



За ко и НО Т

практиканството

Во минатниот броеви на Global HR се осврнавме на основните карактеристики на волонтерството и практиканството и дадовме преглед на Законот за волонтерство кој во целост ги адресира клучните прашања поврзани со волонтерството. Во овој текст ќе погледнеме какви се законските решенија кои го регулираат практиканството.



Пишува:
Никица Кусникова
м-р за координирање локален развој,
извршен директор на Конект

За потсетување, практиканството е процес кој е насочен кон индивидуата и се стреми да ги надгради неговите/нејзините знаења, вештини и способности. Од друга страна, на работодавачите, ангажирањето на практиканти им овозможува да идентификуваат способен иден кадар. Практиканството е корисно и за општеството, бидејќи придонесува за развивање на човечките ресурси и за зголемување на продуктивноста и конкурентноста на работната сила во земјата.

Поради ваквите негови карактеристики, практиканството е главно насочено кон учениците/студентите и невработените лица. Следствено, тој од страна на институциите се третира во рамките на системските решенија во доменот на образованието, трудовото право и во доменот на активните мерки за вработување.

Кои се законскиѝ можностѝ за ангажирање на ѝракѝиканѝи?

За разлика од волонтерството, се чини дека практиканството не е целосно опфатено во нашата законска регулатива. Ова е идентификувано од повеќе претпријатија кои сакаат да ангажираат практиканти континуирано во текот на годината. Минатата година, неколку средби на Комитетот за развој на работна сила кој делува во рамки на Американската стопанска комора (AmCham) беа посветени на ова прашање и беа идентификувани предизвиците на претпријатијата и образовните институции во реализирањето на програмите за практична работа.

Најпрво, кога зборуваме за практичната работа, важно е да се разграничат два аспекта кои се соочуваат со различни предизвици: 1) практичната работа на учениците и студентите во рамки на образовниот процес и 2) практичната работа на невработени лица надвор од образовниот процес.

Предизвик да се задоволат ѝоѝребитѝе

Практиканството во рамки на образовниот процес е соодветно адресирано. Учениците и студентите во рамки на образованието имаат задолжителна пракса. Задолжителната практична работа е дел од бољошкиот процес за високото образование. Праксата вообичаено се канализира преку соработка на претпријатијата со универзитетите со склучување на интерни договори за соработка. Исто така, Законот за работни односи во членот 250 идентификува дека „Кај работодавачот може учениците кои

наполниле 14 години возраст и студентите да вршат практична работа во рамките на образовната програма“.

Во овој домен од практиканството, предизвикот е во неговата практична примена. Бројот на ученици и студенти е голем, па постојната инфраструктура не е доволна за да ги задоволи потребите. Многу од нашите претпријатија немаат разработени интерни програми и процедури за примање на практиканти. Дополнително, поради динамиката на образовниот процес, праксата најчесто се изведува во летните месеци што оневозможува рамномерно распоредување на практикантите во текот на целата година. Со оглед на тоа што претпријатијата би сакале преку практичната работа да препознаат и обучат квалитетен иден кадар, периодот од еден месец пракса не е доволен.

Иако, веројатно, во овој домен не се потребни законски интервенции, потребна е дополнителна поддршка за претпријатијата преку прирачници за развивање на интерни програми за практична работа, субвенции за покривање на трошоците и слично за да се зголеми моќта за апсорбирање на потребите во овој домен.

Шѝо не е реѓулирано, е дозволено или...?



Да претпоставиме дека имаме претпријатие во Македонија кое делува во неколку града и кое сака да развие програма за практична работа на невработени лица со различен степен на образование од градовите во кои делува. Програмата би траела од три до шест месеци, во кој период практикантите ќе го осознаат

целиот производствен и деловен процес и ќе стекнат поконкретни знаења и вештини за одредени сегменти согласно нивните интереси и способности. На крајот на практичната работа, на најдобрите практиканти претпријатието ќе им понуди вработување. Практикантите се лица кои пред неколку години го завршиле образованието и се надвор од образовниот процес, а се невработени. Претпријатието целосно ги разработило внатрешните процедури за програмата и е спремно на практикантите да им ги надомести трошоците за храна и превоз.

Користа од една ваква програма за практична работа е несомнена. Дури и лицата кои потоа нема да се вработат во тоа претпријатие, ќе стекнат знаења и искуство со што можат активно да се вклучат на пазарот на трудот што е особено важно кај лицата кои се невработени повеќе години.

Претпријатието тешко директно ќе ја реализира својата програма за практична работа. Зошто? Затоа што не постои начин на кој може да склучи договор со практикантите. Законот за работни односи ја идентификува практичната работа само во рамки на образовниот процес. Законот го регулира и приправничкиот стаж, но тој се однесува на лица кои се веќе примени на работа за пополнување на конкретно работно место што не е случај во оваа програма. Законот го регулира и волонтерскиот стаж, но само таму каде што е услов за полагање на стручен испит или за самостојно вршење на дејност (пр. кај правниците и лекарите). Склучување на договор за привремено вработување исто така не е соодветно решение, бидејќи претпријатието не сака да ги вработи овие лица, туку да им понуди можност да ги зголемат своите знаења и вештини.

Агенцијата за вработување на Република Македонија во рамки на програмите за активни мерки за вработување, реализира програми за сместување на практиканти во претпријатија при што Агенцијата (најчесто поддржана од странски развојни агенции) ги покрива трошоците. Можно е претпријатието од нашиот пример да стане дел од оваа програма и така да ја реализира својата замисла. Но, тоа би било само во периодот додека Агенцијата ја спроведува таа програма, а претпријатието сака оваа програма да ја спроведува во текот на целата година.

Евидентно, потребно е да се креираат соодветни законски решенија кои ќе им овозможат на претпријатијата да ангажираат невработени практиканти. Како што споменавме и во претходните текстови, кај практиканството се потребни ограничувања на времетраењето и условите. Стекнувањето на знаења и вештини преку практиканството мора да биде временски ограничено по кое практикантот е спремен да се вклучи во активната работна сила. Доколку не е, се отвора можност за злоупотреба, бидејќи практикантот би можел да врши редовни работни задачи, без соодветна компензација а притоа, бидејќи има потреба од вработување не секогаш е во можност веднаш да си замине. Аспектот на плаќањето на практикантите (трошоците за хра-

на и превоз, осигурување, одреден надомест итн.) е исто така чувствителен и треба соодветно да се регулира. Притоа од страна на претпријатијата беше истакнато дека е важно да се направи дистинкција од Законот за работни односи особено со плаќањата кои произлегуваат како обврска од основање на работен однос.

Сепак, треба да се внимава при регулирањето на оваа проблематика да не се дефинираат работите премногу тесно и детаљно што би предизвикало недостаток на флексибилност и дополнителни бариери за актерите во реализирањето на вакви програми. Поттикнувањето на практиканството треба да се децентрализира, со зголемена улога на локалните агенции за вработување и општините како поддршка на претпријатијата.

Во последните месеци иницирани се разговори меѓу надлежните институции и други заинтересирани организации и деловни здруженија за разгледување на постоечката законска рамка за практиканството. Се надеваме дека тие ќе имаат епилог кое на претпријатијата, образовните институции и другите засегнати страни ќе им го олесни реализирањето на програмите за практична работа. За сите нови случувања во овој домен ќе бидете навремено известени во следните броеви на Global HR.



ЗАКОН ЗА ЗАШТИТА ОД ПУШЕЊЕТО

Со овој Закон се уредува заштитата од штетливите дејствија на пушењето на шушун и други производи од шушун врз граѓаните, зачувувањето на здрава животна средина, забрана на пушењето на одредени јавни простории и забрана за рекламирање на цигарите.

Јавни простории во смисла на овој Закон се подразбираат:

☒ објекти во кои се врши воспитно-образовна дејност и објекти за пресвој и

- ☒ сместување на деца, ученици и студенти;
- ☒ објектите на здравствени и социјални установи;
- ☒ зајворени и отворени простории во кои се одржуваат спорски натпревари, културни манифестации, собири и други јавни приредби;
- ☒ средства за јавен превоз на патници;
- ☒ жичарници и ски-лифтови;



Пишувач:
Билјана
Ристеска
адвокат
biberisteska@yahoo.com