

Univerziteti i Europës Juglindore

Fakulteti Juridik

Studime të ciklit të dytë-programi:E Drejta Civile

TEZA E MAGJISTRATURËS

TEMA: E DREJTA NË PUNË SIPAS LEGJISLACIONIT TË REPUBLIKËS SË
MAQEDONISË SË VERIUT DHE TË DREJTËS KOMPARATIVE

Kandidati:

Muzafer Islami

Mentori:

Doc.Dr Arta Selmani-Bakiu

Tetovë,2019

Përmbajtja

HYRJE.....	1
I.KREU I PARË	2
1.TË DREJTAT NË PUNË TË PUNËTORËVE	2
1.1 Koha e punës.....	2
1.2 Pushimet dhe mungesat	5
1.3 Mbrojtja në punë	8
1.4 Pagat dhe kompenzimet e pagave.....	11
1.5 E drejta për organizim të punëtorëve dhe punëdhënësve	16
1.6 E drejta e grevës.....	19
II. KREU I DYTË.....	23
1.VËSHTRIM I PËRGJITHSHËM LIDHUR ME TË DREJTËN KUSHTETUESE DHE LIGJORE PËR PUNË NË MAQEDONINË E VERIUT.INSTRUMENTET LIGJORE TË BE-SË DHE AKTET TJERA NDËRKOMBËTARE.....	23
1.1 E drejta e punës si pjesë e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut	23
1.2 Të drejtat dhe liritë themelore të punës në Kushtetutën e Republikës së Maqedonisë së Veriut dhe në ligjin e punës.	25
1.3 Të drejtat dhe liritë themelore të punës në ligjin për marrëdhënie pune në Republikën e Maqedonisë së Veriut.	28
1.4 Traktatet e BE-së lidhur me të drejtën e punës.....	30
1.5 Normat Ndërkombëtare të punës të miratuara nga ONP	35
1.6 Kuadri institucional i ONP-së.....	37
1.7 Veprimtaria legjislative e ONP-së	38
1.8 Misioni i ONP –së për kryerje kontrolli	41
III.KREU I TRETË	41
1.E DREJTA SIGURIMIT NË PUNË.....	41
1.1 Sigurimi Social	41
1.2 Sigurimi Shëndetësorë	46
1.3 Sigurimi Invalidorë	52
IV. KREU I KATËRT	55
1. KONTRATA E PUNËS.....	55
1.1.Lidhja e kontratës së punës	55
1.2.Llojet e Kontratave të punës.....	62
1.3.Zgjidhja e kontratës së punës	66

2.Barazia Dhe Diskriminimi në punë	70
2.1.Mundësitë e barabarta për punësim	70
2.2 Ndalimi i gjithë llojeve të diskriminimit	78
2.3.Diskriminimi për shkak të racës dhe gjinisë.....	91
2.4.Diskriminimi i punonjësve me aftësi të kufizuara.....	98
V. KREU I PESTË	102
1.MARRËVESHJET KOLEKTIVE	102
1.1.Lënda e marrëveshjes kolektive.....	102
1.2.Pjesëmarësit ne marrëveshje kolektive	105
1.3.Llojet e marrëveshjeve kolektive	107
1.4.Vazhdimësia dhe përfundimi i marrëveshjeve kolektive	109
2.MBROJTJA E TË DREJTAVE TË PUNTORIT NË MAQEDONINË E VERIUT DHE.....	110
NË TË DREJTËN NDËRKOMBËTARE	110
2.1.Mbrojtja e të drejtave të punëtorit te punëdhëdhënësi	110
2.2.Sindikata dhe mbrojtja e të drejtave të punëtorit.....	112
3.3.Realizimi i të drejtave të punëtorit para gjykatës kompetente	115
PËRFUNDIM DHE REKOMANDIME.....	118
LITERATURA E SHFRYTËZUAR.....	120

HYRJE

E drejta për punë nënkupton të drejtën lirinë dhe pamvarsinë e kryerjes së punëve të caktuara, ushtrimin e profesionit, lirinë e aktiviteteve dhe sjelljeve personale si dhe themelimin e marrëdhënies së punës ku dhe me kënd të dëshirojë.

Sigurimi social dhe ekonomik janë aspekte shumë të rëndësishme në jetën e njeriut. Sa i përket kësaj e drejta për punë dhe mbrojtja e të drejtave në punë, duke përfshi kushte të përshtatshme për punë, si dhe mbrojtja ndaj diskriminimit dhe eksploatimit janë faktorë shumë të rëndësishëm në sigurinë njerëzore.

Puna si vlerë univerzale dhe e domosdoshme e qenies dhe mirëqenies së njeriut është faktorë më integrativë midis njerëzve, pa dallim përkatësisë etnike, shtetërore, racore.

E drejtat në punë përmendet edhe në konventën univerzale për të drejtat e njeriut ku thuhet se çdo person ka të drejtë në punë, zgjedhje të lirë të punës, kushte të drejta dhe të favorshme në punë si dhe mbrojtje ndaj papunësisë.

E drejta për punë gjithashtu është e përfshirë edhe në shtetin tonë ku është e përmendur si në kushtetutë ashtu edhe në ligjin për marrëdhënie pune të Republikës së Maqedonisë së Veriut. Përkundër problematikave dhe sfidave që na preokupojnë në vendin tonë lidhur në këtë aspekt, me anë të këtij legjislacioni rregullohen çështjet të cilat kanë të bëjnë me të drejtat dhe detyrimeve ndërmjet punëtorëve dhe punëdhënësve.

Legjislacioni i punës në RMV duhet që të jetë gjithmonë në zhvillim e sipër dhe duhet të përshtatet me kushtet e botës së punës. Duhet që të jetë i familjarizuar me të rejtat e fundit, nëse duhen mbrojtur interesat vetjake ose të tjerë.

Qëllimi kryesorë i këtij punimi është trajtimi juridik i të drejtës për punë. Ky qëllim realizohet përmes një analize të gjërë lidhur me historikun, përkufizimet, burimet ligjore veçanërisht kushtet aktuale sociale, ekonomike financiare në shtetin tonë dhe më gjërë. Ky punim jep një krahasim lidhur me legjislacionin tonë që rregullon të drejtën për punë, me legjislacionet e vendeve tjera. Përmes shqyrtimit të këtyre legjislacioneve punimi nxjerr në pah tiparet e përbashkëta dhe dallimet midis tyre. Në vazhdim të këtij punimi do të definohen më sakt të drejtat, që kanë punëtorët dhe punëdhënësit.

I.KREU I PARË

1.TË DREJTAT NË PUNË TË PUNËTORËVE

1.1 Koha e punës

Puna është veprimtari e ndërgjegjshme dhe e vullnetshme, e natyrshme, por e mundismshme, për faktin se ajo përmban përpjekje, për krijimin ose përpunimin e një vepre të dobishme materiale ose jo materiale i rëndësishëm është elementi i mundimit, i kompensuar nga gëzimi që i ka rrënjët në veprën e krijuar dhe në ndjenjën e bashkësisë së punës.¹

Nocioni i punës ka qenë dhe ka mbetur objekt studimi për një sërë degësh të shkencës e sidomos për shkencat filozofike, ekonomike, historike, mjekësore, juridike. Por secila nga këto shkencë e shqyrtojnë këtë nocion sipas kriterëve dhe çaqeve specifike që burojnë nga objekti përkatës.²

E drejta në punë është një e drejtë e cila i përket të drejtatve themelore të njeriut. Një ndër këto të drejta të cilat i gëzojnë punëtorët është edhe Koha e punës.³

Koha e punës (ang. working time; gjerm. arbeitszeit) në kuptim të gjërë është një institut që dmth kohën të cilën e kalon punëtori në punë. Përveç kësaj koha e punës është edhe renditja kohore e punës të ndonjë organizate. Si psh, koha e punës është prej 7 deri në orën 15, ose prej orës 8 deri në 16 dhe prej 16 deri në 19 ora. Në teori ka shumë definicione të kohës së punës, por më kryesorja është koha në të cilën kalon punëtori në punë ose koha e cila punëtori duhet që të jetë në dispozicion të punëdhënësit. A. Baltic dhe M. Despotović e konsiderojnë kohën e punës si një normë juridike të caktuar, ku në kohën e punës punëtori duhet që të kalojë kohën në funksion të punës. Marta Vidaković Mukić e definon kohën e punës; ku punëtori duhet që fuqinë punëtore ta vendosë në shërbim të punëdhënësit dhe të punonë sipas marrëveshjes për punësim.⁴ Koha e punës paraqet një element mjaft të rëndësishëm në funksionimin e çdo organizate dhe në këtë kontekst është i rëndësishëm për krijimin e Marrëdhënies së punës. Qëllimi i përcaktimit të kohës së punës është mbrojtja e punëtorit nga koha e gjatë e punës që të mos i shkaktohet ndonjë problem shëndetsorë dhe njëkohësisht të ketë kohë për aktivitete të tjera.⁵

¹ Kudret çela. E drejta e punës. Tiranë, shkurt 2003. Fq, 7.

² Po aty. Fq, 9.

³ Vilim Herman, Milorad Cupurdija, Osnove radnog parava-fq. 69.

⁴ Po aty, fq 115

⁵ Vilim Herman, Milorad Cupurdija, Osnove radnog parava. Fq, 116.

Nevoja për shkurtimin e orarit të punës ishte një nga premiset themelore të punëtorëve për mbrojtjen e tyre në punë dhe luftën kundër shfrytëzimit të tyre. Shfrytëzim ky që rëndonte më së shumti nga moskufizimi i kohëzgjatjes së punës, përkatsisht ngase ajo ishte tepër e gjatë⁶. Në të vërtetë edhe ndërhyrjet e para të shtetit në rregullimet e marrëdhënieve të punës filluan pikërisht me kufizimin e kohëzgjatjes së punës, së pari në dhjetë orë pastaj në tetë orë me tendencë që të kufizohet edhe më tutje, kështu që sotë në shtetet e BE –së koha e punës është 40 orë në javë që është paraparë në konventat e ONP-së që respektohet në gjithë shtetet anëtare të saj por edhe shtetete tjera të cilat nuk janë anëtare të BE-së.⁷ E drejta e bashkimit Evropian nuk synon që të njësojë legjislacionet kombëtare lidhur me kohën e punës, gjë që do të dukej tërësisht utopike nëse kemi prasyshë kundërshtimet e mëdha të shteteve lidhur me këtë çështje. Por synimi kryesorë është që në të shumtën e rasteve legjislacionet e shteteve të harmonizohen, duke vendosur një standard minimal të përbashkët të mbrojtjes së punëmarësve, shoqëruar kjo me klauzolën e përhershme të mos kthimit prapa. Bëhet fjalë për miratimin e disa rregullave minimale që bashkërendojnë disa aspekte të menaxhimit të kohës së punës në lidhje me shëndetin dhe sigurinë e punëmarësve edhe pse Direktivë fillestare 93/104/KE nuk përbën një direktivë të posaçme në kuptimin e ngushtë të fjalës, siç parashikohet në Direktivën kuadër të 1989 ajo ndjek të njëjtën linjë për sa i përket mbrojtjes së shëndetit dhe sigurisë së punëmarrësve siç e dëshmon edhe baza ligjore që është mbështetur, neni 118A (sot neni 153TFBE).⁸ Neni 1 i direktivës parashikon shumë qartë se Direktiva “përcakton masat minimale për sa i përket sigurisë dhe shëndetit në fushën e menaxhimit të kohës” Kjo formulë rimeret nga Direktiva 2003/88/KE e 4 nëntorit 2003 në lidhje me disa aspekte të menaxhimit të kohës së punës, e cila është edhe legjislacioni Evropian që zbatohet aktualisht.⁹

Në RMV, kohëzgjatja e punës ka një ecuri të vazhdueshme të rënies. Pas kohëzgjatjes javore të punës prej 48 orë gjatë mbretërisë së ish Jugosllavisë kohëzgjatja e punës u kufizua në 8 orë, me dekretin për kohëzgjatjen e punës, të nxjerë në nëntorë të vitit 1919, dispozitë të cilën e mori edhe Ligji për mbrojtjen e punëtorëve, i nxjerë në vitin 1992, me vërejtje që kohëzgjatja e punës për të punësuarit në lëmin e industrisë dhe xehtarisë parashikhej të ishte 48 orë në javë.

⁶ Gëzime Starova. E drejta e punës. Shkup, 2004. Fq, 249

⁷ Gëzime Starova-E drejta e punës Fq. 250.

⁸ Sylvie HENNION, Muriel LE BARBIER-LE BRIS, Marion DEL SOL. E drejta sociale Evropiane dhe ndërkombëtare. Fq, 345.

⁹ Po aty. Fq, 345.

Pas shpalljes së Mqedonisë shtet i pamvarur kohëzgjatja e punës u rregullua me Ligjin për marrëdhënie pune të vitit 1993, siaps të cilit kohëzgjatja javore e punës ishte 40 orë (neni 30 Pragrafi 1).¹⁰

Ekzistojnë disa llojet të kohëzgjatjes së punës: **Puna me kohë të plotë dhe punë me kohë të shkurtuar dhe e zgjatur.** Gjithashtu përcaktohet edhe orari ditorë i punës dhe orar i punës së natës.

Sipas dispozitave të ligjit për marrëdhënie pune të RMV-së në nenin 35 paragrafi 1 është e përmendur kohëzgjatja javore e punës të personave të punësuar është 40 orë dhe kjo quhet kohëzgjatje e **plotë e punës.**

Lidhja dhe përcaktimi i kohëzgjatjes së punës me javën jo me ditën bëhet me qëllim që punëdhënësi ta sistemoj më së miri kohëzgjatjen ditore të punës, gjë që do të ndihmonte për realizimin më të mirë të punës. Gjatë këtij sistemimi duhet të miret parasyshë që kohëzgjatja e punës mos të jetë mbi 40 orë në javë.¹¹

Puna me orarë të shkurtuar; Kohëzgjatja e shkurtër e punës është më e shkurtër se se kohëzgjatja e plotë e punës, ajo zgjat më pak se 40 orë në javë. Ligji për marrëdhënie pune, parashikon mundësinë për për kohëzgjatjen e javës së punës nën 40 orë, pra për **kohëzgjatjen e kohës së shkurtër të punës.**¹²

Sipas nenit 122 të ligjit për marrëdhënie pune punëtori i cili punon më pak se me orar të plotë të punës në pajtim me dispozitat për sigurim pensional dhe invalidorë, dispozitat për sigurim shëndetësorë, i realizon të drejtat nga sigurimi social i detyrueshëm sikur të punojë me orarë të plotë të punës. Punëtori nga paragrafi 1 i këtij neni, i cili punon më pak se orari i plotë i punës ka të drejtë në pagesë sipas obligimeve reale të punës dhe të drejta dhe obligime të tjera nga marrëdhëniet e punës me orar të plotë të punës, nëse me këtë ligj nuk është përcaktuar ndryshe.¹³

Kohëzgjatja e punës nën 40 orë më shpesh ndodhën për shkak të organizimit të punës në ndëresa. Ky shkurtim i orarit të punës nuk mund të jetë më pak se 32 orë punë në javë. Arsyeja kryesore që ligjvënësi bën barazimin e të drejtave të punëtorëve me orar të shkurtuar të punës në

¹⁰ Gëzime Starova. E drejta e punës. Shkup, 2004. Fq, 250.

¹¹ Po aty Fq, 251.

¹² Po aty. fq 252.

¹³ Ligji për marrëdhënie pune i RMV-së.

ndëresa ,me ato me orarë të plotë por jo në ndëryme është gjendja psikofizike dhe mbingarkesa e punëtorëve që punojnë me ndëresa.¹⁴

Ligji për marrëdhënie pune parasheh mundësinë që punëtori të punoj mbi kohëzgjatjen e plotë të punës,përkatësisht mbi 40 orë në javë .Kohëzgjatja suplementare nuk mund që të jetë mbi 10 orë në javë.

Kohëzgjatja e suplementare e punës mbi kohëzgjatjen e plotë të punës mund që të bëhet me vendimin e punëdhënësit,ose të punëtorit të cilin e ka autorizuar ai.

Kohëzgjatja suplementare e punës mbi kohëzgjatjen e plotë mund të zbatohet në rast të forcës madhore ose fatkeqësisë e cila ka ndodhur ose pritët të ndodhë,kur është e nevojshme ti jepet ndihmë punëdhënësit tjetër të cilit i ka ndodhur ndonjë fatkeqësi,ose kur ajo i kërcënohet drejtëpërdrejtë:kur është e domosdoshme të përfundoj procesi tashmë i filluar i punës,ndërprerja e të cilës duke e mar parasyshë natyrën e teknologjisë dhe të organizimit të saj,do të shkaktonte dëme të konsiderueshme materiale ose do të kërcënonte jetën ose shëndetin e njerëzve,kur në procesin e punës duhet të zëvendsohet ndonjë punëtorë,mungesa e të cilit është e papritur,kur duhet të filloj osë të përfundoj ndonjë ndërhyrje urgjente mjekësore.¹⁵

1.2 Pushimet dhe mungesat

Pushimet dhe mungesat janë pjesë kohës së lirë dhe jo të kohës së punës.Por përsëri i përkasin të drejtës së punëtorëve sepse shërben për mbrojtje dhe nevojë të punëtorëve.Pikërisht kjo është edhe arsyeja pse kjo është një lëndë shumë e drejtë e konventave ndërkombëtare.

Pushimet u shërbejnë punëtorëve që të lirohen nga lodhja e punës dhe ti ripërsërin potencialet për punën që e pret deri në fund të ditës,në ditën e ardhëshme,në muajin e ardhshëm,në vitin e ardhshëm.¹⁶

E drejta e pushimit ditorë ,javorë është e drejtë e garantuar me kushtetutën e RMV-së(neni32,p4).

¹⁴ Gëzime Starova,Todor Kallamtiiev-komentim i ligjit,për marrëdhënie pune.Shkup,2003.fq62.

¹⁵ Gëzime Starova-E drejta e punes.fq255.

¹⁶ Zoran Ivoshevic.Radno pravo.Beograd,2007.

Sipas dispozitave të LMP-së të RMV-së punëtorët kanë të drejtë në pauzë gjatë orarit të punës ku thuhet: gjatë orarit ditorë të punës, punëtori ka të drejtë në pauzë në kohëzgjatje prej 30 minutash. Punëtori i cili punon me kohëzgjatje të shkurtër të punës por së paku 4 orë në ditë ka të drejtë në pauzë 15 minuta. Koha e pauzës gjatë ditës së punës llogaritet në orarin e punës dhe për të njëjtën paguhet rrogë. Kurse për pushimin ditorë punëtori ka të drejtë për pushim së paku 12 orë pandërprerje, dërmjet dy dytëve të njëpasnjëshme të punës gjatë 24 orëve. Kurse për pushimin javorë në këtë ligj thuhet se punëtori ka të drejtë në pushim javorë në kohëzgjatje prej 24 orëve pa ndërprerë plus 12 orët e pushimit ditorë nga neni 133 i këtij ligji. Ditë pushimi javorë sipas rregullit është dita e diel ose ditë tjetër brenda javës.¹⁷

Pushimi vjetorë e drejta e pushimit vjetorë është një prej të drejtave më të rëndësishme që i gëzon punëtori, në bazë të punës dhe i takon grupit të të drejtave të pushimit në përgjithësi. Institucioni i pushimit vjetorë është i datës më të re dhe paraqet një prej aritjeve më të reja në përmisimin e kushteve për punë të punëtorit, si dhe në përgjithësi për mbrojtjen e tij në punë. Në të mirë të kësaj flet edhe fakti që sipas të dhënave të Byrosë ndërkombëtare të punës e drejta e punës më 1934 ishte e përcaktuar me ligj vetëm në 12 shtete. Por pas adoptimit të Konventës nr 52 të ONP-së më 1936, me të cilën u vendosën normat e pushimeve vjetore në përgjithësi, aktivitetet në të mirë të kësaj të drejtë fitojnë në intezitetin e tyre, duke bërë një kthesë në rrugën drejt njohjes dhe rregullimit ligjorë të së drejtës së pushimit vjetorë. Pothuajse në të gjithë shtetet.¹⁸

Organizata Ndërkombëtare e Punës ka nxjerë shumë konventa lidhur me pushimin vjetorë edhe atë konventat me nr 54, 72, 82 dhe 91 me të cilat rregullohet çështja e pushimit të detarëve, pastaj konventa me nr, 101 për pushim vjetorë në bujqësi për pushimet e pagueshme vjetore.¹⁹

Sipas LMP-së të RMV-së punëtori ka të drejtë për pushim të paguar vjetorë së paku 20 ditë pune. Pushimi vjetorë sipas rregullës shfrytëzohet gjatë vitit kalendarik, gjithashtu mund të shfrytëzohet edhe në më shumë pjesë në marrëveshje me punëdhënësin, po një pjesë e këtij pushimi duhet që të zgjasë 2 javë pandërprerje. Punëtori i cili për herë të parë themelon marrëdhënie pune fiton të drejtën e pushimit të plotë vjetorë kur do ti realizojë gjashtë muaj punë

¹⁷ Ligji për marrëdhënie pune i RMV-së.

¹⁸ E drejta e punës. Gëzime Starova, Shkup 2004, fq 261

¹⁹ Po aty, fq, 262.

pandërprerë tek i njeiti punëdhënës.²⁰ Pushimet vjetore janë të përcaktuara edhe ne legjislacionet e shteteve tjera si psh, do të përmendim Italinë, pushimi vjetorë është sanksionuar në neni 36 të kushtetutës të këtij shteti si dhe në nenin 2109 të kodit Civil. Periudha e pushimeve vjetore duhet që të jetë mundësisht e pandërprerë në kohë. Kohëzgjatja e pushimeve vjetore përcaktohet sipas rastit në kontratat kolektive dhe me ligj, në ndryshim nga në kategori në tjetrën, për të miturit parashikohen afate të veçanta:

30 ditë për të miturit nën 16 vjet, 20 ditë për ata mbi 16 vjetë, Përsa u përket punonjësve privat kohëzgjatja e pushimeve vjetore mvaret nga vjetërsia në punë.

10 ditë për pesë vjet punë, 15 ditë për 5-15 vjet punë, 20 ditë për 15-25 vjet punë.²¹

Mungesat; përveç të drejtës për pushim, punëtori ka të drejtë edhe për mungesa në punë. Për dallim nga e drejta për pushim të cilën punëtori e shfrytëzon për ripërtrirjen e aftësive psiko fizike, të drejtën për mungesa e shfrytëzon për nevojat e veta personale dhe nevoja tjera. Mungesa është koha kur punëtori nuk është në punë, por parashikohet që duhet të jetë në punë, që ti realizojë detyrimet e punës.²²

Kemi mungesa në punë ku punëtori paguhet, sipas nenit 77. paragrafi 1. i ligjit për punë punë ku punëtori përfiton edhe gjat mungesës në punë në gjatësi prej shtatë ditë pune gjat një viti kalendarik, në rast të martesës, sëmundjes së rëndë ose vdekjes së ndonjë anëtarit të afërm të familjes dhe në raste tjera që vërtetohen në bazë të marrëveshjes për punë.²³

Mungesa e cila nuk paguhet është mungesa pa përfitim. Sipas nenit 78. paragrafi 1. i ligjit për punë Punëdhënësi mund që ti jap punëtorit leje për mungesë por pa përfitim. Raste të këtilla nuk janë me ligj të përcaktuara por mund që të jenë (marrëveshjet kolektive) ose marrëveshjes për punë.²⁴

²⁰ Ligji për mardhënie pune i RMV-së.

²¹ Kudret Cela-Paskal Haxh. E drejta e krahasuar e punës. Tiranë, fq54.

²² Gëzime Starova. Trudovo Pravo. Prosvetno Dello, Shkup, 2003. Fq288.

²³ Zoran Ivoshevic. Radno pravo. Beograd, 2007. fq 136.

²⁴ Zoran Ivoshevic. Radno pravo. Beograd, 2007. fq 37.

1.3 Mbrojtja në punë

Siguria dhe shëndeti në punë është fushë multidisiplinore - strukturë e teknikës, fizikës, medicinës, organizimit, kimisë etj. Mbrojtja gjatë punës, përkatësisht siguria dhe shëndeti gjatë punës si përmbledhje e masave, normave dhe standardeve të përcaktuara për krijimin e kushteve të sigurta për punë, është kategori kushtetuese. Siguria dhe shëndeti gjatë punës sipas legjislacionit tonë është konceptuar si pjesë përbërëse e organizimit të punës dhe procesit të punës dhe mbi këtë bazë sigurohet çdo punëtor dhe çdo punë e dobishme, pa marrë parasysh llojin dhe kompleksitetin e punës, gjë që është në përputhje me parimin kushtetues lidhur me të drejtën e çdo punëtori për mbrojtje gjatë punës. E drejta për shëndet dhe e drejta për siguri në punë janë të drejta universale të njeriut dhe të punës. Për këtë arsye, Organizata Ndërkombëtare e Punës (ONP), që nga themelimi i saj e deri më sot, ka miratuar dhe publikuar 187 deklarata dhe 198 rekomandime nga fusha e shëndetit dhe sigurisë në punë. Gjithsesi që nuk mund të kontestohet se secila punë, në shkallë më të lartë ose më të ulët, bart rreziqe mbi shëndetin dhe jetën e punëtorit. Në sistemet bashkëkohore, funksional dhe të harmonizuara të shëndetit dhe sigurisë në punë ashtu siç janë inkorporuar në shumë vende të zhvilluara dhe në të gjitha vendet-anëtare të BE-së, kryesisht janë orientuar kah nevoja e ruajtjes dhe rritjes së interesave ekonomike të punëdhënësve, dhe për këtë shkak si domosdoshmëri imponohet implementimi sa më i shpejtë i legjislacionit Evropian, normave dhe standardeve të Bashkimit Evropian (BE-së), Organizatës Ndërkombëtare të punës dhe Organizatës shëndetësore Botërore (OSHB) në fushën e sigurisë së punës dhe shëndetit të punëtorëve.²⁵

Sipas ligjit për marrëdhënie pune të RMV-së neni 42.paragrafi 1.Punëdhënësi doemos duhet të siguroj kushte për sigurinë e jetës dhe shëndetit të punëtorëve në përputhje me rregullat e veçanta për shëndet dhe siguri gjat punës dhe ti ndërmar masat e domosdoshme me të cilat garantohet se çdo punëtori i është dhënë trajnim i mjaftueshëm përkatës me karakteristikat e veçanta të punës,duke mbajtur llogari për përgatitjen profesionale dhe përvojën e tij.²⁶

Mbrojtja e punëtorëve në punë,e jetës dhe shëndetit,si dhe siguria e tyre e përgjithshme është një çështje mjaft e rëndësishme,të cilën ligji e rregullon në një mënyrë të veçantë si për punëtorët

²⁵ Doracak për ligjin dhe shëndetin dhe sigurinë në punë.Projekt i ONP-së-Agjencia Austriake për zhvillim.Realizime- konfederata e punëdhënësve.Organizata e punëdhënësve .Fq 4.

²⁶ Ligji per Marrëdhënie pune i RMV-së.

ashtu edhe për punëdhënësit.²⁷Mbrojtja në punë është në vet interesin e punëtorëve sepse me përparimin e mbrojtjes në punë rregullohen akoma më shumë edhe kushtet e punës,me atë edhe sigurinë në punë,e cila ka efekt edhe në rezultatet e prodhimit.Nga ana tjetër mbrojtja në punë ka edhe efekt ekonomik sepse me përparimin e mbrojtjes së punëtorëve ka edhe përparim në procesin e prodhimit.

E drejta për mbrojtje në punë është një e drejtë e garantuar me kushtetutën e RMV(neni32,paragrafi1.)E drejta e mbrojtjes në punë nënkupton inkorporim në përmbajtjen e saj jo vetëm të drejta por edhe detyrime si për punëtorin ashtu edhe për punëdhënësin.²⁸

Sipas legjislacionit Shqiptarë për mbrojtjen në punë:Kushtetuta shqiptare i garanton të gjithë qytetarëve të drejtën për mbrojtje sociale në punë. Dispozitat themelore për mbrojtjen e sigurisë dhe shëndetit në punë janë parashikuar nga Kodi shqiptar i Punës, në Kapitullin VIII, për Mbrojtjen e Sigurisë dhe Shëndetit, (Nenet 39-76). Ato përfshijnë kryesisht parimin e përgjegjësisë së punëdhënëseve për sigurimin e mbrojtjes së SSHP- në vendin e punës dhe të kërkesave të tjera, të njëjta me ato që parashikohen në Ligjin për SSHP-në. Përveç kësaj, bazuar edhe në Kodin e Punës, Qeveria shqiptare ka nxjerrë edhe një numër nënligjesh ku përcaktohen rregullat e hollësishme për zbatimin e kërkesave të SSHP aty, më konkretisht, VKM për masat e veçanta që lidhen me mbrojtjen e SSHP, VKM për përcaktimin e aksidenteve në punë, VKM për përcaktimin e sëmundjeve profesionale, etj.

Në vitin 2010, në Shqipëri u miratua një Ligj i ri për SSHP-në, duke transpozuar Direktivën Kuadër të BE-së. Ky ligj prezantoi për herë të parë parimet e reja për menaxhimin e SSHP-së, bazuar në parandalimin e riskut, vlerësimin e riskut në punë duke patur parasysh të gjitha aspektet e punës, si edhe organizimin e sistemit, përfshirjen e specialistëve të SSHP, përfshirjen e punonjësve dhe planifikimin e duhur të emergjencave. Të gjitha aspektet e përmendura përbëjnë një qasje të re për mbrojtjen e punëmarrësve.

Aktualisht në Shqipëri, është në fuqi dhe aplikohet Ligji nr. 10.237, datë 18.02.2010 “Për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë”, si dhe Vendimi i KM-së nr. 108, datë 09.02.2011 “Për aftësitë

²⁷ Gzime Starova&Todor Kallamatiev,komentim I ligj për marrëdhënie pune.Shkup 20003.Fq88.

²⁸ Po aty,fq89.

që duhet të plotësojnë punëmarrësit, personat dhe shërbimet e specializuara, që merren me çështjet e sigurisë dhe të shëndetit në punë”.²⁹

Sipas legjislacionit të Kosovës: Siguria dhe Shëndeti në Punë mbetet një fushë relativisht e pa zhvilluar në Republikën e Kosovës. Edhe pse legjislacioni i kësaj fushe, në pjesë të madhe është në përputhshmëri me Direktivat e Bashkimit Evropian, si në shumë fusha të tjera, edhe këtu sfidat hasen në implementim. Ngecjet në implementim të kornizës ligjore nga ana e kompanive, mungesa e vetëdijesimit të punëtorëve mbi rëndësinë e sigurisë në punë, dhe mosfunksionalizimi i Këshillit Nacional për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë janë vetëm disa nga sfidat kryesore të shtjelluara në vijim të këtij dokumenti.³⁰

Ligji për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, i aprovuar në vitin 2013, ka për qëllim të përmirësojë shkallën e sigurisë dhe shëndetit në punë. Ligji në fjalë zbatohet në sektorin publik, atë privat, publiko-privat, dhe administratën shtetërore në nivel lokal e qendror.

Në këtë ligj thuhet qartë se barra kryesore (si ajo organizative ashtu dhe ajo financiare) për të krijuar kushte të punës të sigurta dhe të shëndetshme i bie punëdhënësit. Ky i fundit duhet që për secilin objekt të punës të përcaktojë daljet emergjente, planin për evakuim, si dhe hapësirat për pushim. Më tutje, punëdhënësi duhet që të informojë dhe trajnojë të punësuarit se si të mbrohen nga rreziqet e punës dhe si të përdorin pajisjet mbrojtëse.³¹ Vendi i punës nuk është asnjëherë absolutisht i sigurt. Siguria absolute nuk ekziston. Siguria nënkupton një gjendje në të cilën niveli i riskut është i pranueshëm. Shembull: Edhe pse probabiliteti që një farë rreziku të shkaktojë një aksident mund të jetë një herë në 1000 vjet, nuk është e mundur të përcaktojmë nëse ai mund të ndodhë pas 1000 vjetësh, pas një qind vjetësh apo nesër. Kjo është arsyeja përse masat e menjëhershme parandaluese janë thelbësore. Duke pasur parasysh parimin e lartpërmendur, punonjësit nuk duhet të konsiderojnë asnjë punë si absolutisht të sigurt (siç janë

²⁹ Burim interneti.ëëë.tstsgroup.com. Në bashkëpunim me partnerët European, kjo kompani është angazhuar në ofrimin e konsulencës në lidhje me, normat e sigurisë në ambientet e punës, vlerësimin e rrezikut për ndërmarrjet e ndryshme dhe parandalimin e incidenteve sipas llojit të aktivitetit që ushtrohet.

³⁰ Analizë e shkurtër mbi shëndetin dhe sigurinë në punë, Autore, Nida Krasniqi.

³¹ Ligji për sigurinë dhe shëndetin në punë, Kosovë.

bindur të besojnë në të kaluarën), ata duhet të jenë përherë të vetëdijshëm për rreziqet në punë dhe ta përshtatin sjelljen e tyre me to.³²

1.4 Pagat dhe kompensimet e pagave

Rregullimi juridiko shkencorë, i pagave të punës, përbën për shtetin demokratik një ndër çështjet më të rëndësishme, më rrënjësore ku gërshetohen dhe kërkojnë zgjidhje problem sociale, politike dhe ekonomike. Ky rregullim, duke u udhëhequr nga parimet demokratike të ekonomisë sociale të tregut, vazhdimisht kërkohet të përsoset në përputhje me detyrat që shtrohen në çdo etapë të shoqërisë. Si kategori juridike, paga është shpërblimi në të holla që ndërmarrja, institucioni detyrohet t'i jap çdo punëmarësi, kundrejt punës efektivisht të kryer dhe në përshtatje me kriteret e caktuara në dispozitat përkatëse të legjislacionit të punës³³. Rrogat lirisht përcaktohen me marrëveshjen e punës apo me marrëveshjet kolektive. Kjo është vendosur në vitin 1982 me reformat Oru dhe nuk është i mvarur nga obligimi i negocimit për të ardhura mujore në nivel sektorial ose në nivel të ndërmarrjes. Megjithatë ka tri lloje të kufijve të përcaktuar ligj, e para është ekzistimi i rrogës minimale. Shuma e saj duhet të përcjell përparimin e çmimeve të artikujve të ndryshëm me zmadhimin e fuqisë blerëse, si dhe rrogat mesatare. Kufiri i dytë i përcaktimit të rrogave është ndalesa për klauzolat e indeksimit të rrogave në nivel të përgjithshëm të çmimeve apo në nivel të SMIC. Kufiri i tretë është parimi për punën e barabartë apo rrogën e barabartë sipas së cilës punëdhënësi duhet që në mënyrë identike ti paguaj gjith të punësuarit që kryejnë punën e njejtë.³⁴

Me kushtetutën e RMV-së përcaktohet e drejta e çdo të punësuarit për fitim përkatës (neni 32). Në bazë të kësaj dispozite kushtetuese, Ligji për marrëdhënie pune i RMV-së përcakton se çdo punëtori i takon e drejta e pagës si shpërblim për punën të cilën e kryen. Punëtori e realizon të drejtën e vet të pagës përpjestimisht me punën e kryer dhe kontributin e tij për krijimin e fitimit. Punëtorit paga i sigurohet prej mjeteve të punëdhënësit kurse lartësia e saj përcaktohet sipas njësive të matjes, kushteve dhe kriterëve të përcaktuara me

³² Manul Praktik për Vlersimin e Riskut Në Punë, Inspektoriati shtetërorë i punës dhe shërbimeve shoqërore, Shqipëri.

³³ Kudret çela. Edrejta e punës. Tiranë, shkurt 2003. Fq, 245.

³⁴ Alen supiot, E drejta e punës. Fq, 115.

ligj dhe me marrëveshje kolektive. LMP i RMV-së nuke përcakton limitin e pagës si një lloj caku maksimal të lartësisë së saj, që nuk duhet të tejkalohet. Por ligji tërthorazi e përcakton cakun më të ulët të pagës.³⁵ Punëdhënësi ka disa detyrime lidhje me llogaritjen e pagës dhe dhënien e pagës. Ai është i obliguar që pagën ta llogarisë dhe ta paguaj së paku një herë në muaj. Kjo pagesë kryhet në para. Kjo dmth se ligji për marrëdhënie pune e përjashton mundësinë që pagesa e rrogës të bëhet në ndonjë formë tjetër, për shembull në natyrë. Me dispozitat ligjore për kontribute dhe tatimet janë përfshi edhe pagat e punëtorëve. Këto kontribute dhe tatime i paguan punëdhënësi me dhënien e pagës. Për realizimin e së drejtës së dhënies së pagave të punëtorëve dhe për mbrojtjen e saj, është kompetent oragani i inspekcionit si dhe organet tjera kompetente.³⁶

Sipas metodologjisë së Bankës Popullore të Maqedonisë, të dhënat mbi rrogat neto dhe bruto të paguara për çdo punonjës bazohen në raportet mujore të subjekteve afariste në pronësi private dhe të tjera (sociale, shtetërore, kooperative dhe të përziera) me aktivitete të ndryshme në Republikën e Maqedonisë, sipas të dhënave të përgatitura nga Enti Shtetëror i Statistikës i Republikës së Maqedonisë. “Bruto rrogat të paguara në total përfshijnë: neto rroga të paguara për periudhën raportuese, tatim personal dhe kontribute të paguara për: sigurim pensional dhe invalidor, për sigurim shëndetësor, për punësim, për sëmundje profesionale. Neto rrogat e paguara në total përfshijnë: neto rroga të paguara për muajin raportues për punën për orar të plotë, më shkurtë se orari i rregullt dhe më i gjatë se orari i plotë (punë jashtë orarit të punës), kompensime të neto rrogës nga mjetet e subjektit afarist për pushim vjetor, festa shtetërore, mungesë e paguar prej shtatë ditë, mungesë e paguar për arsim profesional, për pushim mjekësor deri në 21 ditë dhe ngjashëm, kompensime të neto rrogës në barë të punëdhënësve të tjerë për kohë të kaluar në trajnim me ftesë të organit shtetëror kompetent, mbrojtje civile dhe ngjashëm.”³⁷

³⁵ E drejta e punës. Gëzime Starova, Shkup 2004, fq. 283.

³⁶ Po aty, fq. 285.

³⁷ Ky produkt është përgatitur në suaza të projektit “Mbështetje për reformën parlamentare të Maqedonisë”, financuar nga Qeveria e Mbretërisë së Bashkuar, me përkrahje të Ambasadës Britanike në Shkup. Mendimet dhe qëndrimet e shprehura në këtë përmbajtje nuk i pasqyrojnë gjithmonë mendimet dhe qëndrimet e Qeverisë Britanike. Projekt: “Mbështetje për reformën parlamentare të Maqedonisë” Zbatuesi: Fondacioni Ëestminster për Demokraci (Maqedoni). Autor: Petar Trajkov Tregu I punës në Republikën e Maqedonisë dhe në vendet në rajon. Fq. 12.

Krahasimi rrogave në republikën e Maqedonisë me vendet e rajonit.

Shteti	Brruto rroga minimalenë euro	Bruto rroga në valutë nacionale	Neto rroga në valutë nacionale	Bruto rroga në euro	Neto rroga në euro	Bruto rroga minimale euro/bruto rroga euro	Bruto rroga minimale euro/neto rroga euro
Shqipëria	163	45,845 ALL	38,650 A	343	290	47%	56%
Bullgaria	235	1,064BGN	830BGN	544	424	43%	55%
Maqedonia	240	34,127MKD	23,229MK	555	378	43%	64%
Serbia	248	66,438RSD	48,212RSD	555	403	45%	62%
Mali i zi	288	767EUR	511EUR	767	511	38%	56%
Greqia	683	1,092 EUR	917EUR	1,092	917	63%	74%
Kroacia	433	7,989 HRK	5,958HRK	1,059	790	41%	55%

Tabela.Bruto dhe neto rrogat mesatare në Republikën e Maqedonisë edhe në vendet e rajonit³⁸

³⁸ Ky produkt është përgatitur në suaza të projektit “Mbështetje për reformën parlamentare të Maqedonisë”, financuar nga Qeveria e Mbretërisë së Bashkuar, me përkrahje të Ambasadës Britanike në Shkup. Mendimet dhe qëndrimet e shprehura në këtë përmbajtje nuk i pasqyrojnë gjithmonë mendimet dhe qëndrimet e Qeverisë Britanike.Projekt:“Mbështetje për reformën parlamentare të Maqedonisë”Zbatuesi:Fondacioni Ëestminster për Demokraci (Maqedoni).Autor:Petar Trajkov Tregu I punës në Republikën e Maqedonisë dhe në vendet në rajon. Fq,15.

Sipas raportit të Eurostat për gjysmë vjetorin e parë të vitit 2017, në lidhje me bruto rrogat minimale në vendet e analizuara, është vërejtur se Shqipëria ka bruto rrogë më të ulët minimale dhe ajo është 163 euro, ndërsa, në Greqi bruto rroga minimale është më e lartë nga vendet e analizuara dhe është 683 euro në muaj. E ngjashme është gjendja edhe me bruto rrogën mujore mesatare, e cila më e ulët është në Shqipëri me shumë prej 343 euro në muaj, ndërsa, në Greqi është më e larta me shumë prej 1.092 euro në muaj. Menjëherë pas Greqisë vijon Kroacia me 1.059 euro bruto rrogë mesatare mujore, pastaj Mali i Zi me 767 euro, pastaj vijon Serbia dhe Maqedonia me bruto rrogë mesatare prej 555 euro, dhe Bulgaria me 544 euro. Neto rroga mesatare mujore më e lartë paguhet në Greqi me shumë prej 917 euro, ndërsa më e ulëta në Shqipëri, me shumë prej 290 euro.³⁹

Diferenca në mes pagave minimale në BE.

Në fillimin e vitit 2017. Zyra e Statistikave e Bashkimit European (Eurostat) nxori statistikën mbi pagat minimale të çdo vendi anëtar të Bashkimit European. Sipas këtyre të dhënave, duke filluar nga 1 janari i këtij viti, 22 nga 28 vendet anëtare të Bashkimit European kanë konfirmuar pagat e tyre minimale; ndërsa pjesa tjetër, ku përfshihen Danimarka, Italia, Qipro, Austria, Finlanda dhe Suedia nuk kanë një shifër ekzakte mbi pagën minimale. 22 vendet të cilat tashmë e kanë deklaruar një shifër të tillë, Eurostat i ka ndarë në tre grupime kryesore mbi nivelin minimal të pagës.

Në grupin e parë, ku paga minimale është nën €500 në muaj përfshihen 10 vende të cilat ndodhen në lindje të Unionit. Ndër to përfshihen Bullgaria (€235), Rumania (€275), Letonia and Lithuania (€380), Republika Çeka (€407), Hungara (€412), Kroacia (€433), Sllovakia (€435), Polonia (€453) Estonia,(€470).

Grupi i dytë përfshin ato vende ku paga minimale varion nga €500 në €1000 në muaj, dhe kryesisht këtu futen vendet në jug të Unionit. Portugalia (€650), Greqia(€684), Malta (€736), Sllovenia (€805) dhe Spanja (€826).

³⁹ Ky produkt është përgatitur në suaza të projektit “Mbështetje për reformën parlamentare të Maqedonisë”, financuar nga Qeveria e Mbretërisë së Bashkuar, me përkrahje të Ambasadës Britanike në Shkup. Mendimet dhe qëndrimet e shprehura në këtë përmbajtje nuk i pasqyrojnë gjithmonë mendimet dhe qëndrimet e Qeverisë Britanike. Projekt: “Mbështetje për reformën parlamentare të Maqedonisë” Zbatuesi: Fondacioni Ëestminster për Demokraci (Maqedoni). Autor: Petar Trajkov Tregu I punës në Republikën e Maqedonisë dhe në vendet në rajon. Fq. 16.

Në pjesën e mbetur të vendeve, të gjitha të vendosura në përfundim dhe veri të Unionit, paga minimale variojnë nga €1000 deri në €2000 në muaj. Mbretëria e Madhe (£1 397), Franca (£1 480), Gjermania (£1 498), Belgjika (£1 532), Holanda (£1 552), Irlanda (£1 563) dhe Luksemburgu (£1 999).

Eurostat ka sjellë dhe një krahasim interesant të pagës minimale në nivel federal në Shtetet e Bashkuara të Amerikës, ku rezulton që paga minimale atje është €1192. Një fakt tjetër që vlen për tu përmenduar, i reflektuar në këtë studim, është dhe diferenca e madhe që ekziston mes pagës minimale më të ulët dhe më të lartë. Ndërkohë që vende si Bullgaria dhe Rumania e kanë nivelin minimal të pagës €235 dhe €275 respektivisht, Luksemburgu ka një nivel thuajse 9 herë më të lartë. Megjithatë kjo diferencë pritet të ulët me balancimin e nivelit të çmimeve në çdo vend të Unionit.

Në krahasim me statistikat e vitit 2008, pagat minimale janë rritur në të gjitha vendet anëtare të Unionit me përjashtim të Greqisë, ku niveli u ul me 14%. Ndërsa interesante është që rritjen më të madhe e ka pësuar Bullgaria dhe Rumania ku pagat minimale janë dyfishuar. Rritje të konsiderueshme ka patur dhe Sllovakia me 80%, si dhe vendet balltike, Estonia (69%), Letonia (65%) dhe Lituania (64%).⁴⁰

Për dallim nga pagat, të cilat fitohen me punë, **kompenzimet e pagave** fitohen pa punë, në raste kur është e përcaktuar me ligj ose me marrëveshje kolektive.

Punëtorit i takon kompenzimi i pagës kur mungon nga puna, veçnisht gjatë kohës së pushimit vjetorë, ditëve të festave, shatzënisë, lindjes dhe amsisë, përkujdesit të fëmijës, rikualifikimit dhe kualifikimit plotësues, aftësimin dhe përsosjes profesionale tek e ka dërguar punëdhënësi, pjesmarja në stërvitje ushtarake si dhe raste të tjera të përcaktuara me ligj dhe me marrëveshje kolektive. Kushtet e kompenzimit të pagës që u takon punëtorëve, kohëzgjatja e pagës së kompenzimeve si dhe lartësia e tyre përcaktohen me ligj dhe me marrëveshje kolektive.⁴¹

Punëtori ka të drejtë në kompenzim të pagës edhe në rast të mos aftësisë për punë. Për kohën e mosaftësisë për punë shtatë ditë ka të drejtë në kompenzim në lartësi prej 70%; prej 15 ditë duke nisur nga dita e parë e sëmundjes 80%; për 60 ditë 90% nga rroga e punëtorit e paguar muajin e

⁴⁰ Buletin Informativ i Lëvizjes Europiane në Shqipëri. Eurostat, shkurt 2017.

⁴¹ E drejta e punës. Gëzime Starova, Shkup 2004. Fq. 285.

mëparshëm. Në kuadër të marrëveshjeve kolektive në RMV është e përcaktuar edhe pushimi i detyruar. Punëdhënësi ka të drejtë që të japë pushim të detyruar i cili është i përcaktuar në marrëveshje kolektive. Gjatë këtij pushimi punëtori ka të drejtë për kompenzim të pagës 70% të lartësisë të pagës së muajit të kaluar. Për sëmundjet profesionale dhe në rast të demtimit në punë punëtori ka të drejtë në 100% të pagës.⁴² Ligji në fjalë rregullon edhe çështjen në rast se ndërpritet puna nga shkak mungesës së energjisë elektrike defekteve të ndryshme etj. Por në këtë rast nuk duhet të egzistoj faji i punëtorit, përndryshe punëtori është i detyruar të paguaj dëmin e shkaktuar.

Në rast ndërprerjes së punës për këtë shkak punëtori mer kompenzim të pagës, për një periudh kohore jo më shumë se 30 ditë, nëse nuk është e mundur që me punë në ditët e lira, ose në ditët e javës të lira të kompenzohet orari i plotë i punës. Lartësia e kompenzimit të pagës e cila vjen për shkak mungesës së energjisë përcaktohet me marrëveshje kolektive⁴³

1.5 E drejta për organizim të punëtorëve dhe punëdhënësve

Të përcaktosh objektin e së drejtës sindikale dmth. të përcaktojsh rethin e çështjeve që ajo rregullon, vendin dhe raportet e saj me degët e tjera të së drejtës, funksionet dhe detyrat e saj në kushtet e vendit tonë. Të gjithë këta aspekte mbahen mirë parasysh në kuptimin e së drejtës sonë sindikale është pjesa përbërse e së drejtës së punës të shtetit tonë, ashtu sikur ndodhë edhe në vendet tjera demokratike perendimore euro-atlantike.⁴⁴ Studimi i së drejtës sindikale, kuptohet se nuk mund të bëhet jashtë tablosë së zhvillimit historik. Për të përmbushur më mirë misionin e vet social. Lëvizja e punëtorëve ka qenë shtysa për të drejtën sindikale, për lindjen dhe zhvillimin e sajë. E drejta sindikale mori zhvillimin e dukeshëm duke filluar nga mesi i dytë i shek, nëntëmbëdhjetë, kur në të njëjtën kohë u shfaq dhe rregullohej autonomia e grupeve profesionale. Në periudhën e kapitalizmit industrual kur u forcuan marrëdhëniet e kapitaliste, u përpunua edhe doktrina e mosndërhyrjes së shtetit në marrëdhëniet e punës. U dukën edhe dizpoziat e para ligjore në fushën sindikale, madje edhe sanksionet përkatëse. Kështu në Francë vlen të përmendet ligji Le Shepelje i vitit 1791: Në Angli ligji i vitit 1880 etj. Në gjysmën e dytë të shek, 19 disa shtete legalizuan plotësisht bashkimet e punëtorëve organizatat profesionale psh në

⁴² Gëzime Starova-Todor Kallamatiev. Komentim i ligjit për marrëdhënie pune. Shkup, 2003. Fq 114.

⁴³ Po aty, fq, 115.

⁴⁴ Kudret Cela e drejta e punës. Tiranë 2003. Fq 9.

Austri me 1870, Anglia me 1871, Gjermania me 1867, Franca me 1864 dhe 1884.⁴⁵ Pas luftës së dytë Botërore u bë zhvillimi i vullshëm i legjislacionit të punës e në këtë kuadër edhe i atij sindikal. Në një varg vendesh kapitaliste të zhvilluara u miratuan kushtetutat demokratike si në Francë, Itali, Gjermani.

Fundi i vitetve të 50 karakterizohet me tipare të reja të legjislacionit të punës dhe atij sindikal. Në këtë periudhë ndjehet mirë roli i shtetit kapitalist për përmisimi e kushteve të jetesës së punonjësve, revolucioni teknik shkencorë konkurrenca ndërkombëtare e kapitaleve dhe forcimi i ndikimit të Organizatës Ndërkombëtare Të Punës.⁴⁶

Rregullimi i së drejtës së organizimit të punëtorëve është njëra nga risitë mjaftë të rëndësishme, të cilat e shquajnë ligjin për marrëdhënie pune të RMV-së dhe rregullimin e tij të marrëdhënieve të punës. Rëndësia mbase nuk qëndron aq në faktin se kjo çështje është prezente në normat e ligjit, por në gjërësinë e dispozitave që kanë të bëjnë me këtë problematik, gjë e paraparë me legjislacionin e deritanishëm të punës në këto hapësira. Dispozitat për të drejtat e organizimit të punëtorëve dhe të punëdhënësve gjejnë mbështetje në kushtetutën e RMV – së (neni 37).⁴⁷ Sipas ligjit për marrëdhënie pune i RMV-së Neni 184 thuhet se punëtorët kanë të drejtë, sipas zgjedhjes së vet të lirë, të themelojnë sindikatë dhe në atë të antarsohen nën kushte të përcaktuara me statutin dhe dispozitat e asaj sindikate. Më tej në të njëjtin nen ceket se edhe punëdhënësit kanë të drejtë, sipas zgjedhjes së vet të lirë, të themelojnë shoqata dhe në atë të antarsohen me kushte të përcaktuara me statutin dhe dispozitat e asaj shoqate. Sindikatat dhe shoqatat nga këto paragrafe të përmendura më lartë mund të themelohen pa asnjë leje paraprake.⁴⁸ Participimi dhe antarësimi në sindikata punëtorët e bëjnë lirshëm, me përcaktimin e vet. Nuk egziston detyrim për antarësim në sindikatë, si ndonjë kusht për realizimin ndonjë të drejtë të marrëdhënies së punës. Antarësimi është përcakti personal i punëtorit. Antarësimi në sindikata bëhet me participim ose me antarësim.

⁴⁵ Po aty, fq12.

⁴⁶ Kudret çela. E drejta e punës. Tiranë, 2003. Fq14.

⁴⁷ Gëzime Starova, E drejta e punës. Shkup, 2004. fq 287.

⁴⁸ Ligji për marrëdhënie pune i RMV-së. neni 184.

Statuti ka karakter themelor dhe duhet të përmbajë dispozitat themelore të organizimit dhe funksionimit të sindikatës. Legale janë vetëm ato aktivitete sindikale të punëtorëve të cilat bëhen me organizim të punëtorëve, gjegjësisht sindikata e organizuar e cila ka statut dhe rregulla.⁴⁹

Të drejtat dhe liritë e organizimit sindikal në Kosovë rregullohen me ligj të vecantë.

Ky ligj ka për obligim të rregullojë dhe të përcaktojë të drejtat dhe liritë e të punësuarve për themelimin dhe organizimin e lirë dhe vullnetarë në organizata sindikale në sektorin publik dhe privat, me qëllim të përfaqësimit dhe mbrojtjes së interesave ekonomike dhe të drejtat dhe liritë për veprim dhe organizim sindikal në forcën e sigurisë së Kosovës, dhe shërbime të tjera të përcaktuara me ligj të vecantë.⁵⁰

Sindikatat në Republikën e Shqipërisë janë organizata shoqërore që krijohen si bashkime vullnetare të punonjësve për mbrojtjen e të drejtave dhe interesave të tyre ekonomike, profesionale e sociale. Organizimi dhe veprimtaria e sindikatave është e lirë dhe e organizuar me ligj.⁵¹

Me qëllim të përparimit dhe mbrojtjes së punëdhënësve, të njëjtit kanë të drejtë të organizohen në mënyra të ndryshme. Të drejtën për organizim punëdhënësit e kryejnë pa leje paraprake. Punëdhënësit organizatat e veta i organizojnë me zgjedhjen e tyre. Kushtet me të cilat i themelojnë i përcaktojnë në marrëveshje kolektive.

Me nocionin punëdhënës nënkuptojmë, punëdhënësin si person fizik dhe juridik. Pastaj i lihet punëdhënësit që në mënyrë autonome të përcaktohet nëpërmjet cilave organe ti realizoj të drejtat e tyre. Me nocionin punëdhënës nuk janë të përfshirë personat fizik të cilët kryejnë punë udhëheqëse si (psh. drejtorë) ose anëtarët të këshillit të drejtorëve, ose udhëheqës së ndonjë shoqërie aksionare ose tregtarë individual ose ndonjë shoqërie vendore por edhe ndërkombëtare që kryen punë komerciale dhe që punëson punëtorë. Me ligjin për marrëdhënie pune është krijuar pluralizëm në organizimin e punëdhënësve dhe është dhënë mundësi për themelimin e më shumë organizatave të punëdhënësve. Punëdhënësit kanë të drejtë të themelojnë organizata pa ndonjë leje paraprake nga ndonjë organi i shtetit. Rëndësia kryesore është kushtet me të cilat janë të organizuara të cilat duhet që të jenë të shënuara në statut. Organizimi i punëdhënësve duhet që të

⁴⁹ Tito Bellicanec & Gëzime Starova, Trudovo Pravo. Shkup 1996. Fq 246.

⁵⁰ Ligji për organizimin sindikal në Kosovë. Neni 1.

⁵¹ Ligji për sindikatat në Republikën e Shqipërisë. Neni 1.

jetë i organizuar në mënyrë demokratike i cili bëhet me vendoshmërinë e anëtarëve. Legjimitetin e përfaqsimin të të drejtave të punëdhënësve e kanë vetëm ato përfaqësues të cilët janë të zgjedhur në mënyrë demokratike.⁵²

1.6 E drejta e grevës

Për të realizuar të të drejtat dhe interesat e tyre ekonomike dhe sociale ,që kane bazë në marrëdhënien e punës,punëtorët mund të bëjnë grevë,e cila është një formë e oraganizuar e ndërprerjes së punës.Ligji për marrëdhënie pune i RMV së verifikon të drejtën e grevës së punëtorëve parimisht duke ia lënë konkretizimin ligjit të veçantë.Me ligj duhet të përcaktohen kushtet ,sipas të cilave greva do të paralajmërohet,organizohet ose drejtohet.Përcaktimi parimorë i së drejtës së grevës në ligjin për marrëdhënie pune,gjen mbështetje në kushtetutën e RMV së, sipas së cilës e drejta e grevës garantohet si një nga të drejtat ekonomike dhe sociale të qytetarëve.⁵³Vetë organizimi dhe fillimi i grevë,si një formë e organizuar e ndërprerjes së punës gjithmonë me qëllim të caktuar realizimine të drejtave dhe interesave ekonomike dhe sociale të punëtorëve të cilët bazën e kanë në punë,nënkupton plotësimin e disa parimeve që vet grevën do ta bënin legale dhe ligjore. Fillimisht këtu të përmendim shprehjen e lirë të vullnetit të punëtorëve për të marë pjesë në grevë.Nga ana tjetër punëtorët të cilët marën pjesë në grevë nuk mund ti pengojnë punëtorët tjerë të punojnë të cilët nuk marin pjesë në greve.

Grevën punëtorët mund ta realizojnë në nivel të punëdhënësit,në një pjesë të njësisë së punës te punëdhënësi dhe në këto raste ajo ka veprim të pjesshëm,pra bëhet fjalë për grevë të pjesshme ose në shkallë të degës dhe në këtë rast fjala është për grevë të përgjithshme.Vendim për tu hedhur në grevë në të dyja rastet e para e merr punëdhënësi,ndërsa në rastin e tretë e merr organi më i lartë i sindikatës së RMV së.⁵⁴

Organizatorët e grevës janë të obliguar që ajo të realizohet në mënyrë që ajo most ë rrezikojë shëndetin e personave jo vetëm që marin pjesë në grevë por edhe më gjërë.Pjesëmarja e punëtorëve në grevën e paralajmëruar të organizuar dhe njëkohësisht të bërë sipas dispozitave

⁵² Titito Bellicanec&Gëzime Starova,Trudovo pravo .Shkup.Fq,251.

⁵³ Gëzime Starova,E drejta e punës.Shkup,2004.fq292.

⁵⁴ Po aty.fq,293.

ligjore dhe dispozitive të marrëveshjes kolektive „nuk mund të jetë bazë për përgjegjësi materiale, as për përfundimin e marrëdhënies së punës.”⁵⁵

Kuadri i Legjislacionit Shqiptarë e rregullon të drejtën e grevës. Neni 51 i Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë sanksionon se: e drejta e të punësuarit për grevë që ka të bëjë me marrëdhëniet e punës është e garantuar. Kufizimi për kategori të veçanta të të punësuarit mund të vendosen me ligj për të siguruar shoqërisë shërbimet e domosdoshme. Rregullimin ligjorë të këtij parimi kushtetues e gjejmë të shprehur në dekretin Nr. 7458, datë 22.01.1991 Për të drejtën e grevës, i cili krahas vlerave që mbart në plotësimin sado të pjeshëm të boshllëkut të trashëguar në këtë fushë, ka mangësi e probleme që lidhen me kohën e hartimit të përmbajtjes së këtij legjislacioni.⁵⁶

Sipas legjislacionit të Shqipërisë u përkufizua kuptimi i grevës si ndërprerja e punës përkohësisht, të cilën punëmarësit e përdorin për zgjidhjen e kërkesave të tyre ekonomike e shoqërore, nuk quhet grevë ndërprerja e punës për kërkesat e grupeve të individëve ose të gjithë kolektivit që nuk kanë të bëjnë me marrëdhëniet e kontratës kolektive të punës.

Përkufizime të tilla të ngjashme gjejmë edhe në legjislacionet dhe teoritë e vendeve demokratike si në Francë, Itali, Gjermani, SHBA etj. Kështu në doktrinën juridike Franceze, geva përkufizohet si një mënyrë themelore e mbrojtjes së interesave profesionale, si ndërprerja e përkohshme kolektive e punës me qëllim të ushtrimit të mjetit mbi punëdhënësin për mbështetjen e kërkesave të punëmarësve.

Neni 40 i kushtetutës së Italisë sanksionon se e drejta për grevë ushtrohet në kuadrin e ligjeve që e rregullojnë. Legjislacioni i posaçëm rregullon këtë dukuri sociale. Në Gjermani greva përkufizohet si një ndërprerje e punës të punëmarësve të sektorit privat përmes një organizimi sindikal, të bazuar në kontratën kolektive, që përdoret si mjet i fundit për plotësimin e kërkesave të shpallura.

⁵⁵ Po aty, fq. 294.

⁵⁶ Kudret Cela. Tiranë 2003. Fq. 124.

Po këtë kuptim mer greva edhe në doktrinën juridike Amerikane ashtu sikurse me të drejtë,legjislacioni i SHBA, i ndalon sindikatat të ushtrojnë trysni mbi punëmarrësit në ushtrimin e së drejtës së tyre mbrojtëse.⁵⁷

Në legjislacionin Rus nuk parashikohet e drejta e grevës në trajtën e shprehur në formën dhe masën e duhur të standardeve demokratike.

Sipas ligjit për grevën në Republikën e Kosovës thuhet se:Ky ligj ka për qëllim garantimin e lirive dhe të drejtave,lidhur me organizimin dhe pjesëmarrjen e të punësuarve në Kosovë në grevë sipas standardeve Evropiane.

Me këtë ligj rregullohen dhe përcaktohen të drejtat e të punësuarvenë grevë,kushtet dhe mënyra e organizimit të grevës,si dhe të drejtat dhe detyrimet e të punësuarve dhe punëdhënësve gjat mbajtjes së grevës.⁵⁸

E drejta e grevës gjen vend edhe në legjislacionet e vendeve tjera të Ballkanit ku do të përmendet se në Republikën e Serbisë,në bazë të nenit 61 të Kushtetutës së këtij vendi thuhet se e drejta e grevës rregullohet në kuadër të ligjit për marrëveshje kolektive.Serbia një ligj të posaçëm të këtillë nuk ka miratuar. ⁵⁹E drejta e grevës nuk ka qenë lëndë e organizatës ndërkombëtare të punës.Komiteti sindikal i kësaj organizate shpesh e ka mar parasyshtë këtë të drejtë dhe pas diskutimeve ka marë qëndrime të ndryshme. Ky komitet mendon se:greva është mekanizëm i drejtë ligjorë për realizimin e të drejtave ekonomike dhe sociale të punëtorëve,që me grevën do të vendosen kushte më të mira për punë dhe njëkohësisht do të respektohen të drejtat kolektive dhe të rregullohen të drejtat politike për punë të punëtorëve.⁶⁰

Në vazhdim do të sjell një raport për të drejtat e njeriut gjatë vitit 2016 ku përmenden të drejtat e punëtorëve gjegjësisht të drejtën për grevë.Qeveria dhe punëdhënësit nuk kanë respektuar gjithmonë lirinë e shoqërimit, duke përfshirë të drejtën e grevës dhe të Marrëveshjes Kolektive. Punëtorët e kanë ushtruar të drejtën e grevës, por sindikatat kanë pohuar se dispozita "përrjashtuese" e ligjit ka lejuar punëdhënësit të përrjashtojnë deri në 2 përqind të udhëheqësve të sindikatave nga negociatat kolektive gjatë grevës. Marrëveshja kolektive lejohet vetëm për

⁵⁷ Po aty.Fq 125.

⁵⁸ Ligji për greva I Repubkikës së Kosovës.Neni 1dhe 2.

⁵⁹ Zoran Ivoshevic.Radno pravo,Beograd 2007.Fq233.

⁶⁰ Po aty,Fq,234.

sindikatat që përfaqësojnë të paktën 20 përqind të të punësuarve dhe shoqatat e punëdhënësve që përfaqësojnë të paktën 10 për qind të punëdhënësve në nivel në të cilin është lidhur Marrëveshja (kompani, sektori, ose vendi). Mjetet qeveritare të ekzekutimit dhe mjetet juridike kanë qenë të pamjaftueshme. Dënimet për shkelje të ligjit kanë lëvizur nga 100 deri në 7,000 euro (\$ 110 në \$ 7,700); ato nuk kanë mjaftuar për të penguar shkeljet. Procedurat administrative dhe gjyqësore përgjithësisht kanë pësuar vonesa të gjata. Punëtorët kanë ushtruar të drejtën e grevës. Në pranverë, Sindikata e Administratës Publike dhe Gjyqësore ka hyrë në grevë për shkak të pagave dhe kontributeve të ulëta të punonjësve në krahasim me administratën e Prokurorisë Publike Themelore dhe punonjësve të tjerë në administratë. Sindikata ka raportuar forma të ndryshme të presionit mbi anëtarët e saj nga zyrtarët qeveritarë, kryetarët e gjykatave, si dhe ish-kryetari i Këshillit Gjyqësor. Pavarësisht protestave paraprake dhe një greve të përgjithshme të administratës gjyqësore, Ministri i Drejtësisë ka refuzuar të takohet me përfaqësuesit e sindikatave për të diskutuar kërkesat e grevistëve. Sindikatat, me përjashtim të disa sindikatave sektoriale, në përgjithësi nuk kanë qenë të pavarura nga ndikimi i zyrtarëve të qeverisë, partive politike, dhe punëdhënësve, veçanërisht ato që kanë pasur lidhje të ngushta me koalicionin qeverisës.⁶¹

⁶¹ Raport për të drejtat e njeriut në Maqedoni për vitin 2016.OSB/ODIHR.

II. KREU I DYTË

1.VËSHTRIM I PËRGJITHSHËM LIDHUR ME TË DREJTËN KUSHTETUESE DHE LIGJORE PËR PUNË NË MAQEDONINË E VERIUT.INSTRUMENTET LIGJORE TË BE-SË DHE AKTET TJERA NDËRKOMBËTARE

1.1 E drejta e punës si pjesë e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut

Lufta për të drejtat e njeriut fillon me përpjekjet për të njohur të drejtat e tij themelore si: e drejta për jetën dhe lirinë,të cilët kanë qenë të rëndësishme sidomos në periudhën e sistemit skllavo-pronar dhe feudal.Revolucionet borgjeze të këtyre të drejtave ua shtojnë edhe të drejta tjera,të cilat u takojnë të ashtuquajtura të drejta natyrore,sic janë të drejtat e barazisë.sigurisë dhe e drejta për ti bërë rezistencë shtypësit.⁶²

Çështja e njohjes dhe mbrojtjes të së drejtave dhe të lirive themelore ka tërhequr vëmëndjen e shumë filozofëve,teologëve,politikanëve,juristëve etj.Si kategori juridike të drejtat e njeriut janë paraqitur me krijimin e shteteve dhe rregullave të para juridike,kurse shtytje më të madhe u kanë dhënë revuluconet borgjeze,të cilët kanë proklamuar si ideale të përbashkëta lirinë,vllazërinë dhe barazinë.Pikërisht revolucionet borgjeze kanë inspiruar ligjin për të drejtat(Bill of Rights)të vitit 1689,deklaratën e pavarsisë të SHBA-ve në vitin 1776 dhe deklaratën për të drejtat e njeriut të vitit 1789,të cilat kanë vënë standard më të përgjithshme të të drejtave të njeriut.Deri atëherë ,respektimi i të drejtave të njeriut ishte përgjithësisht më tepër ideal se realitet.Mjafton të përmendet këtu sistemi skllavo-pronar,në të cilën masat e gjëra,jo vtëm që nuk gëzonin barazi

⁶² Zejnullah Gruda.E drejta ndërkombëtare publike.Fq,417.

por trajtoheshin si sende që pronari ka mundur ti shiste,këmbente madje edhe ti vriste.Shprehje e kësaj është thënja e Aristotelit se skllavi është njëfar sendi i gjallë.Nga kjo del qartë se atëherë se mbrojtje gëzonin vetëm sklavopronarët jo edhe të tjerët.⁶³Të drejtat e njeriut deri në kohën më të re trajtoheshin si fusha të kompetencës së mbrendshme të shteteve.Prandaj asnjë shtet,e bashkësi ndërkombëtare,ska pasur të drejtë të parashtronte çështjen e cenimit të të drejtave të njeriut në një shtet pa rrezik, që kjo të interpretohej si përzierje në punët e brendshme të atij shteti. Përfundim bënte regjimi i kapitulacioneve dhe intervenimet humanitare.Megjithatë bashkësia ndërkombëtare, sidomos pasi u krijuan organizatat e përgjithshme ndërkombëtare,i ka kushtuar gjithnjë e më tepër kujdes mirëqenies së individit,si një ndër kushtet elementare për të ruajtur lirinë,paqen,stabilitetin dhe demokracinë.

Megjithatë edhe sot në shumë vende të botës shkelen në formë brutale të drejtat e njeriut dhe liritë themelore të njeriut,shtypen pakicat etnike,racore ose fetare;praktikohet diskriminimi që dëshmojnë se me gjithë përparimin e arritur, i cili është evident lufta për sendërtimin e plotë në jetë e të drejtave të njeriut nuk është fituar ende çdokund.⁶⁴

Asambleja e përgjithshme miratoi dhe shpalli deklaratën e Përgjithshme për të drejtat e njeriut më datë 10 dhjetorë 1948.

Deklarata e përgjithshme për të drejtat e njeriut dallohet nga të gjithë tekstet klasike për të drejtat e njeriut,sepse për herë të parë provon dhe ndërlidh ngushtësisht të drejtat civile e politike dhe të drejtat ekonomike ,sociale e kulturore.Deklarata ka preambullëm dhe 30 nene, ku ka të përfshirë një numër të madh të drejtave të njeriut dhe lirive themelore që u takojnë gjith njerëzve të botës pa asnjë përjashtim.Këto të drejta dhe liri themelore më së shpeshti ndahen në dy grupe.

1.Të drejtat civile politike nenet 4-21 dhe

2.Të drejtat ekonomike,sociale e kulturo nenet 23-27.⁶⁵

Grupin e të drejtave dhe lirive themelore ekonomike e përbëjnë: e drejta në sigurimin social, neni 22;e drejta në punë;në mbrojtje nga papunësia dhe e drejta në pagë të njëjtë dhe punë të njëjtë, neni23;e drejta në standard të jetës,i cili siguron shëndetin dhe mirëqenien e sejcilit dhe të

⁶³ Zejnullah Gruda.Mbrojtja ndërkombëtare e të drejtave të njeriut.Prishtinë 2010.Fq,3.

⁶⁴ Zejnullah Gruda.Mbrojtja ndërkombëtare e të drejtave të njeriut.Prishtinë 2010.Fq,4.

⁶⁵ Po aty.Fq33.

familjes si dhe e drejta në sigurim në rast të papunësisë,sëmundjes,paaftësisë pleqërisë etj.Neni 25 e drejta në shkollim ,neni26 dhe e drejta për të marrë pjesë në jetën kulturorë të bashkësisë.neni 27.⁶⁶

1.2 Të drejtat dhe liritë themelore të punës në Kushtetutën e Republikës së Maqedonisë së Veriut dhe në ligjin e punës.

Kushtetuta si akt më i lartë juridik i shtetit tonë ka përfshi edhe të drejtat dhe liritë themelore të njeriut ,ku në kuadër të këtyre të drejtave është e përfshirë edhe e drejta për punë.Kushtetuta e Maqedonisë së Veriut i kushton kujdes të duhur të drejtave dhe lirive themelore të njeriut dhe të shtetasit.Përveç që përmban një pjesë të veçantë qendrore ,në të cilën rregullohen dhe garantohen ato,kjo sferë kushtetuese përfshihet edhe në pjesët dhe dispozitat tjera të kushtetutës.Qëndrimi pozitiv vërehet në faktin se liritë dhe të drejtat themelore të njeriut,përgjithësisht të njohura edhe në të drejtën ndërkombëtare,sanksionohen si një nga vlerat e rendit kushtetues të RMV-së.Sipas kushtetutës shtetasit janë të barabartë në liri dhe të drejta,pamvarsisht nga gjinia,raca,ngjyra e lëkurës prejardhja kombëtare dhe sociale.Në kontekst shtetasit janë të barabartë para kushtetutës dhe ligjit.Me anë të kësaj dispozite sigurohet jo barazia formale, por edhe mbrojtja adekuate e të drejtave dhe lirive të tyre. Kjo përforcohet edhe më tepër në dispozitën kushtetuese,siaps së cilës çdo shtetas mund të kërkoj mbrojtjen e lirive dhe të drejtave të caktuara me kushtetutës,para gjyktave dhe para gjykatës kushtetuese të RMV-së.Sigurimi i mekanizmave të mbrojtjes së lirive dhe të drejtave kushtetuese paraqet garancinë e realizimit të tyre në praktikë.Pa mekanizma të këtyllë e të ngjajshmëm të mbrojtjes(nëpërmjet gjykatave,gjygjësisë kushtetuese,ombudsmanit etj)normat kushtetuese kushtuar lirive dhe të drejtave do të përbënin më tepër një deklaratë me të cilën proklamohen,por nuk garantohen ato të drejta.

Shumica e lirive dhe të drejtave të garantuara me kushtetutën e RMV-së realizohen drejtëpërdrejtë dmth për konsumimin e tyre nuk nevojitet ndërmjetsimi i ligjit.vetëm për disa prej tyre parashikohet edhe ligji.Kjo është karakteristike për ato të drejta e liri lidhur me të cilat është i domosdoshëm përpunimi i mëtejëm,rregullimi i mënyrës së realizimit të tyre etj.Gjithashtu të drejtat dhe liritë e garantuara me kushtetutë nuk mund të hiqen,përveç në rastet e parashikuara

⁶⁶ Zejnullah Gruda.Mbrojtja ndërkombëtare e të drejtave të njeriut.Prishtinë 2010.Fq,33.

me kushtetutë dmth,nuk lejohet mundësia që ato të kufizohen me ligj,por kufizimet burojnë vetëm nga kushtetuta.⁶⁷

Në bazë të kësaj mund të përfundojmë se në kushtetutën e RMV-së janë garantuar liritë dhe të drejtat edhe për realizimin e tyre është vënë baza e janë siguruar parakushtet kushtetuese-juridike,pa të cilat nuk mund të paramendohet një shoqëri demokratike.Mirëpo, kjo nuk dmth se këto liri e të drejta dhe intenca demokratike në këtë rrafsh do të realizohen vetvetiu dhe menjëherë,respektivisht se do të bëhen realitet i përgjithshëm politik e shoqërorë.Aty ku egzistojnë pengesa të ndryshme objektive e subjektive të natyrës ekonomike,sociale,politike e kulturore,të cilat e pengojnë realizimin e tyre konsekuent.Këtyre faktorëve do tua shtojë edhe egoizmin nacional ,vetëdijen e ulët,mungesën e ndjenjës së humanizmit,karakteristike për ballkanasit, të cilat paraqesin pengesë serioze në realizimin e përcaktimeve kushtetuese në rafshi e lirive dhe të drejtave të njeriut e të shtetasit.

Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë së Veriut i ka klasifikuar liritë dhe të drejtat e njeriut e të shtetasit:

1.Liritë dhe të drejtat civile e politike dhe

2.të drejtat ekonomike,sociale e kulturore.

Në grupin e parë janë përfshi liritë dhe të drejtat personale dhe liritë politike,ndërsa në të dytën të drejtat të drejtat ekonomike sociale e kulturore⁶⁸.

Të drejtat ekonomike,sociale dhe kulturore paraqesi të drejta nëpërmjet të të cilave garantohet dhe sigurohet pozita dhe siguria e njeriut në shoqëri.Këto të drejta i gëzojnë shtetasit e njerëzit e punësuar ose si anëtarë të bashkësisë shoqërore në RMV.

Nga ky grup i të drejtave ,me kushtetutë janë garantuar:e drejta e pronës,e drejta e sigurisë sociale,e drejta e trashëgimisë,**e drejta e punës**,liria e punës,mbrojtja sociale dhe mbrojtja shëndetësore,mbrojtja e familjes,edrejta për mjedisë të shëndoshë e drejta e arsimit,liria e krijimtarisë shkencore e artistike,e drejta e organizimit sindikal e drejta e grevës etj.⁶⁹

⁶⁷ Kurtesh Salii. E drejta Kushtetuese ,Tetovë 2012.Fq,368.

⁶⁸ Po aty.Fq,369.

⁶⁹ Kurtesh Salii. E drejta Kushtetuese ,Tetovë 2012.Fq,370.

Në vazhdim do të cekim disa nene kushtetuese të kushtetutës së RMV-së lidhur me të drejtat e njeriut ku është e përfshirë e drejta e punës

Liritë dhe të drejtat civile dhe politike .Neni 9 Shtetasit e Republikës së Maqedonisë janë të barabartë në liritë dhe të drejtat pavarësisht nga gjinia, raca, ngjyra e lëkurës, prejardhja kombëtare dhe sociale, bindja politike dhe fetare, pozita pasurore dhe shoqërore. Shtetasit janë të barabartë para Kushtetutës dhe ligjit.

Të drejtat ekonomike, sociale e kulturore. Neni 32. Secili ka të drejtë në punë, zgjedhje të lirë të punës, mbrojtje gjatë punës dhe në sigurim material gjatë kohës të papunësisë së përkohshme. Secilit, nën kushte të barabarta, i është i arritshëm çdo vend pune. Secili i punësuar ka të drejtë në pagë adekuate. Secili i punësuar ka të drejtë në pushim të paguar ditor, javor dhe vjetor. Të punësuarit nuk mund të heqin dorë nga këto të drejta. Realizimi i të drejtave të të punësuarëve dhe pozita e tyre rregullohen me ligj dhe me kontrata kolektive.

Neni 37. Me qëllim të realizimit të të drejtave të tyre ekonomike dhe sociale, shtetasit kanë të drejtë të themelojnë sindikata. Sindikatat mund të themelojnë bashkimet e tyre dhe të anëtarësohen në organizatat sindikale ndërkombëtare. Me ligj mund të kufizohen kushtet për realizimin e të drejtës së organizimit sindikal në forcat e armatosura, në polici dhe në organet e administratës.

Neni 38. Garantohet e drejta e grevës. Me ligj mund të kufizohen kushtet për realizimin e të drejtës së grevës në forcat e armatosura, në polici dhe në organet e administratës.⁷⁰

Meqenëse e drejta për punë njihet dhe garantohet nga Kushtetuta dhe nga legjislacioni shtetit të Maqedonisë së Veriut, në vazhdim do të paraqesim një tabelë ku do të përfshihen disa të dhëna statistikore lidhur me shkalën e punësimit dhe shkallën e papunësisë ndër vite në RMV.

⁷⁰ Kushtetuta e RMV së. Neni, 9, 32, 37, 38.

	<i>Popullsia e aftë për punë</i>	<i>Gjithsej</i>	Të punësuar	Të papunësuar	Shkalla e aktivitetit	Shkalla e punësimit	Shkalla e papunësisë
2010	1,648,522	938,294	637,855	300,439	56,9	38,7	32,0
2011	1,656,522	940,048	654,085	294,963	56,8	38,9	31,4
2012	1,669,965	943,056	650,554	292,502	56,5	39,0	31,0
2013	1,672,460	956,057	678,838	277,212	57,2	40,6	29,0
2014	1,673,494	958,998	690,188	268,810	57,3	41,2	28,0
2015	1,676,659	954,924	705,991	248,933	57,0	42,1	26,1
2016	1,6878,890	948,599	723,550	225,049	56,5	43,1	23,7
2017k-1	1,679,462	952,644	734,043	218,601	56,7	43,7	22,9
2017k-2	1,679,525	955,699	739,892	215,807	56,9	44,1	22,6

Nga të dhënat e prezantuara, është e dukshme një tendencë e rritjes së vazhdueshme të shkallës së punësimit, e cila në 2010 ishte 38.7%, që të rritej në 44.1% në tremujorin e dytë të vitit 2017, që është shkalla më e lartë e punësimit në periudhën e analizuar. Nga ana tjetër, shkalla e papunësisë shënon rënie në mënyrë të vazhdueshme gjatë periudhës së analizuar dhe në vitin 2010 ishte më e larta dhe arriti në 32%, në tremujorin e dytë të vitit 2017 arriti nivelin më të ulët prej 22.6%, që është rënie me pothuajse 10% krahasuar me vitin 2010. Shkalla e aktivitetit gjatë gjithë periudhës së analizuar shkon rreth 57%⁷¹

1.3 Të drejtat dhe liritë themelore të punës në ligjin për marrëdhënie pune në Republikën e Maqedonisë së Veriut.

Republika e Maqedonisë së Veriut ashtu si gati të gjithë shtetet tjera të kanë bërë përpjekje për avancimin e të drejtave dhe lirive themelore në marrëdhëniet e punës.

Duke qenë njësi federale e RSFJ-së së dikurshme Maqedonia ndërtonte sistemin e vet të marrëdhënieve të punës dhe në përgjithësi të së drejtës dhe legjislacionit të punës brenda kornizave të normave të adoptuara në federatë.

Pas shpërbërjes së shtetit dhe federatë që quhej RSFJ, Republika e pavarur e Maqedonisë u gjet në një pozitë të palakmueshme. Vërtet kishte shumë akte juridike dhe ligje me të cilat rregulloheshin marrëdhëniet e punës siç ishte kushtetuta e RSFJ –së, ligji për të drejtat themelore të marrëdhënieve të punës, ligji Republikan për marrëdhënie të punës, por ato nuk mund ti

⁷¹ Faqja Zyrtare e Entit shtetërorë për statistikë e RMV-së.

përgjigjeshin situatës së re dhe nuk mundnin *de facto* t'i rregullonin Marrëdhëniet e punës në RM ,kaq më pak ta mernin atributin e legjislacionit të punës në shtetin e ri.

Pas miratimit të Kushtetutës së RMV-së dhe ligjit kushtetues për zbatimin e tij më 1991, LDTHMP,zbatohej si ligj republikan ,duke mar obligim parimorë që ai të harmonizohej më kushtetutën e Maqedonisë ,Brenda një viti pas shpalljes së saj.Dizpozitat e këtij ligji dhe bashkë me dispozitat e ligjit për marrëdhëniet e punës të Republikës së Maqedonisë nga viti 1990,gjetën zbatimin dhe ndihmuan në rregullimin e Marrëdhënieve të punës.⁷²

Një përpjekje për gjendjen e rregullimit të marrëdhënieve të punës u bë më nxjerjen e marrëveshjeve kolektive dhe të akteve të përgjithshme ,gjë që ishte hap përpara në rregullimin e marrëdhënieve të punës dhe në zbatimin e normave përkatëse .Normativa e pamjaftueshme,e mangët e dhe e papërshtatshme e marrëdhënieve të punës ishte shkas qe normat ekzistuese tëë interpretoheshin ndryshe,ndryshe dhe me mundësi për t'i keqpërdorur,gjë që reflektohej negativisht në të drejtat dhe lirite themelore të marrëdhënieve të punës.Nga ana tjetër nevoja për ndryshime dhe plotsime në sferën e marrëdhënieve të punës u imponua,nga ndryshimet që ndodhin në sferën e marrëdhënieve shoqërore,-ekonomike dhe në sistemin e përgjithshëm politik,pastaj edhe nga gjendja jo palakmueshme ekonomike,stagnimi i zhvillimit,ashpërsimet dhe konfliktet në sferën e punës të shprehura posaçërisht nga ritja e numrit të papunësuarve,sidomos të kuadrove profesionale të profileve të ndryshme.

Futja dhe ndërtimi i legjislacionit të ri të punës në Maqedoni gjithsesi kontriboi për rregullimin unik dhe të plotë të çështjeve të të drejtave dhe lirive themelore të punëtorëve dhe të pozitës së tyre,për trajtimin e njejtë të të drejtave dhe detyrimeve të tyre,plotsimin e zbrastirave juridike si dhe për shmangëjen e normativës së paplotë dhe të papërshtatshme,për ngritjen e përgjegjësisë në sëndërtimin e të drejtave dhe detyrimeve nga marrëdhënia e punës të përcaktuara me ligjin dhe marrëveshjen kolektive dhe në fund për mbrojtjen sa më të shpejtë dhe efikase të të drejtave të punonjësve ,që burojnë nga marrëdhëniet e punës.⁷³

Me nxjerjen e ligjit të marrëdhënieve të punës Maqedonia doli praktikisht galimatiasi i dizpozitave që rregullonin Marrëdhëniet e punës në periudhën e kaluar dhe siguroi rregullimin unik ligjorë të çështjeve nga sfera e punës,harmonizimin e normave ekzistuese me kushtetutën

⁷² Gëzime Starova,e drejta e punës.Shkup 2004. Fq,60.

⁷³ Gëzime Starova,e drejta e punës.Shkup 2004. Fq,61.

republikane dhe vazhdimësinë për realizimin e të drejtave të punëtorëve. LPM i Republikës së Maqedonisë së Veriut krijoi edhe parakushtin normative-juridik për sigurimin dhe realizimin e të drejtave të barabarta dhe të statusit të barabartë të punëtorëve, pa marrë parasyshë se ku punësohen ato, pa marrë parasyshë llojin e pronës mbi mjetet e prodhimit, për mbrojtjen e barabartë të të drejtave. Një garanci për këtë patjetër duhet të jetë mbështetja e LMP-së në zgjidhjet e kushtetutës së Maqedonisë, në konventat e Organizatës Ndërkombëtare të Punës si dhe vëzhgimet e deritanishme të çështjeve nga sfera e marrëdhënieve të punës dhe zbatimit të saj.⁷⁴

1.4 Traktatet e BE-së lidhur me të drejtën e punës

Normat sociale të miratuara në kuadrin e Komunitetit Evropian, tashmë Bashkimi Evropian, Përbëjnë në mënyrë të pamohueshme korpusin më voluminoz dhe më të përsosur ndër burimet e të drejtës sociale Evropiane dhe ndërkombëtare. Dimensionin social nuk ishte një prioritet i shprehur qartazi nga themeluesit që hodhën hapat e para të organizatës së vërtet për integrimin rajonal, rëndësia që ajo paraqiste dërgoi në krijimin e të drejtës sociale autentike të BE-së e cila lidhet ngusht me sistemin e Bashkimit.

Pra Bashkimin Evropian të cilin Traktatet e kishin pajisur me një kuadër institucional dhe procedural perfekt dhe që mund të vendoste në mënyrë të njëanshme norma juridikisht të detyrueshme për të gjithë shtetet anëtare mandej tashmë të krijonte legjislacion në fushën sociale. Mënyra e krijimit të normave nuk është ekzkluzive, pasi e drejta pasi e drejta sociale Evropiane ka një burim alternativë dhe profesional, që janë konventat dhe që korespondojnë me dualitetin që praktikohet shpesh në të drejtën sociale kombëtare. E drejta sociale e BE-së nuk shquhet vetëm për shumëllojshmërinë e çështjeve shumë të gjëra që i trajton por edhe për shtrirjen e veçantë në arenën ndërkombëtare.⁷⁵

Në Evropë pas luftës së Dytë Botërore po krijohej një rend i ri kushtetues Evropian që ngritej mbi sovranitetet kombëtare dhe kishte tendencë të përfshirjes së gjitha shteteve Evropiane brenda një sistemi konstitucional gjithë Evropian. Ndonëse nuk ishin kushtetuta të pastra, pesë traktatet themeltare të komuniteteve Evropiane kishin vendosur një rend të veçantë kushtetues Evropian

⁷⁴ Po aty. Fq.62.

⁷⁵ E drejta Sociale Evropiane dhe ndërkombëtare. Sylvie HENNION, Muriel LE BARBIER-LE BRIS, Marion DEL SOL. Fq.50.

dhe një sistem *sui generis* konstitucional në kuadër të komuniteteve Evropiane dhe Unionit Evropian.ky ishte një zhvillim i ri në teorinë e konstitucionalizimit,i cili do të mund të vështrohej Brenda gjashtë periudhave.

E para,apo periudha e Parisit (1951-1957),sipas Traktatit të Parisit,me të cilën ishte themeluar Bashkësia Evropiane për thëngjill e çelik.⁷⁶

E dyta,apo periudha e Romës (1957-1991),sipas traktatit të Romës,me të cilin ishin themeluar edhe dy komunitete Evropiane:bashkësia ekonomike Evropiane dhe agjencia Evropiane për energji atomike.

E treta,apo periudha e Mastrihtit(1992-1997),sipas traktatit të Mastrihtit me të cilin ishte themeluar UE.

E katërta,apo periudha e Amsterdimit (1997-2001),me të cilin kishte vazhduar konsolidimi i UE-së.

E pesta,apo periudha e Nicës(nga viti 2001),me të cilën ishte vendosur struktura institucionale e UE-së në prag të zgjerimit të tij më të madh.

E gjashta,apo periudha e kushtetutës për Evropën (nga viti 2004),kur ishte aprovuar traktati kushtetues i UE-së në Romë,por i cili ende nuk është ratifikuar nga të gjitha shtetet anëtare.

Po ti analizojmë përmbajtësisht të gjitha këto traktate të komuniteteve Evropiane ,del se dy të parat ai i Parisit dhe i Romës ishin traktate që përmes themelimit të tri bashkësive ekonomike Evropiane kryesisht e kishin vendosur profilin ekonomik.Ndërsa nga traktati i Mastrihit deri te i fundit traktati kushtetues,me themelimin dhe fuqizimin e vazhdueshëm të UE-së.⁷⁷

Këto Traktate gjithashtu e kanë të përfshirë edhe fushën sociale dhe çështjen e punës.Traktati i Amsterdimit përcaktoi 5 qëllime kryesore;njëra ndër to ishte ta vendos punësimin dhe të drejtat e qytetarëve në thelb të UE-së,ti largojë të gjitha pengesat e lirisë së lëvizjes dhe ta forcojë sigurinë dhe ta luftojë krimin në UE .T'i jap Evropës një zë më të fuqishëm në punët botërore,dhe ta bëj më të efektshëm punën institucionale të UE-së,theks të

⁷⁶ Blerim Reka &Ylber Sela.Hyrje në të drejtën e Unionit Evropianë.Tetovë 2007.Fq79.

⁷⁷ Blerim Reka &Ylber Sela.Hyrje në të drejtën e Unionit Evropianë.Tetovë 2007.Fq,80.

veçantë ky traktat vendosi në amandamentet e tij ;në mosdiskriminimin në punë dhe barazinë më të madhe në mes mashkullit dhe femrës në punësim.⁷⁸

Traktati i Amsterdimit bëri një hap të rëndësishëm, duke inkorporuar dispozitat e Marëveshjes Shengen dhe sigurimin e dispozitave për krijimin e një zone të lirisë sigurisë dhe drejrisë.pa kontroll të personave në kufijt e brendshëm,të UE-së.

Lëvizja e lirë e punëtorëve është e një rëndësie të veçantë në nivelin e tregut të brendshëm.Traktati përcakton se duhet të sigurohet liria e lëvizjes për punëtorët Brenda komunitetit.Kjo involvon braktisjen e çdo diskriminimi të bazuar në përkatësinë nacionale.mes punëtorëve të shteteve antare në punësim,pagesën dhe kushtet e tjera të punës.Personave të punësuar në UE u garantohej trajtimi i njëjtë.⁷⁹

Traktati i Romës përcaktoi dispozita të rëndësishme mbi politikën sociale,që u forcua nga akti UnikEvropian. Neni i ri 13 i Traktatit ka të bëjë me aprovimin,e dispozitave joodiskriminuese, si dhe ato mbi luftimin e çfardo diskriminimi gjinor, racor, etnik, invaliditet.

Promovimi i punësimit u bë pjesë e listës së objektivave të BE-së ,ndërkohë që objektivi i ri ishte aritja e një niveli të lartë të punësimit ,pa prishur konkurrencën.Për të aritur këtë komuniteti mori përsipër një fushë të re të përgjegjësiwe për të harmonizuar veprimtaritë e shteteve anëtare,duke caktuar një strategji të koordinuar të punësimit.⁸⁰

1. Brenda Bashkimit sigurohet liria e lëvizjes për punonjësit.
2. Një liri e tillë e lëvizjes përfshin ndalimin e çdo diskriminimi për shkak të shtetësisë mes punonjësve të Shteteve Anëtare, sa i takon punësimit, shpërblimit dhe kushteve të tjera të punës dhemarrëdhënieve të punës.
3. Ajo përfshin të drejtën, subjekt të kufizimeve të justifikuara për shkak të politikës publike, sigurisë publike ose shëndetit publik:

(a) për të pranuar oferta reale punësimi;

⁷⁸ Po aty.Fq,93.

⁷⁹ Blerim Reka&Arta Ibrahim.Studime Evropiane,Tetovë 2004.Fq137.

⁸⁰ Po aty.Fq,143

- (b) për të lëvizur lirisht brenda territorit të Shteteve Anëtare për këtë qëllim;
- (c) për të qëndruar në një Shtet Anëtar, me qëllim punësimi, në përputhje me dispozitat që rregullojnë marrëdhëniet e punës të shtetasve të atij Shteti të përcaktuara në akte ligjore, nënligjore ose administrative;
- (d) për të qëndruar në territorin e një Shteti Anëtar pas fillimit të marrëdhënieve të punës në atë Shtet, në varësi të kushteve që përcaktohen në rregulloret që harton Komisioni.

4. Dispozitat e këtij neni nuk zbatohen për marrëdhëniet e punës në shërbimin publik.(ish-neni 40 TKE)

Parlamenti Europian dhe Këshilli, duke vepruar sipas procedurës së zakonshme legislative dhe pas konsultimit me Komitetin Ekonomik dhe Social, nxjerrin direktiva ose miratojnë rregullore ku

parashikohen masat e nevojshme për të realizuar lirinë e lëvizjes për punonjësit, sipas nenit 45, sidomos:

- (a) duke siguruar bashkëpunimin e ngushtë ndërmjet shërbimeve kombëtare të punësimit;
- (b) duke ndaluar ato procedura dhe praktika administrative dhe ato periudha kualifikuese për të fituar të drejtën e punësimit, që rrjedhin nga legjislacioni kombëtar ose nga marrëveshjet e lidhura më parë midis Shteteve Anëtare, mbajtja e të cilave do të përbënte një pengesë për liberalizimin e lëvizjes së punonjësve;
- (c) duke ndaluar të gjitha ato periudha kualifikuese dhe kufizime të tjera të parashikuara nga legjislacioni kombëtar ose nga marrëveshjet e lidhura më parë midis Shteteve Anëtare që vendosen mbi punonjësit e Shteteve të tjera Anëtare, lidhur me zgjedhjen e lirë të punësimit, me përjashtim të atyre që nuk janë të njëjta me ato që vendosen mbi punonjësit e Shtetit në fjalë;
- (d) duke ngritur mekanizmin e duhur për t'i afruar ofertat për punësim me kërkesat për punësim

dhe për të mundësuar arritjen e një drejtpeshimi midis ofertës dhe kërkesës në tregun e punës, në mënyrë të atillë që të shmangen rreziqet serioze ndaj standardit të jetesës dhe nivelit të punësimit në rajonet dhe sektorët e ndryshëm të ekonomisë.

Neni 47 (ish-neni 41 TKE)

Shtetet Anëtare, brenda kuadrit të një programi të përbashkët, nxisin shkëmbimin e punonjësve në

moshë të re.

Neni 48 (ish-neni 42 TKE)

Parlamenti Europian dhe Këshilli, duke vepruar sipas procedurës së zakonshme legislative, miratojnë masa në fushën e sigurimeve shoqërore që janë të nevojshme për të siguruar lirinë e lëvizjes për punonjësit. Për këtë qëllim, ata marrin masat për të siguruar për punonjësit migrues të

punësuar, të vetëpunësuar si dhe për personat që i kanë këta në varësi:

(a) agregimin, me qëllim fitimin dhe mbajtjen e të drejtës për përfitim dhe llogaritjen e vlerës së përfitimit, e të gjitha periudhave që merren në konsideratë sipas ligjeve të disa vendeve;

(b) pagesën e përfitimeve personave që kanë vendbanimin në territoret e Shteteve Anëtare.

Kur një anëtar i Këshillit deklaron se një projektakt legjislativ i përmendur në nënparagrafin e parë

do të prekte aspekte të rëndësishme të sistemit të tij të sigurimeve shoqërore, përfshirë fushën e veprimit ose strukturën financiare a të kostos, ose do të prekte ekuilibrin financiar të këtij sistemi,

ai mund të kërkojë që çështja t'i përcillet Këshillit Europian. Në këtë rast, procedura e zakonshme

legjislative pezullohet. Pas diskutimit, brenda katër muajve prej këtij pezullimi, Këshilli European,

(a) ia rikalon çështjen Këshillit, i cili i jep fund pezullimit të procedurës së zakonshme legjislative;

(b) nuk bën asnjë veprim ose i kërkon Komisionit të paraqesë një propozim të ri. Në këtë rast, konsiderohet se akti i propozuar më parë nuk është miratuar.

Maqedonia dhe UE-ja, vendosja e dialogut politik Maqedoni UE.

Përmisimi i bahkpunimit Maqedoni UE, përfshi zonat e tregtisë.

Hapja e këmbimit tregtarë midis vendeve të UE-së dhe Maqedonisë, si dhe lëvizja e lirë e krahut të punës, shërbimeve dhe kapitalit.⁸¹

1.5 Normat Ndërkombëtare të punës të miratuara nga ONP

Në prag të luftës së Parë botërore u mbajtë një konferencë në Bernë për çështjen lidhur me punën, në radhë të parë për kohëzgjatjen e punës së gruas, me kërkesë që ajo të jetë 10 orë e 30 minuta në ditë. U shqyrtua edhe çështja e ndalimit të punës së natës për fëmijët dhe të rinjtë si dhe disa çështje të tjera, por tufani i luftës pamudësoi miratimin e konventave për këto çështje. Pas luftës së parë botërore nevoja për punëtorë u rrit me qëllim që të shmangen pasojat e luftës u bë edhe afirmimi i punëtorëve, kjo bëri të mundur rregullimin e çështjeve të punëtorëve në plan ndërkombëtarë. Ishte kjo koha kur botën e kishin kapluar tronditjet sociale dhe revolucionare, nën ndikimin e së cilës u mbajtë Konferenca e Parisit, më 1919 ku themelohet Organizata ndërkombëtare e punës (ONP).⁸² Pas mbarimit të luftës ONP-ja bëhet organizatë e specializuar e OKB-së.

ONP është organizata e parë në histori të njerëzimit që i rregullon problemet në fushën e punës, konkretisht pozitën e punës në plan ndërkombëtarë. E bazuar në parimet se puna nuk është mall. Se për përparimin shoqërorë dhe industrial të njerëzimit është e domosdoshme liria e

⁸¹ Botim i minsitrisë së Integritimit Evropian. Versioni I konsoliduar i Traktateve të Bahkimit Evropian dhe Karta e të drejtave themelore të BE-së. Perktheu në shqip. Baçi, Mira Zgjani, Rudina Vuksani Nervaj. Fq, 66.

⁸² Gëzime Starova. E drejta e punës. Shkuo 2004. Fq 101.

shprehjes dhe bashkimit të punëtorëve dhe se mjerimi dhe varfëria janë rezik dhe pengesë e madhe për këtë përparim, ONP ka për mision dhe qëllim sigurimin e punësimit, përmisimin e standardit jetësorë sigurimin e kushteve për punë, shpërblimin e punëtorëve, si dhe afirmimin e tij kulturorë shpirtërorë dhe professional.⁸³

Aktiviteti themelorë i ONP-së qëndron në veprimtarinë normative në fushën e rregullimit të pozitës së punëtorëve. Aktet të cilat i miraton ONP përkatësisht konventat dhe rekomandimet kanë rëndësi të veçantë nga aspekti i së drejtës ndërkombëtare dhe i së drejtës së çdo shteti anëtare të kësaj organizate. Prandaj gjatë përcaktimit, të karakteristikave themelore të aktivitetit të tërësishëm normative të ONP-së, me të drejtë theksohet fakti i pakundërshtueshëm se ai është e drejtuar nga drejtimi, avancimi dhe përsosja e normave ndërkombëtare të së drejtës së punës.⁸⁴

ONP është një organizatë ndërkombëtare unike në llojin e saj, si në aspektin e kuadrit institucional ku janë përpiluar normat ndërkombëtare të punës, ashtu edhe në mekanizmat e kontrollit, respektimit të angazhimit nga ana e shteteve palë. Zbatueshmëria e drejtëpërdrejtë e normave që ajo krijon, realizohet në përputhje me rregullat klasike të së drejtës ndërkombëtare.⁸⁵ Objektivat e ONP-së u përcaktuan në dy periudha, pas secilit prej konflikteve të mëdha botërore me dy domkumente plotësuese; Akti i themelimit që u miratua në vitin 1919 dhe më pas Deklarata e Filadelfias e vitit 1944.

Sipas aktit të themelimit ONP-ja u themelua për të vlersuar drejtimitet ekonomike, *ku duheshin përmisuar urgjent kushtet e punës, për realizimin e drejtësisë shoqërore.*

Deklarata e Filadelfias që u paraqit e quajtur si deklarata mbi qëllimet dhe objektivat e ONP-së iu bashkangjit si shtojcë statutit të ONP-së dhe i referohet nenit 1 të saj. Kështu normat ndërkombëtare të punës duhej të zbatoheshin në pesë parime. 1, puna nuk është mall. 2, liria e shprehjes dhe pjesmarja nëpër organizata është e domosdoshme. 3, Varfëria përbën rezik për begatinë e të gjithëve. 5, Të gjithë qeniet njerzore kanë të drejtë të kërkojnë progresin material të tyre.

⁸³ Gëzime Starova. E drejta e punës. Shkuo 2004. Fq Fq, 102.

⁸⁴ Po aty. Fq, 120.

⁸⁵ Sylvie HENNION, Muriel LE BARBIER-LE BRIS, Marion DELSOL. E drejta sociale Evropiane Ndërkombëtare. Fq, 20.

Pra në përputhje me këto objektiva dhe parime punimet e ONP-së janë përqendruar më konkretisht në punsim me kohë të plotë, vlersimin e nivelit të jetës, mbrojtjen e shëndetit, shanseve të barabarta për punë.⁸⁶

1.6 Kuadri institucional i ONP-së

Bartës të të gjitha aktiviteteve të ONP-së në fushën e punës dhe të sigurimit social në plan ndërkombëtarë janë organet e saj. **Konferenca e përgjithshme e përfaqësuesve të shteteve anëtare, përkatësisht Konferenca ndërkombëtare e punës, Këshilli administrativ dhe Byroja ndërkombëtare e punës.** Përpos këtyre organeve me aktivitetin e ONP-së meren edhe organizma tjera.

Konferenca e përgjithshme e ONP-së, është asamble e përgjithshme e shteteve anëtare të kësaj organizate. Kjo është organi kryesorë, instancë më e lartë e ONP-së. Konferenca quhet shpesh parlamenti ndërkombëtar i punës.⁸⁷ Spektri i aktiviteteve të konferencës Ndërkombëtare të punës është shumë i gjërë. Konferenca është organ më i lartë legjislativ i ONP-së, dhe vetëmajo, sipas kushtetutës së kësaj organizate, është kompetente ti nxjerë konventat dhe porosinë ndërkombëtare, të cilat si akte ndërkombëtare, nga sfera e punës, janë burime të së drejtës së punës. Ajo kryen edhe disa aktivitete të sferës financiare. Kompetencë e kësaj konference është të përcaktoj buxheti e ONP-së. Konferenca mban mbledhje sipas nevojës më së paku një herë në vit, në këto mbledhje marrin pjesë një numër i madh delegatësh dhe vëzhguesve, japin mundësi për të këmbyer gjërësisht mendime rreth aktiviteteve të ONP-së dhe për rezultatet e aritura në fushën e punës.⁸⁸

Këshilli administrativ, është organ ekzekutiv i ONP-së, por aktiviteti dhe veprimtaria nuk janë vetëm të natyrës administrative dhe ekzekutive. Vet përbërja e këshillit administrative dhe mbledhjet mjaft të shpeshta flasin për aktivitetin e pasur. Me aktivitetet këshilli administrative, siguron vazhdimësinë e punës së Konferencës ndërkombëtare, Këshilli administrative mbykqir punën e BNP-së. Në këtë mënyrë ai kordinon punën e gjithë organeve të ONP-së. Ai përcakton rendin e ditës së Konferencës, që dëmt se këshilli Administrativ ka rëndësi

⁸⁶ Sylvie HENNION, Muriel LE BARBIER-LE BRIS, Marion DELSOL. E drejta sociale Evropiane. Ndërkombëtare. Fq, 22.

⁸⁷ Gëzime Starova. E drejta e punës. Shkup, 2004. Fq, 109.

⁸⁸ Po aty. Fq, 110.

të madhe në politikën e ONP-së dhe aktivitetëve të saj konkrete. Këshilli administrative drejton punën e BNP-së emëron drejtorin e përgjithshëm dhe drejton punën e komisioneve të ndryshme të ONP-së. Ai përcakton buxhetin e ONP-se dhe ia paraqet konferencës së përgjithshme për adoptim.

Përbërja e këshillit administrative është e përcaktuar me kushtetutën e ONP-se neni 7.

Në historikun e deritanishëm të ONP-së, Përbërja e këshillit administrative është ndryshuar disa herë. Në vitin 1919, kishte 24 anëtrë, në vitin 1934-32 anëtarë. 1954-40 anëtarë, 196-48 anëtarë.⁸⁹

Byroja ndërkombëtare e punës (BNP) është organ teknik dhe administrative i ONP-së. Ajo është sekretariat i përhershëm i ONP-së. BNP është organ i forcës lëvizëse e ONP-së dhe instrument i veprimtarisë së saj profesionale dhe shkencore për hulumtimin e kushteve të punës dhe për studime në këtë drejtim. BNP është një lloj laborator i idesh, ku përgatiten plane dhe programe, të cilat pastaj shkojnë në shqyrtim në instanca tjera të ONP-së. Shpesh kjo byro kryen edhe funksionin diplomatik. BNP i ka edhe këto funksione: siguron pjesëmarrjen e sekretariatit në mbledhjet e konferencës ndërkombëtare, të këshillit administrativ dhe në mbledhjet tjera të organizuara në kuadër të ONP-së, e përgatit dokumentacionin për këto mbledhje, mbledhin informata për rregullimin ndërkombëtar të marrëdhënieve të punës, i përpunon dhe distribuon ato, i studion çështjet të cilat vihen në diskutim në Konferencën Ndërkombëtare, publikon revista etj.⁹⁰

Zyra ndërkombëtare e punës (ZNP), që varet nga Drejtori i përgjithshëm siguron logjistikën dhe funksionimin e organizatës. Rreth 2000 të punësuar në të janë të obliguar të përgatitin punimet e Konferencës ndërkombëtare të Punës dhe Këshillit administrativ dhe ti raportojnë drejtorit të përgjithshëm për përdorimin e fondeve të Organizatës.⁹¹

1.7 Veprimtaria legislative e ONP-së

Konventat e ONP-së janë burim kryesorë i të drejtës ndërkombëtare të punës. Kjo jo vetëm në sajë të numrit të tyre, (që nga 1919 ka një mori konventash dhe rekomandimesh, por edhe ratifikimi nga një varg vendesh si dhe shumë deklarata prej territoreve jometropolitane), por edhe

⁸⁹ Gëzime Starova. E drejta e punës. Shkup, 2004. Fq. 112.

⁹⁰ Po aty. Fq. 113.

⁹¹ Sylvie HENION, Muuriel LE BARBIER-LE BRIS, Marion DEL SOL. E drejta ndërkombëtare Evropiane. Fq. 24.

në sajë të karakterit të tyre të detajuar,si dhe zgjerimit në ritje të fushës që ato mbulojnë.Është më se e dukshme se hapi i parë në formulimin e legjislacionit dhe praktikës ndërkombëtare është mbledhja e informacionit mbi legjislacionet dhe praktikat kombëtare.Në të vërtetë,standartet ndërkombëtare nuk janë krijuar pa bazë,por duhet ti referohen sa më shumë të jetë e mundur përvojave kombëtare.Kështu që është më se e natyrshme që para se korpusi drejtues i ONP-së të vendosë futjen e një çështje në agjendën e konferencës ndërkombëtare të punë.,me qëllim pranimi i një instrumenti ndërkombëtarë,ky duhet në fillim të parashtrojë një paraqitje konçize të ligjeve dhe praktikave në vende të ndryshme që kanë të bëjnë me këto çështje.⁹²

Me studimet krahasuese të së drejtës dhe praktikës ONP iu dërgon qeverive nga një pyetsorë me kërkesën që ato të japin edhe arsyet për përgjigjet e tyre.Në bazë të përgjigjeve nga qeveritë ,ONP përgatitë një raportë të mëtejshëm që parashton çështjet kryesore që kërkojnë konsideratën e Konferencës,në mënyrë që të mund të arihen përfundime ,në mos një opinion të përgjithshëm,të paktën me atë të shumicës.Ky raport përbën bazat e diskutimit fillestarë të Konferencës.Pas këtij diskutimi fillestarë që çon në pranimin e përfundimeve në lidhje me një instrument ndërkombëtarë,ONP mer një turn të dytë konsultimesh.Pas këtyre ONP përgatitë projektet e një ose më shumë konventave ose rekomandimeve mbi të cilat qeveritë ftohen të bëjnë komentet e tyre,në bazë të të cilave çështja i rishtrohet për shqyrtim konferencës..Në fund të këtij shqyrtimi miratohet teksti përfundimtarë.Metoda krahasuese përdoret gjithashtu për shqyrtimin e zbatimit të standardeve minimale ndërkombëtare.⁹³

Konventat dhe rekomandimet e ONP-së kryesisht janë aktet legjislative.Në to janë të përfshira standartet e punës ndërkombëtare.Të drejtat themelore,normat e punës dhe pyetje të ndryshme sa i përket punës.Në përgjithësi është një trend i përhapjes së këtyre standardeve të kësaj natyre por edhe të personave të tjerë,(psh,nëpunësve shtetërorë).Një numër i këtyre instrumenteve thuhet se,shkon nëpërmjet traditës të së drejtës së punës dhe prekën pykpyetjet e të drejtat themelore njerzore.Gjithashtu përfshin edhe disa pyetje të cilat nuk i përkasin në mënyrë tradiciionale normave të së drejtës së punës.,puna në industri,personat punëdhënës,gratë të cilat marín pozita udhëheqëse etj.Konventat dhe rekomandimet si dhe aktet tjera gjithashtu janë të përfshira në ligjin ndërkombëtarë të punës (Internacional Labour Code).⁹⁴Dikush i rangon

⁹² Kudret çel&Pakal Haxhi.E drejta e krahasuar e punës.Tiranë,2002.Fq,12.

⁹³ Po aty.Fq,13.

⁹⁴ Anton Ravniç.Osnove randog prava-domaçeg,usprednog I medunarodnog.Fq,612.

me ligjet kombëtare të punës,sepse mendojnë se kushton një tërësi koherente dhe përfaqson metodë dhe përbërje kontrolli ndërkombëtarë të standardeve të punës.Shikojmë se të dy shembujt burojnë ligje kombëtre të punës.Konventa dhe rekomandime të ONP-së kemi parë shumë.⁹⁵

Rekomandimet e ONP-së nuk kanë fuqi juridike detyruese,por kanë autoritet dhe moral politik japin ideja,qëndrime të cilat tërheqin inspirime për përpilime të vlerave të ligjeve nacionale.Rekomandimet mund të jenë akte të përhershëm dhe të përkoshshëm.Rekomandimet janë të përhershme në qoftë se nuk janë të përfshira dhe të rregulluara me konventa.Rekomandimet janë të përkohshme në qoftë se janë të miratuara paralelisht me konventat.Por edhe pse nuk kanë karakter detyrues,rekomandimet patjetër vendet anëtare të ONP-së detyrohen të deklarojnë se i akceptojnë ose jo të njejtat.

Konventat-e ONP-së kanë fuqi juridike ,të njejtat i detyrojnë shtetet anëtare të ONP-së të përsfihjnë në legjislacionet e tyre kombëtare.Detyrueshmëria e konventave është e pakontestueshme,por natyra juridike e tyre nuk është.Dikush mendon se konventat janë marrëveshje të thjeshta ndërsa disa të tjerë mendojnë se janë marrëveshje special legjislative.Konventat bëhen të detyrueshme vetëm atëherë kur organi kompetent i shtetit i ratifikon ato.Vendosja e konventave për ratifikim është detyrimi i qeverisë,kurse ratifikimin e bëjnë parlamenti.Konventat ratifikohen me të njejtin tekst dhe nuk është e mundur që të bëhen ndryshime dhe plotsime në to.Por megjithatë ratifikimi mund të bëhet me kusht,rezervë ose pjesërisht.⁹⁶

Konventat dhe rekomandimet janë mjaftë të ndryshme dhe të llojllojshme për nga përmbajtja e tyre, dhe kjo është gjithsesi rezultat i faktit që edhe problemet të cilat i trajtojnë këto akte janë të llojllojshme.Konventat dhe rekomandimet kanë përmbajtje të fushave të ndryshme të aspektit të së drejtës së punës.Të drejtat e punonjësve,mbrojtjen e tyre,posaçërisht të grave dhe të rinjve në punë,sigurimin social,inspektimin e punës,politikën e punësimit,problemet e papunësisë etj.Konventat dhe porositë e miratuara nga ana e ONP-së përbëjnë legjislacionin ndërkombëtarë të punës.⁹⁷

⁹⁵ Po aty.Fq,613.

⁹⁶ Zoran Ivosheviç.Radno Pravo.Beograd,2007.Fq,27.

⁹⁷ Gëzime Starova.E drejta e punës.Shkup 2004.Fq,121.

1.8 Misioni i ONP –së për kryerje kontrolli

Në një far mënyre bëhet fjalë për të rregulluar në maksimum, dobësitë e rregullores ndërkombëtare. Në fakt nuk mjafton që të miratohen instrumentet ndërkombëtare e as të miratohen nga shtetet. Para së gjithash duhet një garanci që angazhimet e marra në arrenën ndërkombëtare të mbeten të përealizuara në rendet e brendshme juridike: thënë ndryshe duhet të jetë e sigurt që ato të shoqërohen me marjen e masave të brendshme për zbatimin e tyre. Kontrolli që ushtrojnë organet e ONP-së mbi dilijencën e shteteve anëtare për të përshatur legjislacionin e tyre, paraqet një veçanti të rëndësishme, e cila konstiton në kombinimin e dy procedurave të cilat janë zbatuar tradicionalisht për të kontrolluar respektimin e detyrimeve kombëtare nga ana e shteteve anëtar, pra ai parashikon që shtetet janë të detyruar të dërgojnë raporte periodike lidhur me legjislacionin e tyre si dhe të paraqesin reklamime apo ankesa, me anë të cilave konstatohet mospërbushja e detyrimeve ndërkombëtare nga ana e shteteve.⁹⁸

II. KREU I TRETË

1.E DREJTA SIGURIMIT NË PUNË

1.1 Sigurimi Social

Qëllimi parësorë i së drejtës së punës është që ta sigurojë, mbrojtjen fizike të punëtorit përkundër rreziqeve të sëmundjeve dhe fatkeqësive që mund të ndodhin në ndërmarrje. Pushteti ligjvënës më vonë përpiqej që të bëjë sigurimin ekonomik të punëtorit duke zhvilluar të drejtën e

⁹⁸ Alen Supiot. E drejta e punës. Fq. 117.

punësimit e cila tenton të stabilizojë marrëveshjen e punës që të ruaj kapacitetin profesional të punëtorit.

Në kuadër të çdo vendi sidomos në kohën bashkëkohore,garantohet sigurimi social i sejcilit qytetarë,kuptohet me asistencë dhe bashkpunim me sindikatën dhe organizatat tjera të punës.Në RMV e drejta për sigurim social apo siguri sociale është e garantuar me kushtetutë prej 1991 (neni 34).Vendosja e kësaj të drejte në kushtetutë të shtetit tonë është fakt i ndjekjes së zhvillimit të kësaj problematike ne botën bashkëkohore të sigurimit social, përkundrejtë së cilës qëndron legjislacioni i shtetit në këtë fushë.Pastaj, është e dukshme kompleksiviteti i integritetit përfundimtarë në sistemin e sigurimit social,Maqedonia është në trend të zhvillimit të këtij sigurimi social dhe ekonomik me vendet e zhvilluara,por shumë do të mvaret nga integriteti gjithëpërfshirës të vendit tonë në domenin e drejtsisë, ekonomise e cila e karakterizon botën bashkëkohore.Për shkak se zhvillimi ekonomik dhe politik të cilët e përbëjnë tranzicionin e RMV-së,diktojnë një imperativë në sistemin e sigurimit social.

Realizimi i këtij imperartivi,si rrjedhojë, psh transformimi i strukturës ekonomike decentarlizimi i sistemit social dhe insistimi në autonominë e organizimit të sajë dhe mundësimi i participimit të shfrytëzuesve të së drejtës së sigurimit social në financimin e sajë,përkundrejt dëshirës së fuqishme dhe entuziazmit që të arrihet në atë,parashikohet të investohet një potencial të madh,e cila do të lunate një rol në realizimin e një sistemi modern të sigurimit social.Realizimi i këtij qëllimi në asnjë mënyrë nuk duhet të kuptohet marja e atyre aktiviteteve që nëpërmjet tyre të pamundësohet mosfunksionimi dhe mosveprimi në institucioneve.⁹⁹

E drejtë Sigurimit Social është tërësia e normave të cilat sigurojnë sigurim ekonomik dhe social të personave në gjendje të nevojshme sociale gjegjësisht personave të cilëve u nënshtrohet sigurimi në rast rreziku.Përafërsisht ky sigurim social është një tërësi e normave e cila rregullon marrëdhëniet shoqërore në lidhje me masat e mara nga shteti për qëllim solidarizimi,për personat në nevojë sociale.¹⁰⁰Me gjendjen e nevojës sociale nënkuptojmë pamundësinë për krijimin e të mirave materiale vërtet nga një person,për mbajtjen e familjes.Qëllimi i të drejtës sociale është preventimi për të parandaluar rastet sociale në rezik(pash lëndimi në vendin e punës,punët

⁹⁹ Tito Belicanec&Gzime Starova.Trudovo Pravo.Viti 1996.Fq,345.

¹⁰⁰ Branko A.Llubarda.Uvod u radon pravo.Beograd,2016.Fq,441.

ndryshimet ekonomike të Republikës,parasëgjithash në mbrojtjen e principeve të tregut ekonomik.

Garantimi i sigurimit social të punëtorëve dhe anëtarëve të familjes së tij,në rast të mos aftësisë për punë qoftë e pjesëshme apo e plotë,e përkohëshme ose e përhershme, më pas në raste të papunsisë,vdekja ose mplantja,është lëndë e rregullimit jo vetëm nacional të shteteve përkatse,por edhe në nivel ndërkombëtarë.Kapërcimi i planit nacional në atë ndërkombëtarë për këtë çështje ishte rezultat i zhvillimit permanente të sigurimit social dhe të një lufte të mundimshme të klasës punëtore për realizimin e të drejtave jo vetëm themelore,por edhe të atyre të drejtave të mbrojtjes dhe sigurimit.¹⁰⁴

I pari në tërësin e tij,evulucioni i burimeve normative të Institucioneve të Bashkimit Evropian në fushën sociale ka njohur lëvizje të mëdha që i kanë dhënë ritëm emergjencës së Evropës sociale.Që në fillim theksi u vu në tregun e përbashkët të punës dhe mobilitetin profesional,nëpërmjet miratimit të rregulloreve dhe direktivave kushtuar zbatimit të këtij parimi,përfshij këtu edhe në dimensionin e tij të të drejtës së qëndrimit dhe të bashkërendimit të sistemeve të sigurimeve shoqërore.Vala e parë legislative me karakter vetëm social u shfaq duke filluar nga vitet,1970 dhe konsiston në masa që do të shoqëronin tregun e përbashkët dhe që në shumicën e tyre u miratuan mbi bazën e neneve 117 dhe 100 TKEE.Këto masa synojnë në përafrimin e legjislacioneve kombëtare me qëlli realizimin e tregut të brendshëm.Si rezultat i kësaj dinamike,u shfaq bërthama e të drejtës së punës në nivel komunitarë me direktivat mbi pushimet kolektive nga puna,transferimet e ndërmarrjeve,barazinë profesionale në mes burave dhe grave.

Gjatë lëvizjes së tretë,e cila u shfaq me hyrjen në fuqi të aktit unik Evropian,dhe futjes së miratimit të shumicës së cilësuar në këtë fushë,në fund të viteve 80 u miratuan shumë direktiva lidhur me mbrojtjen e shëndetit e sigurisë në punë,në formën e normave urdhërëfyese minimale.Ideja e qytetarisë Evropiane që po bëhej gjithnjë e më e qartë,bëri të mundur rregullat për qarkullimin e lirë të shtriheshin edhe ndaj popullsisë ekonomikisht joaktive,studentëve dhe pensionistëve.

¹⁰⁴ Tito Belicanec&Gzime Starova.Trudovo pravo,1996.Fq,353.

Lëvizja e fundit që filloi në Mastrih me miratimin e marëveshjes për politikën sociale dhe lindjen e një politike sociale autentike, u konfirmua në vitet 1990 në sajë të traktatit të Amsterdimit. Mbi bazën e dispozitave të reja të Traktatit të Amsterdimit filloi të realizohej edhe bashkërendimi i politikave të punësimit. Kështu që Traktati i detyron shtetet anëtare dhe Bashkimin të zhvillojë një strategji të bashkërenduar për punësimin (neni 145TFBE) veçanërisht për të promovuar krahun e punës me një nivel formimi të lartë dhe të përshtatshëm si dhe tregjet e punës më shumë reagues ndaj ndryshimeve ekonomike.¹⁰⁵

Sipas saj Komisioni propozon dhe këshilli miraton orientimet kryesore vjetore për punsim, mbi bazën e të cilave, shtetet anëtare hartojnë planin kombëtarë për veprim punsimin. Politikat për punsim që zbatohen shtetet anëtare do të shqyrtohen nëpërmjet një raporti të përbashkët vjetorë për punësimin i cili përgatitet nga Komisioni dhe këshilli. Pra ky mekanizëm frymëzohet nga metoda e hapur e bashkërendimit që konsiston saktësisht në përcaktimin e objektivave të përbashkët që duhen arritur nëpërmjet strategjive kombëtare të veprimit. Procedura duhet të bëjë të mundur identifikimin e praktikave të mira sipas praktikës *benchmarking*. Duhet thënë se në këtë variant shumë pak të detyrueshëm që ndonjëherë cilësohet si soft laë, MHB është përdorur në fushën sociale edhe pse nuk lidhet drejtëpërdrejtë me të drejtën sociale: përfshirjen sociale dhe mbrojtjen sociale, ku deri më sot ka dhënë shumë pak rezultate konkrete.¹⁰⁶

Parimet e të drejtës sociale janë të vërtetuara në Kushtetutën e RMV-së, në krye të neneve kushtetuese është e cekur se RMV është shtet i pamvarur, demokratik dhe social. Një nga themelet kushtetuese është humanizmi të drejtat sociale dhe solidarizimi. Qytetarëve u garantohen të drejtat sociale posaçërisht të drejtat e sigurisë sociale dhe sigurimit social.

Republika përkujdeset për të drejtat e sigurisë dhe sigurimit social në bazë të parimeve sociale. Shteti u garanton të drejta në ndihmë të pamundërve dhe të paafteve për punë dhe u siguron mbrojtjen e veçantë invalidëve. Kushtetuta u garanton sejcilit qytetarë sigurim shëndetësorë.¹⁰⁷

Sistemin e sigurimit social në RMV e përbëjnë sigurimi shëndetësorë dhe sigurimi pensional-invalidorë. Përkrah kësaj janë të rregulluara me dy ligje: ligji për pension dhe sigurim invalidorë

¹⁰⁵ Sylvie HENNION, Muriel LE BARBIER-LE BRIS, Marion DEL SOL. E drejta e sociale Evropiane dhe Ndërkombëtare. Fq, 61.

¹⁰⁶ Po aty. Fq, 62.

¹⁰⁷ Tito Beliçanec & Gzime Starova, 1996. Trudovo pravo. Fq, 358.

dhe ligji për mbrojtje shëndetësore. Kurse të drejtat për personat e papunësuar rregullohen me ligjin e punës. Në RMV sistemin dhe funksionimit social e rregullon ministria për punë dhe politik sociale. Realizimi i të drejtave të sigurimit shëndetësorë bëhet me anë të fondit për sigurim shëndetësorë. Të drejtat pensionale dhe invalidore realizohen në fondin pensional të sigurimit në të cilën i sigurarai ka qenë herën e fundit i siguruar. Në këtë fond realizohen gjithashtu edhe të drejtat pensionale dhe invalidore në nivel ndërkombëtarë.

Mjete për sigurimi social garantohen nga buxheti i shtetit të Maqedonisë së Veriut. Të hyrat gjegjësisht fitimi i organizatave, pagat e punonjësve dhe të mirat materiale të qytetarëve, pagat e siguruara nga puna shtesë, pjesmarja e të siguruarve, kredia dhe dividenda, dhuratat legu, të hyrat e autorëve, liçencat dhe të hyra tjera. Të siguruarit paguajnë të ardhurat nga roga për sigurim social. Këto mjete ndahen në fondin social të sigurimit.

Fondi i sigurimit pensional ka të drejtë udhëheqje dhe funksionimi të pamvarur. Ndërsa fondi shëndetësorë të drejtën e funksionimit dhe udhëheqjes e ka të kufizuar, për shkak se është i lidhur me ministrinë e shëndetësisë.¹⁰⁸

1.2 Sigurimi Shëndetësorë

Sigurimi shëndetësorë është i rregulluar me ligjin e sigurimit të shëndetësisë.

Rastet të cilat sigurohen janë: Lëndimet, sëmundjet, rastet të tjera të cilat e pengojnë punën për kohësisht, invaliditeti, vdekja e të siguruarit. Ligji për sigurim shëndetësorë rregullon sigurimin e domosdoshëm dhe është i paraparë edhe sigurimi vullndetarë.¹⁰⁹

Në sistemin e drejtësisë, sistemi social paraqitet me tre lloje sigurimesh: sigurimi shëndetësor,

Pensional dhe invalidorë, sigurim në raste të papunësisë. Në raste të veçanta sigurimi social nuk është i ndarë nga sigurimet e lëndimeve në punë dhe sëmundjeve profesionale.

Në bazë të parimeve të sigurimit social, i cili është edhe për sigurimin shëndetësorë.

¹⁰⁸ Po aty. Fq. 359.

¹⁰⁹ Zoran Ivoshević Radno pravo. Beograd, 2007. Fq. 347.

Sigurimi shëndetësorë ka edhe parimet e veta të veçanta: parimi publik, parimi i mbrojtjes i të sigurvearit dhe mbrojtjes publike, parimi i përparimit përhershëm të sigurimit shëndetësorë të detyrueshëm dhe efikasitetit të sigurimit shëndetësorë.

Sigurimi shëndetësorë mund që të jetë i detyrueshëm-publik dhe vullnetarë-privat ose vullnetarisht- publik. Në kuadër të sitemit të drejtësisë Evropian sigurimin vullnetar mund që të jetë :a) i plotësuar (të shërbeje për mbulimin e participimit të cilët e paguajnë të sigurvearit në sistemin e sigurimit shëndetësor publik-si psh; Franca, Gjermania, Kroacia, Serbia, Mali i Zi).

b) Sigurimi shtesë për shërbime të cilat nuk janë të mbuluara sigurimi shëndetësorë publik, psh (gati të gjitha vendet e zhvilluara si Zvicra, Serbia, Mali i Zi). c) Përfaqëson alternativë për sigurim shëndetësorë publik si një lloj sigurimi të dyfishtë. (si psh Britania e Madhe). d) si të sigurvearit shëndetësorë privat të cilët nuk janë të detyruar në bazë të ligjit për sigurim shëndetësorë.¹¹⁰ Sigurimi vullnetarë shëndetësorë rallë herë paraqitet si sigurim primarë i llojeve të sigurimit. Në mugesë të sigurimit publik shëndetësorë si psh (SHBA-të sigurimi privat shëndetësorë është primarë për 72% e popullsisë, në Holandë, për 28% e popullsisë të ligjit për sigurim shëndetësorë të vitit 2006). Sigurimi privat shëndetësorë mund që të të bjerë më shumë bonuse për të sigurvearit.

Në sistemin e sigurimit shëndetësorë vullnetarë plotsues dhe shtesë bëhet fjalë për sigurim afatgjatë dhe si të sigurvearit mund që të paraqiten vetëm persona të detyrueshëm për sigurim shëndetësorë të cilët i përfshinë ligji për sigurimi shëndetësorë i obligueshëm. Sigurimin shëndetësorë vullnetarë e zbatojnë shoqëritë e sigurimeve të cilët kanë marrë leje për këtë lloj sigurimi, në pajtim me ministrinë e kompetente për shëndetësinë.¹¹¹

Në RMV nëpërmjet Ligjit për Sigurim Shëndetësor rregullohet sigurimi shëndetësor i qytetarëve, të drejtat dhe detyrimet e sigurimit shëndetësor, si dhe mënyra e zbatimit të sigurimit shëndetësor.

Në bazë të autorizimeve të bëra në Ligj dhe në fushëveprimin e punës, Fondin menaxhohet nga Bordi i Fondit, ndërsa punët e Fondit i udhëheq Drejtori i Fondit.

¹¹⁰ Branko A. Lubarda. Uvod u radno pravo. Beograd 2016. Fq, 497.

¹¹¹ Po aty. Fq 498.

Punët dhe detyrat Fondi i kryen në pajtim me Programin dhe Planin të Punës, të cilat janë miratuar në fillim të vitit. Aktivitetet e planifikimit kryhen në pajtim me proceset reformuese në sektorin e shëndetësisë, me mbështetje të Bankës Botërore, të cilat zhvillohen në drejtimet në vijim:

Reformat në kujdesin shëndetësor primar.

Reformat në kujdesin shëndetësor të veçantë-konsultativ.

Reformat në kujdesin shëndetësor spitalor.

Integrimin e Teknologjisë Informative në kujdesin shëndetësor.

Aktivitete të vazhdueshme aktuale në lidhje me Planin dhe Programin e Punës së Fondit për vitin aktual.

Fondi kryen veprimtari me interes publik si dhe implementon autorizime publike të përcaktuara me këtë ligj.¹¹²

Sipas Ligjit për mbrojtje të shëndetit në RMV të nenit 1 thuhet se me këtë ligj rregullohen çështjet të cilat kanë të bëjnë me organizimin e mbrojtjes shëndetësore, dhe kryerjes së veprimtarisë shëndetësore, të drejtat e garantuara dhe nevojat dhe intereset e shtetit në lidhje me sigurimin dhe mbrojtjen shëndetësore, gjendja shëndetësore, punësimet, të drejtat dhe detyrimet, përgjegjësia, evoluimi, ndalimi i punësimit, mbrojtja dhe vendosja e të drejtave dhe detyrimeve të punëtorëve dhe bashkëpunëtorëve shëndetësorë, kualiteti dhe siguria gjat veprimtarisë shëndetësore, dhomat dhe shoqatat profesionale, kryerja e veprimtarisë shëndetësore në kushte të jashtëzakonshme dhe mbyqirja e tyre.

(1) Mbrojtja shëndetësore në kuptimin e këtij ligji, përfshin sistemin e masave shoqërore dhe individuale, aktivitete dhe procedura për: Mbrojtje dhe përparim të shëndetësisë.

Parandalimi, hetimi i hershëm i sëmundjes, lëndimet dhe problematikat tjera shëndetësore të shkaktuara nga vendet e punës dhe ambientet jetësore. Mjekimi i hershëm dhe rehabilitimi. Masat dhe aktivitetet.

¹¹²Burim interneti. Fondi për sigurim shëndetësorë I RMV-së është themeleuar me Ligjin për sigurimin shëndetësorë ("Gazeta zyrtare e RMV-së" nr.25/2000 dhe 96/2000) për zbatimin e sigurimit shëndetësorë të detyrueshëm, si një institucion i cili kryen veprimtari me interes publik dhe autorizimi publike të përcaktuara me ligj.

(2) Masat,aktivitetet dhe procedurat nga dispozita 1 e këtij ligji duhet që të jenë të sigurta,efikase dhe në përpuethshmëri me etikën profesionale.¹¹³

Në bazë të ligjit për mbrojtje shëndetësore të siguruarit të cilët kanë të drejtë tu garantohet e drejta themelore shëndetësore janë:Punëtorët nëpër organizata,në organet komunale-Republikane,në armatën e RMV-së dhe në organizatat politike dhe shoqatat qytetare.

Punëtorët në mardhënie pune të cilët pamvarsisht kryejnë veprimtari me mundin personal,gjegjësisht me mund personal dhe me mjete në pronësi të qytetarëve tek qytetrët dhe personat juridik,gjegjësisht punëtorët në punë tek punëdhënës:

Qytetarët RMV –së cilët janë në punë tek punëdhënësit e huaj ose në shërbim të organizatave ndërkombëtare,përfaqshues në konsulatat në territoret e Republikës:

Qytetrët të cilët meren me bujqësi,bagëti ose me blektori,si veprimtari të tyre kryesore ose bujq që tokat e tyre i ka dhënë me qira:

Qytetarë të cilët bëjnë veprimtari me mundin e vet personal dhe me mjetet në pronësi të qytetarëve dhe qytetarët që me mundin e vet të pamvarur kryejnë aktivitetet profesionale,gjegjësisht personat punëtorë,nëse veprimtarinë e kryejnë si punë të vetme dhe për këtë janë të regjistruar në mënyrë të rregullt për kryerje të veprimtarisë me mund personal dhe që ka marrë miratim nga organi kompetent.

Shkrimtarët,personazhet,aktorët këngëtarët piktorët,përkthyesit të cilët profesionin e ushtrojnë si të vetëm dhe kryesorë:Shitësit në shtypshkronja,mbajtësit e bagazheve nëpunësit fetarë:

Shfrytëzuesit e pensoneve dhe shfrytëzuesit e të drejtave të parakualifikimit ose të dequalifikimit në bazë të rregullave të sigurimit pensional dhe invalidorë si dhe shumë persona të tjerë të cilët përmenden në këtë ligj gjegjësisht në nenin 12 të ligjit për mbrojtje shëndetësore.¹¹⁴

Personat të cilët të drejtat e sigurimit shëndetësoreë u garantohet në bazë të së drejtës të sigurimit social të të siguruarit kanë status të personave të siguruar.Si persona të siguruar konsiderohen anëtarët e familjes të siguruarit.Si anëtarë konsiderohen: bashkëshortët,fëmijët në martesë ose jashtë martesë,fëmijët e birësuar.Anëtarëve të familjes të të siguruarëve,qytetarëve të huaj dhe

¹¹³ Neni 1&2 i ligjit për mbrojtje shëndetësore të RMV-së.

¹¹⁴ Tito Beliçanec&Gzime Starova.Trudovo pravo,1996.Fq,361.

personave pa shtetësi të punësuar në RMV, qytetrëve të huaj dhe atyre pa shtetësi të punësuar në kompanitë e huaja të cilët kryejnë punë në teritorin e shtetit tonë dhe qytetarët e huaj në kohë të shkollimit u garantohej sigurim shëndetësorë deri sa janë në teritorin e Republikës. Fëmijët të cilët janë të lindur në martesë ose jashtë martesës i realizojnë të drjetat e tyre për sigurim shëndetësorë deri sa i mbushin 18 vjet dhe prej atyre të cilët shkollohen deri në 26 vet. Në raste të veçanta mundet edhe më gjat ti shfrytzojnë këto të drejta.¹¹⁵ Nëse gjat mjekimit ose pas mjekimit ndodhin pasoja afatgjate të siguruarit, i siguruarit ose familja e tij ka të drejtë të propozoj revision profesional që të kontrollohet mbrojtja shëndetësore e cila i është dhënë të siguruarit. Ky kontroll bëhet nëpërmjet ministrisë së shëndetësisë. I siguruarit ka të drejtë të kërkojë dëmshpërblim në rast se është bërë gabim gatë mjekimit.¹¹⁶

Në legjislacionin Kosovar sigurimi shëndetësorë rregullohet meanë të ligjit për sigurim shëndetësorë. Në nenin 1 dhe 2 të ligjit për sigurim shëndetësorë në Kosovë ceket;

Qëllim i këtij ligji është sigurimi i qasjes universale të qytetarëve dhe banorëve të Republikës së Kosovës ndaj shërbimeve kualitative të kujdesit themelore shëndetësore, me qëllim të përmirësimit të indikatorëve shëndetësor dhe sigurimit të mbrojtjes financiare nga varfërimi për shkak të shpenzimeve të mëdha për kujdesin shëndetësor, nëpërmjet themelimit dhe rregullimit të sistemit publik të sigurimit shëndetësor.

Neni 2 Fushëveprimi Ky ligj rregullon themelimin, organizimin, funksionimin, dhe financimin e sistemit publik të sigurimeve shëndetësore; si dhe të drejtat dhe obligimet e palëve të përfshira.¹¹⁷

Në Republikën e Shqipërisë ligji për sigurim shëndetësorë përcakton se kush mund të jenë të siguruar, kush financon sigurimin, sa lloje sigurimesh ka, subjektet të cilët duhet të paguajnë kontribute etj.

Në Nenin 1. Termat: "Shtetas" përfshin gjithë shtetasit e Republikës së Shqipërisë. "Persona ekonomikisht aktivë" përfshin gjithë personat e punësuar, të vetëpunësuarit, punëdhënësit dhe personat me të ardhura të rregullta nga pronat, pasuria e patundshme ose burime të tjera të krahasueshme. "Persona të punësuar" përfshin gjithë personat e punësuar me

¹¹⁵ Po aty. Fq 364.

¹¹⁶ Po aty. Fq, 386.

¹¹⁷ Ligji për sigurim shëndetësorë i R. së Kosovës Neni, 1&2.

ose pa kontratë pranë një punëdhënësi. "Punëdhënësi" përfshin gjithë personat fizikë e juridikë që marrin në punë persona të tjerë me ose pa kontratë. "Punonjës i papaguar i familjes" përfshin anëtarët e familjes mbi 16 vjeç që punojnë e bashkëjetojnë me të vetëpunësuarin dhe nuk kanë ndonjë punësim tjetër. "Punonjës të huaj" përfshin gjithë shtetasit e huaj që punojnë në Shqipëri. "Kontribut" përfshin gjithë paratë që derdhen në favor të ISKSH (Institutit të Sigurimit të Kujdesit Shëndetësor). "Mjek i përgjithshëm" është mjeku i diplomuar, i pajisur me licencë për ushtrimin e profesionit, i cili i jep popullsisë kujdesin shëndetësor, parësor dhe të vazhdueshëm, pavarësisht nga mosha, seksi ose sëmundja. "Mjek i familjes" është mjeku i diplomuar dhe i specializuar si mjek familjeje, i pajisur me licencë për ushtrimin e profesionit, i cili i jep popullsisë kujdesin shëndetësor, parësor dhe të vazhdueshëm, pavarësisht nga mosha, seksi ose sëmundja. "Shërbimi nga mjeku i përgjithshëm ose i familjes" përfshin vizitën dhe trajtimet e para të thjeshta të kryera nga vetë mjeku i përgjithshëm ose i familjes.

Në nenin 3. Kujdesi shëndetësorë financohet nga: sigurimet shëndetësore të detyrueshme; shteti; pagesat e dretjëpërdrejta të shtetasve; sigurimet shëndetësore vullnetare suplementare.

Neni 4 .Sigurimet shëndetësore të detyrueshme 1. Sigurimi shëndetësor i detyrueshëm mbulon gjithë shtetasit e Republikës së Shqipërisë me banim të përhershëm në Shqipëri, si dhe të huaj e të punësuar e të siguruar në Shqipëri. 2. Sigurimet shëndetësore të detyrueshme janë një sistem jofitimprurës që mbulojnë: a) një pjesë të çmimit të barnave në rrjetin e hapur farmaceutik; b) shpenzimet e shërbimit nga mjeku i përgjithshëm ose i familjes për gjithë shtetasit në Shqipëri që kanë derdhur kontribute. 3. Sigurimet shëndetësore të detyrueshme sigurohen nga një institut shtetëror i pavarur - Instituti i Sigurimit të Kujdesit Shëndetësor (më poshtë do të quhet ISKSH) dhe mbulojnë një pjesë të çmimit të barnave kryesore të listës së miratuar nga Këshilli i Ministrave dhe shpenzimet e shërbimit nga mjeku i përgjithshëm ose i familjes. Masa e mbulimit përcaktohet çdo vit nga Këshilli i Ministrave. 4. Kontributet paguhen nga shtetasit ekonomikisht aktivë dhe shteti. Punëdhënësit marrin pjesë në kontributet që paguhen nga vetë ata dhe nga punonjësit e tyre. Shteti kontribuon në ISKSH për popullsinë ekonomikisht joaktive dhe për kategori të tjera sipas nenit 8, pika 2 dhe 3 të këtij ligji.

Neni 7. Sigurimet shëndetësore vullnetare suplementare 1. Shtetasit mund të sigurojnë veten dhe familjet e tyre vullnetarisht me skema të sigurimeve suplementare për mjekimet me kosto të larta, që nuk mbulohen nga sigurimet e detyrueshme ose për përfitime të tjera shtesë. Shtetasit

mund të futen në sigurimet shëndetësore vullnetare suplementare për të mbuluar pagesën e tyre të drejtpërdrejtë për barnat, çmimet e protezave dhe të xhamave optike, shërbimet dentare dhe shërbimet e tjera ambulatorë, që nuk mbulohen nga sigurimet e detyrueshme. Sigurimet vullnetare gjithashtu mund t'i sigurojnë shtetasve shqiptarë mbulimin e shpenzimeve të mjekimit jashtë shtetit. 2. Sigurimet shëndetësore vullnetare suplementare organizohen nga: a) ISKSH; b) Shoqatat e ndihmës së ndërsjellë të themeluara për këtë qëllim, si dhe c) shoqëritë tregtare të sigurimit. Për pikat b dhe c të këtij paragrafi është e domosdoshme që këto subjekte të jenë të regjistruara në gjykatë, në përputhje me legjislacionin në fuqi. 3. Sigurimi vullnetar nuk subvencionohet nga shteti. 4. Këshilli i Ministrave cakton një organ që: a) kontrollojnë veprimtarinë e shoqërive të sigurimeve vullnetare suplementare; b) mbron interesat e personave të siguruar kundrejt pasojave të abuzimeve financiare të siguruesit; c) vendos rregullat për shoqëritë e ndihmës së ndërsjellë, të cilat janë themeluar për sigurimet shëndetësore suplementare.

Neni 8. 1. Personat ekonomikisht aktivë, të punësuar e të vetëpunësuar në fshat e në qytet, punonjësit e papaguar të familjes dhe persona të tjerë me të ardhura të rregullta nga pronësia, sipas përcaktimit të Këshillit të Ministrave, janë të detyruar të kontribuojnë në ISKSH. 2. Shteti kontribuon për personat joaktivë si: a) fëmijët, nxënësit dhe studentët me shkëputje nga puna; b) pensionistët c) të paaftët (mendorë dhe fizikë); ç) të papunët; d) personat që trajtohen me ndihmë ekonomike dhe asistencë sociale dh) nënat me leje lindjeje; e) shtetasit që kryejnë shërbimin ushtrak të detyruar. 3. Këshilli i Ministrave ka të drejtë të specifikojë grupe të tjera shtetasish, për të cilët duhet të kontribuojë shteti, sipas pikës 2 të këtij neni.¹¹⁸

1.3 Sigurimi Invalidorë

Sigurimi pensional dhe invalidorë është sigurimi në rastë të pleqërisë, invaliditeti, vdekjes, dëmtimeve të rënda trupore dhe nevojës për ndihmë të ndonjë personi tjetër. Reziku social është pleqëria, mbas të cilës personi nuk ka mundësi që të punojë ose që nuk mund të garantojë të mira materiale për jetën. Egziston dallimi në mes kushteve për të drejtat të sistemit profesional të pensionit /sigurimit social (modelit të Bizmarkut) dhe sistemit universal (modelit të Beverixhev). Në përgjithësi sistemi pensional fillon nga tre shtylla. I pari sigurimi ligjorë, statutarë; i dyti sigurimi pensional kolektiv; i treti plani individual pensional

¹¹⁸ Ligj nr.10,107, datë 30.03.2009. Për kujdesin shëndetësorë në R.e Shqipërisë, Neni.1,3,4&7.

privat.¹¹⁹ Nocioni i invaliditetit në të drejtën e vendit konsiderohet si humbja e aftësive për punë. Në sistemin e hershëm që në ish Jugosllavi dhe në të drejtën krahasuese konsiderohet si humbja e aftësisë së punës afatgjate. Për dallim nga e drejta vendore ajo e krahasuar në vend që të njeh invaliditetin vetëm në një shkallë ajo njeh edhe shkallën e dytë dhe të tretë. Shkalla e dytë konsiderohet kur personi mund që të punojë 50% ose më shumë (gjysmë orari) shkalla e tretë është atëherë kur personi mund të punojë vetëm më pak se 50%. (më pak se gjysma e orarit të punës). Në të drejtën e vendit është i pranuar koncepti i përgjithshëm profesional invalidorë, ashtu që pamundësia për punë nuk është vetëm e punës që ka bërë por për sejcilën punë, kurse pensioni invalidorë është e drejta e vetme e sigurimit invalidorë. Përndryshe në Sloveni, Kroaci, Maqedoni, Bosnje dhe Hercegovinë është i paraparë edhe koncepti i invaliditetit profesional.

Shkaqe të invaliditetit mund të jenë lëndimet në punë ose sëmundjet profesionale dhe lëndimet jashta punës ose sëmundjet. Me lëndimin në punë nënkuptohet lëndimi i cili bëhet në kohë dhe në vendin e punës. Lëndimi në rrugë dallon nga lëndimi jashta punës në bazë të hapësirës dhe përcaktimit kohorë.¹²⁰

Sistemi pensional dhe invalidorë i sigurimit në RMV dhe të drejtat për sigurim invalidorë janë të përfshira në ligjin pensional invalidorë. Ky ligj rregullon të drejtat e pensionimit dhe sigurimit invalidorë. Posaçërisht është ndërtimi i të siguruarit bujqësorë i integruar në sistemin pensional invalidorë. Shfrytëzuesit e pensionit minimal ose pensionit të pleqërisë ose familjarë të cilët të drejtën e kanë shfrytëzuar në bazë të ligjit për sigurim bujqësorë ose sigurimit invalidorë.¹²¹

çështjet themelore të sistemit pensional dhe invalidorë në RMV është sigurimi invalidorë i detyrueshëm. Me këtë nënkuptojmë që u bëhet sigurim personave në marrëdhënie pune, dhe personave fizik që kryejnë veprimtari, si dhe të siguruarit e kategorive tjera të cilët i realizojnë të drejtat invalidore dhe pensionale në kushte special. Me sigurimin e detyrueshëm të siguruarit sigurohen nga reziqet e pleqërisë, zvoglimin ose humbjen e aftësisë për punë, vdekjes, lëndimeve të rënda trupor. Si pjesë përbërëse e sigurimit invalidorë është edhe sigurimi invalidorë vullnetarë në RMV. Me këtë sigurim njejt si me sigurimin e detyrueshëm bëhet sigurimi nga

¹¹⁹ Branko A. Lumbarda. Uvod u radno pravo, Beograd, 2016. Fq, 512.

¹²⁰ Branko A. Lumbarda. Uvod u radno pravo, Beograd, 2016. Fq, 518.

¹²¹ Tito Belicanec & Gzime Starova. Trudovo pravo, 1996. Fq, 388.

pleqëria, zvoglimi i aftësive për punë, vdekja dhe lëndimet trupore. Dallimi është se personat të cilët janë të detyruar për këtë lloj sigurimi gëzojnë më shumë të drejta nga ana ligjore. Me sigurimin vullnetarë sigurohen persona të cilët nuk kanë detyrim për sigurimin pensional dhe invalidorë.¹²²

Me ligjin për sigurim invalidorë janë të përfshirë një numër i madh të personave të siguruar. Të tillët mund të përfshihen në tre grupe. Të parët janë të siguruarit pensional dhe invalidorë të detyruar. Të dytët janë anëtarët e familjes së të siguruarit. Të tretët janë personat në raste të caktuara të jashtëzakonshme dhe vetëm në rast të dëmtimeve në punë ose sëmundjeve profesionale.

Të siguruarit të cilët janë të detyrueshëm për këtë lloj sigurimi mund që të jenë;

- persona në marrëdhënie pune-shtetas të huaj dhe
- persona në marrëdhënie pune pa shtetësi.¹²³

Të drejtat lidhur me sigurimin pensional invalidorë janë;¹²⁴

Të drejtat e pensionit dhe atë ;1, le drejta e pensionit të pleqërisë 1, 2, e 1, 3 drejta e pensionit invalidorë dhe e drejta e pensionit familjarë. 2, të drejta për punësim, për kualifikim etj. 3. E drejta për mbulim parash shtesë. 4, E drejta për shtesë parash në rast lëndimi. 5, e drejta për para shtesë për mjekim. 6, para për mbulimin e shpenzimeve për udhëtim në lidhje me realizimin e sigurimit invalidorë dhe e 7, e drejta për shfryzimin e shtëpive dhe banesave për jetesë për pensionistët.

Republika e Maqedonisë, me qëllim që t'i mbrojë qytetarët e saj jashtë vendit, me shtetet tjera ka nënshkruar marrëveshje ndërkombëtare për sigurim social. Me zbatimin e tyre, qytetarët e Republikës së Maqedonisë që janë të punësuar apo qëndrojnë jashtë vendit, si dhe me anëtarët e familjeve të tyre, të drejtat e tyre i realizojnë në bazë të punës, gjegjësisht me sigurim në vend të huaj, ndërsa në forma të caktuar me sigurim social. Me sigurimin pensional dhe invalidor sipas marrëveshjeve ndërkombëtare sigurohet e drejta e pensionit të pleqërisë, invalidor dhe familjar. Republika e Maqedonisë pas pavarësimit i nënshkroi dhe janë në zbatim marrëveshjet për sigurim social me shtetet, në vijim: Kroacia, Austria, Turqia, Sllovenia, Gjermania, Zvicra,

¹²² Po atFq, 389.

¹²³ Po aty.Fq, 391.

¹²⁴ Po aty.Fq, 404.

Bullgaria, RS Jugosllavi (zbatohet për Serbi), Bosnja Hercegovinë, Çekia, Holanda, Polonia, Romania, Luksemburgu, Belgjika, Australia, Mali i Zi, Kanadaja, Hungaria, Republika e Sllovakisë dhe Republika e Shqipërisë dhe Marrëveshje ndërmjet Qeverisë së Republikës së Maqedonisë dhe Qeverisë së Republikës së Kosovës për përcaktimin e periudhave të sigurimit për realizimin e të drejtës së pensionit.¹²⁵

IV. KREU I KATËRT

1. KONTRATA E PUNËS

1.1. Lidhja e kontratës së punës

Kontrata është burimi kryesorë dhe më i rëndësishëm i marrëdhënieve të detyrimeve. Kontrata është marrëveshje e dy apo më shumë personave, që ka për qëllim të krijojë, të ndryshojë, ose të shuajë një marrëdhënie juridike. Ligji mbi marrëdhëniet e detyrimeve nuk ka përcaktuar nocionin e kontratës, por në nenin 26 konstaton se “kontrata është lidhur kur palët kontraktuese janë pajtuar për elementet thelbësore”.

¹²⁵ Agjencia për Migracion e RMV-së. Doracak me informacione të dobishme për mërgimtarët nga RMV. Fq, 31.

Kontarta hyn në grupin e punëve juridike të dyanshme, me anë të kontratës krijohet detyrimi i ri, ndryshohet marrëdhënia ekzistuese e detyrimeve, përkatësisht në anën e saj shuhet detyrimet. Më të rëndësishme janë kontratat me të cilat krijohen detyrimet. Kontrata është instrument juridik me të cilën krijohen detyrime me vullnetin e palëve kontraktuese. Me anë të kontratës rregullohen marrëdhëniet e palëve në qarkullimin e mallrave dhe me dhënien e shërbimeve. Kontrata konsiderohet si kategori juridike më dinamike dhe elastike. Zhvillimi i shkencës dhe teknologjisë ka kështëzuar lidhjen e një numri të madh të kontratave.¹²⁶

Duke analizuar analogjinë juridike për kushtet për lidhjen e kontratës, mund të thuhet se ekzistojnë dy grupe të caktuara. Në grupin e parë janë kushtet e përgjithsme për lidhjen e saj, në këtë grup hynë aftësia punuese e palëve, pajtimi i vullnetit të tyre, lënda e kontratës dhe baza e kontratës. Këto kushte janë të përgjithshme për sa i përket lidhjes së kontratës, andaj edhe duhet të plotësohen në mënyrë komulative. Pa plotësimin e të njëjtave nuk mund të konsiderohen kontratat e vlefshme juridike. Por, këtu duhet theksuar se kushti siç është aftësia punuese e palëve nuk ndikon në ekzistimin e kontratës, por në vlefshmërinë e saj, sepse në qoftë se një kontratë është e lidhur nga i mituri ose nga personi që nuk ka aftësi mentale, ose ka ngecje në zhvillim mental, atëherë kjo kontratë mund të anulohet nga personi i interesuar.

Në grupin e dytë të kushteve për lidhjen e kontratës hynë lidhja e kontratës me dorëzimin e sendit, dhënia e pëlqimit për lidhjen e kontratës dhe forma e kontratës. Duke diskutuar për këtë grup duhet thënë se forma e kontratës nga disa të drejta nacionale mirret si kusht i përgjithshëm për lidhjen e saj. Kur diskutohet për të këto kushte për lidhjen e kontratës, duhet të kihet parasysh fakti i karakterit dispozitiv të rregullave të së drejtës së detyrimeve.¹²⁷ Këtë e themi se duke u shërbyer me këtë palët mirren vesh për ndonjë rrethanë tjetër reth kushteve aksidentale ose natyrale të kontratës. Theksojmë se KCSH në nenin 663 shprehimisht cek se cilat janë konditat e nevojshme për ekzistimin e kontratës. Ato sipas kësaj dispozite, janë pëlqimi i palës që mer përsipër detyrimin, shkaku i ligjshëm në të cilën mbështetet detyrimi, objekti që formon lëndën e kontratës dhe forma e saj e kërkuar me ligj. Nga ana tjetër, LMD në nenin 26 shprehimisht konsideron se kontrata është e lidhur kur palët janë marrë vesh për elementet esenciale të saj.

¹²⁶ Nerxhivane Dauti. E drejta kontraktuese, Praktikum. Prishtinë 2003. Fq, 17.

¹²⁷ Alajdin S. Alishani. E drejta e detyrimeve (pjesa e përgjithshme). Prishtinë, 2002. Fq, 189.

Aftësia punuese e palëve është kusht për lidhjen e kontratës. Është kusht i përgjithshëm për lidhje e kontratës në gjith të drejtat nacionale, neni 54-59, CCL art 1123-1125. KCSH, neni 663, nuk përmend këtë kusht për lidhjen e kontratës. Sigurisht se në këtë rast KCSH ka vepruar në bazë të faktit se ky kusht ndikon në vlershmërinë e kontratës e jo në ekzistimin e sajë, sepse kontratën mund ta lidhë edhe personi i cili nuk ka aftësi për të vepruar, mirëpo subjekti i interesuar mund ta anulojë atë ngase është lidhur nga personi që nuk ka aftësi për të vepruar. Kur diskutohet për aftësitë për lidhjen e kontratës duhet cekur se personi që lidh kontratë mund të krijojë të drejta dhe detyrime. Me fjalë të tjera, personi që krijon të drejta dhe detyrime duhet të ketë cilësi të nevojshme. Sipas rregullave në fuqi, aftësinë punuese duhet të ketë si personi fizik ashtu edhe ai juridik. Sipas rregullave për lidhjen e kontratës së plotëfuqishme është e nevojshme që kontraktuesi të ketë aftësinë punuese, e cila kërkohet për lidhjen e saj. Personi fizik në të drejtën nacionale fiton aftësinë punuese kur arinë moshën madhore dhe kur i mituri lidh kurorë pranë organit gjegjë. Në këto dy raste konsiderohet se personi fizik ka aftësi punuese.¹²⁸ **Pajtimi i vullnetit të palëve** është kusht për lidhjen e kontratës. Kur analizohet doktrina juridike për rreth mbarështimit të këtij kushti mund të vërehet se disa shkencëtarë këtë kusht e prezantojnë me anë të ofertës dhe pranimi të saj, ose atë e përziejnë me ofertën e pranimi të sajë. Pajtimi i vullnetit duhet të jetë i dyanshëm, sepse për tu lidhur kontrata duhet të ekzistojë vullneti i dakordimit të vullnetit të tyre.¹²⁹

Lidhjes së kontratës i praprinë veprimet paraprake, siç janë; negociatat, bisedimet dhe parabisedimet e palëve kontraktuese. Pas përfundimit të këtyre parapërgatitjeve, palët ndërmarin veprime konkrete reth lidhjes së kontratës siç janë ofertat dhe pranimi i ofertës.

Lidhjes së kontratës i praprijnë bisedimet midis subjekteve të caktuara, subjektet mund të bisedojnë për pagesën dhe për sendet e tjera. Këto parabisedime kanë karakteri e parapërgatitjes për lidhjen e kontratës. Rëndësia e negociatave shprehet me faktin që palëve tu mundësohet njohja se meçka detyrohen, të njihen me pasojat juridike të kontratës që do të lidhet, të njihen me solvencën e palës tjetër etj. Negociatat kanë ndikim me rastin e interpretimit të kontratës dhe ofertës.¹³⁰

¹²⁸ Po aty. Fq, 190.

¹²⁹ Po aty. Fq, 194.

¹³⁰ Nerxhivabne Dauti. E drejta e detyrimeve (pjesa e përgjithshme dhe e veçantë). Prishtinë 1998. Fq, 77

Nga çasti kur lidhet kontrata rrjedhin edhe efektet e saj. Detyrat për debitorin dhe të drejtat për kreditorin. Prej këti çasti fillon të rrjedh afati i kontratës në bazë të së cilës palët kontraktuese janë të detyruar ta ekzekutojnë detyrimin. Sipas kohës së lidhjes së kontratës vërtetohet aftësia punuese e palëve, e cila është e rëndësishme për zgjidhjen e çështjes, se cila normë duhet zbatuar kur është bërë ndërimi i normave për këtë lloj kontrate. Çasti i lidhjes së kontratës është i rëndësishëm për caktimin e rrjedhës për afatin e parashkrimit, si dhe për ngritjen e padisë *pauliana*, me të cilët kreditori hedh poshtë veprimet juridike të debitorit të ndërmara me personin e tretë me qëllim që të dëmtojë kreditorin. Caktimi i kohës së lidhjes së kontratës ka rëndësi për edhe për caktimin e vendit të lidhjes së saj.

Koha e lidhjes së kontratës është më e lehtë të caktohet kur oferta bëhet ndërmjet palëve të pranishme. Konsiderohet se është lidhur kontrata prej atij çasti kur personi i ofertuar deklaron se e pranon ofertën, e ky mund të jetë menjëherë pas dhënies së ofertës ose gjer në afatin e caktuar në ofertë. Problemi lind atëherë kur lidhet kontratat ndërmjet palëve të jo pranishëm. Për këtë çështje egzistojnë 4 teori: teoria e dërgimit, teoria e deklarimit, teoria e marrjes dhe teoria e njoftimit.¹³¹

Të analizosh marrëdhëniet juridike demokratike të punës në kushtet e tanishme të zhvillimit ekonomik dhe shoqërorë të vendit tonë, dmth parasëgjithash, të evidentosh thelbin dhe tiparet kryesore të tyre si dhe prirjet e zhvillimit e të përsosjes në të ardhmen të këtyre marrëdhënieve.

Legjislacioni ynë i punës (kodi i punës me amandamentet përkatëse, etj) i kanë dhënë tashmë këtyre marrëdhënieve një profil të ri modern Evropian. Për rrjedhojë, janë zgjeruar dhe pasuaruar dimensionet e lirisë të të drejtave të punëmarësve, duke siguruar kështu përputhjen e plotë të lindjes, ndryshimit dhe shuarjes së këtyre marrëdhënieve me aktet e së drejtës ndërkombëtare, si (si garda e kombeve të bashkuara, konventa evropiane e të drejtave të njeriut, traktatet ndërkombëtare, karta sociale Evropiane, legjislacionet e punës të vendeve perendimore etj).¹³² Është e natyrshme dhe plotësisht e kuptueshme që në kushtet e shoqërisë sonë demokratike lindin marrëdhënie pune të gjëra e të larmishme, mirëpo jo të gjitha këto rregullohen nga normat e së drejtës së punës. Jo të gjithë këto marrin karakterin e posaçëm të

¹³¹ Po aty. Fq, 83.

¹³² Kudret çela. E drejta e punës. Fq, 98.

marrëdhënies juridike të punës. Rregullim juridik gjejmë vetëm ato marrëdhënie shoqërore të punës që janë më të rëndësishme për jetët tona, të cilat janë të nevojshme për rregullimin e rendit tonë shoqërorë e shtetërorë demokratik.

Në fakt, koncepti i marrëdhënieve të punës, mer një shtrirje më të gjërë se ai i marrëdhënieve juridike të punës. Prandaj për të pasur një kuptim më të plotë të të pozitës juridike të subjekteve të marrëdhënies juridike të punës nuk duhet të kufizohemi vetëm në të drejtat dhe detyrimet juridike që vendos për palët pjesmarëse marrëdhënia juridike. Kjo ndodhë se shteti ynë, demokratikë, nuk ka synuar dhe nuk synon që tua japë formën e marrëdhënies juridike një numër sa më të madh marrëdhëniesh shoqërore. Kështu psh, masa e hollësishme për përsosjen e prodhimit, për forcimin e disiplinës në punë, për përmisimin e organizmit të punës, etj, mbeten jashtë kuadrit të rregullit juridik, jashtë caqeve të marrëdhënies juridike të punës.¹³³ Të drejtat dhe detyrimet juridike që burojnë nga këto marrëdhënie kanë si punëmarrësit ashtu edhe punëdhënësit. Me këto norma, shteti përcakton palët e marrëdhënies juridike të punës, përmbajtjen e marrëdhënies (të drejtat subjektive dhe detyrimet juridike të subjekteve) faktet që shkaktojnë lindjen ndryshimin dhe shuarje e të drejtave dhe detyrimit të subjekteve të marrëdhënies juridike të punës.

E drejta romake njihje një lloj kontrate që zbatohej rrallë në shoqërinë skllavopronare të asaj kohe që quhej *locatio conduction operarum*. Me këtë kontratë një njeri i lirë në Romë mund t'i shiste aftësinë e tij për punë kundrejt një shpërblimi një personi tjetër. Por, në kushtet kur puna skllavopronare ishte me bollëk në Romën skllavopronare, kuptohet se kontrata e mësipërme mund të gjente zbatim në gjërësi.¹³⁴

Pas luftës së Parë Botërore kur shteti kapitalist filloi të ndërhyjë në aspekte të ndryshme të marrëdhënieve të punës si, psh duke nxjerë dizpozita juridike për mbrojtjen në punë, etj. Lindi kuptimi i marrëdhënies së inkuadrim, kuptimi i raportit të punës. Kjo trajtesë e re e dallon kontratën e punës nga marrëdhënia e punës dhe kishte për qëllim të saqaronte raportin punëdhënës dhe i punësuar. Zbatimi i dizpozitave të nxjerra nga shteti kapitalist, sipas kësaj teorie, është i detyrueshëm dhe buron nga raporti i punës si lidhje faktike, pa marrë parasyshë formën juridike të lidhjes së saj.

¹³³ Po aty. Fq, 99.

¹³⁴ Kudret çela. E drejta e punës. Fq, 100.

Teoria e mësipërme u përpunua edhe nga doktrina juridike naziste e viteve 30,e cila duke i bërë jehonë edhe ligjit mbi organizimit të punës,të vitit 1934 në Gjermani,e trajton raportin e punës si raport privat juridik.¹³⁵

Kontrata e punës,si bazë juridike për themelimin e marrëdhënies së punës,madje si bazë e vetme juridike,është risi cilësore që shënoi përmbajtjen e përgjithshme të legjislacionit të ri të punës në RMV,sidomos mekanizmin juridik për themelimin e marrëdhënies së punës.Kontrata e punës këtë vend në legjislacionin bashkëkohorë e zuri pas një periudhe të gjatë të marginalizimit të saj teorik dhe ligjorë,periudhë të cilën kontrata për punë s'ishte veçse bazë për themelimin e marrëdhënies së punës për punëtorët e punësuar te personat fizik,përkatësisht për punëtorët në sektorin privat.¹³⁶

Ligji për Marrëdhënie pune i RMV –së e braktisi zgjidhjen dualiste të bazës juridike për themelimin e marrëdhënies së punës,të pranishme në LDTHMP të vitit 1989,sipas së cilës,bazë për themelimin e marrëdhënies së punës ishte vendimi për zgjedhje,të cilën e merte organi kompetent,përkatësisht kontrata për punësim te punëdhënësi,ndërsa pranoi zgjidhjen e legjislacioneve bashkëkohore të punës në botë,sipas së cilës marrëdhënia e punës themelohet me **kontratën e punës**,të lidhur ndërmjet punëtorit dhe punëdhënësit.¹³⁷

Punëtori i cili themelon marrëdhënie pune me punëdhënësin e tij kontratë pune. Ky formulim i përgjithshëm ligjorë për kontratën e punës ka të bëjë më shumë me qëllimin e kontratës së punës,se sa me përcaktimin e nocionit të sajë.Në të vërtetë ligji për marrëdhënie pune nuk e përkufizon nocionin e kontratës së punës por këtë gjë ja le shkencës dhe teorisë juridike. Në përpjekje për të përcaktuar nocionin e kontratës së punës teoria juridike përfshin përkufizimin ; ajo është **kontratë me anën e së cilës një person angazhohet të punojë për llogari të një personi tjetër,për një shpërblim të caktuar.**¹³⁸

Kontrata e punës lidhet vetëm pasi të jetë bërë përfundimtarë vendimi për zgjedhje.Kjo don të thotë që ky përfundim ka si rrjedhim vetëm lidhjen e kontratës së punës,por jo edhe shfuqizimin e vendimit për zgjedhjen e kandidatit.Me fjalë të tjera vendimi përfundimtarë për zgjedhjen e kandidatit e detyron punëdhënësin të themeloj marrëdhënie pune me kandidatin e

¹³⁵ Po aty.Fq,101.

¹³⁶ E drejta e punës.Gëzime starova.Prishtinë,2004.Fq,231.

¹³⁷ Po aty.Fq,235.

¹³⁸ E drejta e punës.Gëzime starova.Prishtinë,2004.Fq,236.

zgjedhur,pra të lidhë me të kontratë pune.Sipas formës së saj kontrata e punës është kontratë me shkrim.¹³⁹

Në Shqipëri ligji për punën apo kodi i punës i këtij vendi përcakton se çfar mund të quajmë një kontratë pune, kush është i detyruar të lidh kontratë pune,si dhe të drejtat dhe detyrimet që dalin nga kjo kontratë;Çdo individ i punësuar (të cilin ligji e quan punëmarrës) duhet të lidhë një kontratë pune me punëdhënësin. Kontrata e punës është një marrëveshje ndërmjet punëdhënësit dhe punëmarrësit që përmban të drejtat dhe detyrimet e palëve. Si rregull, kontrata e punës lidhet me punëmarrës të cilët kanë mbushur moshën 18 vjeç. Si rregull, ndalohet marrja në punë e fëmijëve nën 16 vjeç.

Me anë të kontratës së punës, punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet, sipas detyrave dhe rregullave që i caktohen nga punëdhënësi, kundrejt shpërblimit. Punëmarrësi duhet ta kryejë personalisht punën që i është ngarkuar, me përjashtim të rastit kur me marrëveshje ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit është përcaktuar ndryshe.

Punëmarrësi nuk është i detyruar të zbatojë urdhrat dhe udhëzimet e punëdhënësit që ndryshojnë kushtet e kontratës së punës pa miratimin e tij, apo që rrezikojnë jetën dhe shëndetin e tij.¹⁴⁰

Disa Marrëdhënie pune mbartin me vete disa elemente që lidhen edhe me vende të tjera, çka mund të jetë një burim konflikti mes ligjeve.Siç dihet çdo kontratë lidhet detyrimisht bazuar në ligjet e një shteti.Ekzistojnë dy norma mbikombëtare,zbatimi i të cilave mundëson zgjidhjen e këtyre konflikteve.Instrumenti i parë ishte në fillim një konventë ndërkombëtare jospecifike për kontratat e punës(Konventa e Romës 19 qershorit në lidhje me ligjet që zbatohen për detyrimet kontraktuale). Që më vonë u bë rregulore komunitare dhe u quajt “Roma I”.¹⁴¹Në nenin 1 të rregullores parashikohet se zbatimi i sajë kërkon që të jemi në prani të situatave *kontraktuale që kanë konflikt ligji*.Me fjalë të tjera,duhet të ekzistojnë elemente të huaja që mund të kenë të bëjnë me ligjet e disa vendeve të ndryshme.Me mungesë të një përkufizimi të kontratës ndërkombëtare të punës të pranuar nga gjithë,duhet përcaktuar se cilat janë elementet e huaja të rëndësishme,(ato

¹³⁹ Po aty.Fq,239.

¹⁴⁰ Bazuar në ligjin nr,7961.datë 12.07.1995.Kodi i punës i R.së Shqipërisë.

¹⁴¹ Sylvie HENNION,Muriel LE BARBIER-LE BRIS,Marion DEL SOL.E drejta e sociale Evropiane dhe Ndërkombëtare.Fq,195.

që und të shkaktojn një konflikt ligji) që mund ti japin kontratës së punës një karakterter ndërkombëtarë.¹⁴²

1.2.Llojet e Kontratave të punës

Qarkullimi i mallrave dhe dhënia e shërbimeve ka ndikuar që të krijohen kontrata të shumta.Krijimi i tyre daton prej të drejtave më të vjetra deri në të drejtën bashkëkohore.Shumica e këtyre kontratave dëshmon për faktin e ekzistimit të kontratave tradicionale dhe të kontratave të reja që në ndërkohë janë krijuar.Rritja e këtij numri,marrëdhëniet që rregullojnë kontratat,rregullat të cilat zbatohen gjatë kontratave të ndryshme,nevoja e studimit më të lehtë të tyre janë arsyt kryesore të ndarjes të kontratave.Në shumicën e rasteve ndarjen e bënë doktrina juridike,por këtë ndarje në mënyrë jo aq intensive e përkrahin dhe e bëjnë të drejtat nacionale dhe praktikat e tyre gjyqësore.Kriteret që miren parasyshë për ndarjen e tyre janë të shumta.Këtë e themi,sepse këtu miren parasysh natyra e detyrës,efektet e kontratës,forma e kontratës,baza e kontratës,përmbajtja e saj teknika e lidhjes dhe ekzekutimi i sajë.¹⁴³

Kontrata individuale është ajo kontratë të cilën e lidhin personat fizik dhe juridik.Numri i personave pjesëmarës nuk ndikon në jetën e kontratës individuale,por si të tillë e kanë shprehur vullnetin e drejtëpërdrejtë.Këta persona mund të autorizojnë një person për ta lidhur kontratën.Kontrata individuale është edhe me rastin ku nga dy anët marin pjesë më shumë persona.Me rëndësi është që të gjith të shprehin vullnetin e tyre për lidhjen e kontratës.Kontrata individuale duhet të jetë në përputhje me kontratën kolektive.Nëse është në kundërshtim me kontratën kolektive atëherë kjo kontratë nuk krijon efekte juridike.Efekti juridik i kësaj kontrate shtrihet në mënyrë të rreptë ndaj personave që kanë shprehur vullnetin për lidhjen e kontratës.Për këtë rast kontrata individuale ka efekt relative.Rastet më të shpeshta të kontratave individuale janë,kontrata individuale e punës që e lidh punëtorin me punëndëdhënësin,kontrata individuale e një personi juridik që e lidh me një grup punëtorësh.¹⁴⁴

Klasifikimi i kontratave të punës është i mundshëm duke marë parasyshë shumë parametra:afatin kohor-në kohë të caktuar dhe të pacaktuar;formën-të shkruar apo me

¹⁴² Po aty.Fq198.

¹⁴³ Alajdin S.Alishani.E drejta e detyrimeve.Prishtinë 2002.Fq,238.

¹⁴⁴ Alajdin S.Alishani.E drejta e detyrimeve.Prishtinë 2002.Fq,254.

gojë;kohëzgjatjen e punës-kontrata e punës me afat të plotë dhe jo të plotë;aftësim profesional-kontrata për punë dhe kontrata për arsimim;në bazë të ligjit-kontratat e plotëfuqishme dhe jo e plotëfuqishme;në bazë të asaj se kush e nënshkruan kontratën-i punësuar apo ngjajshëm;në bazë të mbrojtjes së veçantë të largimit nga puna-kontrata për punë e të punësuarit apo i autorizuari përfaqësues i të punësuarit.¹⁴⁵

Kemi disa lloje të kontratave;

a)Kontrata pune me kohë të pacaktuar

b)Kontrata pune për një kohë zgjatje të pacaktuar

c)Kontrata pune që lidhet për kohëzgjatjen e nevojshme për kryerjen e një pune, etj.

Nëse kohëzgjatja përcaktohet me saktësi nga palët gjatë lidhjes së kontratës,kjo trajtohet si kontratë me kohëzgjatje të caktuar.nëse kontrata nuk përcaktohet me saktësi nga palët kontraktuesë,trajtohet si kontratë me kohëzgjatje të pacaktuar.

Tre llojet e mësipërme të kontratave të punës janë të përcaktuara nga neni 140 i Kodit të Punës.

Kontrata e punës me provë,që parashikohet në nenin 142 dhe 150 të Kodit të Punës,si rregull është deri në tre muaj

Kontrata e punësme kohë të pjesëshme,që parashikohet nga Neni 14 I Kodit të Punës.

Me kontratën e punës në kohë të pjesëshme,punëmarësi pranon të punojë me orë,gjysmë ditë pune,ose ditë pune,për një kohëzgjatje normale javore ose mujore më të vogël se ajo e punëmarësve që punojnë me kohë të plotë dhe të njejtat kushte.

Kontrata e grupit(neni 13 i Kodit të Punës).Kur punëdhënësi lidh një kontratë me një grup punëmarësish si tërësi,ai lidhet me mënyrën kontraktuese me sejcilin anëtarë të grupit.Është e pavlefshme çdo marëveshje sipas së cilës punëmarësi zotohet të përdorë si punëdhënës shërbimet e një të treti.¹⁴⁶

Kontrata e mësimit të profesionit(neni 17).

¹⁴⁵ Branko A.Lumbarda.Uvod u radno pravo.Beograd,2016.Fq,123.

¹⁴⁶ Kudret çela.E drejta e punës.Fq,123.

Me kontratë të mësimi të profesionit, mjeshtri mësues detyrohet të kualifikojë nxënësin në ushtrimin e profesionit sipas rregullave të zanatit, nxënësi të punojë në shërbim të mjeshtrit mësues për t'u kualifikuar. Dizpozitat e Kodit të Punës zbatohen edhe për kontratën e mësimi të profesionit.

Kontrata e punës në shtëpi (neni 15 i Kodit të Punës). Me kontratën e punës në shtëpi, punëmarësi detyrohet të kryej punën e tij vetëm ose me ndihmën e anëtarëve të tij në shtëpinë e tij ose në një lokalë tjetër të zgjedhur prej tij, në bazë të varianteve të dhëna nga punëdhënësi. Punëmarësi që punon në shtëpi gëzon të njëjtat të drejta si punëmarësi që punon në sipërmarrje. Kur punëmarësi nuk punon në shtëpi ai mund të kërkojë mjete shtesë për lokalin të cilin e përdorën për punë. Kjo kontratë përfaqëson një lloj kontrate të re e të veçantë në kushtet e tanishme të vendit tonë.

Me vendimi e Këshillit të ministrave Nr.155, datë 25.03.1996, bëhet rregullimi juridik i hollësishëm i kësaj kontrate. Konsiderohen punë në shtëpi sipas këtij vendimi, punët artizanale, industriale dhe shërbimet e kryera me dorë apo me pajisje. Punëmarësi quhet se është i punësuar pandërprerë nëse ai ka punuar për punëdhënësin të paktën 40 orë në javë për tre muaj dhe me kusht, që ndërmjet dy periudhave të punës, të mëstave kaluar më shumë se një muaj pa llogaritur pushimet vjetore. Zbatueshmëria e vendimit të mësipërm varet nga natyra efektive e marrëdhënieve të punës dhe jo nga termat të përdorur në kontratë. Në qoftë se për një rast të veçantë ekzistojnë dyshime lidhur me zbatueshmërinë e këtij vendimi, gjykata vendos përfundimisht.¹⁴⁷ Nga kontrata në shtëpi dalin të drejta dhe detyrime si për punëdhënësin ashtu dhe për punëmarësin. Punëdhënësi duhet që të komunikojë që në fillim punëmarësit, kushtet e përgjithshme të punës të fiksuara në rregulloren e punës ose në marrëveshjen kolektive.

Udhëzimet ,lidhur me kryerjen e punës të porositur, komunikohen me fletëporosi dhe shoqërohen, nëse është e nevojshme, me mostra, vizatime, skica .Punëmarësi nga ana tjetër është i detyruar të fillojë në kohë punën që ai ka punuar, ta mbaroj atë në kohën e caktuar nga punëdhënësi dhe t'ia dorëzojë produktin përfundimtarë. Nëse puna e kryer është me defekt për shkak të punëmarësit, ky i fundit detyrohet t'ia ndreq defektin me shpenzimet e tij. Nëse punëmarësi vëren se materialet të cilat punohen ose instrumentet e dhënë nga ana e punëdhënësit

¹⁴⁷ Po aty. Fq, 124.

janë me defekt,informonë menjëherë punëdhënësin dhe pret udhëzimet e këtij të fundit përpara se të filloj puna.¹⁴⁸

Kontrata e punës e agjentit tregtarë kjo kontratë parashikohet shprehimisht nga Neni 16 i Kodit të punës.Me këtë kontratë të agjentit tregtarë punëmarësi detyrohet kundrejt pagesës,të hyjë në bisedime ose të përfundojë marrëveshje për veprimtari të çfardo lloj natyre qofshin,jashtë ndërmarrjes,sipas urdhërave dhe për llogari të punëdhënësit..Nuk konsiderohet agjent tregtarë,personi që e ushtron këtë veprimtari në mënyrë të pamvarur.Dispozitat e Kodit zbatohen edhe për kontratën e agjentit tregtarë si punëmarrës.

Rregullat e kontratës së punës së agjentit tregtarë janë përcaktuar në vendimin e Këshillit të ministrave Nr.254.datë 25.03.1996, për kontratën e punës së agjentit tregtarë,sipas këtyre dispozitave ,nënkuptohet kontratë me të cilën agjenti tregtarë detyrohet,kundrejt pagesës,të bisedojë e përfundojë,shitje të mirash materiale ose blerje,shërbimesh jashta ndërmarrjes.Nuk konsiderohet agjent tregtarë,personi që nuk ushtron këtë veprimtari në mënyrë primare,ose që e ushtron atë rastësisht ose përkohësisht.Sa për formën e kontratës së punës së agjentit tregtarë,duhet të konfirmohet me shkrim dhe të rregulloj kohëzgjatjen e sajë,shpërblimin dhe rimbursimin e shpenzimeve.Nga kontrat e punës e agjentit tregtarë burojnë këto detyrime për palët pjesëmarrëse.Agjenti tregtarë viziton klientët sipas mënyrës së përcaktuar nga ana e punëdhënësit,në përjashtim të rasteve kur një arsyetim e detyron të mos e zbatojë këtë detyrë.Pa një autorizim me shkrim të punëdhënësit,ai nuk mund as të bisedojë e as të lidhje marrëveshje për llogari të tij apo ndonjë të treti.Ai i bën këtij të fundit rregullisht raporte për veprimtarinë e tij.¹⁴⁹Lidhur me çështjen tjetër,tepër të rëndësishme,siç është shpërblimi i agjentit tregtar,me dispozita të veçanta rregullohet se punëdhënësi i paguan agjentit tregtarë një pagë,që përmban një trajtim fiks,me apo pa komision.Një marrëveshje më shkrim që parashikon se paga konsiston ekskluzivisht apo kryesisht me komision,nuk është e vlefshme,veçse nëse ky i fundit përbën një shpërblim të përshtatshëm për shërbimet e agjentit tregtarë.Gjatë një kohe prej 2 muaj maksimumi paga mund të caktohet me shkrim.Përveç shpërblimit,agjenti tregtarë ka të drejtë për rimbursimin e shpenzimeve të tij profesionale.Nëse agjenti tregtarë punon njëkohësisht për

¹⁴⁸Kudret çela.E drejta e punës.Fq,125.

¹⁴⁹ Po aty..Fq,129.

llogari të disa punonjësve dhe që shpërndarja e shpenzimeve nuk është rregulluar me shkrim,atëherë sejcili nga punëdhënësit përballon një pjesë të barabartë të shpenzimeve.¹⁵⁰

1.3.Zgjidhja e kontratës së punës

Kur përmendim termin ‘zgjidhje e kontratave ‘përdoret dhe duhet të përdoret në kuptim të ngushtë,sepse këtu përfshihen rastet e shuarjes së kontratës për shkak se mund të jenë si rrjedhim i vullnetit të palëve dhe jashta vullnetit të tyre.Kemi disa lloje të zgjedhjeve të kontratave.

Zgjidhja e kontratave me marrëveshjen e palëve Kontrata krijohet në bazë të marrëveshjes së palëve.Ajo është shprehje e vullnetit të tyre,për këtë thuhet se është vepër e palëve kontraktuese.Krijimi i kontratës me vullnetin e tyre,por me vullnetin e tyre edhe mund të zgjidhet.¹⁵¹Prandaj me zgjedhjen e kontratës në bazë të marrëveshjes së palëve,ata tërhiqen nga kontrata e lidhur në mes tyre.Kjo rregull ka qenë edhe në Digesta ku Ulpiani ka thënë *nihili tam natural est,quam eo genere quidque dissolvere quo colligatum est*.që dmth,se kurgjë nuk është kaq e natyrshme sikurse diçka në mënyrë të njejtë të zgjidhet sikundër është lidhur.

Zgjidhja e kontratës me marrëveshjen e palëve kontraktuese vjen në shprehje kur ato nuk dëshirojnë më që kontrata të krijojë efekte juridike.Palët me këtë pajtohen që në fakt krijojnë kontratë të re me anë të së cilës zgjidhet kontrata ekzistuese.Kjo kontratë e re shuan kontratën e vjetër.Për t’u zgjedhur kontrata me marrëveshjen e palëve duhet që të plotësohen disa kushte:të ekzistojë pajtimi i vullnetit të palëve kontraktuese ,të respektohen kushtet e përgjithshme për lidhjen e çdo kontrate dhe së fundmi duhet të ekzistojë lënda dhe baza e kontratës.Siç mund të vërehet këto janë kushtet e përgjithshme të zgjidhjes së kontratës në qarkullim juridik.Por këto kushte me shuarjen e kontratës vlersohen në mënyrë të posaçme,sepse këtu lidhet kontrata e re.¹⁵²Kur diskutohet për zgjidhjen e kontratës me marrëveshjen e palëve duhet vënë në pah se kjo mënyrë e zgjedhjes mund të realizohet në qoftë se kontrata nuk është përmbushur fare ose është përmbushur pjesërisht.

¹⁵⁰ Kudret çela.E drejta e punës.Fq,131.

¹⁵¹ Alajdin S.Alishani.E drejta e detyrimeve.Prishtinë 2002.Fq,373.

¹⁵² Alajdin S.Alishani.E drejta e detyrimeve.Prishtinë 2002.Fq,374.

Zgjidhja e kësaj kontrate krijon efekte të caktuara juridike. Kjo rregull është normale, sepse një kontratë e krijuar më parë nuk mund të krijojë më efekte juridike. Të themi se kontratat ka efekt retroaktiv prej fillimi ex tunc dhe në të ardhmen prej zgjedhjes së saj ex nunc.¹⁵³

Zgjidhja e kontratës me zhdukjen e lëndës së saj zgjidhja e kontratës me rast të zhdukjes së lëndës së saj është njëfarë shuarje e kontratës. Ky rast shuarje së saj sanksionohet pa përshtim me të gjitha të drejtat nacionale. Përndryshe zhdukja e lëndës së kontratës mund të ndodhë me dhe në ndikimin e fuqisë madhore ose të rastit. Ky rast ndodhë pas nënshkrimit të saj ose me humbjen e tërësishme të saj ose me dëmtimin e një pjese. Kur kemi zhdukjen ose dëmtimin e saj atëherë shkaktohet pamundësia e përmbushjes së saj, andaj ajo edhe shuhet.

Sipas rregullave rezikun për zhdukjen e lëndës e kanë si debitori ashtu edhe kreditori është rregull tradicionale.

Zgjidhja e kontratës me vdekjen e palës kontraktuese Zgjedhja e kontratës me vdekjen e palës kontraktuese është një prej rasteve të shuarjes së kontratës për shkak të rethanës që është shkaktuar pas lidhjes së kontratës. Në të drejtën kontraktore kemi rregull që me vdekjen e njëërës palë kontratat të mos shuhet, por kalon te trashëgimtarët e tij, nga kjo rregull ekzistojnë përjashtime të caktuara. Kontratat do të shuhen në rast të vdekjes nëqoftë se palët janë marrë vesh se me vdekjen e njëërës palë kontrata do të shuhet. Madje kontratat do të shuhet me vdekje të njëërës pale në qoftë se ajo është e lidhur duke marrë parasyshtë cilësinë e palës kontraktuese, pra kur është lidhur intuit personae kontrata e caktuar. LMD këto raste i sanksionon në nenet 359 te rasti i vdekjes së detorit, në nenin 599 te rasti i vdekjes së qiramarësit ose qiradhënësit, te rasti i nenit 711 në rastet e dhënësit së licencës, në 767 në rastin e vdekjes së urdhërmarësit

Zgjidhja e kontratës me vdekjen e palës kontraktuese krijon efekte të caktuara juridike. Këto efekte hasen në rast kur vdekja shkakton shuarjen kontratës ashtu edhe në rast kur vdekja nuk shkakton shuarjen e saj, por të drejtat dhe detyrat e palës kalojnë te trashëgimtarët universal. Trashëgimtarët përgjigjen vetëm në lartësinë e pjesës së trashëguar. Kur me vdekjen e palës kontraktuese shuhet kontrata, atëherë kontrata ka efekt në të ardhmen ex nunc. Të themi edhe këtë, se kontrata mbi veprën atë që e ka përmbushur pala kontraktuese e vdekur, atëherë

¹⁵³ Po aty. Fq, 375.

trashëgimtarët e tij kanë të drejtë ta kërkojnë pagimin e vlerës së punëve që janë kryer deri në momentin e vdekjes.¹⁵⁴

Sipas ligjit për marrëdhënie pune të RMV-së mënyrat e shuarjes së marrëveshjes për punësim janë:*skadimi i kohës për të cilën është lidhur; me vdekjen e punëtorit ose punëdhënësit; për shkak të shuarjes së punëdhënësit sipas ligjit; me ndërprerje sipas marrëveshjes; me përjashtim; me aktgjykim shëndetësorë dhe në raste tjera të përcaktuara me ligj.*¹⁵⁵

Zgjidhja e kontratës së punës, ndodhë në ato raste kur shkak i kontratës nuk realizohet fare ose realizohet vetëm pjesërisht. Kodi i Punës në nenin 141 parashikon zgjidhjen e kontratës me kohëzgjatje të pacaktuar. Sipas kësaj dispozite, kontratat me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit. Në këto lloj kontratash nuk përjashtohet edhe zbatimi i kohës së provës dhe i një afati i posaçëm paralajmërimi. Kështu konsiderohen si kohë prove tre muajt e parë të punës. Kodi i Punës parashikon se gjat kohës së marjes në provë, secila nga palët mund të zgjidh kontratën, duke njoftuar vendimin e saj palës tjetër së paku 5 ditë para. Afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës sanksionohet në mënyrë të diferencuar. Për punëmarësin gjatë vitit të parë të punës, afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës është 1 muaj, për deri në pes vjet pune është 2 muaj, për më shumë se pes vjet pune, është 3 muaj. Kur njëra nga palët zgjidh kontratën pa respektuar afatin, zgjidhja trajtohet si zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm.¹⁵⁶ Sipas Nenit 144 të Kodit të punës pas kohës së marjes në provë kur punëdhënësi mendon të zgjidh kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarësin të paktën 72 orë përpara, si dhe të bisedojë me të. Punëdhënësi gjatë kësaj bisede prashtron arsyet e zgjidhjes së kontratës. Zgjidhja njoftohet të paktën 48 orë pas bisedë dhe duhet të bëhet me shkrim.

Është e pavlefshme zgjidhja e kontratës që bëhet kundër këtyre rregullave. Kodi i punës parashikon gjithashtu edhe shpërblimin për vjetërsi kur marrëdhëniet e punës kanë zgjatur jo më pak se 3 vjet.¹⁵⁷ Në bazë të kodit të punës zgjidhja e kontratës nga punëdhënësi konsiderohet pa shkaqe të arsyeshme atëherë kur:

¹⁵⁴ Alajdin S. Alishani. E drejta e detyrimeve. Prishtinë 2002. Fq, 376.

¹⁵⁵ Ligji për marrëdhënie pune i RMV-së. Neni 62.

¹⁵⁶ Kudret çela. E drejta e punës. Fq, 278.

¹⁵⁷ Kudret çela. E drejta e punës. Fq, 279.

A) punëmarësi ka pretendime që rrjedhin nga kontrata e punës(për pagën, kohën e punës të pushimit).

B) punëmarësi ka përmbushur një detyrim ligjorë (psh,është thirrur dëshmitarë në gjykatë)

C) bëhet për motive të cilat lidhen me personalitetin e punëmarësit,por që nuk kanë lidhje legjitime me raportet e punës.Konsiderohen si të tilla raca,ngjyra,gjinia,moshaëhet, gjendja civile,detyrimet familjare,shtatëzënia,besimi fetatrë,bindjet politike,kombësia,gjendja shoqërore.

D) për motive që lidhen me ushtrimin nga punëmarësi të një të drejte kushtetuese,që nuk sjellin shkeljen e detyrimeve që rrjedhin nga kontratae punës(psh,punëmarësi mer pjesë në një grevë të ligjshme)

E)bëhet për motive të antarsimit ose jo të punëmarësit në sindikatë të krijuar në bazë të ligjit ose për shkak të pjesëmarjes së tij në një veprimtari sindikalenë bazë të ligjit.

F) punëmarësi është anëtarë i organit drejtues të sindikatrës,dhe punëdhënësi nuk ka motiv për pushimin e tij nga puna.

G) Punëdhënësi shkel rregullat për konsultimin me sndikatën e njohur si përfaqësuese ose me punëarësit për transferimin e ndërmarjes ose pushimin kolektiv nga puna.¹⁵⁸

Zgjidhja e menjëhershme e kontratës për shkak të arsyeshme nga punëdhënësi ose punëmarësi- Neni 153 i Kodit të Punës ky rast parashikohet në nenin 153 të këtij kodi sipas kësaj dispozite punëdhënësi e punëmarësi në çdo kohë mund të zgjedhin menjëherë kontratën për shkaqe të arsyeshme.Konsiderohen si shkaqe të arsyeshme të gjitha rethanat që objektivisht nuk lejohen ti kërkohet atij që ka zgjidhur kontratën.¹⁵⁹

Zgjedhja e menjëhershme e justifikuar e kontartës nga punëdhënësi ose punëmarësi neni 124 i Kodit të punës.Kontrata e punës përfundon me zgjedhjen e menjëhershme të saj kur shkaqet e arsyeshme të zgjidhjes së kontratës me efekt të menjëhershëm lidhen me mos respektimin e kontartës nga njëra palë,ajo duhet të ndreq tërësisht dëmin e shkaktuar të palës tjetër,duke mbajtur parasyshtë pretendimet që burojnë nga marrëdhëniet e punës.

¹⁵⁸ Po aty.Fq,230.

¹⁵⁹ Kudret çela.E drejta e punës,Fq,289.

Zgjidhja e menjëhershme e pajustificuar e kontratës së punës nga punëdhënësi Neni 155 i kodit të punës,në këto raste punëmarësi ka të drejtën e pagës që do të kishte fituar nëse marrëdhëniet e punës do të kishin përfunduar në fund të afatit të njoftimit të parashikuar me ligj ose me kontrat,ose në përfundim të kontratës me afat të caktuar.¹⁶⁰

Zgjidhja e menjëhershme e pajustificuar e kontratës së punës nga punëmarësi neni 156 i Kodit të Punës,kur punëmarësi nuk fillon punën ose e braktisë atë menjëhërë pa shkaqe të arsyeshme,ai duhet të përgjigjet financiarisht te punëdhënësi jo më shumë se paga e një jave,ai duhet të përgjigjet edhe për dëmin suplementarë që është diferenca midis dëmit dhe pagës së një jave.Gjykata mund të vendosë zvoglimin e masës së dëmshpërblimit nëse punëdhënësi nuk ka pasur asnjë dëm ose nëse dëmi është më i vogël se masa e dëmshpërblimit të parashikuar në pragrafin e mësipër të këtij neni.¹⁶¹

2.Barazia Dhe Diskriminimi në punë

2.1.Mundësitë e barabarta për punësim

Parimi i barazisë së dinjitetit ka histori të gjatë në ligjet kombëtare të një sërë shteteve,duke filluar me paraqitjen e të drejtave natyrore në shekullin e 17.Megjithatë,ky parim nuk qe general në nivelin ndërkombëtarë deri më aprovimin e Kartës së KB-së më 1945.

Një sërë propozimesh mbi barazinë dhe mosdiskriminimin qenë bërë gjatë hartimit të Marrëveshjes së Shoqatës së Popujve,por asnjë nuk qe aprovuar.Ndalimi i diskriminimit ishte e vetmja çështje e trajtuar Brenda të të ashtuquajtur traktate mbi minoritetet dhe mospërfshirja e klauzolës së përgjithsme për minoritetet në Marrëveshje në favor të dispozitave specifike në traktatet territoriale më vonë në traktatet territorial,shkaktoi zemëri dhe ndjenjë të padrejtësisë,pasi që shumë shtete me pakica kombëtare nuk kishin dispozita të tilla.Traktatet mbi minorenët aplikoheshin vetëm në shtete të caktuara dhe trajtonin mosdiskriminimin si çështje të vetme lidhur me minorenët aplikoheshin vetëm në shtete të caktuara dhe trajtonin mosdiskriminimin si çështje e vetme lidhur me minoritetet.Dispozitat e tyre të përgjithshme u garantonin mbrojtje të plotë të jetës dhe lirisë të gjithë banorëve dhe pranonin se ata kanë të drejtë në ushtrimin e lirë,qoftë publikisht apo privatisht,të të gjith religjioneve dhe besimeve,ushtrimi i të cilave nuk është në kundërshtim me rendin dhe moralin publik.Këto

¹⁶⁰ .Kudret çela.E drejta e punës.Fq,295.

¹⁶¹ Po aty.Fq,297.

dispozita siguruan përkatësinë minoritare racore, gjuhësore dhe religjioz, pasi që traktatet ishin të garantuara nga Shoqata e popujve vetëm përderisa ato vepronin ndaj të drejtave të tilla të minoriteteve.

Pamvarësisht nga kjo ide Marëveshja nuk ofronte mbrojtje të përgjithshme dhe traktatet mbi minoritetet ishi të limituara veçanërisht në fushëveprimin e tyre. Megjithatë duhet çmuar faktin se ideja e barazisë tretmanit dhe mosdiskriminimit është trajtuar në këtë fazë të hershme dhe si dijetarë kanë analizuar këtë çështje shumë më parë se ekzistimi i Kombeve të Bashkuara dhe instrumenteve pasuese.¹⁶²

Me aprovimin e Kartës së KB-së më 1945 klauzolat e mosdiskriminimit të aplikueshme për çdo individ u bënë pjesë e të drejtës ndërkombëtare të shkruar dhe të pranuar. Duke mbajtur ndër mend mizoritë naziste dhe të Luftës së Dytë Botërore në përgjithësi, nuk është befasuese klauzola e mosdiskriminimit fitoi vendin qendror KB-së, si në kartën e KB-së ashtu edhe më vonë në DUDNJ. Indikacioni i parë i standardit të barazisë veç ishte dukur në preambulën e Kartës e cila shprehte “të drejtat e barabarta të mashkujve dhe femrave, si dhe popujve të mëdhenj e të vegjël”. Duhet shtuar poashtu se parimi i mosdiskriminimit përmendet shumë herë në nenet operative të Kartës dhe në fakt, kjo është e tëra që nga përmbajtja e së drejtave të njeriut që gjenden në Kartë.¹⁶³

Afirmimit të idesë për të drejtën e barazisë si një ndër të drejtat më elementare të njeriut i kanë kombinuar Voltaire dhe Rousseau, me kritikën që i kanë bërë shoqërisë feudale, nga e cila kanë buruar pabarazitë shoqërore, jotoleranca fetare dhe arbitrarizmi i pushtetit mbretërorë, që kanë qenë negacion i një gjendje natyrore në të cilën të gjithë njerëzit kanë qenë njësoj të lirë edhe kur nuk ka ekzistuar kurrfarë pabarazie ekonomike ose politike. Sipas Rousseau, dallimi i vetëm ndërmjet njerëzve, mbështetet në pabarazinë fizike, ose në aftësinë intelektuale por këto janë krejtësisht sekondare. Kështu, nën ndikimin e këtyre ideve barazia ndërmjet njerëzve bëhet një ndër qëllimet kryesore të shoqërisë së re që kishte filluar të krijohet nga gjiri i shoqërisë feudale.

¹⁶² Botuar nga Gudmundur Alfrredson dhe Asbjorn Eide. Deklarata Univerzale mbi të Drejtat e Njeriut. Standardi I arijtjes së përbashkët. Fq, 78.

¹⁶³ Botuar nga Gudmundur Alfrredson dhe Asbjorn Eide. Deklarata Univerzale mbi të Drejtat e Njeriut. Standardi I arijtjes së përbashkët. Fq, 79.

Legalizimi i parimit për barazinë ndërmjet njerëzve është produkti i revolucioneve borgjeze. Aktet më të rëndësishme të aprovuara atëherë (Kushtetuta e Virgjinisë e vitit 1776, Deklarata e Pvarsisë së shteteve të Bashkuara të Amerikës e vitit 1776, Deklarata për të drejtat e njeriut e të qytetarit e vitit 1789 dhe deklarata për të drejtat e njeriut dhe qytetarit e vitit, 1793), kanë vënë standard themelore të të drejtave të njeriut dhe janë bërë udhërefyes për popujt dhe shtete tjera, me çka kanë hyrë dhe kanë fituar vend të rëndësishëm në historinë e njerëzimit si disa nga aktet më të rëndësishme të miratuara ndonjëherë.¹⁶⁴

Hapi i parë në këtë drejtim është bërë në Deklaratën për të drejtat që ka nxjerë populli i Virgjinisë, në të cilën shprehet besnikërisht koncepti i shkollës të drejtës natyrore dhe për herë të parë shpallet se të gjithë njerëzit sipas natyrës janë njësoj të lirë dhe të pavarur dhe kanë ca të drejta që i fitojnë me lindje, nga të cilat kur do të hynë në ndonjë gjendje të shoqërisë, nuk mund të privohen ose të lirohen me asnjë marrëveshje pasardhësit e tyre edhe se asnjë individ ose grup njerëzish nuk janë të autorizuar për ndonjë dobi ekskluzive ose privilegje nga bashkësia.

Deklarata për pavarësinë e SHBA-së, e miratuar pak më pastaj, përsëritet në pjesën kryesore mendimet nga Deklarata për të drejtat që i kanë nxjerë populli i Virgjinisë, sidomos atë pjesë ku flitej për të drejtat natyrore. Deklarata shpallte se të gjithë njerëzit janë krijuar të njëjtë, se krijuesi i ka pajisur me disa të drejta të caktuara e të patjetërsueshme.

Edhe deklarata për të drejtat e njeriut dhe qytetarit, të cilën e ka miratuar kuvendi Francez pas shpërthimit të revolucionit, përcaktonte se, njerëzit lindin dhe jetojnë të lirë dhe të barabartë në të drejta. Diferencat shoqërore mund të bazohen vetëm mbi dobinë e përbashkët. Definitivisht Deklarata për të drejtat e njeriut dhe qytetarit, e cila është pjesë e Kushtetutës së Montanjarit, barazinë e përmend sit ë drejtën e parë nga të drejtat natyrore. Sipas Deklaratës, të gjithë njerëzit për nga natyra dhe para ligjit janë të barabartë, se ligji është i njëjtë për të gjithë dhe se, të gjithë qytetarëve u janë njësoj të mundshme të gjitha shërbimet publike. Në këtë mënyrë janë vënë kornizat më të përgjithshme të të drejtave themelore të njeriut dhe janë bërë përfundimisht të paligjshme të gjitha kufizimet dhe privilegjet feudale. Megjithatë, akoma ka qenë herët të flitej për barazi të vërtetë ndërmjet njerëzve. Sanksionimi i pronës private, në vend që të garantonte drejtësinë dhe paqen, i ka kontribuar krijimit dhe shtimit të antagonizmave ndërmjet të

¹⁶⁴ Zejnullah Gruda. Mbrojtja ndërkombëtare e të drejtave të njeriut. Prishtinë 2010. Fq. 179.

pasurve dhe të varfërve,ndërmjet sunduesve dhe të të sunduarve.Mirëpo ndalimi i diskriminimit.pa marrë parasyshë si formulohet,bëhet pjesë e kushteutave të mëvonshme.¹⁶⁵

Sa i përket barazisë ne vendin tonë e njëjta është cekur me kushtetutë ku thuhet:Qytetarët e Republikës së Maqedonisë janë të barabartë në liritë dhe të drejtat pavarësisht nga gjinia, raca, ngjyra e lëkurës, prejardhjes kombëtare ose sociale, bindjes politike ose fetare, pozitës pronësore dhe shoqërore. Barazia midis grave dhe burrave konsiderohet si çështje e të drejtave të njeriut dhe parakusht dhe indikator për zhvillim të qëndrueshëm të njeriut në tërësi.¹⁶⁶

Në kuadër të marrëdhënieve të punës,me ardhjen e ligjit për marrëdhënie pune i cili përfaqson lex generalis në këtë drejtim.Me ligjin rregullohen marrëdhëniet e punës në mes të punësuarit dhe punëdhënësit të cilat bëhen me lidhjen e kontratës për punësim(neni1).Duhet të ceket se ligji nuk bën dallim në mes të punësuarve të sektorëve publike dhe private si dhe me ato të punësuarit me kohë të caktuar dhe ato me kohë të pacaktuar.Më pas ligji nuk i mbronë volonterët,e cila është tërësisht në përpuethshmëri me Direktivën 2000/78/EC.¹⁶⁷

Përkrah ligjit për marrëdhënie pune,ku janë të paraparë shpërblime dhe rroga të njëjta për të njëjtën punë,kemi edhe disa lloje tjera siç është ligji për mundësitë e barabarta të grave dhe të burave në marrëdhëniet e punës ose mundësitë e barabarta për punësim.Me këtë mënyrë vihet principi ku burat dhe gratë duhet të kenë të njëjtën punë,të njëjtën rrogë dhe punën me vlerë të njëjtë.Duket se me ardhjen e këtij principi më vendin tonë me nenin 70 të ligjit për marrëdhënie pune të mëparshëm është bërë për të ndalur diskriminimin dhe dhënien e kushteve dhe shpërblimit e njëjtë për punë të gjithë personave.në anën tjetër neni 2 parasheh anulimin e sejcilit akt i cili është në kundërshtim me pagesën dhe punën e njëjtë.¹⁶⁸

Çdo herë kur një institucion duhet të plotësojë ndonjë vend të zbrazët të punës, qëllimi kryesor është të punësojë më të mirin për atë vend pune. Udhëzimet duhet të mundësojnë që procesi i punësimit dhe zgjedhjes (seleksionimit) të sigurojë mundësi të njëjta për të gjithë ata që kanë aplikuar, të mundësojë zgjedhje të bazuar në profesionalizëm dhe kompetencë dhe aplikimin e parimit të përfaqësisë së përshtatshme dhe të drejtë të bashkësive. Sigurimi i mundësive të barabarta gjatë punësimit nuk do të thotë që institucioni ka plotësuar vetëm

¹⁶⁵ Zejnullah Gruda.Mbrojtja ndërkombëtare e të drejtave të njeriut.Prishtinë,2010.Fq,180.

¹⁶⁶ Kushtetuta e RMV-së.Neni-9.

¹⁶⁷ Zhaneta Popovska&Llazar Jovevski.Antidiskriminancisko pravo.Fq,71.

¹⁶⁸ Po aty,.Fq,96.

kërkesat normative, por do të mund të zgjedh nga rrethi më i gjërë i mundshëm i kandidatëve. Udhëzimet duhet të përmendin parimet e përgjithshme që insitucioni do të aplikojë gjatë punësimit dhe zgjedhjes së kuadrit dhe do të vërtetojë përkushtueshmërinë e tij për sigurimin e mundësive të barabarta. Gjendjet e punës dallohen dhe secili institucion duhet të aprovojë udhëzime që plotësojnë nevojat e veçanta të tij. Por praktikë e mirë është të përfshihen elementet në vijim: si do të përgatitet përshkrimi i vendit të punës dhe kualifikimet e nevojshme nga kandidati; si do të publikohet vendi i punës; cilat informata do të jenë të arritshme për aplikuesit; kush do të kyçet në procesin e seleksionimit; si do të bëhet zgjedhja e ngushtë e aplikantëve; si do të bëhet vlerësimi i kualiteteve të aplikantëve; si do të silllet vendim; si do të informohen aplikantët për rezultatet; cilat dokumente do të mbahen. Egzemplari i dhënë i udhëzimit paraqet praktikë të mirë në aspekt të punësimit në vend të përhershëm të punës me detyra të caktuara. Kuptohet, do të ekzistojnë edhe situata kur institucioni do të punësojë dhe zgjedh me ndihmën e metodave tjera ose nëpërmjet institucionit tjetër, i cili në suazat e obligimeve të tij merr pjesë në procedurën e punësimit.¹⁶⁹

Legjislativa Kornizën normative për punësimin e nëpunësve zyrtarë e përcaktojnë Ligji për nëpunës zyrtarë (“Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë” nr. 59/00, 112/00, 34/01, 103/01, 43/02, 98/02, 17/03, 40/03, 85/03, 17/04, 69/04, 81/05, 61/06, 36/07, 161/08 dhe 6/09 – në tekstin e më tutjeshëm LNZ), Rregulloja për kriteriumet dhe standardet, si dhe procedura për seleksionimin dhe punësimin e nëpunësve zyrtarë (“Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë” nr. 85/05) dhe Rregulloren për mënyrën, procedurën dhe kriteriumet për realizimin e provimit profesional dhe fillestar (“Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë” nr. 85/05). Këto dispozita mund t’i gjeni në internet faqen e ANZ-së (ëëë.ads.gov.mk). Vërejtje: Për kategori të caktuara të punësuarve në administratën shtetërore (MPB, Armatën e RM-së, Drejtoria e doganave etj), në lidhje me procedurën për seleksionim dhe punësim, nuk vlejnë dispozitat e Ligjit për nëpunës zyrtarë por ligje të veçanta, si psh Ligji për punë të brendshme, Ligji për shërbim në armatën, Ligji për drejtorinë e doganave etj). Përveç kësaj, ekzistojnë shumë ligje për barasi që janë të aplikueshëm në procesin e punësimit dhe seleksionimit, varësisht nga natyra e vendit të punës, përfshirjen e institucionit etj. Egzemplari i dhënë me udhëzime është ilustrim i praktikës së mirë. Udhëzimet duhet të plotësojnë të gjitha kërkesat statutore dhe duhet të revidohen, nëse

¹⁶⁹ Standarde për administrim me resurset njerëzore. Shtatorë 2009. Botues: Sekretariati për çështje Evropiane & Agjencioni për nëpunës zyrtarë & Sekretari general I RMV – së. Fq. 29.

legjislacioni ndryshon. Gjithçka tjetër, që është vërtetuar por nuk është identik me rregullat e përmendura, paraqet vetëm shembull të praktikës së mirë. Parime kyçe ;Aq sa është e mundur, institucioni do të mundësojë në mënyrë transparente, të gjithë personat e interesuar, me kualifikime të përshtatshme, të mësojnë për vendet e lira të punës dhe do t'i nxit të aplikojnë. Zgjedhja do të kryhet vetëm në bazë të profesionalizmit dhe kompetencës, të vlerësuar nëpërmjet kriteriumeve të qarta dhe precize e të bazuara mbi suksesin e arritur gjatë procesit të arsimit, rezultatet e realizuara gjatë provimit profesional, nivelin dhe llojin e arsimit, përvojën e punës në profesion, aftësitë, dituritë dhe mjeshtritë që nevojiten për kryerjen e punës. Natyra dhe niveli i kytyre kushteve, duhet me qene të përshtatshëm me vendin e punës. Kriteriumet për zgjedhje do të aplikohen në mënyrë korrekte dhe me përpikshmëri gjatë krijimit të listës me të ngushtë të kandidatëve, gjatë intervistës dhe gjatë tërë procesit të zgjedhjes. Të gjithë kandidatëve do t'ju mundësohet shansë e barabartë të tregojnë aftësitë e tyre ose aftësitë potenciale dhe për të gjithë do të aplikohen standarde të njëjta. Vlerësimet dhe vendimet në lidhje me zgjedhjen më të ngushtë të kandidatëve, intervistave dhe fazave të zgjedhjes, do të evidentohen në mënyrë ADMINISTRIM ME RESURSET NJERËZORE 32 të përshtatshme dhe do të ruhen më së paku 3 vjet. Çdo proces i seleksionimit do të realizohet individualisht. Informatat që ka dhënë aplikuesi gjatë rastit të mëhershëm të aplikimit për punësim, nuk do të merren parasysh, përveç në raste kur kjo ka qenë e potencuar me shkrim për kandidatët. Do të sigurohet besueshmëri në secilën fazë të procesit të punësimit dhe zgjedhjes. Anëtarët e komisionit për zgjedhje nuk do të bisedojnë për kandidatët jashtë mbledhjeve të komisionit dhe të gjitha informatat e kandidatëve do të ruhen të sigruta.¹⁷⁰

E drejta për punë ka disa elemente konstitutive, të përfshira në dokumentet ndërkombëtare, siç janë Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut; Konventa e OKB-së për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara; Konventa Ndërkombëtare për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore; Karta Sociale Evropiane; dhe Direktiva e Këshillit 2000/78 / KE për Trajtimin e Barabartë në Punësim dhe në Profesion. Për më tepër, Organizata Ndërkombëtare e Punës ka miratuar një gamë të gjerë instrumentesh relevante për të drejtën e punës, duke

¹⁷⁰ Standarde për administrim me resurset njerëzore.Shtatorë2009.Botues:Sekretariati për çështje Evropiane&Agjencioni për nënpunës zyrtarë&Sekretari general i RMV –së.Fq,31..

përfshirë Deklaratën mbi Parimet Themelore dhe të Drejtat në Punë (1998) dhe Deklaratën mbi Drejtësinë Shoqërore për një Globalizim të Drejtë (2008). Ajo gjithashtu ka formuluar konceptin “punë e denjë”, bazuar në të kuptuarit se puna është një burim dinjiteti personal, stabiliteti familjar, paqja në komunitet, demokraci e cila u shërben njerëzve dhe rritje ekonomike që zgjeron mundësitë për punë produktive dhe zhvillim të ndërmarrjes. Zgjedhja është elementi i parë konstitutiv. Kjo do të thotë që një person ka të drejtë të zgjedhë lirisht punën që i përshtatet atij nga një sërë mundësish të përshtatshme në shoqëri (aspekt pozitiv) dhe se askush nuk mund t’i imponojë një personi një punë të detyruar (aspekt negativ). Barazia është një element tjetër. Të sigurohet secili individ të ketë shanse të barabarta për të përfituar më së shumti nga jeta dhe talentet e veta dhe duke besuar se askush nuk duhet të ketë shanse më të vogla të jetës për shkak të vendit të lindjes, besimet e tij apo për shkak të aftësive të kufizuara gjegjësisht pa diskriminim të çfarëdo lloji. Sigurimi dhe mbrojtja e barazisë është me rëndësi në kontekstin e punësimit të personave me aftësi të kufizuara dhe ka një kuptim shumëdimensional, të përshkruar më poshtë. Kushtet e drejta dhe të kënaqshme për punë përfshijnë kushtet (siç janë mjedisi i punës, numri i orëve të punës, pushimet, mundësitë e barabarta dhe mos diskriminimi në të gjitha llojet dhe fazat e punësimit dhe proceseve të punësimit etj.) që janë në përputhje me kërkesat ligjore dhe nevojat e personave. Për më tepër, shpërblimi i drejtë dhe i favorshëm për një vend pune është një element përbërës i së drejtës për punë. Pagat duhet të jenë të mjaftueshme për të përballuar nevojat bazë për ushqim, veshmbathje, strehim dhe shpenzime të tjera të nevojshme, siç janë arsimi, shëndetësia, argëtimi dhe kultura.¹⁷¹

Mbrojtja nga papunësia, si një nga elementet, kërkon të afirmojë të drejtën për punë si një e drejtë e vazhdueshme, e jo e përkohshme. Kjo është arsyeja pse janë vendosur standardet ndërkombëtare për të mbrojtur të drejtën për siguri në rast të papunësisë. Së fundi, e drejta e organizimit është një e drejtë kolektive që lejon çdo grup pune të organizohet në forma sindikale dhe të luftojë për avancimin e të drejtave të tyre kolektive që lindin nga puna dhe punësimi. Karta Evropiane Sociale (e rishikuar), në nenin 5 thotë: “Me qëllim që ta sigurojë ose ta avancojë lirinë e punëtorëve dhe punëdhënësve për të formuar organizata lokale, kombëtare ose ndërkombëtare për mbrojtjen e interesave të tyre ekonomike dhe sociale dhe për t’u

¹⁷¹Tomislav Ortakovski. Analiza për vlersimin e programeve kombëtare dhe masa për punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Fq.9.

bashkangjitur në këto organizata, palët marrin përsipër që ligji kombëtar nuk do të dëmtojë dhe as do të zbatohet në mënyrë që të pengojë këtë liri.¹⁷²

Legjislacioni Evropian lidhur me trajtimin e barabartë për punsim apo për kushtet e punës, sidomos për migrantët është shumë i pasur, këtu mund të cekim parimin e trajtimit të barabartë. E drejta për trajtim kombëtarë e të punësuarve migrantë që ende sot përmendet me termat trajtim identik u sanksionua nga Këshilli i Evropës në kontekstin e Konventës Evropiane të 24 nëntorit 1977 mbi statusin juridik të punëmarësit migrant. Kjo e drejtë proklamohet edhe në nenin 45 pika 2 TFBE, sipas të cilës nuk upton qarkullimi të lirë të punëtorëve, nënkupton zhdukjen e çdo diskriminimi të bazuar në shtetësi midis punëmarësve të shteteve anëtare për sa i përket punësimit, shpërblimit dhe kushteve tjera të punësimit.¹⁷³ Qarkullimi i lirë i punëtorëve nënkupton trajtimin e barabartë dhe njëherësh përbën një kusht për realizimin e tij, përderisa ndihmon që kandidatët e mundshëm për migracion të mos stepen nga ideja se mund të pësojnë diskriminim në shtetin anëtarë pritës. Për t'i dhënë efekt maksimal parimit të trajtimit të barabartë e Drejta e Bashkimit Evropian ndalon jo vetëm diskriminimin që bazohet vetëm në shtetësinë e të punësuarit migrant, por edhe diskriminimet indirekte gjë që ndodhë shumë më shpesh.¹⁷⁴ Parimi i trajtimit të barabartë është i rëndësishëm në fushën e marrëdhënieve të punës, i cili aplikohet në të gjitha pasojat lidhur me llogaritjen e vjetërsisë së punëmarësit migrant. Kjo gjë duhet të jetë objekt i qasjeje globale që të përfshijë të gjitha perudhat e veprimtarisë profesionale të realizuara më parë në një ose disa shtete anëtare. Kjo rregull që u afirmua për të parën herë në vendimin *Ugliola* në një kontekst me një ndjeshmëri të madhe siç është përmbushja e detyrimeve ushtarake u konfirmua më pas në mënyrë të përsëritur. Ky vendim rëzon klauzolat diskriminuese për avancimin që gjenden e avancuar të marrëveshjeve kolektive, si dhe garanton marrjen në konsideratë të vjetërsisë së siguruar në një shtet anëtarë për llogaritjen e pagesës së vjetërsisë që u njihet univerziteteve që punojnë në Austri, ose për caktimin e pagesës së mësuesve. Nisur nga konflikti i profesorëve Italian, gjykata ka patur rastin të kujtojë se mosnjohja e të drejtave të fituara për ish profesorët e gjuhës së huaj që janë bërë bashkëpunorë gjuhësorë dhe në shumicën e rasteve janë shtetas të shteteve të tjera anëtare, përbën diskriminimin indirekt të bazuar tek

¹⁷² Tomislav Ortakovski. Analiza për vlersimin e programeve kombëtare dhe masa për punësimin e personave me aftësi të kufizuar. Fq, 10

¹⁷³ Sylvie Hennion & Muriel LE BARBIER-LE BRIS & Marion DEL SOL. Edrejta sociale Evropiane dhe ndërkombëtare. Fq, 128.

¹⁷⁴ Po aty. Fq, 129.

shtetësia dhe nuk pajtohet me nenin 7 të Regullores nr 1612/68/KE.Franca dhe Italia janë dënuar për faktin se legjislacioni i tyre nuk ka marrë parasyshë periudhat e punës të kryera në shtete tjera anëtare për trajtim apo llogaritje të vjetërsisë në administratën publike.¹⁷⁵ çështja e pagës dhe e kompensimeve,mbulohet gjithashtu nga parimi i trajtimit të barabartë.Stabiliteti i punësimit bën pjesë në kushtet e punës për të cilat duhet respektuar parimi i trajtimit të barabartë.¹⁷⁶

2.2 Ndalimi i gjithë llojeve të diskriminimit

Tema e diskriminimit është lëndë relevante dhe mjaft komplekse. Fenomeni i diskriminimit shpeshherë ka përjetuar evoluim dhe studime shkencore. Mes tjerash, çështja e diskriminimit dhe mbrojtjes nga diskriminimi në Maqedoni duhet të trajtohet edhe brenda kuadrit të konsolidimit dhe tranzicionit demokratik të shtetit në rrugën drejt realizimit të shtetit juridik bashkëkohor dhe demokratik. Ngritja e problemit të diskriminimit në nivel të prioritetit dhe zhvillimi i legjislacionit për mbrojtjen nga diskriminimi në bazë të standardeve të BE-së, gradualisht bëhen pjesë të zhvillimit demokratik global të Republikës së Maqedonisë. Në studime dhe hulumtime të ndryshme të realizuara nga shtetet e BE-së, ndërkaq në funksion të miratimit dhe përforcimit të legjislacionit kundër diskriminimit, diskriminimi vlerësohet si një fenomen këmbëngulës dhe kompleks shoqëror, ekzistimi i të cilit shpie në situatë në të cilën disa njerëz nuk mund t'i praktikojnë, në mënyrë të njëjtë me të tjerët, liritë dhe të drejtat themelore. E drejta e mosdiskriminimit është njohur me instrumentet kryesore ndërkombëtare, siç janë: Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut, Pakti Ndërkombëtar i KB-së për të Drejtat Civile dhe Politike, Konventa e KB-së për të Drejta Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, Konventa e KB-së për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit Racor dhe Konventa e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO) nr. 111. Dispozitat për mosdiskriminim që i përmban Konventa Evropiane për të Drejtat dhe Liritë Themelore të Njeriut, në mënyrë plotësuese u përforcuan me

¹⁷⁵Sylvie Hennion&Muriel LE BARBIER-LE BRIS&Marion DEL SOL.Edrejta sociale Evropiane dhe ndërkombëtare.Fq,131.

¹⁷⁶ Po aty.Fq,132.

hyrjen në fuqi të Protokollit 12 të kësaj Konvente, me të cilin garantohet e drejta e pavarur e trajtimit të barabartë. Parimet e trajtimit të barabartë dhe mosdiskriminimit.¹⁷⁷

Diskriminim është çdo dallim i bërë drejtëpërdrejtë ose tërthorë i paarsyeshëm juridikisht,ose veprimi i pabarabartë,respektivisht lëshim,lidhur me personat ose grupet,që bazohen në gjininë,racën,ngjyrën e lëkurës, origjinën, përkatësinë etnike, gjuhën, shtetësinë, prejudhjen sociale, religjionin, ose bindjen fetarearsimin, përkatësinë politikestatusin personal ose shoqërorë, pengesën mendore dhe trupore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, statusin pronësor, gjendjen shëndetësore ose në cilëndo bazë tjetër.¹⁷⁸

Diskriminimi mund të shfaqet në formë të **drejtëpërdrejtë**;është çdo veprim ,dallim përjashtim ose kufizim i pafavorshëm që si pasojë e ka ose mund ta ketë marrjen,shkeljen ose kufizimin e njohjes ose gëzmit të barabartë të të drejtave të njeriut,në krahasim me trajtimin që e ka ose mund ta ketë personi tjetër në kushte të njejta ose të ngjajshme.

Diskriminimi i tërthorë,është çdo vënie e mdonjë personi ose grupi në pozitë të favorshme në krahasim me personat e tjerë,me miratimin e dispozitave,kritereve të dukshme neutrale,ose me ndërmarjen e praktikave të caktuara,përveç nëse ato dispozita,kritere ose praktika,dalin nga qëllimi i arsyeshëm,ndërsa mjetet për aritjen e atij qëllimi janë përkatëse dhe të domosdoshme.¹⁷⁹

RMV ka marë mekanizma mbrojtës nga diskriminimi edhe atë nëpërmjet disa institucioneve dhe ligjit për anti diskriminim.**Avokati i Popullit**,në përputhje me Kushtetutën e RMV-së i kushton vëmendje të veçantë mbrojtjes së parimit të mosdiskriminimit në organet ndaj të cilit vepron me kompetencë.Ky përcaktim kushtetues është operacionalizuar në Ligjin për Avokatin e Popullit dhe me të është paraparë kompetenca komfor së cilës Avokati i Popullit ndërmer masa dhe veprime për mbrojtjen e parimit të mosdiskriminimitnë organet e pushtetit shtetërorë në nivel qendrorë dhe në nivel lokal.Përveç Avokatit të popullit veprime dhe mbrojtje nga diskriminimi në RMV marin edhe institucionet si vijojnë.

Komisioni për mbrojtje nga diskriminimi,ky komision vepron në përputhje me Ligjin për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi si organ i mëvetshëm dhe i pamvarur,në cilsinë e

¹⁷⁷ Atanas Georgievski& Lençe Kocavska& Dushko Minovski.Manual Gjyqsorë për mbrojtjen nga diskriminimi.Shku,2013.Fq,10.

¹⁷⁸ RMV-Avokati I popullit.Në mbrojtje nga diskriminimi.Fq,51.

¹⁷⁹ Po aty.Fq,52.

personit juridik. Komisioni përbëhet nga shtatë anëtarë dhe vepron me anë të parashtresave.¹⁸⁰ Së pari, nuk mund të anashkalohet dhe të mos përmendet se numri i parashtresave ndryshon nëpër vite, por në asnjë rast nuk e reflekton nivelin real të diskriminimit në Maqedoni. Qytetarët nuk janë të motivuar sa duhet që të paraqesin diskriminimin dhe prandaj nevojiten masa në drejtim të nxitjes së qytetarëve që të paraqesin rastet e diskriminimit dhe shkeljes së të drejtave të njeriut. Një pjesë e arsyeve pse një numër i vogël i qytetarëve të cilët janë diskriminuar vendosin të dorëzojnë parashtresa te Komisioni për Mbrojtje nga Diskriminimi lidhen me mungesën e besimit në institucionet shtetërore, viktimizimin dytësor dhe mungesën e informacioneve se ekziston KMD-ja. Në vitet e para të formimit të Komisionit, numri i parashtresave shënon trend të rritjes deri në vitin 2014, kurse nga viti 2015 numri i parashtresave ulet në mënyrë drastike. Zmadhimi më i madh vihet re vetëm në vitin 2018, kur numri i parashtresave nga 59 në vitin 2017, zmadhohet në 132 në vitin 2018.¹⁸¹

Në vazhdim; Pasqyra e veprimit të KMD prej vitit 2011-2018. Në fushën e marrëdhënieve të punës.

Gjatë vitit 2011, fusha më e përfaqësuar është fusha e punës dhe marrëdhënieve të punës me 30 parashtresa. Gjatë vitit 2012 kemi 28 parashtresa në fushën e punës. Në vitin 2013 kemi 36 parashtresa në rafshin e punësimit. Gjatë vitit 2014 komisioni pranoi 106 parashtresa ku numri në rafshin e marrëdhënieve të punës ishte më i lartë dhe arriti 42 parashtresa. Në vitin 2015 kemi 30 parashtresa. Në vitin 2016 nga 60 parashtresa të dorëzuara 40 % ishin në rafshin e punës dhe marrëdhënieve të punës. Gjatë vitit 2017 nga 59 parashtresa ishin 41% në rafshin e punës. Gjatë vitit 2018 nga 132 parashtresa në rafshin e marrëdhënieve të punës ishin 49,24 % parashtresa.¹⁸²

Gjykata kushtetuese e RMV-së, mrojtjen nga diskriminimi gjykata kushtetuese e realizon përmes zbatimit të dy kompetencave të rëndësishme; vlersimit të kushtetueshmërisë dhe të rregullave tjera, përkatësisht kontrollit abstrakt kushtetues-gjygjësorë dhe vendimarrjes sipas kërkesave individuale të qytetarëve për mbrojtjen nga diskriminimi.

¹⁸⁰ RMV-Avokati i popullit. Në mbrojtje nga diskriminimi. Fq, 54.

¹⁸¹ Autorët: Igor Jadrovski Jovana Jovanovska Kanurkova Marija Gelevs. Raporti i zbatimit të Ligjit për ndalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi 2011 — 2018. Fq, 27.

¹⁸² Po aty. Fq, 30, 33, 37, 41, 50, 54, 58, 65.

Mbrojtja gjygsore, me ligjin për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi parashikohet që në ratset kur ndonjë person konsiderohet se për shkak të diskriminimit është cenuar një e drejtë e caktuar, të paraqes padi pranë gjykatës kompetente komfor ligjit për procedurë kontestimore me]’rast parashikohet procedura të jetë urgjente.

Përfaqësuesi ligjorë për trajtim të barabartë midis grave dhe burave, me ligjin për mundësi të barabarta ndërmjet grave dhe burave, në kuadër të Ministrisë së Punë sociale dhe

Politikës Sociale në sektorin për mundësi të barabarta, caktohet përfaqësuesi juridik i cili udhëheqë procedurat sipas parashtresave të parashikuara, me qëllim të verifikimit të trajtimit të barabartë të burave dhe grave.¹⁸³

Në RMV ekziston edhe ligji për mbrojtje nga diskriminimi një ligj i cili plotëson zbraztirat në sistemin tonë juridik për sa i përket fushës së antidiskriminimit dhe mundëson mbrojtje për të gjithë personat që diskriminohen. Ligji përveç tjerash në Nenin 3 parasheh, mbrojtje nga diskriminimi për shkak të: racës, gjinisë, ngjyrës së lëkurës, prejardhjes nacionale, gjuhës, gjendjes sociale, përkatsisë politike gjendjes shëndetësore etj.¹⁸⁴

Gjithashtu ka edhe standard ndërkombëtare për mbrojtje nga diskriminimi.

Në Deklaratën e Kombeve të Bashkuara për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit *E shpallur me rezolutën 1904 të asmblesë së përgjithshme, me datën 20 nëntorë, 1963* thuhet se Asambleja e përgjithshme, Duke pasur parasysh se Karta e Kombeve të Bashkuara mbështetet në parimet e dinjitetit dhe të barazisë së gjithë qenieve njerëzore, dhe se synon, në objektivat e tjera themelore, të realizojë bashkëpunim ndërkombëtar përmes zhvillimit dhe nxitjes së respektimit të të drejtave të njeriut dhe lirive themelore për të gjithë, pa dallim race, gjinie, gjuhe ose feje.

Duke pasur parasysh se Deklarata në të përgjithshme për të drejtat e njeriut shpall se të gjitha qeniet njerëzore lindin të lira dhe të barabarta në dinjitet dhe në të drejta e se cilido mund të të gëzojë të gjitha të drejtat dhe liritë që përmenden në këtë Deklaratë, pa asnjë dallim, veçanërisht për shkak të racës, ngjyrës ose prejardhjes kombëtare.

¹⁸³ Po aty. Fq, 55.

¹⁸⁴ Zhaneta Popovsak & L Lazar Jovevski. Antidiskriminacisko pravo. Fq, 68.

Duke pasur parasyshë se Deklarata e Përgjithshme për të drejtat e Njeriut shpall gjithashtu se të gjithë janë të barabartë përpara ligjit dhe se kanë të drejtë, pa dallim, për mbrojtje të barabartë kundër çdo diskriminimi dhe kundër çdo nxitje për diskriminim.¹⁸⁵ Si dhe një sërë faktorësh tjerë të cilët ndikojnë në këtë aspekt që më pas të shpallet kjo Deklaratë, ku në *Nenin 1* të kësaj Deklarate thuhet: Diskriminimi ndërmjet qenjeve njerëzore për arsye të racës, ngjyrës apo origjinës etnike është një fyerje që ibëhet e dinjitetit njerëzorë dhe duhet të dënohet si një mohim i parimeve të Krtës së Kombeve të Bashkuara, si një shkelje e të drejtave të njeriut e të lirive themelore të shpallura nga Deklarata e Përgjithshme për të drejtat e njeriut, si një pengesë për marrëdhëniet miqësore e paqedashëse ndërmjet kombeve dhe si një fakt që mund të dëmtojë paqen dhe sigurinë midis kombeve.¹⁸⁶

Konventa Evropiane për mbrojtjen e të drejtave të njeriut dhe protokolli nr.12 i Këshillit të Evropës në dispozitat e veta parashikon serealizimi i të drejtave dhe lirive të caktuara në konventë do të realizohen pa diskriminim; gjinie, race, ngjyre, religjionit, bindjes politike, prejardhjes nacionale. Gjithashtu edhe **Gjykata Evropiane për të drejtat e njeriut** ,është ti siguroi të gjithë shtetasit e vendeve anëtare t'i respektojnë të gjithë të drejtat dhe garancitë që përcaktohen në konventën për mbrojtje e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut. Pranë kësaj gjykata mund të paraqitet aplikimi personalisht ose individualisht për cenimin e ndonjë të drejte e cila është paraparë në konventë.¹⁸⁷

Kuadri ynë ligjorë garanton mbrojtje nga diskriminimi në punë. Diskriminimi në marrëdhëniet e punës nuk hetohet shumëherë dhe pikërisht për këtë edhe gjatë kohë ekziston, gjatësia e saj mund të jetë e gjatë, që edhe dëmi i bërë në bazë të kohës së zgjatur të jetë i madh. Më pastaj diskriminimi në marrëdhëniet e punës dhe në rast të punësimit ka ndikim të jashtëzakonshëm në sigurinë sociale dhe ekonomike të qytetarëve. Poqëse personi nuk mund të punësohet për shkak të diskriminimit ndikon direkt në aspektin e jetës së tij ekonomike dhe biologjike. Në rastin tjetër në qoftë se diskriminimi është në marrëdhënien e punës indirect ndikon në aspektin ekonomik të punonjësve. Përkundër kësaj diskriminimi në marrëdhënie pune ndikon edhe në aspektin psiko-fizik të personit, gjë që bëhet shkak dhe iniciatorë i shumë sëmundjeve të

¹⁸⁵ Kombet e Bashkuara. Të drejtat e njeriut. Përmbledhje e instrumenteve ndërkombëtare, vëllimi I parë (pjesa e parë) Instrumentet e përgjithshme. Fq, 79.

¹⁸⁶ Po aty. Fq, 81.

¹⁸⁷ RMV-Avokati i Përgjithshëm. Në mbrojtje nga diskriminimi. Fq, 57.

cilat janë të konstatuara nga organizata botërore e shëndetësisë. Pikërisht stresi në punë është shkak i problemeve kardiovaskulare, që shumë shpesh rezultojnë si fatale. Në bazë të kësaj diskriminimit në punë mund që ta shohim si rezik në vendin e punës¹⁸⁸ Presioni psikik në vendin e punës apo ndryshe i quajtur si mobbing nuk mund ta konstatojmë si një farë lloj të diskriminimit, por i njëjti mund që të jetë në grupin e reziqeve të reja. Mobingu mund të klasifikohet si sjellja jo e mirë e një personi ose më shumë personave në vendin e punës ndaj një puntori me qëllim të shqetsimit të tij apo degradimit si në aspektin profesional ashtu edhe në atë njerëzorë për një kohë të gjatë dhe pikërisht për këtë viktima nuk mund që të japë dorheqje nga puna për shkak se mund që t'i cenohen pagat ose t'ë ketë ndonjë kontekst lidhur me punën nga ana e punëdhënësit.¹⁸⁹ Si përgjigje e kësaj **shteti ynë** ka plotësuar ligjin për marrëdhënie të punës me dispozita për mobbingun. Pik së pari me nenin 9 të këtij ligji është i ndaluar çfarëdo lloj shqetësimi në vendin e punës. Me këtë ligj konsiderohet se shqetësimi është diskriminim. Në nenin 9 është i rregulluar presioni psikofizik në vendin e punës apo mobbing. Në bazë të kësaj mobbing është një lloj specifik i shqetsimit në vendin e punës. Kryerësit e mobingut mund që të jenë si punëdhënësi ashtu edhe punëmarësi. Në bazë të ligjit mobingu paraqet sjellje negative që ndikon në integritetin e personit. Në vitin 2013 është shpallur ligji special për mbrojtjen nga shqetsimet në vendin e punës i cili i rregullon problemet me shqetsimet në punë. Në ligj nuk përcaktohet se shqetësimi paraqet një lloj diskriminimi. Në aspekt të diskriminimit në marrëdhëniet e punës ky ligj rregullon shqetësimet në marrëdhëniet e punës. Në radhë të dytë është edhe ligj special në kuadër për mbrojtjen dhe parandalimin e diskriminimit.¹⁹⁰ Ligji i punës definon format vijuese të diskriminimit: diskriminimi i drejtpërdrejtë, diskriminimi jo i drejtpërdrejtë, ngacmimi, ngacmimi seksual, ngacmimi psikologjik dhe diskriminimi i një të punësuarë femër në bazë të shtatzanisë, lindjes dhe të qenit prind. Këto definime dallojnë nga ato në LKD. Për më tepër, definimi i diskriminimit jo të drejtpërdrejtë nuk përfshin elementin e justifikimit objektiv. Definimi i diskriminimit jo të drejtpërdrejtë nga LKD, sidoqoftë, mund të përdoret për të lexuar këtë element në Ligjin e Punës. Në çfarëdo rasti, Ligji i Punës duhet të jetë në linjë me LKD në këtë drejtim¹⁹¹

¹⁸⁸ Zhaneta Popovska & Ljazar Jovevski. Antidiskriminacisko pravo. Fq, 86.

¹⁸⁹ Po aty. Fq, 88.

¹⁹⁰ Po aty 89.

¹⁹¹ Vaska Leshoska & Sneshka Iliq & Biljana Kotevska (Sektori i analizës ligjore) & Marija Bashevska & Blazhen Maleski Tanja Maleska. Diskriminimi në bazë gjinore dhe puna në Maqedoninë e Veriut. Shkup, 2019.

Vendi ynë ka bërë disa përpjekje për parandalimin e diskriminimit në marrëdhënie pune. Mbrojtja nga diskriminimi në punë mund të paraqitet në tre etapa. E para me paraqitjen e ligjit për antidiskriminim dhe pastaj me ardhjen e ligjit për marrëdhënie pune dhe ligjeve tjera të cilat kanë të bëjnë me marrëdhëniet e punës, por këtu parasëgjithash kemi parasyshtë ligjin për të punësuarit në sektorin publik dhe ligjin për administratorët dhe e tretat është tashmë i përmendur ligji për mbrojtje nga shqetësimet në marrëdhëniet e punës. Me ardhjen e ligjit për mbrojtje nga diskriminimi filloi një erë e re në vendin tonë për sa i përket kësaj çështje sidomos në rafshin dhe në aspektin e marrëdhënieve të punës. Ky ligj i cili u soll më vitin 2010 nuk ishte i vetmi për antidiskriminim por ishte ligj që në mënyrë të përgjithshme dhe të detajuar e rregullonte diskriminimin në marrëdhëniet e punës. Ligji i parë i cili u soll për antidiskriminim në marrëdhëniet e punës ishte ligji për marrëdhënie pune ai i vitit 1993. Në këtë ligj nuk kishte ndonjë dispozitë të veçantë për sa i përket diskriminimit në punë. Por më vonë me ndryshimet që pësoi në vitin 2003 ky ligj u plotsua në nenin 8, që ishte një rezultat i marjes së obligimeve nga qeveria i cili doli nga marrëveshja për stabilizim dhe asocim e nënshkruar nga vendi jonë dhe BE. Ku në disa direktiva të kësaj marrëveshje përmendet se, punëdhënësi nuk mund që kandidatin për punë nuk mund ta anashkalojë për shkak të racës, gjinisë, gjendjes shëndetësore, religjionit, përkatësisë politike aspektit social etj. Ligji për marrëdhënie pune i 2005 që në tekstet e para e ka parashikuar diskriminimin në marrëdhënie pune si të palejuar. Me ndryshimet që erdhën me kalimin e viteve në këtë aspekt, kishte disa ndryshime të vogla për a i përket tretmanit të burave dhe grave, si dhe disa çështjeve tjera të diskriminimit në punë, që solli një kualitet më të lartë për mbrojtje nga diskriminimi, me nenin 9 ku parashihet mbrojtja nga shqetësimi apo mobingu si dhe me nenin 9-6 ku theksohet ndalimi i diskriminimit të punëtores në rast të shtatzanisë. Zhvillimi i legjislacionit për antidiskriminim rumbullaksohet me ardhjen e ligjit për mbrojtje nga shqetësimi në vitin 2013, që përfshinë mbrojtjen psiko-fizike në marrëdhëniet e punës.¹⁹²

Në vazhdim do të sjellim një raport të Avokatit të Popullit lidhur me marrëdhëniet e punës dhe me diskriminimin në marrëdhëniet e punës.

Afirmimi dhe sendërtimi i sistemit të implementimit të parimit për mbrojtje nga diskriminimi, ka për qëllim integrimin e të gjithë qytetarëve në shoqëri dhe pjesëmarrjen e tyre në barazinë, rritjen

¹⁹² Zhaneta Popoivskak & Llazar Jovevski. Antidiskriminacisko Pravo. Fq. 96.

e besimit të tyre ndaj institucioneve të sistemit. Me një fjalë, qëllimi është që të gjithë qytetarët të ndjehen të barabartë gjatë veprimit nga ana e institucioneve në nivel lokal dhe në nivel qendror, gjatë kësaj asnjëri prej tyre të mos vihet në pozitë të pabarabartë gjatë veprimeve të njëjta ose të ngjashme. Ky qëndrim bazohet mbi konceptin e barazisë materiale, dhe vetëm mbi barazinë formale, përkatësisht barazinë para Kushtetutës dhe ligjit. Gjatë këtij viti raportues, Avokati i popullit shënon rritjen e parashtresave të paraqitura nga fusha e diskriminimit dhe mbrojtjes nga shqetësimet në vendin e punës – mobingu, edhe përkaj faktit se në Republikën e Maqedonisë ekziston një kornizë solide ligjore për mbrojtjen nga fenomeni i quajtur diskriminim, si dhe mundësia që qytetarët të kërkojnë dhe të realizojnë mbrojtjen para trupit i cili ka kompetenca ekskluzive për mbrojtje nga diskriminimi (Komisioni për mbrojtje nga diskriminimi).¹⁹³

Në lidhje me numrin e përgjithshëm të parashtresave të paraqitura në këtë fushë, konstatimet e Avokatit të popullit për vitin 2017 janë se qytetarët më shumë ankohen për shkak të shqetësimeve në vendin e punës – mobingu, përkatësisht 25 % nga parashtresat e paraqitura kanë të bëjnë me këtë problematikë, dhe më pas pasojnë lëndët që kanë të bëjnë me diskriminimet e kryera në bazë etnike, ku bëjnë pjesë rreth 10 %. Shikuar për nga aspekti statistikor, pasojnë parashtresat që kanë të bëjnë me diskriminimet në fushën e mbrojtjes shëndetësore, përkatësisht në bazë të gjendjes shëndetësore, dhe nuk është i vogël as numri i parashtresave të paraqitura që kanë të bëjnë me kërkesat e qytetarëve për mbrojtjen dhe zbatimin e parimit të përfaqësimit të drejtë dhe adekuat, pas kësaj vijnë parashtresat lidhur me diskriminimin në bazë të përkatësisë politike dhe arsimore. Gjatë vitit të kaluar, për herë të parë u parashtruan tre parashtresa që kishin të bëjnë me gjuhën e urrejtjes, vepër kjo që është e inkriminuar në Kodin penal, dhe që ngushtë është e lidhur me diskriminimin dhe në të njëjtën kohë paraqet shkeljen e të drejtave të qytetarëve. Në lidhje me këto parashtresa, Avokati i popullit konstatoi se të njëjtit kanë të bëjnë me përhapjen e gjuhës së urrejtjes ndaj grupeve të marginalizuara, të cilat në fakt paraqesin edhe kategorinë më të cenuar të qytetarëve dhe e cila në mungesë të ndihmës sistematike nga shteti, me vështirësi mund t'i realizojë të drejtat e veta. Avokati i popullit, gjatë punës me lëndë në institucionet ndaj të cilave vepron sipas kompetencës, në rastet kur konstatoheshin shkeljet e të drejtave të qytetarëve, u dorëzonte vërejtjet e ndalesës së ushtrimit të të gjitha formave të diskriminimit, ndalesën e ushtrimit të shqetësimit në vendin e

¹⁹³ RMV-Avokati i popullit.RAPORT VJETORË.Për nivelin e sigurimit, të respektimit avancimit dhe mbrojtjes së të drejtave dhe lirive të njeriut 2017.Shkup,mars 2018.fq74.

punës dhe nevojën e zbatimit të parimit të përfaqësimit të drejtë dhe adekuat, duke u thirrur në legjislativin e vendit dhe atë ndërkombëtarë për ndalesën e ushtrimit diskriminues dhe mbrojtjes së të drejtave të qytetarëve nga të gjitha llojet e rrezikimit. Në pjesën më të madhe të rasteve, intervenimet e Avokatit të popullit u pranuan, kurse në disa prej rasteve në të cilat Avokati i popullit i ka shfrytëzuar të gjitha mundësitë ligjore, qytetarët të cilëve iu janë shkelur të drejtat e caktuara ishin udhëzuar që të drejtat e tyre t'i realizojnë para pushtetit gjyqësor. Duke vepruar në veçanti për parashtresat që kanë të bëjnë me mbrojtjen nga shqetësimet në vendin e punës – mobingu, të cilat siç theksuam më lartë janë në numër më të madh, Avokati i popullit pa mëdyshje konstatoi se në pjesën më të madhe të parashtresave ekziston një prapavijë dhe se sjelljet e tilla janë të motivuara në bazë politike, etnike, gjinore ose në bazë tjetër, dukuri e cila përmes formave të ndryshme shfrytëzohet me qëllim që një individ i caktuar të degradohet, përulet ose lëndohet nga aspekti psikik. Në disa prej parashtresave (lëndëve), ekzistojnë presione të cilat manifestohen me përjashtimin e personave nga procesi i punës dhe mos sigurimin e mjeteve themelore të punës, kurse në rastet të tjera presionet janë në drejtim të detyrimit tej mase me obligime të punës, që nuk janë paraparë me fushëveprimin e një vendi të caktuar të punës. Problemi gjatë argumentimit të ekzistimit të shqetësimeve në vendin e punës, është me të vërtetë i madh, dhe për këtë arsye në pjesën më të madhe të rasteve kemi të bëjmë me shqetësime të shkaktuara nga kuadrot udhëheqëse të cilët, përmes pozitës së tyre udhëheqëse, ushtrojnë shqetësime përmes formave të ndryshme të nënçmimeve, mos përcaktimit të obligimeve të punës ose përmes ndarjes së tepruar të detyrave të punës. Gjatë kësaj, duke i shfrytëzuar mekanizmat për fshehjen e mënyrës së veprimeve me të cilat kontribuohet që shkeljet e tilla të fokusohen drejtë personit të caktuar. Në këtë drejtim, sipas konstatimeve të Avokatit të popullit organet inspektuese që janë të detyruara të veprojnë në këtë sferë, nuk veprojnë në pajtim me udhëzimet e dhëna nga Avokati i popullit, përkatësisht ata në mënyrë strikte i përmbahen realizimit të materies e cila me ligj u është përcaktuar si kompetencë e tyre, duke mos depërtuar në mënyrë të detajuar në disa prej gjendjeve të komplikuar. Gjatë këtij viti, nga ana e disa shoqatave civile, u parashtruan më shumë parashtresa që kishin të bëjnë me mbrojtjen nga diskriminimi në procesin arsimor, dhe më saktësisht kishin të bëjnë me diskriminimin e shkaktuar në bazë shëndetësore, religjioni, gjinisë dhe në baza të tjera të përcaktuara me ligj. Përkatësisht, parashtresat kishin të bëjnë me tekstet shkollore dhe me literaturën ndihmëse që shfrytëzohet në sistemin arsimor fillorë, të mesëm dhe atë të lartë. Në këtë kontekst u parashtrua edhe parashtresa nga organizata

civile në të cilën u theksua se autorët e tekstit shkollor “Arsimi qytetarë” për klasën e 8-të të arsimit fillorë nëntëvjeçar ushtrojnë diskriminime në bazë të pengesave intelektuale, në baza gjinore, shëndetësore dhe religjioze.¹⁹⁴

Një mekanizëm tjetër për mbrojtje dhe parandalim të diskriminimit është edhe institucioni i Komisionit të parandalimit të diskriminimit në RMV, që është themeluar për çështje që kanë të bëjnë me diskriminimin dhe vepron me parashtrës.

Së pari, nuk mund të anashkalohet dhe të mos përmendet se numri i parashtrësve ndryshon nëpër vite, por në asnjë rast nuk e reflekton nivelin real të diskriminimit në Maqedoni. Qytetarët nuk janë të motivuar sa duhet që të paraqesin diskriminimin dhe prandaj nevojiten masa në drejtim të nxitjes së qytetarëve që të paraqesin rastet e diskriminimit dhe shkeljes së të drejtave të njeriut. Një pjesë e arsyeve pse një numër i vogël i qytetarëve të cilët janë diskriminuar vendosin të dorëzojnë parashtrës te Komisioni për Mbrojtje nga Diskriminimi lidhen me mungesën e besimit në institucionet shtetërore, viktimizimin dytësor dhe mungesën e informacioneve se ekziston KMD-ja. Në vitet e para të formimit të Komisionit, numri i parashtrësve shënon trend të rritjes deri në vitin 2014, kurse nga viti 2015 numri i parashtrësve ulet në mënyrë drastike. Zmadhimi më i madh vihet re vetëm në vitin 2018, kur numri i parashtrësve nga 59 në vitin 2017, zmadhohet në 132 në vitin 2018.

Në R. e Shqipërisë me kërkesë të BE –së për mbrojtjen e të drejtave dhe lirive të njeriut për sa i përket procesit të antarësimit në BE të këtij vendi u miratua më datë 04.02.2010 u miratua ligji “për mbrojtje nga Diskriminimi”. Ky ligj vepron edhe në fushën për punësim. Kë mbrojt ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, në fushën e punësimit? 6 Ky ligj mbron • Punëmarrësit në lidhje me të drejtën e tyre për punësim, pra gjatë procedurës së rekrutimit. (shpalljen e vendeve të lira të punës, kriteret e rekrutimit dhe përzgjedhjen e tyre) • Ky ligj mbron punëmarrësit gjatë marrëdhënjëve të punës, pra në lidhje me: trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës; shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës; anëtarësinë në sindikata dhe mundësinë për të përfituar nga lehtësitë që siguron kjo anëtarësi.

¹⁹⁴ RMV-Avokati i popullit.RAPORT VJETORË.Për nivelin e sigurimit të respektimit,avancimit dhe të mbrojtjes së të drejtave të njeriut 2017.Shkup,mars 2018.Fq,75.

ndalimin e çdo lloji ngacmimi (shqetësimi), përfshirë edhe ngacmimin seksual, nga punëdhënësi përkundrejt një punëmarrësi ose midis punëmarrësve. • Ky ligj mbron punëmarrësin apo punë kërkuuesin nga ngacmimi (shqetësimi), përfshirë edhe ngacmimin seksual.

Ligji ndalon të gjitha format e ngacmimit (shqetësimit) përfshirë edhe ngacmimin seksual nga punëdhënësi përkundrejt punëmarrësit apo punëkërkuessit, si edhe midis punëmarrësve. Shembuj Shtetasi A.T ka punuar prej 15 vjetësh në KESH sh.a. Pas ndryshimit të Këshillit Mbikëqyrës, u vendos shkurtimi i numrit të përgjithshëm të punonjësve. Si pasojë, shtetasi A.T është larguar nga puna me motivimin e ndryshimit të strukturës dhe shkurtimin e numrit të punonjësve. Në fakt, numri i punonjësve në të gjithë subjektin është shkurtuar, por struktura ku ai punonte është rritur në numër. Largimi ka ndodhur për shkak se shtetasi A.T ishte i angazhuar në një forcë politike. Një mjek në spitalin e qytetit B nuk pranon të punojë me A.T., e cila është infermiere, për shkak se kjo e fundit mban shami. Në ndryshim nga infermierët e tjerë, të cilët qëndrojnë në dhomën e mjekut pranë të cilit kanë marrë emërimin, ajo vazhdon të qëndrojë pranë një mjeku tjetër dhe jo pranë mjekes ku ka emërimin. Pavarësisht se Drejtoria e Shërbimit Spitalor të këtij qyteti ka marrë informacion mbi situatën, për shkak mos-veprimi, nuk e ka mbrojtur A.T. nga sjelljet diskriminuese të mjekes dhe nuk i ka ofruar asaj një trajtim dinjitoz dhe në respektim të të drejtave të njeriut.

Si pasojë, A.T. nuk i është dhënë mundësia të ushtrojë profesionin, në mënyrë të barabartë me punonjësit e tjerë infermierë, për shkak të bindjeve të saj fetare. Pra, qëndrimi i mjekes dhe i Drejtorisë së Shërbimit Spitalor përbëjnë diskriminim të drejtpërdrejtë për shkak të bindjeve të saj fetare.¹⁹⁵

Cilat janë detyrimet e punëdhënësit? 1. Punëdhënësi është i detyruar: • të zbatojë, të mbrojë e të nxisë parimin e barazisë dhe të ndalimit të çdo lloji diskriminimi; • të marrë masat e nevojshme, përfshirë dhe masa disiplinore, për mbrojtjen e punëmarrësve nga diskriminimi dhe viktimizimi, brenda një muaji nga vënia në dijeni; • t'u përgjigjet efektivisht dhe në përputhje me këtë ligj ankimeve të marra për shkak të diskriminimit të kryer nga punëmarrësit e tij, brenda një muaji

¹⁹⁵Broshurë informuese mbi ligjin "Për mbrojtjen nga diskriminimi" në fushën e punësimit. Kjo broshurë u botua me asistencën dhe financimin e Projektit të Përbashkët të BE/KiE "Rritja e efektivitetit të sistemit të mbrojtjes së të drejtave të njeriut dhe anti-diskriminimit në Shqipëri". Tiranë, Dhjetorë 2018. Fq.6.

nga marrja e tyre. 2. Punëdhënësi detyrohet të ndërgjegjësojë për ligjin, ndërmjet të tjerash, duke e afishuar atë në mjediset publike të vendit të punës.¹⁹⁶

Cilat janë të drejtat e punëmarrësit? 1. Çdo punëmarrës ka të drejtë të ankohet te punëdhënësi, te Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ose në gjykatë, nëse beson se ka pësuar diskriminim. Kjo dispozitë nuk e kufizon të drejtën e ankimit në institucione të veçanta, të ngritura pranë sektorëve të ndryshëm të punësimit. 2. Gjatë periudhës së shqyrtimit të ankesës, punëmarrësi ka të drejtë të vazhdojë punën sipas kushteve të kontratës. 3. Punëmarrësi ka të drejtë të marrë informacion në çdo kohë në lidhje me trajtimin e ankesës, si dhe të marrë shpjegime për vendimet e marra nga punëdhënësi, në përgjigje të ankesës së tij, menjëherë pas shqyrtimit. 4. Në rast se punëdhënësi nuk merr masa për të hetuar dhe për të zgjidhur ankesën për diskriminim, punëmarrësi që ka bërë ankesën ka të drejtë ta ndërpresë punën, pa humbur të drejtën e pagës, për atë kohë sa është e nevojshme për t'u mbrojtur nga diskriminimi. Punëmarrësi kthen pagën e marrë, sipas këtij neni, në rast se diskriminimi i pretenduar nuk rezulton i vërtetuar me vendim të formës së prerë.¹⁹⁷

Për sa i përket standardeve ndërkombëtare lidhur me diskriminimin në punë, është e rëndësishme të përmendet Konventa për diskriminim *e miratuar nga Konferenca e Përgjithshme e Organizatës Ndërkombëtare të Punës në sesionin e saj të 42 –të me 25 qershorë, 1958*. Që ka hyrë në fuqi më 15 qershorë, 1960. Në Nenin 1 të kësaj Konvente thuhet;

- a) çdo dallim tjetër, përjashtim ose preference, që bazohet në racën, ngjyrën, gjyninë, fenë, opinionin politik, prejardhjen kombëtare ose origjinën sociale, që ka për efekt të prishë ose të shtëmbëroj barazinë e mundësive ose trajtimit në fushën e punësimit ose të profesionit.
- b) çdo dallim tjetër, përjashtim ose preferencë, që çon në prishjen apo shtëmbërimin e barazisë, të mundësive ose të trajtimit në drejtim të punësimit ose të profesionit, që mund të specifikohet nga një anëtarë i interesuar pasi të ketë konsultuar organizatat

¹⁹⁶ Po aty. Fq, 7.

¹⁹⁷ Broshurë informuese mbi ligjin “për mbrojtjen nga diskriminimi” në fushën e punësimit. Kjo broshurë u botua me asistencë dhe financimin e projektit të përbashkët të BE/KiE. “ Rritja e efektivitetit të sistemit të mbrojtjes së të drejtave të njeriut dhe anti-diskriminimit në Shqipëri”. Tiranë, Dhjetorë 2018. Fq, 8.

përfaqësuese të punëdhënësve ose të punonjësve, nëse këto ekzistojnë, si dhe organizatat e tjera të përshtatshme.

2. Dallimet, përjashtimet ose preferencat e mbështetura në kualifikimet që kërkohen për një vend pune të caktuar nuk konsiderohen diskriminim.

3. në këtë Konventë fjalët “vend pune” dhe “profesion” përfshinë mundësinë për kualifikim joprofesional, për të hyrë në punë dhe për të punuar në profesione të ndryshme, si dhe kushtet e punësimit.¹⁹⁸

Lirisht mund të themi se me ardhjen e ONP-së, njerëzve u mundësua një trajtim më i mirë për sa i përket fushës së diskriminimit në punë, kryesisht u bazua në tre kategori dhe atë: a) ndalimin e diskriminimit të kategorive të ndryshme të punëtorëve, grave pleqve, emigrantëve, bujkve etj. b) Më pas të parandalojë diskriminime të formave të ndryshme, si puna e detyrueshme, punsimi, liria në punë, sigurimi social kualifikimi profesional etj. c) Dhe krejtësisht në fund ti përcaktoj të gjitha principet për sa i përket diskriminimit në marrëdhëniet e punës.

Një kujdesje të veçantë ONP i kushton normativit për sa i përket ndalimit të diskriminimit për punëtorët me obligime familjare. Për këtë qëllim në vitin 1981 e solli konventën nr. 156 për punëtorët me obligime rekomandimin për mundësitë obligimet familjare dhe mundësitë e barabarta të gjithë punëtorëve me obligime familjare. Në përputhje me aktet të cilët u përgjigjen nevojave të tyre special, si dhe marjen e masave për rregullimin e kushteve më të mira për punë në përgjithësi. ONP në kuadër të normativit të vet një rëndësi të madhe u jep edhe punëtorëve emigrant, duke u nisur nga themelimi në vitet 1919 në Ëashington, gjer më sot.¹⁹⁹ ONP-ja përfaqëson një shtyllë themelore për sa i përket gjitha shteteve anëtare të saj, mbrojtjes nga diskriminimi në marrëdhëniet e punës të karakterit ndërkombëtarë. Me aktet dhe me politikat e saj si dhe me organizatat tjera veçanërisht me BE -në. Rëndësia e saj paraqet një gurthemel lidhur me avancimin e zhvillimit të antidiskriminimit në legjislacion ndërkombëtarë.

¹⁹⁸ Kombet e Bashkuara. Të drejtat e njeriut. Përmbledhje e instrumenteve ndërkombëtare, vëllimi I parë (pjesa e parë) Instrumentet e përgjithshme. Fq. 124.

¹⁹⁹ Zhaneta Poposka & Llazar Jovevski. Antidiskriminacisko Pravo. Fq. 92.

Në kuadër të Unionit Evropian dallojmë dy direktiva kryesore për sa i përket trajtimit të njëjtë në punë. Ajo është direktiva nr.76/207 dhe direktiva nr 97/80. E para e vitit 1976 e përcakton principin e trajtimit të njëjtë të burave dhe të grave, si dhe kushtet e punës. E dyta është përcaktimi i diskriminimit në bazë gjinore. Përkrah këtyre direktivave kemi edhe të tjera siç janë Direktiva nr.75/117, që i kushton rëndësi pagesës së njëjtë të burave dhe grave. Direktiva nr.79/7 është për trajtimin e njëjtë trajtimin e për sigurimet sociale. Në këtë kontekst mund të përmendet Direktiva 86/613 për trajtim të njëjtë të bujkëve dhe trajtimin e njëjtë të grave me vetëpunsim. Rëndësi të veçantë në direktivën nr.96/34 i kushtohet edhe profesionalizimit familjarë.

Por megjithatë kjo Direktiva e humbin rëndësinë kundrejt Direktivës me nr.2006/54 e cila i barazon burat dhe gratë për sa i përket punës në gjitha aspektet, dhe jep mundësi dhe trajtim të barabartë për të dija palët. Kjo direktivë parimin e trajtimit të gjinisë në mënyrë të barabartë e vendosë si fundamentale dhe pa asnjë përjashtim.²⁰⁰

E drejta Evropiane e trajton edhe në fusha të tjera diskriminimin në punë. Praqet edhe disa aspekte tjera ku bëhet prandalimi i këtij diskriminimi ku përfshihen: gjendja martesore, gjinia, prejardhja etnike, religjioni, mosha etj. Fusha e këtillë nuk vepron vetëm në punësim dhe kushtet e punës, të drejtat sociale, por edhe mbrojtjen nga diskriminimi të kategorisë special të punës, siç janë gratë, adoleshentët, të moshuarit personave me aftësi të kufizuar. Në kontekst të kësaj ekzistojnë një numër i madh rasyesh të cilat janë lëndë të rishikimit në Gjykatën për të drejtat e njerit në Unionin Evropian të cilat e vërtetojnë pranimin e akteve të UE-së, por edhe ispirojnë plotësimin e të njëjtave në drejtim real të barabartë dhe pranimin të së drejtës së njëjtë të UE-së nga shtetet anëtare.²⁰¹

2.3. Diskriminimi për shkak të racës dhe gjinisë

Një ndër marrëveshjet e para të mëdha që ka elaboruar në përmbajtjen e njërës nga bazat mosdiskriminuese është Konventa mbi eliminimin e gjitha formave të diskriminimit Racial. Konventa kundër diskriminimit Racial definon se cili diskriminim quhet diskriminim rracial dhe shpall detaja të obligimeve të shteteve nënshkruese të saj. Dispozita kontraverse të Konventës

²⁰⁰ Zhaneta Poposka & Llazar Jovevski. Antidiskriminacisko Pravo. Fq, 93.

²⁰¹ Po aty. Fq, 94.

kundër diskriminimit Racial, posaçërisht për shtete të caktuara perendimore është neni 4a) i cili kërkon që “çdo propagim i ideve të bazuara në superioritetin racial apo urrejtje, nxitje të diskriminimit racial, si dhe aktet dhe dhunës, apo nxitje për akte të tilla kundër çfardo race apo grupi të personave të ngjyrës tjetër apo prejardhjes tjetër etnike” të dënohet me ligj. I njëjti nen poashtu, në paragrafin b) kërkon që shtetet nënshkruese ti shpallin ilegale organizatat të cilat mbështesin dhe inicojnë diskriminimin racial”.²⁰²

Nga kjo mund të konkludohet se baza racë në të drejtën ndërkombëtare konsiderohet të përfshijë një përmbledhje të plotë të veçorive që dalin nga faktorët biologjikë, ekonomikë, shoqërorë, kulturorë dhe historikë. Racizmi “nuk bazohet mbi veçoritë objektive, por mbi marrëdhëniet e dominimit dhe nënshtrimit të urrejtjes ndaj “tjetrit” të bërë ose të miratuar përmes krijimit të imazhit për të “tjetrin” si inferior, i neveritshëm, madje dhe më pak njeri. “Shkurtimisht, kjo do të thotë se raca është në fakt një konstruksion shoqëror, dhe jo dallim i vërtetë ekzistues midis njerëzve.”²⁰³

Në të drejtën nacionale të RMV –së për sai i përket diskriminimit në marrëdhënien e punës, ku përmendet edhe ndalimi i diskriminimit racorë, në Nenin 6 të ligjit për marrëdhënie pune mes tjerash thuhet. 1) Punëdhënësi nuk guxon që kërkuesin ose punëtorin, ta vë në pozitë të pabarabartë për shkak të prejardhjes racore ose etnike, ngjyrës së lëkurës, gjinisë, moshës, gjendjes shëndetësore, bindjes politike, fetare, antarsimit në sindikata origjinës sociale e nacionale, statusit të familjes etj.²⁰⁴

Komisioni Evropian kundër racizmit dhe intolerancës (ECRI). U rekomandon qeverive të shteteve anëtare: 1. të marrin të gjitha masat e nevojshme për të eliminuar **de jure** dhe **de facto racizmin**, diskriminim racor dhe ngacmim racor për shkaqe të tilla si “raca”, ngjyra, gjuha, feja, nënshtetësia, ose origjina kombëtare ose etnike (më poshtë: racizmi, diskriminimi racor dhe ngacmimi racor) në punësimin si në sektorin publik dhe në sektorin privat, dhe për të miratuar mekanizma kombëtarë ligjor dhe zbatimi, të cilët sigurojnë zbatim aktiv të të drejtave dhe barazi të plotë në praktikë. 2. të miratojnë, bazuar në një plan kombëtar, një strategji gjithëpërfshirëse ndërdisiplinore për promovimin e barazisë dhe eliminimin dhe parandalimin e racizmit,

²⁰² Gudmundur Alfredsson & Asbjorn Eide. Deklarata Univerzale mbi të Drejtat e Njeriut. Standardi I aritjes së përbashkët. Fq. 84.

²⁰³ Biljana Kotevska. Udhëzues mbi bazat e diskriminimit. Fq. 22.

²⁰⁴ Ligji për marrëdhënie pune i RMV-së Neni 6, Paragrafi 1.

diskriminimit racor dhe ngacmimit racor në punësim, duke përfshirë dhe strategjitë për përmirësimin dhe integrimin e grupeve me interes për ECRI-n dhe pjesëmarrjen e tyre të plotë në punësim dhe në aktivitetin ekonomik. 3. të marrin parasysh dispozitat e Direktivës për Barazinë Racore (2000/43/KE) dhe të Direktivës për Barazinë në Punësim 2000/78/KE në veçanti: a. kërkesat për shpërndarjen e informacionit për ligjet e diskriminimit, dhe b. nxitjen e dialogut me partnerët socialë, me synimin e forcimit të trajtimit të barabartë. 4. të miratojnë një plan kombëtar për të gjitha departamentet e qeverive kombëtare dhe organet lokale dhe për agjencitë shtetërore për të bërë të mundur konsultimin dhe marrjen e ekspertizës nga partnerët socialë dhe organizatat e shoqërisë civile që artikulojnë interesat e grupeve objekt pabarazie lidhur me metodat më efektive për nxitjen e barazisë dhe eliminimin e diskriminimit racor dhe ngacmimit racor në punësim. 5. me synim sigurimin e barazisë së plotë në praktikë, të miratojnë ligje që lejojnë veprime pozitive dhe nxitjen e udhëzimeve të qarta për masa veprimesh pozitive në punësim, të cilat e parandalojnë ose e kompensojnë diskriminimin për të disavantazuarit lidhur për shkaqet e përmendura më lart.²⁰⁵

6. të ratifikojnë Protokollin nr. 12 të Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut, Konventën Kuadër për Mbrojtjen e Pakicave Kombëtare, Kartën Sociale Evropiane (të rishikuar) (duke pranuar sistemin e ankesave kolektive), Konventën e Kombeve të Bashkuara për Mbrojtjen e të Drejtave për të Gjithë Punonjësit Emigrantë dhe Anëtarët e Familjeve të Tyre, si dhe Konventën e Organizatës Ndërkombëtare të Punës lidhur me Punën e Denjë për Punonjësit. Në memorandumin shpjegues thuhet: Ky Memorandum i Përgjithshëm për Politikat (më poshtë: Rekomandimi) përqendrohet në luftën kundër racizmit, diskriminimit racor dhe ngacmimit racor në fushën e punësimit. Synimi i tij është të zhvillojë dhe forcojë Rekomandimin nr. 7 të Politikave të Përgjithshme të ECRI-t, ku parashikohen elementët që duhet të përfshihen për të siguruar se legjislacioni kombëtar për të luftuar racizmin dhe diskriminim racor të jetë sa më i plotë të jetë e mundur. Në veçanti ky Rekomandim ka si synim të sigurojë praninë e legjislacionit të duhur për luftën kundër diskriminimit racor dhe nxitjen e barazisë në fushën e punësimit. ECRI beson se si legjislacioni i përshtatshëm dhe promovimi aktiv i barazisë janë shumë të rëndësishme për t'u bërë të mundur grupeve me interes për ECRI-n t'i kapërcejnë pengesat për punësim dhe të arrijnë pjesëmarrje të plotë në tregun e punës. ECRI e pranon rolin e

²⁰⁵ Botuar nga Komisioni Evropian kundër Racizmit dhe Intolerancës (ECRI) Këshilli i Evropës - 2012 Printuar në Strasburg.Fq,5.

rëndësishëm të organeve publike, punëdhënësve dhe të partnerëve socialë, në bashkëpunim me organet kombëtare për të arritur këtë objektiv nëpërmjet, ndër të tjerash, programeve për integrim, praktikë të mirë dhe veprime pozitive. Ndërkohë që vihen re rezultate pozitive lidhur me legjislacionin për antidiskriminim në fushën e punësimit, nga puna monitoruese e ECRI-t në terren vihet re se ka pengesa për zbatimin dhe efektivitetin e tij në pjesën më të madhe të shteteve anëtare të Këshillit të Evropës. Duke kujtuar se moszbatimi i legjislacionit përkatës cenon veprimet kundër racizmit dhe intolerancës në përgjithësi, ky Rekomandim parashikon po ashtu udhëzime për të siguruar vënien në dispozicion dhe përdorimin në praktikë të mjeteve efektive ligjore. ECRI-i ka vënë re po ashtu se racizmi dhe diskriminimi racor në punësim shfaqen në forma të ndryshme, duke përfshirë ngacmimin, viktimizimin, diskriminimin për shkak të asociimit/lidhjes, diskriminimin e perceptuar, diskriminimin e shumëfishtë, inkurajimin për diskriminim, ndihmën dhe mbështetjen për diskriminim dhe ndarje. Si rezultat, ky Rekomandim thekson rëndësinë e sigurimit të mundësive të barabarta në punësim për të gjithë personat në praktikë, pavarësisht nga forma specifike në të cilat ndodh racizmi dhe diskriminimi. Rekomandimi mbulon fazat e mëposhtme të punësimit: kushtet për punësim, vetëpunësim dhe për punë, duke përfshirë kriteret e përzgjedhjes si dhe kushtet e rekrutimit dhe promovimit, pavarësisht nga dega e aktivitetit dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale; udhëzimin dhe trajnimin profesional; kushtet për punësim, duke përfshirë dhe shpërblimin, anëtarësimin në sindikata dhe gëzimin e përfitimeve nga kontratat kolektive; kushtet e punës; zhvillimin dhe përparimin në karrierë; dhe përfundimin e punësimit. Rekomandimi u drejtohet të gjitha qeverive të të gjitha shteteve anëtare të Këshillit të Evropës, të cilat janë përgjegjëse për krijimin e një kuadri efektiv ligjor dhe politik për të luftuar racizmin, diskriminimin racor dhe ngacmimin racor në shoqëri në përgjithësi dhe në fushën e punësimit në veçanti. Është detyra e tyre të sigurojnë që të gjithë aktorët përkatës në këtë fushë, duke përfshirë dhe autoritetet ose organet publike (ndërmjet organeve të tjera të specializuara me mandatin për të luftuar racizmin ksenofobinë, antisemitizmin dhe intolerancën në nivel kombëtar), partnerët socialë (ndërmjet të tjerash, sindikatat dhe shoqatat e punëdhënësve), OJQ-të dhe punëdhënësit publikë dhe privatë të marrin masa efektive kundër racizmit, diskriminimit racor dhe ngacmimit racor në fushën e punësimit. Në përputhje me mandatin e ECRI-t, Rekomandimi përqendrohet në rastet e racizmit dhe diskriminimit racor për shkak të “racës”, ngjyrës, gjuhës, fesë, nënshtetësisë ose origjinës kombëtare ose etnike (shkaqet e përmendura). Gjithsesi, ECRI është i ndërgjegjshëm se

diskriminimi, ashtu si edhe ngacmimi, në fushën e punësimit, ndodhin dhe për shkaqe të tilla si mosha, paaftësia, gjinia, identiteti gjinor ose orientimi seksual. i duhet kushtuar vëmendje faktit se shumë rekomandime të përfshira në këtë tekst duhet të zbatohet mutatis mutandis për këto shkaqe.²⁰⁶

“Të drejta të barabarta për burrat dhe gratë “ është një ndër parimet themelore të Kartës së Kombeve të Bashkuara të miratuar nga udhëheqësit botërorë më 1945. Parimi i barazisë gjinore u njoh edhe në Deklaratën Universale të të Drejtave të Njeriut në vitin 1948, e cila afirmoi “të drejtat e barabarta të burrave dhe grave”. Deklarata i hapi rrugën forcimit të mëtejshëm të angazhimeve ndërkombëtare në fushën e të drejtave të grave, sidomos me Konventën e Kombeve të Bashkuara (OKB) për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAË) të vitit 1979. Konventa përmban një “kartë të të drejtave” për gratë, duke përcaktuar se çfarë përbën diskriminim ndaj grave dhe ofron një agjendë kombëtare për t’i dhënë fund këtij diskriminimi. Deri në vitin 2016, 187 shtete e kanë ratifikuar CEDAË-n, përfshirë 56 shtete pjesëmarrëse të OSBE-së; shumë prej tyre prezantuan parimet e barazisë gjinore në legjislacionin për shëndetësinë, arsimin, punësimin, familjen dhe martesën, parandalimin e trafikimit të grave dhe fëmijëve, si edhe në kodet penale.²⁰⁷ Në Kombet e Bashkuara, përkufizimi i integritetit të perspektivës së barazisë gjinore u përcaktua në vitin 1997, nga Këshilli Ekonomik dhe Social i OKB-së (ECOSOC): “Integriteti i perspektivës gjinore është procesi i vlerësimit të implikimeve për gratë dhe burrat për çdo veprim të planifikuar, përfshirë legjislacionin, politikat apo programet, në të gjitha fushat dhe në të gjitha nivelet. Integriteti është një strategji për t’i bërë shqetësimet dhe përvojat e grave dhe burrave dimension të pandashëm të hartimit, zbatimit, monitorimit dhe vlerësimit të politikave dhe programeve në të gjitha sferat politike, ekonomike dhe shoqërore, në mënyrë që gratë dhe burrat të përfitojnë njësoj dhe pabarazia të mos tolerohet. Qëllimi përfundimtar është arritja e barazisë gjinore.”²⁰⁸

BE gjithashtu ka bërë përpjekje të shumta për sa i përket barazisë gjinore. Bashkimi Evropian e njohu integritetin e perspektivës gjinore si një strategji udhëzuese drejt barazisë gjinore, dhe

²⁰⁶ Botuar nga Komisioni Evropian kundër Racizmit dhe Intolerancës (ECRI) Këshilli i Evropës - 2012 Printuar në Strasburg.Fq,13.

²⁰⁷ Ky dokument u botua fillimisht nga Zyra e OSBE-së për Institucione Demokratike dhe të Drejtat e Njeriut (ODHIR) në vitin 2017 me titullin origjinal “Making Laës Ëork for Ëomen and Men: A Practical Guide to Gender-Sensitive Legislation”. Ky variant i studimit në gjuhën shqipe u përgatit dhe u botua nga Prezenca e OSBE-së në Shqipëri.Fq,9.

²⁰⁸ Po aty.Fq,10.

vendosi të promovojë barazinë gjinore në të gjitha fushat e politikbërjes. Në vitin 1999, Traktati i Amsterdamit përfshiu në detyrat themelore të BE-së promovimin e barazisë dhe eliminimin e diskriminimit midis burrave dhe grave. Gjatë viteve, janë miratuar një sërë direktivash lidhur me barazinë gjinore dhe, në vitin 2006, u përmbledhën të gjitha në të ashtuquajturën Direktivë Gjinore e Konsoliduar.⁶ BE-ja ka pasur ndikim pozitiv në zhvillimin e hqetësimi në politikës së barazisë gjinore, jo vetëm te Shtetet Anëtare, por edhe në vende të tjera evropiane, ku kandidatura për aderim apo marrëdhënie të tjera të lidhura me asistencën u kërkon vendeve të punojnë drejt pajtueshmërisë me normat e BE-së.²⁰⁹

Për sa i përket barazisë gjinore në punë ligji për marrëdhënie pune në Nenin 9 thotë

1)Ndalohet shqetësimi dhe shqetësmi gjinorë.

2)Shqetësimi dhe qetësimi në bazë të gjinisë paraqet diskriminim në bazë të Nenit 6 të këtij ligji.

4)Shqetësimi në bazëtë gjinisë sipas këtij ligji është çdo sjellje verbale ,joverbale ose fizike me karakter të gjinisë,e cila ka për qëllim ose paraqet cenim të dinjitetit të kandidatit për punsim ose të punëtorit,e që shkakton frikë ose krijon sjellje armiqësorepërçmuse dhe ofenduese.²¹⁰

Me analizimin e ligjit për marrëdhënie pune për sa i përket fushë së barazisë gjinore mund të konstatohet se është bërë përpjekje për sa i përket trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në kohën gjatë punësimit,trajnimeve dhe avancimeve në punë,si dhe përkujdesje për kushte të barabarta në ambientet ku punohet.²¹¹

Mbrojtja e grave në kuadër të marrëdhënieve të punës në aspektin e antidiskriminimit bëhet aktuale në momentet kur krijohet marrëdhënia e punës.Në kuadër të marrëdhënieve të punës mbrojtja e punëtorëve bëhet në lidhje me pagesën e njëjtë si për burrat ashtu edhe për gratë për të njëjtën punë,pastaj në lidhje për konceptin e antidiskriminimit për punë të ndryshme në bazë gjinisë,në fund mbrojtja nga antidiskriminimit gjatë shtatzanisë,lindjes ose prindërimit..Pyetja për trajtim të njëjtë për burrat dhe gratë e punësuarë është bërë aktuale në Evropë në Luftën e dytë botërore nën ndikimin e legjislacionit Francez,ku me insistimin e Francezëve u bë fillimi i

²⁰⁹ Ky dokument u botua fillimisht nga Zyra e OSBE-së për Institucione Demokratike dhe të Drejtat e Njeriut (ODHIR) në vitin 2017 me titullin origjinal “Making Laës Eork for Eomen and Men: A Practical Guide to Gender-Sensitive Legislation”. Ky variant i studimit në gjuhën shqipe u përgatit dhe u botua nga Prezenca e OSBE-së në Shqipëri.Fq.Fq11.

²¹⁰ Ligji për Marrëdhënie Pune i RMV-së.Neni 9,paragrafi,1,2,4.

²¹¹ Gzime Starova&Todor Kallamatiev.Komentim iligjit Për marrëdhënie pune.Shkup,2003.Fq,25.

antidiskriminimit dhe zhvillimi i së drejtës për trajtim të barabartë gjinorë. Në kuadër të Legjislacionit të brendshëm mund të themi se pyetje për barazi gjinorë dhe mbrojtja nga diskriminimi mund ta shikojmë në të njëjtën periudhë. E para deri në luftën e dytë Botërore, kur ë asnjë moment nuk u gjet ndonjë dokument për sa i përket barazisë gjinore. Pas luftës , Të drejtën nacionale e gjejmë në kuadër të ish Jugosllavisë gjer më 1991. Në ato kohë mund të gjejmë dizpozita për sigurinë dhe shëndetin për sa i përket gjinisë. Me pamvarsimin e vendit nga fundi i vitetve 1991 ndryshimet politike dhe ekonomike sollën ndryshime në sistemin legjislativ në kuadër të antidiskriminimit në marrëdhëniet e punës dhe mundësi të barabarta për të dy gjynitë.²¹²

Mund të thuhet se legjislacioni i lartpërmendur pozitiv shumë pak kontribuon në drejtim të barazisë gjinore në sferën e punësimit. Për një periudhë më të gjatë papunësia në Republikën e Maqedonisë po shënon norma të larta, dhe prandaj mbetet një nga sfidat dhe problemet më të mëdha në vend. Arsyet për këtë papunësi të lartë janë komplekse dhe përsëriten që nga fillimi i tranzicionit, kur, pas pavarësisë, tregjet tradicionale ishin të humbura në procesin e tranzicionit në ekonominë e tregut të lirë, atëherë kur procesi i transformimit nuk gjeneronte vende të reja pune, ndërsa privatizimi nuk tërhoqi investimet e pritura. Sipas të dhënave të World Development Indicators (EDI), të publikuara në faqen e internetit të Bankës Botërore për vitin 2009 gratë përfaqësojnë më pak se gjysmën e fuqisë punëtore, d.m.th. vetëm 40%. Nga ana tjetër, ata marrin pjesë në fuqinë punëtore me vetëm 45% (nga mosha 15 vjeçare e më lart).²¹³ Krahasuar , me vitin 1991, pjesëmarrja e grave në fuqinë punëtore në vitin 2009 është ulur për 3.3%. Gjithashtu, kur krahasohen përqindjet e punësimit, ajo e grave ishte 29.4% në krahasim me atë të burrave që është 47.5% Në bazë të Entit shtetëror për statistikë papunësia në vitin 2011/tremujori i II arrin 31,3% që në krahasim me tremujorin e njëjtë të viti 2010 shënon ulje për 0,8%. Shkalla e punësimit për të njëjtën periudhë arrin 38,8% që është për 0,7% më e lartë në krahasim me tremujorin e njëjtë në vitin 2010.²¹⁴

Në vazhdim do të sjellim një tabelë ku do të jepen disa të dhëna statistikore sipas entit statistikorë të RMV-së, të popullsië aktive sipas gjinisë dhe përgatitjes shkollore ,tremujori I dytë 2017 krahasuar me vitin 2016.

²¹²Zhaneta Poposka&Llazar Jovevski. Antidiskriminacisko Pravo.Fq,95.

²¹³Autorët e analizës. Afërdita Haxhijaha-Imeri, Biljana Nastovska, Sherife Ismaili, Daniella Dimitrievska dhe Liljana Asenov.Politika për barazi gjinore.Perceptimi i efikasitetit dhe transparencës.Shkup, 2012.Fq,22.

²¹⁴ Po aty fq,23.

Përgatitja shkollore <i>Popullsia aktive</i>				<i>Të punësuar</i>				Të papunësuar				
	2016	2016	2017	2017	2016	2016	2017	2017	2016	2016	2017	2017
gjithsej	948,377	100%	955,699	100%	720,674	100%	739,892	100%	227,702	100%	215,807	100%
Arsim fillorë	427,471	45%	158,569	17%	123 520	17%	117,744	16%	57,773	25%	40,824	19%
4 vjet shkollim të mesëm	427,471	45%	468,363	49%	327,931	46%	354,960	48%	99,540	44%	113,403	53%
Arsimtë lartë	216,614	23%	225,535	24%	170,947	24%	181,676	25%	45,667	20%	43,865	20%
Gjithsej burra	587,825	62%	583,795	61%	443,920	62%	450,028	61%	143,905	63%	113,766	62%
Arsim fillorë	127,823	62%	108,146	11%	84,195	12%	75,593	10%	43,629	19%	32,552	15%
4vjet shkollim të mesëm	275,868	29%	300,169	31%	211,144	29%	226,452	31%	64,724	28%	73,717	34%
Arsim të lartë	104,432	11%	105,871	11%	84,188	12%	90,635	12%	20,244	9%	15,236	7%
Gjithsej gra	360,552	38%	371,904	39%	276,755	38%	289,864	39%	83,797 3	7%	82,041	38%
Arsim fillorë	53,469	6%	50,423	5%	39,325	5%	42,151	6%	14,144	6%	8,272	4%
4 vjet shkollim të mesëm	151,602	16%	168,194	18%	116,787	16%	128,508	17%	34,815	15%	39,686	18%
Arsimtë lartë	112,182	12%	119,665	13%	86,759	12%	91,036	12%	25,423	11%	28,629	13%

.Në tabelë janë paraqitur vetëm nivele të caktuara të përgatitjes së shkollës,të cilat janë më të oranishme në sistemin e RMVsë.²¹⁵

2.4.Diskriminimi i punonjësve me aftësi të kufizuara.

Përafërsisht dhjetë për qind të popullsisë botërore kanë aftësi të kufizuar, e cili mund të jetë rezultat i çrregullimeve me lindje ose që është fituar si rezultat i sëmundjes, fatkeqësive ose, lëndimit në vendin e punës. Këto aftësi të kufizuara ndahen në një numër të lartë të nëngrupeve, por në përgjithësi, mund të flasim për persona me shikim të dëmtuar, dëgjim të dëmtuar, aftësi të kufizuar trupore, aftësitëkufizua rmendore dhe aftësitëkufizuar intelektuale.Kjo gjë ipamundëson këta qytetarë që në mënyrë të barabartë me qytetarët tjerë të arsimohen, të kanë qasje në sistemin shëndetësor, të kanë qasje në vende pune dhe në përgjithësi, të kanë qasje në përfitime dhe

²¹⁵ Faqja Zyrtare e Entit shtetërorë për statistikë e RMV-së.

shërbime të ndryshme. Nëse nuk sigurohet një qasje e barabartë për këta persona, konsiderohet se ndaj tyre është bërë një diskriminim, i cili mund të manifestohet si i drejtpërdrejtë ose i tërthortë, por në situata të caktuara, ata mund edhe të bëhen viktime të shqetësimit. Ashtu si po zhvillohet shoqëria, po pranohen gjithnjë e më tepër vlera të caktuara të civilizimit këto persona nuk trajtohen si të ndryshëm nga të tjerët, u sigurohen kushte që u mundësojnë të kenë një qasje përafërsisht të njëjtë deri te përfitimet dhe shërbimet e ndryshme. Mundësia e punësimit dhe avancimi në vendin e punës paraqet një të drejtë të cilën duhet ta gëzojë çdo njeri pa përjashtim, nëse ka aftësi shëndetësore, shkollim të mjaftueshëm dhe shkathtësi për vendin përkatës të punës. Një pjesë e madhe e personave me aftësi të kufizuar kanë shkollimin e nevojshëm dhe janë në gjendje të mirë shëndetësore, por për arsye të aftësisë së kufizuar, nuk kanë mundësi që të punojnë në një vend të caktuar pune. Nëse bëhet përshtatja e nevojshme për personin me aftësitë kufizuar, e kjo nënkupton që së paritë bëhet vlerësimi i llojit dhe shkallës së aftësisë së kufizuar, llojit të detyrave të punës dhe çka duhet të përshtatet dhe pastaj të bëhet përshtatja (për shembull, një karrige e posaçme për t'u ulur, një monitor më i madh, ose sinjalizime ndriçuese, e të ngjashme), atëherë mund të themi se janë krijuar kushte përafërsisht të barabarta të punës për personin me aftësi të kufizuar si për të tjerët, dhe se ai person nuk është diskriminuar.²¹⁶ Shteti ynë ka bërë disa zgjedhje lidhur me personat me aftësi të kufizuar për sa i përket çështjes së punës. Ligji për marrëdhënie pune mbrojtjen e veçantë e rregullon në aspektin e mbrojtjes pushimit vjetorë. Kjo mbrojtje pësoi ndryshime në vitin 2008 që mbrojtja special të shkojë vetëm për invalidët me të drejtë të rehabilitimit profesional. Në bazë të ligjit për marrëdhënie pune, punëdhënësi duhet që t'u siguroj mbrojtje të veçantë personave me aftësi të kufizuar si në punësim ashtu edhe në kushtet e punës. Sipas ligjit mbrojtja duhet ekzistuar në gjithë ciklin e periudhës së punës madje edhe gjatë rehabilitimit në rast nevojës. Sipas nenit 178 të këtij ligji mund të konstatohet se personat me aftësi të kufizuar kanë dy të drejta, që punëtori të rehabilitohe profesionalisht, kurse e drejta tjetër është që punëtori të mund të transferohet në një punë tjetër më të përshatshme që të mos jetë e rezikshme për invalidët. Lirisht mund të themi se Ligji për marrëdhënie pune i përshkruan të drejtat e punëtorëve me aftësi të kufizuar. Sipas kësaj

²¹⁶ Autor: Prof. D-r Jovan Ananiev Universiteti "Goce Dellçev" – Shtip. Përshtatje të nevojshme të vendit të punës për personat me aftësi të kufizuar. Shkup, janar viti 2012. Fq 5.

kemi tre lloje të mbrojtjeje dhe atë:mbrojtja gjatë punësimit,mbrojtja në procesin e punës dhe mbrojtja gjatë shkaktimit të invaliditeti për sa kohë që është në marrëdhënie pune.²¹⁷

Në anën tjetër, në aspektin e diskriminimit në punësim, neni 6 ndalon në mënyrë eksplicite diskriminimin në përgjithësi, përfshirë aftësinë e kufizuara , duke kërkuar mundësi të barabarta dhe trajtim të barabartë në qasjen në punë (duke përfshirë promovimin, trajnimin dhe rehabilitimin), kushtet e punës, pagën e barabartë, skemat e sigurimit, lejen e punës, orarin e punës dhe anulimin e kontratës. Ndalon të gjitha format e diskriminimit, duke përfshirë diskriminimin direkt dhe indirekt (neni 7) dhe ngacmimet (neni 9). Duhet të theksohet se Ligji i punës bën një dallim midis ngacmimit të përgjithshëm dhe ngacmimit seksual nga njëra anë dhe ngacmimit psikologjik (mobbing) nga ana tjetër.²¹⁸

Një përpjekje tjetër e legjislacionit tonë në këtë fushë është edhe Ligji për punësimin e personave me aftësi të kufizuara 32 është lex specialis në këtë fushë që rregullon në mënyrë më të detajuar punësimin e këtij grupi të njerëzve. Që nga miratimi i tij në vitin 2000, ka pësuar 11 ndryshime, por asnjëri nuk ka shënuar progres substancial në përcaktimin e barazisë dhe mos diskriminimit në punësimin e personave me aftësi të kufizuara në kuadër të këtij ligji. Megjithatë, ka përpjekje për të hartuar dhe propozuar një Ligj të ri mbi punësimin e personave me aftësi të kufizuara , duke përfshirë rehabilitimin profesional, që do të ofrojë një shtysë drejt sigurimit të qasjes së të drejtave të njeriut për punësimin e personave me aftësi të kufizuara , me qëllim të përfshirjes së plotë dhe efektive të personave me aftësi të kufizuara në këtë sektor, pra në shoqërinë në përgjithësi. Ky proces ka filluar në tremujorin e fundit të vitit 2014, nën udhëheqje të Ministrisë së Punës dhe Politikës Sociale dhe ka përfshirë palë të ndryshme nga organet shtetërore, biznesi, sektori qytetar dhe bashkësisë ndërkombëtare. Për shkak të numrit të madh të pengesave dhe për shkak të ndikimit të fortë të interesave të ndryshme, ky proces ende nuk është përfunduar. Shpresojmë që këto pengesa do të tejkalohen dhe teksti i propozim ligjit do të finalizohet së shpejti.²¹⁹Ndërkohë ka pasur edhe një strategji kombëtare për barazi dhe diskriminim gjatë 2016-2020. Kjo strategji është një dokument kyç adresojnë të cilën janë përfshirë çështjet e aftësisë së kufizuar në të gjitha sferat, duke përfshirë edhe punësimin. Ajo

²¹⁷ Zhaneta Poposka&Llazar Jovevski.Antidiskriminacisko pravo.Fq,105.

²¹⁸ Tomislav Ortakovski. Analiza për vlerësimin e programeve kombëtare dhe masave për punësimin e personave me aftësi të kufizuara.Fq,17.

²¹⁹ Po aty.Fq,19.

synon të përmirësojë situatën e përgjithshme të personave me aftësi të kufizuara drejt sigurimit të barazisë dhe mos diskriminimit. Vizioni i kësaj strategjie është realizimi i të drejtave të njeriut dhe krijimi i mundësive të barabarta dhe mos diskriminimit për të gjithë njerëzit në të gjitha fushat e jetës shoqërore. Misioni i saj është mbrojtja e efikase kundër diskriminimit dhe respektimit të parimit të mundësive të barabarta, si dhe ndalimi i diskriminimit të çdo personi dhe / ose grupi, bazuar në ndonjë karakteristikë personale, duke përfshirë aftësinë e kufizuar²²⁰

Në fund, janë parashikuar masa të punësimit për promovimin e tregut të hapur të punës si një treg primar për punësimin e personave me aftësi të kufizuara, si dhe për rritjen e ndërgjegjësimit të punëdhënësve lidhur me përfshirjen e personave me aftësi të kufizuara në proceset e punës dhe vlerësimin e barabartë të punës. Aktivitetet përfshijnë debate, trajnime, paraqitje publike, deklarata në mediet elektronike dhe të shtypura, paraqitje në televizion dhe radio, dhe konferenca për shtyp.²²¹

Ekzistojnë edhe standarde ndërkombëtare për sa i përket mosdiskriminimit të personave me aftësi të kufizuara. Ka dokumente dhe standarde të ndryshme ndërkombëtare që mbulojnë të drejtën për punë të çdo personi. Këto dokumente janë njësoj të zbatueshme për personat me aftësi të kufizuara ashtu edhe për të gjithë personat e tjerë. E drejta për punë ka disa elemente konstitutive, të përfshira në dokumentet ndërkombëtare, siç janë Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut; Konventa e OKB-së për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara; Konventa Ndërkombëtare për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore; Karta Sociale Evropiane; dhe Direktiva e Këshillit 2000/78 / KE për Trajtimin e Barabartë në Punësim dhe në Profesion. Për më tepër, Organizata Ndërkombëtare e Punës ka miratuar një gamë të gjerë instrumentesh relevante për të drejtën e punës, duke përfshirë Deklaratën mbi Parimet Themelore dhe të Drejtat në Punë (1998) dhe Deklaratën mbi Drejtësinë Shoqërore për një Globalizim të Drejtë (2008). Ajo gjithashtu ka formuluar konceptin “punë e denjë”, bazuar në të kuptuarit se puna është një burim dinjiteti personal, stabiliteti familjar, paqja në komunitet, demokraci e cila u shërben njerëzve dhe rritje ekonomike që zgjeron mundësitë për punë produktive dhe zhvillim të ndërmarrjes.

²²⁰ Tomislav Ortakovski. Analiza për vlerësimin e programeve kombëtare dhe masave për punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Fq, 37.

²²¹ Po aty. Fq, 37.

Zgjedhja është elementi i parë konstitutiv. Kjo do të thotë që një person ka të drejtë të zgjedhë lirisht punën që i përshtatet atij nga një sërë mundësish të përshtatshme në shoqëri (aspekt pozitiv) dhe se askush nuk mund t'i imponojë një personi një punë të detyruar (aspekt negativ). Gjithashtu, kjo përfshin ndalimin e diskriminimit dhe ndarjes në punë, e në rastin tonë, kjo është në bazë të aftësisë së kufizuar.²²²

V. KREU I PESTË

1.MARRËVESHJET KOLEKTIVE

1.1.Lënda e marrëveshjes kolektive

Ndër shumë burime të së drejtës së punës,**marveshjet kolektive** paraqiten si burim i saj më origjinal.Ato shprehin më së miri karakterin kolektiv të marrëdhënieve të punës dhe të së drejtës së punës si dicitlinë e veçantë juridike.Prandaj është e pamundur të njihet në mënyrë komplekse e drejta e punës pa i njohur marrëveshjet kolektive.Marrëveshjet kolektive mund të përkufizohen si marrëveshje të vullnetit me të cilat punëdhënësi nga njëra anë,dhe punëtorët,nga ana tjetër,përkatësisht përfaqësuesit e tyre,i regullojnë marrëdhëniet e punës në mënyrë territoriale dhe profesionale.Bota bashkëkohore shënon ritje të dukshme të numrit të marrëveshjeve kolektive,gjë që flet për rëndësinë e tyre origjinale si burime të së drejtës së punës.Ato kanë rëndësi edhe për faktin se normat e marrëveshjeve kolektive përfshijnë shumë subjekte,të cilat kryesisht janë të përcaktuara ose mund të përcaktohen dhe në emër të të cilave ato lidhen,për t'i regulluar qëndrimin,të drejtat dhe detyrimet e tyre në marrëdhëniet e punës.²²³

Marrëveshjet si burim të së drejtës së punës paraqiten shumë vonë.Shfaqja e tyre u bë në radhë të parë nga kërkesat e punëtorëve për bashkim sindikal,kështu që si rezultat,i aksioinit të intensifikuar dhe të bashkuar të punëtorëve për mbrojtjen të interesave të tyre,marrëveshjet kolektive shërbyen si mjet i fuqishëm për realizimin e kërkesave për kushte më të mira për punë dhe jetesë.²²⁴

²²² Tomislav Ortakovski. Analiza për vlerësimin e programeve kombëtare dhe masave për punësimin e personave me aftësi të kufizuara.Fq, 9.

²²³ Gëzime Starova.E drejta e Punës.Shkup,2004.Fq,81.

²²⁴ Po aty.Fq,82.

Shfaqja e marrëveshjeve të para kolektive ishte në lidhje të ngushtë dhe në varësi të pashmangshme nga trysnia e luftës të punëtorëve dhe përmisimin e kushteve për punë dhe për pjesëmarrje të tyre në rregullimin e marrëdhënieve të punës. Në këtë mënyrë marrëveshjet kolektive u bënë mjet i rëndësishëm për arritjen e shumë qëllimeve të rëndësishme, të parashtruara prej vet punëtorëve. Marrëveshjet kolektive mundësonin shmangëjen e disa pabarazive të pozitës individuale të punëtorëve gjatë themelimit të marrëdhënies së punës, vinin në dukje solidaritetin për intereset e punëtorëve dhe çonin drejtë barazimit të kushteve të punës, duke e penguar rrënjën dhe keqëzimin e kushteve për punë nëpërmjet konkurrencës së ofertës së fuqisë punëtore në bazë të mëditjeve të ulta dhe të dhënave tjera sociale sidomos gjatë papunësisë dhe krizave ekonomike. Marrëveshjet kolektive arritën deri diku t'i stabilizonin dhe t'i stimulonin punëtorët që të organizoheshin në sindikata, duke i vënë në pah nevojat, efektet dhe rezultatet positive të organizimit të tillë.²²⁵

Pranimi ligjorë i marrëveshjeve kolektive si akte juridike në rregullimin e marrëdhënieve të punës u bë vetëm pas luftës së parë Botërore, së pari në Gjermani më 1918, e pastaj në Austri dhe Francë një vit më vonë, kështu që në vitet në vijim ato e gjejnë vendin e vet në legjislacionin e punës të shteteve tjera.²²⁶ Në botën bashkëkohore, marrëveshjet kolektive marrin rëndësi të shkallës së parë dhe autoritet të drejtëpërdrejtë në rregullimin e marrëdhënieve të punës dhe të kushteve për punë dhe ato u bëjnë mjet dhe forma aq e shpeshtë dhe aq e zakonshme e këtij rregullimi, sa filluan të bëhen dhe të shëndrohen në një burim të vërtetë të së drejtës së punës. Afirimimi i marrëveshjeve kolektive si mjet juridik për marrëdhënie të punës të rregulluara në mënyrë më të drejtë dhe më humane kontriboi edhe për rëndësinë e tyre të madhe ekonomike dhe sociale.²²⁷

Me shpërbërjen e RSFJ – së së dikurshme dhe me pamvarsimin e republikës së Maqedonisë, u krijua mundësia që marrëveshjet kolektive, si burime të së drejtës së punës ta gjejnë vendin e duhur. Në procesin bashkëkohorë kompleks e afatgjatë të tranzicionit drejt ekonomisë së tregut, në RMV filloi të piquet ngadalë por në mënyrë të sigurtë vetëdija për rëndësinë dhe vendin që kanë marrëveshjet kolektive në shtetet më përvojë dhe traditë të pasur të ekonomisë së tregut si metodë e vetme e provuar, jo vetëm për rregullimin e marrëdhënieve të punës por edhe për

²²⁵ Gëzime Starova. E drejta e Punës. Shkup, 2004. Fq, 83.

²²⁶ Po aty. Fq, 83.

²²⁷ Po aty. Fq 84.

zgjedhjen në paqe të konteksteve nga marrëdhënia e punës dhe për parandalimin e grevave. Kjo gjeti vend edhe gjatë nxjerjes së ligjit për marrëdhënie pune dhe marrëveshje kolektive të përgjithshme për ekonominë e shtetit si dhe të marrëveshjes së përgjithshme kolektive për ndërmarrjet publike, organet shtetërore, organet e vetëqeverisjes lokale dhe personat e tjerë juridik të cilët ushtrojnë veprimtari ekonomike.²²⁸

Lënda e marrëveshjes kolektive mund të jetë marrëdhënia e palëve kontraktuese-pjesa e detyrueshme, kushtet e punës, të drejtat, detyrimet, përgjegjësitë e punëtorëve të cilët i përfshinë marrëveshja kolektive-pjesa normative.²²⁹ Ligji për marrëdhënie pune lëndën e marrëveshjes kolektive e përcakton kështu. Me marrëveshjen kolektive përcaktohen të drejtat dhe obligimet e palëve në marrëveshje, të cilat kanë lidhur atë marrëveshje, ndërsa mund të përfshijë edhe rregulla juridike me të cilat rregullohet lidhja, përmbajtja dhe pushimi i marrëdhënieve të punës dhe çështje të tjera nga marrëdhënia e punës ose në lidhje me marrëdhënien e punës.

Normat juridike të përfshira në marrëveshje kolektive zbatohen në mënyrë të drejtëprdrejtë dhe janë obligative për të gjithë personat mbi të cilët, në pajtim me dispozitat e këtij ligji, zbatohet marrëveshja kolektive.²³⁰

Në kuptim të thellë marrëveshja kolektive është ajo marrëveshje e cila përfshinë kushtet për punësim dhe punën, ndryshe nga kontrata individuale që përfshinë çështje të caktuara. Marrëveshjet kolektive në parim përbëhen nga një hierarki normash dhe secila dispozitë që nuk i konvenon punëtorit, e bëjnë atë të jetë në përputhje me ligjin ose dispozitën ligjore. Përgjithësisht nga kjo rregull ka vetëm në rast se ligjet krijojnë mundësi për të negociuar dhe mund të shfrytëzohet vetëm nëse e lejon ligji në kushtet e parapara.²³¹

Sipas legjislacionit Kosovarë, me dispozitat e marrëveshjeve të përgjithshme kolektive të Kosovës, rregullohet themelimi i marrëdhënies së punës, orari i punës, pushimet, pagat, informimi i të punësuarve, ndërprerja e kontratave etj. Në nenin 1 të kësaj marrëveshje thuhet: qëllimi i lidhjes së kësaj marrëveshje të përgjithshme kolektive të Kosovës, është përcaktimi dhe rregullimi më i qartë dhe më i detajuar i të drejtave, përgjegjësiave dhe detyrimeve të palëve kontraktuese. Palët në këtë marrëveshje mund të jenë, përfaqësuesit e punëdhënësve, punëtorëve dhe qeveria e

²²⁸ Po aty. Fq, 86.

²²⁹ Branko A. Lumbarda. Uvod u radno pravo. Beograd, 2016. Fq 370.

²³⁰ Ligji për Marrëdhënie Pune i RMV – së. Neni 206.

²³¹ Alen Supiot. E drejta e Punës. Fq, 105.

Kosovës. Qeveria është garantues përmbushjes së kësaj marrëveshje të arritur me vullnetin e palëve që kanë lidhur marrëveshjen.²³²

Në Shqipëri, që në neni 159 të kodit të punës, jepet përkufizimin dhe elementet e marrëveshjes kolektive, të punës. Sipas kësaj dispozite marrëveshja kolektive e punës përmban dispozita mbi kushtet e punësimit, lidhjen përmbajtjen dhe përfundimin e kontratave individuale të punës.²³³

Në literaturën juridike Gjermane ,marrëveshja kolektive, është një kontratë palësh “për rregullimin e detyrimeve dhe të drejtave të palëve kontraktuese ose dhe në përcaktimin e normave të së drejtës veçanërisht mbi lidhjen, përmbajtjen dhe përfundimin e marrëdhënieve të punës.”²³⁴

Në literaturën juridike Franceze marrëveshja kolektive e punës është një akord i lidhur ndërmjet një punëdhënësi ose një grupi punëdhënësi dhe një ose më shumë përfaqësuesve të organizatave sindikale, duke parashikuar kushtet e punës dhe garancitë sociale.²³⁵

Në të drejtën Amerikane vlenë të përmendet Akti Kombëtarë i marrëdhënieve të punës i pari në raport me marrëveshjen kolektive. Në bazë të Aktit kombëtarë të marrëdhënieve të punës sindikata është përfaqësuese ekskluzive e punëmarësve në fushën e bisedimeve.²³⁶

Më konkretisht elementet që formojnë përmbajtjen e marrëveshjes kolektive të punës janë: Fusha e zbatimit të marrëveshjeve kolektive, kohëzgjatja e marrëveshjes kolektive, pranimi në punë dhe largimi nga puna, koha e punës, koha e pushimit, paga e punës sigurimet shoqërore, mbrojtja në punë dhe kushtet e tjera të punës, liritë sindikale, detyrimet dhe sanksionet në rast të shkeljes detyrimesh, zgjidhja e mosmarrëveshjeve që rrjedhin nga marrëveshja e punës.²³⁷

1.2. Pjesëmarësit në marrëveshje kolektive

Pjesëmarësit në marrëveshje kolektive janë përfaqësuesit sindikal dhe përfaqësuesit e shoqatave të punëdhënësve në çështje të caktuar të punës, ose të një teritori të caktuar, nëse nuk

²³² Marrëveshja kolektive e përgjithshme e Kosovës. Neni 1.

²³³ Kudret çela. E drejta e punës Tiranë, 2003. Fq 40.

²³⁴ Po aty. Fq, 52.

²³⁵ Po aty. Fq, 53.

²³⁶ Po aty. Fq 53.

²³⁷ Po aty. Fq, 61.

është paraparë mënyrë tjetër për tu rregulluar. Ndryshe është e rregulluar tek punëdhënësit (në përfundimin të marrëveshjes janë përfaqësuesit sindikal të punëdhënësit dhe vet punëdhënësit) dhe marrëveshjet në shërbimet publike (tek kjo marrëveshje marrin pjesë përfaqësuesit sindikal në cilësinë e përgjegjësit).

- 1) **Sindikata përfaqësuese** në botë ekzistojnë tre sistemi për rregullimin e përfaqësuesve sindikal. Sipas sistemit të përbashkët të përfaqësimit (Anglia dhe Gjermania) Të gjithë përfaqësuesit sindikal mund që të marrin pjesë në bisedimet dhe përfundimin e marrëveshjeve kolektive, në Gjermani mund të vendosen kushte të caktuara. Në sistemin e përfaqësimit të lidhjes së marrëveshjes (SHBA, Kanada), bisedimet i udhëheqin më shumë organizata sindikale të cilat i përmbushin kushtet, kurse marrëveshjet kolektive i lidhën dhe i përmbyllen vetëm njëra, të cilën punëtorët e zgjedhin me shumicë votash. Sipas sistemit të përfaqësimit (Francë, Belgjikë), gjithë sindikatat, nëse i plotësojnë kushtet e caktuara, mund që të marrin pjesë në bisedime, kurse marrëveshjen kolektive mund që ta lidhë dhe përfundojë vetëm sindikata që në zgjedhje ka marrë më shumë se 50% të votave.²³⁸
- 2) **Prezantuesit e shoqatave të punëdhënësit** këto përfaqësues nëse shikohet globalisht veprojnë në të njëjtën mënyrë si përfaqësuesit e sindikatave. Sipas ligjit të punës marrëveshjet kolektive mund që t'i lidhin dhe t'i përfundojnë gjithë shoqatat të cilat i plotësojnë kushtet e përfaqësimit.
- 3) **Pjesëmarrësit në përfundimin e marrëveshjes individuale kolektive** Ligji i punës i cakton të gjithë pjesëmarrësit në mbylljen e çdo marrëveshjes kolektive e cila mund që të përfundohet. Marrëveshjet kolektive mund të përmbillet me anë të sindikatave përfaqësuese dhe shoqatave të punëdhënësve, në teritorin e shtetit.²³⁹

Në praktikën legjislative dhe të përditshme të RMV-së kryesisht respektohen të gjitha tendencat e botës bashkëkohore në lidhje me subjektet e marrëveshjes kolektive çështja se kush mund të jetë subjekt i marrëveshjes kolektive varet, sipas legjislacionit të RMV-së, parasëgjithash nga niveli në të cilën lidhen ato. Në Republikën e Maqedonisë së Veriut marrëveshjet kolektive lidhen në nivel të **republikës, të degës respektivisht të punëdhënësit**. Kur marrëveshja kolektive lidhet në nivel të republikës, ajo e përmban emrin marrëveshje e përgjithshme kolektive, ndërsa e

²³⁸ Zoran Ivošević. Radno pravo. Beograd, 2007. Fq, 224.

²³⁹ Po aty. Fq, 224.

lidhin sindikata shumicë dhe organizata e punëdhënësve. Dispozitat e kësaj marrëveshjeje i përfshijnë punëtorët dhe punëdhënësit e ekonomisë së Maqedonisë. Marrëveshjen e përgjithshme kolektive në RMV e aplikojnë në shërbimet publike, organet e vetqeverisjes lokale dhe personat e tjerë juridik, që kryejnë veprimtari joekonomike, i lidhën qeveria e Republikës e cila përfaqëson intereset e këtyre shërbimeve, nga njëra anë dhe sindikata shumicë.²⁴⁰

Marrëveshja kolektive në nivel të degës, **marrëveshje kolektive në nivel të degës**, mund të lidhet në kuadër të një veprimtarie ekonomike apo shoqërore, ndërsa si subjekt të saj, që në të vërtetë lidhin marrëveshje, paraqiten organizata kompetente e sindikatës dhe organizata kompetente e punëdhënësve, të përcaktuar me statutin e këtyre organizatave. Marrëveshjen të kolektive **në nivel punëdhënësit** e lidhin këshilli drejtues ose një organ tjetër përkatës drejtues, i përcaktuar me ligj, përkatësisht me statutin e punëdhënësit, përkatësisht punëdhënësi dhe sindikata. Gjatë lidhjes së marrëveshjes kolektive të punëdhënësit si subjekt në anën e punëtorit paraqitet organizata e punëtorëve, në këtë rast sindikata e tyre më përfaqësuese, ndërsa në anën e punëdhënësve mund të jetë, gjë që s'është e domosdoshme, një organ kolegjal. Marrëveshje kolektive në nivel të punëdhënësit mund të lidhë këshilli drejtues ose një organ tjetër përkatës, ndërsa punëdhënësi në rast kur si punëdhënës paraqitet si person fizik.²⁴¹

1.3. Llojet e marrëveshjeve kolektive

Nëse i referohemi legjislacionit të RMV-së pikërisht ligjit për marrëdhënie pune në kuadër të Republikës së Maqedonisë së Veriut ekzistojnë marrëveshjet kolektive të përgjithshme, në nivel të degës dhe të punëdhënësit.

Sipas nenit 203 të ligjit për marrëdhënie pune thuhet se marrëveshja kolektive lidhet si akt i përgjithshëm në nivel të Republikës, i veçantë në nivel të degës, në pajtim me klasifikimin nacional të veprimtarive dhe individual në nivel të punëdhënësit.²⁴²

Në nenin 204 ceket në nivel të RMV –së lidhet Marrëveshja e përgjithshme kolektive në sektorin privat nga sfera e ekonomisë;

²⁴⁰ Gëzime Starova. E drejta e punës. Shkup, 2004. Fq, 93.

²⁴¹ Gëzime Starova. E drejta e punës. Shkup, 2004. Fq, 93.

²⁴² Neni 203 i ligjit për marrëdhënie pune i RMV-së.

Marrëveshja e përgjithshme kolektive për sektorin publik;

Marrëveshja e përgjithshme në sektorin publik ka të bëjë me organet e pushtetit shtetërorë dhe organet tjera shtetërore, organet e njërive të vetadministrimit lokal, institucionet, ndërmarjet publike, entet, agjencitë, fondet dhe personat tjerë juridik, të cilët kryejnë veprimtari me interes publik.²⁴³

Kur nënshkruhet marrëveshja kolektive në kuadër të RMV-së, ajo mban atributin e marrëveshjes kolektive të përgjithshme. Në kuadër të këtij ligji ekzistojnë dy lloje të marrëveshjes së përgjithshme kolektive. Ajo është marrëveshja kolektive ekonomike dhe marrëveshja e përgjithshme kolektive për organet publike, institucionet shtetërore, organet e vetqeverisjes lokale dhe personave që ushtrojnë veprimtari ekonomike. Në mvarësi nga lloji i marrëveshjes kolektive përcaktohen edhe palët të cilët marrin pjesë në këtë marrëveshje. Sipas ligjit të parin e lidhin sindikata e përgjithshme dhe organizatat e punëdhënësve. Kurse marrëveshja kolektive e përgjithshme në kuadër të organeve publike, organeve shtetërore, organeve të vetqeverisjes lokale dhe personave të tjerë juridik të cilët kryejnë aktivitet joekonomike, e lidhin qeveria e RMV-së dhe sindikata, gjegjësisht sindikata në të cilën janë të anëtarësuar më shumë punëtorë të kësaj lëmie.²⁴⁴

Sipas nenit 205 paragrafi 3 të këtij ligji thuhet; marrëveshja kolektive në nivel të degës përkatësisht njësi, në pajtim me klasifikimin nacional të veprimtarive zbatohet në mënyrë të drejtëpërdrejtë dhe është e domosdoshme për punëdhënësit që janë anëtarë të shoqatës së punëdhënësve, nënshkruar të marrëveshjes kolektive, osë që plotësisht u janë bashkangjitur shoqatës.²⁴⁵ Në kuadër të degës marrëveshja kolektive arihet ndërmjet nga organizata e sindikatës kompetente dhe nga organizata kompetente e punëtorëve, të paraparë me status të organizimit nga sindikata dhe nga organizimi i punëdhënësve.²⁴⁶

Sipas ligjit për marrëdhënie pune marrëveshja kolektive lidhet edhe në kuadër të punëdhënësit dhe ndonjë personi juridik i cili kryen veprimtari ekonomike. Marrëveshja e tillë lidhet nga këshilli udhëheqës dhe nga ndonjë organ tjetër të paraparë me ligj, me statutin e paraparë të punëdhënësit, gjegjësisht sindikatës dhe punëdhënësit. Si subjekte për lidhjen e kësaj marrëveshje

²⁴³ Neni 204 Ligji për marrëdhënie pune i RMV-së

²⁴⁴ Gzime Starova & Teodor Kallamatiev. Komentim i ligjit për Marrëdhënie Pune. Shkup, 2003. Fq. 135.

²⁴⁵ Ligji për Marrëdhënie pune i RMV-së Neni, 205.

²⁴⁶ Gzime Starova & Teodor Kallamatiev. Komentim i ligjit për Marrëdhënie Pune. Shkup, 2003. Fq. 137.

paraqiten punëtorët me përfaqësim nga sindikata dhe nga punëdhënësit me organin kolegjial. Në kuadër të kësaj marrëveshje punëtorëve u sigurohen më shumë të drejta se nga marrëveshja kolektive në kuadër të degës.²⁴⁷

1.4. Vazhdimësia dhe përfundimi i marrëveshjeve kolektive

Marrëveshja kolektive mund që të ndryshohet deri atëherë kur e ka afatin e saj. Vlefshmëria e saj është e afatizuar. Me kalimin e afatit të marrëveshjes ajo nuk vlen më.

Vlefshmëria, në bazë të nenit 263 pragrafi 1 të ligjit të punës marrëveshja kolektive lidhet për një afat të tre vjetëve. Me kalimin e afatit të marrëveshjes kolektive ajo ndalon të pasurit vlerë, automatikisht pa asnjë akt tjetër si psh, ndonjë pralajmërimi konstatimi etj. Por në bazë të ligjit marrëveshja mund që të vazhdojë afatin e saj dhe vlefshmërinë e saj, përderisa pjesëmarësit meren vesh për një gjë të tillë. Numri i vazhdimeve nuk është i kufizuar dhe nënshkruesit mund që ta vazhdojnë sa herë që do të duan, një ose më shumë herë.

Ndërprerja e parakohëshme, në bazë të nenit 264 të ligjit për punë, vlefshmëria e marrëveshjes kolektive mund që të ndërpritet edhe para kalimit të afatit për shkak të ndonjë mosmarrëveshje ose tërheqjes²⁴⁸.

Mosmarrëveshja, mund që t'i përfshij gjithë pjesëmarësit në marrëveshjen kolektive. Nëse dikush ndalon dhe nuk pranon atëherë mosmarrëveshje ska dhe marrëveshja ngelet e vlefshme. Marrëveshja kolektive përfundohet në formë të shkruar, dhe kjo marrëveshje është lidhur dhe arritur me formë të shkruar.

Tërheqja, mund që të tërhiqet sejcili pjesëmarës, por që të afatin respektojë afati tërheqjes. Afati është 6 muaj që dmth mund që të jetë më i shkurt por asesi më i gjatë.²⁴⁹

Ligji për marrëdhënie pune i RMV – së gjithashtu përcakton vlefshmërinë dhe përfundimin e marrëveshjes kolektive. Ku në nenin 226 përcakton se marrëveshja kolektive lidhet në kohë të caktuar për një periudhë prej dy viteve dhe ekzistonë mundësia për vazhdimin e sajë me pëlqim në formë të shkruar nga ana e palëve pjesëmarëse.

²⁴⁷ Po aty. Fq, 138.

²⁴⁹ Gzime Starova & Teodor Kallamatiev. Komentim i ligjit për Marrëdhënie Pune. Shkup, 2003. Fq, 230.

Ky ligj përcakton edhe pushimin e vlefshmërisë dhe vazhdimin e vlefshmërisë; vlefshmëria e kësaj marrëveshje pushon nga skadimi i afatit të lidhur. Por kjo vlefshmëri mund që të përfundojë edhe me marrëveshje të pjesëmarësve ose me tërheqje dorë nga marrëveshja në fjalë. Kurse vazhdimi i vlefshmërisë të marrëveshjes kolektive mund që të ekzistojë së vazhduari ose ndryshuari edhe pas kohës së përcaktuar, por vetëm me ujdinë e pjesëmarësve të marrëveshjes kolektive. Por deri në një afat të caktuar ku sipas ligjit është 30 ditë para skadimit të vlefshmërisë.

Prishja marrëveshjes kolektive Marrëveshjet e kolektive duhet që të mbajnë dispozita lidhur me pushimin dhe procedurën e prishjes.; lidhur me kohën e caktuar bëhet vetëm nëse është e paraparë mundësia për prishjen e saj. Kjo prishje e marrëveshjes detyrimisht duhet t'u dërgohet palëve tjera të marrëveshjes. Në rast të prishjes së kësaj marrëveshje kolektive, zbatohet deri në 6 muaj nga dita e praqitjes së prishjes së kësaj marrëveshje nëse me ligj nuk është përcaktuar ndryshe. Pas skadimit të afatit të të përmendur më lartë, marrëveshja pushon të vlejë nëse palët në marrëveshje nuk meren vesh ndryshe.²⁵⁰

2. MBROJTJA E TË DREJTAVE TË PUNTORIT NË MAQEDONINË E VERIUT DHE NË TË DREJTËN NDËRKOMBËTARE

2.1. Mbrojtja e të drejtave të punëtorit të punëdhënësit

Të drejtat në marrëdhëniet e punës janë të drejta të përcaktuara me ligj dhe marrëveshje kolektive, por njëkohësisht ato janë edhe të drejta të garantuara me kushtetutë. Duke i pasur këtotribute, të drejtat e marrëdhënies së punës janë njëkohësisht edhe të drejta të patjetërsueshme dhe të pakufizuara, ndërsa çdo proces i kundërt nga ana e punëdhënësit, e imponon nevojën e mekanizmit juridik të mbrojtjes të këtyre të drejtave, që janë pjesë e po atyre akteve të cilat i përcaktojnë dhe i garantojnë po ato të drejta. Të drejtat nga marrëdhënia e punës punëtori i realizon **pranë gjykatës, te punëdhënësi, para organeve të inspektimit dhe organeve tjera kompetente.**²⁵¹ Marrëdhënia e punës është e mbushur me shumë të drejta, detyrime dhe përgjegjësi për punëtorët dhe punëdhënësit. Këtë e kemi vërejtur tek rregullat për caktimin e

²⁵⁰ Ligji për Marrëdhënie Pune i RMV-së. Neni 226, 227, 228, 229.

²⁵¹ Gzime Starova & Teodor Kallamatiev. Komentim i ligjit për Marrëdhënie Pune. Shkup, 2003. Fq. 321.

orarit të punës, mungesat, mbrojtjen në punë, përgjegjësitë në punë, përfundimin e marrëdhënies së punës etj.²⁵² Punëtori ka të drejtën e kërkesës për relizimin e të drejtave të tij nga marrëdhënia e punës dhe të drejtën për kundërshtim të vendimit të marë në lidhje me të drejtat, detyrimet dhe përgjegjësitë e tij. Duke paraqitur kërkesën e tij për realizimin e të drejtave nga marrëdhënia e punës, punëtori e shpreh interesin dhe vendosëshmërinë për këtë realizim, në pajtim me ligjin për marrëdhënie pune të RMV-së, ligj dhe marrëveshje kolektive, kontratë pune dhe akt të punëdhënësit, ndërsa me kundërshtim ai shpreh pakënaqësinë dhe mospajtimin përsa i përket vendimit të caktuar, të marë në lidhje me ndonjë të drejtë ose detyrim të tij.²⁵³

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 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), 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 arsyetuar (neni 30).²⁵⁴

²⁵² Zoran Ivoshević. Radni pravo. Beograd, 2007. Fq, 276.

²⁵³ Gzime Starova & Teodor Kallamatiev. Komentim i ligjit për Marrëdhënie Pune. Shkup, 2003. Fq, 322.

²⁵⁴ dr. Mirjana Najčevska dr. Aneta Cekiq dr. Ana Blazheva dr. Jordan Shishkovski mr. Sonja Stojadinović. Analiza e standardeve të të drejtave të punëtorit dhe aplikimi i tyre në Republikën e Maqedonisë së Veriut Fq, 13.

2.2.Sindikata dhe mbrojtja e të drejtave të punëtorit

Rregullimi i së drejtës së organizimit të punëtorëve është njëra nga risitë mjaftë të rëndësishme, të cilat e shquajnë Ligjin për marrëdhënie pune të RMV-së dhe rregullimin e tij të marrëdhënieve të punës. Rëndësia mbase nuk qëndron aq në faktin se kjo çështje është prezente në normat e ligjit, por në gjërësinë e dispozitave që kanë të bëjnë me këtë problematikë, gjë e paraparë në legjislacionin e deritanishëm të punës në këto hapësira. Dispozitat e organizimit të punëtorëve dhe të punëdhënësve gjejnë mbështetje edhe në kushtetutën e RMV-së (neni, 37). Me ligjin për marrëdhënie pune, neni 84 është përcaktuar e drejta e punëtorëve të themelohet sindikata. Qëllimi i themelimit të tyre duhet të jetë i orientuar drejt realizimit të të drejtave ekonomike dhe sociale të marrëdhënies së punës, të verifikuara me ligj dhe marrëveshje kolektive.²⁵⁵

Ligji për marrëdhënie pune i RMV-së e përcakton rolin e sindikatës në mbrojtjen e të drejtave të punëtorit në marrëdhënien e punës dhe në bazë të punës, rol ky mjaft i rëndësishëm, që na jep të drejtën të flasim se punëtori ka edhe një mundësi për të mbrojtur këto të drejta, tani pikërisht para 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, 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, çojnë drejt reduktimit në vend të rritjes së rolit të sindikatave.²⁵⁶ 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,

²⁵⁵ Gëzime Starova. E drejta e punës. Shkup, 2004. Fq, 287.

²⁵⁶ dr. Mirjana Najčevska dr. Aneta Cekiq dr. Ana Bllazheva dr. Jordan Shishkovski mr. Sonja Stojadinoviq. Analiza e standardeve të të drejtave të punëtorit dhe aplikimi i tyre në Republikën e Maqedonisë së Veriut. Fq, 24.

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 hapësirë mbrojtjes së vetë udhëheqësve të sindikatës.²⁵⁷ 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 mbrojtë 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.”²⁵⁸

Lëvizja sindikale në Shqipëri; Në Shqipëri, sindikatat janë themeluar në vitin 1945 fill pas krijimit të Partisë Komuniste Shqiptare (Bland, nd). Krijimi i lëvizjes sindikale ishte e lidhur ngushtë me ideologjinë komuniste të asaj kohe, në themel të së cilës ishte shembja e shoqërisë kapitaliste dhe ndërtimi i një ekonomie të planifikuar ku klasës punëtore i jepej (të paktën parimisht) fuqi politike dhe vetvendosjeje. Me gjithë propagandën e kohës, roli i sindikatave gjatë periudhës komuniste në Shqipëri ka qenë kryesisht fiktiv, pasiv dhe nën kontrollin e plotë shtetit komunist.²⁵⁹ Rënia e regjimit komunist në 1991 solli ndryshime rrënjësore politike, sociale dhe ekonomike në vend. Shqipëria u transformua nga një vend me ekonomi të centralizuar në një vend me ekonomi të lirë të tregut të punës, transformim që solli dhe mardhënie të reja dhe më intensive midis punëdhënësve dhe punëmarrësve. Viti 1991 çoi dhe në transformimin e lëvizjes sindikalë në Shqipëri. Në vitin 1991 u krijua dhe sindikata e parë e minatorëve. Sot, ka rreth 83 sindikata të themeluara në Shqipëri, ato veprojnë kryesisht nën ombrellën e të dy konfederatave: Konfederata e Sindikatave të Shqipërisë (KSSH) dhe Bashkimi i Sindikatave të

²⁵⁷ Po aty.Fq,24.

²⁵⁸ dr. Mirjana Najčevska dr. Aneta Cekiq dr. Ana Bllazheva dr. Jordan Shishkovski mr. Sonja Stojadinoviq. Analiza e standardeve të të drejtave të punëtorit dhe aplikimi i tyre në Republikën e Maqedonisë së Veriut.Fq,25.

²⁵⁹ Dr. Erka ÇARO, MA. Sonila DANAJ, MA. Armela XHAHO. ORGANIZIMI SINDIKAL NË SHQIPËRI.Fq,150.

Pavarura të Shqipërisë (BSPSH), të cilat përfaqësojnë së bashku rreth 90% të anëtarëve të sindikatave në Shqipëri, ndërsa pjesa tjetër funksionon në mënyrë të pavarur (Doci, 2013).²⁶⁰

Kurse në legjislacionin aktual të Republikës së Shqipërisë bazë ligjore për veprimtarinë e organizatave sindikale në Shqipëri, janë Kreu XVI, XVII dhe XVIII të Kodit të Punës (Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.03.1996; Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.07.2003). Sipas kësaj kornize ligjore, sindikatat janë organizata profesionale dhe struktura e tyre e organizimit në federata e konfederata është e përcaktuar me ligj. Për themelimin e një sindikate mjafton firma e njëzet anëtarëve.²⁶¹

Për sa i përket organizmit sindikal në Kosovë, ajo e drejtë garantohet me kushtetute dhe veçanërisht me ligjin për organizim sindikal thuhet; “ ky ligj bën rregullimin dhe përcaktimin e të drejtave dhe lirive e të punësuarëve për themelimin dhe organizimin e lirë dhe vullnetar në organizata sindikale në sektorin publik dhe privat, me qëllim të përfaqësimit dhe mbrojtjes së interesave ekonomike, sociale dhe profesionale të punëtorëve nga puna dhe marrëdhënia e punës” 2 . Sipas këtij Ligji, anëtarësimi në sindikata nuk është obligativ dhe si i tillë mbetet në vullnetin e lirë të të punësuarve²⁶²

Në kuadër Evropian, duhet përmendur Konventa për mbrojtjen e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut. Neni 11 i saj përcakton detyrim për shtetet që e kanë ratifikuar për të garantuar të drejtën e organizimit duke përfshirë të drejtën për të themeluar, bashk me të tjerët, sindikata dhe për të marrë pjesë në to për mbrojtjen e interesave të tyre.²⁶³ Në fund vlen të përmendet Pakti ndërkombëtarë mbi të drejtat ekonomike, shoqërore dhe kulturore, në kuadër të OKB-së firmosur më 16 dhjetorë 1996 që parashikon ndër të tjera detyrimin e shtetit për të garantuar, përveç lirisë sindikale edhe të drejtën e grevës.²⁶⁴

²⁶⁰ Po aty. Fq, 150.

²⁶¹ Dr. Erka ÇARO, MA. Sonila DANAJ, MA. Armela XHAHO. ORGANIZIMI SINDIKAL NË SHQIPËRI. Fq, 151.

²⁶² Ligji për organizim sindikal në Kosovë.

²⁶³ Kudret çela. E drejta e Punës. Tiranë, 2003. Fq, 34.

²⁶⁴ Po aty. Fq, 35.

3.3.Realizimi i të drejtave të punëtorit para gjykatës kompetente

Parimi i verifikuar themelorë i Kushtetutës së RMV-së për të drejtën e çdo qytetari,në këtë kontekst edhe çdo të punësuar i të kërkojnë mbrojtjen e të drejtave të tyre para gjykatave të RMV-së,gjen shprehje konkrete në normat e ligjit për marrëdhënie pune të RMV-së të cilat japin mundësinë për mbrojtjen gjyqësore të të drejtave të punëtorit nga marrëdhënia e punës mbi baza të punës.²⁶⁵

Sejcili qytetarë dhe sejcili i punësuar,në pajtim me kushtetutën mund që të thirë që t'imbrohen të drejtat të garantuara me kushtetutë par agjykatës kompetente të RMV-së.Nëse punëtori nuk është i kënaqur me vendimin përfundimtarë të organit kompetent,ose organi kompetent nuk ka sjellë vendimin në afatin e paraparë me ligjin për marrëdhënie pune,ka të drejtën për mbrojtjen nga gjykata kompetente..Sipas rregullave punëdhënësi pritët të vendosë pas kërkesës,gjegjësisht ankesës së punëtorit,në afat prej 15 ditëve,nga dita kur punonjësi ka bërë ankesën ose kërkesën.Përderisa punëtori nuk është i kënaqur me vendimin e sjellë të organit kompetent ka të drejtë të kërkojë mbrojtje nga gjykata kompetente.Mbrojtjen duhet që ta kërkojë në afat prej 15 ditëve nga pranimi i vendimit të organit kompetent.Punëtori mund që të kërkojë mbrojtje të së drejtës së tij para gjykatës kompetente nëse paraprakish nuk ka kërkuar nga organi kompetent të punëdhënësit.Kur është në pyetje kërkesa e punëtorit për sa i përket dëmshpërblimit me para i njejt i ka të drejtë të kërkojë mbrojtjen e të drejtës së tij para gjykatës kompetente pa kërkuar nga organi tjetër kompetent, të punëdhënësit.²⁶⁶Si gjykata kompetente për marjen e vendimeve të këtij karakteri siapas legjislacionit janë kryesisht gjykatat themelore.Punëdhënësi është i detyruar që ta respektojë,vendimin i plotëfuqishëm i gjykatës për mbrojtje të të drejtave të punëtorit,edhe atë menjherë dje më vonë në afat prej 8 ditësh nga marja e vendimit.²⁶⁷

Në praktikën gjyqësore kemi konflikte të ndryshme midis te punësuarve dhe punëdhënësve.Në vazhdimësi kemi një rast të një konflikti të një marrëdhënie pune.

Shembull i një vendimi gjyqësorë në gjykatën themelore Gostivar me nr.53/20

Paditëse paraqitet M. A nga Gostivari kundrejt të paditurit, SHMK –Gostivar.Ku M.A i është ndërprerë marrdhënia e punës në shkollë.M.A ngre padi ndaj SHMK Gostivar.

²⁶⁵ Gëzime Starova.E drejta e punës.Shkup,2004.Fq,323.

²⁶⁶ Tito Beliçanec&Gëzime Starova.Trudovo Pravo.Shkup,1996.Fq,333.

²⁶⁷ Po aty.Fq,334.

Në rastin konkret nga argumentet dhe faktet e dhëna nga ana e të punësuarës M.A.E njejta kërkon që Vendimi nga drejtori të anulohet dhe të kthehet në punë.Kurse Gjykata nga gjendja faktike dhe nga argumentet e dhëna vërteton:

Gjykata vërteton se M.A është pedagoge e diplomuar me shkollim të lartë të kryer në Univerzitetin Shtetëror të Tetovës. Në fakultetin Filozofik,e cila e ka mbaruar fakultetin meë datë 07.10.2013.E njejta në konkursin e paraqitur në përmbushjen e vendit të lirë t punës pedagoge për vitin akademik 2017/2018,me kohë të përcaktuar dhe me orar të plotë ka qenë e pranuar dhe ka lidhur kontratë.Nga hetimi Gjykata vërteton se paditësja në ditën 01.09.2018 Me të akuzuarin lidhën një aneks marrëveshje në marrëveshjen për punsim të përkohshëm, ku thuhet se marrëdhënia e punës fillon dhe do të vazhdojë deri në publikimin e konkursit të vitit akademik 2018-2019.Kurse gjithçka tjetër mbetet e njejte sipas marrëveshjes.Nga hetimi tjetër,sipasi të dhënave të Ministrisë së financave e dërguar në SHMK dhe me lajmërimin e kryetarit të komunës së Gostivarit ,gjykata vërteton se derisa ekziston marrëveshja dhe aneks marrëveshja Ministria e Financave dhe Ministria e Arsimit njofton se janë siguruar mjete financiare për një pedagoge për SHMK ,që nga marrëdhënia e punës me marrëveshje me kohë të caktuar e njejta të transformohet me kohë të pacaktuar dhe në këtë rast janë siguruar mjete për M.A.

Nga hetimi gjykata vërtetoi se kandidati SH.B para se të shpallet konkursi ka punuar tek i akuzuari për kohë të caktuar dhe të njejt i është ndërprerë marrëdhënia e punës.Ku në atë konkurs është pranuar paditësja dhe e njejta në kërkesën e padisë,kërkon që të anulohet vendimi i marë nga shkolla për ndërprerjen e marrëveshjes së punës.

Në ligjin për marrëdhënie pune saktësisht përcaktohet çfar paraqet marrëveshje për punësim dhe me nenin 13 thuhet se me nënshkrimin e marrëveshjes për punsim themelohet marrëdhënie pune në mes të punësuarit dhe punëdhënësit.Lidhja e marrëveshjes nga marrëveshja për punë në kohë të caktuar të bëhet në kohë të pacaktuar është e bërë sipas nenit 13,14,15 të ligjit për marrëdhënie pune.

Në datë 09.07.2020 Gjykata shpall Aktgjykimin.

Në fund Gjykata pranon padinë e paditëses M.A nga Gostivari.

Vendimi i drejtorit të SHMK GOSTIVAR nga Gostivari.Ku nga i njejt vendim i është ndërprerë marrëdhënia e punës M.A nga Gostivari të anulohet.

Detyrohet i akuzuari ta kthejë në punë M.A 8 ditë nga pranimi i Aktgjykimit

Detyrohet i akuzuari që ti paguajë shpenzimet paditëses me vlerë prej 33.340.00, në afat prej 8 ditësh nga pranimi i aktgjykimit.

Shuma më e madhe e kërkuar nga paditësja për kompenzim të harxhimeve hudhet poshtë si e pa bazë.²⁶⁸

Shembull tjetër ka të bëjë me një aktgjykim nga gjykata supreme e RMV-së më datë 04.02.2004. Në këtë rast i padituri ka sjellë vendim për ndërprerjen e marrëdhënies së punës e marrë më 31.12.1997. Paditësja dorëzon padi për anulimin e vendimit për ndalimin e marrëdhënies së punës, më datë 29.12.1997. Me aktgjykimin e vitit 01.10.2001 është pranuar kërkesa e paditëses ku është vërtetuar se është larguar nga puna në mënyrë joligjore, kurse pala tjetër është e obliguar ta kthejë në vendin e punës adekuat. Kundër këtij aktgjykimi është dërguar një ankesë deri tek gjykata e apelit .SH në mënyrë të shkruar datën 17.11.2001 e ka thirrur paditësen që të vij në punë më datë 19.11.2001. në orën 8. Paditësja është paraqitur në punë por nuk ka dashur që të punojë. Ankesa e paraqitur nga i padituri kundrejt aktgjykimit në gjykatën themelore në Shkup është hedhur poshtë si e pa bazë. Paditësja nuk shkon në punë prej 19.11.2001. deri më 29.11.2001 për shkakun se pala tjetër ka sjellur vendim më datë 22.01.2002 paditëses që ti ndërpritet marrëdhënia e punës për shkak të mungesës së paarsyetuar. Kundër këtij vendimi paditësja parashtrohet parashtresë kundrejt palës tjetër.

Në bazë të gjendjes faktike gjykatat më të ulta e kanë refuzuar padinë e paditëses ,sepse vlersojnë se janë plotësuar kushtet e nenit 121 i ligjit për marrëdhënie pune .Ku e njëjta ka qenë e thirrur në punë dhe automatikisht është krijuar një marrëdhënie e re e punës. Pikërisht për këtë sipas kësaj gjykate punonjësja ka qenë e detyruar që të kthehet në punë, por për shkak se nuk ka shkuar në punë janë përmbushur kushtet e nenit 121 të ligjit për marrëdhënie pune. Ku paditëses i ndërpritet marrëdhënia e punës për shkak të mungesës së paarsyetuar në punë.

Kjo gjykatë vlerëson se nga ana e gjykatave më të ulta është pranuar gabimisht e drejta materiale, gjë që nuk mundet të miret parasyshtë neni 121 i ligjit për marrëdhënie pune. Ky arsyetim del nga fakti se punonjësja është thirrur në punë përderisa vazhdon procedura e ankesës së aktgjykimit prej 01.10.2001 në lidhje me vendimin për ndërprerje të marrëdhënies së punës më

²⁶⁸ Aktgjykim i gjykatës Themelore Gostivar Nr.53-20 më datë 01.07.2020.

datë 31.12.1997 paditësja ka qenë e thirur të shkojë në punë.Me këtë gjykata vlerëson se me thirjen e të paditurit që paditësja të shkoj në punë,nuk është krijuar marrëdhënie e re e punës.Për shkak se ligjit për marrëdhënie pune parasheh procedurë si për themelim të marrëdhënies së punës ashtu edhe për ndërprerje të së njejtës.Kjo gjykatë kishte parasyshë edhe nenit 124 të këtij ligji,ku me kërkesë të punonjësit gjykata vërteton se i është ndërprerë marrëdhënia e punës në mënyrë joligjore.Do të anulohet vendimin e sjellë për ndërprerje të punës dhe do ta kthejë puntorin në vendin adekuat të punës dhe të ja siguroj të drejtat në marrëdhënien e punës.²⁶⁹

PËRFUNDIM DHE REKOMANDIME

Puna është veprimtari e dobishme që kryen njeriu, duke përdorur forcën e vet të krahut e të mendjes dhe vegla e mjete të ndryshme, për të shndërruar natyrën sipas nevojave të veta, për të prodhuar të mira materiale, për të krijuar vlera shpirtërore a për një qëllim tjetër të vetëdijshëm.

E drejta për punë nuk është vetëm një e drejtë bazë me natyrë social-ekonomike por edhe një nga të drejtat themelore të njeriut. E drejta për punësim dhe profesion garantohej në disa akte ndërkombëtare të cilat janë ratifikuar edhe nga shteti i Maqedonisë së Veriut. Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme, që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional.Të gjithë shtetet e njohin të drejtën për të punuar,për të siguruar jetesën dhe duke punuar punën ato marin masa për të mbrojtur këtë të drejtë.Duke u mbështetur në atë se çfrë është shkruar dhe analizuar në këtë punim,si dhe duke u bërë krahasimi i legjislacionit të RMV-së për të drejtën në punë dhe mbrojtjen e punëtorëve me shtetet tjera,si dhe me kuadrin ligjorë ndërkombëtarë lidhur me këto të drejta,mund të konstatohet se:Si shumica e shteteve bahkëkohore dhe në veçanti shtetet e BE-së edhe RMV si shtet pretendent për tu bërë pjesë e UE-së,ka bërë përpjekje të shumta dhe ka nxjerë ligje si dhe ka miratuar akte ndërkombëtare për sa i përket të drejtës për punë,si dhe ka bërë shumë për harmonizmin e legjislacionit me vendet më bashkëkohore.Vendi

²⁶⁹ Gjykata Supreme e RMV –së.Aktgjykim me nr 353-2003prej vitit 4.02.2004.Përmbledhje, vendimesh,2004-2014.

ynë dhe shtetet ndërkombëtare kanë bërë pthujse një unifikim për sa i përket rritjes së standardit të të drejtave të punonjësve dhe mirëqenies sociale të tyre. Vendet në fjalë një theks të veçantë i kanë kushtuar të drejtave të punëtorit dhe të punëtorëve në përgjithësi. Ku një akses më të madh u kanë përkushtuar :*të drejtës për të punuar, Kushteve të punës, kushtetve të drejta pune, ku përmenden orari i punës, pauzat dhe pushimet që duhet t'i gëzojnë punëtorët, Mbrojtjes në punë, ku përfshihen sigurimi dhe mbrojtja e shëndetit në punë si dhe mbrojtjen nga aksidentet në vendin e punës, Pagat, ku me anë të pagës u garantohej një jetë me standart më të lartë punonjësve dhe familjeve të tyre, Të drejtën për tu organizuar, ku do të mbrojnë intereset e tyre ekonomike dhe sociale, Të drejtën për sigurim social dhe invalidorë, Mbrojtjen nga diskriminim në punë, si dhe shumë të drejta tjera.* Shteti ynë ka bërë rregullimin e këtyre të drejtave duke u nisur që nga akti më i lartë juridik kushtetuta, veçanërisht nëpërmjet *ligjit për marrëdhënie pune*, si dhe shumë ligjeve tjera si psh; ligji për siguri dhe mbrojtje të shëndetit, ligji i mbrojtjes së punëtorëve, ligji kundër diskriminimit, ligji për sigurim social dhe invalidorë etj. Por a është legjislacioni ynë i mjaftueshëm për të konsideruar se njerëzit apo punëtorët i gëzojnë të drejtat e tyre ashtu siç duhet? Kuptohet se jo. Sepse ka edhe shumë punë për tu bërë që të rritet standardi për punëtorët në përgjithësi. Duhet që të bëhet përmisimi dhe zhvillimi i legjislacionit të punës.

Një fokus të veçantë duhet që t'i përkushtohet krijimit të vendeve të reja të punës. Krijimi dhe thithja e investimeve është më se e nevojshme për prespektivën e punësimit, lansimi i një programi atraktiv për thithjen e investimeve të huaja, trajtimin profesional i të papunëve. Në anën tjetër presioni politik dhe jo stabiliteti ekonomik, janë faktorë të cilët kanë ndikuar në papunsi dhe emigracion. Sa i përket kësaj RMV ka aritur shumë por megjithatë mbetet edhe shumë për tu bërë.

Siguria e punëtorëve në vendin e punës në Maqedoninë e Veriut është e rregulluar mirë me ligj, ndonëse ekzistojnë probleme të natyrës procedurale dhe substanciale gjatë jetësimit në praktikë. Evidente është dhe mungesa e informimit adekuat të punëtorëve rreth të drejtave të tyre dhe mekanizmave mbrojtës që kanë ata në dispozicion për zbatimin e masave për mbrojtjen e shëndetit dhe sigurisë në punë. Në këtë ligj janë definuar shumë gjëra dhe rregulla por në praktikë ato rallë herë gjejnë zbatimin. Pikërisht për këtë duhet që punëtorët të njoftohen, e udhëzohen me mbrojtjen e të drejtat e tyre, që të zvogëlohet numri i aksidenteve në punë dhe eventualisht të bjerë numri i viktimave në vendin e punës. Ligjet e RMV-së përveç se duhet që t'i ndjekin aktet

ndrëkombëtare ato duhet në masë të madhe t'i ndjekin dhe t'i forcojnë standardet e ONP-së për sa i përket mbrojtjes në punë. Maqedonia e Veriut është në një proces ku duhet të bëjë harmonizmin e legjislacionit të saj me standardet e BE-së dhe ky proces nuk është aspak i lehtë për t'u realizuar dhe nevojitetn shumë ndryshime dhe plotësime të rëndësishme.

Në ligjin për marrëdhënie pune duhet që të bëhet ndryshimi i kontrollit sistematik të punonjësve në vend që ato të kontrollohen një herë në dy vjet,të njëjtën ta bëjnë për një afat të një viti,veçanërisht në profesionet me rrezikshmëri më të madhe.Gjithashtu ky ligj i jep një forcë më të madhe punëdhënësi kur është në shprehje përjashtimi i punëtorit në rast të grevës,kjo forcë duhet të reduktohet dhe të përdoret vetëm në rast se rrezikohen punëtorët e tjerë.Në ligjin për sigurim shëndetësorë dhe invalidorë duhet të gëzohet një mbrojtje më e madhe e punonjësve të cilët janë në pushimi mjekësorTtë drejtat e punëtorëve gjithashtu relizohen nëpërmjet mekanizmave mbrojtëse dhe efikase.Kështu që ONP ka paraparë si një ndër mekanizmat mbrojtëse edhe sindikatat,të cilat luajnë një rol të rëndësishëm për plotësimin e nevojave dhe realizimin e të drejtave të punëtorëve.Pikërisht për këtë në RMV duhet që të kemi një organizim sindikal të rregulluar me një ligj të veçantë,pra lex specialis,ku do t'i jepeshin një peshë më të madhe organizimit të punëtorëve për t'irkërkuar dhe realizuar të drejtat e tyre.Ky ligj nuk duhet të ekztojë vetëm në letër port të gjejë praktik në jetën e përdisthsme.Sistemi i legjislacionit të Maqedonisë së Veriut duhet që të japë një garanci më të madhe atëherë kur është në pyetje e drejta e punëtorëve.Pikërisht për këtë ndoshta është e nevojshme të krijohet një gjykatë speciale për kontestet e punës.Gjithashtu duhet të forcohet një sigurimi gjinorë dhe të bëhet balancimi i saj me anë të ligjit.Së fundmi Republika e Maqedonisë së Veriut edhe pse ka bërë shumë për sa i përket fushës së punës posaçërisht të drejtave të punonjësve,duhet të punojë me një intezitet të lartë për përputhjen e legjislacionit të saj me kuadrin ligjorë të kësaj fushe të shteteve të BE-së dhe shteteve ndërkombëtare.

LITERATURA E SHFRYTËZUAR

- Gëzime Starova.*E drejta e punës*.Shkup,2004.
- Kudret çela.*E drejta e punës*.Tiranë,2003.
- Kudret çela.*E drejta e punës botimi i dytë*.Tiranë,2003.
- Zoran Ivosheviç.*Radno pravo*.Beograd,2007.

- Branko a.Lubarda.*Uvod u radno pravo*.Beograd,2016.
- Gëzime Starova.*Trudovo pravo*.Shkup,2009.
- Kurtesh Salii.E drejta kushtetuese.Tetovë,2002.
- Tito Beličanec&Gëzime Starova.*Trudovo pravo*.1996.
- Alen Supiot.*E drejta e punës*
- Gëzime Starova&Todor Kallamatiev.*Marrëdhëniet e punës.Komentim i ligjit*.Shkup,2003.
- Sylvie HENNION,Muriel LE BARBIER-LE BRIS,Marion DEL SOL.*E drejta sociale Evropiane dhe ndërkombëtare*.
- Zejnullah Gruda.*E drejta ndërkombëtare publike*.2009.
- Zejnullah Gruda.*Mrojtja ndërkombëtare e të drejtave të njeriut*.Prishtinë .2010.
- Kudret çela&Paskal Haxhi.*E drejta e krahasuar e punës*.Tiranë,2002.
- Zhaneta Poposka&Llazar Jovevski.*Antidiskriminacisko pravo*.Shkup,janar 2017.
- Kombet e bashkuara.*Të drejtat e njerut.Përmbledhje e instrumenteve ndërkombëtare*.NEË YORK dhe Gjenevë,1994.
- Gudmundur Alfredsson&Asbjorn Eide.*Deklarata Univerzale mbi të drejtat e njeriut.Standardi i aritjes së përbashkët*.
- RMV Avokati i popullit.*Në mbrojtje nga diskriminimi.Nocionet kryesore me tekstet ligjore*.Shkup,2012.
- Blerim Reka&Ylber Sela.*Hyrje në të drejtën e Unionit Evropian*.Shator,2007.
- Blerim Reka&Arta Ibrahimii.*Studime Evropiane*.Tetovë,2004.
- Anton Ravnić.*Osnove randog prava-domaçeg,usporodnog i medunarodnog*.
- Nerxhivane Dauti.*E drejta kontraktuese,Praktikum*.Prishtinë, 2003.
- Alajdin S.Alishani.*E drejta e detyrimeve (pjesa e përgjithshme)*.Prishtinë,2002
- Zhan Pjer Labord.*E drejta e sigurimit social*.
- Doracak për ligjin dhe shëndetin dhe sigurinë në punë.Projekt i ONP-së-Agjencia Austriake për zhvillim.Realizime- konfederata e punëdhënësve.Organizata e punëdhënësve.
- *Analizë e shkurtër mbi shëndetin dhe sigurinë në punë*,Autore,Nida Krasniqi.

- *Manul Praktik për Vlersimin e Riskut në Punë*, Inspektorati shtetërorë i punës dhe shërbimeve shoqërore, Shqipëri.
- *Raport për të drejtat e njeriut në Maqedoni për vitin 2016*. OSB/ODIHR.
- *Botim i minsitrisë së Integrimit Evropian. Versioni I konsoliduar i TRaktateve të Bahkimit Evropian dhe Karta e të drejtave themelore të BE-së*. Perktheu në shqip. Baçi, Mira Zgjani, Rudina Vuksani Nervaj.
- Agjencia për Migracion e RMV-së. *Doracak me informacione të dobishme për mërgimtarët nga RMV*.
- *Standarde për administrim me resurset njerëzore. Shtatorë 2009*. Botues: Sekretariati për çështje Evropiane & Agjencioni për nënpunës zyrtarë & Sekretari general I RMV – së.
- *Standarde për administrim me resurset njerëzore. Shtatorë 2009*. Botues: Sekretariati për çështje Evropiane & Agjencioni për nënpunës zyrtarë & Sekretari general I RMV – së.
- Tomislav Ortakovski. *Analiza për vlersimin e programeve kombëtare dhe masa për punësimin e personave me aftësi të kufizuar*.
- Atanas Georgievski & Lençe Kocavska & Dushko Minovski. *Manual Gjyqsorë për mbrojtjen nga diskriminimi*. Shkup, 2013.
- Vaska Leshoska & Sneshka Iliq & Biljana Kotevska (Sktori i analizës ligjore) & Marija Bashevaska & Blazhen Maleski Tanja Maleska. *Diskriminimi në bazë gjinore dhe puna në Maqedoninë e Veriut*. Shkup, 2019.
- Broshurë informuese mbi ligjin” *Për mbrojtjen nga diskriminimi” në fushën e punësimit*. Kjo broshurë u botua me asistencën dhe financimin e Projektit të Përbashkët të BE/KiE “ Rritja e efektivitetit të sistemit të mbrojtjes së të drejtave të njeriut dhe anti-diskriminimit në Shqipëri”. Tiranë, Dhjetorë 2018.
- Biljana Kotevska. *Udhëzues mbi bazat e diskriminimit*.
- Botuar nga Komisioni Evropian kundër Racizmit dhe Intolerancës (ECRI) Këshilli i Evropës - 2012 Printuar në Strasburg.
- Ky dokument u botua fillimisht nga Zyra e OSBE-së për Institucione Demokratike dhe të Drejtat e Njeriut (ODHIR) në vitin 2017 me titullin origjinal “*Making Laës Ëork for Ëomen and Men: A Practical Guide to Gender-Sensitive Legislation*”. Ky variant i studimit në gjuhën shqipe u përgatit dhe u botua nga Prezenca e OSBE-së në Shqipëri.

- Autorët e analizës. Afërdita Haxhijaha-Imeri, Biljana Nastovska, Sherife Ismaili, Daniella Dimitrievska dhe Liljana Asenov. *Politika për barazi gjinore. Perceptimi I efikasitetit dhe transparencës*. Shkup, 2012.
- Autor: Prof. D-r Jovan Ananiev Universiteti “Goce Dellçev” – Shtip. *Përshtatje të nevojshme të vendit të punës për personat me aftësi të kufizuar*. Shkup, janar viti 2012.
- Tomisllav Ortakovski. *Analiza për vlerësimin e programeve kombëtare dhe masave për punësimin e personave me aftësi të kufizuara*.
- dr. Mirjana Najçevska dr. Aneta Cekiq dr. Ana Bllazheva dr. Jordan Shishkovski mr. Sonja Stojadinoviq. *Analiza e standardeve të të drejtave të punëtorit dhe aplikimi i tyre në Republikën e Maqedonisë së Veriut*.
- Dr. Erka ÇARO, MA. Sonila DANAJ, MA. Armela XHAHO. *Organizimi sindikal në Shqipëri*.
- Kushtetuta e Republkës së Maqedonisë së Veriut.
- Ligji për marrëdhënie pune i Maqedonisë së Veriut.
- Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë.
- Ligji për sindikatat në Republikën e Shqipërisë.
- Ligji për greva i Repubkikës së Kosovës.
- Ligji për mbrojrte shëndetësore të RMV-së.
- Ligji për sigurim shëndetësorë i R. së Kosovës.
- Ligj nr.10,107, datë 30.03.2009. Për kujdesin shëndetësorë në R.e Shqipërisë.
- Ligji për organizim sindikal në Kosovë.
- Faqja zyrtare e internetit të entit shtetërorë për statistikë
- Vendim gjygsorë i gjykatës themelore Gostivar me nr 53/20 01.07.2020.
- Gjykata Supreme e RMV-së përmbledhje vendimesh 2004-2014.
- Burime interneti

www.pravdiko.mk

www.google.com

