



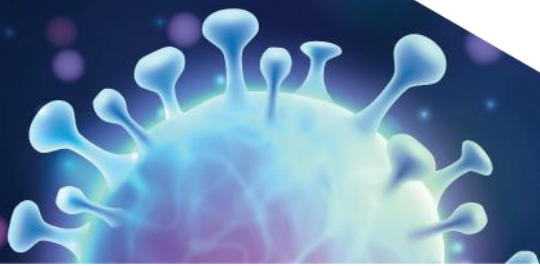
International
Labour
Organization



Business
Confederation of
Macedonia



► **Прирачник за
работодавачи за работа
од дома како одговор на
пандемијата КОВИД-19**



► Како да го користите прирачникот

Овој водич е изработен од Бизнис Конфедерација на Македонија во соработка со Бирото за активности на работодавачите на Меѓународната организација на трудот (МОТ-АКТ/ЕМП) за да им обезбеди практични насоки на претпријатијата членки што спровеле протоколи за „работа од дома“ за своите вработени во 2020 година како алтернативно привремено решение за време на кризата предизвикана од КОВИД-19.

Претпријатијата спроведуваат протоколи за работа од дома како превентивна мерка или како одговор на наредба од владата за ограничување на контактот. Овој прирачник нуди препораки за претпријатијата, вклучително и задачи и одговорности на работодавачите и работниците, размислувања и предизвици, методи за решавање и справување со тие предизвици. Исто така, прирачникот содржи образец што треба да им овозможи на претпријатијата да изработат план за работа од дома.

Во прирачникот се наведуваат меѓународни трудови стандарди утврдени во соодветните конвенции и препораки. Овие стандарди се предмет на преговори на меѓународно ниво и на усвојување од страна на влади, работодавачи и работници во МОТ и претставуваат основа за многу национални закони за работни односи.

► Благодарност

Јае-Хе Чанг, Марија Мачаило-Елис и Гери Рајнхарт ја водеа изработката на прирачникот од страна на МОТ-АКТ/ЕМП. Прирачникот беше рецензиран од Самуел Асфаха, Магдалена Бобер, Фарид Хегази и Ванеса Фала од МОТ-АКТ/ЕМП. Исто така, Џон Месенџер и Валентина Бегини од Одделот на МОТ за работни услови и рамноправност дадоа вреден придонес и коментари. Конечно, Мија Тианг Танг го изготви нацртот.

Преводот и локализацијата на овој прирачник се поддржани од проектот Зајакнување на социјалниот дијалог, финансиран од Европската Унија, а спроведуван од Меѓународната организација на трудот.

Одрекување од одговорност: Одговорноста за изнесените ставови во овој прирачник ја сносат единствено авторите и изданието не претставува одобрување од страна на Меѓународната организација на трудот за изнесените мислења и насоки. Спомнувањето на имиња на претпријатија и комерцијални производи и процеси не подразбира нивно одобрување од страна на Меѓународната организација на трудот

► Предговор од претседателот

За само неколку месеци пандемијата коронавирус (КОВИД-19) имаше ужасно влијание врз економијата, општеството и здравјето на луѓето во целиот свет. Веќе се изгубени стотици илјади животи, а крајот на оваа криза сè уште не е на повидок. Од самиот почеток, Бизнис Конфедерација на Македонија соработува со своите членови од целата земја, за да им помогне во справувањето со негативните економски, социјални и здравствени последици од кризата предизвикана од КОВИД-19.

Бизнис Конфедерација на Македонија ќе продолжи да дава поддршка во текот на кризата. Нашите приоритети во текот на кризата се:

- да понудиме силно лидерство, за да се обезбеди здравјето и одржливоста на работната сила и на нашите заедници;
- да ги застапуваме интересите и потребите на претпријатијата во криза пред Владата со иновативни и брзи активности, мерки и решенија;
- да ги поддржиме претпријатијата во овој период со релевантни информации и услуги, како и со можности за вмрежување и соработка со партнери од далечина, бидејќи овие алтернативни решенија стануваат универзални.

Овој прирачник е пример за нашата посветеност кон членовите.

Работодавачите работат во сложена средина, која постојано се менува. Во нашите секојдневни дискусии со владините претставници ние им даваме приоритет на мерките за поддршка на континуитетот во работењето. Ова е особено важно за угостителството, туризмот, трговијата на мало и сродните сектори, кои веќе претрпеа значајно намалување на побарувачката.

Секој ден се донесуваат тешки одлуки, а безбедноста на луѓето мора секогаш да биде на прво место. Ги повикуваме нашите членови да ги спроведат владините мерки што е можно побрзо и поефективно и да дејствуваат позитивно секогаш кога тоа е можно.

Овој прирачник треба да им помогне на нашите членови да одговорат на „новото нормално“, кое се менува од ден на ден. Многу претпријатија се потпираат за прв пат на „работа од дома“. Некои напредуваат, додека други се борат да се приспособат. Се надевам дека овој прирачник ќе Ви понуди навремена помош.

На крајот, би сакал да ѝ се заблагодарам на Меѓународната организација на трудот за помошта во изработката на овој прирачник.

Со почит,

Претседател на Бизнис Конфедерација на Македонија,

Миле Бошков

Содржина

Благодарност	1
Предговор од претседателот	2
Вовед	4
1. Што е тоа работа од дома?	4
2. Како е работењето од дома различно од теле-работата, телекомјутинг или од работата од далечина?	4
3. Дали сите работни места се погодни за работа од дома?	5
4. Како се приспособуваат претпријатијата на работа од дома?	6
5. Дали се работниците должни да ја почитуваат одлуката на претпријатието за работа од дома?	7
6. Кои се одговорностите на работодавачите при воведување работа од дома како одговор на КОВИД-19?	8
7. Кои се одговорностите на работниците при работа од дома?	12
8. Како се мери продуктивноста на работниците при работа од дома?	13
9. Кои се главните предизвици при работата од дома и што треба да се направи за нивно решавање и управување?	15
10. Дали работата од дома треба да продолжи по КОВИД-19?	25
Прилог: Образец за политика за работа од дома	27
Користена литература	34

► Вовед

Пандемијата на коронавирусот (КОВИД-19) и понатаму има сериозно влијание на јавното здравје и предизвикува нарушувања на економиите и на пазарите на трудот. Во согласност со советите на Светската здравствена организација (СЗО) ширум светот се преземаат многу чекори за намалување на ширењето на вирусот. Владите спроведоа многу мерки како што се физичко растојание, ограничувања на слободата на движење и затворање на претпријатијата, до блокирање на цели градови во различни делови на светот. Како што се развива пандемијата, така се менуваат и мерките што ги преземаат владите за справување со неа.

Намалувањето на личниот контакт е важно за ублажување на влијанието на КОВИД-19. Според Меѓународната организација на трудот (МОТ), околу 68% од вкупната светска работна сила, вклучувајќи и 81% од работодавачите, во моментот живеат во земји во кои е препорачано или наредено затворање на работните места.¹ Во ова ново опкружување, работодавачите треба да се приспособат и да направат резервни планови за одговор на евентуалните нови мерки. Многу претпријатија ја разгледуваат работата од дома како привремено или алтернативно решение.

1. Што е тоа работа од дома?

Работа од дома е начин на работа во која работникот ги исполнува основните задачи од својата работа додека останува дома со помош на информациска и комуникациска технологија (ИКТ). За целите на овој прирачник и во контекст на пандемијата на КОВИД-19, терминот „работа од дома“ се користи исклучиво за работа од далечина или работа од дома како привремен и алтернативен начин на работа. Тоа бара заедничка одговорност и заложби на работодавачите и на работниците, за да се обезбеди континуитет во работењето и зачувување на работните места.

2. Како е работењето од дома е различно од теле-работата, телекомјутинг или од работата од далечина?

Напредокот на ИКТ овозможи и олеснува алтернативни начини на работа, вклучително и работа од дома, теле-работа, телекомјутинг и работа од далечина. Овие поими често се користат синонимно за означување нови начини на работа надвор од просториите на работодавачот или од работното место. Може да има мали разлики меѓу овие термини. На пример, некои може да означуваат привремено решение, а други може да означуваат долгорочно решение. Работа од дома се смета за далечинско работење од дома², а разликата е во тоа што работата од далечина може да опфаќа различни локации надвор од примарното работно место или од просториите на работодавачот (како што е мобилното работење).³ Телекомјутинг се однесува на заменувањето на патувањето до работното место со телекомуникациски средства. Постојат одредени разлики помеѓу поимите „работа од далечина“ и „телекомјутинг“, главно затоа што работата од далечина е поширок термин и не мора секогаш да претставува замена за

¹ МОТ (Меѓународна организација на трудот), „Монитор на МОТ: КОВИД-19 и работниот свет. Трето издание - Ажурирани проценки и анализи“, 29 април 2020 г.

² Еурофонд (Европската фондација за подобрување на животните и работните услови) и МОТ, *Работа кога било и каде било: ефектите врз работниот свет* (Луксембург и Женева, 2017 г.).

³ Џон К. Месенцер (редактор), *Работата од далечина во 21 век, еволуциска перспектива*, серија на МОТ „Иднината на работата“, (Едвард Елгар и МОТ, 2019 г.).

патување, но тие разлики се релативно мали. За целите на овој прирачник термините „работа од далечина“ и „телекомјутинг“ се користат како синоними.

Закон за работни односи

Договор за вработување со вршење на работа дома

Член 50

- (1) Како вршење на работа дома се смета работа која работникот ја врши во својот дом или во простории по свој избор што се надвор од деловните простории на работодавачот.
- (2) Со договорот за вработување со вршење на работа дома работодавачот и работникот можат да се договорот, работникот да ја врши работата којашто спаѓа во дејноста на работодавачот или која е потребна за извршување на дејноста на работодавачот дома.
- (3) Работодавачот е должен договорот за вработување за вршење на работа дома да му го достави на инспекторот на трудот, во рок од три дена од денот на склучувањето на договорот.
- (4) Правата, обврските и условите кои зависат од природата на работата дома, се уредуваат меѓу работодавачот и работникот со договорот за вработување.
- (5) Работникот има право на надомест за употребата на своите средства за работата дома. Висината на надоместокот ја определуваат работодавачот и работникот во договорот за вработување.
- (6) Работодавачот е должен да обезбеди безбедни услови за заштита при работа дома.

3. Дали сите работни места се погодни за работа од дома?

Кога работните места и просториите се затворени во целото претпријатие како мерка на претпазливост или како резултат на владина одлука, претпријатијата можат да спроведат работа од дома за да обезбедат континуитет на работењето, да ја одржат продуктивноста и да ги зачуваат работните места, а истовремено да ја зачуваат безбедноста и здравјето на работниците. Меѓународната организација на трудот проценува дека близу 18% од работниците имаат занимања што се погодни за работа од дома и живеат во земји со инфраструктура што овозможува работа од дома.⁴

Одговорноста за работа од дома е заедничка и бара посветеност и на работодавачите и на работниците за да биде успешна. И работодавачите и работниците треба да бидат практични, флексибилни и да имаат разбирање за состојбата на другиот при работа од дома.

Пред да воведат работа од дома, работодавачите треба прво да проценат дали таа е можна и практична за работните места и за работниците, имено да го направат следното:

- ▶ Утврдување на работните функции и задачи што можат да се вршат надвор од работните простории. Тоа може да бара иновативност и креативност да се прават работите поинаку од вообичаено.
- ▶ Проценка на механизмите за поврзување, како што се редовни видео-конференции и други средства.
- ▶ Проценка на достапната инфраструктура, објекти и алатки за работа од дома, како што е поврзаноста со интернет и достапноста на сигурно снабдување со електрична енергија.

⁴ МОТ, „Работа од дома: потенцијална мерка за ублажување на пандемијата предизвикана од КОВИД-19“, политика, април 2020 г.

- ▶ Проценка на законските барања, обврски и евентуалната одговорност, земајќи ја предвид состојбата на работникот, работните функции и потребната опрема и алатки⁵.
- ▶ Проценка на состојбата на работникот во однос на безбедноста и здравјето во домашното опкружување и реалната можност да ги извршува потребните задачи дома.
- ▶ Разгледување на потенцијалното влијание на состојбата во домот на работникот. На пример, можеби работникот треба да се грижи за деца или за други лица, се соочува со проблеми во врската или со семејно насилство, или има хронична болест или попреченост.
- ▶ Проценка на евентуалните проблеми со менталното здравје или можните идни проблеми што можат да настанат поради работата од дома.

Важно е да се напомене дека, иако напредокот на ИКТ овозможи работа од дома, не можат сите работни функции и задачи да се вршат надвор од просториите на работодавачот или од одредено работно место. Постојат претпријатија, занимања и задачи за кои работата од дома не е практична или изводлива или не може да се организира за кратко време.

Работодавачите треба да разгледаат и да спроведат алтернативен план за работни функции и задачи што не можат да се извршуваат од далечина или за работници што имаат ограничувања дома или здравствени и безбедносни проблеми што оневозможуваат работа од дома. Согласно одредбите во националните закони и прописи, владини одлуки или внатрешни политики, работодавачите можат да ги посветуваат работниците да искористат неискористен или нов годишен одмор, неплатено или отсуство со половина плата или друг вид отсуство што може да се искористи во ситуацијата во консултација со засегнатите работници.

4. Како се приспособуваат претпријатијата на работа од дома?

Можеби некои претпријатија имаат претходно искуство со работа од дома или веќе имаат вонредни планови за работа од дома. Меѓутоа, многу претпријатија веројатно спроведуваат работа од дома прв пат и треба итно да донесат правила за работа од дома за целото претпријатие. На пример, едно истражување од март 2020 година на 250 големи претпријатија во Аргентина откри дека 93% од нив донеле политика за работа од далечина како одговор на пандемијата на КОВИД-19. Слично на тоа, индискиот гигант за деловни процеси Тата Консалтанси Сервисес објави дека околу 85% од 400.000 вработени во претпријатието во Индија и на други места во светот работат од дома како резултат на ограничувањата на слободите.⁶

Иако многу претпријатија ги препознаваат придобивките од работата од дома, дел од нив имаат тешкотии во транзицијата. На пример, едно истражување во Јапонија спроведено пред објавувањето на вонредната состојба на 7 април покажа дека, иако 96% од испитаниците се согласуваат со важноста на работата од дома или на работата од далечина, 31% од претпријатијата не можеле да го усвојат овој начин на работа. Главните причини биле тоа што не била дигитализирана документацијата и не биле изработени потребните внатрешни правила и процедури за работа од далечина. Исто така, загриженоста околу доверливоста на информациите или можните нарушувања на безбедноста може да ја ограничи употребата на работа од дома. Многу мали и средни претпријатија (МСП) се мачат со работа од дома, а неколку неодамнешни истражувања го потврдуваат тоа. На пример, Аргентинската

⁵ Работодавачите треба да утврдат дали работното место во домот е покриено со осигурување. Многу полиси за осигурување од одговорност на работодавачот ја опфаќаат работата од дома, но тоа треба да се потврди. Како алтернатива на тоа, работниците можат да бидат покриени со личното осигурување на домот.

⁶ MOT, „Работа од дома“.

опсерваторија за МСП открила дека МСП користат работа од далечина многу помалку од големите претпријатија.⁷

Според Глобалната студија за трендовите поврзани со талентите на Мерсер за 2020 година само 22% од претпријатијата биле подготвени за масовно работење од далечина пред епидемијата на КОВИД-19. Исто така, студијата откри дека само 44% од претпријатијата вршат систематска проценка на приспособливоста на работните места, наместо да остават флексибилноста да се утврди според работникот. Ваквите проценки можат да им помогнат на претпријатијата да вградат флексибилност во работните места на систематски начин, и со урамнотежување на потребите на претпријатието и на работниците.

„Работата од дома е релативно ново искуство за многу претпријатија во Северна Македонија. Во разговорите со нашите членови откриваме дека многу од нив се приспособуваат на оваа нова реалност и забележуваат многу предности. Сепак, многу од нив се соочуваат со предизвици и ние сме целосно свесни за тоа“.

5. Дали се работниците должни да ја почитуваат одлуката на претпријатието за работа од дома?

Обично работата од дома се спроведува на доброволна основа, честопати придружено со потпишан договор меѓу работодавачите и работниците со кој се утврдуваат условите. Меѓутоа, во сегашната состојба работата од дома е задолжителна во многу делови на светот како привремена јавноздравствена мерка.

Според член 19 (а) од Конвенцијата за безбедност и здравје при работа од 1981 година (бр. 155) работниците се законски обврзани да соработуваат со работодавачот за да се обезбеди безбедно и здраво работно опкружување, како што е уредено во релевантните законски одредби, колективни договори или внатрешни политики на претпријатијата. Исто така, работниците се одговорни да се грижат за сопственото здравје и безбедност и за безбедноста на другите преку користење уреди и заштитна опрема и почитување на правилата утврдени од работодавачот. Покрај тоа, согласно член 16 од Препораката за безбедност и здравје при работа од 1981 година (бр. 164), тие треба да ги пријават сите опасности или проблеми што е можно поскоро следејќи ги процедурите за известување на работодавачот. Важно е да се каже јасно дека обврските и одговорностите на работниците важат дури и во неформалното опкружување при работа од дома.

Затоа, кога е наложена работа од дома за да се минимизира ширењето на пандемијата, работниците мораат да соработуваат и целосно да ги почитуваат превентивните мерки или наредби, да водат разумна грижа за сопствената и за безбедноста на другите и да ги следат политиките на претпријатието.⁸

⁷ МОТ, „Работа од дома“. Аргентинската опсерваторија за МСП утврдила дека само 55% од МСП во услужниот сектор, 24% од МСП во индустријата и 23% од МСП во трговијата на мало користат работа од далечина.

⁸ На 7 април во Сингапур беше донесена нова регулатива (за привремени мерки) за КОВИД-19, со која се бара од претпријатијата да воведат Работа од дома, ако е тоа можно, и со која се уредува дека е прекршок ако претпријатието не воведи работа од далечина ако тоа го дозволува описот на работното место.

6. Кои се одговорностите на работодавачите при воведување работа од дома како одговор на КОВИД-19?

Важно е да се напомене дека привремената работа од дома не бараат трајно менување на условите за вработување. Правилата за работа од дома можат да се донесат како одговор на потребите на претпријатието. Работодавачите треба да размислат за менување или изработка на внатрешна политика или правилници за да дадат јасни насоки за вршење работа од дома (в. образец во прилог). Тие треба ефективно да ги известат сите работници за политиката, а евентуалните промени во политиката треба да бидат соопштени што е можно порано.

Многу земји ширум светот почнаа да донесуваат закони за уредување на работата од дома/работата од далечина, работните услови и правата и одговорностите на работодавачите и работниците. На пример, во Холандија со Уредбата за работни услови се уредува платената работа во живеалиштето на работникот или на друго место избрано од работникот надвор од просториите на работодавачот. Таа вклучува должност на работодавачот да се грижи за работникот и да обезбеди исполнување на обврските утврдени во Уредбата. Во Полска, одредбата од Законот за работни односи што се однесува на „работата од далечина“ нагласува дека работата се врши надвор од просториите на работодавачот и се заснова на услуги извршени по електронски пат, додека во Австрија „работата од далечина“ е уредена во законот за работното време, а не одделно.⁹ Во март 2020 година Чиле донесе закон со кој се уредува работата од далечина, со што им се даде правна сигурност и на работодавачите и на работниците што работат од далечина и се утврдија нивните права и одговорности. На пример, обврските на работодавачите вклучуваат и понесување на трошоците за работење, функционирање, одржување и поправка на опремата.¹⁰

„Од оперативен аспект, управувањето со работниците од дома е ново искуство. Во оваа ситуација е клучно комуникацијата да се одвива редовно и да биде насочена и лична. Менаџерите треба да бидат подготвени да ги сослушаат работниците, за да се разгледаат забелешките на клиентите и да можат работниците да одговорат правилно. Редовно да се одржуваат конференции лице в лице и виртуелни тимски состаноци. Утврдувањето рутина за одделите и за вработените ќе обезбеди јасни очекувања и соработка. Испланирајте неделна агенда и испратете ја до вработените во тимот, за да можат да дадат свои мислења пред состаноците.“

Ако нема конкретни законски одредби за работа од дома, им се советува на работодавачите да ги погледнат одредбите во постојните национални закони и прописи за работни односи и за безбедност и здравје при работа или релевантните одлуки и правилници од надлежните национални и локални органи.

⁹ Примерите од Холандија, Полска и Австрија се преземени од: МОТ, *Обезбедување пристojно работно време за иднината*, Општ преглед на инструментите за работно време, Извештај III (Дел Б), Експертска комисија за примена на конвенцијата и препораките, Меѓународна конференција за труд, 107 сесија, (Женева, 2018 г.) стр. 744.

¹⁰ Детонс, „Законот за работа од далечина во Чиле“, април 2020 г.

(а) Безбедност и здравје на работниците

Членови 3, 16, 18, 19 и 21 од Конвенцијата бр. 155

Од гледна точка на работата, терминот здравје не значи само отсуство на болест или изнемоштеност, туку ги опфаќа и физичките и менталните елементи што влијаат на здравјето кои се директно поврзани со безбедноста и хигиената при работа ^а. Работодавачите имаат целокупна одговорност да обезбедат преземање на сите превентивни и заштитни мерки за минимизирање на професионалните ризици, ^б а тоа вклучува, ако е потребно и колку што е разумно изводливо, обезбедување соодветна заштитна облека и опрема без трошоци за работникот.^в Исто така, работодавачите се одговорни за обезбедување соодветни информации и обука за БЗР [безбедност и здравје при работа];^г консултација со работниците за аспектите на БЗР поврзани со нивната работа;^д и за обезбедување мерки за справување со вонредни состојби.^е

^а Член 3 (д)

^б Чл. 16 од Конвенцијата бр. 155 уредува дека „Работодавачите треба да обезбедат, колку што е разумно практично изводливо, работните места [...] под нивна контрола да бидат безбедни и да не претставуваат ризик по здравјето“.

^в Членови 16 (3) и 21.

^г Член 19 (в) и (г).

^д Член 19 (д).

^е Член 18.

Работодавачите имаат обврска да се грижат за сите свои работници и треба, колку што е изводливо и разумно, да обезбедат работно опкружување што е безбедно и што не претставува ризик по физичкото и менталното здравје. Ова вклучува проценка, контрола и ублажување на ризиците на други места освен на вообичаеното работно место, како што е домот на работникот за време на работа од дома. Исто така, работодавачите треба да ги потсетат работниците на нивните должности и обврски според договорите за вработување и применливите политики, а особено на обврските и должностите во врска со здравјето и безбедноста.

Иако можеби е тешко за работодавачите да вршат традиционални проценки на ризик по здравјето и безбедноста во домот на работникот во моменталната состојба, работодавачот има одговорност да провери дали:

- ▶ работата што се бара да се изврши е работа што може да се изврши безбедно дома;
- ▶ да се осигура дека задачите ќе можат да се извршат безбедно со работа од дома;
- ▶ работниците имаат соодветна опрема и алати за безбедно работење дома, вклучувајќи ја и потребната заштитна или безбедносна опрема, ако е тоа потребно;
- ▶ се предвидени мерки за да се обезбеди дека опремата на претпријатието што работникот ја носи дома за работа од дома ќе биде вратена во состојбата во која е земена;
- ▶ работниците имаат соодветни информации, инструкции, надзор и обука, вклучително и мерки за справување со итни случаи;
- ▶ се преземени соодветни мерки за работниците со попреченост во однос на работата што треба да ја извршат дома;
- ▶ се преземени мерки за физичка и ментална благосостојба на работниците.

За да се овозможи работа од дома за време на КОВИД-19, Шпанија донесе вонредна привремена законска одредба со која се дозволува работникот да изврши проценка на ризик од РОД врз основа на дадена листа за проверка¹¹.

Работодавачите треба да воспостават систем за пријавување и испитување повреди, болести или други несреќи што настанале поради работни активности. Покрај тоа, работодавачите треба да бидат свесни за зголемениот ризик по здравјето и безбедноста што може да настане поради работа од дома за време на пандемијата на КОВИД-19. Тоа може да вклучи зголемени психосоцијални опасности поврзани со работа од дома, вклучувајќи и можно зголемување на професионалниот стрес. Понатаму, тоа би можело да опфати поголема веројатност за семејно насилство поради економски тешкотии и променети семејни потреби на ниво на домаќинства и принудно затворање во домот. Постојат извештаи од некои земји за почесто семејно насилство и злоупотреба за време на ограничувањата поради КОВИД-19.¹² Работодавачите треба да одржуваат редовен контакт со своите работници и да ги информираат за сите ресурси што ги имаат. На пример, некои работодавачи имаат програми за помош на вработените, кои опфаќаат услуги за доверливо советување и упатување.¹³

(б) Алати, опрема, материјали и технологија

Работодавачите треба да им ги обезбедат на работниците конкретните алати, опрема, материјали и технологија што им се потребни за извршување на задачите при работа од дома, освен ако е поинаку уредено во условите за вработување, во колективен договор или во политиката на претпријатието.¹⁴ Покрај тоа, работодавачите треба да извршат поправка на тие алати и опрема по потреба. Видот на опремата зависи од дејноста и конкретните работни задачи. Тоа може да опфати лаптоп, компјутерски монитори, софтвер, телефон, пристап до интернет, слушалки, пристап до апликации и друга неопходна опрема. Во други ситуации, тоа може да бара испорака на опремата и вградување технички уреди потребни за работата.

Работодавачите би можеле да размислат за отворање посебна телефонска линија или адреса за е-пошта за поддршка, на која работниците ќе можат да испратат прашања поврзани со алатите, опремата и технологијата и да побараат помош и поддршка ако им е потребна. Исто така, работодавачите треба да појаснат дека само работникот може да ги користи опремата и алатите што ги обезбедува претпријатието за работа од дома и тоа само за потребите на работата.

(в) Работно опкружување во домот и поврзани трошоци

Трошоците за работа од дома обично не се надоместуваат според повеќето национални закони и практики. Меѓутоа, во моменталната пандемија може да биде неопходна работа од дома, а тоа може да резултира со трошоци за работниците. Во отсуство на законодавни одредби или владини одлуки со кои работодавачите се обврзани да им ги надоместат трошоците за работа од дома на работниците, работодавачите треба да размислат да им ги надоместат на

¹¹ ЕСИЈА, *КОВИД-19 во Шпанија: Најчесто поставувани прашања за бизнисите*.

¹² Њуз интернешенал извести дека во кинеската провинција Хубеи пријавите за семејно насилство во полицијата се зголемиле тројно време на епидемијата на коронавирусот. Во Бразил, државните центри за помош забележаа пораст на бројот на случаи од 40%, што ѝ се припишува на изолацијата поради КОВИД-19.

¹³ Исто така, работодавачите можат да обезбедат информации за национални или локални програми за поддршка на жртвите на семејно насилство.

¹⁴ МОТ, *Конечен извештај: Глобален форум за дијалог за предизвиците и можностите од работата од далечина за работниците и работодавачите во секторите ИКТ и финансиски услуги*, GDFTWEFS/2016/9, стр. 28. „Работодавачите треба да ги понесат трошоците за хардвер и софтвер, освен ако не се постигне поинаков договор со работникот.“

работниците разумните и неопходни трошоци за домашна канцеларија настанати при извршувањето на работните задачи. Тоа може да опфати дел од трошоците поврзани со:

- ▶ трошоци за мобилен или фиксен телефон;
- ▶ трошоци за интернет;
- ▶ персонален компјутер или таблет;
- ▶ софтвер или хардвер за телеконференции.

Меѓутоа, работодавачите можат да ги исклучат трошоците за домашна канцеларија што служат главно за удобност на работникот, на пример побрза интернет-врска, дополнителни компјутерски монитори, столови или печатачи.¹⁵ Работодавачите треба да прецизираат во политика на претпријатието кои трошоци за работа од дома ќе бидат покриени. Во политиката може да се утврди дека работниците мораат да побараат претходно одобрение од претпријатието, за да можат да им се надоместат трошоците настанати поради работа од дома.

(г) Осигурување на работниците

Начелно секоја повреда настаната при работа од дома во работното време и која произлегува од работните функции или настанала при нивно вршење во наменската работна просторија во куќата треба да биде покриена од осигурувањето на работникот.

Вкупниот бројот на побарувања од осигурувања на работници може да се намали за време на пандемијата, бидејќи помалку луѓе работат. Но, тој ефект е веројатно нема да се почувствува подеднакво во сите дејности, а побарувањата на работниците можеби нема да бидат ограничени на изложеност на КОВИД-19. Работодавачите можат да се соочат со дополнителни предизвици во ограничувањето на повредите при работа за време на работа од дома поради недостатокот на надзор над работната средина и поголемата можност од неправилна употреба на опрема и одвлекувања на вниманието во домот. Овие предизвици може да бидат зголемени со сегашната пандемија, која придонесе за зголемување на вознемиреноста и менталниот стрес и принуди многу работници да споделуваат импровизирани работни места дома со сопружници, деца и миленичиња.

Во Република Северна Македонија, со потпишување на договорот за вработување се заснова работен однос меѓу работникот и работодавачот. Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршењето на работата од работниот однос и вклучување во задолжителното социјално осигурување врз основа на работниот однос, започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работникот на работа, договорени во договорот за вработување.

(д) Одговорност

Зависно од националните закони и прописи работниот простор на работникот во домот може да се смета за продолжение на работниот простор на работодавачот при работа од дома. Работодавачот може да биде материјално одговорен за несреќи што произлегуваат од работата и што настануваат при работа, ако повредата настане во домашниот работен простор на работникот во работното време. Времето, локацијата и околностите на повредата се важни аспекти за проценка. Ако повредата настане во редовното работно време, на локација на која

¹⁵ Нортон Роуз Фулбрајт, „КОВИД-19: Работа од дома и надоместување на трошоците за работа од далечина од страна на работодавачот во Калифорнија и пошироко“, март 2020 г.

работодавачот предвидел работниците да извршуваат работа и во текот на извршување работни задачи, работодавачот може да биде повикан на одговорност. Се советуваат работодавачите да го разгледаат постојното осигурување од одговорност на работодавачот, за да се осигурат дека ја покрива работата од дома.

Работодавачот треба да се осигури дека со политиката на претпријатието за работа од дома не се презема одговорност за повреди што настанале во домашниот работен простор на работникот но надвор од договореното работно време или за настаната каква било загуба, уништување или штета на домот на работникот. Ова ги вклучува членовите на семејството, посетителите и други лица што можат да се повредат во домот на работникот или околу него.

7. Кои се одговорностите на работниците при работа од дома?

Конвенција бр. 155

Член 19

На ниво на претпријатие се преземаат мерки според кои:

- (а) во текот на вршењето на својата работа работниците соработуваат во исполнувањето на обврските на работодавачот;
- (б) претставниците на работниците во претпријатието соработуваат со работодавачот во областа на безбедноста и здравјето при работа;

...

Препорака бр. 164

16. Мерките предвидени во член 19 од Конвенцијата треба да имаат за цел да обезбедат работниците:

- (а) да водат разумна грижа за сопствената и за безбедноста другите лица што можат да бидат засегнати од нивите постапки или пропусти при работа;
- (б) да ги почитуваат насоките за нивната и за безбедноста и здравјето на другите и постапките за безбедност и здравје;
- (в) да ги користат безбедносните уреди и заштитната опрема правилно и да не ги прават нефункционални;
- (г) да го известат веднаш својот непосреден претпоставен за секоја состојба за која тие веруваат дека може да претставува опасност и која не можат да ја отстранат самите;
- (д) да ги пријават сите несреќи или повреди што настанале при работата или во врска со неа.

Согласно Законот за работни односи во Република Северна Македонија, работникот е должен совесно да ја извршува работата на работното место за коешто склучил договор за вработување, во време и на место, коишто се определени за извршување на работата, почитувајќи ја организацијата на работа и деловната активност на работодавачот. Работникот е должен да ги почитува барањата и упатствата на работодавачот во врска со исполнувањето на работните обврски од работниот однос. Работникот е должен да ги почитува и спроведува прописите за заштита при работа, да го заштити својот живот и здравје, како и здравјето и животот на другите лица. Право и обврска на секој работник е да се грижи за сопствената безбедност и безбедноста на другите лица кои работат со него, во согласност со обуките и инструкциите кои му се дадени од страна на работодавачот, да биде запознаен со мерките

за безбедност на здравје при работа и да биде обучен за нивната примена, согласно со прописите за безбедност и здравје при работа

Работниците имаат должност да се заштитат себеси и другите и да соработуваат со своите работодавачи во спроведувањето на превентивни и контролни мерки, во согласност со член 19 (а) од Конвенцијата бр. 155. Тоа вклучува следење на сите информации, инструкции или обуки обезбедени од работодавачите и усвојување безбедно однесување при работа, почитување на упатства, обезбедување добри хигиенски практики и користење уреди за безбедност и заштитна опрема.

Работниците се должни да го известат работодавачот ако дознаат дека имаат каква било болест или физичко или ментално нарушување што влијае на нивната способност да ја вршат својата работа и веднаш да го известат раководството за каква било несреќа. Исто така, работниците треба да одржуваат редовен контакт со работодавачот и да го известат за евентуалните ризици по здравјето и безбедноста во домот или за каква било потреба од промена на одлуката за работа од дома.

Покрај оние за безбедноста и здравјето, општите обврски и одговорности на работниците, вклучително и оние пропишани во релевантните национални закони за работни односи, во условите за вработување или во колективен договор, се применливи при работа од дома. Тие одговорности можат да опфаќаат:

- ▶ почитување на политиката или упатствата на претпријатието за работа од дома, ако постојат такви;
- ▶ почитување на сите постојни политики и прописи, вклучително и на политиката за безбедност и здравје, за ИКТ и заштита на податоци, за интелектуална сопственост и за употреба на алати и опрема на претпријатието;
- ▶ грижа за сопствената безбедност, физичко и ментално здравје и благосостојба;
- ▶ ограничување на работното време на периодот договорен со работодавачот во согласност со националното законодавство за работното време;
- ▶ исполнување на сите вообичаени или на други доделени задачи;
- ▶ практикување рамнотежа помеѓу работата и личниот живот и останување активни и поврзани;
- ▶ достапност во текот на работното време и одржување редовна и навремена комуникација со раководителите;
- ▶ воздржување од одржување состаноци со клиенти или со други работници дома без одобрение од претпријатието;
- ▶ обезбедување грижа за своите деца или други штитеници;
- ▶ разумна грижа за алатите и опремата на претпријатијата, вклучувајќи ја и технологијата, заштитата на податоци, доверливоста и безбедноста.

8. Како се мери продуктивноста на работниците при работа од дома?

Претпријатијата со работници од далечина се загрижени за продуктивноста главно од два аспекти. Некои работодавачи се прашуваат „дали воопшто работат?“ додека другите се позагрижени „дали работат ефикасно?“ Сепак, мерењето на продуктивноста на работна сила

што работи од далечина не треба да биде потешко или различно од мерењето кај физички присутната работна сила.

Добро управуваните тимови на далечина можат да бидат далеку попродуктивни од физички управуваните работници, бидејќи претпријатијата треба да ја мерат продуктивноста со објективни мерила, а не според физичкото присуство и „времето поминато во зградата“.

Пред да утврди едно претпријатие како да ја следи и да ја мери успешноста на работниците, треба да утврди што треба да се мери. Клучно е да се изберат највлијателните и квалитативни мерила.

Мерењето на продуктивноста врз основа на резултатите бара мерливи показатели, а нивното дефинирање може да претставува предизвик. Некои сектори и работни места се дефинираат полесно од другите. На пример, за работник во продажба е многу јасно што може да се мери и оцени. На работни места како претставник во центар за повици може да се користи бројот на повици на час како едноставен показател. Меѓутоа, ако работниците имаат различни одговорности, ќе биде потребно да се изработат показатели за секој работник и тие да се ревидираат често.

Покрај тоа, исполнувањето на целта не означува секогаш продуктивност. Ако се поставени премногу ниски цели, работникот што го постигнува посакуваниот резултат може да не работи со полн капацитет. Тоа што работникот е поврзан со канцеларијата преку виртуелна приватна мрежа (VPN) не значи дека се работи.

Успешноста се одредува најдобро преку исходите и преку тоа дали работникот исполнува мерливи одредници или цели. Како и секоја друга цел, успешноста на работниците не може да се постигне ако никој не знае што е тоа. Клучот за добро работење со работници од далечина е да се постават јасни и конкретни очекувања.

Треба да се размисли за тоа колку време ќе биде потребно за да се дознае дали е некој продуктивен. Мерливите резултати имаат смисла, но колку што е почесто мерењето, толку е поголемо чувството дека има микро-менаџирање. Меѓутоа, премногу реткото мерење може да не му ги посочи на работникот проблемите што треба да се решат.

Уште поважно, постојат прашања на приватноста за кои треба да бидат свесни работодавачите при следењето на работниците на работните места.¹⁶

Закон за работни односи

Заштита на личните податоци на работникот

Член 44

- (1) Личните податоци на работниците можат да се собираат, обработуваат, употребуваат и доставуваат на трети лица само ако е тоа определено со овој или друг закон или ако е тоа потребно заради остварување на правата и обврските од работниот однос или во врска со работниот однос.
- (2) Личните податоци на работниците може да ги собира, обработува, употребува и доставува на трети лица само работодавачот или работникот, кого работодавачот за тоа посебно го овластил.
- (3) Личните податоци на работниците, за чие собирање не постои повеќе законска основа, мораат веднаш да се избришат и да престанат да се употребуваат.

¹⁶ Во Европската Унија, Општата регулатива за заштита на личните податоци предвидува силна заштита на личните податоци и приватност на граѓаните.

(4) Одредбите од ставовите (1) и (2) на овој член се однесуваат и за личните податоци на кандидатите за вработување.

Петте елементи што треба да се земат предвид при мерењето на продуктивноста на работниците од далечина се:

- ▶ поставување и соопштување јасни цели и рокови, исто како и за работниците на физичко работно место;
- ▶ формулирање планови за зголемување на отчетноста;
- ▶ анализа на важните задачи и следење на напредокот со утврдени рокови;
- ▶ оценување на квалитетот и квантитетот наместо на времето поминато во работа - формулирајте ги индикаторите од аспект на „остварени задачи и нивен квалитет“ а не од аспект на „потрошени часови“;
- ▶ следење на достигнувањата.

9. Кои се главните предизвици при работата од дома и што треба да се направи за нивно решавање и управување?

Постојат повеќе придобивки поврзани со работа од дома, вклучувајќи: намалување на времето на патување; поголема автономија и флексибилност во организирањето на работата; подобра рамнотежа меѓу работата и приватниот живот; поголема мотивација и помала промена на вработените; и подобрена продуктивност и ефикасност.¹⁷ Покрај тоа, намаленото патување поврзано со работа од дома доведува до намалување на емисиите на јаглерод.

Меѓутоа, во неочекувана и вонредна состојба како што е пандемијата КОВИД-19, работодавачите и работниците може да бидат неподготвени физички, психички или инфраструктурно за да ги решат сите предизвици од работата од дома. Според неодамнешното истражување спроведено од Друштвото за управување со човечки ресурси (ДУЧР), 71% од работодавачите се мачат со приспособувањето на работата од далечина; 65% од работодавачите велат дека е предизвик да се одржи моралот на вработените; а повеќе од една третина од работодавачите се соочуваат со тешкотии во културата на претпријатието, продуктивноста на вработените и прописите за отсуство.¹⁸

Затоа се препорачува работодавачите да изработат политика што ќе даде јасни упатства и ќе помогне во решавањето на предизвиците. Покрај тоа, работодавачите треба да ја проценуваат редовно делотворноста на политиките и упатствата на претпријатието. Работниците треба редовно да ги известуваат своите работодавачи за предизвиците во примената на политиките и упатствата на претпријатието.

„Откривме дека им се потребни совети и насоки на работниците што имаат тешкотии да се организираат самите. Најдобро е да се придржувате до својата лична рутина. Станете навреме, облечете се и одредете дел од домот што личи на работно место. Да работите од дома значи дека сè

¹⁷ Еурофонд и МОТ.

¹⁸ В. www.shrm.org/resourcesandtools/pages/remote-work.aspx.

уште работите. Се разбира, постои флексибилност и се заштедува време. Но, сметаме дека основната порака што треба да се испрати е 'сè уште сте на работа'.

(а) Комуникација

Напредокот во ИКТ овозможува и ја олеснува работата од дома, но сепак не може да ги надмине сите ограничувања во услови на брзи промени на состојбата. Иако работодавачите и работниците вложуваат заложби да бидат во чекор со најновите настани, промените најавени од власта или промените на политиките на претпријатието можат да предизвикаат забуна кај работниците, особено ако промените би можеле да влијаат врз деловните активности или врз очекувањата на работниците, на пример, нови ограничувања на слободата на движење. Постојат голем број софтверски алатки што ја олеснуваат комуникацијата, соработката и транспарентноста. Многу од нив се бесплатни или евтини.¹⁹

Комуницирајте редовно

Комуникацијата треба да биде побрза и многу почеста при работа од дома. Ова ја подобрува соработката и ја создава потребната доверба за успешно воведување на нови начини на работа. Работодавачите треба да го сторат следново:

- ▶ утврдете комуникациски канали што му овозможуваат на претпријатието да комуницира со персоналот за време на работа од дома по потреба и да обезбеди доследност на пораките;
- ▶ водете ажуриран именик со информации за контакт на сите работници (телефонски број, адреса за е-пошта или физичка адреса);
- ▶ редовно комуницирајте со сите работници за да ги информирате за најновите настани поврзани со КОВИД-19 и со неговото влијание врз работењето на претпријатието, вклучително и евентуалните промени на политиките на претпријатието;
- ▶ поттикнувајте размена на мислења и идеи за стратегии за континуитет на работењето;
- ▶ одржувајте периодични виртуелни средби за да ги информирате работниците за состојбата, да разговарате за работата и да се договорите како да ги испорачате услугите на претпријатието. Тоа ќе им помогне на работниците да се чувствуваат помалку изолирани за време на работа од дома.

(б) ИКТ опрема и работни станици

Персоналот може да се соочи со технички предизвици, како што се проблеми со поврзувањето, ако работата од дома биде воведена брзо или неорганизирано. Пандемијата КОВИД-19 им оневозможува на работодавачите да планираат однапред и да одвојат доволно време за оптимална подготовка за работа од дома. Може да се појават проблеми ако претпријатијата, особено малите и средните претпријатија, ја немаат потребната комуникациска инфраструктура или доволно опрема за да може целиот персонал да работи од дома во исто време.

Воспоставување заеднички одговорности, посветеност и меѓусебно разбирање

¹⁹ Slack за соработка во тимови и инстант пораки; Zoom за видео конференциски повици со членови на тимот и со клиентите; Google Suite за е-пошта, соработка на документи, чување датотеки, заеднички календар; Mural за бури на идеи; Trello за планирање проекти итн.

Работодавачите треба да бараат соработка, идеи и посветеност од работниците во изнаоѓањето начини за најдобро решавање и надминување на горенаведениот предизвик²⁰ и истовремено обезбедување континуитет во работењето и зачувување на работните места. Работниците може да имаат ограничени ресурси за работа од дома, или можеби нивниот дом е помалку оптимална работна околина од работното место (на пример, се наоѓа во близина на бучно градилиште или фабрика или работниците живеат во повеќегенерациско домаќинство или во мал стан, со што условите не се погодни за работа од дома). Затоа, работодавачите треба да ги разберат и проценат ограничувањата со кои се соочуваат вработените и соодветно да ги приспособат очекувањата, одговорностите и задачите.

(в) Заштита и безбедност на податоци

Иако употребата на технологија ја овозможи и ја олеснува работата од дома, таа, исто така, е подложна на поголеми ризици од компјутерски напади и нарушувања на доверливоста. Безбедните на податоците при работа од дома имаат суштинско значење, особено ако работниците ги користат своите лични лаптопи или уреди за извршување работни задачи и се поврзуваат со мрежата на претпријатието. Некои претпријатија имаат политика за заштита на податоците, доверливоста и безбедноста за оваа намена.

Заштита на компјутерската безбедност и приватноста

Работодавачите треба да обезбедат:

- ▶ да се зачува безбедноста на податоците дури и за време на работа од дома;
- ▶ да постои робустен информатички систем со потребните заштитни мерки, вклучително и безбедно пренесување на доверливи податоци надвор од работното место;
- ▶ компјутерите што се користат за работа да имаат соодветен софтвер, вклучително и антивирусна заштита, обезбедени виртуелни приватни мрежи или заштитни ѕидови против компјутерски закани;
- ▶ работниците да бидат информирани за политиката за заштита на податоците на претпријатието, ако има таква;
- ▶ работниците да ги имаат потребните вештини за користење на ИКТ во согласност со политиката на претпријатието. Може да се користат потсетници и обука преку интернет за освежување на вештините во оваа област.²¹

Закон за работни односи

Обврска на чување на деловна тајна

Член 35

(1) Работникот не смее да ги искористи за своја сопствена употреба или да ги предаде на трето лице податоците што се сметаат за деловна тајна на работодавачот, кои како такви со посебен акт ќе ги определи работодавачот и кои му биле доверени на работникот или со кои бил запознат на друг начин.

(2) Работникот е одговорен за издавање на деловна тајна, ако знаел или би морал да знае за таквото својство на податоците.

²⁰ ИБЕК (Ирска Конфедерација на бизниси и работодавачи), „Работа од далечина за време на пандемијата КОВИД-19 - преглед на ИБЕК за клучните аспекти“, 11 март.

²¹ ИБЕК.

(3) Секој работник кој доаѓа во контакт со материјали, информации и податоци кои се класифицирани е должен да ја чува тајната на истите.

(4) Претставниците на работниците и сите експерти што им помагаат, не смеат на работниците или на трети страни да им откриваат какви било информации кои се од деловен интерес на работодавачот, а кои јасно им биле кажани во доверба. Оваа обврска продолжува да важи и по завршувањето на нивниот мандат.

(5) Во одредени случаи и според условите и ограничувањата утврдени со закон, може да се утврди дека работодавачот не е обврзан да пренесе информации или да се консултира кога природата на тие информации или консултации е таква што според објективни критериуми сериозно би го нарушила или би го довела во прашање функционирањето на работодавачот.

(г) Управување со персоналот и евентуална злоупотреба на работата од дома

Бидејќи сè повеќе претпријатија избираат (или се обврзани) да воведат работа од дома за време на кризата предизвикана од КОВИД-19, прашањата за довербата честопати имаат приоритет во дискусиите на работното место. Тоа е така бидејќи работата од дома може да влијае на довербата меѓу работниците и раководителите, затоа што задачата на раководството е потешка. Во отсуство на личен контакт, традиционалниот стил на управување на "команда и контрола" станува помалку релевантен, а раководителите мораат да изнајдат други начини за да бидат сигурни дека работниците ја завршуваат својата работа од дома. Ако работниците немаат чувство на припадност за време на работа од дома, може да имаат недоверба во менаџерите и во раководството на претпријатието. Тоа може да доведе до губење на контролата од страна на раководителите, а одредени работници да ја злоупотребат работата од дома. Оттука, самодисциплината на работниците и меѓусебната доверба меѓу работодавачите и работниците се суштински при овој начин на работа. Покрај тоа, делотворното управување со работа од дома бара раководен пристап заснован на резултати. Тоа подразбира утврдување цели, задачи и одредници, а потоа и следење и дискусија за напредокот без преобемни обврски за известување.²²

Создавање меѓусебна доверба и заедничка одговорност

„Лепилото“ што ја држи работата од дома е довербата. Раководителите, работниците и колегите треба да си веруваат. Работата од дома не може да биде ефективна без тоа. Работодавачите треба да градат меѓусебна доверба и да воспостават заедничка одговорност со работниците преку отворени и транспарентни дискусии за очекувањата и резултатите, вклучувајќи и за тоа:

- ▶ кога работниците ќе бидат достапни и ќе имаат обврска да одговорат;
- ▶ како ќе останат во контакт, на пример, преку интернет или телефонски;
- ▶ како ќе се воспостави рамнотежа меѓу работата и личниот живот, на пример преку редовни паузи и исклучување од работа на крајот на денот;
- ▶ како ќе се известува, земајќи ги предвид околностите на работникот, ако е тоа потребно;
- ▶ со кого треба да контактираат работниците ако имаат прашање поврзано со работата;
- ▶ со кого треба да контактираат работниците во случај на итност.

²² MOT, „Клучни аспекти за ефективна работа од далечина за време на пандемијата на КОВИД-19“, март 2020 г.

Исто така, работодавачите мораат да сфатат дека некои работници можат да имаат тешкотии да се мотивираат и да се организираат кога работат од дома. Ако се случи тоа, раководителот и работникот треба да разговараат за практични чекори за надминување на овие пречки.²³

„Работата од далечина бара доверба, а не само дигитална инфраструктура - доверба во доверливоста, способноста и мотивираноста на луѓето“.

(д) Организација на работно време

Организацијата на работното време е од суштинско значење, но може да претставува предизвик, особено за работниците со одредено работно време или со надоместоци пресметани по одработен час.

Во извештајот на МОТ, *Обезбедување пристојно работно време за иднината*²⁴, во кој се упатува на Рамковната спогодба на Европската Унија за работа од далечина, се предвидува дека работното време на работниците од далечина треба да биде во рамките на применливото национално законодавство, колективни договори и правила на претпријатието. Работниците од далечина го организираат своето работно време и можат да ја вршат својата работа во период што им е најпогоден, а да останат достапни во текот на вообичаеното работно време на организацијата. Стандардите за успешност на работникот од далечина се еднакви на оние за споредливите работници во просториите на работодавачот. Во извештајот се посочува дека Сингапур и Шведска ја уредуваат работата од далечина, вклучувајќи ги и работните часови и одредбите за одмор, преку колективно договарање или преку упатства од јавните органи.

РАБОТНО ВРЕМЕ

Полно работно време

Член 116

- (1) Полното работно време не смее да биде подолго од 40 часа неделно.
- (2) Работната недела по правило трае пет работни дена.
- (3) Со закон, односно со колективен договор може да се одреди како полно работно време, работното време кое е пократко од 40 часа неделно, меѓутоа не помалку од 36 часа неделно.
- (4) Со закон или други прописи во согласност со закон, или со колективен договор може да се определи за работните места, кај кои постојат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања, полното работно време да трае помалку од 36 часа неделно.
- (5) Ако полното работно време не е определено со закон или колективен договор, се смета како полно работно време, работното време од 40 часа неделно.

Воспоставување самодисциплина и внимателно следење

Иако треба да се користи одреден степен на флексибилност при работа од дома, работодавачите треба:

²³ АКАС (Служба за советување, помирување и арбитража), „Работа од дома“.

²⁴ МОТ, *Обезбедување пристојно работно време за иднината*, стр. 743.

- ▶ да постават очекувања од работниците во однос на самодисциплина и почитување на договореното работно време;
- ▶ да обезбедат дека работното време и одморите се усогласени со националното законодавство, колективните договори или со условите за вработување на претпријатието;
- ▶ да обезбедат работниците да ги евидентираат вкупните работни часови за секој ден или седмица;
- ▶ да размислат за евидентирање на присуството преку интернет или за користење е-пошта за евидентирање на работното време.²⁵

(ѓ) Безбедност и здравје при работа

Како што е наведено во глава 6 (а), начелно работодавачите се одговорни за безбедноста и здравјето на работниците на работното место и во текот на работното време. Меѓутоа, раководителите не можат да го обезбедат здравјето и безбедноста на работниците за време на работа од дома, затоа што тие не се присутни во просториите на работодавачот. Учесниците на Глобалниот форум за дијалог за предизвиците и можностите од работата од далечина за работниците и работодавачите во секторите ИКТ и финансиски услуги, кој се одржа во Женева во октомври 2016 година, го вклучија следното во своите точки на консензус: „Безбедноста и здравјето при работа се следат и се контролираат потешко при работа од далечина, особено ако домот е и работно место“.²⁶

Покрај тоа, за мнозинството лица што работат од дома прв пат претставува предизвик да ја организираат својата домашна канцеларија правилно. Понекогаш просторот во домот е ограничен, па како работен простор може да служи и трпезаријата, работна површина во кујната или област за општа употреба. Во други случаи може да има биро и стол, но без можности за приспособување што се потребни за да се обезбеди соодветно долгорочно работно опкружување. Ергономските ризици можат да се зголемат бидејќи работниците можеби немаат пристап до истата ергономска опрема како во просториите на претпријатието. Работодавачите и работниците може да не внимаваат на употребата на соодветна ергономска опрема при работа од дома за време на КОВИД-19, што може да го зголеми ризикот од повреди или здравствени проблеми кај работниците. Работодавачите треба да размислат како можат да го намалат потенцијалот за повреди со решавање на евентуалните ергономски проблеми на работниците.

Унапредување на свеста и обезбедување усогласеност

Работодавачите треба да го сторат следново:

- ▶ да обезбедат информации и обука за прашањата на безбедноста и здравјето што се особено релевантни за работниците од дома (на пр. ергономија, работа во изолација, општи аспекти на противпожарната и електричната безбедност);
- ▶ да бидат сигурни дека работници се свесни или дека добиле релевантни информации за нивните општи обврски во однос на безбедноста и здравјето, вклучително и грижата за сопственото здравје и безбедност и за безбедноста на другите;
- ▶ да бидат сигурни дека работниците се информирани и дека ја почитуваат политиката на претпријатието за безбедност и здравје, вклучително и постапките за пријавување несреќи

²⁵ ИБЕК.

²⁶ МОТ, *Конечен извештај: Глобален дијалог*, стр. 28.

поврзани со работата и здравствени проблеми или евентуална загриженост за здравјето и безбедноста;

- ▶ да ја ревидираат политика на претпријатието за безбедност и здравје при работа, на налин што истата ќе содржи одредби за домот на работникот кога се користи работа од дома;
- ▶ да бидат сигурни дека работници се информирани за одговорноста на претпријатието според важечките национални закони и прописи и за осигурувањето од одговорност за повреди што настанале во домот на работникот за време на работа од дома;
- ▶ да вршат постојана проценка на работните станици надвор од просториите на работодавачот и да понудат насоки и мониторинг на ергономските услови (меѓутоа, раководителите ќе треба да ја почитуваат приватноста на работниците);
- ▶ да понудат обука или ресурси за ергономија и безбедност заради промена на работните навики и подобрување на физичкото работно опкружување во домот.

(е) Здравје и ментална благосостојба

За време на пандемијата на КОВИД-19, многу работници можеби за прв пат работат од дома постојано, а истовремено се изолирани од колегите, пријателите, а понекогаш дури и од семејство. Нивните секојдневни животни навики се нарушени, што може да предизвика дополнителен стрес, напнатост и физички и ментален напор.²⁷ Влијанието на овие фактори е уште посилено во моменталната економска состојба. Кога претпријатијата се соочуваат со негативни влијанија може да има повеќе технолошки вишок и отпуштања, што предизвикува дополнителна вознемиреност, несигурност и небезбедност кај работниците и може да резултира со депресија. Состојбата се влошува за време на задолжителна и долготрајна работа од дома, кога ограничувањата ги спречуваат луѓето да излезат надвор, а социјалниот живот е ограничен. Студиите покажуваат дека неможноста за комуникација со пријателите и изолацијата од колегите се главни недостатоци при работа од дома.²⁸ Политиките на претпријатијата за работа од дома треба да вклучуваат мерки за одговор на тие фактори.

Промовирајте здравје и благосостојба и понудете поддршка и разбирање

Важно е да се нагласи дека физичкото растојание не бара социјална изолација. Иако е важно работниците да најдат нови начини за работа и интеракција, работодавачите мораат да го препознаат влијанието на изолацијата и осаменоста; оттука, тие мораат да покажат поддршка и емпатија и да ги одржуваат работниците информирани, поврзани и ментално здрави. Работодавачите можат да размислат за преземање на следните активности:²⁹

- ▶ да контактираат редовно со работниците за да се осигурат дека работниците се чувствуваат поддржани и да бидат достапни, пристапни и спремни да ги сослушаат работниците кога им е потребна поддршка;
- ▶ да создадат можности за тимска комуникација, на пример со користење онлајн алатки или апликации за основање групи за разговор;
- ▶ да им дадат на работниците соодветна контрола и флексибилност при вршењето на работата;

²⁷ Работата од дома може да влијае на менталното здравје на работникот, на пример, поради променети семејни потреби, нарушени односи или семејно насилство.

²⁸ Џон К. Месенџер (редактор), *Работата од далечина во 21 век, еволуциска перспектива*, серија на МОТ „Иднината на работата“, (Едвард Елгар и МОТ, 2019 г.) стр. 303.

²⁹ Ворксејф Викторија, „Минимизирање на ширењето на коронавирусот (КОВИД-19): Работа од дома“, 23 март 2020 г.; МОТ, „Работа од дома: човечки фактори/ергономски аспекти на работата од далечина“, 20 април 2020 г.

- ▶ да понудат информации и практични алатки за поддршка на позитивното ментално здравје, вклучително и пристап до програми за помош на вработените;
- ▶ да одговорат соодветно на знаците на стрес кај работниците и да им понудат контакт-точка за разговор за проблемите;
- ▶ да ја зголемат свеста за одговорноста на работниците да се грижат за сопствената физичка и ментална благосостојба за време на работа од дома, вклучително и поттикнување на работниците да бидат физички активни, да се хранат здраво и да излегуваат редовно на свеж воздух.

Претпријатијата може да размислат за издавање упатство за работа од дома со препораки за физичкото и менталното здравје и благосостојбата на работниците или да искористат веќе достапни ресурси за здравје и благосостојба при работа од дома.³⁰

(ж) Рамнотежа меѓу работата и личниот живот

Работата од дома може да им помогне на работниците да постигнат подобра рамнотежа меѓу работата и личниот живот бидејќи избегнуваат долги и стресни патувања помеѓу домот и работното место и имаат повеќе време за семејството. Други придобивки од работата од дома се зголемено задоволство, продуктивност и лојалност на работниците и помала загуба на персонал.³¹ Иако работата од дома нуди голем потенцијал, реалноста е често посложена, особено кога се воведува работа од дома за да се ограничи пандемија, а не затоа што работниците доброволно го одбрале тоа. Одржувањето рамнотежа помеѓу работата и личниот живот може да биде предизвик особено за луѓето со обврски за грижа во семејството поради затворањето на установите за грижа за деца и училиштата и во отсуство на алтернативни можности за обезбедување на таа грижа.

Работата од дома, честопати доведува до замаглување на границите помеѓу работата и личниот живот, зголемување на работното време и интензивирање на работата. Така, работата од дома може да влијае на приватниот живот и да предизвика конфликти меѓу работата и личниот живот, кои можат да претставуваат предизвик за благосостојбата на работниците и да влијаат врз севкупната успешност на работа. Едно истражување на работници од далечина во Јапонија покажува дека нејасните граници меѓу работното време и одморот се највисоко рангираниот недостаток на работата од далечина.³²

Загриженоста и стресот од „работа без крај“ се препознаени и се воведуваат регулаторни мерки за одделување на платената работа и личниот живот.³³ На пример, Франција вовеле „право на исклучување“ со измените на Законот за работни односи од 2017 г. Затоа е клучно работодавачот да има јасни упатства за работното време што се во согласност со националното законодавство.

Промовирајте рамнотежа меѓу работата и личниот живот и давајте поддршка

³⁰ В. Фондација на Американското здружение на психијатри, Центар за ментално здравје на работното место. „Работа од далечина за време на КОВИД-19: вашето ментално здравје и благосостојба“.

³¹ Еурофонд и МОТ.

³² Еурофонд и МОТ, стр. 301.

³³ МОТ, *Обезбедување пристојно работно време за иднината*, стр. 747.

И покрај тоа што може да се преземени мерки на национално ниво за постигнување рамнотежа меѓу работата и личниот живот, работодавачите треба да го сторат следното:

- ▶ да постават јасни очекувања за работното време и да ги поттикнат работниците да постават граници во својот работен распоред;
- ▶ да промовираат здрав начин на живот и рамнотежа меѓу работата и личниот живот, вклучувајќи и редовни паузи и одмор, вежбање и свеж воздух;
- ▶ да им понудат поддршка за ментална благосостојба на работниците што се соочуваат со конфликт меѓу работата и личниот живот;
- ▶ да побараат насоки во применливите закони и прописи или во соодветните упатства за здрава рамнотежа меѓу работата и личниот живот, на пример упатства издадени од субјекти за безбедност и здравје при работа или за ментално здравје.

(з) Успешност и продуктивност

Придобивките од работа од дома за работниците обично вклучуваат помалку време поминато во патување, помалку прекини и поголема флексибилност. Така, работата од дома може да доведе до подобра успешност и до зголемена продуктивност и ангажман, што може да го подобри задоволството на работниците и да го намали заминувањето на работниците. Меѓутоа, работа од дома воведена како одговор на мерките против КОВИД-19 може да биде различна во реалноста. Дополнителните обврски за грижа на родителите што работат можат да се зголемат драматично поради затворањето на училиштата. Родителите можеби ќе треба да бидат вклучени во домашно образование и грижа за деца на училишна возраст или може повеќе членови на семејството да го делат истиот простор за учење преку интернет или за работа од далечина. Семејните обврски на работниците, споделувањето на работното место, па дури и нарушени односи или семејно насилство можат да пречат во работните обврски, да го сменат работниот распоред и да влијаат врз успешноста и продуктивноста.

Променете го начинот на размислување за продуктивноста, бидете флексибилни и реагирајте

Работодавачите можат да размислат да им обезбедат поголема поддршка на родителите и на другите луѓе што имаат обврски за грижа во овој период. Тие можат да обезбедат флексибилност, вклучително и преку промена на индикаторите за продуктивност со фокусирање на испорачаните резултати, а не на работното време. Работодавачите може да користат и онлајн алатки за соработка, како што се заеднички календари и јавен статус, за да овозможат тимска работа и да ја зголемат продуктивноста.³⁴ Работниците мораат да се приспособат на работењето од дома и на новата средина и да обезбедат исполнување на основните работни обврски. Раководителите и работниците треба да разговараат отворено за секое прашање поврзано со продуктивноста.

(с) Грижа за деца и други лица

Родители што работат може да имаат спротивставени обврски за работа од дома и нивниот работодавач и за грижа за деца чие училиште или градинка е затворена. Малку е веројатно дека работниците ќе можат да ги извршуваат своите работни задачи соодветно и истовремено да се грижат за други лица. Работодавачите и работниците треба да се договорат како да му се

³⁴ Меѓународна организација на работодавачи (МОП), „Упатство на МОП за работа од далечина во време на КОВИД-19“, април 2020 г.

овозвозможи на работникот да ја изврши потребната работа ефикасно и да ги исполни очекувањата на работодавачот, а истовремено да ги исполни и обврските во домот. Работодавачите треба да имаат разбирање за состојбата на работникот, особено кога работењето од дома се воведува ненадејно, а работниците имале малку време да се подготват или да обезбедат грижа за децата или за други лица за кои се грижат.

Бидете одговорни и приспособливи

Работниците мораат да комуницираат со претпоставените за својата состојба и да утврдат дали се неопходни измени во работењето од дома за да се постигне рамнотежа меѓу работните задачи и грижата за семејството.

Важно е работодавачите и работниците да ја решат ситуацијата и да се договорат за пофлексибилна работа од дома. На пример, може да се измени работното време зависно од потребите на семејството, може да се направат привремени промени во работните услови за да се предвиди намалено работно време и пониски цели или работодавачот може да биде флексибилен во однос на роковите. Некои влади донесуваат закони што им овозможуваат на работниците да земаат посебно платено отсуство³⁵ или неплатено отсуство без да ги ризикуваат своите работни места, ако треба да се грижат за деца или ако не можат да работат поради КОВИД-19.

(и) Вештини, обука и развој на персоналот

Обуката и развојот на персоналот се важни за да се осигури дека работниците се опремени со потребните знаења и вештини за да бидат во чекор со најновите информации и технологии. Можеби ќе треба работниците да развијат технички вештини за користење алатки за комуникација при работа од дома, ако таа се воведува како одговор на КОВИД-19.

Промовирање култура на учење

Во зависност од конкретниот сектор и контекстот, за време на работа од дома ќе бидат потребни различни ИКТ вештини. Може да биде потребна обука преку интернет, менторство од далечина, учење од колеги и постојана поддршка со софтверот и другите алатки³⁶ за да можат работниците да ги развијат потребните вештини и способности за ефективна работа од дома. Работодавачите треба да користат ИКТ и алатки и апликации за обука и преку интернет за редовен контакт со работниците, да ја понудат потребната обука, советување или менторство и да обезбедат работниците да бидат мотивирани, обучени и ценети.

(ј) Следење на политиките и одлуките на Владата

Пандемијата КОВИД-19 има значително влијание врз работењето на претпријатијата. Многу од нив се мачат да опстојат, што доведува до привремено или трајно затворање. Некои претпријатија мораат да воведат работа од дома како превентивна мерка или поради наредби и одлуки на Владата. Владите треба да дозволат одреден степен на флексибилност и да обезбедат помош за спроведување на политиките за работа од дома. На пример, владата на Малта им обезбеди финансиска поддршка на работодавачите за делумно покривање на трошоците за технологија и решенија за работа од далечина настанати за воведување работа

³⁵ Сејшелите ја донесоа регулативата за вработување (привремена мерка за посебно отсуство поради коронавирусот) од 2020 година, воведувајќи посебно отсуство за работниците за да се грижат за своите деца на училишна возраст за време на пандемијата на КОВИД-19.

³⁶ МОР.

од далечина за време на КОВИД-19. Работодавачите добиваат до 500 евра по договор за работа од далечина, а најмногу до 4.000 евра по работодавач, за покривање на 45% од квалификуваните трошоци (на пр. купување и/или закуп на компјутерски хардвер и комуникациски решенија како ВПН) настанати меѓу 15 февруари и 8 мај 2020 г.³⁷

Ангажирајте се во дискусиите за политики

Претпријатијата низ целиот свет се во првите редови на новиот начин на работа. Тоа се случува во реално време и на начин што не е оптимален. Претпријатијата имаат малку време да одговорат на наметната и неопходна состојба. Општо земено, вообичаените начини на кои работниците и раководството би се договарале за работа од дома се невозможни.

За некои претпријатија работата од дома може да претставува финансиска предност. Претпријатие што може да функционира целосно со работници што работат (претежно) од дома не мора да закупува голем канцелариски простор, а ќе отпаднат и долгите патувања до работа. Некои претпријатија ќе можат да ангажираат работна сила од различни подрачја без да обезбедуваат дополнителен канцелариски простор и без трошоци за нивно преселување.

За време на овој тежок период е клучно претпријатијата да бидат активни и да дадат конструктивни препораки за политиката. Исклучително е важно претпријатијата да ги споделуваат своите искуства со работа од дома со националните организации на работодавачи и претпријатија.

„Претпријатијата од целата земја се приспособуваат на работа дома; во некои сектори на економијата ова е несомнено полесно отколку во другите. Но, ние сме во опкружување на брзо учење и Бизнис Конфедерација на Македонија ќе ги собира постојано искуствата од членките и ќе им ги пренесува грижите и потребите на деловната заедница на креаторите на политиките“.

10. Дали работата од дома треба да продолжи по КОВИД-19?

Одговорот на пандемијата КОВИД-19, меѓу другото, претставува и масовен експеримент за работа од дома. Иако одредени работни задачи не можат да се вршат од дома, пандемијата го забрзува трендот кон работа од далечина, можеби и долгорочно. Веројатно е дека работодавачите и работниците ќе се приспособат на работа од дома, ќе научат да користат ИКТ за работење од дома и ќе ги разберат придобивките од работа од дома. Можно е дури и работниците да одржат исти или повисоки нивоа на продуктивност со работа од дома. Во средината на април во САД се спроведе истражување на повеќе од 1.200 вработени со полно работно време што работат од дома за време на пандемијата. Се утврди дека речиси половина од испитаниците сакаат да продолжат да работат од далечина. Повеќе од 45% изјавиле дека нивните работодавачи активно размислуваат или се отворени за оваа стратегија. 40% од испитаниците работеле од далечина редовно и најмалку еден ден седмично пред пандемијата КОВИД-19.³⁸

Работењето од дома воведено од работодавачите поради КОВИД-19 е привремено. Повеќето работници ќе мораат да продолжат со вообичаеното работење штом околностите го дозволат

³⁷ Лексолоци, „Работа од далечина - правна рамка и финансиска поддршка во врска со КОВИД-19“, 28 март 2020 г.

³⁸ ДУЧР, „Дали работниците ќе продолжат да работат од дома по КОВИД-19? Едно претпријатие вели 'да'“, 30 април 2020 г.

тоа и по одлука на работодавачите. Сепак, работодавачите би требало да ги проценат придобивките и предизвиците од работа од дома за време на пандемијата и да одлучат во секој поединечен случај и во консултација со работниците или со синдикатите за можноста за воведување постојана работа од дома, ако работниците го бараат тоа.

► Прилог: Насоки за правилник за работа од дома³⁹

Правилникот за работа од дома е клучен елемент од еден ефективен план за непредвидени состојби, со цел да се обезбеди континуитетот на работењето и продуктивноста и да се зачуваат работните места. Тој се изготвува врз основа на применливите национални закони и прописи, колективен договор и политика или услови за вработување на претпријатието и се менува зависно од промените на обврските и потребите на претпријатието.

Во прилог, практично упатство за претпријатија што планираат да изработат правилник за работа од дома. Иако не постои универзално решение за одговор на постојаните промени, овие насоки ги содржи главните компоненти што треба да бидат опфатени во правилникот и други елементи што можат да се разгледаат зависно од различните потреби на претпријатијата.

(а) Цел

Образложете зошто претпријатието спроведува работа од дома во една до две реченици. Важно е да се напомене дека работа од дома не е формално или универзално право на работниците, туку алтернативно привремено решение за континуитет на работењето како одговор на вонредна состојба, како што е моменталната пандемија КОВИД-19 и принудното затворање, и може да се менува со развојот на настаните.

На пример:

- *Овој правилник за работа од дома е во сила поради пандемијата КОВИД-19 и одлуката на Владата со која се препорачува работа од дома, ако е тоа можно. Правилникот ќе се ревидира кога ќе се смени одлуката или потребите на претпријатието.*
- *Работата од дома не е универзално право на работниците, туку алтернативно привремено решение како одговор на пандемијата КОВИД-19.*

(б) Дефиниција

Наведете дефиниција за работа од дома во моменталниот контекст на КОВИД-19. Искористете ја дефиницијата во соодветните закони и прописи, ако има.

Накратко, работата од дома е начин на работа при кој работниците работат од својот дом, користат ИКТ и ги исполнуваат суштинските работни задачи.

На пример:

- *Работа од дома е начин на работа при кој работникот работи од дома, користи ИКТ и ги исполнува суштинските работни задачи.*

(в) Опсег и примена

Наведете кога и на кого се применува правилникот за работа од дома, ограничувањата и условите, вклучително и другите применливи политики. Важно е да се напомене дека примената на работа од дома е дискрециска одлука на претпријатието.

³⁹ Адаптирано од Збирка алатки за работа од далечина, упатство за изработка на политика за работа од далечина.

На пример:

- ▶ работата од дома не ги менува или заменува условите на вашето вработување или обврската за почитување на постојните политики, правила и практики на претпријатието.
- ▶ Овој правилник се однесува на сите работници што работат од дома. Сите работници треба да бидат запознаени со содржината на правилникот.
- ▶ Примената на работа од дома е дискрецииска одлука на претпријатието.
- ▶ Претпријатието го задржува правото да ја измени или прекине работата од дома на кој било работник и во кое било време по сопствено наоѓање, по што работникот ќе продолжи со вообичаениот начин на работа.

(г) Квалификуваност

Вклучете изјава за квалификуваноста на работниците да работат од дома. Важно е да се напомене дека работата од дома се воведува како одговор на КОВИД-19 и за да се спречи ширењето на вирусот, да се обезбеди континуитетот на работењето и продуктивноста и да се минимизираат негативните влијанија врз квалитетот на работата, производството или услугата. Во зависност од соодветноста на работните места, домашното опкружување и можноста на раководителот да управува со работниците од далечина, може да има работници што не ги исполнуваат условите за работа од дома.

На пример:

- ▶ Работата од дома се воведува како одговор на КОВИД-19 како превентивна мерка за спречување на ширењето на вирусот и за да се обезбеди континуитет на работењето и продуктивноста на нашата работна сила.
- ▶ Иако се прават напори да им се овозможи работа од дома на сите работници, може да има одредени работници што не ги исполнуваат условите за работа од дома поради нивните работни места или функции или поради состојба поврзана со домашното опкружување што ја прави работата од дома непрактична. Раководителите на одделите ќе стапат во директен контакт со работниците во врска со квалификуваноста за работа од дома.

(д) Главни елементи за разгледување

1. Усогласеност со политиките на претпријатието

Повеќето претпријатија имаат постојни политики за низа обврски на работното место. Важно е да се напомене дека сите работници што работат од дома мораат да ги почитуваат применливите политики на претпријатието.

На пример:

Сите работници што работат од дома мораат да ги почитуваат постојните политики на претпријатието, кои вклучуваат:

- ▶ безбедност и здравје при работа;
- ▶ употреба на ИКТ, заштита на податоци и доверливост;
- ▶ интелектуална сопственост;
- ▶ кодекс на однесување на претпријатието;
- ▶ употреба на алатки и опрема на претпријатието, како што се лаптоп, софтвер итн.;

- ▶ социјални медиуми;
- ▶ политики против дискриминација и вознемирување и за еднакви можности.

2. Плати и надоместоци и работно време

Работа од дома не треба да ги менува вообичаените работни часови, плати и надоместоци или работни обврски. Сепак треба да се напомене дека поради моменталните околности можеби е потребна одредена флексибилност во договорот за вработување, во согласност со важечките закони, прописи и политики на претпријатието.

На пример:

- ▶ *Работното време, платите и надоместоките, работниот статус и работните задачи на работниците остануваат непроменети.*
- ▶ *Поради моменталната состојба може да се дозволи одредена флексибилност во работното време со одобрение од претпријатието.*
- ▶ *На барање на работниците и ако е можно, раководителот може да се согласи за поинакво работно време, ако вкупното седмично работно време остане непроменето и во согласност со постојните политики на претпријатието.*
- ▶ *Секоја промена на вкупното седмично работно време мора да биде одобрена од одделот за човечки ресурси.*

3. Безбедност и здравје

Работодавачите имаат обврска да обезбедат безбедно и здраво работно опкружување, па затоа треба да се осигурат дека домашното работно место е безбедно. Работодавачите треба да внимаваат на здравјето на своите работници, вклучително и менталното здравје. Исто така е важно да се напомене обврската на работниците да се заштитат себеси и другите и да се грижат за сопствената безбедност, здравје и ментална благосостојба.

На пример:

- ▶ *Сите работници мораат да го почитуваат правилникот на претпријатието за безбедност и здравје (ако има) за време на работењето од дома.*
- ▶ *Сите работници имаат одговорност да се грижат за сопствената физичка и ментална благосостојба за време на работата од дома и да бидат физички активни, да јадаат и да спијат добро и да вежбаат редовно.*
- ▶ *За сите работници е важно да одржуваат рамнотежа помеѓу работата и личниот живот, да се придржуваат до договорениот распоред за работа и да прават неопходни паузи, за да останат активни и здрави.*

4. Опрема, алатки и материјали

Треба да се наведе ставот на претпријатието во однос на опремата, вклучително и хардверот, материјалите и мебелот. Треба да се утврди дали и под кои услови претпријатието ќе ја обезбеди опремата што им е потребна на работниците за да работат од дома. Тоа може да опфати компјутерски хардвер и софтвер, телефонска линија, пристап до интернет, пристап до апликации и друга неопходна опрема и материјали. Исто така, треба да се потенцира обврската на работниците да се грижат за опремата и да ја користат само за предвидената намена.

На пример:

- ▶ Претпријатието ќе ги обезбеди потребните алатки и опрема за да можат работниците да ги вршат работните задачи дома. Тоа опфаќа компјутерски хардвер, софтвер, пристап до интернет, пристап до апликации и сл.
- ▶ Опремата, софтверот, податоците и мебелот што ги обезбедува претпријатието можат да ги користат само овластените лица и само за цели што се поврзани со работењето.
- ▶ Работниците имаат обврска да се грижат за алатките и опремата и треба да пријават во претпријатието (на технолошкиот оддел или на раководителот) ако имаат проблеми со опремата, софтверот или поврзаноста.

5. Технологија, заштита на податоци и безбедност

Употребата на технологија за работа од дома може да претставува поголем ризик од компјутерски напади и нарушувања на доверливоста, како и зголемен ризик од сајбер-силеџство. Повеќето претпријатија имаат правилник за заштита на податоците, доверливоста и безбедноста и за заштита од вознемирување за оваа намена.

На пример:

- ▶ Важно е сите работници што работат дома да ја прочитаат, разберат и да ја почитуваат политиката на претпријатието за ИКТ, за да се заштитат податоците, доверливоста и безбедноста.
- ▶ Сите работници што работат од дома мораат да ја поминат обуката за ИКТ преку интернет, која е достапна за сите работници.
- ▶ Раководителите и работниците што работат од дома не смеат да направат штета при користењето комуникација поврзана со работата, вклучително и комуникација овозможена со ИКТ.

6. Работна станица во домот

Упатствата на претпријатието и барањата во врска со домашни канцеларии, инсталација на опрема, безбедност, трошоци и слично треба да се земат предвид при изработка на правилникот за работа од дома.

На пример:

- ▶ Работникот определува простор за работа во својот дом во кој се поставува и инсталира опремата, која треба да се користи безбедно. Овој определен простор во домот се смета за работно место (сите други делови од домот на работникот не се сметаат за работно место).
- ▶ Работникот е одговорен да ги следи упатствата од претпријатието за одредување и одржување на определеното работно место на безбеден, здрав, професионален и сигурен начин.
- ▶ За надомест на настанати трошоци, како трошоци за реновирање, измени на електричната мрежа или други измени на работниот простор во домот, мора да се добие претходно одобрение од претпријатието.

7. Комуникација

Комуникацијата е суштинска за работењето од далечина. Раководителите и работниците што работат дома треба да се договорат за начинот на комуникација. Важно е да се напомене дека

работниците мораат да бидат достапни за раководителите и колегите во текот на договореното работно време.

На пример:

- ▶ *Работниците што работат од дома мораат да бидат достапни за раководителот и колегите во текот на договореното работно време.*
- ▶ *Раководителот и работникот се усогласуваат за каналот за комуникација и за начинот на меѓусебен контакт, користејќи ја достапната ИКТ.*
- ▶ *Работниците мораат да ги почитуваат и понатаму сите правила, практики и упатства на претпријатието.*

8. Стандарди за успешност

Работодавачите треба да нагласат дека се очекува да се одржат истите стандарди за успешност во текот на работа од дома. Сепак, со оглед на тоа што работата од дома се спроведува во вонредна состојба, претпријатието треба да сфати дека работникот може да има пречки во домот, со кои мора да се справува. Треба да се примени одредено ниво на флексибилност, без загрозување на очекуваниот стандард.

На пример:

- ▶ *Работниците мораат да го задржат истото ниво на продуктивност и квалитет на работата при работа од дома.*
- ▶ *Професионалноста во однос на работните обврски, резултатите од работењето и работата на клиентите мора и понатаму да ги исполнува високите стандарди на претпријатието.*
- ▶ *Работодавачите разбираат дека може да има пречки во домовите на работниците, кои можат да влијаат врз работењето; работниците што имаат тешкотии треба да стапат во контакт со својот раководител, за да се процени изводливоста за работа од дома и потребната флексибилност.*
- ▶ *Евентуалното менување на очекуваните резултати и учинок е дискрециско право на раководителот, земајќи ги предвид специфичните околности на работниците и барањата на работното место.*

9. Грижа за деца и други семејни обврски

Засегнатиот раководител и работник треба да разговараат за грижата за деца и за другите лични обврски што можат да влијаат на работењето од дома. Сепак, важно е да се нагласи дека, иако претпријатието може да дозволи одреден степен на флексибилност, работниците мораат да ги организираат грижата за децата и другите семејни обврски на друг начин, за да овозможат работа од дома. Работниците треба да се приспособат на состојбата и да обезбедат исполнување на основните работни задачи.

На пример:

- ▶ *Работниците со обврски за грижа за други лица и со други семејни обврски мораат да разговараат со своите раководители за оваа состојба и да се договорат за пофлексибилен начин на работа од дома, на пример, различно работно време, намален работен ден со намалени работни цели или флексибилни рокови кога тоа е можно.*
- ▶ *И покрај тоа што претпријатието може да дозволи одреден степен на флексибилност, работата од дома може да биде неспоива со грижата за деца и семејните обврски.*

Работникот мора да ја организира грижата за семејството на друг начин и да обезбеди исполнување на основните работни задачи.

10. Осигурување од незгода и одговорност на работодавачот

Работодавачите се одговорни за безбедноста и здравјето на работниците на работното место и во текот на работното време. Тие можат да бидат материјално одговорни за несреќи поврзани со работата што настанале во работниот простор на работникот во домот во текот на работното време. Работодавачите треба да ги консултираат применливите национални закони и прописи, како што се законот за безбедност и здравје при работа, законот за работни односи и други прописи. Повредите поврзани со работата што настанале во работното време и при вршење на работните задачи во определениот работен простор во домот обично се опфатени со осигурувањето од незгода. Работодавачите можат да размислат за изработка или за проширување на постојаниот правилник за безбедност и здравје, за да се опфатат домовите на работниците при работа од дома. Тие треба да обезбедат работниците да бидат информирани за политиката, вклучително и за постапките за пријавување несреќи поврзани со работата и здравствени проблеми или евентуална загриженост за здравјето и безбедноста.

На пример:

- ▶ *Ако работникот се повреди додека извршува работни задачи во договореното работно време и во определениот простор за работа, мора да го извести својот претпоставен веднаш и да го пополни предвидениот образец.*
- ▶ *Претпријатието не презема одговорност за повреди што настанале во работниот простор во домот надвор од работното време или за повреди што не се поврзани со работата, а кои настанале во домот, дури и ако настанале во договореното работно време на работникот.*

11. Итни случаи и болести

Правилникот може да вклучува одредба со насоки за постапување на работниците во случај на непредвиден настан, на пример болести и повреди, прекин на електричната енергија или губење на врската со интернет. Исто така, работодавачите можат да го предвидат затворањето на целото општество или на просториите на работодавачот како вонреден настан за активирање на работењето од дома.

На пример:

- ▶ *Работникот кој работи од дома мора да го извести својот непосреден претпоставен во случај на вонреден настан, вклучувајќи болест, повреда, прекин на електричната енергија или губење на врската со интернет.*
- ▶ *Ако работниците не можат да одат или да работат во работните простории поради затворање на просториите или вонредна состојба, по консултација со раководителот работниците треба да започнат со работа од далечина односно работа од дома или на друго соодветно место одобрено од претпријатието.*

12. Трошоци

Работата од дома се воведува за да се обезбеди континуитет на работењето и да се зачуваат работните места, па затоа треба да се применува со заедничка одговорност и посветеност на работодавачите и работниците. Работодавачот треба да каже јасно дали ќе ги понесе трошоците за работата од дома, бидејќи таа може да создаде дополнителни трошоци за работниците во однос на поставување на работната станица, пристап до интернет, електрична

енергија и осигурување. Со оглед на тоа дека надоместокот е дискрециска одлука на работодавачот, работникот мора да побара одобрение пред да направи трошоци за работа од дома.

На пример:

- ▶ *Работникот мора да побара одобрение од претпријатието пред да направи какви било трошоци за работењето од дома.*

► Користена литература

АКАС (Служба за советување, помирување и арбитража). „Работа од дома“, достапно на <https://www.acas.org.uk/working-from-home>.

Фондација на Американското здружение на психијатри, Центар за ментално здравје на работното место. „Работа од далечина за време на КОВИД-19: вашето ментално здравје и благосостојба“.

Дентон. 2020. „Работа од далечина во Чиле“, април 2020 г.

ЕЦИЈА.2020. „КОВИД-19 во Шпанија: најчесто поставувани прашања за претпријатија“, 23 март.

ИБЕК (Ирска конфедерација на претпријатија и работодавачи). 2020. „Работа од далечина за време на епидемијата на КОВИД-19 - преглед на ИБЕК за клучните аспекти“, 11 март.

Еурофонд (Европска фондација за подобрување на животните и работните услови) и МОТ (Меѓународна организација на трудот). 2017. *Работа кога било и каде било: ефектите врз работниот свет* (Луксембург и Женева).

МОТ (Меѓународна организација на трудот). 2016. *Конечен извештај: Глобален форум за дијалог за предизвиците и можностите од работата од далечина за работниците и работодавачите во секторите ИКТ и финансиски услуги*, GDFTWEFS/2016/9.

———. 2018 г. *Обезбедување пристојно работно време за иднината*, Општ преглед на инструментите за работно време, Извештај III (Дел Б), Експертска комисија за примена на конвенцијата и препораките, Меѓународна конференција за труд, 107 сесија, Женева.

———. 2020а. „Монитор на МОТ: КОВИД-19 и работниот свет. Трето издание - Ажурирани проценки и анализи“, 29 април.

———. 2020б. „Работа од дома: потенцијална мерка за ублажување на пандемијата предизвикана од КОВИД-19“, политика, април.

———. 2020в. „Клучни аспекти за ефективна работа од далечина во пандемијата на КОВИД-19“, март.

———. 2020г. „Работа од дома: човечки фактори/ергономски аспекти на работата од далечина“, април.

МОР (Меѓународна организација на работодавачи). 2020. „Упатство на МОР за работа од далечина во време на Ковид-19“, април.

Лексолоци. 2020. „Работа од далечина - правна рамка и финансиска поддршка во врска со КОВИД-19“, 28 март.

Месенџер, Џон К. (редактор). 2019. *Работата од далечина во 21 век, еволуциска перспектива*, серија на МОТ „Иднината на работата“, (Едвард Елгар и МОТ).

Нортон Роуз Фулбрајт. 2020. „КОВИД-19: Работа од дома и надоместување на трошоците за работа од далечина од страна на работодавачот во Калифорнија и пошироко“.

ДУЧР (Друштво за управување со човечки ресурси). 2020. „Дали вработените ќе продолжат да работат од дома по КОВИД-19? Едно претпријатие вели 'да'“, 30 април.

Ворксејф Викторија. 2020. „Намалување на ширењето на коронавирусот (КОВИД-19): Работа од дома“, 23 март.

Светска здравствена организација. 2020в. „Подготовка на работното место за ККООВИД-19“, 19 март. Достапно на: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331584/WHO-2019-nCov-workplace-2020.2-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [31 март 2020 г.].

► Контакт

Бизнис Конфедерација на Македонија

Адреса: Васил Главинов бр. 16

Телефон за контакт: 02/3224-762

contact@bcm.mk

www.bcm.mk