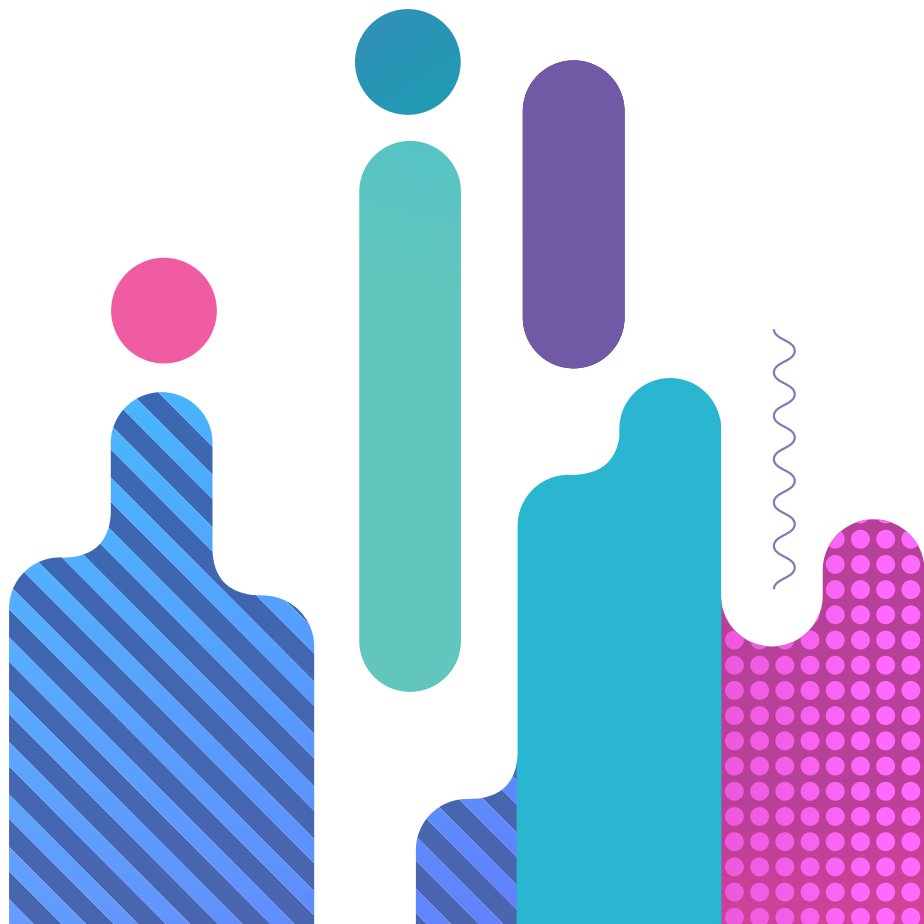


RAPORT MUJOR PËR
TË DREJTAT E NJERIUT
NË REPUBLIKËN E
MAQEDONISË SË VERIUT

NËNTOR 2019



PËRMBAJTJA

3

TË DREJTAT E PUNËTORËVE

Nëse gjatë procesit, paditësi arrin ta dëshmojë ekzistimin e shqetësimit, obligimi për të dëshmuar se nuk ka pasur sjellje të tillë konkrete që është shqetësim në vendin e punës, bie mbi palën e paditur

6

PUNËTORET NË INDUSTRIJËN E TEKSTILIT

Punëdhënësi ka vepruar në përputhje me aktvendimin e Inspektoratit shtetëror të punës

8

DISKRIMINIMI

Shqetësim i fëmijës në procesin arsimor mbi bazën e gjendjes shëndetësore

10

DHUNË MBI BAZË GJINORE

Насилството врз жените е кршење на човековите права и форма на дискриминација врз жените

TË DREJTAT E PUNËTORËVE



NËSE GJATË PROCESIT, PADITËSI ARRIN TA DËSHMOJË EKZISTIMIN E SHQETËSIMIT, OBLIGIMI PËR TË DËSHMUAR SE NUK KA PASUR SJELLJE TË TILLË KONKRETE QË ËSHTË SHQETËSIM NË VENDIN E PUNËS, BIE MBI PALËN E PADITUR

Gjatë muajit nëntor, Komiteti i Helsinkit për të drejtat e njeriut ka regjistruar 9 raste të shkeljes së të drejtave të punëtorëve, që kanë të bëjnë me:

- Shqetësimin në vendin e punës;
- Mosparaqitjen dhe mospagimin e punës jashtë orarit të punës;
- Mospagimin e pagave dhe kontributeve për sigurim shëndetësor dhe pensional;
- Lëndimin në vendin e punës dhe
- Transformimin e marrëdhënies së punës.

Një grup i punëtorëve në industrinë e tekstitilimit kanë parashtruar shkresë anonime në Komitetin e Helsinkit për të drejtat e njeriut për shkak të disa shkeljeve të drejtave të tyre të punëtorëve. Faktikisht, punëtorët na njoftuan se kanë nënshkruar kontrata punësimi për orar të plotë pune, respektivisht 40 orë punë në javë, por punojnë çdo të shtunë, kurse për punën e tyre jashtë orarit nuk paguhen sa duhet, madje nuk i marrin as përlogaritjet mujore të pagës. Njëherit, ata na njoftuan se në vitin kalendarik 2019 kanë pasur leje të shfrytëzojnë vetëm 5 (pesë) ditë pune për pushim vjetor, edhe pse sipas Ligjit për

marrëdhënie pune ju takojnë të paktën 20 ditë pune, të cilat duhet t'i shfrytëzojnë si pushim vjetor. Për shfrytëzimin e së drejtës për pushim vjetor, punëtorët nuk kanë marrë as vendime për pushim vjetor. Komiteti i Helsinkit për të drejtat e njeriut ka parashtruar kërkesë për zbatimin e mbikëqyrjes së jashtëzakonshme inspektuese të Inspektoratit shtetëror të punës.

Nga ana tjetër, gjatë këtij muaji, përfaqësues të Komitetit të Helsinkit për të drejtat e njeriut, në shenjë mbështetjeje vazhduan me monitorimin e protestës së grupit të ish-punëtorëve në „Ohis” të cilët protestojnë për shkak të mospagimit të 24 pagave dhe kontributeve. Më 29.11.2019, ata e mbajtën protestën e tyre të 147-të të rradhës dhe realizuan takime me përfaqësues të Qeverisë dhe Ministrisë së drejtësisë.

Përfaqësuesja e Komitetit të Helsinkit për të drejtat e njeriut, nga fillimi i muajit shkurt të këtij viti, e ka monitoruar procesin për mbrojtjen nga shqetësimi në vendin e punës (mobing) i cili është zhvilluar pranë Gjykatës themelore civile Shkup. Procedura në shkallën e parë ka përfunduar në nën-

tor të këtij viti, me aktgjykim me të cilin refuzohet aktpadia e paditësit për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës. Në fakt, gjatë tërë procedurës, nga të gjitha palët, vërehej mosnjohja e sjelljeve që mund të konsiderohen si mobing. Kjo është reflektuar edhe në aktgjykimin e gjykatësit P.P., si kryetar i këshillit i cili ka proceduar dhe vendosur në lëndën konkrete. Në aktgjykimin, në disa raste, si veprime mobingu interpretohen vetëm sjelljet joadekuate nga ana e punëdhënësit ndaj punëtorit, si për shembull, ngritja e zërit ndaj punëtorit, ofendimi, poshtërimi dhe/ose sjellje të tjera që mund të interpretohen si sjellje jokorrekte. Gjykatësja ka konstatuar se punëtorja në lëndën konkrete nuk është ekspozuar ndaj këtij lloji të sjelljes dhe si rezultat i kësaj, në rastin konkret nuk mund të bëhet fjalë për mobing. Legjislacioni ynë i punës e përcakton shqetësimin si çdo sjellje të padëshiruar që ka për qëllim shkeljen e dinjitetit të kandidatit të punës ose punëtorit, sjellje që shkakton frikë ose sjellje armiqësore, poshtëruese ose ofenduese. Edhe pse sjelljet e përmendura paraqesin sulm të drejtpërdrejtë mbi dinjitetin e punëtorit, mobingu në disa raste mund të manifestohet edhe si dhënie të detyrave të shumta ose të pakta të punës ose mund të manifestohet si pamundësim dhe pengim në kryerjen e detyrave të punës të punëtorit, duke dhënë kritika dhe vërejtje të pabazuara. Përveç kësaj, aktgjykimin aspak nuk e përmend gjendjen psikike në të cilën ka qenë punëtorja, si pasojë e veprimeve që ajo i konsideron si shqetësim në vendin e punës.

Ligji për marrëdhënien e punës¹, si lex generalis, së bashku me Ligjin për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës², si lex specialis i cili e rregullon këtë çështje, obligimi për të dëshmuar se nuk ka ekzistuar sjellje konkrete që paraqet shqetësim në vendin e punës, bie mbi të paditurin. Në

rastin konkret, gjykata disa herë thekson se paditësi nuk ka arritur të dëshmojë se ka përjetuar shqetësim psikik në vendin e punës. Më tej, në këtë rast ekzistojnë probleme edhe nga aspekti procedural sepse procedura në shkallën e parë për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës ka përfunduar jashtë afatit të parashikuar ligjor prej 6 muajve për konteste nga sfera e marrëdhënies së punës sepse ky proces ka zgjatur pothuajse tërë vitin. Aktgjykimin është ankimuar në Gjykatën e Apelit Shkup, kurse gjykata e shkallës së dytë në afat prej 30 ditëve duhet të vendos mbi ankesën.

Organizata Ndërkombëtare e Punës (ONP) shqetësimin në vendin e punës e identifikon si shkelje e të drejtave të njeriut, duke potencuar se shqetësimi është i papranueshëm dhe i papajtuueshëm me punën dinjitoze. ONP e thekson rëndësinë e kulturës së punës e cila bazohet në respektimin e dinjitetit të punëtorëve. Pastaj, bëhet me dije se shqetësimi ndikon në cilësinë e shërbimeve publike dhe private dhe mund të kontribuojë në pengesa të punëtorëve, veçanërisht grave, në qasjen, qëndrimin dhe avancimin në tregun e punës³. ONP parashikon se vlerësimi i rrezikut në vendin e punës duhet t'i merr në konsideratë edhe faktorët që e rrisin mundësinë për dhunë dhe shqetësim, përfshirë edhe rreziqet psikosociale. Kujdes të veçantë duhet t'u kushtohet rreziqeve që mund të rezultojnë nga kushtet e punës dhe organizatën e punës, si dhe nga menaxhimi i resurseve njerëzore.⁴

1 Neni 11 i Ligjit për marrëdhënien 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, 120/18 dhe „Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë“ nr. 110/19).

2 Neni 33 i Ligjit për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës („Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë“ nr. 79/13 dhe 147/15)

3 Organizata ndërkombëtare e punës, Konventa 190 për eliminimin e dhunës dhe shqetësimin në vendin e punës (miratuar më 21.06.2019).

Përtej të gjithë këtyre zgjidhjeve ligjore, shteti ynë nuk mund të lavdërohet me praktikë të konsiderueshme në këtë sferë. Në vendin tonë ekziston vetëm një aktgjykim i plotfuqishëm në dobi të një individi që është ankuar për mobing. Më tej, interpretimi restriktiv i termit shqetësim psikik në vendin e punës nga ana e gjykatave të vendit, që nuk i marrin parasysh standardet ndërkombëtare, kontribuon në ekzistimin e mekanizmave jopërkatese dhe joefektive për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës.

4

Organizata ndërkombëtare e punës, Rekomandimi 206 për eliminimin e dhunës dhe shqetësimit në vendin e punës (miratuar më 21.06.2019).

REKOMANDIM:

Komiteti i Helsinkit apelon deri te gjykatat e vendit që të bazohen në nenin 33 të Ligjit për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës, me të cilën do mundësohej mbrojtje efikase e viktimave të mobingut. Ky nen, qartë thekson se nëse gjatë procedurës, paditësi arrin që ta dëshmojë ekzistimin e shqetësimit në vendin e punës, obligimi për të dëshmuar se nuk ka pasur sjellje konkrete që paraqet shqetësim në vendin e punës, bie mbi palën e paditur.

5

Ligji për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës („Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë” nr. 79/13 dhe 147/15).



PUNËTORET NË INDUSTRINË E TEKSTILIT



PUNËDHËNËSI KA VEPRUAR NË PËRPTHJE ME AKTVENDIMIN E INSPEKTORATIT SHTETËROR TË PUNËS

Komiteti i Helsinkit për të drejtat e njeriut ka parashtruar kërkesë për zbatimin e mbikëqyrjes inspektuese të një punëdhënësi nga Probishtipi për të konstatuar nëse mbahet evidencë elektronike e orarit të punës për punëtorët. Inspektorati shtetëror i punës me rastin e zbatimit të mbikëqyrjes inspektuese ka konstatuar se në njërin prej reparteve të punëdhënësit nuk mbahet evidencë elektronike të orarit të punës dhe me aktvendim është urdhëruar punëdhënësi që brenda afatit të dhënë t'i largojë parregullësitë dhe mangësitë e konstatuara.

Pas skadimit të afatit të dhënë, Komiteti i Helsinkit për të drejtat e njeriut deri te Inspektorati shtetëror i punës ka parashtruar kërkesë për vazhdimin e mbikëqyrjes inspektuese me qëllim që të vërtetohet nëse punëdhënësi e ka zbatuar aktvendimin e Inspektoratit. Gjatë zbatimit të mbikëqyrjes shtesë inspektuese, Inspektorati shtetëror i punës ka konstatuar se punëdhënësi e ka zbatuar aktvendimin paraprak të Inspektoratit, respektivisht në repartin konkret ka filluar të funksionojë sistemi për evidencë elektronike të orarit të punës.

REKOMANDIM:

E përshëndesim sjelljen proaktive të Inspektoratit shtetëror të punës dhe reagimin për rastin konkret. Gjithashtu e përshëndesim edhe veprimin e punëdhënësit për largimin e mangësive të konstatuara pas aktvendimit të Inspektoratit. I thërrasim të gjithë punëdhënësit e tjerë të cilët Inspektorati do të konstatojë parregullsi dhe do të sjellë aktvendim për largimin e tyre, ta ndjekin shembullin e këtij punëdhënësi. Në fund, apelojmë deri te të gjitha punëtoret dhe punëtorët, veçanërisht ata në industrinë e tekstilit, të vazhdojnë me denoncimin e shkeljeve të të drejtave të punëtorëve.



DISKRIMINIMI



SHQETËSIM I FËMIJËS NË PROCESIN ARSIMOR MBI BAZËN E GJENDJES SHËNDETËSORE

Në Komitetin e Helsinkit për të drejtat e njeriut është drejtuar një palë, nënë e fëmijës që është diagnostifikuar me hiperaktivitet dhe deficit të vëmendjes që shkollohet në SHF “Nevena Georgieva-Dunja”. Shkolla është njoftuar në kohë me paraqitjen e dokumentacionit mjekësor për gjendjen e fëmijës, teksa gjatë vitit shkollor 2018 fëmija i ka mbajtur mësimet i shoqëruar nga një asistent arsimor.

Mësuesja e klasës së fëmijës ka krijuar një grup në Viber, anëtarë të cilit janë ajo dhe prindërit e fëmijëve. Në muajin nëntor në grupin e krijuar në Viber, nëna ishte ftuar në bisedë individuale nga ana e mësueses, por në atë grup një prind i një fëmije tjetër ka shënuar një mesazh në të cilin thuhet se prindërit me frikë i sjellin fëmijët në shkollë për shkak se fëmija i maltreton fizikisht dhe psikikisht, ose reagon në mënyrë afektive me shenja patologjike, në fund duke u nënshkruar si mjek - stomatolog. Në të njëjtin mesazh, gjithashtu shkruan se prindërit duhet ta ç’regjistrojnë fëmijën nga klasa, edhe pse fëmija ka të diagnostifikuar krejtësisht gjendje tjetër shëndetësore, gjendje e cila nuk është as për afërsisht afër patologjisë, kurse prindërit asnjëherë nuk kanë qenë të informuar se ai i shqetëson fëmijët e tjerë. Kjo sjellje e mësueses së klasës dhe prindërve të fëmijëve të tjerë paraqet shqetësim mbi bazën e gjendjes shëndetësore.

Për këtë ngjarje, nëna ka adresuar shkresë në shkollë dhe në Sektorin për arsim pranë Komunës. Me telefon na ka informuar se mësuesja dhe prindi janë thirrur për bisedë nga ana e drejtorit, kurse Komiteti i Helsinkit për të drejtat e njeriut ka adresuar shkresë në

shkollën për të marrë informacione se cilat veprime dhe masa i ka ndërmarrë shkolla. Pastaj, Komiteti i Helsinkit ka parashtruar ankesë edhe deri te Oda e stomatologëve duke u mbështetur në nenin 19 të Kodit etik për stomatologë, i cili parashikon se çdo gjest joadekuat, i pakonsiderueshëm, i pandershëm dhe ofendues i stomatologut i diskrediton edhe të gjithë kolegët e tjerë mjekë, respektivisht profesionin stomatolog.

REKOMANDIM:

E thërrasim SHF „Nevena Georgieva-Dunja“ që t'i ndërmerr të gjitha masat e nevojshme për zbardhjen e rastit dhe të mundësojë që fëmija i palës t'i ndjek i papenguar dhe padiskriminuar mësimet në shkollë, në përputhje me Ligjin për arsimin fillor, Ligjin për mbrojtjen e fëmijëve, Ligjin për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi dhe Konventën për të drejtat e fëmijës.

DHUNË MBI BAZË GJINORE



DHUNA NDAJ GRAVE ËSHTË SHKELJE E TË DREJTAVE TË NJERIUT DHE NJË FORMË DISKRIMINIMI NDAJ GRAVE

Gjatë muajit nëntor Komiteti i Helsinkit për të drejtat e njeriut ka regjistruar disa raste të dhunës mbi baza gjinore.

1. Shqetësim seksual i nëpunësve policorë – femra, nga ana e personit udhëheqës policor

Më 24.11.2019 disa media e transmetuan lajmin se gjashtë nëpunëse policore (police) të punësuar në Ministrinë e punëve të brendshme, për më tepër se një vit kanë qenë të ekspozuara ndaj shqetësimit seksual dhe veprimeve gjinore me kërcënime dhe maltretime të vazhdueshme psikike, poshtërime dhe shkelje të dinjitetit të tyre me presione në vendin e punës nga ana e personit udhëheqës policor në stacionion e policisë. Këto police e kanë paraqitur rastin në Minsitri, një pjesë e tyre gojarisht, kurse një pjesë kanë adresuar shkresa, por

edhe përkundër kësaj, udhëheqësi policor ka vazhduar me shqetësimin seksual. Mediat njoftuan se udhëheqësi policor ka kryer presione dhe shantazhe pasi që ofertat e tij janë refuzuar nga ana e policeve dhe i ka drejtuar këto kërcënime:

„Shko tani, e shoh se je frikësuar por e di se edhe ti e dëshiron këtë dhe ke kujdes që mos t'i tregosh askujt për këtë që ta ofroj sepse nuk mund ta paramendosh se çfarë mund të të bëj dhe se kush jam unë.”

Çdo veprim i shqetësimit në vendin e punës, si ai psikik, ashtu edhe shqetësimi në bazë gjinore është i ndaluar sipas legjislacionit të punës. Ligji për marrëdhënien e punës, si lex generalis dhe Ligji për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës, si lex specialis qartë përcaktojnë se shqetësimi, përfshirë edhe shqetësimin në bazë gjinore, paraqesin diskriminim.

Çdo sjellje negative që përsëritet në mënyrë të vazhdueshme dhe sistematike nga një individ ose grup, paraqet shkelje të dinjitetit, integritetit, imazhit dhe nderit të punëtorit dhe shkakton ndjenjë frike ose krijon përjetim të pakëndshëm, përkulje dhe qëllimi përfundimtar i cilës mund të jetë shkelja e shëndetit fizik dhe mendor, diskreditimi i ardhmërisë profesionale të punëtorit, ndërprerja e marrëdhënies së punës ose largimi nga vendi i punës, është e ndaluar. Çdo sjellje verbale, joverbale ose fizike me karakter gjinor, që ka për qëllim ose paraqet shkelje të dinjitetit të punëtorit, dhe e cila shkakton ndjenjë të frikës dhe përjetimit të pakëndshëm dhe përkulës, është e ndaluar.

3. Brutaliteti policor

Në Komitetin e Helsinkit për të drejtat e njeriut është drejtuar një viktimë e dhunës mbi bazë gjinore, e cila na njoftoi se kishte qenë e sulmuar fizikisht nga ana e nëpunësit policor, i punësuar në SPB Kumanovë. Faktikisht, viktima ka qenë e privuar nga liria dhe e dërguar në stacion policor, pa e njoftuar për shkaqet dhe arsyet e privimit dhe pa e njoftuar për të drejtat e saj. Gjatë tërë kohës sa ka qenë gruaja në stacionin policor, nuk është lejuar ta thërrret avokatin e saj. Pastaj, nuk i është lejuar madje as t'i kryejë nevojat bazike fiziologjike. Viktima ka biseduar me disa nëpunës policorë dhe njëri prej tyre i ka ofruar që të nënshruajë një fletë të zbrazët. Ajo dy herë e ka refuzuar nënshkrimin e fletës, nëpunësi policor e ka sulmuar fizikisht me goditje në fytyrë dhe si rezultat viktima ka pësuar lëndime trupore – frakturë në hundë.

Pasi që është liruar nga stacioni policor, ajo është drejtuar në entin shëndetësor me qëllim që t'i kryhet kontroll mjekësor, kurse pastaj rastin e ka paraqitur edhe në Njësinë për kontroll të brendshëm pranë Ministrisë së punëve të brendshme. Pas zbatimit të procedurës nga ana e Njësisë, është inicuar procedurë kundër nëpunësit policor.

REKOMANDIM:

Dhuna ndaj grave kuptohet si shkelje e të drejtave të njeriut dhe një formë diskriminimi ndaj grave. Konventa e Stambollit i urdhëron shtetet që të udhëhiqen nga parimet e kujdesit të veçantë, respektivisht, parashikon obligim për shtetet që të përmbahen nga çdo pjesëmarrje në çfarëdo akti të dhunës ndaj grave dhe të sigurojnë se organet shtetërore, funksionarët, institucionet dhe palët e tjera që veprojnë në emër të shtetit, të veprojnë në përputhje me këtë obligim. Komiteti i Helsinkit për të drejtat e njeriut pret që të gjithë institucionet kompetente, të angazhohen me seriozitet dhe me urgjencë në zbardhjen e rasteve me bazë gjinore dhe me kujdes të veçantë ta konstatojnë përgjegjësinë e të gjithë personave të përfshirë.



