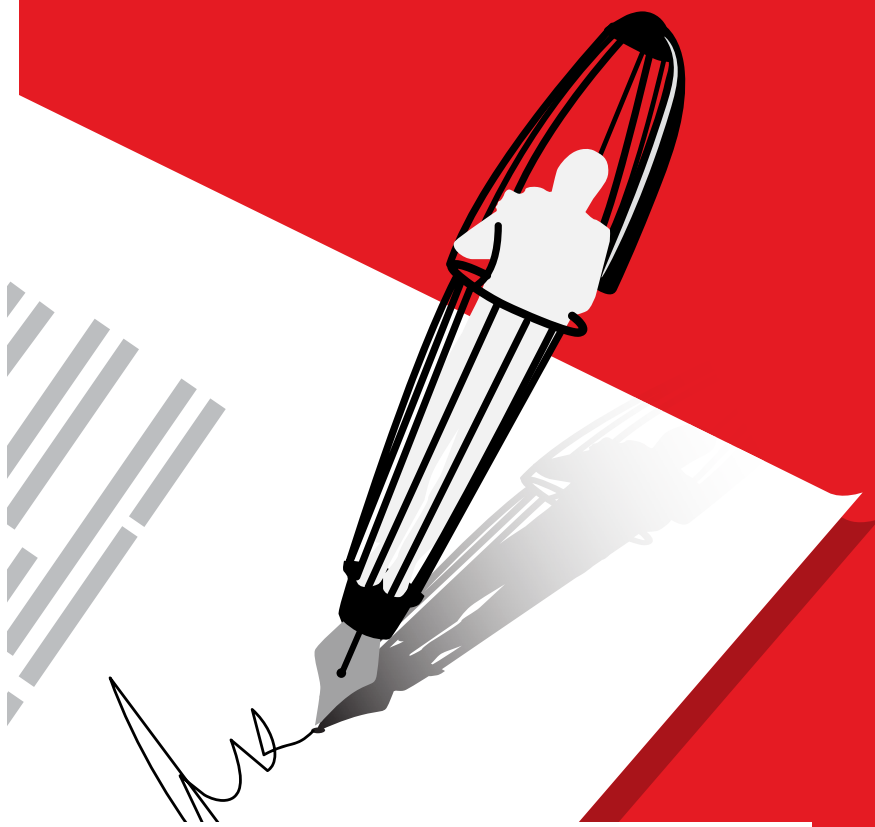




Version të propozuar të
Ligjit për marrëdhëniet e punës
– përpjekjet të Komitetit të Helsinkit

Dispozitë prej ligjit



Neni 19

Marrveshje për punësim për kohë të caktuar të punës, transformimi i marrëdhënies së punës në kohë të caktuar, në marrëdhënie e punës në kohë të pacaktuar – neni 19, paragrafi 3

Zgjidhje të propozuar

Organizata e punëdhënësve propozoi të fshihet paragrafi 3 prej nenit 19 në tekstin e re të LMP. Ky paragraf i kufizon punëdhënësve gjatë punësimit për kohë të caktuar dhe pa mëdyshje i numëron rastet në të cilët punëdhënësi mund të lidh marrveshje për punësim për kohë të caktuar të punës me punëtorit. Organizata e punëdhënësve arsyeton se këtë zgjidhje e re është kufizuese.

Komiteti i Helsinkit rekomandoi që paragrafi 3 i propozuar të mos fshihej sepse ky paragraf e kufizon pozitivisht aftësinë e punëdhënësve për të punësuar punëtorë për kohë të caktuar pa ndonjë arsye të veçantë. Pozicioni i Komitetit është se të gjitha arsyet e nevojshme për punësimin e punëtorëve për kohë të caktuar përfshihen në paragrafin e propozuar.

Kjo duhet të kontribuojë në përmirësimin e sigurisë së punëtorëve dhe mbrojtjen e tyre në rast të ndërprerjes së marrëdhënies së punës, pasi që për të punësuar punëtorë në kohë të caktuar, ka nevojë për arsye të justifikuara për ta bërë këtë dhe nëse ato nuk ekzistojnë, pastaj kryhet punësimi në kohë të caktuar për të lehtësuar ndërprerjen e marrëdhënies së punës të punëtorëve.

Rekomandim i komitetit të Helsinkit

Në nenin e përmendur është shtuar paragrafi 5, në të cilin është zbatuar rekomandimi i Komitetit të Helsinkit, transformimi i punësimit për kohë të caktuar në marrëdhënie e punës për kohë të pacaktuar pas skadimit të afatit ligjor të përmendur në paragrafin 1 i të njëjtit nen (tre vjet) të jetë obligim i detyrueshëm për punëdhënësin.

PËR SHKAK SE:

Kjo do të përmirësojë mbrojtjen e drejtave të punëtorëve, pasi deri më tani Ligji nuk e specifikonte procedurën për transformimin e marrëdhënies së punës, përkatësisht nuk ishte përcaktuar nëse fillon me nismën e punonjësit ose është detyrim ligjor i punëdhënësit. Si rezultat i kësaj dhe për shkak të mungesës së informatave të punëtorëve për të drejtat e tyre të punës, një numër i madh i punëtorëve që përmbushën detyrimet ligjore për transformimin e kontratës së punës nuk u transformuan nga punëdhënësit.

Statusi i implementimit të rekomandimit

Ky rekomandim i Komitetit është përfshirë në projektligj, dmth. paragrafi 3 i nenit 19 është në versionin e fundit të projektligjit.

Dispozitë prej ligjit



Procedura para shkarkimit për arsye personale nga punëmarrësi - Neni 76 i Ligjit të punës i përcakton arsyet personale që punëdhënësi mund të anulojë kontratën e punës së punonjësit.

Zgjidhje të propozuar

Paragrafi i dytë i këtij neni përcakton që punëdhënësi është i detyruar ta informojë me shkrim punonjësin se ai nuk është i kënaqur me mënyrën e kryerjes së detyrimeve të punës dhe i jep atij kohë për të përmirësuar punën (jo më pak se 15 ditë pune, jo më shumë se 60 ditë) para se të vendosë nëse do të anulojë kontratën e tij të punës.

Rekomandim i komitetit të Helsinkit

Komiteti i Helsinkit propozoi shtimin e një paragrafi të ri në këtë nen, ku do të përcaktohet se gjatë afatit të caktuar nga ana e punëdhënësit, ditët në të cilat punonjësi mungon nga puna për shkak të shfrytëzimit të ditëve të pushimit vjetor, paaftësisë së përkohshme për punë për shkak të sëmundjes ose lëndimit dhe për arsye të tjera e justifikuara sipas ligjit dhe marrëveshjes kolektive.

PËR SHKAK SE:

Në praktikë, punëdhënësit praktikojnë brenda afatit t'i llogaritin ditët e pushimit vjetor ose ditët në të cilat punonjësi mungon për shkak të pushimit mjekësor, kështu që punëtorët nuk kanë gjithmonë mundësi të vërtetshëm për të përmirësuar punën e tyre.

Statusi i implementimit të rekomandimit

Ky rekomandim është përfshirë në nenin 76 të Projektligjit si mbrojtje shtesë e punëtorëve.

Dispozitë prej ligjit



Kundërshtim i vendimit për të anuluar kontratën e punës me periudhë të njoftimit; Kundërshtimi i vendimit për anulimin e kontratës së punës pa njoftim ose vendim për largim nga punëdhënësi - Nenet 80 dhe 81 të Projektligjit i rregullojnë procedurat, afatet dhe mënyrat e paraqitjes së kundërshtimit kundër vendimit për anulimin e kontratës së punës me afat njoftimi (neni 80) dhe kundër vendimit për anulimin e kontratës së punës pa njoftim ose vendim për largim nga ana e punëdhënësit (neni 81).

Zgjidhje të propozuar

Të dy nenet tani rregullojnë se punonjësi paraqet kundërshtimin kundër vendimeve të lartpërmendura brenda tetë ditëve nga data e marrjes së vendimeve.

Rekomandim i komitetit të Helsinkit

Komiteti i Helsinkit rekomandoi që afatet në të dyja nenet të rriteshin nga tetë deri në pesëmbëdhjetë ditë.

PËR SHKAK SE:

Praktika e deritanishme tregon se punonjësit kanë nevojë për një afat më të gjatë për paraqitjen e një kundërshtimi pas vendimit për të shkarkuar kontratën e punës, sepse zakonisht nuk janë të njoftuar me afatet dhe mënyrën e paraqitjes së kundërshtimit. Prandaj, është e nevojshme t'u jepet kohë e mjaftueshme për të informuar dhe për të vendosur nëse ata do të përdorin të drejtën për të kundërshtuar. Përvoja tregon se punëtorët shpesh e humbasin afatin për paraqitjen e një kundërshtimi pas një vendimi për të shkarkuar një kontratë punësimi për shkak të mungesës së informacionit. Me zgjatjen e afatit për paraqitjen e një kundërshtimi, punëdhënësi nuk dëmtohet dhe punëtorëve u jepet kohë e mjaftueshme për të informuar dhe vendosur.

Statusi i implementimit të rekomandimit

Ky rekomandim është pranuar dhe inkorporuar në nenet 80 dhe 81 të Projektligjit.

Dispozitë prej ligjit



Gjobë monetare për shkelje të detyrimeve të punës dhe rendit të punës dhe disiplinës - neni 82

Zgjidhje të propozuar

Nuk ka zgjidhje të propozuar.

Rekomandim i komitetit të Helsinkit

Komiteti i Helsinkit propozoi specifikimin e procedurës disiplinore për përcaktimin e shkeljes së detyrimeve të punës, rendit të punës dhe disiplinës nga ana e punonjësit para shqiptimit të gjobës.

PËR SHKAK SE:

Kjo do të mundësojë mbrojtje më të madhe të drejtave të punëtorëve dhe do të kufizojë mundësinë e dënimit arbitrar dhe të pajustificuar të punëtorëve nga punëdhënësi.

Statusi i implementimit të rekomandimit

Ky rekomandim nuk është i përfshirë në nenin 82 të Projektligjit.

Dispozitë prej ligjit



Ndërprerja e kërkesave të marrëdhënies së punës - neni 114

Zgjidhje të propozuar

Neni 114 i Projektligjit përcaktonte që kërkesat monetare që dalin nga punësimi do të bëhen të vjetëruara brenda tre vjetëve nga dita e ndodhjes së detyrimit.

Rekomandim i komitetit të Helsinkit

Komiteti i Helsinkit ka propozuar që të arkëtueshmet e punës të bëhen të vjetëruara brenda 5 viteve.

PËR SHKAK SE:

Në pajtim me Ligjin për marrëdhëniet e detyrimeve, afati i përgjithshëm për shtyrjen e kërkesave është 5 vjet. Organizata e punëdhënësve e kundërshtoi këtë propozim dhe kërkoi që afati i skadimit të jetë afati i propozuar fillimisht - 3 vjet.

Statusi i implementimit të rekomandimit

Versioni i fundit i projektligjit e përfshin rekomandimin e Komitetit të Helsinkit.

Dispozitë prej ligjit



Ndalimi i kryerjes së punës më shumë se puna e rregullt
- neni 121

Zgjidhje të propozuar

Neni 121, paragrafi 1, vija 3 e Projektligjit përcakton që punëdhënësi nuk duhet ta udhëzojë punëmarrësin të punojë më gjatë se orari i plotë nëse është prind me një fëmijë deri në tre vjeç dhe një prind të vetëm me një fëmijë deri në gjashtë vjeçar, përveç nëse punonjësi ka dhënë një deklaratë me shkrim se ai pajtohet vullnetarisht me punë në orët jashtë orarit.

Rekomandim i komitetit të Helsinkit

Komiteti i Helsinkit rekomandoi që mundësia e punës jashtë orarit të jetë me pëlqimin e dhënë.

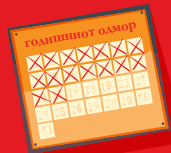
PËR SHKAK SE:

Në praktikë, kjo mundësi është abuzuar më së shumti dhe punëtorët me fëmijë deri në tre vjeç dhe prindërit e vetëm me një fëmijë deri në moshën 6 vjeç detyrohen nga punëdhënësit të nënshkruajnë një deklaratë se ata bien dakord të punojnë jashtë orarit duke humbur elementin e "vullnetare". Kjo është veçanërisht e aplikueshme në industrinë e tekstilit, lëkurës dhe këpucëve.

Statusi i implementimit të rekomandimit

Ky rekomandim nuk është pranuar në versionin më të fundit të projektligjit.

Dispozitë prej ligjit



Kompensim për pjesën e papërdorur të lejes vjetore para përfundimit të marrëdhënies së punës - neni 145

Zgjidhje të propozuar

Neni 145 i Projektligjit përcakton që punëmarrësi ka të drejtë për kompensim për pjesën e papërdorur të lejes vjetore para përfundimit të marrëdhënies së punës kur punësimi nuk është ndaluar nga faji dhe vullneti i tij. Në versionin origjinal të këtij neni, ligji kushtëzoi realizimin e kompensimit me kërkimin e mëparshme të punonjësit ta përdorte pushimin vjetor.

Rekomandim i komitetit të Helsinkit

Komiteti i Helsinkit kërkoi fshirjen e këtij kushti.

PËR SHKAK SE:

Komiteti konsideron se është absolutisht e panevojshme që punonjësi të ketë aplikuar më parë për pushim vjetor. Kjo ka të bëjë me ndërprerjen e punësimit, jo në përputhje me vullnetin dhe fajësinë e punonjësit, kështu që punonjësi nuk mund të dijë se puna e tij / saj do të ndërpritet, për të kërkuar më parë përdorimin të pushimit vjetor.

Statusi i implementimit të rekomandimit

Ky rekomandim është pranuar dhe inkorporuar në versionin e fundshëm të Projektligjit.

Dispozitë prej ligjit



Mungesa prej punës për kremtimin e festave - neni 148

Zgjidhje të propozuar

Neni 148, paragrafi 2 i Projektligjit përcakton që e drejta për t'u larguar nga puna e punëtorit për shkak të kremtimit mund të kufizohet nëse puna, që do të thotë, procesi i prodhimit zhvillohet pa ndërprerje ose natyra e punës kërkon kryerjen e punës në ditë feste. Paragrafi 3 i të njëjtit nen përcakton që punëdhënësi është i detyruar të njoftojë Inspektoratin shtetëror të punës me njoftim paraprak me shkrim për çdo futje të punës në ditët jo-punë, të përcaktuara në përputhje me ligjin.

Rekomandim i komitetit të Helsinkit

Komiteti i Helsinkit kërkoi rregullim të ndryshëm të kufizimit të së drejtës për mungesën prej punës nga ana e punëtorit për shkak të kremtimit e festave.

PËR SHKAK SE:

Praktika aktuale tregon mungesë të efikasitetit të rëndësishëm nga ana e Inspektoratit shtetëror të punës në rastet e punës së padeklaruar gjatë ditëve të festave dhe ditëve të punës, si dhe mos pagesës së tyre. Prandaj, ne konsiderojmë se këto dy paragrafë u japin punëdhënësve mundësinë për të abuzuar drejtën e punëtorëve për mungesë nga puna me kompensim e pagës për festa.

Statusi i implementimit të rekomandimit

Ky rekomandim nuk është pranuar dhe nuk është inkorporuar në versionin e fundshëm të Projektligjit.

Ky publikim është përpiluar në kuadër të projektit “Rritja e produktivitetit nëpërmjet përmirësimit të kornizës ligjore për marrëdhëniet e punës në Maqedoni” i financuar nga Fondi i Qeverisjes së Mirë i Mbretërisë së Bashkuar, me mbështetjen e Ambasadës së Britanisë Shkup. Mendimet dhe qëndrimet e shënuara në këtë përmbajtje nuk i reflektojnë çdoherë mendimet dhe qëndrimet e Qeverisë së Mbretërisë së Bashkuar.



British Embassy
Skopje



RRITJA E
PRODUKTIVITETIT
PERMES PËRMIRËSIMIT
TË LEGJISLACIONIT
PËR MARRËDHËNIET
PUNË NË MAQEDONI

