



PARTNERSHIP FOR BETTER BUSINESS  
REGULATION

# Проект на УСАИД - Партнерство за подобра бизнис регулатива

## USAID Project - Partnership for Better Business Regulation

## Projekti i USAID - Partneritet për rregullativë më të mirë afariste



# Основни забелешки на ИКТ индустријата во однос на некои законски решенија во делот на работните односи

- I. Работа од дома
- II. Пробна работа
- III. Практиканство

- Постојни законски решенија и нивна перцепција кај работодавачите од ИКТ индустријата
- Несоодветност на одредби предвидени како одредби за сите индустрии во однос на спецификите на ИКТ индустријата

# Специфичности на ИКТ индустријата во однос на засновањето на работниот однос и начинот на извршување на работните задачи

Забрзан развој и проширување на портфолиото на ИКТ услуги

Последувателен забрзан развој на тесно специјализирани профили на ИКТ кадри

Потреба за брзо и флексибилно реагирање со кадровска екипираност во однос на барањата на пазарот

Потреба од дообразување, тренинг за специјални вештини на работно место и сертифицираност

Потреба од претходен увид во квалитетот на кандидатот за вработување и можностите за влијание врз изборот на конкретно работно место согласно реалните афинитети и способности

Примена на нови технологии како можност за редуцирање на трошоците на работното место

# I. Договор за вработување со вршење на работа од дома

- Моментална ситуација
- Нејасноти и проблеми
- Решение
- Ефекти

# I. Моментална ситуација

- **Член 50 од Законот за работни односи** предвидува законска можност работникот да ја врши работата во својот дом или простории по свој избор кои се надвор од деловните простории на работодавецот.
- **Член 135 од Законот за работни односи** е предвиден исклучок (каде меѓу другото е наведено и вршењето на работа дома) кога работодавачот не е должен да ги земе во предвид одредбите на овој закон во однос на ограничувањето на работното време, ноќна работа, одмор, дневен и неделен одмор, но одредбата не е доволно јасна.

## 2. Нејасноти и проблеми

- Општа и недоволно детално разработена одредба за начинот на вршење работа дома, (како и кога може да се склучи договор за вработување со вршење на работите од дома, начинот на регулирање на работното време, дневниот одмор, прекувремената работа и други специфичности).
- Несоодветност на законското решение за ИКТ работодавачите поради спецификите на развојот на индустријата и профилот на работни места и услугите и начинот на кои тие се даваат.
- Правна несигурност кај работодавците.
- Простор за различно толкување од страна на инволвираните субјекти.
- Избегнување на склучување на договори за работа од дома, иако праксата го наложува тоа.
- Дилеми кај работодавците дали со склучените договори целосно ги испочитувале законските обврски, особено поради опасноста од евентуални судски спорови во кои би се барал надоместок на евентуална штета.

## 3. Решение

- Измена и дополнување на Законот за работни односи за прецизирање на: - начинот и условите за склучување на овој тип договори,
  - задолжителни елементи кои ваквиот договор треба да ги содржи
  - определување на работното време
  - начинот на евидентирање на работното време
  - прекувремената работа
  - ноќната работа
  - дневните одмори
  - можност за флексибилно договарање за користење на работни средства и инфраструктура на работодавачот и на вработениот
  - можност за предвидена работа од дома **во состав** на редовниот договор за вработување и комбинирање на можност вработените да работат и од деловните простории на работодавачот и од дома.

## 4. Ефекти

- ✓ Ќе се надмине правната несигурност и ќе се елиминираат неправилностите при склучување на овие договори;
- ✓ Ќе се намали можноста за изрекување на глоби од страна на инспекциските органи и можноста за поведување на судски постапки против работодавците;
- ✓ Оптимизација на трошоците за вработување и зголемување на конкурентоста на компаниите;
- ✓ Намалување на трошоците за храна, превоз, закуп на простор, како за работодавачот така и за вработените;
- ✓ Индиректна општествена корист



## II. Договор за пробна работа пред склучување на договор за вработување

- Моментална ситуација
- Проблеми
- Решение
- Ефекти

# I. Моментална ситуација

- **Член 60 од Законот за работни односи** ја уредува пробната работа и предвидува дека при склучување на договорот за вработување работникот и работодавачот можат да се договорат за пробна работа.
- Во договорот за вработување се утврдуваат сите права и обврски од работен однос
- Се утврдува висината на платата
- Се утврдува времетраењето на пробната работа кое не може да биде подолго од 6 месеца
- Работникот може да го откаже договорот за вработување со отказан рок од 3 работни дена.

## 2. Проблеми

- За периодот на пробната работа компаниите покрај обврската за исплата на надоместок за плата и задолжителни придонеси по основ на плата имаат и дополнителни трошоци за:
  - здравствени прегледи на вработените
  - обука за заштита при работа и други обуки поврзани со оспособување за извршување на работните обврски
  - инфраструктура на обучувачко/пробно работно место
  - обука/евалуација на пробната работа
- Компаниите и покрај ваквите финансиски оптоварувања и вложување во обука во периодот на пробна работа, немаат придобивка и заштита во случај на откажување на договорот од страна на работниците, а инспекциската и судската пракса не се воедначени во решавање на спорните прашања во правењето разлика на пробната работа од редовниот работен однос.

## 3. Решение

- Измена на постоечкото законско решение со кое:
  - Наместо склучување на договор за пробна работа да се нормира можност за обука во почетните месеци од започнувањето на работата, со опција работниот однос да се прекине или да не се заснова доколку обуката не се помине со задоволителен резултат
  - Во истиот период на траење на обуката компаниите да бидат ослободени од обврските кои со себе ги носи воспоставувањето на работниот однос.
  - Можност работодавачот и работникот да се договорат за минимално траење на работниот однос и надомест на штета во случај обучениот работник да не го испочитува минималниот рок

## 4. Ефекти

- ✓ Формирање на обучен кадар кој ќе ги поседува потребните знаења, вештини, ставови и навики и ќе биде запознаен со работните обврски со цел нивно успешно исполнување.
- ✓ Намалување на трошоците на компаниите
- ✓ Постигнување на поголема конкурентност на пазарот на ИКТ услуги, но и на пазарот на работна сила
- ✓ Заштита на работодавачите од ризикот да вложуваат во обука на работници кои по завршување на пробната работа со стекната обука даваат отказ
- ✓ Искористување на заштедените финансиски средства за развој на работни места кај работодавачот

# III. Практична работа пред склучување на Договор за вработување

- Моментална ситуација
- Проблеми
- Решение
- Ефекти

# I. Моментална ситуација

- Практичната работа не е дефинирана во Законот за работните односи, туку е само спомената во рамки на образовниот процес.

- **Член 250 од Законот за работните односи** гласи:

(1) Кај работодавачот може учениците кои наполниле 14 години возраст и студентите да вршат практична работа во рамките на образовната програма.

(2) Во случаите од став (1) на овој член соодветно се применуваат одредбите на овој закон за работното време, одморите и паузите, за посебната заштита на работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст, како и за одговорноста за надомест на штета.

Практичната работа се користи само во текот на образованието и таа е задолжителна на основа соодветните закони од областа на образованието. Ограничена е по времетраење и тоа само за време на образованието, а не и после тоа.

## 2. Проблеми

- Работодавачите немаат законска можност да ангажираат невработени лица со завршено формално образование за вршење на практична работа.
- Лицата кои го завршиле своето формално образование, но не поседуваат практично искуство за одредени специфични вештини и способности, законски се ограничени во можноста истото да го стекнат преку практична работа.



## 3. Решение

- Со Законот за работните односи да се овозможи практична работа и по завршување на формалното образование.
- За да се избегнат злоупотреби, посебно и прецизно да се регулира:
  - Времетраењето на практичната работа
  - Периодот во кој по завршеното образование може да се биде практикант
  - Условите за практиканство со постоење на Договор со практикантот
  - Плаќањето на практикантите и надоместот на трошоците за храна и превоз.
- Со Одлука на Влада или на друг надлежен орган да се даде Јавно овластување на Комората МАСИТ за водење евиденција и следење на ефектите од практиканството за ИКТ кадарот

## 4. Ефекти

- ✓ Погolem број на обучени лица во различни сектори
- ✓ Зголемена можност за склучување на договор за вработување со невработени лица кои преку реализирање на практичната работа се стекнале со одредени знаења, вештини, техники
- ✓ Можност работодавачите да идентификуваат и селектираат способен иден кадар и да ги испрофилираат кандидатите пред да им понудат работа
- ✓ Намалување на трошоците на работодавачот за пронаоѓање на стручен кадар и за негово дополнително ostrучување за реални работни задачи

— Ви Благодарам за вниманието.

