

KOMITETI I



PËR TË DREJTAT E NJERIUT  
I REPUBLIKES SË  
MAQEDONSË



PASQYRA E SHKURTËR E ANALIZËS PËR  
MATJEN E SHKALLËS SË KËNAQËSISË ME  
MEKANIZMAT E MBROJTJES SË TË DREJTAVE  
TË PUNËTORIT NË  
REPUBLIKËN E MAQEDONISË SË VERIUT



## Gjendja e punës në Republikën e Maqedonisë së Veriut

Vendosja strukturore e ekonomisë maqedonase në fund të vitit 2018:

TË PUNËSUAR: 759.445 persona (45,1%)

TË PAPUNË: 199.325 persona (20,8%)

- Shkalla më e lart e papunësisë → më pak të drejta të punëtorit
- Shkalla e lart sipas shtresave klasore

## MEKANIZMAT INSTITUCIONALË TË MBROJTJES Inspektorati Shtetëror i Punës (IShP)

### LIGJI I VËZHGIMIT INSPEKTORIAL (LEX GENERALIS):

*Të drejtat dhe detyrimet e inspektorëve, bazat për organizimin dhe punën e shërbimeve inspektuese, të drejtat dhe obligimet themelore të subjekteve të vëzhgimit inspektorial, mënyra dhe procedura e kryerjes së vëzhgimit inspektorial*

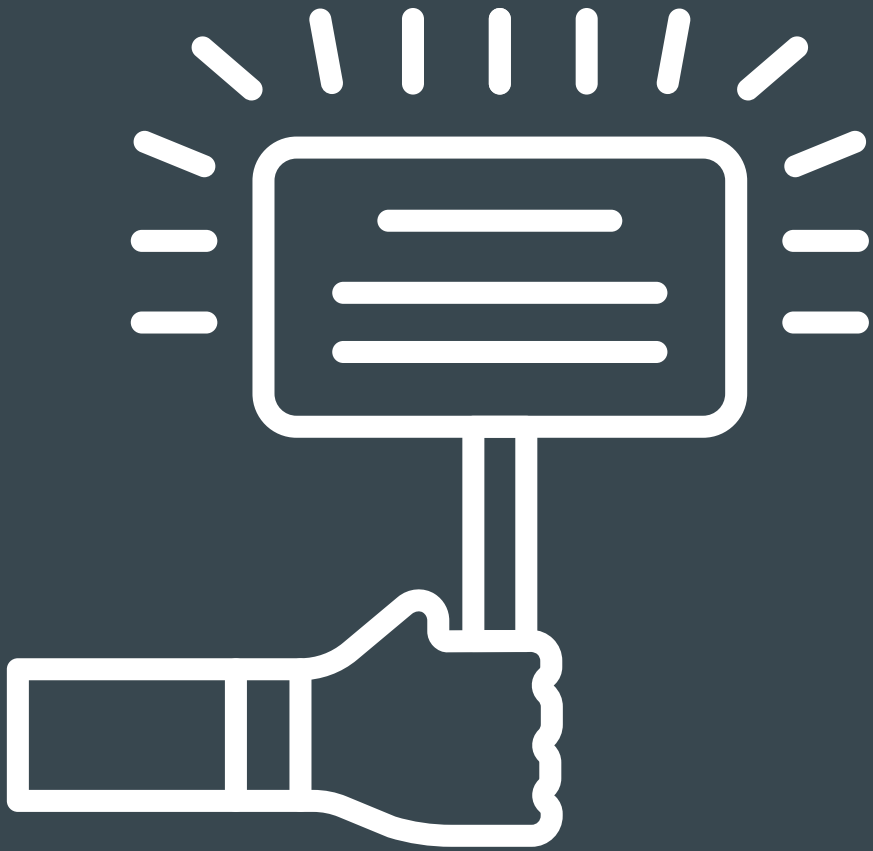
### LIGJI I INSPEKTIMIT TË PUNËS (LEX SPECIALIS):

*Korniza ligjore e vëzhgimeve nga fusha e punës*

Inspektorët e punës janë të pavarur në kryerjen e vëzhgimit inspektorial dhe në marrjen e masave administrative dhe masave të tjera.

E tërë analiza është e disponueshme në:

<https://mhc.org.mk/wp-content/uploads/2019/03/mekanizmat-shq.pdf>



## Masa administrative, sanksioni dhe kundërvajtja

### MASA ADMINISTRATIVE

*Nëse punëdhënësi nuk ua ka paguar punëtorëve kompensimin për punën jashtë orarit, inspektorët me vendim do ta urdhërojnë punëdhënësin që kjo t'u paguhet punëtorëve.*

### SANKSIONI

*Nëse inspektori i punës te punëdhënësi, në afat prej një viti, përsëri do të hasë në persona që punojnë e të cilët nuk kanë kontratë punësimi. Në bazë të kësaj gjendjeje, ai mund të sjellë vendim me të cilin do ta ndërpresë punën te punëdhënësi në hapësirat e punës, respektivisht vendin e punës, në afat prej 30 ditëve.*

### KUNDËRVAJTJA

*Në rastet e shkeljes së ligjeve lidhur me të drejtat e marrëdhënies së punës, për shkak të mospërbushjes apo mosrespektimit të detyrimit ligjor, inspektori i punës është i obliguar të ngrit procedurë kundërvajtëse për përcaktimin e përgjegjësisë dhe ndëshkimin e kryerësit.*

## Ngritja e procedurës në Inspektoratin Shtetëror të Punës

**Çdo person fizik ose juridik**, kur ka njohuri për shkelje të caktuar të të drejtave që dalin nga marrëdhënia e punës, **mund të ngrit iniciativë (kërkesë) për ngritjen e procedurës në ISHP.**

Iniciativa mund të parashtrohet edhe në mënyrë **anonime**, por mund ta parashtrojë edhe **një kandidat për punësim në konkurs publik.**

Inspektorati Shtetëror i Punës është i **detyruar që në afat prej 30 ditëve nga dita e pranimit të iniciativës, të zbatojë vëzhgim inspektorial tek punëdhënësi dhe ta njoftojë parashtruesin se çka është konstatuar nga vëzhgimi.**

E tërë analiza është e disponueshme në:

<https://mhc.org.mk/wp-content/uploads/2019/03/mekanizmat-shq.pdf>

## Sa janë të kënaqur punëtorët nga Inspektorati i Punës

Sa janë të kënaqur nga puna e IShP (839 të anketuar):

64.2% - tërësisht të pakënaqur

12.6% - pjesërisht të pakënaqur

Mesatarisht IShP-ja kryen 36.424 vëzhgime inspektoriale në vit.

### Ankesat:

- paga dhe kontributet e papaguara,
- kompensimet e punës jashtë orarit, dhe
- ndërprerja e marrëdhënies së punës.

### Kallëzimet për kundërvajtje:

- Punëtorë të paparaqitur.

## MBROJTJA GJYQËSORE

- Proceset gjyqësore për marrëdhëniet e punës janë urgjente -

9706 lëndë gjyqësore në vit në lidhje me marrëdhëniet e punës.

Njësia Gjyqësore e Kontesteve të Punës pranë Gjykatës Themelore Civile Shkup ka në dispozicion 6 gjykatës të cilët mesatarisht gjykojnë nga 1618 lëndë në vit.

Numri më i lart i kontesteve të punës kanë të bëjnë me:

- kërkesat monetare,
- zhdëmtimet nga marrëdhënia e punës,
- anulimin e vendimeve dhe
- largimin nga puna.

Afati mesatar i përmbylljes së proceseve gjyqësore në Gjykatën Themelore Civile Shkup:

5 muaj (afati ligjor: 6 muaj)

Afati mesatar i përmbylljes së proceseve gjyqësore në Gjykatën e Apelit Shkup:

6 muaj (afati ligjor: 30 ditë)

E tërë analiza është e disponueshme në:

<https://mhc.org.mk/wp-content/uploads/2019/03/mekanizmat-shq.pdf>



## MEKANIZMAT ALTERNATIVË TË MBROJTJES

### Ligji i Zgjidhjeve Paqësore të Kontesteve të Punës

#### KONTESTET KOLEKTIVE:

*Nënsbërimi, ndryshimi, plotësimi ose zbatimi i kontratës kolektive, realizimi i organizimit sindikal dhe greva.*

#### KONTESTET INDIVIDUALE:

*Largimi nga puna dhe paga e papaguar.*

#### PALA E TRETË E PAVARUR, NEUTRALE DHE E PAANSHME:

- *Pajtuesit në kontestet kolektive dhe arbitri në kontestet individuale të punës.*
- *Vendimi i sjellë nga ana e arbitrit është i detyrueshëm.*
- *Kompensimi për arbitrin dhe pajtuesin është përgjegjësi e Ministrisë së Punës dhe Politikës Sociale.*

**Nga viti 2015 e deri më sot, ky mekanizëm është përdorur gjithsej 7 herë, 4 herë për konteste kolektive të punës dhe 3 herë për konteste individuale të punës.**

*Një rezultat pozitiv është arritur tek dy prej kontesteve kolektive të punës dhe një rezultat negativ tek dy të tjerat, kurse rezultati është pozitiv tek të tre procedurat e kontesteve individuale të punës.*

## DISKRIMINIMI

” Seksualisht nuk e di, por e di se romët ishin të diskriminuar, ndërsa ishin rreth 70% romë në punë. Nëse një rom gabon diçka, ndëshkoheshin të gjithë të tjerët. “

(Pjesëmarrës në një grup fokusi në Manastir)

**Komisioni i Mbrojtjes nga Diskriminimi në vitin 2018 ka proceduar në gjithsej 317 lëndë, nga të cilat 127 kanë qenë nga fusha e punës dhe marrëdhëniet e punës. Nga to, janë zgjidhur 107 lëndë, për 37 nuk është proceduar, kurse është konstatuar diskriminimi vetëm në 19 lëndë.**

E tërë analiza është e disponueshme në:

<https://mhc.org.mk/wp-content/uploads/2019/03/mekanizmat-shq.pdf>



## NISJA E MARRËDHËNIES SË PUNËS

” Drejtoresha më tha: “Hajde ç ‘pret, mos u sill vërdallë, më duhet të shkoj në Shkup” E lexova deri në gjysmë, sepse të gjithë po nguteshin. “  
(Pjesëmarrëse në një grup fokusi në Manastir)

53,2% prej të anketuarve në analizë janë të informuar me përmbajtjen e kontratës së punësimit, 14,8% nuk janë të informuar, 23% janë pjesërisht të informuar, kurse 7,6% prej tyre janë përgjigjur se fare nuk kanë nënshkruar kontratë punësimi.

## NDËRPRERJA E MARRËDHËNIES SË PUNËS

Në periudhën prej vitit 2015 deri në vitin 2017, në nivel vjetor, mesatarisht 16,16% të numrit të përgjithshëm të ankesave të parashtruara në IShP kanë të bëjnë me ndërprerjen e marrëdhënies së punës.

- Punëtorët nënshkruhen në fleta boshe, të cilat pastaj punëdhënësit dhe ndërmarrjet i realizojnë sipas vullnetit të tyre.
- Janë evidentuar largime nga puna pa e respektuar paraprakisht afatin e largimit.
- Afati i largimit nuk respektohet dhe lajmin mbi largimet, punëtorët e kishin mësuar disa orë para mbarimit të orarit të punës.



## DIALOGU SOCIAL Liria e bashkimit

73,8% prej të anketuarve ishin shprehur se aspak nuk janë të kënaqur nga puna e sindikatave.

” Sindikatat më së shpeshti janë të lidhur me pronarin dhe këshillin drejtues dhe me anëtarësinë e palogjikshme e cila në fund rezulton në pako me çokollata para vitit të ri. “  
(Pjesëmarrëse në një grup fokusi në Shtip)

” Ekzistojnë punëdhënës të cilët inspektorët nuk guxojnë ta kalojnë as pragun e derës. Ka shembuj ku hyjnë, por nuk e marrin dokumentacionin dhe të ngjashme, ashtu siç parashikon ligji. “  
(Grup fokusi me përfaqësues të sindikatave)

## GREVA

Punëtorët e pabashkuar → dështimi i lëvizjeve punëtore

” Afati i largimit nuk respektohet te punëtoritë e tekstilit. Vitin e kaluar ka ndodhur largim kolektiv nga puna pa asnjë paralajmërim, ashtu siç parashikon kontrata dhe ligji. “  
(Pjesëmarrëse në një grup fokusi në Shtip)

” Vullneti arbitrar i pronarit dhe përgjegjësve të tjerë rreth orarit të punës është shumë i pranishëm. Vijnë me listë emrash të punëtorëve të cilët janë të detyruar të punojnë jashtë orarit të punës. Ato punëtorë që i rezistojnë vullnetit të pronarit dhe shefave largohen nga puna. “  
(Pjesëmarrës në një grup fokusi në Shtip)

E tërë analiza është e disponueshme në:

<https://mhc.org.mk/wp-content/uploads/2019/03/mekanizmat-shq.pdf>



Kjo pasqyrë e shkurtër e analizës është përgatitur në kuadrin e projektit “Rritja e produktivitetit përmes përmirësimit të kornizës ligjore për marrëdhëniet e punës në Republikën e Maqedonisë së Veriut”, i financuar nga Fondi për qeverisje të mirë i Britanisë së Madhe, me mbështetjen e Ambasadës Britanike në Shkup. Opinionet dhe qëndrimet në këtë përmbajtje nuk i reflektojnë gjithmonë opinionet dhe qëndrimet e Qeverisë së Mbretërisë së Bashkuar.

Komiteti i Helsinkit është shoqatë e autorizuar për ofrimin e ndihmës juridike, e regjistruar në Regjistrin Shtetëror të ofruesve të ndihmës paraprake juridike. Nëse konsideroni se të drejtat Tuaja janë rrezikuar, shkeljet mund t’i denonconi në mënyrë elektronike në ueb faqen e Komitetit të Helsinkit për të Drejtat e Njeriut në: <https://mhc.org.mk/sq/ndihme-juridike-falas/>, në numrin e telefonit falas: 0800 44 222, ose personalisht në zyrat e organizatës. Pas dërgimit të kërkesës me postë, postë elektronike ose paraqitjes në zyrën tonë, do Ju ofrohet një këshilltar juridik i cili do të punojë në lëndën Tuaj.

E tërë analiza është e disponueshme në:

<https://mhc.org.mk/wp-content/uploads/2019/03/mekanizmat-shq.pdf>

**Për të gjitha pyetjet shtesë mund të na kontaktoni në:**

**Komiteti i Helsinkit për të Drejtat e Njeriut**

**rr. Naum Naumovski Borçe nr. 83, 1000 Shkup**

**+389 (0) 2 3119 073; +389 (0) 72 278 436**

**[helkom@mhc.org.mk](mailto:helkom@mhc.org.mk)**



British Embassy  
Skopje



RRITJA E  
PRODUKTIVITETIT  
PËRMES PËRMIRËSIMIT  
TË LEGJISLACIONIT  
PËR MARRËDHËNIJE  
PUNE NË MAQEDONI

