

# MË SHUMË PUNË PËR MË PAK PARA: SI TË ZVOGËLOHET HENDEKU GJINOR TE PAGAT NË REPUBLIKA E MAQEDONISË SË VERIUT?



Analiza dhe rekomandime për avancimin  
e kornizës ligjore dhe praktikave për  
avancimin e të drejtës për pagë të  
barabartë për punë të barabartë

– dokument për politika publike –

**Botues:** Koalicioni "Të drejtat seksuale dhe shëndetësore të komuniteteve të marginalizuara" MARGJINAT Shkup, Rrjeti për mbrojtje nga diskriminimi

**Autor:** Igor Jadrovski

**Redaktore:** Natasha Boshkova

**Lektura:** Violeta Tançeva-Zlateva

**Përkthimi:** Gramoz Shabani

**Dizajni grafik:** KOMA

**Shtypi:** Vinsent Grafik

**Tirazhi:** 35

**Shkup, korrik 2020**

CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека „Св. Климент Охридски“, Скопје

331.2:305(4977)(047)

JADROVSKI, Igor

Më shumë punë për më pak të holla: si të zvogëlohet hendeku gjinor te pagat në Republika e Maqedonisë së Veriut?: analiza dhe rekomandime për avancimin e kornizës ligjore dhe praktikave për avancimin e të drejtës për pagë të barabartë për punë të barabartë: dokument për politika publike / [autor Igor Jadrovski]. – Shkup: Koalicioni Të drejtat seksuale dhe shëndetësore të komuniteteve të marginalizuara, 2020. – 45 str.; 21 cm

Фусноти кон текстот. – Библиографија: стр. 45

ISBN 978-608-4803-19-5

а) Плати -- Родови аспекти -- Македонија -- Истражувања

COBISS.MK-ID 51823877



RRJETI PËR  
MBROJTJE NGA  
DISKRIMINIMI



FOUNDATION ФОНДАЦИЈА  
OPEN ОТВОРЕНО  
SOCIETY ОПШТЕСТВО  
MACEDONIA МАКЕДОНИЈА

Projekti "LPMD nën thjerrëz: Vëzhgimi i zbatimit të Ligjit të ri për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi" i financuar nga Fondacioni Shoqëria e Hapur – Maqedoni. Përmbytja është përgjegjësi e vetme e autorëve dhe grantistit, dhe në asnjë mënyrë nuk mund të konsiderohet se i shpreh pikëpamjet dhe qëndrimet e Fondacionit Shoqëria e Hapur - Maqedoni.

***Më shumë punë për më pak para:  
Si të zvogëlohet hendeku gjinor te  
pagat në Republika e Maqedonisë së  
Veriut?***

Analiza dhe rekomandime për  
avancimin e kornizës ligjore dhe  
praktikave për avancimin e të drejtës  
për pagë të barabartë për punë të  
barabartë

*– dokument për politika publike –*

**Rrjeti për mbrojtje nga diskriminimi**

**Shkup, 2020**

# Përmbajtja

8	1. Rezyme përfundimtare
12	2. Hyrje
16	3. Metodologjia
20	4. Korniza juridike dhe harmonizimi me legjislacionin evropian
21	4.1. Pasqyrë e Direktivës 2006/54/BE <sup>1</sup> (Recast)
24	4.2. Pasqyrë e kornizës juridike kombëtare
25	4.2.1. Ligji për marrëdhënie pune dhe mbrojtja dhe avancimi i parimit të pagës së barabartë për punën e barabartë ose për punën me vlerë të barabartë
27	4.3. Harmonizimi i legjislacionit kombëtar me legjislacionin e BE
30	5. Praktikrat juridike në Maqedoninë e Veriut
31	5.1. Procedura para gjykatës

1 Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of Council of 5 July 2006 on the Implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (Recast) (2006). Official Journal of the European Union L204/23

**32**

5.2. Procedura para Komisionit për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi

**33**

5.3. Procedura para Avokatit të Popullit

**34**

5.4. Procedura para Ministrisë për Punë dhe Politikë Sociale

**36**

6. Standardet, studime të rastit dhe praktikat e mira në Gjykatën e drejtësisë së BE

**42**

7. Vështrime përfundimtare

**46**

8. Literatura e shfrytëzuar

# Lista e shkurtesave

**ISHP** – Inspektorati shtetëror i punës

**BE** – Bashkimi Evropian

**LMP** – Ligji për marrëdhënie pune

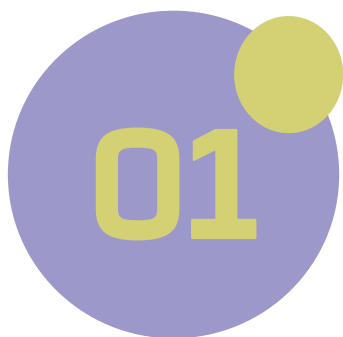
**LPMD** – Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi

**KPMD** – Komisioni për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi

**MPPS** – Ministria e punës dhe politikës sociale

**GJDBE** – Gjykata e drejtësisë e Bashkimit Evropian





# Rezyme përfundimtare



Pabarazia gjinore dhe hendeku gjinor te pagat mbijetojnë edhe krahas avancimit të madh në shkallën e arsimimit të grave, përvojës së punës dhe ekspertizës në tregun e punës. Hendeku gjinor te pagat ekziston kur femrat janë paguar më pak se sa meshkujt për punë të njëjtë ose të ngjashme, në kushte të njëjta ose të ngjashme, ose për kryerjen e punës që është e ndryshme, por megjithatë me vlerë të barabartë në pikëpamje të shkathtësive të nevojshme, përgjegjësisë dhe angazhimit, si dhe gjatë kushteve të njëjta të punës. Vlerësimi dhe pagesa e punës akoma është nën ndikim të madh të përbërjes gjinore të fuqisë së punës dhe të kriterëve tradicionale për vlerësimin e punës, si dhe të stereotipave gjinor që janë akoma prezent, lidhur me ndarjen e punëve dhe profesioneve, të cilat kanë tendencë më shumë t'i ndërtojnë shkathtësitë lidhur me punën e meshkujve se sa shkathtësitë lidhur me punën e femrave.

Ky dokument kontribuon për zvogëlimin e hendekut gjinor të pagave në Maqedoninë e Veriut, përmes ofrimit të propozimeve për përmirësimin e harmonizimit të legjislacionit vendor të punës me direktivat e Bashkimit Evropian dhe konventat e Organizatës Botërore të Punës, në drejtim të përmirësimit

të efikasitetit të mbrojtjes gjyqësore dhe administrative të instituteve pagë e barabartë për punë të barabartë dhe pagë e barabartë për punën me vlerë të barabartë.

Përfundimet nga desk hulumtimi i zbatuar tregoi se në Republikën e Maqedonisë së Veriut akoma ekziston hendek gjinor në paga dhe se i njëjti është më i lartë nga mesatarja e hendekut gjinor te pagat në Bashkimin Evropian.

Përfundimet nga analiza krahasuese e kornizës juridike ligjore vendore, para së gjithash me Direktivën 2006/54/KE (Recast) të Bashkimit Evropian tregoi se nuk ekziston ndryshimi i tërësishëm i direktivës në legjislacionin e vendit, para së gjithash në Ligjin për marrëdhënie pune, në pikëpamje të rregullimit të qartë të instituteve pagë e barabartë për punë të barabartë dhe pagë e barabartë për punë me vlerë të barabartë.

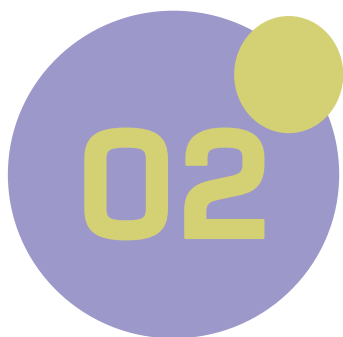
Përfundimet nga analiza e funksionimit të mekanizmave juridik dhe institucional për mbrojtjen dhe parandalimin nga diskriminimi lidhur me parimin e pagës së barabartë për punë të barabartë ose punë me vlerë të barabartë tregoi se MPPS, ISHP, KPMD dhe AP

nuk ofrojnë mbrojtje funksionale dhe efikase nga diskriminimi lidhur me parimin e pagës së barabartë për punë të barabartë ose punë me vlerë të barabartë, nuk dokumentojnë dhe nuk veprojnë në raste të tilla sipas detyrës zyrtare dhe nuk kanë kapacitete të mjaftueshme që ta njohin këtë tip të diskriminimit.

Përfundimet nga analiza e praktikës gjyqësore tregoi se në Republikën e Maqedonisë së Veriut nuk ka praktikë gjyqësore për përcaktimin e shkëljes të drejtës për pagë të barabartë për punë të barabartë dhe e drejta për pagë të barabartë për punë me vlerë të barabartë paraqesin shkëlje e të drejtës nga marrëdhëniet e punës. Mungesa e praktikës gjyqësore në periudhën e analizës hap çështje për informimin dhe vetëdijen te qytetarët për mbrojtjen e të drejtës së pagës së barabartë për punë të barabartë dhe pagë të barabartë për vlerë të barabartë, qasja për mbrojtje gjyqësore në kuptimin gjeografik dhe material, si dhe për jo motivimin për të kërkuar mbrojtje gjyqësore si rezultat i stigmës, frikës nga humbja e vendit të punës ose viktimizimit.

Tejkalimi i problemeve të identifikuar është i realizueshëm përmes ndryshimit dhe plotësimit të rregullativës ligjore, trajnimeve dhe ndërtimit të kapaciteteve të mekanizmave mbrojtës dhe gjykatësve dhe barazimi i praktikës gjyqësore të vendit me praktikën gjyqësore të Gjykatës të drejtësisë së BE. Nevojitet edhe iniciimi i ndryshimeve dhe plotësimeve në Ligjin për marrëdhënie pune me qëllim të harmonizimit të plotë me Direktivën 2006/54/KE (Recast) në pikëpamje të rregullimit të qartë të instituteve pagë e barabartë për punë të barabartë dhe pagë e barabartë për punë me vlerë të barabartë. Është i domosdoshëm ndërtimi i kapaciteteve të MPPS, ISHP, KPMD dhe AP që t'i identifikojnë dhe veprojnë në raste të shkëljes të drejtës pagë e barabartë për punë të barabartë dhe pagë e barabartë me vlerë të barabartë, të iniciojnë procedura sipas detyrës zyrtare, kur do të detektojnë raste të tilla dhe të punojnë në ndërgjegjësimin dhe informimin e qytetarëve për institutet pagë e barabartë për punë të barabartë dhe pagë e barabartë për punë me vlerë të barabartë. Në fund, nevojitet ndërtimi i kapaciteteve të gjykatësve nga të gjitha shkallët e mbrojtjes

gjyqësore gjatë vendimmar që rjes të mund t'i aplikojnë standardet dhe praktikat e GJDBE lidhur me pagën e barabartë, punën e barabartë dhe vlerën e barabartë, përfshirjen e instituteve pagë e barabartë për punë të barabartë dhe pagë e barabartë për punë me vlerë të barabartë, kushtet e nevojshme për ndërtimin e *prima facie* rastit të diskriminimit, transferimi i barrës së provës në procedurat për provën e shkeljes së të drejtës së pagës së barabartë për punë të barabartë dhe pagë e barabartë për punë me vlerë të barabartë.



**Hyrje**

Avancimi global në zvogëlimin e hendekut në punësim, arsimim dhe pjesëmarrje politike, nuk solli ndryshime të dukshme në hendekun gjinor në paga<sup>2</sup> që akoma mbetet karakteristike e përhershme në tregun e punës te çdo vend.<sup>3</sup> Sipas të dhënave të fundit të Eurostat<sup>4</sup>, femrat në Bashkimin Evropian (në tekstin e mëtejshëm: BE) fitojnë mesatarisht pothuaj 15 % më pak se sa meshkujt. E ngjashme është situata edhe në Maqedoninë e Veriut ku hendeku gjinor te pagat mes meshkujve dhe femrave është 15 %.<sup>5</sup> Dinamika e zvogëlimit të hendekut është e ngadalshme, e në raport me vitin 2015 ka qenë 16.3 % për BE dhe 17.2 % për Maqedoninë e Veriut ose 15.3 % në vitin 2010.<sup>6</sup>

Faktorët për dallimet gjinore në pagë janë të shumta, të strukturuar dhe varen nga konteksti specifik i vetë shteteve. Këtu marrin pjesë shkalla e ulët e punësimit dhe aktiviteti i femrave në tregun e punës, vëllimi i punës së papaguar në shtëpi që kryesisht e kryejnë femrat, paga më të ulëta në sektorët dhe industritë ku në mënyrë dominuese punojnë femrat, barrierat në avancimin në karrierë dhe kujdesi për fëmijët ose personave tjerë, diskriminimi i bazuar në gjini gjatë punësimit, mekanizmat institucional joefikas për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi, si dhe të drejtat e limituara ligjore lidhur me parimin e pagës së barabartë për punë të barabartë ose për punë me vlerë të barabartë.<sup>7</sup> Mungesa e ndikimit mbi këtë faktorë, hendeku gjinor në paga qëndron dhe

2 Definicioni për hendekun gjinor te pagat, që referohet në dokument, ka të bëjë me hendekun e pa përshtatur në paga, që paraqet dallim në bruto fitimin mesatar në orë për meshkujt dhe femrat si përqindje nga bruto fitimi mesatar në orë për meshkujt. Hendeku i pa përshtatur gjinor në paga ka përfshirje të gjerë nga koncepti "pagë e barabartë për punë me vlerë të barabartë". Hendeku gjinor i përshtatur në paga ka tendencë ta tregojë hendekun në paga mes femrave dhe meshkujve si rezultat i diskriminimit, gjegjësisht matja i merre parasysh arsimimin, përvojën, orët e punës, karakteristikat personale, moshën etj., Eurostat, 2019.

3 *Tackling the gender pay gap: From individual choices to institutional change*, Policy brief No 6, UN Women, 2016.

4 *Hendeku gjinor në paga* (qasje më 23.02.2020, Eurostat, 2018).

5 *Anketë për strukturën e fitimit të punësuarve*, 2018. (qasje më 23.02.2020), Enti shtetëror për statistikë, 2020.

6 *Trends in Labour Markets in FYR Macedonia: A Gender Lens*, World Bank Group, 2018.

7 *Tackling the gender pay gap: From individual choices to institutional change*. Policy brief No. 6; EIGE, 2019. *Tackling the gender pay gap: Not without a better work-life balance*. Research note, UN Women, 2016.

thellohet, e me këtë edhe pabarazia e grave në sferën ekonomike, qasja deri te resurset financiare, sigurimi pensional, shëndetësor dhe social, si dhe ekspozimi i rrezikut nga varfëria dhe përjashtimi social.

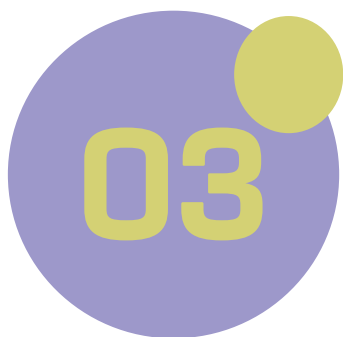
Ky dokument ka për qëllim të kontribuojë drejt zvogëlimit të hendekut gjinor në paga në Maqedoninë e Veriut. Dokumenti së pari bën rezyme të standardeve që i rregullon Direktiva 2006/54/KE<sup>8</sup> e Bashkimit Evropian (në tekstin e mëtejshëm: Direktiva), e përmes prezantimit të rregullativës kombëtare jep vlerësime për shkallën e harmonizimit të drejtës së BE. Më tutje, analiza jep vlerësim për **praktikat institucionale lidhur me promovimin e**

**parimit të mundësive të barabarta dhe mbrojtjen e trajtimit të barabartë të femrave dhe meshkujve në fushën e punësimit dhe profesioneve.** Përmes pasqyrës së praktikës gjyqësore në këtë fushë të Gjykatës së drejtësisë së BE (në tekstin e mëtejshëm: GJDBE) dhe praktikave të mira nga vendet tjera, dokumenti jep përfundime, propozime dhe rekomandime për avancimin e legjislacionit ekzistues dhe praktikës gjyqësore lidhur me mundësitë e barabarta dhe mbrojtjen nga diskriminimi në bazë të gjinisë dhe seksit në fushën e punësimit në Maqedoninë e Veriut, e me qëllim që të zvogëlohet hendeku gjinor në pagat dhe dallimet gjinore në sferën ekonomike.

---

<sup>8</sup> Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of Council of 5 July 2006 on the Implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (Recast), 2006. Official Journal of the European Union L204/23





## Metodologjia



Korniza metodologjike e raportit bazohet në desk hulumtimin që përfshinë edhe analizë juridike krahasuese të legjislacionit, si dhe analizë të praktikave gjyqësore dhe administrative të vendit dhe praktikat gjyqësore të GJDBE.

Desk hulumtimi është bazuar në pasqyrën dhe analizën e burimeve sekondare të dhënave nga hulumtimet e kapshme, raportet dhe dokumentet lidhur me hendekun gjinor në paga, si dhe ekzistimi dhe funksionimi i mekanizmave juridik dhe institucional për mbrojtjen dhe parandalimin nga diskriminimi lidhur me parimin e pagës të barabartë për punë të barabartë ose punë me vlerë të barabartë, me fokus në Maqedoninë e Veriut dhe BE.

Analiza juridike krahasuese e kornizës ligjore përfshin analizë të Rekast Direktivës së BE dhe legjislacionit kombëtar: Ligji për marrëdhënie pune, Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë së Veriut; Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi<sup>9</sup>; Ligji për mundësi të barabarta; Marrëveshja e përgjithshme kolektive për sektorin privat nga fusha e ekonomisë dhe Marrëveshja kolektive e organeve shtetërore, gjyqësore dhe organeve të pushtetit lokal. Analiza jep pasqyrë për ndryshimin e Direktivës në legjislacionin kombëtar dhe përfshinë rishikim kritik për përparësi ekzistuese dhe mangësitë e politikave dhe mekanizmave të vendit për mbrojtje të parimit pagë e barabartë për punë të barabartë ose për punë me vlerë të barabartë.

---

9 Në kohën e përpilimit të këtij dokumenti në fuqi ishte Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi (Gazeta zyrtare 101 prej 22.05.2019). Gjykata kushtetuese mbledhjen e 14-të të mbajtur më 14.05.2020 solli vendim me të cilin pezullohet Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi. Rrjeti për mbrojtje nga diskriminimi pret dhe në mënyrë aktive avokon për miratimin e tij prioritar nga përbërja e re parlamentare.

Analiza e praktikës gjyqësore të gjykatave të vendit dhe të GJDBE bazohet në të dhëna primare dhe sekondare. Të dhënat primare janë fituar përmes kërkesës për qasje deri te informatat me karakter publik deri te gjykatat në vend për rastet e deritanishme të praktikës gjyqësore, të cilat kanë lidhje me parimin e pagës së barabartë për punë të barabartë ose për punë me vlerë të barabartë. Në të dhënat primare marrin pjesë edhe rastet gjyqësore të GJDBR lidhur me shkeljen e parimit të pagës së barabartë për punë të barabartë ose punë me vlerë të barabartë. Burimet sekondare të dhënave janë analizat, raportet, hulumtimet dhe dokumentet të cilat kanë të bëjnë me praktikën gjyqësore të GJDBE dhe në Maqedoninë e Veriut.

Për grumbullimin e të dhënave primare nga gjykatat e vendit dhe organet drejtuese, në gjysmën e dytë të dhjetorit të vitit 2019 u dërguan kërkesa për informata me karakter publik deri te të gjitha gjykatat themelore me kompetenca të gjera, Komisioni për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi (në tekstin e mëtejshëm: KPMD), Avokati i Popullit dhe Ministria e Punës dhe Politikës Sociale (në tekstin e mëtejshëm: MPPS). Në kërkesat nga gjykatat dhe organet e përmendura u kërkua numri i procedurave të iniciuara për mbrojtje të drejtës për pagë të barabartë për punë të barabartë dhe pagë e barabartë për punë me vlerë të barabartë në periudhën 2017-2019, numrin e aktgjyqimeve/mendimeve me të cilat vërtetohet shkelja e këtyre dy instituteve dhe numrin e aktgjyqimeve/mendimeve me të cilat nuk vërtetohet shkelja e këtyre dy instituteve. Nga përgjigjet e arritura nga gjykatat themelore, KPMD, Avokati i Popullit dhe MPPS, mund të përfundohet se në periudhën e kërkuar në Republikën e Maqedonisë së Veriut nuk është iniciuar asnjë procedurë për mbrojtjen e të drejtës për pagë të barabartë për punë të barabartë dhe pagë e barabartë për punë me vlerë të barabartë.





## **Korniza juridike dhe harmonizimi me legjislacionin evropian**



#### 4.1. Pasqyrë e Direktivës 2006/54/KE<sup>10</sup> (Recast)

Mbrojtja e të drejtave të punëtorëve dhe legjislacioni i përgjithshëm i punës në BE është në suaza të drejtave të njeriut dhe Karta për të drejtat e njeriut të BE. Bazat juridike në suaza të BE mund të kërkohen nën titullin politika sociale<sup>11</sup> nga Marrëveshja për funksionimin e BE-së. Deri tani janë miratuar trembëdhjetë Direktiva<sup>12</sup> që i rregullon të gjitha aspektet e marrëdhënies së punës, por për nevojat e kësaj analize do të përqendrohemi vetëm te Direktiva, qëllimi i së cilës është zvogëlimi i hendekut gjinor të pagat. Parimi i pagës barabartë për punë të barabartë është një nga parimet më të vjetra të BE, që është vendosur me themelimin e Bashkësisë ekonomike evropiane, me

qëllim që të sigurohet funksionimi i tregut të përbashkët<sup>13</sup>. Në vitin 2006 Parlamenti evropian dhe Këshilli i Bashkimit Evropian e miratuan Direktivën 2006/54/KE për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtim të barabartë të meshkujve dhe femrave në fushat e punësimit dhe profesioneve, në të cilën u derdh praktika e deriatëhershme e GJDBE. Së pari, parimi ka për qëllim ta zbatojë barazinë formale të tregut të punës mes meshkujve dhe femrave, por me kalimin e kohës u transformua në parim të politikës sociale, përmes njohjes së vlerës së barabartë të punës, diskriminimi në bazë të shtatzënisë dhe mëmësisë, ngacmimi seksual në vend të punës etj.

10 Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of Council of 5 July 2006 on the Implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (Recast) (2006). Official Journal of the European Union L204/23

11 Nenet prej 151 deri 161 nga Marrëveshja për funksionimin e Bashkimit Evropian.

12 Directive 2019/1152/EC, Directive 91/553/EEC, Directive 1999/70/EC, Directive 97/81/EC, Directive 2008/104/EC, Directive 91/383/EEC, Directive 94/33/EEC, Directive 2003/88/EC, Directive 2000/79/EC, Directive 2008/94/EC, Directive 2001/23/EC, Directive 2010/18/EU, Directive 98/23/EC.

13 Me insistimin e Francës, e cila në vitet '50 e kishte parimin e pagës së barabartë në legjislacionin e vet, ndërsa me qëllim të mbrojtjes së ekonomisë së vet në kushte të tregut të përbashkët (rreziku nga derdhja e sektorit privat në vendet tjera anëtare ku sektori privat nuk e ka pasur për obligim të paguajë pagë të barabartë) parimi i pagës së barabartë bëhet pjesë e të drejtës së BE.

Direktiva përmban dispozita për aplikimin e parimit të trajtimit të barabartë lidhur me: qasjen deri te punësimi, duke përfshirë avancimin dhe trajnimin profesional; kushtet e punës; pagesën; dhe skemat profesionale për siguri sociale.

Direktiva nuk krijon drejtpërdrejtë të drejta dhe obligime mes personave fizik, përveç ndalesës për diskriminim në bazë të gjinisë në shumë fusha të punësimit mes të cilave edhe pagesa. Për shembull, gjykata kombëtare nuk guxon të sjellë aktgjykim në dobi të organit shtetëror, i cili nuk e ka vazhduar marrëveshjen me grua shtatzënë, me arsyetimin se Direktiva nuk zbatohet ose nuk është transformuar në legjisllacionin e vendit.

Direktiva nën termin "pagesë" definon bazë normale ose rrogë minimale ose çfarëdo shpërblimi, qoftë në para të gatshme ose në natyrë, që punëtori e pranon drejtpërdrejtë ose tërthorazi, lidhur me punën e tij/saj nga punëdhënësi i tij/saj/. Në dispozitat e veçanta, Direktiva e rregullon mënyrën për punën e cila është me vlerë, duhet të eliminohet diskriminimi i drejtpërdrejtë ose i tërthortë në bazë të gjinisë lidhur me të gjitha aspektet dhe kushtet e pagesës. Kur përcaktimi i pagës

është në bazë të klasifikimit të vendeve të punës, duhet të bazohet në bazë të kriterëve të njëjta edhe për meshkujt edhe për femrat dhe të vendoset mënyra që përjashton çdo formë të diskriminimit në bazë të gjinisë. Obligimi për trajtim të barabartë Direktiva e parasheh edhe gjatë formulimit të skemave profesionale për siguri sociale.

Gjykatat kombëtare kur diskutojnë në raste konkrete e kanë për obligim ta interpretojnë të drejtën e vendit në frymën dhe terminologjinë e Direktivës, ndërsa kur rregulla e vendit është në kundërshtim me Direktivën, para gjykatës duhet të zgjidhet në pëlqim me Direktivën, gjithmonë kur është e mundur. Qytetarët të drejtat e veta nga Direktiva i realizojnë përmes mbrojtjes gjyqësore dhe mjetet juridike, kështu gjyqësia e vendit duhet të jetë linjë e parë e rezistencës ndaj hendekut gjinor në pagat dhe gjithmonë e përgatitur të sigurojë mbrojtje. Mu për këtë, Direktiva imponon obligim për vendosjen e mjeteve efikase juridike që sigurojnë pagë të barabartë për punë të barabartë dhe pagë të barabartë për punë me vlerë të barabartë në nivel kombëtar. Shoqatat kanë legjitimacion aktiv dhe interes legjitim të përfshihen dhe të veprojnë në emër, ose si mbështetje të ankuesit, me

lejen e tij/saj, në procedurë gjyqësore ose administrative për zbatimin e obligimeve nga kjo direktivë. Në këtë kuptim, gjykatat mirë të organizuara qytetare, administrative dhe gjykatat për konteste pune janë kryesore për zgjidhjen e kontesteve lidhur me punësimin dhe punën. Efikasiteti i sistemit gjyqësor përcakton se në çfarë mase punëtorët janë të mbrojtur në praktikë, si dhe sa kushton zgjidhja e kontesteve mes punëdhënësve dhe punëtorëve.<sup>14</sup> Direktiva e përcakton obligimin për kompensim efikas proporcional në raste të shkeljes, për çka i përcakton rregullat për mënyrën e caktimit të lartësisë së dëmit.

Mjaft e rëndësishme për qasjen deri te drejtësia është barra e provës para gjykatës ose organi tjetër përkatës. Direktiva, e njeh rëndësinë nga vendosja e mekanizmave administrative dhe tjera jashtë gjyqësore, të cilat sipas rregullës janë më të shpejta dhe më të kapshme nga procedurat gjyqësore. Të dëmtuarit janë të obliguar që para cilitdo prej këtyre mekanizmave t'i parashtrojnë faktet që tregojnë për diskriminim e drejtpërdrejtë

ose të tërthortë (rasti *prima facie*)<sup>15</sup>, ndërsa i padituri është ai që duhet të dëshmojë se nuk ka pasur çrregullim të parimit të trajtimit të barabartë.

Direktiva nuk i rregullon vetëm procedurat individuale gjyqësore, por merret edhe me raportet më të gjera, si për shembull, mjetet për zbatim. Drejtimi themelor i zhvillimit të mekanizmave mbrojtës është vendosja e tyre si komplementare në vend alternative. Vetëm në këtë mënyrë sigurohet mbrojtje e vërtetë dhe gjithëpërfshirëse e punëtorëve. Prandaj, shtetet e kanë për obligim që t'i harmonizojnë ligjet kombëtare dhe aktet nënligjore me Direktivën, ndërsa gjatë miratimit dhe ndryshimit të politikave dhe praktikave të cilat do ta garantojnë dhe sigurojnë pagën e barabartë për punë të barabartë dhe pagën e barabartë për punë me vlerë të barabartë, nevojitet edhe dialog dhe përfshirja e gjithë aktorëve social në proceset e vëzhgimit.

---

14 Malmberg, J., *Effective Enforcement of EC Labour Law, A comparative analysis of Community law requirements for national laws on procedures and sanctions*, Sweden, 2003

15 Dëshmi e cila është e mjaftueshme të kryejë, me siguri se pohimi i caktuar ka ndodhur.



## 4.2. Pasqyrë e kornizës juridike kombëtare

Qytetarët e Republikës së Maqedonisë së Veriut janë të barabartë në liritë dhe të drejtat pavarësisht gjinisë, racës, ngjyrës së lëkurës, prejardhjen kombëtare dhe sociale, bindjen politike dhe religjioze; pozitën pronore dhe shoqërore. Secili ka të drejtë për punë, zgjedhje të lirë në punësim, mbrojtje gjatë punësimit dhe siguri materiale gjatë papunësisë së përkohshme. Secili, nën kushte të barabarta, ka qasje deri te vendi i punës.<sup>16</sup>

**Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi**<sup>17</sup> garanton sigurimin e parimit të barazisë dhe parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi në realizimin e të drejtave dhe lirive të njeriut, duke përfshirë edhe diskriminimin në bazë të gjinisë dhe seksit në marrëdhëniet e punës në sektorin privat

dhe publik. **Ligji për mundësi të barabarta**<sup>18</sup> vendos mundësi të barabarta për femrat dhe meshkujt në sferën politike, ekonomike, sociale, arsimore, kulturore, shëndetësore, civile dhe cilëndo sferë të jetës shoqërore dhe e ndalon diskriminimin, abuzimin dhe abuzimin seksual në bazë të gjinisë në sektorin publik dhe privat në shumë fusha, duke përfshirë edhe punësimin dhe punën. **Marrëveshja e përgjithshme kolektive për sektorin privat nga fusha e ekonomisë**<sup>19</sup> dhe **Marrëveshja kolektive e organeve shtetërore, gjyqësore dhe organeve të pushtetit lokal**<sup>20</sup> të cilat përfshinë një numër të madh të punëtorëve në vete përmbajnë dispozita, me të cilat ndalohet diskriminimi dhe ngacmimi gjatë punësimit dhe në vendin e punës.

16 Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë së Veriut (Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 52/1991) me datën e publikimit: 22.11.1991 dhe data e shpalljes: 17.11.1991

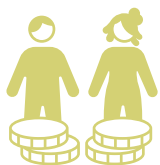
17 Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi (Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut nr. 101/2019 prej 22.05.2019)

18 Ligji për mundësi të barabarta të grave dhe burrave (Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 6/2012 dhe nr. 166/2014)

19 Marrëveshja e përgjithshme kolektive për sektorin privat nga fusha e ekonomisë (Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 115/2014)

20 Marrëveshja kolektive e organeve shtetërore, gjyqësore dhe organeve të vetëqeverisjes lokale (Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë 53/95)





### **4.2.1. Ligji për marrëdhënie të punës dhe mbrojtja dhe avancimi i parimit pagë e barabartë për punë të barabartë ose për punë me vlerë të barabartë**

Ligji për marrëdhënie pune (në tekstin e mëtejshëm: LMP)<sup>21</sup> *lex generalis* me të cilin rregullohen të drejtat e punëtorëve dhe marrëdhëniet e punës mes punëtorëve dhe punëdhënësve. Punëdhënësi nuk guxon që kërkuesi për punësim ose punëtori, ta vendos në pozitë jo të barabartë për shkak të gjinisë, mes bazave tjera diskriminuese. Ligji jep fokus të veçantë në sigurimin e barazisë gjinore në marrëdhëniet e punës dhe përcakton se femrat dhe meshkujt duhet t'u sigurohen mundësi të barabartë dhe trajtim të barabartë lidhur me: qasjen deri te punësimi, duke përfshirë avancimin dhe trajnimin profesional në punë; kushtet për punë; pagën e barabartë për punë të barabartë; skemat profesionale për sigurim social; mungesa nga puna; orari i punës dhe anulimi i marrëveshjes për punësim. Ligji dallon diskriminim të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë, avancimin në

punë, qasja deri te të gjitha llojet e aftësimin profesional, rikualifikimi dhe kualifikimi, kushtet për punë, puna, të gjitha të drejtat nga marrëdhënia e punës, duke përfshirë edhe barazinë në pagë.

Me përcaktim të veçantë, LMP parasheh mbrojtje nga diskriminimi të punëtores për shkak të shtatzënisë, lindjes dhe të qenit prind, pa marrë parasysh kohëzgjatjen dhe llojin e marrëdhënies së punës të bazuar me ligj. Ndalimi nga diskriminimi ka të bëjë me qasjen deri te punësimi, kushtet për punë dhe të gjitha të drejtat nga marrëdhënia e punës dhe anulimi i marrëveshjes për punësim të punëtorëve, të cilat janë në gjendje të shtatzënisë ose përdorin të drejta të cilat dalin nga lindja dhe të qenit prind. Në praktikë<sup>22</sup>, gratë shtatzëne të cilat janë të punësuar me marrëveshje për punësim në

<sup>21</sup> Ligji për marrëdhënie pune (Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16, 120/18 dhe Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut nr. 110/19)

<sup>22</sup> Mendim juridik për veprimin jo të barabartë dhe diskriminimin në marrëdhënie pune ndaj grave për shkak të shtatzënisë, të qenit prind dhe mëmësisë në Republikën e Maqedonisë, Shoqata maqedonase e juristëve të rinj, 2018

kohë të caktuar ballafaqohen me diskriminim, gjegjësisht punëdhënësit nuk i vazhdojnë marrëveshjet për punësim menjëherë sa kuptojnë se janë shtatzëna ose pas shkuarjes në pushim të lindjes, e pas skadimit të marrëveshjes angazhojnë punëtorë ose punëtores me karakteristika të njëjta pune si gratë shtatzënë. Mbrojtja nga diskriminimi në raste të këtilla bëhet në procedurë civile për dëshmimin e diskriminimit, e jo në procedurë gjyqësore nga kontesti i punës, e bile edhe në rastet e dëshmisë së diskriminimit në bazë të statusit personal, seksit dhe gjinisë<sup>23</sup>, punëtores nuk mund kthehen në punë, por fitojnë aktgjykim me të cilin është vërtetuar shkelja dhe dëmshpërblimi me para. Praktika e këtillë e bën mbrojtjen nga diskriminimi të punëtoresve për shkak të shtatzënisë, lindjes dhe të qenit prind jo efikas.

Në pjesën kushtuar për pagesën e punës, LMP përcakton se punëdhënësi është i obliguar për punë të barabartë me kërkesa të barabarta në vendin e punës të paguajë pagë të barabartë për punëdhënësit pa marrë parasysh gjininë. Dispozitat e marrëveshjes për punësim, marrëveshja kolektive, gjegjësisht akti i përgjithshëm i punëdhënësit, që është në kundërshtim me këtë nen, janë jo valide. LMP përmban edhe dispozita për pagë të barabartë për punë të barabartë. Por, mungesa e definimit të saktë juridik të rëndësisë së parimit "punë e barabartë" dhe mungesa e dispozitës për pagë të barabartë për punë me vlerë të barabartë, le pasiguri juridike nëse ligji në praktikë mund të sigurojë edhe garantojë mbrojtje nga diskriminimi dhe avancimi i parimit pagë e barabartë për punë të barabartë ose punë me vlerë të barabartë.

---

23 Deri tani në Maqedoninë e Veriut ka një aktgjykim të plotfuqishëm për diskriminim e vërtetuar në bazë të statusit personal - shtatzënisë.



### 4.3. Harmonizimi i legjislacionit kombëtar me legjislacionin e BE

Në suaza të BE, kjo materie është e vendosur në nivel kombëtar dhe prandaj shtetet duhet të definojnë procedura adekuate dhe të vendosin mekanizma që sigurojnë mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve. Shtete të veçanta anëtare të BE duhet të miratojnë ligje kombëtare që i mbrojnë të drejtat të cilat janë vendosur nga ana e legjislacionit të punës së BE. Një kohë të gjatë, vendet anëtare të drejtën e punës së BE e kanë zbatuar përmes masave administrative dhe vendosjen e mbrojtjes jashtë ligjit përmes organeve administrative, siç janë për shembull, inspektoratet e punës. Në të gjitha vendet anëtare mund të identifikohen rregulla për informim të punëtorëve dhe konsultime me vetë punëtorët ose përfaqësuesit e tyre në negociata<sup>24</sup>.

LMP në masë të madhe është harmonizuar me trembëdhjetë direktivat e BE nga fusha

e tregut të punës dhe mbrojtja e të drejtave të punëtorëve. Megjithatë, kritikantët e fundit nga ana e Komisionit Evropian për kapitullin 19, që ka të bëjë me politikën sociale dhe punësimin, tregojnë se rekomandimet e dhëna lidhur me këto çështje në Raportin për avancimin e Republikës së Maqedonisë në procesin e euro integritimeve nga viti 2018, në pjesën më të madhe nuk janë zbatuar<sup>25</sup>. Ata hasën në përgjigjen e dobët në pjesët të cilat thonë se ka nevojë për fuqizimin e Inspektoratit shtetëror të punës dhe negociimi kolektiv mes punëtorëve dhe punëdhënësve dhe se vetëdija e përgjithshme e punëtorëve dhe punëdhënësve për kushte të sigurt në vendin e punës janë në nivel të ulët. Lidhur me kapitullin 19, vërejtjet kanë të bëjnë para së gjithash me nevojën që të fuqizohen kapacitetet e Inspektoratit shtetëror të punës, si dhe në drejtim të përmirësimit të qasjes të rinjve dhe qytetarëve, të cilët gjatë kohë janë

24 Malmberg, J., *Effective Enforcement of EC Labour Law, A comparative analysis of Community law requirements for national laws on procedures and sanctions*, Sweden, 2003.

25 Raport i Komisionit Evropian për avancimin e RM në harmonizimin me legjislacionin evropian <https://bit.ly/2W9sM3l>

të papunësuar dje kanë nevojë nga shkathtësi të ndryshme pune deri te tregu i punës.

Direktiva, krahas procedurave individuale gjyqësore, i rregullon edhe mjetet për zbatim. Vendosja dhe zhvillimi i mekanizmave mbrojtës duhet të jetë komplementare. Në kontekst të Republikës së Maqedonisë së Veriut, në planin formal kjo tashmë është bërë, por mungon lidhja më e saktë horizontale dhe vertikale e mekanizmave të ndryshëm. Për shembull, punëtori mund të inicioje procedura të ndryshme të cilat mes tyre nuk mohohen, por edhe nuk ndërlihen.<sup>26</sup>

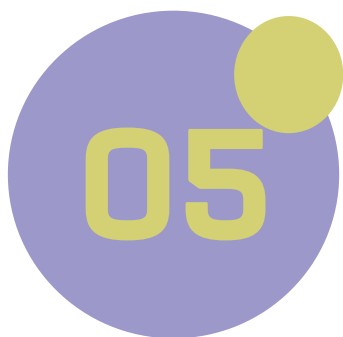
Komisioni Evropian theks të veçantë i ve akoma pabarazisë aktuale në paga mes meshkujve dhe femrave.<sup>27</sup> Në pikëpamje të harmonizimit të legjislacionit kombëtar në kuptim të zbatimit të parimeve pagë e barabartë për punë të barabartë dhe vlerë të barabartë, në LMP së pari do të duhet më gjerë të definohet termi "punëtor", në kuptimin e të drejtave dhe obligimeve të cilat dalin nga marrëdhënia e punës. Njëkohësisht, legjislacioni i vendit në definicionin e

termit punëtor nuk i përfshinë punëtorët e vendit, siç e parasheh Direktiva. Lidhur me përcaktimin e pagës, LMP e përcakton pagën si pagë bazë, pjesë të pagës për suksesin dhe plotësime. Direktiva ka përcaktim më të gjerë të pagës, pagë normale themelore dhe pagë minimale ose çfarëdo shpërblimi, qoftë në para të gatshme ose në natyrë, që punëtori e pranon drejtpërdrejtë ose tërthorazi, lidhur me punën e tij/saj nga punëdhënësi i tij/saj. Po ashtu, duhet të bëhet zgjerimi i definicionit për diskriminim, kryesit e diskriminimit dhe fushat me të cilat ka të bëjë ndalesa për diskriminim. Në këtë kuptim, LMP duhet të harmonizohet edhe me Ligjin për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi dhe me definicionin për diskriminim nga Direktiva. Jashtëzakonisht i rëndësishëm është harmonizimi me legjislacionin e BE dhe rregullimi më i saktë i instituteve pagë e barabartë për punë të barabartë dhe pagë e barabartë për punë me vlerë të barabartë në pajtim me definicionin e Direktivës dhe definicionit të Organizatës Botërore të Punës. Prandaj, nevojitet të zgjerohet definicioni i termit "pagesë" dhe në pajtim me Direktivën

26 *Analiza e standardeve për të drejtat e punëtorëve dhe aplikimi i tyre në Republikën e Maqedonisë së Veriut*, Komiteti i Helsinkit për të Drejtat e Njeriut, 2019.

27 *Analiza e standardeve për të drejtat e punëtorëve dhe aplikimi i tyre në Republikën e Maqedonisë së Veriut*, Komiteti i Helsinkit për të Drejtat e Njeriut, 2019.





## **Praktika juridike në Maqedoninë e Veriut**



## 5.1. Procedura para gjykatës

Shkelja e të drejtës për pagë të barabartë për punë të barabartë dhe e drejta për pagë të barabartë për punë me vlerë të barabartë paraqet shkelje të drejtës nga marrëdhënia e punës. Shkelja e të drejtës për barazi në bazë të cilësdo karakteristikë mbrojtëse paraqet edhe diskriminim. Korniza ligjore lë hapësirë që mbrojtja të kërkohet ose përmes parashtrimit të padisë nga kontesti i punës ose padi për caktimin e diskriminimit nga fusha e marrëdhënieve të punës.

Sipas informatave nga gjykatat themelore me kompetenca të gjera në periudhën 2017-2019 nuk është iniciuar asnjë procedurë për shkeljen e të drejtës së pagës së barabartë për punë të barabartë dhe pagë e barabartë për punë me vlerë të barabartë dhe në mënyrë konsekuente, nuk është sjellë asnjë

aktgjykim fuqiplotë, me të cilin vërtetohet ose nuk vërtetohet shkelja e të drejtës së pagës së barabartë për punë të barabartë dhe pagë e barabartë për punë me vlerë të barabartë.

Mungesa e të dhënave nuk mundëson që ta analizojmë efikasitetin e mbrojtjes gjyqësore të këtyre dy instituteve. Nga ana tjetër, mungesa e praktikës gjyqësore në periudhën e analizuar hap çështje për informimin dhe vetëdijen e qytetarëve për mbrojtjen e të drejtës për pagë të barabartë për punë të barabartë dhe pagë të barabartë për vlerë të barabartë, qasja deri te mbrojtja gjyqësore në kuptimin gjeografik dhe material, si dhe për jo motivimin për të kërkuar mbrojtje gjyqësore si rezultat i stigmës, frikës nga humbja e vendit të punës ose viktimizimi.



## **5.2. Procedura para Komisionit për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi**

Komisioni për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi (në tekstin e mëtejshëm: KPMD) është organ i specializuar për barazi, i themeluar me Ligjin për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi<sup>28</sup>. Në suaza të kompetencave të veta, KPMD mes tjerash, vendos edhe për ekzistimin e diskriminimit në bazë të seksit dhe gjinisë në fushën e marrëdhënieve të punës në sektorin publik dhe privat. KPMD ka edhe rol reprezentues dhe këshillëdhënës në propozimin e zgjidhjeve për parandalimin dhe tejkalimin e diskriminimit të këtitllë në shoqëri.

Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi u miratua në maj të vitit 2019, por Parlamenti i Republikës së Maqedonisë së Veriut akoma nuk i ka zgjedhur anëtarët dhe me këtë KPMD nuk është funksionale. Kjo paraqet shkelje serioze të qasjes deri te e drejta, si dhe mbrojtja e të drejtës për pagë të barabartë për punë të barabartë dhe pagë

e barabartë për punë me vlerë të barabartë. Procedura për mbrojtje nga diskriminimi para KPMD është pa pagesë, afatet për veprim janë të shkurta, pritet që ky mekanizëm i mbrojtjes të shfrytëzohet shpesh në kërkesën e mbrojtjes së të drejtës për pagë të barabartë për punë të barabartë dhe pagë e barabartë për punë me vlerë të barabartë. Kjo është mjaft e rëndësishme pasi që edhe Direktiva e inkurajon vendosjen e mekanizmave jashtë gjyqit që do të mundësojnë mbrojtje më të shpejtë, më efikase dhe më ekonomike. Me mosfunksionimin e KPMD, qytetarëve iu shkurtohet e drejta për mbrojtje të shpejtë dhe efikase. Njëkohësisht, duke i pasur parasysh autorizimet e gjera në fushën e parandalimit, ngritjes së vetëdijes dhe informimin e qytetarëve, KPMD duhet të luajë rol të rëndësishëm në njoftimin e qytetarëve dhe punëdhënësve me institutet pagë e barabartë për punë të barabartë dhe pagë e barabartë për punë me vlerë të barabartë.

<sup>28</sup> Diskriminimi i bazuar në gjini dhe të drejtat e punëtorëve në Maqedoninë e Veriut, Reaktor – Hulumtim në veprim, 2019.





### 5.3. Procedura para Avokatit të Popullit

Avokati i Popullit i promovon dhe mbron të drejtat kushtetuese dhe ligjore të qytetarëve dhe të gjithë personave tjerë, të cilëve iu janë shkëlur të drejtat me akte, veprime dhe vonesa të veprimeve nga organet e aparatit shtetëror nga organet e njësive të vetëqeverisjes lokale dhe nga organet dhe organizatat tjera që kanë autorizime publike dhe që ndërmarrin veprime dhe masa për mbrojtjen e parimeve të jo diskriminimit dhe përfaqësim adekuat dhe të drejtë të pjesëtarëve të bashkësive në organet e pushtetit qendror, organet e njësive të vetëqeverisjes lokale dhe institucionet dhe shërbimet publike, por kryen edhe punë tjera të caktuara me ligj tjetër. Si edhe KPMD, Avokati i Popullit ka rol të rëndësishëm parandalues dhe represiv në parandalimin dhe mbrojtjen nga të gjitha llojet e diskriminimit, duke përfshirë edhe diskriminimin në bazë të seksit dhe gjinisë, pagesën e pagës së barabartë për punë të barabartë dhe pagë e barabartë për punë me vlerë të barabartë në sektorin publik.

Duke marrë parasysh se Avokati i Popullit deri në përpilimin e këtij dokumenti nuk ka dërguar përgjigje lidhur me kërkesën e parashtruar për qasjen deri te informatat me karakter publik, nuk mund ta analizojmë efikasiteti e tij në mbrojtjen e të drejtës për pagesën e pagës së barabartë për punë të barabartë dhe pagës së barabartë për punë me vlerë të barabartë. Në raportet vjetore të Avokatit të Popullit mungojnë informata për procedurat lidhur me të drejtën e pagesës së pagës së barabartë për punë të barabartë dhe pagës së barabartë për punë me vlerë të barabartë.



#### **5.4. Procedura para Ministrisë së Punës dhe Politikës Sociale**

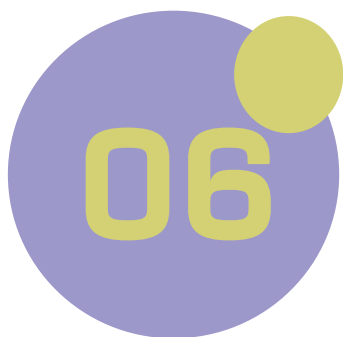
Në pëlqim me Ligjin për mundësi të barabarta të grave dhe burrave<sup>29</sup>, personi të cilit i është shkelur e drejta për trajtim të barabartë në bazë të seksit mund të parashtrojë parashtesë deri te MPPS. Procedura është pa pagesë, e udhëheq përfaqësuesi ligjor i cili është nëpunës shtetëror i punësuar, i angazhuar ta udhëheqë procedurën për caktimin e trajtimit jo të barabartë të grave dhe burrave.

MPPS dërgoi përgjigje lidhur me kërkesën e parashtruar për qasje deri te informatat me karakter publik, ku na informon se nuk disponon me të dhënat e kërkuara dhe për të njëjtat na udhëzoi të drejtohem i punës. Përgjigja e këtillë e MPPS na shpie te përfundimi se MPPS nuk e njeh dhe nuk e promovon të drejtën për pagesën e pagës për punë të barabartë dhe pagës së barabartë për punë me vlerë të barabartë, gjegjësisht nuk e njeh kompetencën e përfaqësuesit ligjor të ministrisë në mbrojtjen e të drejtave të cekura.

---

29 Ligji për mundësi të barabarta të grave dhe burrave (Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 6/2012 dhe nr. 166/2014)





**Standardet, studime  
të rastit dhe praktikat  
e mira në Gjykatën e  
drejtësisë së BE**

GJDBE përmes praktikës së vet i cakton krahasuesit<sup>30</sup> për caktimin e termeve pagë e barabartë, punë e barabartë dhe vlerë e barabartë, përfshirjen e instituteve pagë e barabartë për punë të barabartë dhe pagë e barabartë për punë me vlerë të barabartë, kushtet e nevojshme për vendosjen e rastit *prima facie*<sup>31</sup> të diskriminimit, transferimin e barrës së provës në procedurat e provës së shkëlqes të drejtës për pagë të barabartë për punë të barabartë dhe pagë e barabartë për punë me vlerë të barabartë.

Një nga rastet më të rëndësishme për vendosjen e praktikës gjyqësore të GJDBE është rasti ***Defrenne v Sabbena***<sup>32</sup> përmes të cilit përcaktohet gjerë termi pagë, që ka të bëjë me pagën themelore si dhe të gjitha kompensimet tjera në para ose natyrë, të cilat dalin nga puna e punëtorit. Ky rast jep edhe definim të gjerë të përfshirjes së diskriminimit,

gjegjësisht se institutet pagë e barabartë për punë të barabartë dhe pagë e barabartë për punë me vlerë të barabartë kanë të bëjnë me të gjitha dispozitat të cilat dalin nga legjislacioni kombëtar ose marrëveshja kolektive, si dhe në rastet ku puna zhvillohet me tip të njëjtë të serviseve, pa dallim nëse fjala është për sektorin shtetëror ose privat (pagë e barabartë për punë me vlerë të barabartë). Rasti ka të bëjë me punëtorin Gabriel Defren, e cila ka punuar si stjuardesë në avio kompaninë belge Sabena. Në pëlqim me legjislacionin kombëtar belg, stjuardesat (femra) janë të obliguara të pensionohen në moshën 40 vjeçare, për dallim nga stjuardët (meshkuj), për të cilët ky kufi është më i lartë. Defren ka qenë e detyruar të pensionohet në vitin 1968. Ajo është ankuar para GJDBE se të drejtat më të ulëta pensionale të femrave në raport me meshkujt, të caktuara në raport

---

30 Krahasuesi është i nevojshëm në shumicën e rasteve të diskriminimit të drejtpërdrejtë. Ky është subjekti kontrollues, i cili nuk e ka karakteristikën e viktimë e diskriminimit, por gjendet në situatë të njëjtë ose të krahasueshme, dhe ndaj të cilit viktimat pohojnë se nuk ka qenë i trajtuar në mënyrë të barabartë. Për shembull, nëse punëtorja pohon se i është shkëlqur e drejta për pagë të barabartë, krahasuesi do të jetë paga e kolegut të saj mashkull në pozitën e njëjtë

31 Dëshmi që është e mjaftueshme se pohim i caktuar ka ndodhur.

32 CJEU 8 April 1976, C-43/75, (*Defrenne II*), ECLI:EU:C:1976:56

me meshkujt, paraqesin shkelje të drejtës për trajtim të barabartë në bazë të gjinisë, të paraparë në Marrëveshjen për Bashkimi Evropian, gjegjësisht Marrëveshja ekzistuese për funksionimin e Bashkimit Evropian. GJDBE sjell vendim gjyqësor në dobi të Defren, kështu që ka vërtetuar se Marrëveshja e Bashkimit Evropian ka efekt të drejtpërdrejtë horizontal dhe prandaj është i aplikueshëm jo vetëm mes individëve dhe qeverive, por edhe mes palëve private. Në këtë aktgjykim, Gjykata thirret në Marrëveshjen për funksionimin e Bashkimit Evropian, i cili rregullon se çdo vend anëtar garanton se aplikohet parimi i pagës së barabartë për punëtorët meshkuj dhe femra për punë të barabartë ose punë me vlerë të barabartë.

Ky rast është përdorur si referencë në shumë raste para gjykatave kombëtare të shteteve anëtare. Një nga rastet më të rëndësishme ku është përdorur ky rast si referencë është rasti i **Gjykatës federale gjermane të punës**<sup>33</sup> për diskriminim të tërthortë mbi pensionistet në skemat profesionale pensionale. Shteti Hamburg e ka pezulluar dispozitën me të

cilën pensionistëve u pranohet në përgjithësi realizimi i të drejtës së pensionit familjar dhe e drejta e pensionit individual dhe ka sjellë dispozitë, ku thuhet se nëse pensionistët i plotësojnë kushtet për realizimin e pensionit individual dhe familjar, do të suspendohet e drejta e realizimit të pensionit më të ulët. Ky rast është i rëndësishëm pasi që më së miri tregon se si transferohet barra e provës të diskriminuesi potencial. Në parim, barra e kryerjes me siguri se ekziston diskriminim (*prima facie*) qëndron te personi i cili kërkon vërtetimin e diskriminimit në bazë të gjinisë në pagesën e pensioneve. Por, nëse viktima krijon rast *prima facie* dhe kryen se me siguri ka diskriminim, gjegjësisht se ekziston dallim në pensione mes meshkujve dhe femrave, shteti duhet të dëshmojë se ekziston arsye objektive për këtë dallim. Në rastin konkret, Gjykata federale e punës ka vendosur se dispozita e tillë mundet më shumë t'i prejë punëtorët, të drejtat e të cilave për pension familjar do të pezullohen, se sa për meshkujt punëtorë, pasi që përvoja tregon se historia e punësimit të femrave (puna me orar të shkurtuar pune për shkak të obligimeve

---

33 Federal Labor Court, judgment of 26 September 2017, 3 AZR 733/15

shtëpiake, pushimi i lindjes, punë më pak e paguar) do të thotë se kanë të ardhura më të ulëta, e me këtë do të kishin edhe dukshëm pensione më të ulëta se meshkujt. Gjykata federale mendon se brenga e këtillë për historinë e punësimit dhe të ardhurat e femrave kanë të bëjnë me Shtetin Hamburg, e kjo shkakton *prima facie* rast të diskriminimit në bazë të gjinisë dhe seksit dhe barra e provës transferohet te shteti.

Një nga aktgjykimet më të rëndësishme të GJDBE, me të cilin jepet interpretim për krahasuesin për caktimin e shkeljes së të drejtës për pagë të barabartë për punë të barabartë dhe pagë të barabartë për punë me vlerë të barabartë është rasti **Macarthy's Ltd v Smith**<sup>34</sup>. Fjala është për punëtoren Vendi Smith, e cila ka punuar në fabrikën Mekartis LTD. Ajo është paguar 50 sterlina në javë, por kolegu (mashkull) i cili ka punuar paraprakisht në vendin e njëjtë të punës, kompania e ka

paguar 60 sterlina në javë për punën e njëjtë. Smith është ankuar se ajo nuk është paguar në mënyrë të barabartë për punën e njëjtë sipas Ligjit për pagë të barabartë të meshkujve dhe femrave në Britaninë e Madhe nga viti 1970 dhe në pëlqim me Marrëveshjen për BE.<sup>35</sup> Kompania ka kundërshtuar në pohimin e këtillë duke thënë se Ligji i përmendur nuk lejon krahasim të pagesës me pagesën e kolegëve paraprak. Smith është pajtuar se pohimi i kompanisë është i saktë në pëlqim me legjislacionin kombëtar, por është thirrur në n. 119 të Marrëveshjes për BE, i cili lejon krahasim të pagesës me pagesën e kolegëve paraprak dhe se legjislacioni evropian ka supremacion mbi legjislacionin kombëtar. GJDBE ka vendosur se Smith ka të drejtë ta krahasojë pagën e saj me pagën e kolegëve paraprak dhe e ka obliguar kompaninë t'i paguajë Smith pagë të njëjtë si kolegut mashkull, i cili ka punuar para asaj në vendin e njëjtë të punës.

---

34 *Macarthy's Ltd v Wendy Smith*. Case 129/79, European Court Reports 1980 -01275

35 Marrëveshja e tanishme për funksionimin e BE.

36 *Dr. Pamela Mary Enderby v Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health*. Case C-127/92, European Court Reports 1993 I-05535

Edhe një rast tjetër i rëndësishëm, ku është bërë interpretimi autentik i nenit 157 nga Marrëveshja për funksionimin e BE është rasti ***Enderby v Frenchay Health Authority***<sup>86</sup>. Fjala është për dr. Pamela Endrbaj, logoped specialist. Ajo ka fituar 40 % pagë më të ulët se të gjithë farmacistët më të vjetër dhe specialistët psikologë në spitalin e saj. Ajo është ankuar para Tribunalit për ankesa nga marrëdhënia e punës, duke kërkuar të paguhet njëloj për punën me vlerë të barabartë. Tribunali ka vërtetuar se dallimi në pagesë vjen nga marrëveshjet e ndryshme kolektive për të gjitha tre profesionet, që nuk paraqet diskriminim. Tribunali e ka refuzuar ankesën e saj, pas çka ajo ka iniciuar procedurë gjyqësore. Gjykata kombëtare është thirrë në nenin 157 të Marrëveshjes për funksionimin e BE dhe ka konsideruar se dallimi në pagesë ka arsyetim objektiv, që vjen nga marrëveshjet e ndryshme kolektive për tre profesionet. GJDBE ka vërtetuar se në rastin konkret doktoresha ka kryer *prima facie* dhe barra e provës ka

kaluar te spitali. Statistikat nga spitali kanë treguar dallime të mëdha në pagën për punë me vlerë të barabartë. Logopedi në spital ka qenë e paguar mjaft më pak se farmacistët dhe psikologët specialistë, profesione të cilat i kanë kryer kryesisht meshkuj, që paraqet shkelje të drejtës për pagë të barabartë për punë me vlerë të barabartë. Gjykata shkon edhe në interpretimin e arsytimit objektiv për dallime në pagë dhe thotë se, edhe pse marrëveshjet kolektive për secilën nga profesionet e veçanta janë bërë pa kurrfarë diskriminimi në bazë të seksit dhe gjinisë, megjithatë kjo nuk mjafton që ta përjashtojë *prima facie* rastin e diskriminimit, kur do të shihen rezultatet nga statistikat, të cilat thonë se dy grupe të punësuarve të punëdhënësi i njëjtë, prej të cilëve në njërin grup janë dominuese femrat, ndërsa te tjetri meshkujt, të cilët kryejnë punë me vlerë të barabartë janë trajtuar ndryshe, gjegjësisht janë paguar ndryshe. Trajtimi i këtillë paraqet shkelje të drejtës për pagë të barabartë për punë me vlerë të barabartë.







**Vështrime  
përfundimtare**

Përpjekjet e pamjaftueshme të shtetit të sigurojë dhe garantojë pagë të barabartë për punë të barabartë dhe pagë të barabartë për punë me vlerë të barabartë mes meshkujve dhe femrave e mban hendekun gjinor në pagat në Maqedoninë e Veriut. Legjislacioni i punës pjesërisht e garanton pagën e barabartë për punë të barabartë dhe pagë të barabartë për punë me vlerë të barabartë, por e pathëna në rregullat ligjore dhe nënligjore nuk japin drejtim të qartë për caktimin e ekzistimit dhe mbrojtjes të këtyre dy instituteve. Kjo edhe më shumë e thekson nevojën për zhvendosjes së plotë të legjislacionit evropian të punës, para së gjithash Direktivës 2006/54/KE (Recast), në LMP; si dhe trajtimin e të drejtave të punëtorëve në suaza të qasjes së të drejtave të njeriut dhe Kartën për të drejtat e njeriut të BE.

Sipas të dhënave të fituara nga mekanizmat për mbrojtje, është e qartë se shteti akoma nuk mund të sigurojë qasje adekuate deri te drejtësia në mbrojtjen e të drejtës së pagës së barabartë për punë të barabartë dhe pagës së barabartë për punë me vlerë të barabartë.

Po ashtu, fakti se nuk ka informata për asnjë nga procedurat e përmendura në shtet për mbrojtjen e të drejtës së pagës së barabartë për punë të barabartë dhe pagës së barabartë për punë me vlerë të barabartë në tre vitet e fundit, flet për dy aspekte kryesore. E para, se mekanizmat për mbrojtje janë joefikase në veprimin në mekanizmat gjyqësore dhe administrative të mbrojtjes. E dyta, për jo qasjen dhe mosbesimin në institucione, informimin e pamjaftueshëm dhe stigmën e mundshme dhe frikën nga pasojat për vendin e punës të femrat punëtore.<sup>37</sup> Organet për barazi si Avokati i Popullit, KPMD, përfaqësuesi ligjor i MPPS dhe mekanizmi administrativ më shpesh i përdorur për mbrojtje të drejtave të punëtorëve – Inspektorati shtetëror i punës, nuk janë senzibilizuar rreth kësaj çështjeje dhe dështojnë në kompetencat e veta informative, parandaluese, këshilluese dhe represive kur fjala është për caktimin e shkëljes dhe mbrojtjen të këtyre dy instituteve.

---

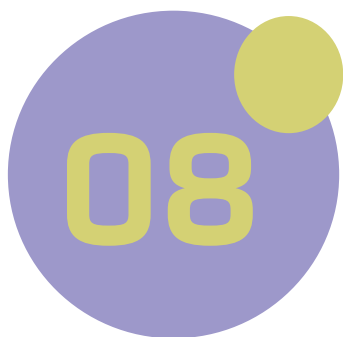
<sup>37</sup> Diskriminim i bazuar në gjini dhe të drejtat e punëtorëve në Maqedoninë e Veriut, Reaktor – Hulumtim në veprim, 2019.

Rekomandimet kryesore të cilat dalin nga gjetjet e këtij dokumenti për politikat publike janë:

- Parlamenti i Republikës së Maqedonisë së veriut t'i miratojë ndryshimet dhe plotësimet e LMP me qëllim të harmonizimit me Direktivën 2006/54/KE (Recast) në pikëpamje të caktimit të qartë të instituteve pagë e barabartë për punë të barabartë dhe pagë e barabartë për punë me vlerë të barabartë.
- Ndërtimi i kapaciteteve të MPPS, KPMD dhe Avokatit të Popullit që t'i identifikojnë dhe të veprojnë në rastet e shkeljes të drejtës për pagë të barabartë për punë të barabartë dhe pagë e barabartë për punë me vlerë të barabartë.
- MPPS, KPMD dhe Avokati i Popullit të punojnë në ngritjen e vetëdijes të qytetarëve për ekzistimin e këtyre dy instituteve, arsyet për ekzistimin e tyre dhe format ku paraqiten.
- MPPS, KPMD dhe Avokati i Popullit t'i informojnë dhe t'i edukojnë qytetarët për mekanizmat ekzistuese për mbrojtjen e të drejtës për pagë të barabartë për punë të barabartë dhe pagë e barabartë për punë me vlerë të barabartë.
- KPMD dhe Avokati i Popullit në suaza të kompetencave të tyre të inkuadrohen në mënyrë aktive në proceset e dhënies së mendimit dhe rekomandimeve për miratimin, ndryshimin dhe harmonizimin e standardeve vendore me ato ndërkombëtare dhe regjionale, në pikëpamje të parandalimit dhe mbrojtjes nga diskriminimi.
- Ndërtimi i kapaciteteve të Inspektoratit shtetëror të punës për njohjen e rasteve të shkeljes të drejtës për pagë të barabartë për punë të barabartë dhe pagë të barabartë për punë me vlerë të barabartë dhe veprimin në raste të shkeljes së drejtës për pagë të barabartë për punë të barabartë dhe pagë të barabartë për punë me vlerë të barabartë.
- Inspektorati shtetëror i punës gjatë kryerjes së mbikëqyrjeve inspektuese dhe në pëlqim me statistikën e grumbulluar duhet që sipas detyrës zyrtare të iniciojë procedura për mbrojtje të drejtës për pagë të barabartë për punë të barabartë dhe

pagë të barabartë për punë me vlerë të barabartë.

- Ndërtimi i kapaciteteve të gjykatësve nga të gjitha shkallët e mbrojtjes gjyqësore të mund të vendosin për shkeljen e të drejtës pagë e barabartë për punë të barabartë dhe pagë e barabartë për punë me vlerë të barabartë, duhet t'i aplikojnë standardet dhe praktikën e GJDBE që ka të bëjë me caktimin e termeve pagë e barabartë, punë e barabartë dhe vlerë e barabartë, përfshirja e instituteve pagë e barabartë për punë të barabartë dhe pagë e barabartë për punë me vlerë të barabartë, kushtet e nevojshme për ndërtimin e prima facie rast i diskriminimit, transferimin e barrës së provës në procedurat për provën e shkeljes të drejtës për pagë të barabartë për punë të barabartë dhe pagë e barabartë për punë me vlerë të barabartë.



**Literatura e  
shfrytëzuar**

- *Tackling the gender pay gap: From individual choices to institutional change*, UN Women, 2016.
- *Trends in Labour Markets in FYR Macedonia: A Gender Lens*, World Bank Group, 2018.
- *Effective Enforcement of EC Labour Law, A comparative analysis of Community law requirements for national laws on procedures and sanctions*, Malmberg, J., 2003.
- *Mendimi juridik për veprimin jo të barabartë dhe diskriminimin në marrëdhëniet e punës ndaj grave për shkak të shtatzënisë, të qenit prind dhe mëmësisë në Republikën e Maqedonisë*, Shoqata Maqedonase e Juristëve të Rinj, 2018.
- *Analiza e standardeve për të drejtat e punëtorëve dhe aplikimi i tyre në Republikën e Maqedonisë së Veriut*, Komiteti i Helsinkit për të Drejtat e Njeriut, 2019.
- *Diskriminimi i bazuar në gjini dhe të drejtat e punëtorëve në Maqedoninë e Veriut*, Reaktor – hulumtim në veprim, 2019.

