



# ANALIZA E STANDARDEVE TË TË DREJTAVE TË PUNËTORIT DHE APLIKIMI I TYRE 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.

## **Analiza e standardeve të të drejtave të punëtorit dhe aplikimi i tyre në Republikën e Maqedonisë së Veriut**

---

### **Botues:**

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

### **Redaktore:**

Uraniya 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 Stojadinoviç

### **Koordinues:**

mr. Vildan Drpljanin

### **Korrektura:**

Edita Jashari

### **Formulimi grafik:**

Sofija Hristova

---

## **CIP - Katalogizimi në publikim**

Biblioteka Kombëtare dhe Universitare "Shën Klimenti i Ohrit", Shkup

### **349.2:006(497.7)(047)**

ANALIZA e standardeve të të drejtave të punëtorit dhe aplikimi i tyre në Republikën e Maqedonisë së Veriut. / [autorë Mirjana Najçevska ... 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 90 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: Aneta Cekiq, Ana Bllazheva, Jordan Shishkovski, Sonja Stojadinoviç. - Библиографија: стр. 86-89

### **ISBN 978-608-4790-52-5**

1. Najçevska, Mirjana [автор] 2. Cekiq, Aneta [автор] 3. Bllazheva, Ana [автор] 4. Shishkovski, Jordan [автор] 5. Stojadinoviç, Sonja [автор]

а) Работнички права - Стандарди - Македонија - Истражувања COBISS.MK-ID 109685258

## PËRMBAJTJA

Lista e shkurtesave .....	v
<b>PËRMBLEDHJE</b> .....	- 1 -
<b>HYRJE</b> .....	- 2 -
<b>METODOLOGJIA</b> .....	- 3 -
<b>Pjesa e parë – Të drejtat e punëtorit që kanë të bëjnë me mbrojtjen</b> .....	- 4 -
<b>1.1 Organizata Ndërkombëtare e Punës (ONP)</b> .....	- 4 -
<b>1.2 Karta Sociale Evropiane e rishikuar e Këshillit të Evropës</b> .....	- 5 -
<b>1.3 Direktivat e BE dhe shkalla e harmonizimit</b> .....	- 7 -
<i>1.3.1 Mungesa e konsekuencës në LMP</i> .....	- 8 -
<i>1.3.2 Implementimi i direktivave të BE mbi shëndetin dhe sigurinë në punë</i> .....	- 9 -
<b>Pjesa e dytë – Mekanizmat e mbrojtjes</b> .....	- 12 -
<b>2.1 ONP dhe aplikimi i standardeve të vendosura</b> .....	- 12 -
<b>2.2 BE dhe aplikimi i standardeve të vendosura</b> .....	- 13 -
<i>2.2.1 Qasje e përgjithshme</i> .....	- 13 -
<i>2.2.2 Masat specifike për sigurimin e zbatimit të direktivave</i> .....	- 16 -
<b>2.3 Struktura e mekanizmave dhe procedurat për aplikimin e standardeve të pranuar në Republikën e Maqedonisë së Veriut</b> .....	- 18 -
<i>2.3.1 Probleme të legjislacionit</i> .....	- 21 -
<i>2.3.1.1 Mjete juridike</i> .....	- 21 -
<i>2.3.1.2 Pasaktësia e dispozitave</i> .....	- 22 -
<i>2.3.1.3 Procedurë shumëshkallëshe</i> .....	- 23 -
<i>2.3.1.4 Vendi dhe roli i sindikatës</i> .....	- 24 -
<i>2.3.1.5 Zgjidhje ligjore</i> .....	- 26 -
<i>2.3.1.6 Inspektorati i Punës</i> .....	- 27 -
<i>2.3.2 Problemet e përfshira në marrëveshjet kolektive dhe dokumentet strategjike</i> .....	- 29 -
<i>2.3.3 Zgjidhja paqësore e kontesteve të punës</i> .....	- 31 -
<i>2.3.4 Mbrojtja gjyqësore</i> .....	- 32 -

Pjesa e tretë – Të dhëna nga hulumtimi empirik.....	35 -
3.1 Efikasiteti i institucioneve.....	35 -
3.1.1 Inspektorati Shtetëror i Punës.....	36 -
3.1.2 Besueshmëria e informatave të institucioneve.....	38 -
3.1.3 Puna e Institutit të Shëndetit Publik dhe Institutit të Mjekësisë së Punës në lidhje me përmirësimin e gjendjes me shëndetin e punëtorit.....	39 -
3.1.4 Puna e Ministrisë së Punës dhe Politikës Sociale.....	39 -
3.1.5 Puna e gjykatave.....	40 -
3.1.6 Çfarë duhet të ndryshohet në autorizimet dhe punën e institucioneve .....	41 -
Pjesa e katërt - Studimet e rasteve .....	66 -
<i>Studimi i rastit 1</i> .....	66 -
<i>Studimi i rastit 2</i> .....	68 -
Pjesa e pestë - Konkluzione të përgjithshme përfundimtare.....	71 -
Rekomandimet e përgjithshme .....	71 -
Literatura e përdorur .....	73 -

## Lista e shkurtesave

BE	Bashkimi Evropian
CoE	Këshilli i Evropës
EU OSHA	European Union Organisation for Safety and Health Occupation - Organizata e BE për Siguri dhe Shëndet në Punë
ISHP	Inspektorati Shtetëror i Punës
KBP	Konfederata e Biznesit të Punëdhënësve
KE	Komisioni Evropian
KOSMV	Konfederata e Organizatave Sindikaliste të Maqedonisë së Veriut
KSL	Konfederata e Sindikatave të Lira
LMP	Ligji i Marrëdhënieve të Punës
LPMD	Ligji i Parandalimit dhe Mbrojtjes nga Diskriminimi
LSMP	Ligji i Sigurisë dhe Mbrojtjes në Punë
LZKP	Ligji për Zgjidhjen e Kontesteve të Punës
MPPS	Ministria e Punës dhe Politikës Sociale
NPAA	Programi Kombëtar për Harmonizim me Legjislacionin Evropian
ONP	Organizata Ndërkombëtare e Punës
OPMV	Organizata e Punëdhënësve të Maqedonisë së Veriut
SIEXMV	Sindikata e Industrisë, Energjetikës dhe Xehetarisë së Maqedonisë së Veriut
SNIPMV	Sindikata e Ndërtimtarisë, Industrisë dhe Projektimit të Maqedonisë së Veriut
SPPEEMV	Sindikata e Pavarur e Punëtorëve të Energjetikës dhe Ekonomisë së Maqedonisë së Veriut
SPPNITN	Sindikata e Pavarur e Punonjësve Ndërtimor, Inxhinierëve dhe Tregtarëve në Ndërtimtari
SHMVMP	Shoqata e Maqedonisë së Veriut për Mbrojtje në Punë
USMV	Unioni i Sindikatave të Maqedonisë së Veriut
USPAMV	Unioni i Sindikatave të Pavarura dhe Autonome të Maqedonisë së Veriut

## PËRMBLEDHJE

Analiza e standardeve të të drejtave të punëtorit dhe aplikimi i tyre në Republikën e Maqedonisë së Veriut është përpiluar në kuadër të projektit "Rritja e produktivitetit nëpërmjet përmirësimit të kornizës ligjore për marrëdhëniet e punës në Maqedoninë e Veriut" i financuar nga Fondi për Qeverisje të Mirë të Mbretërisë së Bashkuar. Analiza ka për qëllim të identifikojë drejtimit kryesore të zhvillimit të rregullativës ligjore, e cila është në lidhje me mbrojtjen e punëtorit, nivelin e harmonizimit të rregullativës me standardet ndërkombëtare të pranuar dhe reterimet në praktikë, si nga ligjet pozitive ashtu edhe nga standardet ndërkombëtare. Problemet themelore gjatë zbatimit të legjislacionit janë paraqitur nëpërmjet kryqëzimit të kornizës së përgjithshme ndërkombëtare, në të cilën trajtohen mbrojtja e të drejtave të punëtorit dhe kushtet minimale për punë, me zgjidhjet ligjore themelore në nivel kombëtar.

Nga ana tjetër, problemet janë ilustruar me përmbledhjen e perceptimeve të pjesëmarrësve të drejtpërdrejtë në ndërtimin e politikave për mbrojtjen e të drejtave të punëtorit, respektivisht mbrojtjen e drejtpërdrejtë të tyre dhe në të njëjtën mënyrë janë adresuar ndryshimet të cilat duhet të bëhen. Analiza tregoi se ka probleme në transponimin përkatës të standardeve dhe zgjidhjeve normative të ONP, Këshillin e Evropës dhe BE direktivat, mirëpo, se problemi kryesor gjendet në praktikë dhe në mos plotësimin e obligimeve ndërkombëtare dhe zgjidhjeve ligjore. Vëmendje e veçantë në analizë i është kushtuar kornizës institucionale aktuale për mbrojtjen e të drejtave të punëtorit dhe rolin të cilin duhet ta kenë bartësit e ndryshëm të kompetencave në këtë fushë. Së këndejmi rezulton vendosja e theksit mbi sindikatat dhe aktivitetet e sindikatave, si aktorë kryesor në procesin e formulimit të zgjidhjeve normative më përkatëse dhe në pjesën e shfrytëzimit të mundësive ligjore ekzistuese.

Duke e pasur parasysh këtë, rekomandimet e dhëna i referohen përshtatjes përkatëse të legjislacionit me nevojat reale të punëtorëve dhe punëdhënësve, me anë të plotësimin të zbrazëtirave në mbrojtjen materiale, si dhe nëpërmjet thjeshtësimit dhe saktësimin të procedurave. Këto ndryshime në praktikë, do të siguronin shfrytëzimin e të drejtave ekzistuese dhe mundësive të cilat kanë në dispozicion punëtorët për mbrojtjen e tyre nëpërmjet rritjes së kapaciteteve të vetë institucioneve, respektivisht përafrimin e legjislacionit tek punëtorët dhe pjesëmarrjen e shtetit në krijimin e kushteve për mbrojtje faktike të të drejtave të punëtorit, të garantuara me marrëveshje ndërkombëtare dhe ligjet kombëtare.

## HYRJE

Në suazat e Bashkimit Evropian (BE), të drejtat e punëtorit trajtohen si pjesë përbërëse e të drejtave të njeriut, ndërsa mbrojtja e tyre është e lidhur ngushtë me mekanizmat për mbrojtjen e të drejtave të njeriut. Mbrojtja e të drejtave të punëtorit de mundësimi i kushteve minimale për punë paraqesin pjesë të procesit të harmonizimit të legjislacionit kombëtar me BE rregullativat dhe standardet ndërkombëtare. Republika e Maqedonisë së Veriut nga pavarësimi i saj, nëpërmjet fitimit të statusit kandidat për anëtarësim në BE, dhe deri më sot, ka bërë shumë ndryshime në rregullativën për sa i përket përkufizimit të të drejtave të punëtorit dhe krijimin e mekanizmave efektive për mbrojtjen e tyre. Në periudhë të caktuar të tranzicionit, ndryshimet janë dukshëm restriktive sa i përket zgjidhjeve të cilat ishin përshirë në legjislacionin e sistemit të kaluar. Mirëpo, me ndryshmet e legjislacionit, harmonizimi me standardet evropiane dhe botërore të përfshira në BE rregullativën, si dhe rregullativa e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ONP) dhe Këshillit të Evropës, në mënyrë formale – juridike është bërë hap pozitiv i cili ofron kontroll relevante më të madhe dhe mbrojtje më të madhe të të drejtave të pranuar të punëtorëve. Problem kryesor me të cilin përballet shteti është ajo që në numër të madh të rasteve, praktika nuk i ndjek këto ndryshime dhe transponomi i standardeve ndërkombëtare nuk manifestohet në mbrojtjen faktike të të drejtave të punëtorit.

Lëndimet dhe rastet e vdekjes në vendin e punës, së bashku me paraqitjet për shkeljen e të drejtave të punëtorit në sektorë të ndryshëm, mungesa e mekanizmave mbrojtëse të qasshme dhe mungesat në kontrollin sindikal dhe administrativ, tregojnë nevojën për analiza të detajuara dhe rrënjësore të rregullativës dhe zbatimin e saj, për tu ngritur niveli i mbrojtjes së të drejtave të punëtorit. Kjo gjendje e imponoi nevojën për analizë gjithëpërfshirëse të: pakos së ligjeve të cilat i rregullojnë të drejtat e punëtorit nga aspekti i mbrojtjes së këtyre të drejtave dhe sigurimin e kushteve minimale për punë, shkallët e harmonizimit me rregullativat e BE-së të kësaj fushe, standarde ndërkombëtare të ONP, konventat e ratifikuara dhe rekomandime dhe standarde të pranuar nga Këshilli i Evropës, si dhe mbulimi institucional i fushës relevante dhe niveli i zbatimit të dispozitave ligjore.

Qëllimi i hulumtimit është i dyfishtë. Nga njëra anë synon përcaktimin e problemeve gjatë zbatimit të ligjeve në praktikë dhe problemet të cilat paraqiten për shkak të mbrojtjes së dobët dhe të pamjaftueshme të të drejtave të punëtorit nëpërmjet prizmit të BE-së dhe standardeve ndërkombëtare. Nga ana tjetër, hulumtimi është bërë me qëllim të ofrojë zgjidhje përkatëse të cilat rezultojnë nga BE-ja dhe standardet ndërkombëtare dhe të cilat mund të aplikohen në kushtet e Republikës së Maqedonisë së Veriut, si në kuadër të legjislacionit ashtu edhe në praktikë. Analiza para së gjithash i është dedikuar përfaqësuesve të sektorit civil, të cilët mund ta shfrytëzojnë gjatë procesit të lobimit të ndryshimeve ligjore dhe procedurale, si dhe për aktivistët e sindikatave dhe vetë punëtorët në artikullimin e kërkesave të tyre.



## METODOLOGJIA

Për pjesën e parë dhe të dytë të studimit është përdorur metoda e analizës së përmbajtjes të rregullativës relevante ndërkombëtare dhe të legjislacionit kombëtar,<sup>1</sup> si dhe metoda krahasuese me të cilën përcaktohet harmonizimi i legjislacionit kombëtar me atë të BE-së dhe me standardet ndërkombëtare<sup>2</sup>. Me analizën e legjislacionit kombëtar dhe krahasimin me standardet ndërkombëtare dhe obligimet e ndërmarra nga statusi kandidat për anëtarësim në BE, duhet të përcaktohen mungesat materiale dhe formale në mbrojtjen e të drejtave të punëtorit. Në mënyrë konsekuente, ai aspekt do të përdoret si pikë fillestare nga e cila do të rezultojnë zgjidhjet e mundshme në përpilimin e mëtejshëm të ligjeve dhe mekanizmave plotësuese potenciale për mbrojtjen e tyre dhe rritjen e standardeve themelore për kushtet për punë.

Për pasqyrë më të gjerë të gjendjes në terren në disa sektorë të zgjedhur ekonomik, analiza është përforcuar me intervista gjysmë të strukturuar me: Unionin Sindikatave të Maqedonisë së Veriut (USMV), dy sindikatat e degës pranë USMV-së - Sindikata e ndërtimtarisë, industrisë dhe projektimit të Maqedonisë së Veriut (SNIPMV) dhe Sindikata e industrisë, energjetikës dhe xehetarisë e Maqedonisë së Veriut (SIEXMV), Sindikata e Pavarur e Punëtorëve të Ndërtimtarisë, Inxhinierë dhe Tregtarë në Ndërtimtari (SPPNITN) pranë Konfederatës së Organizatave Sindikale të Maqedonisë së Veriut (KOSMV), dy intervista me organizata të punëdhënësve - Organizata e Punëdhënësve të Maqedonisë së Veriut (OPMV) dhe Konfederata e Biznesit të Maqedonisë së Veriut (KBMV), një intervistë me Ministrinë e Punës dhe Politikës Sociale, dy intervista me Inspektoratin shtetëror të punës, një intervistë me Institutin për Mjekësi të Punës dhe një intervistë me Shoqatën për Siguri dhe Shëndet në Punë<sup>3</sup>. Në analizë janë dhënë edhe dy studime të rastit si ilustrim i problemeve praktike me të cilat përballen punëtorët në mbrojtjen e të drejtave të tyre.

---

<sup>1</sup> Ligje, akte nënligjore, marrëveshje kolektive, dokumente strategjike dhe programe të qeverisë.

<sup>2</sup> Niveli i transponimit të direktivave të BE në nivelin kombëtar.

<sup>3</sup> Më detajisht për metodologjinë e përdorur në pjesën e tretë shih në hyrjen e pjesës së tretë.

# PJESA E PARË

Të drejtat e punëtorit që kanë të bëjnë me mbrojtjen



TË DREJTAT  
E PUNËTORIT

## **Pjesa e parë – Të drejtat e punëtorit që kanë të bëjnë me mbrojtjen**

Mbrojtja e punëtorëve dhe krijimi i kushteve minimale për punë paraqet materje komplekse dhe të gjallë në zhvillim. Sistemi i vlerave i cili ndërtohet në nivel ndërkombëtar, themelet i ka mbi bazat e postulateve të zhvilluara në kuadër të ONP-së, por edhe mbi bazat e dhëna në aktet ndërkombëtare më të gjera të cilat merren me mbrojtjen e të drejtave të njeriut.<sup>4</sup> Sistemi kombëtar i mbrojtjes së punëtorëve duhet të formulohet duke i pasur parasysh jo vetëm dispozitat konkrete ndërkombëtare të cilat transponohen në nivel kombëtar, por shumë më tepër “frymën” e kornizës së përgjithshme të vlerave të cilën e formulojnë standarde ndërkombëtare, ndërkaq e cila duhet të gjejë mënyrë të implementohet në kushtet konkrete të çdo shteti. Republika e Maqedonisë së Veriut ka ratifikuar ose ju është qasur dokumenteve themelore ndërkombëtare të kësaj fushe dhe është në proces të transponimit të BE direktivave në lidhje me mbrojtjen e të drejtave të punëtorit.

### **1.1 Organizata Ndërkombëtare e Punës (ONP)**

Standardet ndërkombëtare për mbrojtje në punë, fillimisht janë vendosur nga ONP-ja në formë të konventave dhe rekomandimeve të cilat vendet anëtare duhet t'i ratifikojnë dhe zbatojnë në legjislacionin kombëtar. Në drejtim të mbrojtjes së të drejtave të punëtorit dhe krijimin e kushteve themelore për punë, ONP ka parashikuar tre konventa themelore të cilat janë të detyrueshme për vendet anëtare. Këto janë: Konventa për siguri dhe shëndet në punë numër 155 të vitit 1981,<sup>5</sup> Konventa për shërbime për mbrojtjen e shëndetit në punë numër 161 të vitit 1985 dhe Konventa për kornizën për promovimin e sigurisë dhe shëndetit në punë numër 187 të vitit 2006.<sup>6</sup> Deri më tani, Republika e Maqedonisë së Veriut ka ratifikuar 80 konventa të ONP-së përfshirë edhe këto tre konventa themelore dhe i ka zbatuar në legjislacionin kombëtar në pakon e ligjeve për mbrojtjen e të drejtave të punëtorit dhe kushtet për punë.

Megjithatë, në drejtim të mbrojtjes konkrete të punëtorit të cilët punojnë në sektorët në të cilët është vërejtur numër i madh i lëndimeve dhe rasteve të vdekjes siç janë ndërtimtaria dhe industria, Republika e Maqedonisë së Veriut nuk e ka ratifikuar Konventën për mbrojtje dhe shëndet në ndërtimtari numër 167 të vitit 1988. Kjo Konventë i parasheh standardet në ndërtimtari në aspektin e sigurisë së skelave, shkallëve, mekanizimit, transportit dhe përdorimit të materialeve në ndërtimtari, puna në lartësi, ndërtimi i tuneleve, puna nën ujë, demolimi, ndriçimi, eksplozionet, rrezikimi i shëndetit të punëtorit, mbrojtja nga zjarre, veshjet mbrojtëse dhe pajisja e punëtorit dhe standarde të tjera të cilat janë të detyrueshme për komponentin mbrojtës së këtyre punëtorëve.

---

<sup>4</sup> Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut, Pakti për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, kompleksi i konventave kundër diskriminimit etj.

<sup>5</sup> Për siguri dhe shëndet në punë për mbrojtje në mjedisin e punës, së bashku me Protokollin e vitit 2002 me të cilin rregullohet mbrojtja e punëtorëve nga aspekt i sëmundjeve profesionale, fatkeqësive në vendin e punës, vende pune të rrezikshme.

<sup>6</sup> Faqja zyrtare e ONP, e qasshme në: <https://bit.ly/2RBzVLr> herën e fundit e qasur në 10.10.2018

Për implementim më të mirë të standardeve sa i përket mbrojtjes së punëtorëve në industri dhe ndërtimtari, ONP ka krijuar udhëzime siç janë rekomandimi për parandalim nga fatkeqësitë në industri numër 31 të vitit 1929 dhe rekomandimin për mbrojtjen e mjedisit jetësor numër 156 të vitit 1977.<sup>7</sup> Përpos kësaj, nuk kontestohet se në Republikën e Maqedonisë së Veriut ka mangësi në lidhje me implementimin e konventave dhe rekomandimeve të cilat më konkretisht e rregullojnë mbrojtjen e punëtorëve në profesione të cilat kanë numër të madh të rasteve të vdekjes dhe lëndime në vendin e punës.

## Konkluzion

Ligjet të cilat janë të lidhura me mbrojtjen e punëtorit në Republikën e Maqedonisë së Veriut i ndjekin standardet e ONP-së për mbrojtje në punë në të gjitha fushat. Nga aspekti formal – juridik, rregullativa ligjore e Republikës së Maqedonisë është në pajtim me konventat e ONP-së.

### Rekomandime

- ❖ Për mbrojtje më të mirë dhe forcimin e rregullativës sa i përket mbrojtjes në vendin e punës, në veçanti në profesionet ku lëndimet dhe rastet e vdekjes janë me përqindje më të madhe nga profesionet të tjera, nevojitet shqyrtim më i gjerë, jo vetëm i konventave por edhe i rekomandimeve të ONP-së, respektivisht, zbatimi i tyre përkatës.
- ❖ Në Ligjin për siguri dhe mbrojtje të shëndetit të përfshihen rekomandimet për parandalim nga fatkeqësi në industri numër 31 të vitit 1929 dhe rekomandimi për mbrojtje në mjedisin e punës numër 156 të vitit 1977.<sup>8</sup>

## 1.2 Karta Sociale Evropiane e rishikuar e Këshillit të Evropës

Republika e Maqedonisë së Veriut si anëtare e Këshillit të Evropës e ka pranuar dhe pjesërisht e ka transponuar në legjislacionin e vet Kartën Sociale Evropiane të rishikuar të Këshillit të Evropës numër 163 të vitit 1988.<sup>9</sup> Kjo Kartë, e cila në versionin e saj fillestar të vitit 1950 i ka mbrojtur të drejtat themelore të njeriut, në versione të njëpasnjëshme është mbi ndërtuar dhe bëhet një nga dokumentet themelore ndërkombëtare për mbrojtjen e të drejtave të punëtorit dhe kushteve për punë. Për fat të keq, Republika e Maqedonisë së Veriut nuk e ka ratifikuar protokollin plotësues të kësaj Karte të vitit 1955 për zbatimin e së cilës, kujdeset Komiteti Evropian për të drejta sociale. Ky Protokoll mundëson Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale të vendosë për procedura ankimore kundër shteteve anëtare të Këshillit të cilat janë parashtruar nga organizata vendase ose ndërkombëtare.

Gjatë periudhës nga viti 2007 deri në vitin 2016, Maqedonia e Veriut ka paraqitur gjashtë raporte në të cilat njofton për shkallën e harmonizimit të Kartës të vitit 1961 dhe tre raporte për harmonizim

<sup>7</sup> Mbrojtja nga ndotja e ajrit, zhurma dhe dridhjet.

<sup>8</sup> Mbrojtja nga ndotja e ajrit, zhurma dhe dridhjet.

<sup>9</sup> Karta e rishikuar e Këshillit të Evropës, faqja zyrtare, e qasshme në: <https://bit.ly/2mKtyno> herën e fundit e qasur më 13.12.2018.

me Kartën e rishikuar.<sup>10</sup> Këto raporte ju referohen neneve 1, 3, 7, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 24, 27, 30 dhe 31 të Kartës Sociale Evropiane të rishikuar dhe shkallën e harmonizimit të legjislacionit të Maqedonisë së Veriut me ato. Standardet e kësaj Karte janë aplikuar në Ligjin për marrëdhënie pune (LMP), Ligjin për mbrojtje sociale (LMS) dhe disa ligje të tjera të cilat e rregullojnë mbrojtjen sociale dhe mbrojtjen në vendin e punës. Në bazë të raporteve, Këshilli i Evropës ka formuluar konkluzione në të cilat qarte theksohet se ka nevojë për përmirësim në implementimin e neneve 1, 2, 6, 7, 8, 16 dhe 19, me vërejtje për masa jo përkatëse në luftën kundër papunësisë. Në mënyrë plotësuese, konkluzionet apelojnë edhe në mënjanimin e pengesave për punësimin e të moshuarve, rritjen e periudhës së mbështetjes financiare për të papunësuarit, reduktimin e periudhës së kontrollit mjekësor të punëtorëve më të ri se 18 vjeç dhe sqarim të mbrojtjes së punëtorëve nën moshën 18 vjeç të cilët ende janë në periudhë të shkollimit.

Neni 7 i Kartës sociale të rishikuar të Këshillit të Evropës, e cila e rregullon mbrojtjen e të rinjve dhe fëmijëve në marrëdhënie pune, thotë se të rinjtë të cilët ende janë në periudhë të shkollimit të detyrueshëm, nuk guxojnë t'i nënshtrohen punësimit i cili do të ndikojë mbi vazhdimësinë e shkollimit të tyre. Ky nen është në kolizion me nenin 172 të LMP i cili thotë se punëtorët të cilët ende nuk kanë mbushur 18 vjet i nënshtrohen mbrojtjes së veçantë. Në Republikën e Maqedonisë së Veriut arsimiti i mesëm është i detyrueshëm, por parashih punë praktike në shkollat e mesme profesionale. Nenet 173 deri në 175 i rregullojnë kushtet e punësimit të punëtorëve nën moshën 18 vjet në veçanti neni 174 i cili urdhëron punëtorin nën moshën 18 vjeç të mos punojë më shumë se 8 orë në ditë respektivisht 40 orë në javë. Kjo kornizë kohore është parashikuar për punëtorë nën moshën 18 vjeç dhe ndikon negativisht mbi procesin arsimor të punëtorit i cili ende nuk e ka kryer arsimin e mesëm të detyrueshëm. Më pas, neni 9 i Kartës rekomandon punëtorët më të rinj se 18 vjeç të jenë lëndë e kontrolleve të rregullta mjekësore. Kontrolli i rregullt mjekësor për këtë kategori të punëtorëve nuk është parashikuar me asnjë nen të LMP<sup>11</sup> ose me Ligjin për mbrojtje dhe siguri në punë (LMSP).<sup>12</sup> Përpos që paragrafi 2 i nenit 173 të LMP në mënyrë të paqartë përcakton se edhe përpos asaj që është ndaluar punëtorët nën moshën 18 vjeç të angazhohen në vende pune të rënda, rregullimi i këtij ndalimi nga paragrafi i parë i nenit 173 është rregulluar me vendime të ministrave të Shëndetësisë dhe Punës dhe Politikës Sociale. Me këto paqartësi në rregullativë, lihet më tepër hapësirë për angazhimin e pakontrolluar të punëtorëve nën moshën 18 vjeç, me çka në mënyrë potenciale cenohet shëndeti i tyre dhe aftësia për punë.

---

<sup>10</sup> Raport i Kartës sociale të Këshillit të Evropës, e qasshme në: <https://bit.ly/2RBGn5> e qasur për herë të fundit më datë 14.12.2018.

<sup>11</sup> Ligji për marrëdhëniet e punës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 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.

<sup>12</sup> Ligji për siguri dhe shëndet në punë, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 92/2007, 136/2011, 23/2013, 25/2013, 137/2013, 164/2013, 158/2014, 15/2015, 129/2015, 192/2015 dhe 30/2016).

## Konkluzione

Republika e Maqedonisë së Veriut pjesërisht e ka implementuar Kartën Sociale Evropiane të rishikuar në fushat e punësimit, mbrojtjes sociale, mundësive të barabarta, mbrojtje gjatë papunësisë, të drejtës për mbrojtje kolektive dhe negociata kolektive, si dhe në fushën e të drejtave të fëmijëve, të rinjve dhe punëtorëve në pushim të lindjes. Rregullativa e cila mbulon punësimin e punëtorëve më të rinj se 18 vjeç ka lëshime të cilat lehtë mund të shfrytëzohen nga punëdhënësit, që si problem është vërejtur disa herë edhe nga Komisioni Evropian. Si mangësi e veçantë mund të veçohet mungesa e: mekanizmave të qartë për mbrojtjen e punëtorëve nën moshën 18 vjeç, mbrojtja e të papunësuarve gjatë periudhës së kërkimit të punës, mbrojtja e femrave punëtore nga përjashtimi joligjor gjatë periudhës së shtatzënisë dhe pushimit të lindjes dhe inkurajimi i negociimit kolektiv.

### Rekomandime

- ❖ Republika e Maqedonisë së Veriut duhet të ratifikojë Protokollin të vitit 1995 dhe të veprojë në pajtim me rekomandimet për implementimin e plotë të neneve të Kartës Sociale Evropiane
- ❖ Nevojiten ndryshime ligjore me të cilat do të sigurohet realizim i të drejtës për shkollim për të punësuarit nën moshën 18 vjeç. Në LMP duhet të implementohet neni 7 i Kartës Sociale Evropiane të Rishikuar të Këshillit të Evropës, ndërsa në LMSPP të implementohet neni 9 i dokumentit në fjalë.
- ❖ Në LMP duhet të parashihen mekanizma mbrojtëse me të cilat do të pamundësohet përjashtimi joligjor i punëtorëve gjatë shtatzënisë.
- ❖ Negocimi kolektiv të bëhet obligues ashtu që në vetë ligjin do të parashihet obligimi për lidhjen e marrëveshjeve kolektive ose do të iniciohet ose mbështetet si e dëshiruar në kuadër të LMP.

### 1.3 Direktivat e BE dhe shkalla e harmonizimit

Procesi aderues, në të cilin po hyn Republika e Maqedonisë së Veriut, do të thotë edhe përshtatje të legjislacionit të Maqedonisë me BE standardet dhe konkretisht transponimin e BE direktivave të kësaj fushe në legjislacionin kombëtar. Ky është proces i gjatë dhe i komplikuar, i cili tani më ka filluar, për zbatimin e zgjidhjeve ligjore dhe konstatimin e dallimeve. Ligji për marrëdhënie pune në masë të madhe tani më është i harmonizuar me tridhjetë BE direktivat nga fusha e tregut të punës dhe mbrojtjes së të drejtave të punëtorëve. Megjithatë, kritikata e fundit të Komisionit Evropian për kapitullin 19,<sup>13</sup> sugjerojnë atë se rekomandimet e dhëna në lidhje me këto çështje në Raportin e vitit 2018 në pjesën më të madhe nuk janë implementuar. Ata hasën në përgjigjen e dobët në pjesët të cilat thonë se nevojitet përforsimi i inspektoratit të punës dhe negociimit kolektiv ndërmjet punëtorëve dhe punëdhënësve dhe se vetëdija e përgjithshme e punëtorëve dhe punëdhënësve për kushtet e sigurisë në vendin e punës është në nivel të ulët. Në lidhje me kapitullin 19, vërejtjet para

<sup>13</sup> Politika sociale dhe punësimi nga Programi Kombëtar për Harmonizim me Legjislacionin Evropian.

së gjithash u referohen nevojës të përforcohen kapacitetet e Inspektoratit Shtetëror të Punës, si dhe përmirësimin të qasjes së të rinjve dhe qytetarëve të cilët kohë më të gjatë janë të papunësuar dhe kanë nevojë për shkathtësi të reja punë në tregun e punës. Komisioni i vë theks të veçantë pa barazisë ende ekzistuese në pagat ndërmjet meshkujve dhe femrave dhe ndryshimet e nevojshme në Ligjin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi në drejtim të mbrojtjes nga diskriminimi në bazë të orientimit seksual.<sup>14</sup>

Në vetë raportin për Maqedoninë e Veriut ngel vërejtja për nevojën për përforcimin e kapaciteteve të inspektoratit të punës dhe marrëveshjeve kolektive dhe përsëri sugjeron situatën e zbatimit jo përkatës të rregullativës mbrojtëse dhe numrit të madh të lëndimeve dhe rasteve të vdekjes që lidhen me punën. Raporti i Komisionit Evropian për progresin e Republikës së Maqedonisë së Veriut në kapitullin 19 gjithashtu vë në dukje nevojën për ndryshime në Ligjin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi. Neni 5 i përmend bazat e diskriminimit, por aspak nuk e përmend orientimin seksual si bazë për diskriminim, por e vendos në kategorinë baza të tjera. Ky problem i cili disa herë është konstatuar nga Komisioni Evropian, gjithashtu reflektohet edhe në vendin e punës sepse rastet e diskriminimit të cilat janë paraqitur te Avokati i Popullit në vitin 2017, në numër të madh kanë qenë në lidhje me diskriminim në vendin e punës. Veprimi konsekuent në lidhje me rekomandimet e Komisionit Evropian, dukshëm do të reduktojë diskriminimin në vendin e punës mbi çdo bazë.

Harmonizimi me BE rregullativën duhet të shqyrtohet në dy nivele. Niveli i parë janë vetë zgjidhjet ligjore, ndërsa i dyti është në lidhje me zbatimin e dispozitave në praktikë dhe ekzistimi i kushteve faktike për zbatimin e tyre.

### ***1.3.1 Mungesa e konsekuencës në LMP***

Mbrojtja e punëtorëve në Ligjin e Marrëdhënieve të Punës në nene të caktuara nuk është e qartë. Për shembull, me nenin 67 paragrafi 1 është parashikuar se: "Punëtorët të cilëve punëdhënësi nuk ju ka paguar pagën dhe nuk ju ka paguar kontribute të pagës tre muaj me radhë, kanë të drejtë të ngrenë iniciativë në gjykatën kompetente për pushimin e punëdhënësit." Me ngritjen e kësaj procedurë gjyqësore prolongohet pagesa e pagave të punëdhënësve sepse këto procese përfundojnë me mbylljen e firmave dhe pagesën primare të borxheve nga kreditorët, ndërsa pagesa e pagave të punëtorëve që nuk janë paguar ngel në fund, ndërsa në më shumë raste ngelin edhe të pa paguara. Në këtë mënyrë, punëtorët fizikisht janë të penguar të reagojnë në rast të mos pagesës së pagave dhe/ose të dënimeve për shkak të reagimit eventual. Nevojitet të iniciohen dhe bëhen ndryshime në rregullativën ligjore me çka pagesa e pagave të pa paguara të punëtorëve do të jetë obligimi primar i punëdhënësit dhe reagimi ligjor i parashikuar i punëtorëve nuk do të ketë pasoja negative për ta.

Pa qartësi të ngjashme ka edhe në lidhje me nenin 237 paragrafi 1 të LMP në kapitullin për rregullimin e kushteve për grevë. Sipas këtij neni: "Punëdhënësi mund të përjashtojë punëtorë

---

<sup>14</sup> Raport i Komisionit Evropian për progresin e RMV-së në harmonizimin me legjislacionin e BE-së e qasshme në: <https://bit.ly/2W9sM3l> herën e fundit e qasur më 16.12.2018.

nga procesi i punës vetën në përgjigje të grevës tani më të filluar”. Vetë përjashtimi i punëtorit nga punëdhënësi, që është vendosur si mekanizëm për vetëmbrojtje të punëdhënësit nga greva e paralajmëruar, është shkelje e të drejtës së punëtorit për punë që është e garantuar me Kushtetutë dhe standardet ndërkombëtare dhe konventa. Edhe pse paragrafët e ardhshëm të nenit në fjalë, përcaktojnë se punëdhënësi guxon t’i përjashtojë punëtorët të cilët me sjelljen e tyre nxitin sjellje jo demokratike dhe të dhunshme, vetë përjashtimi i punëtorit paraqet shkelje të së drejtës së tij për grevë.<sup>15</sup> Neni 243 të LMP i mundëson sindikatës të kërkojë nga gjykata ndalim për përjashtimin e punëtorit gjatë grevës, që paraqet një mekanizëm për mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve. Gjithashtu, sindikata guxon të kërkojë kompensim të dëmit për përjashtimin nga vendi i punës gjatë grevës. Megjithatë, këto janë mekanizma të ngadalshëm të cilat ju kushtojnë më tepër punëtorëve dhe sindikatës sesa punëdhënësit. Punëtori ka të drejtë për grevë dhe derisa ai nuk i cenon punëtorët të tjerë, të cilët janë në grevë dhe nuk nxisin dhunë, nuk guxon të përjashtohen nga vendi i punës.

Qeveria e Republikës së Maqedonisë së Veriut në vitin 2017 e miratoi Strategjinë për siguri dhe shëndet në punë 2020. Përpos vlerësimit të gjendjes së sigurisë dhe shëndetit në punë për rasë në lidhje me LMP, kjo strategji jep vërejtje konkrete si të përmirësohet gjendja e punëtorëve dhe siguria në vendin e punës në kontekst të ligjeve të tjera. Për shembull, një nga rekomandimet që duhet të merret parasysh është kërkesa për ndryshimin dhe plotësimin e Ligjit për sigurim pensional dhe invalidor në mënyrë që të mbrohet punëtori nga përjashtimi nga puna deri sa është në pushim mjekësor.

### ***1.3.2 Implementimi i direktivave të BE mbi shëndetin dhe sigurinë në punë***

Për harmonizim të mëtutjeshëm me standardet e BE-së, nevojitet të merren parasysh direktivat e Agjencisë Evropiane për Shëndet dhe Siguri në punë (EU- OSHA).<sup>16</sup> Vëmendje e veçantë duhet t’i kushtohet parandalimit dhe mbrojtjes më të madhe të punëtorëve nga sëmundje profesionale, ekspozimin e tyre në rrezatime elektromagnetike, reagens kimik dhe në përgjithësi ndikimet negative të teknologjisë mbi shëndetin e tyre, si dhe të përforsimit të ndërmarrjeve mikro dhe të vogla për vlerësim më cilësor të rrezikut në punë. Direktiva për themelimin e Këshillit Evropian të Punës,<sup>17</sup> e cila është transponuar në Ligjin për Këshillin Evropian të Punës,<sup>18</sup> e rregullon themelimin e këshillit të punës vetëm në firma të cilat janë hapur në Republikën e Maqedonisë së Veriut, por selia kryesore e të cilave gjendet në vend anëtar të BE-së. Kjo Direktivë duhet të përdoret në domethënien e saj më të gjerë dhe të përdoret në kuadër të LMP dhe faktikisht të kthehen këshillat e punës të cilat ishin kruciale gjatë kohës së sistemit të mëparshëm. Hapi i këtillë do të kishte rezultuar me pasojë afatgjate për përforsimin e të drejtave të punëtorëve dhe mbrojtjen në punë.

---

<sup>15</sup> Neni 32 i Kushtetutës së Republikës së Maqedonisë së Veriut.

<sup>16</sup> Faqja zyrtare e Organizatës Evropiane për shëndet dhe siguri në punë, e qasshme në: <https://bit.ly/2GS9Hf3> herën e fundit e qasur më 28.11.2018.

<sup>17</sup> Direktiva për themelimin e Këshillit Evropian të Punës 2009 / 38/EC.

<sup>18</sup> Ligji për Këshillin Evropian të Punës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 06/12.



Direktiva 2001/86/EC për plotësimin e statutit të firmave evropiane në drejtim të pjesëmarrjes së punëtorëve e parasheh pjesëmarrjen e punëtorëve në vendimmarrjet në shoqëritë tregtare. Kjo e drejtë nuk ekziston në LMP, as në Ligjin për shoqëritë tregtare të vitit 2004 dhe në të gjitha ndryshimet e tij,<sup>19</sup> ndërkaq nevojitet nëpërmjet rregullativës të vendoset që të mund të ofrohet mbrojtje më e madhe e të drejtave të punëtorëve dhe kushtet themelore për punë.

Neni 22 i Ligjit për siguri dhe shëndet në punë (LSSH) përcakton se punëdhënësi duhet të sigurojë kontrollime shëndetësore për të punësuarit të paktën një herë në 24 muaj. Kjo periudhë është jo përkatëse për sektorë ku rrezikimet mbi shëndetin në vendin e punës ndodhin në bazë ditore, si për shembull në ndërtimtari dhe industri. Nevojitet ndryshim në periudhat e kontrollimeve të detyrueshme shëndetësore sepse vendet e ndryshme të punës rezultojnë me sëmundje të ndryshme. Të punësuarit në industri dhe ndërtimtari do të duhet të kenë kontrollime më të shpeshta nga ajo që është përcaktuar me LSSH.

### **Konkluzione**

Transponimi i BE direktivave në legjislacionin e punës të Maqedonisë është në fillimet e saj. Me sa duket, tani më janë përfshirë pjesa më e madhe e fushave, mirëpo situata në praktikë aludon në lëshime të mëdha ligjore dhe mungesë të konsekuencës. Në Ligjin për marrëdhëniet e punës, ka zbrazëtira dhe paqartësi në lidhje me mekanizmat mbrojtës të parashikuar në rastet e shkeljeve në lidhje me pagesën e pagave dhe të drejtën për grevë. Nga ana tjetër, nuk janë bërë harmonizime të mëtutjeshme plotësuese me direktivat Evropiane të rekomanduara nga EU – OSHA, si për shembull udhëzimet për parandalim më të madh dhe mbrojtje të punëtorëve nga sëmundje profesionale, mbrojtje gjatë ekspozimit ndaj rrezatimit elektromagnetik dhe reagensëve kimik, si dhe në përgjithësi ndikim negativ i teknologjisë mbi shëndetin e njeriut.

Në LMP dhe LSSH nuk janë marrë parasysh kapacitetet e ndërmarrjeve të vogla dhe mikro për vlerësimin e rrezikut në punë dhe përmirësimin e mbrojtjes së punëtorëve në vendet e punës të cilat janë tepër të ekspozuara në sëmundje profesionale. Në vetë ligjet nuk janë identifikuar mënyra dhe subjekte të cilat mund t'ju japin mbështetje këtyre ndërmarrjeve.

Ndryshime janë të nevojshme edhe në Ligjin për shoqëritë tregtare në mënyrë që të sigurohet: përfaqësim i punëtorëve në vendimet e ndërmarrjes, reduktim i periudhës së kontrollimeve sistemore me theks të veçantë mbi vendet e punës ku është më e madhe përqindja e lëndimeve dhe miratim i rregullativës për themelimin e këshillave të punës.

---

<sup>19</sup> Ligji i Shoqërive Tregtare, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 28/04.

### Rekomandimet nga pjesa e parë

- ❖ Të ratifikohet Konventa për mbrojtje dhe shëndet në ndërtimtari nga ONP numër 167 të vitit 1988, e cila i referohet mbrojtjes dhe shëndetit në punë në ndërtimtari.
- ❖ Me LSSH edhe në aktet nënligjore të implementohen rekomandimi për parandalim nga fatkeqësitë në industri numër 31 të vitit 1929 dhe rekomandimi për mbrojtje në mjedisin e punës, ndotjen e ajrit, zhurmë dhe vibracione numër 156 të vitit 1977. Këto rekomandime përmbajnë udhëzime për parandalim të fatkeqësive në industri, rritjen e vetëdijes të punëtorët, këshilla për vendosjen e lëndës arsimore për mbrojtje dhe parandalim nga fatkeqësi në industri, informim, si dhe trajnime dhe hulumtime në drejtim të parandalimit dhe mbrojtjes nga sëmundje të shkaktuara nga ndotja e ajrit, zhurma dhe vibracionet.
- ❖ Në LMP të përforcohet mbrojtja e punëtorëve shtatzëna dhe punëtorëve në pushim të lindjes na përjashtimi joligjor nga puna nëpërmjet ndryshimit të rregullativës me dispozitat për kthimin e tyre në punë në afat më të shkurtë të mundshëm.
- ❖ Në LMP të saktësohet dhe në mënyrë përkatëse të rregullohet punësimi i punëtorëve nën moshën 18 vjeç me qëllim të mundësohet përfundimi i arsimit të mesëm të detyrueshëm. Mund të rekomandohet ndalim për punësim të punëtorëve nën moshën 18 vjeç gjatë periudhës që zgjat viti shkollor.
- ❖ Të ratifikohet Protokollin e vitit 1995 i Këshillit të Evropës i cili parasheh Komitetin Evropian për të drejta sociale të vendosë për procedura ankimore kundër shteteve anëtare të Këshillit të cilat janë parashtuar nga organizata vendase ose ndërkombëtare.
- ❖ Nevojiten ndryshime ligjore në Ligjin për falimentim, ku në rast të procedurës së falimentimit do të parashihet primare për pagesë të jenë pagat e pa paguara të punëtorëve dhe jo interesat e kreditorëve.
- ❖ Nga LMP duhet të hiqet e drejta e punëdhënësit të përjashtojë punëtor nga vendi i punës në rast të grevës, përpos në situata kur ai i rrezikon punëtorët të tjerë ose të drejtat e tyre.
- ❖ Të iniciohet diskutim për miratimin e ligjit të veçantë ose ndryshim dhe plotësim i LMP me çka do të parashihet formimi i detyrueshëm i këshillave të punës.
- ❖ Nevojiten ndryshime ligjore në Ligjin për shoqëritë tregtare dhe në LMP, me të cilët do të mundësohet punëtorët ose përfaqësuesit e punëtorëve të marrin pjesë në vendimmarrje në shoqëritë tregtare.
- ❖ Në LMP dhe në LSSH të parashihet reduktimi i periudhës së detyrueshme për kontrollime sistemore të punëtorëve nga 24 muaj në 12 muaj me rregullim të veçantë për sektorët ku ka numër të madh të profesioneve të rrezikshme.
- ❖ Në LSSH dhe në Ligjin për mbrojtje shëndetësore të iniciohet përsëri vendosja e specialistëve të mjekësisë së punës dhe eventualisht hapja e ambulancave në ndërmarrjet e mëdha.
- ❖ Ndryshim dhe plotësim i Ligjit për sigurim pensional dhe invalidor me qëllim të ofrohet mbrojtje për punëtorin nga përjashtimi gjatë periudhës së pushimit mjekësor për shkak të lëndimit në vendin e punës ose sëmundje profesionale shkaktuar nga vendi i punës.

# PJESA E DYTË

Mekanizmat e mbrojtjes



## Pjesa e dytë – Mekanizmat e mbrojtjes

Mbrojtja e të drejtave të punëtorit, realizohet nëpërmjet ekzistimit të mekanizmit mbrojtës efikas dhe efektiv, si për shembull institucione të qasshme, procedura dhe mjete.<sup>20</sup> Ideja themelore e mbrojtjes së të drejtave të punëtorëve është se sistemi i zbatimit duhet tu mundësojë punëtorëve qasje të drejtpërdrejtë të drejtave të tyre dhe përfitimet, pa u ekspozuar në shpenzime të panevojshme ose pengesa procedurale në lidhje me forma të ndryshme të marrëveshjeve ose procedurave gjyqësore.

### 2.1 ONP dhe aplikimi i standardeve të vendosura

ONP ka përpunuar vegla dhe mënyra të ndryshme për monitorim të implementimit të Konventave dhe Rekomandimeve në ligjet duke e ndjekur nivelin e pranimit dhe ratifikimit nga shteti.<sup>21</sup> Dy mënyrat kryesore të monitorimit dhe kontrollit janë: sistemi i rregullt i supervizionit<sup>22</sup> dhe procedura speciale në lidhje me ankesa.<sup>23</sup>

Vetë ONP nuk ofron mekanizma për mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve të cilat mund të përdoren në nivel kombëtar, por inkurajon përkufizimin e mekanizmave të këtyra dhe rritjen e qasshmërisë së tyre. Për më tepër, monitorimi i implementimit të standardeve ndërkombëtare, ndër të tjerat, kryhet nëpërmjet monitorimit të funksionimit të mekanizmave mbrojtëse.<sup>24</sup> Kjo nuk do të thotë promovim i mekanizmave mbrojtëse në nivel kombëtar ose implementimin e tyre me automatizëm, por thjesht vë në dukje se nëse ekzistojnë probleme gjatë aplikimit të standardeve, ONP mund të ofrojë ndihmë për shtetin gjatë dialogut social dhe ndihmë teknike. ONP i kushton vëmendje të veçantë standardeve të vendosura për veprim kolektiv si mekanizëm mbrojtës, që më pas është pranuar nga BE-ja ku në bazë të nenit 28 të BE Kartës,<sup>25</sup> sindikatat mund të sfidojnë ligjet kombëtare restriktive dhe zgjidhjet ligjore.

Kur bëhet fjalë për mekanizma mbrojtës të cilat i promovon ONP, duhet pasur parasysh Konventa e ONP për lirinë e organizimit numër 87 të vitit 1948, si dhe konventën numër 98 të vitit 1949.<sup>26</sup> Një nga udhëzimet themelore të zhvillimit të mekanizmave mbrojtëse, e cila është promovuar nga ONP konsiston pikërisht në atë që mbrojtja e identitetit të punës së qytetarëve, në bazë edhe të të drejtave të cilat burojnë nga ky identitet, para së gjithash të bazohet tek sindikatat. Formulimi, implementimi dhe realizimi praktik i të drejtave të punëtorëve nënkupton dhe kërkon organizim kolektiv në nivele të ndryshme.

<sup>20</sup> Canetta, Dr. E., Kaltsouni, Ms. S., Busby, Prof.N.,(2012), Zbatimi i të drejtave themelore të punëtorëve, BE, Brussels, e qasshme në: <https://bit.ly/2HELpt8>, herën e fundit e qasur më 11.12.2018.

<sup>21</sup> Faqja zyrtare e ONP, “Sistemi i supervizionit / mekanizëm” e qasshme në: <https://bit.ly/2sOhFzG> herën e fundit e qasur më 11.12.2018.

<sup>22</sup> Nëpërmjet raporteve periodike të cilat i paraqesin shtetet anëtare.

<sup>23</sup> Së bashku me procedurat speciale për lirinë e bashkimit.

<sup>24</sup> Faqja zyrtare e ONP, “Zbatimi dhe promovimi i Standardeve ndërkombëtare të punës”, e qasshme në: <https://bit.ly/2RfusVq> herën e fundit e qasur më 11.12.2018.

<sup>25</sup> E drejta për veprim kolektiv

<sup>26</sup> Zbatimi i parimeve të së drejtës për organizim dhe marrëveshje kolektive.

## Konkluzione

Sipas standardeve dhe rekomandimeve të ONP-së, mekanizëm mbrojtës themelor i cili duhet të vendoset në nivel të shtetit kombëtar, është sindikatë funksionale dhe relevante e cila do t'i promovojë dhe mbrojtë të drejtat e punëtorëve. Sipas ONP-së, kjo nënkupton mundësi ligjore dhe klauzola mbrojtëse për funksionimin e sindikatave nga njëra anë, por edhe përshtatshmërinë e tyre në lidhje me nevojat e punëtorëve, respektivisht përdorimin në realizimin efektiv të të drejtave të tyre nga ana tjetër.

### Rekomandime

- ❖ Organizimi sindikal të rregullohet në kuadër të ligjit të veçantë, i cili do t'i japë rëndësi më të madhe esencës së përfaqësimit të të drejtave të punëtorëve, sesa formës së bashkimit.
- ❖ Në veçanti duhet të përkufizohet dhe përforcohet roli në të gjitha nivelet i organizimit sindikal në mbrojtjen e punëtorëve dhe mbështetja të cilën ata duhet ta ofrojnë në veprimin parandalues dhe në raste konkrete në lidhje me mbrojtjen gjatë shkeljes së të drejtave të punëtorëve.
- ❖ Për sindikatat duhet të sigurohet trajnim dhe sistem i mentorimit, i cili do të sigurojë nivelin e nevojshëm të dijes së tyre e cila do të vendose në shërbim të punëtorëve.
- ❖ Për sindikatat duhet të përpilohen doracakë të veçantë në lidhje me rregullativën ligjore të cilët do të lehtësojnë punën e tyre.

## 2.2 BE dhe aplikimi i standardeve të vendosura

### 2.2.1 Qasje e përgjithshme

E ngjashme është situata edhe kur bëhet fjalë për zbatimin e legjislacionit të punës të BE-së, të paraqitur nëpërmjet akteve të përgjithshme të cilat ju referohen të drejtave të njeriut dhe në veçanti direktivat të cilat më pas transponohen në kuadër të legjislacionit kombëtar.

Fillimisht, është me rëndësi të madhe të kihet parasysh se mbrojtja e të drejtave të punëtorit dhe i gjithë legjislacioni i punës në BE është vendosur në kuadër të të drejtave të njeriut dhe BE Karta për të drejtat e njeriut. Kur bëhet fjalë për legjislacionin e punës, bazat juridike në kuadër të BE-së mund të kërkojnë nën titullin e politikës sociale<sup>27</sup> të Marrëveshjes për funksionimin e BE-së. Në këtë drejtim me rëndësi është neni 6 i Kartës së BE për të drejtat e njeriut sipas së cilës secili ka të drejtë për liri dhe siguri. Siguria e vendosur në nivel të të drejtave themelore të njeriut në kuadër të BE-së ka implikime mbi direktivat dhe jep kornizën e sistemit të vlerave. “Karta Evropiane përmban dispozita të cilat janë esenciale për legjislacionin e punës dhe marrëdhëniet e punës në Evropë: liria e organizimit (neni 12), e drejta e marrëveshjes kolektive (neni 28), e drejta e punëtorit të informohet dhe konsultohet (neni 27), liria e zgjedhjes së punës dhe e drejta e punës (neni 15), ndalim për punën e fëmijëve dhe mbrojtjen e të rinjve nga puna (neni 32), kushte të drejta dhe korrekte për punë (neni 31), mbrojtja e të dhënave personale (neni 8), jo diskriminimi (neni 21), barazia ndërmjet meshkujve dhe femrave (neni 23) dhe mbrojtja në rast të përjashtimit të pa arsytuar (neni 30).”<sup>28</sup>

<sup>27</sup> Nenet 151 deri në 161 të Marrëveshjes për funksionimin e Bashkimit Evropian.

<sup>28</sup> Bercusson, B., (2002), European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights, European Trade Union Institute (ETUI), fq. 8.

Korniza e përgjithshme e mbrojtjes të së drejtës së punëtorit në sistemin e BE-së i referohet ekzistimit të mbrojtjes efektive. “Zbatimi i legjislacionit të punës është me rëndësi. Në mënyrë që të jetë efektiv, legjislacioni i punës, përfshirë edhe EPL / legjislacionin mbrojtës për punësim, duhet të zbatohet nga pushteti relevant. Në këtë drejtim, gjykatat civile, administrative dhe gjykatat për konteste të punës duhet të jenë mirë të organizuara dhe janë kryesore për zgjidhjen e kontesteve në lidhje me punësimin dhe punën. Efikasiteti i sistemit të jurisprudencës përcakton në cilën masë, të punësuarit janë të mbrojtur në praktikë, si dhe sa kushton zgjidhja e kontesteve ndërmjet punëdhënësit dhe punëtorëve.”<sup>29</sup>

Sipas disa hulumtimeve kushtuar zbatimit të legjislacionit të punës në BE "kur analizohen mjetet për zbatimin efikas të legjislacionit të punës në BE në nivel kombëtar, duhet të bëhet dallim ndërmjet dy pikëpamjeve të ndryshme të "efektivitetit". Njëri e thekson mundësinë individët - qoftë vetë ose me ndihmën e dikujt, për shembull sindikatat ose komisionet për barazi - të realizojnë të drejtat e tyre. Kjo pikëpamje mund të përshkruhet si angazhim për mikro – perspektivë për zbatim.”<sup>30</sup> Sipas autores së njëjtë, ka edhe pikëpamje tjetër e cila para së gjithash fokusohet në atë se si implementohen rregullat në nivel kombëtar në vend të asaj se cilat janë mundësitë individët të realizojnë kërkesat / dëshirat e tyre. Kjo mund të quhet makro- perspektivë e zbatimit të të drejtës së punës. Nga ajo se cili nga këto qasje do të pranohet, varet edhe mënyra e matjes së mbrojtjes së të drejtave të punëtorit, respektivisht efektiviteti i mekanizmave mbrojtëse.

Sido qoftë, në kuadër të praktikës së BE-së, mbrojtja dhe mekanizmat mbrojtëse konsiderohet si pjesë përbërëse e realizimit të të drejtave të punëtorit edhe atë, ato që lidhen me legjislacionin kombëtar dhe praktikën në nivelin kombëtar, nuk e ndryshon rëndësinë e tyre dhe nuk i vendos jashtë monitorimit të përgjithshëm të implementimit të BE direktivave në lidhje me mbrojtjen e punëtorëve. Përkundrazi, vendosja e sistemit kompleks të mekanizmave mbrojtëse të cilat përfshijnë mbrojtjen makro – dhe mikro, respektivisht përfshirjen edhe të sindikatave dhe institucioneve të tjera relevante, si dhe mbrojtja administrative dhe gjyqësore, në fakt paraqet dëshminë e parë për proces të vendosur në implementimin efikas të standardeve të ndërtruara. Ajo që në kuadër të BE-së kjo materie është vendosur në nivel kombëtar, respektivisht paraqet obligim për çdo shtet të përkufizojë procedura përkatëse dhe të formojë trupa përkatëse të cilat do të sigurojnë mbrojtjen e të drejtave të punëtorit, do të thotë se shtetet e veçanta të BE-së duhet të sigurojnë ligjet e tyre kombëtare të mbrojnë të drejtat të cilat janë vendosur nga legjislacioni i punës i BE-së.

Kohë më të gjatë praktika e vendeve të BE-së ka qenë e lidhur para së gjithash me zbatimin e të drejtës së punës nëpërmjet masave administrative dhe vendosjen e një lloji të mbrojtjes jo gjyqësore nëpërmjet organeve administrative, siç janë për shembull inspektoratet e punës. Në të gjitha rastet, në të gjitha vendet anëtare mund të identifikohen rregulla për informim të punëtorëve dhe konsultime me vetë

---

<sup>29</sup> Malmberg, J., (2003), Effective Enforcement of EC Labour Law, A comparative analysis of Community law requirements for national laws on procedures and sanctions, Sweden, e qasshme në: [https:// bit.ly/2Tgeyfe](https://bit.ly/2Tgeyfe) herën e fundit e qasur më 19.11.2018.

<sup>30</sup> Malmberg, J., (2003), Effective Enforcement of EC Labour Law, A comparative analysis of Community law requirements for national laws on procedures and sanctions, Sweden, e qasshme në: <https://bit.ly/2MxSgTP> herën e fundit e qasur më 19.11.2018.

punëtorët ose përfaqësuesit e tyre gjatë negociatave.<sup>31</sup> Mund të thuhet se miratimi i direktivave në lidhje me barazinë, si e para këtu gjithësesi numërohet Direktiva kornizë për barazi,<sup>32</sup> hap derë për nevojën të merren parasysh makro dhe mikro perspektivat gjatë zbatimit të legjislacionit të punës. E drejta e viktimave është mjet efektiv kundër personave ose institucioneve të cilët e kanë kryer diskriminimin dhe njëkohësisht ekzistimi i mekanizmave përkatës për promovimin e barazisë dhe parandalimi i diskriminimit në mënyrë përkatëse sigurojnë nivel të zbatimit. Në fakt, kjo Direktivë nuk i rregullon vetëm procedurat gjyqësore individuale, por në mënyrë eksplicite merret edhe me raporte më të gjera si për shembull mjete për parandalim.

Drejtimi themelor i zhvillimit të mekanizmave mbrojtëse është vendosja e tyre si komplementare në vend si alternative. Vetëm në këtë mënyrë sigurohet mbrojtje e vërtetë dhe gjithëpërfshirëse e punëtorëve. Në kushte të Republikës së Maqedonisë, në planin formal kjo tani më është bërë, mirëpo mungon në mënyrë më precize të bëhet lidhja horizontale dhe vertikale e mekanizmave të ndryshme. Për shembull, punëtori mund të ngrejë procedura të ndryshme të cilat ndërmjet vete nuk mohohen, por edhe nuk ndërlidhen.

### **Konkluzione**

Në kuadër të sistemit të BE-së, të drejtat e punëtorit trajtohen para së gjithash si të drejta të njeriut dhe kjo e jep kornizën e plotë në të cilën zhvillohen edhe mekanizma mbrojtëse në nivel kombëtar. Zhvillimi më i ri i kuptimit të mbrojtjes së të drejtave të punëtorit lëviz në drejtim të përdorimit komplementar të mjeteve makro dhe mikro të cilat mundësojnë parandalim, si dhe mbrojtje individuale dhe kolektive. Së këndejmi, mbrojtja administrative dhe gjyqësore nuk janë vendosur në mënyrë alternative por komplementare.

### **Rekomandime**

- ❖ Në LMP, mbrojtja e të drejtave të punëtorit nga aspekti procedural të testohet në mënyrë të njëjtë si edhe të drejtat e njeriut, ndërkaq në veçanti nga aspekti i urgjencës dhe mundësisë për përdorim të drejtpërdrejtë të instrumenteve ndërkombëtare të ratifikuara.
- ❖ Në ligjet, në veçanti në LMP dhe LSSH, të bëhen ndryshime me të cilat do të vendoset obligimi për pjesëmarrje të drejtpërdrejtë të punëtorëve në formulimin e mekanizmave mbrojtëse dhe obligim mendimet e punëtorëve të merren parasysh gjatë çdo ndryshimi të ligjit.
- ❖ Në LMP dhe LSSH të parashihet edhe kapitull i veçantë me procedura për veprim në rast të lëndimit të të drejtave të punëtorit me kompetencë qartë të përcaktuar horizontale dhe vertikale.

<sup>31</sup> Malmberg, J., (2003), Effective Enforcement of EC Labour Law, A comparative analysis of Community law requirements for national laws on procedures and sanctions, Sweden. E qasshme në: <https://bit.ly/2Tgeyfe> herën e fundit e qasur më 12.12.2018.

<sup>32</sup> Direktiva Kornizë e Barazisë, e qasshme në: <https://bit.ly/2RcmFHT>, herën e fundit e qasur më 12.12.2018.

### **2.2.2 Masat specifike për sigurimin e zbatimit të direktivave**

Tani më është përmendur se BE legjislacioni i punës përbëhet nga direktiva të cilat në parim nuk japin zgjidhje konkrete, madje as udhëzime të sakta, rreth asaj se në cilën mënyrë do të sigurohet praktikimi i dispozitave të direktivave në kontekstin kombëtar në shtete të caktuara. Kjo do të thotë se BE direktivat vendosin rregulla të caktuara të sjelljes, mirëpo nuk përkufizojnë procedura specifike dhe rregulla për mjete juridike – këtë ja lënë pushtetit kombëtar. Në nivel të BE rregulativës dhe praktikës, mekanizmat për mbrojtjen e të drejtave të punëtorit janë vlerësuar si më pak relevante dhe të pamjaftueshme sa i përket materies tjetër e cila lidhet me përkufizimin e të drejtave dhe shkeljeve të mundshme të këtyre të drejtave. Kjo do të thotë se ekzistojnë mangësi gjatë procedurave dhe në identifikimin e qartë të mbrojtjes më të mirë e cila i qëndron në dispozicion punëtorit.

Në mungesë të rregullave të përkufizuara për procedurat dhe veprimet, është punë e sistemit juridik kombëtar të çdo shteti anëtar të dizajnojë mbrojtjen në nivel gjyqësor, administrativ ose nivel tjetër. Mirëpo, kjo nuk nënkupton autonomi të plotë dhe absolute të vendeve anëtare. Korniza për makinerinë mbrojtëse duhet të vendoset në bazë të dy parimeve bazike:<sup>33</sup>

- Trajtim i barabartë dhe jo diskriminim gjatë procesit të batimit të së drejtës
- Efektivitet i metodave të zbatimit<sup>34</sup>

Shumë shpesh problemi nuk është në legjislacionin, por në zbatimin.<sup>35</sup> Në këtë drejtim, pyetje themelore të cilës duhet dhënë përgjigje është sa është efektiv zbatimi i përcaktimeve ligjore dhe nëse ekzistojnë procedura përkatëse për mbrojtjen e të drejtave të punëtorit. Në vendet anëtare të BE-së, të zakonshme janë tre lloje të proceseve të cilat përdoren për zbatimin e rregullave të cilat rezultojnë nga direktivat të cilat vlejnë për të drejtat në lidhje me punën.

Në llojin e parë të proceseve, supervizioni dhe zbatimi është detyrë e pushtetit publik, respektivisht e inspektoratit të punës dhe trupave për barazi.<sup>36</sup> Në llojin e dytë të proceseve, supervizioni dhe zbatimi i rregullave janë përgjegjësi e sindikatave, këshillave të punës ose ndonjë procesi tjetër industrial ose proces më ndryshe i punës. Lloji i tretë i proceseve janë gjyqësore, ku bartës i zbatimit të rregullave është gjykata në kuadër të ndonjë lloji të procedurës gjyqësore. Proceset gjyqësore mund të iniciohen nga punëtor individual ose nga përfaqësues i punëtorëve. Në mënyrë konsekuente, ekziston lidhje e fuqishme ndërmjet burimit të normës e cila i rregullon punët esenciale dhe llojin e procesit për zbatim i cili përdoret. Është e zakonshme atje ku legjislacioni ka rol dominues t'i jepet rëndësi më e madhe mbrojtës administrative dhe zbatimi të kontrollohet nga inspektorati i punës për shembull. Nga ana tjetër, atje ku marrëveshja kolektive paraqet burim dominues i rregullimit të marrëdhënieve në lidhje

<sup>33</sup> Malmberg, J., (2003), Effective Enforcement of EC Labour Law, A comparative analysis of Community law requirements for national laws on procedures and sanctions, Sweden.

<sup>34</sup> Respektivisht i ashtuquajturit efikasiteti “i mjaftueshëm”.

<sup>35</sup> Canetta, E., Kaltsouni S., Busby, N., (2012), Enforcement of Fundamental Workers' Rights, EU Directorate general for internal policies.

<sup>36</sup> Zakonisht bëhet fjalë për procedurë administrative.



me punësimin, procesi i mbrojtjes industriale, i vendosur si marrëdhënie ndërmjet punëdhënësit dhe të punësuarve, ka rëndësi të madhe.

Më eksplicite në lidhje me këtë çështje është Direktivë kornizë për barazi në punëimit,<sup>37</sup> në të cilën nga vendet anëtare kërkohet të sigurojnë procedura përkatëse gjyqësore dhe/ose administrative, shoqëruar me procedura konsultative për zbatimin e obligimeve të dhëna në Direktivë. E gjithë kjo duhet të bëhet në mënyrë që i bën të drejtat dhe mbrojtjen të qasshme për të gjithë të cilët veten e shohin si të dëmtuar nga implementimi jo përkatës i parimeve për trajtim të barabartë. Në pajtim me Direktivën kornizë për barazi, vendet anëtare e promovojnë dialogun ndërmjet partnerëve social me qëllim të promovohet trajtim i barabartë, që nënkupton edhe ndjekjen e praktikës në vendin e punës.<sup>38</sup> Më pas, përcaktohet se shtetet anëtare do të sigurojnë entitetet të tilla të mund të angazhohen në emër ose si mbështetje e banorëve në procedurat gjyqësore dhe administrativ.<sup>39</sup> Mungesa e procedurave të përkufizuara dhe mekanizmeve për mbrojtjen e të drejtave të punëtorit në vetë aktet ndërkombëtare dhe në direktivat e BE-së, nuk do të thotë edhe mungesë të monitorimit të këtyre procedurave dhe mekanizmeve në nivel kombëtar.

Në instrumentet me të cilët matet mbrojtja ligjore e realizimit të të drejtave të punëtorit, zakonisht formulohen indikatorë të cilët këtë mbrojtje e matin nëpërmjet procedurave dhe kostos së procedurave në të cilat janë përfshirë individë ose grupe punëtorë të cilët janë përjashtuar nga puna ose ju është shkëlur ndonjë e drejtë tjetër në lidhje me punën.<sup>40</sup> Një nga mënyrat se si matet efikasiteti i zbatimit dhe mbrojtja është sipas pasojave, respektivisht "shpenzimit" nga mos respektimi i të drejtave të punëtorit. Respektivisht, përcaktohet nëse punëdhënësit më tepër i kushton mbrojtja dhe respektimi i të drejtave të punëtorit ose dënimet të cilat i paguajnë për mos respektimin e tyre dhe për shkeljen ligjeve.

### **Konkluzione**

Në kuadër të BE-së nuk ofrohen zgjidhje konkrete në lidhje me mekanizmat mbrojtëse dhe veglat, mirëpo insistohet në ekzistimin e mjeteve mbrojtëse efektive dhe efikase, që nënkupton procedura të qasshme dhe përkatëse, zgjidhjen e shpejtë të kontesteve dhe informim të punëtorëve për mundësitë për mbrojtje të cilat i kanë në dispozicion. Në nivel kombëtar ekzistojnë lloje të ndryshme të procedurave,<sup>41</sup> të cilat në rregullativën ligjore janë parashikuar të përdoren në mënyrë individuale ose komplementare. Aspekt i rëndësishëm në përcaktimin e efektivitetit të mbrojtjes paraqet matja e rezultateve nga mekanizmat mbrojtëse për punëtorët.

---

<sup>37</sup> Direktiva evropiane për barazi në punëimit, vlerësim të implementimit, e qasshme në: <https://bit.ly/2MxL61N> herën e fundit e qasur më 12.12.2018.

<sup>38</sup> Neni 13, Direktiva evropiane për barazi në punëimit.

<sup>39</sup> Neni 9.2, Direktiva evropiane për barazi në punëimit.

<sup>40</sup> OECD indikatorë për mbrojtje në punë, e qasshme në: <https://bit.ly/1ppOmuC> herën e fundit e qasur më 12.12.2018.

<sup>41</sup> Kjo pjesë sugjeroi në llojet administratave, industriale dhe gjyqësore të procedurave.

### Rekomandime

- ❖ Në MPPS të krijohet sistem për vlerësim të procedurave dhe mekanizmave për mbrojtjen e të drejtave të punëtorit dhe të cilësisë së zbatimit të ligjeve.

## 2.3 Struktura e mekanizmave dhe procedurat për aplikimin e standardeve të pranuar në Republikën e Maqedonisë së Veriut

Në Republikën e Maqedonisë së Veriut, procedurat për zbatim dhe mbrojtjen e të drejtave të punëtorit në masë të madhe rregullohen në kuadër të: Ligjit për marrëdhënie punë,<sup>42</sup> Ligjit për inspektoratin e punës,<sup>43</sup> Ligjit për siguri dhe shëndet në punë,<sup>44</sup> Ligjit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi,<sup>45</sup> Ligjit për procedurë kontestimore,<sup>46</sup> Marrëveshjet kolektive dhe aktet nënligjore në nivel të personave juridik, si për shembull rregullore dhe ngjashëm. Gjatë zbatimit të mbrojtjes së të drejtave të punëtorit, në Republikën e Maqedonisë së Veriut zbatohet sistem komplementar i masave administrative, mbrojtje industriale dhe procedura gjyqësore. Në lidhje me mënyrat e zgjidhjes së kontesteve të punës, si ato individuale ashtu edhe kolektive, në LMP janë pranuar: zgjidhje paqësore (neni 182), b) zgjidhje nëpërmjet arbitrazhit (nenet 183, 238) dhe c) zgjidhje në gjykatë (nenet 91, 93, 181 dhe të tjera).

Një pjesë e mekanizmave për zbatimin e dispozitave ligjore dhe mbrojtjen e punëtorëve janë saktësuar dhe përpunuar në mënyrë plotësuese në kuadër të ligjeve të veçanta (siç janë: Ligji për inspektoratin e punës<sup>47</sup> dhe Ligjin për siguri dhe shëndet në punë)<sup>48</sup> dhe në marrëveshjen e përgjithshme dhe marrëveshjen e veçantë kolektive. Kësaj duhet t'i shtohen edhe të gjitha ligjet e veçanta të cilat trajtojnë fusha specifike dhe në të cilat janë përpunuar mënyra të veçanta të mbrojtjes së të drejtave, ndërkaq të cilat për gjithçka që nuk është rregulluar në mënyrë specifike, i referohen LMP dhe LSSH. Ndryshimet të cilat i pësojnë këto dokumente gjatë viteve të kaluara e përcaktojnë linjën e zhvillimit, respektivisht regresin në mbrojtjen e të drejtave të punëtorit. Nga aspekti i mekanizmit për zbatimin e ligjeve dhe mbrojtjen e të drejtave të punëtorit, periudhën e kaluar janë bërë disa ndryshime ligjore të cilat mund të kenë ndikim pozitiv dhe të shfrytëzohen në drejtëm të përforsimit të mbrojtjes së punëtorëve.

<sup>42</sup> Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr.62/2005, Teksti i konsoliduar, <https://bit.ly/2sLzJdz> herën e fundit i qasur në: 12.12.2018.

<sup>43</sup> Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 35/1997, Teksti i konsoliduar, <https://bit.ly/2smoKqY> herën e fundit i qasur në: 12.12.2018.

<sup>44</sup> Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 92/2007, Teksti i konsoliduar, <https://bit.ly/2Uhi21g> herën e fundit i qasur në: 12.12.2018.

<sup>45</sup> Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr.50/2010, Teksti i konsoliduar, <https://bit.ly/2CJxyhD> herën e fundit i qasur në: 12.12.2018.

<sup>46</sup> Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr.79/2005, ndryshimi i fundit:2015, herën e fundit e qasur në: 12.12.2018.

<sup>47</sup> Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr.35/1997, Teksti i konsoliduar, <https://bit.ly/2smoKqY> herën e fundit i qasur në: 12.12.2018.

<sup>48</sup> Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr.92/2007, Teksti i konsoliduar, <https://bit.ly/2Uhi21g> herën e fundit i qasur në: 12.12.2018.

Për shembull, në nenin 11 të LMP është vendosur instituti “ndryshim i barrës së vërtetimit” në rastet e diskriminimit dhe të mobingut. Më pas, në nenin 67 të ligjit në fjalë është promovuar e drejta specifike mjet për mbrojtjen e të drejtave të punëtorit, në kuadër të së cilës, nën kushte të caktuara, punëtorët kanë të drejtë të ngrenë iniciativë në gjykatën kompetente për pushimin e punëdhënësit.<sup>49</sup> Në nenin 85 është parashikuar vendimi për anulimin e marrëveshjes për punësim, si dhe vendimi për shqiptimin e dënimit me para, detyrimisht të lëshohen në formë të shkruar, me arsyetim të bazës dhe shkaqet për anulimin e marrëveshjes për punësim, respektivisht shkakun për shqiptimin e dënimit me para me vërejtje juridike. Mjetet specifike për mbrojtje juridike, gjithashtu për herë të parë janë vendosur në LMP, janë ato të neneve 196 dhe 197 të cilat i referohen mbrojtjes gjyqësore për të drejtat e anëtarëve të sindikatës, si dhe anëtar të shoqatës së punëdhënësve, respektivisht për mbrojtje gjyqësore të të drejtës për organizim.<sup>50</sup>

Në kuadër të Ligjit për procedurë kontestimore është përpunuar materia për kontestet e punës me titull: “Procedurë për konteste të marrëdhënies së punë”. Sipas nenit 405 të këtij ligji “gjatë procedurës në 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.” Zgjidhja e kësaj do të duhet të paraqesë një lloj garancie për efikasitetin e mekanizmave mbrojtëse. Mbrojtja është përforcuar me nenin 407 sipas të cilit “gjatë procedurës gjyqësore me propozim të palës mund të përcaktojnë masa të përkohshme për shkak të parandalimit të veprimit të dhunshëm ose për shkak të mënjanimin të dëmit të pa kompensuar.”<sup>51</sup>

---

<sup>49</sup> Ligji për marrëdhëniet e punës, neni 67: (1) Punëtorët të cilëve punëdhënësi nuk ju ka paguar pagën dhe nuk ju ka paguar kontribute të pagës tre muaj me radhë, kanë të drejtë të ngrenë iniciativë në gjykatën kompetente për pushimin e punëdhënësit.

<sup>50</sup> Ligji për marrëdhënie pune, neni 196 – Anëtar i sindikatës, respektivisht shoqatës së punëdhënësve mund të kërkojnë mbrojtje gjyqësore në rast të shkeljes së të drejtave të tij të përcaktuara me statutin ose rregulla të tjera të sindikatës, respektivisht shoqatës.

<sup>51</sup> Sipas nenit 405 të këtij ligji “gjatë procedurës në 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.” 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.

Në fushën e realizimit dhe mbrojtjes së të drejtave, obligimet dhe përgjegjësitë e marrëdhënies së punës, LMP e përcakton sistemin e vendosjes në dy shkallë të punëdhënësi,<sup>52</sup> procedura administrative,<sup>53</sup> si dhe mundësia për zgjidhjen e kontesteve të punës në procedurë gjyqësore dhe sigurimi i mbrojtjes gjyqësore.<sup>54</sup>

Sipas LMP,<sup>55</sup> mund të ndodhin konteste pune individuale dhe kolektive. Kontestet individuale mund të iniciohet me iniciativë të punëtorit ose të punëdhënësit, ndërsa kontestet kolektive shkaktohen ndërmjet nënshkruesve të marrëveshjes kolektive.<sup>56</sup> Në Ligjin janë dhënë numër më i madh i dispozitave me të cilat do të duhet të sigurohet zbatimi i Ligjit nëpërmjet vendosjes së kontrollit të inspektoratit të punës, përzierjen e sindikatës dhe mbrojtje gjyqësore e drejtpërdrejtë e cila është në dispozicion të punëtorit. Në lidhje me numrin dhe llojlojshmërinë e mjeteve të cilat i kanë në dispozicion punëtorët, nuk ka shumë ndryshime të cilat mund të propozohen me qëllim zbatimin më të mirë të standardeve të cilat janë dhënë për momentin në Ligj, por edhe ato të cilat do të jepen me transponimin e direktivave përkatëse të BE-së. Megjithatë, elementët esencial të mbrojtjes së të drejtave të punëtorit paraqet ekzistimin e institucioneve të cilat i mbrojnë të drejtat e punëtorit dhe i garantojnë kushtet minimale për punë. Në Republikën e Maqedonisë së Veriut funksionojnë: sindikata, inspektorate, komisione, gjykata dhe struktura të tjera për zgjidhjen paqësore të kontesteve. Këshilli ekonomik – social, formon katër komisione të përhershme të veçanta, të cilat do të duhet të kenë rolin e zbatimit të dispozitave ligjore: Komisioni për Marrëdhënie Pune dhe Paga, Komisioni për Siguri dhe Shëndet në punë, Komisioni për Siguri Sociale dhe Komisioni për Punësim dhe Politika në Tregun e Punës.

### **Konkluzione**

Sistemi kompleks dhe me më shumë shtresa i garancive ligjore, procedurave dhe institucioneve të vendosura në Republikën e Maqedonisë së Veriut,<sup>57</sup> në shikim të parë duhet të paraqesë garanci për mbrojtjen efektive dhe efikase të të drejtave të punëtorit dhe të krijojë kushte për mbrojtjen më të mirë të të drejtave kur ato nuk respektohen.

Mirëpo, kompleksiteti i sistemit jo vetëm që nuk e siguron mbrojtjen efikase dhe efektive por, pikërisht kompleksiteti, nga njëra anë e bën konfuz dhe faktikisht të pa kuptueshëm për ata të cilët duhet ta përdorin, ndërsa nga ana tjetër, lë hapësirë të gjerë për interpretime të ndryshme, transferimin e kompetencave dhe/ose manipulime me zbatimin e dispozitave nga ligje të ndryshme për situata të njëjta ose të ngjashme.<sup>58</sup> Pikërisht mundësia, për gjënë e njëjtë të përdoren vegla të ndryshme për

---

<sup>52</sup> Me mundës për pjesëmarrjen e asociacioneve të punëtorëve.

<sup>53</sup> Në të cilën janë përfshirë inspektorët e punës.

<sup>54</sup> Gjatë çka janë të mundshme: procedura për kundërvajtje, procedura administrative, kontest civil dhe procedura penale.

<sup>55</sup> Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr.62/2005, Teksti i konsoliduar, e qasshme në: <https://bit.ly/2DznDKT> herën e fundit e qasur më 12.12.2018.

<sup>56</sup> Çavdar.K, (2010), Llojet e padisë për mbrojtje në marrëdhëniet e punës, e qasshme në: <https://bit.ly/2sWqdnU> herën e fundit e qasur më 12.12.2018.

<sup>57</sup> Në të cilin është dhënë mundësia edhe për mbrojtje administrative, industriale dhe gjyqësore.

<sup>58</sup> Shih në pjesën e tretë të kësaj analize.

mbrojtje, rezulton në situata punëtorët të mos dinë si t'i mbrojnë të drejtat, ndërsa sistemi lehtë të keqpërdoret me vendosjen e efektit ping - pong.<sup>59</sup>

E gjithë kjo e bën jashtëzakonisht të vështirë shfrytëzimin e këtyre mekanizmave në praktikë, respektivisht edhe përpos numrit të tyre të madh i bën jo efikase dhe jo efektive në kuptim të udhëzimeve të BE direktivave, të ONP dhe të Këshillit të Evropës.

### **Rekomandime**

- ❖ Thjeshtësimi i procedurave në LMP dhe në LSSHIP të cilat mund të përdoren me qëllim mbrojtjen e të drejtave të punëtorit.
- ❖ Vendosja e mundësisë për ndihmë juridike falas për konteste pune në Ligjin për ndihmë juridike falas, në LMP dhe LSSHIP.
- ❖ Krijimi i gjykatave për konteste të punës në Ligjin për gjykata.
- ❖ Parashikimi i trajnimit të detyrueshëm në ligjin e ri për bashkim sindikal të sindikatave për përfaqësimin e punëtorëve në nivele të ndryshme të mbrojtjes së të drejtave të tyre.

#### ***2.3.1 Probleme të legjislacionit***

Efikasiteti dhe efektiviteti i zbatimit të dispozitave ligjore dhe mbrojtja reale e të drejtave të punëtorit në kuptimin i cili buron nga BE standardet, standardet e ONP dhe nga Karta sociale e rishikuar e Këshillit të Evropës mund të problematizohet mbi më shumë baza.

##### ***2.3.1.1 Mjete juridike***

Materia në lidhje me mjetet të cilat i kanë në dispozicion punëtorët për zbatim, respektivisht, mbrojtja e të drejtave të tyre të garantuara është shpërndarë në të gjithë tekstin e ligjit, respektivisht nuk është koncentruar në një vend. Për shembull, në nenin 10 të LMP është dhënë mundësia për veprim në pajtim me Ligjin për marrëdhënie obligative, në nenin 101 është parashikuar përzjerja e sindikatës në rast të dorëheqjes, në nenin 182 të LMP është parashikuar ekzistimi i "organit të veçantë të parashikuar me ligj të cilit mund t'i besohet zgjidhja e kontesteve" ndërsa në nenin 257 të LMP është dhënë mundësia punëtori të kërkojë nga inspektorati i punës të kryejë mbikëqyrje inspektuese dhe shembuj të ngjashëm të cilat paraqesin sa e shpërndarë është materia.

### **Konkluzione**

Në mungesë të sqarimeve më të thjeshta, udhëzime dhe doracakë të cilët mund t'i përdorin punëtorët ndaj mundësve të cilat i kanë në dispozicion, shpërndarja e këtillë e materies i bën mjetet e mbrojtjes faktikisht të pa qasshme për punëtorin.

<sup>59</sup> Hedhja e kompetencave ndaj organit tjetër, zvarritja e procedurës dhe mungesa e rezultatit përkatës.

### **Rekomandime**

❖ Për çdo ligj të miratuar, i cili përfshin dispozita të cilat i referohen procedurave të mbrojtjes së punëtorëve, të përpilohen doracakë të cilët do tu ndihmojnë punëtorëve në kuptimin dhe përdorimin e këtyre procedurave. Doracakët duhet të japin përgjigje kush saktë është përgjegjës, kujt mund t'i drejtohet punëtori, çfarë lloji i ndihmës / mbështetjes mund të fitojë dhe cilat janë pasojat e mundshme pozitive dhe/ose negative.

#### ***2.3.1.2 Pasaktësia e dispozitave***

Ekzistojnë situata gjatë së cilave pasaktësia e dispozitave të cilat e përkufizojnë mbrojtjen rezultojnë me efekt të dobët të mekanizmave dhe zbatim jo të plotë të ligjeve. Për shembull, në nenin 10 të Ligjit aktual për marrëdhënie pune përcaktohet se "në rastet e diskriminimit nga neni 6 të këtij ligji kandidati për punësim ose punëtori ka të drejtë të kërkojë kompensim të dëmit në pajtim me Ligjin për marrëdhënie obligative". Dispozita e këtillë kinse është më e mirë se dispozita e ligjit të vitit 2005 sipas së cilës "... (punëtori) ka të drejtë të kërkojë kompensim të dëmit në lartësi të pesë pagave mesatare mujore në Republikën e Maqedonisë", sepse implikon edhe mundësi për dëmtim më të madh. Mirëpo, në realitet kjo do të thotë edhe raste më të shtrenjta dhe mundësi për dëmshpërblim jashtëzakonisht më të ulët që e bën gjithë procedurën të pa pagueshme. Çdo vazhdim i procedurës e rrit çmimin e saj, ndërsa mungesa e shumës konkrete të parashikuar do të thotë se kjo i është lënë bindjes së lirë të gjykatësit.

Një nga elementët të cilët mund të problematizojnë efikasitetin e mekanizmave mbrojtëse është paqartësia për të se kujt duhet t'i drejtohet punëtori. Për shembull, disa herë në LMP haset fraza "...punëdhënësi dhe punëtori mund të bien dakord për zgjidhjen e kontestit t'ia besojnë organit të veçantë të përcaktuar me ligj". Mungesa e emërimit të saktë të organit kompetent për veprim konkret mund të ndikojë mbi efikasitetin e mekanizmave të parashikuar. Në këtë drejtim, zgjidhja e dhënë në LMP të vitit 2005 është shumë më e qartë dhe më e saktë, ajo zgjidhje parashihte veprim në këshillin e veçantë paqësor i përbërë prej tre anëtarë, nga të cilët nga një i përcaktuar nga punëdhënësi dhe punëtori dhe një anëtar të cilin do ta përcaktojnë së bashku. As në LMP, as në LSSH, në mesin e obligimeve të cilat i ka punëdhënësi nuk ka obligim për sigurimin e procedurave përkatëse nëpërmjet të cilave punëtori lehtë do të sugjerojë problemin dhe do të kërkojë mbrojtje. Më afër një zgjidhjeje të këtillë është neni 9 i LSSH, në të cilin janë dhënë parimet mbi bazë të së cilave vepron punëdhënësi dhe ndër to përmendet obligimi për sigurimin e udhëzimeve përkatëse, instruksioneve dhe njoftimin e punëtorëve, me çka në një kuptim më të gjerë do të mund të iniciohen procedura për mbrojtjen e të drejtave.

#### **Konkluzione**

Materia në lidhje me zbatimin e klauzolave mbrojtëse dhe realizimin e të drejtave të punëtorit nuk është saktësuar në nivel të ligjit ose në nivel të obligimit të dhënë në ligj, në mënyrë e cila do të kishte siguruar sugjerim të thjeshtë të problemit dhe kërkimin e mbrojtjes nga punëtorët.

### Rekomandime

❖ Përqendrimi i mekanizmave mbrojtëse në një vend në ligjet dhe vendosja e tyre e qartë horizontale dhe vertikale paraqet edhe përcaktimin e qartë cila procedurë kur përdoret dhe cilat janë rezultatet e mundshme. Kjo vlen si për LMP ashtu edhe për LSSH, Ligjin për sigurim pensional dhe invalidor, Ligjin për punësim dhe sigurim gjatë papunësisë dhe Ligjin për punësimin e të huajve.

#### *2.3.1.3 Procedurë shumëshkallëshe*

Për shkak të shumëshkallësisë, procedura mund të vërë punëtorin në pozitë të pavolitshme dhe të ketë implikime negative para se të ketë mundësinë të përdorë mjetet të cilat ja siguron mbrojtja gjyqësore.<sup>60</sup> Për shembull, sipas nenit 91 të LMP “kundër vendimit për anulim të marrëveshjes për punësim pa afat për dorëheqje ose vendim për përjashtim nga punëdhënësi, punëtori ka të drejtë të bëjë ankesë te organi i menaxhimit ose punëdhënësi. Kur nuk është marrë vendimi në lidhje me ankesën nga paragrafi (3) të këtij neni ose kur punëtori nuk është i kënaqur me vendimin e miratuar në lidhje me ankesën, ka të drejtë të ngrejë kontest në gjykatën kompetente në afat prej 15 ditë.” Kështu e vendosur, dispozita shumë lehtë mund të interpretojë të drejtën si obligim, me çka punëtori nuk mund të ngrejë procedurë gjyqësore nëse paraprakisht nuk ka iniciuar procedurë tek punëdhënësi. E ngjashme është zgjidhja edhe në nenet 93<sup>61</sup> dhe 181<sup>62</sup> të LMP në rastet kur punëtori “...konsideron se punëdhënësi nuk ja pasiguar të drejtat e marrëdhënies së punës ose shkel çfarë do të drejtë të tij nga marrëdhënia e punës...” Sipas nenit 181 të LMP “Pa marrë parasysh afatet në paragrafët (2) dhe (3) të këtij neni, punëtori detyrimet pagesore nga marrëdhënia e punës mund t’i realizojë drejtpërdrejtë në gjykatën kompetente. “

#### **Konkluzione**

Vendosja e obligimit për punëtorin të kërkojë korigjimin e shkeljeve të ligjit nga vetë punëdhënësi, respektivisht mungesa e mundësisë për zgjedhjen e punëtorit i cili vetë do të vendosë nëse do të paraqesë ankesë të punëdhënësi ose drejt do të shkojë në gjykatë, mund të jetë pjesë e mbrojtjes jo efektive dhe mundësisë potenciale për ç inkurajim të punëtorit i cili kërkon mbrojtjen e të drejtave.

<sup>60</sup> Për shkak të periudhës së vazhduar të pasigurisë së punëtorit derisa zgjat procedura gjyqësore kur mund të ekspozohet në presion nga punëdhënësi respektivisht e gjithë procedura të reflektohet mbi pozitën e vendit të punës.

<sup>61</sup> Përjashtim me periudhë për përjashtim.

<sup>62</sup> Realizimi i të drejtave te punëdhënësi dhe mbrojtja gjyqësore

### Rekomandime

- ❖ Sqarim plotësues i mundësisë në LMP për ngritjen e procedurës gjyqësore nga punëtori pa kalimin paraprak të procedurës të punëdhënësi.
- ❖ Mbrojtje e veçantë e garantuar me LMP, e ngjashme me mbrojtjen gjatë inicimit të procedurës për mbrojtje nga diskriminimi, të punëtorit i cili ka ngritur procedurë për mbrojtjen e të drejtave të tij.
- ❖ Sigurimin e mekanizmave në LMP të cilat do të mbrojnë punëtorin nga pasojat negative për shkak të inicimit të procedurës për mbrojtjen e të drejtave të tij.

#### 2.3.1.4 Vendi dhe roli i sindikatës

Roli i sindikatës dhe vendi i saj në legjislacionin maqedonas nuk është çdo herë i qartë dhe sindikata jo çdo herë ka mundësi dhe mjete përkatëse dhe vegla për të realizuar kompetencat e parashikuara në lidhje me zbatimin e të drejtave dhe mbrojtjen e tyre. Implementimi i standardeve të ONP,<sup>63</sup> do të duhej të mbante llogari për rëndësinë e organizatave reprezentative të punëtorëve dhe punëdhënësve. Sipas standardeve të ONP "nuk duhet të konsultohen vetëm organizatat më të mëdha por të gjithë ata të cilët paraqesin pjesë të rëndësishme të mendimeve të cilat janë në lidhje me lëndë specifike të diskutimit. Vendimi i pushtetarëve me cilën organizatë do të konsultohen duhet të miratohet në mirëbesim. "Nëse kihet parasysh kjo, dispozitat strikte për reprezentim të dhëna në Ligjin për marrëdhënie pune,<sup>64</sup> çojnë drejt reduktimit në vend të rritjes së rolit të sindikatave.

"Sipas standardeve të ONP-së, organizatat të cilat i përfaqësojnë grupet e të punësuarve dhe të punëdhënësve duhet të përfaqësohen mbi baza të njëjta."<sup>65</sup> Kjo është në kundërshtim me përqindjen e ndryshme të përfshirjes e cila zgjidhet në përcaktimin e reprezentimit të punëtorëve dhe punëdhënësve.<sup>66</sup> Sipas ONP-së, konsultimet duhet të rregullohen dhe të parashihet obligim për konsultime të këtilla të paktën një herë në vit.<sup>67</sup>

Sindikata duket se ka rol shumë të rëndësishëm dhe esencial në zbatimin e mbrojtjes së të drejtave të punëtorit, mirëpo, një pjesë e dispozitave ligjore i vendosin në rol jo të barabartë dhe nënshtrues në raport me punëdhënësin. Për shembull, në asnjë nga ligjet nuk janë përkufizuar qartë të drejtat e punëtorit për të cilët kompetente është sindikata, diçka që gjatë procedurave për mbrojtje në të cilat është involvuar sindikata mund të shfrytëzohet si mohim i nevojës për prezencën e saj. Përkundër kësaj, në ligjet i është kushtuar shumë hapësire mbrojtjes së vetë udhëheqësve të sindikatës.

<sup>63</sup> Konsultime trepalëshe në lidhje me standardet ndërkombëtare të punës, Convention, 1976 (No.144) e qasshme në: <https://bit.ly/2MI0x7T> herën e fundit e qasur më: 14.12.2018.

<sup>64</sup> Shih nenet 2012-2015.

<sup>65</sup> Konsultime trepalëshe në lidhje me standardet ndërkombëtare të punës, Convention, 1976 (No.144) E qasshme në: <https://bit.ly/2MI0x7T> herën e fundit e qasur më: 14.12.2018.

<sup>66</sup> LMP neni 212-2015.

<sup>67</sup> Konsultime trepalëshe në lidhje me standardet ndërkombëtare të punës, Convention, 1976 (No.144) E qasshme në: <https://bit.ly/2MI0x7T> herën e fundit e qasur më: 14.12.2018.



Në LMP dhe LSSHP, sindikata nuk është përkufizuar si partner faktik i punëdhënësit me të cilin i rregullon punët paraprakisht, me qëllim sa është e mundur më mirë të zbatohen ligjet, por roli i tij para së gjithash<sup>68</sup> është në veprimin plotësues, asi është bërë ndonjë shkelje, respektivisht kur tani më është shkelur ndonjë e drejtë e punëtorit. Në këtë kontekst mund të shihen edhe dispozitat në lidhje me grevën. Respektivisht, paraqitet zbrazëtirë e dukshme gjatë procesit të gjetjes së zgjidhjes së përbashkët e cila vendos raportet ndërmjet punëdhënësit dhe punëtorit në dritën bardhë e zi dhe nuk njih eskalim të raporteve gjatë së cilës greva paraqitet si mjeti i fundit, ndërsa jo si mënyrë e zakonshme e veprimit.

Një nga problemet me të cilat përballen punëtorët në shfrytëzimin e sindikatës si mjet për mbrojtjen e të drejtave është kërkesa për reprezentimin e tij. Edhe përpos asaj që sipas ligjit reprezentimi kërkohet "për shkak të pjesëmarrjes në marrëveshjet kolektive" në praktikë shumë shpesh sindikata është përjashtuar nga mundësia të mbrojë të drejtat e punëtorit pikërisht mbi këtë bazë. Për shembull, sipas nenit 14 të Ligjit për inspektoratin e punës, pas mbikëqyrjes inspektuese të kryer, edhe atëherë madje kur ajo ka qenë e iniciuar nga punëtori ose nga sindikata, "shembull të procesverbalit për mbikëqyrjen e kryer inspektuese i dorëzohet respektivisht jepet punëdhënësit", por jo edhe punëtorit ose/dhe sindikatës. Kjo është në kontradiktë me përmbajtjen e nenit 16 sipas së cilit "...inspektorati është i obliguar, të paraqesë kërkesë, t'i dërgojë njoftim me shkrim për gjendjen e konstatuar. "

Në nene të caktuara të LMP, sindikata dhe përfaqësuesit e punëtorëve janë qartë të pozicionuar si subjekte të marrëveshjes. Për shembull në nenin 95 të LMP, kur punëdhënësi ka qëllim të marrë vendim për pushimin e marrëdhënies së punës për numër të madh të punëtorëve për shkaqe afariste, respektivisht të paktën 20 punëtorë për periudhë prej 90 ditë. Neni thotë se në situatë të këtillë, çdo pushim i marrëdhënies së punës, pa marrë parasysh për numrin e përgjithshëm të punëtorëve të punëdhënësit, konsiderohet si përjashtim kolektiv për shkaqe afariste. Nga ana tjetër, pozicionimi i sindikatave dhe përfaqësuesve të punëtorëve është vendosur në mënyrë të ngjashme në nenin 101 të LMP në të cilin theksohet se "... (5) Punëdhënësi mund të anulojë marrëveshjen për punësim për shkak të bazave të përcaktuara në paragrafin (4) të këtij neni, vetëm me pëlqim paraprak të sindikatës anëtar i të cilit është punëtori i cili mbrohet nga përjashtimi." Problem i veçantë i mbrojtjes sindikale është përfaqësimi i vogël i femrave në sindikatat<sup>69</sup>, që e zvogëlon qasshmërinë e sindikatave dhe ndikon në efektivitetin e tyre si mekanizëm mbrojtës.

## **Konkluzione**

Formalizimi i shoqërimit sindikal,<sup>70</sup> vendosja e pabarabartë e sindikatës në procesin e përfaqësimit të punëtorëve<sup>71</sup> si dhe përfaqësimi i pabarabartë gjinor në udhëheqësin sindikale, ndikojnë në shfrytëzimin e shoqërimit sindikal si mjet efikas në zbatimin e ligjeve dhe mekanizmit mbrojtës efikas. Rregullativa ligjore nuk i përpunon kompetencat e sindikatës dhe vendos strukturën në pozitë reaktive, në vend proaktive, gjatë zbatimit të ligjeve. Kjo do të thotë se sindikata është më e pranishme si

<sup>68</sup> Përpos në disa raste të veçanta.

<sup>69</sup> Bashevskaja, M. Stavrevskaja, E (2016) Femra dhe sindikate Përfaqësimi dhe të drejtat e punëtorëve në Republikën e Maqedonisë së Veriut, Lëvizja majtiste Solidarnost.

<sup>70</sup> Nga aspekti i reprezentimit.

<sup>71</sup> Legjitimim aktiv dhe raport të pa barabartë të inspektorëve.

strukturë kur përzihet atëherë kur veç më është shkelur ligji, sesa në nivel të parandalimit kur përcaktohen politikat dhe procedurat të cilat duhet të kufizojnë shkeljen e ligjeve.

### **Rekomandime**

- ❖ Miratimi i ligjit të veçantë për bashkim sindikal për të cilin do të zbatohen disa norma të bashkimit joqeveritar dhe domethënia e përfaqësimit të të drejtave nuk do të lidhet vetëm me numrin por edhe me specifikën dhe interesat të cilat përfaqësohen.
- ❖ Rritja e lirisë së zgjedhjes së punëtorëve kur bëhet fjalë për formimin e sindikatës dhe përfaqësimin e të drejtave të tyre dhe interesave nga sindikata.
- ❖ Barazimin e përqindjeve të nevojshme për identifikimin e reprezentimit gjatë marrëveshjes trepalëshe ndërmjet sindikatës dhe shoqatave të punëdhënësve.
- ❖ Sigurim ligjor i balancit gjinor në udhëheqjen e sindikatave.
- ❖ Zgjerim i fushave në të cilat parashihet konsultim i detyrueshëm i sindikatave në LMP, LSSH dhe Ligjin për punësim dhe sigurim në rast të papunësisë.

#### **2.3.1.5 Zgjidhje ligjore**

Në ligjet janë dhënë zgjidhje të cilat mund të interpretohen në mënyra të ndryshme dhe të cilat mundësojnë mashtrim të lehtë të qëllimit të ligjvënësist, respektivisht vetëm mbrojtje sipërfaqësore të punëtorëve. Për shembull, sipas nenit 102 të LMP "nëse gjykata merr vendim me të cilin është përcaktuar se punëtorit në mënyrë joligjore i ka pushuar marrëdhënia e punës, punëtori ka të drejtë të kthehet në punë me vendim të plotfuqishëm, nëse kërkon. Përpos kthimit në punë, punëdhënësi është i obliguar punëtorit t'ia paguajë bruto pagën të cilën do ta kishte pranuar nëse ishte në punë, në pajtim me ligjin, marrëveshjen kolektive dhe marrëveshjen për punësim, të zvogëluar për shumën e të ardhurave të cilat punëtori i ka realizuar mbi bazë të punës, pas pushimit të marrëdhënies së punës."

Nga aspekti i mbrojtës së të drejtave të punëtorit, ky nen është problematik mbi dy baza. Neni lë hapësirë për interpretime të ndryshme për atë në cilin vend pune duhet të kthehet punëtori. Respektivisht, formulimi "të kthehet në punë", nuk jep udhëzime për atë vallë duhet të kthehet në vendin e vjetër të punës, në cilin do vend të punës në kuadër të kualifikimeve të tij ose në cilin do vend pune pa marrë parasysh kualifikimet. Norma e këtillë ligjore e bën mbrojtjen jo efektive sepse punëtori edhe më tutje mund të ekspozohet në shkeljen e të drejtave edhe atë pikërisht me shfrytëzimin e vendimit gjyqësor dhe pa shkeljen e ligjit.

Pjesa e dytë e nenit 102, me të cilin parashihet detyrimi për punëdhënësin, i cili në mënyrë të pa drejtë e ka larguar nga puna punëtorin, t'ia paguajë bruto pagë "të zvogëluar për shumën e të ardhurave të cilat punëtori i ka realizuar në bazë të punës, pas pushimit nga marrëdhënia e punës", në një mënyrë e amnistion punëdhënësin nga pësimi i pasojave për shkak të veprimit joligjor dhe shkeljes së të drejtave

të punëtorit, në situatë kur punëtori është detyruar të kërkojë punë tjetër.<sup>72</sup> Do të thotë punëdhënësi shpërblehet me atë që punëtori është dashur të gjejë mënyrë për të mbijetuar.

### **Konkluzione**

Disa dispozita në ligjet japin mundësi për interpretim të ndryshëm në procedurat eventuale për zbatimin e tyre dhe mund të ndikojnë në efikasitetin e shfrytëzimit të mekanizmave mbrojtëse.

#### **Rekomandime**

- ❖ Saktësim plotësues i të gjitha dispozitave ligjore ku janë të mundshme interpretime të ndryshme dhe marrjen e vendimeve të ndryshme në situata të njëjta ose të ngjashme.

### **2.3.1.6 Inspektorati i Punës**

Një nga mjetet e fuqishme për zbatimin e dispozitave ligjore sipas LMP është inspektorati i punës. Sipas nenit 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 shumica e pagës minimale të përcaktuar me ligj, kryen organi i administratës shtetërore kompetent për punët nga sfera e inspektoratit të punës.” Inspektorati i punës, jo vetëm që kryen mbikëqyrje por mund të realizojë edhe aktivitete të drejtpërdrejta në drejtim të zbatimit të ligjeve, të vendosë procedura në gjykatat kompetente dhe të shqiptojë një lloj të caktuar të ndalimeve dhe sanksione të tjera. Mbikëqyrja inspektuese është rregulluar me Ligj të veçantë për inspektoratin e punës.

Ky është ligj shumë kompleks i cili në masë të madhe përkon me kërkesat për mbrojtje efektive dhe efikase të të drejtave të punëtorit dhe përmban dispozita të cilat ofrojnë procedurë shumë të thjeshtë të paraqitjes së shkeljeve dhe inicimin e procedurave në inspektorat. Në nenin 16 inspektorati në mënyrë eksplicite angazhohet “... të fillojë procedurë për çdo kërkesë të punëtorit për shkak të realizimit, respektivisht mbrojtjen e të drejtave të marrëdhënies së punën dhe mbrojtje në punë.”

Inspektori ka të drejtë të sugjerojë, urdhërojë dhe ndalojë,<sup>73</sup> ndërsa në rast të kundërvajtjes ose veprës penale, të paraqesë me qëllim inicimin e procedurës përkatëse,<sup>74</sup> gjatë çka organi të cilit i dërgohet kallëzimi ka obligim të njoftojë inspektorin për vendimin e marrë. Mirëpo edhe përpos efektivitetit të cilin e inicion teksti ligjor, në një pjesë të hulumtimeve të realizuara të cilat merren me punën e inspektoratit të punës dhe para së gjithash pozicionimi i tij në kuadër të kontekstit më të gjerë të zbatimit dhe mbrojtjes së të drejtave të punëtorit, theksohen probleme të konsiderueshme dhe mangësi.

Për shembull, në hulumtimin e ESE, konstatohet se “bashkëpunimi institucional i MPPS me sindikatat, punëdhënësit dhe inspektoratin e punës, si dhe me organe dhe institucione në drejtim të

<sup>72</sup> Jo me faj të tyre dhe shumë shpesh në kushte shumë të pavolitshme.

<sup>73</sup> Neni 17 i Ligjit për inspektoratin e punës.

<sup>74</sup> Neni 18 i Ligjit për inspektoratin e punës.

ndjelljes dhe analizës së gjendjeve dhe ballafaqimin e koordinuar me problemet e dhunës në vendin e punës, mungojnë. Inspektorati shtetëror i punës, si organ në përbërje të MPPS, nuk e njeh dhe nuk e afirmon në tërësi rolin e saj primar, ndërsa kjo është mbrojtja e të drejtave nga sfera e marrëdhënieve të punës dhe sigurisë dhe mbrojtjes në punë. Ai thjesht sugjeron në shfrytëzimin e procedurës gjyqësore për mbrojtje në vend të absolvimit të mekanizmave tani më ekzistuese institucionale për mbrojtje ndër të cilët dhe mbikëqyrja inspektuese në mandatin e tij. Mekanizmi i vendosur për paraqitjen e shkeljeve të të drejtave të punëtorit në kuadër të Inspektoratit shtetëror të punës nuk është funksional.<sup>75</sup> Deri tani ai nuk ka regjistruar asnjë kallëzim për shqetësim të kryer psikik ose seksual. E gjithë kjo sugjeron në mos ekzistimin e sistemit për paraqitje dhe ndjekjen e këtyre dukurive as nga Inspektorati shtetëror i punës.”<sup>76</sup>

Mangësi e veçantë e Ligjit për inspektoratin e punës është ajo që pjesë më e madhe e tij nuk merret me procedurat dhe mbikëqyrjen inspektuese, por me strukturën e vetë institucionit dhe parametrat administrative - teknike të funksionimit të saj.

### **Konkluzione**

Shërbimi i inspektoratit është paramenduar dhe përkufizuar ligjërisht si mjet efektiv në zbatimin e dispozitave ligjore dhe mbrojtjen e të drejtave të punëtorit edhe nga aspekti i zgjidhjeve ligjore, ky mjet tërësisht përkon me kërkesat për mbrojtje efektive të parashikuara në kuadër të BE direktivave dhe dokumenteve ndërkombëtare të cilat i ka ratifikuar Republika e Maqedonisë së Veriut. Në praktikë, inspektorët nuk i shfrytëzojnë deri në fund mundësitë që jua jep ligji, ndërsa sistemi i paraqitjes së shkeljes së të drejtave të punëtorit nuk është i përshtatur me nevojat e punëtorëve.

### **Rekomandime**

- ❖ Ligji për inspektoratin e punës të lirohet nga dispozitat të cilat i referohen zgjedhjes së inspektorëve dhe funksionimit të inspektoratit, ndërkaq të përforcohet me dispozita në lidhje me kompetencat e tyre.
- ❖ Në Ligjin për inspektoratin e punës, të saktësohen procedurat për veprimin e inspektorëve dhe për paraqitjen e shkeljeve të të drejtave të punëtorit, të cilat duhet të sigurojnë mbrojtje maksimale për punëtorët.
- ❖ Në Ligjin për inspektoratin e punës duhet të parashihet përfshirja e barabartë e sindikatave, përfaqësuesve të tjerë të punëtorëve dhe shoqata të punëdhënësve në mënyrë që inspektorët të veprojnë në mënyrë të barabartë dhe të informojnë njëri-njërin dhe palën tjetër.

<sup>75</sup> E ashtuquajtura “kol – qendër”.

<sup>76</sup> Gekevaska, M.,(2010), Përgjigje institucionale dhe politika organizative në lidhje me dhunën në vendin e punës, ESE, e qasshme në: <https://bit.ly/2avxVMn> herën e fundit e qasur më: 30.12.2018.

### **Rekomandime të përgjithshme në lidhje me legjislacionin**

- ❖ Legjislacioni aktual i mbulon të gjitha mekanizmat për zbatim dhe mbrojtjen e të drejtave të punëtorit të cilat janë pjesë e kuptimit të mbrojtjes efektive dhe efikase. Kjo do të thotë se nuk nevojiten ndryshime shumë të mëdha në vetë legjislacionin.
- ❖ Rregullativa ligjore duhet të bëhet e qasshme për punëtorët, që do të thotë punëtorëve t'u ofrohen versione më të thjeshta dhe të kuptueshme të të drejtave dhe procedurave për mbrojtje.
- ❖ Nevojitet përqendrim dhe kodifikim i legjislacionit të punës, i cili do të kishte mundësuar thjeshtësimin e sistemit të procedimit vertikal të mbrojtjes. Të përpunohet Kodi i ligjeve të cilat janë për marrëdhëniet e punës. Duhet të bëhet përqendrim i mjeteve të ndryshme të cilat janë në dispozicion të punëtorëve në vetë ligjet, ndërsa mbrojtja e më shumëfishtë të jetë çështje e zgjidhjes dhe jo obligimit.
- ❖ Nevojitet saktësim i tillë i procedurave të ofruara dhe zgjidhje i cili do të pamundësojë interpretime të ndryshme për raste të njëjta ose të ngjashme.
- ❖ Tekstet ligjore duhet të lirohen nga balasti administrativ – teknik i cili duhet të përpunohet në mënyrë përkatëse në aktet nënligjore si dhe në doracakë, rregulla dhe udhëzime. Dispozitat në lidhje me zgjedhjen e inspektorëve, për shembull, nuk duhet të jenë pjesë e Ligjit për inspektoratin e punës por të rregulloreve të veçanta dhe akte të tjera nënligjore.
- ❖ Saktësimi i mëtutjeshëm dhe sqarimi plotësues i rëndësisë së procedurave të caktuara duhet të jetë pjesë e marrëveshjeve kolektive.
- ❖ Materia për sindikatat duhet të përpunohet në drejtim të sqarimit të kompetencave të tyre dhe përafrimin e tyre funksional tek punëtorët, në vend të mbrojtjes së vetë shoqërimit sindikal.<sup>77</sup>
- ❖ Rregullativa në lidhje me inspektoratin e punës është e mjaftueshme dhe përkatëse. Roli i vërtetë i këtij institucioni nuk kërkon ndryshime ligjore por praktike të cilat do ta lirojnë nga ndikimet e jashtme dhe do ta përforcojnë si të pavarur, madje edhe të pa prekshëm për organet e pushtetit.

### ***2.3.2 Problemet e përfshira në marrëveshjet kolektive dhe dokumentet strategjike***

Tek marrëveshja kolektive, mjeti për mbrojtje juridike sipas nenit 215 të LMP, është paraqitja në gjykatë për zgjidhjen e kontestit për atë se cila sindikatë është reprezentative, si dhe neni 234 i LMP, sipas së cilës, palë e marrëveshjes kolektive me padi në gjykatë kompetente mund të kërkojë mbrojtjen e të drejtave nga marrëveshja kolektive.

---

<sup>77</sup> Që është e rëndësishme por nuk është e vetme dhe e vetëmjaftueshme si komponent për ekzistimin e mbrojtjes efikase.

Në marrëveshjen e përgjithshme kolektive për ekonominë ka vetëm dy nene në të cilët bëhet fjalë për mekanizma për mbrojtjen e punëtorëve.<sup>78</sup> Të dy lidhen vetëm me përfshirjen e sindikatës, mirëpo nuk përmenden mekanizma të tjerë mbrojtës, mjete për mbështetjen e punëtorit, as procedura të cilat mund të sigurojnë mbrojtje efektive dhe efikase.

Në disa marrëveshje të veçanta kolektive është veçuar kapitull me titull "Mbrojtja në punë" dhe kapitull i veçantë me titull: "Procedura për mbrojtjen e të drejtave të punëtorit".<sup>79</sup>

Mirëpo, madje edhe atje ku ekzistojnë pjesë të veçanta të marrëveshjes të cilat janë në lidhje me mbrojtjen në punë, dispozita në marrëveshjet kolektive plotësohen para së gjithash me përsëritjen e dispozitave të njëjta të ligjit, pa saktësimin e tyre ose konkretizimin e procedurave të cilat mund t'i përdorin punëtorët pas përfundimit të procedurës në kuadër të organizatës në të cilën janë të punësuar, e qëllim kjo mbrojtje të bëhet efektive.<sup>80</sup> Ngjashëm, dokumentet strategjike dhe programore të cilat miratohen në nivel të Qeverisë dhe/ose në MPPS nuk përmbajnë zhvillimin e mekanizmave për mbrojtje ose vendosjen e sistemit për matjen e efikasitetit dhe efektivitetit të mekanizmave mbrojtëse. Vetëm si shembull, në programin për siguri dhe shëndet në punë,<sup>81</sup> nuk përmendet mbrojtja efektive e të drejtave të punëtorit, as nuk përmenden çfarë do lloj mekanizma për mbrojtje të cilat i kanë në dispozicion.<sup>82</sup>

Në planin për zbatimin e programit - Tregu i punës dhe vendimmarrja për kundërvajtje nga fusha e marrëdhënieve të punës dhe sigurisë dhe shëndetit në punë, në kuadër të Strategjisë për siguri dhe shëndet në punë 2018 - 2020, si qëllim janë vendosur zgjidhja paqësore e kontesteve dhe sigurimi i sistemit më të sigurt dhe më human për siguri dhe shëndet në punë dhe mbrojtja e të drejtave të punëtorëve. Si indikatorë për sukses të programit janë parashikuar: Sistemi funksional për zgjidhje paqësore të kontesteve të punës dhe b) Sistem i avancuar për siguri dhe shëndet në punë dhe mbrojtja e të drejtave të punëtorit. Në lidhje me vendimmarrjen për kundërvajtje nga fusha e marrëdhënieve të punës dhe sigurisë dhe shëndetit në punë, në programin e njëjtë, si qëllime janë vendosur: Reduktimi i shkeljeve të të drejtave nga marrëdhënia e punës dhe sigurisë dhe shëndetit në punë dhe b) Ndikimi mbi kompetentët në subjektet juridike për rritjen e përgjegjësisë për respektim konsekuent dhe zbatim të ligjeve dhe akteve nënligjore nga fusha e rregullativës së punës. Si indikatorë për sukses në këtë pjesë janë shënuar: Zvogëlim i numrit të shkeljeve ligjore dhe akteve nënligjore nga rregullativa e punës mbi të drejtat e fuqisë së punës dhe b) Mbrojtje e zmadhuar e të drejtave të fuqisë së punës në tregun e punës nga fusha e akteve ligjore dhe akteve nënligjore nga rregullativa e punës. Mirëpo, në asnjë

---

<sup>78</sup> Marrëveshje e përgjithshme kolektive për sektorin privat nga sfera e ekonomisë ( tekst i pastruar), XIV. Mbrojtja e të drejtave të punëtorëve (neni 62 dhe neni 63) e qasshme në: <https://bit.ly/2Be53GLh> herën e fundit e qasur më: 30.12.2018.

<sup>79</sup> Për shembull Marrëveshja kolektive për ndërmarrje publike nga dega e energjetikës.

<sup>80</sup> Marrëveshja kolektive për ndërmarrje publike nga dega e energjetikës, e qasshme në: <https://bit.ly/2sLRppq> herën e fundit e qasur më: 12.12.2018.

<sup>81</sup> Programi për siguri dhe shëndet në punë e miratuar në seancë të Qeverisë së Republikës së Maqedonisë së Veriut e mbajtur më 15.8.2017.

<sup>82</sup> Ose vendosja e procedurave në këtë drejtim.

pjesë të programit nuk janë përmendur procedurat dhe mekanizmat për mbrojtje, efikasitet dhe efektivitet të mjeteve ekzistuese dhe eventualisht të reja, as qasshmëria e të njëjtave për punëtorët.

### **Konkluzione**

Marrëveshjet kolektive nuk e saktësojnë materien në lidhje me mekanizmat mbrojtëse dhe nuk ju ofrojnë punëtorëve procedura të kuptueshme dhe të qarta për veprim gjatë situatave kur duhet të kërkojnë mbrojtje. Mungesa e procedurave të qarta dhe të qasshme zakonisht nuk është në nivel të problemit dhe nuk është adresuar në dokumentet strategjike dhe programore.

### **Rekomandime**

- ❖ Marrëveshjet kolektive duhet të jenë konkrete dhe të sakta. Në marrëveshjet kolektive nuk duhet të përshkruhen dispozita të ligjeve, por ato duhet të saktësohen në pajtim me fushën konkrete për të cilën vlen marrëveshja kolektive.
- ❖ Marrëveshjet kolektive duhet të ofrojnë mekanizma të qartë për mbrojtjen e të drejtave të punëtorit. Në çdo marrëveshje kolektive duhet të ketë kapitull të veçantë në të cilin me detaje do të jepen mënyrat dhe procedurat për mbrojtjen e të drejtave të punëtorit.
- ❖ Në marrëveshjet kolektive duhet të ketë pjesë të veçantë në të cilën do të përpunohet procedura për mbrojtjen e të drejtave të punëtorit.

### **2.3.3 Zgjidhja paqësore e kontesteve të punës**

Nenet 182 dhe 183 të LMP i referohen zgjidhjes paqësore të kontesteve si një nga mjetet për zbatimin e Ligjit dhe mbrojtjen e të drejtave të punëtorit. Ky mjet më tutje është përpunuar në Ligjin e veçantë për zgjidhje paqësore të kontesteve të punës.

Zgjidhja paqësore e kontesteve në mënyrë siç është dhënë në këtë Ligj është e fokusuar drejt vendosjes efektive të mbrojtjes së punëtorëve, në veçanti nëse kihet parasysh fakti se punëtori është i liruar nga pagesa e shpenzimeve për arbitrin.<sup>83</sup> Në Ligj janë dhënë procedurat e veprimit dhe rezultatet e pritshme si për kontestet kolektive ashtu edhe për ato individuale.

Kufizimi i këtij Ligji është në atë se kontestet individuale mund të ngrihen vetëm në rast të përjashtimit ose mos pagesës së pagës, por jo edhe në lidhje me mos zbatimin e dispozitave të tjera të ligjit dhe cenimin e të drejtave të tjera në lidhje me marrëdhënien e punës.

### **Konkluzione**

Zgjidhja paqësore e kontesteve është mjet e cili më mirë është përpunuar dhe mund të përdoret në mënyrë përkatëse edhe përpos përmbajtjes së saj specifike të kufizuar.

<sup>83</sup> Neni 14 Zgjidhja paqësore e kontesteve të punës.

### Rekomandime

- ❖ Në LMP të parashihet obligimi për zgjidhjen paqësore të kontesteve çdo herë kur kjo do të kërkohet nga sindikata ose punëtorët.
- ❖ Zgjidhja paqësore e kontesteve nga fusha e marrëdhënieve të punës të parashihet në mënyrë përkatëse në Ligjin për ndërmjetësim.
- ❖ Zgjidhja paqësore e kontesteve duhet të zgjerohet në të gjitha të drejtat e punëtorit, si në rastet kolektive ashtu edhe në rastet individuale.

#### 2.3.4 Mbrojtja gjyqësore

Mbrojtja gjyqësore është faktor i rëndësishëm në zbatimin e të drejtave nga marrëdhënia e punës në Republikën e Maqedonisë së Veriut. Mbrojtja gjyqësore buron nga dispozitat e LMP, Ligjit për marrëdhënie obligative, Ligjit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi dhe Ligjit për siguri dhe shëndet në punë, ndërkaq zbatohet në kuadër të procedurës kontestimore. Mos ekzistimi i gjyqit të veçantë për konteste të punës dhe mungesa e procedurës së veçantë në lidhje me kontestet e punës e bën të gjithë procesin e mbrojtjes gjyqësore më të komplikuar dhe praktikisht të pa qasshëm për punëtorët.

Interesante janë të dhënat, të cilat janë paraqitur në disa hulumtime, se diskriminimi është më lehtë i pranueshëm për procedimin e gjykatave kur bëhet fjalë për marrëdhëniet e punës. Sipas raportit të Shoqatës së Juristëve të Rinj, për shembull, "... gjykatësit civil kanë theksuar se lëndët e vetme të cilat në mënyrë indirektë mund të lidhen me ndonjë nga bazat e diskriminimit janë lëndët nga fusha e marrëdhënieve të punës dhe marrëdhënieve sociale, shfrytëzimi i mekanizmave të të drejtës obligative dhe " gjykatësit kanë theksuar se prapavija tek numër i madh i kontesteve gjyqësore që mbahen në gjykata në fakt paraqet diskriminim mbi punëtorët dhe trajtimi i ndryshëm nga punëdhënësi."<sup>84</sup>

Sipas disa hulumtimeve kur bëhet fjalë për kontestet e punës dhe efikasitetin e gjykatave si mjet për mbrojtjen e të drejtave të punëtorit, problemi ende ekziston te kohëzgjatja e procedurës. "Në praktikë, kontestet e punës zgjasin në mjaft gjatë, madje tepër gjatë. Kohëzgjatja gjysmë vjetore maksimale e përcaktuar e këtij lloji të procedurave shpesh herë shkelet në mënyrë të rëndë. Në fakt, ekzistojnë edhe raste kur për disa herë është tejkalluar kjo periudhë kohore gjashtëmujore kur gjykatësi duhet të marrë vendim, gjatë kësaj zhvillimi i këtillë i ngjarjeve nuk duhet të tërheqë çfarë do lloj reperkusione negative mbi karrierën profesionale të gjykatësit konkret."<sup>85</sup> Nuk ka kufizim të vërtetë të kohëzgjatjes së procedurës. "Plot dhjetë vjet zgjat kontesti gjyqësor i punëtorit L.LL kundër NIP "Nova Makedonija" për shkak të përjashtimit nga puna. Në fund, para tre vjet Gjykata supreme ka marrë vendim gjyqësor mbi dy baza: njëra është për gjykim ne afat kohor të pa arsyeshëm, për çka i gjykon 500 euro dëm. Përjashtimin nga puna gjykata e ka përcaktuar si jo ligjor dhe në kundërshtim me ligjin është shkaku

<sup>84</sup> Janičeski, F. (2009), Raport për mbrojtje juridike nga diskriminimi në Republikën e Maqedonisë, Shoqata e Maqedonisë së Juristëve të Rinj, Shkup.

<sup>85</sup> Apasiev, D. dhe Mihajlovska, I. (2011) Konteste të punës shembuj pozitiv të praktikës gjyqësore, Lëvizja për drejtësi sociale, - Lenka, Shkup.



për bazën e dytë për të cilën i janë gjykuar 5.000 euro. Punëtori, megjithatë, nuk ka pasur sukses të arkëtojë aktvendimin, sepse në ndërkohë subjekti juridik ka hyrë në falimentim.<sup>86</sup>

Në të njëjtin studim thuhet se “Republika e Maqedonisë së Veriut tani më ka humbur disa konteste pune në Gjykatën Evropiane për të Drejtat e Njeriut në Strasburg, dhe pikërisht për shkak të shkeljes së parimit kryesor të gjykimit në afat kohor racional, garantuar me nenin 6 të KEDNj.<sup>87</sup> Në studimin janë paraqitur shembujt: Neshevski kundër Republikës së Maqedonisë,<sup>88</sup> *Gjozev kundër Republikës së Maqedonisë*,<sup>89</sup> *Dimitrieva kundër Republikës së Maqedonisë*<sup>90</sup> dhe *Dimitrievski kundër Republikës së Maqedonisë*.<sup>91</sup> Element tjetër i cili rrit pa qasshmërinë e gjykatave si mjet efektiv për mbrojtjen e të drejtave të marrëdhënies së punës është kostoja e vetë proceseve gjyqësore. “Shtrenjtësia e kontestit gjyqësor në Republikën e Maqedonisë, në masë të madhe ndikon në reterimin dhe demotivimin gjatë mendimit të qytetarëve ose punëtorëve, në mënyrë institucionale, të kërkojnë zgjidhjen e problemeve, madje shkon deri atje sa kërkimi i drejtësisë shihet si një luks i llojit të vet.”<sup>92</sup>

### Konkluzione

Procedura në gjykatë, si pjesë e zbatimit dhe mbrojtjes së të drejtës së punëtorit, paraqet mjet të pazëvendësueshëm dhe të nevojshëm, mirëpo, në përbërjen aktuale të proceseve dhe dispozitave të ligjeve materiale, ajo nuk mund të shfrytëzohet si mekanizëm efektiv dhe efikas. Lidhja procedurale me procedurën kontestimore, mungesa e specializimit të larët të gjykatave në lidhje me materien e punës, kohëzgjatja e procedurave dhe kostoja e tyre, janë faktorë të cilët ndikojnë mbi mos shfrytëzimin e këtij mekanizmi nga punëtorët.

### Rekomandime

- ❖ Vendi i mbrojtjes gjyqësore duhet të varet nga koncepti i përgjithshëm i cili do të pranohet në Republikën e Maqedonisë së Veriut. Nëse pranohet mbrojtja dominuese administrative dhe/ose industriale, gjykatat bëhen përjashtim i nevojshëm. Nëse zgjidhet sistem i cili theksin kryesor do ta vendosë mbi gjykatat, nevojitet formimi i gjykatave për konteste të punës të cilat do të specializohen jo vetëm në lidhje me të drejtën materiale por edhe në lidhje me të drejtën e procesit. Ekzistimi i gjykatave të veçanta nënkupton afate specifike dhe lirimin nga një pjesë e shpenzimeve në lidhje me procedurën gjyqësore.
- ❖ Kontestet e punës t'i nënshtrohen dispozitave për ndihmë juridike falas në Ligjin për ndihmë juridike falas.

<sup>86</sup> Dragi Jovanovski, Vallë ka nevojë për gjykata të punë? e qasshme në: <https://bit.ly/2t2a0xQ> herën e fundit e qasur më: 12.12.2018.

<sup>87</sup> Dragi Jovanovski, Vallë ka nevojë për gjykata të punë? e qasshme në: <https://bit.ly/2t2a0xQ> herën e fundit e qasur më: 12.12.2018.

<sup>88</sup> Gjykata Evropiane për të Drejtat e Njeriut, Ankesë numër 14438/03, aktvendim i datës 24.IV.2008

<sup>89</sup> Gjykata Evropiane për të Drejtat e Njeriut, Ankesë numër 14260/03, aktvendim i datës 19.VI.2008.

<sup>90</sup> Gjykata Evropiane për të Drejtat e Njeriut, Ankesë numër 16328/03, aktvendim i datës 6.XI.2008.

<sup>91</sup> Gjykata Evropiane për të Drejtat e Njeriut, Ankesë numër 26602/02, aktvendim i datës 18.XII.2008.

<sup>92</sup> Dragi Jovanovski, Vallë ka nevojë për gjykata të punës? e qasshme në: <https://bit.ly/2t2a0xQ> herën e fundit e qasur më: 12.12.2018.

❖ Të parashihen taksa të veçanta gjyqësore kur bëhet fjalë për procese nga fusha e marrëdhënieve të punës.

# PJESA E TRETË

Të dhëna nga hulumtimi empirik



## **Pjesa e tretë – Të dhëna nga hulumtimi empirik**

Siç u përmend në fillim, hulumtimi fokusohet në kushtet minimale për punë të të punësuarve në sektorët: industri, xehetari, ndërtimtari dhe energjetikë. Në këto sektorë aktive janë 3 sindikata të degëve anëtare të Unionit të sindikatave të Maqedonisë së Veriut (USMV): Sindikata e ndërtimtarisë, industrisë dhe projektimit të Maqedonisë së Veriut (SNIPMV), Sindikata e industrisë, energjetikës dhe xehetarisë të Maqedonisë së Veriut (SIEEXMV) dhe Sindikata e pavarur e punëtorëve të energjetikës dhe ekonomisë të Maqedonisë së Veriut (SPEEMV).<sup>93</sup> Gjithashtu, në sektorin ndërtimtari është aktive edhe Sindikata e pavarur e punëtorëve të ndërtimtarisë, inxhinierë dhe tregtarë në ndërtimtari (SPPNIT) pranë Konfederatës së organizatave sindikale të Maqedonisë së Veriut (KOSMV). Këta sektorë janë lëndë e interesit tonë sepse, përpos industrisë së tekstilit, janë sektorë për të cilët në publik ka indikacione se të drejtat e marrëdhënies së punë shpesh herë shkelen, në veçanti nga aspekti i sigurisë së shëndetit në punë.

Për nevojat e analizës janë realizuar 11 intervista. Katër prej tyre janë me sindikatat e përmendura të Maqedonisë, dy me sindikatat e degëve pranë USMV – SIEEXMV dhe SNIPMV dhe SPPNIT pranë KOSM. Përpos me sindikata, u realizuan intervista edhe me organizata të tjera dhe institucione edhe atë: dy intervista me organizata të punëdhënësve – Organizata e punëdhënësve të Maqedonisë së Veriut (OPMV) e cila i plotëson kushtet për reprezentim në nivel kombëtar dhe në nivel të më shumë degëve ku ka shoqata të degëve,<sup>94</sup> si dhe me Konfederatën e biznesit të Maqedonisë së Veriut (KBMV) e cila nuk është reprezentative, një intervistë me Ministrinë e Punës dhe Politikës Sociale, dy intervista me Inspektoratin Shtetëror të Punës, një intervistë me Institutin e Mjekësisë së Punës dhe një intervistë me Shoqatën e Sigurisë dhe Shëndetit në punë.

Intervistat përfshijnë disa qëllime tematike me rëndësi për përcaktimin e gjendjes me kushtet minimale në punë – organizimin sindikal dhe negociimin kolektiv, shkeljen e të drejtave të punëtorit dhe përvojat me shfrytëzimin e mekanizmave mbrojtëse, funksionimin e sistemit të sigurisë dhe shëndetit në punë dhe vlerësimet për efikasitet të institucioneve të cilat janë pjesë e sistemit për mbrojtjen e të drejtave të punëtorit.

### **3.1 Efikasiteti i institucioneve**

Sipas të anketuarve, efikasiteti i institucioneve nuk është në nivel të kënaqshëm. Zakonisht të anketuarit i theksojnë institucionet të tjera si jo efikase. Vetë kritika është e rrallë dhe transparenca për paraqitjen e mangësive në institucionet e veta. Atëherë kur ka vetëkritikë, përsëri faj i hidhet në institucionet e prora, duke paraqitur mungesën e resurseve ose kuadrove. Vërejtja kryesore është mungesa e bashkëpunimit institucional dhe koordinimi ndërmjet institucioneve. Respektivisht, gjatë adresimit personal tek institucionet më të larta realizohet kontakte prej të cilave rezultojnë bashkëpunimi i rastësishëm kryesisht që ka të bëjë me “shërbimin”, por mungon bashkëpunimi institucional i

<sup>93</sup> Përsëri shumë tentimeve, nga Sindikata e pavarur e punëtorëve të energjetikës dhe ekonomisë së RM-së (SPPEEM) nuk patën sukses të realizojmë intervistë.

<sup>94</sup> Kemi kërkuar të realizojmë intervistë me shoqatat përkatëse të degëve, me kërkesë tonën janë përgjigjur me mundësimin e intervistës me zyrën qendrore të ONP.

vazhdueshëm esencjal. Institucionet e sistemit, sipas të anketuarve, janë pasive, edhe pse i respektojnë rregullat në mënyrë mekanike, nuk e respektojnë frymën e rregullave. Ata veprojnë në mënyrë reaktive, respektivisht veprojnë pasi do të shkelen rregullat. Mungon veprim pro aktiv, dinamik për mbrojtjen e të drejtave të punëtorit si të drejta njerëzore dhe vetë iniciativa e institucioneve.

### **3.1.1 Inspektorati Shtetëror i Punës**

Vërejtja kryesore e sindikatave në lidhje me Inspektoratin Shtetëror të Punës (ISHP) është se inspektorati ka mungesë të kadrove. Mungesa përcaktohet si në numrin e inspektorëve ashtu edhe në profesionalizimin e tyre. Ata janë të mendimit se ISHP “nuk funksionon me kapacitet të plotë sepse ka mungesë të inspektorëve.”<sup>95</sup> Ky konkluzion është paraqitur nga përfaqësuesit e sindikatave që i intervistua. Sindikatat thonë se Inspektorati ka formularë dhe fletëparaqitje dhe se punëtorët dhe sindikatat paraqesin sipas rregullave, por, megjithatë, mungon procedimi i mëtutjeshëm i lëndëve.<sup>96</sup> Madje edhe atëherë kur ka procedim të lëndëve, shkaktohet situatë e pa logjikshme, respektivisht, punëtorët nuk fitojnë informatë kthyesë për epilogun e procedurës. Me këtë lëshojnë mundësitë për ankesë. Kjo, sipas sindikalistëve, rezulton nga dobësia e procedurave. Sindikalistët thonë se pikërisht ky është shkak për mos besimin e punëtorëve në institucionet shtetërore, përfshirë edhe Inspektoratin e Punës. Sipas tyre, mungon koordinim më i madh dhe bashkëpunim i ISHP me sindikalistët.<sup>97</sup> Komunikimi me Inspektoratin, sipas të anketuarve, kryesisht është në nivel të kontakteve personale. Në këtë drejtim, instancat e larta të Inspektoratit çdo herë janë të hapura për kontakt, por mungon bashkëpunimi në terren në nivel institucional:

*“Kemi komunikim më të mirë në nivel më të lartë. Inspektorati shtetëror kryesor asnjëherë nuk na ka refuzuar dhe mund të themi se komunikimi si komunikim është i mirë, por se procedura e mëtejshme paraqet problem. Në nivel të ulët, respektivisht ndërmjet inspektorit konkret dhe punëtorit që paraqet, shpesh herë ka konflikt. Për inspektorët kemi përshtypje se puna e tyre sikur është ngarkesë për ata, dhe jo obligim profesional. Dubet të shkojë, të fjaloset, të dënojë... Rrallë ka inspektorë të mirë, kam përshtypjen se nuk paraqet sfida për ta të punojnë atë që dubet por në fakt e mbrojnë vetëm punëdhënësin.” (Intervistë, SIEXMV).*

Përfaqësuesit sindikal konsiderojnë se komunikimi duhet të jetë i rregullt, ndërsa bashkëpunimi institucional të zhvillohet me detyrë zyrtare. Inspektorati, sipas tyre, duhet të funksionojë në mënyrë pro aktive dhe parandaluese – t’i informojë, të alarmojë dhe edukojë punëdhënësit, sindikatat dhe institucionet për të parandaluar ngjarjet e pa këndshme:

*“Jo, s’bini, ne kur do të drejtohem nuk kemi problem. Mirëpo pengesa është diku tjetër – problemi është i përgjithshëm me institucionin e tyre, që ata pa u paraqitur ne dubet të gjuajnë pikërisht ato punë dhe parregullsi në terren. Tamam puna kur do të paraqitet vetëm ndonjë problem!” (Intervistë, SNIP)*

<sup>95</sup> Intervistë, SNIPMV.

<sup>96</sup> Intervistë, SPPNIT.

<sup>97</sup> Intervistë, SPPNIT.

Sipas përfaqësuesve të sindikatave, Inspektorati duhet të jetë prezent në terren, të reagojë në mënyrë pro aktive, në vend reaktive dhe të veprojë edhe sipas vlerësimeve të veta dhe sipas zërit të dëgjuar, dhe jo vetëm me paraqitje. Sipas sindikalistëve, Inspektorati është shumë pasiv në veprimin e tij, komunikimi shkon lehtë në instanca më të larta, por kur do të paraqitet situatë për veprim në terren, inspektorët sipas përfaqësuesve të sindikatave, me vështirësi të madhe dalin për inspektim:

*“Shpesh nuk dalin për inspektim. Kur kërkojmë të dalin, nuk shkojnë. Duhet të paraqesim përsëri kërkesën ose të shkojmë nëpërmjet nivelit më të lartë. Ndonjëherë, shkojnë me vonesë të madhe, kur ka kaluar momenti”* (Intervistë SIEXMV).

Sindikalistët janë të mendimit se mungon ekipi kadrovik i Inspektoratit, si në lidhje me numrin, ashtu edhe në lidhje me mungesën e inspektorëve profesional për fusha të veçanta. Problem tjetër, të anketuarit e paraqesin edhe lidhjen e perceptuar të inspektorëve me punëdhënësit, dhe prandaj sindikatat shpesh herë kërkojnë ndihmë nga inspektorë nga qytete të tjera:

*“Ne nuk kemi parë problem në punën e tyre, por në mos punën dhe kalkulimet e tyre me punëdhënësit. Në disa qytete nga 30 vjet janë inspektorë, ndërsa asnjëherë nuk kanë dënuar dhe ngjashëm. Nuk mund të thuash se me përvojë të këtyllë nuk e di punën, por nga lidhjet e veta me punëdhënësin ai ka dobi dhe prandaj ne shumë shpesh kërkojmë nga qytet tjetër inspektor të shkojë në terren. Për shembull nga Kumanova në K. Pallankë.”* (Intervistë, SIEX).

Përfaqësuesit e Konfederatës së Biznesit të Maqedonisë së Veriut, gjithashtu konsiderojnë se ekziston deficit i konsiderueshëm i kuadrit në Inspektoratit. Ata dyshojnë se ekziston interpretim i ndryshëm dhe jo i barabartë i praktikimit të mbikëqyrjes inspektuese në pjesë të ndryshme të shtetit - si për shembull në Shkup, Berovë ose Tetovë. Me këtë, për ata rënohet besimi në institucionet, konkretisht në Inspektoratin Shtetëror të Punës. Nga Organizata e punëdhënësve gjithashtu sugjeruan në mangësitë kadrovike dhe materiale të Inspektoratit Shtetëror të Punës.

Problemet e njëjta – mungesa e ekipimit kadrovik dhe teknik - i theksojnë edhe të anketuarit nga Ministria e Punës dhe Politikës Sociale. Ata shtojnë se inspektorët nuk janë edukuar në mënyrë përkatëse, kanë qëndrime të ndryshme për çështje të njëjta dhe në disa raste veprojnë ndryshe gjatë rrethanave të njëjta. Nga Ministria thonë se ata nuk kanë kompetencë për mbikëqyrje mbi Inspektoratin Shtetëror të Punës sepse Inspektorati është institucion i pavarur. Këtu duhet të theksohet edhe ajo se gjatë veprimit të Inspektoratit në lidhje me parashtresa të punëtorëve, Inspektorati nuk i njofton të punësuarit për rrjedhën dhe epilogun e procedurës. Preteksti i Inspektoratit Shtetëror të Punës është se nuk ekziston dispozitë ligjore për këtë. Nga Ministria e Punës dhe Politikës Sociale thonë se atyre ju drejtohen qytetarë, edhe pse nuk kanë autorizime të tilla ligjore, kështu vetë ministria i dërgon rastet në Inspektoratin Shtetëror të Punës. Ata shtojnë edhe atë se për shkak të faktit se diçka nuk është shënuar në ligj, në përgjithësi nuk do të thotë se institucioni eviton atë ta kryejë.

Vetë, nga ana tjetër, përfaqësues të Inspektoratit Shtetëror të Punës, pajtohen se mungon ekipim kadrovik në institucionin e tyre, si dhe mungojnë resurse materiale, si për shembull mjete për transport.

Ata shtojnë se në Inspektorat në veçanti mungojnë inspektorë për siguri dhe shëndet në punë. Ata shtojnë se në Inspektorat në veçanti mungojnë inspektorë për siguri dhe shëndet në punë:

*“Në përgjithësi kemi numër të vogël të inspektorëve – nuk kemi për SSHP as 30 inspektorë. Kur do të dalim në media menjëherë inspektori është fajtor, por jo, punëdhënësi ka obligim, ndërsa ne duhet të përcaktojmë si është gjendja dhe të veprojmë në pajtim me këtë. Gjithashtu ankohen se nuk paska automjete të mjaftueshme për terren, unë mendoj se nuk ka nevojë çdo inspektor vetë të udhëtojë në terren, mund të shkojnë nga më shumë inspektorë me një automjet” (Intervistë e ISHP).*

Ata bëjnë me dije nevojën më të madhe për “trajnim të vazhdueshëm të inspektorëve” si dhe rritjen e pagës dhe “pagesa e rrezikut në terren”. Më pas, ata mendojnë se:

*“Ekziston mundësi për intervenim në ligje të caktuara për shkak të përcaktimit të saktë të kompetencave të inspektorëve sepse diku paraqitet përzierje e kompetencave të më shumë inspektorëve me çka zvogëlohet efikasiteti në punë” (Intervistë ISHP).*

Përfaqësuesit e Inspektoratit Shtetëror të Punës në veçanti e theksojnë mungesën e pajisjes kompjuterike dhe profesionalizmit, mungesën e mbështetjes teknike dhe mungesën e sistemit informativ – softuerik për punën e Inspektoratit. Respektivisht, inspektorët ende i mbajnë të gjitha lëndët i shënojnë me dorë në formë të shkruar. Informatat, gjithashtu grumbullohen dhe shpërndahen me dorë. Sipas tyre, Inspektoratit Shtetëror të Punës i mungon sistem modern softuerik për evidencë të rasteve, komunikim ndërmjet inspektorëve dhe procedimin e lëndëve. Me këtë, sipas tyre, dukshëm do të përmirësohet efikasiteti dhe efektiviteti i Inspektoratit Shtetëror të Punës.

### **3.1.2 Besueshmëria e informatave të institucioneve**

Të anketuarit e sindikatave, parimisht, nuk dyshojnë në besueshmërinë e informatave të institucioneve shtetërore të cilat ju referohen të drejtave të punëtorit, shkelje në punë dhe ngjashëm. Megjithatë, problemi kryesor, sipas sindikatave është ajo se punëtorët shpesh herë nuk i paraqesin rastet. Kjo për më shumë shkaqe, si për shembull ajo që disa punëtorë punojnë në të zeze dhe kanë frikë se do të humbin punën nëse i paraqesin shkeljet, por në disa raste sipas sindikalistëve - vetë punëdhënësit i bindin punëtorët mos i paraqesin shkeljet në vendin e punës:

*“Jo, jo nuk paraqiten. Dhe zakonisht, ka edhe raste të atilla, punëdhënësi i thotë – edhe të jetë lënduar në vendin e punës, të thotë se është lënduar jashtë orarit të punës. Ka edhe raste të këtilla. (Intervistë, SPPNIT).*

Më pas:

*“Kemi situata kur punëdhënësi ka obligim ta bëjë këtë, por nuk e bën. Punëdhënësi në mënyrë fine i paguan dëmshpërblim dhe nuk paraqesin. Problem më i madh është ajo që institucionet që duhet ta ndjekin, në veçanti për raste të vdekjes ose shkeljeve të rënda, pothuajse asgjë nuk procedojnë. Pothuajse çdo herë ato raste përfundojnë ashtu që thonë se bëhet fjalë për gërshtim të rrethanave të fatkeqësisë ose se gjithëkëska ka ndodhur për faj të punëtorit” (Intervistë SIEXMV).*

Sipas përfaqësuesve të sindikatave, shpesh punëdhënësit i paguajnë dëmshpërblim punëtorit të lënduar që të mos paraqitet. Në rast të vdekjes, thonë sindikatat, zakonisht faji hidhet tek punëtori. Ata thonë se kanë numër të madh të rasteve të veprimit të kundërligjshëm të punëdhënësve ose menaxhmentit, por aktgjykimet për menaxherët ose drejtorët mungojnë.

Me këto konkluzioni pajtohen edhe nga Shoqata e Maqedonisë për Siguri në punë:

*“Merrni, janë publikuar raportet për sëmundje profesionale, do të shihni se nuk funksionon. Nga mjekët amë deri te lëndimet. Ai sistem nuk funksionon” (Intervistë, SHMSP).*

Qëndrim krejtësisht ndryshe kanë përfaqësuesit e MPPS dhe të punëdhënësve. Nga Ministria janë të mendimit se duhet të përdoren të dhënat e institucioneve kompetente. Por, në vend të kësaj, në publik u paraqitën informata nga shoqata joqeveritare: “mirëpo për këto të dhëna duhet të ekzistojë sistem. Duhet të dihet cili institucion për se është përgjegjës. Nuk mundet shoqatë e qytetarëve të jetë burim i besueshëm”,<sup>98</sup> thonë ata. Nga Organizata e Punëdhënësve, nga ana tjetër, thonë se i konsiderojnë si të besueshme informatat sepse “çdo fatkeqësi duhet të paraqitet në afat prej 24 orë. Inspektorati përpunon raporte në lidhje me këtë”.<sup>99</sup> Prandaj, sipas tyre, problemi qëndron tek sistemi, shteti duhet t’i ndërmarrë masat dhe të vendosë sistem kredibil për grumbullimin e informatave.

### ***3.1.3 Puna e Institutit të Shëndetit Publik dhe Institutit të Mjekësisë së Punës në lidhje me përmirësimin e gjendjes me shëndetin e punëtorit***

Një pjesë e përfaqësuesve të sindikatave konsiderojnë se këto institucione punojnë në mënyrë të kënaqshme ndërsa një pjesë thonë se nuk kanë informata për punën e këtyre institucioneve. Në përgjithësi, përfaqësuesit konsiderojnë se numri ligjor i parashikuar i kontroleve të rregullta është në nivel të kënaqshëm. Përfaqësuesi i sindikatës së ndërtimtarisë theksoi nevojën për vaksinimin e detyrueshëm për Tetanus tek punëtorët që janë të ekspozuar në rrezik nga lëndime të shpeshta. Për përfaqësuesit e punëdhënësve këto institucione janë të dobishme sepse ju mundësojnë mendim të dytë nëse dyshojnë në qëndrueshmërinë e sëmundjes së punëtorit. Nga MPPS konsiderojnë se koha është shumë e shkurtër qëkur janë përfshirë në procesin e sigurisë dhe shëndetit në punë, në lidhje me këtë çështje.

### ***3.1.4 Puna e Ministrisë së Punës dhe Politikës Sociale***

Sindikatat që u intervistuan për këtë hulumtim në mënyrë të ndryshme e vlerësojnë punën e Ministrisë. Parimisht thonë se kontaktet nuk mungojnë, por mendojnë se takimet me përfaqësuesit e Ministrisë nuk japin fruta esenciale dhe afatgjata. Nga SIEXMV thonë se kanë komunikime të rregullta dhe takime dhe theksojnë se vetë ministrja disa herë personalisht është angazhuar dhe ka pasur intervista kur ka munguar inspektimi nga Inspektorati. Ky fakt e konfirmon intuitën tonë se në përgjithësi në institucionet mungon bashkëpunimi institucional dhe se e njëjta bazohet mbi kontakte personale dhe

<sup>98</sup> Intervistë MPPS.

<sup>99</sup> Intervistë, OP



shërbime dhe se varet nga vullneti i mirë i personave udhëheqës, në vend të mekanizmave administrativ të sistemit.

Vërejtja më e madhe vjen nga SIEXMV dhe kjo vërejtja nuk vlen personalisht për ministren por në lidhje me Ministrinë. Ata thonë se kanë kontakte të rregullta por ato nuk rezultojnë me ndryshime konkrete të politikave. Për shembull i përmendim negociatat për stazhin me beneficione me Ministrinë. Këtë iniciativë Ministria e ka filluar që në vitin 2013 dhe qëllimi është të pastrohet lista e vendeve të punës me stazh pune me beneficione për shkak të dallimit në vendet e punës. Gjatë negociatave kanë ngelur edhe 26 vende pune në fushën e industrisë së ndërtimitarisë për të cilat nuk është arritur pajtim për stazh pune me beneficione. Nga sindikata thonë se është bërë analizë e detajuar për rrezikun e këtyre vendeve të punës dhe se në analizë kanë marrë pjesë përfaqësues të ministrisë, sindikatat dhe të organizatave të punëdhënësve. Sipas përfaqësuesit, pas punës së lodhshme ka ngelur të bien dakord edhe për disa detaje dhe të nënshkruhet marrëveshje, por përnjëherë Ministria ka humbur vullnet për përfundimin e procesit.

Nga sindikata thonë se mungon dialogu tre palësh social. Sipas përfaqësuesve të sindikatave, shkaku kryesor për këtë, fillimisht qëndron në mos pasjen e organizatës përkatëse reprezentative të punëdhënësve, ndërsa pasi është formuar, mungesa e vullnetit nga ana e punëdhënësve për dialog social. Përfaqësuesit e sindikatave konsiderojnë se këtu duhet të jetë kryesor roli i Ministrisë në inkurajimin dhe udhëheqjen proaktive të dialogut sociale me qëllim arritjen e marrëveshjeve kolektive të degëve. Një pjesë e sindikalistëve të anketuar e sugjerojnë Ministrinë si pasive dhe të pa interesuar për dialogun social tre palësh.

Nga SHMSP nga ana tjetër, nuk janë të kënaqur nga Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, në veçanti pasi para 4 – 5 vjet është anuluar Sektori për rregullim normativ. Që atëherë, Ministria e Punës dhe Politikës Sociale nuk ka përfaqësues për SSHP. Nga ana tjetër, përfaqësues të punëdhënësve janë të kënaqur nga puna e Ministrisë së Punës dhe Politikës Sociale.<sup>100</sup>

### ***3.1.5 Puna e gjykatave***

Në përgjithësi, puna e gjykatave vlerësohet si pozitive nga më shumë të anketuar. Organizata e punëdhënësve konsideron se ka interpretime të ndryshme nga gjykatës të ndryshëm për shkak të jo konsekuencës në legjislacion, por nuk kanë detaje për çka konkretisht ndodh kjo. Nga Shoqata e Maqedonisë së Veriut për Siguri në punë, konsiderojnë se pengesë më e madhe është prokuroria dhe kjo sepse aspak nuk mbërrijnë rastet në gjykatë:

---

<sup>100</sup> Intervistë, OP.

*"Kurthi më i madh ishte Prokuroria Publike. Nuk e di sa padi penale dërgojmë te PP, por asgjë nga kejo. Kjo dubet të bulumtobet për vitet e fundit derisa nuk dëgjoj një ditë se ndonjë përfaqësues punëdhënësve shkon në burg për rast vdekje me 100% mangësi nga ana e tij. Nuk guxon asnjë punëdhënës të lidhë marrëveshje me punëtorin që me arkivol ta çojnë në shtëpi te familja e tij, ndërsa tek ne sikur kejo tani më është dakordësuar. Unë e di se kudo ndodh kejo, por nuk e dinë të gjithë, ndërsa nuk ka asnjë emision me karakter sociale që interesobet çfarë ndodh me këto familje."*  
(Intervistë, SHMSP)

### **3.1.6 Çfarë duhet të ndryshohet në autorizimet dhe punën e institucioneve**

Përfaqësuesit sindikal japin disa propozime për ndryshimin e punës dhe autorizimeve të institucioneve. Nga SPPNIT konsiderojnë se nevojitet vendosje institucionale – trup koordinues - i cili do të mbikëqyrë dhe koordinojë punën e institucioneve në lidhje me të drejtat e punëtorit. Shumica e të anketuarve theksojnë se autorizimet e institucioneve dhe korniza ligjore, madje edhe kur gjithçka është në rregull, duhet të zbatohen. Sepse, thonë ata, se edhe ligjet më të mira nuk do të kenë asnjë ndikim nëse nuk zbatohen në mënyrë konsekuente. Për momentin, thonë ata, theksi duhet të vendoset mbi funksionimin e sistemit. Vërejtja kryesore e përfaqësuesve të sindikatave është mos ekzistimi i shoqatave reprezentative të punëdhënësve për të gjithë sektorët, konkretisht për sektorin e ndërtimtarisë. Ata vazhdojnë:

*"Shteti është ajo që duhet të inkurajojë partnerët për negociata kolektive. Duke pasur parasysh atë se ka plogështi edhe nga ajo anë, mos prisni as ju as ne, të ulemi me dikë të merremi vesh, nëse nuk ka me kë të ulemi. Nëse në shtet nuk ka dikush që merret me këtë problematikë që e punon dhe e kupton, asnjëherë nuk do të gjejmë gjuhë të përbashkët, sepse nuk do të ketë me kë të gjejmë gjuhë të përbashkët. Dubet seriozisht të kuptojë MPPS se në atë tryezë duhet të ulen të gjithë partnerët, të arsyetojnë përparësitë e tyre dhe mangësitë dhe problemet, çfarë do qoftë, dhe të gjejnë zgjidhje të përbashkët. Kjo nuk është aspak e vështirë, nëse ulen."* (Intervistë, SNIPMV).

Ata shtojnë se për momentin çdo institucion punon vetë për veten, se mungon veprimi i koordinuar dhe i përbashkët i institucioneve dhe në veçanti ndërmjet tre partnerëve të dialogut social. Përfaqësuesi i Sindikatës së pavarur i punëtorëve të ndërtimtarisë, inxhinierë dhe tregtarë në ndërtimtari (SPPNIT) konsideron se nevojitet vendosja e ndonjë forme të mbikëqyrjes. Ai konsideron se kjo duhet të vendoset në ligj të ri për organizim sindikal:

*"Dubet të ketë monitorim edhe për ata. Me ligjin për organizim sindikal, sindikatat duhet të kryejnë monitorimin edhe mbi ta. Domethënë – si në gjyqësor duhet të ketë monitorim, në inspektoratet – duhet të ketë monitorim. Ata për shkak se nuk e duan këtë bashkëpunim, prandaj nuk duan të kenë monitorim"* (Intervistë SPPNIT).

Kjo vërejtje e të anketuarve, konkretisht vlen për Inspektoratin Shtetëror të Punës, por mund të vlejë edhe për të gjitha institucionet të tjera të sistemit. Vërehet frustrimi te të anketuarit dhe në veçanti te përfaqësues të sindikatave, nga mos funksionimi i institucioneve dhe mos respektimin e ligjeve:

*“Dhe nuk zbatohen në cilën do sferë. Në gjithë Maqedoninë e Veriut, sado qofshin – edhe ligjet më të këqija, duhet të zbatohen. As kjo nuk zbatohet. Kërkojen disa zbrazëtira, domethënë jo vetëm në ndërtimtari, por në cilën do sferë. Edhe në institucionet shtetërore edhe në inspektorate...”*  
(Intervistë, SPPNIT).

Shumica e përfaqësuesve të sindikatave e ndajnë këtë qëndrim. Ata thonë se madje edhe ato ligje me kapacitete të kufizuara për mbrojtjen e të drejtave të punëtorit nuk zbatohen në mënyrë përkatëse. Situata do të përmirësohet dukshëm në favor të punëtorëve vetëm nëse fillojnë të zbarohen ligjet në mënyrë konsekuente.

Nga MPPS shtojnë se bashkëpunojnë me të gjitha institucionet, në veçanti me ONP. Mendojnë se në sistemin tonë në përgjithësi ekziston problem që nuk zbatohen ato konventa dhe parimet e pranueshme nëse nuk janë përcaktuar në ligjet.

### **Konkluzione**

**Konkluzioni 1.1:** Mungon bashkëpunimi koordinues i përcaktuar ndërmjet institucioneve. Bashkëpunimi kryesisht është në nivel të njohjeve personale dhe intervenimeve nga instanca më të larta. Suksesi i intervenimeve varet nga vullneti i mirë i individëve. Mungon bashkëpunimi në nivel më të ulët dhe mekanizma institucionale që i lëvizin proceset e mbrojtjes së të drejtave të punëtorit me detyrë zyrtare.

**Konkluzioni 1.2:** Kapacitetet institucionale të institucioneve kryesore obliguese për mbrojtjen e të drejtave të punëtorit nuk janë në nivel të kënaqshëm.

**Konkluzioni 1.3:** Tek institucionet ekziston varësi akute nga rregullativa ligjore e tepërt. Të anketuarit tregojnë se “nëse diçka nuk është shkruar në ligj, nuk zbatohet”. Me këtë ligjvënësi hyn në rrethin e ndryshimeve të përhershme dhe të tepërta ligjore. Si pasojë e kësaj: përforcohet varësia e rregullativës ligjore të tepërt, në mënyrë plotësuese duke inkurajuar ligjvënësin të vazhdojë me ndryshimet e tepërta ligjore, (2) krijohet pa siguria ligjore, (3) vuan efikasiteti dhe efektiviteti i sistemit sepse nuk ngel kohë të vendosen mekanizma të vazhdueshme.

**Konkluzioni 2.1:** Inspektorati Shtetëror i Punës ka deficit kadrovik - si në lidhje me numrin ashtu edhe në lidhje me profesionalizmin. Kjo u konfirmua nga të gjithë bashkëfolësit.

**Konkluzioni 2.2:** Inspektorati Shtetëror i Punës sipas të anketuarve vepron në mënyrë reaktive, pasi të ndodhë fatkeqësia. Mungon veprimi proaktiv, në veçanti në edukimin dhe përmirësimin e kapaciteteve të kompanive.

**Konkluzioni 2.3:** Mungon sistemi i mbikëqyrjes, vlerësimit dhe kontrollit të cilësisë së punës së Inspektoratit.

**Konkluzioni 2.4:** Pas paraqitjes nga punëtorët, Inspektorati Shtetëror i Punës nuk i njofton punëtorët për rrjedhën as për epilogun e intervenimit. Për këtë nuk ekziston obligim ligjor.

**Konkluzioni 2.5:** Puna e Inspektoratit Shtetëror të Punës zhvillohet në mënyrë analoge nëpërmjet papirologjisë jo efektive. Komunikimi ndërmjet inspektorëve është nëpërmjet kontakteve personale. E gjithë kjo është shkak efikasiteti dhe efektiviteti i punës së Inspektoratit Shtetëror të Punës të jetë në nivel të pa kënaqshëm.

**Konkluzioni 3.1:** Gjatë shkeljes në vendin e punës punëdhënësit shpesh i ç inkurajojnë punëtorët të paraqesin shkeljet ose nëpërmjet presioneve ose pagesës së jashtëzakonshme. Me këtë evitohet përmirësimi i sigurisë dhe përkeqësohet gjendja e punëtorëve.

**Konkluzioni 3.2:** Nga institucionet ankohen të ndërmarrin punën e grumbullimit të informacioneve nga organizata joqeveritare. Nga njëra anë institucionet nuk kanë besim në punën e organizatave joqeveritare, nga ana tjetër, publiku dhe punëtorët nuk kanë besim në punën e institucioneve.

**Konkluzioni 4.1:** Mungojnë standarde për parandalim të shkeljeve në vendet e punës me rrezik të zmadhuar, ndërsa mungojnë për shembull edhe standarde për sigurimin e shujtës së ngrohtë.

**Konkluzioni 5.1:** Mungon vullneti për parandalimin e dialogut social tre palësh dhe miratimi i marrëveshjes kolektive të degëve, në veçanti nga punëdhënësit. Në disa raste nuk ekziston përfaqësim reprezentativ i punëtorëve, ndërsa pasi janë vendosur organizata reprezentative të punëdhënësve, tek ata mungon vullneti i mbajtjes së dialogut social dhe arritja e marrëveshjes kolektive të degëve.

**Konkluzioni 5.2:** Mungon vullneti për veprim proaktiv i Ministrisë së Punës dhe Politikës Sociale në arritjen dhe mbajtjen e dialogut trepalësh.

### **Rekomandime**

**Rekomandimi 1.1:** Për të gjitha institucionet ( Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, Inspektorati Shtetëror i Punës, Organizata e Punëdhënësve dhe Sindikatave): të vendoset bashkëpunim i institucionalizuar dhe realizim i obligimeve të zhvillohet me detyrë zyrtare në bazë të metodologjisë qartë të përkufizuar për punë. Të përpilohen rregullore dhe standarde për bashkëpunim institucional dhe qartë të përkufizohen kompetencat e çdo institucioni. Të vendoset trup koordinativ i cili do të punojë në përmirësimin e vazhdueshëm të komunikimit ndërmjet institucioneve kryesore për të drejtat e punëtorit.

**Rekomandimi 1.2:** Të përmirësohen kapacitetet e institucioneve. Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, së bashku me qeverinë, të përpilojnë metodologji dhe standarde dhe të akordojë mjete plotësuese buxhetore për mbështetje institucionale të sindikatave, Inspektorati Shtetëror i Punës dhe organizatat e punëdhënësve. Ministria e Punës dhe Politikës Sociale të përpilojë metodologji dhe standarde për përmirësimin e kapaciteteve institucionale dhe të organizojë trajnime të rregullta të kuadrove të prekura. Arkiv për aktivitetet dhe rastet e institucioneve të përmendura të jetë e

detyrueshme, ndërsa informatat të jenë publikisht të qasshme me mbrojtje të detyrueshme të privatësisë.

**Rekomandimi 2.1:** Të rritet numri i inspektorëve në Inspektoratin Shtetëror të Punës. Të mbahet llogari për profesionalizmin e kuadrove dhe përfaqësimin përkatës të kualifikimeve me qëllim të mbulohen të gjitha sfrac e ekonomisë.

**Rekomandimi 2.2:** Në Ligjet për inspektoratin e punës të vendoset dispozitë për veprim pro aktiv të Inspektoratit - nëpërmjet informimit dhe edukimit të kompanive të parandalojnë parregullsitë. Në Ligjin për inspektoratin e punës të vendoset obligim për veprimin e Inspektoratit sipas zërit të dëgjuar për parregullsi. Përveç inspektimeve të rregullta rutinë, Inspektorati të realizojë edhe inspektime plotësuese të pa paralajmëruara sipas zgjedhjes së rastësishme.

**Rekomandimi 1.3:** Ligjvënësi të përmbahet nga ndryshimet e vazhdueshme të ligjeve. Materiali ligjor të rregullojë dispozitat e përgjithshme dhe të mos shkojë në detaje. Detajet të rregullohen me akte nënligjore. Të vendoset sistemi për mbikëqyrje dhe zbatimin e akteve nënligjore të cilat do të rezultojnë nga fryma e ligjeve.

**Rekomandimi 2.3:** Të themelohet trup i pavarur, vlerësim i kontrollit të cilësisë së punës së Inspektoratit.

**Rekomandimi 2.4:** Nëpërmjet akteve nënligjore të vendoset obligimi për njoftimin e paraqitësve të parregullsive për rrjedhën dhe epilogun e lëndëve.

**Rekomandimi 2.5:** Të digjitalizohet puna administrative e Inspektoratit Shtetëror të Punës. Të vendoset sistem softuerik i sofistikuar për evidencën e lëndëve, klasifikimin dhe qasjen drejt informatave. Sistemi të mundësojë qasjen përkatëse drejt informatave në varësi të vendit të punës së inspektorit. Me këtë do të mundësohet edhe transparencë më e madhe në punë dhe informatat e Inspektorëve. Të angazhohet shërbim përkatës nga sektori i teknologjive informatike (IT) për përpunimin, zbatimin dhe mirëmbajtjen e sistemit.

**Rekomandimi 3.1:** Të rriten kompetencat e sindikatave për mbikëqyrje gjatë lëndimit në vendin e punës. Të rriten dhe të zbatohen dënimet për punëdhënësit dhe për punëtorët që nuk do të paraqesin shkeljet në vendin e punës.

**Rekomandimi 3.2:** Në LMP dhe LSSHP të parashihet bashkëpunimi ndërmjet institucioneve kompetente dhe organizatave joqeveritare që merren me mbrojtjen e të drejtave të punëtorit. Të parashihet zë i rregullt në kuadër të buxhetit për mbështetje institucionale të këtyre organizatave joqeveritare. Pavarësia e tyre nga administrata publike dhe nga politika, i bën organizatat joqeveritare të vendosen në mënyrë të shkëlqye në proceset si palë neutrale dhe e pavarur.

**Rekomandimi 4.1:** Nëpërmjet ndryshimit të rregulloreve të vendosen masa të detyrueshme parandaluese për vendet e punës me shkallë të lartë të rrezikut: vaksinim i detyrueshëm kundër Tetanusit, (2) sigurimi i detyrueshëm i shujtës së ngrohtë, (3) kontrolli i rregullt i detyrueshëm i alkoolit dhe dënime të mëdha për punëtorët dhe kompanitë nëse zbulohen raste të punës nën ndikimin e alkoolit.

**Rekomandimi 5.1:** Ministria e Punës dhe Politikës Sociale të jetë pro aktive në inicimin dhe mbajtjen e dialogut social.

## 3.2 Siguri dhe shëndet në punë

### 3.2.1 Sistemi i sigurisë dhe shëndetit në punë dhe standardet e sigurisë

Sistemi i sigurisë dhe shëndetit në punë përbëhet nga aktorët e përfshirë në procesin e punës, siç janë: punëdhënësit dhe punonjësit; institucionet shtetërore për punë dhe politikë sociale; institucionet shëndetësore nga fusha e mjekësisë së punës; inspektorati shtetëror për punë; institucionet arsimore që zbatojnë programe në fushën e SSHP; profesionistët dhe personat juridikë që veprojnë në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë; partnerët socialë - sindikatat; shoqatat e punëdhënësve dhe shoqëria civile. Politikat në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë krijohen nga Ministria e Punës dhe Politikës Sociale dhe trupi kombëtar - Këshilli i Sigurisë pranë Qeverisë së Republikës së Maqedonisë së Veriut, i cili krijon programe kombëtare, strategji kombëtare dhe plane veprimi.

Analiza bazohet në rregulloret ligjore, në programin kombëtar për sigurinë në punë dhe në të dhënat e disponueshme përmes mediave dhe institucioneve,<sup>101</sup> si dhe në bazë të intervistave të kryera me aktorët e ndryshëm të përfshirë në sistemin e sigurisë dhe shëndetit në punë. Gjithashtu, analiza i referohet zbatimit të ligjit dhe standardeve të shëndetit dhe sigurisë nëpërmjet perceptimit të rolit të aktorëve të ndryshëm në sistemin e shëndetit dhe sigurisë profesionale dhe pjesëmarrjen e tyre në zbatimin e rregulloreve ligjore.

Të dhënat nga hulumtimi tregojnë se ka një kornizë të mirë ligjore dhe standarde të vendosura, por gjithashtu thekson se është i nevojshëm forcimi i mekanizmave për zbatimin e ligjit, veçanërisht në fushën e parandalimit. Informimi i punonjësve, forcimi i mbikëqyrjes në të gjitha nivelet - punonjësit, punëdhënësit, profesionistët, institucionet shëndetësore, inspektorati, si dhe forcimi i sistemit për regjistrimin dhe monitorimin e zbatimit të ligjit,<sup>102</sup> janë vetëm një pjesë e ndryshimeve të kërkuara që janë imponuar.

### 3.2.2 Ndryshimet në ligje

LSSH u miratua në vitin 2007 dhe i nënshtrohet 10 ndryshimeve deri në vitin 2018. Prej tyre në vitin 2013 ka katër ndryshime dhe tre në vitin 2015. Ndryshimet përfshijnë ndryshime që rregullojnë sistemin e sigurisë dhe shëndetit në punë në detaje dhe në këtë mënyrë ndiqet trendi i rregullimit të tepërt në ligje, diçka që ishte karakteristike e politikave qeveritare në periudhën 2011-2015. LSSH përmban dispozita që mund të rregullohen meakte nënligjore dhe akte. Për shembull, neni 17 në pjesën për provimin profesional ka 27 paragrafë shtesë dhe shtrihet në 10 faqe. Ndryshimet përfshijnë materialin që e përshkruan në detaje dhe i

<sup>101</sup> Si për shembull informatat e tyre për publikun, raportet, analizat, dokumentet dhe rregulloret.

<sup>102</sup> Si për shembull monitorimi i sëmundjeve profesionale dhe aksidenteve në punë.

përcakton procedurat për zbatimin e provimit profesional. Në fragmentin e mëposhtëm, mund të shihni e detajuar është materia ligjore.

Ndryshimet përfshijnë materialin që e përshkruan në detaje dhe i përcakton procedurat për zbatimin e provimit profesional. Në fragmentin e mëposhtëm, mund të shihni e detajuar është materia ligjore.

*Neni 17-l (1) Pjesa e parë e provimit profesional jepet për secilën fushë adekuate dhe përmban të paktën 50 pyetje me pesë opsione për të rrethuar prej të cilave njëra është e saktë, dy janë të ngjashme, njëra nuk është e saktë në një shkallë të vogël (në të humbin një numër i vogël pikësh) dhe një nuk është e saktë në shkallë të madhe (në të humben numër më i madh i pikëve).<sup>103</sup>*

Të dhënat nga intervistat gjithashtu tregojnë për ndryshimet në ligji si burim i dobësimit të sistemit të SSHP-së, në vend të forcimit të tij.

*"Problemi është që nga viti 2013 kur ndryshimet e ligjit filluan të shتونin gjëra të tilla si arnime. Ligji u bë burim i tezgave, gjërat rregulloreshin nëpërmjet normës për interesat e biznesit. Kështu folloi të prisbet ligji".*  
(Intervistë, SHMMP)

Përveç dobësive të identifikuara, përfaqësuesit e të gjitha palëve të përfshira në hulumtim bien dakord se në thelb ligji dhe standardet e përcaktuara me rregulloret shtesë të MPPS-së<sup>104</sup> janë të mira dhe sigurojnë një kuadër solide për krijimin e një sistemi të sigurisë dhe shëndetit në punë dhe në masë më të madhe janë në përputhje me frymën e legjislacionit dhe direktivave evropiane.

Në një bisedë me një përfaqësues të Ministrisë së Punës dhe Politikës Sociale (MPPS) u konfirmua angazhimi i tyre i vazhdueshëm për inkuorporimin e standardeve evropiane, me bashkëpunimin dhe rekomandimet që janë më të rëndësishme për ta nga ONP.

*"Ligjet që mbulojnë këtë problematikë i japim çdo herë për mendim në ONP. Kjo është arsyeja pse analiza që është bërë për ligjin ekzistues të SSHP-së na është bërë nga ONP. Ka disa rekomandime që duhet të inkuorporohen. Ato do të duhet të analizohen më tej. LMP në versionin e punës gjithashtu i dërgohet ONP-së. Javën e kaluar erdhën, iprezantuanpropozimet e tyre në aspektin e legjislacionit që kemi propozuar. Ne kemi komunikim të vazhdueshëm. Konventat ndërkombëtare gjithashtu mund të shfrytëzohen dhe po të mos jenë të zbatuara në legjislacionin kombëtar. Megjithatë te ne çdo gjë që nuk është e shkruar nuk zbatohet, kështu që është më mirë të hyjë në ligj .... "* (Intervistë, MPPS)

Ajo që mungon në të gjithë sistemin e SSHP-së janë marrëveshjet kolektive. Gjegjesisht, për momentin, marrëveshja kolektive është në ndalesë - ka një numër të vogël të marrëveshjeve kolektive në nivel të sektorëve dhe degëve. Nga ana tjetër, ato marrëveshje kolektive që ekzistojnë nuk kanë përkufizime më precize apo thellime të masave specifike për shëndet dhe siguri në punë, që kanë të bëjnë me sektorin ose degën.

<sup>103</sup> Neni 17 (n) (1) nga LSSH.

<sup>104</sup> Rregulloret që vendosin standardet për sigurinë dhe shëndetin në punë janë në dispozicion në faqen e internetit të Ministrisë, në: <https://bit.ly/2BshXkz>, për herë të fundit i qasur më 31.12.2018.

*"... në analizën e ONP-së prej 14 marrëveshjeve kolektive të degëve dhe 2 shtetërore, SSHP përmendet në atë të ekonomisë dhe energjetikës në një fjali me dy nene me si të zgjidhet përfaqësuesi i punonjësve dhe sa i përket dëmtimit specifik të substancave të caktuara, ndërsa në të gjitha të tjerat nuk ka. Kemi pasur 34 marrëveshje kolektive, dhe tani 14. Në vend që të zgjerohemi, shohim shtetërore social po zvogëlohet. Këto rregullore duhet të jenë rezultat i marrëveshjes trepalëshe, që e themi me ligj rregullohen, me marrëveshjet kolektive rregullohen në mënyrë plotësuese, ndërsa në asnjë marrëveshjen nuk përmendet SSHP. Nëse nuk ka obligim ligjor, një akt ligjor, kjo do të thotë se në atë piramidë nuk ka SMP. (Intervistë, SHMMP)*

Këto të dhëna tregojnë mungesën e aspektit të SSHP-sënë dialogun social ose, të paktën, neglizhimin e saj. Sidoqoftë, është pikërisht me dialogun social dhe përmes marrëveshjeve kolektive që mund të ndërtohet dhe të bëhet një sistem më funksional i SSHP-së. Në marrëveshjet kolektive mund të rregullohen dhe forcohen të gjitha specifikat që rrjedhin nga sektorët, degët dhe zonat, si dhe të specifikohen procedurat për veprim gjatë parandalimit.<sup>105</sup>

Në Strategjinë për sigurinë dhe shëndetin në punë 2020, një fjali kontestohet përfundim i përgjithshëm nga zbatimi i planit të mëparshëm strategjik: "një numër i madh i aktiviteteve të parashikuara dhe të planifikuara janë realizuar me sukses me rezultate konkrete". Megjithatë, nuk ka të dhëna për aktivitetet e realizuara dhe rezultatet e arritura. Gjithashtu, të ky dokument strategjik janë përcaktuar parime të përgjithshme dhe të zakonshme që kanë të bëjnë me fushën si dhe qëllimet që janë shumë të paspecifikuara dhe nuk lidhen me indikatorët që mund të japin rezultate specifike. Për shembull, një nga rezultatet e pritshme është:

*Forcimi i inovacionit, cilësisë dhe efikasitetit në proceset e punës me përmirësimin e vazhdueshëm të shëndetit dhe sigurisë në punë.*

Në elaborimin e strategjisë që vijon, nuk ka tregues që i referohen "inovacioneve, cilësisë dhe efikasitetit në proceset e punës", e as në çfarë mënyre kjo lidhet me rolet e palëve të interesuara në sistemin e SSHP-së. Gjithashtu, ky rezultat nuk mund të shoqërohet me asnjë nga veprimet e ofruara nga Plani i veprimit për zbatimin e strategjisë së sigurisë dhe shëndetit në punë 2020, për 2017-2020. Nga ana tjetër, megjithëse Strategjia thekson mungesën e provave të sëmundjeve profesionale, nuk ka ndonjë masë konkrete në Planin e veprimit për këtë përfundim.

E gjithë kjo sugjeron se përveç sistemit të vendosur, përmes zgjidhjes ligjore dhe pajtueshmërisë së standardeve me rregulloret evropiane, nuk është përkthyer në politika të planifikuara mirë që do të mundësojnë zbatimin e tyre përmes indikatorëve të fokusuar dhe të matshëm.

### ***3.2.3 Evidenca dhe sistemi për regjistrimin e sëmundjeve profesionale dhe aksidenteve në punë***

#### ***3.2.3.1 Të dhënat për aksidentet dhe sëmundjet nga institucionet kompetente***

Funksionimi i sistemit të themeluar dhe aplikimi i ligjit mund të shihet përmes të dhënave në dispozicion që tregojnë gjendjet me mbrojtjen dhe shëndetin në punë. Kjo analizë përfshin të dhëna që kanë të bëjnë me sëmundjet profesionale, aksidentet dhe vdekjet në punë.

Pothuajse nuk ka asnjë të dhënë për sëmundjet profesionale. Nuk ka regjistër të sëmundjeve profesionale. Sipas Shoqatës maqedonase të sigurisë dhe shëndetit në punë, kjo është pika më e dhimbshme në sistem.

<sup>105</sup> Siç janë informimi dhe edukimi në zbatimin e masave mbrojtëse dhe mbikëqyrëse.



*"Pika më e dhimbshme në të gjithë sistemin. Sipas Ligjit për sigurimin shëndetësor, Instituti i shëndetit publik duhet të mbajë shënime për sëmundjet profesionale. Në të dhënat e fundit kemi një apo dy sëmundje profesionale, kështu që nëse do t'i publikoni ato që kemi, do të jemi të parët në Evropë me sëmundjet më pak profesionale. Për fat të keq, Maqedonia e Veriut endenuk ka evidencë të tillë. Nuk kemi të dhëna zyrtare jo vetëm për sëmundjet profesionale por edhe për lëndimet në punë"* (Intervistë, SHMMP)

Në Raportin e Institutit për shëndetin publik, institucioni përgjegjës për mbajtjen e të dhënave dhe statistikave për lëndimet në punë dhe sëmundjet profesionale, u konstatua edhe një fakt tjetër shkatërrues që vërteton se sëmundjet profesionale janë "vrira e zezë" në sistemin e SSHP-së në aspektin e ndërgjegjësimit dhe mbajtjes së evidencës.

*"Fatkeqësisht, në periudhën e kaluar, pavarësisht nga detyrimi ligjor, Instituti për shëndetin publik nuk ka paraqitur asnjë ankesë individuale për dëmtim në punë dhe / ose sëmundje profesionale nga mjekët e mjekësisë profesionale dhe / ose mjekët e tjerë që morën pjesë në diagnozën dhe terapinë e tyre. Për këtë arsye, ende nuk janë përcaktuar regjistrat për lëndime në punë dhe sëmundje profesionale dhe nuk është publikuar asnjë publikim i sëmundjeve profesionale në Republikën e Maqedonisë së Veriut (Raporti për lëndimet në punë 2016-2017 në Institutin e shëndetit publik).*

Të dhënat nga Instituti i mjekësisë së punës gjithashtu konfirmojnë se sëmundjet profesionale ende nuk regjistrohen dhe verifikohen në mënyrë të mjaftueshme. Në Maqedoninë e Veriut ekziston "Rregullore për listën e sëmundjeve profesionale", e cila përshkruan kriteret për vlerësimin e sëmundjeve profesionale. Përveç kësaj, ka një Klasifikim Ndërkombëtar të Harmonizuar të Sëmundjeve dhe Lëndimeve në Punë. Ajo që mungon është sistem për regjistrimin dhe raportimin e sëmundjeve profesionale ose një manual për kodim / enkriptim të sëmundjeve profesionale ose një manual për kodim / enkriptim të sëmundjeve profesionale dhe lëndimet në punë që do të përdoren nga të gjitha institucionet shëndetësore që punojnë në fushën e mjekësisë profesionale. Çështja se pse nuk është themeluar një sistem i tillë deri tani mund ta gjejë përgjigjen në mungesë të institucioneve funksionale që nuk përmbushin rolin e tyre. Nëse kjo mungesë lokalizohet në politikën nga fusha e sigurisë dhe shëndetit në punë, mund të thuhet se në zbatimin e politikave mungon llogaridhënia dhe përgjegjësia për rezultatet (jo) të arritura. Megjithatë, gjithashtu i mungon monitorimi i efekteve nga politikave dhe përdorimit të tyre në procesin e krijimit të politikave.

Prandaj, mungesa e treguesve të situatës ekzistuese me sëmundjet profesionale, mungesa e treguesve për efektet e deritanishme të politikave ekzistuese dhe (jo) përgjegjësia, pengojnë një qasje serioze për krijimin e politikave në fushën e shëndetit në punë. Në raportin e saj, Instituti rekomandon që është e nevojshme të krijohet "strategji kombëtare për krijimin e një sistemi të integruar për mbledhjen e treguesve të saktë, relevantë dhe gjithëpërfshirës në fushën e sigurisë dhe shëndetit profesional si bazë për planifikimin e politikave parandaluese në këtë fushë dhe monitorimin e progresit në zbatimin e tyre."<sup>106</sup> Nga ana tjetër, të dhënat nga Raporti i Institutit të shëndetit publik ofrojnë të dhëna për punëtorët të cilët janë të ekspozuar në rrezik më të madh në punë për shkak të dy ose më shumë rreziqeve profesionale. Këto të dhëna ofrojnë pamje për një përqindje të madhe të punëtorëve me rrezik më të madh për dëmtim të shëndetit dhe aftësisë së punës. Raporti ka të bëjë me vitin 2017 dhe përmban të dhëna nga 45.689 kontrollime dhe testime periodike të kryera për shkak të ekzistencës së kërkesave specifike dhengarkesave në vendin e punës. Është konstatuar se 40% e punëtorëve të kontrolluar janë ekspozuar ndaj zhurmës, e cila është një rrezik i shtuar për dëmtimin e shëndetit dhe aftësisë së tyre për punë. Në 42% (15,444) të punëtorëve të ekspozuar, u konstatua ekspozimi ndajkushteve të

<sup>106</sup> Stikova E., 2015.

pafavorshme mikroklimatike. Çdo i treti i punëtorëve të ekzaminuar,<sup>107</sup> e kryen punën në kushte të një rreziku të rritur të substancave kimike, më të zakonshmet e të cilave janë pluhuri fibrozë dhe jofyrogjenik, gazrat si dhe metalet dhe jo-metalet.

Ndaj agjentëve biologjikë, të cilët paraqesin një rrezik në rritje për shëndetin dhe aftësinë e punës së punëtorit të ekspozuar profesionalisht, kanë qenë të ekspozuar 12,217 punëtorë ose rreth 27% të punëtorëve. Rreziqet dhe dëmet e veçanta, si shkak i rritjes së rrezikut në vendin e punës, janë regjistruar në 36,929 punëtorë ose 81%. Shumica e tyre, që është 46%, është për shkak se punojnë natën, ndërsa 30% janë punëtorë që punojnë nënrrëziq dhe dëme të veçanta- punë në lartësi prej tre dhe mbi tre metra. Çdo punonjës që punon në një vend pune ku ka rrezik në rritje është njëkohësisht i ekspozuar në 2.5 herëdëme dhe rreziqe ose ekzistojnë kërkesa të veçanta specifike për kryerjen e punës.

Sindikatat tregojnë problemet shëndetësore me të cilat përballen punëtorët në sektorë të ndryshëm, të cilat lidhen me specifikat e vendit të punës dhe rreziqet e sëmundjes, por gjithashtu lidhen me kushtet në të cilat kryejnë punën. Një nga kushtet e pafavorshme që prekin shëndetin ka të bëjë me cilësinë e të ushqyerit të punëtorëve.

*"...Armuesit vuajnë nga sëmundja e armuesve. Të lidhësh tërë ditën, do të të bien duart. Por tani çdo gjë është duke u punuar në makinë, dhe pse ka diçka me dorë. Tjetër, mund të them, ushqimi i parregullt, ja pra edhe unë, nuk keqi kushte, nuk keqi ushqim. Ja pra edhe unë personalisht, si menaxher, kisha presion, e mora shqerim nga ushqimi i parregullt. Do të çohesh në mëngjes, do të shkosh në vend ndërtim, pushimi është më 12 dhe çfarë do të hani? Salama, salsaçe, nga dyqani? Këtë kanë punëtorët! Dhe tani, kohëve të fundit, janë duke punuar disa kuzhina, sjellin ushqime, pra kejo është tjetër gjë! Pra, në mënyrë që punëtorët të kursejnë sa më shumë që të jetë e mundur, domethënë, ata kanë sallami nga më e lira, do të marrë një qese majonez, një qese keçap, gjysmë kile bukë dhe do të hajë. Por pastaj shëndeti! Pra kejo është shkak për sëmundje të mëtejshme kardiovaskulare, shqer në gjak. Disa muaj më parë këtu kishim një situatë, më lajmërojnë dhe më thonë - vdiq ai dhe ai. Nga çka? Nga zemra! Janë sëmundjet kardio-vaskulare, nuk pretendoj, por është mendimi im, si një analizë që kam bërë në përvojën shumëvjeçare është shkak i disa rasteve të vdekjes. Sulme në tru, sulme në zemër dhe kështu me radhë." (Intervistë, SPPNITN)*

Megjithatë gjithashtu tregojnë ndërjegjësimin e pamjaftueshëm ndaj sëmundjeve profesionale. Ato shihen si "një e ligë e domosdoshme" dhe jo si një fushë që duhet t'i nënshtrohet një qasje serioze dhe të sigurojë mbrojtje.

*"Sëmundjet profesionale? Së pari t'ju them ... nuk kemi pasur ndonjëvërejtje, të tilla që të ankohen. Ndoshta ka nevojë të ndodhë për kohë më të gjatë që të raportohet dhe monitorohet një sëmundje e tillë ka ardhur nga ky ose ai vend pune, kështu që pak është ... Saktë, ndoshta vetëm pyetja, ndoshta ajo se çfarë është puna ...*

*M: Ndoshta nuk konsiderohen si sëmundje profesionale megjithatë më së shpeshti për shkak të punës në kushte të jashtme njerëzit marrin ato probleme me shpinë, me ...*

*I: njerëzit janë të thyer për vitet e tyre, të lodhur ... mjekësia e punës ndoshta ka të dhëna konkrete, lista ...*  
"(Intervistë, SNIPMV)

Në Raportin e Shoqatës së Maqedonisë së Veriut për Mbrojtje në punë ka të dhëna se në vitin 2017 kishte 158 aksidente në punë, nga të cilat 24 ishin vdekje. Shkalla e dëmtimit në punë është 17.98, që tregon se në çdo 100.000 punonjës janë të lënduar 18 punonjës. Krahasuar me vitin e kaluar, kur lëndimet në punë ishin 13, shkalla e lëndimit për vitin 2017 u rrit ndjeshëm. Shkalla e vdekshmërisë është 3.22, d.m.th, në çdo 100.000

<sup>107</sup> Rreth 40% e numrit të përgjithshëm.

punonjës, vdesin 3-4 punonjës. Është rriturit në krahasim me vitin 2016, kur ishte 2.62. Kjo situatë është katastrofike, në krahasim me Britaninë e Madhe, ku norma është 0.5. Raporti arrin në përfundimin se Maqedonia e Veriut ka një shkallë mjaft të lartë të aksidenteve fatale në punë. Këto të dhëna tregojnë se sistemi i shëndetit dhe sigurisë në punë nuk funksionon mirë në realitet.

Përveç kësaj, punonjësit janë të dekurajuar për t'i raportuar aksidentet në punë. Për punëdhënësit, ky është një detyrim ligjor, por gjithashtu një kërcënim për dënimin nëse nuk janë përmbushur të gjitha masat e sigurisë në punë. Kështu, punëdhënësit janë të gatshëm të mbulojnë koston e pushimit mjekësor për të shmangur dënimin dhe punonjësit për të shmangur presionet shtesë, ngacmimet ose humbjen e vendit të punës.

*"Jo, jo, nuk raportohen. Dhe më shpesh, ka raste të tilla, edhe nëse është i lënduar në vendin e punës, punëdhënësi i thotë atij që të thotë se është lënduar jashtë orarit të punës. Ka edhe raste të tilla."*

*Intervistuesi: Si veproni me raste të tilla?*

*"Nëse kemi parashtrësë - po. Megjithatë, ne si një sindikatë, nuk kemi të drejtë të veprojmë shumë e shumë, por japim parashtrësë."*

*Për shembull, njëri u ankua se e kishte detyruar të thoshte se ishte lënduar jashtë. Pastaj endryshoi mendjen. Por mjeku e kishte rrumbullakuar se kishte qenë jashtë vendit të punës dhe pastaj e kotë. Çka? Vërtetoi!"*  
(Intervistë, SPPNITN)

### **3.2.3.2 Masat për mbrojtjen e sigurisë dhe shëndetit në punë**

LSSH parashikon një gamë të gjerë të detyrimeve të punëdhënësit që lidhen me marrjen e masave të shëndetit dhe sigurisë në punë. Të tilla janë, për shembull, mbrojtja kundër rreziqeve profesionale, informimi dhe trajnimi i të punësuarve, si dhe evidenca dhe raportimi. Këto detyrime, përveç që bartin përgjegjësi të madhe për punëdhënësit, gjithashtu nënkuptojnë një barrë të konsiderueshme financiare.

Përfaqësuesit e punëdhënësve tregojnë një barrë financiare dhe vendosjen e personave juridikë ose fizikë e shohin si një zgjidhje jopraktike të autorizuar, të cilët punëdhënësi mund t'i angazhojë kur punëdhënësi nuk është në gjendje ose nuk ka personelin profesional dhe pajisjet teknike të përshtatshme për të qenë në gjendje të pavarur që t'i kryejë detyrimet e SSHP-së, por kjo nuk liron punëdhënësin nga përgjegjësitë e tij në këtë fushë.

*"... ajo që më erdhi më vështirë, dhe kjo reflekton atë që ende është erëndësishme për zbatimin e dobët të SSHP-së është fuqia dhe lobi në atë moment të një Shoqate e cila imponon kompani të licencuara për zbatimin e ligjit. Të tilla mund të ketë edhe 50 me tre punonjës minimalë, që do të thotë ata janë 150 persona që duhet të zbatojnë ligjin e SSHP-së ndaj 70 000 kompanive dhe kundër të gjitha institucioneve publike. Nga ana tjetër, ky është shpenzim dhe është një komunikim shtesë".* (Intervistë me KBM)

Lidhur me barrën financiare, punëdhënësit gjithashtu ankohen për detyrimin për kontrollime të rregullta sistematike shëndetësore. Organizatat e punëdhënësve besojnë se ekzaminimet e rregullta sistematike të kujdesit shëndetësor duhet të mbulohen nga sigurimet shëndetësore që kanë punonjësit.

*"Këto kontrollime sistematike duhet të jenë falas, sepse të gjithë punëtorët paguajnë sigurim shëndetësor. Nga ana tjetër, ato nuk kontribuojnë në zbulimin e sëmundjeve profesionale".* (Intervistë, OP)

Lidhur me praktikën e ligjit dhe detyrimet e punëdhënësve, kritika më të mëdha vijnë nga sindikatat. Përkatësisht, sipas përfaqësuesve të sindikatave, punëdhënësit zbatojnë detyrimet ligjore për t'i kënaqur kërkesat ligjore, por thonë se ato i perceptojnë si barrë, ndërsa procesi thelbësor, si përfshirja e të gjithë aktorëve,

informimi dhe kujdesi, mbrojtja e sigurisë dhe shëndetit në punë, rrallë se realizohet me të vërtetë. Të dhënat nga sondazhi gjithashtu tregojnë se ekziston ndryshim në sektorët e ndryshëm. Në industri, për dallim nga ndërtimtaria, ekziston një aplikim shumë më të mirë të standardeve të sigurisë dhe shëndetit në punë.

*"Megjithëse në sferën tonë kontrollet janë më të shpeshta dhe janë mjaft të respektuara, kjo për shkak të natyrës së punës. Por ka firma në të cilat këto vlerësime nuk funksionojnë mirë, ato nuk janë në dispozicion të punëtorëve ... diku bëhet mirë, me përkushtim dhe diku vetëm si formalitet." (Intervistë, SIEXMV)*

*"A shkon një inspektor në mënyrë të rregullt për të parë dhe për t'i gjobitur ata punëdhënës ku njerëzit nga rruga i shohin se si duken dhe si punojnë ata - vijnë me tuta dhe atlete nga shtëpia, nuk mbajnë helmata dhe këmbat me radhë. Pra, kjo është diçka themelore që keni nevojë të jeni ekspert i SSHP-së për ta parë atë në terren se nuk funksionon. Prandaj po ju them, po përpigemi aty ku kemi anëtarë, ato kompani që t'i përmbaben këtyre masave. Falë Zotit, deri më tani nuk kemi hasur në shkelje më serioze të atij ligji, domethënë, shohim se dikush nuk i mban pajisjet personale mbrojtëse. Për se të kontrollojmë skelën ose masat e tjera mbrojtëse, nëse ai këtu në vendin e punës së zakonshme, nuk ka mbrojtje". (Intervistë, SNIPMV)*

Të gjithë përfaqësuesit e sindikatave konfirmojnë se në ndërmarrjet ku ka organizim sindikal dhe sektorët ku ka degë sindikale, gjendja shëndetësore dhe e sigurisë në punë është shumë më e mirë.

*"Kishte një studim nga Shoqata për SSHP. Sipas rezultateve, ka një sindikatë, punëtorët janë më të informuar për SSHP." (Intervistë, USMV)*

*"Në pjesën për SSHP në firmat te ne, pavarësisht nga tendencat e punonjësve, ne kemi trajnime, pajisje mbrojtëse, ne mbajnë llogari për këtë. E njoh situatën në Sasadhe firma të tjera. Ku ka sindikata bëhet kujdes, ku nuk ka sindikata është e tmerrshme. Ka shumë firma ku janë me të gjitha nishanet. Ne organizojmë nga sindikatat dhe seminarat për siguri dhe shëndet në punë, seminare për përfaqësuesit tanë". (Intervistë, SIEXMV)*

Të dhënat nga hulumtimi tregojnë se janë zbatuar në masë të madhe kontrollimet sistematike të rregullta. Megjithatë, mënyra e realizimit të tyre merret në pyetje nga shoqatat e qytetarëve, sindikatat, gjegjësisht punëtorët.

*"Personi profesional ose personi i institucionit shëndetësor duhet të shohë edhe në kushtet e punës në të cilat punoni. Ka më shumë pako të shërbimeve shëndetësore për kontrollimet shëndetësore dhe në 80% përcaktojnë nevojën për kontrollime në 12 muaj dhe kështu ndodh. Dhe sipas mendimit tim kjo është shumë e rrallë. Punëdhënësi e shoh se çka është më e lirë dhe ka një detyrim për 24 muaj. Gjithashtu, pyetja është se sa mund një mjek të kontrollojë për tetë orë në ditë. Në ndryshimet e vitit 2011 u vendos një mekanizëm për mosrespektimin e rregullave nëse inspektori konstaton se vlerësimi i rrezikut nuk është në përputhje me rregulloret, ai mund të propozojë konfiskimin e licencave atyre subjekteve të autorizuar nga SSHP. Për institucionet shëndetësore, është përgjegjëse Ministria e Shëndetësisë dhe jo e SHMMP". (Intervistë, SHMMP)*

Dhe të dhënat nga Instituti i Shëndetit Publik tregojnë se ky mekanizëm i mbrojtjes shëndetësore në punë vërteton përfundimin e mëparshëm. Gjegjësisht, sipas Raportit të ISHP në 2017, janë realizuar gjithsej 111,464 kontrollime sistematike të punëtorëve që punojnë në vendet e punës ku nuk ka rrezik të rritur dhe te të cilët kontrollohet gjendja e përgjithshme shëndetësore dhe aftësia e përgjithshme e punës. Në 99.1% të punëtorëve të kontrolluar është gjetur se kanë ruajtur aftësinë e punës dhe nuk kanë kundër indikacione për ta bartur edhe më tej punën. Mungojnë të dhëna lidhur me sëmundjet profesionale ose ndonjë statistikë tjetër që lidhet me shëndetin në punë.

Instituti i Mjekësisë Profesionale konsideron se është e nevojshme të përcaktohen standardet dhe normat për kryerjen e kontrollimeve sistematike, sidomos në raport me numrin e punëtorëve që një specialist i mjekësisë profesionale mund t'i kryejë gjatë një dite pune.

### **3.2.3.3 Informimi dhe përfshirja e punonjësve**

Informimi i punonjësve është një nga problemet që e detektojnë pothuajse të gjitha palët e interesuaranë proces. Në këtë drejtim, ndonëse hulumtimi nuk ka të dhëna specifike për zbatimin e detyrimit ligjor për trajnimin e të punësuarve, nga intervistat mund të nxirren përfundime indirekte se kjo pjesë e ligjit nuk është mjaftueshëm zbatueshme. Gjithashtu, të dhënat tregojnë se ka mungesë të komunikimit ndërmjet punëdhënësit dhe punonjësve në aspektin e shëndetit dhe sigurisë në punë.

Përfaqësuesit e sindikatave thonë se edukimi i punonjësve, edhe pse është detyrim i punëdhënësit, kryhet nga vetë përfaqësuesit e punonjësve që janë anëtarë të sindikatës. Konsultimet me punonjësit në lidhje me sigurinë dhe shëndetin në punë konsiderohet si më e mira kur kryhet nëpërmjet përfaqësuesve të sindikatave.

*"Më shumë me anëtarët e sindikatës. Përvoja jonë tregon se anëtarët e sindikatave nuk janë të trajnuar mjaftueshëm për ta kryer këtë funksion të përfaqësuesve. Ligji nuk ka parashikuar dikush t'i trajnojë ata. Pra, ne bëjmë atë me shpenzimet tona". (Intervistë, SIEXMV).*

Megjithatë, trajnimi i përfaqësuesit të sindikatës nuk e garanton informimin e punonjësve. Ajo siguron informim për përfaqësuesin e tyre. Mbetet e paqartë se si zhvillohet edukimi dhe se si zhvillohet informimi në ndërmarrjet ku nuk është formuar sindikatë. Hulumtimi tregon se pozicioni i punëtorëve në ndërmarrje është një pozitë e nënshtrimit të karakterizuar nga një frikë që pengon punonjësit nga përdorimi i mekanizmave ligjor që kanë në dispozicion. Nga ana tjetër, nëse ndërgjegjësimi dhe edukimi i SSHP janë problem, atëherë edhe ky kusht gjithashtu kontribuon që punëtorët të mos kenë rol aktiv në procesin e mbrojtjes së sigurisë dhe shëndetit në punë.

### **3.2.3.4 Roli mbikëqyrës në zbatimin e ligjit**

Roli mbikëqyrës për zbatimin e ligjit kanë të gjitha palët e interesuara në procesin e punës dhe në sistemin e SSHP-së. Të dhënat nga hulumtimi tregojnë se roli mbikëqyrës është një nga lidhjet më të dobëta në sistemin e SSHP-së në të gjitha nivelet. Ekziston një tendencë që të gjithë aktorët të përqendrohen në rolin mbikëqyrës të inspektoratit të punës ose t'ia zhvendosin tjetrit përgjegjësinë për rolin mbikëqyrës. Pengesa më e madhe në njohjen e përgjegjësisë së tyre në lidhje me rolin e mbikëqyrës është ndarja e fuqishme e pushtetit të të gjithëaktorëve të përfshirë dhe ekzistenca e elementeve të korrupsionit në institucione.<sup>108</sup>

Punonjësit si e fundit në këtë piramidë hierarkike të pushtetit janë lidhja më e dobët në procesin e mbikëqyrjes. Informimi i tyre i dobët, pastaj pozita e pafuqishme, frika dhe bindja para punëdhënësit nuk i lejojnë ata të raportojnë mospërputhje në aspektin e sigurisë dhe shëndetit në punë.

*"Janë të qarta dhe të disponueshme (procedurat për veprim), megjithatë punëdhënësit ua lënë detyrimet punonjësve të tyre. Tani në këtë sistem tonë, këta punonjës varen nga drejtori dhe ata e perceptojnë pjesën tjetër si të parëndësishme dhe kejo është shumë e rëndësishme, veçanërisht nëse flasim për sigurinë dhe shëndetin". (Intervistë, ISHP)*

<sup>108</sup> Punëdhënësi kundrejt punonjësit, inspektori kundrejt punonjësit dhe punëdhënësit, sindikatat kundrejt organizatave dhe dhomave të punëdhënësve kundrejt ministrisë dhe inspektoratit, gjykatave dhe prokurorisë publike.

Nga njëra anë, Inspektorati i punës, i cili ka një seksion për siguri dhe shëndetësi në punë, ka mungesë të burimeve njerëzore dhe teknike.

*"Ka një mungesë të inspektorëve sidomos për siguri, sepse në Ligjin për Inspektoratin e punës thuhet se duhet të jenë nga shkencat teknike ... për SSHP nuk kemi as 30 inspektorë." Dhe tani, si një problem është pajisja kompjuterike, duhet të kemi softuer dhe të jemi të lidhur dhe të mund të kemi një këqyrje në gjendjet ... Nuk kemi asnjë kompjuterist apo shërbim për të mirëmbajtur kompjuterët dhe sistemin." (Intervistë, ISHP)*

Nga ana tjetër, të dhënat e hulumtimit tregojnë se zbatimi i ligjit përmes mekanizmave të mbikëqyrjes është i dobët, sepse sanksionimi është i ulët. Në këtë pjesë, lëshimet janë të lokalizuara edhe në kryerjen e detyrave të inspektoratit dhe zyrës së prokurorit publik, i cili nuk inicion dhe zgjidhë rastet që lidhen me mbrojtjen e sigurisë dhe shëndetit në punë.

*"...Dhe nëse futeni në analizën e inspektoratit, do të shihni se në atë vit kishte kaq e kaq aktvendime për të mënjanuar mangësitë me kaq e kaq mangësi të vërtetuara dhe në fund shihni se sa janë refuzuar, e shihni se kjo është gjysma dhe në fund nuk ka kallëzime. Çka do të thotë kjo? Asnjë kallëzim të vetëm nga inspektori - domethënë, nuk dënohen. A kemi ne inspektorat në shtet?" (Intervistë, SHMMP)*

Roli mbikëqyrës duhet të plotësohet me komunikim të mirë dhe pozita të barabarta në dialogun në procesin e punës, si dhe në sistemin dhe procesin e mundësimit të sigurisë dhe shëndetit në punë.

## **Konkluzione**

Të gjithë aktorët në sistemin e SSHP besojnë se LSSH siguron kornizë të qëndrueshme që përputhet me standardet evropiane, por zbatimi i standardeve në praktikë mungon. Në realitet më dobët funksionojnë: informimi dhe edukimi i punonjësve të SSHP, procedurat për zbatimin e masave të SSHP në ndërmarrjet, evidentimi i sëmundjeve profesionale dhe lëndimet, si dhe roli mbikëqyrës i të gjithë aktorëve.

Arsyeja kryesore për funksionimin e dobët të sistemit dhe legjislacionit është krijimi i dobët i politikave të bazuara në gjendjet e dëshiruara, në vend të një planifikimi real bazuar në treguesit për nevojat dhe kapacitetet e palëve të interesuara në zbatimin e politikave të SSHP, si dhe treguesit e llogaridhënies dhe përgjegjësia për rezultatet e (mos) arritura nga politikat.

Ka mungesë të dialogut social në lidhje me SSHP dhe marrëveshjet kolektive për rregullimin specifik të sigurisë dhe shëndetit në punë, në të cilin do të bien dakord kuadri i procedurave për informimin e punëtorëve dhe për raportimet nga ana e punonjësit dhe mbrojtja e tij.<sup>109</sup>

<sup>109</sup> Diçka që duhet të jetë pjesë e sistemit SSHP.

### Rekomandime

- ❖ Ndryshimi i Ligjit për siguri dhe shëndet në punë - Neni 12 të jetë lëndë e rregullimit nënligjor e kritereve për profesionistë dhe proces për zbatim të provimit profesional.
- ❖ Në kuadër të MPPS të kyçen treguesit për kapacitetet dhe nevojat e aktorëve të kyçur në zbatimin e politikave për SSHP dhe llogaridhënien si pjesë e parimeve kryesore në analizimin e efekteve të politikave të zbatuara. Këta tregues të përdoren më tej në procesin e hartimit të politikave.
- ❖ MPPS të përpilojë rregullore të cilat do të rregullohet në mënyrë specifike mbrojtja e SSHP për çdo fushë, veprimtari, sektor dhe degë. Me rregulloret duhet të përcaktohen ose të përshkruhet korniza për procedurat për informimin e punëtorëve dhe për raportimin nga ana e punëtorit dhe mbrojtja e tij.
- ❖ Instituti për Shëndet Publik, në bashkëpunim me MPPS dhe KNSSHP, duhet të krijojë sistem për regjistrimin dhe analizimin e të dhënave në lidhje me sëmundjet profesionale dhe dëmtimet në punë.
- ❖ MPPS, në bashkëpunim me institucionet që punojnë në fushën e mjekësisë së punës, të vendosin standarde për kryerjen e kontrollimeve sistematike që do të kufizojnë numrin e punëtorëve që një specialist i mjekësisë profesionale mund të shqyrtojë gjatë një ditë pune.
- ❖ Forcimi i parandalimit nëpërmjet një sistemi të informimit të punëtorëve dhe rritjes së komunikimit të aktorëve në sistemin e SSHP në LSSH, të parashikohet sindikata, shoqata dhe entitete të tjera për të zbatuar trajnimet e detyrueshme të SSHP për punëtorët.
- ❖ MPPS, dhomat dhe shoqatat e punëdhënësve duhet të ofrojnë mbështetje për ndërmarrjet e vogla dhe të mesme në zbatimin e trajnimit dhe ofrimit të ekspertëve për zbatimin e detyrimeve sipas ligjit të SSHP-së.

### 3.3 - Organizimi i sindikatave dhe roli i sindikatave në mbrojtjen e të drejtave të punëtorit

#### 3.3.1 Organizimi i sindikatave dhe negocimi kolektiv në Republikën e Maqedonisë Veriut

Organizimi i sindikatave është element i rëndësishëm në kontekstin në të cilin ushtrohen të drejtat e punëtorit. ONPshumë herët dhe jo rastësisht themeloi të drejtën e organizimit të sindikatave për një nga shtyllat e sistemit të mbrojtjes së të drejtave të punëtorit. Hulumtime dhe analiza të shumta tregojnë se ekzistenca e sindikatës është një nga parakushtet më të rëndësishme për mbrojtje efektive e të drejtave të punëtorit, pasi që siguron informata dhe mbështetje të vazhdueshme për punonjësit, veçanërisht në rastet e shkeljes së të drejtave. Në këtë analizë, organizimi i sindikatave dhe marrëveshjet kolektive konsiderohen si parakushte të rëndësishme për ushtrimin e të drejtave të punëtorit.

Edhe pse për arsye të ndryshme, trendet e rënies së anëtarësimit në sindikata në Evropë reflektohen edhe në Maqedoninë e Veriut. Pas ndryshimit të sistemit politik dhe rënies së ekonomisë socialiste, disa nga ndërmarrjet pushuan së ekzistuari dhe disa u ristrukturuan. Në ndërmarrjet që u privatizuan, sindikatat kryesisht mbijetuan dhe janë ende të vlefshme për fortesat e sindikalizimit. Në ndërmarrjet e reja të vogla dhe të mesme dhe sidomos në kompanitë e huaja, organizimi i sindikatave përballet me pengesa të rëndësishme. Si përfundim, sindikatat janë më të themeluara në sektorin publik dhe mes ndërmarrjeve të mëdha, ndërsa situata në sektorin privat, veçanërisht në ndërmarrjet e vogla dhe të mesme, është e dobët.

Sipas të dhënave të vitit 2013, dendësia e sindikatave në Maqedoni e Veriut është rreth 30%, d.m.th., numri i të punësuarve që janë anëtarë të sindikatës është rreth 30% nga numri i përgjithshëm i të punësuarve në vend<sup>110</sup>

<sup>110</sup> Shiko më shumë në Eurofound, 2015.

Ekzistojnë dallime të mëdha në mes të sektorëve, ku në disa sektorë densiteti i sindikatës arrin 80%<sup>111</sup> ndërsa në sektorin privat gjendja është shumë e pafavorshme, kështu që disa sindikata degë nuk arrijnë minimumin e paraparë ligjor të përfaqësimit prej 20%. Dendësia e organizatave të punëdhënësve, d.m.th., numri i kompanive-anëtarë të organizatës së punëdhënësve vlerësohet në 20% nga numri i përgjithshëm i ndërmarrjeve të regjistruara në Republikën e Maqedonisë së Veriut.<sup>112</sup> Dendësia e të dy llojeve të organizatave, bartës të dialogut social, është e vogël krahasuar me vendet evropiane dhe ka pasur luhate të vogla krahasuar me vitet e kaluara. Për shembull, në vitin 2010, dendësia e bashkimit ishte 27.95% dhe dendësia e organizatave të punëdhënësve ishte 23.57%.<sup>113</sup>

Roli i partnerëve socialë në dialogun social trepalësh - Këshilli Ekonomik dhe Sociali Republikës së Maqedonisë së Veriut- nga hulumtimet e mëparshme konsiderohet si i pamjaftueshëm. Ky trup nuk është imponuar si forum ku do të diskutohen dhe zgjidhen çështjet e rëndësishme për ekonominë dhe politikat sociale,<sup>114</sup> siç është rasti me demokracitë e zhvilluara ku roli trepalësh është i rëndësishëm në menaxhimin e ekonomisë. Raportet e Komisionit Evropian për progresin e Republikës së Maqedonisë së Veriut vlerësojnë si të dobëta kapacitetet e partnerëve social dhe cilësinë e dialogut social.<sup>115</sup> Megjithatë, nga 2010 e tutje, përpjekjet duket se e bëjnë këtë trup të funksionojë më me efikasitet.<sup>116</sup> Ky progres lidhet me kushtëzimin e Bashkimit Evropian dhe përmbushjen e kushteve të procesit të para-aderimit në kapitujt përkatës.

Pluralizmi i sindikatave në Maqedoni ekziston, por pjesërisht është stimuluar nga rivaliteti personal dhe ka kontribuar në fragmentimin e lëvizjes sindikale. Dy organizatat më të mëdha sindikale në mbarë vendin, të cilat sot plotësojnë kërkesat për përfaqësim, Unioni i Sindikatave të Maqedonisë së Veriut (USMV) dhe Konfederata e Sindikatave të Lira (KSL) kanë pasurmarrëdhënie rivale me vite të tëra. Përveç kësaj, mosmarrëveshjet midis sindikatave të degëve brenda një federate apo sindikatave degë dhe qendrës së sindikatave kombëtare janë të dukshme në shumë raste edhe në publik. Përfaqësuesit e ministrisë kompetente këtë e theksojnë si pengesë në paraqitjen e sindikatave në Këshillin Ekonomik dhe Social dhe në mbrojtjen e të drejtave të punëtorit në përgjithësi. Gjithashtu, institucionet kanë përshtypjen se informatat që janë në dispozicion të udhëheqësve të sindikatave - pjesëmarrësit në punën e Këshillit Ekonomik dhe Social nuk transferohen më tej, nuk komunikojnë në mënyrë adekuate për të gjitha sindikatat e degëve apo anëtarësimin në sindikatë.<sup>117</sup> E gjithë kjo kontribuon në reduktimin e fuqisë së sindikatës. Përgjithësisht sindikatat perceptohen si institucione të dobëta, të ndjeshme ndaj ndikimit të qeverisë.<sup>118</sup> Sipas sondazheve të mendimit publik, besimi i qytetarëve në sindikata është i ulët.<sup>119</sup>

Përveç ekzistencës së disa federatave kombëtare të tjera të sindikatave që nuk janë përfaqësuese, siç është Unioni i Sindikatave të Pavarura dhe Autonome të Maqedonisë së Veriut (USPAMV) dhe Konfederata e Sindikatave të Maqedonisë (KSM). Trendi i lëvizjes sindikale në vitet e fundit është formimi i sindikatave të pavarura jashtë

---

<sup>111</sup> Si për shembull arsimi dhe shëndeti.

<sup>112</sup> Shiko më shumë në Eurofound, 2015.

<sup>113</sup> Shiko më shumë në Eurofound, 2012.

<sup>114</sup> Majhoshev, 2011.

<sup>115</sup> Raporti i Komisionit Evropian për Maqedoninë e Veriut për vitin 2018.

<sup>116</sup> Intervistë, USMV.

<sup>117</sup> Intervistë, MPPS.

<sup>118</sup> Hristova, 2008.

<sup>119</sup> Sipas sondazhit të popullsisë së përgjithshme, në vitin 2013, 36% e qytetarëve i besonin sindikatave, që është një rritje nga viti 2007 kur besimi ishte më i ulët, d.m.th., ishte vetëm 17% (Krzhalovski, 2013: 4). Në nivelin e popullsisë rinore (14-29 vjeç), besimi në sindikatë është për momentin është shumë i ulët, duke arritur në 2.1 në shkallë prej 1 deri në 5 (Topuzovska-Latkovic dhe të tjerë, 2019).



federatave të sindikatave, me qëndrime të dukshme kritike dhe prani më të madhe në publik, si Sindikata e Gazetarëve dhe Punëtorëve të Medias dhe Sindikata e Kulturës. Aktualisht, në regjistrin e organizatave sindikale që e udhëheq MPPS, ka regjistruar 57 degë dhe organizata kombëtare të sindikatave.

Nga ana tjetër, në Regjistrin e Organizatave të Punëdhënësve që drejtohet nga Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, në Republikën e Maqedonisë së Veriut janë të regjistruara 10 organizata të punëdhënësve, por vetëm Organizata e Punëdhënësve të Republikës së Maqedonisë së Veriut plotëson kushtet për përfaqësim të përcaktuar në Ligjin për marrëdhënie pune.<sup>120</sup> OPMV është më koherent në krahasim me sindikatat. Institucionet vlerësojnë performancat e tyre në Këshillin Ekonomik dhe Social si më të balancuara dhe rrjedha e informacionit dhe shpejtësia e veprimit janë më të mira, edhe pse ato zbulojnë dobësi edhe në to.<sup>121</sup> Organizata e Punëdhënësve të Maqedonisë së Veriut mund të mburret me densitetin, respektivisht numrin e anëtarëve që tejkalon minimumin ligjor. Sipas rezolutës së fundit mbi përfaqësimin, Organizata e Punëdhënësve ka një anëtarësi prej 20.5% të numrit të përgjithshëm të ndërmarrjeve në sektorët që i mbulon,<sup>122</sup> me çka tejkalon minimumin ligjor prej 10%. Aktualisht, 15 nga 17 shoqata sektoriale brenda Organizatës së Punëdhënësve janë reprezentative.<sup>123</sup> Megjithatë, ftesës sonë për intervistë dhe sugjerimit të rëndësisë së bisedës me përfaqësuesit e shoqatave sektoriale që janë subjekt i analizës sonë, iu përgjigj zyra qendrore e organizatës e cila kërkoi të flasë në emër të shoqatave sektoriale.

### ***3.3.2 Situata me organizimin sindikal si subjekt i analizës***

Përgjigjet ndaj intervistave tregojnë se numri i punonjësve të organizuar në sindikata që i analizojmë ose stagnon ose shënon rënie. Sipas sindikatave, dobësia dhe pafuqia e punëtorëve dhe sindikatave ndikohet nga mjedisi i pafavorshëm ekonomik - shkalla e lartë e papunësisë dhe zëvendësimi relativisht i lehtë i punëtorëve diktojnë pagat dhe kushtet e përgjithshme të punës, si dhe qëndrimin e pronarëve ndaj punëtorëve. Përfaqësuesit tanë të sindikatave argumentojnë se organizimi i sindikatave në disa prej ndërmarrjeve është penguar qëllimisht, pra ka shembuj të shpeshtë të sabotimit të organizuar të formimit të sindikatave nga drejtuesit e ndërmarrjeve dhe llojeve të ndryshme të presioneve mbi përfaqësuesit e sindikatave. Për shembull, një përfaqësues i sindikatës e përshkroi rastin e sabotimit të formimit të një sindikate në një kompani private në këtë mënyrë:

*"Për dy ditë arritëm të mbledhim nënshtërime prej 400 nga 800 punonjës në fabrikë. Dhe ne formuam sindikatën dhe punëdhënësi u informua se u formua një sindikatë në ndërmarrje. Sapo e formuam sindikatën, u thirr presidenti i sindikatës dhe iu tha të përdorte pushimin vjetor të mbetur. Menjëherë pas kësaj, ai mori vendim për përjashtim, d.m.th., ju ndërpre kontrata e punës i cili ishte në punë me kohëzgjatje të përcaktuar."*  
(Intervistë, SIEXMV).

U theksua se pothuajse të gjitha kompanitë e huaja dhe tani ato vendase, përdornin marrëveshje me afat të caktuar si një lloj mbrojtjeje kundër formimit të sindikatave në ndërmarrje. Megjithatë, ato gjithashtu tregojnë dobësi në radhët e tyre:

<sup>120</sup> Këto organizata janë relativisht lloj i ri i organizatave në Republikën e Maqedonisë së Veriut të cilat u formuan për herë të parë pas miratimit të LMP në vitin 2004. Deri në miratimin e Ligjit për marrëdhënie pune në vitin 2004, dhomat ekonomike e luajtën

<sup>121</sup> Intervistë, MPPS.

<sup>122</sup> Intervistë, OPMV.

<sup>123</sup> Intervistë, OPMV.

*"Punëtorët nuk anëtarësohen sepse kanë kontrata për kohë të kufizuar dhe punëdhënësi mund të mos e zgjasë kontratën dhe për shkak të papunësisë së lartë dhe fuqisë punëtore në dispozicion ta zëvendësojë punonjësin, kështu që punëtorët kanë frikë të anëtarësohen. Arsyeja e dytë është dobësia e vetë sindikatave, punëtorët nuk kanë besim në sindikatat, ashtu si në institucionet e tjera. Anëtarësimi stagnon në numër."* (Intervistë, SIEXMV).

Ilustruese për ndikimet në situatën ekonomike, por tani në drejtimin e kundërt, janë tendencat aktuale në ekonomi. Aktualisht, në disa nga sektorët që i nënshtrohen analizës sonë, siç janë ndërtimtaria, punëdhënësit përballen me mungesë të fuqisë punëtore, sepse një numër i madh i punëtorëve shkojnë të punojnë jashtë vendit. Përballë kësaj, sipas disa pretendimeve, pagat në këtë sektor janë rritur për 20% deri në 30%.<sup>124</sup> Megjithatë kjo nuk është rezultat i një lufte të suksesshme të sindikatës ose pasojë e rritjes së ndërgjegjësimit të punëdhënësve, por e situatës reale me mungesë të fuqisë punëtore, në të ardhmen ajo mund të kontribuojë në ndryshimin e situatës dhe rritjen e fuqisë relative të sindikatave dhe punëtorëve kundrejt punëdhënësve.

Në dy nga sindikatat reprezentative pranë USMV që intervistua, SNIPMV dhe SIEXMV, anëtarësimi në nivelin e aktiviteteve që ata përfaqësojnë është duke lëvizur rreth kufirit ligjor të përfaqësimit, që është një situatë shumë e pafavorshme. Sipas vlerësimeve të tyre "në disa firma është e mirë, veçanërisht në ndërmarrjet e mesme dhe të mëdha. Aty anëtarësimi arrin deri në 80% e të punësuarve. Ndërmjet 30% dhe 40% të ndërmarrjeve të mesme dhe të mëdha në sektorin tonë kanë sindikatë. Sidomos nëfabrikat e restauruara."<sup>125</sup> Situata është e ngjashme në SNIPMV. Anëtarësimi sindikal në ato ndërmarrje ku ka sindikatë zakonisht është më shumë se 80% e të punësuarve.<sup>126</sup> Megjithatë, ata kanë sindikata në gjithsej 21 ndërmarrje në aktivitetet që mbulojnë, gjë që është një shifër shumë e vogël.

Kjo sugjeron që punëtorët duhet të organizohen në mënyrë sindikale dhe zakonisht i bashkëngjiten sindikatës nëse tashmë ajo është vendosur. Sfidat më të mëdha duket të jetë krijimi i një sindikate. Shteti, kësaj duhet t'i kushtojë vëmendje të duhur, domethënë, të marrë masa për të inkurajuar organizimin sindikal të punëtorëve dhe të sigurojë kushte në të cilat e drejta për organizimin e sindikatave, e cila është shtylla e të drejtave në fushën e marrëdhënieve të punës, siç përcaktohet nga ONP, të realizohet pa pengesë.

## **Konkluzione**

Organizimi i sindikatave në Republikën e Maqedonisë së Veriut ka pasur një tendencë rënëse në anëtarësim, themelimi i ulët i sindikatave dhe besueshmëria e dobët e qytetarëve ndaj sindikatave në to. Situata me organizimin e sindikatave në sektorin privat dhe aktivitetet e shumta nga industria janë alarmante. Sipas të dhënave nga intervistat, punëtorët kanë nevojë të organizohen vetë në mënyrë sindikale dhe zakonisht të bashkohen me një sindikatë nëse ajo tashmë është themeluar.

Mund të supozohet se ekziston një pasiguri e madhe midis punëtorëve që nuk i përkasin sindikatave dhe frikës nga formimi i sindikatave. Duket si sfida të krijosh një sindikatë, gjatë çka vërehen raste të pengesave në formimin e sindikatave nga punëdhënësit të caktuar.

<sup>124</sup> Intervistë, SPPNITN.

<sup>125</sup> Intervistë, SIEXMV.

<sup>126</sup> Intervistë, SNIPMV.

### 3.3.3 Negociatat kolektive

Analizat aktuale tregojnë se në vend të përmirësimit dhe fuqizimit, negociatat kolektive në Republikën e Maqedonisë së Veriut stagnojnë.<sup>127</sup> Aktualisht, është nënshkruar Marrëveshja e Përgjithshme Kolektive në sektorin privat dhe 100% e punëtorëve të sektorit privat janë të mbuluar. Në sektorin publik aktualisht nuk ka marrëveshje dhe ka një ngadalësim të negociatave.<sup>128</sup> Negociatat kolektive në nivel ndërmarrjeje dhe në veçanti në nivel dege, janë gjithashtu të pakënaqshme. Ky ishte një vlerësim i të gjithë bashkëbiseduesve nga intervistat. Organizata e punëdhënësve konsideron se për këtë sindikatat kanë një rol më të madh - sipas tyre, rënia e anëtarësisë në sindikata dhe problemet e vërtetimit të përfaqësimit të disa sindikatave zvogëlon aftësinë e sindikatave për negociata kolektive. Ata mendojnë se "sa është i zhvilluar partneri (sindikatat) aq është dhe niveli!"<sup>129</sup>

Sipas kësaj organizate, një nga problemet që nuk kanë marrëveshje kolektive në nivel dege është se në disa ndërmarrje nuk ka sindikata.<sup>130</sup> Ata gjithashtu konsiderojnë se disa sindikata kanë komunikim të mirë, por disa nuk e iniciojnë fare një takim.<sup>131</sup> Sindikatat kanë një qëndrim të ndryshëm. Sipas tyre, megjithëse marrëveshja kolektive mbulon 100% të të punësuarve në sektorin privat në Republikën e Maqedonisë së Veriut, marrëveshjet kolektive në nivel dege në aktivitetet që ato mbulojnë, për të cilat ata janë veçanërisht të interesuar, është qëllimisht e penguar nga OP dhe shoqatat e saj.

*"Kjo është bërë qëllimisht për të shmangur detyrimin e negociatave kolektive. Në nivel firme, është më e lehtë të bësh presion mbi punëtorët dhe po të mos jemi ne (sindikata qendrore), ata as nuk do të nënshkruajnë asgjë."  
(Intervistë, SIEXMV).*

*"Punëdhënësit janë paksa të ashpër ndaj sindikatave. Përkundrazi, ne jemi një dorë ndihmuese për dialog më të mirë social ku ata do të kenë përfaqësues nga ana e tyre dhe ne, si përfaqësues të punëtorëve, të ulemi dhe të punojmë - gjëja kryesore është marrëveshje kolektive. Për të siguruar më shumë të drejta sesa ajo që na ofrohet nga Ligji për marrëdhëniet e punës dhe rregulloret e tjera ligjore. Megjithatë, basim rezistencë nga ana e punëdhënësve. Ata nuk janë aq të disponuar sa ne që të ulen dhe të negociojnë. Nuk e di pse i shobin sindikatat si një pengesë, sesa një dorë e zgjatur. (Intervistë, SNIPMV).*

Megjithëse SIEXMV dhe SNIPMV veçanërisht të interesuar në arritjen e një marrëveshje kolektive në nivel dege, për momentin është vështirë të arrihet. Në anën tjetër, ekziston një marrëveshje kolektive në nivelin e sektorit të energjisë të arritur ndërmjet Sindikatës së pavarur të punëtorëve të energjetikës dhe ekonomisë së Republikës së Maqedonisë së Veriut (SPPEEMV) dhe Shoqatës së energjetikë nga sektori privat i organizatës së punëdhënësve të Maqedonisë së Veriut.

<sup>127</sup> Sipas të dhënave nga analizat e mëparshme, "ndërsa në periudhën 1990-2005, sidomos në periudhën 1994-1997, negociatat kolektive zhvilloheshin me më shumë dinamizëm, entuziazëm, dëshirë për sukses dhe mirëkuptim nga punëdhënësit dhe qeveria sesa në periudhën e dytë (pas vitit 2005). Si rezultat, u nënshkruan 2 MPK (marrëveshja e përgjithshme kolektive) (për ekonomi dhe sektorin publik që vlenin për të gjithë të punësuarit) dhe 34 MKD (marrëveshja kolektive e degës) që mbulonin rreth 70% të numrit të përgjithshëm të të punësuarve, ndërsa në periudhën e dytë u lidhën edhe 2 MPK, dhe vetëm 21 MKD, me mbulim prej 35% të punonjësve, që është shumë më poshtë mesatares evropiane, e cila në vitin 2007 arriti në 62.5%. Gjithashtu, në periudhën e përmendur, ishin lidhur mbi 400 MK në nivel të punëdhënësit, dhe në periudhën e dytë pak se 200 MK." (Majhoshev, 2011).

<sup>128</sup> Intervistë, USMV.

<sup>129</sup> Intervistë, OPMV.

<sup>130</sup> Këtu lind pyetja: "Pse një firme të mbulohet me marrëveshje dege kur në të nuk ka sindikatë?"

<sup>131</sup> Intervistë, OPMV.

Sipas Organizatës Ndërkombëtare të Punës, marrëveshjet kolektive të degëve janë veçanërisht të rëndësishme për shkak se, ndër të tjera, ato kanë pasoja për alokimin e pagave - gjegjësisht rritja e pagave më të ulëta dhe standardizimi i pagave në të gjithë degën ekonomik. Ato zvogëlojnë dallimet e pagave midis ndërmarrjeve në degë, të cilat inkurajojnë ndërmarrjet në inovacione; dhe nëse ekziston një instrument për zgjerimin e rëndësisë së marrëveshjeve të degëve në firmat nga një degë ku nuk ka sindikatë, ata i mbrojnë këta punëtorë dhe madje edhe kategori të tjera të punëtorëve të prekshëm si emigrantë ose punëtorë në forma jo-standarde të punësimit.<sup>132</sup>Për këtë të fundit, në Maqedoni nuk ekziston mundësi ligjore.

Lidhur me marrëveshjet kolektive në nivel të ndërmarrjeve, SNIPMV dhanë një mendim interesant:

*"Për momentin na është lehtësuar në industrinë e materialeve të ndërtimit - ndoshta që shumica e tyre janë kompani shumëkombëtare. Për shembull, do t'i marr: [jep shembuj] ... Ku pronari ndoshta do të jetë investitor nga jashtë dhe kushtet nuk janë më të mira por janë më të mira pagat, janë më të mira disa punë ku nuk është problem të kemi marrëveshje kolektive në nivel të kompanisë. Megjithatë, në mënyrë rigorozë, sektori i ndërtimit, për kompanitë më të mëdha të ndërtimit që janë të angazhuara në projektet e përditshme të infrastrukturës, është problematike që të ketë marrëveshje kolektive". (Intervistë, SNIPMV)*

Ministria përkatëse thekson se cilësia e negociatave kolektive është e ulët. Kjo ka të bëjë edhe me përhapjen e procesit, që është numri i vogël i marrëveshjeve kolektive në nivel të ndërmarrjeve dhe degëve, kështu edhe cilësisë së dobët të disa kontratave që mbeten të përgjithshme dhe i përsëritin dispozitat të Marrëveshjes kolektive të përgjithshme (përjashtimet janë për shembull Marrëveshja Kolektive për energjetikë dhe Marrëveshjes Kolektive e MPB-së). Paga minimale është vetëm me përjashtim, dhe nga shumë është pothuajse pjesë e marrëveshjes kolektive (për shembull, në sektorin e bujqësisë). Por ky është aspekti më i rëndësishëm i marrëveshjeve kolektive në shoqëritë kapitaliste të zhvilluara (Majhoshev, 2011).

Si një nga hapat që MPPS-ja ndërmerr për ta përmirësuar situatën është ndarja e organizimit sindikal dhe marrëveshja kolektive në një ligj të veçantë, në vend se rregullorja aktuale brenda LMP-së. Përmes këtij hapi, ata shpresojnë që tema të jetë më mirë e profilizuar në publik, domethënë nuk do të jetë vetëm një aspekt i Ligjit për marrëdhënie pune dhe nëse nevojiten disa ndryshime, do të bëhen më e lehtë, pasi çdo ndryshim në LMP perceptohet si çrregullim i stabilitetit në mjedisin e biznesit (Intervistë, MPPS).

*Me këtë nuk pajtohen nga LSM. Sipas tyre, "jo të gjithë punëtorët në vend janë të organizuar në një sindikatë. Në mënyrë që të jenë të mbrojtur, duhet të ekzistojë një ligj i vetëm në të cilin të gjitha të drejtat e punës do të rregullohen në një vend. Ne mendojmë se nëse ndahet në një ligj të veçantë, do të jetë më e lehtë dhe më e mundshme të ndryshohet në mënyrë që ndërhyrja në punën e sindikatës të jetë më e madhe" (Intervistë, USMV).*

Sipas informacioneve të siguruar nga SIEXMV, në 60% të firmave në të cilat kanë një sindikatë, janë nënshkruar marrëveshje kolektive në nivel ndërmarrjeje. Sipas vlerësimeve të tyre, afër 10,000 punëtorë janë të mbuluar me marrëveshje kolektive në aktivitetet që përfaqësojnë ata.

<sup>132</sup> Organizata Ndërkombëtare e Punës, 2016: 35-36.

## **Konkluzione**

Negociatat kolektive nuk janë të zhvilluara mjaftueshëm. Veçanërisht shqetësuese është situata memarrëveshjet kolektive të degëve. Për këto situata, partnerët social paraqesin arsye të ndryshme. Sipas sindikatave, nuk ka vullnet të mjaftueshëm nga punëdhënësit e organizatave. Organizatat e punëdhënësve, nga ana tjetër, gjejnë problemin në kapacitetin e sindikatave dhe problemet me reprezentimin e tyre.

Sipas Organizatës Ndërkombëtare të Punës, marrëveshjet kolektive të degëve janë veçanërisht të rëndësishme për shkak se ato kanë pasoja mbi shpërndarjen e pagave, respektivisht rritjen e pagave më të ulëta dhe standardizimin e pagave në gjithë degën industrinë. Përveç kësaj, këto marrëveshje kolektive zvogëlojnë dallimet e pagave ndërmjet ndërmarrjeve të degës, e cila inkurajon firmat për inovacione dhe nëse ekziston një instrument për të zgjeruar rëndësinë e marrëveshjeve firma të degëve ku nuk ka sindikatë, i mbrojnë edhe këta punëtorë dhe madje edhe kategori të tjera të punëtorëve të rrezikuar si emigrantët ose punëtorët në format jo-standarde të punësimit.

### ***3.3.4 Respektimi i të drejtave të punëtorit***

Sipas përgjigjeve nga intervistat, sindikatat zbulojnë shkelje të të drejtave të punës në një numër bazash, por më së shpeshti përmendet puna jashtë orarit, mosrespektimi i dispozitave të listës së pagave, praktika e shkarkimeve dhe pushimi vjetor. Kjo është konfirmuar edhe nga statistikat e USMV-së. Sipas Informacionit për mbrojtjen e dhënë ligjore të Bashkimit të Sindikatave të Maqedonisë në periudhën janar-dhjetor 2017, në këtë vit janë regjistruar 1788 kallëzime për mbrojtjen e të drejtave nga marrëdhënie pune. Nga këto 1788, shumica ose 504, janë furnizuar nga SIEXMV.<sup>133</sup> Ky sektor që analizojmë është një përfaqësues i mirë sektori në të cilin të drejtat e punëtorit janë shkelur rëndë. Aplikacionet e SNIPMV janë shumë më të vogla, d.m.th., 27, ndërsa ato nga SPPEEMV janë ende më pak dhe arrijnë në 6.

Lidhur me arsyet e kallëzimeve, më shpesh raportojnë mospagesën e pagës, por edhe kompensime dhe kontribute të tjera të pagës, shkeljet e të drejtave të sindikatave, mos pagesa në regres dhe shkeljet në lidhje me punën jashtë orarit.

---

<sup>133</sup> Sipas Informacionit, numri më i madh i adresimeve në vitin 2017 janë nga: Sindikata e Industrisë, Energjisë dhe Minierave e RM-504, Sindikata e Punëtorëve në Lidhjet dhe Komunikacionin e RM-324, Sindikata e Punëtorëve të Tekstileve, Lëkurës dhe Industrisë së Këpucëve të Republikës së Maqedonisë-207, Sindikata e Punëtorëve të Pyltarisë, Industrisë së Drurit dhe të Energjisë së Republikës së Maqedonisë së Veriut-182 dhe Sindikata e Punëtorëve të Kompleksit Industrial AGRO të RMV-155.

**Tabela 1. Baza e kallëzimeve për mbrojtjen ligjore të USMV**

Baza e kallëzimeve	Numri total i kallëzimeve në baza gjatë vitit 2017
Të drejtat e sindikatave	267
Krijimi i marrëdhënies së punës	4
Ndryshimi i marrëveshjes së punës	56
Paga e papaguar	412
Ndihma ushqimore	34
Kompensim për transport	15
Pushimi mjekësor	11
Pushimi vjetor	26
Regres	242
Puna jashtë orarit	135
Dorëheqje (faji dhe arsytet personale)	5
Gjobë me para	7
Dorëheqje për shkaqe afariste	3
Pushim i detyruar	/
FSPI	220
Sigurimi shëndetësor	192
Falimentim	159

Burimi: *Informacion mbi mbrojtjen e dhënë ligjore të Unionit të Sindikatave të Maqedonisë së Veriut për periudhën janar-dhjetor 2017*

SIEXMV vëren se ka shembuj të shumtë të shkeljeve të të drejtave mbi të gjitha bazat. Mobingu është i njohur si problem, por u theksua si fenomen më rrallë i raportuar. SNIPMV, nga ana tjetër, beson se në ndërmarrjet ku ata kanë sindikatë, respektohen të drejtat e punëtorit:

*"Atje ku ka të organizuar sindikatë, në ato kompani, tani për tani, nuk kemi shkelje të këtyre të drejtave. Faleminderit, lirisht do t'i them - sindikatës sepse ata konsultohen me këshillin e sindikatave ose përfaqësuesit e sindikatës. Dhe për këtë arsye nuk duan as ata [punëdhënësit] të ndeshen as me sindikatën e as me ligjin - nuk duan të paguajnë dënim të caktuar. Prandaj është shumë e nevojshme që të kemi sindikatë në kompani ku së bashku do t'i zgjidhim problemet vetëm përmes dialogut." (Intervistë, SNIPMV)*

Megjithatë, ata zbulojnë abuzime të caktuara të dispozitave të LMP-së, siç është mundësia e shkarkimit deri në 20 punëtorë në kohën gjatë shpalljes së tyre si tepricë teknologjike. Sipas SNIPMV, punëdhënësit e përdorin këtë bazë dhe në disa raste lirojnë nga 19 punëtorë. Këtu nuk është i fuqishëm as Inspektorati i punës që të bëjë diçka. Ata gjithashtu zbulojnë probleme me rishpërndarjen e kohës së punës dhe punën jashtë orarit.

Për dallim prej tyre, Organizata e punëdhënësve nuk identifikon probleme të mëdha. Sipas tyre, ndryshimet e fundit legjislative kanë kontribuar në zvogëlimin ose madje eliminimin e plotë të problemeve që ekzistonin më parë. Ata gjithashtu besojnë se kontrollet e inspektimit kanë ndihmuar në ndryshimin e situatës dhe gjithashtu vlerësuan ndërgjegjësimin e punëdhënësve lidhur me respektimin e të drejtave të punëtorit. Si punëdhënës më parë ata kanë pasur më shumë probleme me dorëheqjet dhe ri shpërndarjet. Ata thonë *"largimet janë të rregulluara në mënyrë plotësuese në LMP dhe tani është e vështirë që punëdhënësi të përjashtojë nga puna. Përveç ndoshta kur punonjësi nuk do të vijë 3 dhe në punë. Këtë e përdorin punëtorët kur ata vetë duan të beqin dorë .....Probleme me pagat dhe kompensimet nuk ka! Është e rregulluar nga MPK. Mobingu është vështirë të vërtetohet, por ka mobing edhe në kabe të kundërt."*<sup>134</sup>

Sipas Inspektoratit Shtetëror të Punës, punonjësit reagojnë për të gjitha arsyet, por disa që paraqiten më shpesh lidhen më së shumti me: pagën dhe kompensimet, anulimin e kontratave të punës, orari i punës dhe puna jashtë orarit, pushimet, mungesat, si dhe mobingu.

Nga ana tjetër, pamë dallime midis organizatave sindikale dhe punës së tyre në mbrojtjen e të drejtave të punëtorit. SIEXMV mban shënime më të hollësishme për shkak se ata kishin një jurist të punësuar në kuadër të zyrës së sindikatës së degëve. Për momentin, ky jurist nuk punon më, gjë që shihet si problem.

*"Kemi evidencë, por tani është vënë pak në pritje për shkak se juristi ka kohë që ka ikur. Përndryshe, e gjithë evidencia mbahet atje, ai e bënte përfaqësimin për të gjitha kontestet."* (Intervistë, SIEXMV).

SNIPMV për këtë informacion i referohet qendrës sindikale tek e cila janë anëtarë, gjegjësisht në Unionin e Sindikatave të Maqedonisë së Veriut.

## **Konkluzione**

Të drejtat e punëtorit shkelen pothuajse në të gjitha bazat, por më shpesh kjo ndodh në lidhje me pagesën e pagave, kompensimeve dhe kontributeve, organizimin e sindikatave dhe punën jashtë orarit. Për disa aspekte që janë më të ndërlikuara, siç është mobingu, gjasat për të kërcënuar të drejtat kanë më shumë gjasa të raportohen.

### **3.3.5 Mekanizmat mbrojtës**

Për të siguruar mbështetje për punëtorët, sindikatat përdorin në mënyrë aktive mekanizmat mbrojtës të parashikuar në Ligjin e për marrëdhënie pune dhe në ligje të tjera. Ata kanë përvojë me të gjitha mekanizmat e parashikuar, por ka dallime të mëdha në frekuencën e përdorimit të tyre. SIEXMV e përshkruan në këtë mënyrë:

---

<sup>134</sup> Intervistë, OPMV.

*"Punëtorët ankohen në sindikatën në firmë më shpesh të përfaqësuesi tonë i sindikatës. Ata përpiqen të zgjidhin problemin brenda vendit, pavarësisht nëse ankesa është individuale ose grupore. Nëse nuk kanë sukses, vijnë këtu dhe kërkojnë ndihmë ligjore. Nga kallëzimet brenda ndërmarrjes, deri te organet kompetente të inspektimit dhe mbrojtjes së mëtejshme gjyqësore, ne i ofrojmë të gjitha këto shërbime. Kobët më parë një grua erdhi në emër të disa punëtorëve drejtë te ne në seli për shkak të një pune të natës mbi 57 vjet, për shkak se askush nuk i kishte kërkuar pëlqimin siç parashihet me ligj. Ne komunikua me organizatën sindikale në firmë dhe përmes tyre e zgjidhëm problemin". (Intervistë, SIEXMV).*

Nga ana tjetër, SNIPMV thotë se punëtorët u referohen atyre për ndihmë juridike edhe më tej në selinë e sindikatave - USMV. Duke pasur parasysh se çdo aktivitet ka specifikat e veta, është e dobishme që sindikatat e degëve të kenë juristë të punësuar të cilët do të mund të mbështesin sindikatat në nivel ndërmarrjeje ose t'i menaxhojnë rastet që janë ndërmarrë nga sindikata e degës.

Sipas të anketuarve, kur aktivizohet mbrojtja gjyqësore, punëtorët kanë më shumë gjasa t'i fitojnë kontestet. Megjithatë, duke marrë para sysh se ngritja e procedurave gjyqësore është hap i madh, që ka kosto të larta, punëtorët shumë më rrallë vendosin të përdorin mbrojtjen gjyqësore. Nga ana tjetër, kjo është një tregues se të drejtat e punëtorit janë shkelur me të vërtetë, pavarësisht deklaratave të organizatave që përfaqësojnë interesat e punëdhënësve.

Përveç bashkëpunimit me punëdhënësit dhe zgjidhjen e kontesteve në kuadër të ndërmarrjeve, zgjidhja paqësore e kontesteve është një mekanizëm mbrojtës i preferuar. Sindikatat dhe punëdhënësit, si dhe ministria përkatëse, vëren se këto mundësi nuk përdoren mjaftueshëm:

*"Ne jemi të krijohen ato procese paqësore. Dubet ta kethejmë besimin tek institucionet dhe arbitrazh. Mundësia ligjore ekziston, po rëndë është në bazë vullnetare. Së pari dubet të ndërtohet besimi, sepse edhe të jetë i detyrueshëm pajtimi, nëse nuk ka besim, këto institucione nuk funksionojnë. Procedurat gjyqësore janë të shtrenjta, punonjësi nuk dëshiron të rrezikojë, shpesh dhe 100% ka të drejtë, madje edhe një avokat t'i thotë se ai ka të drejtë, të drejtat e tij mbeten të pambrojtura." (Intervistë, SIEXM).*

*"Për fat të keq, zgjidhja paqësore është përdorur më së pakti edhe pse ka 100 persona që mund të kryejnë procedura të tilla, tani numri ka rënë në 50. Deri më tani janë kryer vetëm 5 procedura." (Intervistë, OPMV)*

Sindikatat gjithashtu përdorin ndihmën e avokatëve dhe shohin potencial të madh në bashkëpunim me avokatët të cilët do t'i përfaqësonin punëtorët në kontestet e punës:

*"Ne përdorim një asistencë të tillë, sidomos tani, por me kusht që avokati, por edhe juristi, ndërsa ka qenë këtu, të mos marrin para për shërbimin e punëtorëve. Nëse e fitojnë kontestin, shpenzimet i paguan pala e kundërt. Tani ne kemi një procedurë në Kumanovë në fabrikën e gypave. U angazhuan avokatë që do t'i përfaqësonin ata. Ata janë të bindur se do të fitojnë kontestin dhe ne jemi të bindur. Përndryshe juristi ynë ndërsa punonte duke përfaqësuar punonjësit, pa kompensim, punonjësi vetëm paguante tatimin për kontestin e punës prej 1500 den. Pastaj edhe agro-sindikata dhe AODSH punësuan juristë për këtë shkak. Një kobe, flitej që vetëm avokatët të mund të përfaqësojnë dhe jo juristët brenda sindikatës, i cili ishte një propozim i keq që ne e kundërshtuam." (Intervistë, SIEXMV).*

Për shumicën e të anketuarve mekanizmat mbrojtës të parashikuara në ligje janë të mjaftueshëm. Problemi është përdorimi i tyre në praktikë. Sindikatat gjithashtu tregojnë mangësi në procedura, veçanërisht nga Inspektorati shtetëror i punës. Nga organizatat e punëdhënësve nuk kanë vërejtje të tilla.



*"Shumë shpesh procedurat përfundojnë në favorin tonë, por ato zgjasin për një kohë të gjatë si në dëm të punonjësit ashtu dhe për punëdhënësin. Në disa ndërmarrje, ku pronarët janë të marrë vesh, shpesh i zgjidhim vetë mosmarrëveshjet. Numrin më të madh e përfundojmë në nivelin e ndërmarrjeve". (Intervistë, SIEXMV).*

Sipas USMV, mekanizmat mbrojtës janë të mjaftueshëm, por shpesh ato nuk përdoren në mënyrë të barabartë. Ata thonë se veçanërisht zgjidhja paqësore e mosmarrëveshjeve është pak e përdorur. Sa i përket përdorimit të mekanizmave të ndryshëm, ata gjithashtu deklarojnë se fillimisht bëhen përpjekje për zgjidhjen e problemeve në bashkëpunim me punëdhënësin:

*"Ne së pari i këshillojmë që ata dubet t'i drejtohen punëdhënësit. I mësojmë se ata dubet të bëjnë ankesë dhe të marrin vulë se ata e kanë pranuar në arkiv. Për shkak se një punëtor i zakonshëm mund të mos dijë se ka afate. Ne u mësojmë njerëzve se kur të paraqesin kërkesë në arkiv, ata do t'i shohin me sy tjetër, do t'i kushtojnë vëmendje kërkesës. Nuk ju është njëlloj, kur do tu drejtobesh në mënyrë juridike ... " (Intervistë, USMV)*

Ata gjithashtu theksojnë rolin e tyre të edukimit, mbështetjes ligjore dhe veprimit parandalues:

*"Ndonjëherë punëtorët vijnë këtu dhe shohim se çfarë dokumentacioni kanë. Nëse e gjejmë se nuk kanë vepruar siç parashikon ligji, u themi se nuk mund të fitohet ky kontest"... "Ne japim edhe këshilla për parandalim. Janë rreth 660 për këtë vit, ku zgjidhen gjërat me punëdhënësin dhe nuk vjen deri te kontestimi". (Intervistë, USMV)*

Ata besojnë se duhet të ketë lehtësim financiar për punëtorët në rast të përdorimit të mbrojtjes gjyqësore:

*"Ne po luftojmë në lidhje me këtë. Për shembull, kërkojmë që të ndërpritet taksa gjyqësore për kontestet e punës. Ajo është rreth 1000 denarë. Sipas USMV-së, tani kërkojnë edhe raport i ekspertëve në fillim të kontestit. Kjo kushton 5000-8000 den. Kjo ndikon në mënyrë demotivuese të punonjësi i cili dubet të japë rreth 8000 denarë qysh në fillim, edhe pse këto i kthehen kur e fiton. Por kjo është një shumë e madhe te ne." (Intervistë, USMV)*

## **Konkluzione**

Mekanizmat mbrojtës të parashikuar në ligje janë të mjaftueshëm, por ka probleme të natyrës procedurale dhe substanciale gjatë përdorimit të tyre. Së bashku me zgjidhjen e problemeve në bashkëpunim me punëdhënësin, zgjidhja paqësore e kontesteve është mekanizmi mbrojtës i preferuar, por më rrallë i përdorur. Barra financiare është një pengesë e rëndësishme për përdorimin e mbrojtjes gjyqësore nga punëtorët në rastet e shkeljeve të të drejtave të punëtorit.

### **Rekomandime**

- ❖ Në mënyrë që të zvogëlohen barrierat për krijimin e sindikatave dhe përfshirjen e tyre në negociata kolektive, në LMP, të reduktohet pragu i përcaktuar ligjërisht për përfaqësimin e sindikatave në nivelin degë dhe ndërmarrje nga ajo ekzistuese 20% në 10%.
- ❖ MPPS të sigurojë pjesëmarrje më të madhe të sindikatave jo-përfaqësuese në krijimin e politikave në fushën e ligjit të punës dhe politikave sociale nëpërmjet konsultimeve më të shpeshta nga institucionet dhe pjesëmarrjes në trupat e ndryshme punuese në fushën e ligjit të punës dhe politikave sociale.
- ❖ MPPS të marrë masa për të nxitur organizimin sindikal të punëtorëve përmes fushatave informuese në publik.

- ❖ ISHP të sigurojë zbatimin rigoroz të dispozitave ligjore në rastet e pengimit të së drejtës për organizim sindikal.
- ❖ Sindikatat duhet të jenë më aktive në informimin e punëtorëve rreth të drejtave që marrin ata dhe mbështetjen që mund të ofrojnë në rastet e shkeljes së të drejtave të tyre.
- ❖ Duke pasur parasysh specifikat e aktiviteteve, është e këshillueshme që sindikatat e degëve të kenë të punësuar juristë, të cilët do të jenë në gjendje të ofrojnë mbështetje në lidhje me rastet që u dërgohen atyre nga punëtorët ose nga organizatat sindikale në nivel ndërmarrjeje.
- ❖ Organizata e punëdhënësve të mundësojë funksionimin sa më të pavarur të shoqatave të degëve dhe përfshirjen efektive të tyre në negociata kolektive në nivel të degëve dhe aktiviteteve me qëllim të forcimit të marrëveshjeve kolektive.
- ❖ MPPS dhe partnerët socialë duhet të punojnë për popullarizimin, edukimin dhe promovimin e zgjidhjes paqësore të kontesteve si një nga mekanizmat për mbrojtjen e të drejtave të punëtorit.
- ❖ Në Ligjin për procedurë kontestimore tëzvogëlohen ngarkesat financiare për punëtorët, përkatësisht detyrimin për të angazhuar ekspertë në fillim të kontestit në rastet e kontesteve të marrëdhënieve të punës.

# PJESA E KATËRT

Studimet e rastit



STUDIMET  
E RASTEVE

## Pjesa e katërt - Studimet e rasteve

### Studimi i rastit 1

Personi O.B është ish-minator në "Feni industri", operues i makinës për shpim. Ai është aktiv në komunitet - i angazhuar sindikalist, aktivist politik i partisë "Levica" dhe ish-kandidat për deputet dhe gjithashtu është i përfshirë në grupin e tifozëve "Lozari" si një nga promotorët kryesorë të anti-fashizmit. Ai është gjithashtu administrator i faqes në Facebook "Realno Kavadarci" e dedikuar për problemet sociale, mjedisore dhe të tjera të Kavadarit dhe Tikveshit. Faqja është shumë popullore - ka 15,000 ndjekës, që është gjysma e popullsisë së Kavadarit. Ai mendon se aktiviteti i tij në komunitet si një aktivist i shquar i drejtësisë shoqërore është një nga arsyet kryesore për problemet e tij. Gjegjësisht, për shkak të statusit në Facebook nga profili i tij personal në vitin 2017, ai dëbohet nga puna në mënyrë ekspres. Pastaj punëtori O.B. padit punëdhënësin dhe e fiton padinë. Në momentin e intervistës (6 dhjetor 2018), O.B. është ende në pritje të rezultatit të ankesës së punëdhënësit në Gjykatën e Apelit. Një javë pas intervistës, O.B. njoftoi në profilin e tij në Facebook se Gjykata e Apelit hodhi poshtë kërkesën e Feni Industri si të pabazuar, me çka ky rast është rrumbullakuar si një shembull të suksesshëm.

Personi O.B. nga viti 1998 deri në vitin 2008 ka punuar si punëtor i minierave në Rudkop dhe më pas në "Feni Industri". Ndërkohë, ai u bë anëtar aktiv i sindikatës dhe haptazi i organizonte punëtorët për t'i rezistuar shkeljeve të drejtave të punëtorit. Në asamblenë sindikale në 2016, O.B. u zgjodh si përfaqësues i punonjësve për sigurinë dhe shëndetin në punë. Menjëherë pas kësaj, ai filloi të agjitojë me punonjësit për aktivitete më të mëdha sindikale për t'i adresuar problemet - shkarkimin e punëtorëve dhe uljen e rregullt të pagave. Ky aktivitet i O.B. ishte i frytshëm që arriti të anketojë një numër të kënaqshëm të punëtorëve të gatshëm për një grevë, të cilët planifikonin ta fillojnë gradualisht dhe nëse nuk merrnin përgjigje, ta zgjerojnë:

*"Kishte pakënaqësi të njerëzve, dhe unë i anketoja ata në mënyrë anonime, për atë nëse do të fillojmë të bëjmë grevë për gjysmë ore, të themi, çdo ditë, ose çdo javë dhe të rritet derisa të gjejmë një mënyrë, që të na dëgjojnë për atë që të ndërpritet, për të mos na dërguar tre muaj nga një pushim të papaguar në fundjavë. Na shkurtonin nga 50 euro çdo muaj nga të ardhurat tona personale."*

Si rezultat i këtij aktiviteti të tij, sipas O.B., së shpejti menaxhmenti fillon të ushtrojë presione mbi të. Së shpejti O.B. pezullohet nga vendi i punës për shkak të dëmtimit material të pajisjeve të punës, por vetë pezullimi është problematik:

*"Ata bënë një gabim, punova atje nga e hëna deri të premten, sipas orarit dhe vetëm 8 orë shkoja. Të shtunën dhe të dielën isha i lirë. Pra, tani, te reparti im ndodhi një defekt, një pjesë kishte mbetur pa vaj, kejo është kejo, ndodhin gjëra të tilla. Por unë e kontrollova të punë të premten dhe në të njëjtin vend, së bashku me kolegun tim. Pra, ai iëservisoi atë me mua. Dhe ata gabuan, ditën e bënë të dielën. Dhe këtu rashënë komisionin disiplinor, atë nuk mundën të vërtetojnë se faji ishte tek unë."*

Pasi ata nuk mundën ta largonin atë për shkak të dëmit të pretenduar, menaxhmentin e tij me qerim hesapesh. Sipas fjalëve të O.B., një mëngjes sigurimi i kishte thënë atij se kishte një vendim për ndalimin e tij të hyjë në vendin e punës. Pasi kërkoi shpjegim, ai priti deri në mesditë për t'ju dhënë sqarim.

Siç mund të shihet nga rasti i lëndës gjyqësore të paraqitur, menjëherë pas këtij rasti, Sindikata e Feni Industri shpalli protestë:

*"Organizata Sindikale nuk pajtohet me largimin nga puna të anëtarit tonë O.B. dhe në të njëjtën kohë konsideron se me këtë ushtrohet presion mbi anëtarësinë të OS. Ne mendojmë se është e njëjtë me rastin e kërkesave tona drejtuar ekipit menaxhues në mbledhjen tonë të përbashkët të mbajtur më 16.02.2017. Punëtorët me këto kërkesa shpresonin të përmirësonin gjendjen sociale dhe ekonomike, e cila tashmë është në një nivel të padurueshëm. Mendojmë se heqja nga puna e anëtarit tonë e komplikon situatën tashmë të komplikuar".*

Notë protesta u nënshkrua nga presidenti i sindikatës së Feni industri. Ajo që është e dukshme nga rasti gjyqësor i paraqitur nga personi O.B., është i njëjti përfaqësues i nënshkruar prapa mbështetjes së O.B., në vetë procesin gjyqësor dëshmon kundër të njëjtit punëtor nën arsyetim se O.B. kishte organizuar në mënyrë të pavarur punëtorët për të protestuar dhe për të krijuar telashe. Duhet të shtohet se gjatë vitit 2018 u shkarkua i njëjti udhëheqës i sindikatave për shpërdorimin e fondeve sindikale prej 100,000 euro, si dhe për lobim në favor të pronarëve.<sup>135</sup>

Menjëherë pas kësaj, punëtori O.B. vendos të padisë punëdhënësin Feni Industri:

*"Por ishin të vendosur të më lëshojnë. Dhe pas kësaj, kur përfundoi masa disiplinore, rezultoi se më japin vetëm vërejtje dhe kolegun e kthyen në punë, kjo që ta kthejnë atë. Që të mos shkojë dëm kolateral ai. Dhe mua, për shkak të facebook statusit, më dhanë përjashtimin. Dhe unë këtu i padita. Puna në Kavadar u krye në kushte të ndërlikuara. Dhe e fitova. Pas kësaj, ata demek - pse e publikova? - kështu që është nxitje për punëtorët, u jep atyre kurajë, dikush do të lexojë se ke ngritur padi kundër një kompanie si Feni dhe ke fituar, kështu që do të ketë shumë ... "*

Me fjalë të tjera, pas fitimit të rastit, vazhduan presionet mbi punonjësin nga ana e përfaqësuesve të punëdhënësit për të mos e ndarë atë në publik, në mënyrë që të mos i "inkurajojë" punëtorët e tjerë të ndërmarrin veprime të ngjashme kundër punëdhënësit.

Lidhur me përvojën me gjyqësorin, i intervistuari tha se procesi u krye në kohë dhe lehtë. Ai priste pengesa sepse, siç tha, burri i gjyqtarës ishte i punësuar në një kompani nën pronësinë e njëjtë si Feni Industri, por nuk kishte presione dhe lënda në gjykatën e Kavadarit kaloi shpejtë. Menjëherë pas kësaj, avokati i punëdhënësit paraqiti ankesë në Gjykatën e Apelit. Ky proces, sipas O.B. u prolongua. Punëdhënësi i kishte paguar pjesën më të madhe të shumës që kishte përcaktuar gjykata dhe ishte angazhuar për pagesë të plotë gjatë vitit të ardhshëm. Ndërkohë O.B. mori një ftesë nga lidhshipi i ri për t'u kthyer në punë, por në një vend pune më të keqe me pagë më të ulët.

Punonjësi, megjithatë, vendosi të priste vendimin e gjykatës me shpresën që të kthehej në postin e njëjtë me të njëjtën pagë. Së fundi, një javë pas intervistës, punonjësi vlerësoi se ankesa ishte hedhur poshtë nga gjykata e apelit si e pabazë. Sipas rastit gjyqësor, punonjësi O.B., duhet të kthehet në vendin e punës së tij.

Në këtë rast, mund të konkludojmë se edhe pse sindikatat duhet të jenë mjeti kryesor në luftën e punëtorëve për të drejtat e tyre, shpesh ndodh që disa sindikata ose degë të caktuara të sindikatave të dështojnë në punën e tyre. Shumë shpesh udhëheqësit e sindikatave, në vend se të përfaqësojnë interesat e punëtorëve, përfaqësojnë interesat personale dhe të punëdhënësve. Ky është problemi i të ashtuquajturave sindikata të verdha. Prandaj,

<sup>135</sup> Ilievska-Paçemska, Maja. "Audio) Është shkarkuar udhëheqësi sindikal i" Feni "hetohet për shpërdorim të 100,000 euro para të sindikatës". MAKFAKS (blog), 5 maj 2018 në dispozicion në: <https://bit.ly/2DW7M9q>, modifikimi i fundit i bërë më: 31 dhjetor 2018.

nevojitet një demokratizim më i madh i shoqatave të sindikatave, mbështetje më të madhe institucionale për ta, si dhe kontroll më të madh të brendshëm mbi punën e tyre.

### **Studimi i rastit 2**

Punëtori S.K. punon në një ndërmarrje nga sektori industrial. Ai ka më shumë se 30 vjet stazh në të njëjtin sektor. Ai është anëtar i sindikatës gjatë tërë periudhës së punës. Në periudhën kur fillon çështja e tij në lidhje me shkeljen e marrëdhënieve të punës, ai vepron si kryetar i organizatës sindikale në ndërmarrjen në të cilën punon.

Ne filluam bisedën me rekomandimin e bashkimit të degëve nga sektori për industrinë SIEXMV me qëllim që të vëzhgojmë nga afër dhe të kuptojmë marrëdhëniet komplekse që krijohen në fushën e marrëdhënieve të punës, tensionet midis punëdhënësve dhe sindikatave dhe rolin e inspektoratit dhe gjyqësorit në zgjidhjen e rasteve kur vihen në pyetje të drejtat e punëtorit në fushën e marrëdhënieve të punës.

Punonjësi SK, si një anëtar shumëvjeçar i sindikatës dhe përfaqësues i organizatës sindikale, është i vetëdijshëm për çështjet dhe të drejtat që dalin nga Ligji për marrëdhënie pune, kompetencat e institucioneve, si dhe mekanizmat mbrojtës që parashikon ligji. Kjo është një pikë e rëndësishme e fillimit për S.K. siguron mbështetje të mirë në proceset afatgjata për mbrojtjen e të drejtave personale të punës, të cilat do të paraqiten më tej.

Respektivisht, punonjësi S.K. u përjashtua nga puna në vitin 2012, që vijoi pas një pezullimi për mos kryerjen e detyrave të punës. Për arsyet e deklaruara, punonjësi gjen se ato nuk janë të vërteta dhe i referohet asaj që ai thotë "27 vjet përvojë pa asnjë njollë". Përveç kësaj, S.K. i referohet shkarkimit si shkelje e ligjit për shkak të pozitës që kryen si udhëheqës sindikate. Punonjësi tregon historinë e tij që përshkruan rendin e ngjarjeve dhe kontekstin që i parapriu shkarkimit të tij.

*SK: Problemi im daton qysh para vitit 2010. Filloi për shkak të kërkesave të sindikatave për të përmbushur detyrimet e punëdhënësit sipas LMP dhe LSMP... Në vitin 2010, pas marrjes së një vendimi për grevë për shkak të dështimit për të përmbushur detyrimet e marrëveshjes kolektive për kërkesat për pushimet vjetore, ne kishim rënë dakord që të na paguhet paga mesatare. Unë vij nga një kompani që është e themeluar mirë, e cila ka para për gjithçka që jemi marrë vesh ... Fillimisht kjo e drejtë nuk u respektua, ne ushtruan presion dhe në fund e respektuan atë. Megjithatë, pas kësaj ngjarjeje, u ndërmorën hapa, gjatë mungesës sime në një seminar në maj 2010. Për punonjësit e tjerë që ishin anëtarë të organizatës sindikale të ç'anëtarësoben, kështu që gjysma e anëtarëve u larguan nga sindikata edhe atë kolektivisht pa deklaruar për çregjistrim siç është statuti dhe nën presion, kuptova se ata ishin thirrur nga një te drejtori i cili i kishte kërcënuar. Me presion pati sukses në gjysmën, në të tjerët, jo. Ky ishte hapi i parë dhe goditja e parë për sindikatën. Pastaj në vitin 2010, kam pasur një lëndim në punë që punëdhënësi nuk e raportoi në përputhje me LSSH në afat prej 48 orëve.*

*Në qershor 2011, ne organizuam grevë për nënshkrimin e një marrëveshjeje të re kolektive, e cila zgjati pesë ditë. Pas përfundimit të grevës, 5 kolegë, anëtarët e organizatës sindikale u dëbuan nga puna si një tepricë teknologjike. Kjo ishte një goditje për të gjithë kolegët, të ushtrohet presion dhe indirekt të frikësoben njerëzit.*

*Mua nuk më dëboi menjëherë, më dëbuan në vitin 2012 kur ma anuloi marrëveshjen e punës. Së pari u pezullova, pa bazë me vepra fiktive, gjoja se nuk i kam kryer detyrat e punës dhe deri atëherë kisha 27-8 vjet stazh pune pa një njollë të vetme, përveç kësaj, isha i mbrojtur si udhëheqës sindikal.*

*Herën e parë ai nuk kërkoi miratimin e sindikatës dhe e humbi kontestin për këtë arsye, sepse nuk e respektoi procedurën. Kontesti u zgjidh 44 muaj më vonë. U ktheva në punë në prill 2016. Procedura zgjati 44 muaj.*

Këto pjesë nxjerrin në pah disa aspekte të marrëdhënieve të punës, procedurave për siguri shëndetësore në punë dhe aranzhimeve sindikale që janë vënë në pikëpyetje. Tregon se të drejtat e garantuara me Ligjin ose të dakorduara me marrëveshjet kolektive nuk garantojnë realizimin e tyre, siç ishte rasti me kërkesën për regres nga pushimi vjetor. Atëherë aftësia e punëdhënësit për t'ju shmangur nënshkrimit të një marrëveshjeje kolektive gjithashtu tregon mungesën e gatishmërisë për dialog dhe kështu një hapësirë për shkurtrimin e të drejtave që nuk janë përcaktuar në një sektor specifik nëpërmjet një marrëveshjeje kolektive.

Nga ana tjetër, organizimi sindikal si një mundësi për veprim të përbashkët në drejtim të ushtrimit të këtyre të drejtave ishte i ndjeshëm ndaj presioneve ose madje ka sjellë edhe në ndërprerjen e punësimit. Kur thuhet se punëtorët në Maqedoni janë të frikësuar dhe nuk janë të gatshëm të luftojnë për të drejtat e tyre, kjo është pikërisht që ka të bëjë me frikën e pasojave të tilla.

Së fundmi, në pjesën tjetër të institucioneve ose në rastin e gjyqësorit, ku procesi i realizimit të të drejtave kërkon kohë të gjatë dhe kërkon gatishmëri, por gjithashtu mbështetje të madhe për punonjësën që të vazhdojë. Për shembull, nga punëtorët e tjerë që ishin pushuar si tepricë teknologjike, vetëm një kishte ngritur padi. Mbështetja e sindikatës në këtë proces është e një rëndësie të madhe. Punëtori S.K. e përdori mbështetjen e sindikatës në procedurat gjyqësore duke përdorur avokatin e sindikatës, edhe pse në procedurat e tjera ai përdori avokatin e tij, por zbuloi një dobësi në sindikatën në aspekt të mbështetjes së mënyrave të tjera.

**S.K.** *Sindikata duhet të bëjë presion te punëdhënësi përmes grevave që të kthehen të pushuarit.*

Roli i sindikatës mund të jetë të përfaqësojë dhe t'i bëjë të dukshme presionet dhe shkeljet e të drejtave dhe të jetë shtylla kryesore e punëtorëve në proceset e përfaqësimit për të drejtat e tyre, gjë që do të balancojë në lidhje me presionin dhe kërcënimet nga punëdhënësit. Ky aspekt i aktivitetit sindikal, i cili i referohet solidaritetit me punëtorët, por edhe mbrojtjes dhe përfaqësimit të tyre direkt dhe aktiv, mund të zvogëlojë prirjen negative të rënies së anëtarësisë, gjë që vë në pikëpyetje përfaqësimin dhe pozicionin e sindikatave në negociata kolektive. Pas kthimit në punë në vitin 2016, për punëtorin vazhdon sfida për realizimin e të drejtave të punëtorit. Më poshtë është një ekstrakt për ngjarjet nga kthimi në punë deri më sot.

*SK: U ktheva të punoja në maj të vitit 2016, u pezullova në qershor të atij viti për kinse ushtrija presion mbi punonjësit dhe gjatë asaj periudhe isha në pushim mjekësor dhe shfrytëzoja pushimin vjetor. Përveç kësaj, nuk më jepte detyra pune, qëndroja në korridor dhe në dhomën e ngrënies. Përsëri ngrita padi dhe e fitova rastin, tani u ktheva në prill 2018. Por përsëri e njëjta histori, ndenja në korridor dhe në dhomën e ngrënies për tetë muaj, këtë e vërtetoi inspektorja, por nuk reagoi. I tregoj se kam hyrje të ndaluar në hapësirat zyrtare dhe në repart, më është ndaluar aktiviteti sindikal dhe në këtë pikë kishte vetëm 2-3 anëtarë, të tjerët ishin dëbuar... Pas shkarkimit unë rri në korridor, për momentin përdor pushimin për vitin 2018. Paratë më janë paguar për muajt që rrija në shtëpi, por mbeti mobingu.*

*Intervistuesi: A keni përdorur ndonjë mekanizëm mbi këtë bazë të mobingut?*

*S.K: Me një avokat, së pari do t'i ofrojmë punëdhënësit diçka për të qetësuar gjendjen dhe për ta marrë vendin e punës, sepse pa pëlqimin nuk mund të më vendosin në një punë tjetër, dhe ky është qëllimi i tyre.*

Pas kthimit të punëtorit në punë, pamundësimi i kushteve për të punuar në vendin e punës është vetëm një nga lëndimet e të drejtave të punës dhe ngacmimet që mund të ndikojnë negativisht në personalitetin, punën dhe dinamikën e punës. Roli i Inspektoratit është gjithashtu i rëndësishëm në zhvillimin e tërë rastit. Në këtë situatë, është e rëndësishme të përmendet se nuk ka asnjë reagim nga Inspektorati. Kjo tregon se ky institucion me rolin mbikëqyrës në fushën e marrëdhënieve të punës nuk funksionon me qëllim të mbrojtjes së të drejtave të punëtorit.

*S.K: Por përsëri historia e njëjtë, rri në korridor dhe në dhomën e ngrënies tashmë tetë muaj, këtë e ka vërtetuar inspektorja por nuk reagon. I tregoj se më kanë ndaluar të hyja në lokalet zyrtare dhe në repart, më është ndaluar aktiviteti sindikal dhe në këtë moment ka vetëm 2-3 anëtarë, të tjerët u hoqën.*

Zhvillimi i rastit tregon se përveç realizimit institucional të të drejtave, mbetet hapësirë për të drejtat dhe mundësitë e tjera për punëtorin në marrëdhënien e punës të vihen në pikëpyetje pas zbatimit të këtyre proceseve dhe rrënimi serioz i marrëdhënies. Në këtë drejtim, pavarësisht nga mekanizmat për mbrojtjen e të drejtave, duhet të shqyrtohet seriozisht aspekti i kushteve të punës në kuptimin e një mjedisi pune të përshtatshëm, jo vetëm nga një pikë sigurie, por edhe nga një pikëpamje marrëdhëniesh. Disa mekanizma për zgjidhjen e konflikteve dhe/ose këshillime organizative në këtë drejtim mund të ndihmojnë në kapërcimin e marrëdhënies të rrënuara në ndërmarrje, sepse marrëdhëniet midis njerëzve kanë një ndikim të rëndësishëm në shëndetin dhe janë pjesë e kushteve të punës.

Nga rasti gjithashtu mund të vërehet se në çfarë mënyre gjatë viteve bëhej presion mbi organizatën sindikale, ecila pothuajse është zhdukur në ndërmarrje. Kjo përsëri eaktualizon rolin e sindikatës degë që duhet të përfshihet në mënyrë aktive në këto procese dhe të sigurojë mbështetje të fuqishme për anëtarësimin në ndërmarrjet të cilat ka marrëdhënie të rrënuara dhe ku kryhet presion sistematik mbi organizimin sindikal.



# PJESA E PESTË

Konkluzione të përgjithshme përfundimtare



## **Pjesa e pestë - Konkluzione të përgjithshme përfundimtare**

Rregullativa ligjore nuk është problemi themelor në mbrojtjen efektive dhe efikase të të drejtave të punëtorit. Nga këndvështrimi formal-ligjor, Rregullativa Ligjore e Republikës së Maqedonisë së Veriut është në përputhje me Konventat e ONP-së dhe nevojiten shumë pak ndryshime për të transpozuar plotësisht direktivat e BE-së dhe për të zbatuar Kartën Sociale Evropiane të rishikuar. Mekanizmat mbrojtës të parashikuara në ligje janë të mjaftueshme, por ekzistojnë probleme të natyrës procedurale dhe substanciale gjatë përdorimit të tyre.

Një mungesë kyçe esistemit ekzistues të mbrojtjes së të drejtave të punëtorit është mungesa e informimit adekuat të punëtorëve rreth të drejtave të tyre dhe mekanizmave mbrojtës në dispozicion për zbatimin e masave për mbrojtjen e shëndetit dhe sigurisë në punë. Marrëveshjet kolektive nuk specifikojnë materien në lidhje me mekanizmat mbrojtës dhe nuk i ofrojnë punonjësve procedura të kuptueshme dhe të qarta si të vepronet në situata kur kanë nevojë të kërkojnë mbrojtje.

Në rregulloren ndërkombëtare theksohet roli që kanë sindikatat në mbrojtjen e të drejtave të punëtorit. Përkundrazi, në Republikën e Maqedonisë, organizimi i sindikatave është kaotik, i lihet veprimeve ad hoc, pa trajnimin e duhur të përfaqësuesve të sindikatave, pa mbështetje ligjore adekuate dhe me hapësirë shumë të kufizuar veprimi, veçanërisht në parandalimin e shkeljeve të të drejtave të punëtorit.

Kompleksiteti dhe sistemi shumë-shtresor i mbrojtjes së të drejtave të punëtorit e bën jashtëzakonisht të vështirë përdorimin e këtyre mekanizmave në praktikë. Republika së Veriut e Maqedonisë hyn në fazën e ri rregullimit kur gjithçka që nuk është përcaktuar me ligj trajtohet si e ndaluar në vend që të kërkojen zgjidhjet më të mira brenda rregullativës ekzistuese dhe nuk shpjegon pse të mos zgjidhet një problem specifik. Inspektorët nuk i përdorin deri në fund mundësitë e parashikuara me ligj dhe sistemi i raportimit të shkeljes së të drejtave të punëtorit nuk është e përshtatur me nevojat e punëtorëve. Ata veprojnë në mënyrë reaktive, në vend se në mënyrë proaktive.

Mungon mbështetje adekuate institucionale për mekanizmat për mbrojtjen e të drejtave të punëtorit që do të manifestohen si një lidhje institucionale dhe bashkëpunim në mënyrë që të shfrytëzohen të gjitha kapacitetet e komunitetit.

## **Rekomandimet e përgjithshme**

Duhet të ratifikohen dokumentet ndërkombëtare të pa ratifikuara dhe njëkohësisht t'i qaset shqyrtimit më të gjerë të konventave dhe rekomandimeve të Organizatës Ndërkombëtare të Punës dhe udhëzimet e dhëna në bazë të raporteve të dorëzuara.

Është e nevojshme të specifikohen dispozita të caktuara ligjore për të lehtësuar zbatimin e tyre dhe / ose akomodimin e tyre në manualët të veçanta që do të sigurojnë individualizim të zbatimit të dispozitave ligjore, si për shembull periudhat specifike të kontrollimeve sistematike për profesione të caktuara. Marrëveshjet kolektive duhet të kenë seksion të veçantë në të cilin do të zhvillohet procedurë për mbrojtjen e të drejtave të punëtorit.

Është e domosdoshme të forcohet mbrojtja e punëtorëve në rastet e dëmtimit në vendin e punës ose të sëmundjeve profesionale, jo vetëm në formën e ndëshkimeve për punëdhënësit, por edhe mbrojtje kundër viktimizimit të punëtorëve që raportojnë lëndim në punë dhe të iniciojnë procedura për shkak të lëndimeve të tilla. Është e nevojshme të përcaktohen klauzola të posaçme mbrojtëse për mbrojtjen e punëtorit në lidhje me kontestin e iniciuar për mbrojtjen e të drejtave të tij. Në Ligjin për inspektoratin e punës duhet të specifikohen

procedurat për veprimin e inspektorëve dhe procedurat për raportimin e shkeljeve të të drejtave të punëtorit që duhet të ofrojnë mbrojtje maksimale për punëtorët.

Miratimi i një ligji të veçantë për sindikatat dhe shoqatat e sindikatave mund të kontribuojë në forcimin e rolit të tyre në mbrojtjen e të drejtave të punëtorit, ngritjen e kapaciteteve të sindikatave,<sup>136</sup> përfshirjen aktive të punëtorëve në formulimin e mekanizmave mbrojtës dhe veprimin proaktiv dhe jo reaksionar të sindikatave. Të sigurohet pjesëmarrje më e madhe e sindikatave jo-përfaqësuese në krijimin e politikave në fushën e ligjit të punës dhe politikave sociale përmes konsultimeve më të shpeshta nga institucionet dhe pjesëmarrje në trupat e ndryshme punuese në këto fusha brenda kornizave institucionale.

Nevojitet thjeshtimi i procedurave për mbrojtjen e të drejtave të punëtorit, informimi i tyre i detyrueshëm dhe adekuat, trajnime dhe krijimi i gjykatave për kontestime pune. Përqendrimi i mekanizmave mbrojtës në një vend në ligje dhe përfaqësimi i tyre i qartë horizontal dhe vertikal, përkatësisht përcaktimi i saktë i procedurës kur përdoret dhe cili është rezultati i pritshëm, mund të ndihmojë në shfrytëzimin e tyre efektiv. Në LMP, të parashikohet obligimi për zgjidhjen paqësore të kontesteve sa herë që sindikata ose punonjësit ta kërkojnë dhe zgjidhja paqësore e kontesteve të shtrihet në të gjitha të drejtat e punëtorit, si në rastet kolektive ashtu edhe në ato individuale. Mbrojtja gjyqësore të vihet nën juridiksionin e gjykatave të posaçme, që do të nënkuptonte reduktimin e taksave gjyqësore dhe përgjithësisht reduktimin e ngarkesave financiare për punëtorët lidhur me angazhimin e ekspertëve në fillim të kontestit dhe ngjashëm.

Për çdo ligj të ri dhe ndryshim të ligjit të vjetër, duhet të zhvillohen doracakë si udhëzues përmes ligjeve për t'i bërë ata të kuptueshëm për punëtorët dhe për të lehtësuar njohjen e shkeljeve të të drejtave të tyre. Të përpilohen rregullore dhe standarde për bashkëpunim institucional dhe krijim të një trupi koordinues që do të punojë për të përmirësuar vazhdimisht komunikimin midis institucioneve kryesore për të drejtat e punëtorit.

Të forcohet roli, kapaciteti dhe kompetenca e inspektoratit të punës. Inspektorati Shtetëror i Punës të veprojë në mënyrëproaktive dhe përmes informimit dhe edukimit të kompanive për t'i parandaluar parregullsitë. Të vendoset detyrim për veprimin e Inspektoratit Shtetëror të Punës sipas zërit të prekur për parregullsi. Përveç inspektimeve të rregullta rutinore, Inspektorati të kryejë inspektime të paparalajmëruara të tjera në mënyrë të rastësishme, jo me qëllim për dënim por para së gjithash për sugjerim. Kjo duhet të vihet në kontekst të aktiviteteve që do t'i ndër marrë shteti, sindikatat dhe organizatat e punëdhënësve për të popullarizuar dhe promovuar një zgjidhje paqësore të mosmarrëveshjeve si një nga mekanizmat për mbrojtjen e të drejtave të punëtorit.

---

<sup>136</sup> Me përkufizimin e mënyrave të trajnimit paraprak dhe të vazhdueshëm, mbështetjen ligjore dhe sistemin e mentorimit në kryerjen e detyrave.

## Literatura e përdorur

APASIEV D.(2011) Konteste të punës, Lëvizje për të drejta sociale- Lenka, Shkup, Maqedoni.

BASHEVSKA M. DHE STAVREVSKA E. (2016) Femra dhe sindikata: *Përfaqësimi i të drejtave të punëtorit në Republikën e Maqedonisë, lëvizja majtiste*:Solidarnost, Shkup, Maqedoni.

BERCUSSON B. (ed.)(2002) *European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights*, European Trade Union Institute (ETUI), Bruksel, Belgjikë.

CANETTA E. et al. (2012) *Enforcement of Fundamental Workers' Rights*, Policy Department Economic and Scientific Policy European Parliament, Bruksel, Belgjikë.

ENCARNACIÓN GIL PÉREZ M. et al.(2016) *The Enforcement Problem of International Labour Law*, Ricerche giuridiche Vol.5 – Num.1 – Giugno 2016, Venecia, Itali.

EUROFOUND (2015) *Industrial relations country profile Macedonia*, DUBLIN, IRLANDË.

EUROFOUND (2012) *Industrial relations country profile Macedonia*, DUBLIN, IRLANDË.

EUROPEAN COMMISSION (2018) *The Former Yugoslav Republic of Macedonia 2018 Report*, BRUKSEL, BELGJIKË.

GELEVSKA M.(2010) *Marrëveshje institucionale ndaj dhunës në vendin e punës*, Shoqata për emancipim, solidaritet dhe barazi të femrave të RM-së ECE, Shkup, Maqedoni.

GOCEVSKA D. (2017) *Mbrojtja administrative - juridike e qytetarëve dhe të punësuarve në administratën publike*, Qendra për Menaxhim me Ndryshime, Shkup, Maqedoni.

HARTLAPP M.(2004) *Labour law supervision and enforcement by EU and ILO: Is there one international implementation style?*, ECPR Joint Sessions of Workshops, Uppsala. Upsala, Suedi.

INSTITUTI I SHËNDETTIT PUBLIK NË REPUBLIKËN E MAQEDONISË (2018) *INFORMATË PËR SHKELJE NË PUNË 2016 – 2017*, SHKUP, MAQEDONI.

JANIÇESKI F. (2009) *Raport për mbrojtjen juridike nga diskriminimi në Republikën e Maqedonisë*, Shoqata e juristëve të rinj, Shkup, Maqedoni.

KOÇOSKA E. ETJ. (2017) *Analizë e gjendjes të personave me pengesa fizike në Republikën e Maqedonisë*, Komiteti i Helsinkit për të Drejtat e Njeriut të Republikës së Maqedonisë, Shkup, Maqedoni.

KRZHALLOVSKI A., (2013), *BESIMI TE NJERËZIT DHE INSTITUCIONET, QENDRA E MAQEDONISË PËR BASHKËPUNIM NDËRKOMBËTAR (QMBN), SHKUP, MAQEDONI.*

SHOQATA E MAQEDONISË PËR MBROJTJE NË PUNË (2018) *RAPORT I FATKEQËSIVE NË PUNË: Raport vjetor për vitin 2017 - Raste të vdekjes, lëndime dhe fatkeqësi në punë*, Shkup, Maqedoni.

MAJHOSHEV A. (2011) *Roli i partnerëve socialë në negociatat kolektive në Republikën e Maqedonisë gjatë periudhës 1990 – 2010*, Punim i doktoraturës, Instituti për hulumtime sociologjike dhe politike – juridike, Shkup, Maqedoni.

MALMBERG J. (2002) *Effective Enforcement of EC Labour Law*, National Institute for Working Life, Stockholm, Sweden, STOKHOLM, SUEDI.

ORGANIZATA NDËRKOMBËTARE E PUNËS (2016) *MARRËVESHJE KOLEKTIVE: udhëzime për zhvillimin e politikave*, Organizata Ndërkombëtare e Punës, zyra Shkup, Shkup, Maqedoni.

LIDHJA E SINDIKATAVE TË MAQEDONISË (2017) *INFORMATË PËR MBROJTJEN JURIDIKE TË OFRUAR TË LIDHJES SË SINDIKATAVE TË MAQEDONISË GJATË PERIUDHËS JANAR - DHJETOR 2017*, INTERNET DOKUMENTE.

STIKOVA E. ETJ. (2015) *Klasifikimi ndërkombëtar i sëmundjeve profesionale dhe lëndimeve në punë*. Instituti i Shëndetit Publik në Republikën e Maqedonisë, Shkup, Maqedoni.

TOPOZOVSKA - LATKOVIC M., BOROTA - POPOVSKA M., SERAFIMOVSKA E. DHE CEKIC A. (2019) *Studim për të rinjtë*, Fondacioni Fridrih Ebert Zyra Shkup, Shkup, Maqedoni.

TOPOZOVSKA - LATKOVIC M., BOROTA - POPOVSKA M., SERAFIMOVSKA E. DHE CEKIC A. (2019) *Rritje dhe zhvillim*, Fondacioni Fridrih Ebert, Zyra Shkup ( në botim).

HRISTOVA L. (2008) *Sindikata si aktor politik*, në Gerovska - Mitev M. (redaktor) *Vendosja në korniza e politikës së re sociale: aktorë, dimensione dhe reforma*, Shkup: Fakulteti i Filozofisë dhe Fondacioni Fridrih Ebert Zyra Shkup, Shkup, Maqedoni.

ÇAVDAR K. (2010) *Llojet e padive për mbrojtjen e marrëdhënieve të punës*, Shkup, Maqedoni.

## **Legjislacioni kombëtar dhe dokumentet (përfshirë edhe të gjitha ndryshimet)**

Ligji për marrëdhënie pune, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 62/2005

Ligji për inspektoratin e punës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 35/1997.

Ligji për siguri dhe shëndet në punë, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 92/07.

Ligji për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë numër 50/2010.

Ligji për procedurë kontestimore, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 79/2005.

Ligji për sigurimin pensional dhe invalidor, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë numër 98/2012.

Marrëveshje e përgjithshme kolektive për sektorin privat nga fusha e ekonomisë.

Marrëveshje kolektive për ndërmarrjet publike nga dega e energjetikës.

Qeveria e Republikës së Maqedonisë (2017) Programi për siguri dhe shëndet në punë. Strategjia për siguri dhe shëndet në punë 2020, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë numër 115.

Ministria e Punës dhe Politikës Sociale (2017) Plan veprim për zbatimin e strategjisë për siguri dhe shëndet në punë 2020, për vitin 2017 – 2020.

Rregullore për listën e sëmundjeve profesionale, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë numër 88/04.

## **Legjislacioni i BE dhe dokumentet**

Marrëveshja për Funkcionimin e BE-së.

Konventa për të Drejtat Fundamentale të BE-së.

Direktiva Kornizë e Barazisë.

Direktiva Evropiane për Barazi në Punë, vlerësimi i implementimit.

Direktiva për Themelimin e Këshillave Evropiane të Punës (2009/38/EC).

Direktiva 2001/86/EC për Plotësimin e Statusit të Formave Evropiane në drejtim të pjesëmarrjes së punëtorëve në vendimet e kompanive.

## **Konventa dhe rekomandime të Organizatës Ndërkombëtare të Punës**

Konventa për Siguri dhe Shëndet në Punë numër 155 të vitit 1981 për siguri dhe shëndet në punë për mbrojtje në mjedisin jetësor.

Protokoll i vitit 2002 për Rregullimin e Mbrojtjes së Punëtorëve nga aspekti i sëmundjes profesionale, fatkeqësi në vendin e punës dhe vende pune të rrezikshme.

Konventa për Shërbimet e Mbrojtjes së Shëndetit në Punë, numër 161 të vitit 1985.

Konventa për Kornizën Promovuese për Siguri dhe Shëndet në Punë numër 187 të vitit 2006.

Konventa për Mbrojtje dhe Shëndet në Ndërtimtari për Mbrojtje dhe Shëndet në Punë në Ndërtimtari, numër 161 të vitit 1988.

Rekomandim për Parandalim nga Fatkeqësia në Industri numër 31 të vitit 1929.

Rekomandim për Mbrojtjen e Mjedisit të Punës nga Ndotja e Ajrit, Zhurmës dhe Dridhjeve numër 156 të vitit 1977.

Organizata Ndërkombëtare e Punës, Konsultime trepalëshe, standarde ndërkombëtare të punës, Konventa numër 144 të vitit 1976.

## **Dokumente të tjera ndërkombëtare**

Protokoll i Këshillit të Evropës të vitit 1955 për sigurimin e sistemit për ankesa kolektive.

Këshilli i Evropës, Raporte për shkallën e implementimit të Kartës sociale të rishikuar.

Rekomandime dhe praktika të Agjencisë Evropiane për Shëndet dhe Siguri në punë.

