

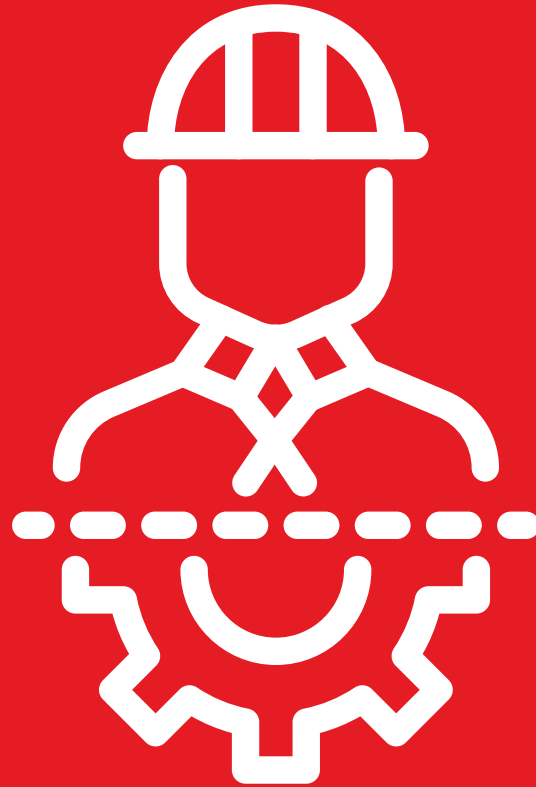
KOMITETI I



PËR TË DREJTAT E NJERIUT
I REPUBLIKES SË
MAQEDONSË



PASQYRA E SHKURTËR E ANALIZËS SË
STANDARDEVE TË TË DREJTAVE TË
PUNËTORIT DHE APLIKIMI I TYRE NË
REPUBLIKËN E MAQEDONISË SË VERIUT



ANALIZA E STANDARDEVE TË TË DREJTAVE TË PUNËTORIT DHE APLIKIMI I TYRE NË REPUBLIKËN E MAQEDONISË SË VERIUT

Analiza i identifikon dhe përqendrohet në:

- udhëzimet kryesore të zhvillimit të normave ligjore kombëtare për mbrojtjen e të drejtave të punëtorit;
- nivelin e përputhshmërisë së normave ligjore me standardet e pranuar ndërkombëtare, dhe
- devijimet në implementim dhe praktika, si nga ligjet në fuqi, ashtu edhe nga standardet ndërkombëtare.

TË DREJTAT E PUNËTORIT QË KANË TË BËJNË ME MBROJTJEN Sistemi ndërkombëtar i vlerave

Organizata Ndërkombëtare e Punës (ONP)

- Konventa për Siguri dhe Shëndet në Punë, numër 155, e vitit 1981
- Konventa për Shërbimet e Mbrojtjes dhe Shëndetit në Punë, numër 161, e vitit 1985
- Konventa për Kornizën Promotive të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, numër 187, e vitit 2006

Deri më tani, Republika e Maqedonisë së Veriut ka ratifikuar 80 konventa të ONP-së, por nuk e ka ratifikuar Konventën për Mbrojtje dhe Shëndet në Ndërtimtari, numër 167, të vitit 1988.



MEKANIZMAT E MBROJTJES

Është e domosdoshme të krijohen mekanizma efikasë dhe efektivë. Kjo nënkupton:

- institucione të disponueshme,
- procedura të qarta dhe të thjeshta, dhe
- mjete të disponueshme.

Qasja e drejtpërdrejtë e punëtorëve në të drejtat dhe levërditë/beneficionet e tyre, pa iu nënshtruar shpenzimeve të panevojshme, ose pengesave procedurale.

TË DREJTAT E PUNËTORIT JANË TË DREJTA TË NJERIUT

Korniza e makinerisë mbrojtëse duhet të ndërtohet mbi bazën e dy parimeve themelore:

- Trajtimi i barabartë dhe jodiskriminimi në procesin e zbatimit të së drejtës, dhe
- Efektshmëria e metodave të zbatimit.

E tërë analiza është e disponueshme në:

<https://mhc.org.mk/wp-content/uploads/2019/03/Standardi-Mk.pdf>.

PROBLEMET NË LEGJISLACION

MJETET JURIDIKE:

Materja që ka të bëjë me mjetet që i janë vënë në dispozicion punëtorëve për mbrojtjen e të drejtave të tyre është shpjelluar në tërë tekstin e Ligjit të Marrëdhënieve të Punës, si dhe në ligjet e tjera.

PAQARTËSITË E DISPOZITAVE:

Materja lidhur me zbatimin e klauzolave mbrojtëse dhe realizimin e të drejtave të punëtorit nuk është qartësuar në nivel ligji ose në nivel të detyrimit të dhënë në ligj.

PROCEDURA SHUMËSHKALLËSHE:

Procedura mund ta sjellë punëtorin në situatë të pafavorshme dhe të ketë ndërlikime negative para se të mund t'i shfrytëzojë mjetet që ua siguron mbrojtja gjyqësore.

VENDI DHE ROLI I SINDIKATËS:

Sindikata është më e pranishme si strukturë kur ndërhyr në rastet pasi që është shkelur ligji, sesa në nivel të parandalimit kur krijohen politikat dhe procedurat që duhet ta kufizojnë shkeljen e ligjeve.

ZGJIDHJET LIGJORE:

Mundësi për interpretime të ndryshme të dispozitave ligjore dhe në atë mënyrë, evitimin e synimit të ligjdhënësit.

INSPEKTORATI I PUNËS:

Në praktikë, inspektorët nuk i shfrytëzojnë plotësisht mundësitë e dhëna me ligj, ndërsa sistemi i denoncimit të shkeljeve të të drejtave të punëtorëve nuk është i përshtatur sipas nevojave të punëtorëve.

KONTRATAT KOLEKTIVE DHE DOKUMENTET STRATEGJIKË:

Punëtorëve nuk iu ofrojnë procedura të kuptueshme dhe të qarta për veprim në situatat kur duhet të kërkojnë mbrojtje.

MBROJTJA GJYQËSORE:

Në praktikë, proceset gjyqësore nga marrëdhëniet e punës zgjasin në mënyrë palejueshëm të gjatë. Afati maksimal gjysmëvjeçar i parashikuar për këtë lloj procedure, shumë shpesh shkelet rëndë.

E tërë analiza është e disponueshme në:

<https://mhc.org.mk/wp-content/uploads/2019/03/Standardi-Mk.pdf>.

TË DHËNA NGA HULUMTIMI EMPIRIK I EFIKASITETIT TË INSTITUCIONEVE

INSPEKTORATI SHTETËROR I PUNËS:

” Kemi komunikim më të mirë në nivelin më të lartë. Inspektori kryesor shtetëror nuk na ka refuzuar asnjëherë dhe mund të themi se komunikimi si i tillë është i mirë, por veprimi i mëtutjeshëm është problematik. Në nivelin më të ulët, marrëdhënia midis inspektorit dhe punëtorit që denoncon, shpeshherë është konfliktuoze. Për inspektorët kemi përshtypjen sikur puna e tyre është barrë për ta, e jo detyrë profesionale. Duhet të shkojnë, të bëjnë matje, duhet të shkruajnë dënime... Rrallë të ketë inspektorë të mirë, kam përshtypjen se nuk sfidohen nga puna që duhet ta bëjnë, por faktikisht e mbrojnë vetëm punëdhënësin.

(Intervistë, SIEX)

SISTEMI GJYQËSOR:

” Kurthi më i madh ishte Prokuroria Publike. Nuk e di sa kallëzime penale kemi dërguar në PP, por asgjë nga ato. Duhet të hulumtohet për vitet e fundit derisa të dëgjohet se ndonjë përfaqësues i punëdhënësve të burgoset për rast vdekje me 100% shkelje dhe mangësi nga ana e tij. Nuk guxon që asnjë punëdhënës të nënshkruajë kontratë me punëtorin për t’ia dërguar atë familjes në arkivol, kurse te ne, kjo sikur të jetë tanimë e kontraktuar. Unë e di se kjo mund të ndodhë kudo, por nuk e dijnë të gjithë dhe nuk ka asnjë emision me karakter social që shfaq interesim për ato familje.

(Intervistë, ShMMP)

SIGURIA DHE SHËNDETI NË PUNË:

” Kemi mungesë të inspektorëve, veçanërisht për siguri dhe shëndet në punë, sepse në Ligjin e Inspektimit të Punës përmendet se inspektorët duhet të jenë të shkencave teknike... Për SShP nuk kemi as 30 inspektorë... Por tani, si problem paraqitet edhe pajisja kompjuterike, duhet të kemi softuer dhe të jemi të lidhur dhe të ekzistojë kontrolli i gjendjeve... Nuk kemi asnjë informacion, e as shërbim për mirëmbajtjen e kompjuterëve dhe sistemit.

(Intervistë, IShP)

ORGANIZIMI SINDIKAL:

” Për vetëm dy ditë kemi arritur të mbledhim nënshkrime prej 400 punëtorëve nga gjithsej 800 në fabrikë dhe themeluam Sindikatën, kurse punëdhënësi ishte njoftuar për faktin se ndërmarja kishte themeluar një Sindikatë. Sapo e themeluam Sindikatën, kryetari i Sindikatës ishte thirrur dhe i është thënë që ta shfrytëzonte pushimin e mbetur vjetor. Menjëherë pas asaj ai u largua nga puna, respektivisht iu ndërpre kontrata e punës, e cila kontratë ishte për kohë të caktuar.

(Intervistë, SIEX)

Kjo pasqyrë e shkurtër e analizës është përgatitur në kuadrin e projektit “Rritja e produktivitetit përmes përmirësimit të kornizës ligjore për marrëdhëniet e punës në Republikën e Maqedonisë së Veriut”, i financuar nga Fondi për qeverisje të mirë i Britanisë së Madhe, me mbështetjen e Ambasadës Britanike në Shkup. Opinionet dhe qëndrimet në këtë përmbajtje nuk i reflektojnë gjithmonë opinionet dhe qëndrimet e Qeverisë së Mbretërisë së Bashkuar.

Komiteti i Helsinkit është shoqatë e autorizuar për ofrimin e ndihmës juridike, e regjistruar në Regjistrin Shtetëror të ofruesve të ndihmës paraprake juridike. Nëse konsideroni se të drejtat Tuaja janë rrezikuar, shkeljet mund t’i denonconi në mënyrë elektronike në ueb faqen e Komitetit të Helsinkit për të Drejtat e Njeriut në: <https://mhc.org.mk/sq/ndihme-juridike-falas/>, në numrin e telefonit falas: 0800 44 222, ose personalisht në zyrat e organizatës. Pas dërgimit të kërkesës me postë, postë elektronike ose paraqitjes në zyrën tonë, do Ju ofrohet një këshilltar juridik i cili do të punojë në lëndën Tuaj.

E tërë analiza është e disponueshme në:
<https://mhc.org.mk/wp-content/uploads/2019/03/Standardi-Mk.pdf>.

Për të gjitha pyetjet shtesë mund të na kontaktoni në:

Komiteti i Helsinkit për të Drejtat e Njeriut

rr. Naum Naumovski Borçe nr. 83, 1000 Shkup

+389 (0) 2 3119 073; +389 (0) 72 278 436

helkom@mhc.org.mk



British Embassy
Skopje



RRITJA E
PRODUKTIVITETIT
PËRMES PËRMIRËSIMIT
TË LEGJISLACIONIT
PËR MARRËDHËNIË
PUNË NË MAQEDONI

