Американската стопанска комора во Македонија ги поздравува предложените промени на Законот за работни односи, кои се однесуваат на годишниот одмор како и на прекувремената работа. Сметаме дека конкретно овие измени ќе придонесат за пофлексибилно делување согласно потребите на компаниите и нивните вработени.

Сепак, остануваат отворени проблеми во областа на менаџирање со човечки ресурси за кои деловната заедница посочува подолго време, вклучувајќи ги следните точки:

Законот за работни односи (ЗРО), во изминатите 5 години е менуван повеќе од 17 пати, при што честопати изостанува усогласеност на изменетите одредби со другите акти (Општиот колективен договор за стопанството и 14 грански колективни договори) кои се применуваат при регулирањето на работните односи (пр. Концептот на бруто плата кој е воведен во 2009 година, се уште не е усогласен во некои грански колективни договори). Ваквото често менување на прописите создава правна несигурност и дополнителни обврски за работодавачите.

**Препорака: Министерството за труд и социјална политика треба да одржува редовни, отворени консултации со менаџерите за човечки ресурси од** **компаниите од различни индустрии и големини, за подобра антиципација на проблемите со кои тие би се соочиле при усвојување на одредени измени на ЗРО. Исто така, за сите понатамошни правни измени, неопходно е воведување на законски утврден минимален рок од најмалку 6 месеци, во кој компаниите би ги адаптирале своите операции. Ваквите мерки при придонеле за поголема легислативна транспарентност и предвидливост.**

Некоординираноста и слабата комуникација помеѓу државните институции, создава неконзистентност во податоците и непотребно ја мултиплицира работата и на работодавачите и на работниците. Ваквата неусогласеност може да се утврди при споредување на податоците помеѓу Агенцијата за вработување и Пензискиот фонд поврзани со социјалното осигурување на работниците.

**Препорака: Сите државни институции кои се одговорни за евидентирањето на работниците и вработувањата воопшто, неопходно е да донесат под законски акти за регулирање на работата помеѓу нив, со цел зголемување на координацијата и комуникацијата помеѓу нив.**

Согласно сегашната законска регулатива, надоместокот на плата за првите 30 дена спреченост за работа го утврдува и исплатува работодавачот од своите средства. По истекот на првите 30 дена доколку првичната дијагноза за спреченост за работа се промени, работникот има право да искористи нови 30 дена за привремена спреченост и надоместокот на плата повторно го исплатува компанијата. Сегашните одредби во случаи на подолгорочна спреченост за работа неоправдано го префрлаат целиот товар на компаниите.

**Препорака: Во случаи на подолгорочна спреченост за работа, по истекот на законски утврдените 30 дена за покривање на надоместокот на плата од страна на компанијата, работникот треба да ги остварува правата од здравствено осигурување исклучиво преку Фондот за здравствено осигурување.**

Многу често, работниците не го почитуваат законски предвидениот отказен рок од 30 дена. Додека за работодавачите се пропишани јасни правила и процедури кои мора да се следат при откажувањето на договорот, за работникот не е предвидено со закон кои се последиците доколку работникот не го почитува овој рок и престане да доаѓа на работа.

**Препорака: Дополнителен член во Законот со кој јасно ќе се утврдат условите и ќе се прецизира постапката според која работникот може да го откаже договорот за вработување е неопходен, со цел да се санкционира несовесното однесување на работникот кој нема да го запази отказниот рок загрозувајќи го непреченото функционирање на компанијата, особено во производствениот сектор.**

Законски пропишаната документација (месечен извештај за плата, решение за годишен одмор) за вработувањата и редовните известувања до вработените предизвикуваат огромен административен товар, кој неефикасно ги исцрпува административните и човечки ресурси на компанијата.

**Препорака: Целата евиденција за вработените и месечните известувања до вработените да се спроведуваат електронски со цел намалување на административните преоптоварувања за работодавачите кои изискуваат обемно и непотребно ангажирање на човечки и материјални ресурси.**

Во Република Македонија се прославуваат голем број празници чие одбележување честопати го прекинува производствениот процес и ја одложува навремената испорака. Ова значи дека компаниите кои делуваат во земјата мора да работат со намалена продуктивност најмногу 27 дена во годината.

**Препорака: Законодавците треба да го намалат вкупниот број на национални, религиозни и етнички празници кои се одбележуваат во земјата со цел зголемување на продуктивноста на компаниите.**

Законските одредби за прекувремена работа се премногу рестриктивни и изискуваат постојано и обемно рапортирање до државните институции. Имено, прекувремената работа може да трае најмногу 8 часа во текот на една недела (споредено со ЕУ земјите каде се дозволени максимални 12 часа неделно) и најмногу 190 часа годишно.

**Препорака: Зголемувањето на предвидените часови на годишно ниво за прекувремена работа и поголема флексибилност при известувањето на државните институции за овие часови, за одредени индустриски гранки може да се смета за оправдана.**

Го цениме вашето разгледување на овие проблеми и спремни сме да дадеме било какво понатамошно објаснување или анализа која сметате дека е потребна со цел нивно надминување.