



EUROPA-UNIVERSITÄT
VIADRINA
FRANKFURT (ODER)



UAB
Universitat Autònoma
de Barcelona



DINAMIR' CET
CENTRO DE ESTUDIOS SOBRE E INNOVACIÓN
INDUSTRIAL Y TRANSICIÓN
ENERGÉTICA

***Колективното договарање и застапување на привремените
работници во Европа. Развој и зајакнување на индустриските односи
како одговор на промените на европскиот пазар на труд.***

VS/2014/0543

**Финален извештај:
Преглед и предлози за понатамошни насоки**



EUROPA-UNIVERSITÄT
VIADRINA
FRANKFURT (ODER)



UAB
Universitat Autònoma
de Barcelona



DINAMIA'CET
CENTRO DE ESTUDOS SOBRE A MUDANÇA SOCIOECONÓMICA
INSTITUTO DE ECONOMIA E ESTADÍSTICA
FEUC

Колективно договарање и застапување на привремените работници во Европа. Развој и зајакнување на системите на индустриски односи како одговор на промените на европскиот пазар на труд - VS/2014/0543, формиран во 2015 и 2016 година, а координиран од CESOS SRL Impresa Sociale (Италија) во име на Европската комисија – Генерален директорат за вработување, социјални работи и инклузија. Проектот е спроведен од страна на престижни универзитети од Германија, Италија, Португалија, Шпанија и најрепрезентативниот синдикат во Македонија. Истражувањето беше спроведено од страна на:



Центар за економски, социјални и синдикални студии (главен координатор на проектот)- CESOS Srl Impresa Sociale – CentrodìStudiSocialiEconomici e Sindacali

Вилма Ринолфи
Флавиа Паце
Софија СанзАлонсо

CCM Сојуз на синдикати на Македонија

Лидија Насковска
Живко Митревски



EUROPA-UNIVERSITÄT
VIADRINA
FRANKFURT (ODER)

Европски Универзитет во Франкфурт (ODER)

EuropaUniversitatViadrina

ЏенсЛовитц
Џула Коцис
ЕлхадјАбдулајСене



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI MILANO
DIPARTIMENTO DI SCIENZE
SOCIALI E POLITICHE

Универзитет од Милано

Роберто Педерсини
МасимоПалини
СтефаноГаудањо
ДиегоКолето



DINAMIA'CET
CENTRO DE ESTUDOS SOBRE A MUDANÇA SOCIOECONÓMICA
FEUC

Центар за социо- економски студии DINAMIA'CET

CentrodeEstudosSobre a MudançaSocioeconomica

ПаулоМаркесАлвес
Марија да ПазКампос Лима

UAB
Universitat Autònoma
de Barcelona

Социолошки истражувачки центар- Барселона QUIT, (Sociological Research Centre on Everyday Life and Work) –UniversitatAutònoma de Barcelona

Антонио Мартин Артилес
Оскар Молина Ромо
АлехандроГодино

Секој има право на работа, слободен избор на работно место, праведни и поволни услови за работа и заштита од невработеност.

Сите, без никаква форма на дискриминација, имаат право на еднаква плата за иста работа.

Секој кој работи има право на праведен и соодветен надоместок што нему и на неговото семејство ќе му овозможи достоинствен живот, а кој може да биде дополнет и со други средства на социјална заштита.

Секој има право да основа и да биде член на синдикат заради заштита на своите интереси.

Универзална декларација за човекови права (член 23, 1948)

Овој извештај се состои од три дела.

Првиот дел ги синтетизира резултатите од истражувањето, во кое собраните податоци беа во насока на оцена на:

- Спроведување на Директивата на Советот 1999/70/ЕК од јуни 1999 година во земјите- членки на ЕУ;
- Разлики во дефинирањето на привремените работници и нивната тековна регулаторна средина во земјите партнери;
- Колективно договарање и застапување на привремените работници во земјите партнери на проектот.

Резултатите од оваа фаза на проектот се поставени во седум истражувачки делови: пет во однос на земјите вклучени во проектот, а две во однос на ЕУ28. Податоците од европските и националните извори се вклучени во табеларен приказ во прилог на овој извештај.

Вториот дел од овој извештај се однесува на резултатите од теренските истражувања спроведени во рамките на овој проект. Во оваа фаза од истражувањето, партнерите во консултации со претставници на синдикатите (големите синдикати во кои се опфатени привремените работници, главните грански синдикати во кои има најголем број на привремени работници (од секторски аспект), и главните конфедерални синдикати од интерсекторска гледна точка). Партнерите, исто така консултираа и голем број на организации на работодавачи. Втората фаза на истражувањето имаше за цел воведување на правила за рамка на репрезентативност и колективно договарање на привремените работници, добри практики во земјите вклучени во проектот и предлози и насоки од засегнатите страни вклучени во истражувањето.

Во третиот дел, се изготвени одредени заклучоци со цел да се потенцираат релевантните аспекти на истражувањето. Целта на овој дел е да обезбеди насоки запонатомшна дебата меѓу европските социјални актери за заштита и репрезентативност на привремените работници.

СОДРЖИНА

ПРВ ДЕЛ

Резултати од истражувањето	4
1.1 Област на истражување.....	4
1.2 Динамика на привремената работа низ времето (2008-2014)	4
1.3 Договори за привремено вработување	14
1.4 Застапување и колективно договарање на привремените работници	14
1.5 Колективно договарање и застапување на привремените работници на европско ниво и во земјите-членки кои не се вклучени во проектот	15

ВТОР ДЕЛ

Резултати од фокус групите.....	17
2.1 Област на истражување.....	17
2.2 Бариери за застапување на привремени работници	18
2.3 Проблемот на лажно самовработување.....	19
2.4 Покриеност и граници на колективно договарање на привремени работници	20
2.5 Колективна активност.....	21
2.6 Добри практики	22
2.6.1 Добри практики за застапување на привремени работници	22
2.6.2 Добри практики за колективни активности.....	23
2.6.3 Добри практики за колективно договарање	23
2.7 Предлози од страна на учесниците во фокус групите	24

ТРЕТ ДЕЛ

Заклучоци и насоки.....	27
-------------------------	----

ПРВ ДЕЛ

Резултати од истражувањето

1.1 Област на истражување

Квантитативната анализа презентирана во овој дел дава преглед на привременото вработување врз основа на податоците на Еуростат од Анкетата за работната сила, како и преглед од извршената анализа врз основа на колективните договори.

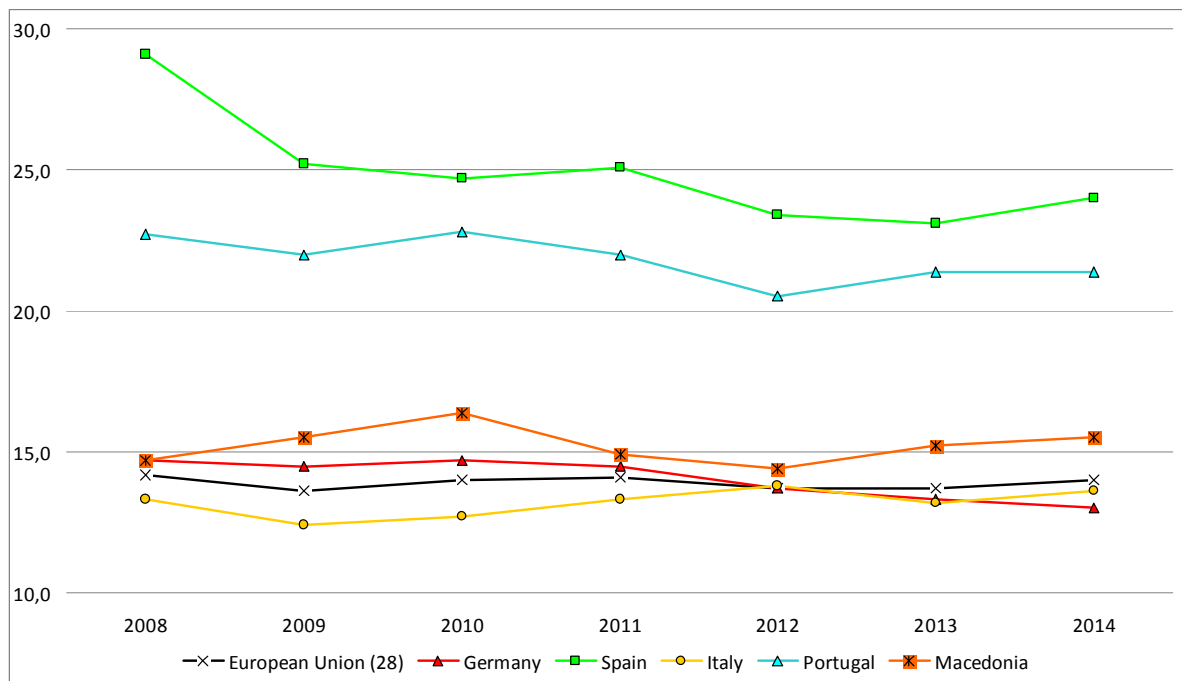
Оваа анализа е спроведена, имајќи ја предвид дефиницијата за привремена работа дефинирана од страна на Еуростат која гласи: "работа со договор на определено време, наспроти постојана работа каде што не постои краен датум. Една работа може да се смета како привремено вработување (а работникот, привремен) ако и работодавачот и работникот се согласат дека за нејзиниот престанок се одлучува од објективни прописи (обично напишани во договорот за работа на ограничен период). Овие правила може да бидат одреден датум, крај на една задача, или враќање на друг вработен кој бил привремено заменет. (Луѓе во сезонско вработување, луѓе ангажирани прво од страна на агенција или размена за вработување, а потоа вработени на трета страна со цел да се изврши одредена задача - освен ако не постои писмен договор за работа на неограничено време, луѓе со посебни договори за обука; итн.)".

Сепак, во вториот дел од овој извештај, анализата се проширува на уште еден аспект. Всушност, квалитативната анализа, врз основа на фокус групите, исто така, го зема предвид и феноменот на "лажно" самовработување или "лажна" самостојна работа, каде што договорите за извршена услуга (официјално договори за самовработени работници) се користат за да се маскираат подредените работни односи, односно, да се намалат трошоците за работна сила и да се избегнат придонесите за социјално осигурување (2.1).

1.2 Динамика на привремената работа низ времето (2008-2014)

Во 2014 година, бројот на привремено вработени лица изнесуваше 14% од вкупниот број на вработени во ЕУ28, што претставува мало намалување (-0,1%) во споредба со податоците за 2008 година, но повисок од бројот на привремено вработени лица за 2013 година (+ 0.3%). Сличен процент на привремени работници за 2014 година се пријавени од Република Македонија (15,5%), Германија (13,6%) и Италија (13.6%), додека пак Португалија (21,4%), а во Шпанија (24%) бројот е многу повисок (Слика 1).

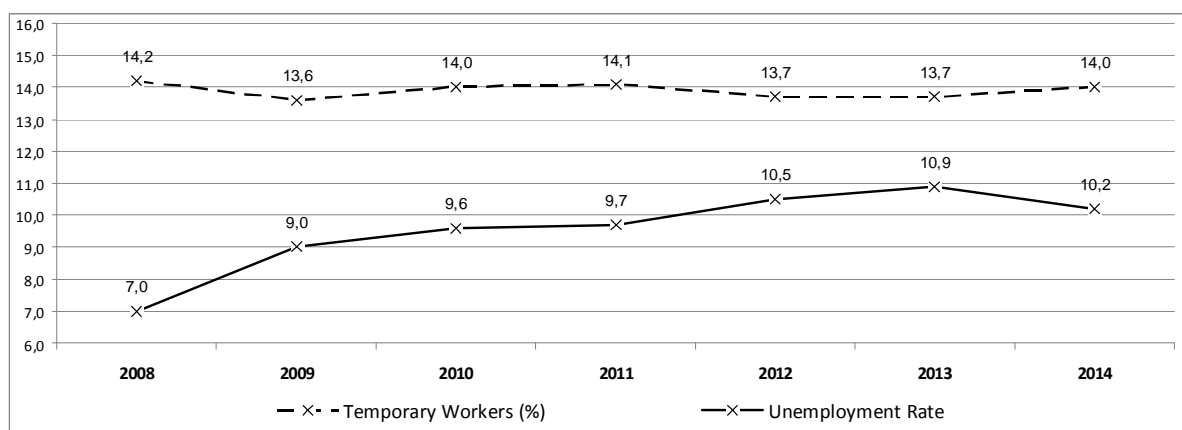
Слика 1. Привремени работници помеѓу 2008 и 2014 од вкупниот број на вработени (во %)



Извор: Анкета за работна сила- Еуростат

Споредбата на податоците за невработеност со привремената работа во ЕУ28, е доста различна. Додека невработеноста се зголеми меѓу 2008 и 2013 година (+ 3,9%), стапката на привремени работници беше стабилна во истиот период. Меѓутоа, меѓу 2013 и 2014 година, стапката на невработеноста се намали, додека пак стапката на привремени работници се зголеми (Слика 2).

Слика 2: Стапка на привремени работници наспроти стапка на невработеност во ЕУ28 во периодот меѓу 2008 и 2014 година (во%)



Извор: Анкета за работна сила- Еуростат

Овие податоци укажуваат дека намалувањето на невработеноста во ЕУ28 помеѓу 2013 и 2014 година (-0,7%) може делумно да се должи на зголемувањето на привремената работа во истиот период.

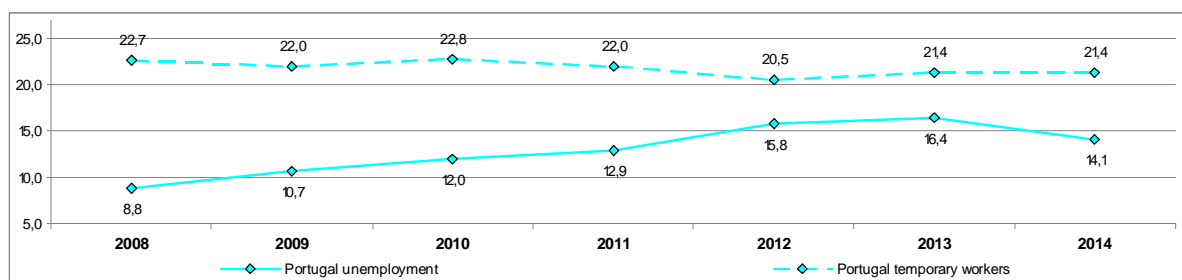
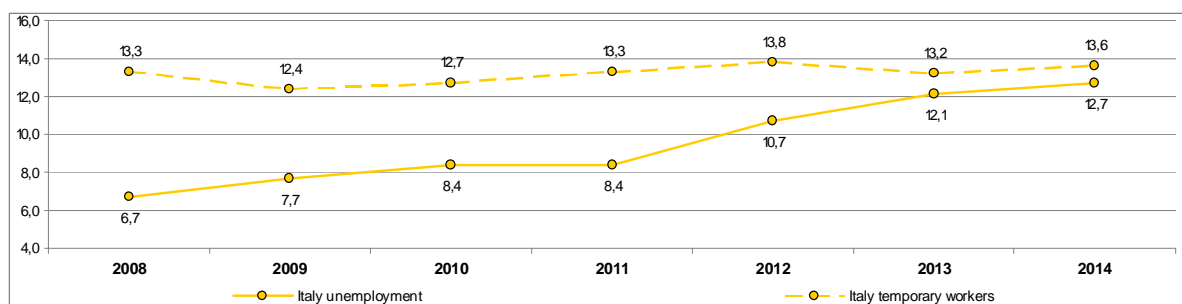
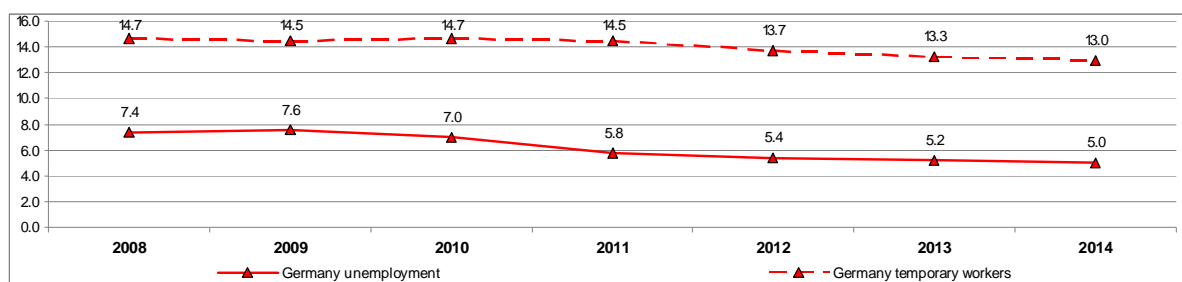
Трендовите на невработеност и привремена работа се многу различни меѓу земјите вклучени во проектот. За жал, тоа е невозможно да се прикаже како анализа за Република Македонија, бидејќи во оваа земја нема на располагање вакви податоци.

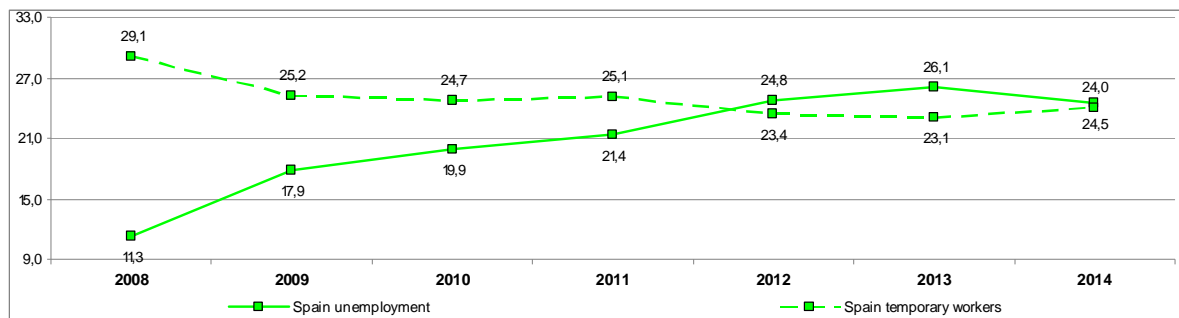
Анализирајќи земја по земја (Слика 3), можеме да видиме дека во Германија трендовите се различни: и невработеноста и привремената работа се намалуваатсо текот на времето. Иако на прв поглед, овие бројки се охрабрувачки, истите кријат загрижувачки развој на „измислени“ или „лажни“ самовработувања кои, сепак, не се вклучени во дефиницијата на Еуростат.

Во Шпанија и Португалија е присутна една поинаква ситуација, каде што намалувањето на привремената работа кореспондира со зголемување на невработеноста, и обратно. Овие податоци укажуваат дека во овие две земји намалувањето на привремената работа би можело да биде поврзано со генералното губење на работните места, наместо зголемување на постојаното вработување.

Во Италија, намалувањето на привремената работа не е стриктно поврзано со зголемување на стапката на невработеност и обратно, освен во 2008, 2011, 2012 година.

Слика 3: Стапка на привремени работници наспроти стапка на невработеност по земја во периодот меѓу 2008 и 2014 година (во%)



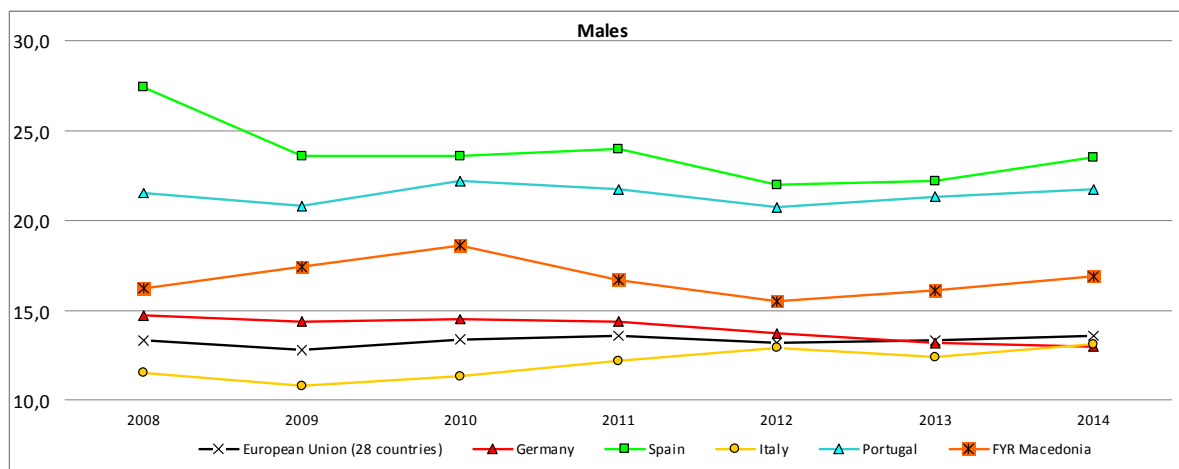


Извор: Анкета за работна сила- Еуростат

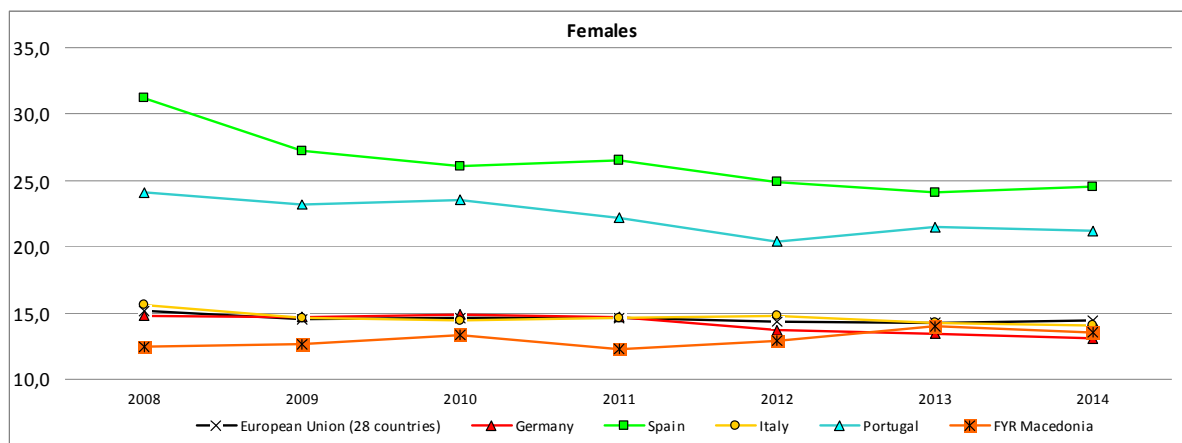
Од другата страна ЕУ28, во 2014 година, во споредба со претходната година, привремената работа е зголемена кај мажите (+ 0.3%), додека пак кај жените (+ 0.2%). Ако ги споредиме сегашните бројки со податоците за 2008 година, можеме да видиме дека привремената работа е намалена за 0,6% кај жените, а е зголемена за 0.3% кај мажите. Во сите земји вклучени во проектот се забележани слични трендови, со одредени исклучоци во Република Македонија и Шпанија (Слика 4).

Слика 4: Привремена работа во периодот меѓу 2008 и 2014 година според пол во ЕУ 28, и во 5 избрани земји (во%)

Мажи



Жени

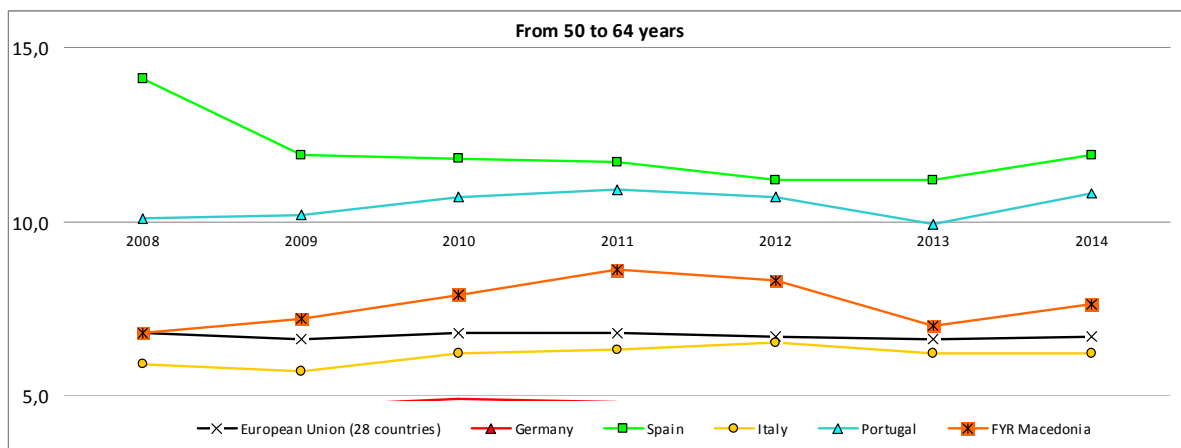
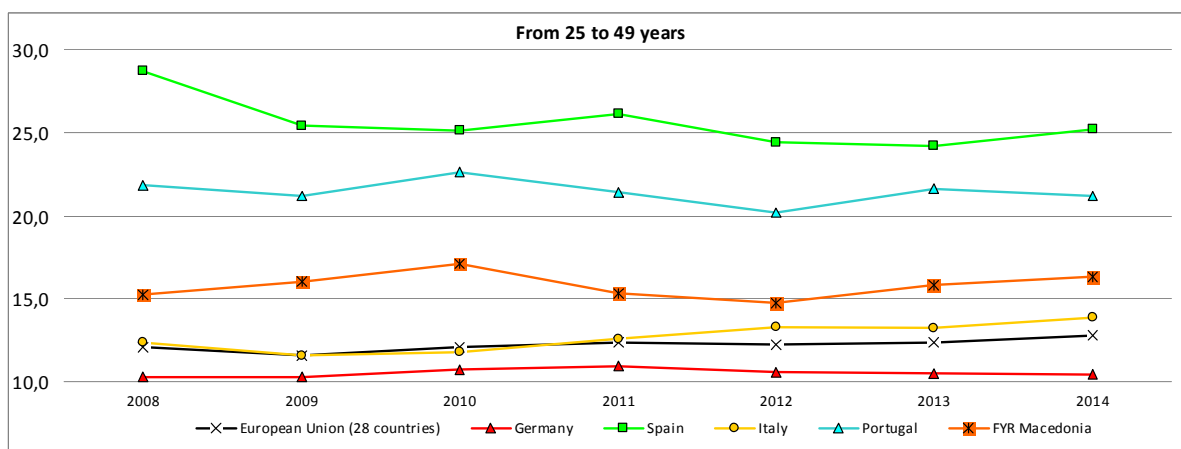
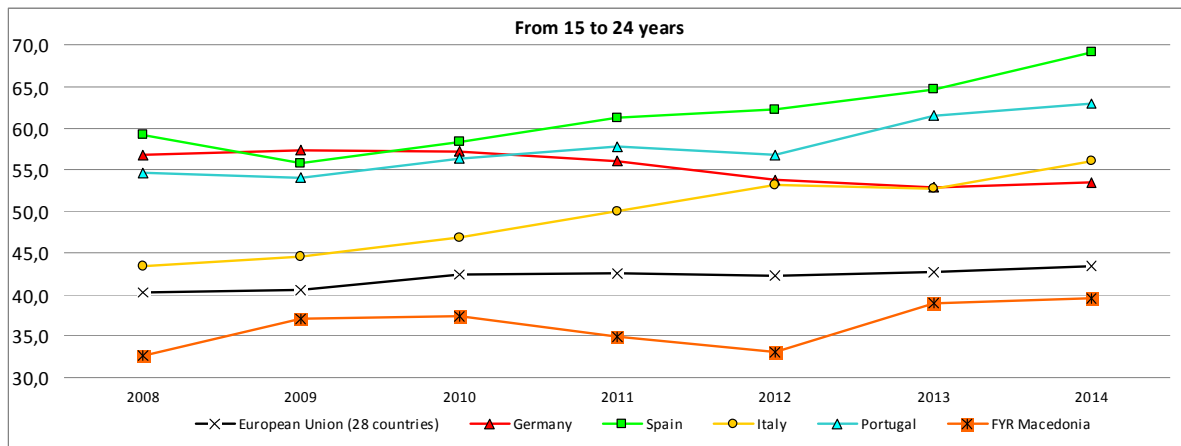


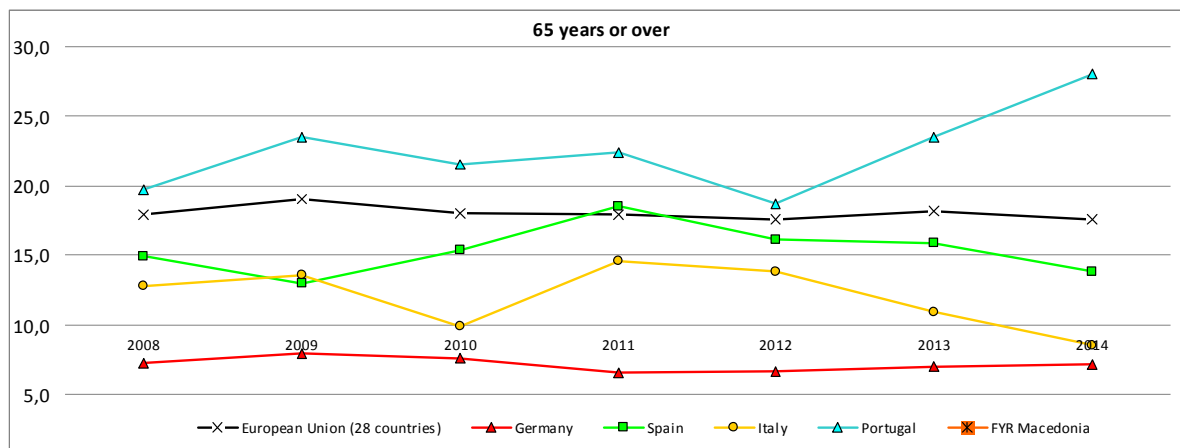
Извор: Анкета за работна сила- Еуростат

Во ЕУ28, појавата на привремена работа кај младите лица (15-24 години) се зголеми за 0,8 процентни поени во периодот меѓу 2013 и 2014 година (односно од 42,5% на 43,3%). Ако се направи споредба на податоците во 2014 и 2008, зголемувањето е повеќе од 3 процентни поени. Иако, генерално, младите луѓе најчесто се вклучени во привремена работа, истиот тренд го има и кај возрасната група меѓу 25-49 години (+ 0.4 процентни поени во однос на претходната година и + 0.6 процентни поени во однос на 2008 година) (Слика 5).

Иако генералниот тренд е сличен во сите инволвирани земји, процентите на привремена работа во различни возрасни групи се многу различни. Во 2014 година во Шпанија 69,1% од младите (15-24 години) биле вклучени во некој вид на привремена работа, 63% во Португалија, 56% во Италија, 53,4% во Германија и 39,5% во Република Македонија. Процентите кај возрасната група од 25-49 години се значително пониски. Сепак, ако се има предвид дека тоа е и возраста кога луѓето обично почнуваат да имаат семејство, овие проценти се сè уште високи и загрижувачки; во 2014 година, во оваа возрасна група, процентот на привремени работници изнесува 10,4%, во Германија, 13,9%, во Италија, 15,3% во Република Македонија, 21,2% во Португалија, и 25,2% во Шпанија (Слика 5).

Слика 5: Привремена работа според старосни групи во ЕУ 28 и во 5 избрани земји во периодот помеѓу 2008 и 2014 година (во%)





Нема расположливи податоци за возрастна група 65+ за Република Македонија

Извор: Анкета за работна сила- Еуростат

Во однос на нивоата на образование, расположливите податоци покажуваат дека меѓу 2008 и 2014 година - со исклучок на Шпанија и Република Македонија - привремената работа се намалува кај работниците со ниско образование (нивоа 0-2, ISCED¹), а пак се зголемува кај работниците со високо образование (нивоа 3- 8, ISCED). Овие податоци укажуваат на одреден ефект на поместување, каде што работниците со ниско образование се невработени, а работниците со високо образование се вклучени во форми на привремена работа. Германија, Италија и Португалија го имаат истиот тренд. Во Шпанија, привремените работници се намалуваат во сите групи на образование, додека во Македонија истите се во пораст. Сепак, мора да се нагласи дека овие податоци се во апсолутна вредност и, тогаш, нивните трендови би можеле да бидат поврзани со општиот тренд на вработување.

Во ЕУ28, ангажманот на привремено вработени лица остана помалку или повеќе непроменет во 2014 година, во споредба со податоците за 2013 година, додека пак за 2008 година постојат значајни промени во однос на податоците. Во 2014 година, како и во 2008 година, работниците во продажната и услужната дејност се во најголем дел привремено вработени лица, што претставува зголемување од 2,7 процентни поени (21,4% од вкупниот број привремено вработени лица во 2014 година и 18,7% во 2008 година). Исто така, можеме да забележиме зголемување од 12,2% на 15,8% за стручни лица и намалување од 15,2% на 12,1% за работници во занаетчиски и сродни занаетчиски дејности истиот период. За овие две професии, има сличен тренд во периодот меѓу 2008 и 2014 година во сите земји вклучени во проектот: Република Македонија (професионалци + 1пп и занаетчиски и сродни дејности - 3.8пп), Германија (+ 2.9пп и -2.5пп), Италија (+3.6пп и -1.2пп), Португалија (+6.9пп и -7пп), Шпанија (+4.2пп и -7.4пп) (Табела 1).

Табела 1 - Пет главни професии на привремено вработени во ЕУ 28 и во 5 избрани земји во периодот помеѓу 2008 и 2014 година (во% од вкупниот број на привремено вработени лица)

¹ISCED- Меѓународна рамка за класификација на образование

<http://www.uis.unesco.org/Education/Pages/international-standard-classification-of-education.aspx>

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
EY28	Услужни и продажни работници	18.7	19.5	19.3	21.4	21.7	21.4	21.4
	Основни/ базични професии	16.9	16.5	16.7	17.1	17.1	16.8	16.6
	Професионалци	12.2	13.1	12.9	15.3	15.3	15.8	15.8
	Техничари и професионални соработници	13.6	13.9	14.2	11.8	12.3	12.4	12.6
	Занаетчи и слични трговски работници	15.2	14.0	13.5	12.8	12.3	12.0	12.1
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Македонија	Услужни и продажни работници	16.4	16.6	16.5	20.8	20.7	20.9	21.7
	Занаетчи и слични трговски работници	23.6	24.0	22.9	19.9	18.8	18.1	19.8
	Основни/ базични професии	20.3	18.5	17.8	17.6	18.3	17.3	18.3
	Машински оператори, работници во фабрики, погони и монтери	16.2	15.1	14.3	10.9	14.5	16.2	16.6
	Професионалци	8.6	11.2	11.9	14.5	13.9	12.9	9.6
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Германија	Техничари и професионални соработници	21.6	22.1	22.3	17.4	19.7	20.3	20.3
	Услужни и продажни работници	15.0	15.6	15.7	19.1	17.6	17.8	17.4
	Професионалци	12.9	13.8	13.9	15.7	14.8	15.5	15.8
	Занаетчи и слични трговски работници	17.5	17.3	16.7	15.6	15.3	15.1	15.0
	Работници за канцелариска поддршка	12.6	12.2	11.7	12.4	13.5	13.9	13.7

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Италија	Услужни и продажни работници	18.0	18.8	18.9	21.2	21.7	22.6	23.0
	Основни/ базични професији	18.7	20.4	21.3	20.6	20.7	20.6	20.6
	Професионалци	9.0	9.1	7.7	12.0	12.5	12.9	12.6
	Занаетчији и слични трговски работници	13.1	12.5	13.0	13.1	12.6	11.9	11.9
	Работници за канцелариска поддршка	13.7	13.9	13.8	11.8	11.8	11.4	11.3
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Португалија	Услужни и продажни работници	19.0	19.9	19.9	18.8	18.5	20.0	19.7
	Професионалци	11.5	13.9	13.2	18.6	18.6	17.9	18.4
	Основни/ базични професији	19.3	17.6	18.7	18.7	19.2	18.6	18.0
	Занаетчији и слични трговски работници	19.2	17.1	16.2	14.2	13.7	13.5	12.2
	Машински оператори, работници во фабрики, погони и монтери	6.7	7.2	7.8	8.4	8.5	8.5	9.1
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Шпанија	Основни/ базични професији	24.7	24.9	24.7	24.0	24.4	25.0	23.7
	Услужни и продажни работници	18.6	20.0	20.6	21.5	23.1	23.3	23.4
	Професионалци	11.2	12.6	12.7	15.3	15.5	15.7	15.4
	Занаетчији и слични трговски работници	18.9	15.6	14.5	13.3	11.9	10.8	11.5
	Техничари и професионални соработници	8.5	8.9	9.5	8.3	8.3	8.0	8.3

Извор: Анкета за работна сила- Еуростат

Горенаведените податоци покажуваат дека во ЕУ28 стручните профили на привремено вработените лица се променети во текот на економската криза. Всушност, според следнава табела 2, се чини дека привремените вработувања се раширени меѓу високо квалификуваните професии (професионалци, а во Португалија и Шпанија, менаџери), додека пак има тренд на намалување на средно квалификуваните професии и кај занаетчиските дејности - со исклучок на услужните работници – а пак ситуацијата е релативно стабилна кај ниско квалификуваните работници, со исклучок на Италија и Португалија.

Табела 2 - Застапеност на привремената работа според професија (во%)

	ЕУ28		Македонија		Германија		Италија		Португалија		Шпанија	
	2008	2014	2008	2014	2008	2014	2008	2014	2008	2014	2008	2014
Менаџери	1.5	1.4	1.1	n.a.	1.5	1.0	0.8	0.5	0.6	1.7	0.5	0.7
Професионалци	12.2	15.8	8.6	9.6	12.9	15.8	9.0	12.6	11.5	18.4	11.2	15.4
Техничари и сродни соработници	13.6	12.6	6.1	6.1	21.6	20.3	15.7	10.0	9.0	8.6	8.5	8.3
Работници за канцелариска поддршка	11.2	9.9	4.2	4.3	12.6	13.7	13.7	11.3	11.0	8.3	8.4	8.0
Вработени во армија	1.0	0.9	2.3	1.8	2.2	2.3	0.9	0.6	1.1	1.1	0.5	0.3
Услужни и продажни работници	18.7	21.4	16.4	21.7	15.0	17.4	18.0	23.0	19.0	19.7	18.6	23.4
Земјоделци, рибари, шумарски работници	1.7	1.7	1.2	1.7	1.8	1.1	1.9	1.9	2.4	2.9	1.0	1.5
Занаетчии и сродни професии	15.2	12.1	23.6	19.8	17.5	15.0	13.1	11.9	19.2	12.2	18.9	11.5
Машински оператори, работници во фабрики, погони и монтери	8.1	7.8	16.2	16.6	5.5	4.7	8.1	7.7	6.7	9.1	7.8	7.2
Базични професии	16.9	16.6	20.3	18.3	9.4	8.6	18.7	20.6	19.3	18.0	24.7	23.7
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Извор: Анкета за работна сила- Еуростат

Времетраењето на договорите за привремено вработување е многу различно од земја до земја. Низ ЕУ најчестите договори се во времетраење од 7 до 12 месеци (27%) во 2014 година, со неколку разлики во однос на претходната година, и до 2008 година. Во 2014 година, ваква ситуација може да се најде во Германија (28,8% од договорите од 7-12 месеци). Исто така, во Италија и Португалија најчести се договорите од 7-12 месеци, но со повисока инциденца во споредба со европскиот просек (односно 34,9% и 43%). Во исто време, во овие две земји, околу 80% од привремените договори траат помалку од една година. Овој процент е поголем од Германија (44,9%) и Македонија (64,3%), каде привремените договори имаат тенденција да

имаат подолг рок на траење, и покрај фактот дека во Република Македонија, најчести се договорите кои траат од 1 до 3 месеци (24 %).

Сосема поинаква ситуација може да се забележи во Шпанија, кадешто како резултат на големата нестабилност на пазарот на трудот поради висока економска несигурност – 55.6% од привремените договори траат од 1-3 месеци, а 94% имаат времетраење од помалку од 1 година. (табела 3).

Табела 3 - привремени договори за работа во 2014 година, според нивното времетраење (во % од вкупниот број на привремени договори)

	ЕУ 28	Македонија	Германија	Италија	Португалија	Шпанија
Помалку од 1 месец	5.7	8.2	0	3.2	7.7	6.0
Од 1 до 3 месеци	18.8	24.0	3.8	17.6	9.4	55.6
Од 4 до 6 месеци	16.8	18.5	12.4	24.1	28.8	16.8
Од 7 до 12 месеци	27.8	13.6	28.8	34.9	43.0	15.7
Од 13 до 18 месеци	4.2	5.2	3.0	1.4	1.9	0.2
Од 19 до 24 месеци	7.8	6.1	11.8	3.4	2.3	0.9
Од 25 до 36 месеци	10.0	6.3	27.2	8.6	2.3	1.0
Повеќе од 36 месеци	9.0	18.1	13.0	6.8	4.5	3.8
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
<i>Помалку од 1 година</i>	<i>69.1</i>	<i>64.3</i>	<i>44.9</i>	<i>79.8</i>	<i>88.9</i>	<i>94.0</i>

Извор: Анкета за работна сила- Еуростат

Во поглед на секторските аспекти, нашето истражување анализираше четири сектори со најголем број на привремено вработени лица (апсолутна вредност) и четири сектори со највисока застапеност на привремено вработени лица (проценти на секторски вработени лица).

Во 2014 година, во секторот земјоделство, шумарство и рибарство (Насе rev. 2 code А) има највисока застапеност на привремена работа низ ЕУ28 со 31,6% од вкупниот број вработени и тоа е меѓу првите четири сектори во четири од анализираниите земји (Македонија 36,5%, Италија 59%, Португалија 33,1% и Шпанија 62,4%) (Табела 4 и 5).

Во истата година, втората највисока застапеност на привремена работа низ ЕУ28 е во областа на дејностите за сместување и услуга на храна (Насе rev. 2 code I). Овој сектор се појавува меѓу првите четири во сите анализирани земји (на пример, Германија 15,8%, Република Македонија 32,9%, Италија 32,7%, Португалија 32,5% и Шпанија 39,4%).

Секторот уметност, забава и рекреација (Насе rev. 2 code R) следува потоа во рангирањето на првите четири сектори со највисока инциденца на привремени работници во рамките на ЕУ

(23%) во 2014. Тоа е првиот сектор во Португалија (36%) , вториот во Германија (21,2%), третиот во Италија (28.3%), а четвртиот сектор во Шпанија (34,8%).

Секторот градежништво (Nace rev. 2 code F), може да се најде во првите четири, само во Република Македонија (32.3%) и во Шпанија (36,3%). Сектор образование (Nace rev. 2 code P) има забележителен удел на привремена работа само во Германија (21,3%), каде што тој е први сектор. Заедно со образованието, здравствената и социјалната работа (Nace rev. 2 code Q) е меѓу првите четири сектори само во Германија.

Табела 4 - Застапеност на привремената работа во сите сектори (Nace Rev.2) во EY28 и 5 избрани земји во 2008 и 2014 година (во % од вкупниот број на секторски вработени лица)

	EY28		Македонија		Германија		Италија		Португалија		Шпанија	
	2008	2014	2008	2014	2008	2014	2008	2014	2008	2014	2008	2014
Земјоделство, шумарство и рибарство	28.9	31.6	n.a.	36.5	19.9	13.7	49.4	59.0	29.6	33.1	57.7	62.4
Рударство и копање	7.8	7.5	n.a.	8.1	9.8	7.5	11.3	n.a.	n.a.	n.a.	17.8	16.8
Производство	11.6	11.9	n.a.	14.3	12.0	10.6	9.6	9.9	16.3	17.5	20.9	18.4
Електростопанство, снабдување со електрична енергија, гас, пареа и сл.	6.5	6.6	n.a.	n.a.	10.5	9.0	5.0	6.6	n.a.	n.a.	18.5	13.6
Водостопанство; менаџирање со отпад и дејности за санација	10.8	11.0	n.a.	10.5	12.6	10.7	10.1	11.0	26.4	18.9	17.0	14.2
Градежништво	18.4	15.5	n.a.	32.3	13.5	11.0	12.5	15.1	31.6	28.3	48.7	36.3
Трговија на мало и големо, поправка на моторни возила	13.2	13.4	n.a.	17.0	14.2	12.9	13.8	14.5	21.7	19.1	22.8	20.1
Транспорт и складирање	9.5	10.7	n.a.	12.1	10.9	10.4	8.4	10.1	17.7	19.6	20.9	21.1
Услужни дејности за сместување и храна	22.8	23.3	n.a.	32.9	19.3	15.8	25.8	32.7	32.5	32.5	37.7	39.4

Информации и комуникации	11.0	10.5	n.a.	15.4	12.6	10.6	10.0	8.9	31.0	26.5	21.1	19.6
Финансии и осигурување	6.7	6.6	n.a.	n.a.	8.4	8.0	6.9	3.2	12.5	6.7	11.4	7.5
Недвижности	8.8	10.1	n.a.	n.a.	9.9	9.3	13.5	12.0	n.a.	23.1	15.7	16.3
Стручни, научни и технички дејности	12.1	11.4	n.a.	8.7	14.9	13.2	12.2	13.5	26.8	25.4	23.0	19.0
Административни дејности и дејности за поддршка	19.9	18.7	n.a.	20.8	19.2	14.7	16.9	17.0	29.5	30.9	29.9	23.6
Јавна администрација и одбрана; задолжителна социјална сигурност	11.5	11.3	n.a.	7.0	12.7	12.1	8.3	6.0	14.2	13.6	22.2	15.6
Образование	16.4	16.4	n.a.	10.3	21.8	21.3	19.2	15.1	24.1	22.2	28.1	23.4
Дејност здравје и социјална работа	14.2	13.7	n.a.	6.8	18.1	15.8	10.3	9.6	23.3	19.4	32.8	25.6
Уметност, забава и рекреација	23.1	23.0	n.a.	23.2	24.5	21.2	31.5	28.3	40.1	36.0	39.6	34.8
Други услужни дејности	17.0	16.1	n.a.	20.0	18.2	13.2	16.1	16.9	25.9	28.7	26.9	22.1
Дејности на домаќинствата како работодавач; неиздеференцирани дејности и дејности за сопствена потреба	23.2	17.9	n.a.	90.0	7.6	4.2	7.4	6.0	26.6	24.2	36.4	25.3
Дејности поврзани со активности на екстериторијални организации и тела	14.3	11.8	n.a.	n.a.	20.2	n.a.	13.6	13.5	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

Извор: Анкета за работна сила- Еуростат

Во Република Македонија, конечно, привремената работа има доста релевантна застапеност (90%) во однос на вкупниот број на секторски работници во дејности на домаќинства; недиференцирани стоки и услуги- производствени активности за сопствена употреба (Nace rev. 2 code T). Овој сектор е отсутен во топ четири во другите земји.

Според податоците од табелата, во моментот Германија е земја каде што случаите на привремена работа се помали во однос на другите земји. Различниот тренд исто така се однесува во секторите каде привремената работа има повисок удел. Всушност, во Германија, откривме два сектори (образование и здравствена и социјална работа) кои не се во топ-четири сектори во другите земји, а образованието е оној сектор со највисока застапеност.

Друг аспект кој треба да се напоменесе однесува на Република Македонија, каде што најголема застапеност на привремена работа во 2014 година (90%) има во секторот дејности на домаќинства; недиференцирани стоки и услуги- производствени активности за сопствена употреба, кој е отсутен во топ-четирите низ ЕУ28 и во другите земји вклучени во проектот.

Во 2014 година, зачестеноста на привремената работа се движи од 18,7% (Административни и помошни услужни активности) и 31,6% (земјоделство, шумарство и рибарство) во четирите сектори на врвот на ранг листата низ ЕУ28. Сепак, само Германија покажува слична релативна ниска стапка на привремена работа во различни сектори (на пример, помеѓу 15,8% и 21,3%). Во

другите четири земји зачестеноста на привремените работници на секторско ниво е многу повисока: во Република Македонија, тоа е помеѓу 32,3% (градежништво) и 90% (Дејности на домаќинствата; неиздиференциран стоки и услуги- производствени активности за сопствена употреба); во Италија, таа е помеѓу 17% (административни и помошни услужни активности) и 59% (земјоделство); во Португалија, тоа е помеѓу 30,9% (административни и помошни услужни активности) и 36% (сектор уметност, забава и рекреација); во Шпанија, бројка се движи меѓу 34,8% (сектор уметност, забава и рекреација) и 62,4% (земјоделство) (Табела 4).

Табела 5 - четири сектори (Nace Rev.2) со највисока зачестеност на привремено вработени лица во ЕУ28 и во 5 избрани земји помеѓу 2008 и 2014 година (во % од вкупниот број на секторски вработени лица)

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ЕУ28	Земјоделство, шумарство и рибарство	28.9	30.2	31.3	30.9	31.1	30.7	31.6
	Услужни дејности за сместување и храна	22.8	21.8	22.1	22.4	22.3	22.7	23.3
	Уметност, забава и рекреација	23.1	22.5	23.6	24.2	23.0	22.3	23.0
	Административни дејности и дејности за поддршка	19.9	18.7	19.6	19.8	19.5	18.8	18.7
МАКЕДОНИЈА	Дејности на домаќинства и сл.	n.a.	n.a.	n.a.	81.8	100.0	90.0	90.0
	Земјоделство, шумарство и рибарство	n.a.	n.a.	n.a.	36.4	26.4	26.9	36.5
	Услужни дејности за сместување и храна	n.a.	n.a.	n.a.	31.5	24.5	28.0	32.9
	Градежништво	n.a.	n.a.	n.a.	26.9	26.8	30.3	32.3
ГЕРМАНИЈА	Образование	21.8	22.9	22.6	22.6	21.7	22.1	21.3
	Уметност, забава и рекреација	24.5	24.9	25.0	24.6	21.2	21.9	21.2
	Услужни дејности за сместување и храна	19.3	19.7	18.9	18.5	16.6	15.5	15.8
	Здравство и социјални дејности	18.1	18.1	18.2	18.0	17.2	16.4	15.8
ИТАЛИЈА	Земјоделство, шумарство и рибарство	49.4	53.4	54.1	58.1	61.5	60.1	59.0
	Услужни дејности за сместување и храна	25.8	26.8	27.9	29.0	30.9	30.4	32.7
	Уметност, забава и рекреација	31.5	30.1	28.5	33.9	29.9	29.0	28.3
	Административни дејности и дејности за поддршка	16.9	15.3	16.0	16.9	18.3	17.9	17.0
ПОРТУГАЛИЈА	Уметност, забава и рекреација	40.1	45.6	38.1	31.5	33.8	40.3	36.0
	Земјоделство, шумарство и рибарство	29.6	28.2	30.7	31.6	29.6	31.2	33.1
	Услужни дејности за сместување и храна	32.5	30.1	31.6	30.9	27.3	31.9	32.5

	Административни дејности и дејности за поддршка	29.5	30.5	30.5	29.0	29.1	28.1	30.9
ШПАНИЈА	Земјоделство, шумарство и рибарство	57.7	58.7	58.5	56.9	59.6	59.7	62.4
	Услужни дејности за сместување и храна	37.7	33.8	33.6	36.0	35.6	37.9	39.4
	Градежништво	48.7	41.9	41.1	39.9	35.9	34.0	36.3
	Уметност, забава и рекреација	39.6	35.7	34.1	38.8	39.6	34.4	34.8

Извор: Анкета за работна сила- Еуростат

Според претходните табели, трендот во периодот меѓу 2008 и 2014 година на зачестеност на привремената работа се чини стабилен во топ-четирите сектори во ЕУ28, како и во Италија и во Македонија (меѓу 2011 и 2014 година). Во Германија, зачестеноста на привремена работа има тенденција да се намалува во топ-четирите сектори, додека во Шпанија и во Португалија трендовите се различни. Во оваа последна земја, првиот сектор (Уметност, забава и рекреација) е многу флукуирачки, со различни стапки на раст во последните седум години. Сепак, овој сектор се менуваа во текот на седум години во сите земји, со исклучок на Италија.

1.3 Договори за привремено вработување

Не постои општа законска дефиниција за привремената работа во ЕУ28 или во некоја од земјите кои се вклучени во проектот, но голем број на договори за привремено вработување се утврдени и регулирани со закон.

Во сите земји од истражувањето законот предвидува можност за користење на договор за вработување на одредено време, со заедничка карактеристика, истиот мора да трае одреден период. Исто така, овие договори се регулирани во делот кој се однесува на времетраењето и обновувањето.

Во Република Македонија и во Италија, сезонската работа е регулирана со закон и истата е поврзана со секторските работни места, кои се потребни само во одредени периоди од годината: на пример, во одредени земјоделски сезони, во високите туристички сезони во секторот туризам и сл.

Заедно со горенаведените договори за вработување, законот во земјите вклучени во проектот, понекогаш овозможува користење на привремена работа: на пример, со цел да се покријат кратките рокови за работа, повремени работни места, прва работа за младите луѓе, работни места за работниците во ризик од социјална исклученост, работни места поврзани со конкретни проекти, и сл.

Меѓутоа, како што веќе рековме, злоупотребата на договорите за самовработување во моментов се чини дека се зголемува во сите земји вклучени во ова истражување. Важно е да се истакне дека употребата на "фиктивни" или "лажни" самовработувања забележува значително зголемување, очигледно во сите земји вклучени во проектот, иако до одреден степен. Расположливите податоци во однос на ефективната дифузија на злоупотребата на самовработувањето се многу ретки; сепак некои студии во врска со оваа појава ни овозможуваат да се процени опсегот во однос на вкупно самовработените работници: во

Италија, во средината на 2000-тите, процентот изнесувал околу 20%², во Шпанија во 2014 година околу 7,7%³, во Португалија во 2010 година, околу 14%⁴.

1.4 Застапување и колективно договарање на привремените работници

Наодите од истражувањата покажуваат дека не постојат специфични синдикати за привремените работници на меѓусекторско ниво, додека во сите земји вклучени во проектот, синдикатите кои ги застапуваат постојаните работници, исто така, ги вклучуваат и привремените работници, и колективните договори ги опфаќаат и двата вида на работен однос.

Сепак, не е можно да се процени зачестеноста на привремените работници од членството на овие организации, бидејќи во основа, синдикатите немаат податоци во врска со работниот однос на нивните членови.

Во Португалија привремените работници се вклучени и застапувани од страна на синдикатите, но исто така тие се застапувани и од несиндикални здруженија и организации кои ги бранат нивните права. Несиндикалните здруженија и организации играат важна улога во организирањето на привремените работници и дефинирање на нивните барања.

Националното законодавство игра главна улога во регулирањето на привремената работа, но исто така и колективните договори имаат значајна улога, бидејќи тие обично ги покриваат привремените работници според општите правила на колективните договори и во некои случаи содржат дополнителни специфични одредби во врска со привремената работа.

Сепак, одредени договори со кои се регулира работата на привремените агенции се потпишани во Германија, Македонија, Италија и Португалија. Овие национални специфични договори најчесто го надополнуваат законодавството, преку регулирање на прашањата поврзани со дејноста и областите каде привремената агенциска работа е дозволена, како и прашањата во врска со еднаквиот третман и правата на привремените работници во споредба со постојаните работници (во однос на обуката, степенот на бодови, плати, итн.).

Одредбите во колективните договори, во сите земји вклучени во проектот, се однесуваат и на постојаните и привремените работници. Покрај тоа, колективните договори ги дефинираат и правилата за вршење на привремени работи, прашањата поврзани со условите на користење на привремена работа, еднакви можности и права за привремените работници во споредба со постојаните работници во однос на плати, обука, бодови за класификација и сл. Ова е случај со колективните договори во Италија и Германија, и во одредени случаи во Португалија. Во Португалија некои колективни договори, исто така, гарантираат и еднаков третман во однос на работното време.

² Истражување IfoPlus.

³ Пресметка на партнерите од Шпанија врз основа на EPA

⁴ Пресметка на партнерите од Португалија врз основа на податоците од Заводот за статистика на Португалија и податоците од Еуростат

На секторско ниво, само во Германија има посебни договори за привремена работа во секторите производство, угостителство и услужни дејности, додека во другите четири земји, привремената работа е опфатена како подкатегија во општите секторски договори.

Важно е да се нагласи дека, на секторско ниво, привремената работа е регулирана од страна на добро структуриран систем на индустриски односи, кој е со позитивен исход за потребите на привремените работници.

1.5 Колективно договарање и застапување на привремените работници на европско ниво и во земјите- членки кои не се вклучени во проектот

На европско ниво се потпишани два важни договори:

> Заедничка декларација во врска со предлог- директивата за работните услови за привремените агенциски работници (работници ангажирани преку агенциите за привремено вработување).

> Рамковен договор за работа на определено време.

Првиот договор беше потпишан во мај 2008 година, од страна на UNI-Europra и Eurociett, секторски организации кои ги претставуваат работниците и работодавачите на агенциите за привремено вработување. Истиот опфаќа сектор каде што, според заклучоците од проектот, привремените работници се релативно подобро застапени и заштитени отколку во другите сектори.

Рамковниот договор во врска со работата на одредено време е единствениот меѓусекторски договор за привремена работа на европско ниво. Овој договор беше потпишан на 18 март 1999 година, од страна на Генералните меѓуиндустриски организации (ETUC, UNICE, CEEP) и истиот ги поставува "општите принципи и минимални барања кои се однесуваат на работата на одредено време, додека дека нивната детална примена треба да ги земе предвид и специфичните национални, секторски и сезонски ситуации".

Потоа овој договор беше инкорпориран во Директивата на Советот 1999/70/ЕК од јуни 1999 година. Директива е имплементирана во сите земји- членки и нејзиното спроведување е следено од страна на Европската комисија, а истата е објавена во следните документи:

- Европска комисија (2006): Работен документ на Комисијата. Извештај од службите на Комисијата за спроведување на Директивата на Советот 1999/70/ЕК од 28 јуни 1999 во однос на рамковниот договор за работа на определено време, склучен од страна на ETUC, UNICE, CEEP, Брисел, 2006/8/11 SEC (2006) 1074 на Белгија, Данска, Германија, Грција, Шпанија, Франција, Ирска, Италија, Луксембург, Холандија, Австрија, Португалија, Финска, Шведска, Велика Британија.
- Европска комисија (2008): Работен документ на Комисијата. Директива за транспонирање на национално законодавство 1999/70/ЕК за работа на определено време во ЕУ10, Брисел, 17.09.2008, SEC (2008) 2485 на Република Чешка, Естонија, Кипар, Латвија, Литванија, Унгарија, Малта, Полска, Словенија, Словачка.

- Милиеу, (*Milieu*) Право и политика за животна средина (2009): Краток преглед. Извештај за спроведување за Бугарија. Директива 1999/70/ЕК од 28 јуни 1999 за рамковен договор за работа на определено време, склучен од страна на ETUC, UNICE, CEEP.

- Милиеу, (*Milieu*) Право и политика за животна средина (2009): Краток преглед. Извештај за спроведување за Романија. Директива 1999/70/ЕК од 28 јуни 1999 за рамковен договор за работа на определено време, склучен од страна на ETUC, UNICE, CEEP.

На европско секторско ниво нема потпишано посебни договори за привремени работници. Сепак, една кратка анализа открива дека во некои земји- членки кои не се вклучени во проектот (Белгија, Холандија, Велика Британија и Австрија), може да се најдат некои добри практики на колективно договарање. Сепак, повеќето од овие договори се однесуваат само на работниците од агенциите за привремено вработување.

Меѓу горенаведените договори, најважен се чини дека е белгискиот "Колективен Договор 108 за привремена работа и привремена агенциска работа", потпишан во 2013 година. Ова е крос-секторски договор и опфаќа користење на привремена работа, видот на договорот и еднакви права за привремените работници и постојаните работници во однос на платите, работни часови, обуката, степенот на плата/ класификација. Договорот, исто така воспоставува деловни активности или услуги кои предвидуваат употреба на привремена работа, освен користење на привремена агенциска работа во секторот за транспорт и логистика и негово ограничување на замена на постојан работник на боледување во градежниот сектор.

Важен аспект на холандскиот договор, потпишан во 2009 година, е воведувањето на систем за акумулација на правата од работен однос. На пример, овој договор одредува дека работниците ангажирани преку агенциите за привремени работници, треба да имаат иста плата како и постојаните работници по 26 недели од вработување во компанијата корисник.

Австрискиот договор, потпишан во 2002 година, одредува, меѓу другото, дека минималната плата е применлива дури и кога работниците од привремените агенции не се изнајмуваат на одредена компанија корисник.

Британскиот договор, потпишан во 2008 година, за воспоставување на еднакви права за привремените работници имаше силно влијание на политичкиот договор на европско ниво за Директивата за привремена агенциска работа (2008/104/CE) и ревизија на Директивата за работното време.

Во однос на застапувањето на привремените работници на европско ниво, активен е само еден европски синдикат: УНИ Глобал унија – Европа, застапувајќи ги работниците ангажирани преку агенции за привремени вработувања. Оваа организација има 7.000.000 членови, 5% од нив се привремени работници.

Како заклучок, на секторско ниво, привремените работници се застапувани од страна на синдикатите, кои застапуваат и други работници.

ВТОР ДЕЛ

РЕЗУЛТАТИ ОД ФОКУС ГРУПИТЕ

2.1 Област на истражување

Во директивите на ЕУ не постои законска дефиниција за привремена работа. И покрај фактот што анализата во првиот дел е спроведена врз основа на дефиницијата на Еуростат за привремена работа, во овој дел ви ја презентираме квалитативната анализа од фокус групите, како и случајот на „фиктивни“ или „лажни“ самовработувања.

Денес, голем број на хонорарните работници завршуваат во „лажно“ самовработување во сите земји вклучени во проектот, иако во различен степен. Договорите за обезбедување на услуги (официјално договори за самовработени работници) понекогаш се користат како замена за подредени работни односи и се склучуваат со цел да се избегне плаќањето на придонеси за социјално осигурување. Иако податоците за ефективна дифузија на злоупотреба на самовработувањето се дефицитарни, ние би сакале да нагласиме дека „лажните“ самовработувања се значаен аспект и очигледно истите се наоѓаат во пораст во сите земји партнери на проектот. Ова се однесува пред сè на хонорарните работници кои - иако нивниот договорен аранжман е вид на ангажман за самовработено лице – истите работат во рамките на фактичките околности (интеграција во организацијата на работата; потчинување под дискреционите овластувања на работодавачот итн.). Сепак самовработувањето е надвор од опсегот на истражувачкиот проект и истото ќе биде споменато само доколку е потребно да се разбере и дефинира феноменот на привремена работа.

"Привремените работници", во квалитативната анализа се класифицирани според следниве три групи, а секоја од нив опфаќа различни подгрупи:

- Работници со договори на одредено време (на пример, сезонска работа, пробна работа, договор за работа како чирак);
- Работници со договори за привремена агенциска работа;
- Лажно самовработување (на пример, договори за обезбедување на одредени услуги).

Сите фокус групи истакнаа дека вработените со договори на определено време, имаат различни потреби во споредба со работниците со договори на неопределено. Квалитативната анализа идентификуваше некои од нивните специфични потреби:

- Национална социјална сигурност: платено породилно/татковско/родителско отсуство, загарантиран минимален приход за време на неработни периоди, бенефити за болест и незгода итн.
- Хипотека или поддршка за купување или изнајмување на куќи.
- Пензиски придонеси за неработни периоди.
- Поддршка со цел да се олесни националната/интернационалната мобилност за работа (на пример, поддршка за сместување и исхрана, намалување на билети за превоз, итн.)

- Плаќање на даноци, поврзани со приход од претходната година, што би можело да биде проблем за лица кои немаат постојан приход од година во година.

Иако привремените работници се соочуваат со посебни предизвици, важно е да се нагласи дека, според претставниците на синдикатите кои учествуваа во фокус групите, прекарната/несигурната работа е навидум во пораст во сите земји вклучени во проектот и истата не е нужно поврзана со привремената работа. На пример, во согласност со заклучоците, фокус групата од Шпанија, истакна дека постепено им се олесна на компаниите да вработуваат и да отпуштаат лица со тоа изедначувајќи ги условите и на привремените и постојаните работници. Исто така, важно е да не се превиди проблемот на ниско платените работници - во несигурна социјалната состојба - но со постојани договори, кои, исто така, се појавуваат во многу земји.

Затоа, се чини дека критичните проблеми на привремената работа се одвиваат во контекст на опаѓањето на квалитетот на вработувањето.

2.2 Барииери за застапување на привремените работници

Наодите од истражувањата покажуваат дека привремените работници вработени преку агенциите за привремено вработување се најзастапени и заштитени преку посебни синдикати и здруженија.

Освен тоа, во некои земји, секторот за привремена работа е често присутен во многу синдикати, но неговата улога е повеќе ориентирана да обезбеди совет, наместо да обезбеди застапување. Во Португалија, многу несиндикални здруженија се активни во застапување на привремените работници. Овие здруженија не учествуваат во колективното договарање, но ги поддржуваат и застапуваат привремените работници во многу ситуации.

Многу често, застапувањето на привремените работници е доверено на синдикалните организации или секторите кои ги вклучуваат младите работници, и се најчесто со договори на определено време. Ова застапување во многу случаи, недостасува за голем број на привремени работници а, пред сè, за оние кои се самовработени и даваат одредени услуги.

Во моментот, повеќе или помалку, во сите земји вклучени во проектот, се чини дека постои значителен број на привремени работници кои ниту се заштитени ниту застапени. Синдикатите нагласуваат дека постојат неколку пречки кои го отежнуваат процесот на синдикално организирање на привремените работници или олеснување на нивното учество во синдикални активности, како што се ротација на вработување, мобилност во компании, менување професија, сектори, географски локации, итн. Според синдикатите една бариера е фактот дека привремените работници имаат страв дека ќе бидат јавно поврзани со синдикатите и, следствено, нивното можно обновување на договорот за вработување може да биде загрошено и ставено под знак прашалник. Понатаму, синдикатите нагласуваат дека, општо земено, економската криза предизвика намалување на социјалните стандарди и условите за работа, заедно со општо губење на довербата во синдикатите и во колективните договори. Улогата на синдикатите, во многу случаи се смета за непотребна, поради слабите резултати на дејствување на синдикатите, кои многу често резултираат со отпуштање на работници кои пријавиле одредени неправилности.

Застапувањето на привремените работници, во многу земји, исто така е ограничено со закон кој не дозволува луѓето кои работат за краток период да бидат застапници: на пример, во Шпанија, Актот за синдикална слобода (*Ley de Libertad Sindical*) не дозволува работниците да станат застапници доколку нивниот договор во компанијата е помалку од шест месеци (три во градежниот сектор).

Фокус групите истакнаа многу други ограничувања во однос на застапувањето и заштитата на привремените работници:

- Големината на претпријатието: колку е поголема компанијата, толку повеќе привремени работници ќе бидат заштитени и застапени. Во микро и малите претпријатија ситуацијата е еден вид "џунгла";
- Колку е пократко времетраењето на договорот, толку помалку привремени работници ќе бидат заштитени и застапени;
- Фрагментацијата на некои сектори го попречува капацитетот за обезбедување на доволно контроли дозволувајќи избегнување на делови од законот, особено во однос на употребата на определено време;
- Некои работодавачи ги користат привремените договори како пробен период;
- застапувањето на работниците со договори за услуги (кои можат да бидат лажни самовработени работници) е тешко, бидејќи, во многу случаи, законот не предвидува како тие би можеле да бидат застапени.

Според учесниците во фокус групите, заштитата на многу работници се влошува. Мора да се пронајде нова рамнотежа меѓу засегнатите страни, со цел да се обезбеди флексибилност, земајќи ги предвид новите карактеристики на пазарот на трудот.

Во сите земји опфатени со студијата, учесниците на фокус групите се согласија дека една организација не може да ги претставува привремените работници во целина. Всушност, речиси сите учесници во фокус групите се согласија дека една меѓусекторска синдикална организација која ќе ги опфати привремените работници не претставува најдобро решение, и препорачаа дека застапеноста на привремените работници треба да им се остави на секторските синдикати. Сепак, секторскиот модел често се соочува со неколку проблеми како што се тензиите меѓу постојаните и привремените работници на ниво на претпријатие, кои се испровоцирани - како што веќе споменавме - од разликите во платите, различните договори за колективно договарање и многуте *ad personam* клаузули во врска со конкретни бенефиции, додатоци на плати, итн. кои се применуваат на постарите работници, но не и за нововработените лица, особено привремените работници. Ова создава доста различни услови за работа кај самите работници во рамките на истата компанија.

2.3 Проблемот на лажно самовработување

Генерално, учесниците во фокус групите, особено претставниците на синдикатот, потенцираа дека постои честа злоупотреба на привремената работа во нивните земји. Овој феномен се

однесува на привремено вработените лица, но, исто така, вклучува и многу други различни форми на де факто привремени договори, како што се лажните договори за самовработување или договори за извршена услуга, кои не се опфатени со дефиницијата за привремена работа на Еуростат. Во однос на самовработувањето, се разбира, ова се однесува само на дел од хонорарната работа чија фактичка околност (интеграција во организацијата на работата; потчинување под дискреционите овластувања на работодавачот; итн ...) е зависна од работата; со други зборови, ситуации каде две групи на работници вршат исти или слични задачи за иста компанија, но еден од нив, врз основа на постојан договор за вработување, а пак другиот, врз основа на договорни ангажмани на самовработувањето каде има сериозни нарушувања во делот на платите и бенефициите кај вториот. Во овие случаи договорениот ангажман на "самовработување" се користи, меѓу другото, за да се избегне обврската да се плаќаат придонеси за социјално осигурување. Сепак, како резултат на структурната асиметрија на работникот тешко може да се увидат овие законски барања.

Еден од начините за борба против ваквите злоупотреби, според учесниците во фокус групите, треба да биде зголемување на контролата од страна на трудовите инспекторати, со цел да се спречи неправилното користење на сите форми на договори на определено време и да се обезбеди усогласеност со законот за работни односи. Меѓутоа, како што се истакнува од страна на шпанската фокус група, ниту трудовата инспекција, ниту пак синдикатите имаат средства или ресурси да ги испитаат сите неправилности. Во Шпанија, со оглед дека 40% од бизнис организациите се микро-компани, станува уште потешко да се спротивстави на таквите злоупотреби. Слична ситуација постои и во микро и малите претпријатија во Италија, каде што, според учесниците во фокус групата, пристапот на синдикатите е многу тежок. Истото важи и со случајот на Португалија.

Според тоа, треба да се применува комбинирање на повеќе мерки.

Еден пример за преземени активности во оваа област е кампањата во 2015 година спроведена од Конфедерацијата на германските синдикати (ДГБ) против договорите за одредена услуга, вклучувајќи ги и договорите за лажните самовработувања "*KlareRegelnfürWerkverträge*" (транспарентни правила во договорите). Кампањата има за цел да се спречи создавање на две класи на работна сила, што значи дека работници кои извршуваат слични задачи, имаат сериозни разлики во платите и бенефициите. ДГБ изготви шест предлози за борба против злоупотреба на договорите за извршување на одредени услуги: 1) Поставување на правни последици од злоупотреба на користење на договорите; 2) зајакнување на процесот на коопределување; 3) зајакнување на инспекциите и правото на поднесувањетужби; 4) доследно следење и откривање на лажни самовработувања; 5) ограничување на последователни договори; 6) подобра заштита на странски работници. Поради општествените промени и зголемувањето на бројот на работници со овој вид на договор, иницијативата треба да ја зголеми свеста кај јавноста, и да даде поттик на ова прашање, а пак тоа да резултира во намалување на несигурната работа (<http://www.dgb.de/schwerpunkt/werkvertraege-und-leiharbeit>).

2.4 Покриеност и граници на колективно договарање за привремените работници

Во однос на ефикасното користење на колективното договарање во ограничувањето на несигурната/прекарната работа, синдикалните претставници од шпанската фокус група го истакнуваат значењето на обезбедување синдикална застапеност во компаниите со цел да се гарантира правилна примена на колективните договори. Во Шпанија, примената на различни колективни договори во рамките на истата компанија (договори во делот на различни сектори и на територијално ниво) е нелегална практика што особено ги вклучува привремените работници. Оваа ситуација создава еден вид на социјален дампинг поврзан со примената на различни колективни договори, како и употреба на аутсорсинг. Како резултат на последната трудова реформа во Шпанија, компаниите кои нудат аутсорсинг услуги можат да применуваат посебни договори за аутсорсинг работниците. Главната последица од ова е фактот што платата на овие аутсорсинг работници може да биде 30-40% пониска во однос на платата на останатите работници, дури и ако тие работници работат исти задачи во рамките на компанијата. Оваа ситуација станува сè почеста во Шпанија.

Статутот на работниците (Real Decreto Ley 3/2012) е изменет со цел да се децентрализира колективното договарање на ниво на компанија, и со цел да се постигне поголема флексибилност на платите, подобрување на корелацијата помеѓу продуктивноста и платите и да се прилагодат условите за работа и работното време во секоја компанија. Меѓутоа, исто така, реформата претставува стратегија на работодавачите да се намали моќта на синдикатите надвор од компаниите. Со реформите на законот, главните прашања за преговарање на ниво на компании се исклучени/отфрлени од колективното договарање (не само платата). Оправданоста за овие изоставувања обично е од економски причини (намалување на сметката, економски загуби за два последователни квартали, итн.) Со цел да се одобри вакво исклучување, не е потребна согласност на синдикатот: доволно е да се создаде комисија со максимум од три члена (компанија- работници), со цел да се усвојат одредените отстапки. Пред оваа реформа, договорите на ниво на компанија претставуваа подобрена регулаторна рамка за работните услови во споредба со оние утврдени во секторските договори, но сега не е случај. Во оваа смисла, многу компании го зајакнуваат колективното договарање на ниво на компанија и целта на синдикатите треба да биде да се зголеми контролата на синдикатот пред самите компании да пристапат кон колективно договарање.

Во врска со содржината на колективните договори, интересно е да се истакне дека во Португалија, поголемиот дел од колективните договори имаат клаузули кои предвидуваат употреба на договорите на определено време, а само некои го содржи принципот на еднаквост на сите работници без разлика на нивната договорна врска. Во оваа земја многу колективни договори покажуваат силен заштитнички однос спрема работниците со договори за вработување на неопределено време, давајќи им приоритет за пополнување на слободните работни места. Сепак, меѓу анализираниите договори, се утврди дека, при пополнување на слободни работни места, предност треба да се даде на работниците со договори за определено време. Во еден случај, еден секторски колективен договор (во текстилната индустрија) утврдува максимален праг од 20% на привремени работници во секоја компанија, што пак, како правило, е одлично.

Покрај специфичните прашања, општ проблем кој е истакнат во шпанската и португалската фокус група е слабеењето на колективното договарање со последните законски измени.

На пример, во Португалија, учесниците во фокус групата го критикуваа Меморандумот за разбирање, потпишан од страна на португалската влада со Тројката, барајќи воведување на построги критериуми за продолжување на колективните договори за несиндикализирани работници и компании кои не се членови на здруженијата на работодавачите, што доведе до драматично намалување на покриеноста на колективното договарање.

Во меѓувреме, Германија има направено значителен чекор во борбата против лошо платените работни места. Како една од останатите земји во рамките на ЕУ, без таква политика, германската федерална влада воведо минимална плата од 1 јануари 2015 година. Со голема поддршка на синдикатите, ова главно ги засега ниско платените работници. Иако тоа има мало или речиси никакво влијание на самовработените лица. Сепак, овој чекор се смета како голем чекор за борба против лошо платените работни места. Покрај тоа, Министерството за вработување подготви нацрт закон за привремена агенциска работа со кој се предвидува ограничување на привремената агенциска работа до 18 месеци и построга контрола на договорите за услуги. Компаниите се должни да ги известат работничките совети за користење на договори за обезбедување на услуги, но не добиваат никакви права за контрола. Одговорите на социјалните партнери се контроверзни и хетерогени. Од една страна организациите на работодавачи сметаат дека предлогот е не остварлив, а пак најголемиот синдикат, IG Metall е резервиран во однос на реалното влијание на законот во врска со механизмите за борба, на пример, договорната злоупотреба. Вториот по големина синдикат, Ver.di, слично го критикуваше предлог-текстот истакнувајќи дека истиот не би го спречил дампингот на платите и заштита на лицата кои имаат потреба од помош. Конфедерацијата на германските синдикати (ДГБ) за разлика од нив смета дека предлог-законот претставува прв чекор кон решавањето на познати проблеми. Предлог-законот треба да помине на седница на собрание а истиот најверојатно ќе стапи на сила во 2017 година.

2.5 Колективна активност

Учесниците во различните фокус групи, а посебно синдикалните претставници, ја потенцираа не само важноста на колективното договарање, туку и важноста на дејствување на синдикатот на работното место. Всушност, тие ја истакнаа важноста од разгледување на барањата на работниците надвор од рамките на колективното договарање.

Сепак, една од тешкотиите во застапувањето на привремените работници, е организирањето на колективна активност. Всушност, повеќето од учесниците во фокус групите изјавија дека привремените работници, често се плашат од губење на своите работни места. Тие сметаат дека подобро е да се биде привремен работник отколку да се биде невработен, и дека подобро е некаква заработувачка отколку никаква. Затоа, работниците често не сакаат да учествуваат во било какви форми на протест или колективни активности поради стравот од губење на своите работни места. На пример, како што е истакнато кај некои фокус групи, многу од работниците со договори на одредено време одат кај синдикатите, жалејќи се дека тие заработуваат помалку отколку работниците со договори на неопределено време, но истите сакаат само да се информираат за нивните права. Тие не сакаат компанијата во која работат да знае дека тие имале некаков контакт со синдикатите плашејќи се да не предизвикаат одредени конфликти. Исто така, според синдикалните претставници, постојат тензии меѓу

постојаните и привремените работници на ниво на компанија поради неколку фактори: постоењето на скалата на двојна плата, постојаните работници ги гледаат привремените работници како еден вид штит против оперативните планови на работната сила, постоење на ад персонам клаузули и примена на различни договори за колективно договарање. Овие тензии меѓу постојаните и привремените работници силно го ограничуваат капацитетот на синдикатот за организирање и мобилизирање на привремените работници.

Поголемиот дел од учесниците истакна дека, дури иако тоа е тешко да се постигне, важен начин за борба против злоупотребата на привремените договори и отстранување на различните услови на работа меѓу привремените и постојаните работници е синдикалната активност и колективното договарање. На пример, во Германија, синдикатот IG Metall започна кампања во 2008 година под мотото "иста работа - еднаква плата" (GleicheArbeit - gleichesGeld)" со цел да се подигне свеста за разликите во платите меѓу работниците ангажирани преку агенциите за привремени работници и постојаните вработени. Приближно 50.000 нови членови дадоа поддршка на IG Metall во подобрувањето на условите на платите на привремените работници. Синдикатот успеа да склучи поволен секторски колективен договор во 2012 година, како и да склучи околу 1.200 договори на ниво на компанија.

Португалија исто така, објави некои интересни, изолирани примери на колективна активност. Едната беше еден вид протест (со штрајкови и демонстрации) на работниците кои испорачуваат пици против одлуката на Ibersol / PizzaHut, да се намали надоместокот за секоја направена испорака. Овој протест се случи во Порто во два периоди (почетокот на 2014 година и почетокот на 2015 година), а ја доби и поддршката од Синдикатот за туризам угостителство и сродни дејности од северна Португалија. Овие работници имаат договори за обезбедување на одредена услуга. Протестот беше успешен. Вториот пример се однесува на протестот против отпуштањето на 50 работници од неколку ресторани на Мекдоналдс во Лисабон. Работниците избраа ад-хок комисија и одржаа демонстрации во октомври 2013 година. Синдикатот на работниците во туризам, угостителство и сродни индустрии од јужниот дел на Португалија дадоа поддршка на овие работници.

Уште еден важен пример на колективна активност е активността спроведена од страна на работниците на кол центрите на АОП (дистрибуција и снабдување со електрична енергија). Овие работници беа вработени преку агенцијата за привремени вработувања CNH која имаше договор за обезбедување на услуги во АОП. Откако CNH влезе во стечај, АОП направи договор со нова агенција за привремени вработувања со што претходно договорените права и плати на работниците беа ставени под знак прашалник, со образложение дека истите биле префрлени во новата компанија. Работниците во кол центарот заедно со синдикатот SIESI (сектор на електрична енергија) покренаа цел бран на штрајкови со цел работниците да ги задржат претходно утврдените права и плати, како и работно искуство. Нивната активност беше успешна и новата компанија беше должна да ги усогласи нивните барања. По завршување на протестот, работниците се приклучија кон синдикатот и избраа синдикален претставник во кол центрите. На пример, во Лисабон од 400 од 700 работници станаа членови на синдикатот.

Како што е нагласено во различните фокус групи, колективната активност на привремените работници е клучна за подобрување на нивните услови за вработување и за борбата против злоупотреба на истите.

Овие се интересни случаи на колективна активност на привремени работници, но со оглед на тоа, како што е нагласено во различните фокус групи, често постои и произволно користење на привремена работа, па затоа поголемиот дел од учесниците ја истакна важноста од разрешување на ваквите ситуации преку синдикално дејствување и зголемување на трудовите инспекции.

2.6 Добри практики

2.6.1 Добри практики во застапување на привремените работници

Португалија се чини дека е земја во која несиндикалните форми на застапување на привремените работници станаа доста важни, не само по бројот на здруженија, туку и по нивната улога во формулирањето на барањата за привремените работници. Некои од овие здруженија делуваат во специфични области каде привремена работа е многу честа (сектор уметност и аудио- визуелни услуги, истражувачки и научни активности, итн.), но Здружението за борба против прекарна/ несигурна работа, т.н. "Нефлексибилна несигурна работа", е социјално движење, што претставува голем број на привремени работници. Оваа асоцијација нема законски надлежности во областа на колективното договарање, но стимулира дискусија во општеството во врска со несигурната/ прекарната работа. Меѓу нивните иницијативи, значајна е нивната петиција против прекарната работа во 2011 година, со што се направи значителен придонес за промена на правната рамка во однос на привремената работа, особено во однос на "лажните" самостојни работи.

Шпанската асоцијација CEAI (Национално координативно здружение на привремени работници и работници со заменски договори во јавниот сектор) претставува асоцијација која ги здружува сите привремени работници, но само во јавниот сектор. Во Италија, во истиот сектор, може да се најде еден пример за вклучување на привремените работници во комисиите за преговарање. Во 2009 година, секторските синдикати во CGIL за јавниот сектор го изменија нивниот статут, кој, сега, предвидува и вклучување на претставници на привремени работници во комисиите на синдикатот за национално колективно договарање. Сепак, за двата од горенаведените примери, мора да се има предвид дека, вообичаено, јавниот сектор е значително порегулиран од приватниот сектор, каде што условите на разни секторски сегменти се разликуваат во голема мера.

Во моментот, во Италија, претставниците на синдикатите на привремени агенциски работници се вклучени во секторските колективни преговори, заедно со секторските синдикати. Освен тоа, на работните места, постои силна соработка меѓу БЗР претставниците и претставниците на привремените работници. Агенциските привремени работници, исто така, се заштитени преку добро-структуриран билатерален систем кој управува со два фонда, еден за благосостојба и еден за стручна обука. На крај, учесниците во италијанската фокус група спомнаа дека се организираат одредени европски работнички совети во некои од големите агенции за

привремено вработување (Adecco, APL). Сепак, воспоставувањето на овие работнички совети се покажа како прилично тешко и комплицирано.

2.6.2 Добри практики за колективни активности

Заедно со веќе споменатите колективни активности, учесниците во фокус групите презентираа и дополнителни примери.

Во Португалија, постојат некои случаи кога привремените работници презеле активности во насока на обезбедување на своите права. Сепак, во некои од овие случаи, синдикатите не ги поддржаа нивните активности.

Првиот случај е во врска со одреден конфликт во настанат во LinhaSaúde 24, здравствена линија за помош. Речиси 400 медицински сестри на две кол центри на оваа компанија, протестираа преку штрајкови и демонстрации против намалувањето на платите и промена на нивните договори за обезбедување на услуги (самовработување). Овие работници се организираа преку неформален работнички совет избран од страна на работниците. Меѓутоа, во текот на овој настан, синдикатот на португалски медицински сестри (во септември) изјави дека не би можел да даде поддршка на активноста на медицинските сестри, бидејќи синдикатот не ги претставува работниците со договори за обезбедување на услуги. Истиот проблем се појави и во еден сличен случај во Телеком Португалија. И тука синдикатот ги застапува само работниците со договор за вработување, а не и работниците со договор за обезбедување на услуги.

Меѓутоа, во Португалија, може да се најдат и некои добри, но изолирани примери за вклучување на синдикатите во активностите на привремените работници. Првиот од нив е наречен "Luto pela Ciência" кој беше организиран со цел да се протестира против оценката на FCT (Фондацијата за наука и технологија) за истражувачките центри. Овој настан беше поддржан од страна на синдикатите на SNESup (Националниот сојуз за високо образование), FENPROF (Националниот сојуз на професори од седум синдикати здружени во CGTP, ABIC и OTC).

Постојат и други примери од Португалија, веќе споменати погоре, каде синдикатите биле вклучени во успешно колективно дејствување.

Понатаму, во Португалија, синдикатите често даваат поддршка во правни спорови во судовите, со цел да се поништат одлуките на компаниите, додека пак и одредени несиндикални здруженија на привремени работници промовираа голем број на законодавни иницијативи и петиции против прекарната работа.

Во Германија, беше лансирана интересна интерактивна онлајн платформа од страна на IG Metall (најголем синдикат на металските работници во Германија). Оваа платформа, обезбедува помош и информации во врска со општата правна ситуација и рамка. Како што веќе наведовме, уште еден добар пример на дејствување на синдикатот се однесува на германската кампања во 2008 година наречена "иста работа - еднакви плати" во организација на IG Metall (видете поглавје 2.5)

2.6.3 Добри практики во колективното договарање

Во Шпанија, колективниот договор за земјоделство во Кадиз, потпишан од страна на UGT, CCOO и ASAJA, воспоставува автоматска трансформација во договор на неопределено на договорите за работа на определено време на работници кои работат без прекин (или со прекини помалку од петнаесет дена) најмалку 11 месеци. Во Шпанија, во градежниот сектор, можеме да најдеме "Фиксни договори за дело", кои го поврзуваат времетраењето на договорот со времетраењето на специфичната работа. Исто така во градежниот сектор, синдикатите се имаат избороно за тоа дека агенциите за привремени вработувања не може да работат во овој сектор.

И покрај горенаведените примери, постојат многу малку добри практики во колективното договарање. Повеќе или помалку, во сите земји вклучени во проектот, некои аспекти на привремената работа се уредени со секторското колективно договарање. Сепак, некои од учесниците во фокус групите ја истакна важноста на преговарање на работното место.

Во Португалија, во фабриката на Фолксваген Autoeuropa, работничкиот совет (Comissão de trabalhadores) успеа да постигне внатрешен договор, што доведе до трансформирање на многу договори на одредено време во договори на неопределено време. Во истата компанија, уште еден договор, како резултат на иницијативата на работничкиот совет, предвидува посебни правила за агенцијата за привремени работници ангажирана од страна на Autoeuropa за замена на работници во компанијата кои се на боледување. Според овој договор, привремените агенциски работници ќе бидат ангажирани директно од Autoeuropa со договор на определено или неопределено време, штом работникот се врати на работното место по боледувањето. Регрутирањето зависи од нивните производствени потреби.

Во Италија, синдикатите, со цел да ги заштитат привремените работници, имаат потпишано колективни договори за покривање на сите работници кои работат на одредени специфични локации (на пример, трговски центри, аеродроми, Експо саеми, итн.) Овие договори ги покриваат сите луѓе кои работат на одредена локација, без оглед дали тие се вработени во различни сектори или имаат различни видови на договори за вработување.

Во Португалија, колективниот договор на ниво на компанија меѓу Sociedade Pautadas Flores и SITESE (Сојуз на услужни работници и техничари) претставува веројатно најголемиот сеопфатен пример за регулирање на договорите на определено време, во смисла дека интегрира прописи кои се однесуваат на условите за нивната употреба, времетраењето и обновувањето, отпремнина, трансформирање на договорите на определено време во договори на неопределено, итн. Иако договорот главно ги репродуцира одредбите на законот за овие прашања, тој, исто така, вклучува и одредба, што не е предвидена со закон, според која привремените работници кои сакаат да ги пополнат позициите за работа кога работодавачот врши надворешно вработување за вршење на постојана работа, а истиот се казнува доколку се прекрши ова правило со исплата на надоместок еднаков на шест плати на привремениот работник. Исто така, во оваа земја важно е да се спомене колективниот договор во текстилната индустрија, кој утврдува максимален праг од 20% привремени работници во секоја компанија.

Сепак, значителен број од горенаведените постапки се слаби или исчезнати во светот на микро и малите претпријатија. Поради тешкотиите во регулирање на ситуацијата во малите претпријатија, италијанските синдикати во туристичкиот сектор во моментот се вклучени во колективно договарање на ниво на област/провинција, со цел да се заштитат одредени сезонски и привремени работници (на пример, лицата кои работата како спасители).

2.7 Предлози од страна на учесниците во фокус групите

Предлозите изнесени од страна на учесниците во фокус групите покриваат широк спектар на прашања: подобрување на организирањето на привремените работници и нивно застапување; унапредување на одредбите на колективно договарање за заштита на правата од работен однос и работните услови на привремените работници; зајакнување на надлежностите и ресурсите на трудовата инспекција за борба против злоупотребата на привремената работа; механизми за ефикасна борба против злоупотребата на привремена работа во нејзините различни форми, вклучувајќи и построги казни за компаниите; подобрување на социјалните права и заштита на привремените работници на (боледување, пензии, невработеност); мерки за борба против проблемот на "лажни" самостојни работи во насока на целосна интеграција на тие работници во работниот однос.

Според голем број на учесници на фокус групите, привремената работа треба да се регулира преку креирање на политиките и легислативата. Улогата на колективното договарање треба да се прилагоди на овие норми со цел да одговара на карактеристиките на различните сектори.

Според учесниците на италијанската фокус група, привремената работа треба да се регулира преку две нивоа на колективно договарање:

- На национално ниво: секторски колективни договори кои треба да гарантираат еднакви права за сите работници, како и колективно договарање на меѓусекторско ниво.
- Договарање на второ ниво- привремените работници може да бидат позаштитени преку зголемување на бројот на "договори според локација", колективни договори кои покриваат специфични локации, кои вклучуваат различни секторски активности (види претходно поглавје).

Исто така, учесниците предложија промовирање на закон со кој ќе се дефинира поимот "привремен работник", како специфична категорија на работници.

Според некои учесници на фокус групите, привремените договори треба да бидат економски прилагодливи. На пример, шпанската фокус група предложи зголемување на отпремнината на привремените работници на исто ниво како и за постојаните работници. Учесниците го презентираа примерот на "Општата спогодба за секторот трговија во Жирона", потпишан во 2014 година, со кој се воспоставува зголемување од 15% на платата на привремените агенциски работници во однос на платата на секторските работници.

Со цел да се стимулира употребата на договорите на неопределено, многу учесници во фокус групите се согласија дека јавните политики не се доволно силни, со цел да промовираат постојани договори (економски субвенции, фискални олеснувања, итн.) Според голем број на

учесниците, единствениот начин да се намали привремената работа и несигурноста е да се казни употребата на лажни привремени договори и, следствено, да се зголеми бројот на трудовите инспекции.

Учесниците на фокус групата од Македонија го идентификуваа здравственото осигурување, како најголем проблем за привремените работници во нивната земја. Всушност, невработените во Република Македонија имаат здравствено осигурување од страна на државата. Кога овие лица се ангажирани, дури и само за еден ден, тие го губат ова осигурување и, кога истекуваат нивните договори за вработување, тие губат време, бидејќи мора да го реактивираат нивното осигурување. Тие истакнаа дека треба да се воведат специфичен софтвер за да се поедностави постапката за регистрирање на привремените работници за здравствено осигурување. Исто така, учесниците од Република Македонија предложија зголемување на размената на добри искуства меѓу земјите, со цел, привремените работници да бидат добро информирани и обучени за нивните права.

Учесниците од фокус групата од Португалија изготвија неколку предлози:

Социјално осигурување: пристап до бенефиции за невработеност за сите кои ќе станат невработени во последните четири години, вклучувајќи ги "лажните" самовработени.

Посебен данок на профит на компании кои користат привремени работници во големи размери.

Зајакнување на надлежностите и ресурсите на трудовиот инспекторат.

Засилување на механизмите за борба против "лажни" самовработувања со цел да се обезбеди усогласеност на условите за работа; промена на процедурите кои се користат во судовите, земајќи ја предвид ранливоста на привремениот работник, особено законските решенија кои се однесуваат на побарувањата на работниците во случаи кога трудовиот инспекторат детектира ситуации кои не се во согласност со законот.

Нови режим на придонеси за социјално осигурување и нови права за само-вработени: придонесите за социјално осигурување на самовработени треба да бидат врз основа на реалниот доход не на приходот од претходната година, туку приходот од пред три или четири месеци; укинување на барањето за плаќање на придонеси, кога нема приходи; фер стапка за социјално осигурување, значително пониска од сегашните 29,6%; социјалните придонеси треба да им овозможат исти права и бенефиции како на работниците со договор за вработување.

Зајакнување на регулативата за агенциите за привремени вработувања: забрана на употреба на агенциите за привремени вработувања во јавната администрација; зголемување на даночното оптоварување за агенциите за привремени вработувања и нивните придонеси за социјално осигурување.

Ограничување на обемот на користење на договорите за обезбедување на услуги од страна на самовработените работници за строго повремени работи со максимум до три дозволени обнови на договор.

Грантови на истражување: претворање на грантовите за истражување во договори за вработување; ратификација на Европската повелба за истражувачи; итн

Договори за практиканство: воведување на строги казни од страна на трудовиот инспекторат за неплатени практикантски договори и за условите кои не се во согласност со правото на работа; компаниите кои користат платени практиканти треба да бидат обврзани да вработат еден од двајца работници, и да им исплатуваат плата 14 месеци, како што е правило за редовните работни однос итн.

Понатаму, многу од учесниците на фокус групите ја истакна важноста на активностите на работното место со цел да се заштитат привремените работници. Сепак, голем број учесници се согласија дека влошувањето по однос на договорите во компаниите се случува бидејќи економската криза се користи како изговор за да се влошат условите за работа на компанијата. Во таа смисла, шпанската фокус група посочи дека предлозите како "еден договор" (стандардизација на договорите) е начин за не намалување на темпоралноста, туку доведува до една општа несигурност.

Германската фокус група дискутираше по однос на предлогот од страна на социјал-демократската младинска организација "JuSo" во насока на создавање на еден вид „трудова“ осигурување наместо осигурување за невработеност⁵. Како што диференцијацијата во светот на работа доведе до зголемување на висок ризик, ризиците поврзани со атипичните форми на вработување остануваат во голема мера неосигурени, а трошоците се пренесуваат на вработените, кои, сепак, често се исклучени од соодветните бенефиции. Заедно со ризикот од приход на атипични вработувања оди и зголемувањето на ризикот на квалификација. Предлогот—како продолжување на идејата за осигурување при невработеност - има за цел промена од традиционалниот ризик од невработеност во нов ризик на атипични вработувања преку олеснување на стручна обука. Пристапот до таквите мерки за обука во момент на потреба ја зголемува индивидуалната автономија во врска со работата во текот на кариерата на една личност. Инструментот за проширување на финансиската основа за стручна обука е индивидуално право потпомогнато од една страна преку задолжителните придонеси за солидарен фонд за стручна обука од страна на вработените и работодавачот и, од друга страна, субвенции од страна на даночните приходи. Главната цел е подобрување на подготвеноста за промени во вработувањето на двете страни на пазарот на труд, насочени особено кон ниско квалификуваните групи како и групите со ниски приходи кои обично се во неповолна положба.

На крај, сите учесници посочија дека, како резултат на зголемувањето на договорите за обезбедување на услуги во сите земји вклучени во проектот, потребна е форма на застапување на овие работници со ваков вид на договор.

ТРЕТ ДЕЛ Заклучоци и насоки

⁵Schmid, G., "Von der Arbeitslosen- zurArbeitsversicherung“ Leviathan, 2/2012, p. 248 – 270.

Свесни сме дека една економија бара флексибилни форми на вработување, со цел да се остане конкурентен на пазарот на трудот. Сепак, сите инволвирани страни, ја истакнаа потребата да се реагира на новите форми на нетипични договори за вработување кои го компромитираат богатството на граѓаните и генерираат доза на неизвесност. Следниве предлози и насоки на дејствување може да придонесат за решавање на проблемите и да стимулираат дискусијата и изнаоѓање на практични решенија.

1. Концептот на привремена работа

Првиот проблем со кој се соочивме во ова истражување е концептот на привремена работа. Според дефиницијата на Еуростат, привремената работа е работа со договор на определено време, наспроти постојана работа каде што не постои краен датум. Една работа може да се смета како привремено вработување (а работникот, привремен) ако и работодавачот и работникот се согласат дека за нејзиниот престанок е одлучено од објективни прописи (обично напишани во договорот за работа на ограничен период). Овие правила може да бидат одреден датум, крај на една задача, или враќање на друг вработен кој бил привремено заменет.

Сепак, во моментот, концептот на привремена работа е поширок и помалку јасен. На пример, ние може да најдеме потенцијална злоупотреба на договори без објективни прописи што прави возможно да се утврди произволно времетраењето на договорите за вработување. Исто така, постојат и други форми на вработување кои се усвоени како привремен ангажман, на пример, "лажни" самовработувања со договори за обезбедување на одредена услуга.

Концептот на привремени работници е исто така премногу тесен доколку помислиме на новите форми на договорни ангажмани кои поддржуваат несигурни форми на вработување без заштита на трудот. На пример, дигиталните форми и работата од далеку, може да предизвикаат дополнителни проблеми. Голем дел од оваа работа се случува во една судско-сива зона и наметнува предизвици за креаторите на политиката.

На тој начин, со оглед на многуте тешкотии и во согласност со укажувањата на социјалните актери вклучени во проектот, ние идентификувани четири широки категории на привремени работници, секоја опфаќајќи свои подкатегории:

- Работници со договори на одредено време (на пример, работа на проекти, пробна работа, договор за работа како чирак);
- Работници со договори за привремена работа преку агенција;
- Работници кои се вклучени во маргинални вработувања (максимум 70 работни дена годишно; пр. сезонска работа);
- Работници кои се вклучени во "лажни" самовработувања (на пример, договори за обезбедување на услуги).

2. Несигурна работа и трудово- социјални услови

Според резултатите од проектот, позицијата на привремените работници се влошува во последните години, особено во однос на условите за работа и плата: Светското истражување за вработување и социјални прашања, 2015, оценува дека привремените работници добиваат во просек 60% од платата на постојаните работници.

Оттаму, привремените работници често се несигурни работници со ниски плати и неизвесна иднина која ја прави доста тешка организацијата на личниот и професионалниот живот. Во некои земји (на пример, во Македонија), каде најчести се договорите кои траат од 1 до 3 месеци, како резултат на овие кратки работни договори (дури и на еден или два дена) работниците мора повторно да се регистрираат со цел да бидат запишани за добивање на здравствено осигурување. Ова значи дека привремено вработените лица се постојано вклучени во бирократските процедури.

Со оглед на големата употреба на привремената работа, исто така, потребно е да бидат предвидени некои политики со цел да се намали обемот на привременото вработување и да се стимулира донесување на долгорочни договори или договори на неопределено време. Јавните политики треба да предвидат зголемување на даноците на работодавачот поврзани со привремена работа и/ или да се предвиди посебен данок на профит за компании кои користат привремено вработени лица во голем обем. Јавните политики исто така, треба да вклучат повторно оценување на користа и трошоците од пропишувањето на договори без објективни правила. Исто така, треба да се предвиди и регулирање на новите форми на работа, заедно со дополнителни интервенции за борба против злоупотреба на привремената работа, како и зајакнување на надлежностите и ресурсите на официјалните тела и органи (трудоите инспекторати, царина, итн.)

Со цел да се намали несигурната работа, јавните политики треба да предвидат и воведување на некои форми на осигурување, со цел да се подобрат приходите и кариерниот развој на привремените работници.

Исто така, треба да се зголеми пристапот до надоместок за невработеност за сите невработени лица, привремените работници и самовработените, со значително намалување на бараниот период на придонеси со цел да имаат право на надоместоци и/ или да се предвиди нов режим на социјални придонеси за самовработените работници.

На крај, исто така е потребна и компјутеризација на сите бирократски процедури поврзани со промена на статусот на вработеност, што со сигурност ќе им помогне на привремените работници.

3. Застапување

Нашите резултати од проектот детектираат неколку пречки во организирањето и застапувањето на привремените работници, како на пример: краткото времетраење на договорите, мобилноста меѓу компаниите и секторите, географска мобилност, големина на претпријатие (поголема компанија, поголем број на привремени работници ќе бидат заштитени и застапувани) итн. Сепак, очигледна е и кривката состојба на привремено вработените лица, исто така. Всушност, тие се плашат дека нивните работодавачи нема да го обноват нивниот договор доколку тие се вклучат во синдикални или колективни активности, страв кој се зголемува во време на висока невработеност, кога стана исклучително лесно работниците да може да бидат заменети.

Можеби синдикатите и јавните власти би можеле да ја подобрат нивната мотивација за да се стимулира синдикализирањето на работниците.

Синдикатите треба да бидат охрабрени да се отворат кон организирање на работници кои поседуваат неконвенционални договори, да продолжат да ги подобруваат условите за работа

и да посветат поголемо внимание на одредени групи кои се особено погодени од привремената работа.

Понатаму, синдикатите треба да посветат поголемо внимание на одредени области на работа (сместување и услужни дејности со храна, образование, здравство и социјална работа, уметност, забава и рекреација, итн), поради високото ниво на застапеност на привремената работа во овие сектори.

Привремените работници се застапувани преку несиндикални организации во некои земји вклучени во проектот, како на пример, во Португалија. Овие организации имаат многу флексибилна структура и истите се успешни во организирањето на привремените работници, особено младите.

Бидејќи синдикатите и несиндикалните организации имаат заеднички активности и се преклопуваат во одредени области, постои простор за натамошна соработка меѓу овие организации. Сепак, некои примери покажуваат дека синдикатите имаат различни реакции во однос на соработката со несиндикалните здруженија и асоцијации на привремени работници.

4. Колективно преговарање и колективни активности

Не постојат посебни меѓу-секторски договори за привремени работници, а пак привремената работа во повеќето случаи е добро регулирана со секторските договори. Меѓутоа, исто така, во овој случај големината на претпријатието и на организирањето во самиот сектор се два аспекти кои треба да се земат предвид со цел да се гарантира репрезентативност и заштита на привремените работници.

Всушност, актуелната дебата го потенцира фактот дека во малите и микро претпријатија, синдикатите (и работничките совети) се многу слаби. Згора на тоа, во многу земји, секторските колективни договори може да се применуваат само на членови на синдикатот и/ или компании кои се членки во организациите потписнички. Во овие случаи, потребно е да се прошири примената на колективните договори на сите секторски работници и компании.

Учесниците од фокус групите изразија голема загриженост во врска со слабеењето на колективното договарање и ограничување на применливоста на колективните договори во последниве години. Всушност, постојат промени во националните законодавства со цел да се направи усогласеност со правилата што ги усвојува тројката (ММФ, Европската централна банка и ЕУ).

Ова истражување дава некои примери на колективна активност и добри практики кои укажуваат на тоа дека еден од најдобрите начини за организирање на привремените работници е користење на пристапот оддолу-нагоре. Работничките совети исто така може да играат многу важна улога во овие случаи.

Следен чекор е и зајакнувањето на меѓусекторската соработка меѓу синдикатите во насока на решавање на заедничките проблеми на привремените работници, вклучувајќи ги и несиндикалните организации кои ги застапуваат привремените работници.

На крај, синдикатите треба да бидат охрабрени да ги застапуваат и организираат работниците кои се вработени со атипични договори. Колективните договори треба да вклучуваат одредби за заштита на оваа особено ранлива група, кои ќе предвидуваат еднакви права за сите работници.

5. Идни активности



EUROPA-UNIVERSITÄT
VIADRINA
FRANKFURT (ODER)



UAB
Universitat Autònoma
de Barcelona



DINAMIR' CET
CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES Y ECONÓMICOS
DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN
EN ECONOMÍA SOCIAL Y SINDICAL

Синдикатите треба да организираат подлабинска дискусија со цел специфичните барања на привремените работници да бидат адресирани и вклучени во колективните договори.

Треба да се спроведат и дополнителни истражувања на европско и национално ниво со цел да се оцени влијанието на "лажните" самовработувања, феномен кој има тенденција на зголемување во сите земји вклучени во проектот.

Јануари, 2016