

ПРОМЕНЕ НА ТРЖИШТУ РАДА УСЛЕД ПАНДЕМИЈЕ ВИРУСА COVID 19

Апстракт: Пандемија изазвана вирусом COVID 19 утицала је на многе аспекте живота људи широм света. Већина земаља погођених пандемијом предузела је мере попут преласка на рад од куће у секторима у којима је то било могуће, затварања школа и универзитета, социјалног дистанцирања. Ове мере далекосежно су утицале на тржиште рада, стварајући потребу за брзим прилагођавањем новонасталој ситуацији у циљу одржавања економије. Међутим, предузете мере погодиле су различите секторе привреде и различите категорије радника неравномерано, отежавајући тиме већ угрожен положај појединих категорија радника. У раду се сумирано приказују само неке од многобројних последица пандемије вируса COVID 19 на флексибилизацију рада, као и на посебне, угрожене категорије радника – запослене жене и омладину.

Кључне речи: COVID 19, тржиште рада, радни однос, рад од куће, омладина, запослене жене.

1. Уводна разматрања

Концепција „биполарног радног односа“, која подразумева двострани правни однос, између запосленог и послодавца, регулисан уговором о раду, на основу којег запослени и послодавац имају одређена права и обавезе, најчешће подразумева сталност радног односа као једну

* e-mail: j.misailovic@iup.rs

Рад примљен: 15.07.2020.

Рад прихваћен: 27.08.2020.

од основних економских премиса. Међутим, одрживост стандардног радног односа¹ већ извесан временски период доводи се у питање. Уређење радних односа протеком времена под утицајем глобалних економских промена у циљу модернизације друштва у целини, резултира покушајем да се идеја стабилног радног односа, као превазиђена, потпуно одбаци. Оправдање одбацивању и подривању стандардног радног односа правда се намером да се очува запосленост. Међутим, последице нарушавања стабилности радног односа, доводе до губитка законске и друге заштите запослених, нарушавања њиховог животног стандарда и достојанства као и слабење заштите здравља и безбедности на раду.²

Глобална пандемија изазвана вирусом COVID 19 која је погодила читаву планету почетком 2020. године, дубоко је пореметила тржишта рада и узроковала нови талас промена. Већина запослених широм света била је принуђена, да услед мера које су државе доносиле у циљу спречавања ширења заразе³, ради од куће, број радних часова је неретко редукован, а најтеже последице сносили су они којима су послодавци отказали уговоре о раду у циљу смањења трошкова.⁴

1 Сенад Јашаревић, „Уређење радног односа у Србији у контексту нових околности у свету рада“, Зборник Правног факултета Универзитета у Новом Саду, бр. 3/2015, стр. 1053.

2 Сенад Јашаревић, „Радни однос - тенденције у пракси и регулативи“, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 3/2013, стр. 238 237-255.

3 Опште мере у циљу заштите јавног здравља донете у циљу сузбијања пандемије вируса укључују забрану организовања догађаја као што су спортски догађаји, концерти или фестивали, као и забрану окупљања. Додатно, ове мере налажу и затварање јавних места попут музеја, позоришта, ноћних клубова, барова, кафића и ресторана. Продавнице, пијаце и јавни превоз су у зависности од политике земаља наставиле са радом уз поштовање оговарајућих хигијенских мера и одржавајући физичку дистанцу од 1,5 метара, док су неке (попут Србије), у потпуности обуставиле рад јавног превоза за време трајања ванредног стања услед пандемије вируса Covid-19. Више о мерама предузетим за време пандемије вируса COVID 19 у земљама у свету, вид.: Hanneke Bennaars, „Covid-19 and labour law in the Netherlands“, European Labour Law Journal No. 3/2020, Vol. 11, стр. 325.

4 Због пандемије вируса COVID 19, послодавци се осећају угрожено услед извесног смањења обима посла и самим тим мањих прихода. Отказ уговора о раду којем су послодавци прибегавали током трајања пандемије, како би смањили трошкове, у радном законодавству Републике Србије, може се сматрати неоправданим. Разлог томе лежи у чињеници да губици послодавца који су у *изгледу*, нису оправдан разлог за отказивање уговора о раду. О томе се, претходно, изјаснио Врховни касациони суд Републике Србије, наводећи да послодавци не могу да отпуштају запослене на основу предвиђања губитака у пословању. Да би отказ уговора о раду био у складу са чланом 179. ставом 5. Закона о раду, неопходно је да послодавац докаже да је дошло до финансијских губитака, што значи да је потребно да финансијски губици буду исказани у финансијским извештајима послодавца, односно, морају бити недвосмислено

Иако за одређени број запослених, рад од куће није непознаница, за многе је овакав вид обављања рада био новитет за чије прилагођавање није било времена. Пре свега реч је о запосленима са стандардним радним односом и интелектуалним радницима⁵ који у највећем броју случајева обављају рад у просторијама послодавца. Флексибилизација стандардног радног односа услед пандемије вируса COVID 19, у виду преласка на рад од куће, била је неупитна како би се пандемија широм света спречила, а већина извештаја у медијима који се односио на промене у свету рада, описивао је промене које су настале за запослене са стандардним радним односом.⁶

Додатно, пандемија вируса COVID 19 неједнако је утицала на различите категорије радника. Услед тога, поједини сектори попут туризма, здравства, угоститељства, трговина на велико и мало, који су значајно погођени пандемијом, бележе велике турбуленције у погледу организације наставка рада након пандемије. Такође, пандемија је неједнако утицала и на раднике у зависности од њихове старосне доби и пола, увећавајући тиме већ постојеће неједнакости између појединих категорија радника.

2. Присилни прелазак на рад од куће услед пандемије вируса COVID 19

Једно од питања које се оправдано поставило у погледу запослених који су одједном прешли на рад на даљину, односно на рад од куће, јесте утицај који је нагли прелазак на овакав нестандартни вид рада имао на појединце који су имали мало или никаквог искуства са овим начином рада. Упркос недостатку информација, у многим земљама широм света велика предузећа разматрају могућност да рад на даљину више не буде само изузетак,⁷ што би неизоставно довело у питање одрживост идеје

доказани. Детаљно вид.: Пресуда Врховног касационог суда Републике Србије, Рев2 170/2015 од 1.10.2015., доступно на: <https://www.vk.sud.rs/>, 26.8.2020.

7 Lavelle Justin, Gartner CFO Survey Reveals 74% Intend to Shift Some Employees to Remote Work Permanently, <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2020-04-03-gartner-cfo-survey-reveals74-percent-of-orgs-to-shift-some-employees-to-remote-work-permanently>, 20.08.2020; Вид. Више: Abigail Adams-Prassl, Teodora Boneva, Marta Golin, Christopher Rauh, „Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: new Survey Evidence for the UK“, *Cambridge Working Papers in Economics No 2023*, Cambridge, University of Cambridge; Simon Mongey, Alex Weinberg, Characteristics of workers in low work-from-home and high personal-proximity occupations, White Paper, <https://bf.uchicago.edu/working-paper/characteristicsof-workers-in-low-work-from-home-and-highpersonal-proximity-occupations/>, 19.8.2020.

о „стандардном начину рада“ који подразумева рад у просторијама послодавца.⁸ Међутим, тренд флексибилизације рада везује се за крај 20. века, проузрокован глобализацијом која подразумева вишеструку повезаност држава у свету,⁹ и није новина са којом се на тржишту рада суочавамо по први пут услед пандемије. Флексибилизација на тржишту рада може се разумети као „потреба да се оптимизирају бројни производни односи, укључујући и заштиту радника и компаније од ризика; развој индивидуалних и колективних потенцијала и развој производних односа“.¹⁰ Различити концепти рада на даљину и рада од куће нису нове појаве, али повећана потреба за радом од куће и оних радника који су рад обављали у просторијама послодавца директна је последица пандемије вируса COVID 19. Физичка дистанца коју су мере влада држава широм света захтевале, омогућена је у великој мери захваљујући порасту броја људи који раде од куће. Ово промена би могла дугорочно да утиче на различите аспекте живота, укључујући начин на који људи организују свој посао и окружење где се посао обавља.¹¹ У том циљу, оправдано би било поставити питање који се све послови могу дугорочно обављати од куће и да ли је будућност тржишта рада управо у оним пословима који не захтевају од послодавца да обезбеде простор за рад. Овакво решење увело би и значајне измене у самом концепту радног односа какав познајемо данас, јер рад од куће који више не би чинио изузетак, већ правило, неупитно би изменио и само схватање стандардног радног односа. Ово, пре свега, имајући у виду потенцијално нови вид контроле запослених од стране послодавца, који би рад од куће проузроковао за оне запослене који су у претходном временском периоду били непосредно контролисани од стране послодавца. Додатно, рад од куће за време пандемије вируса COVID 19, проузроковао је потребу за испитивањем који проценат укупно запослених, који су до сада обављали рад у просторијама послодавца, може дугорочно наставити да раде од куће.¹²

¹² Тако, примера ради, издвајамо резултате истраживања спроведеног на Универзитету у Чикагу, који су показали да се 37% свих послова који се обављају на простору Сједињених Америчких Држава, једног од највећих тржишта рада у свету, могу обављати од куће. Са друге стране, овај проценат не прелази 25 на територији Мексика и Турске, док у Енглеској и Шведској прелази 40%. Осим наведеног, истраживање је показало да могућност преласка на рад од куће значајно зависи и од висине зараде. Тако, 46% укупних зарада које се остварују на простору Сједињених Америчких Држава остварују радници који раде од куће, а послови који се могу радити од куће неретко су плаћенији од оних који се морају обављати у просторијама послодавца. Jonathan Dingel, Brent Neiman, *How Many Jobs Can be Done at Home? - White paper*, Becker Friedman Institute/ University of Chicago, Chicago, 2020, стр. 4. Детаљно о упитницима и критеријумима

Разлике у могућностима за рад од куће значајно варирају међу земљама Европе. Пре свега, између земаља које су дужи временски период пролазиле кроз процес транзиције (нпр. Румунија, Бугарска, Србија) и које имају мали број радника који могу обављати рад од куће, с једне стране, и земаља на северу Европе (Данска, Норвешка и Холандија) где је половина или више од укупног броја радника радила, или имала могућност да ради, од куће и пре пандемије.

Тако, једна од најзначајнијих последица пандемије вируса COVID 19 на целокупно тржиште рада оличена је управо у омогућавању рада од куће. Пре пандемије вируса COVID 19, рад на даљину (*teleworking* енг.) најчешће је представљан као флексибилан рад у циљу побољшања продуктивности и благостања радника.¹³ Међутим, као што израз “телекомуникација” подразумева, могућност рада на даљину или рада од куће блиско је повезан са великом употребом информационих и комуникационих технологија.

У 21. веку флексибилност рада најчешће се везује за рад од куће. Као највећа предност рада од куће наводи се више могућности који кућни амбијент пружа запосленима да се усредсреде на своје радне задатке. У недостатку директног надгледања од стране послодавца, запослени имају већу приватност приликом организације како, под којим условима и када извршавају додељене задатке. То такође повећава флексибилност међу запосленима у погледу перформанси рада. Рад од куће омогућава већу аутономију у послу, што је неретко повезано и са већом продуктивношћу.¹⁴

Када је реч о врсти послова који се и у будуће могу обављати од куће, они подразумевају првенствено пружање финансијских, професионалних и/или техничких услуга с обзиром да се са сарадницима, клијентима и купцима може комуницирати електронским путем.¹⁵ Стога не изненађује да се не мали број великих компанија широм света који запошљава висококвалификоване раднике определио да запосленима омогући рад од куће и након што је крај пандемији био извесан. Супротно

који се су се користили у наведеном истраживању вид. Наведено дело.

13 Menezes Lillian, Claire Kelliher, “Flexible working and performance: a systematic review of the evidence for the business case”, *International Journal of Management Reviews* No. 4/2011, стр. 458.

14 Mahammad Shahid, „Work from Home During COVID 19: Employees Perception and Experiences”, *Global Journal for Research Analysis* No 5/2020, стр. 1.

15 Alan Felstead, Nick Jewson, Annie Phizacklea, Sally Walters, “The option to work at home: another privilege for the favoured few?”, *New Technology, Work and Employment* No 3/2002, стр. 201.

томе, нискоквалификовани радници, који претежно обављају физички рад, услед природе посла, немају прилику да раде од куће.¹⁶

Међутим, могућности земаља на различитим ступњевима исцрпљују се у својим капацитетима у намери да одговоре новим, преко потребним захтевима на тржишту рада, што даље води значајно бржем, односно споријем напретку појединих националних економија. У том смислу, не чуди да су скандинавске земље, примера ради, врло брзо прилагодиле начин рада новим изазовима у време пандемије, супротно медитеранским земљама.¹⁷ Ово, имплицира да ће се у будућности привреда многих земаља у значајној мери ослањати на одредбе флексибилног радног законодавства.

3. Утицај пандемије вируса COVID 19 на родну једнакост на тржишту рада

Велике турбуленције на тржишту рада услед пандемије вируса COVID 19, готово без изузетка, погодиле су различите категорије радника. Међутим, нису све групе једнако погођене. Тако, подаци анкете о радној снази које је спровела Међународна организација рада, упозоравају на алармантне трендове који прете да додатно погоршају постојеће разлике и умање остварене резултате последњих година у погледу побољшања родне равноправности на тржишту рада.¹⁸ Упркос одређеном напретку током претходних деценија, родне разлике су и даље биле знатне на тржишту рада у земљама широм света пре почетка пандемије у 2020. години. Ове разлике се, пре свега, односе на разлику у висини прихода¹⁹ које остварују жене и мушкарци на високо хијерархијски ранжираним радним местима, као и на мањи проценат жена које се налазе на руководећим позицијама.²⁰ Деценијама уназад, родне разлике су се донекле смањиле, али и поред свих напора, глобални јаз у процентуалној

16 Alan Felstead Golo Henseke „Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work–life balance“, *New Technology, Work and Employment* No. 3/2017, стр. 198.

17 Darja Reuschke, Alan Felstead, „Changing workplace geographies in the COVID-19 crisis“, *Dialogues in Human Geography* No. 2/2020, стр. 210.

18 International Labour Organization, *The COVID-19 Response: Getting Gender Equality Right for a Better Future for Women at Work*, International Labour Organization, Geneva, 2020, стр. 2-3.

19 International Labour Organization, *Global Wage Report 2018/19: What Lies behind Gender Pay Gaps*, International Labour Organization, Geneva, 2018, стр. 23.

20 Вид. више: Јована Мисаиловић, „Посебна радноправна заштита материнства“, Зборник радова Правног факултета у Нишу, бр. 86, год. LIX, 2020, стр. 240.

заступљености мушкараца и жена у укупној радној снази у 2019 години износио је 27% у корист мушкараца.²¹

Криза на тржишту рада несразмерно је погодила запослене жене и мушкарце у неколико различитих аспеката. Пре свега, велики број запослених жена ради у секторима који су озбиљно погођени пандемијом изазваном вирусом COVID 19. Глобално посматрано, приближно 40% свих запослених жена ради у тешко погођеним секторима, попут прехранбене индустрије, трговина на велико и мало, пружања техничке помоћи, администрације, производњи.²²

Такође, као изузетно жене су у већини запослене као помоћно кућно особље. Ова категорија радника је услед пандемије били међу високо рањивом категоријом. Према истраживањима Међународне организације рада, приближно 55 милиона радника широм света који раде као помоћно кућно особље, спадају у групу оних радника који су услед пандемије остали незапослени. Велика већина, приближно 37 милиона, ове ризичне групе радника су жене.²³

Осим у погледу помоћног кућног особља, значајна разлика у утицају пандемије на запослене мушкарце и жене показала се израженом и у најпогођенијем сектору – здравству, где је поново значајна већина запослених - женског пола. Међутим, жене запослене у сектору здравства, неретко се баве ниже квалификованим и самим тим слабије плаћеним пословима у односу на мушкарце.²⁴ У време пандемије, здравствени

21 International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook: Trends 2020*, International Labour Organization, Geneva, 2020, стр. 20; Тачније, стопа глобалне партиципације у укупној радној снази на тржишту рада за жене је близу 49%, а за мушкарце 75%. То је разлика од 26%, док су неке регије суочене са разликом већом од 50%. International Labour Organization, *The gender gap in employment: What's holding women back?*, <https://www.ilo.org/Employment/barriers-women#intro>, 23.8.2020.

22 International Labour Organization, *ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work – Second Edition*, International Labour Organization, Geneva, стр. 4; Процент запослених жена које раде у тешко погођеним секторима су посебно високе у централној Америци (58,9%), југоисточној Азији (48,5%), Јужној Европи (45,8%) и Јужној Америци (45,5%). У тим подрегијама удео мушкараца који раде у тешко погођеним секторима је значајно нижи - 43,0% у Централној Америци, у Југоисточној Азији 33,2% а 42% у Јужној Америци. Изузетак је Јужна Европа – 49%. International Labour Organization, *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fifth edition Updated estimates and analysis*, Geneva, 2020, стр. 8.

23 International Labour Organization, *Impact of the COVID-19 Crisis on Loss of Jobs and Hours among Domestic Workers*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---travail/documents/publication, 25.8.2020.

24 International Labour Organization, *COVID-19 and the Health Sector*, International Labour Organization, Geneva, 2020, стр. 10.

радници, посебно они који су свакодневно директно у контакту са оболелима од вируса COVID 19, често су изложени напорним, а понекад и опасним условима рада, који су према истраживањима теже погађали запослене жене.²⁵

У времену које је претходило пандемији, жене су обављале приближно три четвртине свих неплаћених, свакодневних послова у домаћинству.²⁶ Имајући у виду да су многе земље обуставиле наставу у просторијама школа и омогућиле, свака у складу са могућностима, наставак рада посредством интернета (тзв. онлине (*online* енг.) настава), посао жена у домаћинству се градационо повећао са свакодневним и целодневним присуством деце у кући. Као последица наведеног, рад од куће, запосленим женама оправдано се може сматрати мање ефикасним у поређењу са мушкарцима.²⁷ Наведено потврђује и истраживање Еурофонда (*Eurofond* енг.) спроведеног за време пандемије које је показало упадљиву разлику у корист жена, у погледу мушкараца и жена који су прешли на рад од куће услед новонастале ситуације проузроковане пандемијом.²⁸

Напоследку, најтежа мера којој су послодавци прибегавали за време пандемије у циљу смањења трошкова, поново је у већој мери погодила запослене жене. Тако, последњи подаци анкете о радној снази указују на погоршавајући ситуацију када је реч о незапослености жена.²⁹ У земљама за које су подаци за април и мај 2020. године расположиви,

25 International Labour Organization, ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work – Second Edition, International Labour Organization, Geneva, стр. 4.

26 International Labour Organization, Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work, International Labour Organization, Geneva, 2018, стр. 65.

27 Ово, с обзиром да су истраживања показала да је 10,6 % анкетираних жена (у доби од 35 до 49 година) пријавило да је током кризе услед повећаног обима породичних обавеза било спречено (увек или већину времена) да ради од куће у поређењу са 6,7% мушкараца. Eurofound, *Living, working and COVID-19 dataset*, <http://eurofound.link/covid19data>, 25.8.2020.

28 Matteo Sostero, Santo Milasi, John Hurley, Enrique Fernandez-Macías, Martina Bisello, *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?*, A Joint European Commission–Eurofound Report, Seville, European Commission, 2020, стр. 23.

29 На пример, у Канади и Сједињеним Америчким Државама, запосленост жена до априла 2020. године, пала је за више од 16% у односу на април 2019. године, а оваква дерогација у погледу незапослености жена тенденциозно се наставља Abigail Adams-Prassl, Teodora Boneva, Marta Golin, Christopher Rauh “Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: Evidence from Real Time Surveys”, Discussion Paper No. 13183, Institute of Labor Economics, Bonn, стр. 3.

процентуални пад запослености је био значајно већи за жене него за мушкарце.³⁰

Ови непропорционални утицаји пандемије на запослене жене и мушкарце, могли би погоршати разлике које већ постоје у погледу родне једнакости на тржишту рада и додатно, анулирати већ учињене помаке у циљу побољшања положаја жена. Историјски посматрано, показало се да, услед различитих криза у свету рада које узрокују смањење броја радника, жене чешће остају незапослене, након чега се неретко повећава њихов ангажман у кући, на неплаћеним пословима, а у случају смањења слободних радних места на тржишту рада, женама се чешће ускраћују могућности за ново запослење.³¹

Пандемија вируса COVID 19, прети да узрокује значајне промене на целокупном тржишту рада, чије се последице на повећање родне неједнакости на тржишту рада потенцијално могу осетити и годинама након проглашења краја пандемије.

4. Утицај пандемије вируса COVID 19 на младе раднике

Једнако као и запослене, и млади радници су се у времену пре избијања пандемије вируса COVID 19 суочавали са тешкоћама на тржишту рада. Могућности за високо плаћене послове младима у већини сектора нису биле у изгледу ни пре ширења пандемије (изузетак је сектор информационих технологија где млади неретко проналазе високо плаћене послове), а према резултатима истраживања Међународне организације рада, млади у доби од 15 до 24 године уживали су три пута већи ризик незапослености од запослених старијих од 25 година.³²

Тако, криза на тржишту рада услед пандемије, додатно је отежала младима старосне доби између 15 и 25 година приступ или опстанак на тржишту рада. За младе који траже посао отежавајућу околност чине изгледи да ће недостатак слободних радних места у будућности довести до продужетка временског периода између завршетка школовања и проналаска првог посла.³³ Такође, услед тренутног таласа отпуштања,

30 International Labour Organization, ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work – Second Edition, International Labour Organization, Geneva, стр.4.

31 “The Gender Dynamics of Inclusion and Exclusion: A Macro Perspective on Employment”, Trade and Development Report 2017: Beyond Austerity – Towards a Global New Deal, United Nations, New York/Geneva, 2017, стр. 83.

32 International Labour Office, Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/pudcomm/publ/documents/publication/wcms_27.8.2020.

33 International Labour Office, Preventing exclusion from the labour market: Tackling the

велики проценат младих радника који су били запослени у секторима који су највише погођени пандемијом (туризам, угоститељство, производња), је остао без посла.³⁴

Међународна организације рада, упозорила је на драматичан утицај пандемије на младе раднике широм света, с обзиром да је сваки шести радник старосне доби између 18 и 29 година престао са радом од почетка пандемије. У ову групу, убрајају се како они којима су отказани уговори о раду, тако и они радници који су од почетка пандемије остали у радном односу али нису примали зараду јер нису били у могућности да обављају рад, што је даље резултирало да су готово све земље погођене пандемијом вируса COVID 19, забележиле нагли пад броја запослених старосне доби између 18 и 24 година.³⁵ Додатно, Међународна организација рада, указала је и на проблем великог броја студената који су обављали привремене и повремене послове како би се финансирани током студирања, а који су услед прекида рада за време пандемије били принуђени или да продуже време студирања или да у потпуности одустану од студирања. Овакав развој догађаја, како указују резултати истраживања Међународне организације рада, могао би значајно да обесхраби младе у потрази за запослењем које захтеве високо образовање и да их преусмери на ниско плаћене послове. Такође, смањење броја младих на тржишту рада у будућности могло би да има велике последице у секторима који су подложни брзим променама услед модернизације средстава за рад и који свакодневно захтевају нове кадрове.

Остваривање прихода кроз неформални вид рада у виду пружања услуга посредством рада на интернет платформама (*freelancing*) који често није правно регулисан у оквиру радног законодавства многих земаља, а који је младима у изгледу у циљу остваривања новчаних средстава, могао би значајно утицати на смањење укупног броја формално запослених у односу на период пре пандемије. Ово, посебно

COVID-19 youth employment crisis, Policy brief, International Labour Office, Geneva, 2020, стр. 13.

34 International Labour Office, *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work*, Fourth edition, International Labour Office, Geneva, 2020, стр. 9.

35 Испитивање показује да је 40% старијих од 18 а млађих од 29 година престало да ради, у поређењу са 29% радника старосне доби од 30 до 34 година. Youth and COVID-19 survey report: Impacts on Jobs, Education, Rights and Mental Well-Being, Survey Report, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_753026.pdf, 20.8.2020., стр. 13.

имајући у виду све већу потражњу за пословима који се могу обављати искључиво посредством интернета.

5. Закључна разматрања

Први пут у модерној историји интелектуални радници приморани су да раде од куће сваки дан услед присилних санкција и да се суоче са многим новим технолошким изазовима за које потенцијално нису припремљени.³⁶ Појачан број радника који раде од куће утиче на све оне који никад нису имали жеља за радом од куће и који су се свесно определили за рад који захтева одлазак у просторије послодавца. Промене на тржишту рада као последица мера које су државе предузеле како би се физичка дистанца за време пандемије вируса COVID 19 сачувала, посредно, али значајно, довеле су до потребе да се о могућности рада од куће посвети дужна пажња као потенцијалном новом правилу на тржишту рада.

Додатно, као негативна последица пандемије вируса COVID 19, истиче се посебно и неједнак утицај на различите категорије радника, с обзиром да су се рањиве категорије радника попут жена и омладине, у великој мери суочиле са отказима уговора о раду и/или неплаћеним радом услед обустављања рада током пандемије. Велика незапосленост жена и омладине, умањила је успехе који су постигнути у погледу родне равноправности и равноправности радника различите старосне доби, претходних година.

Нови талас флексибилизације стандардног односа указује да се могућност одустајања у потпуности од концепта стандардног радног односа не чини неостваривом. Свакако да радни однос заснован на неодређено време повлачи одређену сигурност у виду извесног трајања радног односа и тиме сигурне накнаде за пружени рад. Међутим, на прагу треће деценије 20. века, флексибилни облици рада, односно флексибилни облици радног односа лакше одговарају на потребе усклађивања приватног и пословног аспекта. Модернизација технологија и средстава за рад узроковале су настанак нових послова на тржишту рада који се могу обављати искључиво посредством интернета, без потребе за директним упознавањем или контролом од стране послодавца. Овекве промене утицаће неједнако на раднике, у зависности од могућности прилагођавања на рад од куће, старосне доби, услова рада и степену

36 Brad McKenna, Wenjie Cai, Taino Bendz, "An Affordance Perspective of Team Collaboration and Enforced Working Home During COVID-19", *European Journal of Information Systems*, <https://orsociety.tandfonline.com>, 24.8.2020.

знања о модерним технологијама, без којег се, будућност на тржишту рада чини мање светлом.

Било да је реч о жељи за балансом између породичних и пословних обавеза, или о одређеном виду слободе који рад ван просторија послодавца подразумева, немогуће је не приметити да број радника који раде ван просторија послодаваца расте и да се велики број послодаваца широм света определио да настави са могућношћу рада од куће и након престанка ванредног стања услед пандемије вируса COVID 19.

Литература и извори

Јашаревић С. (2015), „Уређење радног односа у Србији у контексту нових околности у свету рада“, Зборник Правног факултета Универзитета у Новом Саду, бр. 3/2015, стр. 1053- 1068.

Јашаревић С., (2013), „Радни однос - тенденције у пракси и регулативи“, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 3/2013, стр. 237-255.

Јашаревић С., (2012) „Флексибилизација рада – решење или заблуда“, Зборник Правног факултета Универзитета у Новом Саду бр. 1/ 2012, стр. 173-192.

Мисаиловић Ј. (2020), „Посебна радноправна заштита материнства“, Зборник радова Правног факултета у Нишу, бр. 86, год.LIX, 2020, стр. 237-252.

Adams-Prassl A., Boneva T, Golin M., Rauh C., (2020), „Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: new Survey Evidence for the UK“, *Cambridge Working Papers in Economics*, No 2023, Cambridge, University of Cambridge, стр. 1-49.

Adams-Prassl, A., Boneva T., Golin, M., Rauh C. (2020), *Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: Evidence from Real Time Surveys*, Institute of Labor Economics, Bonn.

Bennaars H., (2020), „Covid-19 and labour law in the Netherlands“, *European Labour Law Journal* No. 3/2020, Vol. 11, стр. 324–331

Dingel J., Neiman B., (2020), *How Many Jobs Can be Done at Home? - White paper*, Becker Friedman Institute/University of Chicago, Chicago.

Drucker P., (1959), *The Landmarks of Tomorrow*, New York, Harper & Brothers.

Felstead A, Jewson N, Phizacklea A, Walters S. (2002), “The option to work at home: another privilege for the favoured few?”, *New Technology, Work and Employment* No 3/2002, стр. 188–207.

Felstead A., Henseke G. (2017), „Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work–life balance“, *New Technology, Work and Employment* No. 3/2017, стр. 195–212.

International Labour Organization (2018), *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, International Labour Organization, Geneva.

International Labour Organization (2018), *Global Wage Report 2018/19: What Lies behind Gender Pay Gaps*, International Labour Organization, Geneva.

International Labour Organization (2020), *COVID-19 and the Health Sector*, International Labour Organization, Geneva.

International Labour Organization (2020), *ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work*, Second Edition, International Labour Organization, Geneva.

International Labour Office (2020), *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work*, Fourth edition, International Labour Office, Geneva.

International Labour Organization (2020), *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work*, Fifth edition Updated estimates and analysis, International Labour Organization, Geneva.

International Labour Organization (2020), *The COVID-19 Response: Getting Gender Equality Right for a Better Future for Women at Work*, International Labour Organization, Geneva.

International Labour Organization (2020), *World Employment and Social Outlook: Trends 2020*, International Labour Organization, Geneva.

International Labour Office, (2020), *Preventing exclusion from the labour market: Tackling the COVID-19 youth employment crisis*, Policy brief, International Labour Office, Geneva.

McKenna B., Cai W., Bendz T. (2020), “Anaffordance perspective of team collaboration and enforced working home during COVID-19”, *European Journal of Information Systems*, <https://orsociety.tandfonline.com>, 24.8.2020.

Menezes L., Kelliher C. (2011), „Flexible working and performance: a systematic review of the evidence for the business case“, *International Journal of Management Reviews* No. 4/2011, стр. 452-474.

Reuschke D., Felstead A., „Changing workplace geographies in the COVID-19 crisis“, *Dialogues in Human Geography* No. 2/2020, стр. 208-212.

Shahid M., „Work from Home During COVID 19: Employees Perception and Experiences”, *Global Journal for Research Analysis* No 5/2020, стр. 1-5.

Sostero M., Milasi S., Hurley J., Fernandez-Macías E., Bisello M. (2020), *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?*, A Joint European Commission–Eurofound Report, Seville, European Commission.

Spurka D., Straub C., (2020), „Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic“, *Journal of Vocational Behavior* No. 119/2020, стр. 1-4.

Supiot A., Casas M-E., Hanau P., Johansson A., Meadows P., Mingione E., Salais R., van der Heijden P. (1999), *Transformation of labour and future of labour law in Europe*, Final Report, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

Supiot, A., Casas M-E., Hanau P., Johansson A., Meadows P., Mingione E., Salais R., van der Heijden P., (1998-1999) „A European Perspective on the Transformation of Work and the Future of Labour Law“, *Comparative Labour law & Policy Journal*, Vol. 20, 1998-1999.

*, (2017), “The Gender Dynamics of Inclusion and Exclusion: A Macro Perspective on Employment”, *Trade and Development Report 2017: Beyond Austerity – Towards a Global New Deal*, United Nations, New York/Geneva, стр. 67–92.

СУДСКА ПРАКСА

Пресуда Врховног касационог суда Републике Србије, Рев2 170/2015 од 1.10.2015., доступно на: <https://www.vk.sud.rs/>, 26.8.2020.

ИНТЕРНЕТ ИЗВОРИ

Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19 dataset*, <http://eurofound.link/covid19data>, 25.8.2020.

International Labour Organization, *Impact of the COVID-19 Crisis on Loss of Jobs and Hours among Domestic Workers*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication, 25.8.2020.

International Labour Organization, *The gender gap in employment: What’s holding women back?*, <https://www.ilo.org/Employment/barriers-women>, 23.8.2020.

Sherrill H., Priestley J., Iishmakhametov N., Ray H., „I’m not Working from Home, I’m Living at Work”: Perceived Stress and Work-Related Burnout before and during COVID-19“, <https://psyarxiv.com/>, 20.8.2020.

International Labour Organization, *COVID-19: Guidance for labour statistics data collection: Capturing impacts on employment and unpaid work using Rapid Surveys*, https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_745658.pdf, 22.8.2020.

International Labour Office, *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/pudcomm/publ/documents/publication/wcms_745658.pdf, 27.8.2020.

Justin L., *Gartner CFO Survey Reveals 74% Intend to Shift Some Employees to Remote Work Permanently*, <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2020-04-03-gartner-cfo-survey-reveals74-percent-of-orgs-to-shift-some-employees-to-remote-work-permanently>, 20.08.2020.

Mongey, S., Weinberg A., (2020), *Characteristics of workers in low work-from-home and high personal-proximity occupations*, White Paper, <https://bfi.uchicago.edu/working-paper/characteristicsof-workers-in-low-work-from-home-and-highpersonal-proximity-occupations>, 19.8.2020.

*, *Youth and COVID-19 survey report: Impacts on Jobs, Education, Rights and Mental Well-Being*, Survey Report, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_753026.pdf, 20.8.2020.

*Jovana Misailovic,
Research Associate, Institute of Comparative Law*

The Impact of Covid-19 Pandemic on Labour Market

Summary

One of the most notable changes which occurred as a result of the Covid-19 pandemic has been the shift of many employees to work from home arrangements across occupations. Individuals from some occupational groups that had very little experience with working from home were shifted to such arrangements, whereas individuals across occupation who preferred not to work from home, were now forced into such working arrangements. These changes affected labor market in many aspects through countries, demanding fast and responsible measures to be taken by governments.

Even though almost every worker on the labor market has been affected by the pandemic in some way, it has to be highlighted that vulnerable groups of workers like women and youth, have been affected more, by being encountered with often dismissals or forced unpaid leave. Lack of women on the labor market has undo efforts made in past in order to establish greater equality between women and men on labor market. On the other hand, consequence of having a large group of young people who suffer protracted disengagement from the labor market is not just a risk for the individual but also for broader society.

In this paper, we presented some of the most apparent changes on the labor market, mostly relying on data that has been published by International Labor Organization, with tendency to introduce some problems that both, employers and employees, in the near future have to cope with. Dealing with these changes on global labor market, such as increasing number of workers from home, lack of women or youth workers as well as tendency across the globe to make teleworking as a usual and not just type of flexible employment arrangement, might be considered as a huge challenge in the future. That is why, approach of governments on acts regarding flexible work especially work from home, women and youth discrimination on labor market, in our opinion, will have a huge impact on upgrading quality of work and working conditions on labor market.

Keywords: *COVID 19, employment, work from home, labor market, teleworking, women, youth.*

