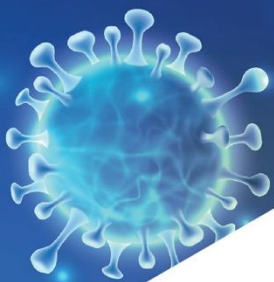
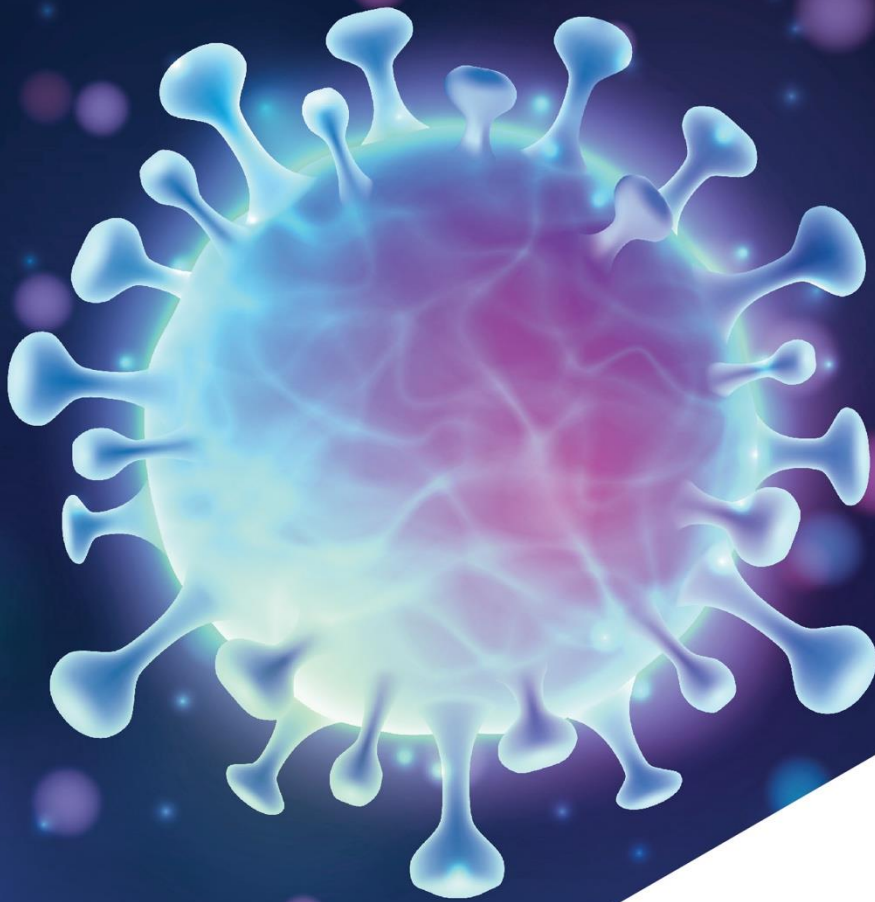




International
Labour
Organization



Business
Confederation of
Macedonia



▶ **Водич за
работодавачите за
управување на
работното место за
време на КОВИД-19**

► **Како да го користите овој водич**

Овој водич за работодавачи се заснова на извори, упатства и мерки објавени од страна на Светската здравствена организација (СЗО), Владите, организациите на работодавачи и бизнис асоцијациите со особен осврт на насоки за работодавачи за време на КОВИД-19: Управување со вашето работно место за време на епидемија објавена од австралиската трговска и индустриска комора. Упатството беше прилагодено за целите на овој водич за да им користи на организациите на работодавачи и бизнис асоцијациите ширум светот.

Овој водич е развиен од Бирото на МОТ за активности на работодавачите како општа референца за организациите на работодавачи да ги споделат со деловна заедница во нивните земји. Организациите на работодавачи можат да го прилагодат водичот со додавање на релевантни национални закони и регулативи, политики, мерки и упатства на националните и локалните власти; со пополнување на Поглавје 7 за корисни ресурси и контакти; со пополнување на празните полиња каде се потребни национални информации и со правење какви било други промени потребни за да се прилагодат на локалниот контекст и да бидат корисни за компаниите-членки.

► **Референци**

Miaw Tiang Tang го изработи овој водич, а истиот е ревидиран од страна на тимот на ILO-ACT/EMP: Jae-Hee Chang, Adam Greene, Ravi Peiris, Vanessa Phala, Gary Rynhart, Andrés Yurén.

Содржина

Вовед.....	4
1. Како работодавачите можат да ги заштитат своите вработени и работното место?.....	6
1.1. Како се шири КОВИД – 19?.....	6
1.2. Кои се симптомите на КОВИД – 19?.....	6
1.3. Дали треба работодавачите да ги информираат своите вработени?.....	6
1.4. Каков вид на здравствени информации треба да се споделат со вработените?.....	7
1.5. Што треба работодавачите да направат за да ги здржат безбедноста и хигиената на работното место?.....	7
1.6. Што е социјално дистанцирање?.....	8
1.7. Како работодавачите можат да се справат и да го контролираат ризикот од КОВИД – 19 на работното место?.....	9
1.8. Кои се обврските на вработените во врска со безбедноста и здравјето?.....	9
1.9. Дали појавата на КОВИД – 19 е вклучена во надоместокот на вработените?.....	9
2. Кои се обврските на работодавачите?.....	10
2.1. Одржување на безбедно и здраво работно место.....	10
2.2. Инструкции за вработените.....	18
2.3. Инструкции на вработените.....	18
2.4. Дали треба да се дозволат посетители на работното место?.....	20
3. Дали работењето од дома е опција?.....	21
3.1. Што треба да имаат предвид работодавачите пред да воведат практики за работа од дома?.....	21
3.2. Каква опрема би требало да биде обезбедена како би им се овозможило на работниците да работат од дома?.....	22
3.3. Какви мерки на претпазливост треба да се превземат доколку работниците користат компјутери и дигитална технологија додека работат од дома?.....	22
3.4. Каква друга поддршка и средства за комуникација треба да се воспостават за работниците кои работат од дома?.....	22
3.5. Дали работниците се заштитени при работа од дома?.....	23
3.6. Дали работниците се должни да ја следат наредбата на компанијата за работа од дома?.....	24
4. Дали може работодавачите да ги променат или намалат своите активности?.....	25

4.1.	Кои се алтернативните мерки доколку работата од дома не е можна заради природата на професијата и функциите на работа?.....	25
4.2.	Дали може работодавачите да ги променат работните часови или плановите за работа на работниците во смени?.....	27
4.3.	Дали може работодавачите да ги намалат операциите во однос на намалената побарувачка?.....	27
4.4.	Кои се чекорите и процедурите што треба да се преземат пред прогласување на технолошки вишок?.....	28
5.	Што ако компаниите треба да затворат?.....	32
5.1.	Под какви околности компаниите ќе бидат принудени да затворат?.....	32
5.2.	Дали работодавачите можат привремено да ги отпуштат работниците без надоместок?.....	32
6.	Како да се избегне дискриминацијата и како да се заштити приватноста на работниците?.....	34
6.1.	Кои се обврските на работодавачите во врска со дискриминацијата, вознемирувањето или малтретирањето заради КОВИД – 19?.....	34
6.2.	Како работодавачите можат да го минимизираат ризикот од неосновани обвинувања за дискриминацијата?.....	35
6.3.	Дали работодавачите имаат право да прибираат лични информации од работниците или посетителите?.....	35
7.	Корисни линкови.....	37
	Извори.....	38

► Вовед

Неодамнешната појава на пандемија на Коронавирус (КОВИД-19) е новонастаната ситуација на глобално ниво. Светската здравствена организација (СЗО) и јавните здравствени власти низ целиот свет преземаат активности за да го намалат ширењето на КОВИД-19. Државните органи преземаат политики и мерки, вклучувајќи затворање на границите, задолжителен карантин, ограничувања на движење, забрани за собирање на поголеми места и заклучувања на градовите или целите земји, што резултира во широко распространети промени во обичниот живот и деловната активност.

Додека многу претпријатија развиваат и спроведуваат планови за деловен континуитет за време на пандемијата, сите работодавачи треба соодветно да се подготват, да управуваат и да одговорат соодветно за време на развивањето на пандемијата КОВИД-19, вклучително и да се подготват за редуцирање на операциите или за можни задолжителни затворања на бизнисот.

Што треба да направат работодавачите?

Овој Водич им помага на работодавачите да управуваат со својата компанија за време на КОВИД-19 во насока на: водење на бизнисот, заштита на работниците и одговарање на некои од односите на работното место и прашањата за безбедност и здравје при работа со кои тие се соочуваат.

Водичот се заснова на низа прашања и одговори за решавање на клучните нејаснотии поврзани со вработувањето и безбедноста. Бидејќи ситуацијата брзо се менува, клучно е работодавачите да бидат во тек со најновите информации и случувања, објавени од СЗО и националните и локалните здравствени власти во нивната земја. Покрај тоа, работодавачите треба да бидат свесни за своите законски обврски според релевантните закони и регулативи, договори и колективни договори и треба да бараат правни совети кога е потребно.

За да се соочат соодветно со КОВИД-19, работодавачите треба:

- Да ги следат мерките и препораките на националните и локалните власти, вклучително и оние за работните аранжмани, и да соопштуваат клучни информации до работниците;
- Да ги проценат потенцијалните ризици од деловно нарушување;
- Да прегледаат или да подготват план за деловен континуитет што е во согласност со насоките дадени од националните и локалните власти за подобрување на деловното работење и поддршка на работниците и нивните семејства;
- Да ги идентификуваат и ублажат ризиците на работниците и другите лица поврзани со работното место кои произлегуваат од изложеноста на КОВИД-19;
- Да промовираат хигиена на работното место и да ги применуваат принципите на социјално дистанцирање на работното место; да вршат проценка на деловната одговорност за обештетувањето на работниците, особено во секторите со голема изложеност на КОВИД-19; и
- Да бараат совети и поддршка од организации на работодавачи и бизнис асоцијации, кои можат да го пренесат ставот до владата и да формираат мерки и политики што се погодни за деловна отпорност и одржливост.

Советите и упатствата дадени во овој Водич се генерички по природа и треба да се видат во контекст на националните закони и практики.

► 1. Како работодавачите можат да ги заштитат своите вработени и работното место?

Генерално, работодавачите имаат должност да ја обезбедат безбедноста и здравјето на своите работници на работното место. Ова вклучува обезбедување и одржување на работна околина без ризик по здравјето и безбедноста, и во соодветни услови за работниците во извршувањето на својата работа, како што е разумно и практично.

Што треба да сторат работодавачите за да ја заштитат безбедноста и здравјето на своите работници и работното место, пред појава на КОВИД-19? Ова поглавје опфаќа низа прашања и одговори за да им помогне на работодавачите во разбирање, управување и ублажување на ризиците за заштита на своите работници и на работното место.

1.1 Како се шири КОВИД-19?

Според СЗО, кога некој кој е позитивен на КОВИД-19 искашлува или издишува, тој испушта капки кои содржат вирус. Повеќето од овие капки паѓаат на околните површини и предмети - како што се масите, бироата или телефоните. Работниците се изложуваат на КОВИД-19 со допирање на овие површини или предмети - и потоа преку допирање на очите, носот или устата. Заразување од КОВИД – 19 е исто така возможно преку стоење во непосредна близина (од еден метар) на човек со КОВИД-19, преку дишење на вирусните капки во воздухот. Со други зборови, КОВИД-19 се шири на сличен начин како грипот.

1.2 Кои се симптомите на КОВИД-19?

КОВИД-19 е заразна болест предизвикана од неодамна откриениот коронавирус. Според СЗО, најчести симптоми на КОВИД-19 се треска, замор и сува кашлица. Некои луѓе може да имаат болки, течење на носот, болки во грлото или дијареја. Овие симптоми обично се благи и започнуваат постепено. Некои луѓе се заразуваат, но не развиваат никакви симптоми и се чувствуваат добро. Повеќето луѓе заразени со КОВИД-19 доживуваат благи симптоми и закрепнуваат. Сепак, некои доживуваат потешка болест и може да бараат болничка помош. Ризикот од појава на сериозни симптоми се зголемува со возраста, кај луѓе со ослабен имунолошки систем и кај лица со претходно хронични заболувања како што се дијабетес, срцеви и белодробни заболувања.

1.3 Дали треба работодавачите да ги информираат своите вработени?

Да. Вработените веројатно ќе бидат загрижени и анксиозни за пандемијата КОВИД-19 и може да имаат прашања во врска со здравствените ризици и промените во нивните работни аранжмани или статусот на вработување. За да се обезбеди непречен и стабилен проток на информации низ целото работно место и да се спречи збунетост, гласини или дезинформации, работодавачите треба редовно да им соопштуваат на своите вработени релевантни информации, назначувајќи персонал или координатор за таа цел, ако е можно.

Работодавачите треба:

- ▶ Да идентификуваат одредена личност или тим за да ја преземе водечката улога во комуникацијата за КОВИД-19;
- ▶ Да бидат во тек со најновите информации од националните и локалните власти;
- ▶ Редовно да обезбедуваат ажурирани и веродостојни информации за вработените;
- ▶ Да даваат ажурирани, сигурни информации на добавувачите и клиентите; и
- ▶ Да ги разјаснат и соопштат процедурите и политиките на компанијата, вклучително и за флексибилни работни аранжмани, работење од далечина, отсуство, боледување, годишен одмор, вишок, итн.

Бидејќи состојбата на КОВИД-19 постојано се менува, обезбедувањето редовни ажурирања на работниците за статусот на КОВИД-19 ќе им помогне да се чувствуваат информирани и добро поддржани, а за возврат да останат мотивирани да им помагаат и да се прилагодат во текот на овој предизвик.

Ажурирани информации и насоки на СЗО за КОВИД-19

- ▶ „Прирачник за работодавачи – Подготвување на работното место за КОВИД - 19“
- ▶ Табела на „Нови состојби со коронавирус“ и извештај за дневна состојба: која дава бројки за потврдени случаи, загинати од погодени земји, области или територии
- ▶ Совети за јавноста: Разбојници на митови

Извор: Коронавирусна болест (СОВИД-19) пандемија, <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019> (пристапено на 23 март 2020 година)

1.4 Каков вид на здравствени информации треба да се споделат со вработените?

Работодавачите треба да обезбедат основни здравствени информации за КОВИД-19 за сите на работното место користејќи ги упатствата дадени од националните власти и СЗО. На пример, вработените треба да бидат свесни за поединци кои СЗО ги идентификуваше како ризична група за развој на сериозни заболувања, вклучително и постари лица и оние со основни здравствени состојби, вклучително и компромитиран имунолошки систем.

Од страна на властите се воведуваат различни мерки и насоки за да се забави ширењето на КОВИД-19. Работодавачите треба да преземат чекори за да им ги дадат следните здравствени информации на своите вработени:

- ▶ Тековната состојба на вирусот во земјата (споделување на нови информации и отрстанување на митовите);
- ▶ Совети за подобрување на здравјето и насоки објавени од страна на признати власти и
- ▶ Совети за хигиена на работното место и практикување социјално дистанцирање.

1.5 Што треба работодавачите да направат за да ги задржат безбедноста и хигиената на работното место?

Работодавачите имаат целосна одговорност да обезбедат безбедно и здраво работно опкружување, колку што е можно разумно, вклучувајќи и специфични мерки за контрола на ширењето на вируси како КОВИД-19. Безбедносните и здравствените мерки се специфични за секое претпријатие. Некои сектори, како што е здравството и оние во кои работниците се во

близок контакт со јавноста, бараат построги мерки за контрола и превенција од другите сектори. Критички, работодавачите треба да идентификуваат ризици и да преземат неопходни мерки за контрола и ублажување на тие ризици.

Секое работно место може да игра важна улога во контролата на појава на болеста, со преземање мерки како што се:

- ▶ Организирање на работата за намалување на физичките контакти, обезбедување физичко растојание на работното место или спроведување на договори за работа од далечина;
- ▶ Редовно дезинфицирање на работните простории;
- ▶ Одржување на добра хигиена во работната средина и добра вентилација во затворен простор;
- ▶ Обезбедување соодветни средства (сапун, санитар за раце, знаци и потсетници) и охрабрување на вработените да практикуваат хигиена на работното место (честа хигиена на рацете, избегнување допирање на очите / носот / устата);
- ▶ Унапредување на хигиената на респираторниот систем (обезбедување маски за лице на работниците, особено на оние кои се изложени на ризик за да се минимизира потенцијалната инфекција);
- ▶ Ограничување или забрана за несуштинско работно патување;
- ▶ Намалување на интеракцијата со луѓето надвор од работното место колку што е можно;
- ▶ Овозможување на работниците да преземат акција доколку сметаат дека се незаштитени и доколку се соочуваат со непосреден и сериозен ризик по нивното здравје;
- ▶ Развој на политики и процедури за контрола на појава на вирусот;
- ▶ Упатување на работниците да се придржуваат кон мерките за карантин, особено по патувањето во подрачјето со висок ризик или при контакт со некој кој е позитивен на вирусот;
- ▶ Упатување на работниците да работат од дома, доколку имаат симптоми слични на грип (на пр. треска, кашлица, итн.) без оглед на историјата на патувања или контакти; и
- ▶ Делување во согласност со обврските наложени од министерствата за здравство и трудовите инспекторати според националното законодавство и практика.

1.6 Што е социјално дистанцирање?

Социјалното дистанцирање се однесува на задржување на растојание од барем два метри помеѓу луѓето. Целта на социјалното дистанцирање е наменето за да се зголеми физичкиот простор меѓу луѓето со цел спречување или минимизирање на ширењето на вирусот. На работното место, ова значи:

- ▶ Спроведување на флексибилни аранжмани за работа (на пр. работа од далечина);
- ▶ Зголемување на физичкиот простор помеѓу работниците на работното место;
- ▶ Спроведување флексибилни состаноци и далечинско испорачување на услуги (на пр. одржување состаноци преку видео конференции или телефонски повици или да се има предвид презакажување на големите собири);
- ▶ Промена на културата на работното место (отпоздравување без ракување, ручек на сопствена маса или надвор, наместо во кафетеријата, ограничување на споделување на храна на работното место);
- ▶ Откажување на несуштинските деловни патувања; и
- ▶ Испорака на производи преку пикап

1.7 Како работодавачите можат да се справат и да го контролираат ризикот од КОВИД-19 на работното место?

Идентификување и контролирање на ризикот од КОВИД-19 за вработените и другите луѓе поврзани со работното место вклучува:

- ▶ Следете ги упатствата и советите, особено новите информации од националните и локалните органи и СЗО;
- ▶ Прегледајте ги внатрешните политики и мерките за контрола, вклучително и едуцирајте ги работниците за најдобри практики за безбедност и хигиена;
- ▶ Осигурајте се дека вработените се свесни за изолацијата / карантинските периоди и барањата во согласност со насоките / советите на националните и локалните власти;
- ▶ Понудете им јасен совет на вработените за постапките што треба да ги преземат доколку мислат дека можат да имаат симптоми на КОВИД-19;
- ▶ Следете ги најновите совети за патување и ограничување за секој што планира да патува за работа;
- ▶ Проверете дали работните активности ги ставаат во ризик другите лица;
- ▶ Испланирајте управување при вонредни состојби за отсуства на персоналот и направете план за управување при зголемен обем на работа;
- ▶ Обезбедете информации и линкови до релевантните услуги на работниците доколку тие имаат потреба од поддршка; и
- ▶ Комуницирајте со релевантни национални и локални здравствени институции за КОВИД-19 за најнови информации и упатства.

1.8 Кои се обврските на вработените во врска со безбедноста и здравјето?

Работниците имаат одговорност да водат разумна грижа за сопственото и за здравјето и безбедноста на другите и имаат обврска да соработуваат со своите работодавачи во спроведувањето на превентивни и контролни мерки. Ова вклучува практикување на безбедно работно однесување, правилно користење на сигурносните уреди и заштитна опрема, и водење на хигиена како што е често миење на рацете, за заштита од инфекции.

Работниците исто така се должни да го известат работодавачот доколку се свесни дека страдаат од какви било болести или физичко или ментално нарушување, што влијае на извршувањето на нивните работни активности и што може да предизвикаат ризици по безбедноста, здравјето и благосостојбата на останатите. Работниците имаат должност да се заштитат себеси и другите, што е особено клучно во сегашната состојба.

1.9 Дали појавата на КОВИД-19 вклучена во надоместокот на вработените?

Обезбедувањето на надоместокот на работниците им дава поддршка на оние кои се соочиле со повреда на работно место или болест. Дали влијанието на КОВИД-19 е опфатено со обештетување на работниците или не е правно прашање што ќе се разликува во различни закони во различни држави. Работодавачите треба да ја утврдат состојбата во нивната земја бидејќи секое барање за надоместок на работниците ќе повлекува утврдување на факти, а одредена група на работници се поранливи и може да бидат заштитени според посебни закони.

Табела 1: Лица особено ранливи на КОВИД-19 идентификуван од МОТ

- ▶ Млади лица кои веќе се соочуваат со повисоки стапки на невработеност и под работен однос.
- ▶ Жените се презастапени во повеќе погодени сектори (како што се услугите) или во занимањата што се во првите редови за справување со пандемијата (на пр. Медицински сестри).
- ▶ Незаштитени работници, вклучително и самовработените.
- ▶ Работници мигранти.

Извор: COVID-19 и светот на работа: Влијание и одговори, МОТ.

Согласно мерките донесени од Владата на Република Северна Македонија, во особено ранлива група при КОВИД – 19 спаѓаат следните состојби:

1. Хронични респираторни заболувања:
2. Тешки кардиоваскуларни заболувања:
3. Дијабетес мелитус:
4. Сите малигни заболувања
5. Имунокомпромитирачки состојби:

Лицата чии состојби спаѓаат во овие категории, треба да бидат ослободени од работа и работни активности поради пандемија КОВИД – 19 врз основа на приложена потврда од матичен лекар.

Повеќе информации околу погоренаведените состојби може да најдете на следниот линк : <https://vlada.mk/node/20489>

Без разлика дали е опфатено со компензација на работниците, или не, работодавачите треба да ги минимизираат ризиците од работниците кои стапуваат во контакт со КОВИД-19 на работното место и треба да обезбедат и да ги преземат сите потребни и практични мерки како одговор на КОВИД-19. Доколку работодавачите се загрижени за ова прашање, се препорачува да побараат правен совет врз основа на нивните специфични околности.

▶ 2. Кои се обврските на работодавачот?

2.1 Одржување на безбедно и здраво работно место и работна средина

Кои се одговорностите на работодавачите во врска со КОВИД-19 на работното место?

Иако можеби не постои конкретно законодавство кое наметнува одговорност на работодавачите во врска со КОВИД-19 на работното место, поголем дел од националната трудова легислатива и онаа за безбедност и здравје при работа ги обврзува работодавачите да обезбедат и одржуваат, безбедно и здрава работна средина. Ова вклучува обезбедување и одржување на работна околина без тоа да претставува ризик по безбедноста и здравјето на работниците, притоа да вклучува и идентификување на ризици поврзани со потенцијална изложеност на КОВИД-19 и преземање на неопходни мерки за контрола на тие ризици.

Потребно е работодавачите да им обезбедат на вработените соодветни информации за здравствените опасности поврзани со нивната работа, да се информираат работниците за аспектите на БЗР поврзани со нивната работа, и каде што е потребно и колку што е разумно практично, да се обезбеди соодветна лична заштитна облека и опрема, без трошоци на работникот.

Работодавачите исто така треба да бидат свесни за најновите политики или мерки донесени од националните или локалните власти кои може да бараат од нив да земат предвид одредени работни практики, како што е работата од далечина, „достава на храна“ за ресторани и кафулиња, па дури исклучување непотребните деловни активности.

Накратко, дури и во отсуство на законска обврска, работодавачите сепак треба да изготват план за акција за да ги заштитат безбедноста и здравјето на работниците и да ги минимизираат или елиминираат ризиците од ширење на КОВИД-19.

2.2 Справување со работници кои се болни или можеби биле изложени на КОВИД – 19

(а) Што треба да направат работодавачите ако работникот не се чувствува добро и страда од симптоми слични на грип?

Според СЗО, најчести симптоми на КОВИД-19 се треска, замор и сува кашлица. Некои пациенти може да имаат болки, течење на носот, болки во грлото или дијареја. Овие симптоми се обично благи и постепени. Доколку работниците ги појават овие симптоми, тие треба да бидат посветувани да ги следат советите од државните власти и да побараат итна медицинска помош ако се сомневаат дека се заразиле со вирусот КОВИД-19.

Здравјето и безбедноста на персоналот и на оние кои ќе стапат со нив во контакт мора да бидат врвен приоритет на работодавачот. Ова треба да го диктира пристапот кој работодавачот кој има за да одговори на работникот кој можеби е носител на вирусот КОВИД-19.

Работниците можат да го искористат своето боледување доколку престанат да одат на работа поради разболување од вирусот КОВИД - 19. Согласно националната трудова легислатива, договорите за вработување или колективните договори, работникот може да има право на платено отсуство поради болест.

Согласно член 112 став 2 од Законот за работни односи, работникот има право на надоместок на плата за целото време на отсуство во случаи и во траење определено со закон, како и во случаите кога не работи од причини од страна на работодавачот.

Согласно став 3 од член 112 од Законот за работни односи, Работодавачот исплаќа надоместок на плата и во случаи на неспособност на работникот за работа поради негова болест или повреди до 30 дена, а над 30 дена се исплаќа на товар на здравственото осигурување.

По исклучок од ставот 3 на овој член, во случај на неспособност на работникот за работа поради повреди настанати заради необезбедување на мерките утврдени со прописите од областа на безбедност и здравје при работа од страна на работодавачот, работодавачот исплаќа надоместок на плата и над 30 дена,

врз основа на записник од органот на државната управа надлежен за работите од областа на инспекцијата на трудот. Во записникот од извршениот увид кај работодавачот инспекторот на трудот е должен да наведе дали конкретната повреда е поради непреземање мерки за безбедност и здравје при работа од страна на работодавачот

Согласно член 138 од Законот за работни односи, отсуствата проади боледување не се пресметуваат во деновите за годишен одмор.

(б) Што треба да направат работодавачите доколку вработен се вратил неодамна од пат во странство?

Некои влади воведоа задолжителен 14-дневен карантин за граѓаните кои се враќаат од странство, додека други спроведуваат мерки на претпазливост на само-изолација. Додека работодавачите треба да бидат во тек со најновите мерки издадени од владата, сепак се препорачува на работодавачите да спроведат претпазливост од 14 дена само-изолација дури и ако не е задолжително. Ова значи дека за сите работници - без разлика дали се граѓани, жители или посетители, треба да се бара да се само-изолираат 14 дена по враќањето од странство заради можната или вистинска изложеност на вирусот КОВИД-19.

Табела 3. Што значи само-изолација?

Ако се бара од Вас да се само-изолирате, вие:

- Не смеете да посетувате работа, училишта/универзитети, градинки за деца .
- Не смеете да одите на други јавни места, како што се ресторани, кина или трговски центри.
- Не смеете да користите јавен превоз или такси.
- Не смеете да дозволувате посети во вашиот дом – само оние кои обично живеат во домаќинството треба да бидат во домот.
- Мора да останете во друга просторија одвоени од другите луѓе колку што е можно повеќе.

Работодавачите се советуваат да се повикуваат на карантин или насоки за изолација издадени од СЗО или од националните власти.

Source: Victoria State Government Health and Human Services "About Coronavirus (COVID-19)"
<https://www.dhhs.vic.gov.au/victorian-public-coronavirus-disease-covid-19#u-self-quarantine>

(в) Што треба да преземат работодавачите доколку е задолжително работникот да остане во карантин по враќање од странство?

Иако технички работникот не смее да има право на боледување или да е дисквалификуван како да „не одговара за работа“ бидејќи тој / таа сè уште не е болен или не е дијагностициран како болен, работодавачите треба да смислат практични решенија кога работниците бараат да бидат ставени во карантин, така што тие нема да страдаат од загуба на плата за време на периодот на изолација, како што се:

- Овозможување на работникот да работи од дома (каде е можно), за време на карантинот или изолациониот период;

-Овозможување на работникот да користи годишен одмор (на пример годишен одмор, право на одмор поради прекувремено работно време, или кое било друго отсуство на располагање според колективен договор или договор за вработување); или

-Користење на кое било друго платено или неплатено отсуство со договор помеѓу работникот и работодавачот

Доколку од работникот се бара да земе неплатен одмор без надомест за периодот на карантин или болест, тој / таа може да добие паричен надоместок од државата поради болест, како што е наведено во Препораката бр. 134 од 1969 година за медицинска нега и придобивки при боледувања. На пример, во Сингапур Владата ќе плаќа на работодавачите на работниците кои се во карантин 68,5\$ на ден во текот на траењето на нивниот карантин. Овој надомест ќе им биде исплатен и на самовработените работници.

Работодавачите треба да бидат свесни дека можат да ризикуваат да го прекршат Законот за работни односи ако му дозволат на работникот да користи боледување кога работникот всушност не е болен, дури и кога работникот се согласува на овој пристап. На работодавачите секогаш им се препорачува да ги проверат важечките закони, колективни договори, договор за вработување, услови и правила на компаниите кои би можеле да содржат дополнителни правила или права што можат да важат за работното место и работниците.

Согласно вториот сет на мерки донесени од страна на Владата на Република Северна Македонија, а кои се однесуваат на финансиска поддршка на приватниот сектор, се воведува Мерка број 15 за задолжително искористување на првиот дел од годишниот одмор (за 2020) година, односно задолжително доискористување на годишниот одмор од минатата година заклучно со заклучно со мај 2020 година, кој ќе се одобрува од работодавачот.

(г) Што треба да направат работодавачите доколку работник бил во близок контакт со некој што има или можеби има КОВИД – 19?

Ако работникот имал „близок контакт“ со некој што има или може да има КОВИД-19, може да се бара од останатите лица да се само-изолираат заради нивна изложеност на вирусот.

Слично на упатството понудено во дел 2.2 (в), работниците во овие околности кои треба да се само-изолирани, но сè уште не се болни или дијагностицирани како болни, не можат да се искористат од боледување, бидејќи тие не се квалификувани како „непогодни за работа“ туку само бараат изолација. Работодавачите треба да разговараат за ова прашање со засегнатите работници и, кога е можно, да постават практични решенија утврдени во точка 2.2 (в), така што работниците нема да имаат последици врз платата за време на периодот на изолација.

Табела 4. Што всушност значи „близок контакт“?

- Повеќе од 15 минути контакт лице в лице, на кое било место, со лице кое е тестирано како позитивно на КОВИД – 19 во периодот од 24 часа пред да се појават симптоми кај заразеното лице
- Споделување на заеднички затворен простор со лице позитивно на КОВИД – 19 во период подолг од 2 часа, во период од 24 часа пред да се појават симптомите на заболеното лице
- Живеење во исто домаќинство со заразено лице

Source: NSW Government "COVID-19 (Coronavirus) case definition"
<https://www.health.nsw.gov.au/Infectious/diseases/Pages/2019-ncov-case-definition.aspx>

(д) Што се случува ако член на семејството на работникот е во контакт со лице заболено од КОВИД-19 или училиштето на нивните деца е затворено?

Трудовата легислатива, колективните договори или договорот за вработување можат да обезбедат платена итна помош или грижа за работници кои треба да се грижат за член на семејството кој е болен или повреден како и во време на вонредна состојба, при ненадејно затворање градинките и училиштата без претходно предупредување. Во вакви случаи, работниците најверојатно ќе можат да пристапат на годишен одмор (годишен одмор, или отсуство поради нега на член од семејството, доколку е применливо) за оваа намена дури и ако нивното дете не е повредено/заразено, како што е наведено во Препораката бр. 165 од 1981 година за семејни одговорности. Работниците кои треба да се грижат за болни членови на семејството, исто така, треба да добијат поддршка од Владата, како што е препорачано во Препораката бр. 134 од 1969 година за медицинска нега и придобивки при.

Ако член на семејството на работникот е заразен со КОВИД-19, работникот треба да биде ставен во карантин, како што е предложено во 2.2 (г).

Во случај кога работник кој бара одмор заради затворање на училиштата и градинките и во отсуство на законодавна или договорна одредба за ваква грижа или при вонредна состојба, работодавачите треба имаат предид:

- ▶ Да му дозволат на работникот да го искористи платениот одмор кој му следува
- ▶ Да му дозволат на работникот да земе неплатен одмор;
- ▶ Да развијат флексибилен план за работникот да може да користи телефон, интернет и други канцелариски методи со цел да може да ги изврши работните дома дома, а воедно да ги исполни семејните одговорности и грижата околу своите деца дома, а притоа да не се загрози нивиот финансиски приход. (Работодавачите може да се повикаат на добрите практики за работно место при КОВИД – 19 од УНИЦЕФ); и
- ▶ Да ја уредат исплатата на плата врз основа на присуството и извршувањето на работните задачи од дома.

Право на надоместок на плата за време на привремена спреченост за работа поради болест и повреда можат да остварат осигурениците , во случај на

- *негување на болно дете до тригодишна возраст;*
- *негување на болен член на потесно семејство над тригодишна возраст, но најмногу до 30 дена;*
- *неопходно придружување на болно лице упатено на преглед или лекување надвор од местото на живеење;*
- *неопходно придружување на болно дете до тригодишна возраст додека е на болничко лекување, но најмногу до 30 дена;*

Надоместокот на плата во случаите погоре припаѓа од првиот ден на спреченост за работа и трае цело време додека трае спреченост за работа, а се исплатува за деновите за кои се остварува плата според прописите за работни односи.

Согласно донесените Мерки и заклучоци на 15-та Седница на Владата која се

одржа на 10 март 2020 година, воспитно – образовниот процес и наставата во сите детски градинки, основни и средни училишта и високо – образовни установи и во јавните научни институти на територијата на Република Северна Македонија се прекина. Се прекинаа и сите воншколски или дополнителни програми како што се курсеви за странски јазици и слично. За спроведување на оваа мерка еден од родителите на децата до 10 години, што ќе бидат ослободени од обврската да одат во градинките или да ја следат наставата, ќе бидат ослободени и од обврската да ги извршуваат работните обврски.

Со мерките донесени на 11 март 2020 година, се препорача на приватниот сектор, за вработените лица кои користат оправдано отсуство согласно донесените заклучоци, мерки и препораки на Владата, да побараат од овие лица да достават доказ/потврда за основот на користење на ова оправдано отсуство, (потврда издадена од детската градинка или уплатница за платен надомест за престој во детска градинка, копија од патна исправа за возраста на детето или копија од извод од матична книга на родени, потврда за редовен ученик од образовните институции или копија од свидетелство).

Исто така се препорача на приватниот сектор, за вработените лица во компании кои имаат малолетно дете со навршена возраст до 10 години или активно четврто одделение за кого е неопходна домашна грижа, еден родител да биде ослободен од работа и работни активности и неговото отсуство за време на овој период да биде евидентирано како оправдано од работодавачот. Овој заклучок се однесува и на самохраните родители. Дополнително, децата кои не посетуваат детска градинка или не се вклучени институционално во воспитно – образовниот процес, родителите на овие деца не се ослободени од работа и извршување на работни активности.

ѓ) Што ако работникот има голема веројатност да е заразен со КОВИД-19, но сепак сака да присуствува на работа?

Работодавачите имаат обврска да обезбедат и одржуваат, колку што е разумно и практично, работно опкружување кое е безбедно и без ризици по здравјето на работниците. Слично на тоа, работниците имаат должност да водат разумна грижа за сопственото и за здравјето и безбедноста на другите. Доколку работникот е сомнителен дека е заразен со КОВИД-19, се препорачува да не му дозволувате да дојде на работното место (користете самостојни карантини и други аранжмани за работа се прикажани како во 2.2 (в)) и, доколку е потребно, насочете го работникот да се тестира за вирусот, доколку е возможно. Работниците можат да бидат посветувани да добијат медицинска помош, што може да вклучува тестирање за КОВИД-19. Доколку резултатите од тестот на работникот се негативни, тој / таа може да се врати на работа. Ако работникот после тестот е позитивен, ќе му биде дозволено да земе боледување во траење на отсуството.

Според препораките и протоколите на Комисијата за заразни болести, сите патници, кои пристигнуваат од ризичните региони, како и тие кои се во самоизолација, веднаш штом почувствуваат какви било симптоми, карактеристични за КОВИД-19 треба да се јават на телефоните за контакт при епидемиолошките служби, кои се достапни за територијата на целата држава.

Мерките се воведени од самиот почеток и се препорачува секој граѓанин да ги следи овие препораки, кои укажуваат да не се оди на матичен лекар за да се избегнат ситуации во кои тие се ставаат во директен контакт и ризик со можно заболени пациенти.

(е) Што ако работникот одбие да дојде на работа заради тоа што е загрижен за ризикот од изложеност на КОВИД-19 на работното место?

Работодавачите имаат обврска да обезбедат безбедно и здраво работно место. Доколку загриженоста за КОВИД – 19 е основана, тогаш работодавачот мора да го стори тоа што е разумно практично за да се справи со ризиците наведени во точките 2.2 (а) - (f). Дури и кога работодавачите преземале разумни и практични чекори за решавање и минимизирање на ризикот од изложеност на работното место, некои работници можеби сè уште се чувствуваат изложени на КОВИД - 19, како на пример при доаѓање до работното место со јавен превоз. Во овие ситуации работодавачите може да се согласат за работа од дома, и ако природата на работата не е погодна за работа од далечина/дома, во тој случај работодавачите треба да размислат да им дозволат на работниците да земат пресметано платено отсуство или неплатено отсуство.

Табела 5. Како гласат меѓународните стандарди на трудот за работниците да можат да се повлечат од своето работно место при постоење на ризик по нивото здравје и безбедност на тоа место?

Член број 19 (ф) од Конвенцијата број 155 за безбедност и здравје при работа, од 1981 година наведува дека:

Ќе има договори со кои ќе може да се преземе следното:

(ф) “работникот веднаш ќе му соопши на својот непосреден претпоставен за секоја состојба за која има основано оправдување да верува дека претставува непосредна и сериозна опасност по неговиот живот или здравје; се додека работодавачот не преземе мерки за отстранување, доколку е потребно, работодавачот не може да бара од работниците да се вратат во работната средина кога постои непосредна и сериозна опасност по животот или здравјето”

Согласно националната трудова легислатива, Работодавачот мора да обезбеди услови за безбедност на животот и здравјето на работниците во согласност со посебните прописи за БЗР. Работодавачот треба да направи процена на ризикот во смисла на систематски преглед на сите аспекти на работата, со цел да се идентификуваат можните причини за повреди или оштетување на здравјето на

работниците или безбедните работни услови.

Согласно член 32 став 1 од Законот за работни односи, 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.

Согласно став 2 од истиот член, работникот има право да одбие извршување на работата доколку е изложен на непосредна опасност по здравјето или по животот, кога не се спроведени безбедносните мерки и да побара нивно отстранување

Согласно член 33 од истиот закон, Работникот е должен да го известува работодавачот за суштинските околности кои влијаат, односно би можеле да влијаат на исполнувањето на неговите договорни обврски. Работникот мора веднаш да го извести својот работодавач преку непосредно претпоставениот раководен работник или друго овластено лице кај работодавачот, усно или во писмена форма за настанување на материјална штета и за секој недостаток, опасност по безбедноста и здравјето или за друг инцидент со кој може да се загрози неговата безбедност и здравје и безбедноста и здравјето на другите работници, согласно со прописите за безбедност и здравје при работа.

(ж) Што е со вработените на определено, оние вработени на дело и сезонските работници?

Вработените на определено време, оние вработени на дело и сезонските работници имаат право да не доаѓаат на работа кога се повредени или не се чувствуваат добро/здро. Како и да е, дали тие имаат право на платено боледување или други бенефиции за деновите / смените за кои не работат, во голема мера зависи од националните закони и регулативи или од политиката на компанијата.

Слично на тоа, кога смените на работниците на определено или сезонски работници се намалени заради пад на деловно работење или затоа што од работникот се бара да се изолира (заради контакт или неодамнешно патување), прашањето за тоа дали тој / таа има право на плаќање во овој период ќе зависи од националните закони и регулативи или од политиката на компанијата.

Како и да е, како добра волја и добра практика, некои организации што имаат работници на определено, со договор на делот или сезонски работници, можат да одлучат да понудат целосна или делумна исплата на плати или надомест за отказ, иако тие не се должни да го сторат тоа. На пример, некои компании од дигитални платформи им понудија финансиска помош на вработените во платформата, дијагностицирани со КОВИД-19 или од нив побараа да се изолираат за да им помогнат да се справат финансиски. Покрај тоа, некои влади започнаа со различна шема за приходи за поддршка на работниците да го надминат овој тежок период.

Дел од вториот сет на мерки на Владата на РСМ донесени на 31 март 2020 година, кои се однесуваат на работниците, ја вклучуваат следната финансиска поддршка за компаниите од приватниот сектор:

- финансиска поддршка за април и мај, во износ од 14.500 денари месечно по работник. освен на оние кои примиле нето плата повисока од 39.000 денари. Услов е тие компании да го задржат Истиот број на вработени заклучно со септември 2020 година. Оваа мерка ги опфаќа и медиумските куќи

- Месечна плата за граѓаните што останале без работа во висина од 50 проценти од месечната нето плата за последните 6 месеци, а за тие што останале без работа во кризата 24 месеци

- Надомест од 7.000 денари за лица кои се дел од неформалната економија

Останатите мерки кои се однесуваат на приватниот сектор може да ги погледнете на следните линкови: <https://vlada.mk/node/20813> и на <https://vlada.mk/node/20596>

2.3 Инструкции за вработените

(а) Дали работодавачите можат да испратат работник дома ако тој има симптоми на КОВИД-19?

Работодавачите имаат законска одговорност да обезбедат здравје и безбедност на оние на работното место, вклучително и на посетителите. Во случај кога работодавачот смета дека работникот може да претставува опасност по здравјето на останатите - како на пример со покажување на симптоми на вирусот КОВИД-19 - работодавачот може да го испрати работникот дома на боледување врз основа на тоа дека тој не е погоден за работа.

Работодавачите треба да побараат од работникот да побара медицински совет / тестирање и дозвола пред да се врати на работа. Доколку работникот смета дека може да работи, земете ја предвид опцијата работникот да работи од дома, доколку е возможно. Откако тестирањето ќе биде направено, работникот може да се врати на работа ако тој/таа е негативен на тестот . Но ако работникот е заразен, (2.2 а) тогаш сите обврски мора да се исполнат, а особено оние кои се однесуваат на платено отсуство поради боледување.

За време на појавата на КОВИД-19, работодавачите треба да ги потсетат работниците за нивната обврска да се грижат и да не го загрозат здравјето и безбедноста на другите лица, и да бараат од нив веднаш да го известат работодавачот ако страдаат од симптоми слични на грип.

б) Дали работодавачите можат да бараат од работниците да ја мерат својата телесна температура?

Иако работодавачите може да ги замолат работниците да ја мерат температура за да го спречат ширењето на КОВИД-19 и да обезбедат безбедност и здравје на сите на работното место, работниците мора доброволно се согласат со тоа, освен ако тоа е дозволено со мерки на владата. Во отсуство на такви мерки, доколку работникот одбие да ја мери својата температура и работодавачот против нив отвори дисциплинска постапка, работодавачот може

да се соочи со правни ризици. Меѓутоа, секој работодавач може да го одбие вработениот со разумно образложение на таквиот пристап.

Важно е работодавачите да се повикуваат на националните закони, политики или најнови мерки издадени од државните органи, вклучувајќи ги и прописите за еднакви можности и закони за заштита на приватноста и да одлучат дали проверката на температурата е дозволена. На пример, мерењето на телесната температура на работникот се смета за медицински преглед во Соединетите Американски Држави, но неодамна Комисијата за еднакви можности за вработување на Соединетите Американски Држави во своето ажурирано упатство на 19 март 2020 година им даде на работодавачите зелено светло за мерење на телесната температура на работниците на работното место за да го контролираат ширењето на вирусот.

(в) Дали работодавачите можат да ги насочат работниците да не доаѓаат на работа дури и ако тие не покажуваат знаци на КОВИД-19 и не се бара од нив да се изолираат?

Доколку работодавачите посочат дека работникот не треба да доаѓа на работа и покрај тоа што е способен да го стори тоа (и не подлежи на какви било мерки на владата), најдобрата практика ќе укаже на тоа дека работникот треба да биде исплатен. Во оваа ситуација, исто така е неопходно да се провери и да се разгледа дали работодавачите можат едноставно да ја дадат оваа инструкција (на пр. според договорот на работникот или како разумна и законска насока заснована на фактички информации за ризици по здравјето и безбедноста)? Повторно, работодавачите треба да ги проверат сите важечки закони и регулативи, условите на договорот и политиките на компанијата - и да побараат посебен совет.

(г) Што треба да направат работодавачите кога работникот треба да патува во странство или низ земјата за работа?

Патувањето треба да се избегне или минимизира при појава, каква што е КОВИД-19. Работодавачите треба да ги проверат најновите мерки и ограничувања за патувања и да се уверат дека политиките за патување се однесуваат на места каде што работниците можат да патуваат, на причини поради кои можат да патуваат и со соодветни дозволи. Работодавачите треба постојано да ги проценуваат придобивките и ризиците од упатувањето на работниците на пат, особено во странство, дури и за критични состаноци. Работниците треба да бидат информирани дека политиките за патувањата постојано се разгледуваат/ревидираат и може да бидат предмет на редовни промени. Работодавачите исто така треба внимателно да ја проверат секоја осигурителна покриеност за патувања поврзани со работата.

Ако патувањето е неизбежно:

-Осигурајте се дека и работодавачите и работниците имаат најнови информации за области каде што се шири КОВИД-19 (најновите информации може да се преземат од СЗО);

-Избегнувајте испраќање работници кои можат да бидат изложени на поголем ризик од сериозни заболувања (на пр. постарите работници и оние со медицински состојби, како што се дијабетес, срцеви и белодробни заболувања) во области каде што се шири КОВИД-19;

-Осигурајте се дека сите работници кои патуваат на локации каде што е пријавена појава на КОВИД-19 се информирани за можните ризици и мерките на претпазливост што треба да се преземат и овозможете им неопходна заштита, како што се маски за лице или средства за дезинфекција на раце, за да се олесни редовното миеење на рацете;

-Охрабрете ги работниците редовно да ги мијат рацете и да останат најмалку еден метар од останатите;

-Осигурајте се дека работниците знаат што да прават и со кого да контактираат ако се разболат додека патуваат; и

-Осигурајте се дека работниците ги почитуваат инструкциите од локалните власти каде што патуваат, вклучително и да ги почитуваат сите локални ограничувања за патување, движење или големи собири.

д) Дали работодавачите можат да им дадат наредби на работниците за патувања кои не се поврзани со работата?

Во принцип, работодавачите не треба да даваат наредби/задолженија на работниците што може да влијаат на личните или приватните активности на работникот и што не би влијаело на друг начин на нивната работа. Меѓутоа, кога постои значителна поврзаност помеѓу надворешната активност и вработувањето на работникот, како што е можноста за задолжителен карантин, работодавачот може да биде во состојба да го насочи персоналот да се придржува кон патничките совети на владата.

Како и да е, работодавачите треба да ги известат работниците дека при изготвување лични планови за патување, треба да ги разберат ризиците што ги преземаат и да ги упатат на владините мерки за патувања. Работодавачите треба да ги алармираат работниците дека можат да бидат предмет на владини мерки за карантин кога ќе се вратат од патувањето, и дека работодавачот нема да сноси одговорност за направените трошоци од патувањата, а неповрзани со работа.

2.4 Дали треба да се дозволат посетители на работното место?

Преземање дополнителни мерки на претпазливост со ограничување на посетителите на работното место е важно во намалувањето на изложеноста на КОВИД-19 на работното место. Додека можеби не е неопходно да се забрани посетителите целосно да доаѓаат на работното место, работодавачите имаат право да ги замолат посетителите однапред да дадат информации за тоа дали имаат симптоми слични на грип, или дали биле во контакт со некој заразен со КОВИД-19 или дали патувале во област со висок ризик. Ако некој посетител одговори потврдно на кое било од овие прашања, работодавачите треба да побараат посетителот да не дојде на работното место сè додека не се изолираат 14 дена или додека не прикаже дозвола од медицинско лице. Работодавачите исто така може да побараат од посетителите да ги достават своите информации за контакт во случај КОВИД-19 подоцна да се развие на работното место

► 3. Дали работењето од дома е опција?

Во согласност со советите на СЗО, владите наметнуваат различни мерки за да го намалат ширењето на вирусот, во насока на затворање на несуштинските активности, ограничување на движењето на луѓето, па дури преку заклучување на цели градови. Во оваа неизвесна ситуација, клучно е работодавачите да прават планови за вонредни состојби за да можат да одговорат на различни состојби кои можат да се јават.

Намалувањето на лични контакти е важна мерка за ублажување на влијанието од КОВИД-19. Во зависност од локацијата и ширењето на КОВИД-19, работодавачите можеби ќе треба да побараат од работниците да работат од дома, или работниците може да побараат да работат од дома ако тоа е можна опција. Со ова, сепак, се јавуваат неколку импликации што треба да се земат предвид. Иако не секоја позиција и секоја активност може да се спроведе од далечина, ова треба да се земе предвид за многу работни места во случај на влошување и зголемување на ширењето на вирусот КОВИД-19.

Исто така е важно да се запамети дека без оглед каде работат работниците, работодавачите сè уште се одговорни за нивното физичко здравје и безбедност додека се на работа, како и за нивната ментална благосостојба.

Работодавачите треба да развијат упатства или прирачници на компанијата за работа од дома за да им дадат јасен совет на работниците. Следниве често поставувани прашања и одговори може да бидат корисни при регулирање на ваквиот работен однос во компанијата.

3.1 Што треба да имаат предвид работодавачите пред да воведат практики за работа од дома?

Пред да започнат со работа од дома, работодавачите мора да одлучат дали работната активност е погодна за работа од далечина. Ако е така, тогаш работодавачите треба да разговараат со својот персонал за да бидат сигурни дека:

- Обезбедена е соодветна опрема, технологија и обука на работниците кои се неопходни за да бидат поврзани со колегите и организацијата.

- За раководителите и работниците се утврдени јасни насоки за тоа кои работи и услови треба да бидат исполнети.

- Временско усогласување за поттикнување на продуктивноста со цел работниците да имаат можност да работат во време и на места што се погодни за тие да бидат што е можно попродуктивни.

- Применете ги стандардите за БЗР во однос на работната средина дома, проценувајќи дали постои некаква опасност во новата работна средина

- Нагласете им на работниците дека имаат обврски околу прашања и политики, како што се работно време, доверливост и безбедни работни практики додека работат дома.

-Проценете ги потенцијалните ризици за кои работникот е свесен, вклучувајќи специфични ризици во врска со работа од дома (на пр. семејно насилство).

-Осигурете се дека работните места се соодветни.

- Воспоставете процедура за контактирање помеѓу работодавачот и работникот и претходно договорете ги средствата за комуникација.

3.2 Каква опрема би требало да биде обезбедена како би им се овозможило на работниците да работат од дома?

Опремата што веќе се користи на работното место, на пр., лаптоп, глушец, монитор, тастатура и слушалки, може да се користи за работа од дома. Доколку работодавачот обезбеди опрема, таа мора да биде во добра состојба и да е погодна за работната активност.

Соодветната опрема што е веќе достапна во домот на работникот може да се земе предвид за привремено работење од дома.

3.3 Какви мерки на претпазливост треба да се преземат доколку работниците користат компјутери и дигитална технологија додека работат од дома?

Работодавачите треба да им дадат информации на работниците за прашања поврзани со работата што треба да се изврши дома. Треба да се земат предвид следново:

- **Безбедност на податоците:** Компанијата треба да ја осигура и одржува безбедноста на податоците кога персоналот работи од дома. Кога работењето од далечина вклучува пренесување доверливи податоци надвор од работното место, работодавачот треба да се осигура дека неговите системи се дизајнирани да овозможат безбедно пренесување на таквите податоци.

- **Вештини:** Основно е да се воспостави робустен ИКТ систем со потребни заштитни мерки, а исто толку се важни и вештините и свесноста кај работниците кои работат од далечина. Интернет обуката може да се искористи за освежување на вештини во оваа област.

- **Благосостојба:**

(i) доделување на различни работни задачи за тие да не работат на иста задача подолг период;

(ii) поставување опрема за минимизирање на физичка манипулација или оптоварување;

(iii) постоење работен простор за опремата и сите други материјали потребни за извршување на работата; и

(iv) поттикнување на работниците да прават редовни паузи и да се раздвижуваат од време на време.

3.4 Каква друга поддршка и средства за комуникација треба да се воспостават за работниците кои работат од дома?

Работата од дома може да резултира да работниците се чувствуваат изолирани, да работат подолги часови и да ги помешаат „границите“ помеѓу работата и семејниот живот. Важно е работниците да знаат дека имаат поддршка постојано во текот на работното време.

Работодавачите треба да го земат предвид следново:

- Да ги обезбедуват сите детали за контакт за работниците и да се договорот за начинот на контактирање;
- Да практикуваат редовно контактирање преку телефон, веб или е-пошта со секој работник;
- Да обезбедат телефонски контакти за итни случаи;
- Да организираат ИКТ поддршка во случај на технички проблеми каде што е соодветно;
- Да обезбедување на информации за работниците кога треба да се јават кај нивниот работодавец;
- Да се осигураат дека работата е организирана на таков начин што работникот прави редовни паузи и може да ги раздели работниот живот од секојдневниот живот;
- Да обезбедат редовни повратни информации на работниците за нивната работа; и
- Да ги охрабруваат работниците да одржуваат контакт со колегите.

3.5 Дали работниците се заштитени при работа од дома?

Генерално, доколку двете страни се согласат на извршување на работата од дома, работниците треба да бидат соодветно исплатени и воедно да бидат осигурани. Како и да е, на работодавачите им се советува да се повикуваат на применливото законодавство за компензација на работниците за да проверат кој е одговорен за безбедноста и здравјето на работниците, во случај работникот да претрпи повреда во текот на својата работа додека е дома.

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 договорат, 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.

Забрана на работа дома

Член 51

Инспекторот на трудот може на работодавачот да му го забрани организирањето на работа дома, ако работата дома е штетна за работниците кои работат дома, или за животната и работната средина каде што се врши работата.

Работи кои што не смеат да се вршат дома

Член 52

Со закон или друг пропис може да се определат работи кои не смеат да се вршат како работа дома

3.6 Дали работниците се должни да ја следат наредбата на компанијата за работа од дома?

Работниците се под законска обврска да соработуваат со работодавачот за да обезбедат безбедно и здраво работно опкружување и да ги почитуваат законските одредби, колективните договори или политиките на компанијата. Важно е да се повтори дека ова важи и покрај неформалното опкружување, како што е домот на една личност. Работниците треба да водат разумна грижа за да ја заштитат сопствената безбедност и да ги следат советите на нивниот општ лекар, давателите на здравствени услуги и работодавачите.

► 4. Дали може работодавачите да ги променат или намалат своите активности?

Се превземаат различни мерки од страна на владите, вклучително и затворање на границите, ограничување на движењето, прекин на несуштинските активности и др. што влијае на работењето и одржливоста на деловните активности. Работодавачите мора да подготват и спроведат план за деловни непредвидени состојби, доколку се бара од ситуацијата.

Следното поглавје се однесува на најлошите сценарија и сугерира некои мерки за итни случаи, кои компаниите може да земат предвид за да го намалат влијанието на КОВИД-19.

4.1 Кои се алтернативите мерки доколку работата од дома не е можна заради природата на професијата и функциите на работа?

Постојат занимања или работни функции каде што не е можно работникот да работи од дома, како што се операциите на „фронто“, производство на терен, на градежни места, бродоградилишта или постројки. Во вакви сценарија, работодавачите треба да ги преземат следниве мерки на претпазливост:

(а) Намалете го времетраењето и близината на физичките интеракции

Работодавачите треба да ја минимизираат потребата за физички состаноци, на пр. со употреба на електронски алатки за комуникација. Ако постои неопходна потреба да се продолжи со физички состаноци, бројот на присутните треба да биде ограничен, а времетраењето на тие состаноци да се скрати. Тие исто така треба да бидат насочени на повеќе од едно место за состаноци и да се поврзат преку (видео) конференција. Работодавачите исто така треба да обезбедат пошироко физичко растојание (оддалечени најмалку 1 метар) при работните состаноци. Седиштата во просториите за состаноци исто така треба да бидат распоредени на оддалеченост најмалку 1 метар.

(б) Работно време во смени

Работодавачите треба да спроведат работно време во смени за да го намалат можното собирање на работниците на заеднички простор. Времето за ручек и други паузи, исто така, треба да бидат различни. Онаму каде е можно, работното време не треба да се совпаѓа со гужвите во превозот, особено ако работниците употребуваат јавен превоз.

(в) Одложете ги неважните работни настани и намалете ги критичните работни обврски

Работодавачите треба да одложат настани или активности кои не се од клучно значење за деловното работење, како што се активности за одбележување на некој постигнат резултат или функција, сè додека не се стабилизира ситуацијата. За настани што се од клучно значење за деловното работење и не можат да се одложат, работодавачите треба:

- Да го намалат бројот на учесници на настанот
- Да воведат мерки на претпазливост, како што се регистрација преку Интернет;

- ▶ Да го намалат бројот на присутни на начин што ќе се осигураат дека учесниците седат најмалку 1 метар одвоено;
- ▶ Да ги потсетат учесниците да практикуваат социјално дистанцирање;
- ▶ Да обезбедат хигиена на работното место;
- ▶ Да обезбедат соодветни средства за дезинфекција (на раце) и превениција (маски за лице)
- ▶ Да го намалат мешањето на учесниците за време на паузите; и
- ▶ Редовно да ја проветруваат просторијата каде што се одржува состанокот

(г) Спроведување или подобрување на сменското работење

За одредени работни позиции, како што е во производството, работодавачите треба да го земат предвид работењето во смени, доколку таквите аранжмани сè уште не се воспоставени со цел да се одржува производството.

Работодавачите треба да размислат за јасно распределување на работниците во различни смени, преку спроведување на мерки со кои ќе се осигураат дека работниците не влегуваат и излегуваат во исто време, и исто така да го зголемат чистењето на вообичаените области за време на смената на смените.

Пред спроведување на овие мерки, работодавачите треба да им соопштат и да им објаснат на работниците, да го ангажираат синдикатот (доколку е применливо) или да го известат надлежниот орган (доколку е потребно) за ваквите аранжмани. Работодавачите треба да го проверат релевантното законодавство, колективните договори или договорите за работа за да се осигурат дека се придржуваат кон одредбите.

4.2 Дали може работодавачите да ги променат работните часови или плановите за работа на работниците во смени?

Како резултат на ширењето на КОВИД-19, некои работодавачи може да размислат за различни операции, на пример, да го намалат ризикот од изложеност на работниците преку промена на почетокот и времето на завршување на работните задачи или да адресираат промени во моделите на побарувачка на потрошувачите, или да постапат во согласност со мерките на Владата. Покрај тоа што е потребно да се следат мерките од Владата, можноста на работодавачот да менува работни часови или списоци може да зависи од релевантни колективни договори или договори што важат за работниците. На пример, некои работодавачи чишто работни задачи се опфатени со колективен договор може да бидат ограничени од менување на аранжманите за работа без претходно консултација со работниците (и потенцијално, исто така, синдикатите). Затоа, на работодавачите им се препорачува да се координираат со Синдикат (доколку е применливо) кога размислуваат да направат одредени варијации во работењето и да побараат совет за специфичните опции и обврски пред да направат какви било промени. Ова треба да претставува основен услов секогаш кога работодавачот сака да ја промени секоја практика на работа што би влијаела врз работникот.

4.3 Дали може работодавачите да ги намалат операциите во однос на намалената побарувачка?

Како резултат на мерките преземени од владите за намалување на потенцијалното ширење на КОВИД-19, деловните активности во некои сектори претрпеа остри падови на обемот и приходите. Како одговор, некои работодавачи ќе треба да спроведат мерки за намалување на трошоците преку намалување на операциите. На пример, бизнисите можеби ќе треба:

- ▶ Да замрзнат нови вработувања;
- ▶ Да ја намалат секоја дополнителна работна сила, како што се изведувачите;
- ▶ Да ги намалат работните часови ;
- ▶ Да овозможат годишен одмор или долг работен одмор однапред или со намалена плата;или
- ▶ Да ги охрабрат или да им понудат на работниците да користат неплатено отсуство

Способноста на работодавачот да направи вакви промени во голема мерка зависи од националното законодавство, колективниот договор или договорот што се однесува на работниците. Работодавачите треба да бидат свесни за владините мерки, социјалната заштита и поддршка за работниците, вклучувајќи поддршка за приход, трансфер на пари, социјална помош, бенефиции за осигурување од невработеност, заштитено работно место итн. и овие информации да им ги соопштат на работниците. На пример, ирската влада обезбедува исплата во случај на невработеност поради пандемија „КОВИД-19“ од 203 евра неделно за шест недели за погодените работници (вклучително самовработени) кои биле погодени, но не за оние кои се болни или самоизолирани.

На работодавачите исто така им се препорачува да побараат совет за специфичните опции и обврски, вклучително и соработка со синдикатите (доколку е применливо) и консултација со бизнис асоцијации, пред да направат какви било промени во намалувањето на работењето.

4.4 Кои се чекорите и процедурите што треба да се преземат пред да се објави технолошки вишок?

Поради мерките преземени од некои влади за ограничување или привремено затворање на деловните активности или намалувањето на побарувачката од потрошувачите, некои работодавачи на крајот може да бидат принудени да ја намалат големината на нивната работна сила и да објават технолошки вишок. Следниве прашања и одговори се поврзани со технолошкиот вишок:

Пред да се објави технолошки вишок треба да се провери/анализира следното:

- ▶ Дали има некои опции за прераспореѓување во деловните активности или придружните претпријатија;
- ▶ Применливите национални закони и регулативи и владините политики, мерки или совети во контекст на тековната состојба;
- ▶ Обврските за консултации согласно важечките закони и регулативи, колективни договори или политика на компанијата, како и вклучување на Синдикатот доколку е применливо; и
- ▶ Планот за поддршка, стимулации или пакет финансиска помош понудена од соодветната Влада за бизнис заедницата за надминување на оваа тешка состојба, на пр. даночно олеснување, помош при проток/трансакции на пари, субвенции за плати, исплата на итни случаи, итн. На пример, малиот бизнис со помалку од 20 работници со полно работно време во Австралија ќе добие 50% од субвенцијата за плата на практикант или приправник до 7.000 УСД (4,200 УСД) на еден квартал. Малите бизниси што ги исполнуваат условите во Англија ќе добијат еднократна неповратна помош од 3.000 фунти (3.650 УСД) за да помогнат во исполнувањето на тековните деловни трошоци.

Работодавачите, исто така, треба да се консултираат со здруженијата на работодавачи (БКМ) за совети, поддршка, изразувајќи ја и нивната загриженост и комуникација со Владата.

Ако технолошкиот вишок е неизбежен, во повеќето закони за вработување постојат одредби за исплата на вишок или бенефиции за престанок за сите или специфични групи на работници, под одредени услови. Висината на вишок на плата на работниците што имаат право обично се заснова на нивната континуирана услуга, како и сите услови во кој било применлив колективен договор или договор за вработување.

Дозволеност на отказ

Член 71

(1) Работникот може да го откаже договорот за вработување ако писмено изјави дека сака да го откаже договорот за вработување.

(2) Работодавачот може да го откаже договорот за вработување, само ако постои основана причина за отказ поврзана за однесувањето на работникот (лична причина на страна на работникот), поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски (причина на вина) или ако причината е заснована на потребите на функционирањето на работодавачот (деловна причина).

(3) Работникот и работодавачот можат да го откажат договорот за вработување во случаи, односно од причини определени со закон, колективен договор, правилата за работниот ред и дисциплина и договорот за вработување.

(4) Отказот на договорот за вработување, кој работникот директно или индиректно го ставаат во понеповолна положба по кој било од основите на членот 6 од овој закон, е ништовен од моментот на врачувањето на отказот. Причина и обврска за докажување Член 72 Ако работодавачот го откажува договорот за вработување, е должен да го наведе основот за отказот, утврден со закон, колективен договор и акт на работодавачот, да ја докаже основаноста на причината која го оправдува отказот и истите да ги наведе во образложението.

Основани причини за отказ

Член 76

(1) Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување, кога не е можно продолжување на работниот однос, ако:

1) работникот заради своето однесување, недостаток на знаења или можности или заради неисполнување на посебните услови определени со закон, не е способен да ги извршува договорните или други обврски од работниот однос (лична причина) или

2) работникот ги крши договорните обврски или други обврски од работниот однос (причина на вина) и

3) престане потребата од вршење на одредена работа под условите наведени во договорот за вработување заради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини на страна на работодавачот (деловни причини)

Информирање и консултирање при колективни отпуштања од деловни причини

Член 95

(1) Доколку работодавачот има намера да донесе одлука за престанок на работен однос на поголем број работници од деловни причини, односно на најмалку 20 работници за период од 90 дена при секој престанок на работен однос без оглед на вкупниот бројот на работниците кај работодавачот, се смета за колективно отпуштање од деловни причини.

(2) Кога работодавачот има намера да спроведе колективни отпуштања тој е должен да започне постапка на консултации со претставниците на работниците, најмалку еден месец пред почетокот на колективното отпуштање и да ги обезбеди со сите релевантни информации пред започнување на консултациите, заради постигнување договор.

(3) Консултациите на ставот (2) од овој член најмалку ги опфаќаат начините и средствата за избегнување на колективни отпуштања, намалување на бројот на отпуштени работници или за ублажување на последиците преку прибегнување кон придружни социјални мерки со цел да помогнат на отпуштените работници повторно да се вработат или обучат.

(4) За да им овозможат на претставниците на работниците да подготват конструктивни предлози, работодавачите во текот на консултациите навреме ги обезбедуваат со сите релевантни информации, и тоа за: 1) причините за планираните отпуштања; 2) бројот и категориите на работници кои се отпуштаат; 3) вкупниот број и категории на работници кои се вработени и 4) периодот за кој планираните отпуштања треба да се случат.

(5) Обврските за информирање и консултирање се применуваат без разлика дали одлуката за колективни отпуштања се донесува од работодавачот или од лице кое врши контрола на работодавачот. При разгледување на наводно прекршување на обврските од информирање, консултирање и известување нема да се земе предвид секое оправдување на работодавачот кое се базира врз фактот дека трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице кое ја донело одлуката за колективни отпуштања не ги обезбедило бараните информации до работодавачот. Службен весник на РМ, бр. 74 од 8.05.2015 година 36 од 93

(6) Работодавачот е должен по завршување на консултациите од ставот (2) на овој член писмено да ја извести службата надлежна за посредување при вработување, заради помош и услуги од посредување при вработувањето, согласно со закон. Ова известување ги содржи сите релевантни информации во врска со планираните колективни отпуштања и за консултациите со претставниците на работниците предвидени во ставот (3) на овој член, особено за причините за отпуштањата, бројот на работниците кои се отпуштаат, вкупниот број работници кај работодавачот и периодот за кој отпуштањата треба да се случат.

(7) Работодавачите доставуваат до претставниците на работниците копија од известувањето доставено до службата надлежна за посредување при вработување, по кое претставниците на работниците можат да достават свои

предлози до службата надлежна за посредување при вработување.

(8) Известувањето за планираните колективни отпуштања работодавачот е должен да го достави до службата надлежна за посредување при вработување, најдоцна до 30 дена пред донесувањето на одлуката за престанок на работниот однос на работниците.

(9) Доколку рокот од ставот (7) на овој член е пократок од 60 дена, службата за посредување при вработување може да побара продолжување на рокот до 60 дена по известувањето, ако проблемите кои произлегуваат од планираните колективни отпуштања не можат да се решат во рамките на почетниот период.

(10) Одредбите на овој член не се применуваат кај колективни отпуштања кои произлегуваат од прекинување на дејностите на установата поради судска одлука, договорите за вработување на определено време и во тела на јавната администрација

Права и обврски во случај на отказ од деловни причини

Член 96

(1) Работодавачот, пред да го откаже договорот за вработување од деловни причини (технолошки, економски, организациони и слични промени), поради кои престанува потребата од вршење на определена работа, може на работникот да му понуди: 1) вработување кај друг работодавач без огласување, со преземање и склучување договор за вработување за вршење на работи кои одговараат на неговата стручна подготовка, односно квалификација; 2) стручно оспособување (обука, преквалификација или доквалификација за работа кај истиот или кај друг работодавач) или 3) нов договор за вработување.

(2) Одредбата од ставот (1) точки 1, 2 и 3 на овој член не се однесува за вработување од трговско друштво, односно трговец поединец во државен орган, јавно претпријатие, јавна установа, единица на локалната самоуправа и градот Скопје, фондови, агенции, заводи и други правни лица основани со закон.

Некои колективни договори, договори за вработување или политики на компании, предвидуваат исплата на средства за технолошки вишок. Вообичаено овие одредби/политики треба да се поставени во трудовата легислатива. Пред да преземат чекори за да се прогласи и спроведе технолошки вишок на работник/работници, се препорачува на работодавачите да побараат совети за специфичните околности, бидејќи сите објавени и спроведени технолошки вишоци веројатно ќе бидат детално проверени, а секако истите можат да бидат оспорени.

► 5. Што ако компаниите треба да затворат?

Текот на кризата предизвикана од КОВИД - 19, останува неизвесен. Сепак, може да се предвиди дека негативните ефекти, предизвикани од континуираното ширење на вирусот во светот, ќе ја тестираат прилагодливоста и еластичноста на сите деловни субјекти.

5.1 Под какви околности компаниите ќе бидат принудени да затворат?

Некои нови акти со законска сила, може да им дадат на надлежните низа овластувања што можат да влијаат врз деловното работење, вклучително и одлуки за прекин на работните процеси или одлуки за ограничено движење на граѓаните. Под вакви околности, секое прекршување на новите правила утврдени од Владата соодветно ќе бидат санкционирани.

Како резултат на владините одлуки, а поради влошување на кризата предизвикана од вирусот КОВИД - 19, некои компании може да бидат принудени да затворат. Исто така, други компании може да биде принудени да затворат, но како резултат на недостаток на акции или клиенти, недостапност при снабдување или недостапност до пристап до трговски партнери.

5.2 Дали работодавачите можат привремено да ги отпуштат работниците без надоместок?

Во некои земји, односно во некои закони кои ги регулираат работни односи, како и некои колективни договори, може да има одредби кои за работодавачите претставуваат право привремено да отпуштаат работници без надоместок и тоа за одредено време, односно за одреден период. Ова може да биде случај кога некој деловен субјект е толку силно погоден, па поради тоа нема работа, што значи дека нема ни потреба од работниците. Причината за ваквата состојба може да биде било која, но над истата работодавачите да немаат контрола, како што е случај во овој период кога има ограничувања на увозот/извозот и тоа како резултат на појавата на вирусот КОВИД - 19, а поради што некои работодавачи се соочуваат со прекин на текот на работниот процес. Во вакви околности, се применуваат погоре споменатите одредби. На пример, Законот за работни односи во Австралија предвидува право на работодавачите привремено да отпуштаат работници без надоместок, за период во кој работниците не можат да бидат „корисни вработени“ и тоа поради индустриска акција, дефект на машини или опрема или запирање на работата, а за која причина работодавачот не е одговорен.

Кога се јавува потребата од привремено отпуштање на работниците, а во случај на недостаток на вакви одредби, работодавачите треба да ги земат предвид следниве опции:

- Прераспоредување на вработените на други работни места, доколку е возможно;
- Намалување на работните часови или деновите на работа;
- Охрабрување на работниците да земаат пресметан платен одмор (годишен одмор);
- Истражување на алтернативни одредби за одмор, како што е принуден одмор; или
- Истражување на посебни одредби за работниците кои во тој период се уште не го оствариле правото на платено отсуство да им биде овозможено годишниот одмор да го искористи однапред итн.

Работодавачите со сите работници треба да комуницираат, јасно и транспарентно, за влијанието од ширењето на вирусот Ковид-19, за мерките кои се однесуваат на јавното

здравје и безбедноста при работењето, услугите и финансиската состојба на компанијата. Ова може да помогне во разбирањето на неизбежноста на одредени намалувања и прекини.

Во оваа смисла, ако постапката на вакви отпуштања не биде спроведена во согласност со закон или колективните договори, веројатно работниците односно синдикатите ќе приговараат на истата. Се препорачува, работодавачот пред да донесе одлука за привремено отпуштање на работници (освен ако не е резултат на Влада одлука), да се консултира со работниците или синдикатот, за да види дали можат да се направат алтернативни аранжмани и (доколку е задолжително) да ги известат надлежните органи.

Би било важно да се предвидат неколку чекори однапред. Оттука, работодавачите треба да имаат предвид дека откако ќе продолжат деловните операции ќе треба да ги вратат своите обучени и квалификувани работници. Во интерес на работодавачите е да управуваат со намалувањата на вработените и отпуштањата од работа на начин на кој се зачувува довербата на работниците.

Согласно Законот за работни односи на Република Северна Македонија, а во смисла на горенаведеното по оваа точка, во прилог ги издвојуваме одредбите кои го регулираат прашањето за принуден одмор како и одредбите кои го регулираат прашањето за колективно отпуштање.

Па така, работодавачот може да им даде принуден одмор на работниците доколку има прекин во работниот процес, но со надоместок и за определено време. Принудниот одмор е регулиран во член 112 Надоместок на плати став 10 и истиот гласи: „Во случај на прекин на работниот процес од деловни причини, работодавачот е должен на работникот да му издаде решение и да му плати 70% од платата за период до три месеца во тековната година.“

Прашањето кое се однесува на престанок на работниот однос поради деловни причини во Законот за работни односи е регулирано во член 76, член 95, член 96 и член 97.

▶ 6. Како да се избегне дискриминацијата и како да се заштити приватноста на работниците?

6.1 Кои се обврските на работодавачите во врска со дискриминацијата, вознемирувањето или малтретирањето заради Ковид-19?

Со зголемување на вниманието за ширење на КОВИД-19, стравот и вознемиреноста лесно се шират и може да се појават стигми против оние што се разболуваат или се изложени на вирусот.

Работодавачите треба внимателно да ги ревидираат и да ги земат предвид нивните здравствени и безбедносни обврски во однос на работниците. Ова треба да се стори за да се избегне евентуален ризик од практики што може незаконски да ги дискриминираат или малтретираат работниците, кои тие самите или членовите на нивното семејство, биле заразени со вирусот КОВИД-19.

Работодавачите ќе бидат одговорни за однесувањето на работниците кои дискриминираат или малтретираат други работници кои биле заразени или изложени на КОВИД-19 или бил заразен член на нивното семејство. За да се избегне ова, работодавачите ќе треба да покажат дека преземале разумни мерки за да избегнат такво однесување.

Разумните мерки вклучуваат:

- ▶ Политики и мерки кои што се однесуваат на дискриминацијата и вознемирувањето, а кои служат за спречување и решавање на дискриминација, насилство и вознемирување на работното место (во контекст на КОВИД-19 и пошироко);
- ▶ Обука на работниците преку која ќе дојде до намалување на социјалната стигма и ќе се спречи однесување кое значи дискриминација, насилство и вознемирување врз работниците и /или членовите на нивните семејства поврзани со Ковид-19;
- ▶ Охрабрување на работниците да бидат проактивни во известувањето, на нивниот претпоставен, одделот за човечки ресурси или синдикатот, за инциденти на несоодветно, дискриминаторско, вознемирувачко или насилно однесување;
- ▶ Спроведување на постапка за постапување по жалби и известувања за дискриминација и/или вознемирување и преземање на чекори за да се обезбеди дека жалбите и механизмите за известување се доверливи, родово чувствителни и безбедни;
- ▶ Охрабрување за широка употреба на механизмите за поплаки и известување и осигурување дека истите се лесно достапни до сите работници, вклучително и работниците мигранти, лицата со посебни потреби и малцинските групи; и
- ▶ Идентификување на сите случаи на дискриминација и брзо постапување по нив во согласност со политиките и процедурите, како и преземање на дополнителни активности за да се спречи повторна појава на ваквите однесувања.

Во Законот за работни односи на РСМ со член 9-а Психичко вознемирување на работно место (мобинг), се забранува секое негативно однесување кое претставува повреда на достоинството, угледот и честа на вработените лица и предизвикува страв или создава непријателско, понижувако или навредливо

однесување.

Психичко вознемирување на работно место (мобинг)

Член 9-а

(1) Забранет е секаков вид психичко вознемирување на работно место (мобинг).

(2) Психичко вознемирување на работно место (мобинг) претставува дискриминација во смисла на членот 6 од овој закон.

(3) Психичко вознемирување на работно место (мобинг), во смисла на овој закон, е секое негативно однесување од поединец или група кое често се повторува (најмалку во период од шест месеца), а претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработените лица и предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување, чија крајна цел може да биде престанок на работниот однос или напуштање на работното место.

(4) Извршител на психичко вознемирување на работното место (мобинг) може да биде едно или повеќе лица со негативно однесување во смисла на ставот (3) од овој член, без оглед на нивното својство (работодавач како физичко лице одговорно лице или работник).

6.2 Како работодавачите можат да го минимизираат ризикот од неосновани тврдења за дискриминација?

Работодавачите можат да го минимизираат ризикот од неосновани тврдења за дискриминација со спроведување на мерките наведени погоре во точка 6.1. Работодавачите, исто така, можат да обезбедат дека сите решенија донесени во врска со медицинскиот преглед на работниците се во согласност со упатствата или одлуките на националните или локалните здравствени власти. Конечно, работодавачите можат да ги минимизираат сите ризици со правилна комуникација со работниците за горенаведеното.

6.3 Дали работодавачите имаат право да прибираат лични информации од работниците или посетителите?

Работодавачите можеби ќе треба да приберат, користат и обелоденуваат лични информации, вклучително и историја на патувања и здравствена состојба, со цел да го спречат ширењето на вирусот и да управуваат со ризикот од КОВИД-19 на работното место. Работодавачите треба да бидат сигурни дека процедурите и практиките за обелоденување на здравствени информации (доколку ги има) се во согласност со националното законодавство.

Препораката број 171 од 1985 година за здравствени услуги при работа, укажува на тоа дека приватноста на работниците треба да биде заштитена и дека здравствениот надзор

не се користи за дискриминаторски цели или на кој било друг начин штетни на нивните интереси¹.

Вообичаено, работодавачите не треба да ги откриваат причините за работниот одмор или работни аранжмани од далечина, освен за оние работници кои имаат потреба од тие информации да ги извршуваат своите работни обврски. Каде што е можно, работодавачите треба да ги известат работниците дека биле подложени на висок ризик од КОВИД- 19 на работното место. Она што претставува висок ризик, по претходна консултација со квалификуван медицински персонал, ќе треба да се утврди и истиот ќе варира во зависност од видот на работата и лицата кои биле во контакт.

При спроведување на вакви известувања, работодавачите треба да направат напори да не ги откриваат информациите што може (самостојно или заедно со јавно достапни информации) да ја идентификуваат индивидуата. Наместо тоа, целта е изложените работници да се обезбедат со доволно информации за да добијат медицински совет, а доколку е потребно да добијат и соодветен третман.

¹ Параг.11 (2) од Р.171 содржи дополнителни одредби за заштита на личните податоци што се однесуваат на здравствените проценки направени од професионалните здравствени услуги (Параг. 14): „Личните податоци што се однесуваат на здравствените проценки можат да бидат доставени на други, само со информирана согласност од засегнатиот работник “. Кодексот на МОТ за практика на заштита на личните податоци на работниците, 1997 година содржи дополнителни корисни упатства.

7. Корисни линкови

- <http://zdravstvo.gov.mk/>
- <https://www.who.int/>
- <http://www.iph.mk>
- <https://vlada.mk/>
- <http://www.mtsp.gov.mk/>

Извори

1. Australian Chamber of Commerce and Industry (ACCI)'s COVID-19 Employer Guide: Managing the workplace in the face of the outbreak, March 2020
<https://www.victorianchamber.com.au/-/media/files/vcci/covid-19/covid19--employer-guide-ed-2-160320.pdf?la=en&hash=DA27020684457854A6B2214E1E5996CD3F2536E3>
2. Business New Zealand, "Health and Safety at Work: coronavirus," 2020
https://www.businessnz.org.nz/__data/assets/pdf_file/0008/189260/200320-health-and-safety-covid-19.pdf
3. CIPD, "Coronavirus (COVID-19): employer response guide", 19 March, 2020
<https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/health-safety/coronavirus-employer-response-guide>
4. Enterprise Singapore, "Guide on Business Continuity Planning for COVID-19", 2020
https://www.enterprisesg.gov.sg/-/media/esg/files/media-centre/media-releases/2020/feb-2020/guide-on-business-continuity-planning-for-covid-19_2nd-edition_170220_final.pdf?la=en
5. ILO, "COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses", 18 March 2020
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf
6. ILO, Social protection responses to the Covid-19 crisis: Country responses in Asia and the Pacific, 25th March 2020.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_739587.pdf
7. Irish Business and Employers Confederation (IBEC)'s HR Guidance Business Continuity Planning/ Coronavirus (Covid-19), 5 March 2020
https://www.ibec.ie/-/media/documents/employer-hub/employment-law/contracts-and-conditions-of-employment/contracts/hr-guidance_business-continuity-planning-and-coronavirus-5th-march-2020.pdf
8. MOM, Singapore, "Advisory on safe distancing measures at the workplace", 20 March 2020.
<https://www.mom.gov.sg/covid-19/advisory-on-safe-distancing-measures>
9. UNICEF, Guidance for employers on flexible work arrangement and other good workplace practices in the context of COVID-19, 2020.
<https://www.unicef.org/mongolia/media/1476/file>
10. United States Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), "What you should know about the ADA, the Rehabilitation Act, and COVID-19, 19 March 2020.
https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/wysk_ada_rehabilitaion_act_coronavirus.cfm
11. World Health Organization (WHO) – Coronavirus disease (COVID-19) outbreak, specifically:
 - ▶ "Getting Your Workplace Ready for COVID-19", 19 March 2020 <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/advice-for-workplace-clean-19-03-2020.pdf>
 - ▶ "Considerations for quarantine of individuals in the context of containment for coronavirus disease (COVID-19)", Interim guidance 29 February 2020
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331299/WHO-2019-nCov-IHR_Quarantine-2020.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y

► Контакт

Бизнис Конфедерација на Македонија

Адреса: Васил Главинов бр. 16

Телефон за контакт: 02/3224-762

contact@bcm.mk

www.bcm.mk