të paktën një përvojë ku romët janë diskriminuar.

> *"Seksualisht nuk e di, ama e di se romët ishin diskriminuar ndërsa ishin rreth 70% romë në punë. Një rom nëse gabon diçka, dënohen të gjithë të tjerët. "*

[72] Neni 24, neni 25 dhe neni 101 i Ligjit për marrëdhënie pune.
[73] Ligji për parandalim dhe mbrojtje nga korrupsioni, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë numër 50/10, 44/14, 150/15, 31/16 dhe 21/18.
[74] Neni 9 i Ligjit për marrëdhënie pune.
[75] Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence, Istanbul, 11.V.2011.
[76] Konventa dhe Direktiva ngacmimin seksual e përkufizojnë si çdo formë të sjelljes së padëshiruar verbale, jo verbale ose fizike të natyrës seksuale, e cila ka për qëllim shkeljen e dinjitetit të personit, konkretisht duke krijuar mjedis kërcënues, armiqësor, degradues, nënçmues ose ofendues.

Pjesëmarrës në fokus grupin në Manastir

Përpos diskriminimit etnik dhe racor ndaj romëve, janë vërejtur edhe raste të diskriminimit seksual dhe shtypjes, mirëpo ato raste shpejt janë sanksionuar dhe janë zgjidhur nga punëdhënësi. Gjithashtu, diskriminimi në lidhje me veçoritë kulturore dhe mënyrën e veshjes me mos pranimin në punë vetëm për shkak të pamjes është përvojë e punëtorit në firmë të huaj. Përshtypje e përgjithshme nga fokus grupet është se në mesin e punëtorëve dominon frikë se këto lloje të diskriminimit janë më të pranishme te punëtoret e tekstilit, ndërsa qëllimi është përçarje tek punëtorët dhe shkatërrimin e kolektivit.

6.1 Komisioni për Mbrojtje nga Diskriminimi

Kandidati për punësim dhe punëtori në dispozicion si mekanizëm mbrojtës e kanë edhe procedurën në Komisioni për Mbrojtje nga Diskriminimi (KMD), i cili mund të veprojë në raste të diskriminimit nga fusha e punës dhe marrëdhënieve të punës.[77] Procedura në Komision ka afat të përfundojë për 90 ditë.[78] Komisioni ka kompetencë të veçantë të japë mendimet dhe rekomandime në rast të konstatimit të ekzistimit të diskriminimit, pas çka kryerësi është i obliguar të veprojë në lidhje me rekomandimin në afat prej 30 ditë nga dita e pranimit të saj. Nëse nuk veprohet në lidhje me rekomandimin në afatin e përcaktuar, Komisioni mund të ngrejë iniciativë për procedurë në organin kompetent për përcaktimin e përgjegjësisë.

Nga struktura e këtillë e Ligjit shihet se kompetencat e KMD janë të kufizuara vetëm ne dhënien e mendimit dhe rekomandimeve pas konstatimit të gjendjes faktike kur vepron në lidhje me parashtresë, ndërsa deri në fund nuk është e qartë çfarë legjitimacioni aktiv ka Komisioni në kuptim të asaj çfarë procedurë dhe në cilin organ mund ta ngrejë. LPMD e autorizon personin i cili mendon se për shkak të diskriminimit i është shkelur ndonjë e drejtë të paraqesë padi në gjykatën kompetente në pajtim me Ligjin për procedurë kontestimore. [79]Në mënyrë konsekuente, Komisioni për Mbrojtje nga Diskriminimi mund të paraqitet edhe si përzierës në procedurën gjyqësore qytetare, në anën e personit i cili pohon se është diskriminuar. [80]Duke e pasur parasysh rolin e KMD dhe afatet maksimale për përfundimin e procedurës nga diskriminimi, mund të përfundohet se afatet e këtilla nuk janë në funksion të mbrojtjes se qytetarëve.

6.2 Pyetësori i anketimit

Në pyetjen sa janë të kënaqur të anketuarit nga Komisioni për Mbrojte nga Diskriminimi, në lidhje me marrëdhëniet e punës, janë kryqëzuar disa domene si gjinia, përkatësia etnike, të ardhurat dhe rajoni. Kështu rezultatet në numra të përgjithshëm duken kështu:

Nga 839 pyetësorë të përgjigjur, 56.4% janë tërësisht të pakënaqur nga Komisioni për Mbrojtje nga Diskriminimi, ndërsa 14,9% janë pjesërisht të pakënaqur. Nga të pakënaqurit, 30.2% janë meshkuj dhe 25.6% janë femra. Në lidhje me segmentin etnik, 35.9% maqedonas, si dhe 15,9% shqiptarë, janë deklaruar se aspak nuk janë të kënaqur nga puna e Komisionit. KMD më pak është popullor në mesin e të anketuarve nga rajoni i Shkupit (26,3%) në mesin e punëtorëve që janë me marrëveshje për kohë

[77] Neni 4 i Ligjit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi.
[78] Neni 28 i Ligjit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi.
[79] Neni 34 i Ligjit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi.
[80] Neni 39 i Ligjit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi.

të papërcaktuar (36,8%) nga sektori privat (32,4%) me të ardhura mujore prej 12.000 derreve 18.000 denarë (15.5%).

Sa i përket të dhënave të fituara nga Komisioni për Mbrojtje nga Diskriminimi, mund të shihet se nga gjithsej 317 lëndë në vitin 2018, 127 janë në fushën e punës dhe marrëdhënies së punës. Prej tyre janë zgjidhur 107 lëndë, për 37 nuk është vepruar, ndërsa është konstatuar diskriminim vetëm te 19 lëndë. Te lëndët ku është konstatuar diskriminimi, në pjesën më të madhe bazë për diskriminim ka qenë gjinia (11 lëndë), mosha (4 lëndë) statusi personal dhe shoqëror (3 lëndë) dhe statusi familjar, arsimi dhe gjuha (nga një lëndë). Sa i përket procedurave gjyqësore, nga të dhënat e fituara nga gjykatat, janë evidentuar vetëm 2 lëndë gjyqësore në bazë të diskriminimit në rajonin e Gjykatës së Apelit Gostivar, ndërsa mungon edhe evidenca e rasteve të këtilla në të dhënat e ISHP.

Duke e pasur parasysh këtë që u tha, në lidhje me kornizën juridike mund të përfundohet se mungesa e dispozitave përkatëse për kundërvajtje të përcaktuara në LMP, në veçanti nëse bëhet fjalë për lloj më të rëndë të diskriminimit gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës, qytetarët nuk e kanë mekanizmin e mbrojtjes primare në kuptim të pengimit të punëdhënësit ose personave të tjerë të ndërmarrin ose mos ndërmarrin verime me të cilat do të shkaktonin diskriminim. Ekzistimi i dispozitave përkatëse për kundërvajtje në LMP dukshëm do të ndikonte mbi sjelljen e punëdhënësve dhe personave të tjerë në lidhje me diskriminimin. Më pas, duke e pasur parasysh formulimin e nenit 6 të LMP për ndalim të diskriminimit, mund të konstatohet se formulimi i këtillë është kufizues dhe vlen vetëm për punëdhënësin si kryerës, përkundër faktit se si kryerës i diskriminimit mund të jetë cili do person në kuadër të vendit të punës. Në këtë drejtim, imponohet nevoja për ri formulimin e normës së këtillë imperative. Gjithashtu, dispozitat të cilat i përkufizojnë ngacmimin dhe ngacmimin seksual në LMP nuk përcaktojnë ekzistimin e mjedisit armiqësor në punë, në kuptim të përkufizimeve nga Konventa dhe Direktiva dhe situata e *Quid Pro Quo* detyrimi i natyrës seksuale, për çka duhet të pësojnë ndryshime të caktuara me qëllim të përfshihen këto dy supozime juridike për ekzistimin e ngacmimit dhe ngacmimit seksual.

VII

Themelimi i marrëdhëniessë punës

Pjesa e shtatë – Themelimi i marrëdhënies së punës

Bazë juridike për ekzistimin e marrëdhënies së punës është marrëveshja për punësim, e cila përmban elementet e theksuar në nenin 28 të LMP. Formulimi i dispozitës së këtij neni në Ligj, qartë tregojnë se marrëveshja për punësim detyrimisht duhet të përmbajë këto elemente. Megjithatë, ligjvënësi nuk ka parashikuar dispozitë përkatëse për kundërvajtje me çka do të sigurohej sanksionim konsekuent për mosrespektimin e dispozitës me të cilën rregullohet përmbajtja e detyrueshme e marrëveshjes për punësim.

Në praktikë pritet punëdhënësi të jetë i informuar nga punëtori me këtë dispozitë të LMP gjatë themelimit të marrëdhënies së punës. Kjo edhe për shkak se marrëdhënia e punës është marrëdhënie kontraktuese, dhe në rastin kur të dy palët do të lidhin marrëveshje të këtillë pa u theksuar ndonjë nga elementët detyrues, parashtrohet pyetja kush do të ketë përgjegjësinë për lëshimin e këtillë. Në rast të mosekzistimit të mekanizmit i cili do të garantojë respektimin e normës, shtrohet pyetja në sa mënyrë efektive punëtori mundet, me anë të mbrojtjes gjyqësore të mënjanojë parregullsinë e këtillë ose të realizojë mbrojtje efektive gjatë shkeljes së të drejtës e cila buron nga përmbajta e marrëveshjes në rast se marrëveshja për punësim nuk përmban ndonjë nga elementët detyrues?

Pasojat nga mungesa e ndonjë prej elementëve të detyrueshëm në marrëveshjen për punësim, më mirë shihen kur në marrëveshje nuk është përcaktuar lartësia e pagës. Në këtë rast, sigurohet vetëm paga minimale në pajtim me dispozitat e nenit 7 në Ligjin për pagë minimale.[81] Më pas, punëdhënësi ka obligim marrëveshjen për punësim ta rruajë në hapësirat e tij dhe një ekzemplar t'i japë punëtorit në ditën kur nënshkruhet marrëveshja.[82] Në mënyrë plotësuese, punëtorit i dorëzon fotokopje të vërtetuar nga fletëparaqitja ose certifikata e regjistrimit kompjuterik të sistemit informativ të APRMV në afat prej tre ditë nga dita e punësimit.[83]

Marrëdhënia e punës mund të themelohet për kohë të përcaktuar dhe të papërcaktuar. Marrëveshja për kohë të caktuar lidhet me kushte të caktuara objektive, respektivisht e skadimin e kohës për të cilën është lidhur marrëveshja, respektivisht me ardhjen e datës së caktuar, me plotësimin e detyrës së caktuat ose me paraqitjen e ngjarjes së caktuar.[84] Në praktikë marrëveshjet për kohë të caktuar lidhen vetëm me kalimin e një periudhë të caktuar kohore, respektivisht me ardhjen e një date të caktuar. Korniza juridike e vendosur në këtë mënyrë, në mungesë të shkaqeve bazike të përkufizuara për themelin e marrëdhënies së punës në lidhje me kohën e përcaktuar, në masë të madhe e bën shfrytëzimin e marrëveshjeve për punë në kohë të caktuar, fleksibil. Për momentin, këto marrëveshje paraqesin rregull dhe jo përjashtim. Edhe gjitha periudha kohore është tepër e gjatë, gjatë së cilës periudhë një person mundet në mënyrë të pakufizuar të lidhë marrëveshje për punësim për kohë të caktuar.[85] Përpos asaj që punëtorët në kohë të përcaktuar e kanë pozitën e njëjtë në raport me të drejtat

[81] Nëse inspektori i punës gjatë mbikëqyrjes inspektuese konfirmon se punëdhënësi, punëtorit nuk i ka paguar pagë minimale në pajtim me ligjin, me aktvendim do t'i urdhërojë punëdhënësit në afat prej tetë ditë nga dita e pranimit të aktvendimit punëtorëve tu paguajë pagën minimale dhe kontribute të pagës në pajtim me ligjin dhe do t'i japë propozim për barazim me lëshimin e urdhërpagesës për kundërvajtje personit përgjegjës te punëdhënësi në pajtim me Ligjin për kundërvajtje. Nëse punëdhënësi nuk e pranon urdhërpagesën për kundërvajtje, inspektori kompetent do të parashtrojë kërkesë për inicimin e procedurës për kundërvajtje.
[82] Neni 14 i Ligjit për marrëdhënie pune.
[83] Neni 13 i Ligjit për marrëdhënie pune.
[84] Neni 5 i Ligjit për marrëdhënie pune.
[85] Neni 46 i Ligjit për marrëdhënie punë, marrëveshje për punësim mund të lidhë për kohë të caktuar për kryerjen e punëve të njëjta me ndërprerje ose pa ndërprerje deri në 5 vjet.

dhe obligimet si edhe punëtorët në kohë të pa përcaktuar megjithatë mund të kufizohen në realizimin e të drejtave të caktuara nga marrëdhënia e punës. Ky është rast kur të drejtat për të cilat janë parashikuar kushte në lidhje me kalimin e një kohe të caktuar, si për shembull regres të pushimit vjetor, pushim vjetor i paguar, mungesë e paguar për shkak të shtatzënisë dhe lindjes e kështu me radhë. Punëdhënësit, nga ana tjetër, zakonisht lidhin marrëveshje për kohë të caktua me qëllim të evitojnë obligimet ligjore të cilat për ndryshe do t'i kishin me marrëveshjet për kohë të papërcaktuar gjatë lëshimit nga puna. Me këtë evitohen obligimet e Konventës numër 158 të ONP dhe obligimet e LMP. Obligimet nga kjo konventë parashohin se largimi nga puna duhet të jetë i bazuar, punëtori me shkrim të njoftohet para përjashtimit, të ketë të drejtë për ankesë, ndërsa më vonë të ketë të drejtë të ngrejë kontest gjyqësor. Në këtë mënyrë punëtorët nuk kanë mundësi në mënyrë efektive të shfrytëzojnë edhe mbrojtjen institucionale.

Në drejtim të asaj që u tha janë edhe të dhënat e fituara nga anketa e realizuar, të cilat tregojnë se vetëm 53,2% e të anketuarve janë të njoftuar me përmbajtjen e marrëveshjes për punësim 14,8% nuk janë të njoftuar, 23% janë të njoftuar pjesërisht, ndërsa 7,6% e të anketuarvë janë përgjigjur se nuk kanë nënshkruar marrëveshje për punësim. Të fundit, mund të konsiderohen se janë në marrëdhënie punë të rregullt, gjatë kësaj pa iu dhënë aspak marrëveshja për punësim në këqyrje nga punëdhënësi, me çka përqindja e përgjithshme e të anketuarve të cilët nuk janë njoftuar do të ishte 22,4%. Nga ata që nuk kanë nënshkruar marrëveshjen, 4.8% janë në sektorin privat dhe zakonisht punojnë për pagë prej 6.000 deri në 12.000 denarë. Nga numri i përgjithshëm i personave pa marrëveshje në anketën, 3,1% janë në rajonin e Shkupit, ndërsa 2,5% në rajonin e Gostivarit. Sipas anketës, zakonisht pa marrëveshje janë punëtorët e moshës prej 26 deri në 35 vjeç.

Në fokus grupet gjithashtu theksohen përvojat për marrëdhënie punë pa marrëveshje ose marrëveshje bllanko. Në pyetjen "Vallë jeni të njoftuar me marrëveshjen Tuaj për punësim?" përgjigjet e punëtorëve, pjesëmarrës në fokus grupet janë se marrëveshjet lexohen dobët, pa interesim të madh. Mirëpo, madje edhe kur punëtorët kanë dëshirë të lexojnë marrëveshjet, eprorët atë proces dinë ta përshpejtojnë dhe nënçmojnë.

> *"Drejtoresha më tha:"Hajde bre çfarë pret, mos prit, duhet të shkoj Shkup"*
> *E lexova deri në gjysmë sepse të gjithë shpejtonin. "*

Pjesëmarrëse në fokus grupin në Manastir

Kur bëhet fjalë për marrëveshjet për punësim për kohë të papërcaktuar dhe kohë të përcaktuar, 64,6% e të anketuarve janë përgjigjur se marrëdhënia e punës së tyre është për kohë të papërcaktuar, 25,7% për kohë të përcaktuar, 4,2% se janë të angazhuar me honorar, ndërsa 4,9% e të anketuarve janë përgjigjur se janë të papunësuar. Në relacion të ngjashëm janë edhe të dhënat me të cilat disponon APRMV në lidhje me paraqitjet e regjistruara të punëtorëve në evidencën e të punësuarve mbi bazë të marrëveshjes për kohë të caktuar, respektivisht të pa përcaktuar. Frekuenca e paraqitjeve të regjistruara në APRMV për vitin 2018, përfshirë datën 31 dhjetor është 86.491 paraqitje të marrëdhënies së punës për kohë të papërcaktuar, përkundër 118.867 paraqitje të marrëdhënies së punës për kohë të caktuar. [86]Nëse supozohet se periudha më e shpeshtë kohore për lidhjen e marrëveshjeve për kohë të caktuar

[86] Agjencia për Punësim e Republikës së Maqedonisë, të dhëna zyrtare, e qasshme në: https://bit.ly/2GO4JBR herën e fundit e qasur më: 31.12.2018

është për periudhë prej 6 muaj dhe në mënyrë konsekuente punëtori është paraqitur dy herë në evidencën e APRMV, mund të supozohet se në vitin 2018 ka pasur përafërsisht 59.4333 marrëdhënie pune në kohë të caktuar. Të dhënat e këtilla flasin në favor të fleksibilitetit të kornizës juridike e cila i rregullon marrëveshjet për punësim në kohë të caktuar dhe faktin se këto marrëveshje janë rregull, dhe jo përjashtim, me çka humbet kuptimi i institutit punë provë e cila është në veçanti e rregulluar në LMP.

Nga fokus grupet në Shtip dhe në Manastir punëtorët ndajnë përvojën e nënshkrimit të marrëveshjes për kohë të caktuar prej 6 muaj, ndërsa një nga punëtorët e Shtipit të intervistuar në fokus grupin theksi se 12 vite është i punësuar në firmë dhe 12 vite në çdo gjashtë muaj nënshkruan marrëveshje për kohë të caktuar. Së këndejmi, ngushtimi i kornizës juridike të vendosur në mënyrë fleksibile e marrëdhënieve të punës në kohë të papërcaktuar është e mundur nëpërmjet rregullimit plotësues në disa drejtime. Për shembull, nëpërmjet përcaktimit të shkaqeve themelore për lidhjen e llojit të këtillë të marrëveshjeve, më pas personi i njëjtë të mund të lidhë herën e parë marrëveshje për punësim për kohë të caktuar, në kuadër të periudhës kohore të përcaktuar maksimale dhe nëse lidhet përsëri marrëveshje, kjo të jetë e mundur vetëm nëse është në pajtim me shkaqet e bazuara. Alternativa tjetër të lidhen marrëveshje për punësim për kohë të përcaktuar me personin të paktën deri në dy vjet, pas çka marrëdhënia e punës do të transformohet në marrëdhënie punë për kohë të papërcaktuar.
Më pas, nevojitet parashikimi i mekanizmit më të rreptë të detyrimit për respektimin e obligimit të punëdhënësit një ekzemplar të marrëveshjes për punësim t'i dorëzojë punëtorit. Kjo do të mund të bëhet nëpërmjet përcaktimit të sanksioneve të rrepta në kuptim të gjobave të larta për këtë lloj të kundërvajtjes. Në lidhje me respektimin e kornizës ligjore për element të detyrueshëm të marrëveshjes për punësim, do të duhet të parashihet masa e edukimit, e detyrueshme për të dyja palët, si dhe gjoba përkatëse.

VIII

Ndërprerja e marrëdhënies së punës

Pjesa e tetë – Ndërprerja e marrëdhënies së punës

Në pajtim me LMP, marrëdhënia e punës mund të pushojë vetëm në mënyrën dhe nën kushtet e përcaktuara me marrëveshjen kolektive. Ligji parasheh se marrëveshja për punësim mund të shkëputet me marrëveshje ndërmjet palëve të marrëveshjes dhe me heqjen dorë nga punëtori ose punëdhënësi. Në raste të heqjes dorë nga marrëveshja për punësim nga punëdhënësi, i njëjti mund të heqë dorë vetëm nëse ekziston shkak i bazuar për largim nga puna. [87]Ligji parasheh tre loje të bazuara për largim nga puna, respektivisht shkaqe personale nga punëtori, shkaqe faji dhe shkaqe afariste. Shkaqe personale ekzistojnë kur punëtori për shkak të sjelljes së vet, mungesës së dijes ose mundësive ose për shkak të mosplotësimit të kushteve të veçanta të përcaktuara me ligj, nuk është i aftë të plotësojë obligimet kontraktuese ose obligimet të tjera nga marrëdhënia e punës. Shkak për fajin është kur ekziston shkelja e obligimeve kontraktuese ose obligim tjetër nga marrëdhënia e punës nga punëtori. Shkaqe afariste ekzistojnë kur do të pushojë nevoja për kryerjen e punës së caktuar nën kushtet e përcaktuara në marrëveshjen për punësim për shkaqe ekonomike, organizative, teknologjike, profesionale ose shkaqe të ngjashme nga punëdhënësi.

Marrëveshjen për punësim, punëdhënësi mund ta anulojë me largim nga puna ose afat për largim nga puna në rastet e përcaktuara në pajtim me ligjin dhe marrëveshjen kolektive. Baza për largimin nga puna për shkaqe personale rregullohet me nenin 79 të LMP në të cilin është shënuar se punëdhënësi mund të heqë dorë nga marrëveshja për punësim për shkaqe personale të anën e punëtorit, nëse punëtori nuk i kryen obligimet e punës të përcaktuara me ligj, marrëveshjen kolektive, akt të punëdhënësit ose marrëveshjen për punësim. Në rast të anulimit të kontratës së punës nga punëdhënësi për arsye personale nga ana e punëtorit, punëdhënësi mund ta bëjë këtë vetëm kur punëtorit i plotësohen kushtet e nevojshme të punës dhe i jepen udhëzime përkatëse, instruksione dhe paralajmërim me shkrim nga punëdhënësi se ai nuk është i kënaqur me mënyrën e kryerjes së obligimeve të punës. Nëse në lidhje me paralajmërimin me shkrim në afatin e përcaktuar nga punëdhënësi, i cili nuk mund të jetë më i shkurtë se 15 ditë, nga dita e pranimit të letrës paralajmëruese, punëtori nuk e përmirëson punën e tij, punëdhënësi mund të anulojë marrëveshjen për punësim.[88]

Punëdhënësi mund të anulojë marrëveshjen për punësim të punëtorit për shkak të shkeljes së rendit të punës dhe disiplinës ose mos plotësimin e obligimeve të përcaktuara me ligj, marrëveshjen kolektive, aktin e punëdhënësit dhe marrëveshjen për punësim me afat për anulim dhe pa afat për anulim (shkaqet e fajit).[89] Si shkaqe për anulimin e marrëveshjes për punësim me afat për anulim konsiderohen

[87] Neni 76 i Ligjit për marrëdhënie pune.
[88] Neni 80 i Ligjit për marrëdhënie pune.
[89] Neni 81 dhe 82 i LMP, afati për përjashtim për shkaqe faji, punëtorit do t'i anulohet marrëveshja, në veçanti nëse: nuk i respekton rendin e punës dhe disiplinën sipas rregullave të punëdhënësit, 2) nuk i kryen ose në mënyrë jopërkatëse dhe jo në kohë i kryen obligimet e punës, 3) nuk respekton rregullat që vlejnë për kryerjen e punëve në vendin e punës, 4) nuk respekton orarin e punës, orarin dhe shfrytëzimin e kohës së punës, 5) nuk kërkon mungesë ose në kohë me shkrim nuk e njofton punëdhënësin për mungesë nga puna, 6) për shkak të sëmundjes ose shkaqe të arsyeshme mungon nga puna ndërsa për këtë në afat prej 48 orë me shkrim nuk e njofton punëdhënësin, 7) me mjete për punë nuk veron në mënyrë përkatëse ose në pajtim me udhëzimet teknike për punë; 8) shkaktohet dëm, gabim gjatë punës ose humbje ndërsa për këtë menjëherë nuk e njofton punëdhënësin; 9) nuk i respekton rregullat për mbrojtje gjatë punës ose nuk i mirëmban mjetet dhe pajisjet për mbrojtje gjatë punës; 10) shkakton parregullsi dhe në mënyrë të dhunshme sillet gjatë kohës së punës dhe 11) në mënyrë joligjore ose të pa autorizuar i përdor mjetet e punëdhënësit.
Pa afat për përjashtim, do t'i anulohet marrëveshja nëse punëtori: mungon pa arsye nga puna tre ditë me radhë ose pesë ditë gjatë një viti, 2) e keqpërdor pushimin mjekësor 3) nuk respekton rregullat për mbrojtje shëndetësore, mbrojtje gjatë punës, zjarr, eksplozion, ndikim të dëmshëm të helmeve dhe materieve të tjera të rrezikshme dhe i shkel dispozitat për mbrojtjen e mjedisit jetësor, 4), fut, përdor ose është nën ndikimin e alkoolit dhe mjete narkotike 5)

shkeljet më të lehta të rendit të punës dhe disiplinës ose mosplotësimi i obligmeve. Nga ana tjetër, shkaqe për anulimin e marrëveshjes pa afat për anulim janë shkeljet më të rënda të rendit të punës dhe disiplinës. LMP në mënyrë taksative i përcakton shkaqet e bazuara të fajit në të dyja rastet. Me marrëveshjet kolektive dhe me ligj mund të përcaktohen edhe raste të tjera të shkeljes së rendit të punës dhe disiplinës dhe të obligimeve të punës.

Nga shkaqet e bazuara të përcaktuara në këtë mënyrë, vëmendje të veçantë tërheqin disa dispozita. E para, ekzistojnë paqartësi në dispozitat. Kjo shihet në përcaktimin, respektivisht përputhjen e karakteristikave të të dy shkaqeve, fajit personal dhe shkaqeve për fajin, në pjesën e mos kryerjes, respektivisht mosplotësimit të obligimeve. Mosplotësimi i obligimeve përcaktohet në nenin 79 të LMP në të cilin është rregulluar se punëdhënësi mund të heqë dorë nga marrëveshja për punësim për shkaqe personale të anën e punëtorit, nëse punëtori nuk i kryen obligimet e punës të përcaktuara me ligj, marrëveshjen kolektive, akt të punëdhënësit ose marrëveshjen për punësim. Në mënyrë konsekuente më këtë edhe në nenet 81 dhe 82 të LMP, përsëri si bazë për faj janë theksuar mosplotësimi i obligimeve të punës të përcaktuara me ligj, marrëveshja kolektive, akti i punëdhënësit dhe marrëveshja për punësim. Rregullimi i këtillë ligjor rezulton me zbatim jo standard dhe jo konsekuent të këtyre dispozitave në rastet kur punëdhënësi anulon marrëveshjen për punësim, që lë mundësi për derogim esencial të mundësisë së punëtorit të realizojë mbrojtje efektive institucionale ose gjyqësore.

Përpos pjesës për mosplotësimin e obligimeve, shkaqeve personale dhe shkaqeve të fajit përputhen edhe tek shkaqet në lidhje me sjelljen e punëtorit. Kjo për shkak se edhe te anulimi për shkaqe faji, bazat lidhen me sjelljen e punëtorit, respektivisht me shkeljen e rendit të punës dhe disiplinës ngushtë të lidhura me sjelljen e punëtorit. Më pas, shihet se paralajmërimi me shkrim nga punëdhënësi për punëtorin ekziston vetëm tek shkaqet personale me afat të përcaktuar për veprim në lidhje me të njëjtin i cili nuk mund të jetë më i shkurtë se 15 ditë nga dita e dorëzimit të tij, ndërsa paralajmërimi është në lidhje me mënyrën në të cilën punëtori i kryen detyrat e punës, gjatë kësaj pa iu siguruar mundësi punëtorit të mbrohet nga pohimet e këtilla të punëdhënësit. Konventa numër 158 e ONP,[90] si dhe Rekomandimi numër 166 i ONP,[91] parashikojnë dhe udhëzojnë në mundësinë punëtori të mbrohet kundër pohimeve të punëdhënësit për anulimin e punësimit, si dhe ekzistimin e paralajmërimit me shkrim dhe për shkaqet personale dhe shkaqet e fajit. Udhëzohet edhe në përcaktimin e procedurës përkatëse paraprake para anulimit te të dyja shkaqet, diçka që megjithatë nuk është parashikuar me LMP.

---

vjedh ose në lidhje me punën me qëllim se për shkak të pakujdesisë shkakton dëm te punëdhënësi dhe 6) zbulon sekret afarist, zyrtar ose shtetëror.

[90] ILO, C158 - Termination of Employment Convention, 1982 (No.158) Në nenin 4 përcaktohet se marrëdhënia e punës e punëtorit nuk do të anulohet nga punëdhënësi nëse nuk ekzistojnë shkaqe të bazuara për anulimin e këtillë në lidhje me kapacitetet dhe sjelljen e punëtorit. Në nenin 7, thuhet se marrëdhënia e punës e punëtorit nuk do të pushojë për shkaqe në lidhje me sjelljes ose plotësimin para se t'i mundësohet të mbrojë veten kundër pohimeve të punëdhënësit, përpos në situata të jashtëzakonshme kur kjo nuk mund të pritet nga punëdhënësi. Dispozitat të këtilla të Konventës, qartë tregojnë shkaqet e bazuara për përjashtim nga puna në lidhje me sjelljen e punëtorit dhe aftësisë së tij për punë, respektivisht kapacitetin e punës dhe rezultatet dhe se nevojitet të parashihet mundësia për mbrojtjen dhe prononcimin e punëtorit para anulimit të marrëveshjes për punësim në të dy rastet. Kjo në pajtim me LMP, do të vlente edhe për shkaqet personale dhe për shkaqet e fajit nga punëtori.

[91] ILO, R166 - Termination of Employment Recommendation, 1982 (No.166) Rekomandimi numër 166 i ONP për përjashtimin e punëtorit nga punëdhënësi, komplementare me nenin 7 të Konventës numër 158 pika 9 rregullon se punëtori ka të drejtë të mbrohet, respektivisht të drejtë të thërrasë person si dëshmitar gjatë procedurës kundër pohimeve të punëdhënësit. Pika 7 e Rekomandimit të njëjtë udhëzon në paralajmërimin e detyrueshëm me shkrim dhe në raste se shkaku është faji.

Në pajtim me atë që u tha dhe në lidhje me funksionimin e mbrojtjes shëndetësore në rast të largimit nga puna, janë të dhënat për numrin e parashtresave të paraqitura në ISHP në lidhje me ndërprerjen e marrëdhënies së punës. Kështu në periudhën nga viti 2015 deri në vitin 2017, mesatarisht në nivel shtetëror 16,16% e numrit të përgjithshëm të parashtresave në ISHP, janë ato në lidhje me pushimin e marrëdhënies së punës. Për ato parashtresa nuk ekzistojnë të dhëna për epilogun e tyre, që e vë në pikëpyetje efikasitetin e këtij lloji të mekanizmit mbrojtës.

Mosrespektimi i të drejtave të punëtorëve nga punëdhënësit, sipas deklaratave të pjesëmarrësve në fokus grupin në Manastir, Shtip dhe Shkup, gjatë anulimit të marrëveshjes për punësim nga punëdhënësi është në disa drejtime. Punëtorët e intervistuar nga Shtipi dhe nga Shkupi tregojnë për përvoja për nënshkrimin e blanko marrëveshjeve dhe largimit nga puna. Është theksuar se punëtorët nënshkruhen në blanko flete të cilat më vonë punëdhënësit dhe firmat i realizojnë sipas vullnetit të tyre. Janë evidentuar përjashtime nga puna pa respektimin paraprak të afatit për përjashtim, shkaku për këtë lloj të përjashtimit nga punëdhënësit është se përjashtimi bëhet nga të dy palët e kontraktuara. Kjo para së gjithash lidhet me shkëputjen me marrëveshje të marrëveshjes për punësim, respektivisht zbatimin e tij përkundër rregullsisë ligjore. [92]Më pas, afati për përjashtim nuk respektohet dhe lajmin se janë përjashtuar, punëtorët e kuptojnë disa orë para fundit të ditës së punës. Nëpërmjet ankesave dhe parashtresave, ka ndodhur punëtorët të kthehen në punë, mirëpo me ndryshimin e vendit të punës, respektivisht fizikisht pozitë pune e pa durueshme me çka në fund vetë janë larguar nga firma.

Së këndejmi, arrihet në përfundimin se shpesh në praktikë punëdhënësit praktikojnë të evitojnë obligimet ligjore për heqjen e marrëveshjeve për të punësuarit. Mos respektimi i afateve për përjashtim nga puna mund të lidhet me qëllimin e punëdhënësit të evitojë pagesën e pagës për kohëzgjatjen e afatit për përjashtim, ndërsa keqpërdorimi i anulimit me marrëveshje mund të jetë rezultat i vendosjes së kornizës ligjore për bazën e largimit nga puna, shkaqet e fajit dhe shkaqet personale.

Duke e pasur parasysh këtë, nevojitet saktësimi plotësues i kornizës juridike. Në LMP duhet të parashihet procedurën përkatëse paraprake (hetimore) te përjashtimet nga puna për shkaqe faji. Kjo do të kishte lehtësuar procesin e përcaktimit objektiv të gjendjes faktike në përcaktimin e fajit dhe a është i bazuar përjashtimi. Kjo është me rëndësi të veçantë si për punëtorin, ashtu edhe për punëdhënësin, në procedurat e mëtutjeshme të mbrojtjes institucionale dhe gjyqësore nga aspekti i përcaktimit objektiv të gjendjes faktike, ndërkaq me këtë edhe në lidhje me atë a është i bazuar përjashtimi. Më pas, nevojitet përkufizim dhe sqarim më i qartë i bazave për përjashtim nga puna për shkaqe personale dhe shkaqe të fajit. Në mënyrë komplementare me rishikimin e kornizës juridike është edhe rritja e informimit të punëtorëve për të drejtat e tyre në rast të shkëputjes së marrëdhënies së punës me marrëveshje.

[92] Neni 69 i Ligjit për marrëdhënie pune:
"(1) Marrëveshjen për punësim palët mund ta shkëpusin kurdo qoftë me marrëveshje me shkrim e cila duhet të përmbajë dispozita për pasojat, të cilat shkaktohen për punëtorin për shkak të shkëputjes me marrëveshje gjatë realizimit të të drejtave në bazë të sigurimit në rast të papunësisë.
(2) Marrëveshja nga paragrafi (1) i këtij neni nënshkruhet në ditën e pushimit të marrëdhënies së punës dhe e njëjta duhet të përmbajë emrin dhe mbiemrin e punëtorit dhe punëdhënësit të shënuar me dorë, datën e shënuar me dorë nga punëtori dhe punëdhënësi kur ka pushuar marrëdhënia e punës dhe nënshkrim me dorën vetë të punëtorit dhe punëdhënësit.
(3) Nëse marrëvehsja për anulimin e marrëveshjes për punësim lidhet në kundërshtim me paragrafët (1) dhe (2) të këtij neni, i njëjti nuk është i vlefshëm".

IX

Dialogu social

Pjesa e nëntë – Dialogu social

Në lidhje me marrëveshjen kolektive në Republikën e Maqedonisë së Veriut, ekzistojnë dy marrëveshje të përgjithshme kolektive, në sektorin publik dhe në sektorin privat në fushën e ekonomisë dhe 17 të veçanta, respektivisht marrëveshje kolektive të degëve. Nga marrëveshjet kolektive të degës, 11 janë lidhur në sektorin privat në fushën e ekonomisë dhe 6 në sektorin publik.[93] Shkalla e marrëveshjes kolektive në nivel të degës është 24,61%, respektivisht gjithsej janë përfshirë 141.223 të punësuar,[94] që është nën mesataren e 32,2% të vendeve të OECD-së.[95] Kjo para së gjithash për shkak të strukturës sindikale dhe strukturës së subjekteve afariste në Republikën e Maqedonisë së Veriut, në të cilën pjesëmarrje prej 95% kanë ndërmarrjet mikro dhe të vogla dhe 5% ndërmarrjet e vogla dhe të mëdha.[96] Shkalla e organizimit sindikal në Republikën e Maqedonisë së Veriut është 21,6% që është në kornizat e mesatares globale prej 23,81% por dukshëm nën mesataren e Bashkimit Evropian prej 29,76%.[97]

9.1 Liria e bashkimit

Liria e bashkimit si e drejtë fundamentale e njeriut është e garantuar me Kushtetutën e Republikës së Maqedonisë së Veriut.[98] Ligji për marrëdhënie pune, lirinë e bashkimit në formë të sindikatës e përcakton në Kushtetutë dhe e lidh me marrëdhënien e punës. Sipas LMP, punëtorët kanë të drejtë sipas zgjedhjes së tyre të lirë të themelojnë sindikatë dhe në të, të jenë anëtarë nën kushtet e përcaktuara me statutin ose rregullat e sindikatës.[99] Sindikata në pajtim me LMP është organizatë e mëvetësishme, demokratike dhe e pavarur e punëtorëve në të cilën bashkohen për shkak të përfaqësimit, avancimit dhe mbrojtjes së të drejtave të tyre ekonomike, sociale dhe interesa të tjera individuale dhe kolektive. Sindikatat mund të themelohen pa asnjë aprovim paraprak. Anëtarësimi në sindikatë është vullnetar përmes vendimit të lirë të punëtorit për hyrje ose dalje nga sindikata.[100]

Në pajtim me Kushtetutën, në LMP është përcaktuar edhe e drejta e sindikatave të formojnë unione ose forma të tjera të bashkimit në të cilat interesat e tyre lidhen në nivel më të larët, me çka e përcakton nocionin e sindikatës në nivel më të lartë.[101] Në drejtim të themelimit dhe regjistrimit të tyre, në LMP është rregulluar se sindikata në nivel më të lartë fiton vetinë e personit juridik, me ditën e regjistrimit në Regjistrin Qendror të Republikës së Maqedonisë së Veriut, me regjistrim paraprak në regjistrin e sindikatave të cilin e mban MPPS.[102] Esenca e kësaj të drejte të themeluar shihet në atë së punëtorët, anëtarë të sindikatës, mund të përfaqësohen nga sindikatë në kontestet administrative të marrëdhënies

[93] Plan strategjik i Ministrisë së Punës dhe Politikës Sociale të Republikës së Maqedonisë, 2018 – 2019 e qasshme në: https://bit.ly/2GvYcN8 herën e fundit e qasur më: 31.12.2018.
[94] Plani Strategjik i Ministrisë së Punës dhe Politikës Sociale të Republikës së Maqedonisë, 2018 – 2019 e qasshme në: https://bit.ly/2GvYcN8 herën e fundit e qasur më: 31.12.2018
[95] OECD, Collective bargaining coverage, e qasshme në: https://bit.ly/2CAMmPy herën e fundit e qasshme më: 31.12.2018
[96] Numri i subjekteve afariste aktive për vitin 2017, Enti Shtetëror i Statistikës, e qasshme në: https://bit.ly/2Na4KkU herën e fundit e qasur më: 31.12.2018
[97] ILOSTAT, e qasshme në https://bit.ly/2SYvgD3, herën e fundit e qasur në: 31.12.2018
[98] Neni 20 i Kushtetutës së Republikës së Maqedonisë. "qytetarëve u garantohet liria e bashkimit për shkak të realizimit dhe mbrojtjes së të drejtave të tyre politike, ekonomike, sociale, kulturore dhe të drejta dhe bindje të tjera". Neni 37 i Kushtetutës së Republikës së Maqedonisë. "për shkak të realizimit të të drejtave të tyre ekonomike dhe sociale, qytetarët kanë të drejtë të themelojnë sindikata. Kjo e drejtë në pajtim me Kushtetutën me ligj mund të kufizohet në lidhje me forcat e armatosura, policinë dhe organet e administratës".
[99] Neni 184 i Ligjit për marrëdhënie pune.
[100] Neni 185 i Ligjit për marrëdhënie pune.
[101] Neni 187 i Ligjit për marrëdhënie pune.
[102] Neni 189 i Ligjit për marrëdhënie pune.

së punë, nëpërmjet juristëve të punësuar në sindikatë. Përfaqësuesit sindikalistë gëzojnë mbrojtje të veçantë në marrëdhënien e punës dhe nëpërmjet sindikatës e realizojnë në procesin e marrëveshjes kolektive dhe të drejtën e grevës.

Në shikim të parë, korniza e këtillë ligjore ka qasje liberale në rregullimin e organizimit sindikal, mirëpo vëmendje të veçantë tërheq neni 189 me të cilin në mënyrë indirekte vendoset kushti për realizimin e pa penguar të realizimit të së drejtës. Respektivisht, nëpërmjet rregullimit të subjektit juridik të sindikatës si formë e bazuar e organizimit të punëtorëve, vihet në pikëpyetje edhe pavarësia e sindikatave duke pasur parasysh se vetë sindikata në nivel më të lartë fiton vetinë e personit juridik. Kjo do të thotë se sindikatat janë të kushtëzuara të bashkohen dhe me këtë të ftojnë vetinë e personit juridik nëpërmjet formës më të lartë të sindikatës ose të njëjtit t'i bashkëngjiten sindikatave tanimë ekzistuese në nivel më të lartë që në mënyrë të papenguar të mund të realizojnë funksionin e tyre. Në mënyrë konsekuente me këtë, sindikatat e shkallës më të ulët nuk mund të posedojnë llogarinë e tyre transaksionale dhe vulën dhe të veprojnë në qarkullimin juridik si person juridik. Kjo është me rëndësi të veçantë edhe gjatë realizimit të mbrojtjes gjyqësore të personit juridik në bashkimin e sindikatave,[103] për shkak se sindikata në situatë të mos pasjes së subjektivitetit juridik është penguar në mënyrë të drejtpërdrejtë si person juridik të ngrejë padi në gjykatën kompetente. Legjitimimi aktiv për parashtrimin e padive në rast të këtillë i kalon sindikatës në nivel më të lartë, në kornizat e së cilës është bashkuar sindikata.

Më pas, me interes të veçantë është edhe mbrojtja e përfaqësuesve sindikalistë.[104] Përfaqësuesi sindikalist është i mbrojtur nga përjashtimi, respektivisht për shkak të aktivitetit sindikal të të njëjtit nuk mund t'i zvogëlohet rroga ose t'i anulohet marrëveshja për punësim. Përfaqësuesit sindikalist, marrëveshja mund t'i anulohet vetëm me pëlqim paraprak të sindikatës. Në këtë rast, sindikata ka afat prej 8 ditë të prononcohet për vendimin e punëdhënësit dhe nëse sindikata nuk e bën këtë në afatin e parashikuar, do të konsiderohet se pajtohet me këtë vendim. Nëse sindikata prononcohet negativisht kundër vendimit, atëherë punëdhënësi pëlqimin mund ta kompensojë me vendim gjyqësor. Duke e pasur parasysh këtë që u tha, parashtrohet pyetja çfarë mbrojtje gjyqësore do të realizojë përfaqësuesi i sindikatës kur paraprakisht gjykata ka marrë vendim dhe ka kompensuar pëlqimin për përjashtim nga puna?Situata e këtillë tregon mos ekzistimin e *res judicata* situatë. Me këtë në mënyrë esenciale derogohet e drejta e mbrojtjes gjyqësore të përfaqësuesit sindikal pas përjashtimit. Në lidhje me këtë, duhet përmendur se përfaqësuesi sindikalist, përpos në rastet e përmendura të mbrojtjes nga përjashtmi dhe nga ulja e pagës, duhet të mbrohet edhe nga mundësia të sistematizohet në vend tjetër pune.

9.2 Anketa dhe fokus grupet

Sindikatat si mekanizëm mbrojtës gëzojnë besimin më të vogël ndërmjet punëtorëve të anketuar dhe punëtorëve pjesëmarrës në fokus grupet. Më saktë, 73,8% e të anketuarve janë prononcuar se aspak nuk janë të kënaqur nga punë e sindikatave. E ngjashme është situata edhe me fokus grupet. Pjesëmarrësit në fokus grupet shprehin pakënaqësi në lidhje me aktivitetet e sindikatave sepse që pjesë e tyre konsiderojnë se sindikatat janë joefikase, një pjesë konsiderojnë se sindikatat janë të korruptuara, ndërsa një pjesë se sindikatat janë të koordinuara me pronarët e fabrikave.

[103] Neni 197 i Ligjit për marrëdhënie pune.
[104] Neni 200 i Ligjit për marrëdhënie pune.

> *"Sindikatat zakonisht lidhen me pronarët dhe këshillin drejtues dhe anëtarësimi është i pakuptimtë që në fund rezulton me pako me çokollata për vitin e ri. "*

Pjesëmarrëse në fokus grupin në Shtip

Ne fokus grupin në Shtip, një pjesë e pjesëmarrësve theksuan se fabrikat në të cilat punojnë aspak nuk kanë sindikata. Mirëpo, madje edhe kur formohen sindikata, përfaqësuesit sindikal të firmës janë të afërt me punëdhënësin. Pakënaqësinë e punëtorëve të Shtipit nga sindikatat e dëshmojnë edhe përgjigjet në anketë. Respektivisht, në këtë pyetje janë përgjigjur 12,9% e punëtorëve të cilët vijnë nga Shtipi. Prej tyre 9.5% aspak nuk janë të kënaqur nga puna e sindikatave, ndërsa 1,3% janë pjesërisht të pakënaqur.

Në kushte të mos pasjes së të drejtës për organizim sindikal autonom, ka shembuj të cilët dëshmojnë për organizimin e punëtorëve në këshilla respektivisht këshilla të punës. Këto këshilla mobilizohen çdo herë kur raporti i punëdhënësit ndaj tyre është në prag të qëndrueshmërisë. Disa herë, këta punëtorë nga disa firma dhe disa kompani kanë organizuar greva në mënyrë të pavarur për shkak të mospagesës së pagës nga punëdhënësit. Në fund, fokus grupi tregoi se ato para i kanë fituar, disa gjysma disa të plota, mirëpo shpërthimi i energjisë dhe nevojës për organizim është bërë efektiv në formë të grevës dhe ndonjë të drejtë punëtore për vetorganizim, jashtë kanaleve qendrore të sindikatave të mëdha.

Punëtorët e Manastirit në fokus grupin treguan se përfaqësuesit sindikalist shpesh janë të afërt me punëdhënësit. Veçohet shembulli kur lideri sindikal në mënyrë indiskrete e ka këshilluar punëdhënësin si të evitojë pagesën e K-15 në një objekt hotelerie në Manastir. Kështu, përvojën e punëtorëve të Manastirit si pozitiv në lidhje me sindikatat ata e përkufizojnë vetëm si akt të sjelljes së pakove për Vitin e ri ose produkte ushqimore. Përgjigjet e anketës për rajonin e apelit të Manastirit duken kështu: nga 839 të qytetarë të anketuar, 114 janë nga rajoni i Manastiri, ndërsa prej tyre 78,1% janë tërësisht të pakënaqur dhe 10% janë pjesërisht të kënaqur nga puna e sindikatave.

Dhuratat e para Vitit të ri dhe mos dukja e sindikatave në lidhje me interesat e punëtorëve, janë qëndrime dominuese edhe të të anketuarve në fokus grupin në Shkup. Ata janë të mendimit se ju mungojnë informata rreth rrjedhës së dialogut social, ndryshimet e Ligjit për marrëdhënie pune, informata rreth betejave të fituara në gjykatat ndërmjet punëtorëve dhe punëdhënësve, numrin e parashtresave të pranuara dhe njohjen më konkrete të punëtorëve me të drejtat e tyre. Punëtorët e këtij grupi të fokusit theksojnë se disa firma të huaja dhe organizata në vend sindikatave parapëlqejnë borde të punëtorëve ose këshilla të punëtorëve. Këto këshilla ose borde takohen në periudha të caktuara kohore me punëdhënësit dhe janë në negociata të vazhdueshme dhe marrëveshje. Në këtë fokus grup u theksua edhe realiteti i punëtorëve digjital të cilët punojnë për firma të huaja dhe të cilët deri më tani nuk kanë pasur asnjë përvojë me bashkimin sindikal dhe mbrojtjen. Në këtë drejtim janë edhe qëndrimet e shprehura në fokus grupin në Shkup, analogjia me pyetësorin anketues është konvergjent. Gjithsej 53.2% e punëtorëve të këtij rajoni i janë përgjigjur pyetësorit, prej të cilëve 38.5% aspak nuk janë të kënaqur nga puna e sindikatave, ndërsa 6.4% janë pjesërisht të kënaqur.
Në fokus grupin e realizuar me përfaqësues sindikal, diskutimi kryesor për përmirësimin e funksionalitetit të sindikatës në lidhje me të drejtat e punëtorëve, por edhe me fitimin e besimit të madh të punëtorëve te sindikatat, u realizua në drejtim të pyetjes së pluralizmit sindikal dhe miratimit të Ligjit të ri për sindikata, punëdhënës dhe negocim kolektiv si dhe Ligjin e ri për marrëdhënie pune.

Një pjesë e përfaqësuesve sindikal konsiderojnë se pluralizmi sindikal dhe përfshirja e pjesës së madhe të sindikatave në procesin e dialogut social është një nga pozitat për rrugëdalje. Në këtë drejtim, mbështetja e iniciativës për veçimin e kapitullit për sindikata të Ligjit për marrëdhënie pune, sipas tyre, paraqet element të rëndësishëm. Përkundër tyre, të tjerët mendojnë se pluralizmi sindikal mund të dobësojë punëtorin, ndërsa me asgjë të mos kontribuojë për realizimin e të drejtave të tyre. Një nga vërejtjet është e adresuar edhe drejt dispozitës së "10 persona të aftë për punë mund të formojnë sindikatë". Ata konsiderojnë se me këtë minohet lufta e punëtorëve dhe krijon pseudo - pluralizëm dhe pseudo - decentralizim. Ata gjithashtu janë të mendimit se nevoja për një llojit të centralizimit sindikal mund të rezultojë me përmirësimin e pozitës së disa sindikatave në lidhje me dialogun social si dhe me përmirësimin e disa segmenteve të lirive dhe të drejtave të punëtorëve. Mirëpo, angazhim i përbashkët i të dy palëve është ajo se mungesa e informimit dhe edukimit në drejtim të të drejtave të punës dhe të drejtave sindikale duhet të adresohet si ndaj punëtorëve, ashtu edhe ndaj aktivistëve sindikal.

Përfaqësuesit e sindikatave të pavarura dhe jo reprezentative theksojnë se kanë problem me mos njohjen e perspektivave organizative dhe juridike. Këto sindikata, sipas anëtarëve të tyre të fokus grupeve, theksojnë se kanë nevojë për trajnime dhe mbështetje. Sindikalistët jo reprezentativ, në këtë rast përfaqësuesit sindikalist të SPA dhe SPASH, gjithashtu i adreson edhe problemet e marrëveshjes kolektive i cili i detyron të punësuarit në arsim të mos mund të zgjedhin në cilën sindikatë të anëtarësohen. Së këndejmi, konsiderojnë se në marrëveshjen kolektive ka dispozita të cilat drejtpërdrejtë janë në kundërshtim me Ligjin për marrëdhënie pune.

> *"Në SPASH shkruan se i punësuar 3 vjet nuk guxon dhe nuk mund të ç' regjistrohet nga sindikata. "*

Pjesëmarrës në fokus grupin me përfaqësues sindikal

Që ironia të jetë më e madhe në nenin 13 të statutit të SASHK thuhet se nëse anëtari i SASHK ka shfrytëzuar ndihmë financiare nga cili do fond i SASHK mbi bazë të ndonjë solidariteti nuk mund të dalë nga anëtarësimi. Gjithashtu, nuk vlen çregjistrimi nga SASHK në rastin kur anëtari ka përdorur të drejtën e sigurimit të marrëveshjes kolektive dhe lirimin nga dënime të cilat rezultojnë nga organet shtetërore kompetente si meritë e aktiviteteve të SASHK. Mirëpo, sipas nenit 14 përkufizohet edhe intervali kohor i çlajmërimit nga sindikata: Anëtar i SASHK, i cili në mënyrë vullnetare dëshiron të largohet nga sindikata, në pajtim me bazat e përcaktuara në nenin 13 të këtij Statusi, në këtë rast largimi mund të bëhet pas 3 vjet nga parashtrimi i kërkesës për largim nga SASHK..[105] Nga ana tjetër, një nga pjesëmarrësit në fokus grupin theksoi se kontrapunkti i idesë për kritikë të marrëveshjes kolektive është se punëtorët nëpërmjet marrëveshjes kolektive më lehtë mund të preken dhe të përfitojnë një pjesë të mekanizmave të cilat deri diku, ndonjëherë edhe në raste të caktuara mund t'ju ndihmojnë të realizojnë ndonjë mbrojtje.

Mendim i përgjithshëm në mesin e përfaqësuesve të fokus grupit ishte se sindikatat nuk e kryejnë deri në fund funksionin. Respektivisht, vlerësimi ishte se sindikatat nuk kanë kapacitet dhe mundësi të krijojnë aspak mekanizma më të fuqishme me të cilat do të lidhen me punëtorët, as që kanë mundësi për krijimin e kulturës së rezistencës nëpërmjet formave më kreative të emancipimit dhe edukimit të punëtorëve. Megjithatë, një nga përfaqësuesit theksoi se në vigjilje të ndryshimeve të Ligjit për

[105] Statuti i SASHK, i qasshëm në: https://bit.ly/2tuvRy2 herën e fundit e qasur në 31.12.2018.

marrëdhënie pune, sindikata e tyre e degës, ka pasur aktivitete në rrjetet sociale me qëllim të zgjerojë pjesët e rëndësishme të ndryshimeve të mundshme të ligjit.

> *"Nuk do të ndryshojë asgjë e rëndësishme me ndryshimin e rregullativave ligjore dhe aspak intervenimet sistemore në lidhje me situatën e punëtorëve. Madje edhe rritja e të drejtave në lidhje me ligjin. Për të njëjtin të punësuarit nuk janë të interesuar."*

Pjesëmarrës në fokus grupin me përfaqësues të sindikatave

Raporti i sindikatave dhe Inspektoratit Shtetëror të Punës (ISHP) është mjaft i vështirë dhe pasohet me mosbesim. Mos kompetenca e ISHP në lidhje me parashtresat të cilat i dërgojnë sindikatat në lidhje me shkeljen e të drejtave të punëtorëve është një nga vërejtjet kryesore të cilat i theksojnë aktivistët e sindikatave. Edhe më problematike është pjesa e mospasjes së funksionit edukativ dhe emancipues në këtë raport, nëse merret parasysh se përgjigjet dëshmojnë se ISHP nuk janë kompetent për zgjidhjen e problemit për të cilin është dërguar parashtresa. Përpos përgjigjes për mospasje kompetence, ISHP nuk i udhëzon punëtorët në institucionin kompetent ose të ndërmarrin hapin e radhës për realizimin e të drejtave të tyre.

> *"Përvojat në sektorin privat janë: Të lutem (inspektor) mos na mbro."*

Pjesëmarrës në fokus grupin me përfaqësues të sindikatave

Theksohet edhe ajo se momenti shumë i rëndësishëm i cili është i pranishëm edhe në deklarimet e punëtorëve të intervistuar në Fokus grupet. Në veçanti punëtorët e brendësisë së Maqedonisë së Veriut nuk kanë besim në ISHP në komunat e tyre lokale. Preferencat për ankesa janë në drejtim të bërthamës qendrore të ISHP në Shkup, dhe jo në zyrat e tyre lokale. Përvoja e punëtorëve, por edhe e sindikatave, tregon se inspektorët të cilët janë jashtë Shkupit kanë ndonjë relacion me punëdhënësit dhe në këtë mënyrë shërbimi të cilin duhet ta fitojnë punëtorët zakonisht nuk e fitojnë. Shpesh janë vërejtur vullnetarizëm dhe neglizhencë te inspektorët, ndërsa shkaqet për këtë janë edhe në mospasjen e kapacitetit në inspektoratin, si dhe në kapacitetet e pa mjaftueshme të personelit të inspektorëve të caktuar. Prandaj, rezultatet janë mjaft dëshpëruese për përfaqësuesit e sindikatave, por edhe për të punësuarit.

> *"Ekzistojnë punëdhënës tek të cilët inspektorët nuk guxojnë të kalojnë pragun e derës. Ka shembuj ky hyjnë, por nuk fitojnë dokumentacionin dhe gjithçka me radhë, siç e përcakton ligji."*

(Fokus grup me përfaqësues sindikal)

Një nga përvojat e pjesëmarrësve në fokus grupin është shembulli me sindikatën sapo të formuar në kuadër të një prej fabrikave nga investimet e huaja të drejtpërdrejta. Marrëveshjet prej gjashtë muaj të punëtorëve u janë ndryshuar me një muaj edhe përpos asaj se ende nuk ishin shtypur marrëveshjet fillestare ndërsa të involvuarit në sindikatë janë dërguar në pushim vjetor. Punëdhënësit nuk pranojnë sindikata në fabrikat, me çka komplikohet edhe mundësia për përfitimin e ndonjë të drejte që të takojnë në bazë të ligjit.

Në fund, si përfundim i përgjithshëm i sindikalistëve të intervistuar të fokus grupit është se punëtorët janë në pozitë shumë të palakmueshme. Këtu në veçanti theksohen punëtorët e një sektori privat ku trajtimi nga punëdhënësit në raste të caktuara është i pandershëm dhe nënçmues. Çdo përpjekje për

krijimin e ndonjë sindikate pritet nga menaxheri i fabrikave me përgjigje përkatëse për përjashtim nga puna.

Organizatat joqeveritare paraqiten si kuriozitet i veçantë në këtë hulumtim. Është e madhe përqindja e pakënaqësisë në mesin e qytetarëve nga mekanizmat institucionale për mbrojtje, por në mesin e kësaj përqindje pakënaqësi më e vogël shfaqet ndaj organizatave joqeveritare. Respektivisht, 7,4% janë pjesërisht të kënaqur ndërsa 3,8% janë tërësisht të kënaqur nga puna e organizatave joqeveritare në drejtim të mbrojtjes së të drejtave të punëtorëve. Një nga pjesëmarrësit e fokus grupit me përfaqësues sindikal këtë e dha si konkluzion duke thënë:

> *"Lejuam shoqata të ndryshme të qytetarëve të luftojnë për të drejtat e punëtorëve. Është turp. Shoqata për mbrojtjen e punëtorëve të tekstilit, shoqata për mbrojtjen e kësaj, asaj, na e marrin primatin si sindikalistë"*

Pjesëmarrës në fokus grupin në Shkup

Nga kjo që u tha në lidhje me rregullimin juridik – institucional të sindikatave, mund të përfundohet se me rëndësi esenciale është intervenimi përkatës në Ligjin për marrëdhënie pune në kapitullin për organizimin e punëtorëve dhe punëdhënësve. Duhet të bëhet ndryshimi i dispozitave të cilat i referohen themelimit dhe regjistrimit të sindikatave, me qëllim të përcaktohet fitimi i vetisë së personit juridik dhe për sindikatat në nivel më të ulët. Kjo është me rëndësi esenciale për funksionimin autonom të sindikatës si organizatë themelore e punëtorëve në të cilën ata bashkohen për mbrojtjen e interesave të tyre ekonomike dhe sociale. Me këtë, në mënyrë ligjore do të sigurohej mënjanimi absolut i lirisë së bashkimit, ndërsa realizimi i së cilës është pamundësuar me rregullimin ligjor aktual. Pamundësia për organizim të pavarur të punëtorëve te punëdhënësi është theksuar më tepër herë nga punëtorët e fokus grupeve.

Më pas, duhet të bëhet ndryshim në LMP në pjesën e dispozitave për mbrojtjen e përfaqësuesve të sindikatave dhe përcaktimin e mbrojtjes së tyre më të madhe. Nevojitet mënjanimi i mundësisë pajtimi i sindikatës për përjashtim nga puna për përfaqësuesin e sindikatës të zëvendësohet me vendim gjyqësor. Rritja e mbrojtjes së përfaqësuesve të sindikatave do të rezultojë me reduktimin dhe pamundësimin e ndikimit të cilin punëdhënësit mund ta kenë mbi ta, diçka që gjithashtu më tepër herë është përmendur nga punëtorët e fokus grupeve.

X

Greva

Pjesa e dhjetë – Greva

E drejta e grevës paraqet të drejtë esenciale të punëtorëve në procesin e realizimit dhe avancimit të të drejtave të tyre të punës. Greva në situata të caktuara e paraqet mjetin e vetëm të punëtorëve për mbrojtjen e të drejtave të tyre të marrëdhënies së punës. Në LMP është përcaktuar se sindikata dhe shoqatat e saj në nivel më të ulët kanë të drejtë të bëjnë thirrje për grevë dhe ta iniciojnë me qëllim mbrojtjen e të drejtave ekonomike dhe sociale të marrëdhënies së punës të anëtarëve të saj.[106] LMP e përcakton procedurën për organizimin e grevës, me përcaktimin e të drejtave dhe obligimeve edhe për sindikatat dhe për punëdhënësit. Në mënyrë konsekuente me këtë, greva duhet të paralajmërohet me shkrim te punëdhënësi, respektivisht shoqata e punëdhënësve kundër të cilit është adresuar. ndërsa greva e solidaritetit të paralajmërohet te punëdhënësi tek i cili organizohet greva. Greva nuk guxon të fillojë para përfundimit të procedurës për pajtim, konform LMP.

Më pas, LMP i rregullon rregullat për punët të cilat guxon të ndërpriten gjatë grevës. Me propozim të punëdhënësit, sindikata dhe punëdhënësi me marrëveshje do t'i përcaktojnë rregullat për punë prodhuese, mirëmbajtëse dhe të nevojshme të cilat nuk guxon të ndërpriten gjatë grevës.[107] Rrjedhimisht, punët prodhuese mirëmbajtëse janë punë të cilat ndërlidhen me mundësimin e rindërtimit të punës pas përfundimit të grevës, ndërsa punët e domosdoshme janë punë të cilat janë të domosdoshme për shkak të parandalimit të cenimit të jetës, sigurisë personale ose shëndetit të njeriut. Në rast se nuk bien dakord dy palët në afat prej 15 ditë nga dorëzimi i propozimit, sindikata dhe punëdhënësit në afta prej 15 ditëve të ardhshme mund të kërkojnë për ato punë të vendosë arbitrazhi.

Nga korniza ligjore e vendosur në këtë mënyrë për të drejtën e organizimit të grevës, mund të nxirren disa konkluzione:

- Ligjvënësi të drejtën e grevës e ndërlidh vetëm me sindikatën, që do të thotë se te punëdhënësit te të cilët nuk ekziston sindikatë, punëtorët nuk kanë mundësi të shfrytëzojnë këtë të drejtë pa u organizuar paraprakisht në sindikatë.
- Zgjidhja paqësore e kontestit është e detyrueshme në kuptim të asaj se nuk mund të fillojë grevë para përfundimit të procedurës për pajtim. Përcaktim ligjor i kësaj dispozite dhe terminologjia e cila përdoret sugjeron në nenin 182 të LMP, i cili në mënyrë indirekte udhëzon në LZPKP. Në LZPKP procedura për pajtim në kushtet më ideale realizohet në afat maksimal prej 30 ditë. Duke e pasur parasysh se punëdhënësi mund të marrë pjesë në procedurën në kundërshtim me parimin *bona fide,* parashtrohet pyetja nëse në këtë mënyrë nuk kufizohet e drejta e grevës. Në këtë rast, mjafton si kushte ligjvënësi të parashikojë përpjekje të detyrueshme për pajtim, përkundër përfundimit të procedurës ose procedurës për pajtim ta pozicionojë para paralajmërimit për grevë.
- Më pas, në ligj, nuk është përcaktuar qartë deri në fund marrëveshja për punët të cilat nuk guxon të ndërpriten gjatë grevës, që është pjesë e procedurës se cila është pjesë përbërëse e organizimit të grevës ose procedurës paraprake. Këtu edhe në përcaktimin e llojeve të punës, ligjvënësi i përcakton punët të cilat lidhen me procesin e prodhimit – ekonomik te punëdhënësi, me çka minohet vetë esenca e grevës si mjet për detyrim i cili ju qëndron në dispozicion punëtorëve përkundër punëdhënësit. Kjo është me interes të veçantë për shkak se punët të cilat nuk guxon të ndërpriten duhet të paraqesin punë të nevojshme. Punët të nevojshme përcaktohen, respektivisht lidhen me sektor të caktuar, seksion ose veprimtari, zakonisht me veprimtaritë me interes të

[106] Neni 236 i Ligjit për marrëdhënie pune.
[107] Neni 238 i Ligjit për marrëdhënie pune.

përgjithshëm, veprimtari esenciale, ndërsa të cilat duhet të përmenden në mënyrë të jashtëzakonshme, që nuk është rast me rregullimin ligjor të grevës në LMP.[108]

Korniza e përcaktuar në këtë mënyrë dukshëm i pamundëson punëtorët, respektivisht sindikatat në realizimin e të drejtës së grevës.

Fokus grupe

Pjesëmarrësit në fokus grupet ishin mjaftë vokal me përvojat e tyre në drejtim të grevës. Me siguri diskutimi më interesant ndodhi në fokus grupin e Shtipit. Punëtorët në Shtip nuk kanë as besim, as përvojë të veçantë me organizimin sindikal dhe aktivizmin sindikal. Të drejtat e tyre rreth formimit të sindikatës dhe përjetimit të mënyrës së këtillë të mbrojtjes se të drejtave të tyre është pamundësuar. Disa shkaqe janë ato të cilat pamundësojnë këtë mënyrë të bashkimit, mirëpo shkaku kryesor është ndikimi i punëdhënësve.

Nja nga punëtoret, e punësuar në një nga konfeksionet në Shtip, konsideron se të drejtë për sindikatë nuk kanë, respektivisht se sindikata përbëhet nga disa veta të cilët janë të afërt me pronarin dhe se të gjitha marrëveshjet dhe gjithçka ndodh ndërmjet atyre disa vetave jashtë interesave të punëtorëve. Mirëpo, në kushte të mos pasjes së të drejtës për organizim sindikal autonom, ka shembuj të cilët shkojnë në drejtim të organizimit të punëtorëve në këshilla respektivisht këshilla të punës. Këto këshilla mobilizohen çdo herë kur raporti i punëdhënësit ndaj tyre është në prag të qëndrueshmërisë. Disa herë, këta punëtorë nga disa firma dhe disa kompani kanë organizuar greva në mënyrë të pavarur për shkak të mos pagesës së pagës nga punëdhënësit. Në fund, ato para i kanë fituar, disa gjysma disa të plota, mirëpo shpërthimi i energjisë dhe nevojës për organizim është bërë efektiv në formë të grevës dhe ndonjë të drejtë punëtore për vetorganizim, jashtë kanaleve qendrore të sindikatave të mëdha dhe strukturës juridike – institucionale të grevës.

Sa i përket fabrikave të tekstilit, punëtorët detyrohen të nënshkruajnë blanko marrëveshje me të cilën do të fitojnë K-15, e cila paraqet plotësim me premtim me gojë ku shuma të cilën duhet ta fitojnë punëtorët është nga 36 euro deri në 150 euro shumë të përgjithshme, edhe pse K-15 sipas ligjit duhet të jetë 9.600 denarë. Disa punëtorë fitojnë K-15 në formë të bonove nga dyqane të ndryshme ku prodhimet janë me çmim shumë më të ulët sesa zakonisht dhe dyqanet janë ose në pronë të punëdhënësit ose të njerëzve të tyre të afërm. Të shpeshtë janë shembujt ku K-15 kthehet te pronarët, në dorë. Nuk është vetëm K-15 problemi me mos respektimin e marrëveshjeve dhe të drejtat e punëtorëve të cilat rezultojnë nga marrëveshjet, por këtu bën pjesë edhe pagesa e pagës, të cilën një pjesë e punëtorëve e fitojnë në kohë disa të tjerë jo. Shpesh bëjnë grevë për të fituar pagën dhe kjo praktikë përsëritet çdo muaj. Edhe nuk është ligjore, grevat e tyre organizohen çdo muaj edhe përpos

[108] Freedom of association - Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, Sixth edition. Sipas Komitetit për liri dhe bashkim, veprimtari esenciale janë: mbrojtja shëndetësore në veprimtaritë e spitaleve, veprimtaritë e furnizimit me energji elektrike dhe ujë, veprimtaria e telekomunikimit, policia dhe forcat e armatosura, veprimtaria e zjarrfikësve, institucionet ndëshkimore – korrigjuese, veprimtaria e furnizimit me ushqim dhe mirëmbajtjen e higjienës në shkolla dhe kontrolli i aviacionit ajror. Veprimtari të cilat nuk konsiderohen esenciale janë:veprimtari e radio – televizionit, sektori i naftës, veprimtaria e shpërndarjes së karburanteve për realizimin e vazhdueshëm të fluturimeve, veprimtaria e furnizimit me gaz, veprimtaria për mbushjen dhe shitjen e pajisjeve të gazit, portet, bankat, bankat qendrore, veprimtaria e sigurimit, veprimtaria kompjuterike për grumbullimin e tatimeve dhe akcizave, veprimtari në lidhje me shtëpitë e mallrave dhe parqeve argëtuese, sektori i metalurgjisë dhe xehetarisë, transport, përfshirë edhe transportin urban, veprimtari në lidhje me kuadrin e aviacionit civil (pilotë), veprimtaria e prodhimtarisë, transport dhe shpërndarje e karburantit, veprimtaria e hekurudhave, veprimtaria e shërbimeve postare, veprimtaria e farmakologjisë, prodhimi i automjeteve, arsimi, veprimtaria e shërbimeve hotelierike etj.

asaj se sindikata kërkon të kthehen në punë. Së këndejmi edhe mosbesimi ndaj sindikatës dhe strukturës sindikale të cilët janë të afërt me punëdhënësit.

> *"Afati anulimit të marrëveshjesh nuk respektohet te konfeksionet e tekstilit. Vitin e kaluar ka ndodhur përjashtimi kolektiv nga puna pa asnjë paralajmërim paraprak siç imponohet me marrëveshjen ose ligjin. "*

Pjesëmarrëse në fokus grupin në Shtip

Në lidhje me ligjin për paga minimale, punëtorët janë të pakënaqur me mënyrën si zbatohet ky ligj. Njeh pjesë të pagës e kthejnë në dorë, ndërkaq janë të hidhëruar edhe me faktin që shefat e tyre marrin paga më të larta se ata, ndërsa ata, shefat, nuk janë përgjegjës deri në fund dhe shpesh cilësinë e prodhimit të cilin e prodhojnë, të cilin ata duhet ta aprovojnë, është mjaft i ulët.Faji hidhet tek punëtorët e rëndomtë dhe ata dënohen, ndërsa shefat për shkak të afërsisë me pronarët nuk i prek asnjë. Së këndejmi rezultojnë edhe shumë implikime në lidhje me lëvizjet e punëtorëve dhe solidaritetin, të cilët të degjeneruar nga punëdhënësit i humbin kapacitetet për aleancë më të gjerë punëtore.

> *"Vullneti kokëfortë i pronarëve dhe eprorëve rreth kohës së punës është mjaft i pranishëm. Vijnë me listë të emrave të punëtorëve të cilët janë të detyruar të punojnë jashtë orarit të punës. Ata punëtorë të cilët e refuzojnë vullnetin e pronarit dhe shefave janë përjashtuar nga puna."*

Pjesëmarrëse në fokus grupin në Shtip

Përçarja e punëtorëve është edhe një nga faktorët më shpërthyes për dështimin e lëvizjes së punëtorëve, theksojnë punëtorët. Këtu bën pjesë edhe momenti i korruptimit të liderëve sindikal nga pronarët. Punëtorët më tepër kanë frikë nga punëtorët të tjerë sesa nga pronarët.

XI

Punësimi i fshehur

Pjesa e njëmbëdhjetë – Punësimi i fshehur

Marrëdhënia e punës sipas LMP është marrëdhënie kontraktuese ndërmjet punëtorit dhe punëdhënësit të vendosur me lidhjen e marrëveshjes për punësim, në të cilin punëtori në mënyrë vullnetare përfshihet në procesin e organizimit të punës te punëdhënësi për pagë dhe të ardhura të tjera dhe në mënyrë personale dhe të pandërprerë e kryen punën sipas udhëzimeve dhe nën mbikëqyrjen e punëdhënësit.[109] Nga kjo rezulton se marrëdhënia e punës nuk mund të bazohet me lloj tjetër të marrëveshjes, përpos me marrëveshje për punësim të përcaktuar me LMP.

Megjithatë, LMPP parasheh mundësi punëdhënësi të mund të përcaktojë person të lidhë marrëveshje për shkak të kryerjes së punëve të cilat janë jashtë veprimtarisë së punëdhënësit ndërkaq të cilat kanë për qëllim përpunimin e pavarur ose rregullimin e sendeve të caktuara ose kryerjen e pavarur të punës së caktuar fizike ose intelektuale.[110] Në drejtim të formës dhe përmbajtjes së këtyre marrëveshjeve, mund të nxirret konkluzion se ato lidhen në pajtim me rregullat e përcaktuara me dispozitat nga fusha e marrëdhënieve obligative. Së këndejmi, marrëveshjet e këtilla kanë karakter të marrëveshjeve civile.

Me ekzistimin e mundësisë së këtillë në LMP, pamundësohet paraqitja e punësimit të fshehur, për shkak së mund të keqpërdoret ky lloj i veprës juridike dhe të angazhohen persona të cilët në fakt do të ishin pjesë e procesit të punës te punëdhënësi. Kjo edhe për shkak se në LMP mungon edhe përkufizimi më i gjerë i punëtorit dhe punëdhënësit, me çka di të përcaktohej supozimi i tyre juridik për ekzistimin e marrëdhënies së punës në bazë të elementëve të përcaktuar qartë të marrëdhënies së punës. Në lidhje me këtë, nevojitet ekzistimi i dispozitës përkatëse ndaluese me çka do të rregullohej se nëse ekzistojnë element të marrëdhënies së punës nuk guxon të kryhet punë në bazë të marrëveshjes civile.

> *Në rregullimin e kësaj çështje ligjvënësi duhet ta ketë parasysh Rekomandimin numër 198 të ONP, ku në pikën 13 rekomandohen indikatorë të mundshëm për përcaktimin e ekzistimit të marrëdhënies së punës.*[111]

Punësimi i fshehur është dukuri e shpeshtë në RMV, me qëllim punëdhënësit të evitojnë detyrimet të cilat për ndryshe do t'i kishin me vendosjen e marrëdhënies së rregullt të punës, ndërkaq në dëm të personave të angazhuar në këtë mënyrë. Këtyre personave nëpërmjet angazhimit të këtillë ju shkurtohen të drejtat nga marrëdhënia e punës dhe mbrojtja e të njëjtave, me çka vendosen në pozitë të pavolitshme krahasuar me punëtorët me marrëveshje për punësim te punëdhënësi.

Konkluzion i përgjithshëm

[109] Neni 5 i Ligjit për marrëdhënie pune.
[110] Neni 252 i Ligjit për marrëdhënie pune.
[111] ILO, R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No.198) Pika 13, Vendet anëtare duhet të shqyrtojnë mundësinë për përkufizim, në ligjet e tyre dhe dispozita të tjera ose në mënyrë tjetër në indikatorë specifik për ekzistimin e marrëdhënies së punës.Këta indikatorë mund të përfshijnë: faktin se puna:kryhet sipas instruksioneve dhe nën kontrollin e palës tjetër, përfshin integrimin e punëtorit në organizimin e ndërmarrjes, kryhet vetë ose kryesisht në dobi të personit tjetër, duhet të kryhet personalisht nga punëtori, kryhet në kohë të caktuar ose në vend pune te caktuar ose të përcaktuar nga pala që e kryen punën, është me kohëzgjatje të caktuar dhe ka vazhdimësi të caktuar, kërkon qasshmërinë e punëtorit, ose përfshin sigurimin e veglave, materialit dhe makinave nga punëdhënësi (b) pagesa periodike e kompensimit për punëtorin, fakti se shpërblimi i këtillë paraqet burimin e vetëm ose kryesor të të ardhurave të punëtorit; sigurimin e pagesës së naturës, siç janë ushqim, akomodim dhe transport, pranimin e të drejtave si pushim javor ose vjetor.

Konkluzioni i përgjithshëm i analizës është se ekziston mosbesim i madh ndaj punës së mekanizmave mbrojtëse për të drejtat e punëtorëve, por edhe se 60% e të anketuarve asnjëherë nuk i kanë përdorur mekanizmat mbrojtëse. Nga ata që nuk i kanë përdorur mekanizmat për mbrojtje, një e katërta as që janë të njoftuar me të drejtat e tyre të punës dhe një nga shtatë njerëz, nuk janë të njoftuar me përmbajtjen e marrëveshjes së tyre për punësim.Kjo na çon drejt konkluzionit se nga njëra anë ekziston pakënaqësi e madhe nga mekanizmat e mbrojtjes së të drejtave të punëtorëve, por nga ana tjetër ekziston jo informim relativ në mesin e punëtorëve për të drejtat e tyre dhe obligimet e tyre të punës.

Nga realizimi i fokus grupeve me punëtori në Manastir, Shtip dhe Shkup, gjithashtu mund të nxirren disa konkluzione. Mendimi i përgjithshëm i punëtorëve është se mekanizmat mbrojtëse formale janë jofunksionale. Megjithatë, nëse shihen në mënyrë krahasuese të dhënat e përpunuara me karakter publik, mund të nxirret konkluzion se mekanizma mbrojtëse të caktuara, siç janë për shembull gjykatat themelore dhe të apelit, e kryejnë funksionin e tyre themelor në zgjidhjen e monitoruar të kontesteve të punës. Prandaj nuk është e rastësishme ajo që është më i madh numri i kontesteve gjyqësore përkundër numrit të parashtresave të ISHP. Kjo para së gjithash ka të bëjë me faktin se mbrojtja inspektuese dhe gjyqësore janë të vendosura paralelisht, respektivisht njëra mbrojtje nuk është kusht për shfrytëzimin e tjetrës, ndërsa afatet për realizmin e mbrojtjes së këtyre dy mekanizmave të pavarur rrjedhin paralelisht. Prandaj një rekomandim evident është reduktimi i afateve për veprimin dhe zbatimin e mbikëqyrjes inspektuese, ndërsa zmadhimi i afateve për inicimin e kontesteve gjyqësore. Në këtë mënyrë, përparësi i jepet mbrojtjes institucionale si mbrojtje primare e cila nuk ka implikime fiskale mbi punëtorët.

Fokus grupet dhe anketa paraqesin pakënaqësinë e madhe nga puna e ISHP-së.Përpos asaj që pjesëmarrës të caktuar theksojnë përvoja pozitive nga puna e ISHP-së, në mesin e shumicës së të anketuarve ekziston mendimi se me SHP-në sundon praktikë korrupsioni në bashkëpunim ndërmjet inspektorëve, punëdhënësve dhe liderëve të sindikatave. Në mënyrë plotësuese, politika e butë ndëshkuese, e cila paraqet pjesë të rëndësishme në zbatimin e mbikëqyrjes inspektuese periudhën e kaluar, kontribuon në krijimin e mendimit publik në lidhje me atë sa janë të kënaqur nga funksionimi i këtij mekanizmi mbrojtës. Përpos praktikës së korrupsionit, jo efektiviteti i inspektorëve është edhe një nga shkaqet për mosbesimin e punëtorëve ndaj këtij mekanizmi. Nëse shihet numri i mbikëqyrjeve inspektuese gjatë vitit 2017 arrihet te konkluzioni se mesatarisht për inspektor janë kryer 1,2 mbikëqyrje inspektuese në ditë. Prandaj pjesëmarrësit në fokus grupet e theksojnë jo efikasitetin e inspektorëve, respektivisht e theksojnë periudhën e gjatë kohore për veprimin e tyre. Megjithatë, pas u relativizuar puna e keqe e ISHP-së, duhet theksuar se edhe ai institucion ka problemet e veta, në veçanti në lidhje me mungesën e kuadrit inspektues, infrastrukturës dhe kushteve për punë. Konstatimi i përgjithshëm i kësaj analize është se inspektorët e punës me dekada janë të neglizhuar dhe në vend se puna e tyre të avancohet duket se po degradohet.

Nga anketat e fokus grupeve, rezulton konkluzioni se vërejte më të mëdha të punësuarit kanë ndaj punës së sindikatave dhe përfaqësuesit e sindikatave. Punëtorët janë të mendimit se sindikatat janë jo funksionale për shkak të punës së vjetërsuar, bazuar mbi lidhjet me pronarët e firmave, ndërsa sindikalistët e intervistuar në fokus grupet konsiderojnë se sindikatat nuk kanë krijuar mekanizma për emancipim dhe për mbrojtje përkatëse të punëtorëve. Kurioziteti më i madh është ajo se një pjesë e përfaqësuesve sindikalistë, pjesëmarrës të një nga fokus grupet, përmendin se organizatat joqeveritare e marrin primatin e sindikatave. Këtë e konfirmon edhe anketa e cila tregon se të anketuarit më pak janë të pakënaqur nga puna e organizatave joqeveritare. Megjithatë, puna e organizatave joqeveritare

mund të jetë e kufizuar në drejtim të pjesëmarrjes në dialogun social dhe zakonisht i referohet ofrimit të këshillave juridike, përfaqësimit dhe mbajtjes së fushatave për punëtorët.

Sa i përket mekanizmave të tjerë të mbrojtjes, siç janë Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, mekanizmat alternative për mbrojtje dhe Komisioni kundër Diskriminimit, këto institucione edhe përpos asaj që mund të luajnë rol të rëndësishëm, shpesh herë nga punëtorët nuk perceptohen si mekanizma nëpërmjet të cilave mund të mbrohen të drejtat personale. Kjo është në veçanti interesante sepse me mos shfrytëzimin e këtyre mekanizmave nënçmohet edhe dialogu social, zgjidhja paqësore e kontesteve të punës dhe mbrojtja nga diskriminimi. Prandaj ngel konkluzioni i përgjithshëm se këto mekanizma duhet të promovohen më shpesh ndërsa me këtë edhe të përforcohet roli i tyre.

Për fund, analiza tregon pakënaqësi më të madhe e cila i referohet numrit të madh të mangësive në drejtim të efikasitetit të punës së mekanizmave mbrojtëse për të drejtat e punëtorëve. Joefikasiteti i këtyre mekanizmave nga ana tjetër, referohet mungesës së përkushtimit politik të nevojshëm për reformën esenciale në këtë sektor. Mungesa e informatave me të cilat disponohet për këtë problematikë në mënyrë plotësuese e vështirëson procesin e krijimit të politikave për rregullimin e kësaj problematike. Duke pasur parasysh at që kjo problematikë i detekton marrëdhëniet sociale, me politikat bazuar mbi të dhëna empirike, i gjithë sistemi i mbrojtjes së të drejtave të punëtorëve mund të ngrihet në nivel më të lartë. Si dhe kur duhet bërë kjo, është pyetje e cila ngel të diskutohet hapur.

Literatura e përdorur

CHANG D. (2008) *Reclaiming Labour Law and Beyond.*Asian Labour Law Review.

HARVEY D. (2005) *A Brief History of Neolibiralism*. Oxford:Oxford University Press.

IVANOVSKA M. (2007) *Structure and Agency during Transition:Labor Representation Strength in Slovenia and Serbia* in KHAN M. H. (2007) Governance, Economic Growth and Development since the 1960s. DESA Working Paper No. 54.

IVANOVSKA M. (2014) *Organized Labor In Post Socialist Macedonia: The Path To Marginalization*. Central European University Department of Political Science.

MAJHOSHEV A., MITKOVA V. &MAJHOSHEV D. (2014) *Results From The Research On The Colective Negotiation In Republic Of Macedonia During The Transition*. Journal of Process Management – New Technologies, International.

STANDING G. (2011) *The Precariat: The New Dangerous Class*. London:Bloomsbury Academic.

BASHEVSKA M. & STAVREVSKA E.(2016) Femra dhe sindikata: *përfaqësimi i të drejtave të punëtorëve në Republikën e Maqedonisë.* Shkup: Lëvizja majtiste – Solidarnost.

BLIZNAKOVA D. & KOLEKESKI A. (2015) *Cilësia e vendeve të punës të cilat i ofrojnë kompanitë e themeluara në* ZZHTI. Shkup: Qendra e Maqedonisë për Arsim Evropian.

JOVANOVIQ B. (2017) Çmimi i vërtetë i fuqisë së punës të lirë. Shkup: Instituti i Shkencave Shoqërore dhe Humane – Shkup.

KRALJËVSKI M., LUTOVSKI D.&Kostovski I.(2015) *Zhvlerësimi i punës 2*. Shkup:Lëvizja majtiste – Solidarnost.

SAVESKI Z. APASIEV D., KOVAÇEVSKI A. & Vasilev K. (2010) *Zhvlerësimi i punës, analizë e legjislacionit të punës - juridik gjatë periudhës së tranzicionit.* Shkup: Lëvizja për drejtësi sociale – Lenka.

Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë me amendamentet kushtetuese I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXI, XXII, XXIII, XXIV, XXV, XXVI, XXVII, XXVIII, XXIX, XXX, XXXI dhe XXXII.

Enti Shtetëror i Statistikës - Popullata aktive, Rezultate nga anketa e fuqisë së punës tremujori i III i 2018-ës, Njoftimi nr. 21.18.34 të datës 07.12.2018

Enti Shtetëror i Statistikës, Popullata aktive në Republikën e Maqedonisë, Rezultate nga Anketa e fuqisë së punës, tremujori i III i 2018-ës, 2018 e premte, 07 dhjetor 2018
Eurostat, European Commission, NUTS, Statistical region outside the EU.

The World Bank, Gini index, World Estimate, FYR Macedonia.

Ligji për marrëdhëniet e punës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë numër 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16 dhe 120/18.

OECD, Latest data on the OECD indicators of employment protection, OECD Indicator of Employment Protection.

International Labour Organisation, C081 - Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81).

Ligji për mbikëqyrje inspektuese, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë numër 50/10, 162/10, 157/11, 147/13, 41/14, 33/15, 193/15, 53/16, 11/18, 83/18 dhe 120/18.

Ligji për inspektoratin e punës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 35/97, 29/02, 36/11, 164/13, 44/14, 33/15, 147/15 dhe 21/18.

Ligji për kundërvajtje, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 124/15.

dhe Ligji për mbikëqyrje inspektuese, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë numër 147/13 dhe 41/14.

Ligji për procedurë të përgjithshme administrative, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 124/2015.

Ligji për siguri dhe shëndet gjatë punës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 92/07, 136/11, 23/13, 25/13, 137/13, 164/13, 158/14, 15/15, 129/15, 192/15 dhe 30/16.

Ligji për punësim dhe sigurim në rast të papunësisë, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë numër 37/97, 25/2000, 101/2000, 50/2001, 25/2003, 37/2004, 4/2005, 50/2006, 29/2007, 102/2008, 161/2008, 50/10, 88/10, 51/11, 11/12, 80/12, 114/12, 39/14, 44/14, 113/14, 56/15, 129/15, 147/15, 54/15, 27/16, 118/16, 21/18 dhe 113/18.

Ligji për evidencë në sferën e punës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 16/04, 102/08, 17/11, 166/12, 11/13 dhe 147/15..

Plani strategjik i Inspektoratit shtetëror të punës 2018 – 2020.

Ligji për procedurë kontestimore, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 79/05, 110/08, 83/09, 116/10, 7/11 dhe 124/15.

Ligji për zgjidhjen paqësore të kontesteve të punës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 87/07, 27/14, 102/14 dhe 30/16

ILO, C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111).

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) OJ L 204, 26.7.2006.

Ligji për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë numër 50/10, 44/14, 150/15, 31/16 dhe 21/18.

Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence, Istanbul, 11.V.2011.

Agjencia për Punësim e Republikës së Maqedonisë, Analizë e paraqitjeve të regjistruara për themelimi e marrëdhënies së punës nga evidenca dhe jashtë evidencës së personave të papunësuar.

ILO, C158 - Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158).

ILO, R166 - Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166).

Plan strategjik i Ministrisë së Punës dhe Politikës Sociale të Republikës së Maqedonisë, 2018 - 2019

OECD, Collective bargaining coverage.

Numri i subjekteve afariste aktive për vitin 2017, Enti Shtetëror i Statistikës.

ILOSTAT, International Labour Organisation, Industrial Relation.

Statut i Sindikatës së Arsimit, Shkencës dhe Kulturës (SASHK)

Freedom of association - Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, Sixth edition.

ILO, R198 - Termination of Employment Recommendation, 2006 (No. 198).

Informata me karakter publik, Inspektorati Shtetëror i Punës, Raport vjetor për mbikëqyrjet e kryera inspektuese për 2015.

Informata me karakter publik, Inspektorati Shtetëror i Punës, Raport vjetor për mbikëqyrjet e kryera inspektuese për 2016.

Informata me karakter publik, Inspektorati Shtetëror i Punës, Raport vjetor për mbikëqyrjet e kryera inspektuese për 2017.

Informata me karakter publik, Gjykata themelore në Republikën e Maqedonisë, raport vjetor për konteste gjyqësore të punës për 2015.

Informata me karakter publik, Gjykata themelore në Republikën e Maqedonisë, raport vjetor për konteste gjyqësore të punës për 2016.

Informata me karakter publik, Gjykata themelore në Republikën e Maqedonisë, raport vjetor për konteste gjyqësore të punës për 2017.

Informata me karakter publik, Gjykata të Apelit në Republikën e Maqedonisë, raport vjetor për konteste gjyqësore të punës për 2015.

Informata me karakter publik, Gjykata të Apelit në Republikën e Maqedonisë, raport vjetor për konteste gjyqësore të punës për 2016.

Informata me karakter publik, Gjykata të Apelit në Republikën e Maqedonisë, raport vjetor për konteste gjyqësore të punës për 2017.

Informata me karakter publik, Komisioni për Mbrojtje nga Diskriminimi, Raport vjetor për punën e komisionit për vitin 2015.

Informata me karakter publik, Komisioni për Mbrojtje nga Diskriminimi, Raport vjetor për punën e komisionit për vitin 2016.

Informata me karakter publik, Komisioni për Mbrojtje nga Diskriminimi, Raport vjetor për punën e komisionit për vitin 2017.

Informata me karakter publik, Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, Regjistër i Sindikatave, Regjistër i Punëdhënësve, regjistër i Pajtuesve dhe Arbitrave.