

# RESPEKTIMI I TË DREJTAVE TË NJERIUT NË SEKTORIN E BIZNESIT

REZULTATET NGA HULUMTIMI



Shkup 2019



Nxitja e parimeve për biznes  
dhe të drejta të njeriut  
Projekti është i financuar  
nga Bashkimi Evropian



Business Confederation of Macedonia

KONEKT



# RESPEKTIMI I TË DREJTAVE TË NJERIUT NË SEKTORIN E BIZNESIT REZULTATET NGA HULUMTIMI

Ky publikim është përgatitur me mbështetjen e Bashkimit Evropian. Përmbajtja e këtij publikimi është përgjegjësi e vetëm e Shoqatës Konekt dhe autorëve të përmbajtjeve dhe në asnjë mënyrë nuk mund të konsiderohet se i paraqet qëndrimet e Bashkimit Evropian.



Autorë: Risto Karajkov, Marija Dimitrovska  
Redaktor: Shoqata Konekt Shkup  
Botues: Projekti: Nxitja e parimeve për biznes dhe të drejta të njeriut  
Për botuesin: Shoqata Konekt Shkup, Nikica Kusinikova  
Lekturoi: Lingva Ekspert SHPK Shkup  
Përkthimi në gjuhën shqipe: Lingva Ekspert SHPK Shkup  
Shkup, shkurt 2019

CIP - Каталогизација во публикација  
Национална и универзитетска библиотека „Св. Климент Охридски“, Скопје  
334.72:342.72/.73(047)

КАРАЈКОВ, Ристо

Respektimi i të drejtave të njeriut në sektorin e biznesit :  
rezultatet nga hulumtimi / [автори Ристо Карајков, Марија Димитровска].  
- Скопје : Здружение Конект, 2019. - 12 стр. : граф. приказ ; 30 см

Публикацијата е во рамките на проектот: „Поттикнување на принципите за  
бизнис и човекови права“

ISBN 978-608-4835-04-2

а) Претпријатија - Човековите права и слободи - Почитување - Истражувања  
COBISS.MK-ID 109694986

# HYRJE

Miratimi i Parimeve Kryesore të Kombeve të Bashkuara për Biznes dhe të Drejta të Njeriut (PKKB) në vitin 2011 e shënoi fillimin e periudhës së përkushtimit të përforcuar për mbrojtjen, respektimin dhe zhvillimin e të drejtave të njeriut në punën afariste. PKKB në këtë kontekst paraqesin udhëzime për faktorët e ndryshëm relevantë për veprim në drejtim të respektimit të të drejtave të njeriut të bazuara mbi 31 parime të cilat janë pjesë e kornizës së :

- obligimeve të përhershme të shteteve për t'i respektuar, mbrojtur dhe zhvilluar të drejtat e njeriut dhe liritë themelore;
- rolit të subjekteve afariste si organe të specializuara në shoqëri të cilat kryejnë funksione të specializuara dhe të cilat duhet të punojnë në pajtim me të gjitha ligjet në fuqi dhe t'i respektojnë të drejtat e njeriut;
- nevojës që të drejtat dhe obligimet të shoqërohen me mjete përkatëse dhe efektive në rast të shkeljes së tyre.

Shtatë viteve të fundit, shtetet në botë angazhohen për harmonizimin e operacioneve të kompanive me standarde për respektimin e të drejtave të njeriut. Në vitet pas miratimit të Parimeve kryesore për biznesin dhe të drejtat e njeriut nga Kombet e Bashkuara, një numër i madh i shteteve dhe bizneseve i kushtuan kujdes të veçantë respektimit të të drejtave të njeriut në sektorin e biznesit përmes pranimin dhe zbatimit të udhëzimeve të PKKB. Në drejtim të implementimit më efektiv të kornizës, një numër i madh i shteteve sollën plane vepruese kombëtare për mbrojtjen e të drejtave të njeriut në biznes. Në mënyrë plotësuese, rritet edhe numri i kompanive që i pranojnë 10 parimet e Marrëveshjes Globale të KB-së. Gjithashtu, gjithnjë e më shumë kompani i harmonizojnë politikat e tyre interne dhe aktivitetet me PKKB.

Kjo rezume i përmban rezultatet e hulumtimit të realizuar për nevojat e projektit **“Stimulimi i parimeve për biznes dhe të drejta të njeriut”**, realizuar nga shoqata Konekt dhe Konfederata e biznesit, ndërsa financiarisht mbështetur nga Komisioni Evropian. Qëllimet e hulumtimit janë:

- të përkufizohen nivelet e vetëdijes, njohjes dhe të kuptuarit e bizneseve lidhur me PK të KB-së,
- të identifikohen politikat dhe praktikat aktuale për zbatimin e të drejtave të njeriut në kompani;
- të identifikohen sfidat, nevojat dhe nxitjet për kompanitë për t'i integruar PKKB në punën e tyre;
- të përpilohet konteksti vijues dhe gjendja momentale në nivel të politikave

# METODOLOGJIA

4

Hulumtimi u bazua në kombinimin prej disa metodave. U realizua desk hulumtim i kornizës juridike dhe politikave të cilat kanë të bëjnë me respektimin e të drejtave të njeriut dhe biznesit. Së dyti u realizua monitorim i pranisë onlajn të mbi 50 kompanive të përzgjedhura prej listës së 200 kompanive më të mëdha dhe më të suksesshme në vend, me qëllim që të përcaktohet nëse ekzistojnë politika dhe masa për mbrojtjen e të drejtave të njeriut të cilat janë ndarë përmes internetit në opinion. Në mënyrë plotësuese u realizua anketë me mbi 100 kompani lidhur me identifikimin e aspekteve të ndryshme të përgjegjësisë shoqërore dhe i respektojmë të drejtat e njeriut si pjesë e politikave dhe praktikës së tyre. Me qëllim që të merren njohuri më të thelluara për qëndrimet dhe peripecitë e palëve të ndryshme të involvuara, u realizuan intervista gjysmëstrukturore me faktorë relevantë: përfaqësues të sektorit qytetar (organizata për mbrojtjen dhe promovimin e të drejtave të njeriut dhe organizata për zhvillimin e sipërmarrësisë), përfaqësues të organizatave sindikaliste, përfaqësues të biznes sektorit dhe ekspertë juridikë dhe ekspertë nga sfera e zbatimit të PKKB.

Monitorimi digjital përfshiu shqyrtimin e pranisë onlajn të 59 kompanive dhe analizës së përmbajtjes të prezantuara në ueb faqet e tyre. Përmes monitorimit digjital u hulumtuan aspektet vijuese:

- Kompania ka publikuar dokumente/deklarata të cilat kanë të bëjnë me parimet etike në punë;
- Në ueb faqe janë prezantuar përmbajtje për masa dhe politika të cilat lidhen me të drejtat e punëtorëve (diskriminim, siguri dhe shëndet gjatë punës etj), konsumatorëve (diskriminim, mbrojtje e privatësisë), kujdesi për të drejtat e qytetarëve në bashkësitë kur operojnë kompanitë (mbështetje e bashkësive, kujdesi për mjedisin jetësor);
- Ekzistimi i mekanizmave për ankesa, përmbajtje të cilat udhëzojnë drejt bashkëpunimit të kompanive me të punësuarit, konsumatorët dhe palët e tjera të involvuara;
- Përputhja me konceptet e përgjegjësisë korporative shoqërore, Marrëveshjen globale dhe PKKP; shkalla e përfaqësimit të informacioneve dhe interesit të demonstruar të kompanive në pikëpamje të temave të dhëna.

Me hulumtimin nga anketa u përfshinë 105 kompani me madhësi të ndryshme, rajoni i veprimit dhe sektorit, me ç'rast fokusi ishte që të sigurohet përfaqësim i madh i kompanive prej të gjitha madhësive: mikro, të vogla, të mesme dhe të mëdha. Anketa ishte administruar në mënyrë elektronike dhe përmes emailit: në pjesën më të madhe përgjigjet e anketës u dhanë përmes telefonit; për kompanitë ku pjesëmarrja në hulumtim nënkuptoi konsultim të më shumë sektorëve (para së gjithash bëhet fjalë për kompani të mesme dhe të mëdha) pyetësi i anketës u plotësua dhe u dërgua përmes postës elektronike. Anketa përbëhej prej pyetjeve të llojit të hapur dhe të mbyllur. Pas formimit të bazës së të dhënave një pjesë e pyetjeve të hapura u mbyllën dhe u koduan duke e lehtësuar përpunimin statistikor të të dhënave duke mundësuar marrjen e njohurive më të thukëta për temat e hulumtuara. Me anketën u insistua që të merren përgjigje në sferat e radhës:

- Ekzistimi i politikave (dokumenteve), masave dhe aktiviteteve të përgjegjësisë shoqërore (politika dhe aktiviteteve për mbështetje e bashkësive lokale dhe faktorëve relevant lokal, mbrojtjen e mjedisit jetësor dhe sigurimin e trajnimeve për përgjegjësi shoqërore, kujdes për punën etnike të furnizuesve);

- Ekzistimi i politikave, masave dhe aktiviteteve lidhur për mbrojtjen e të drejtave të njeriut (parandalimi dhe mbrojtja nga diskriminimi i punëtorëve, kujdesi për të drejtat e konsumatorëve, zbatimi i kontrollit paraprak të të drejtave të njeriut dhe në pajtim me atë të veprimeve parandaluese dhe/apo korigjuese, sigurimi i trajnimeve për të drejtat e njeriut të të punësuarve);
- Njohja dhe përshtatja me konceptet e Marrëveshjes globale dhe PKKKB.

## REZULTATE NGA HULUMTIMI

Marrë në përgjithësi, rezultatet çojnë drejt konstatimit se midis kompanive që marrin pjesë në hulumtim ekziston vetëdije e kufizuar për parimet për të drejta të njeriut në biznes në PKKKB. Kompanitë, të paktën në aspektin deklarativ, kujdesen për të drejtat e njeriut në atë që sa atë e imponojnë rregullat ligjore, derisa akoma është i vogël numri i kompanive të cilat kanë bërë tentim për integrimin e parimeve PKKKB në politikën e tyre interne dhe zbatojnë kontroll paraprak të të drejtave të njeriut.

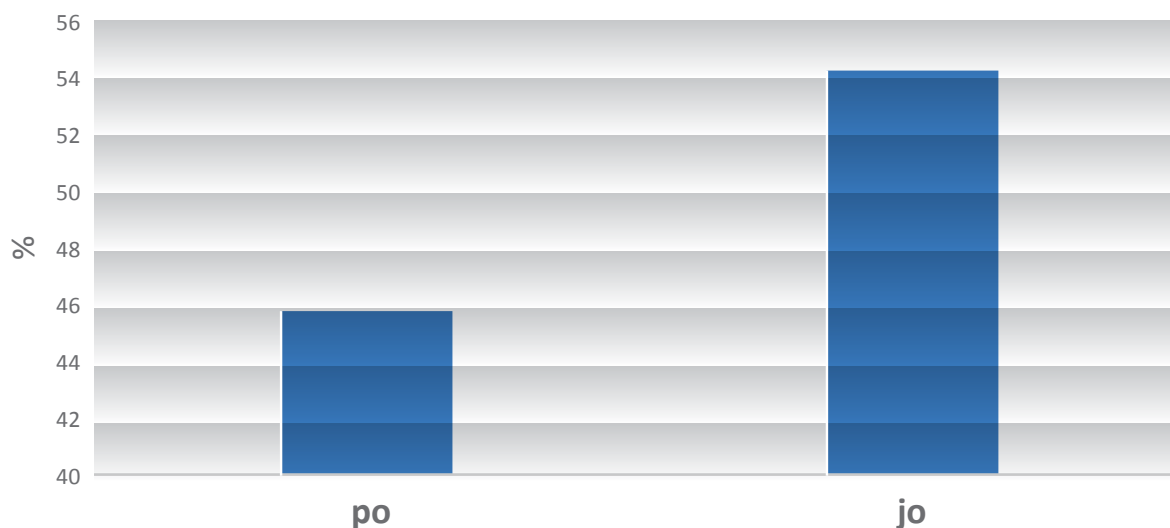
### Rezultate nga monitorimi digjital i kompanive

Përzgjedhja e kompanive për monitorimin digjital është bërë nga radha e 200 kompanive më të mëdha në vend, me ç'rast u përfshinë edhe kompani të cilat funksionojnë si pjesë e korporatave multinacionale dhe në pajtim me këto, një pjesë e tyre nuk kishin ueb faqe në dispozicion në gjuhën maqedonase. Rreth 90% e kompanive kanë ueb faqe në vend, ndërsa 10% janë të pranishme në kuadër të ueb faqeve korporative (dhe janë prezantuar globalisht). Në pikëpamje të përfaqësimit të dokumenteve të cilat i definojnë parimet etike në veprim, rezultatet treguan se **rreth një e pesta e ueb faqeve të monitoruara përmbajnë dokument për parimet etike të kompanisë**. Dukshëm më e madhe është përqindja e kompanive të cilat në ueb faqe kanë ndonjë deklaratë për parimet etike (71,2%): mision, vizion dhe vlera të kompanisë, parime të menaxhimit dhe ngjashëm. Në kuadër të këtyre përmbajtjeve, tek 55% e kompanive ueb faqet e së cilave ishin lëndë e monitorimit përmenden të drejtat e punëtorëve. Zakonisht bëhet fjalë për kujdesin për sigurinë dhe shëndetin e punëtorëve gjatë punës, ndërsa në përqindje pak më të vogël (tek rreth gjysma e kompanive) janë dhënë vlera/masa/politika për mbrojtjen nga diskriminimi i punëtorëve/mundësive të barabarta.

74,6% e kompanive në ueb faqet e tyre e kanë potencuar kujdesin **për të drejtat e konsumatorëve**. Këto përmbajtje, para së gjithash kanë të bëjnë me kujdesin e cilësisë së produkteve dhe shërbimeve që kompania i plasojnë në treg, respektimin e obligimeve të dakorduara dhe sigurimin e mekanizmave për ankesa. Diskriminimi i disa grupeve të caktuara të konsumatorëve nuk është perceptuar si çështje e rëndësishme ndërsa kujdesi për privatësinë e konsumatorëve përmendet vetëm në 16,9% të rasteve. Në përqindje të ulët përmendet edhe kujdesi për punën etike të furnizuesve. Kur bëhet fjalë për ekzistimin e mekanizmave për ankesa, pothuajse të gjitha kompanitë kanë njëfarë mekanizmi për ankesa: kontakt adresë, email adresë, mundësi për kontakt përmes ueb faqes dhe qendrave për mbështetjen e konsumatorëve. Në kontekst të kësaj çështje, duhet potencuar se **një përqindje relativisht e ulët e kompanive kanë publikuar më shumë informacione rreth procedurave për ankesa, trupat të cilat sjellin vendime pas ankesave të shtruara dhe masave për mbrojtjen e të drejtave të faktorëve relevantë**.

Tek rreth pesë kompani prej ueb faqeve të monitoruara është dhënë një trup i cili vendos për ankesat. Vetëm tre kompani të cilat ishin të përfshira në monitorimin digjital kanë "helpline" linjë për ankesa prej faktorëve relevantë shoqëruar me rregulla të shkruara për procedurat dhe mekanizmat për ankesa.

### A ka ueb faqja e kompanisë informacione për komunikim me opinionin (lidhur me pyetjet paraprahe?)



Grafiku 1. Kompani në ueb faqen e së cilave ekzistojnë informacione për komunikimin e aktiviteteve të përgjegjesisë shoqërore dhe kujdesit për të drejtat e njeriut në përqindje.

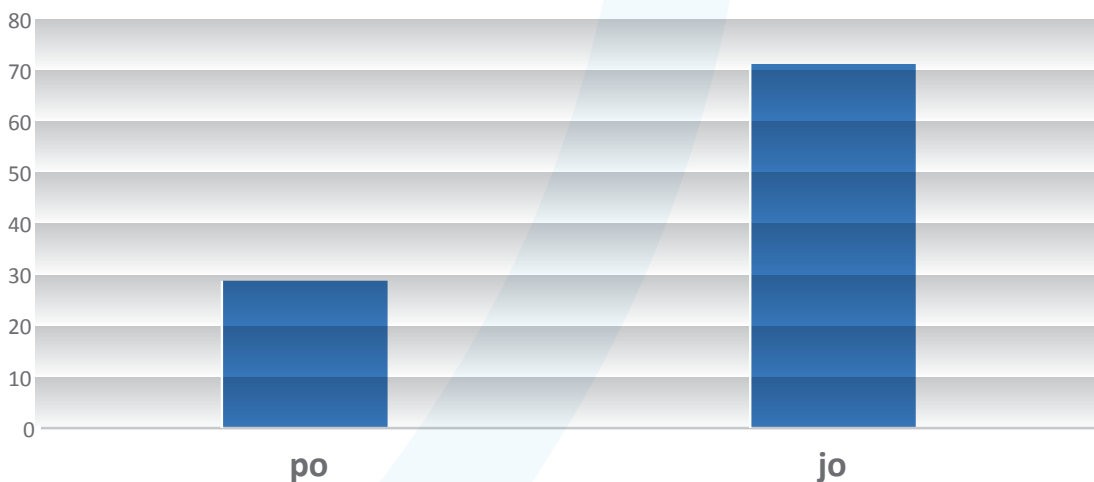
Rreth dy të tretat e kompanive ueb faqet e së cilave ishin lëndë e monitorimit digjital kanë theksuar se kujdesen për bashkësitë në korniza të së cilave veprojnë, ndërsa pak më e ulët është përqindja e kompanive (59,3%) të cilat në ueb faqet e tyre kanë deklaruar se kujdesen për mjedisin jetësor. Në gjysmën e ueb faqeve të monitoruara kompanitë kanë prezantuar informacione në pikëpamje të aktiviteteve të tyre nga domeni i përgjegjesisë shoqërore dhe mbrojtjes së të drejtave të njeriut. Pjesë e rëndësishme e kompanive të përfshira në monitorimin digjital nuk prezantojnë raporte vjetore për punë – megjithatë, në pjesën më të madhe të rasteve kur raportet e tilla kanë qenë në dispozicion në ueb faqe, në këto dokumente janë theksuar masa dhe aktivitete prej sferave të përgjegjesisë shoqërore dhe kujdesit për të drejtat e njeriut.

## Vetëdije e ulët për nevojën e zhvillimit të mekanizmave për kujdesin për të drejtat e njeriut

Megjithatë, mbi një e treta e kompanive nuk kanë publikuar kurrfarë informacionesh lidhur me respektimin e të drejtave të njeriut dhe ueb faqeve të tyre. Tek 40% e informacioneve të prezantuara janë minimale, para së gjithash të shprehura në formë të angazhimeve deklarative për punë etike, në përgjithësi në drejtim të sigurimit të cilësisë dhe kënaqësisë së konsumatorëve, pa prezantimin e përmbajtjeve plotësuese (politika, masa, aktivitete, projekte, analiza dhe rreziqe) të cilat e konfirmojnë përkushtimin e këtyre angazhimeve.

Në këtë kontekst u imponua konstatimi se **pothuajse gjysma e kompanive nuk demonstrojnë pasqyrë për interes për të drejtat e njeriut**. Vetëm rreth 28.8% e kompanive kanë informuar se janë duke e bërë vlerësimin e rreziqeve lidhur me të drejtat e njeriut, ndërsa vetëm në 13,6% të kompanive të përfshira në monitorim kanë përcaktuar qasje ndaj rreziqeve kyçe për të drejtat e njeriut. Kontrolli paraprak në sferën e të drejtave të njeriut, gjegjësisht ndjekja e rregullt dhe vlerësimi i ndikimit të operacioneve të kompanive ndaj të drejtave të punësuarve, konsumatorëve dhe qytetarëve që janë të involvuar prej operacioneve të tyre e paraqet njërin prej segmenteve kyçe të implementimit të PKKB.

Sipas të dhënave të ueb faqes kompania a ka kryer kontroll paraprak (due diligence) dhe a ka përcaktuar rreziqe konkrete nga sfera e të drejtave të njeriut?



Grafika 2. Kompani të cilat në ueb faqe kanë informacione për zbatimin e kontrollit paraprak të rreziqeve nga sfera e të drejtave të njeriut, në përqindje

Vetëm tek një kompani e përfshirë në monitorimin e aktiviteteve është vërejtur prezantim i informacioneve për ekzistimin e praktikës së marrjes në pyetje të punëtorëve, ndërsa vetëm 5,1% kanë demonstruar praktika të marrjes në pyetje të konsumatorëve. Në këtë kontekst, **një përqindje jashtëzakonisht e ulët e kompanive kanë prezantuar informacione për komunikim dhe marrje në pyetje për nevojat e faktorëve relevantë**. Edhe pse mbështetja për zhvillimin profesional të të punësuarve është theksuar si angazhim i më shumë kompanive, në vetëm 15,3% e rasteve të monitoruara kompanitë kanë prezantuar informacione për organizimin e trajnimeve për të punësuarit.

Koncepti i përgjegjësisë korporative shoqërore përmendet në më pak se gjysmën e ueb faqeve të monitoruara. **Nga ana tjetër, përqindja e kompanive të cilat demonstrojnë vetëdije dhe përkushtim të PKKB dhe Marrëveshjes Globale është jashtëzakonisht e ulët**. Koncepti i Marrëveshjes Globale është i pranishëm në 13,6% të ueb faqeve, ndërsa PKKB

përmendet në përqindje akoma më të vogël – vetëm 11,9% e kompanive e theksojnë në ueb faqet e tyre si koncept i inkorporuar në politikat e tyre. Pak më pak se një e treta e kompanive (28,8%) e përmendin nocionin të drejta të njeriut. Krahasimi i të dhënave sipas asaj nëse kompania ka ueb faqe në vend apo në mënyrë globale tregon se kompanitë të cilat janë të pranishme përmes ueb faqeve globale publikojnë dyfish më shumë informacione për të drejtat e njeriut por edhe tregojnë vetëdije më të madhe për konceptet Marrëveshje Globale dhe PKKB.

## Rezultatet e anketës me kompanitë

Rezultatet e anketës treguan se pothuajse të gjithë pjesëmarrësit në anketë vetëprecizohen si kompani me përgjegjësi shoqërore, ndërsa në mënyrë të barabartë një shumicë e madhe (89,3%) kanë deklaruar se ndërmarrin masa konkrete për përgjegjësi shoqërore. Rreth gjysma e kompanive, gjegjësisht 44,5% kanë deklaruar se kanë edhe dokumente të shkruara ku janë përkufizuar udhëzimet dhe masat e përgjegjësive shoqërore. Megjithatë, pak më pak se një e treta e pjesëmarrësve në anketa kanë deklaruar se kanë organizuar trajnime për përgjegjësi shoqërore për të punësuarit e tyre.

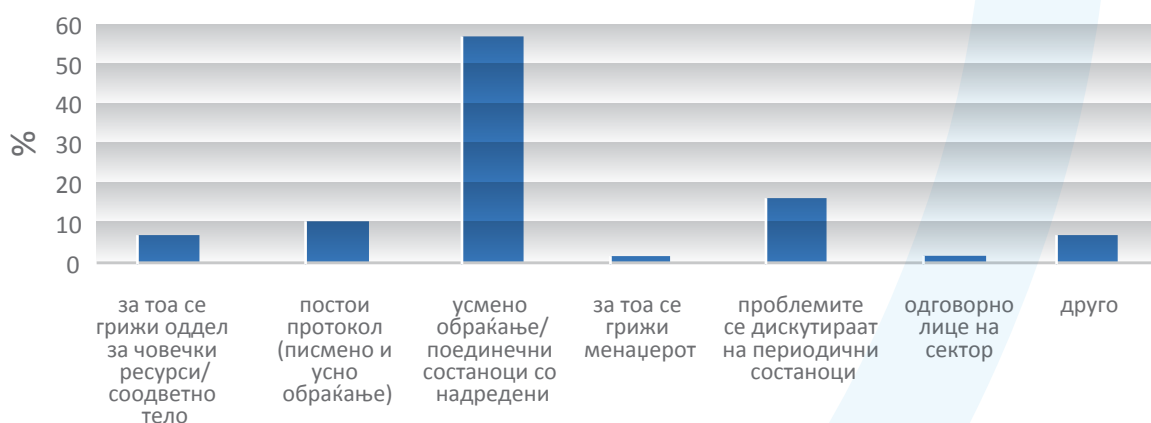
Kujdesi për mbrojtjen e mjedisit jetësor dhe ndjekja e zvogëlimit të ndikimeve të dëmshme ndaj të njëjtit si rezultat i operacioneve të kompanive paraqet aspekt relevant të kujdesit për të drejtat e njeriut jo vetëm nga aspekti i të punësuarve në kompani por edhe për të drejtat e qytetarit në bashkësitë ku janë locuar kompanitë. **Në këtë kontekst, të pyetur për atë nëse zbatohen masa për mbrojtjen e mjedisit jetësor, shumica e kompanive (83,3%) janë përgjigjur me pohim.** Në kuadër të këtij grupi nismash, dominojnë masat për menaxhim me mbeturinat tek 44,4% prej kompanive (selektimin, deponimin dhe riciklimin e mbeturinave). Diçka më pak se 10% e kompanive ndërmarrin masa për uljen e ndikimit të dëmshëm ndaj mjedisit jetësor (mekanizma për uljen e emetimeve të dëmshme në mjedis, vendosjen e filtrave etj.). Rreth 7% e pjesëmarrësve realizojnë masa për efikasitet energjetik dhe organizojnë/marrin pjesë në aksione për pyllëzimin dhe rregullimin hortikulturor të bashkësive në korniza të së cilave veprojnë.

Në kontekst të formave të tjera të përgjegjësive shoqërore, kompanitë iu përgjigjën edhe pyetjes për atë **nëse dhe në cilën mënyrë i mbështesin bashkësitë në të cilat veprojnë.** Rreth dy të tretat e pjesëmarrësve në hulumtim janë përgjigjur në mënyrë pohuese për këtë pyetje. Në kuadër të këtij lloji të përgjegjësive shoqërore dominojnë donacionet (28,8% prej kompanive të cilat zbatojnë aksione për mbështetjen e bashkësisë) për nevoja të ndryshme (prej produkteve deri tek mbështetja financiare e projekteve). Pas tyre pasojnë aksione ekologjike dhe forma të tjera të zhvillimit të mjedisit jetësor në bashkësitë lokale (13,6%); ndihmë për kategori të rrezikuara sociale (11,9%); si dhe bashkëpunimin me vetëqeverisjen lokale (10,9%). Në përqindje pak më të vogël mbështetjen manifestime dhe organizime sportive dhe kulturore; ndërtimi dhe mirëmbajtja e infrastrukturës rrugore në bashkësi si edhe aktivitete të tjera për mbështetjen e arsimit. Rreth një e pestë e pjesëmarrësve sigurojnë forma të tjera, të ndryshme të mbështetjes së bashkësisë.

## Përfaqësimi i ulët i procedurave formale për mbështetjen e të punësuarve

Në pikëpamje të marrëdhënies me të punësuarit dhe ekzistimin e sistemeve dhe procedurave të vendosura për mbështetje dhe ndihmë, kompanitë të cilat morën pjesë në hulumtim u pyetën edhe nëse ekziston praktikë që të bisedohet me të punësuarit për problemet. Madje 90,2% e pjesëmarrësve në hulumtim janë përgjigjur në mënyrë pohuese. Tek një numër i madh i kompanive të cilat morën pjesë në hulumtim (57%) kjo zgjidhet kur punëtorit i drejtohen gojarisht dhe/apo organizimin e takimeve të mëvetëshme me punëtorët. Rreth 16% e kompanive organizojnë takime periodike ku diskutohet edhe për problemet e të punësuarve, ndërsa tek rreth 10% e kompanive ekziston protokoll i definuar se si t'u drejtohen punëtorëve në rast të ndonjë problemi. Tek rreth 7% për këto çështje i obliguar është sektori për resurse njerëzore. Rreth gjysma e kompanive kanë vendosur procedura për ankesa (të punësuar, qytetarë dhe konsumatorë/shfrytëzues të shërbimeve). Rezultatet çojnë drejt konstatimit se tek një pjesë e konsiderueshme e kompanive që morën pjesë në hulumtim nuk ekzistojnë procedura të definuara formale për ndihmesën dhe mbështetjen e të punësuarve në rast të ndonjë problemi, gjë që në mënyrë indirekte mund të ketë ndikim ndaj realizimit të të drejtave të tyre.

### Në cilën mënyrë i dëgjoni të punësuarit për nevojat e tyre?



Grafiku 3. Praktika të dëgjimit të problemeve të të punësuarve, në përqindje.

Kur bëhet fjalë për kujdesin për të drejtat e konsumatorëve, madje 83,5% e kompanive janë përgjigjur në mënyrë pohuese. Përgjigjet në pikëpamje të kësaj pyetje lidheshin fillimisht me cilësinë e produkteve/shërbimeve, plotësimin e obligimeve të dakorduara, si edhe ekzistimin e mekanizmave për përgjigjet e ankesave të konsumatorëve.

Rreth gjysma e pjesëmarrësve në hulumtim u përgjigjën se mbajnë llogari për standardet etike të furnizuesve të tyre. Kjo më së shumti implementohet përmes kërkesave për respektimin e standardeve dhe posedimin e certifikatave përkatëse, respektimin e obligimeve të dakorduara dhe zbatimin e auditeve të rregullta si edhe në përqindje më të vogël përmes ekzistimit të shërbimit të dedikuar për furnizim i cili në vazhdimësi kujdeset për këto çështje.

Si indikator u tregua informacioni për gatishmërinë relativisht të ulët nga sfera e përgjegjësisë shoqërore dhe respektimi i të drejtave të njeriut të komunikohen në opinionin e gjerë. Vetëm 38,2% e kompanive kanë praktikë për ta informuar opinionin për këto aktivitete. Në një pjesë të konsiderueshme komentet e pjesëmarrësve kishin të bëjnë me atë se promovimin e këtij lloji të aktiviteteve e përjetojnë si publicitet të panevojshëm, që çon drejt konstatimit për ekzistimin e perceptimit për masat e përgjegjësisë shoqërore si

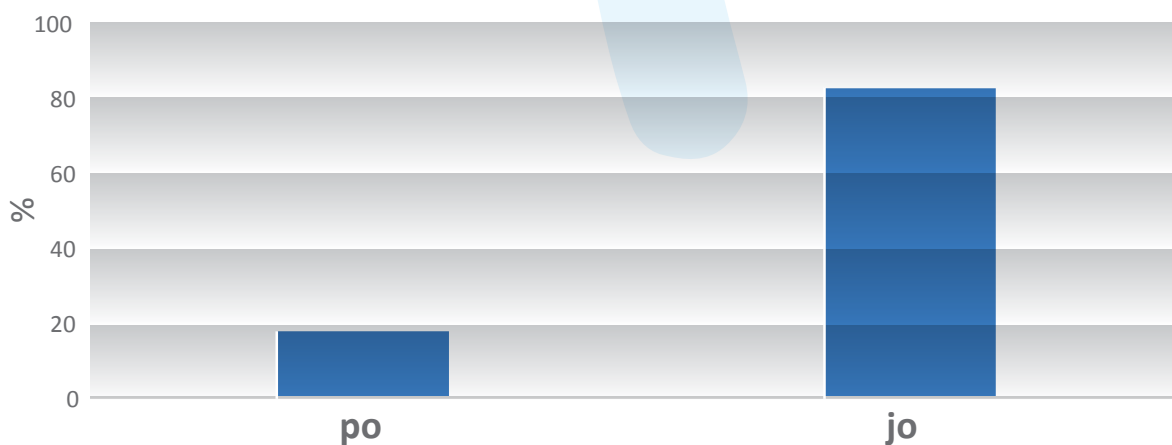
reklamë e panevojshme/joshembullore, sesa si tregues për menaxhim përgjegjës dhe trasimin e shembullit për faktorët e tjerë relevantë. Kompanitë që kanë për praktikë ta informojnë opinionin për këto aktivitete zakonisht atë e bëjnë përmes ueb faqeve të veta ose përmes faqeve në mediat sociale. Shumë më rrallë për informimin e opinionit i shfrytëzojnë mediat lokale dhe kombëtare.

Diçka më shumë se gjysma e kompanive që morën pjesë në hulumtim kanë dokument të shkruar për parimet etike të kompanisë (kodin etik, parimet e menaxhimit të mirë etj.). Kjo përqindje është relativisht e ulët nëse merret parasysh se përcaktimi i parimeve etike në dokumentet bazë dhe aktet e tjera interne të kompanisë e paraqet njërin prej hapave kryesorë në integrimin e të drejtave të njeriut në politikat dhe aktivitetet e kompanisë. Pothuajse 80% e pjesëmarrësve deklaruan ndërmarrin **masa për mbrojtjen e të punësuarve nga diskriminimi**.

Megjithatë, në elaborimin e masave për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi pjesa më e madhe e pjesëmarrësve kanë deklaruar se ndalohej diskriminimi i të punësuarve sipas përkatësisë fetare dhe etnike, që është kufizuar nga aspekti i spektrit të gjerë të bazave të diskriminimit të përcaktuar me rregullat ligjore, por edhe dokumentet ndërkombëtare. Në këtë kontekst, një përqindje dukshëm më e ulët e pjesëmarrësve kanë deklaruar se të punësuarit kanë marrë sqarim/edukim për (anti)diskriminim dhe/apo mobing, si edhe se këto parime janë vendosur në aktet interne të kompanisë. Kjo çon drejt ekzistimit të **marrëdhënies shumë pasive ndaj kësaj çështje, kundrejt masave aktive të cilat e parandalojnë sjelljen diskriminuese**.

Në pikëpamje të zbatimit të **analizave të ekzistimit të rreziqeve në pikëpamje të të drejtave të njeriut një përqindje e ulët (17,6%) e kompanive kanë deklaruar se realizojnë aktivitete të tilla**. Një pjesë e këtyre kanë deklaruar se rreziqet për të drejta e njeriut nuk janë përcaktuar, ndërsa aty ku janë përcaktuar, kishin të bëjnë me marrëdhëniet midis të punësuarve dhe ndaj të njëjtëve është qasur me veprime korrigjuese (masa për grupe të rrezikuara, sjelljen e akteve për siguri gjatë punës, trajnime për të punësuarit). Rreth një e katërta e pjesëmarrësve në hulumtim kanë realizuar trajnime për të punësuarit me tema lidhur me të drejtat e njeriut. Rezultatet lidhur me këto pyetje çojnë nga konstatimi se përqindja e rreziqeve/procedurave për kontrollin paraprak janë përfaqësuar tek një numër jashtëzakonisht i vogël i kompanive, zakonisht tek më të mëdhatë.

### Kompania e juaj a ka bërë kontroll paraprak dhe a ka përcaktuar rreziqe të caktuara konkrete për të drejtat e njeriut



Grafiku 4. Përqindja e kompanive të cilat bëjnë vlerësimin e rreziqeve për të drejtat e njeriut.

Diçka më pak se gjysma (42,2%) e kompanive të cilat morën pjesë në hulumtim deklaruan se janë të njoftuara me konceptin Parime kryesore për të drejtat e njeriut në biznes. Edhe pse përqindja e kompanive të njoftuara me Parimet nuk është e ulët, kjo e dhënë duhet të shqyrtohet në kontekst të strukturës së ekzemplarit, e cila nuk është reprezentative në pikëpamje të strukturës së sektorit të biznesit në vend, ku dominojnë ndërmarrjet mikro dhe të vogla. Diçka më shumë se një e treta ka pasur bashkëpunim me organizatat qytetare. Në këto raste bashkëpunimi me organizatat e shoqërisë civile në mënyrë primare është përmes donacioneve për projekte dhe aktivitete të ndryshme.

## Madhësia e kompanisë si faktor i rëndësishëm për ndërmarrjen e masave dhe aktiviteteve për respektimin e të drejtave të njeriut

Analizë e të dhënave sipas **madhësisë së kompanisë** (mikro, e vogël, e mesme apo e madhe) tregoi për ndërgjegjësim më të madh dhe masa për përgjegjësi shoqërore që është në proporcion të drejtë me madhësinë e ndërmarrjes. Kjo tendencë vërehet edhe në pikëpamje të pyetjes nëse kompania ka dokument të shkruar për përgjegjësi shoqërore (përqindja e kompanive të cilat kanë sjellë një dokument të tillë rritet me madhësinë e kompanisë). Ky nuk është rast me pyetjen lidhur me trajnimin e të punësuarve me temë përgjegjësi shoqërore ku dominojnë ndërmarrjet e vogla me këtë praktikë. Nuk ekzistojnë dallime të mëdha midis ndërmarrjeve të mesme dhe të mëdha, ndërsa kjo praktikë është më pak e përfaqësuar tek ndërmarrjet mikro.

Në fushën e realizimit të **masave për mbrojtjen e mjedisit jetësor**, përqindja është e lartë tek të gjitha kategoritë, me ç'rast prijnë kompanitë e mëdha ( të gjithë të cilët morën pjesë në hulumtim zbatojnë masa për mbrojtjen e mjedisit jetësor). Angazhimi në bashkësitë lokale, përmes donacioneve, bashkëpunimit me faktorët relevant lokal dhe organizimin e aktiviteteve për mbështetjen e bashkësive shënon tendencë rritjeje në proporcion të drejtë me madhësinë e kompanisë. Kjo në masë të caktuar është e pritshme, nëse merret parasysh se forma dominuese e mbështetjes janë donacionet, me ç'rast kompanitë e mëdha disponojnë me resurse më të rëndësishme për realizimin e nismave të tilla.

Trend i njëjtë i proporcionit të drejtë vërehet edhe në kontekst të **mbështetjes së të punësuarve në rast të problemeve**, si edhe në pikëpamje të ekzistimit të procedurave për ankesa. Kryqëzimi i rezultateve në kontekst të kësaj pyetjeje tregoi se ekzistojnë dallime të rëndësishme midis kompanive mikro dhe të vogla nga njëra anë dhe kompanitë e mesme dhe të mëdha nga ana tjetër. Derisa më pak se 30% e kompanive mikro dhe të vogla kanë vendosur procedura të tilla, mbi 80% e kompanive të mesme dhe të mëdha i ndjekin këto procedura gjatë punës.

Dallime të konsiderueshme u treguan edhe në përgjigjet e pyetjes për mbajtjen llogari të **punës etike të furnizuesve**. Vetëm 30% e kompanive mikro kanë procedura të tilla, kundrejt gjysmës së ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme. Madje 83,3% e kompanive të mëdha kanë vendosur sisteme dhe procedura për ndjekjen e punës së furnizuesve.

Tendencë e ngjashme është vërejtur edhe në pikëpamje të informimit të opinionit për aktivitete lidhur me përgjegjësinë shoqërore dhe mbrojtjen e të drejtave të njeriut. Diçka më shumë se një e pesta e ndërmarrjeve mikro kultivon praktikë të tillë. Për krahasim atë e bëjnë më pak se gjysma e ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme dhe 56,3% e ndërmarrjeve të mëdha.

Ndërmarrjet e vogla, nga ana tjetër, në përqindje dukshëm më të vogël se kategoritë e tjera kanë masa për mbrojtjen e të punësuarve nga diskriminimi. Në pikëpamje të pyetjes për përcaktimin e rreziqeve për të drejta të njeriut, veçohen ndërmarrjet e mesme të cilat në përqindje më të ulët (8,3%) bëjnë vlerësime të tilla. Nuk u treguan të rëndësishme dallimet në pikëpamje të edukimit të të punësuarve për të drejtat e njeriut. Është interesant informacioni se ndërmarrjet e mëdha në përqindje më të ulët janë të njoftuara me konceptin e PKKB. Në pikëpamje të bashkëpunimit me organizatat e shoqërisë civile, prijnë kompanitë e mëdha

## Opinionit i palëve të involvuara

Pjesëmarrësit në intervistat theksuan se niveli për ndërgjegjësim për nevojën e respektimit të të drejtave të njeriut akoma është i ulët dhe **nuk i tejkalon obligimet ligjore të kompanive**. U theksua se nevojitet ndërtim i vazhdueshëm i vetëdijes dhe kapaciteteve të faktorëve në sektorin e biznesit për përfitimet objektive nga respektimi i të drejtave të njeriut. Akoma ekziston **vetëdije e ulët dhe edukim tek vetë punëtorët në pikëpamje të të drejtave të tyre**. Mekanizmat për kontrollin paraprak zbatohen tek një segment i kufizuar i kompanive dhe janë proces i cili kërkon investimin e resurseve të konsiderueshme dhe përkushtim.

Një pjesë e pjesëmarrësve në intervistë shfaqën dyshim rreth kapaciteteve të ndërmarrjeve mikro dhe të vogla për implementimin e procedurave për kontroll paraprak për të drejtat e njeriut. U theksua edhe nevoja e përforcimit të kapaciteteve të avokatëve për përgjigje efektive ndaj nevojave të qytetarëve kur të drejtat e tyre rrezikohen prej operacioneve të sektorit të biznesit. Në mënyrë pozitive i vlerësua **ndikimi i këshillave ekonomiko-sociale**, si në nivel qendror ashtu edhe në nivel lokal në krijimin e hapësirës për zhvillimin e dialogut midis palëve të ndryshme të involuara për çështjen e respektimit të të drejtave të njeriut në biznes.

Pjesëmarrësit në intervistë ishin pothuajse unanimit në pikëpamje të **joefektivitetit në zbatimin e kornizës ekzistuese ligjore**, që u vlerësua si e harmonizuar me standardet ndërkombëtare. Problem relevant paraqet edhe mungesa e mbështetjes së qytetarëve në përpjekje të marrjes së mbrojtjes efektive në raste kur të drejtat e tyre janë shkelur. **Mekanizmat jashtëgjyqësore**, sipas mendimeve të më shumë faktorëve relevant të intervistuar, mbeten të pashfrytëzuara sa duhet në kushte kur palët e dëmtuara ballafaqohen me problemin e procedurave dhe shpenzimeve të gjata gjyqësore, që ndikon ndaj asaj shumë raste të shkeljes së të drejtave të njeriut të mbeten të paparaqitura.

## KONSTATIME

Rezultatet prej monitorimit dhe anketës e imponojnë konstatimin se ekziston **vetëdije relativisht e ulët edhe për përshtatje me PKKB midis kompanive**. Kjo nuk implikon se mungesa e mekanizmave për respektimin e të drejtave të njeriut – më shumë akte ligjore dhe politika të cilat e rregullojnë punën e kompanive sigurojnë kornizë të gjerë për respektimin e të drejtave të njeriut. Megjithatë, më shumë sfida të konstatuara, lidhur me implementimin e ligjeve si edhe sigurimin e mekanizmave efektive gjyqësore dhe jashtëgjyqësore për mbrojtje dhe kompensimin e rasteve të shkeljes së të drejtave të njeriut, imponojnë nevojën prej qasjes sistematike për nxitjen e punës afariste e cila e inkorporon respektimin e të drejtave të njeriut.

**Mungesë e rëndësishme është fakti se shteti nuk ka strategji të definuar për zhvillimin e respektimit të të drejtave të njeriut në biznes përmes planeve të veprimit.** Rezultatet e hulumtimit tregojnë për nevojën e sensibilizimit më të madh për problemin edhe tek sektori qytetar dhe edukimin e kompanive për zbatimin e procedurave për kontrollin paraprak të të drejtave të njeriut. Autoritetet gjithashtu mund të tregojnë mbështetje për këto parime, përmes mbështetjes së bashkëpunimit me kompani të cilat në mënyrë të dëshmuar dhe të vazhdueshme punojnë në respektimin e të drejtave të njeriut në pajtim me PKKB.

Zbatimi i PKKB, në këtë kontekst, në një masë të madhe varet prej krijimit të kushteve stimuluese që bizneset t'i vendosin këto parime në politikat dhe operacionet e tyre. Kjo nënkupton **aktivizim më të madh të organeve shtetërore në pikëpamje të definimit të qasjes strategjike në promovimin e Parimeve**; lehtësimin e qasjes drejt mjeteve efektive juridike në rast të shkeljes së të drejtave të njeriut; si edhe **mbështetjen e bizneseve të cilat i zbatojnë këto parime** përmes bashkëpunimit të kompanive të cilat në mënyrë të dëshmuar i respektojnë dhe mbrojnë të drejtat e njeriut (politikat interne të së cilave dhe mekanizmat e operimit sigurojnë kornizë për respektimin e të drejtave të njeriut dhe zbatimin e vazhdueshëm të procedurave për kontroll paraprak të të drejtave të njeriut).

Nevojitet angazhim i vazhdueshëm për përforcimin e vetëdijes dhe kapaciteteve për zbatimin e PKKB tek të gjithë faktorët relevantë (organe shtetërore, biznese, organizatat e punëdhënësve dhe punëtorëve, organizatat qytetare dhe qytetarët) në drejtim të krijimit të klimës së transparencës, llogaridhënies dhe përgjegjësisë për ndikimin e operacioneve të aktorëve individualë ndaj të drejtave të njeriut.



**Emri i projektit:**

Nxitja e parimeve për biznes  
dhe të drejta të njeriut

**Donator:**

Bashkimi Evropian  
(EuropeAid/155319/DD/ACT/MK)

**Periudha e implementimit:**

01.03.2018 – 31.12.2019

**Kontakti:**

Vlladimir Polezhinovski 19-1/6, 1000 Shkup

Tel: +389 (0)2 3224 198

**E-mail:** [konekt@konekt.org.mk](mailto:konekt@konekt.org.mk)

**[www.konekt.org.mk](http://www.konekt.org.mk)**