

MEDIATION IN SOLVING LABOR DISPUTES

Fjolla Kaproli Ismaili

Law Faculty, International Balkan University, Skopje, Republic of North Macedonia,
fjollakaproli@gmail.com

Abstract: In contemporary law, alternative methods of resolving the biggest number of the disputes are being affirmed and promoted which has resulted in the more frequent use of mediation from the group of ADR methods. This is thanks to the fact that today there is an opinion according to which the access to law is not realized only through contentious procedure as a classic court procedure, but also with other non-contentious procedures in which mediation participates as such. The great overload of courts in which for years is expected the settlement of disputes even that most of them are not considered to be so complicated in their nature, has led to the modernization and simplification of judicial systems and this means to get out of that rude shell of giving of legal protection in court proceedings and this protection to be sought also outside the court proceedings in a simpler, faster, more economical and more efficient procedure. In fact, these are the features that best describe the alternative dispute resolution methods in general and mediation in particular. For which subjective rights that are violated or denied legal protection will be required in contentious proceedings and for which in mediation proceedings, is regulated by each state individually as it is the exclusive right of each state to maintain a monopoly in certain areas of the law, and thus decide which for which reports will be decided in court proceedings and thus to exclude the possibility for those reports to be placed in proceedings of other non-state bodies. These disputes are those for which it is decided on the basic rights and duties of citizens or disputes which are related to the protection of the public interest. One of the areas where mediation is mostly used is that of labor which is as a result of recent changes in the labor market that have greatly influenced the replacement of judicial methods of the treatment and resolving disputes with the most modern ones including here negotiation and mediation. Today, mediation plays a major role in how the parties to a labor dispute reach a common solution to their workplace problem even though the expectations on using mediation are not what were expected in the period of the preparation of its legal framework. In recent years, the resolution of labor disputes has gained great importance not only nationally but also in internationally level, especially in a country such as the Republic of Northern Macedonia where the traditional mechanism of protection of subjective rights that are violated and denied is overloaded, time consuming and costly, negativities which mediation doesn't have. As a result of all this, this paper will concentrate on the theoretical analysis of mediation within an interdisciplinary framework and on the suitability of labor disputes that may be the subject of the mediation procedure.

Keywords: Alternative dispute resolution, Mediation, Labor law, Labor disputes.

MEDIJACIONI NË ZGJIDHJEN E KONTESTEVE TË PUNËS

Fjolla Kaproli Ismaili

Fakulteti i Drejtësisë, Univerziteti Ndërkombëtar Ballkanik, Shkup, Republika e Maqedonisë së Veriut,
fjollakaproli@gmail.com

Abstrakt: Në të drejtën bashkëkohore metodat alternative të zgjidhjeve së kontesteve me të madhe janë duke u afirmuar dhe përparuar gjë që ka rezultuar në përdorimin më të shpeshtë të medijacionit nga radhët e tyre. E gjithë kjo duke falënderuar faktin se sot ekziston mendimi se qasja deri në të drejtën nuk realizohet vetëm nëpërmjet të procedurës kontestimore si procedurë klasike gjyqësore, por edhe me procedura tjera jokontestimore në radhët e të cilës merr pjesë edhe medijacionit si një procedurë e tillë. Mbingarkesa e madhe e gjykatave në të cilat vite me radhë pritet zgjidhja e kontesteve të themi jo edhe aq të komplikuar për nga natyra, ka bërë që sistemet gjyqësore të modernizohen dhe të thjeshtësohen e kjo do të thotë të dilet nga ajo lëvizje e vrazhdë e dhënies së mbrojtjes juridike në procedurë gjyqësore dhe kjo mbrojtje të kërkohet jashtë procedurës gjyqësore në një procedurë më të thjeshtë, më të shpejtë, më ekonomike dhe më efikase. Pikërisht këto veti janë ato të cilat i përshkruajn më mire metodat alternative të kontesteve në përgjithsi e medijacionin në veçanti. Se për cilat të drejta subjektive të lënduara apo të mohuara do të kërkohet mbrojtje në procedurë kontestimore e për cilat në procedurë të medijacionit, rregullohet nga secili shtet në mënyrë individuale pasi që është e drejtë ekskluzive e çdo shteti që të mbaj monopolin në disa fusha të së drejtës, dhe me këtë të vendos se cilat raporte do të vendosen në procedurë gjyqësore dhe me këtë të përjashtoj mundësinë që për ato raporte të vendoset në procedura të organeve tjera joshtetërore. Këto konteste

janë ato për të cilat vendoset për të drejtat dhe obligimet themelore të njeriut dhe qytetarëve apo kontestet të cilët kanë të bëjnë me mbrojtjen e interesit publik. Një ndër fushat ku më së tepërmi përdoret medijacioni është në atë të punës dhe kjo si rezultat i ndryshimeve të fundit të tregut të punës të cilët në masë të madhe kanë ndikuar në zavendësimin e metodave gjyqësore të trajtimit dhe zgjidhjes së kontesteve me ato më modern përfshirë këtu negociimin dhe medijacionin. Sot, medijacioni luan një rol të madh në mënyrën se si palët në një kontest të punës vijnë deri në një zgjidhje të përbashkët të problemit të tyre në vendin e punës edhe pse pritshmëritë për përdorimin e medijacionit nuk janë ato të cilat priteshin gjat përgaditjes të kornizës ligjore të medijacionit. Sidomos në vitet e fundit, zgjidhja e mosmarrëveshjeve për të drejtat e punës ka fituar një rëndësi shumë të madhe jo vetëm në fushveprimin nacional por edhe në atë ndërkombëtar e veçanërisht në një vend siç është Republika e Maqedonisë së Veriut ku mekanizmi tradicional i mbrojtjes të të drejtave subjektive të lënduara dhe të mohuara është i mbingarkuar, kërkon shumë kohë dhe është i kushtueshëm, negativitete këto të cilat nuk i ka medijacioni. Si rrjedhojë e gjithë kësaj, ky punim do të koncentrohet në analizën teorike të medijacionit brenda një kuadri ndërdisciplinor dhe në përshtatshmërinë e kontesteve të punës që të mundet të jenë objekt i procedurës së medijacionit.

Fjalë kyçe: Zgjidhja alternative e kontesteve, Medijacioni, E drejta e punës, Konteste të punës.

1. HYRJE

Medijacioni është pjesë e metodave alternative të kontesteve, definimi i të cilave gjithmonë përmban nocione si “i shpejtë”, “efikas” dhe “fleksibil”, karakteristika të cilat i përshkruajnë vetëm e vetëm këto metoda, e jo edhe metodat tjera me të cilat ndahet e drejta. Si e tillë ajo definohet si proces ku palët të cilët ndodhen në kontest, kërkojnë ndihmë nga pala e tretë neutral – medijatori, që tu’ a lehtësoj gjetjen e dallimeve të tyre për sa i përket një çështjeje ose problematikë por jo me shfaqjen e autoritetit siç kemi në rastet e procedurave gjyqësore ku kontesti përfundonte me sjelljen përfundimtare dhe të plotfuqishme të gjyqararit, por duke ndihmuar palët që ato të jenë kreatorët e zgjidhjes së problemit të tyre me kusht që ajo zgjidhje të jetë e përbashkët dhe vullnetare. Pra, është shumë e qartë dallimi i procedurës së medijacionit me procedurën tradicionale gjyqësore por edhe me procedurën e arbitrazhit edhe pse kjo e fundit është metodë e cila rrjedh nga grupi i metodave alternative të kontesteve.

Kjo metodë alternative e zgjidhjeve të kontesteve gjen një përdorim të gjerë në shumë fusha të raporteve shoqërore. Kufijtë se për cilët raporte mund të përdoret, caktohen nga ligjet e secilit shtet duke pasur parasysh vetitë e raportit e cila është kontestuese. Kur paraqiten konteste të atilla shumë e rëndësishme është që të analizohet raporti juridik kontestues e sidomos fakti se a është i përshtatshëm që i njëjti të zgjidhet me anë të medijacionit ose jo. Me fjalë tjera kjo paraqet mediabilitetin. Pse është e rëndësishme të kryhet analiza e secilit raport juridik? Është kështu pasi që jo të gjithë raportet kontestuese janë të përshtatshme që të mundet të zgjidhen me medijacion, ndërsa nga ana tjetër të gjithë mundet të zgjidhen në procedurë kontestimore. Që të mundet të vendoset që një lëndë kontestuese të zgjidhet me anë të procedurës së medijacionit duhet të shqyrtohen dhe shikohen qëllimet e palëve, nevojat dhe interesat e tyre si dhe ajo më e rëndësishmja – të përcaktohet marrdhënia në mes palëve kontestuese. Gjithashtu është shumë e rëndësishme edhe qasja e tyre ndaj medijacionit si procedurë alternative e zgjidhjeve të kontesteve. Kjo është kështu pasi që në qoftë se tek njëra nga palët kontestuese ekziston bindja se drejtësinë dhe mbrojtjen e nevojshme juridike do ta gjej vetëm në procedurë gjyqësore, dihet se ajo palë në asnjë mënyrë nuk do të dakordohet që kontestin e saj ta zgjidh me anë të medijacionit. Gjithashtu duhet të kiet shumë kujdes kur vjen deri në paraqitjen e ndonjë kontesti me të cilën kërkohet që të rregullohet dhe të vendoset për ndonjë çështje juridike, në të cilët raste medijacioni aspak nuk është i lejuar. Por në praktikë kontestet të cilët paraqiten në numër të madh janë ato të cilët nuk kanë të bëjnë me fushat të cilët rregullohen me norma imperative dhe si të tilla janë të përshtatshme të jenë lëndë të medijacionit. Konflikti është pika vendimtare dhe fokusi tek medijacioni, pasi që tek ajo nuk vështrohet raporti kontestues vetëm për nga rrethanat të cilët janë relevante për nga aspekti juridik, por vështrimi zgjerohet edhe tek aspekti jo-juridik i rrethanave të cilët e përbëjnë përmbajtjen e raporteve ndërmjet palëve kontestuese. Ligji ynë mbi medijacionin⁹³ në vetë nënin e parë parasheh lëndën e saj dhe fushën e veprimit të medijacionit sipas të cilit medijacionit mundet të përdoret në ato raporte kontestuese me të cilët palët mundën lirshëm të disponojnë me kërkesat e tyre vetëm në qoftë se me ndonjë ligj tjetër nuk është e paraparë kompetencë ekskluzive e ndonjë gjykate apo organi tjetër.⁹⁴ Më tej, në alinenë e 2 të nenit të parë ligji parasheh edhe raportet kontestuese të cilët mund të jenë lëndë e përshtatshme për medijacion sidomos duke parë natyrën e raporteve kontestuese si dhe përshtatshmërinë e medijacionit që të jetë si lehtësues dhe ndihmës për zgjidhjen e tyre të cilët veçmë janë të përmendura tek mediabiliteti, por në këtë punim do të shtjellohet vetëm medijacioni në zgjidhjen e kontesteve të punës.

⁹³ Ligji mbi medijacionin i shpallur në Gazetën Zyrtare të Republikës së Maqedonisë nr. 60 i vitit 2006 dhe me ndryshimet dhe plotësimet nr. 117/06, nr. 22/07, nr. 34/07, nr. 114/09, nr. 138/09, nr. 188/13, nr. 148/15, nr. 192/15 dhe nr. 155/16.

⁹⁴ Ligji mbi medijacionin, neni 1, al.1

2. MEDIJACIONI DHE KONTESTET E PUNËS

Marrëdhëniet e punës në Republikën e Maqedonisë së Veriut rregullohen me Ligjin mbi marrëdhënie të punës⁹⁵ të cilët këto marrëdhënie i definojnë si marrëdhënie që krijohen në mes të punëtorëve dhe punëdhënësve me rastin e lidhjes së kontratës për punësim⁹⁶. Në qoftë se i krahasojmë kontestet civile dhe ato tregtare me kontestet nga marrëdhëniet e punës këto të fundit konsiderohen konteste të cilët janë të një numri të madh, pasi që për nga natyra e marrëdhënies dhe kontaktet e përditshme në mes subjektet e kontestit e bëjnë që të dallojë nga kontestet e tjera. Pse përmendet kontakti i përditshëm në mes subjekteve? Pasi që është e pashmangshme që gjatë përditshmërisë së këtyre marrëdhëniesve interesat e punëtorëve dhe të punëdhënësit të bien në kundërshtim. Çështja e mbrojtjes së të drejtave të punëtorëve dhe punëdhënësve gjithashtu, ka qenë temë diskutimi për shumë vjet në shumë mbledhje të organizatave botërore të ndryshme të punës e cila temë sot e kësaj dite është mjaft aktuale e sidomos në disa vende të botës ku të drejtat e punëtorëve nuk përfillen aspak. Në mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve dhe të punëdhënësve, rol të rëndësishëm në rregullimin dhe përcaktimin e marrëdhëniesve të punës ka edhe shteti, pasi që është e interesit të çdo shteti fakti se realizimi i të drejtës për punë dhe për të ardhura të mjaftueshme janë prezumi i drejtësisë shoqërore dhe stabilitetit të rendit shoqëror. Pra, konfliktet dhe mosmarrëveshjet në këto raporte janë të paevitueshme. Kontestet e punës mund të jenë të dy llojshme: konteste individuale dhe konteste kolektive⁹⁷. “Në kontestet individuale palë janë punëdhënësi dhe një ose më shumë punëtorë të cilët vepronjë si individë, ndërsa në kontestet kolektive si subjekt paraqiten organizata e cila i përfaqëson dhe mbrojt interesat e punëtorëve (sipas rregullit sindikata) ndërsa në anën tjetër punëdhënësi dhe organizata e tij”⁹⁸. Nga kjo mundet edhe të kuptojmë se lënda e kontestit dallon për nga ajo se tek kontestet individuale, lëndë e kontestit është mbrojtja e të drejtave dhe interesave të cilët rrjedhin nga marrëdhënia individuale e punës, për deri sa në kontestet kolektive lëndë është mbrojtja e të drejtave dhe interesave të cilët rrjedhin nga marrëdhëniet kolektive të punës. Kohët e fundit medijacioni shumë e më shumë përdoret gjatë zgjidhjeve të kontesteve në mes të punëtorëve dhe punëdhënësve e sidomos në zgjidhjen e konflikteve kolektive. Kjo kështu pasi që konfliktet kolektive të punës janë pjesë e pashmangshme e jetës organizative dhe shumë komplekse njëkohësisht sidomos për shkak të krijimit të tensioneve ndërmjet interesave dhe të drejtave të punëtorëve, drejtuesve dhe pronarëve, aksionarëve të cilat lehtë mund të përshkallëzohen në nivele shkatërruese.⁹⁹ Përdorimi i shpesh të saj rezulton nga shkak se me anë të medijacionit mundet të arrihet që të zgjidhet dhe të tejkalohet përfundimisht një konflikt në mes të subjekteve të një raporti të punës nëpërmjet të komunikimit të tyre dhe në të ardhmen u ndihmon punëdhënësve që të mos njollosen. Por jo çdo kontest i punës është i përshtatshëm për t’u zgjidhur me anë të medijacionit. Kështu, medijacioni nuk mundet të zbatohet në zgjidhjen e kontesteve për të cilët është i paraparë shqiptimi i masave të përkohshme nga ana e gjykatës të cilët masa do të ndalonin që me anë të dhunës dhe kanosjes të shkaktohet ndonjë dëm i cili do të ishte i përmasave të mëdha¹⁰⁰. Në kontestet individuale dinamika e medijacionit dallon në krahasim me kontestet kolektive të punës. Kjo sepse “në qoftë se paraqitet kontest i cili prek një punëtor individual, nënkupton angazhimin dhe praninë e atij punëtori për zgjidhjen e të njëjtit”¹⁰¹. Sa i përket kontesteve kolektive të punës, këtu dinamika e medijacionit është shumë më e përshtatshme sepse nga ajo se si medijacioni do të funksionoj në zgjidhjen më të shpejtë të kontestit, varet ikja e pasojave të dëmshme që greva si organizim i punëtorëve të pakënaqur i ka. Janë tre akte kryesore të cilët në mënyrë analoge rregullojnë mënyrën e zgjidhjes së kontesteve të punës, qoftë ato individuale apo kolektive në Republikën e Maqedonisë së Veriut dhe atë Ligji mbi marrëdhëniet e punës, Ligji mbi zgjidhjen paqësore të kontesteve të punës¹⁰² dhe Rregullorja për marrëdhënie të punës¹⁰³. Sipas Ligjit mbi

⁹⁵ Ligji mbi marrëdhënie pune, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë, nr. 62/2005, 161/2005, 139/2005, 134/2005, 187/2005, 111/2006, 188/2006, 170/2006, 106/2008, 161/2008, 200/2008, 114/2009, 130/2009, 149/2009, 176/2009, 20/2009, 16/2010, 50/2010, 52/2010, 124/2010, 263/2009, 158/2010, 47/2011, 11/2012, 39/2012, 52/2012, 13/2013, 25/2013, 54/2013, 170/2013, 187/2013, 34/2014, 62/2013, 113/2014, 145/2014, 20/2015, 33/2015, 72/2015, 74/2015, 129/2015, 167/2015, 27/2016, 114/2014.

⁹⁶ Ligjit mbi marrëdhënie pune, neni 1, al. 1

⁹⁷ Ligjit mbi marrëdhënie pune, neni 235

⁹⁸ Uzelac. A, Aras. S, Maršić. M, Mitrović. M, Kauzarić. Ž, Stojčević. P, op. cit, fq. 1286

⁹⁹ C. Euwema. M, J. Medina. F, García. A, (2019), *Mediation in Collective Labor Conflicts*, Springer Open, Switzerland

¹⁰⁰ Lovenheim. P, Guerin. L, (2004), *Mediate dont litigate, Strategies for Successful Mediation*, Berkeley, fq.12/2.

¹⁰¹ Foley. K, Cronin. M, (2015), *Professional conciliation in collective labour disputes: a practical guide*, ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe. - Budapest: ILO, fq. 15

¹⁰² Ligji për zgjidhjen paqësore të kontesteve të punës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë, nr. 87/2007, 27/2014, 104/2014, 30/2016

¹⁰³ Rregullorja për marrëdhënie të punës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë, nr. 9/2008

marrëdhënie të punës me termin kontest kolektiv nënkuptohet kontesti i cili paraqitet si rezultat i lidhjes, ndryshimit, plotësimit ose zbatimit të kontratës kolektive të punës, realizimi i të drejtave në organizimin sindikal dhe grevës. Si palë në konteste kolektive sipas këtij ligji, konsiderohen pjesëmarrësit në lidhjen e kontratës kolektive në pajtim me ligjin¹⁰⁴ ndërsa si kontest individual të punës konsiderohet ai kontest i cili paraqitet si rezultat i ndërprerjes së kontratës së punës dhe përshkak të mospagesës së rrogës. Si palë në kontestin individual sipas ligjit konsiderohen punëtori dhe punëdhënësi¹⁰⁵. Në kreun 17 të Ligjit mbi marrëdhënie të punës është e paraparë zgjidhja paqësore e kontesteve individuale dhe kolektive respektivisht në nenin 182 sipas të cilës palët (punëtori dhe punëdhënësi) kanë të drejtë që të mirren vesht që kontestin e tyre t'ia besojnë një organi të veçantë për zgjidhje e caktuar me ligj. Gjithashtu në këtë ligj parashihet edhe fakti se me marrëveshje kolektive paraprakisht të zgjedhin palët arbitrazhën në rast të paraqitjes së ndonjë kontesti ndërmjet tyre në të ardhmen dhe së bashku me këtë të caktohet edhe përbërja, procedura dhe shumë çështje tjera me rëndësi¹⁰⁶. Në mënyrë analoge këtë problematikë e rregullon në mënyrë të detajuar edhe Ligji mbi zgjidhje paqësore të kontesteve të punës, sipas të cilës zgjidhjen e kontesteve individuale dhe kolektive në mënyrë paqësore e bëjnë mediatorët dhe arbitrat në kushte dhe mënyrë të caktuar me ligj (neni 7). Edhe Rregullorja për zgjidhjen e kontesteve të punës me nenet 69, 70 dhe 71 parasheh mekanizmat për mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve. Kështu, sipas nenit 69 me qëllim të realizimit të të drejtave individuale nga marrëdhënia e punës, punëtori ka të drejtë të kërkoj mbrojtje tek punëdhënësi, para gjykatës kompetente, sindikata, organet për inspektim dhe organe tjera të caktuara me ligj. Me anë të arbitrazhës zgjidhen në mënyrë paqësore të gjithë kontestet individuale të cilët kanë të bëjnë me ndërprerje të kontratës së punës ose përshkak të mospagesës së rrogës nga ana e punëdhënësit, e cila paraqet llojin e kontestit më të shpeshtë në këtë shtet. Këtë lloj të procedurës e udhëheq arbitri i cili është i obliguar që të caktoj seancë për shqyrtim në afat prej tri ditësh nga dita e pranimit të propozimit dhe dokumentacionit për lëndën e kontestit për çka i informon palët në kontest¹⁰⁷. Shqyrtimi mbahet gjithmonë në prani të palëve e cila sipas nenit 31 është publike por përjashtimisht arbitri është ai i cili mund të vendosë që ta përjashtoj publikun nëse për një gjë të tillë ekzistojnë arsye. Gjithë procedura para arbitrit është e rregulluar shprehimisht me ligj. Ligji e obligon këtë të fundit që të bie vendim për lëndën kontestuese në afat prej 30 ditëve nga disa e fillimit të shqyrtimit¹⁰⁸. Ndërsa llojet tjera të kontesteve individuale të punës mund të zgjidhen nëpërmjet të medijacionit si metodë alternative e zgjidhjes së kontesteve e cila është e rregulluar me anë të Ligjit mbi medijacionin si dhe Ligjit mbi zgjidhje paqësore të kontesteve të punës. Tek kontestet kolektive pjesëmarrësit në marrëveshjen kolektive mund të paraqesin propozim¹⁰⁹ deri tek Këshilli për pjesëmarrje të mediatorit për t'i ndihmuar që të arrijnë marrëveshje kolektive me qëllim që t'i ndihmoj për të penguar paraqitjen e ndonjë kontesti. Sipas al. dy, këtë propozim palët mundën vet ose bashkarisht me pjesëmarrësit tjerë t'ia parashtrorjnë Këshillit. Në periudhën e kaluar kemi qenë dëshmitarë të pakënaqësive të mëdha të punëtorëve me kushtet e punës të cilët këtë pakënaqësi e kanë shprehur me anë të grevës. Ligji parasheh që në raste të tilla dhe në raste të kontesteve të veprimtarive¹¹⁰ të cilët konsiderohen të interesit të përgjithshëm, ose veprimtaritë ndërprerje e të cilëve do të rrezikonte jetën ose shëndetin e njerëzve ose do të shkaktonte dëme të përmasave të mëdha, palët në kontest janë të drejtohen kah zgjidhja paqësore e kontestit të punës në afat prej 10 ditëve nga dita kur është parashtruar kërkesa¹¹¹. Ligji gjithashtu përcakton edhe hapat e procedurës për pajtim. Mediatori është i obliguar që të caktoj seancën brenda tre ditëve nga dita e pranimit të propozimit dhe të dokumentacionit për lëndën e kontestit dhe për këtë t'i lajmëroj palët (neni 21, al.1). Gjatë procedurës para mediatorit palët mund të marrin pjesë personalisht ose të caktojnë përfaqësues të tyre, të cilët në seancë i paraqesin qëndrimet dhe propozimet e tyre. Pas përfundimit të procedurës mediatori i mbyll bisedimet dhe me anëtarët e Këshillit miraton rekomandim i cili përmban mënyrën e zgjidhjes së kontestit dhe i cili në asnjë mënyrë nuk konsiderohet i obligueshëm për palët, pasi që ata janë ato të cilët pas shqyrtimit të së njëjtës do të vendosin se a do ta pranojnë ose jo nga e cila edhe varet a do të nënshkruhet Marrëveshja për zgjidhjen e kontestit apo jo¹¹². Pra, rezultati i punës së mediatorit në Këshill është i dyanëshëm:

¹⁰⁴ Ligji për zgjidhje paqësore të kontesteve të punës, neni 2

¹⁰⁵ Ligji për zgjidhje paqësore të kontesteve të punës, neni 3

¹⁰⁶ Ligji mbi marrëdhënie pune, neni 183, al. 1, 2

¹⁰⁷ Ligji për zgjidhje paqësore të kontesteve të punës, neni 30, al.1

¹⁰⁸ Ligji për zgjidhje paqësore të kontesteve të punës, neni 35

¹⁰⁹ Propozimi përmban: llojin e marrëveshjes kolektive, pjesëmarrësit, vendin dhe kohën e bisedimeve, propozimin e përbashkët, emrin, mbiemrin dhe adresën e medijatorit. Neni 16, al.4 Ligjit për zgjidhje paqësore të kontesteve të punës.

¹¹⁰ Si veprimtari të tilla konsiderohen veprimtaritë në sferën e elektro-ekonomisë, ekonomisë së ujërave, komunikacionit, radiotelevizionit, veprimtaritë themelues i të cilëve është Republika e Maqedonisë ose njësitë e vetadministrimit lokal, shërbimet e PTT-së, veprimtarisë komunale, prodhimtaria e produkteve themelore ushqimore, mbrojtja shëndetësore dhe veterinerë, arsimit, mbrojtja e fëmijëve, mbrojtja sociale, policia dhe mbrojtja.

¹¹¹ Ligji për zgjidhje paqësore të kontesteve të punës, neni 18, al. 1

¹¹² Ligji për zgjidhje paqësore të kontesteve të punës, neni 25, al. 1, 2, 3

palët në kontest nuk e pranojnë rekomandimin në të cilët raste duhet të tregojnë edhe shkaqet për një gjë të tillë, apo ta pranojnë rekomandimin sipas nenit 27, dhe si rezultat i kësaj ta nënshkruajnë marrëveshtjen për zgjidhjen e kontestit brenda afatit prej 30 ditëve nga dita e hapjes së bisedimeve dhe me këtë të përfundojë procedura e medijacionit.

3. PËRFUNDIMI

Që një raport shoqëror të jetë raport kontestues, duhet të ekzistoj kontesti¹¹³. Në qoftë se vështrojmë procedurat kontestimore dhe ato të medijacionit në thelb, ajo që do të bie në sy do të jetë dallimi i tyre për nga qasja e tyre ndaj kontestit, si dhe për mënyrën se si do të zgjidhet e njehta. Kështu, tek procedurat kontestimore ajo e cila kërkohet të bëhet është që të vërtetohet se tek kush qëndron faji për situatën konfliktuale të krijuar, në atë mënyrë që njëra palë e cila është titullar i të drejtës subjektive kërkon nga pala tjetër e cili është bartës i ndonjë detyrimi ligjor ta kryej apo ta përmbush obligimin që ka ndaj tij, ndërsa nga ana tjetër i dyti kërkon që ti ik atij obligimi. Ndërsa te procedurat e mediacionit, ajo që i bën si procedura më paqësore të zgjidhjes së kontesteve si dhe jo aq stresuese dhe të vrazhda sa procedurat kontestimore është se ajo nuk insiston në gjetjen e fajtorit, dhe nga ana tjetër, të atij i cili ka të drejtë, por mbi tavolinë shpalosen para së gjithash nevojat, interesat si dhe në shumicën e rasteve edhe ndjenjat e palëve. Përderisa tek procedurat kontestimore palët sulmohen njëri me tjetrin me fakte dhe argumente që të provojnë të drejtën respektivisht pafajsinë e tyre, tek procedurat e medijacionit këto veprime të palëve nuk ekzistojnë, pasi që palët ulen dhe bashkrisht punojnë për tejkalimin e problemit, duke kooperuar ashtu që në vend të konfrontimit të tyre ato ulen së bashku para problemit për ta zgjidhur të njejtin. Dhe në fund çfarë rezultatesh arrihen? Në qoftë se raporti kontestues është lëndë e procedurës gjyqësore klasike, efekti përfundimtar do të jetë gjithmonë një pastrim llogarish armiqësore ndërmjet palëve kontestuese, si dhe armiqësi me njëri tjetrin deri në fund të jetës përderisa tek mediacionit ky efekt përfundimtar nuk arrihet. Nëse shkohet në atë variant që një procedurë kontestimore të zgjidhet me anë të pajtimit gjyqësor, këtu arrihet që çështja kontestuese dhe kontesti të zgjidhen në mënyrë paqësore dhe miqësore. Edhe pse kjo veçori e bën që efekti i pajtimit të duket i njejtë si ai efekt i cili arrihet me anë të mediacionit, në fakt nuk është ashtu, pasi që me anë të mediacionit, përveç se arrihet marrëveshje për zgjidhjen e një kontesti apo raporti kontestues, gjithashtu rregullohen edhe shumë raporte tjera ndërmjet palëve në kontest të cilët gjatë procedurës dalin në pah ndërmjet tyre. Ajo që është më e rëndësishme në këto raste është se problemi zgjidhet ndërsa marrëdhëniet ndërmjet palëve nuk acarohen as prishen nga vet shkakut se deri në zgjidhjen e kontestit e cila është lëndë e procedurës së mediacionit shkohet me vet iniciativën e palëve me përshtatjen e propozimeve dhe interesave ndërmjet tyre. Pikë tjetër e cila e dallon pajtimin gjysësor në procedurë kontestimore është se janë një varg veprimesh të cilët nuk ndërmirren tek mediacionit si p.sh: pranimi i fajit nga njëri prej palëve me çka ai shpallet fajtor, pastaj gaditshmëria e tij të kërkojë falje si dhe të paguajë dëmshpërblimin e kështu me radhë. Pra, parashtrahet pyetja a i'a vlenë që palët të kalojnë në një procedurë aq të gjatë e të komplikuar të pajtimit gjyqësor kur kontesti mundet të mënjanohet shumë më thjeshtë dhe më shpejtë nëpërmjet të mediacionit? Faktori kohë dhe thjeshtësia janë treguesi më i mirë për zgjidhjen e mediacionit përpara procedurës kontestimore, respektivisht para pajtimit gjyqësor.

REFERENCA

- Јаневски, А., & Зороска-Камилошка, Т. (2009). *Граѓанско процесно право, книга прва, Парнични Право*, Правен Факултет Јустиниан Први, Скопје
- Ali, S., (2018). *Court Mediation Reform: Efficiency, Confidence and Perceptions of Justice*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham UK
- Bollen. K., Euwema, M., & Munduate, L. (2016). *Advancing Workplace Mediation through Integration of Theory and Practice*, Springer International Publishing, Switzerland
- Collins. H., Ewing, K., & McColgan, A. (2019). *Labor Law, Second edition*, Cambridge University Press.
- Euwema, C.M., Medina, J.F., & García, A. (2019). *Mediation in Collective Labor Conflicts*, Springer International Publishing, Switzerland
- Foley. K., & Cronin, M. (2015). *Professional conciliation in collective labour disputes: a practical guide*, ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe. - Budapest: ILO

¹¹³“Në kuptimin më të gjërë, termi contest përdoret për të përcaktuar atë situatë shoqërore në zhvillimin e një raporti, kur ndërmjet subjekteve të raportit egziston mospajtueshmëri për një çështje relevante për atë raport”, Јаневски. А, Зороска-Камилошка. (2009), Граѓанско процесно право, книга прва, Парнични Право, Правен Факултет Јустиниан Први, Shkup fq. 60

- Ligji mbi medijacionin i shpallur në Gazetën Zyrtare të Republikës së Maqedonisë nr. 60 i vitit 2006 dhe me ndryshimet dhe plotësimet nr. 117/06, nr. 22/07, nr. 34/07, nr. 114/09, nr. 138/09, nr. 188/13, nr. 148/15, nr. 192/15 dhe nr. 155/16.
- Ligji për marrdhënie pune, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë, nr. 62/2005, 161/2005, 139/2005, 134/2005, 187/2005, 111/2006, 188/2006, 170/2006, 106/2008, 161/2008, 200/2008, 114/2009, 130/2009, 149/2009, 176/2009, 20/2009, 16/2010, 50/2010, 52/2010, 124/2010, 263/2009, 158/2010, 47/2011, 11/2012, 39/2012, 52/2012, 13/2013, 25/2013, 54/2013, 170/2013, 187/2013, 34/2014, 62/2013, 113/2014, 145/2014, 20/2015, 33/2015, 72/2015, 74/2015, 129/2015, 167/2015, 27/2016, 114/2014.
- Ligji për zgjidhjen paqësore të kontesteve të punës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë, nr. 87/2007, 27/2014, 104/2014, 30/2016
- Rregullorja për marrdhënie të punës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë, nr. 9/2008
- Talodi. T. (2019). *How Parties Experience Mediation: An Interview Study on Relationship*, Springer Nature Switzerland.