



СОБРАНИЕ НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА
ПАРЛАМЕНТАРЕН ИНСТИТУТ

ПРАВНА РАМКА ЗА РЕГУЛИРАЊЕ НА РАБОТАТА ОД ДОМА ВО ЗЕМЈИ ЧЛЕНКИ НА ЕУ И ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

- компаративен преглед -

СОДРЖИНА

РЕЗИМЕ	3
ВОВЕД.....	4
I. РАБОТА ОД ДОМА ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА	4
II. ЕВРОПСКИ РАМКОВЕН ДОГОВОР ЗА ТЕЛЕРАБОТА.....	5
III. РАБОТА ОД ДОМА РЕГУЛИРАНА ПРЕКУ ЗАКОНСКА ПРАВНА РАМКА.....	7
IV. РАБОТА ОД ДОМА РЕГУЛИРАНА ПРЕКУ КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР	8
V. РАБОТА ОД ДОМА РЕГУЛИРАНА ПРЕКУ „ДОБРОВОЛНИ“ МЕРКИ	10
ЛИСТА НА ИЗВОРИ	12

РЕЗИМЕ

Развојот на технологијата во денешното т.н. информатичко општество создаде вистински услови за зголемување на можноста работата да се врши и надвор од работното место, најчесто од дома. Моменталната ситуација со пандемијата ја соочи и нашата држава со голем предизвик, а тоа е да се пронајде начин како работата од дома да се изведува квалитетно, временски и најуспешно. Првите круцијални чекори за регулирање на „работата од дома“ се направени на 16 јули 2002 година, кога европските меѓуиндустриски социјални партнери склучија Европски рамковен договор за телеработа.¹ Земјите членки на ЕУ немаат унифициран термин и начин за дефинирање на работата од дома. Сепак, доминираат следниве термини: „работа од дома“, „телеработа“, „работа од далечина“, „онлајн-работа“ и сл. Согласно Водичот за работодавачите за управување на работното место за време на ковид-19² на Меѓународната организација на трудот, „работа од дома“ претставува работен ангажман во кој работникот ги исполнува суштинските одговорности на својата работа останувајќи дома и притоа користејќи се со информатичка и комуникациска технологија. Може да има мали разлики меѓу овие терминологији. На пример, некои може да имплицираат привремен договор додека други може да имплицираат долгорочен договор. Терминот „работа од дома“ се смета за „работа од далечина“ лоцирана во домот на работникот, додека пак терминологијата разликата со работа од дома е во тоа што работата од далечина е поширок поим и може да вклучува и работа на други различни локации, далеку од постојаното работно место или од просториите на работодавачот (како што е мобилното работење).³ Согласно Европскиот рамковен договор за телеработа, на земјите членки на ЕУ им се овозможува доброволно и самостојно да одлучат на каков начин ќе ги регулираат правата на работниците кои работат од дома. Токму затоа истите користат различни методи за имплементација. Најраспространетиот начин за спроведување на Договорот е преку **колективни договори**, како што е примерот со Данска и Австрија. Колективните договори се склучуваат главно на национално или локално ниво. Литванија и Велика Британија, Европскиот рамковен договор го имплементираат и работата од дома ја регулираат преку **разни форми на „доброволни“ мерки** - како што се заеднички упатства, препораки за работа од дома кои се засноваат на предлозите и политиките утврдени во Договорот. Франција, Унгарија и Шпанија **преку законски решенија** ги имплементираат одредбите од Европскиот рамковен договор за работа од дома. **Во Република Северна Македонија работата од дома се регулира со Законот за работните односи**⁴. Вршењето на работа од дома се реализира со склучување на посебен договор за вработување за работа од дома.

¹ Оригинал наслов, The European Framework Agreement on Telework

² Водич за работодавачите за управување на работното место за време на ковид-19, <http://bcm.mk/wp-content/uploads/2020/06/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D1%80%D0%B0%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%BA-%D0%B7%D0%B0-%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D0%B2%D0%B0%D1%87%D0%B8-%D0%B7%D0%B0-%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0-%D0%BE%D0%B4-%D0%B4%D0%BE%D0%BC%D0%B0.pdf>, пристапено на 12.11.2020

³ An employers' guide on working from home in response to the outbreak of COVID-19, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_745024.pdf, пристапено на 5.11.2020.

⁴ Закон за работни односи на Република Северна Македонија, член 55, <https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/ZRO%20Precisten%2074-15.pdf>, пристапено на 17.11.2020

ВОВЕД

Предмет на оваа истражувачка работа е правната рамка за регулирање на работата од дома во одредени земји членки на Европската унија и во Република Северна Македонија, со цел да се обезбедат информации за тоа како се регулира работата од дома и да се увиди начинот на регулирање онаму каде што прашањето не е регулирано со посебни законски одредби или пак со колективен договор, притоа служејќи се со компаративниот и историскиот метод. Со овој компаративен преглед се опфатени следните држави: Република Северна Македонија, Република Франција, Кралство Шпанија, Унгарија, Кралство Данска, Република Литванија и Велика Британија.

Оваа истражувачка работа е изработена **по сопствена иницијатива**, согласно *Правилникот за вршење на надлежностите на Парламентарниот институт*.

I. РАБОТА ОД ДОМА ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Во нашата држава работата од дома е регулирана со Законот за работните односи⁵. Вршењето на работа од дома се реализира со склучување на посебен договор за вработување за работа од дома. Со овој договор за вработување⁶ е предвидена законска можност работникот да ја врши работата во својот дом или во простории по свој избор кои се надвор од деловните простории на работодавачот. Со договорот за вработување за вршење работа од 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 од дома.⁷ Правата, обврските и условите кои зависат од природата на работата од дома, се уредуваат меѓу работодавачот и работникот со договорот за вработување.⁸ Работникот има право на надомест за употребата на своите средства за работата од дома. Висината на надоместокот ја определуваат работодавачот и работникот во договорот за вработување.⁹ Во однос на ограничувањето на работното време, работодавачот не е должен да го земе предвид Законот во однос на ограничувањата на работното време во случаите кога работното време не е можно однапред да се распореди, под услов, на работниците да им се обезбеди заштита при работата.¹⁰

⁵ Ibid.

⁶ Закон за работни односи, член 50, став 1
<https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/ZRO%20Precisten%2074-15.pdf>, пристапено на 12.11.2020

⁷ Закон за работни односи, член 50, став 2,
<https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/ZRO%20Precisten%2074-15.pdf>, пристапено на 29.11.2020

⁸ Закон за работни односи, член 50, став 4,
<https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/ZRO%20Precisten%2074-15.pdf>, пристапено на 29.11.2020

⁹ Закон за работни односи, член 50, став 5,
<https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/ZRO%20Precisten%2074-15.pdf>, пристапено на 29.11.2020

¹⁰ Закон за работни односи, член 135,
<https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/ZRO%20Precisten%2074-15.pdf>, пристапено на 29.11.2020

II. ЕВРОПСКИ РАМКОВЕН ДОГОВОР ЗА ТЕЛЕРАБОТА

Европскиот рамковен договор за телеработа¹¹ е склучен во 2002 година како резултат на промените на европско ниво помеѓу социјалните партнери; Европската конфедерација на синдикати воедно претставувајќи го EUROCADRES/CEC Комитетот за врски, Конфедерација на европски бизниси, Европскиот центар на претпријатија со јавно учество и претпријатија од општ економски интерес, Европската асоцијација на занаетчиски, мали и средни претпријатија.¹² Главна цел на **Договорот** е да воспостави општа рамка на европско ниво која ќе се однесува на условите за вработување на телеработниците и да ги усогласи потребите за флексибилност и безбедност помеѓу работодавачите и работниците. На работниците кои работат од дома им се гарантира истото ниво на заштита и безбедност при работа од дома како и на останатите кои работат во просториите на работодавачот. Договорот¹³ се фокусира на неколку клучни области во кои мора да се земе предвид специфичната природа на телеработата. Работата од дома во Договорот се дефинира како форма на организирање и извршување на работа со користење на информатичка технологија, преку договор за вработување, каде што работата којашто може да врши во просториите на работодавачот се извршува надвор од нив на редовна основа.

Договорот се фокусира на неколку клучни аспекти земајќи ја предвид специфичната природа на работата од дома односно телеработата:

- **Доброволна природа на телеработата** - доброволна за работникот и работодавачот; може да биде составен дел од описот на работното место или може да е дадена како можност за доброволно вршење на работата од дома;
- **Услови за вработување** – оние кои работат од дома ги уживаат истите права како и останатите работници кои работат во просториите на работодавачот, можно е да треба се допрецизираат определени посебности;
- **Заштита на податоците** - работодавачот е одговорен за преземање на соодветни мерки за да се обезбеди заштита на податоците што ги користи и обработува работникот за професионални цели;
- **Приватност** - работодавачот е должен да ја почитува приватноста на телеработникот, доколку е воспоставен некаков систем за надзор - истиот треба да е соодветен на потребите;
- **Опрема** - работодавачот е одговорен за обезбедување, инсталирање и одржување на опремата неопходна за вршење на работните задачи освен ако работникот не користи своја опрема, работодавачот е одговорен за трошоците за оштетување на опремата и загуба на податоците во согласност со националното законодавство и колективните договори;

¹¹ Во Република Франција се користи терминот телеработа, додека во Република Македонија се користи терминот работа од далечина.

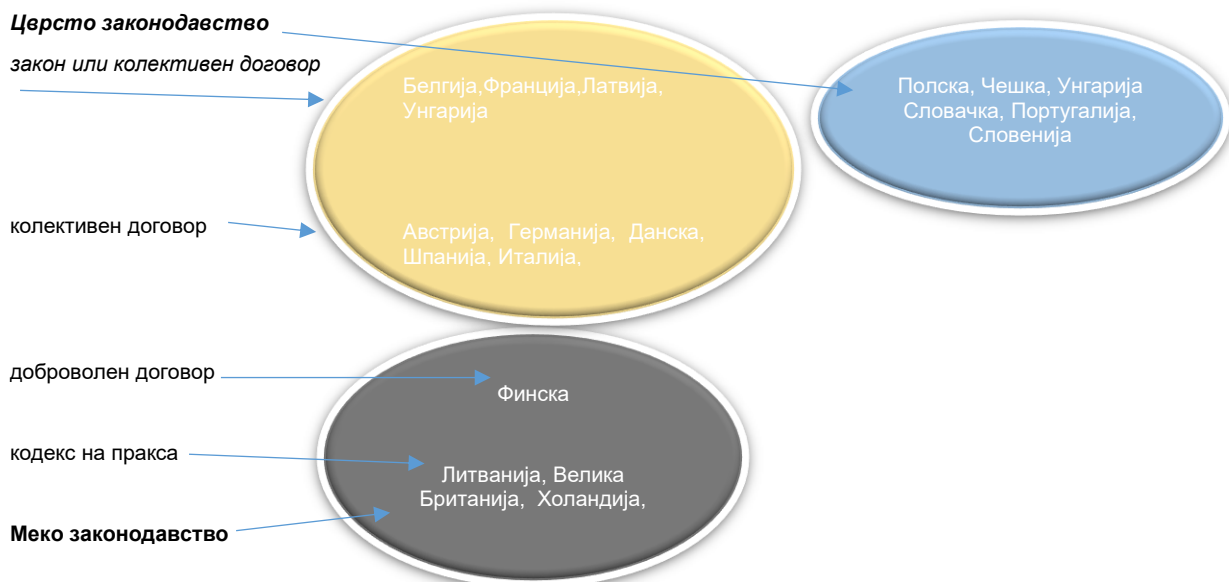
¹² Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework, стр. 4, пристапено на 29.11.2020

¹³ EUR-lex, Access to European Union Law, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>, пристапено на 29.11.2020

- **Здравје и безбедност** - работодавачот е должен за заштита на здравјето и безбедноста на работникот;
- **Организација на работата** – во согласност со важечкото законодавство, колективните договори и правилата на компанијата, работникот, којшто работи со договор за телеработа, управува со организацијата на своето работно време, обемот на работа и стандардите за извршување на работата се исти како и на останатите работници;
- **Обука на работниците кои работат по договор за телеработа** – работниците кои работата од дома имаат ист пристап до обуките и развојот на кариера како и останатите работници кај работодавачот;
- **Колективни права** – работниците од дома ги имаат истите колективни права како работниците во просториите на работодавачот;

Земјите членки на ЕУ сами го избираат начинот на имплементација на Европскиот рамковен договор и токму затоа истите користат различни методи за имплементација. Земјите кои го применуваат Договорот можат да бидат поделени во три главни групи. Најраспространетиот начин за спроведување на европскиот рамковен договор за работа од дома е преку колективни договори склучени главно на национално или локално ниво. Во втората група земји, имплементацијата на договорот е постигната со донесување на упатства и препораки за работа од дома кои за своја основа ги имаат предлозите и политиките утврдени во Договорот. Во третата група спаѓаат земји членки, кои преку национално законодавство ги имплементираат одредбите од европскиот рамковен договор за работа од дома.

Графикон 2: Земји кои применуваат „меко законодавство“ (soft law) и „цврсто законодавство“ (hard law)¹⁴ за регулирање на правото за работа од дома



¹⁴European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2008/telework-in-hungary>, пристапено на 10.11.2020

III. РАБОТА ОД ДОМА РЕГУЛИРАНА ПРЕКУ ЗАКОНСКА ПРАВНА РАМКА

Телеработата односно работата од дома во Францускиот законик за работни односи¹⁵ е дефинира како „секоја форма на организација на работа со која работата што може да се изврши во просториите на работодавачот, работникот доброволно ја извршува надвор од тие простории, користејќи информатички и комуникациски технологии.“¹⁶ Во колективниот договор или, во отсуство на таков договор, во договорот помеѓу работодавачот и вработениот се наведува: потребата односно причината за работа од дома (особено ако се работи за загадување согласно Законот за животна средина) и условите за враќање назад во просториите на работодавачот; под кои услови работникот може да прифати работа од дома; начинот на кој ќе се контролира работното време и регулирање на обемот на работа; одредување на период во кој работодавачот ќе може да контактира со работникот кој работи од дома; услови за пристап на работниците со посебни способности до организација (институција) во која има можност работата да се спроведува од дома. Вработениот кој работи од дома ги има истите права како и оној кој работи во просториите на работодавачот. Компанијата мора прецизно да одреди на кој би припаѓале трошоците за работа од дома (електрична енергија, интернет трошоци итн.). Во Францускиот законик за работни односи, се предвидени и причините поради кои работникот може да одбие работа од дома¹⁷ односно само од објективни и оправдани причини. Согласно со препораката во „Водичот за работодавачи во пресрет на ковид-19 пандемија“ од Меѓународната организација на трудот во Францускиот законик, е регулирано и правото на безбедна и здрава работна средина. Несреќа која е настаната додека работникот врши работа од дома ќе се смета за несреќа настаната на работно место.¹⁸

Унгарија е, исто така, една од земјите каде што Европскиот рамковен договор за работа од дома е спроведен преку законска регулатива. Работата од дома е регулирана со одредби од **Законот за работни односи**¹⁹. Согласно **Законот**, под „телеработа“ се подразбираат активности што се вршат редовно на друго место, надвор од работните простории на работодавачот, со употреба на компјутери и други средства за информатичка технологија, каде што крајниот производ се доставува преку електронска форма.²⁰ Начинот на работа од дома и деталите во врска со работата се уредуваат по пат на договор меѓу страните. Работодавачот е должен да ги обезбеди потребните информации на лицата кои работат од дома исто како што ги обезбедува за останатите вработени.²¹ Исто

¹⁵Закон за работни односи на Република Франција, член 1222-9, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037388731 /, пристапено на 10.11.2020

¹⁶Закон за работни односи на Република Франција, член 1222-9, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037388731/, пристапено на 10.11.2020

¹⁷ Официјална веб страна на независна адвокатска компанија, точка бр. 3, <https://www.soulier-avocats.com/en/the-new-legislation-on-telework-introduced-by-the-reform-of-french-labor-law-is-not-necessarily-a-step-towards-simplification/>, пристапено на 8.12.2020

¹⁸ Официјална веб страна на независна адвокатска компанија, точка бр. 4, <https://www.soulier-avocats.com/en/the-new-legislation-on-telework-introduced-by-the-reform-of-french-labor-law-is-not-necessarily-a-step-towards-simplification/>, пристапено на 8.12.2020

¹⁹ Hungarian Labour Code, <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf>, пристапено на 8.12.2020

²⁰ Hungarian Labour Code, <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf>, член 196 став 1, пристапено на 13.1.2021

²¹ Hungarian Labour Code, <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf>, член 196 став 4, пристапено на 13.1.2021

така, работодавачот е должен да обезбеди пристап до работните простории на работникот кој работи од дома и да му овозможи комуникација со другите вработени.²² Владата на Унгарија со цел да ги поедностави правилата за работење од дома за време на вонредна состојба донесе Уредба 487/2020 за примена на правила за работа од дома во вонредна состојба со која за време на вонредната состојба, работникот и работодавачот, со договор, можат да направат отстапувања од член 196 од Законот за работни односи.²³

Кралството Шпанија на 22.09.2020, донесе нов закон²⁴, кој ја заменува и ја проширува регулаторна рамка која постоела во оваа област. Во законот, работата од дома (далечинско работење) е дефинирана како работа која се извршува во домот на работникот или на друго место по слободен избор на работникот.²⁵ Работникот вкупно би требало да работи дома минимум 30% од законски преведените работни часови во период од три месеци (на пр.: доколку во работна недела од пет дена работникот еден ден работи дома не се смета дека извршува работа од дома, но ако работи минимум ден и пол или повеќе од дома односно минимум 30% од работната недела тогаш се третира како да работи од дома). Во шведскиот законот е воведен терминот - телеворкинг кој се дефинира како работа од дома со употреба на ИТ и телекомуникациски средства. Работата од дома се уредува во форма на писмен договор на кој се согласни и работникот и работодавачот. Работодавачот не може да му наложи на работникот да работи од дома без негова согласност. Договорот мора да содржи детали за: потрошувачките материјали и работите кои се потребни за работа од дома; исплата и регулирање на остварени трошоци; работна агенда; место каде што ќе се извршува работата и начинот на кој работодавачот ќе врши надзор над работата, технички тешкотии и сл.

IV. РАБОТА ОД ДОМА РЕГУЛИРАНА ПРЕКУ КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

Данските социјални партнери ја користат дефиницијата за работа од дома утврдена од европските социјални партнери²⁶ како почетна точка за спроведување на Европскиот рамковен договор за телеработа. Сепак, поголемиот дел од колективните договори на конфедерално и секторско ниво отстапуваат од таа дефиниција за работа од дома. Повеќето работни задачи што вработените ги вршат надвор од просториите на работодавачите честопати се дел од дефинициите за работа од дома. Ова главно се должи на тоа што повеќето колективни договори во Данска веќе имаат постојни правила и процедури во врска со вршење на работа од дома уште пред 2002 година. Согласно данските колективни договори, под работа од дома се подразбира

²² Hungarian Labour Code, <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf>, член 196 став 5, пристапено на 13.1.2021

²³ Влада на Република Унгарија, Уредба 487/2020 за примена на правила за работа од дома во вонредна состојба, [https://ils.hu/storage/covid-19/en/Government%20Decree%20487-2020%20\(XI.%2011.\).pdf](https://ils.hu/storage/covid-19/en/Government%20Decree%20487-2020%20(XI.%2011.).pdf), дел 3, пристапено на 13.1.2021

²⁴ Royal Decree Law 28/2020 of 22 September, <https://www.cliffordchance.com/content/dam/cliffordchance/briefings/2020/09/New%20legislation%20on%20remote%20working.pdf>, пристапено на 19.11.2020

²⁵ Clifford chance, new legislation on remote working, <https://www.cliffordchance.com/content/dam/cliffordchance/briefings/2020/09/New%20legislation%20on%20remote%20working.pdf>, пристапено на 10.11.2020.

²⁶ The term 'European social partners' specifically refers to those organisations at EU level which are engaged in European social dialogue, provided for under Articles 154 and 155 of the Treaty on the Functioning of the European Union

работа што, во договор со компанијата, се извршува надвор од просториите на компанијата, како на пример, во домот на вработениот. Во договорите е објаснето и што не се смета за работа од дома, на пример, работници кои работат во продажба, иако е можно во договорот да е предвиден и ваков вид работа од дома. Од друга страна, Министерството за финансии работата од дома ја дефинира како работа што може да се извршува далеку од просториите на работодавачот со употреба на компјутер, електронска комуникациска врска или друга слична опрема обезбедена од работодавачот. Видот на работа што може да се извршува од дома мора да има повторувачки карактер за да може да биде предмет на таков договор и може да се извршува само во договореното работно време. Договорот не може да вклучува одредени видови на работни активности или дел од работните обврски, како што е на пример, службено патување. Работата од дома не вклучува мобилна работа како на пример, работата што ја вршат продавачите на одредени локации.²⁷

Во **Австрија**, не постои законска или колективно договорена дефиниција за работа од дома, но најчеста дефиниција е дека работата од дома е вид на работа која на редовна основа се извршува надвор од просториите на работодавачот, со користење на информациска и комуникациска технологија. Социјалните партнери ги спроведуваат одредбите на Европскиот рамковен договор за работа од дома. Вметнати се клаузули за работа од дома во поголемиот дел од австриските секторски и колективни договори низ целата индустрија. Вработените во приватниот сектор се опфатени со вакви колективно договорени одредби за работа од дома. Општоземено, овие прописи се посеопфатни во однос на Европскиот рамковен договор од 2002 година. Затоа, Австриската синдикална федерација (Österreichischer Gewerkschaftsbund, ÖGB) потенцира дека Рамковниот договор на ЕУ поставува апсолутни минимални стандарди, така што обично повисокото ниво на регулација во Австрија не треба да се доведува во прашање.²⁸ Согласно Колективниот договор од 2016 година за вработените кај давателите на услуги од областа на автоматска обработка на податоци и информатичка технологија²⁹, за работа од дома се смета работата која работникот редовно ја врши далеку од своето работно место. Локацијата, пристапноста, работната опрема и надоместокот на трошоците мора претходно да бидат договорени во писмена форма.³⁰ Работата од дома е доброволна, како за работникот, така и за работодавачот. Работата од далечина се регулира со писмен договор меѓу работникот и работодавачот.³¹ Постојечките прописи на компанијата мора да бидат непроменети или колку што е можно аналогно да се

²⁷European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2008/telework-in-denmark>, пристапено на 9.12.2020

²⁸European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2007/telework-in-austria>, пристапено на 11.11.2020

²⁹ Колективен договор 2016 година за вработените кај давателите на услуги од областа на автоматска обработка на податоци и информатичка технологија, https://www.wko.at/branchen/information consulting/unternehmensberatung-buchhaltung-informationstechnologie/it-dienstleistung/2016-03-21-English-Version_Maerz-2016.pdf, пристапено на 25.12.2020

³⁰ Колективен договор 2016 година за вработените кај давателите на услуги од областа на автоматска обработка на податоци и информатичка технологија, https://www.wko.at/branchen/information consulting/unternehmensberatung-buchhaltung-informationstechnologie/it-dienstleistung/2016-03-21-English-Version_Maerz-2016.pdf, член 9, став 2, пристапено на 25.12.2020

³¹ Колективен договор 2016 година за вработените кај давателите на услуги од областа на автоматска обработка на податоци и информатичка технологија, https://www.wko.at/branchen/information consulting/unternehmensberatung-buchhaltung-informationstechnologie/it-dienstleistung/2016-03-21-English-Version_Maerz-2016.pdf, член 9, став 3, пристапено на 25.12.2020

применуваат и кај вработените кои работат од дома.³² Целата потребна компјутерска и комуникациска опрема за работа за оддалеченото работно место ги обезбедува работодавачот се додека работното место постои.³³ На работникот кој работи од далечина мора да му бидат исплатени сите давачки кои произлегуваат од работата од далечина.³⁴ Социјалната интеграција како и комуникацијата на работникот со компанијата и/или работодавачот треба да бидат загарантирани и покрај оддалечено работно место.³⁵

V. РАБОТА ОД ДОМА РЕГУЛИРАНА ПРЕКУ „ДОБРОВОЛНИ“ МЕРКИ

Во законодавство на Литванија е регулирана правната рамка за работа од далечина, која опфаќа и работа од дома. „Работа од дома е форма на организација на работата или метод на извршување на работата кога вработен за време на целото или дел од работното време користејќи информатичка технологија редовно ги извршува работните задачи или дел од нив од далечина, т.е. на договорено место, освен во просториите на работодавачот и истото е прифатено од страните во договорот за вработување“³⁶. На 1 август 2020 година, во сила стапија измените и дополнувањата на одредбите на Законот за работни односи во кои се предвидени условите под кои работодавачот создава можности за вработените да работат од дома. Во измените е предвидено дека определени категории на вработени (бремени жени, доилки, родители на деца до тригодишна возраст, самохрани родители на деца до 14 годишна возраст или на дете со посебни потреби до 18 годишна возраст, вработените кои имаат лекарско мислење од здравствена установа за нивната здравствена состојба) **ќе можат да побараат од работодавачот да им дозволи да работат од дома**.³⁷ Во овој случај, работодавачот ќе мора да го одобри барањето на работникот за работа од дома, освен ако работодавачот докаже дека работата од дома би предизвикала прекумерни трошоци.

Во **Велика Британија**, постои вонресорско владино тело ACAS (The Advisory, Conciliation and Arbitration Service)³⁸. Цел на ова тело е да го унапредува организирањето и „работниот живот“ преку промовирање и олеснување на силни

³² Колективен договор 2016 година за вработените кај давателите на услуги од областа на автоматска обработка на податоци и информатичка технологија, https://www.wko.at/branchen/information consulting/unternehmensberatung-buchhaltung-informationstechnologie/it-dienstleistung/2016-03-21-English-Version_Maerz-2016.pdf, член 9, став 4, пристапено на 25.12.2020

³³ Колективен договор 2016 година за вработените кај давателите на услуги од областа на автоматска обработка на податоци и информатичка технологија, https://www.wko.at/branchen/information consulting/unternehmensberatung-buchhaltung-informationstechnologie/it-dienstleistung/2016-03-21-English-Version_Maerz-2016.pdf, член 9, поглавје 4, пристапено на 25.12.2020

³⁴ Колективен договор 2016 година за вработените кај давателите на услуги од областа на автоматска обработка на податоци и информатичка технологија, https://www.wko.at/branchen/information consulting/unternehmensberatung-buchhaltung-informationstechnologie/it-dienstleistung/2016-03-21-English-Version_Maerz-2016.pdf, член 9, поглавје 5, пристапено на 25.12.2020

³⁵ Колективен договор 2016 година за вработените кај давателите на услуги од областа на автоматска обработка на податоци и информатичка технологија, https://www.wko.at/branchen/information consulting/unternehmensberatung-buchhaltung-informationstechnologie/it-dienstleistung/2016-03-21-English-Version_Maerz-2016.pdf, член 9, поглавје 7, пристапено на 25.12.2020

³⁶ Закон за работни односи на Република Литванија, член 52, [file:///C:/Users/Fujitsu%201/Downloads/LabourCode%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Fujitsu%201/Downloads/LabourCode%20(1).pdf), пристапено на 8.12.2020

³⁷ ЕКОВИС, консултантска групација, <https://ecodivis.lt/amendments-to-the-labour-code-of-the-republic-of-lithuania-as-of-1-august-2020/>, пристапено на 8.12.2020

³⁸ Вонресорско владино тело -ACAS-The Advisory, Conciliation and Arbitration Service, <https://www.acas.org.uk/working-from-home>, пристапено на 12.11.2020

практи за секоја индустрија³⁹. Во рамки на ова ACAS има регулатива и издава прирачници, вклучително и за работа од дома. Под работа од дома се подразбира работа од било која локација која не е во просториите на работодавачот. Оваа работа се нарекува работа од дома или телекомуницирање и можна е во комбинација како постојана работа од дома или повремена. Под работа од дома не се подразбира т.н. „традиционално работење од дома“ (изработка на ракотворби, шиенење облека, лепење коверти и сл.) бидејќи ова потпаѓа под поимот рачни изработки. Работата од дома или телекомуникација покрива различен тип на обврски.⁴⁰

1. Целосно работење од дома освен повремено присуство на состаноци во канцеларија или состаноци со клиенти;
2. Време поделено помеѓу канцелариско работење и работење од дома или со клиент (на пример, 2 дена во канцеларија и 3 дена дома/со клиенти);
3. Некои вработени може да претпочитаат да работат во канцеларија, а само повремено да работат од дома.

Работа од дома е тип на флексибилно работење кое во зависност од договорот помеѓу работодавачот и вработениот може да биде искористен во корелација со други договори или независно. Дефинирани се прашања кои треба да бидат посебно регулирани (работно време, прекувремена работа, опрема, заштита при работа, тимско работење, кои работи се подобни за вршење од дома и слично). ACAS има изготвено и 2 листи за проверка (check lists) за политиките за работа од дома и за воспоставување на работен однос од дома (Homeworking Policy; Checklist for setting homeworking). ACAS дава и упатства (или подобро речено поуки) како да се менаџираат вработените од дома. Во однос на примената на безбедноста на „работното место во домот“ работодавачот е должен да иконтролира дека станува збор за здрава и безбедна средина и да изврши проценка. По позитивната проценка, обврската за одржување на минималните безбедни и здрави услови поминува на работникот.

Изработила: Есељ Лукрис

Одобрила: Ивана Арсовска Трајановиќ

Согласна: Фани Коровешовска

Раководител на Парламентарен институт

Златко Атанасов

³⁹ Работа од дома согласно нашите прописи споредено со странско искуство, напишано од експертот Јован Најденовски; <https://biznisregulativa.mk/mk-/Eksperts/AktuelnoDetail/5> (пристапено на 21.1.2021)

⁴⁰ Вонресорско владино тело -ACAS-The Advisory, Conciliation and Arbitration Service, страна3, <https://archive.acas.org.uk/media/3905/Homeworking---a-guide-for-employers-and-employees/pdf/Homeworking-a-guide-for-employers-and-employees.pdf>

ЛИСТА НА ИЗВОРИ

1. Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework, [http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2015/03/LexUriServ.do .pdf](http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2015/03/LexUriServ.do.pdf)
2. An employers' guide on working from home in response to the outbreak of COVID-19, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_745024.pdf
3. Закон за работни односи на Република Франција, член 1222-9, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037388731/
4. Clifford chance, new legislation on remote working, <https://www.cliffordchance.com/content/dam/cliffordchance/briefings/2020/09/New%20legislation%20on%20remote%20working.pdf>
5. Закон за работни односи на Република Северна Македонија, <https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/ZRO%20Precisten%2074-15.pdf>
6. ACAS-The Advisory, Conciliation and Arbitration Service- Вонресорско владино тело - <https://www.acas.org.uk/working-from-home>



Насоки за користење на истражувачките услуги на Парламентарен институт

Кој
ги користи
услугите?



Зошто?

- пратениците
- работните тела
- советите
- пратеничките групи
- генералниот секретар

за обезбедување објективни и непристрасни информации заради:

- подобро аргументирање на ставовите;
- подобро запознавање со предлог-законите и другите акти;
- кристализирање на идејата за поднесување предлог-закон;
- учество на јавни настапи, комуникација со граѓани и дипломатски посети

Како?



- со поднесување барање за истражувачки работи:
- во писмена форма (на пропишаниот образец, потпишан лично од корисникот)
- во електронска форма (преку системот на е-парламент)



Кому
му се поднесува
барањето?



на раководителот на Парламентарен институт
(за дополнителни појаснувања во однос на темата и рокот,
истражувачот и раководителите се консултираат со корисникот
при добивањето на барањето и во текот на изработката на
истражувачката работа)

Какви услуги
и препорачан
минимален рок?

минимум работни дена:

- кратка информација	3
- хронолошки преглед	5
- тематски преглед	5
- компаративен преглед	7
- опширна информација	10



Што содржат
истражувачките
работи?

истражувачките работи се од информативна
природа, политички неутрални и објективни, се
фокусираат на факти и не содржат препораки, ниту
сугерираат решенија

Што
не може да
биде
побарано?

- правни совети и помош за индивидуални случаи;
- изработка на нацрт-закони или амандмани;
- информации од надлежност на други сектори во Собранието



parl.inst@sobranie.mk

070/409-544
070/352-474
070/320-349
070/320-348
071/305-384

