

# DORACAK

PËR TË DREJTAT E PUNËTORËVE

NË REPUBLIKËN E MAQEDONISË SË VERIUT



MULTIKULTURA

Ky doracak është përgatitur në kuadër të aktiviteteve të projektit “Promovimi dhe përforcimi i dialogut shoqëror”, implementuar nga Shoqata Multikultura- Tetovë, dhe i financuar nga Qendra Ndërkombëtare Olof Palme dhe mbështetur nga Qeveria Suedeze.

Pikëpamjet e shprehura në këtë doracak janë të autorit dhe nuk përfaqësojnë domosdoshmërisht pikëpamjet e donatorit.

Doracaku është realizuar nga: **SHOQATA MULTIKULTURA - Tetovë**

Autor: Doc.Dr Arta Selmani-Bakiu

Lekturoi: Luljeta Adili- Çeliku

Dizajni: Semir Alimi

Data: Korrik, 2021

Vendi: Tetovë, Maqedonia e Veriut

# Përmbajtja

Hyrje.....	4
Nocioni mbi të drejtën e punës- Çka paraqet e drejta e punës? .....	5
Definimi i marrëdhënies së punës sipas Ligjit për marrëdhënie të punës.....	6
Subjektet e së drejtës së punës sipas legjislacionit pozitiv të RMV-së.....	6
Parimet bazë për kontraktimin e marrëdhënies së punës nga punëtori dhe punëdhënësi.....	7
Korniza ligjore e rregullimit të të drejtave dhe obligimeve nga marrëdhëniet e punës në RMV.....	11
Rëndësia e Organizatës Ndërkombëtare të Punës lidhur me çështjet nga lëmia e punës .....	15
Si definohet diskriminimi në punë?.....	16
Ndalimi i diskriminimit sipas legjislacionit të RMV-së .....	16
Format dhe llojet e diskriminimit .....	17
Çka nuk trajtohet diskriminim sipas Ligjit për marrëdhënie të punës? .....	18
Proceset e themelimit të marrëdhënies së punës .....	19
Kushtet për themelimin e marrëdhënies së punës.....	19
Kushtet e përgjithëshme për themelimin e marrëdhënies së punës: .....	20
Barazia gjinore gjatë shpalljes së vendeve të lira të punës.....	21
Të drejtat dhe obligimet e punëdhënësit (në lidhje me sigurimin e nevojës për punëtorë) .....	22
Të drejtat dhe obligimet e kandidatit (gjatë lidhjes së kontratës për punësim).....	23
Ndalimi shqetësimeve, shqetësimeve gjinore si dhe shqetësimeve psikike në vendin e punës (mobingu).....	23
Çka paraqet mobingu dhe ku mund të drejtohem për këtë lloj shqetësimi? .....	24
Orari i punës .....	27
Si mund të organizohet puna me orar të pjesshëm (part time)? .....	27

E drejta e punëtorit në pauza, pushime dhe mungesa .....	27
Pauza gjatë orarit të punës .....	28
Pushimi vjetor .....	28
Pushimi i paguar .....	29
Mungesa e papaguar .....	29
Kategoria e punëtorëve që gëzojnë mbrojtje të veçantë.....	30
Eliminimi i punës së fëmijëve .....	31
Si mund të kërkoj mbrojtje për shkeljen e të drejtave që burojnë nga marrëdhënia e punës? .....	33
Organet dhe organizatat kompetente për realizimin e të drejtave dhe mbrojtje të punëtorëve .....	34
Organizimi sindikal.....	35
E drejta e punëtorit në grevë .....	37
Kompenzimi i punës .....	38
Cilat janë obligimet e mia si punëtor? .....	44
Sigurimi i kushteve të punës- detyrë e punëdhënësit .....	45
Si do t'i kompenzohet punëtorit dëmi i shkaktuar në punë dhe lidhur me punën? .....	47
Punëtorët “në të zezë” .....	48
Cilat janë bazat juridike të përfundimit të marrëdhënies së punës dhe cilat të drejta burojnë nga ndërprerja e marrëdhënies së punës? .....	49
Të drejtat që burojnë nga ndërprerja e marrëdhënies së punës .....	49
Referencat .....	51



Të drejtat e punëtorëve janë të drejta të patjetërsueshme dhe janë pjesë përbërëse e të drejtave fundamentale të njeriut. Republika e Maqedonisë së Veriut (në tekstin e më poshtëm RMV) që nga pavarësimi i saj e deri më sot, ka bërë shumë reforma dhe ka arritur progres sa i takon përkufizimit të të drejtave të punëtorit dhe krijimit të mekanizmave efektive për mbrojtjen e tyre. Përmes ndryshimeve të legjislacionit, harmonizimit me standardet evropiane dhe rregullativës së Organizatës Ndërkombëtare të Punës, është bërë arritje e madhe dhe pozitive e cila mundëson kontroll më të madh dhe mbrojtje më të madhe të të drejtave të punëtorëve. Edhe përkundër arritjeve të deritanishme në fushën e të drejtave të punëtorëve, problem kryesor në RMV mbetet fakti se një numër i madh i rasteve nga praktika nuk i ndjek këto ndryshime dhe reforma, fakt ky që realisht çënon respektimin e të drejtave të punëtorit.

Doracaku paraqet një përmbledhje të detajuar të legjislacionit pozitiv të punës mbi të drejtat e punëtorëve. Parimisht doracaku do të ju shërbejë të gjithë personave të punësuar por edhe personave të cilët përgaditen për t'iu qasur procesit të punës. Ata do të kenë mundësi që të marrin informacione lidhur me atë se cilat të drejta i gëzojnë dhe çfarë mbrojtje juridike mund të kërkojnë në situatat e shkeljes së të drejtave të tyre të punës. Prandaj, në tekstin e mëposhtëm fillimisht jepet definicioni mbi marrëdhënien e punës, duke vazhduar më pastaj me kornizën ligjore pozitive dhe ndërkombëtare me të cilat rregullohen të drejtat dhe obligimet që burojnë nga marrëdhënia e punës. Ky doracak gjithësesi do të ju shërbejë punëtorëve për t'iu njohur me disa të drejta bazike të tyre, edhe atë: të drejtat që burojnë nga kontrata e punës; liria e themelimit të marrëdhënies së punës dhe zgjedhjes së profesionit (parimi i lirisë së zgjedhjes së punësimit); mbrojtja nga diskriminimi direkt dhe indirekt; mbrojtja nga shqetësimi psikik (mobingu); mbrojtja nga shqetësimi në bazë të gjinisë; e drejta në kufizimin e kohëzgjatjes së punës; e drejta në pauza, pushime dhe mungesa; e drejta e mbrojtjes gjatë punës; e drejta në rrogë, e drejta në kompenzimin e dëmit të shkaktuar; e drejta për organizim sindikal; e drejta në grevë; mënyrat e mbrojtjes së të drejtave; si dhe të drejtat që burojnë nga ndërprerja e marrëdhënies së punës. Gjithashtu, doracaku jep informacione edhe lidhur me kushtet për themelimin e punës, duke veçuar në këtë drejtim moshën minimale për punësim e cila është 15 vjeç, si dhe situatat e keqpërdorimit të fëmijëve për punë nga personat e rritur. Ajo çka është më e rëndësishme gjithësesi janë parimet e garantuara ligjore për mbrojtjen e posaçme të kategorive të caktuara të punëtorëve (të drejta të veçanta të garantuara për punëtoret gra, të rinjtë, invalidët dhe të moshuarit), e për të cilat shumica e qytetarëve nuk janë të informuar ose kanë informacione të cekta për të drejtat që ju garantohen me ligj, ndërkaq nuk respektohen nga ana e punëdhënësve. Andaj është me rëndësi të theksohet se ky doracak do të ju shërbejë grupmoshave të ndryshme për t'iu njohur të drejtat e tyre nga lëmia e punës.

E drejta e punës paraqet disiplinën juridike e cila përfshin të gjitha normat juridike, me të cilat rregullohen marrëdhëniet juridike të punës, institucionet dhe marrëdhëniet juridike të cilat janë në lidhje të drejtpërdrejtë me themelimin, realizimin dhe përfundimin e marrëdhënies së punës si dhe masat e mbrojtjes së veçantë dhe sigurimi social, të cilat u garantojnë personave nga marrëdhënia e punës.<sup>1</sup>

Marrëdhënia e punës paraqet objektin kryesor të procesit të punës e cila përfshin të gjitha të drejtat dhe detyrimet që krijohen me themelimin e marrëdhënieve të punës dhe gjatë punës, përfshirë këtu edhe mënyrat e përfundimit të marrëdhënies së punës. Pra, në kuadër të marrëdhënies së punës është i rëndësishëm rregullimi ligjor i disa proceseve të cilat në detaje sqarohen në këtë doracak, siç janë:

- Hyrja në punë
- Sistemimi i punëtorëve
- Kohëzgjatja e punës
- Pushimi dhe mungesat
- Shpërblimi i punëtorëve për punën e kryer
- Të drejtat dhe obligimet e punëtorëve
- Të drejtat dhe obligimet e punëdhënësit
- Përfundimi i marrëdhënieve të punës

Përveç marrëdhënies së punës aspekte shumë të rëndësishme për të cilat duhet mbajtur llogari e të cilat janë pjesë e rregullimit ligjor në lëminë e punës janë edhe:

### **1. Mbrojtja e punëtorëve:**

- A. Mbrojtja nga lëndimet në punë;
- B. Mbrojtja nga sëmundjet profesionale;
- C. Sigurimi i kushteve të volitshme për punë;
- D. Mbrojtja e kategorisë së veçantë të personave – gratë, të rinjtë, invalidët, të moshuarit.

---

<sup>1</sup>Андон Мајхошев, Војо Беловски, Трудово право (авторизирани предавања), 2012, fq.9

## **2. Punësimi**

- A. Sigurimi i punës për personat që kërkojnë punë;
- B. Sigurimi i të drejtave gjatë papunësisë së përkohshme (kompensimi në para, e drejta në mbrojtjen shëndetësore).

## **3. Organet, organizatat dhe institucionet nga lëmia e punës**

- A. Sindikatat;
- B. Inspektorati i punës;
- C. Organet administrative

### **Definimi i marrëdhënies së punës sipas Ligjit për marrëdhënie të punës**

Marrëdhënia e punës është marrëdhënia e kontraktuar ndërmjet punëtorit dhe punëdhënësit me të cilën punëtori vullnetarisht futet në procesin e organizuar të punës te punëdhënësi për rrogë dhe të ardhurat të tjera, personalisht, pandërprerë kryen punën sipas udhëzimeve dhe membrojëve të punëdhënësit (neni 5, paragrafi 1 Ligji për marrëdhënie të punës, në tekstin e mëposhtëm LMP).

### **Subjektët e së drejtës së punës sipas legjislacionit pozitiv të RMV-së**

- Personat fizik dhe juridik që themelojnë marrëdhënie pune,
- Punëtori,
- Punëdhënësi- person juridik dhe fizik, subjekte tjera (organet e administratës shtetërore, organet e vetadministrimit lokal, përfaqësitë diplomatike dhe konsullore, kompanitë e huaja) i cili punëson punëtorë në bazë të kontratës së punës

### 1. Parimi i themelimit kontraktual të marrëdhënies së punës

- Themelimi i punës nëpërmjet marrëveshjes midis punëtorit dhe punëdhënësit;
- Marrëdhënia e punës është marrëdhënia e kontraktuar ndërmjet punëtorit dhe punëdhënësit me të cilën punëtori vullnetarisht futet në procesin e organizuar të punës të punëdhënësi për rojë dhe të ardhura të tjera, personalisht, pandërprerë e kryen punën sipas udhëzimeve dhe me mbikqyrjen e punëdhënësit (neni 5, parag.1 LMP).

### 2. Parimi i unitetit të marrëdhënies së punës

- Parimet, detyrimet dhe të drejtat nga marrëdhënia e punës të përcaktuara me Ligjin për marrëdhënie të punës vlejnë për të gjithë punëtorët, pa marrë parasysh se ku kanë themeluar marrëdhënien e punës;
- Me Ligjin për marrëdhënie të punës rregullohen marrëdhëniet e punës ndërmjet punëtorëve dhe punëdhënësve, që themelohen me lidhjen e kontratës për punësim. Marrëdhënia e punës rregullohet me këtë dhe me ligj tjetër, me kontratën kolektive dhe kontratën për punësim (neni 1 LMP);
- Ligji për marrëdhënie të punës i rregullon edhe marrëdhëniet e punës të punëtorëve të punësuar në organet e pushtetit shtetëror, organet e njëjësive të vetadministrimit lokal, institucionet, ndërmarrjet publike, entet, fondet, organizatat dhe të personave të tjerë fizik e juridik, të cilët punësojnë punëtorë (neni 3 parag.1 LMP).

### 3. Parimi i së drejtës për punë

- Secili ka të drejtë të punojë, të zgjedh lirisht punën, të ketë kushte të favorshme pune dhe të jetë i mbrojtur nga papunësia (Neni 23, parag.1, Deklarata univërsale për të drejtat e njeriut);<sup>2</sup>
- Secili ka të drejtë në punë, zgjedhje të lirë të punësimit, mbrojtje gjatë punës dhe në sigurim material gjatë kohës së papunësisë së përkohshme (neni 32 parag.1 i Kushtetutës).

---

<sup>2</sup><https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

#### **4. Parimi i vullnetit të lirë**

- Marrëdhënia e punës themelohet me shprehjen e vullnetit të lirë të punëtorit;
- Marrëdhënia e punës është marrëdhënia e kontraktuar ndërmjet punëtorit dhe punëdhënësit;
- Menjanimi i punës së detyruar, ndalimi i imponimit të punës kundër vullnetit të punëtorit;
- Ndalohet puna e detyruar (neni 11 parag.3 Kushtetutës)

#### **5. Parimi i barazisë**

- Të gjithë qytetarët kanë të drejta të barabarta të punësimit, ndërmjet tyre nuk bëhet asnjë dallim, dhe nuk ju njihet asnjë privilegj gjatë punësimit dhe gjatë punës;
- Secili, në kushte të barabarta, e ka të arritshëm çdo vend pune (neni 32 parag.2 i Kushtetutës);
- Ligji për marrëdhënie të punës ndalon diskriminimin gjatë punësimit dhe gjatë procesit të punës;
- Punëtorët themelojnë marrëdhënie të punës pavarësisht nga përkatësia e tyre nacionale, racore dhe gjinore, dhe pavarësisht nga gjuha, shkollimi, pozita shoqërore, politike;
- Qytetarët e RMV-së janë të barabartë në liritë dhe të drejtat pavarësisht nga gjinia, raca, ngjyra e lëkurës, prejardhja kombëtare dhe sociale, bindja politike dhe fetare, pozita pronësore dhe shoqërore (neni 9 parag.1 i Kushtetutës).

#### **6. Parimi i shpërblimit për punën e kryer**

- Shpërblimi për punën e kryer është kategori kushtetuese dhe paraqet parim bazë të konstituimit të marrëdhënies së punës;
- Secili i punësuar ka të drejtë në përfitim përkatës (neni 32 parag.3 i Kushtetutës);
- Punëdhënësi obligohet që punëtorit t'i sigurojë pagesë përkatëse për kryerjen e punës në pajtim me dispozitat nga nenet 105 deri 114 të Ligjit për marrëdhënie të punës.

#### **7. Parimi i përgjegjësisë personale**

- Punëtori, i cili në punë ose në lidhje me punën qëllimisht ose nga pakujdesia e madhe i shkakton dëm punëdhënësit, është i detyruar ta kompensojë dëmin (neni 156 LMP);
- Nëse punëtorit i është shkaktuar dëm gjatë punës ose në lidhje me punën, punëdhënësi është i detyruar t'ia kompensojë dëmin, sipas rregullave të përgjithshme të përgjegjësisë, kompensimin e dëmit (neni 159 LMP).

## **8. Parimi i sigurisë dhe shëndetit gjatë punës dhe mbrojtjes së të drejtave të punëtorëve**

- Punëtori ka të drejtën e mbrojtjes gjatë punës (Ligji për sigurinë dhe shëndetin në punë);
- Punëdhënësi duhet të sigurojë kushte të sigurisë për jetën dhe shëndetin e punëtorëve në pajtim me dispozitat e veçanta për mbrojtje në punë (neni 42 LMP);
- Mbrojtja e punëtorëve nga lëndimet fizike dhe sëmundjet profesionale, mbrojtja e personalitetit moral;
- Punëtori ka të drejtë të dijë të gjitha rreziqet që mund t'i paraqiten në vendin e punës, masat mbrojtëse që shfrytëzohen në atë vend pune nga ana e punëtorit;
- Punëtori ka të drejtë të refuzojë të punojë në vendin e punës, nëse i kanoset rreziku i drejtpërdrejtë për jetën dhe shëndetin, për shkak të moszbatimit të masave të parapara për mbrojtjen gjatë punës;
- Punëtori mundet të japë dorëheqje nga vendi i punës nëse pas 3 ditëve që e ka paralajmëruar punëdhënësin punëdhënësi nuk i siguron mbrojtje punëtorit gjatë punës, ndërsa punëtori paraprakisht ka kërkuar mënjanimin nga kërcënimi i rrezikut të drejtpërdrejtë e të pashmangshëm për shëndetin dhe jetën (neni 100 parag.1 al.5 LMP);
- Punëtorëve u është siguruar edhe mbrojtja e të drejtave nga marrëdhënia e punës. Këtë mbrojtje punëtori e realizon te punëdhënësi, para gjykatës

kompetente, para sindikatës, organeve administrative, para organeve të inspekcionit dhe organeve tjera të parapara me ligj. Gjithashtu, punëtori i ka në dispozicion edhe metodat paqësore për zgjidhjen e kontesteve nga lëmia e punës: pajtimi, mediacioni (ndërmjetësi-mi), arbitrazhi.

## **9. Parimi i organizimit të punëtorëve dhe punëdhënësve**

- E drejta e organizimit të punëtorëve dhe punëdhënësve paraqet të drejtë të tyre subjektive;
- Me qëllim të realizimit të të drejtave të tyre ekonomike dhe sociale, qytetarët kanë të drejtë të themelojnë sindikata. Sindikatat mund të themelojnë shoqata të tyre dhe të aderojnë në organizata sindikale ndërkombëtare (neni 37 i Kushtetutës);
- Punëtorët kanë të drejtë, sipas zgjedhjes së vet të lirë, të themelojnë sindikatë dhe në atë të anëtarësohen, nën kushtet e përcaktuara me statutin ose dispozitat e asaj sindikate (neni 184-202 LMP).



## 10. Parimi i mosdiskriminimit në marrëdhënie të punës

- Punëdhënësi nuk guxon që kandidatin për punësim ose punëtorin ta vë në pozitë të pabarabartë për shkak të prejardhjes racore ose etnike, ngjyrës së lëkurës, gjinisë, moshës, gjendjes shëndetësore përkatësisht invaliditetit, bindjes politike, fetare ose tjetër, anëtarësimi në sindikata, origjinës sociale e nacionale, statusit në familje, gjendjes materiale, orientimit gjinor ose për shkak të rrethanave të tjera personale (neni 6 parag.1 LMP).

### **Konventat që ndalojnë diskriminimin në marrëdhënien e punës:**

Konventa nr. 4 e ONP- puna e natës e grave; Konventa nr.5 e ONP- mbrojtja e nënave; Konventa nr.111- Mbrojtja e të Drejtave nga MP për Minoritetet; Konventat nr.100 dhe 101 Kundër Diskriminimit Gjinator; Konventa për Sistemin e Njejtë të Pagesës për Punë të Njejtë për Gratë dhe Meshkujt; Konventa për Eliminimin e Diskriminimit gjatë Punësimit- politika e mundësive të njehta për të gjithë; Konventa nr.156 dhe Rekomandimi nr.165 për punëtorët me obligime familjare; Konventa Ndërkombëtare për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit racor 1965.



## **I. Aktet normative që i nxjerr shteti**

**Kushtetuta e RMV-së**<sup>3</sup> (rregullohen parimet themelore, të drejtat dhe obligimet e personave të punësuar, dispozitat themelore lidhur me pozitën, të drejtat dhe obligimet e punëtorëve).

**Ligji për marrëdhënie të punës**<sup>4</sup> (Me këtë ligj rregullohen marrëdhëniet e punës ndërmjet punëtorëve dhe punëdhënësve që themelohen me lidhjen e marrëveshjes për punësim<sup>5</sup>; ky ligj rregullon edhe marrëdhëniet e punës së punëtorëve të punësuar në organet e pushtetit shtetëror, organet e njësisve të vetadministrimit lokal, institucionet, ndërmarrjet publike, entet, fondet, organizatat dhe të personave të tjerë fizikë e juridikë të cilët punësojnë punëtorë).<sup>6</sup>

**Ligji për mbrojtje nga shqetësimet në vendin e punës**<sup>7</sup> (Me këtë ligj rregullohet ndalimi dhe mbrojtja nga shqetësimet psikike dhe shqetësimet në baza gjinore në vendin e punës si dhe sigurimi i mjedisit të shëndoshë të punës).<sup>8</sup>

**Ligjit për mundësi të barabarta të grave dhe të burrave**<sup>9</sup> (Ky ligj rregullon vendosjen e mundësive të barabarta dhe trajtimin e barabartë të grave dhe burrave, masat themelore dhe të veçanta për krijimin e mundësive të barabarta për gratë dhe burrat, të drejtat dhe detyrimet e subjekteve përgjegjëse për sigurimin e mundësive të barabarta për gratë dhe burrat si dhe procedurat për përcaktimin e trajtimit të pabarabartë të grave dhe burrave).<sup>10</sup>

---

<sup>3</sup> <https://sobranie.mk/content/ustav%20al/ustav%20rsm-al-ok.pdf>

<sup>4</sup> <https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/ZRO%20Precisten%2074-15.pdf>

<sup>5</sup> Neni 1 i Ligjit për marrëdhënie të punës

<sup>6</sup> Neni 3 i i Ligjit për marrëdhënie të punës

<sup>7</sup> Ligji për mbrojtje nga shqetësimet në vendin e punës, Gazeta Zyrtare e RM-së, nr.79/2013, <https://www.mtsp.gov.mk>

<sup>8</sup> Neni 3 i Ligji për mbrojtje nga shqetësimet në vendin e punës

<sup>9</sup> Ligjit për mundësi të barabarta të grave dhe të burrave, Gazeta Zyrtare e RM së,166/2014)[https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/2017/precisten%20tekst%202015%20na%20ZEM\\_nov.pdf](https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/2017/precisten%20tekst%202015%20na%20ZEM_nov.pdf)

<sup>10</sup> Neni 1 paragrafi 1 i Ligjit për mundësi të barabarta të grave dhe të burrave<sup>4</sup>



**Ligji për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi** <sup>11</sup> (Me këtë ligj rregullohen parandalimi dhe ndalimi nga diskriminimi, format dhe llojet e diskriminimit, procedurat për mbrojtje nga diskriminimi, si dhe përbërja dhe puna e Komisionit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi. Qëllimi i këtij ligji është sigurimi i parimit të barazisë dhe parandalimi dhe mbrojtja nga diskriminimi në realizimin e të drejtave dhe lirive të njeriut). <sup>12</sup>

**Ligji për punë vullnetare** <sup>13</sup> (Me këtë ligj rregullohet puna vullnetare, kushtet dhe mënyra e ushtrimit të punës vullnetare, të drejtat dhe obligimet e vullnetarëve dhe të organizatorit të punës vullnetare, marrëveshja për punë vullnetare dhe evidenca e punës vullnetare).<sup>14</sup>

**Ligji për punësim dhe punën e të huajve** <sup>15</sup> (Me këtë ligj rregullohen kushtet dhe procedura në të cilat të huajt mund të punësohen ose të punojnë në RMV, përveç nëse me marrëveshje ndërkombëtare të ratifikuar nuk është përcaktuar ndryshe. Personi i huaj konsiderohet si person i punësuar në RMV, kur në bazë të marrëveshjes për punësim do të themelojë marrëdhënie pune të punëdhënësi selia ose vendbanimi i të cilit është në RMV ose kur do të fitojë status të personit të vetëpunësuar në pajtim me këtë ligj ose me ligj tjetër. Kushtet e siguruar nga të huajt dhe format tjera të punës, të cilat i kryejnë të huajt në bazë të marrëveshjeve për punë ose marrëveshjeve tjera në pajtim me të drejtën civile, dhe të cilat zbatohen në territorin e RMV-së për periudhë kohore të kufizuar, konsiderohen si punë të kryera nga të huajt).<sup>16</sup>

**Ligji për të punësuarit në sektorin publik** <sup>17</sup> (Me këtë ligj rregullohen parimet e përgjithshme, klasifikimi i vendeve të punës, evidenca, llojet e punësimeve, të drejtat e përgjithshme, detyrat dhe përgjegjësitë, mobiliteti, si dhe çështje tjera të përgjithshme për të punësuarit në sektorin publik).<sup>18</sup>

---

<sup>11</sup> Ligji për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi, Gazeta Zyrtare e RMV-së nr. 11/2019 <https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/2019/27,5-Zakon%20za%20zastita%20od%20diskriminacija.pdf>

<sup>12</sup> Neni 1 dhe 2 i Ligjit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi

<sup>13</sup> Ligji për punë vullnetare , Gazeta Zyrtare e RMV-së nr. 85/2007 <https://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2013/11/Zakonot-za-volonterstvoto-09-07-2007.pdf>

<sup>14</sup> Neni 1 i Ligjit për punë vullnetare

<sup>15</sup> Ligji për punësim dhe punën e të huajve , Gazeta Zyrtare e RMV-së nr. 70/2007 [https://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/stranci\\_osnova.pdf](https://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/stranci_osnova.pdf) 16 Neni 1 i Ligjit për punësim dhe punën e të huajve

<sup>16</sup> Neni 1 i Ligjit për punësim dhe punën e të huajve

<sup>17</sup> Ligji për të punësuarit në sektorin publik , Gazeta Zyrtare e RMV-së nr. 27/2014, [https://www.ssm.org.mk/sites/default/files/files/dokumenti/2016/06/1\\_5.pdf](https://www.ssm.org.mk/sites/default/files/files/dokumenti/2016/06/1_5.pdf)

<sup>18</sup> Neni 1 i Ligjit për të punësuarit në sektorin publik

## **II. Kontratave kolektive** <sup>19</sup> (Marrëveshje e cila i rregullon interesat e përbashkëta të punëdhënësit dhe punëtorëve

- a) Kontrata e përgjithshme kolektive për sektori privat nga lëmia e ekonomisë;
- b) Kontrata e përgjithshme kolektive për sektorin publik;
- c) Kontrata e përgjithshme kolektive për sektorin publik për organet e pushtetit shtetëror dhe organet tjera shtetërore, organet e njësive të vetadministrimit lokal, institucionet, ndërmarrjet publike, entet, agjencitë, fondet dhe personat tjerë juridikë, të cilët kryejnë veprimtari me interes publik

## **III. Aktet e përgjithëshme të ndërmarrjeve dhe punëdhënësve**

- Aktet e qeverisë dhe të organeve të administratës me të cilat rregullohen disa marrëdhënie të rëndësishme për zbatimin e ligjeve nga sfera e marrëdhënieve të punës
- Aktet e qeverisë- dekretligjet, vendimet
- Aktet që nxjerrin organet administrative – rregulloret, urdhëresat, udhëzime

## **IV. Dokumentet ndërkombëtare për rregullimin e të drejtave dhe obligimeve nga marrëdhënia e punës:**

- Karta e OKB-së (1945)
- Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut (1948)
- Pakti Ndërkombëtarë për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore (1976)
- Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (1982)
- Karta e të Drejtave Fundamentale të UE (2000)
- Karta Sociale Evropiane (1965)
- Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut (1950)
- Konventa Evropiane për Mbrojtje Sociale (1972)

---

<sup>19</sup> Për më tepër rreth kontratave kolektive shih në <https://www.ssm.org.mk/mk/kolektivni-dogovori-1>





## Rëndësia e Organizatës Ndërkombëtare të Punës lidhur me çështjet nga lëmia e punës

- Roli kryesorë i Organizatës Ndërkombëtare të Punës është orientuar drejtë ruajtjes së paqes në botë nëpërmjet vendosjes së drejtësisë sociale dhe barazisë materiale. Gjithashtu, Organizata Ndërkombëtare e Punës i është përkushtuar edhe promovimit të të drejtave të njeriut dhe të punës të njohura ndërkombëtarisht, duke ndjekur misionin e saj parimor, se drejtësia sociale është thelbësore për paqen universale dhe të qëndrueshme.<sup>20</sup>
- Kjo organizatë përmes mekanizamave të saj ka për qëllim: sigurimin e punësimit; përmirësimin e standardit jetësor; sigurimin e kushteve të volitshme për punë me të cilat do të ruhet integriteti psikofizikë i punëtorëve; shpërblimin e punëtorëve jo vetëm për sigurim të ekzistencës elementare, por edhe për jetë më të mirë dinjitoze; afirmimin kulturor, shpirtëror dhe profesional të punëtorit, pa dallim race, përkatësie fetare, gjinie; rregullimin e pozitës së punëtorëve në planin ndërkombëtar.
- Organizata Ndërkombëtare e Punës bashkon punëdhënësit, sindikatën dhe qeverinë në procesin e përmirësimit të drejtësisë sociale, kushteve të jetës dhe të punës.<sup>21</sup> Kjo flet për organizimin e punës së Organizatës Ndërkombëtare të Punës sipas parimit tripartit- përfaqësues të qeverive, punëdhënësve dhe punëtorëve si anëtarë të delegacioneve të shteteve anëtare të ONP / **2:1:1**.
- Organizata Ndërkombëtare e Punës, veprimtarinë e saj e bazën në këto parime themelore:
  - Eliminimi i keqpërdorimit të punës së fëmjëve
  - Kompenzimi i punës së kryer
  - Trajtim i barabartë
  - Sistem i barabartë i pagesës
  - Sistem i kontrollit
  - Puna mos të trajtohet si mjet tregtie
  - Kushtet dinjitoze për punë
  - E drejta në themelimin e sindikatave.<sup>22</sup>

<sup>20</sup> <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>

<sup>21</sup> Андон Мајхошев, Војо Беловски, Трудово право (авторизирани предавања), 2012, fq. 42

<sup>22</sup> Ibidem, fq.43

## Vendi i RMV-së në Organizatën Ndërkombëtare të Punës?

Nga viti 1993 RMV është anëtare e ONP, dhe ka ratifikuar një numër të konsiderueshëm konventash të kësaj organizate

## Si definohet diskriminimi në punë?

Në kuptimin e Konventës nr.111 e ONP- mbi diskriminimin në lëminë e punësimit dhe profesionit "diskriminim" paraqet:

a) çdo dallim, përjashtim ose preferencë që bazohet në racën, ngjyrën, gjininë, fenë, opinionin politik, prejardhjen kombëtare ose origjinën sociale që ka për efekt të prishë ose të shtrembërojë barazinë e mundësive ose të trajtimit në fushën e punësimit ose të profesionit;

b) çdo dallim tjetër, përjashtim ose preferencë që çon në prishjen apo shtrembërimin e barazisë, të mundësisë ose trajtimit në drejtim të punësimit ose profesionit që mund të specifikohet nga një anëtar i interesuar, pasi të ketë konsultuar organizatat përfaqësuese të punëdhënësve dhe të punëtorëve, si dhe organizma të tjerë të përshtatshëm (neni 1 i Konventës).<sup>23</sup>.

## Ndalimi i diskriminimit sipas legjislacionit të RMV-së

Qasja e barabartë në punësim në RMV është e garantuar me Kushtetutën, Ligjin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi dhe Ligjin për marrëdhënie të punës.

### Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi

- Diskriminim është çdo dallim, përjashtim, kufizim ose dhënie e përparësisë që bazohet në bazë diskriminuese, me bërje ose mosbërje, që kanë për qëllim ose rezultat parandalimin, kufizimin, pranimin, gëzimin ose realizimin e të drejtave dhe lirive të personit ose grupit të caktuar në bazë të barabartë me tjerë. Kjo i përfshin të gjitha format e diskriminimit duke përfshirë edhe pamundësimin e përshtatjes adekuate dhe pamundësimin e qasjes dhe aritshmërisë së infrastrukturës, të mirave dhe shërbimeve (neni 6).

### Ligji për marrëdhënie të punës

- Punëdhënësi nuk guxon që kandidatin për punë ose punëtorin ta vë në pozitë të pabarabartë për shkak të racës, ngjyrës së lëkurës, gjinisë, moshës, gjendjes shëndetësore përkatësisht invaliditetit, bindjes politike, fetare ose tjetër, anëtarësimi

<sup>23</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)

në sindikata, origjinës sociale e nacionale, statusit në familje, gjendjes materiale, orientimit gjinor ose për shkak të rrethanave të tjera personale.

Grave dhe meshkujve doemos duhet t'u sigurohen mundësi dhe trajtim i njëjtë gjatë punësimit, avansimit në punë, aftësimit, arsimimit, rikualifikimit, rrogës, shpërblimit, mungesës në punë, kushteve në punë, orarit të punës dhe shfuqizimit të marrëveshjes për punësim (neni 6 parag. 1 dhe 2).

Diskriminimi, sipas nenit 6 të LMP, te punëdhënësi ndalohet për:

- 1) kushtet për punësim, duke përfshirë edhe kriteret dhe kushtet për zgjedhjen e kandidatëve për kryerjen e punës së caktuar, në cilëndo degë përkatësisht njësi, në pajtim me klasifikimin nacional të veprimtarive dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale;
- 2) avansim në punë;
- 3) qasje në të gjitha llojet dhe shkallët e aftësimit profesional, rikualifikimit dhe kualifikimit të mëtejshëm;
- 4) kushtet e punës dhe të gjitha të drejtat nga marrëdhënia e punës dhe lidhur me marrëdhënien e punës duke përfshirë edhe barazinë në pagese;
- 5) ndërprerjen e marrëveshjes për punë dhe
- 6) të drejtat e anëtarëve dhe punën e shoqatave të punëtorëve dhe punëdhënësve ose të cilësdo organizatë tjetër profesionale duke përfshirë edhe beneficionet që dalin nga anëtarësimi.

## Format dhe llojet e diskriminimit

**Diskriminimi direkt** është çdo veprim i kushtëzuar me disa nga bazat e nenit 6 të LMP-së, me të cilin personi është vënë, vihet ose do të mund të vihej në pozitë më të pavolitshme nga personat e tjerë në rastet krahasuese (neni 7 parag.2 LMP).

**Diskriminimi indirekt** ekziston nëse dispozita e caktuar neutrale, kriteri ose praktika, e vë ose do ta vinte në pozitë më të pavolitshme në raport me personat e tjerë, kandidatin për punësim ose punëtorin për shkak të cilësisë, statusit, përcaktimit ose besimit (neni 7 parag.3 LMP).

## Çka nuk trajtohet diskriminim sipas Ligjit për marrëdhënie të punës?

Nuk konsiderohet si diskriminim dallimi, përjashtimi apo dhënia e përparësisë për ndonjë punë të caktuar nëse natyra e punës është e atillë ose puna kryhet në kushte të atilla që karakteristikat e lidhura me disangarastet nganeni 6 i LMP-së, paraqesin kusht të vërtetë ose vendimtar për kryerjen e punës me kusht që qëllimi që kërkohet për atë të arrihet të jetë i arsyeshëm dhe kushti i matur. Të gjitha masat e parapara me ligj që kanë të bëjnë me mbrojtjen dhe ndihmën e veçantë të një kategorie të caktuar të punëtorëve, veçanërisht me ato për mbrojtjen e invalidëve, punëtorëve më të vjetër, grave shtatzëna, dhe grave që shfrytëzojnë ndonjë të drejtë nga mbrojtja e amësisë, si dhe dispozitat që kanë të bëjnë me të drejtat e veçanta të prindërve, adoptuesve dhe të mbrojturve, nuk konsiderohen si diskriminim as nuk guxojnë të jenë bazë për diskriminim. Në lidhje me kushtet e punësimit, punëtorët në kohë të caktuar pune nuk trajtohen në mënyrë më të pavolitshme nga punëtorët në kohë të pacaktuar pune vetëm për shkak se kanë marrëveshje për punësim në kohë të caktuar, përveç nëse trajtimi i ndryshëm është i arsyetuar me shkaqe objektive.

Periudha e marrjes së kualifikimeve në kushte të caktuara është e njëjtë gjatë punësimit të punëtorëve në kohë të pacaktuar si dhe për punëtorët në kohë të caktuar, përveç nëse periudha e marrjes së kualifikimeve nuk është më e gjatë se kohëzgjatja e marrëveshjes për punësim në kohë të caktuar (neni 8 LMP).

## A ka në RMV diskriminim gjatë punësimit dhe në punë?

Pavarësisht dispozitave ligjore që ndalojnë diskriminimin gjinor, në vendin tonë kemi situata të diskriminimit si në sektorin privat poashtu edhe në sektorin publik.

Rastet më të shpeshta të diskriminimit fillojnë që nga konkurset për punësim, pastaj intervistat dhe së fundi gjatë procesit të punës.

Diskriminimet më të shpeshta janë në baza politike, gjinore, fetare, etnike. Gjithashtu, evidente janë edhe situatat diskriminuese të kategorisë së veçantë të punëtorëve (grave shtatzëna, fëmijëve, invalidëve) të cilëve nuk u sigurohen kushtet për realizim pa pengesa të procesit të punës.

## Proceset e themelimit të marrëdhënies së punës

Siç është cekur edhe më lart, **marrëdhënie pune**- është marrëdhënia e kontraktuar ndërmjet punëtorit dhe punëdhënësit me të cilën punëtori vullnetarisht futet në procesin e organizuar të punës te punëdhënësi për rrogë dhe të ardhura të tjera, personalisht, pandërprerë e kryen punën sipas udhëzimeve dhe me mbikëqyrjen e punëdhënësit (neni 5 parag.1 al.1, LMP).

Marrëdhënia e punës themelohet me anë të nënshkrimit të kontratës për punësim me anë të cilës janë përcaktuar të drejtat dhe obligimet e palëve kontraktuese- punëtorit dhe punëdhënësit.

Punëdhënësi është i detyruar që ta paraqesë/çrregjistrojë punëtorin në sigurimin e detyrueshëm social (pensional dhe invalidor, shëndetësor dhe sigurimin në rast papunësie) në Agjencionin për Punësim të RMV-së në formë elektronike ose drejtpërsëdrejti në Agjencion (neni 13 parag. 3 LMP).

Punëtori nuk mund të fillojë me punë para lidhjes së kontratës për punësim dhe para se punëdhënësi ta paraqesë në sigurimin e detyrueshëm social (neni 13 parag. 7 LMP).

Liria e kontraktimit shprehet edhe në Ligjin për marrëdhënie të punës, sipas së cilit: "Punëdhënësi ka të drejtë që të vendosë lirisht se me cilin kandidat i cili i plotëson kushtet e përcaktuara, të kontraktuara, përkatësisht me marrëveshje të kërkuara nga punëdhënësi për kryerjen e punës duke i respektuar ndalesat ligjore, do të lidhë marrëveshje për punësim" (neni 21 LMP).

Kontrata për punësim duhet të jetë në pajtueshmëri me ligjin, kontratën kolektive dhe aktet e përgjithshme të punëdhënësit, në të kundërtën kontrata e punës është nule.

Gjobë në shumë prej 6.000 euro deri në 7.000 euro, në kundërvlerë në denarë do t'i shqiptohet për kundërvajtje punëdhënësit person juridik, nëse: nuk është lidhur kontratë për punësim ndërmjet punëtorit dhe punëdhënësit dhe punëdhënësi nuk e ka paraqitur punëtorin në sigurim të detyrueshëm pensional dhe invalidor, sigurim shëndetësor dhe sigurim në rast të papunësisë para fillimit të punës të punëtorit (neni 264 parag.1, LMP).

## Kushtet për themelimin e marrëdhënies së punës

Kushtet për kryerjen e punës mund të përcaktohen me ligj, kontratën kolektive për ato kushte të cilat i kërkon punëdhënësi për ndonjë punë specifike. Punëdhënësi obligohet që me akt t'i caktojë kushtet e veçanta për kryerjen e punës për secilin vend të veçantë të punës (neni 19 parag. 1 dhe 2 LMP).



## Kushtet e përgjithëshme për themelimin e marrëdhënies së punës:

- **Mosha e caktuar me ligj**- mosha minimale është mosha 15 vjeçare.

Për punë të caktuara nuk lejohet punësimi i fëmijëve të moshës 15 vjeçare për shkak të rrezikut eventual për jetën dhe shëndetin e fëmijës. Punëtorët të cilët ende nuk i kanë mbushur 18 vjet moshë, në marrëdhënie pune kanë mbrojtje të veçantë (neni 172 LMP).

Punëtorëve të cilët ende nuk i kanë mbushur 18 vjet, punëdhënësi nuk guxon t'i urdhërojë të kryejnë punë të rënda fizike, punë, të cilat bëhen nëntokë ose nënujë, punë me burime të rrezatimit të jonizuar dhe punë të tjera, të cilat dëmshëm dhe me rrezik të zmadhuar mund të ndikojnë në shëndetin, respektivisht zhvillimin shëndetësor duke marrë parasysh specifikat e tyre psikofizike (neni 173 LMP).

- **Aftësi të përgjithëshme shëndetësore** e cila provohet me kontroll mjekësorë dhe dëshmohet me çertifikatë mjekësore. Invalidi që është i aftë për punë të caktuara, konsiderohet se ka aftësi shëndetësore për lidhjen e kontratës së punësimit për ato punë (neni 19 parag.3 LMP).

- **Punësimi i shtetasve të huaj**

Marrëdhënie pune mundet të themelojnë edhe shtetasit e huaj dhe personat pa shtetësi (neni 20 LMP).

Të huajt mund të punësohen, vetëpunësohen ose të punojnë në RMV, detyrimisht duhet të posedojnë leje për qëndrim të përkohshëm të lëshuar nga Ministria e Punëve të Brendshme ose leje për punë të lëshuar nga Agjencia për Punësim e RMV-së dhe qëndrim të rregulluar në tjetër bazë në RMV. Në procedurën për marrjen e lejes për qëndrim të përkohshëm për punë në pajtim me ligjin, Agjencia për Punësim e RMV-së jep mendim në bazë të shfrytëzueshmërisë së kuotës dhe nevojave momentale të tregut të punës në RMV.<sup>24</sup>

Është me rëndësi të theksohet se parimi i mosdiskriminimit vlen edhe për punëtorët shtetas të huaj. Gjatë punësimit të personit të huaj, punëdhënësi nuk guxon që kandidatin për punësim ta vendosë në pozitë të pabarabartë për shkak të racës, ngjyrës së lëkurës, gjinisë, moshës, gjendjes shëndetësore, respektivisht invaliditetit, bindjes fetare, politike ose bindjes tjetër, anëtarësimit në sindikata, origjinën nacionale ose sociale, statusin familjar, gjendjen pronësore, orientimin gjinor ose për shkak të rrethanave tjera personale. Ndalimi i diskriminimit direkt ose indirekt në këto raste ka të bëjë me diskriminimin e kandidatit për punësim dhe punëtorit, në pajtim me LMP-në.<sup>25</sup>

<sup>24</sup> Neni 4 parag. 3 i Ligjit për punësim dhe punën e të huajve, [https://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/stranci\\_osnova.pdf](https://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/stranci_osnova.pdf)

<sup>25</sup> Ibidem, Neni 4 parag. 6

## Barazia gjinore gjatë shpalljes së vendeve të lira të punës

Punëdhënësi nuk guxon që vendin e lirë të punës ta shpallë vetëm për meshkuj ose vetëm për gra, përveç nëse gjinia e caktuar është kusht i domosdoshëm për kryerjen e punës (neni 24 parag.1 LMP). Shpallja e vendit të lirë të punës nuk guxon të sugjerojë se punëdhënësi i jep përparësi gjatë punësimit gjinisë së caktuar, përveç përjashtimit nga paragrafi 1 i neni 24 LMP.



## Të drejtat dhe obligimet e punëdhënësit (në lidhje me sigurimin e nevojës për punëtorë)

Ligji për marrëdhënie të punës në mënyrë të detajuar përcakton të drejtat dhe obligimet e punëdhënësit por edhe obligimet e kandidatit të paraqitur për punësim. Të drejtat dhe obligimet e punëdhënësit janë përcaktuar në nenin 25 të LMP-së, sipas së cilit: gjatë procedurës për zgjedhje, punëdhënësi ka të drejtë nga kandidati të kërkojë dëshmi për plotësimin e kushteve të kërkuara për vendin e punës me çka sigurohet mbrojtja e personalitetit dhe privatësisë së kandidatit. Është shumë e rëndësishme dispozita ligjore e cila përcakton se kandidati nuk është i obliguar që të ju përgjigjet pyetjeve të cilët nuk kanë lidhje direkte me vendin e punës, gjegjësisht punëdhënësi nuk ka të drejtë që punëtorit t'i parashtojë pyetje që nuk kanë lidhje direkte me vendin e punës. Nga ana tjetër, punëdhënësi gjatë lidhjes së kontratës për punësim nuk guxon të kërkojë të dhëna për statusin familjar, gjegjësisht statusin martesor dhe planifikimin e familjes. Punëdhënësit i ndalohet e drejta për të kërkuar testin për shtatzani ose vërtetim për test të tillë gjatë lidhjes së kontratës për punësim.

Nëse puna shkakton rrezik të konsiderueshëm për shëndetin e nënës dhe fëmijës, punëtorët që sapo kanë lindur ose japin gji, punëdhënësi është i obliguar që ta njoftojë punëtorin për rreziqet që dalin nga puna gjatë lidhjes së kontratës për punësim. Mirëpo, në praktikën tonë, janë shënuar shumë situata të shkeljes së kësaj dispozite, veçanërisht në parashtrimin e pyetjeve kandidatit për punësim se a "është shtatzane", "a planifikon shtatzani për një periudhë të afërt kohore".<sup>26</sup>

Punëdhënësi nuk guxon ta kushtëzojë lidhjen e kontratës për punësim ose nënshkrimin e kontratës për pushimin e marrëdhënies së punës. Gjatë lidhjes së kontratës për punësim, punëdhënësi mund ta provojë diturinë, përkatësisht aftësinë e kandidatit për kryerjen e punës për të cilën lidhet kontrata e punësimit. Gjatë lidhjes së kontratës për punësim, kandidati nuk obligohet të paraqesë dëshmi për gjendjen shëndetësore, përveç nëse punëdhënësi në llogari të vet e dërgon në kontrollim mjekësor. Kontrolli i njohurisë, përkatësisht aftësisë së kandidatit ose përcaktimi i aftësive shëndetësore të kandidatit nuk guxojnë t'u dedikohen rrethanave që nuk lidhen drejtpërdrejt me punën në vendin e punës për të cilën lidhet kontrata për punësim.

Kandidati që nuk është përzgjedhur për punësim dhe ai i cili konsideron se gjatë zgjedhjes ka qenë i shkelur parimi i ndalimit të diskriminimit, mund në afat prej 15 ditëve nga pranimi i informimit nga ana e punëdhënësit të kërkojë kompensim të dëmit në gjykatën kompetent (neni 181 parag.7 LMP).

<sup>26</sup> Дискриминација во поглед вработување на жени и мажи <https://kariera.mk/article/448/diskriminacija-vo-pogled-vrabotuvanje-na-zheni-i-mazhi>

## **Të drejtat dhe obligimet e kandidatit (gjatë lidhjes së kontratës për punësim)**

Gjatë lidhjes së kontratës për punësim, kandidati obligohet t'i paraqesë punëdhënësit dëshmi për plotësimin e kushteve për kryerjen e punës dhe ta njoftojë me të gjitha faktet e njohura të tij me rëndësi për marrëdhënien e punës, si dhe me sëmundjet dhe rrethanat e tjera të cilat do të pamundësonin ose do ta kufizojnë gjatë kryerjes së obligimeve nga marrëveshja ose mund ta rrezikojnë jetën ose shëndetin e personave me të cilët bie në kontakt gjatë kryerjes së obligimeve të veta. Kandidati nuk obligohet t'u përgjigjet pyetjeve të cilat nuk lidhen drejtpërdrejt me marrëdhënien e punës (neni 26 LMP). Punëdhënësi në afat prej 5 ditëve të punës nga dita e lidhjes së kontratës për punësim patjetër duhet ta njoftojë me shkrim kandidatin që nuk është përzgjedhur dhe atij kandidati t'i kthehen të gjitha dokumentet që i ka dorëzuar si dëshmi për plotësimin e kushteve të kërkuara për kryerjen e punës, gjithashtu ka obligim ta njoftoj se cili kandidat është zgjedhur.

## **Ndalimi i shqetësimeve, shqetësimeve gjinore si dhe shqetësimeve psikike në vendin e punës (mobingut)**

Edhe pse puna konsiderohet të jetë një nga mënyrat më të mira përmes së cilës një person nderon veten, kjo mënyrë fatkeqësisht shpeshherë transformohet në një metodë përmes së cilës punëtorët përballen me situata diskriminuese, shqetësime të ndryshme si psikike poashtu edhe seksuale. Me këto situata përballen edhe shumë punëtorë në vendin tonë, e të cilat probleme nuk i paraqesin para organeve kompetente pikërisht për shkak të situatave të pakëndshme me të cilat mund të përballen në jetën e tyre private por edhe profesionale. Duhet potencuar se në vendin tonë egzistojnë mekanizma të ndryshme ligjore që na mundësojnë të mbrohemi nga shqetësimet e ndryshme në punë. Fillimisht duhet qartësuar se çfarë nënkuptojmë me nocionin "shqetësime në punë"?

Ligji për mbrojtje nga shqetësimet në vendin e punës<sup>27</sup> në nenin 4 shprehimisht e ndalon çdo lloj të shqetësimin në vendin e punës, si dhe keqpërdorimin e të drejtave të shqetësimin në vendin e punës.<sup>28</sup> Shqetësimi në aspektin ligjor nënkupton çdo sjellje e padëshiruar e shkaktuar për shkak të prejardhjes racore ose etnike, ngjyrës së lëkurës, gjinisë, moshës, gjendjes shëndetësore, përkatësisht invaliditetit, bindjes politike, fetare ose tjetër, anëtarësimin në sindikata, origjinës sociale e nacionale, statusit në familje, gjendjes materiale, orientimit gjinor ose për shkak të rrethanave të tjera personale dhe i cili ka për qëllim ose paraqet cënim të dinjitetit të kandidatit për punësim ose të punëtorit e që shkakton frikë ose krijon sjellje armiqësore, përcmuese dhe ofenduese.

Gjithashtu edhe Ligji për marrëdhënie të punës bën dallimin midis shqetësimin, shqetësimin në bazë të gjinisë dhe shqetësimin psikik të cilat paraqesin diskriminim. Sipas LMP-së, shqetësimi është çdo sjellje e padëshiruar e shkaktuar për shkak të prejardhjes racore ose etnike, ngjyrës së lëkurës, gjinisë, moshës, gjendjes shëndetësore, përkatësisht invaliditetit, bindjes politike, fetare ose tjetër, anëtarësimin në sindikata, origjinës sociale e nacionale, statusit në familje, gjendjes materiale, orientimit gjinor ose për shkak të rrethanave tjera personale dhe i cili ka për qëllim ose paraqet cënim të dinjitetit të kandidatit për punësim ose të punëtorit e që shkakton frikë ose krijon sjellje armiqësore, përcmuese dhe ofenduese (neni 9 parag.3).

<sup>27</sup> Ligji për mbrojtje nga shqetësimet në vendin e punës , Gazeta Zyrtare e RM-së, nr.79/13 <https://kss.mk/wp-content/uploads/2016/09/3-Zakon-za-zastita-od-voznemiruvanje-na-rabotno-mesto-79-2013.pdf>

<sup>28</sup> Neni 4 i Ligjit për mbrojtje nga shqetësimet në vendin e punës, Gazeta Zyrtare e RM-së, nr.79/2013, <https://www.mtsp.gov.mk>



## Si mund të dalloj nëse punëdhënësi ose kolegu i punës me shkakton shqetësime në baza gjinore?

**Shqetësimi në bazë të gjinisë** është çdo sjellje verbale, joverbale ose fizike për shkak të gjinisë, e cila ka për qëllim ose paraqet cënim të dinjitetit të kandidatit për punësim ose të punëtorit, e që shkakton frikë ose krijon sjellje armiqësore, përcmuese dhe ofenduese (neni 9 parag.4 LMP).

## Çka paraqet mobingu dhe ku mund të drejtohem për këtë lloj shqetësimi?

**Shqetësim psiqik në vendin e punës (mobing)**, është çdo sjellje negative nga individi ose grupi i cili përsëritet shpesh (së paku në periudhë prej 6 muajsh), ndërsa paraqet cënim të dinjitetit, integritetit, autoritetit dhe nderit të punësuarve dhe shkakton frikë ose krijon sjellje armiqësore, përcmuese ose ofenduese, qëllimi i fundit i të cilit mund të jetë pushimi i marrëdhënies së punës ose lëshimi i vendit të punës (neni 9-a LMP).

Kryerës i shqetësimit psiqik në vendin e punës (mobing) mund të jetë një person ose disa persona me ushtrimin e sjelljeve negative, pa marrë parasysh cilësinë e tyre (punëdhënës si person fizik ose person përgjegjës ose punëtor).

Ushtruesi i shqetësimit psiqik në vendin e punës jo domosdoshmërisht është punëdhënësi, ushtrues mund të jetë një person ose disa persona (psh. kolegët) të cilët kryejnë sjellje negative, pa marrë parasysh cilësinë e tyre (punëdhënës si person fizik ose person përgjegjës ose punëtor) (neni 6). Në shumë vende të punës grupe të caktuara të punëtorëve janë shënjestër e shqetësimeve të ndryshme të kryera nga persona të tjetër punëtorë ose punëdhënës të cilët për një arsye ose tjetrën ndjejnë një lloj superioriteti në krahasim me të tjerët. Po çfarë mbrojtje ligjore kanë punëtorët në këtë drejtim, si mund ta realizojnë këtë mbrojtje dhe ku saktësisht mund që të drejtohen?

Ligji për mbrojtjen nga shqetësimet në vendin e punës i ka të parapara dy procedura në të cilat mund të realizohet mbrojtja kundër mobingut. Procedura paraprake në të cilën punëtori ose personi konkret i angazhuar mund të kërkojë mbrojtje si edhe procedura gjyqësore. Këto dy procedura nuk janë në asnjë mënyrë të kushtëzuara nga njëra tjetra. Procedura paraprake, personi i cili konsideron se është në viktimë e mobingut mundet që ta fillojë këtë procedurë përmes dorëzimit të një kërkesë me shkrim te personi (punëdhënësi ose ndonjë punëtorë tjetër) kryerës i mobingut. Periudha e ushtrimit të mobingut ose sjelljes negative duhet të jetë minimum 6 muaj.<sup>29</sup>

Kjo kërkesë duhet të përmbajë disa elemente kryesore, si: të dhëna për dorëzuesin e kërkesës; të dhëna për punëtorin që ka ushtruar shqetësimin; një shpjegim të shkurtër rreth sjelljes që viktima e konsideron të jetë shqetësim në vendin e punës; arsyetimi se sjellja e

<sup>29</sup> Vildan Drpljanin, Natasha Petkovska dhe Ina Dzugumanova, Puna ime - të drejtat e mia, Doracak për punëtorët dhe punëtoret, Komiteti i Helsinkit për të drejtat e njeriut i Republikës së Maqedonisë, 2019, fq.20, [https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dokumenti/2019/Doracak%20\[Alb\].pdf](https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dokumenti/2019/Doracak%20[Alb].pdf)

tillë është e papërshtatshme, e paarsyetueshme dhe e padëshiruar; të potencohet kohëzgjatja e sjelljes që konsiderohet si shqetësim në punë; data e saktë kur kjo sjellje është bërë për herë të fundit dhe përfundimisht duhet ta paralajmërojë kryerësin se në rast se nuk e ndalon menjëherë këtë sjellje dorëzuesi i kërkesës do të kërkojë mbrojtje (neni 20). Kjo kërkesë i dorëzohet personit përgjegjës të punëdhënësit, pra drejtorit ose ndonjë personi tjetër të autorizuar. Kjo kërkesë mund të dorëzohet personalisht ose përmes postës.

Pranuesi i kërkesës (personi i autorizuar) nga ana tjetër është i detyruar, brenda 8 ditëve nga dita e pranimit të kërkesës, viktimës dhe kryerësit të mobingut t'i mundësojë: ndërmjetësim si një nga mënyrat për ta zgjidhur kontestin; ndërmjetësuesin mund ta zgjedhin vetë palët në kontest nga lista e ndërmjetësuesve të punëdhënësit. Procedura e ndërmjetësimit paraqet një zgjidhje jashtëgjyqësore të mosmarrëveshjes. Kjo lloj procedure ka disa avantazhe pasi që është e shpejtë e mbyllur për publikun, pra ligjërisht duhet të përfundojë brenda 15 ditëve. Ndërmjetësuesi i përzgjedhur detyrohet ta ndihmojë viktimën dhe kryerësin që të arrijnë një marrëveshje, dhe nëse ata arrijnë në pikën e pajtimit, ndërmjetësuesi në afat prej 3 ditësh duhet të përgadisë një marrëveshje me rekomandime për kryerësin e mobingut dhe punëdhënësin.

Nga ana tjetër nëse nuk është arritur marrëveshje në mes palëve, ndërmjetësuesi duhet që të përgatisë një njoftim në të cilin do të deklarojë se procedura e ndërmjetësimit ka dështuar. Nëse palët nuk arrijnë që të zgjedhin një ndërmjetësues, personi i autorizuar në afat prej 8 ditësh paraqet njoftim me shkrim se nuk është zgjedhur asnjë ndërmjetësues. Nga dita e mbarimit të këtij afati fillon që të rrjedh afati prej 15 ditësh për paraqitje të padisë në gjykatë për mbrojtje nga shqetësimet në vendin e punës.<sup>30</sup>

Personi që konsideron se është viktimë e shqetësimeve në vendin e punës mund të realizojë mbrojtje edhe përmes procedurës gjyqësore e cila fillon që të rrjedh nga momenti i dorëzimit të padisë në gjykatën kompetente. Nëse paditësi, si viktimë e shqetësimeve, gjatë procedurës gjyqësore e vërteton ekzistencën e shqetësimeve seksuale ose psikike barra e provës konkretisht vërtetimi se sjellje të tilla nuk kanë ndodhur bije mbi të pandehurin (shqetësuesin). Viktima me padi mund të kërkojë ndalimin e përsëritjes së shqetësimeve në vendin e punës, ndërmarrje të veprimeve për të hequr pasojat e shqetësimeve në vendin e punës dhe kompensim për dëmin material dhe jo-material të shkaktuar nga shqetësimi në vendin e punës.

Duke qenë se shqetësimet në punë janë dukuri të shpeshta dhe mbrojtja nga shqetësimet në punë është një mbrojtje që i takon secilit punëtorë si ligjërisht ashtu edhe moralisht, këto veprime duhet të paraqiten dhe si të tilla mos të durohen nga ana e punëtorëve. Mosparaqitja e tyre i mundëson punëdhënësit që të vazhdojë me shqetësimet të tilla si dhe rrezikon mirëqenien psiko-fizike të punëtorit dhe pakënaqësinë e tij në ushtrimin e profesionit.

Në RMV funksionon **Zyra për mbrojtjen e viktimave të mobingut në kuadër të Shoqatës së sindikatave të RMV-së.**

---

<sup>30</sup> Ibidem, fq.21





## Orari i punës

**Kohëzgjatja e plotë e punës është 40 orë në javë që organizohet në pesë ditë të javës.**

Punëtori, i cili punon me orar të plotë të punës, mundet të lidh kontratë pune me orar të pjesshëm te një punëdhënës tjetër, deri në 10 orë në javë, me pajtimin paraprak të punëdhënësve, ku është punësuar me orar të plotë të punës.

Kohëzgjatja e punës mbi kohëzgjatjen e plotë të punës (overtime)- jo më shumë se 8 orë në javë dhe jo më shumë se 190 orë në vit.

## Si mund të organizohet puna me orar të pjesshëm (part time)?

Kontrata e punës mund të lidhet edhe për orar të punës që është më i shkurtër se orari i plotë i punës (orar i pjesshëm). Punëtori që ka lidhur kontratë punë me kohë të pjesshme, ka të drejta dhe obligime kontraktuese të tjera nga marrëdhënia e punës në krahasim me punëtorin i cili punon me orar të plotë të punës dhe punët i realizon proporcionalisht me kohën për të cilën ka lidhur kontratën për punë. Punëtori ka të drejtë për pushim vjetor me kohëzgjatje minimale prej 10 ditë pune. Nëse në kontratën për punësim nuk është përcaktuar ndryshe, punëdhënësi, punëtorin që punon me orar të pjesshëm nuk mund ta urdhërojë të punojë më të gjatë se koha e kontraktuar e punës (përveç nëse paraqitet nevoja për mënjanimin ose pengimin e pasojave, në rast të fatkeqësisë natyrore ose tjetër, nëse kjo fatkeqësi pritet drejtpërdrejtë. Kjo punë mund të zgjasë derisa është e domosdoshme që të shpëtohet jeta e njerëzve, të mbrohet shëndeti i njerëzve ose të pengohet dëmi i papërmirësueshëm material (neni 48 LMP). Gjithashtu, punëtori mund të lidhë kontratë pune me orar të pjesshëm me më tepër punëdhënës dhe kështu ta arrijë orarin e plotë të punës.

## E drejta e punëtorit në pauza, pushime dhe mungesa

### **Pauza gjatë orarit të punës**

Sipas legjislacionit të punës, gjatë orarit ditor të punës, punëtori që punon 6 orë dhe më shumë se 6 orë, ka të drejtë në pauzë në kohëzgjatje prej 30 minutash.



Punëtori që punon me orar të pjesshëm, por së paku 4 orë në ditë, ka të drejtë në pauzë në kohëzgjatje prej 15 minutash. Pauza mund të caktohet pas 2 ore të punës e më së voni 3 orë para përfundimit të orarit të punës. Koha e pauzës gjatë ditës së punës llogaritet në orarin e punës dhe për të njëjtën paguhet rrogë (neni 132 LMP).

## Pushimi Ditor

**Punëtori ka të drejtë për pushim ditor së paku prej 12 orësh pa ndërprerje, ndërmjet dy ditë të njëpasnjëshme të punës gjatë 24 orëve.**

## Pushimi Javor

**Punëtori ka të drejtë në pushim javor në kohëzgjatje prej 24 orësh pa ndërprerë plus 12 orët e pushimit ditor. Parimisht, ditë e pushimit javor sipas legjislacionit të punës të RMV-së është dita e diel ose ditë tjetër gjatë javës.**<sup>31</sup>

## Pushimi vjetor

Punëtori ka të drejtë për pushim të paguar vjetor së paku 20 ditë pune. Pushimi vjetor, me kontratë kolektive ose me kontratë për punësim mund të vazhdohet deri në 26 ditë pune. Punëtori më i moshuar (punëtorët, më të moshuar se 57 vjet gra dhe 59 vjet burra), invalid, punëtori deri në 60% dëmtim trupor dhe punëtori i cili kuron dhe ruan fëmijë me të meta fizike ose psikike ka të drejtë edhe në 3 ditë pune pushim vjetor më shumë. Punëdhënësi është i detyruar punëtorit t'i japë vendim për të drejtën e shfrytëzimit të pushimit vjetor (neni 137 LMP).

## Kur fitoj të drejtën e shfrytëzimit të pushimit vjetor dhe si mundem ta realizoj atë?

Nëse për herë të parë themeloni marrëdhënie pune atëherë të drejtën e pushimit të plotë vjetor do ta fitoni nëse keni realizuar marrëdhënie pune pandërprerë prej së paku 6 muajve, tek i njëjti punëdhënës pa marrë parasysh se a keni punuar me orar të plotë ose me orar të shkurtuar nga orari i plotë. Pushimin vjetor duhet ta shfrytëzoni gjatë vitit kalendarik, edhe atë në më shumë pjesë në marrëveshje me punëdhënësin, me atë që një pjesë e pushimit vjetor doemos duhet të zgjasë së paku 2 javë të pandërprera të punës.

<sup>31</sup> Shih nenin 134 parag.2 të LMP.

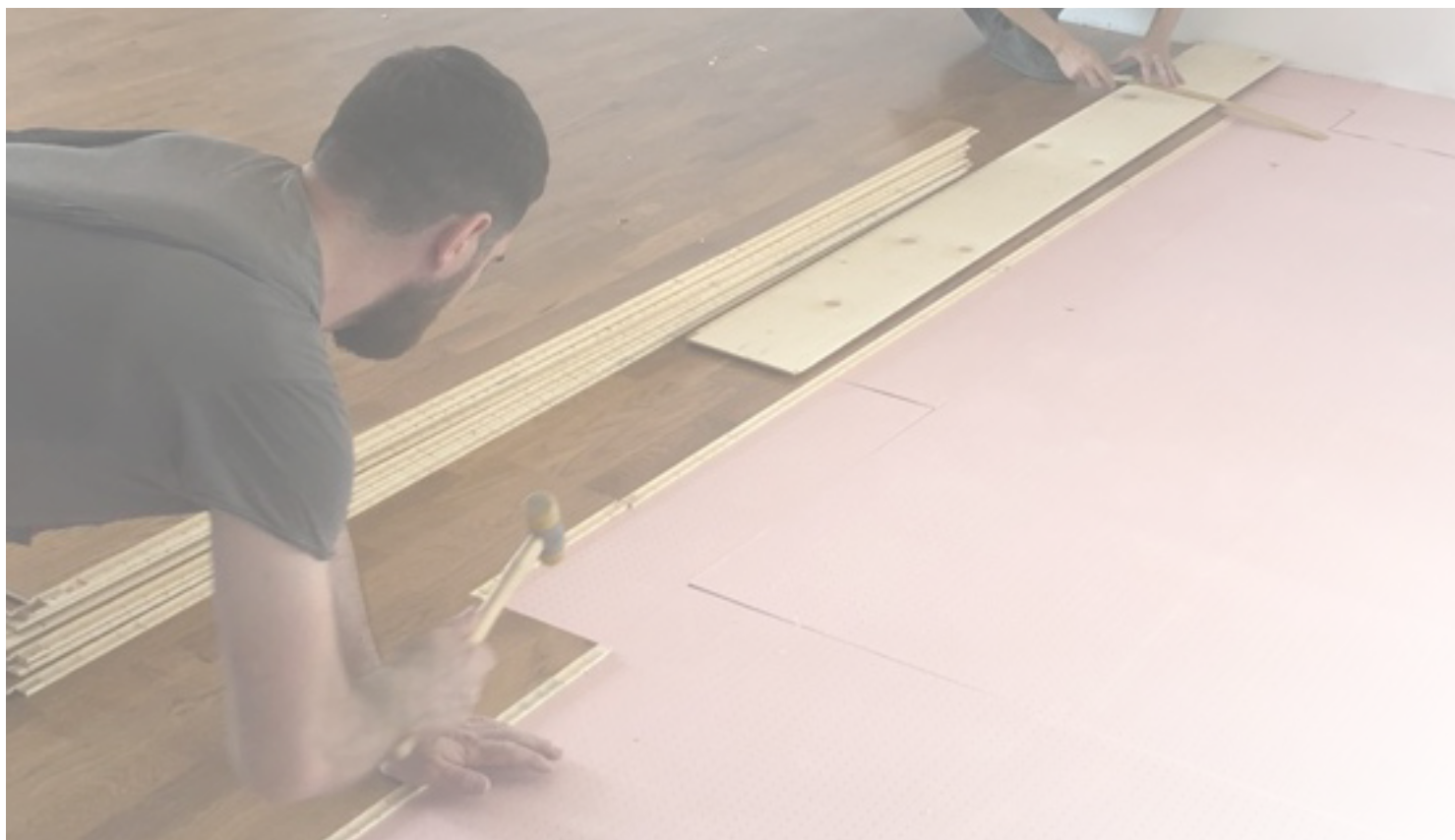
Punëdhënësi juaj është i detyruar që të ju sigurojë shfrytëzimin e 12 ditëve pune të pushimit vjetor deri në fund të vitit vijues kalendarik, kurse pjesën e ngelur deri më 30 qershor vitin e ardhshëm. Gjithashtu, nëse nuk e keni shrytëzuar pushimin vjetor, gjatë vitit vijues kalendarik nga shkak i mungesës për shkak të pushimit mjekësor ose lëndimit, pushimit të amësisë ose pushimit për kurim dhe ruajtje të fëmijës, atëherë këtë të drejtë mund ta shfrytëzoni deri më 30 qershor vitin e ardhshëm kalendarik.

## Pushimi i paguar

Punëtori ka të drejtë në pushim të paguar për shkak të rrethanave personale dhe familjare (për kurorëzim, lindje të fëmijës (vetëm për babain) ose vdekje të familjarit të afërt), deri në **7 ditë pune** (neni 146 LMP).

## Mungesa e papaguar

Punëtori mund të mungojë nga puna pa kompensim të rrogës dhe kontributeve nga rroga në raste dhe në kushte të caktuara me kontratën kolektive, por më së gjati 3 muaj gjatë vitit kalendarik. Gjatë kohës së mungesës së papaguar punëtorit i pezullohen të drejtat dhe obligimet e marrëdhënies së punës (neni 147 LMP).



# Kategoria e punëtorëve që gëzojnë mbrojtje të veçantë

## 1. Mbrojtja e posaçme e grave:

a. Ndalimi për kryerjen e punëve nëntokësore

b. E drejta e mbrojtjes gjatë shtatzanisë, lindjes dhe amësisë: Gjatë kohës së shtatzanisë ose me fëmijë në moshë deri në 1 vjet, punëtorja nuk guxon të ushtrojë punë jashtë orarit ose të punojë natën. Punëtores, që ka fëmijë në moshë prej 1-3 vjet, mund t'i caktohet të ushtrojë punë jashtë orarit ose punë natën, vetëm me pëlqimin e saj paraprak me shkrim (neni 164 parag.1 dhe 2 LMP). Kjo dispozitë ligjore është shumë pak e zbatueshme në tregun e punës të RMV-së dhe gati se aspak nuk respektohet veçanërisht në institucionet ku patjetër duhet të ushtrohet profesioni natën (p.sh në fabrika, në spitale, etj).

Pushimi i lindjes në RMV është 9 muaj dhe 15 muaj nëse punëtorja ka lindur dy e më tepër fëmijë. Kjo periudhë vlenë edhe në situatat e adoptimit të fëmijëve si dhe nëse fëmija lind nga gruaja surrogate.<sup>32</sup>

**A e keni ditur se nëse pushimin e lindjes nuk e shfrytëzon nëna, atëherë këtë të drejtë e ka babai.**

## 2. Mbrojtja e posaçme e punëtorëve të cilët ende nuk i kanë mbushur 18 vjet moshë:

Punëdhënësi nuk guxon punëtorët e moshës së mitur ti angazhojë në punë nate; nuk guxon t'i urdhërojë të kryejnë punë të rënda fizike, punë nëntokësore ose nënujore, punë me burime të rrezatimit të jonizuar dhe punë të tjera, të cilat dëmshëm dhe me rrezik të zmadhuar mund të ndikojnë në shëndetin dhe zhvillimin e tyre shëndetësor (neni 173 LMP). Orari i punës i punëtorit, i cili ende nuk i ka mbushur 18 vjet, nuk guxon të jetë më i gjatë se **8 orë në ditë** dhe **40 orë në javë**. Punëtori i cili ende nuk i ka mbushur 18 vjet dhe punon së paku **4.30 orë në ditë**, ka të drejtë në pauzë gjatë kohës së orarit të punës, në kohëzgjatje prej së paku **30 minutave**.

<sup>32</sup> Amësia surrogate paraqet procesin e mbajtjes dhe lindjes së fëmijës për tjetrin, në bazë të një marrëveshje paraprake nga të dy palët: gruas mbajtëse/nëna surrogate dhe prindërve ligjorë/çifti porositës. Amësia surrogate përkufizohet edhe si "kontratë", me anë të së cilës nëna surrogate heq dorë nga e drejta prindore, fekondohet artificialisht, mbart dhe lind fëmijën për tjetrin dhe u jep fëmijën "prindërve të tij ligjorë" për një kompenzim të caktuar (amësia surrogate komerciale), ose pa kompenzim (amësia surrogate altruiste). Në fakt, amësia surrogate u mundëson çifteve martesore, të cilët nuk mund të lindin fëmijë në rrugë biologjike, por, që për shkaqe mjekësore nuk mund të shfrytëzojnë edhe ndonjëherë nga metodat e fekondimit artificial, të kenë fëmijën e tyre të cilin do ta mbart dhe lind një grua tjetër. Varësisht prej mundësisë së fekondimit me materialin gjenetik të prindërve ligjorë, fëmija i lindur, është gjenetikisht i lidhur me njërin, të dy prindërit ose me asnjërin nga prindërit ( Emine Zendeli, Arta Selmani- Bakiu, Dejan Mickoviq, Angel Ristov, E drejta familjare, 2020, fq.104). Nëna surrogate e cila është në marrëdhënie pune ka të drejtë të mungesës nga puna për shkak të shtatzanisë dhe lindjes në kohëzgjatje prej 45 (katërdhjetë e pesë) ditëve nga dita e lindjes së fëmijës në pajtim me dispozitat nga sfera e marrëdhënieve të punës. Gruaja nga çifti bashkëshortor (nëna porositëse) realizon të drejtën nga pushimi i lindjes, dhe për këtë te Fondi për Sigurim Shëndetësor të RMV-së dorëzon edhe vërtetim të lëshuar nga Ministria e Shëndetësisë.

## Eliminimi i punës së fëmijëve

Jemi dëshmitarë të një numri shumë të madh të fëmijëve puna e të cilëve keqpërdoret. Për këtë flasin fotografitë e shumta të cilat i hasim çdo ditë rrugëve të qyteteve të vendit tonë. Termi “punë e fëmijëve” shpesh definohet si punë që privon fëmijët nga fëmijëria e tyre, potenciali i tyre dhe dinjiteti i tyre, dhe që është e dëmshëm për zhvillimin e tyre psikofizik.<sup>33</sup> Puna e fëmijëve i referohet punës që: është e rrezikshme dhe e dëmshme për fëmijën në aspektin psikik, fizikë, social si dhe moral; dhe / ose ndërhyr në shkollimin e tyre duke i privuar nga mundësia për të ndjekur shkollën; duke i detyruar ata të lënë shkollën para kohe; ose duke u kërkuar atyre që të përpiqen të kombinojnë ndjekjen e shkollës me punë tepër të gjatë dhe të rëndë.<sup>34</sup>

Çka konsiderohet keqpërdorim i fëmijëve sipas Konventës nr.182 të Organizatës Ndërkombëtare të Punës:

- të gjitha format e skllavërisë ose praktikave të ngjashme me skllavërinë, të tilla si shitja dhe trafikimi i fëmijëve, skllavëria e borxhit dhe skllavëria dhe puna e detyruar ose e detyrueshme, duke përfshirë rekrutimin e detyruar ose të detyrueshëm të fëmijëve për t’u përdorur në konflikt të armatosur;
- përdorimi, prokurimi ose ofrimi i njëfëmije për prostitucion, për prodhimin e pornografisë ose për shfaqje pornografike;
- përdorimin, prokurimin ose ofrimin e një fëmije për veprimtari të paligjshme, veçanërisht për prodhimin dhe trafikimin e drogës;
- punë e cila, nga natyra e saj ose rrethanat në të cilat kryhet, mund të dëmtojë shëndetin, sigurinë ose moralin e fëmijëve.<sup>35</sup>



<sup>33</sup> International Labour Organization, What is child labour, <https://www.ilo.org/ipecc/facts/lang--en/index.htm>

<sup>34</sup> Ibidem

<sup>35</sup> C182 - Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182)

Si punë e rrezikshme për fëmijët sipas Rekomandimit nr. 190 të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, konsiderohet:

- punë që i ekspozon fëmijët ndaj abuzimit fizik, psikik ose seksual;
- punë nëntokë, nënujë, në lartësi të rrezikshme ose në hapësira të mbyllura;
- puna me makineri, pajisje dhe mjete të rrezikshme, ose që përfshin trajtimin manual ose transportin e ngarkesave të rënda;
- punë në një mjedis jo të shëndetshëm që mund për shembull, t'i ekspozojë fëmijët ndaj substancave të rrezikshme, agjentëve ose proceseve, ose ndaj temperaturave, niveleve të zhurmës ose dridhjeve të dëmshme për shëndetin e tyre;
- punë në kushte veçanërisht të vështira siç janë puna me orar të gjatë ose gjatë natës ose puna ku fëmija është i mbyllur pa arsye në ambientet e punëdhënësit.<sup>36</sup>

## **Cilët forma të punës së fëmijëve i hasim më së shpeshti në rrugët e vendit tonë?**

Janë ato punë që nga mënyra si kryhen janë në kundërshtim me moshën e fëmijës, punë që ngarkojnë fizikun e fëmijës, degradojnë dinjitetin e tyre si dhe punë që vendosin në rrezik jetën e tyre: shitja e duhanit, shitja e pemëve/perimeve në autostradë, larje e xhamave të veturave nëpër rrugë, shitja e mjeteve narkotike, shfrytëzimi i fëmijëve për të lypur në rrugë. Gjithashtu fëmijët shfrytëzohen edhe për vepra penale si ç janë: keqpërdorimi i fëmijëve për pornografi fëmijërore, keqpërdorimi i fëmijëve për prostitucion, shitja e organeve të fëmijëve dhe punë tjera të rrezikshme dhe jodinjitoze.

Shteti me mekanizmat e tyre, e veçanërisht Ministria për Punë dhe Politikë Sociale duhet çdo ditë të ushtrojë mbikqyrje mbi këto veprime antiligjore të keqpërdorimit të fëmijëve nga personat e rritur dhe të ndërmerr masa konkrete për parandalimin e eksploatimit të fëmijëve në aspektin e punës.

---

<sup>36</sup> R190 - Worst Forms of Child Labour Recommendation, 1999 (No. 190), [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312528:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312528:NO)



## Cila është moshë më e përshtatshme për punësimin e fëmijëve?

Bazuar në legjislacionin pozitiv moshë minimale për lidhjen e marrëveshjes së punës është moshë 15 vjeçe. Ndalohet puna për fëmijë nën moshën 15 vjeçe ose fëmijë që nuk e kanë mbaruar arsimin e obligueshëm, përveç për pjesëmarrje në aktivitete të cilat me ligj është rregulluar se mund t'i kryejë, por jo më gjatë se **4 orë** në ditë (neni 18 paragraf.2 LMP).

Në situatat e punësimit të fëmijëve nën moshën 18 vjeçare punëdhënësi është i obliguar që të sigurojë mbrojtje të personave të rinj nga eksploatimi ekonomik dhe nga çfarëdo lloj pune që mund të ketë ndikim të dëmshëm mbi sigurinë, shëndetin, zhvillimin fizik, mental, moral ose social të tyre ose e njëjta mund ta rrezikojë arsimimin e tyre (neni 18 paragraf.3 LMP).

### **3. Mbrojtja e posaçme e invalidëve me të drejtë për rehabilitim profesional:**

Këto punëtorë kanë të drejtën e sistemimit në punë tjetër të përshtatshme varësisht prej përgaditjes së tyre profesionale; të ju ofrohen kushte për rehabilitim profesional.

### **4. Mbrojtja e posaçme e punëtorëve më të moshuar (57 vjeç- gra dhe 59 vjeç - burra):**

Kufizimi i punës gjatë natës dhe punës jashtë orarit të punës.

## Si mund të kërkoj mbrojtje për shkeljen e të drejtave që burojnë nga marrëdhënia e punës?

Në situatat e shkeljes së ndonjë të drejte nga marrëdhënia e punës, psh. nëse punëdhënësi ushtron mobing, fillimisht duhet të parashtrij kërkesë me shkrim deri tek organi kompetent i punëdhënësit.

Faza tjetër është, parashtrimi i ankesës deri tek organi kompetent nëse konsideroj se me vendim me shkrim të lëshuar nga punëdhënësi është shkelur e drejta ime e garantuar me ligj, kam të drejtë në afat prej 8 ditësh nga pranimi i vendimit, me të cilin është shkelur e drejta, të kërkoj nga punëdhënësi të njëjtën ta mënjanojë.

Gjithashtu, në dispozicion kam edhe metodat e zgjidhjes paqësore të kontesteve nga marrëdhënia e punës.

Nëse nuk jam i/e kënaqur nga kjo zgjedhje atëherë në afat prej 15 ditësh nga mosmenjanimi i shkeljes së të drejtës, kam të drejtën e mbrojtjes gjyqësore, pra të drejtën e parashtrimit të padisë para gjykatës kompetente.

Me kontratë kolektive mund të caktohet arbitrazhi për zgjidhjen e kontesteve kolektive të punës. Me kontratë kolektive caktohet përbërja, procedura dhe çështjet tjera të rëndësishme për punën e arbitrazhit.

Nëse punëdhënësi dhe punëtori pajtohen me zgjidhjen e arbitrazhit të kontestit të punës, **vendimi i arbitrazhit është definitiv dhe i detyrueshëm për të dy palët**. Kundër vendimit të arbitrazhit nuk lejohet kontest para gjykatës kompetente (neni 183 LMP).

### **Ku të paraqitem për shkeljen e të drejtave të mia?**

Paraqitu në SOS linjën 070 818 878 ose kontakto personat kompetent për dhënien e ndihmës juridike pa pagesë në linkun në vazhdim

<https://ssm.org.mk/mk/besplatna-pravna-pomosh>

## **Organet dhe organizatat kompetente për realizimin e të drejtave dhe mbrojtje të punëtorëve**



## Organizimi sindikal

Punëtorët kanë të drejtë, sipas zgjedhjes së vet të lirë, të themelojnë sindikatë dhe në atë të anëtarësohen nën kushtet e përcaktuara me statutin ose dispozitat e asaj sindikate (neni 184 parag.1 LMP). Liria për organizim sindikal të punëtorëve grantohet edhe në nivel ndërkombëtarë dhe paraqet një nga objektivat kryesorë të Organizatës Ndërkombëtare të Punës. Edhe në RMV, punëtorët janë të organizuar në sindikata dhe një organizim i tillë objektiv paraqet lirinë e shprehjes për të gjitha shkeljet me të cilat mund të përballet klasa punëtore. Punëdhënësit në asnjë mënyrë nuk guxojnë të ndalojnë antarësimin e punëtorëve të tyre në sindikatae as tua ndalojë aktivitetet sindikale të cilat organizohet në pajtueshmëri me dispozitat ligjore dhe kanë për synim realizimin dhe mbrojtjen e ndonjë të drejta nga marrëdhënia e punës.

## Çka janë Sindikatat dhe për cka shërbejnë?

Sindikata është organizatë e mëvetësishme, demokratike dhe e pavarur e punëtorëve, në të cilën vullnetarisht bashkohen për shkak të përfaqësimit, prezantimit, avancimit dhe mbrojtjes së interesave të veta ekonomike, sociale dhe interesave të tjera unike dhe kolektive (neni 184 parag.2 LMP).

## Disa sindikata në RMV

- Sindikata e Pavarur për Arsim, Shkencë dhe Kulturë
- Sindikata e Pavarur për Shëndetësi, Farmaci dhe Mbrojtje Sociale të RMV-së;
- Sindikata e Punëtorëve nga Kompleksi Agro-industrial i RMV-së (Sindikata AGRO);
- Sindikata e Punëtorëve nga Hotelieri, Turizmi, Ekonomia e strehimit komunal, Artizanatit dhe Kompanitë e Mbrojtjes të RMV-së (SUTKOZ);
- Sindikata për Ndërtim, Industri dhe Projektim të RMV-së (SGIP);
- Sindikata e Punëtorëve nga Administrata, Organet gjyqësore dhe Shoqatat e qytetarëve të RMV-së (UPOZ);



- Sindikata e Punëtorëve nga Industria e Tekstilit, Lëkurës dhe Këpucëve të RMV-së (STKC);
- Sindikata e Industrisë, Energjisë dhe Minierave të RMV-së (SIER);
- Sindikata e Pavarur e Punëtorëve të Energjisë dhe Ekonomisë të RMV-së (SSESM);
- Sindikata e Punëtorëve të Komunikacionit dhe Lidhjeve të RMV-së(SRSVM);
- Sindikata e Kimisë, Jometaleve dhe Metaleve të RMV-së (SHNM);
- Sindikata e Policisë të RMV-së (MSHP);
- Sindikata e Punëtorëve të Postës dhe Telekomunikacionit të RMV-së (SPTRM);
- Sindikata e Punëtorëve të Tregtisë të RMV-së (SRT);
- Sindikata e Prodhimit Grafik, Informativ, Film, Botues dhe Letërs e RMV-së (GIFIH);
- Sindikata e Punëtorëve të Pylltarisë, Industrisë së Drurit dhe Energjisë të RMV-së (SSHDE);
- Sindikata e Aktiviteteve Financiare të RMV-së (SFDM);
- Sindikata e Mbrojtjes dhe Sigurisë (SOB);
- Sindikata për Ndërtim, Industri dhe Dizajn të RMV-së; etj

Nëse jeni pjesë e sindikatës, atëherë sipas Ligjit për marrëdhënie të punës, punëdhënësi juaj nuk guxon:

- të ju vendos në pozitë të palakmueshme nga punëtorët e tjerë për shkak të anëtarësimi në sindikatë;
- nuk guxon që të ju kushtëzojë lidhjen e kontratës për punësim me kushte që ju të mos jeni pjesë e sindikatës ose të ju kushtëzojë të largoheni nga sindikata;
- nuk guxon të ju prish kontratën e punës;
- në ndonjë mënyrë tjetër të ju vendos në situatë të palakmueshme nga punëtorët tjerë, për shkak anëtarësimi tuaj në sindikatë ose pjesëmarrjes në aktivitete

sindikale jashtë orarit të punës, por edhe gjatë kohës së orarit të punës me pëlqim paraprak të punëdhënësit.

Sindikatat mund të themelojnë unione të tyre ose forma tjera të bashkimit në të cilat interesat e tyre lidhen në nivel më të lartë, në RMV në këtë cilësi vepron Shoqata e sindikatave të RMV-së. Motoja e Shoqatës së sindikatave të RMV-së është " Ne synojmë respektimin e të gjitha të drejtave nga marrëdhënia e punës".<sup>37</sup>

<sup>37</sup> <https://ssm.org.mk/mk>

Qëllimet dhe detyrat kryesore të Shoqatës së sindikatave janë: ndërtimi dhe sigurimi i një shteti demokratik, juridik dhe social; monitorimi dhe zbatimi i ligjeve dhe rregulloreve të tjera në lidhje me të drejtat e punëtorëve dhe kontratave kolektive dhe zbatimin e konventave ndërkombëtare, direktivave dhe rekomandimeve të tjera; realizimin institucional të së drejtës kushtetuese për menaxhim dhe pjesëmarrje në vendimmarrje lidhur me punën; përfaqësimi i interesave të përbashkëta të punëtorëve në institucionet e sistemit me përfaqësim direkt ose përmes parashtrimit të kërkesave, iniciativave, propozimeve dhe mendimeve; realizimin dhe promovimin e interesave arsimore, kulturore dhe shkencore të punëtorëve; siguria ekonomike dhe materiale dhe përmirësimi i pozitës socio-ekonomike dhe sociale të punëtorëve, zhvillimi ekonomik, politika ekonomike dhe sociale dhe politika e pagave; vendosja e negociatave kolektive në nivelin shtetëror; pjesëmarrja në përgatitjen e ligjeve në sferën socio-ekonomike përmes formave të përshtatshme institucionale të veprimit; përmirësimin e kushteve të punës, mjedisit dhe shëndetit të punëtorëve; mbrojtja në punë dhe të drejtat e fituara nga marrëdhënia e punës; punësimi dhe siguria materiale gjatë papunësisë; sigurimi pensional, invalidor dhe shëndetësor; zhvillimi i shoqatës si një organizatë e sindikatave të bashkuara; ndërtimi i një strategjie të përbashkët veprimi të shoqatës së sindikatave; zhvillimi i solidaritetit reciprok, unitetit dhe koordinimit midis sindikatave të bashkuara në shoqatën e sindikatave; arritja e mbrojtjes së të drejtave dhe lirive të sindikatës dhe pavarësia e lëvizjes sindikale; përdorimi i mjeteve të luftës sindikale, përfshirë të drejtën për të protestuar dhe grevë; mbrojtje ligjore nga marrëdhënia e punës përmes përfaqësimit të anëtarëve të sindikatave para gjykatave kompetente dhe institucioneve të tjera; mbrojtje nga çdo formë presioni dhe diskriminimi, në baza nacionale, fetare, seksuale, gjinore, partiake ose përkatësisë tjetër; zhvillimi dhe realizimi i edukimit dhe aftësisimit sindikal; zhvillimin e bashkëpunimit ndërkombëtar sindikal bazuar në një platformë të përbashkët; zhvillimin e bashkëpunimit me sindikatat në vend dhe jashtë; sigurimi i publicitetit në punën dhe zhvillimi i veprimtarive informative-propagandistike dhe afirmimi i politikës dhe veprimtarisë sindikale në opinionin e gjërë; si dhe arritjen e qëllimeve dhe interesave të tjerë të përbashkët.<sup>38</sup>

## E drejta e punëtorit në grevë

Sindikatat dhe shoqatat e saj në nivel më të lartë kanë të drejtë të thërrasin në grevë me qëllim të mbrojtjes së të drejtave ekonomike dhe sociale të anëtarëve të vet nga marrëdhënia e punës, në pajtim me ligjin. Greva detyrimisht me shkrim duhet t`i paralajmërohet punëdhënësit/shoqatës së punëdhënësve kundër të cilëve është drejtuar, ndërsa greva e solidaritetit, punëdhënësit tek i cili ajo grevë organizohet. Greva doemos duhet të jetë e organizuar në mënyrë me të cilën nuk do të pamundësohet ose pengohet organizimi dhe zhvillimi i procesit të punës për punëtorët të cilët nuk marrin pjesë në grevë, ndalimi i hyrjes së punëtorëve dhe të personave përgjegjës në lokalet afariste të punëdhënësit (neni 236 parag.1,2 dhe 6 LMP).

<sup>38</sup> Организација поставеност и структура на Сојузот на Синдикати, <https://ssm.org.mk/mk/organizacija-postavenost-i-struktura>

## Kompenzimi i punës

**E drejta kryesore e punëtorit është kompenzimi për punën e kryer, për mundin e dhënë.**

Një nga vlerat themelore të rendit kushtetues është humanizmi, drejtësia sociale dhe solidariteti (neni 8, parag.7 i Kushtetutës).

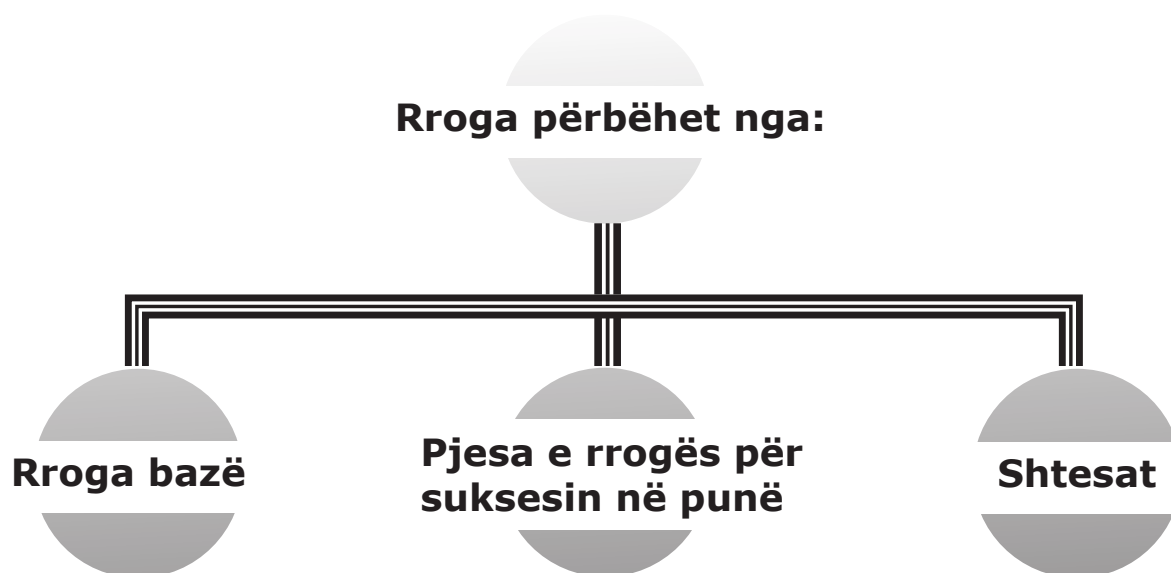
E drejta në pagë është kategori kushtetuese, ndërkah parimi i shpërblimit është parim kushtetues.

Secili i punësuar ka të drejtë në përfitim përkatës.

Realizimi i të drejtave të të punësuarve dhe pozita e tyre, rregullohen me ligj dhe me kontratë kolektive (neni 32 parag.3 dhe 4 i Kushtetutës).

**Obligimi i punëdhënësit është që për punën e kryer punëtorit t'ia kompenzojë shumën e caktuar të të hollave në emër të rrogës.**

Gjatë pagesës, punëdhënësi doemos duhet ta respektojë shumën më të ulët (rrogën minimale), të përcaktuar me kontratë kolektive, në bazë të ligjit i cili drejtpërdrejtë e obligon punëdhënësin.



## **Rroga bazë, suksemi në punë dhe shtesat**

Rroga bazë përcaktohet duke i marrë parasysh kërkesat e vendit të punës, për të cilat punëtori e ka lidhur kontratën për punësim.

Suksemi në punë i punëtorit përcaktohet duke marrë parasysh sjelljen si nikoqir i mirë, kualitetin dhe kuantitetin e punës së kryer, për të cilën punëtori e ka lidhur kontratën e punës.

Shtesat përcaktohen për kushtet e veçanta në punë, që dalin nga orari i punës dhe për punën me ndërrime, punën me orar të ndarë të punës, punë nate, punë kujdestarie, në pajtim me ligjin, punë të vazhduar, punë në ditë feste të përcaktuara me ligj dhe shtesa për stazhin e punës.

## **Rroga minimale**

Rroga e punëtorit për punë me orar të plotë të punës nuk mund të jetë më e ulët nga rroga minimale e përcaktuar me ligj dhe kontratën kolektive.

## **Pagesa e njëjtë për meshkujt dhe gratë**

Punëdhënësi obligohet që për punën e njëjtë me kërkesat e njëjta në vendin e punës t'u paguajë rrogë të njëjtë punëtorëve pa dallim gjinie.



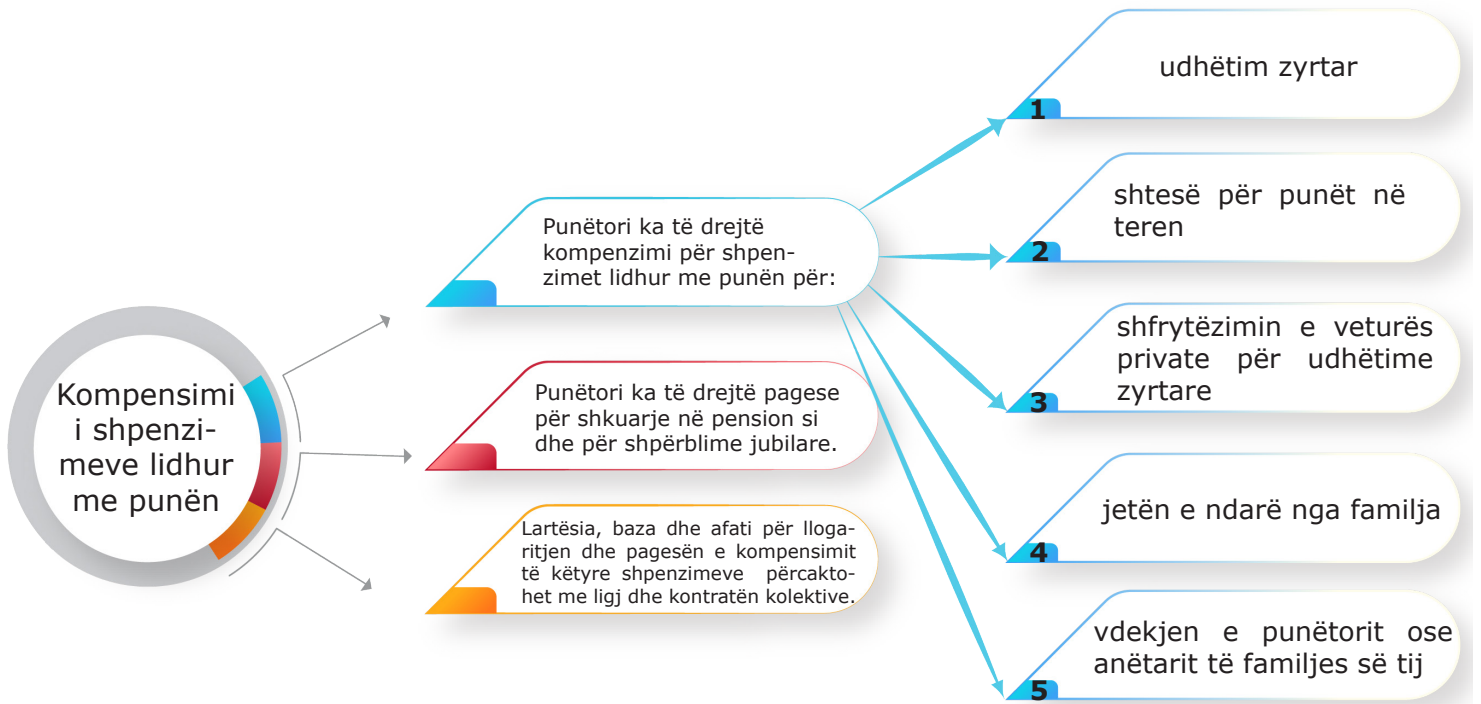
## Dita e pagesës

Rroga paguhet për periudha që nuk mund të jenë më të gjata se një (I) muaj.

Rroga paguhet më së voni 15 ditë pas skadimit të periudhës për pagesë.

Nëse dita e pagesës është ditë e lirë, rroga paguhet më së voni ditën e parë të ardhëshme të punës.

Punëdhënësi obligohet që paraprakisht me shkrim t'i njoftojë punëtorët për ditën e pagesës dhe për çdo ndryshim të ditës së pagesës.



## Kompensimi i shpenzimeve lidhur me punën

Punëdhënësi, me shpenzimet e veta punëtorëve mund t'u organizojë transport deri dhe prej vendit të punës, si dhe ushqim gjatë kohës së punës.

Shpenzimet për ushqim mund të paraqesin më së shumti deri 20% nga rroga mesatare neto për punëtor e paguar në vitin paraprak, ndërsa shpenzimet për transport në lartësinë e shpenzimeve reale në komunikacionin publik.

### Pagesa e praktikantëve

Punëtori-praktikant ka të drejtë pagese të përcaktuara me ligj dhe kontratë kolektive, por jo më pak se 40% nga baza në vendin e punës për të cilin aftësohet.

### Parashikimi i kërkesave nga marrëdhënia e punës

Kërkesat në parangamarrëdhënia e punës parashkruhen në afat prej 3 vitesh nga dita e arritjes së obligimit.

Për informacionet rreth rrogës në RMV vizito web faqen e Entin statistikorë

<http://www.stat.gov.mk/PrethodniSopstenijaOblast.aspx?id=40>

## Cilat janë obligimet e mia si punëtor?

Ligji për marrëdhënie të punës, në detaje përcakton edhe obligimet e punëtorit e të cilat janë si vijon:

- Të lidh kontratën për punësim;
- Të fillojë me punën ditën kur është përcaktuar në kontratën për punësim;
- Me ndërgjegje ta kryejë punën në vendin e punës për të cilin ka lidhur kontratë për punësim, në kohë dhe vend që janë caktuar për kryerjen e punës duke e respektuar organizimin e punës dhe aktivitetin punës të punëdhënësit;
- Në rastet e caktuara me ligj dhe kontratë kolektive, obligohet të kryejë edhe punë tjetër që nuk është paraparë me kontratën e punësimit, nëse është në kuadër të shkallës së përgatitjes së tij profesionale;
- T'i respektojë kërkesat dhe udhëzimet e punëdhënësit lidhur me plotësimin e obligimeve të punës nga marrëdhënia e punës;
- T'i respektojë dhe zbatojë rregullat për mbrojtje gjatë punës, ta mbrojë jetën dhe shëndetin e vet si dhe jetën dhe shëndetin e personave tjerë;
- Ta njoftojë punëdhënësin me rrethanat esenciale që ndikojnë përkatësisht do të mund të ndikonin në plotësimin e obligimeve të tij të kontraktuara;
- Duhet ta njoftojë punëdhënësin e tij gojarisht ose me shkrim për shkaktimin e dëmit material dhe për çdo mangësi, rrezik mbi sigurinë dhe shëndetin ose për ndonjë incident tjetër me të cilin mund të rrezikohet siguria dhe shëndeti i tij dhe siguria dhe shëndeti i punëtorëve tjerë;
- Të përmbahet nga të gjitha veprimet të cilat sipas natyrës së punës që e kryen punëdhënësi janë të dëmshme ose do t'i cënonin interesat e punëdhënësit;
- Punëtori ka obligim të ruajë fshehtësinë zyrtare;
- Obligohet të respektojë orarin e punës dhe t'i përmbahet rendit dhe disiplinës në punës në pajtueshmëri me rregullat e përcaktuara nga punëdhënësi;
- Të respektojë rregullat për shfrytëzimin e pushimit gjatë kohës së punës, pushimit ditor, javor dhe pushimin vjetor;
- Të kthehet në punë pas shfrytëzimit të së drejtës së mungesës së paguar/të papaguar nga puna ose pas mbarimit të funksionit për të cilin i është pezulluar marrëdhënia e punës;

- Të informojë punëdhënësin për mungesën nga puna për shkak të sëmundjes ose për ndonjë arsye tjetër;
- Me mjetet e punës të sillet në pajtueshmëri me udhëzimet e parapara;
- Obligim për arsimim dhe aftësim në pajtueshmëri me nevojat e procesit të punës;
- Nëse është anëtarë i sindikatës, t`i respektojë rregullat e sindikatës dhe të veprojë në bazë të njejtave, si dhe të paguajë antarësimin përkatës.

## **Sigurimi i kushteve të punës- detyrë e punëdhënësit**

Bazuar në Ligjin për marrëdhënie të punës si dhe Ligjin për sigurinë dhe shëndetin në punë, punëdhënësi është i obliguar që punëtorit t`ia sigurojë vendin e punës për të cilën kanë lidhur kontratë. Punëdhënësi obligohet që punëtorit t`ia sigurojë të gjitha mjetet e nevojshme dhe materialin e punës, që punëtori në mënyrë të papenguar të mund t`i plotësojë obligimet e tij, dhe t`i mundësojë qasje të lirë në hapsirat e vendit të punës. P.sh nëse punëtori punon në ndërtimtari, atij duhet t`i sigurohen paisje të cilat do ta mbrojnë nga ndonjë rrezik që mund ta kanos shëndetin e tij fizik, siç janë: paisjet mbrojtëse të kokës dhe të syrit(helmete, syze pune, maska pluhuri, veshore, mbrojtëse veshi); produkte mbrojtëse të trupit (rroba të punës, veshje dimërore, produkte reflektive etj.); produkte mbrojtëse të dorës (doreza pune,doreza pune mbrojtëse kimike,doreza disposable për një përdorimetj.); produkte kunder rënies (rrypa të sigurimit, litar si dhe kanxha); produkte mbrojtëse të këmbës (këpucë pune të standartit S1 dhe S3, çizme të standartit S5).

Në Ligjin për sigurinë dhe shëndetin në punë në detaje përcaktohen masat e sigurisë dhe shëndetit gjatë punës, detyrimet e punëdhënësit dhe të drejtat e detyrimet e të punëtorëve nga lëmia e sigurisë dhe shëndetit gjatë punës, si dhe masat parandaluese kundër rreziqeve profesionale, shmangiet e faktorëve të rrezikut për fatkeqësi, informimi, konsultimi, trajnimi i punëtorëve dhe përfaqësuesve të tyre si dhe pjesëmarrja në planifikimin dhe marrjen e masave të sigurisë dhe shëndetit gjatë punës. Dispozitat e këtij Ligji aplikohen në të gjitha vepërimitaritetë e sektorit publik dhe privat, për të gjithë personat e siguruar nga lëndimet në vendin e punës ose sëmundjet profesionale sipas rregullave për sigurim pensional, invalidor dhe shëndetësor dhe për të gjithë personat e tjerë të cilët janë të përfshirë në proceset e punës.<sup>39</sup>

Gjithashtu vlen të theksohet se, siguria dhe shëndeti gjatë punës paraqet një ndër të drejtat themelore të punëtorëve, të cilat janë përcaktuar edhe me konkventat ndërkom-bëtare të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, në legjislacionin e Unionit Evropian, Kartën Sociale Evropiane të Këshillit të Evropës dhe si e tillë garantohet edhe edhe me Kushtetutën e RM-së. Fusha e sigurisë dhe shëndetit në punë, si një fushë jashtëzakonisht komplekse dhe mbi të gjitha multi-sektorale dhe multi-disiplinore, rregullohet me një numër të madh ligjesh dhe akte nënligjore, ndërkaq për zbatimin dhe implementimin e tij është i domosdoshëm koordinimi, komunikimi dhe bashkëpunimi intenziv midis shteteve, institucioneve dhe organeve të ndryshme, partnerët socialë si dhe entitetet e tjera përkatëse.<sup>40</sup>

<sup>39</sup> Ligji për sigurinë dhe shëndetin në punë, Teksti i konsoliduar, <https://www.mtsp.gov.mk/>

<sup>40</sup> Безбедност и здравје при работа, Ministria për punë dhe politikë sociale e RMV-së, <https://www.mtsp.gov.mk/bezbednost-i-zdravje-pri-rabota.nspk>



Në RMV Siguria dhe shëndeti në punë rregullohet me disa ligje:

- Ligji për sigurinë dhe shëndetin në punë;
- Ligjin për marrëdhënie të punës;
- Ligji për mbrojtjen shëndetësore;
- Ligji për sigurimin pensional dhe invalidor;
- Ligji për sigurimin shëndetësor;
- Ligji për inspektoratin e punës;
- Ligji për inspektimin teknik;
- Ligji për evidencat nga lëmia e punës.
- Ligji për evidencat nga lëmia e shëndetësisë;
- Ligji për mbrojtjen nga shqetësimi në vendin e punës.<sup>41</sup>



---

<sup>41</sup> Ibidem.

## **Si do t'i kompenzohet punëtorit dëmi i shkaktuar në punë dhe lidhur me punën**

### **Përgjegjësia për dëmin që do ta pësojnë punëtori në punë dhe në lidhje me punën**

**Nëse punëtorit i është shkaktuar dëm gjatë punës ose në lidhje me punën, punëdhënësi është i detyruar t'ia kompensojë dëmin, sipas rregullave të përgjithëshme të përgjegjësisë, kompensimin e dëmit.**

**Përgjegjësia për dëmshpërblimin e punëdhënësit ka të bëjë gjithashtu edhe për dëmin, të cilin punëdhënësi e ka shkaktuar me cënimin e të drejtave të punëtorit nga marrëdhënia e punës.**

**Kompenzimin e dëmit që ka pësuar, punëtori mund ta realizojë nga punëdhënësi vetëm nëse ka lidhje shkakore ndërmjet dëmit të shkaktuar dhe veprimit të punëdhënësit dhe nese nuk egziston ndonjë arsye e cila do ta përjashtonte përgjegjësinë, p.sh dëmi të mos jetë bërë nga përdorimi i mjeteve të rrezikshme të punës, përkatësisht në lidhje me punën si dhe nga kryerja e veprimit të rrezikshëm apo për shkak të veprimit të fuqisë madhore.**

# Punëtorët “në të zezë”

## **Si do të ju kompenzohet dëmi punëtorëve të cilët nuk janë të regjistruar në sigurimin social?**

Për shkak të problemeve ekonomike me të cilat përballet fuqia punëtore e vendit tonë si dhe për shkak të mundësive të limituara në tregun e punës, një numër i konsiderueshëm i punëtorëve pranojnë që të punojnë në kushte të vështira dhe pa mos lidhur kontratë punë. Këto punëtorë duke pranuar të ushtrojnë veprimtari të këtilla të pasiguruara, vendosin në rrezik jetën dhe shëndetin e tyre me vetëdije të plotë. Në të shumtën e rasteve kategoria e këtillë e punëtorëve janë punëtorët në ndërtimtari si dhe punë tjera fizike të rënda.

Duhet apostrofuar se kjo kategori e punëtorëve, për dallim prej punëtorëve të cilët kanë kontratë pune, nuk kanë mundësi që t’i realizojnë të drejtat e tyre të cilët burojnë nga sigurimi social dhe shëndetësorë të garantuara me ligj për shkak se janë të pambrojtur në situatat e shkakimit të dëmit gjatë punës.

Me Ligjin për marrëdhënie të punës, siç u theksua edhe më lartë garantohet vetëm kompenzimi i dëmit të punëtorit i cili ka kontratë pune dhe për të cilin paguhen kontribute nga sigurimi pensional, invalidor dhe shëndetësor. Por, çka do të ndodh nëse ndonjë “punëtorë në të zezë” i shkaktohet ndonjë dëm gjatë punës dhe lidhur me punën? Bazuar në Ligjin për marrëdhënie të punës, këto punëtorë nuk llogariten kategori ligjore për shkak se këto punëtorë nuk janë të paraqitur në Fondin për Sigurim Pensional dhe Invalidorë dhe Fondin për Sigurim Shëndetësorë. Si do t’i kompenzohet dëmi në këtë rast? Këto punëtorë mund të thirren në dispozitat e Ligjit për marrëdhënie të detyrimeve, mirëpo duhet të dëshmojnë se dëmi është shkaktuar nga mjeti (sendi) i rrezikshëm apo nëse puna që ka ushtruar paraqet veprimtari të rrezikshme (neni 159).<sup>42</sup> Përgjegjësia për dëmin e shkaktuar nga sendi i rrezikshëm ose nga veprimtaria e rrezikshme paraqet përgjegjësi objektive pavarësisht fajit për dëmin e shkaktuar. Për dëmin e shkaktuar përgjigjet pronari i sendit të rrezikshëm ose punëdhënësi si organizator i veprimtarisë së rrezikshme. Meqë është i madh numri i punëtorëve “në të zezë” të cilat punojnë në vendin tonë, duhet të rregullohet problemi i tyre në aspektin ligjor lidhur me kompenzimin e dëmit të shkaktuar. Gjithashtu, sindikatat e punëtorëve duhet të punojnë në drejtim të krijimit të politikave për mbrojtjen e punëtorëve gjatë punës, mbrojtjen shëndetësore, mbrojtjen sociale, si dhe të kujdesen për statusin juridik të “punëtorëve në të zezë” në situatat e rrezikimit të jetës dhe shëndetit të tyre në punë.

<sup>42</sup> Ligji për marrëdhënie të detyrimeve, Gazeta zyrtare e RM-së nr.20/2001,

[https://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2013/11/Zakon-za-obligatsionite-odnosi-20-02-2001.pdf`](https://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2013/11/Zakon-za-obligatsionite-odnosi-20-02-2001.pdf)

## Cilat janë bazat juridike të përfundimit të marrëdhënies së punës dhe cilat të drejta burojnë nga ndërprerja e marrëdhënies së punës?

### PËRFUNDIMI I MARRËDHËNIES SË PUNËS

Bazat juridike të përfundimit të marrëdhënies së punës:

Marrëveshja

Kalimi i kohës për të cilën është themeluar marrëdhënia e punës

Fuqia e ligjit

Pushimi nga puna

Ndryshimet ekonomike, teknologjike, strukturore dhe të ngjajshme

## Të drejtat që burojnë nga ndërprerja e marrëdhënies së punës

Ligji për marrëdhënie të punës në nenin 96 përcakton obligimin e punëdhënësit, që para pushimit të kontratës për punësim për shkaqe zyrtare (teknologjike, ekonomike, organizative dhe ndryshimet e ngjajshme), përtë cilat pushon nevoja për kryerjen e punës së caktuar, punëtorit t'i ofrojë:

- punësim te punëdhënësi tjetër pa shpallje, me lidhjen e kontratës për punësim për kryerjen e punëve që u përgjigjen përgatitjes profesionale dhe kualifikimit të tij
- aftësim profesional (trajnim, rikualifikim apo mbarim kualifikimi për punë te punëdhënësi i njëjtë apo tjetër) ose
- kontratë të re për punësim

Punëtori gjithashtu ka edhe të drejtën për pagesë në rast pushimi nga puna; të drejtën në afatin për dorëheqje-(1-2 muaj) si dhe sigurimin material në rast të papunësisë së përkohshme.







- Академик, Меѓународната организација на трудот и залошбите за работничките права и социјалната правда како гаранција за универзален мир, <https://akademik.mk/megunarodnata-organizatsija-na-trudot-i-zalozh-bite-za-rabotnichkite-prava-i-sotsijalnata-pravda-kako-garantsija-za-univerzalen-mir/>
- C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111), [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)
- C182 - Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182)
- Emine Zendeli, Arta Selmani- Bakiu, Dejan Mickoviq, Angel Ristov, E drejta familjare, 2020
- Gëzime Starova, E drejta e punës, 2004
- International Labour Organization, Mission and impact of the ILO, <https://www.ilo.org/>
- International Labour Organization, What is child labour, <https://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm>
- Kontratat kolektive në RMV, <https://www.ssm.org.mk/mk/kolektivni-dogovori-1>
- Kushtetuta e RM-së, <https://sobranie.mk/>
- Ligji për marrëdhënie të detyrimeve, Gazeta zyrtare e RM-së nr.20/2001, <https://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2013/11/Zakon-za-obligatsionite-odnosi-20-02-2001.pdf>
- Ligji për marrëdhënie të punës, Teksti i konsoliduar, <https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/ZRO%20Precisten%2074-15.pdf>
- Ligji për mbrojtje nga shqetësimet në vendin e punës, Gazeta Zyrtare e RM-së, nr.79/2013, <https://www.mtsp.gov.mk>
- Ligji për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi, Gazeta Zyrtare e RMV-së nr. 11/2019, <https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/2019/27,5-Zakon%20za%20zastita%20od%20diskriminacija.pdf>
- Ligji për punë vullnetare, Gazeta Zyrtare e RMV-së nr. 85/2007, <https://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2013/11/Zakonot-za-volonterstvoto-09-07-2007.pdf>
- Ligji për sigurinë dhe shëndetin në punë, Teksti i konsoliduar, 2017, <https://www.mtsp.gov.mk/>
- Ligji për të punësuarit në sektorin publik, Gazeta Zyrtare e RMV-së nr. 27/2014, [https://www.ssm.org.mk/sites/default/files/files/dokumenti/2016/06/1\\_5.pdf](https://www.ssm.org.mk/sites/default/files/files/dokumenti/2016/06/1_5.pdf)
- Ligjit për mundësi të barabarta të grave dhe të burrave, Gazeta Zyrtare e RM-së, nr. 166/2014, [https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/2017/precisten%20tekst%202015%20na%20ZEM\\_nov.pdf](https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/2017/precisten%20tekst%202015%20na%20ZEM_nov.pdf)

- Ligjit për punësim dhe punën e të huajve, Gazeta Zyrtare e RMV-së nr. 70/2007 [https://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/stranci\\_osnova.pdf](https://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/stranci_osnova.pdf)
- R190 - Worst Forms of Child Labour Recommendation, 1999 (No. 190), [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312528:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312528:NO)
- Universal Declaration of Human Rights, 1948, <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Vildan Drpljanin, Natasha Petkovska dhe Ina Dzugumanova, Puna ime - të drejtat e mia, Doracak për punëtorët dhe punëtoret, Komiteti i Helsinkit për të drejtat e Njeriut i Republikës së Maqedonisë, 2019, [https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dokumenti/2019/Doracak%20\[Alb\].pdf](https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dokumenti/2019/Doracak%20[Alb].pdf)
- Андон Мајхошев, Војо Беловски, Трудово право (авторизирани предавања), 2012
- Дискриминација во поглед вработување на жени и мажи, <https://kariera.mk/article/448/diskriminacija-vo-pogled-vrabotuvanje-na-zheni-i-mazhi>
- Организација поставеност и структура на Сојузот на Синдикати, <https://ssm.org.mk/mk/organizacija-postavenost-i-struktura>
- Сојуз на синдикатите на Македонија, <https://ssm.org.mk/mk>



[www.multikultura.org.mk](http://www.multikultura.org.mk)