



ВЛИЈАНИЕТО НА КОВИД- 19 ВРЗ РАБОТАТА ВО ИДНИНА

Д-р. Марија Ристеска

М-р Кристијан Трајковски

М-р Кристијан Алексоски

Декември, 2020

Скопје

Содржина

Вовед.....	1
1. Последици од пандемијата врз економијата и вработувањето.....	3
1.1. Промена на работата во време на пандемија.....	8
2. Работата во иднината и што можеме да очекуваме?	12
2.1. Четврта индустриска револуција и автоматизација на работните места	12
2.2. Нови облици на работа.....	14
3. Наместо заклучок	16

Вовед

Начинот на кој ги извршуваме работните задачи се менува со значително побрз чекор отколку што можевме да претпоставиме. Главна улога во сето ова има технологијата. Нејзиниот развој не води пред прагот на една нова ера во која вештачката интелигенција, роботиката и автоматизацијата силно влијаат врз пазарот на трудот и работните места, а покрај начинот на работа ги менуваат и моделите на работната организација. Работната сила во последните години под влијание на технологијата почна да се прилагодува, со цел да воспостави подобро усогласување меѓу семејниот живот и работата. Со примена на дигиталните уреди во работењето, на работникот му се овозможи да избере каде ќе ја врши својата работа. Имено, тој денес има можност своите работни задачи да ги врши надвор од просториите на работодавачот, во услови кои позитивно ќе се одразат врз неговата продуктивност.

Светската пандемија на ковид-19 не претставува главен двигател кон работата на иднината, но значително ги забрза овие процеси. Во изминатите девет месеци,¹ со оглед дека во сила стапија превентивните мерки за заштита од зараза и ограниченото движење на населението, работниците и работодавачите беа принудени да се прилагодат кон новите состојби. Онаму каде што беше можно работниците своите работни задачи ги вршеа надвор од просториите на работодавачот (заради околностите најчесто од дома), а деловните субјекти направија напори за да овозможат соодветни услови без притоа да имаат прекин во деловното работење. Состаноците се одвиваа виртуелно, а соработката меѓу колегите преку различни платформи за комуникација. Првичните проценки се дека пандемијата ги принуди претпријатијата да се насочат кон дигитализирање на својата дејност, наоѓајќи ефикасни начини за поврзување со работниците надвор од канцеларијата. Светот на работата доживеа значителни промени кои ќе останат и после завршување на здравствената криза, а работната сила и работодавачите треба да се подготват за предизвиците на иднината.

Во овој краток документ ќе бидат образложени влијанието на пандемијата врз пазарот на трудот и секојдневието на работниците, но и очекувањата во поглед на иднината и вршењето на работните задачи со примена на дигиталните уреди и алатки. Дополнително врз основ на глобалните трендови и наодите кои говорат дека во услови на пандемија работењето се одвиваше од дома, а концептот работа на далечина² допрва ќе „пушта“ свои корени во Македонија, ќе биде образложено зошто е потребно прилагодување на правната рамка за примена на новите начини на работа и нестандартните облици на вработување. Имено, постојното работно законодавство, иако ја уредува, не ја препознава работата дома на начин на кој таа се практикуваше во изминатиот период од страна на македонскиот работник, ниту пак ја уредува работата на далечина. На среден рок, несоодветно уредените услови за работа на далечина може да поттикнат потиснување на одредени работнички права кои се почитуваат во рамки на стандардниот работен однос. Заради тоа, јавните политики потребно е да бидат насочени кон овозможување усогласување меѓу работните обврски и семејниот живот на работниците, но и во насока на заштита на работничките права, а особено за да овозможат услови за прилагодување на жените кон новите состојби, бидејќи во време на пандемија тие понесоа најголем товар.

¹ Се однесува на периодот од денот на прогласување пандемија од коронавирус, 11 март 2020 година, се до месец декември 2020 година кога е изготвен овој документ.

² Работата на далечина се дефинира како работа која опфаќа примена на информациско комуникациските уреди во вршењето на работните задачи, надвор од просториите на работодавачот (повеќе кај: Messenger C, Jon. *Telework in the 21st Century: An evolutionary perspective*. The ILO Future of Work Series. 2019). Со слично значење за овој концепт на работа се и англиските поими: ICT mobile-based work, home-based work, working remotely и сл.

Светот од оваа пандемија научи една важна лекција. Препораките и наредбите од страна на јавните власти за вршење работа од дома, а со цел да се заштитат работниците, не важат за сите граѓани еднакво. Кризата предизвикана од новиот коронавирус ги подели работниците во две класи. Оние кои се привилегирани и можат да работат од дома и имаат подобро образование и економска издржливост и оние кои се изложени на ризик од зараза. Можноста за работа од дома не беше еднакво дистрибуирана, бидејќи од неа корист имаа оние кои подобро заработуваат, додека најниско платените работници мораа да продолжат да работат како и до сега, со физичко присуство, но и по протоколи за дистанца и носење опрема за заштита. Особено ранливите категории и оние кои работат во рамки на неформалната економија ги искинува најлошите работи од кризата, а тоа е намалување на приходот, недоволна заштита на работното место, па дури и зголемување на бројот на работни часови. За дел од нив постои ризик никогаш повторно да не ја работат својата работа. Треба да се има предвид дека на среден и долг рок, зголемената примена на технологијата во работењето и производството на добра и услуги може да претставува закана и за добрите работни места, бидејќи многу од нив може да се заменат со работи и машини, а како последица од процесот на дигитализација.

Следствено, се наметнуваат две прашања: (а) дали помалку привилегираните граѓани, ранливите категории и жените кои се соочуваат со зголемен обем на неплатена работа во домот плаќаат повисока цена за пандемијата?; (б) дали пандемијата ќе ја забрза дигитализацијата и трајно ќе го измени пазарот на труд и кој ќе биде најголем губитник, а кој добитник од таа промена?

Имајќи го предвид влијанието на овие процеси врз пазарот на трудот и благосостојбата на работниците, неопходна е опсежна дискусија во која ќе бидат вклучени сите засегнати чинители. Навременото прилагодување на правните прописи од областа на работното законодавство ќе овозможат заштита на работничките права, но и прилагодување кон новите состојби во кои ќе може да се искористи целиот потенцијал на работната сила, бидејќи новите облици на вработување овозможуваат повеќе категории граѓани да влезат на пазарот на трудот. Прилагодувањето на индустриските односи кон новите облици на работа може да претставува доста комплексен процес, заради тоа потребно е да се применат добри јавни политики и да се проценат ризиците кои можат да им наштетат на работниците. Општа забелешка е дека со македонскиот правен систем не се детално уредени или воопшто опфатени концептите на работа од дома и работа на далечина, па во време на пандемија на сите им се „прогледа низ прсти“ со цел да не се доведеме до поголем економски крах. Сепак, продолжувањето на овој тренд може да влијае врз порастот на неформалноста, а без соодветна заштита да се одрази врз здравјето на работникот и неговите напори за подобро усогласување меѓу работата и семејниот живот, а со тоа и да има диспропорционален ефект на мажите и жените.

1. Последици од пандемијата врз економијата и вработувањето

Пандемијата предизвикана со појава на новиот коронавирус го одведе светот во сериозна здравствена криза, која истовремено предизвика тешка општествено-економска криза. Воведените мерки за спречување на ширење на вирусот и заштита на населението се одразија врз економската активност, а последиците ги почувствуваа развиените земји, но и земјите во развој. Значајни стопански гранки во националните економии претрпеа штета и беа принудени да ја запрат својата деловна активност или да ја сведат на минимум.

На удар беа рестораните, хотелите, услужните дејности, трговијата на големо и мало со непрехранбени производи, туризмот, транспортот и голем дел од преработувачката индустрија.³ Од економската криза најпогодени излегоа малите и средните претпријатија, како и дејностите кои се вршат во рамки на неформалната економија.⁴ Намалената побарувачка и трговска размена беа проследени со намален обем на работа, па според процените на Светска банка, во 2020 година се очекува глобалната економија да се намали за 5,2%, што ќе претставува најдлабока рецесија после Втората светска војна.⁵ Состојбите го отежнаа деловното работење, а ограниченото движење и препораките за социјално дистанцирање негативно се одразија врз понудата и побарувачката на работната сила. Пандемијата на ковид-19 имаше поразителни ефекти врз пазарот на труд низ целиот свет. Милиони работници ја загубија својата работа, а голем дел од останатите работни места и занимања се соочуваат со неизвесна иднина и можност во брзо време да бидат затворени.⁶

Во Македонија како последица на кризата за 2020 година се предвидува пад на економската активност помеѓу 4,4% и 5,4%, мерено преку бруто-домашниот производ (БДП).⁷ Ваквата силна контракција на економијата ќе беше значително поголема без рекордно високото задолжување од Владата на РС Македонија од 920 милиони евра и буџетски дефицит од 8,4% од БДП, а со цел преземање на економските антикризни мерки. Овие промени се одразија на јавниот долг на државата кој се зголеми за повеќе од 10 процентни поени за само една година, доведувајќи го нивото на вкупниот јавен долг повисоко од 60% од БДП.⁸

Силниот удар на кризата во економијата ќе се одрази и на расположливиот доход на граѓаните. Намалениот расположлив доход ќе се движи меѓу -5,3% и -8,9%,⁹ што според процените на Институтот за економски истражувања и политики „Фајненс Тинк“ ќе се одрази и на растот на стапката на релативната сиромаштија (60% од медијален еквивалентен доход) од 22,5% на 23,5%, односно ковид-19 ќе втурне во сиромаштија нови 25,000 лица.¹⁰ Други реномирани институции

³ Светска Банка. 2020. „Економско и социјално влијание од КОВИД-19“. Редовен економски извештај за Западен Балкан бр. 17. Достапен електронски извор: <http://pubdocs.worldbank.org/en/719631588144239708/WB-RER17-The-Economic-and-Social-Impact-of-COVID-19-Outlook-%D0%9C%D0%9A.pdf>

⁴ Истото.

⁵ World Bank. 2020. “Global Economic Prospects.” June, 2020. Достапен електронски извор: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33748>

⁶ Brussevich, Mariya, Dabla-Norris Era, Khalid, Salma. 2020. “Teleworking is Not Working for the Poor, the Young, and the Women.” Пристапено во ноември 2020. Достапен електронски извор: <https://blogs.imf.org/2020/07/07/teleworking-is-not-working-for-the-poor-the-young-and-the-women/>

⁷ ДВ. 2020. „ММФ и Владата со различни прогнози: Пад на економијата од 5,4 или 4.4 отсто?“ Дојче Веле. Пристапено во декември 2020 година. Достапен електронски извор: <https://p.dw.com/p/3jwXk>

⁸ Влада на РСМ. 2020. „Јавен долг.“ Отворени финансии. Пристапено во декември 2020. Достапен електронски извор: <https://javendolg.open.finance.gov.mk/#plan-debt>

⁹ Finance think. 2020. „Колку Ковид-19 ќе ја зголеми сиромаштијата во Северна Македонија?“ Бриф за политиките бр. 43. Достапен електронски извор: https://www.financethink.mk/wp-content/uploads/2020/11/PolicyBrief_no.43.pdf

¹⁰ Истото.

како Светска Банка, прогнозираат и полоши сценарија, односно раст на стапката на апсолутна сиромаштија според прагот 5,5 УСД на ден (ПКМ 2011) од 17% на 20-23% според прагот 5,5 УСД¹¹ на ден (ПКМ 2011), или нови 55,000-130,000 луѓе во сиромаштија во 2020 година.

Како последица од пандемијата на удар беа значајни сектори на дејност. Имено, доколку се земе падот на БДП како критериум, податоците прикажани во табелата подолу ни покажуваат дека во третиот квартал од 2020 година во однос на истиот период од 2019 година, најголем пад бележат секторите: Рударство и вадење на камен, Преработувачката индустрија, Снабдување со електрична енергија, гас, пареа и климатизација, Снабдување со вода, Отстранување на отпадни води, управување со отпад и дејности за санација на околината. Доколку пак се спореди вториот квартал од 2020 година со вториот квартал од претходната година, кога во сила беа мерките за ограничено движење, пад на економската активност се забележува речиси во сите сектори, а особено бил висок во преработувачката индустрија, трговијата, транспортот, складирањето, туризмот¹² и градежништвото.

Табела 1 - Промена во бруто-домашен производ според производниот метод, тековни цени, по квартали 2020 година во однос на истиот квартал 2019 година

Дејности	Втор квартал 2020 во однос на втор квартал 2019	Трет квартал 2020 во однос на трет квартал 2019
Рударство и вадење на камен; Преработувачка индустрија; Снабдување со електрична енергија, гас, пареа и климатизација; Снабдување со вода; Отстранување на отпадни води, управување со отпад и дејности за санација на околината	-26,0%	-7,9%
<i>Од кои: преработувачка индустрија</i>	-29,7%	-6,9%
Уметност, забава и рекреација; Други услужни дејности; Дејности на домаќинствата како работодавачи; дејности на домаќинствата кои произведуваат разновидна стока и вршат различни услуги за сопствени потреби	7,0%	-4,1%
Дејности во врска со недвижен имот	-3,0%	-3,4%
Трговија на големо и трговија на мало; поправка на моторни возила и мотоцикли; Транспорт и складирање; Објекти за сместување и сервисни дејности со храна	-26,9%	-2,4%
Стручни, научни и технички дејности; Административни и помошни услужни дејности	-0,7%	-1,3%
Информации и комуникации	-4,8%	0,1%
Финансиски дејности и дејности на осигурување	-6,0%	0,8%
Градежништво	-10,2%	5,2%
Јавна управа и одбрана; задолжително социјално осигурување; Образование; Дејности на здравствена и социјална заштита	7,3%	7,9%
Земјоделство, шумарство и рибарство	6,8%	12,6%

Извор: Државен завод за статистика

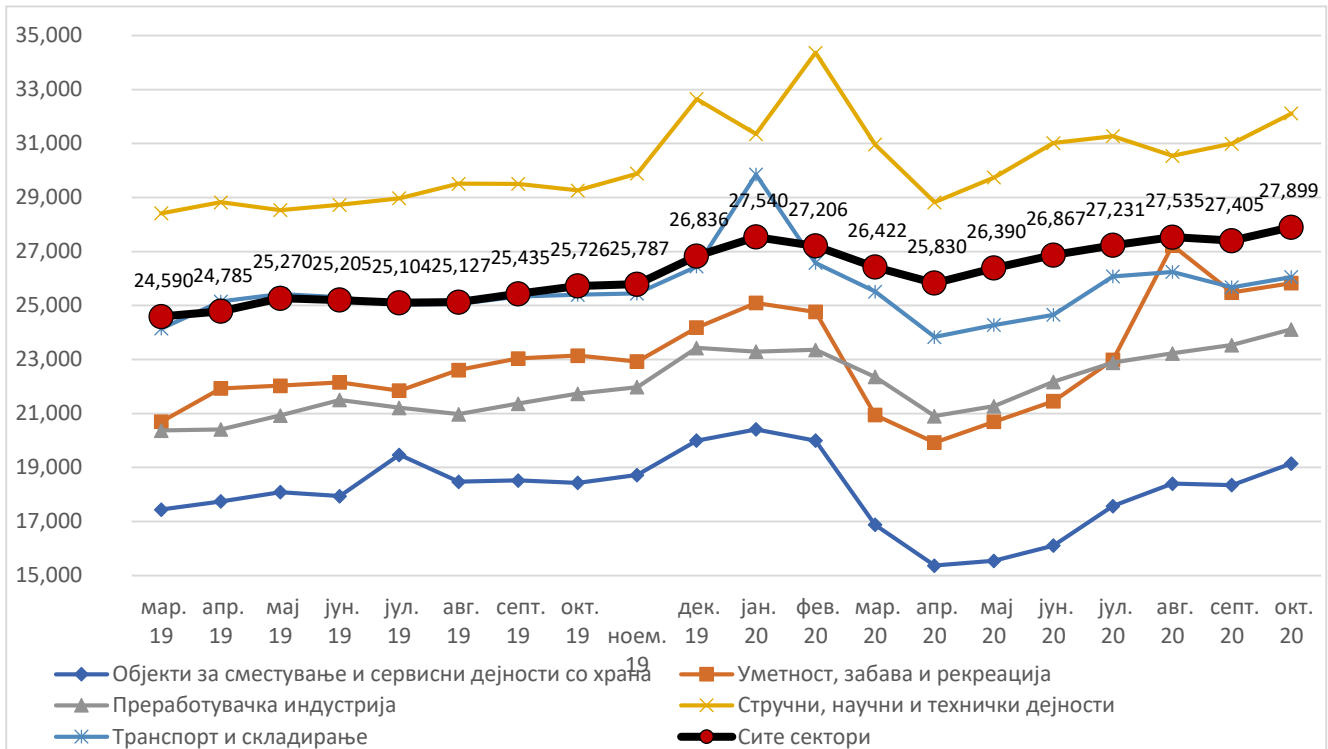
Сепак, прикажаните податоци во Табелата 1 сугерираат дека во третиот квартал од 2020 година, економијата закрепнува како резултат на укинувањето на мерките за рестрикција на движењето, што се потврдува и со следниот графикон каде е прикажано движењето на просечната нето-плата

¹¹ Според стандардите за земјите со високи средни приходи

¹² Објекти за сместување и сервисни дејности со храна (според Националната класификација на дејностите)

во одбрани сектори на дејност, каде беше забележан најголем пад во вториот квартал од 2020 година.

Графикон 1 - Месечно движење на просечна нето-плата за одбрани сектори на дејност со најголем пад



Извор: Државен завод за статистика

Од Графикон 1 забележуваме дека по падот на просечната нето-плата во период февруари-април 2020 година, започнува тренд на пораст со тоа што во октомври нивото на платите во одбраните сектори на дејност се враќа на ниво како пред кризата. Сепак, ваквата позитивна динамика на платите не се отсликува и на пазарот на труд, каде што бројот на вработени е во голем пад. Иако владината поддршка го ублажи влијанието на ковид-19 врз пазарот на трудот, сепак стапката на невработеност забележа раст после девет години.¹³ Најпогодени се лицата кои работат во неформалната економија, самовработените лица и други лица од ранливите категории граѓани кои се на најголем удар на пандемијата и ги втурнува во поголема сиромаштија.¹⁴ Имено, до крајот на третиот квартал на 2020 година, Државниот завод за статистика (ДЗС) објави намалување на вкупниот број на вработени од 3,1% споредено со првиот квартал од годината, или вкупно 25,545 помалку вработени лица, при што стапката на промена кај мажите и кај жените беше различна, со пад на бројот на вработени мажи од 3,8% (или 18,090) и 2,3% (или 7,455) жени. Загрижувачки е што, според ДЗС за истиот период значително пораснал и бројот на неактивно население за 3,8%

¹³ World Bank. 2020. Press release No: 2021/ECA/33. "Recession Deepens in North Macedonia as COVID-19 Pandemic Threatens Economic Outlook, Says Latest Regular Economic Report." October 22 2020. Достапен електронски извор: <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2020/10/22/recession-deepens-in-north-macedonia-as-covid-19-pandemic-threatens-economic-outlook-says-latest-regular-economic-report>

¹⁴ Петровска, Александра. Бизнис инфо. 2020. „Околу 17.690 лица останаа без работа во вториот квартал од годинава.“ 16.11.2020. Достапен електронски извор: <https://biznisinfo.mk/okolu-17-690-lica-ostanaa-bez-rabota-vo-vtoriot-kvartal-od-godinava/>

(27,102), особено кај мажите, (7,2% или 19,920 мажи и 1,7% или 7,811 жени), што укажува дека расте и бројот на лица кои се откажале од барање работа или не прифаќаат да работат под сегашните услови на пазарот на труд.

Во Табелата 2 и Табелата 3 (видете подолу), се прикажани податоците од одбраните сектори на дејност во кои најголем број вработени жени и мажи ја загубиле својата работа. Имајќи предвид дека ДЗС ги обработува податоците за вработени според пол и дејност на годишно ниво, со последни податоци за 2019 година, во табелите апсолутната промена на број на вработени помеѓу трет и прв квартал 2020 е пондерирана според процентот на учество на мажи и жени утврдени во 2019 година на ниво на сектор¹⁵. Пондерираната апсолутна промена покажува дека најголем број жени останале без работа во секторите: Преработувачка индустрија, Земјоделство, шумарство и рибарство, Трговија на големо и трговија на мало, Поправка на моторни возила и мотоцикли, административни и помошни услужни дејности, Дејности на здравствена и социјална заштита, Транспорт и складирање и Дејности во врска со недвижен имот.

Табела 2 - Динамика на број на вработени по сектори, жени

Дејност	Апсолутна промена на вработеност споредено помеѓу септември и март 2020 (мажи и жени)	Учество во % на жени во секторот (последни податоци 2019)	Проектирана пондерирана промена според % учество на жените во секторот од 2019 година
Преработувачка индустрија	-6589	48,4%	-3189
Земјоделство, шумарство и рибарство	-5584	37,7%	-2105
Трговија на големо и трговија на мало; поправка на моторни возила и мотоцикли	-4447	44,7%	-1988
Административни и помошни услужни дејности	-4107	40,8%	-1676
Дејности на здравствена и социјална заштита	-1779	78%	-1388
Транспорт и складирање	-9116	13,8%	-1258
Дејности во врска со недвижен имот	-1400	75,2%	-1053

Извор: Државен завод за статистика

Мажите во најголем број загубиле статус на вработени во следниве сектори: Транспорт и складирање, Земјоделство, шумарство и рибарство, Преработувачка индустрија, Трговија на големо и трговија на мало, Поправка на моторни возила и мотоцикли, Административни и помошни услужни дејности, Снабдување со вода, Отстранување на отпадни води, управување со отпад и дејности за санација на околината и Рударство и вадење на камен.

¹⁵ Државен завод за статистика. 2019. „Вработени според секторите на дејност на деловниот субјект и полот, по години.“ МАКСтат – база на податоци. Пристапено во декември 2020. Достапен електронски извор: http://makstat.stat.gov.mk/PXWeb/pxweb/mk/MakStat/MakStat_PazarNaTrud_AktivnosNaNaselenie/022_PazTrud_Mk_Sektor2_mk.px/?rxid=46ee0f64-2992-4b45-a2d9-cb4e5f7ec5ef

Табела 3 - Динамика на број на вработени по сектори, жени

Дејност	Апсолутна промена на вработеност споредено помеѓу септември и март 2020 (мажи и жени)	Учество во % на мажи во секторот (последни податоци 2019)	Проектирана пондерирана промена според % учество на мажите во секторот од 2019 година
Транспорт и складирање	-9116	86,2%	-7858
Земјоделство, шумарство и рибарство	-5584	62,3%	-3479
Преработувачка индустрија	-6589	51,6%	-3400
Трговија на големо и трговија на мало; поправка на моторни возила и мотоцикли	-4447	55,3%	-2459
Административни и помошни услужни дејности	-4107	59,2%	-2431
Снабдување со вода; отстранување на отпадни води, управување со отпад и дејности за санација на околината	-2551	91,4%	-2332
Рударство и вадење на камен	-1013	92,7%	-939

Извор: Државен завод за статистика

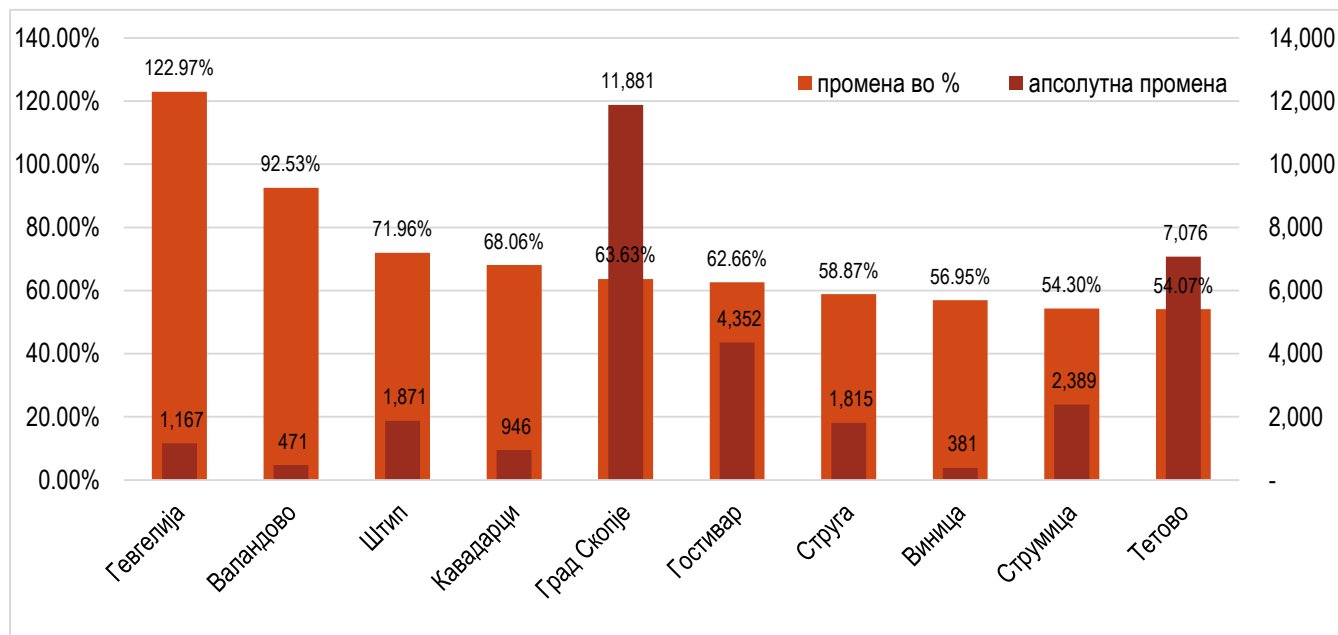
Од податоците прикажани во табелите погоре може да заклучиме дека најголем број мажи и жени кои ги загубиле работните места, биле вработени во секторите врз кои кризата најмногу влијаеше, пред се' поради затворањето на границите, односно овде ги вбројуваме транспортот и преработувачката индустрија која има најголемо учество во извозот.¹⁶

На графиконот подолу се прикажани податоци за десетте македонски градови кои се соочиле со најголем пораст во поглед на бројот на регистрирани невработени лица, а според евиденцијата на Агенцијата за вработување на РСМ за периодот од 29 февруари до 31 декември 2020 година. Може да забележиме дека во Гевгелија и Валандово бројот на регистрирани невработени лица е најголем. Станува збор за градови кои се наоѓаат на јужната граница на земјата и се познати по услужниот сектор, претежно поврзан со деловните субјекти кои организираат игри на среќа (казината), често посетувани од гости од Грција. Имено, во овие дејности услугите зависат од прекугранична мобилност и размена која беше ограничена со воведување на мерките за заштита и затворање. Таму од почетокот на кризата бројот на регистрирани невработени жени во Агенцијата за вработување се зголемил за повеќе од двојно. Трет град од оваа листа е градот Штип, каде е концентрирана 15% од текстилната индустрија во земјата¹⁷.

¹⁶ Државен завод за статистика. 2020. „ Стоковна размена според економските карактеристики на претпријатијата, 2018 година.“ Соопштенија по области. Пристапено во декември 2020. Достапен електронски извор: <http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstение.aspx?rbtxt=124>

¹⁷ Стопанска комора на Македонија и други. 2020. Студија за ефектите од пандемијата на COVID-19 врз работењето на компаниите во индустријата за текстил, индустријата за облека и индустријата за кожа и други кожни производи. Достапен електронски извор: https://www.biznisregulativa.mk/Upload/Documents/Tekstilna%20Industrija_Sostojbi_2020-04.pdf

Графикон 2 - Промени во бројот на регистрирани невработени лица помеѓу 29 февруари 2020 и 31 декември 2020 година, подредени по процентна промена, први 10 градови



Извор: Агенција за вработување

1.1.Промена на работата во време на пандемија

Покрај негативното влијание врз благосостојбата и финансиската сигурност, појавата на коронавирусот се одрази и врз вообичаеното секојдневие и навиките на голем дел од светската популација. Животот на неколку милијарди луѓе е нарушен и драстично се менува. Секоја земја донесе мерки на претпазливост зависно од специфичните состојби, а нивното влијание се одрази врз повеќе сегменти. Имено, луѓето беа принудени да го прилагодат својот начин на работа, социјализацијата со своите пријатели, роднини и колеги, образованието се сведе на учење од дома, но и јавниот живот беше во застој. Секојдневниот живот на граѓаните одеднаш се концентрираше на домот и електронското поврзување преку екранот.¹⁸ Во поглед на работата, предизвик за сите беше да се прилагодат кон новите состојби и вршење на работните задачи од дома. Во целата постапка за прилагодување изостана подготовката на работниците за таков чекор, а не се поставија две важни прашања, односно како тоа ќе се изведе и дали сите работници имаат еднакви и солидни услови во домаќинството за соодветно да одговорат на работните задачи. Всушност, тоа е новата реалност, која е значително непријатна за сите, а неизбежно е да се забележи дека вирусот имаше, но и на долг рок ќе има далекусежни импликации врз начинот на кој живееме и работиме.

Од почетокот на пандемијата, работењето од дома стана нова нормалност за милиони работници во Европската Унија (ЕУ) и ширум светот. Првичните проценки сугерираат дека близу 40% од лицата кои моментално работат во земјите од ЕУ, започнале да работат на далечина со полно работно време, а како резултат на новите состојби предизвикани од пандемијата.¹⁹ Сепак,

¹⁸ Pisot, Milovanovic, Simunic, Gentile, Bosnar, Prot, Bianco и др. 2020. "Maintaining everyday life praxis in the time of COVID-19 pandemic measures (ELP-COVID-19 survey)." The European Journal of Public Health, Vol.30, No.06, 1181-1186.

¹⁹ Milasi Santo, Gonzalez-Vazquez Ignacio, Fernandez-Macias Enrique. 2020. "Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to." Science for policy briefs. The EC's science and knowledge service, Joint Research Centre. European Union. JRC120945.

работата на далечина ни откри дека постојат големи разлики во поглед на тоа како таа е уредена во секоја земја, но и во поглед на стопанските гранки и занимањата каде таа може да се примени. Претежно, за вршење работа надвор од просториите на работодавачот подготвени беа дејностите кои се поврзани со ИКТ индустријата и општо земено овие работници имајќи предвид дека се високо образовани и добро упатени во користење на технологијата, немаа тешкотија да се прилагодат кон новите состојби. Од друга страна, повеќе од половина од работниците кои работеа од дома од почетокот на пандемијата, претходно немале такво искуство и тоа создава можност новите состојби да резултираат со зголемување на нееднаквоста меѓу земјите, претпријатијата, но и работниците.²⁰ Истражувањето на Eurofound покажа дека за лицата кои работеле надвор од просториите на работодавачот (работа на далечина) од почетокот на пандемијата, може да се каже дека во социо-економска смисла се до некоја мера привилегирани. За тоа сведочат високите образовни квалификации кои ги поседуваат и нивната економска издржливост во време на криза, но и тоа што тие практично се повеќе заштитени, бидејќи физички помалку доаѓаат во контакт со останатите во време кога се соочуваме со вирус кој има висок степен на зараза.²¹ Искуствата од работата на далечина првично се позитивни и укажуваат дека овој начин на работа извесен период после ковид-19 може да биде правило, наместо исклучок. Во согласност со тоа, многу претпријатија, организации и институции започнаа да ја трансформираат својата работна организација за да овозможат услови за работа на далечина. Се разбира, работата на далечина не може да се примени за сите работни места, но во секоја работна организација, барем дел од работниците би можеле да применат нов облик на вршење на своите работни задачи. Прилагодувањето кај различни деловни субјекти се спроведе зависно од состојбите кои ги налага природата на работата. Работниците работеа со ротирање, во смени, со скратено работно време, а дел од нив и од дома. На некој начин, коронавирусот ги подели работниците во две класи, односно оние кои можат својата работа да ја вршат од дома и се привилегирани и оние кои се соочени со ризик од зараза, а често се во првите редови на борба со пандемијата.²²

Во земји како Македонија, состојбите се идентични, а за одредени категории работници и повеќе загрижувачки. Владата на РС Македонија, набргу по прогласувањето светска пандемија, донесе неколку препораки за работодавачите. Така, во зависност од природата на работата и можностите, се препорача работодавачите за своите вработени лица да овозможат работа од дома, без притоа да се наруши редовното функционирање на работната организација.²³ Претпријатијата спроведоа протоколи за работа од дома како превентивна мерка за ограничување контакт меѓу вработените и во многу случаеви пред се' заради здравствената состојба на определени работници им беше овозможено да работат од дома или беа ослободени од работа. Се разбира препораката од страна на власта за работа од дома не ги опфати сите работници, но барем дел од нив имаа можност да се заштитат од зараза.²⁴ Образованите и подобро платени работници полесно се прилагодија кон новиот начин за вршење на својата работа, наспроти оние кои никогаш претходно не работеле на далечина.

Работењето од домот во услови на пандемија за работодавачите отвори нови проблеми и прашања во смисла на усогласеноста меѓу реалната состојба и она што е законски уредено.

²⁰ Истото.

²¹ Ahrendt Daphne, Cabrita Jorge, Clerici Eleonora, Hurley John, Leončikas Tadas, Mascherini Massimiliano, Riso Sara и др. 2020. "Living, working and COVID-19." COVID-19 series. Eurofound. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

²² Risteska, Marija. 2020. "Gender and Diversity Analyses of the impact of COVID-SARS-19." CRPM with support of OSCE mission in Skopje.

²³ М, В. Академик мк. 2020. „Владата со нови препораки до работодавачите и до Јавното обвинителство.“ 15.03.2020.

Достапен електронски извор: <https://akademik.mk/vladata-so-novi-preporaki-do-rabotodavachite-i-do-javnoto-obvinitelstvo/>

²⁴ Risteska, Marija. 2020. "Gender and Diversity Analyses of the impact of COVID-SARS-19." CRPM with support of OSCE mission in Skopje.

Имено, заради здравствената ситуација, работодавачите унилатерално ги насочија вработените да работат од дома/на далечина, иако Законот за работните односи (ЗРО)²⁵ налага тоа да се случи само доколку има согласност од двете страни²⁶ и доколку е измените бидат извршени со анекс на договорот за вработување.²⁷ Тоа значи дека, без оглед дали станува збор за привремена или трајна организација на работата надвор од просториите на работодавачот, за ова прашање е потребна взаемна согласност и обострана измена на договорот за вработување. Исто така, согласно ЗРО, за работникот да може да работи дома, работодавачот е должен да обезбеди безбедни услови за заштита при работа дома, а работникот има право на надомест за употребата на своите средства за работата дома.²⁸ Законот не го уредува начинот на организација на работата, користењето на опремата за работа, заштита на податоците, заштита на приватноста на работникот, обуките за работниците, како и колективните права за работниците кои работат на овој начин.²⁹ Ова несомнено предизвика ограничување и проблем за работодавачите да ги следат постигнувањата на работниците, но се намали и продуктивноста, односно ефективноста во доставата на услугите во јавниот сектор. Имено, во јавниот сектор, доминантно беше разбирањето за работа во смени, односно кога не си на смена, ослободен од работните обврски. Од друга страна, во приватниот сектор, каде работниот процес никогаш претходно не се водел надвор од просториите на работодавачот, вработените се соочија со предизвик како да ја организираат својата работа дома и да создадат услови кои ќе им овозможат ефикасно извршување на работните задачи.³⁰ Треба да се има предвид дека овие работници немаа претходна поддршка, насоки и советување за да научат како да ја реорганизираат својата работа.

Од друга страна, помалку привилегираните и ниско платени лица кои не можеа да ја вршат својата работа на далечина или од дома, заради примена на протоколите за заштита, одржувањето дистанца, проветрување на секои два часа и сл., се соочија со скратување на работното време, а со тоа и намалување на приходите. Овде најмногу беа засегнати вработените од неформалната економија, самовработените и други лица од ранливите категории граѓани³¹ кои се на удар на пандемијата, со ризик таа да ги втурне во поголема сиромаштија. Дел од нив се соочија со услови за работа во кои не се почитуваат мерки за заштита (не се носат маски), продолжување на работното време и работа во ноќни смени. Во услови на пандемија, без соодветна инспекција на трудот, вонредната состојба во земјата се чинеше идеална за експлоатација на трудот.³² Невработените не беа во можност да најдат работа во време на криза, оттука многу семејства останаа без приход или со само од еден член кој работи. Дополнително, мерките за социјално дистанцирање и препораките да се доаѓа во контакт само кога е неопходно, ги загрози или целосно

²⁵ Закон за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005; 3/2006; 3/2006; 44/2006; 65/2006; 16/2007; 57/2007; 77/2007; 106/2008; 161/2008; 63/2009; 114/2009; 130/2009; 149/2009; 10/2010; 50/2010; 52/2010; 58/2010; 124/2010; 132/2010; 47/2011; 11/2012; 39/2012; 13/2013; 25/2013; 170/2013; 187/2013; 106/2014; 113/2014; 20/2015; 33/2015; 72/2015; 129/2015; 27/2016; 134/2016; 120/2018; 110/2019 и 267/2020)

²⁶ Согласно член 28-а, став 4 од Законот за работните односи, измени на договорот за вработување можат да бидат извршени ако и двете страни се договорат за истото.

²⁷ Согласно член 28-а, став 2 од Законот за работните односи, измените на договорот за вработување се вршат со анекс на договорот за вработување. Промената на местото за вршење на работата, во случајот работа дома (надвор од просториите на работодавачот) претставува важен елемент кој суштински го менува стандардниот договор за вработување, па затоа двете страни задолжително треба да склучат анекс на договорот за вработување.

²⁸ Член 50, став 5 и став 6 од Законот за работните односи.

²⁹ Ова се дел од неколкуте клучни области кои согласно Европскиот рамковен договор за работа на далечина се сметаат за значајни и мора да бидат земени предвид, познавајќи ги карактеристиките кои ги има работата на далечина.

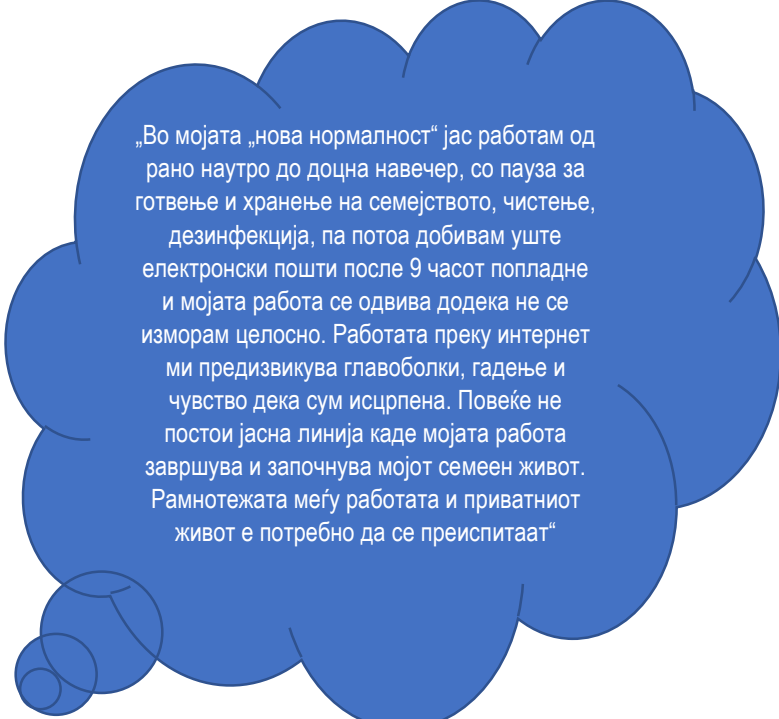
³⁰ Risteska, Marija. 2020. “Gender and Diversity Analyses of the impact of COVID-SARS-19.” CRPM with support of OSCE mission in Skopje..

³¹ Во оваа категорија граѓани ги вбројуваме лицата кои се во социјален ризик, лицата кои живеат во сиромаштија, жените, лицата со посебни потреби, младите и постарите лица кои се особено ранливи.

³² Risteska, Marija. 2020. “Gender and Diversity Analyses of the impact of COVID-SARS-19.” CRPM with support of OSCE mission in Skopje.

поништи работните места за чие вршење на работните задачи е потребно физичко присуство на работното место или интеракција со други лица. Овде спаѓаат работните места во најзагрозените стопански гранки како туризмот, угостителството, транспортот³³, како и фабриките. Оттука, не е за изненадување што најголем дел од товарот падна на оние кои можат најмалку да понесат: сиромашните и младите лица на најниско платените работни места.³⁴

Пандемијата ја наруши и рамнотежата меѓу работните обврски и семејниот живот повеќе за жените, отколку за мажите. Без претходно утврдени постапки за управување со работниот процес од дома, како и контрола на нивната работа, работата дома или на далечина, особено кај жените придонесе кон зголемено ниво на фрустрација и незадоволство од квалитетот на живот и усогласеноста со работата. Нивните сведоштва беа документирани во истражувањето спроведено од страна на ЦИКП, па така „новата нормалност“ за жените кои работеа од дома значеше и



„Во мојата „нова нормалност“ јас работам од рано наутро до доцна навечер, со пауза за готвење и хранење на семејството, чистење, дезинфекција, па потоа добивам уште електронски пошти после 9 часот попладне и мојата работа се одвива додека не се изморам целосно. Работата преку интернет ми предизвикува главоболки, гадење и чувство дека сум исцрпена. Повеќе не постои јасна линија каде мојата работа завршува и започнува мојот семеен живот. Рамнотежата меѓу работата и приватниот живот е потребно да се преиспитаат“

зголемен обем на грижа во домот и домаќинството, имајќи предвид дека со превентивните мерки беа затворени јавните и приватните образовни установи и установите кои згрижуваат деца и стари лица. Рапидната оценка за влијанието на ковид-19 „укажува на големи родови разлики во времето поминато во извршување на домашна работа и грижа за децата и други лица, односно за разлика од мажите, кај жените зголемувањето на времето поминато во извршување на домашните активности и грижата за децата и други членови на семејството е значајно поголемо и тоа кај секоја активност, со исклучок на активноста купување и набавка на намирници“.³⁵ Се покажа дека жените се повеќе погодени од пандемијата во поглед на ризиците кои ги сносат во поглед на своето здравје, постојните нееднаквости при вработувањето и одговорноста за грижа во домот и домаќинството. Истражувањето на ЦИКП за ОБСЕ³⁶ покажа дека од кризата, жените се значително повеќе погодени од мажите заради зголемениот неплатен труд и обврските за грижа во домаќинството. Имено, превентивните мерки за зараза имаа негативно влијание врз жените кои својата работа ја вршеа во рамки на неформалната економија. Со особена тешкотија се соочија жените од ранливите категории, особено Ромките кои најчесто работат во домаќинствата како одржувачки на хигиена или продавачки на отворените пазари (најчесто на непрехранбени

³³ Македонија. Канал 5 ТВ. 2020. „Првични пакет-мерки за најзагрозените сектори.“ 19.03.2020. Достапен електронски извор: <https://kanal5.com.mk/prvichni-paket-merki-za-najzagrozenite-sektori/a413876>

³⁴ Brussevich, Mariya, Dabla-Norris Era, Khalid, Salma. 2020. “Teleworking is Not Working for the Poor, the Young, and the Women.” Пристапено во ноември 2020. Достапен електронски извор: <https://blogs.imf.org/2020/07/07/teleworking-is-not-working-for-the-poor-the-young-and-the-women/>

³⁵ Бошевска, Марија. 2020. „Влијанието на ковид-19 врз жените и мажите во Северна Македонија.“ UN Women во Северна Македонија. Јуни 2020. Достапен електронски извор: https://www.preventionweb.net/files/73970_nmrgaassessmentmacedonian.pdf

³⁶ Risteska, Marija. 2020. “Gender and Diversity Analyses of the impact of COVID-SARS-19.” CRPM with support of OSCE mission in Skopje.

продукти)³⁷. Отворените пазари беа затворени, додека домаќинствата беа одржувани од самите членови бидејќи и тие останаа дома во периодот на целосно затворање. Оваа состојба предизвика затворање на голем број работни места во неформалната економија, додека останатите работници се соочија со намалени плати и дополнителен финансиски товар во време на криза од која особено беа погодени оние на кои им е најпотребна помош и спаѓаат во ранливите групи граѓани (Ромите, долгорочно невработените лица, самохраните мајки).³⁸

Следствено, првичните наоди покажуваат дека жените се помалку оптимисти по однос на нивната иднина споредено со мажите.³⁹ При надминување на кризата, потребно е да се обезбеди санирање на направените штети и да не се придонесе кон нови родови јазови на нееднаквост меѓу жените и мажите.

2. Работата во иднината и што можеме да очекуваме?

Индустриските револуции во минатото биле предизвикани од нов изум или нов начин на производство којшто претставувал радикална промена во процесот на создавање вредности. Во осумдесеттите години на минатиот век се случува преминот од аналогна во дигитална технологија, а иновациите од тој период ги користиме и денес, во значително напредна и надградена верзија. Дигитализацијата на производството и услужната дејност ја создаваат т.н. четврта индустриска револуција.⁴⁰ Историјата всушност ни покажува дека овие текови биле значително забрзани и поттикнати од големите економски кризи и пандемии. Анализирајќи ги последиците од овие појави во последните две децении ќе забележиме дека тие значително влијаеле врз одредени процеси. Имено, пандемијата на САРС од 2002-2004 година го трасираше успехот на електронската трговија во Азија. Овој раст беше поттикнат од причина што луѓето беа вознемирени да патуваат и да стапат во контакт со други луѓе, нешто со што се соочуваме и денес во време на пандемија од ковид-19.⁴¹ Оваа пандемија пак се случува во време на зголемена примена на технологија и електронска трговија, па дополнително поттикнува кон значајни промени во начинот на работа и водење бизнис кои пред неколку години ни беа далечни.

2.1. Четврта индустриска револуција и автоматизација на работните места

Индустријата 4.0 ги поврзува информатичката технологија и автоматизацијата со цел да се постигне поголема ефективност и пораст на производствените процеси. Поимот се користи кога зборуваме за паметна мрежа составена од луѓе, машини, предмети и информациски и комуникациски технологии. Всушност, се однесува на понатамошната развојна фаза во организацијата и управувањето на вредносниот синџир поврзан со производствената индустрија.⁴² Индустриските лидери веруваат дека новите технолошки решенија ќе предизвикаат

³⁷ Истото.

³⁸ Истото.

³⁹ Ahrendt Daphne, Cabrita Jorge, Clerici Eleonora, Hurley John, Leončikas Tadas, Mascherini Massimiliano, Riso Sara и др. 2020. "Living, working and COVID-19." COVID-19 series. Eurofound. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

⁴⁰ Видете кај: Трајковски, Кристијан. 2019. „Прилагодување на индустриските односи кон новите облици на работа.“ Национален извештај. ЦИКП. 2019. Достапен електронски извор: <http://www.crpm.org.mk/wp-content/uploads/2019/07/MK-Prilagoduvanje-na-industriskite-odnosi-kon-novite-oblici-na-vrabotuvanje-5-FINAL-%D0%9E%D0%9A.pdf>

⁴¹ Mudassir, Hamza. Entrepreneur. 2020. "COVID-19 Will Fuel the Next Wave of Innovation." 16.03.2020. Достапен електронски извор: <https://www.entrepreneur.com/article/347669>

⁴² Deloitte. 2019. "Industry 4.0, Challenges and solutions for the digital transformation and use of exponential technologies." Достапен електронски извор: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ch/Documents/manufacturing/ch-en-manufacturing-industry-4-0-24102014.pdf>

револуција во начинот на создавање вредности. Придвижувањето кон автоматизација на целосниот вредносен синџир преку производство и интегрирање автономни работи, би можело експоненцијално да ја зголеми продуктивноста, но притоа негативно да влијае врз благосостојбата на работниците, односно да ја зголеми невработеноста. Се очекува поголема и трајна технолошка невработеност заради подривачките ефекти на иновативната употреба на ИКТ, распространувањето на когнитивната роботика, Интернет на нештата и тридимензионалното печатење, а некои истражувачи и познавачи на состојбите предвидуваат иднина без работни места.⁴³ Како што ќе се намалува цената на чинење на технологијата за производство, разликата во цената на трудот на светско ниво веќе нема да претставува одлучувачки фактор при изборот на локација за производство.⁴⁴ Сè уште е рано да се зборува за последиците кои би ги имала дигитализацијата врз пазарот на трудот, но постои сериозна закана за затворање на традиционалните бизниси и уништување на голем број добри работни места. Автоматизацијата на одредени работни позиции може делумно или целосно да го замени трудот на работникот. Проценките говорат дека од 35 до 60% од работните места во ЕУ се под ризик од дигитализација. Испитувајќи ја можната автоматизација и колку е технички лесно и изводливо да се одвива тој процес, резултатите ни говорат дека дури 47% од вкупната вработеност во САД, технички и припаѓа на категоријата работни места со висок ризик за автоматизација во следните две децении.⁴⁵

Промените кои доаѓаат со процесот на дигитализација најмногу ги погодуваат работниците. Тие постојано треба да бидат во тек со овие случувања, непрекинато да работат за да ги надградат своите вештини за исполнување на барањата кои ги наметнува пазарот на трудот, со цел да бидат конкурентни за работните позиции кон кои претендираат. Очекувањата се дека автоматизацијата ќе ги зафати работните места за кои е потребно ниско или средно ниво на квалификувани работници, бидејќи со примена на новите технологии се креираат работни места, пред се, за висококвалификуваниот кадар, со што автоматизацијата најверојатно ќе придонесе за поларизација на пазарот на трудот.⁴⁶ Од друга страна, висококвалификуваната работна сила која има значајно и напредно познавање на новите технологии и начини на работа има поголема можност да се прилагоди кон промените, бидејќи во иднина, новите работни места ќе бидат ориентирани кон знаењето и талентот. Дигитализацијата ќе придонесе кон појава на нови занимања кои постојат можност да бидат креирани од бизниси кои сè уште не постојат.⁴⁷ Предизвик за сите влади ќе биде успешно да управуваат со предизвикот кој го создава дигиталната ера, односно да се избегне уништување на пристојните работни места, на сметка на отворање нестабилни работни места, без оглед на вкупната вработеност. Сепак, на крајот исходот ќе зависи во голема мера и од тоа како се управува со овие процеси, но несомнено е дека одредени работници ќе бидат привилегирани, додека ранливите категории и оние кои немале можност за добро образование ќе се најдат како најпогодени од овие процеси. Дополнително, предизвик ќе биде и жените да се интегрираат на пазарот на трудот, бидејќи во моментот се помалку застапени

⁴³ Меѓународна организација на трудот. 2019. „Работата во иднина.“ Иницијатива по повод стогодишнината на МОТ. Серија информативни белешки. 1. Белешката се заснова врз придонесите од Ирмгард Нублер.

⁴⁴ World Economic Forum. 2017. “Impact of the Fourth Industrial Revolution on Supply Chains.” System Initiative on Shaping the Future of Production. October 2017. Достапен електронски извор: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Impact_of_the_Fourth_Industrial_Revolution_on_Supply_Chains.pdf

⁴⁵ Arntz Melanie, Gregory Terry, Zierahn Ulrich. 2016. “The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis.” OECD Social, Employment and Migration Working Papers. Version 189. OECD Publishing. May 2016.

⁴⁶ Видете кај: Трајковски, Кристијан. 2019. „Прилагодување на индустриските односи кон новите облици на работа.“ Национален извештај. ЦИКП. 2019. Достапен електронски извор: <http://www.crpm.org.mk/wp-content/uploads/2019/07/MK-Prilagoduvanje-na-industriskite-odnosi-kon-novite-oblici-na-vrabortuvanje-5-FINAL-%D0%9E%D0%9A.pdf>

⁴⁷ Watson, Erika. “Security for the flexible.” Fabian Policy Repoer. New forms of Work. Достапен електронски извор: https://www.fabians.org.uk/wp-content/uploads/2012/10/New-Forms-of-Work_WEB1.pdf

во ИКТ индустријата. Имено во 2019 година 33,9% од вработените во секторот на дејност информации и комуникации се жени⁴⁸, иако можностите за нивен ангажман се големи, а овој сектор нуди добро платени работни места.

Македонија сè уште не е целосно зафатена од бранот на дигитализацијата и особено роботизација, но ова се прашања кои треба навремено да бидат разгледани и анализирани преку сериозна научна и јавна дискусија со вклучување на засегнатите страни. Земјата како дополнителен предизвик го има и брзото стареење на населението и иселувањето на младото и работоспособно население, при што постои опасност од појава на сериозен недостиг на квалификувана работна сила за потребите на домашниот пазар. Одливот на кадар кон западните земји претставува нерешлива енигма за државата во последните децении. Во светски рамки проблемите се речиси идентични. Имено, заради подобриот квалитет на живот луѓето живеат подолго и се поздрави, но имаат помалку деца. Засега развиените земји се најпогодени од стареење на населението, но ќе биде потребна само една деценија пред сите земји да почнат да стареат. Уделот во светското население на категоријата лица на возраст од над 65 години се предвидува дека ќе порасне од 8% денес, на речиси 14% до 2040 година, при што за државите претстои предизвик кој е поврзан со системот за социјално и здравствено осигурување во општествата што стареат.⁴⁹ Технологијата ги менува индустриските односи и пазарот на труд, а нашите системи за социјална и здравствена заштита, како и мерките за борба против невработеноста, сè уште се одвиваат на несоодветен и застарен начин.

2.2. Нови облици на работа

Денес пазарот на труд под влијание на технологијата, постојано се менува. Се менува начинот на вршење на работните задачи преку користење алатки кои го олеснуваат работењето. Се повеќе се достапни преносните компјутери, паметните уреди, но и интернет-поврзувањето. Работникот со лесен пристап до интернет и технологија има можност своите работни задачи да ги врши надвор од просториите на работодавачот. Тоа значи дека постои можност за флексибилен работен однос и вршење на работните задачи во услови кои позитивно ќе се одразат врз продуктивноста на работникот, ќе го мотивираат подобро да работи, притоа овозможувајќи му подобра можност за постигнување соодветна усогласеност помеѓу семејниот живот и работата.

Работниот однос се наоѓа во пресекоот на економската организација и правното уредување на работата. Секој правен систем вклучува определен концепт за работниот однос, кој се менува согласно економскиот развој и организацијата на работата. Без оглед како е дефиниран, во правниот систем на една земја претставува клучен регулаторен механизам за распределба на правата и обврските на работникот и работодавачот. Во Македонија, се применуваат стандардните договори за работа со кои се овозможува висок степен на сигурност во работниот однос, работникот е заштитен и ги ужива работничките права и сите социјални и здравствени придобивки од работниот однос. Сепак, општествениот и економски развој, како и неодамнешната криза со појава на новиот коронавирус, наметнуваат потреба од овозможување поголема флексибилност во работниот однос, која е поттикната пред се од зголеменото користење на напредната технологија, создавајќи услови за појава на нови облици на вработување и начини на

⁴⁸ Државен завод за статистика. 2019. „Вработени според секторите на дејност на деловниот субјект и полот, по години.“ МАКСтат – база на податоци. Пристапено во декември 2020. Достапен електронски извор: http://makstat.stat.gov.mk/PXWeb/pxweb/mk/MakStat/MakStat__PazarNaTrud__AktivnosNaNaselenie/022_PazTrud_Mk_Sektor2_mk.px/?rxid=46ee0f64-2992-4b45-a2d9-cb4e5f7ec5ef

⁴⁹ Меѓународна организација на трудот. 2019. „Работата во иднина.“ Иницијатива по повод стогодишнината на МОТ. Серија информативни белешки. 2. Белешката се заснова врз придонесите од: Кристиане Купш, Ума Амара, Доротеа Шмит, Лаура Агати, Пол Комин и Кјеран Волш.

работа. Пазарот на работната сила е динамичен и глобалната конкуренција, покрај флексибилноста бара зголемена ефикасност и продуктивност која нема да зависи од времето и местото на вршење на работните задачи.⁵⁰Новите облици го менуваат стандардниот однос помеѓу еден вработен и еден работодавач и многу често не зависат од физичкото присуство на работникот на неговото работно место.⁵¹ Голем број земји ги применуваат новите облици со цел да го зголемат економскиот раст преку искористување на потенцијалот којшто го има работната сила, создавајќи услови за отворање нови работни места со договори кои се прилагодени за одредени категории работници како што се: повозрасните лица, младите мајки и жените, лицата со одредени здравствени проблеми, учениците или студентите. Нестандардните облици за вработување често се уредени на начин кој ја зголемува несигурноста, пред сè за работниците, поради недостигот од соодветно регулирани услови за работа.⁵² На долг рок доколку флексибилните работни односи не бидат уредени, постои опасност работничките права да бидат потиснати, но да бидат намалени и правата на социјална и здравствена заштита, односно да се избегнува примена на стандардниот работен однос кој би требало да се примени доколку условите го налагаат тоа.

Во Европската Унија, дебатата за новите облици на вработување се одвива во поглед на влијанието кое го имаат врз работната сила, нагласувајќи го нивниот потенцијал за развој на деловното опкружување. За таа цел, Европската комисија и Европскиот парламент сè уште вршат анализи барајќи начин како новите облици на вработување да го подобрат стандардот на работниците, одржувајќи ја рамнотежата меѓу социјалната заштита и флексибилноста со цел да се избегне експлоатација на трудот на работникот. Новите облици на вработување имаат позитивен ефект во поглед на намалување на невработеноста преку охрабрување на поголем број работоспособни лица да бидат активни на пазарот на трудот и придонесуваат за намалување на непријавената работа, зголемувајќи ги државните приходи преку даночните придонеси.⁵³ Сепак, по однос на овие прашања постои загриженост од страна на синдикатите дека работниците на брз начин би можеле да се вратат назад во минатото во поглед на нивните права. Дел од новите облици на вработување во практиката можат да претставуваат прикривање на работниот однос, олеснувајќи го избегнувањето на плаќање социјално осигурување и подмирување на даночните обврски кон државата.⁵⁴ Државите потребно е да обезбедат услови за новите облици на вработување и gig есопому, притоа работодавачот да го информира работникот за работата која ја врши и условите во кои ќе работи, а трудовите инспектори да имаат соодветни алатки за злоупотреби во односот. Дополнително, работниците да можат да ги спроведуваат своите и права и надвор од границите, како и да им се овозможи синдикално да се организираат.⁵⁵ Но, новите облици на работа се повеќе се реалност во контекст на дигитализацијата. Работодавачите е потребно да се прилагодат на постојаното менување на економските околности, обезбедувајќи соодветни нивоа на заштита на работниците и поттикнување на нивната мобилност на пазарите

⁵⁰ Видете кај: Трајковски, Кристијан. 2019. „Прилагодување на индустриските односи кон новите облици на работа.“ Национален извештај. ЦИКП. 2019. Достапен електронски извор: <http://www.crpm.org.mk/wp-content/uploads/2019/07/MK-Prilagoduvanje-na-industriskite-odnosi-kon-novite-oblici-na-vrabotuvanje-5-FINAL-%D0%9E%D0%9A.pdf>

⁵¹ Mandl Irene, Curtarelli Maurizio, Riso Sara, Vargas Oscar, Gerogiannis Elias. 2015. “New forms of employment.” Eurofound. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Достапен електронски извор: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

⁵² Меѓународна организација на трудот. 2019. „Работата во иднина.“ Иницијатива по повод стогодишнината на МОТ. Серија информативни белешки. 3. Белешката се заснова врз придонесите од: Колин Фенвик, Давид Кучера, Карен Кертис Фредрик Лапејер, Фај Чами, Костас Ставракис, Дејвид Хантер и Филип Маркадент.

⁵³ Истото.

⁵⁴ European Trade Union Confederation. 2016. “The Commission needs to get serious about tackling new forms of undeclared work.” ETUC. Press release. 28.09.2016. Достапен електронски извор: <https://www.etuc.org/en/pressrelease/commission-needs-get-serious-about-tackling-new-forms-undeclared-work>

⁵⁵ Истото.

на трудот. Активните политики на пазарот на трудот треба да бидат дизајнирани да ја поддржат мобилноста меѓу секторите и преквалификување на работниците, што ќе станува поважно во насока на прилагодување на трудот кон новите околности. Работата во иднина нема да претставува статичен концепт, туку улоги извршувани на различни начини, заради тоа владите треба да бидат иновативни во поглед на изнаоѓање начини за доживотна поддршка за вработување и стекнување вештини, притоа обезбедувајќи благосостојба за работниците.⁵⁶

Дополнително, јавните политики треба да бидат насочени и кон овозможување услови за поголема вклученост на жените во индустриите кои во иднина ќе креираат добри работни места. Имено, во ера на дигитализација и автоматизација на работните места, жените се соочуваат со нови предизвици. На глобално ниво до 2030 година, се проценува дека од 40 до 160 милиони жени можеби бидат принудени да направат премин во друга професија, често тоа ќе подразбира преземање обврски на работно место кое побарува повисока стручност и вештини. Промената ќе овозможи жените да бидат повеќе продуктивни и подобро платени, но постои опасност без соодветно насочување и поддршка да се создаде уште поголем јаз по однос на платите, а дури и негативни импликации врз пазарот на труд принудувајќи ги жените да влезат во категоријата неактивно население, односно да го напуштат пазарот на трудот.⁵⁷ Родовата еднаквост претставува значаен елемент на кој државите треба да посветат енергија, бидејќи тоа ќе го предодреди економскиот и општествениот напредок. Гледајќи кон иднината, извештајот за Глобалниот родов јаз за 2020 година, изготвен од страна на „World Economic Forum“, укажува дека најголемиот предизвик ќе биде да се затвори родовиот јаз во поглед на недоволната застапеност на жените во работните места кои допрва се создаваат или се нови и добро платени. Овие работни места се претежно во ИКТ индустријата, а податоците укажуваат дека само 12% од стручните лица во дејноста „обработка во облак“ (cloud computing) се жени. Бројките значително не отстапуваат и во поглед на работата со инженерство каде 15% од вработените се жени, како и работата со податоци и вештачката интелигенција, каде 26% од стручните лица се жени.⁵⁸ За поголема вклученост на жените во работата на иднината и нивно послесно соочување со предизвиците и користење на можностите за градење кариера кои се отвораат со Четвртата индустриска револуција, неопходни се стратегии кои ќе овозможат услови за стекнување дигитални вештини, како во поглед на образованието, така и во поглед на подобрување на веќе стекнатите вештини, но и нивно реструктурирање и преквалификување.

3. Наместо заклучок

Да се предвиди работата од иднината во време на разорна криза предизвикана со појавата на корона вирусот е навистина тешко. Технологијата го олеснуваше начинот за работа повеќе од една деценија, но пандемијата принуди милиони работници и работодавачи во светот наеднаш, непланирано и во ист временски период да работат од дома. Ова претставуваше значаен шок за

⁵⁶ Видете кај: Трајковски, Кристијан. 2019. „Прилагодување на индустриските односи кон новите облици на работа.“ Национален извештај. ЦИКП. 2019. Достапен електронски извор: <http://www.crpm.org.mk/wp-content/uploads/2019/07/MK-Prilagoduvanje-na-industriskite-odnosi-kon-novite-oblici-na-vrabotuvanje-5-FINAL-%D0%9E%D0%9A.pdf>

⁵⁷ Madgavkar Anu, Manyika James, Krishnan Mekala, Ellingrud Kweilin, Yee Lareina, Woetzel Jonathan, Chui Michael, Hunt Vivian и Balakrishnan Sruti. 2019. “The future of women at work: Transitions in the age of automation.” McKinsey Global Institute. 2019. Достапен електронски извор: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20future%20of%20women%20at%20work%20transitions%20in%20the%20age%20of%20automation/mgi-the-future-of-women-at-work-full-report-june%202019.pdf>

⁵⁸ World Economic Forum. 2020. “Global Gender Gap Report 2020.” Insight Report. 2020. Достапен електронски извор: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

сите страни, за работодавачите, за работниците, па дури и за членовите од семејството кои исто така беше потребно да се прилагодат кога некој работи од дома. Иако постоеја услови од претходно, сепак светот не беше подготвен за толку брза трансформација, особено доколку се земе предвид дека пред осум години само 39% од вработените во САД работеле одреден временски период надвор од просториите на работодавачот. Низ годините тој број се искачил до 43% во 2016 година, за кон почетокот на пандемијата, а особено во средината на април 2020 година, забележано е дека дури 62% од вработените во САД се прилагодиле на работа од дома заради страв од зараза од коронавирусот.⁵⁹ Во текот на оваа година со помош на пандемијата ги откривме добрите и лошите страни од работењето на далечина. Добрите страни се подобро управување со сопственото време, флексибилно работно време, избегнување на патувања до работното место кои подоцна значат и заштеда на средства за превоз, со еден збор олеснувања за работникот кои на почетокот се сметаа за значајна придобивка без притоа да се земат предвид негативните последици. Имено, работата од дома може да придонесе кон одвлекување и нарушување на вниманието, намалена концентрација, намалена физичка интеракција со колегите која може да доведе до вознемиреност, па дури и депресија.⁶⁰ Следствено, би можеле да кажеме дека работата дома (на далечина) за многумина значи средина со мал надзор и можност за поголема продуктивност и подобро распределување на обврските, додека за други недостатокот од „туркање“ од страна на претпоставените не вродува со плод во работењето. Искуствата на македонските работници и работнички покажаа дека е неопходна поддршка, насоки, советување и обуки како самите да ја организираат својата работа од дома. Поддршката изостана, па како и многу други работи во државата и работата од дома се постави на „слаби“ темели. Работниците немаат искуство со управување на сопственото и работното време кога не се на работа (на своето работно место), па или беше злоупотребен нивниот труд или целосно ја злоупотребија слободата да „работат“ во услови без некој да им врши контрола. Многу често за жените кои работат од дома во македонски услови ова значеше бришење на замислената граница на работното време, бидејќи се достапни во текот на целиот ден, а нивната работа продолжува до целосна исцрпеност. Иако постојат позитивни и негативни искуства, сепак сведоштвата на македонските работнички говорат дека тие ја плаќаат цената на затворањето во време на пандемија, бидејќи двојно се зголемија нивните обврски за грижа во домот.

Новите околности бараат законска промена која ќе овозможи доследна примена на нестандартниот облик на работа, работата на далечина. Во новото работно законодавство кое е во подготовка се споменува работата на далечина како посебен и издвоен облик на вработување кој ќе постои заедно со стандардните облици на вработување, но потребно е тоа да ги опфати сите препораки за непречено и сигурно спроведување во практиката, што меѓу другото ќе подразбира и усогласување со одредбите и целите содржани во Европскиот рамковен договор за работа на далечина. Имено, рамковниот договор се насочува на неколку клучни прашања кои мора да бидат земени предвид со оглед на карактеристиките кои ги има работата на далечина, а тоа се: доброволност во вршењето на работа на далечина, утврдување на условите за вработување и работа, заштита на податоците, заштита на приватноста на работникот, опремата за работа, здравјето и безбедноста при работа, организацијата на работата, спроведување обуки за

⁵⁹ Brenan, Megan. Gallup. 2020. "U.S. Workers Discovering Affinity for Remote Work." 03.04.2020. Достапен електронски извор: <https://news.gallup.com/poll/306695/workers-discovering-affinity-remote-work.aspx>

⁶⁰ Bouquet, Cyril. IMD. 2020. "How COVID-19 Caused the Future Of Work to Arrive Early." June 2020. Достапен електронски извор: <https://www.imd.org/research-knowledge/articles/How-COVID-19-caused-the-future-of-work-to-arrive-early/>

работниците на далечина и колективните права за работниците на далечина.⁶¹ Треба да се искористат искуствата за работа на далечина во време на пандемија, бидејќи во спротивно, оставањето широк простор за толкување со недоволно јасни и прецизни правни правила, како што тоа е случај со работата дома, постојано ќе создава правна несигурност, па дури и избегнување на примена на овој договор во практиката дури и кога условите за работа и околностите тоа го налагаат.

Имајќи ја предвид природата на работата на далечина, потребно е уредување на начинот преку кој ќе се води евиденција за сработеното. Тоа подразбира овозможување основ за работниците и работодавачите да водат електронска регистрација и евидентирање на работниците кои работат на далечина во поглед на бројот на работни часови, паузите, повеќекратните дневни одмори (покрај одредената пауза), ноќната работа, како и прекувремената работа.⁶² На тој начин, со чесни дневни одмори, на работникот ќе му се овозможи „излегување“ надвор од осумчасовното работно време со предвидената пауза од половина час, односно ќе се создадат услови за подобро управување и самостојност во организирање на работното време од страна на работникот, овозможувајќи му подолги и почести паузи за одмор и релаксација, доколку смета дека тоа е неопходно за зголемување на неговата продуктивност. Се разбира организирањето на работното време потребно е да биде во договор со работодавачот.⁶³ Воведувањето електронско евидентирање на работните часови на работникот кој работи надвор од просториите на работодавачот (преку електронска платформа) ќе им овозможи и на надлежните служби (пред се на Државниот инспекторат за труд) да имаат увид во работните часови на работникот во текот на еден работен ден. Препораката е условите за работа на далечина да бидат флексибилни, односно да се воведат можност работата да се води во согласност со договор (или анекс на договорот за вработување) меѓу работникот и работодавачот, односно работникот да може два дена да работи од дома, а останатите работни денови во просториите на работодавачот, без притоа двете страни да „трпат“ зголемен административен товар. Електронската евиденција, ќе подразбира и обврска (во договор со работодавачот) за работникот да изготви извештај за сработеното. Во поглед прашањата кои се однесуваат на безбедноста и здравјето при работа, се препорачува утврдување механизми во соодветното законско решение кои ќе овозможат задоволително ниво на контрола од страна на работодавачот врз работникот во поглед на неговите услови за работа, бидејќи при работа на далечина (работа дома) потребно е да се утврди „работното место во домот“. Должност на работодавачот треба да биде вршење проценка и контрола дали работното место надвор од просториите на претпријатието се здрави и безбедни за работа, а по позитивната проценка, обврската за одржување на основните безбедни услови за работа се пренесува на работникот.⁶⁴ Имено, заради заштита на интересите на двете страни, потребно е да се размислува во насока на претходно утврдување на местото за вршење на работата (доколку се врши за временски период подолг од еден до два работни дена), односно да не може да се врши од кое било место, туку онаму каде што има претходно утврдени безбедни услови за работа. Дополнително, во услови на работа на далечина со примена на ИКТ, потребно е опремата да биде обезбедена од работодавачот⁶⁵ (најчесто станува збор преносен или персонален компјутер), но и утврдување

⁶¹ EUR-lex. Teleworking. Last updated 17.05.2005. Достапен електронски извор: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>

⁶² Истражување. ЦИКП. 2020. Спроведен краток разговор со претставник од МАСИТ.

⁶³ Истражување. ЦИКП. 2020. Спроведен краток разговор со претставник од ОРМ.

⁶⁴ Истражување. ЦИКП. 2020. Спроведен краток разговор со претставник од МАСИТ.

⁶⁵ Истражување. ЦИКП. 2020. Спроведен краток разговор со претставник од МАСИТ.

висина на надомест за настанатите трошоци кои работникот ги има во текот на својата работа, а кои се однесуваат на користење интернет или електрична енергија.

Со појавата на вирусот се променија потребите за менталното и физичко здравје на работниците бидејќи тие во моментот страдаат од исцрпеност, особено жените повеќе од која било категорија работници. Затоа работодавачите по примерот на одредени ИКТ претпријатија од земјата, ќе биде потребно да овозможат поволни услови за работа и лесно справување со стресот од секојдневието. Тоа подразбира простор за социјализација меѓу колегите, катче за пауза од работата и слични политики на компанијата насочени кон подобрување на условите за работа. Впечаток е дека заради недоволната контрола и неповолните економски состојби кои наметнаа принудно прилагодување на работа на далечина, во изминатите месеци се остави простор за злоупотреба и потиснување на работничките права, бидејќи овие прашања не се соодветно и јасно уредени во македонското работно законодавство. Несомнено е потребно брзо и неодложно прилагодување на правните прописи, а следејќи ги глобалните трендови, особено во поглед на работата дома и работата на далечина, кои станаа практика во време на пандемија.

Работа дома и на далечина не може да се примени за сите работници, бидејќи голем дел од нив немаат широки познавања за користење на преносен или персонален компјутер. Државата треба да овозможи услови за да се насочат и обучат оние лица кои се помалку привилегирани на пазарот на трудот, особено во време на економска криза. Овде спаѓаат помалку образованите и необразованите лица, ранливите категории граѓани, оние кои немале пристап до квалитетно образование, а сепак како финансиски најпогодени тие ја плаќаат цената на кризата. Дел од нив работат во рамки на неформалната економија, но независно, овој момент на криза е доволен поттик дека е потребно нивно целосно интегрирање во формалниот пазар на труд и поддршка за надградување на нивните вештини. Вирусот влијаеше на намалување на бројот на работници кои работат со полно работно време и на неопределено време и уништи голем број работни места за кои беше неопходно остварување физички контакт со други луѓе. Имајќи предвид дека жените, споредено со мажите во поголем број ги загубија своите работни места, тие се повеќе погодени од новите околности на пазарот на трудот. Заради тоа потребно е овозможување јавни политики кои ќе придонесат кон зајакнување на дигиталните вештини, особено кај работничките, но и нивно вклучување во програми за преквалификување во ИКТ индустријата. Имено, македонскиот ИКТ сектор во последните години бележи постојан раст и се вбројува во најбрзо растечките индустрии во земјата, но најголем проблем на претпријатијата претставува недостигот на работна сила.⁶⁶ Имајќи ги предвид процените дека оваа индустрија и натаму ќе бележи раст и покрај зголемување на платите, а ќе се отвораат и нови работни места, неопходни се државни политики за намалување на невработеноста и насочување на работниците кои ја загубија својата работа кон градење квалификувана и стручна работна сила која ќе одговори на предизвиците на дигитализација и автоматизација.

Од друга страна, новите облици на вработување и начин на работа (работата на далечина) се појавија во земјите од Европската Унија како одговор на потребата за зголемена флексибилност во работниот однос и справување со економските предизвици кои настанаа по економската криза пред речиси една деценија. Тие поттикнуваат зголемена флексибилност во работењето, но и имаат позитивен ефект во поглед на намалување на невработеноста, бидејќи охрабруваат голем број работоспособни лица да се вклучат на пазарот на трудот. Имено, овозможуваат работа за

⁶⁶ Котева-Стоименова, Сузи. Миа мк. 2020. „МАСИТ: ИКТ секторот најбрзорастечки, да се работи на создавање кадар за потребите на индустријата.“ 21.09.2020. Достапен електронски извор: <https://mia.mk/masit-ikt-sektorot-na-brzorastechki-da-se-raboti-na-sozdava-e-kadar-za-potrebite-na-industri-ata/>

лица кои имаат ограничени можности секојдневно да патуваат до работното место, ги подготвуваат младите да влезат и да се стекнат со искуство на пазарот на трудот, како и постарите да излезат од пазарот на трудот со можност да ги пренесат своите знаења и искуства на своите колеги и младите. Со нив секако се појавуваат и низа непосакувани последици за работниците, бидејќи ја намалуваат сигурноста и можно е да имаат негативни импликации преку нивната примена по однос на придонесите за здравствено, пензиско и социјално осигурување. Заради тоа сите мерки кои би придонеле кон флексибилност и отворање нови можности за вработување, треба да овозможат максимална социјална и здравствена заштита за работниците. Новите облици на вработување треба да бидат дизајнирани на начин кој ќе придонесе сигурност за работниците, истовремено овозможувајќи флексибилност која им е потребна на работодавачите, особено во услови на релативно лоши економски состојби. Треба да се има предвид дека во поглед на уредување на прашањата од работниот однос тешко е да се најде вистинската рамнотежа, бидејќи во состојба во која работниците не се доволно заштитени или се заштитени на начин кој го прави обликот на вработување речиси неупотреблив, се губи смислата на нивното воведување. Заради тоа потребна е размена на најдобри практики со земјите од ЕУ кои имаат значајно искуство во поглед на примена на новите облици на вработување и новите начини на работа.

Во Македонија, анализирајќи ја правната рамка може да заклучиме дека македонскиот правен систем не ги препознава новите облици на вработување, кои се проследени со нови начини на извршување на работните задачи, ниту овозможува нивна примена. Договорите за вработување кои овозможуваат поголем степен на флексибилност и на некој начин се поврзани со новите облици на вработување (како работата од дома), не се јасно и прецизно уредени и во практиката се избегнува нивна примена од страна на работодавачите, пред сè заради правната несигурност. Примената на новите облици на вработување и новите начини на извршување на работните задачи (работа на далечина, работа од дома, флексибилно работно време итн.) е можна со воведување одредби во правната рамка кои ќе овозможат создавање услови за формален работен однос, имајќи ги предвид околностите кои се наметнати со развојот на технологијата, како и значително променетите потреби на работниците за зголемување на нивната продуктивност. Ова поволно ќе се одрази во поглед на поставување соодветна усогласеност меѓу професионалниот и приватниот живот, особено за жените кои својата работа имаат потреба да ја комбинираат работата со грижата во домот.