БИЛТЕН

РАБОТНА ГРУПА 2
СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА И ВРАБОТУВАЊЕ
(ПОГЛАВЈЕ 19)

Втора сесија од вториот циклус на Работна група 2 – Социјална политика и вработување (Поглавје 19)

Правните механизми за регулирање на работните односи во услови на пандемија предизвикана од КОВИД 19: лекции што ги научивме и лекции што треба да се научат

На сесијата на Работна група 2 – Социјална политика и вработување која се одржа на 27 јануари 2021 година (онлајн преку Zoom webinar од 10:00 до 13:40 часот) присуствуваа 49 учесници – претставници од: Министерството за труд и социјална политика (МТСП), Агенцијата за вработување, граѓански здруженија, експерти, судии, синдикални организации, организации на работодавачи, академската заедница и други заинтересирани страни. Копретседавачи на сесијата беа **Габриела Маџовска**, од Секторот за еднакви можности во Министерствотот за труд и социјална политика и **Марија Ристеска**, директорка на здружението „Центар за истражување и креирање на политики" од Скопје.

Милева Ѓуровска, претседателка на Европското движење во Република Македонија се обрати прва во својство на Национален кординатор на НКЕУ-МК истакнувајќи дека тековната сесија е осма по ред реализрана од РГ 2 која дејствува во доменот на Поглавјето 19, Социјална политика и вработување.

Таа ги поздрави учесниците и изрази благодарност до Министерката за труд и социјална политика, на тимот од Словачка асоцијација за надворешна политика и на експертите кои доаѓаат со своето искуство и експертиза во областа. Во однос на НКЕУ-МК истакна дека и во услови кога се реализра онлајн дава солидни резултати предизвикувајќи голем интерс во стручната јавност. Верува во тоа дека начинот според кој функционира НКЕУ-МК успешно ќе се прилагоди на новата преговарачка методологија според која Поглавјето 19 влегува во Кластер 3т.н „Конкурентност и инклузивен раст" заедно со други 7 поглавја (претежно од економската сфера) кои ќе придонесат за остварување на поголема ефикасност во хармонизацијата на евопското законодавство во оваа област. Во суштина, мерките преку кои се дејству-ва во намалувањето на социјалните ризици тесно се поврзани со економската моќ на државата и начинот на кој се распределува БДП. Праведна социјална политика може да се оствари само во еден стабилен и функционален економски систем.

Но, тешко може да се најде пример на држава во светот којаа имаше стабилна економија во 2020 година. Пандемијата предизвикана од вирусот КОВИД 19, покрај другите последици (здравствени, еколошки, образовни и други) ја поремети сферата на трудот. Аналитичарите сметаат дека последиците од пандемијата се споредуваат со последиците од големите светски кризи и дека социјалната криза и кризата поврзана со губењето на работните места ќе ја засени во иднина и здравствената криза. Како последица на Ковид пандемијата се изгубени голем број работни места и се зголеми бројот на нетипични работи: од дома, со скратено работно време, повремена работа. Промената на начинот и местото на извршување работни задачи наметнува потреба од соодветно регулирање на таквите работи.

Томаж Стражај, раководител на проектот – Словачка асоцијација за надворешна политика. Од Братислава. Тој се осврна на последиците од пандемијата кои се одразија и врз работењето во НКЕУ-МК.

„Оваа ситуација не научи дека проектите можат да продолжат да се остваруваат и на друг начин што се покажа и на примерот на НКЕУ-МК. Онлајн сесиите ни овозможија да продолжиме да ги споделуваме искуствата за начините на справување со епидемијата. Тој ја нагласи сличноста помеѓу Р. Словачка и РС Македонија во многу области вклучувајќи ја и областа за која се дискутира на денешната сесија. Од последиците витални за општеството тој ги издвои последиците врз економијата, односно малите и микро претпријатија кои имаат потреба од владини поддршки, и тоа во обете држави. Освен помошта од владите, тој ја нагласи важноста на заедничкиот одговор на пандемијата на ниво на Европската унија. Фондот за обновување беше потврден на самитот на Европската унија од декември 2020 и земјите на Унијата покажаа дека можат да се обединат за успешно справување со последиците од КОВИД 19 пандемијата. Тој ја искористи приликата да ја искаже подршката на Словачката влада за интеграцискиот процес на Македонија во Европската Унија.

Јагода Шахпаска, Министер за труд и социјална политикана РС Македонија,ја нагласи важноста на темата за работните услови на криза предизвикана од КОВИД 19 пандемијата, која не предизвика само здравствени последици, туку и економска криза со големи социјални последици.

Таа ги нагласи двата главни приоритети на Министерството за труд и социјална политика: заштита на работните места и грижа за најранливите групи на население. Министерката Шахпаска ги спомена секторите на кои им е скоро целосно попречено нормалното работење (угостителство, туризам и транспорт) заради што трпат големи штети и постои опасност од затворање на голем број работни места, но и од затворање на фирмите. Уште во првите месеци владата, која беше техничка поради претстојните парламентарни избори, донесе четири пакети на мерки - дискутирани и одобрени од страна на Економско социјалниот совет. Станува збор за директна парична помош на фирмите за исплата на плати, за олеснет пристап до безкаматни кредити и парична помош за оние кои во овој период останале без работа.

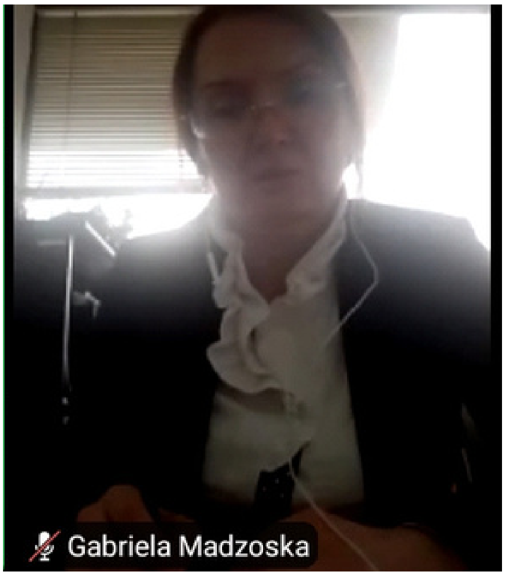
Во Новиот оперативен план за 2021 година ќе се дејствува во насока на поголема ефиктивност на активните програми за вработување (потикнување на самовработувањето и формалазација на активности кои се појавија како одговор на пандемијата). Цитирајќи ги официјалните статистики Шахпаска наведе дека во третиот квартал од 2020 година не се забележува намалување на платите, а вработеноста се намалила за 0,6%. Во однос на темата Министерката истакна дека пандемијата ја наметна потребата од практикување на нови форми на вработување, како што е работата од дома,кои треба да бидат регулирани поради можноста оваа форма да продолжи да се применува во подолг период. Голем број работодавци биле приморани да го реорганизираат своето работење за да се прилагодат на новите услови предизвикани од Ковид кризата. Таа ги спомена и неправилностите во однос на платите и отказитекои треба да бидат санкционирани. Според неа потребно е да се анализираат ефектите од преземените мерки за да се констатираат успешните, но и тие кои дале пониски резултати од очекуваните.

Марија Ристеска информираше дека состојбата со работничките права се следат активно од страна на граѓанскиот сектор и дека како резултат веќе има студии кои покажуваат дека родовата димензија не е системски вклучена во мерките и со тоа предизвикуваат засилена родова нееднаквост,

пораст на семејно насилство, пораст на неформална работа што предизвикува диспропорционален ефект врз жените во однос на мажите.

Според неа значајно е прашањето за влијанието на дигитализацијата врз иднината на пазарот на труд за кое, меѓу другото, треба да се дискутира на сесијата. Ваквите дебати се корисни поради можноста да се дискутираат различните аспекти на проблемите, но и да се дојде до конкретни препораки за да се излезе во пресрет на потребата од регулирање на новите видови работи – особено значајни во справување со последиците од кризата.

Габриела Маџоска ја наведе потребата од поставување правна основа на работните прашања кои ги засегаат вработените, работодавачите и владата. Веќе една година се спроведува проект за измени на Законот за работни односи цел е намалување на неформалната економија и да се воспостави рамнотежа помеѓу семејство и работата. Анализите на експертите, дадените препораки и дискусиите за време на Сесијата ќе придонесат за креирање политики и мерки за намалување на ефектите од пандемијата и прилагодување на политика и законска рамка со соодветно спроведување на меѓународните стандарди.



Зоран Михајлоски, професор на Универзитетот Американ колеџ – Скопје, нагласи дека Законот за работни односи е основна правна рамка за уредување на работните односи, но во редовни услови. Според него, мерките кои се преземаат во вондредни услови треба да обезбедат рамнотежа во заштитата на работниците, но и на претпријатијата. Посебно го истакна проблемот кој се појави уште во првите месеци од пандемијата, а се однесува на масовното отпуштање на работници. Во работните односи постојат две страни. Едната страна се однесува на работниците кои треба да се заштитат од самоволно отпуштање, а другата страна се работодавачите кои треба да имаат можност да носат одлуки за одржување на претпријатијата.

Тој укажа на реална потреба од анализа на Законот за работни односи (ЗРО) и неговата применливост во услови на пандемија. „Што се случува кога работникот не може да ги извршува своите работни задачи, но не поради сопствена вина? Михајловски укажува на нејасната определба на терминот „виша сила“ во член 5 од ЗРО што води кон различни толкувања, а со тоа слаб нормативен капацитет за регулирање на реалните практики во услови кои се создадоа со пандемијата.

Во ЗРО единствено во член 30 (став 2 и член 112 став 7) и членот 112 се споменува терминот „виша сила“ . Членот 30 дава можност работникот да ја извршува на понаков начин работата од начинот предвиден во Работниот договор – во согласност со неговите стручни квалификации. Членот 112 ја регулира паричната компензација на работникот во услови кога дејствува „виша сила“ и предвидува половина плата од онаа која е загарантирана со догворот за работа.

Носејќи одлука за забрана на работа поради спречување на ширење на вирусот Владата ја дефинираше состојбата на „виша сила“ како надворешни влијанија кои не можат да бидат отстранети од работодавачите препорачувајќи го како правно решение чл. 112 од ЗРО. Меѓутоа, Државниот трудов инспекторат не постапуваше според насоките дадени од Владата и на терен постапуваше според вообичаените процедури за нормална состојба. Според него, еден работен договор со кој се дефинира работното место, местото на вршење работа и платата претставува законски документ кој работодавачите не можат да го менуваат еднострано, а доколку се случи тоа би значело раскинување на договорот. Кога состојбата на виша сила се разгледува од аспект на работодавачите би дошле до слични констатации – условите во кои тие се наоѓаат исто така не се по нивна вина. Поради непрцизноста во определбата на состојбата на т.н. „виша сила“ неопходно дополнување на ЗРО кој сега е во фаза на измени. Особено е значајно следното: да се дефинира поимот „виша сила“, да се определи постапката за колективни отпуштања како и постапка при определување принуден одмор,начинот и постапката при работа од дома и начин и постапка за надомест на плата во вондредни услови. Во однос на прашањето за регулација на работа од дома истакна дека ова прашње е од исклучително

значење бидејќи актуеланата регулација е за нормални услови, но не и за пандемиски услови.

Јован Пејковски, професор на Филозофски факултет Скопје истакна дека е многу важно проблемте во работните односи кои произлегоа од вондредната ситуација предивикана од КОВИД 19 треба системски да бидат решени т.е. да бидат вметнати во легислативата.

Посебно се осврна на потребата од прецизирање на начинот на утврдување на плата во услови на криза. Имено, висината на платата на вработените во ниеден случај не треба да биде под законскиот минимум. Исто така, за вработените во загрозувачки услови (болници, работа со клиенти и друг вид на работи со поблиски лични контакти) поребно е да се обезбедат дополнителни надохнади т.е. компензација на зголемен ризик, но и прецизно во законот да бидат дефинирани овие работни места.

Неопходна е регулација и за работните места каде не е задолжително работата да се извршува во работниот простор. Станува збор за специфични услови на извршување на работните задачи кои треба да бидат регулирани со закон. Иако ЗРО предвидува склучување на договор меѓу работникот и работодавачот за работа од дома оваа материја бара суштинска регулација. Досегашната практика покажа дека во услови на пандемија одделни права се ограничуваат, обврските се релативизираат и постои низок степен на формализација (добивање на решение со јасно дефинирани услови за работа во поглед на работното време, висината на платата, конртолата на извршена работа, евалуација на работата и напредувањето во кариерата). Исто така, работењето од дома би значело и дополнителни трошоци за работникот кои треба да бидат компензирани од работодавачот. Потребна е и анализа на постигнатите ефекти од донесените мерки за како основа за предлагање на идните мерки. Тој даде предлози за создавање подобри основи за работа од дома, во смисла на дигитализација на документација и насочување на образованието со обука и тренинзи да го зголеми знаењето на работниците. Погледот кон реалната сотојба укажува на проблемот на недостиг на регулација која треба да се допрецизира во однос на следното:

- Максимален и минимален број на работни часови што треба да се извршуваат;
- Оценување на работата на работникот, видот на работните извешти (временските рокови);
- Услови за напредок во кариера бидејќи работа од дома може да биде решение во кус период, но може и за цел живот;
- Одредување на плата и надоместоци на плата;
- Време за пауза, одмор, боледување, право на отсуство од работа;
- Стручна и професионална обука (да се зголеми синдикалната активност на овој план);
- Заштита на права на бремени жени и мајчинство (владата ги ослободи мајките на малите деца до десет години да не одат на работа, но не ги ослободи од работа);
- Права за работа од дома со определено и неопределено време (како да се регулираат одморите и паузите за овој вид на работа, регулирање на боледувањата;
- Обврски за известување во врска со услови на договорот за работни односи;
- Обврска на работодавачот за обезбедување работа, а при зголемен обем на работа да има дополнителна плата;
- Заштита при работа во домашни услови;
- Обврски на работодавач во врска со трошоците на работникот при работа од дома.

Според него, посебно прашање се от-казните решенија во услови на панде-мија, и прашањето дали работодава-чот може да ја примени одредбата од членот 76 точка 3 и да го отпушти ра-ботникот од работа како последица на престанок на потреба од вршење на одредена работа под условите наве-дени во договорот за вработување по-ради деловни причини.

За да се дојде до нова функционална легислатива во услови на пандемија потребна е длабинска анализа на мерките и нивните афекти за да може да се види кои мерки биле поволни и дале позитивни резултати, а кои не биле. Посебно беше истакнато значењето на дигитализацијата и обуките на човечките ресурси за што работодавачите треба да бидат посебно мотивирани бидејќи се неопходни за попродуктивно работење.

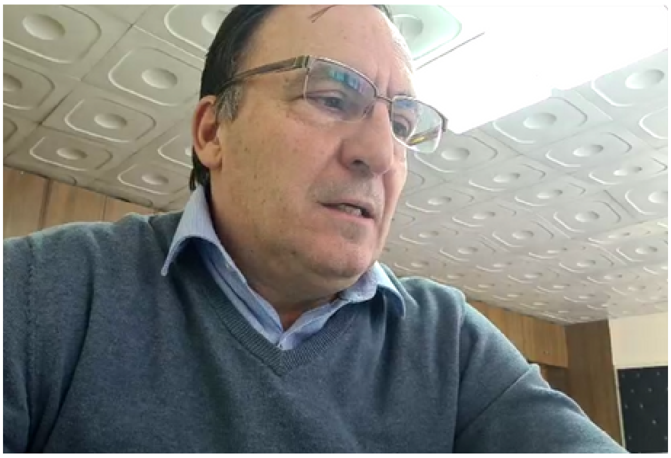
Даниел Шкобла, експерт од Република Словачка, ги дискутираше економските мерки што биле донесени во Словачка, сет од мерки за мали и средни претпријатија. Во април 2020 година е усвоен Закон за финансиска помош како основа за помош на бизниси, одложување на даноци и придонеси, заштита од банкрот, шеми за гаранции за финансирање.

Тој ги нагласи трите најважни мерки: поддршка за оние кои ги затвориле нивните бизниси во износ од 80% од платата за вработените, помош за самовработени и за граѓани без приходи.

Тој наведе дека Словачка е земја која исплатила еден од најмалите износи на помош и дека има голем број административни пречки за користење на средствата за помош. Подоцна е направена консолидација и воведени се поефективни мерки за финансиска помош на економијата и подршка на социјалната помош за ранливите групи. Тој информираше за нов фонд за вработување што е формиран и ќе биде финансиран со дел од придонеси што ги плаќаат работодавачите за осигурување во рамки на државно социјално осигурување. Важно е дека секоја мерка се следи и се оценува ефектот заради развивање на идните мерки.

Ангел Димитров, претседател на Здружението на работодавачи го нагласи општиот впечаток од воведување мерките кои ги воведе Владата за санирање на последиците од пандемијата во стопанството. Според него, во самиот почеток на воведување на мерките на заштита било нејасно кој ќе го носи товарот на одлуката голем дел од работната сила да остане дома.

Ситуацијата била значително сложена поради различните категории на отсутни (болни кои лежат во болница, лица во изолација, мајки на мали деца, хронично болни). Институциите кои беа водени од техничка влада споро наоѓаа решенија што доведе до бавно регулирање (формализирање) на новите состојби. На пример, некои вработени не можеа да ја искористат мерката за отсуство поради тоа што многу работни места бараат физичко присуство на работникот и секој работодавач постапуваше според својата состојба. Тој констатираше дека за оние кои успееја да ги исполнат поставените критериуми мерките беа доволно издашни, но поради строгите критериуми многу од претпријатијата кои имаа потреба од парична помош не ја добија.

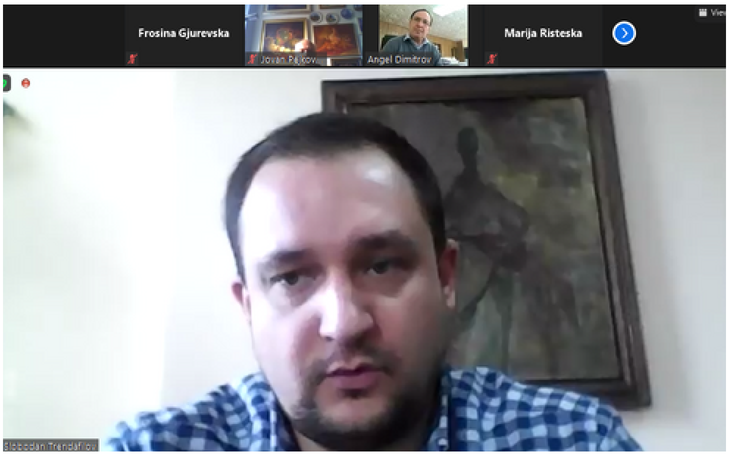


Еден од условите беше да не се отпуштат вработните од работа, што практично било неможено поради многубројните договори на определено време. Тој го наведе искуството од мерките на владите во земјите на ЕУ за кои основа за доделување финансиска помош се фактички изгубени часови на работа заради пандемијата.

Македонските работодавачи се обиделе да ги решат некои од проблемите кои не се регулирани законски со менување на општиот колективен договор, а има и став од Државниот инспекторат на труд дека може работата од дома да се регулира со анекси на договорите за работа. Димитров укажа на фактот дека мерките донесени од страна на владата на некој начин ги дерогира законите, особено Законот за здравствена заштита.

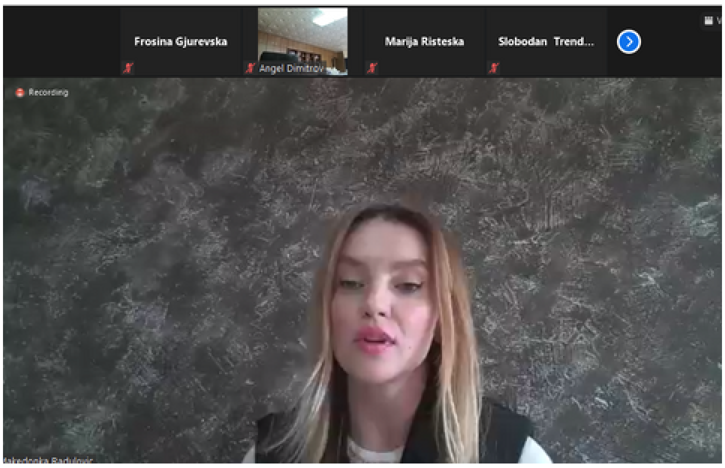
Слободан Трендафилов, шеф на кабинет на претседателот на Сојузот на синдикати. Според него ситуацијата во почетокот на прогласувањето на пандемијата била многу конфузна и дека биле многу значајни искуствата од другите држави кои, исто така, веќе беа навлезени во длабока криза. Во услови на пандемија работниците се соочувале со проблемите кои постоеле и претходно, а тоа се договорите за вработување на определено време и спогодбен престанок на работата на неопределено време. Посебно се осврна на мерката на владата за исплаќање на 50% од плата на работниците што беше штетна за вработните поради фактот што голем дел од нив одработуваа цело работно време, а беше штетна и за државата која не ја доплнуваше својата каса бидејќи работодвачите не плаќаа придонеси. Интервенцијата на трудовата интервенција на терен подоцна влијаеше на одредбата на сите вработени кои одработуваат цело работно време да им се исплатува 100% плата.
Ограничувањето на слободата создаде дополнителни проблеми, а печатењето на дозволи од страна на самите работодавачи не ја подобри положбата на вработените. Го потенцираше и проблемот со дефинирањето на отсуствата (мајки со мали деца, болни, изолирани и сл.) што остави впечаток на целосна дерегулација на и отсуство на контрола врз целата ситуација. Тој информираше дека 80.000 работници се обратиле до Синдикатот заради различни повреди на работнички права и дека биле преземени мерки за да се отстранат ваквите слабости во практиката. Според него мерките на државата за субвенционирање на плати е позитивна и дека таа овозможи да се зачуваат голем број на работни места.

Пандемијата и затворањето на угостителските претпријатија покажа дека во оваа гранка владее сива економија (голем број на непријавени работници) што е утврдено преку високата бројка на (90%) на новопријавени невработени во Агенцијата за вработување со цел да добијат социјални бенефеции како невработени.



Тој ја нагласи потребата од активност на работодавачите за спречување на намалување на работни места што го образложи со значењето на одржување стабилна работна сила во рамки на фирмите затоа што кога ќе се нормализираат условите во економијата надоместувањето на недостаток со нови работници е поскап и подолгорочен процес заради соодветна селекција, обука и стекнување искуство. Дополнително, тој се осврна и на потребата државата да врши ефикасна контрола на користењето на парите што ги исплаќа по основ на економските мерки за помош на стопанството за да не дозволува и покрај исплатени државни пари за покривање на плати за вработените, тие да не ги добијат.

Македонка Радуловиќ, Професор на Институтот за семејни студии, Филозофски факултет-Скопје. Таа посебно се осврна на позицијата на вработените жени која што се влоши заради Ковид пандемијата. Статистичките податоци покажуваат намалување на вкупната вработеност и намалување на економската активност која ги засегнала повеќе мажите од жените.



Благото покачување на вработеноста од 0,2 % за жените не ја подобрува значително нивната положба на пазарот на трудот. Посебен проблем е јазот во платите помеѓу мажите и жените кои имаат 15% помали плати во просек, а во сектори и на работни места со пониско образование разликата во платите е дури и до 29%. Многу од нив се вклучени во непријавена работа како дадилки, куќни помошнички или семејни неплатени работнички (35 % од непријавениот труд). Голем е бројот на лицата кои работејќи во економски сектори погодени од пандемијата (туризам, угостителство, трговија) ги изгубиле приходите и своите работни места. Меѓу нив поголем број на жени. Но, пандемијата и на друг начин влијае на влошување на работните услови на жените. Загрижувачки е податокот дека жените извршуваат дури 72.5% од неплатената работа во домот, а во услови на криза и работа од дома значително се зголемува. Иако се донесени родово насочени мерки, сепак тие не можеа да ги опфатат сите категории на вработени жени, а меѓу нив посебно загрозени жените во руралните средини, самохраните мајки, жртвите на семејно насилство. Исклучително е значајно мерките да бидат насочени кон создавање на услови за постигнување на рамнотежа помеѓу семејство и работа. Иако постои правна рамка, таа не се имплементира адекватно.

Габриела Маџоска се вклучи во дискусијата посочувајќи ја Стратегијата 2021-2025 со која би се подобриле условите за постигнување на родова рамноправност и преку проектот за поддршка на социјалните услуги од Светската банка.

Лазар Јовевски, Професор на Правниот факултет „Јустинијан Први“ согласувајќи се со претходните соговорници истакна дека се сосем реални проблемите со кои се соочуваат работниците и работодавачите. Својата дискусија ја започна со констатацијата дека нештата во реалноста не се менуваат со закон, туку дека се уредуваат со закон. Промената се случува со промените во свеста во општеството, вклучувајќи го и семејството надврзувајќи се на заклучоците на претходниот говорник – Македонка Радуловиќ. Долговременското траење на пандемијата создаде многу проблеми меѓу кои е отпуштањето на 55 000 работници. Според него, ефектите од спроведените мерки за справување со пандемијата се мерлива величина.

Во тенденцијата да ја доловиме реалноста корисно е да се потсетиме на изреката на екононистиот Џ.М. Кејнс кој истаканал дека: имаме лаги, поголеми лаги и статистика. Треба да имаме сознание за тоа каде сме сега и каде ќе одиме понатаму за да се избегне конфузијата во спроведувањето на мерките на која подеднакво укажаа претходните говорници. Според Јовевски во наредниот период вниманието треба да се насочи во донесување два вида на трудови политики:

а) Политики базирани на тврди мерки каде е потребна реформа на Законот за работни односи со цел да ги вметнат новите форми на работа кои пандемијата ги интензивираше и кои се наметнуваат како како регуларен облик на работа во Европа и во целиот свет (работа од дома и дигитализацијата во работниот процес). Но, како посебен проблем во врска со дигитализацијата го истакна проблемот со сигурноста на овие работни места. Значаен сегмент во рамките на тврдото законодавство е заштитата на правата од работа и контролата на трудовиот процес од страна на надлежните институции. Нашето законодавство е солидно и имаме добри политики, но проблемот е во имплементацијата. Многу значајно прашање кое треба да биде земено предвид е заштитата при работа и тоа со оглед на новите околности предизвикани од КОВИД 19/пандемијата.

Потребно е да се дефинираат новите ризици, а државата треба да преземе дел од обврските кои се поврзани со овие ризици. На пример, вработеното лице кое треба да биде во изолција поради безбедносни причини треба да биде рефундирано од страна на државата. Неопходно е државата да го види и да го слушне она што го кажуваат експертите и другите заинтересирани страни и да регира многу брзо за да го намали ризикот.

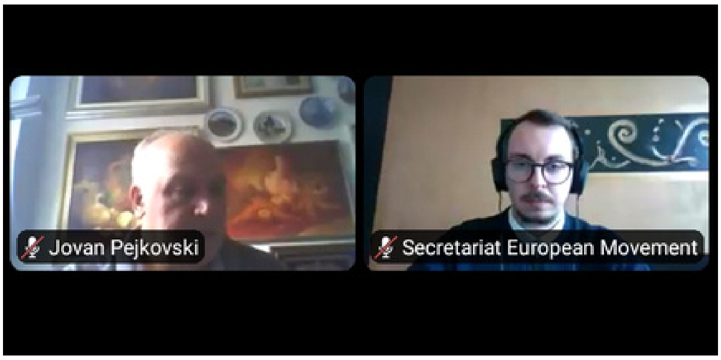
б) Меки мерки: Трудовите политики би требало да ги опфатат мерките за намалување на психичкиот притисок, стресот, мобингот на работното место кои зафаќаат поголема популација поради новите, непознати околности. Посебни мерки се неопходни за справување на проблемите со ранливите групи, како што е примерот на дополнителното оптоварување на жените во услови на пандемија бидејќи може да се случи враќање децении наназад. Тој предложи и да се работи повеќе на контролата на остварување на правата, а сите мерки што се носат да бидат поврзани со дигитализација. Посебно внимание да се посвети на сива економија и следење на пазарот на трудот каде се забележува голема трансформација на светско ниво. За трудовите мерки да можат да бидат реални потребно е да бидат направени брзи реакции за реформирање на другите системи (здравство, пензиски систем). На крајот укажа на потребата од дебата за утврдување на тоа што претставува виша сила.

Според него, главен аспект на овој поим е времето, односно прашањето колку треба да трае една состојба за таа да го добие насловот „виша“ сила. Дали ако трае повеќе од една година тоа може да се нарече вондредна состојба или нештата во иднина го добиваат тој тек?

Дискусија

Дискусијата ја отвори копретседавачот **Марија Ристевска** која се осврна на излагањето на заклучокот кој повеќе пати беше повторен од говорниците дека актуелната состојба ги поништува родовите придобвки стекната многу години порано. На тоа се надоврза **Македонка Радуловиќ** дека постои недостиг од веродостојна статистика за да се измерат сегашните тенденции на пазарот на труд. Ристевска одговори дека статистичките податоци се објавуваат со закаснување – споредено со европските држави, понекогаш и по донесувањето на мерките. **Ристо Иванов**, експерт од областа на пазарот на труд дискутираше за последиците од пандемијата врз состојбите на пазарот на труд барајќи надлежните институции да ја прикажат бројката на вработени и невработени во текот на целата 2020 година. Ако невработеноста се следи по месеци тогаш излегува дека од јануари до декември 2020 бројот на вработени се намалил за 56 000 лица. На ова прашање одговори **Слободан Трендафилов** кој потврди дека не се располага со прецизни податоци ниту од Агенцијата за вработување, ниту од другите институции.

Имено, на 17 000 луѓе им престанал работниот однос (истекување на договор за работа, спогодбен отказ). Најголем број на лица биле отпуштени во текот на април и мај 2020 година, но откако владата ги најавила мерките за поддршка на вработените во претпријатијата голем дел од отпуштените работници повторно биле враќани на работните места со цел да се искористат бенефициите. Според АВРСМ во текот на 2020 година таму биле пријавени како невработени 80.000 лица.



Билјана Тодорова се вклучи со дискусија за потребата да се обезбеди семејно-работен баланс за да може да се оствари економското зајакнување на жените бидејќи најголем дел од домашните обврски (грижа за децата, грижа за стари лица, одржување на домаќинството) се на грбот на жените. Препорача да се зголеми опсегот на деца кои треба да бидат згржени во градинките бидејќи со планираните 60% не ќе може да се излезе во пресрет на потребите на вработените родители.

Исто така, неопходно е градинките да го продолжат работното време и да вработат повеќе персонал за давање на поквалитетни услуги. **Габриела Кулебинова** од Сојузот на стопански комори дискутираше за донесените мерки и начинот на носење што повеќе изгледа како гасење пожар отколку како превенција. Таа побара да не се одолговлекува со донесување на Законот за работни односи. **Хилда Мешкова**, судија во Граѓанскиот суд, изнесе искуство во однос на мерките што се донесени за работа на судовите во услови на пандемија. **Слободан Трендафилов** од Сојузот на синдикати дискутираше во однос на препораките 2 и 4. **Милева Ѓуровска** укажа дека ЗРО е база во која се дефинирани повеќе работно правни концепти и институти со кои е применета конвенцијата на Меѓународната организација на труд. Но, тие се предвидени за редовни состојби, а пандемијата покажа дека има потреба од посебно регулирање за време на вонредни ситуации и зато треба да се уредат овие прашања. **Лазар Јовевски** дискутираше во однос на предлогот некои од отворените прашања во врска со работните односи во вонредни услови да се уредат со посебни колективни договори за што искажа резерва во однос на ефикасноста на реализација од причина што некои фирми немаат синдикални организации. Дополнително и различни се спецификите на оддлени работи од дома во различни сектори: образование, информатички фирми, административни работи.

Јован Пејковски предложи да се дополнат заклучоците со потреба од мерки за побрзо развивање на дигитализацијата.

Завршен збор на Сесијата даде националниот координатор на Конвенцијата, проф. **Милева Ѓуровска**, со кој таа изрази очекување за реализација на препораките и кодификација на работното законодавство. Таа заклучи со констатацијата дека препораките со предложените дополни и измени од учесниците на Сесијата се усвоени.