

КВАЛИТЕТ НА РАБОТАТА  
И  
ВРАБОТУВАЊЕТО  
ВО ЗЕМЈИТЕ-ЧЛЕНКИ НА ЕУ



Толкувач/толковник на ЕАПН бр.5

2014 година

КВАЛИТЕТ НА РАБОТАТА  
И  
ВРАБОТУВАЊЕТО  
ВО ЗЕМЈИТЕ-ЧЛЕНКИ НА ЕУ

Толкувач/толковник на ЕАПН бр.5

2014 година

Изданието е поддржано од Програмата за вработување и социјална солидарност – ПРОГРЕС на Европската Заедница (2007-2013).

Со оваа програма управува Генералниот директорат за вработување, социјални прашања и еднакви можности при Европската комисија. Формирана е со цел финансиски да ја помогне имплементацијата на целите на Европската Унија од областа на вработувањето и социјалните работи, како што се поставени во Социјалната агенда и со тоа да придонесе за реализација на целите за овие области од Лисабонската стратегија.

Седумгодишната програма е насочена кон сите засегнати страни кои можат да помогнат во обликувањето на развојот на соодветното и ефикасно вработување и социјалните закони и политики во рамките на ЕУ-27, ЕФТА-ЕЕА и земјите со кандидатски и преткандидатски статус на ЕУ.

Мисијата ПРОГРЕС има за цел да го зајакне придонесот на ЕУ во поддршка на обврските на земјите-членки. ПРОГРЕС ќе се залага за:

- *Подготовка на анализи и совети за политиките на областите на ПРОГРЕС*
- *Контрола и известување за спроведувањето на законодавството на ЕУ и политиките во областите/подрачјата на ПРОГРЕС*
- *Промовирање на трансфер на политики, учење и поддршка меѓу земјите-членки за целите и приоритетите на ЕУ*
- *Постојана размена на мислењата на засегнатите страни и општеството*

За повеќе информации видете: <http://ec.europa.eu/progress>

Информациите содржани во ова издание не ја одразуваат позицијата или мислењето на Европската комисија.

За повеќе информации за ова издание и за работењето на ЕАПН во областа на вработувањето, контактирајте ја  
Amana Ferro, EAPN Policy Officer [amana.ferro@eapn.eu](mailto:amana.ferro@eapn.eu)

За повеќе информации за политиката и препораките на ЕАПН контактирајте ја  
Sian Jones, EAPN Policy Coordinator [sian.jones@eapn.eu](mailto:sian.jones@eapn.eu)

Видете EAPN изданија и активности [www.eapn.eu](http://www.eapn.eu).

Овој Толкувач на ЕАПН за *Квалитетот на работата и вработувањето во ЕУ* преставува петта брошура во серијата брошури на ЕАПН наречена *Толкувачи на ЕАПН* и се обидува на разбирлив и секојдневен јазик да ги објасни клучните теми и дебати, приоритетни во расправата за сиромаштијата во ЕУ. Нивна цел се првенствено луѓето вработени во организациите за граѓанско општество, но и сите заинтересирани страни што сакаат да придонесат во напредокот за намалување на сиромаштијата и социјалната ексклузија на ЕУ.

Оваа брошура исто така служи и како алатка за другите организации за граѓанско општество, синдикални здруженија, академски граѓани, медиумите и другите засегнати страни/чинители, и јавното мислење со цел да го разберат и повеќе да се залагаат за квалитетот на работата и вработувањето како основен предуслов за квалитетен живот.

ЕАПН веќе има издадено серија од 4 толкувачи:

- *Сиромаштијата и нееднаквоста во ЕУ (2009)*
- *Соодветност на минималниот приход во ЕУ (2010)*
- *Богатството, нееднаквост и социјалната поларизација во ЕУ (2011)*
- *Кон добросостојбата на децата во Европа – Толкувач на детската сиромаштија во ЕУ (2013), во соработка со Eurochild.*

Фотографии:

Насловна страница: Scottish Living Wage Campaign © The Poverty Alliance, 2011; Creative presentation by the Portuguese delegation at the 10th European meeting of People Experiencing Poverty, 2011 © Nellie Epinat/EAPN; Romachildren.com © UNICEF/SWZ/2011/John McConnico; Judith Story Schindel u Holz Gf Pichler Heribert u Hans-Jörg Riepler © EAPN Austria (Die Armutskonferenz), 2011. стр.8: Yessi Pichardo transFairiert als Hotelassistent im Le Meridien © Job-Transfair; Bricoteam – Eva\* © Catherine Antoine; Romachildren.com © UNICEF/SWZ/2011/John McConnico. стр.14: Creative presentation by the French delegation at the 10th European meeting of People Experiencing Poverty, 2011 © Nellie Epinat/EAPN. стр.17: Press conference with László Andor, EU Commissioner for Employment, Social Affairs and Inclusion © DG EMPL, EU Social, European Commission. стр.22: Positive Activation in Bulgaria, still from video *Pathways to Work: Unlocking a door to Active Inclusion* © Ismaël Boutaour – Bi-One Productions, for EAPN, 2011\*\* стр.27: Creative presentation by the UK delegation at the 12th European meeting of People Experiencing Poverty, 2013 © Rebecca Lee/EAPN; Creative presentation by the Portuguese delegation at the 10th European meeting of People Experiencing Poverty, 2011 © Nellie Epinat/EAPN. стр.29: Judith Story Schindel u Holz Gf Pichler Heribert u Hans-Jörg Riepler © EAPN Austria (Die Armutskonferenz), 2011. стр.30: Positive Activation in Lithuania, still from video *Pathways to Work: Unlocking a door to Active Inclusion* © Ismaël Boutaour – Bi-One Productions, for EAPN, 2011\*\*; Negative Activation in Belgium, still from video *Pathways to Work: Unlocking*

*a door to Active Inclusion* © Ismaël Boutaour – Bi-One Productions, for EAPN, 2011.\*\* стр.32: Negative Activation in Bulgaria, still from video *Pathways to Work: Unlocking a door to Active Inclusion* © Ismaël Boutaour – Bi-One Productions, for EAPN, 2011.\*\* стр.33: Negative Activation in Lithuania, still from video *Pathways to Work: Unlocking a door to Active Inclusion* © Ismaël Boutaour – Bi-One Productions, for EAPN, 2011.\*\* стр.36: Lifelong Learning, Czech Republic © Slezska-diaconia-Karvina; Workers © AGE Platform, 2011; Netherlands Centre for youth and family © Eurochild. стр.40: Scottish Living Wage Campaign © The Poverty Alliance, 2011. стр.41: Unemployed workers campaigning © DUWC. стр.43: Aksent Lokale Dienstcentrum Schaerbeek – EVA\* © Catherine Antoine. стр.46: Demonstration in Dublin © Matthew Lee, 2009. стр.48: 10th European meeting of People Experiencing Poverty, 2011 © Raymond Dakoua. стр.53: Positive Activation in Scotland, still from video *Pathways to Work: Unlocking a door to Active Inclusion* © Ismaël Boutaour – Bi-One Productions, for EAPN, 2011.\*\*

*\* EVA vzw ja развива економијата на социјална солидарност. EVA создава нови работни места на локално ниво, соодветно им одговара на вистинските потреби и барања на луѓето кои живеат во загрозените населби на Брисел. Жителите, клиентите и вработените активно се вклучени во развојниот процес. Иницијативите на EVA се активирање во рорисни работни места, спроведување на мерки за иштедење на енергијата, грижа за бебиња и мали деца, услови во социјалната помош/услови за благосостојба и животни услови за старите луѓе, воншколска грижа и угостителски услуги/услови за грижа. Преку развојот на иницијативите за квалитет и солидарна економија/ solidarity есопоту EVA ги зголемува можностите и изборот на работниците, клиентите и жителите. Со цел обезбедување пристап до услугите и за корисниците и за персоналот EVA изрочно се залага за учеството на половите и диверзитет*  
<http://www.vzweva.be/>  
*Фотографот Catherine Antoine ги фотографираше сликите од нивните иницијативи во фото проект*

\*\* <http://www.eapn.eu/en/resources/eapn-s-voices/pathways-to-work-unlocking-a-door-to-active-inclusion>

ВОВЕД .....9

За што зборуваме? \_\_\_\_\_ 9

Што ќе ви каже овој толкувач? \_\_\_\_\_ 10

Како се развиваше оваа брошура? \_\_\_\_\_

## ДЕФИНИРАЊЕ НА ПОИМОТ КВАЛИТЕТ НА РАБОТА.....

Национални влади \_\_\_\_\_

Социјални партнери \_ \_\_\_\_\_

Европската Унија \_\_\_\_\_

Други меѓународни организации \_\_\_\_\_

10 принципи на ЕАПН за квалитетна работа \_\_\_\_\_

## ДЕФИНИРАЊЕ НА ПОИМОТ КВАЛИТЕТ НА ВРАБОТУВАЊЕ.....

Воведување на инклузивни пазари на трудот \_\_\_\_\_

Трите столба на Активната инклузија \_\_\_\_\_

Позитивното наспрема негативното активирање \_\_\_\_\_

Борба против дискриминацијата \_\_\_\_\_

Дали „погодната работа“ е квалитетна работа? \_\_\_\_\_

Што претставува поимот квалитет на вработувањето за луѓето погодени од сиромаштија?  
\_\_\_\_\_

## ВРСКАТА МЕЃУ КВАЛИТЕТНАТА РАБОТА И ВРАБОТУВАЊЕ И СИРОМАШТИЈА.....

Недоволни плати и сиромаштија кај вработените

Нестабилно, несигурно вработување \_\_\_\_\_

Импликации за социјалната заштита \_\_\_\_\_

Долгорочно влијание на слабоплатената работа \_\_\_\_\_

Економската криза и строгите мерки за штедење \_\_\_\_\_

Што сакаат луѓето? \_\_\_\_\_

ЧЕКОРИ НАПРЕД/ SOME WAYS  
FORWARD.....

Улогата на Европската Унија \_\_\_\_\_

Улогата на земјите-членки \_\_\_\_\_

Улогата на невладините организации и социјалните партнери  
\_\_\_\_\_

Кохерентна идеја за иднината \_\_\_\_\_

ОСНОВНИ ИЗВОРИ НА ИНФОРМАЦИИ И ПОДАТОЦИ.....

Документи прекораки и видеа на ЕАПН \_\_\_\_\_

Други извори \_\_\_\_\_

## ВОВЕД

*Сите наши обиди сега се насочени кон надминувањето на оваа криза и застанување на патот на развојот со квалитетни работни места и достоинствени социјални услови за сите. [...] Сегментацијата на пазарот на трудот, поларизацијата на платите и ниските плати го разгоруваат феноменот „сиромаштија кај вработените“ и се движечки фактор кон нееднаквост на работната сила. 8,4% од вработените во ЕУ денес се под линијата на сиромаштија. Ова влошување на условите на пазарот на трудот сериозно ги погоди приходите на многу Европејци. [...] Важно е и понатаму да се промовира кохерентност меѓу социјалните, економските, финансиските, политиките за животна средина и сите останати политики на национално и меѓународно ниво, за да бидат ефикасни и влијаат за квалитетно вработување и социјална кохезија.*

*Лазло Андор, Европски комесар за вработување, социјална работа и инклузија<sup>1</sup>*

### За што зборуваме?

Вработувањето е концепт кој има двојна вредност во нашето општество. Од една страна, претставува **економско средство** што на економијата ѝ нуди способна и одржлива работна сила, а од друга страна пак, служи како **инструмент за инклузија и интеграција** со кој се прекинува изолираноста и ги исполнува потребите на луѓето за нивно учество, акко и тоа тие да имаат свое значење во светот. Во овој толкувач ќе се сосредоточиме претежно на оваа втора димензија и како вработувањето најдобро им оди во полза на човековите и социјалните права на достоинствен живот, без сиромаштија и ексклузија.

Во последните неколку години, лицата одговорни за донесување политики и на европско и на национално ниво како како да се раководеа од мантрата „вработувањето претставува најдобар излез од сиромаштијата“. Но, доказите постојано покажуваат дека тоа е далеку од вистината за секој вид вработување.

Една работа која е слабо платена и која нуди несигурни услови не обезбедува права и не нуди задоволство, како и смисла на значајно учество. Таа всушност ги осудува луѓето на сиромаштија и ја влошува нивната добросостојба. За да ја оствари својата мисија како инструмент за инклузија и гаранција за квалитетен живот, едно работно место јасно треба да се придржува до одредени минимални стандарди во тој поглед.

---

<sup>1</sup> **László Andor**, *Вработување на младите – наша заедничка грижа*, Отварање на Форумот за социјална кохезија на EU-LAC/ Буенос Аирес, 15. октомври 2012 год



Земјите сакаат да го одредат обемот на пазарот на трудот само со строго нумерички индикатори, што покажува само колку луѓе се сметаат за вработени, но без да се земе предвид за каков тип на работа станува збор и дали истата им го подобрува или влошува животот на луѓето.

Многу е важно да има доволно работа, бидејќи сите што се разботоспособни и имаат волја за работа треба да ја добијат таа можност. Но, **разликата меѓу квантитетот и квалитетот е централна во расправата** за тоа со каков пазар на труд располагаме. Фактот што заедницата или општеството има доволен број работни места и расположливи ресурси (т.е. целосно вработување) не значи дека станува збор за квалитетни работни места. Многумина се наоѓаат во принудна положба да прифатат секаква работа, бидејќи треба да врзат крај со крај, а имаат и деца за кои се грижат, како и други членови во домаќинството што не работат.

**Не е доволен само квантитетот на работните места.** Начинот на кој луѓето наоѓаат работа и се во интеракција со работодавците и државата на тема вработување, исто така претставува суштествен фактор за обезбедување на добросостојбата за задржување на работното место. **Инклузивниот пазар на трудот** е место каде лицата што бараат работа се поддржани од холистички услови со цел пристап до одржливи работни места, кои највеќе соодветствуваат на нивната способност, личната состојба и интереси. Ова опфаќа концепти како соодветни закони за вработување и системи за социјална заштита, обиди за создавање нови работни места, достапни информации за работните места, обезбедување неопходни придружни/flanking услуги што на поединците им нудат добра работа и водечки/pathway/ носечки пристапи за ангажирање на луѓето на пазарот на трудот на глобално ниво во текот на животниот циклус.

Иако повеќето земји-членки на ЕУ веќе почнаа со спроведувањето на различните мерки за целосно вработување, состојбата значително се влоши уште од почетокот на финансиската криза, со стапка на недоволна вработеност која е на историско високо ниво. Како резултат на тоа, некои расправаат дека борбата со невработеноста сега треба да претставува главна грижа во ЕУ. Всушност, како што известуваат националните мрежи на ЕАПН, се чини дека главен приоритет е вработувањето на луѓето, иако слабиот квалитет на овие работни места не може да ги избави работниците од сиромаштија и социјална ексклузија.

За целта на овој толкувач, авторите го користат концептот **квалитетна работа** во смисла на својствени карактеристики што на одредена работа ѝ овозможат **ефикасно средство за обезбедување на достоинствени животни услови**, како и **добросостојба и квалитетен живот за работниците.**

Терминот **квалитетно вработување** се користи за **ангажирање на поединецот на пазарот на трудот во текот на животот** и колку соодветно се поддржани овие премини –

меѓу образованието и вработувањето, при промена на работните места, кога добиваат бенефиции за невработени и други форми на социјална заштита и меѓу вработувањето и пензионирањето – со цел искоренување на сиромаштијата и социјалната ексклузија.

### Што ќе ви каже овој толкувач

Под притисок на ситуацијата во моментот, рамката за промоција на квалитетното вработување и работни места веројатно го има изгубено momentum/ импулсот. Ваквото мислење не го делиме и во ЕАПН и сметаме дека кризата во моментот претставува идеално време за разјаснување на овие прашања од стратешка важност како квалитетот на вработувањето и работата.

Да земеме само еден пример, поддржувањето на пристапот до работните места што нудат соодветен/минимален износ за задоволување на основните потреби и постабилните работни места е од клучно значење за зголемување на куповната моќ и рестартирање на економијата како и проширување на даночниот систем. Последно, но не и помалку важно таквиот пристап ефикасно ги заштитува луѓето од беда и ексклузија.

Без пристап до вработување, високи се ризиците од сиромаштија, социјална ексклузија, влошено здравје (проблеми со менталното здравје, на пр. депресија) и другите ризици. Добрите системи за социјална заштита можат да ги спречат овие тенденции, но останува да важи и понатаму дека платеното вработување ќе продолжи да игра главна улога во борбата против сиромаштијата и проблемите поврзани со неа. Но, за вработувањето да претставува ефикасна заштита, треба да задоволи некои критериуми за квалитет, за да не се јават обратни резултати, т.е. создавање на поголемо лишување и сиромаштија.

**Економската криза и пакетите за закрепнување од неа** во кои владите како приоритет ги земаат строгите мерки на штедење и зголемената конкурентност **силно се одразија на квалитетот на работните места и вработувањето**. Се намалија платите, договорите станаа понесигурни, работничките права ослабнаа, а работните услови се влошија, истовремено сосема се укинаа многу работни места. Во период кога рестартирањето на економијата и намалување на јавната потрошувачка преставуваат основни грижи за владите, како да се подзаборавени или се сметаат за секундарни социјалната инклузија и борбата против сиромаштија при вработувањето. **Повеќе од кога и да е, потребна ни е дебата за тоа што е квалитетна работа и вработување и како таа да се имплементира со цел обезбедување квалитетен живот во општествата.**

Овој толкувач ќе се сонцентрира на тоа **како (и дали) е дефиниран квалитетот на работа/работни места** во разни земји широм Европа, од страна на владите, социјалните партнери (синдикалните здруженија и здруженијата на работодавци), луѓето погодени од

сиромаштија и меѓународните организации, заедно со Европската Унија. Исто така ќе го претставиме нашиот список со критериуми на ЕАПН, кој се темели на податоците добиени од националните мрежи на ЕАПН.

### **Како се развиваше оваа брошура**

Овој толкувач се роди од желбата и потребата на членките на ЕАПН за развој на **консензуални стандарди и заедничка препорака за тоа што претставува квалитетна работа и вработување.**

Бидејќи темава е многу присутна во работата на ЕАПН и на европско и на национално ниво, императив стана потребата да се кодифицира нашето разбирање за предметот, такашто организацијата може да ги искористи резултатите во моментов и дефинициите во лобирањето за квалитетна работа и вработување **кон националните и европски лица задолжени за донесување одлуки.**

Брошурата се надоврзува на конкретната работа која се спроведува и прашалниците кои во 2011 год. ги пополнуваше Работната група на ЕАПН за вработување, што потоа беше збогатена од работата на членките на Групата за инклузивни стратегии на ЕАПН во 2012 и 2013 год.

Главниот извор на податоци претставува непосредното искуство на терен на националните членки на ЕАПН во 29 европски земји, како и 18 европски организации.

Задачата беше да се соберат податоци за **конкретните национални примери** од националните мрежи на ЕАПН. Собрани беа дополнителни примери од земјите во двата извештаи на ЕАПН за социјалното влијание на кризата (2010, 2011), три извештаи на ЕАПН ги проценија Националните реформски програми (НРП) (2011, 2012, 2013) и две изданија на ЕАПН за Препораките по одделни земји (CSR) (2012, 2013).

Сите **директни цитати** во овој толкувач се од луѓе погодени од сиромаштијата во разни европски земји. Цитатите се земени од извештајот и видеото на 10тата Европска средба на луѓето погодени од сиромаштија (2011), од изданијата на ЕАПН (Гласови од линијата на сиромаштија – 2007, Активна инклузија – Да ја овозможиме – 2010) и виедото на ЕАПН Патишта/начини до работа. Со цел да останат анонимни, не ги додадовме имињата.

Означени се **цитатите на лицата одговорни за донесување политики или меѓународните организации**, а има и фусноти низ целиот текст.

Основните извори и информации се наоѓаат кон крајот на толкувачот.

Овој толкувач го изготвија **Хелдер Ферейра** (ЕАПН Португалија) и **Амана Фери** (Секретаријат на ЕАПН, Брисел). Авторите ја изразуваат својата огромна благодарност на Шан Џоунс (Секретаријат на ЕАПН), Рисгард Сафернберг (ЕАПН Полска) и меѓу другите и на Питер Кели и Кетрин Дафи (ЕАПН Обединето Кралство) за опсежните и многу корисни повратни информации и коментари, како и на Ребека Ли и Нели Епинат (Секретаријат на ЕАПН) за лектурата на финалниот текст и уредувањето на изгледот и фотографиите.

## ДЕФИНИРАЊЕ НА ПОИМОТ КВАЛИТЕТ НА РАБОТАТА

### Национални влади

Повеќето национални мрежи на ЕАПН посочуваат дека за националните влади квалитетната работа не е јасно дефиниран официјален концепт или не се смета за важна цел во политиките.

Многу од владите прават обиди за дефинирање на аспекти за квалитет во Законот за работни односи или конкретни национални закони за вработување, преку договори со социјалните партнери или преку ратификување на меѓународните конвенции на оваа тема.

Исто така, од 28 земји-членки, само 7 не предвидуваат никакви услови за минимална плата – Данска, Германија, Италија, Кипар, Австрија, Финска, Шведска.<sup>2</sup> Подолу се наведени некои добри примери:

- **ЕАПН Република Чешка** – Законот за работни односи го наведува траењето на договорите, минималните плати, заштита на работното место/ employment protection, достоинствени работни услови, колективни преговори, недискриминација, пристап до обука и личен развој/ personal development. Извесен број реформи се обидуваат да дојде до хармонизирање на приватниот и професионалниот живот.
- **ЕАПН Белгија** – фламанските социјални партнери и фламанскиот владин концепт „Werkbaarwerk“, што значи „работа што може да се работи“ ја поткрепуваат четири прашања: 1) Дали ве мотивира работата? 2) Дали имате можности за дополнително учење? 3) Дали сте под стрес поради работата? 4) Дали имате добра

<sup>2</sup> Еуростат, мај 2013 год.

рамнотежа меѓу работата и животот/приватноста?

- **ЕАПН Австрија** – Националната реформска програма ја дефинира квалитетната работа како лична добросостојба, соодветна плата и работни услови, при што се олеснува рамнотежата меѓу работата и семејниот/ приватниот живот.

Сепак, овие се несистематизирани пристапи како делчиња од сложувалка раштркани по разните правни документи. Изгледа дека независно и на национален план не е развиена доследна, сеопфатна рамка за квалитет, а најважно, таквата рамка рамномерно и систематски не се применува во политиките за вработување. ЕАПН го контролира овој аспект како дел од нашата проценка за Националните реформски програми, во рамките на Европа 2020.<sup>3</sup>

Резултатите се разочарувачки:

- Во 2011 год, големиот број НРП кои беа прегледани од начите членови, не го земаа в предвид на каков било начин квалитетот на предложеното вработување и дали тоа воопшто ќе обезбеди достоин живот без сиромаштија. Повеќето членки ги истакнуваат алките што недостасуваат меѓу вработувањето и сиромаштијата.
- Во 2012 год, состојбата изгледа не се подобри: повеќето национални мрежи на ЕАПН известуваат дека квалитетот воопшто не е земен в предвид.
- Во 2013 год, точно 67% од испитаниците на прашалникот на ЕАПН посочија дека се намалени платите во нивните земји, а 75% сметале дека работничките права се намалени, а работните услови се влошени.

---

<sup>3</sup> Европа 2020 е стратегија на Европската Унија за **напреден**, одржлив и инклузивен раст, промовирана во 2010 и со важност до 2020 год. Претставува 5 носечки цели, во кои едната е за вработувањето (постигнување навработеност од 75% во ЕУ до 2020 год), а друга е за намалување на сиромаштијата (намалување на луѓето погодени од сиромаштија за 20 милиони до 2020 год). Во рамките на стратегијата, земјите-членки треба да поднесуваат годишни реформски програми (НРП) кои ќе ги прецизираат националните обиди и политики за постигнување на носечките цели, меѓу кои и вработувањето и намалувањето на сиромаштијата. Националните мрежи на ЕАПН на годишно ниво вршат темелни проценки на НРП, а комплетните заклучоци се објавуваат во извештаите достапни на интернет страната на ЕАПН ([www.eapn.eu](http://www.eapn.eu)).

Универзитетот Беркли неодамна издаде еден извештај<sup>4</sup> што ги разгледува платите во секторот со брза храна, каде повеќето работници се соочуваат со сиромаштија. Студијата откри дека скоро 7 милиони американски долари годишно се трошат за државна помош за овие семејства. Професор Вејн Ф. Касио во текстот објавен во *Harvard Business Review*<sup>5</sup> го забележува истото: „кога се работи за платите и бенефициите, стратегијата cost-leadership(стратегиија за најниски трошоци во работењето), не треба да преставува трка до дното“

Обезбедувањето квалитетна работа за сите работници ниту е лесно, ниту е едноставно. Потребна е политичка волја, социјално мобилизирање, интензивна и кохерентна политика и законодавство, но и ефикасно спороведување.

Но, првиот чекор во вистинската насока е дефинирање на поимот квалитет и негово поставување како еднаква или поважна цел на политиката отколку квантитетот на работните места.

Важно е да се забележи дека законите за труд и социјална заштита не се доволни за една квалитетна рамка, бидејќи исто така е важно и спроведувањето и редовната пракса во фирмите, социјалните агенции, трубуналите и судовите.

## Социјални партнери

На национално ниво се чини дека некои социјални партнери кои влијаат да дојде до соработка межу претставниците на работниците (синдикалните здруженија) и работодавците достигнале заедничка дефиниција за концептот квалитетна работа. Додека

---

<sup>4</sup> **Sylvia Allegretto, Marc Doussard, Dave Graham-Squire, Ken Jacobs, Dan Thompson and Jeremy Thompson**, Berkeley University Labour Center, *Fast Food, Poverty Wages: The public cost of low-wage jobs in the fast-food industry*, 15. октомври 2013, достапен на: [http://laborcenter.berkeley.edu/publiccosts/fast\\_food\\_poverty\\_wages.pdf](http://laborcenter.berkeley.edu/publiccosts/fast_food_poverty_wages.pdf)

<sup>5</sup> **Wayne F. Cascio**, *The High Cost of Low Wages*, in Harvard Business Review, декември 2006, достапен на: <http://hbr.org/2006/12/the-high-cost-of-low-wages/ar/1>

на места постојат извесни обиди за дефинирање, честопати тие не ги вклучуваат сите релевантни димензии како на пример суштинското прашање околу ниските плати што не ги избавува луѓето од сиромаштија.



- **ЕАПН Франција** – Националниот договор за inter-profession од 11. јануари 2007 год, посочува некои критериуми: договори за вработување без прецизиран рок/отворен рок/ open-ended/без даден краен рок, релевантни професионални работни места и развој на вештини меѓу другото.
- **ЕАПН Данска** – Синдикалните здруженија како приоритет го ставија квалитетот на работа како дел од системот flexicurity/ системот за т.н. флексибилна сигурност.
- **ЕАПН Германија** – Конфедерацијата на германски синдикални здруженија (DGB) разви Индекс на добра работа (Index Gute Arbeit) кој ги инкорпорира повратните информации од работниците во мерењето на квалитетот на работа.
- **ЕАПН Ирска** – Договорот на социјалните партнери „Кон 2016“ содржи препорака за развој на првокласна работна средина, што ги истакнува следниве елементи: напредување на вработените, подобрена сигурност на работното место, промовирани еднакви можности, зголемена обука, продуктивност, флексибилност и добри работни услови од кои имаат полза сите лица вклучени во работниот процес.

Но, дури и кога не постои формална дефиниција, националните синдикални здруженија често се гласни по прашањата - скратени плати, влошување на договорите за вработување, ослабнати работнички права како и напади на колективните преговори. На европско ниво, Европската синдикална конфедерација/Европската конфедерација на синдикални здруженија (ETUC) значително се залага за квалитетни работни места, подвлекувајќи неколкупати дека дека тековните глобални економски услови не треба да служат како изговор за понуди со низок квалитет на работа и оправдување за социјалнајлиот дампинг/dumping/ (намалување на животниот стандард).

*Решението на сиромаштијата лежи во вработувањето [...] Тоа подразбира работа што ќе биде соодветно платена и која ќе нуди добри работни услови во поглед на организација, соодветни здравствени и работни услови. [...]Што значат овие (несигурни работни) места?Значат дека не постои стручна подготовка, нема напредок во кариерата, недоволен приход за достоинствен живот и згора на тоа, работата е нестабилна.*

### **Естел Цеулманс, ETUC, 10та Европска средба на луѓето погодени од сиромаштија<sup>6</sup>**

Во 2007 год, ETUC наведе 5 принципи што го поткрепуваат нивниот концепт за „достоинствена работа“ (кои покриваат квалитет на вработувањето, а не квалитет на работните места, како што е дефинирано во овој толкувач):

- Крај за несигурните работни места, кои не само што се лоши за работниците, туку и им штетат на пазарот на трудот и на економијата. Тие ги влошуваат работните услови и здравствената нега и безбедност, создаваат poverty wages/ сиромашни плати и ѝ штетат на социјалната кохезија
- Подобра работна организација за создавање средина во која вработените ќе бидат целосно информирани и консултирани, каде ќе можат да се избалансираат работните потреби со семејниот живот и кои нудат можности за доживотно образование за надградба на вештините и квалификациите
- Силни закони за вработување/ работни односи, кои нема да му пречат на динамичниот пазар на трудот, туку ќе се грижат за инвестициите во човечкиот капитал и иновациите
- Системи на социјална помош кои нудат сигурност за 14 милиони Европејци кои секоја година ја менуваат работата

---

<sup>6</sup> Унгарското претседателство на ЕУ 2011, 10та Европска средба на луѓето погодени од сиромаштија: Вработување, работа, работни места, Брисел, 13-14 мај 2011год



- Социјален дијалог и колективни преговори и целосно вклучување на социјалните партнери при донесувањето одлуки за реформите на пазарот на трудот.<sup>7</sup>

Но, дури и кога не постои формална дефиниција, националните синдикални здруженија често се гласни по прашањата - скратени плати, влошување на договорите за вработување, ослабнати работнички права како и напади на колективните преговори. На европско ниво, Европската синдикална конфедерација/Европската конфедерација на синдикални здруженија (ETUC) значително се залага за квалитетни работни места, подвлекувајќи неколкупати дека дека тековните глобални економски услови не треба да служат како изговор за понуди со низок квалитет на работа и оправдување за социјалнајлиот дампинг/dumping/ (намалување на животниот стандард).

*Решението на сиромаштијата лежи во вработувањето [...] Тоа подразбира работа што ќе биде соодветно платена и која ќе нуди добри работни услови во поглед на организација, соодветни здравствени и работни услови. [...]Што значат овие (несигурни работни) места?Значат дека не постои стручна подготовка, нема напредок во кариерата, недоволен приход за достоинствен живот и згора на тоа, работата е нестабилна.*

### **Естел Цеулманс, ETUC, 10та Европска средба на луѓето погодени од сиромаштија<sup>8</sup>**

Во 2007 год, **ETUC наведе 5 принципи што го поткрепуваат нивниот концепт за „достоинствена работа“** (кои покриваат квалитет на вработувањето, а не квалитет на работните места, како што е дефинирано во овој толкувач):

- Крај за несигурните работни места, кои не само што се лоши за работниците, туку и им штетат на пазарот на трудот и на економијата. Тие ги влошуваат работните услови и здравствената нега и безбедност, создаваат poverty wages/ сиромашни плати и ѝ штетат на социјалната кохезија
- Подобра работна организација за создавање средина во која вработените ќе бидат целосно информирани и консултирани, каде ќе можат да се избалансираат работните потреби со семејниот живот и кои нудат можности за доживотно образование за надградба на вештините и квалификациите

---

<sup>7</sup> European Trade Union Confederation, Decent Work Fact Sheet, February 2007, available at <http://www.etuc.org/a/4311>

<sup>8</sup> Унгарското претседателство на ЕУ 2011, 10та Европска средба на луѓето погодени од сиромаштија: Вработување, работа, работни места, Брисел, 13-14 мај 2011год

- Силни закони за вработување/ работни односи, кои нема да му пречат на динамичниот пазар на трудот, туку ќе се грижат за инвестициите во човечкиот капитал и иновациите
- Системи на социјална помош кои нудат нудат сигурност за 14 милиони Европејци кои секоја година ја менуваат работата
- Социјален дијалог и колективни преговори и целосно вклучување на социјалните партнери при донесувањето одлуки за реформите на пазарот на трудот.<sup>9</sup>

**Европскиот синдикален институт, независниот истражувачки центар на ETUC** во 2008 год разви „Европски индекс за квалитет на работата“, во кој беа опфатени неколку димензии кои се сметаат за фундаментални за квалитетната работа: плати, нестандартни форми на обазование, рамнотежа меѓу работата и приватниот живот и работното време, работни услови и сигурна работа, пристап до обука и напредок во кариерата и претставување на колективниот интерес и учество.<sup>10</sup> Индексот беше ревидиран во 2012 год, во поглед на новите случувања кои ги донесе кризата и забележа влошување на квалитетот на работа, како и неговата контрола ширум Европа.<sup>11</sup>

**Европската федерација на синдикати за јавни услуги (EPSU)**, уште еден социјален партнер признат на европски план, не располага со официјална дефиниција за квалитетна работа. Но, достоинствената работа е на агендата на конференциите за колективни преговори во изминатите неколку години, а организацијата заведе став по прашањето за ниски плати и зголемена несигурност и флексибилизација на пазарот на трудот.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> European Trade Union Confederation, Decent Work Fact Sheet, February 2007, available at <http://www.etuc.org/a/4311>

<sup>10</sup> Европски синдикален институт, Janine Leschke & Andrew Watt, Putting a number on job quality?, март 2008 (што го дефинира начинот на кој е составен Индексот на квалитетна работа) и Европски синдикален институт, Janine Leschke & Andrew Watt, Квалитет на работа во Европа, август 2008 (што ги претставува првичните заклучоци по примена на индексот).

<sup>11</sup> European Trade Union Institute, Janine Leschke, Andrew Watt & Mairéad Finn, Job quality in the crisis – an update of the Job Quality Index (JQI), July 2012.

<sup>12</sup> EPSU Collective Bargaining and Social Dialogue Conference 2010: Emerging from the crisis – fair pay and employment in the public services. Briefing on the Workshops, 7-8 December 2010.

- **Конфедерацијата на британската индустрија (СБИ)** – СБИ не го дефинира квалитетот на работата, ниту има параметри. Во еден неодамнешен допис со ЕАПН тие подвлекуваат дека на квалитеот на работа гледаат како на инхерентно субјективен поим. „Во оваа фаза од економскиот циклус конкретно повеќе сме преокупирани со наоѓање на каков вило вид работни места кои ги создава економијата. Многу од темите што луѓето ги поврзуваат со квалитетни работни места – како обука и ангажираност на вработените – секако дека се многу важни и дека ќе ги одбереме.
- **VNO-NCW и MKB-Nederland** – (најголемиот сојуз на работодавци во Холандија) го дефинираат поимот квалитет на работата според ЕАПН НЛ како статус на работни услови кои се во согласност со националниот закон и меѓународните дефиниции (како основните стандарди за труд на ILO).

На европски план, **BusinessEurope**, (амбrella/umbrella) заедницата што ги застапува организациите на работодавци, не дава оперативна дефиниција ниту за квалитетна работа ниту за квалитетно вработување. Но, тие расправаат за потребата од квалитет кога станува збор за работата, а на вработувањето гледаат прилично недвосмислено:

*Примерот за таквите иницијативи [што може да го ослабне развојот и работните места] особено се однесува на ревизија на законодавството во поглед на здравството и безбедноста, информирање и консултирање на работниците и договори со скратено работно време или договори со фиксен рок, како и повторното отворање на дебатата за квалитетна работа и работни услови. Не само што ваквите иницијативи се појавија во лош период, тие зависат од проблемот, а исто така ниту се пожелни ниту неопходни [...] BusinessEurope притоа воопшто не се сложува со проценката на Комисијата на квалитет на работа и работни услови во Европа во текот на минатата деценија. Згора на тоа, работодавците не ја гледаат потребата обидот да се насочи кон овој концепт за квалитетна работа.<sup>13</sup>*

<sup>13</sup> **BusinessEurope**, An Agenda for New Skills and Jobs, position paper, 16 February 2011.



## Европската Унија

Европската Унија се обврза преку Спогодбата за борба против социјална ексклузија и дискриминација и за промоција на социјална правда и заштита, како и економска, социјална и територијална кохезија и солидарност (Член 3).<sup>14</sup>

Исто така, таа се обврза и на Повелбата за основни права, на која ѝ даде подеднаква правна вредност како и на Спогодбата (Член 6). Оваа Повелба јасно го посочува вработувањето како право (Член 5) и признава одредени права кои го поткрепуваат концептот за квалитетна работа и вработување:

- *Правото на консултирање и информирање на работниците (Член 27)*
- *Правото на колективни преговори и делување (Член 28)*
- *Правото на пристап до placement services/вработување (Член 29)*
- *Правото на заштита во случај на неоправдано отпуштање (Член 30)*
- *Правото на фер и праведни работни услови (Член 31)*
- *Правото на заштита при работа за младите лица (Член 32)*
- *Правото на рамнотежа меѓу приватниот и професионалниот живот (Член 33)*
- *Правото на социјална сигурност и социјална помош (Член 34)<sup>15</sup>*

---

<sup>14</sup> Consolidated Version of the Treaty of the European Union, in the Official Journal of the European Union, 30 March 2010

Во 2001 год, Европскиот совет во Стокхолм го договорија развојот на пакетот индикатори за квалитет на работното место, усвоен истата година од страна на **Европскиот совет на Лакен**. Индикаторите ги покриваат двете пошироки димензии: квалитетна работа („Карактеристики на самата работа“) и квалитетно вработување („Работата и поширокиот контекст на пазарот на трудот“).

### **Индикатори за квалитет на работата при Европската Унија – Лакен**

*Карактеристики на самата работа:*

- *Квалитет на работата*
- *Доживотно учење и напредување во кариерата*

*Работата и поширокиот контекст на пазарот на трудот:*

- *Полова еднаквост*
- *Здравје и безбедност на работното место*
- *Флексибилност и сигурност*
- *Инклузија и пристап на пазарот на трудот*
- *Работни организации и рамнотежа меѓу работата и приватниот живот*
- *Социјален дијалог и вклучување на работниците*
- *Диверзитет и недискриминација*
- *Целокупна целокупно економско делување и продуктивност<sup>16</sup>*

Додека погоренаведените **индикатори на Лакен** посочуваат на голем напредок и обврска за квалитет, тие остануваат најважен обид европските институции истите да ги спроведат,

<sup>15</sup> Charter of Fundamental Rights of the European Union (2010/C 83/02), in the Official Journal of the European Union, 30 March 2010.

<sup>16</sup> **European Parliament**, Directorate General for Internal Policies, Policy Department A: Economic and scientific policy / Employment and social affairs - Indicators of job quality in the European Union, IP/A/EMPL/ST/2008-09, October 2009

фрапантно е што суштинскиот елемент – платите нигде не е вклучен, ниту пак прашањето со сиромаштијата кај вработените. Иако во рамката се прави позитивен чекор за надминување на пропустите, таа никогаш не беше систематски имплементирана како главна насока во Европската стратегија за вработување.

Во **2011 год**, точно десет години по Лакен, Европската комисија промовираше **ревизија на концептот квалитетна работа**, пропратена од новиот пакет индикатори. Додека новата рамка ќе се надврзе на критериумите од Лакен, целта е тие да бидат пооперативни и подоцна ќе се применува за проценка и како репер на земјите-членки. Групата индикатори на Комитетот за вработување (EMCO)<sup>17</sup> во моментот расправа за предлогот по ова прашање со вклучување на социјалните партнери. За жал, граѓанските општества не беа поканети на овие расправи.

Стратегијата **Европа 2020** вклучува **носечка цел за вработување**, чија цел е вработување на 75% од населението до 2020 год. Но, мерката на оваа цел има ограничена дефиниција, која не само што не го зема в предвид квалитетот, туку и ја потценува: за целите на Еуростат при собирањето податоци, „Вработеното население се состои од тие лица кои во декот на референтната седмица, работеле за плата или приход за најмалку 1 час или не работеле, но имале работни места од кои привремено биле отсутни.“

Во Параметрите за вработување под број 7 и 8, што го поткрепуваат постигнувањето на целта на вработување, изрично се споменува квалитетот на работа, но без да го дефинираат истиот.

### **Параметри за политиките на вработување на земјите-членки**

#### **Параметар бр.7:**

Зголемување на учеството на пазарот на трудот и намалување на структурната невработеност.

*На квалитетот на работните места и условите за вработување треба да им се одговори преку спречување на ниските плати и преку обезбедување соодветна социјална*

<sup>17</sup> Комитетот за вработување (EMCO) и Комитетот за социјална заштита (SPC) се експертски тела составени од преставници на националните влади кои ѝ помагаат на Европската комисија (а посебно на ДГ Вработување, социјална работа и инклузија) при планирањето и контролата на релевантните политики.

*сигурност и за оние со фиксни договори и за самовработените. Треба да се зајакнат услугите за вработување и тие да станат отворени за сите, вклучувајќи ги младите и лицата соочени со невработеност преку индивидуализирани услуги кои целат до лицата на кои им е оневозможен пристапот на пазарот на трудот.*

**Параметар бр.8:** развивање на квалификувана работна сила која ќе им одговори на потребите на пазарот на трудот, промовирање на квалитетна работа и доживотно учење.

Политиките за вработување и борба против сиромаштијата на поширок план еднакво се проценуваат во рамката на Стратегијата Европа 2020, врз основа на поднесоци од националните влади на годишните национални реформски програми на земјите-членки гореспоменати и сосредоточувајќи се на спроведувањето на Параметрите за вработување. Комитетот за вработување, Комитетот за социјална заштита и Европската комисија за оваа цел применуваат Рамка за заедничка проценка (JAF) што опфаќа Монитор за вработување – краток преглед на заклучоците на JAF во врска со вработувањето, идентификува некои клучни предизвици и потенцијални ризични подрачја. Предложените индикатори иако навистина опфаќаат корисни елементи (ранливи групи, работни услови, доживотно учење, сиромаштија кај вработените) не успеваат да овозможат кохерентна, комплетна рамка за мерење на квалитативните аспекти.<sup>18</sup>

Врз основа на Мониторот за вработување, како што е објаснето погоре, Европската комисија ги издава Препораките по одделна земја (CSRs), привлекувајќи им го внимаието на земјите-членки кон приоритетните подрачја или активности што треба да ги спроведат и за кои треба да известуваат додека не се појават националните реформски програми. Ова е главен канал преку кој е користат индикаторите на JAF и понекогаш ги стимулираат позитивните CSRs во поглед на квалитетот на работа, сè почесто тие стимулираат негативни препораки. Од 2012 год, заедно со своите членки, ЕАПН исто така ги контролира Препораките по одделни земји<sup>19</sup> и предлага сопствени алтернативни препораки врз основа на нашите анализи на националните реформски програми.

---

<sup>18</sup> **European, Commission, Employment Committee, Social Protection Committee, Foundations and structures for a Joint Assessment Framework (JAF), including an Employment Performance Monitor (EPM) to monitor the Employment Guidelines under Europe 2020**, усвоен од Советот на EPSCO на 6-7 декември 2010. Целосниот список со предложени индикатори е достапен во Анексот на крајот од документот.

<sup>19</sup> Анализите на ЕАПН за 2012 и 2013 год на CSRs и предлозите за алтернативните препораки/препораките во сенка се објавени и достапни на интернет страната на ЕАПН

15 од 18те мрежи на ЕАПН кои изготвија препораки во сенка во 2013 год, видно го прикажаа квалитетот на работа и вработување и повторно, се чини како оваа димензија дека е целосно заборавена на терен, а истовремено е важна за развојот и добросостојбата на економијата, општеството и поединците.

Во меѓувреме само неколку CSR предложени од европските институции расправаат за изолираните елементи за квалитетно вработување, најпечатлива е Полска која доби Препорака по одделна земји за справување со сиромаштијата кај вработените. Но, нашите членови истакнуваат дека дури и позитивните чекори се потценети од сеопфатната мантра на буџетското и финансиско консолидирање, а истовремено многу CSR бараат дерегулирање на пазарот на трудот, кратења на платите, намалени преговори и индексирање и други штетни мерки за квалитетот на работа и вработување.

Сепак во рамките на Европа 2020, т.н. Носечка иницијатива Европска агенда за нови вештини и работни места опфаќа „подобар квалитет на работа и работни услови“ како една од четирите сеопфатни приоритети. Но ЕАПН чувствува жалење дека димензијата не е разгледана како фактор кој придонесува за инклузија, но наместо да промовира продуктивност и конкурентност ги изостава важните аспекти како плати и времетраење на договорите.<sup>20</sup>

Главните извори на статистика за мерење на квалитетот на работа и вработувањето во Европската Унија се Преглед на работната сила (LFS), Преглед на приходот и животните услови (SILC) и Преглед на работните услови во Европа (EWCS) од страна на Eurofound. Иако сите се корисни и изобилуваат со податоци, сè уште остануваат некои нерешени проблеми во поглед на доследноста меѓу изворите и споредливоста во земјите и недостасуваат конкретни, хармонизирани индикатори и практики за мерење.

## Преглед на мерките<sup>21</sup>

LFS	SILC	EWCS
-----	------	------

---

([www.eapn.eu](http://www.eapn.eu)) и за нив се дадени сите референци на крајот од овој документ

<sup>20</sup> За повеќе информации, консултирајте ја ЕАПН, Response to the Flagship Initiative An Agenda for New Skills and Jobs, 20 April 2011, достапна на интернет страната на ЕАПН ([www.eapn.eu](http://www.eapn.eu))

<sup>21</sup> Johan van der Valk, Eurostat, *Quality employment in the EU*, presentation at the UNECE Meeting on Measuring Quality of Employment, 31 October - 02 November 2011, Geneva



1. Безбедност и етика на вработувањето	•	•
2. Приходи и бенефиции од вработувањето		•
3. Работни часови/балансирање на работата и приватниот живот	•	•
4. Безбедност на вработувањето и социјална заштита	•	•
5. Социјален дијалог		•
6. Развој на вештините и обука	•	•
7. Односи на работното место и мотивација на работа		•

### Други меѓународни организации

Веќе повеќе децении меѓународните тела и националните влади ги дефинираат минималните стандарди за квалитет на работата под силно влијание на синдикалните здруженија и движењата на работничката класа, понекогаш поддржани од работодавците. Тие минимални стандарди се дел од меѓународните и националните закони за работни односи и од законот за социјална сигурност и се присутни во договорите за колективни преговори на европски и национален план.

Концептот за квалитетни работни места е поддржан од Меѓународната организација за труд (ILO) во својата агенда за Достоинствена работа. Дефиницијата на ILO ги истакнува фундаменталните човекови вредности паралелно со економската димензија.

#### Дефиницијата на ILO за поимот достоинствена работа

Достоинствената работа [...] вклучува можности за работа што е продуктивна и продуцира добар приход; обезбедува безбедност на работното место и социјална заштита за работниците и нивните семејства; нуди подобри можности за личен напредок и поттикнува социјална интеграција; на луѓето им дава слобода да ја изразат својата загриженост, да се организираат или да учествуваат во одлуките што се однесуваат на нив

и гарантира еднакви можности и еднаков третман за сите жени и мажи.<sup>22</sup>

Агендата за Достоинствена работа на ILO се темели на четири поопширни принципи: создавање на работни места и одржлива егзистенција, гарантирајќи признавање и почитување на правата на работниците, особено на оние од ранливите групи; соодветна социјална заштита заедно со добри работни услови, рамнотежа со приватниот живот, работнички права/права на вработување; промовирање на социјален дијалог.<sup>23</sup>

Советот на Европа ја состави Европската социјална повелба (усвоена во 1961 год, ревидирана и ратификувана во 1996), чија цел е дополнување на Европската конвенција за човекови права, која ги штити принципите поврзани со граѓанските и политичките права. Повелбата содржи значаен број важни услови во поглед на квалитетот на работа и вработување, како што е подолу наведено.

### **Европска социјална повелба - Совет на Европа**

Член 1 – Право на работа

Член 2 – Право на праведни услови на работа

Член 3 – Право на безбедни и здрави работни услови

Член 4 – Право на фер исплата

Член 5 – Право на организирање

Член 6 – Право на колективни преговори

Член 8 – Право на вработените жени на породилно отсуство

Член 9 – Право на стручно водство

Член 10 – Право на стручна обука

---

<sup>22</sup> International Labour Organisation, Decent Work Agenda, достапна на: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/>.

<sup>23</sup> Видете ги и International Labour Office, Measurement of Decent Work, Discussion paper for the Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work, Geneva, 8-10 September 2010.

Член 19 – Право на работниците мигранти и нивните семејства на заштита и помош

Член 20 – Право на еднакви можности и еднаков третман при вработувањето и работата без полова дискриминација

Член 21 – Право на информираност и консултација

Член 22 – Право на учество во одредувањето и подобрувањето на работните услови и работната средина

Член 24 – Право на заштита во случаи на прекин на вработувањето

Член 26 – Право на достоинство на работа

Член 27 – Право на работниците со семејни обврски на еднакви можности и еднаков третман

Член 28 – Право на претставниците на работниците на заштита во залагањето и ускладени услови

Член 29 – Право на информираност и консултирање во процедурите на колективно отпуштање

Член 30 – Право на заштита од сиромаштија и социјална ексклузија<sup>24</sup>

Економскиот и социјален совет при Обединетите нации изрично го поддржува спроведувањето на Членот 7 од Меѓународната спогодба за економски, социјални и културни права,<sup>25</sup> кој пропишува дека: „Земјите потписнички на оваа Спогодба го признаваат правото за сите на вработување во праведни и поволни услови за работа кои го обезбедуваат следново:

- Исплата која на сите работници ќе им обезбеди минимум со:
  - Фер плати и еднаква исплата за еднаква работа без разлики по ниедна основа, особено на жените да им се гарантираат услови на работа кои не се во подредена положба во однос на условите за работа на мажите со еднаква плата за еднаква работа,

---

<sup>24</sup> Council of Europe, European Social Charter (revised), Strasbourg, 3 May 1996

<sup>25</sup> United Nations, Office of the High Commissioner for Human Rights, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 3 January 1976.

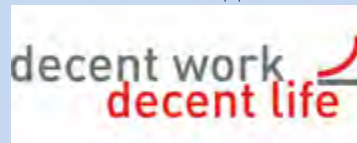
- Достоинствен живот за нив и нивните семејства согласно со условите од тековната Спогодба,
- Безбедни и здрави работни услови
- Еднаква можност секој да биде унапреден во својата работа на соодветно повисоко ниво во поглед на стажот и способностите
- Одмор, слободно време и разумно ограничување на работните часови и платени периодични одмори, како и исплата за државните празници.“

Спогодбата ја ратификуваа сите земји-членки на ЕУ:

Едно друго тело на ОН, имено Економската комисија за Европа при ОН (UNECE) исто така заврши важна работа во полето на квалитет на работните места и вработувањето. Организацијата постави Оперативна група и Експертска група за мерење на квалитетот на вработувањето, која држи годишни состаноци и има објавено сеопфатни изданија со цел да ги кодифицира соодветните мерки за квалитет на вработувањето.<sup>26</sup>

Од 2008 год, Меѓународната синдикална конфедерација на 07. октомври го организира Светскиот ден на достоинствена работа (WDDW). Претставува ден за мобилизирање на сите синдикални здруженија во светот. Повеќе информации можете да најдете на: <http://2013.wddw.org/>.

#### Кампањата за достоинствена работа, достоинствен живот



Оваа кампања беше промовирана во 2007 год на Светскиот социјален форум од страна на пет организации: Солидар, Меѓународната синдикална конфедерација, Синдикалната конфедерација на Европската Унија, Social Alert International и Глобалниот прогресивен форум. Насочена е кон зголемување на свеста за потребата од достоинствена работа како за излез од сиромаштијата и претставува единствениот одржлив пат до демократија и социјална кохезија.

<sup>26</sup> UNECE, Measuring Quality Employment, Country Pilot Reports, December 2010.

## 10те принципи на ЕАПН за квалитетна работа

Доколку прашањето се однесува на тоа што подразбираме под терминот квалитетна работа, тогаш не постои одговор. Квалитетот е повеќедимензионален и тешко може да се дефинира и мери без цел пакет индикатори. ЕАПН направи напори да состави 10 принципи кои ги покриваат 10те аспекти што треба да се земат в предвид со цел квалитетната работа да овозможува квалитетен живот.

### *10те принципи на ЕАПН за квалитетна работа*

**ЕАПН веруваат дека луѓето имаат право на работа која:**

1. **Обезбедува соодветен/ минимален износ за задоволување на основните потреби** – Ова треба да се надоврзе на позитивната хиерархија која вклучува соодветен минимален приход како референтна точка (барем на нивото на прагот на сиромаштија). Мора да се избегнуваат замките на сиромаштијата и да се поддржуваат премините од еден статус во друг.
2. **Обезбедува одржлив договор и соодветни работнички права** - обезбедува заштита од отпуштање на произволна основа и соодветна отпремнина, со цел да се бори со зголемената несигурност и сегментација на пазарот на трудот.
3. **На работниците им дава право на соодветна социјална заштита** – од типот на здравствено осигурување, платени одмори, бенефиции за невработените, права на пензија итн и овозможува прекугранична мобилност/cross-border portability на овие права.
4. **Овозможува квалитетни работни услови и работна средина** – Ова вклучува имплементирање на здравствени и безбедносни услови, приспособена работна средина за клучните групи, разумно работно време и промена на договореното – особено во поглед на слабообучените работници.
5. **Овозможува рамнотежа меѓу приватниот и професионалниот живот** – преку обезбедување можности за флексибилно работно време.
6. **Го почитува правото на учество во колективните преговори и социјален дијалог** – за работниците да го кажат својот збор во промените на политиката и праксите што се однесуваат на нив и да обезбедат значајно учество и транспарентност во управувањето.
7. **Го штити работникот од дискриминација по сите основи** – како при добивање работа, така и на самото работно место, борба против разликите во платата на етничка и полова основа и други нееднакости.
8. **Гарантира пристап до обука и личен развој** – се темели на и ги вреднува постоечките вештини и им овозможува на работниците понатамошен развој на нивните лични и професионални способности и комуникациски вештини.
9. **Овозможува напредок во кариерата** – нуди можности за напредок.
10. **Го негува задоволството од работата** – како суштинска компонента од добросостојбата на луѓето.

ЕАПН ги смета за валидни овие принципи за секој вид работа, без оглед на типот на договорот за работа, како и за заштитени или посредни/intermediate работилници на

пазарот на трудот, социјалната економија и социјалните претпријатија за интегрирање во работата (WISEs) и за сите сектори на делување.

Пазарот на трудот претставува апстрактен економски поим, кој се однесува на механизмот за координација преку кој понудата (луѓето кои имаат волја да работат) и побарувачката (луѓе што сакаат да вработат работници) се среќаваат во разните гранки на економијата.

Кога има повеќе понуда од побарувачка, станува збор за невработеност, што значи дека некои луѓе што сакаат да работат не можат да најдат работа. Доколку се случи спротивното, побарувачката да е поголема од понудата, доведува до непополнети работни места.

Целосното вработување е концепт што подразбира дека сите што се работоспособни и имаат волја да работат, можат да најдат работа за релативно краток период. Сепак, целосното вработување само по себе, нема само добри страни, бидејќи има и работни места што не се квалитетни. Квантитативното залагање на сите да им се обезбеди работа треба да го надополнат јасни стандарди за квалитетот на работа.

Постигнувањето целосна вработеност претставува долгорочна политичка амбиција и за земите-членки и за Европската Унија. Во поглед на ова, владите ги донесоа Активните политики за пазарот на трудот/Активационите политики за пазарот на трудот/Политиките за активен пазар на трудот (ALMP) чија цел е да се израмнат без проблем понудата и побарувачката.

Но, задачата не е секогаш лесна, особено кога се работи за клучните групи соочени со разни пречки на патот за работа, како што се луѓето погодени од сиромаштија и лишеноост, слабообучените, долгорочно невработените, луѓето со инвалидитет, мигрантите и етничките малцинства, посебно Ромите, самохраните родители, помладите и постарите работници и други.

Како што објаснивме погоре, квалитетот на работа се однесува на квалитетот на ангажманот на поединецот на пазарот на трудот за време на животниот циклус и степенот до кој е потпомогнат преминот (од училиште на работа, од една на друга работа, заедно со шемите за соодветна социјална заштита и од работа во пензија) и се избегнуваат замките на сиромаштијата. Според нас концептот со инклузивни пазари на трудот е соодветна претстава на квалитетот на вработувањето.

### **Воведување на инклузивни пазари на трудот**

Во 2008 год, Европската комисија предложи стратегија наречена Активна инклузија,<sup>27</sup> чија цел е обезбедување поддршка за вработување за лицата што можат да работат и кон социјално учество за оние што не можат. Во овој контекст, концептот за инклузивни пазари на трудот претставува еден од трите фундаментални столба што ја поткрепуваат стратегијата:

### Трите столба

Активна инклузија		
<b>1</b> Соодветен додаток на приходот	<b>2</b> Инклузивни пазари на трудот	<b>3</b> Пристап до квалитетни услуги

- 1. Соодветен додаток на приходот :** признавање на основното право на поединецот на ресурси и социјална заштита доволна за живот со човечко достоинство како дел од сеопфатниот, доследен нагон за борба против социјалната ексклузија.
- 2. Инклузивни пазари на трудот:** усвојување на аранжмани кои ќе ги покријат работоспособните лица со цел тие да добијат ефикасна помош за влез или повторен влез и да останат на работното место што им одговара на нивниот работен капацитет.
- 3. Пристап до квалитетни услуги:** преземање на сите мерки за засегнатите страни, согласно на релевантните национални услови за добивање на соодветна социјална поддршка преку пристап до квалитетни услуги.

**Стратегијата за активна политика ги дефинира инклузивните пазари на трудот како политики кои:**

- Им одговарат на потребите на луѓето исклучени од пазарот на трудот со цел олеснување на нивната понатамошна реинтеграција во општеството и на пазарот на

<sup>27</sup> Commission Recommendation of 3 October 2008 on the active inclusion of people excluded from the labour market (notified under document number C(2008) 5737). Official Journal L 307, 18/11/2008 P. 0011 - 0014

трудот и зголемување на нивната можност за вработување.

- Преземање на потребните мерки за промовирање на инклузивни пазари на трудот со цел вработување отворено за сите.
- Промовирање на квалитетни работни места со плата и бенефиции, работни услови, здравство, безбедност, пристап до доживотно учење и напредување во кариерата, особено да се спречи сиромаштијата кај вработените.
- Справување со сегментацијата на пазарот на трудот преку промоција на концептот задржување на работното место и напредок.

Горенаведеното јасно истакнува дека квалитетното вработување и работа е витален дел од инклузивната политика на пазарот на трудот. Практичните параметри за спроведување потенцираат меѓу другото „приспособени, индивидуализирани брзи услуги и поддршка што вклучува рано идентификување на потребите, помош при барањето работа, водство и обука и мотивација за активно барање работа“ и како еднакво важни „обезбедување поддршка за социјалната економија и сигурното вработување како витален извор за работни места за загрозените лица.“

Затоа инклузивниот пазар на трудот на европски план е цел што бара активно ангажирање на сите нивоа на релевантните засегнати страни – влади, работници, работодавци, луѓе што бараат работа, лицата погодени од сиромаштија и организациите за граѓанско општество и други.



**Инклузивните пазари на трудот Во Европската Унија се поддржани од:**

- Европската комисија преку Препораката на комисијата од 03. октомври 2008 год за



Активна инклузија на луѓето исклучени од пазарот на трудот (2008/867/ЕС).

- Европскиот парламент преку Резолуцијата донесена на 06. мај 2009 год год за Активна инклузија на луѓето исклучени од пазарот на трудот
- Европскиот совет преку Заклучоците на советот од 30. ноември 2009 год „Промовирање на инклузија на пазарот на трудот – Закрепнување од кризата и подготовка за Лисабонската агенда – по 2010“
- Одредбата на Европскиот социјален фонд (Член 3.1.е) (1081/2006/ЕС)
- Европските социјални партнери во внатрешекторскиот<sup>28</sup> автономен Рамковен договор за инклузивните пазари на трудот од 25. март 2010 год
- Социјално инвестицискиот пакет/Пакетот за социјално инвестирање издаден од Европската комисија на 02. февруари 2013 год<sup>29</sup>

### **Принципите на ЕАПН за достоинствена работа и целосно учество во општеството**

Во обидите целосно да ја објаснат својата позиција за инклузивните пазари на трудот и начинот како реално да се спроведат во пракса, членките на ЕАПН во 2008 год одобрија серија принципи:<sup>30</sup>

1. Позитивно социјално активирање, засновано на човековите права

<sup>28</sup> Потписниците ги вклучија Европската синдикална конфедерација (ETUC), Европскиот центар за претпријатија од општ економски интерес (Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général, CEEP), организацијата на работодавци BusinessEurope и Европската асоцијација на занаетчи, мали и средни претпријатија (Union Européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises, UEAPME).

<sup>29</sup> Поддршката за инклузивни пазари на трудот е јасна во 3 од 9 документи кои го сочинуваат Социјално инвестицискиот пакет, имено, главното соопштение (Кон социјална инвестиција за развој и кохезија) и пропратните документи Следна фаза од имплементацијата од земјите-членки на Европската комисија од 2008 год за активна инклузија на луѓето исклучени од пазарот на трудот и социјално инвестирање преку Европскиот социјален фонд

<sup>30</sup> Овие принципи се целосно развиени во книгата на ЕАПН Active Inclusion – Making It Happen (*Активна инклузија – Овозможете ја*) (Chapter 4 – Employment: Supporting people into decent jobs), 2010, достапно на: ([www.eapn.eu](http://www.eapn.eu)).

2. Индивидуализирани, приспособени и повеќедимензионални пристапи
3. Долгорочна поддршка на одржливо, квалитетно вработување
4. Одржлива и адаптирана работа согласно на потребите на луѓето
5. Поддршка на доживотно учење не само во работата туку и во животот
6. Заедничка, интергрирана недискриминирачка реализација која се темели на соработка

**Мрежата на ЕУ од Независни експерти за социјална инклузија ги поддржува повеќедимензионалните политики за инклузивни пазари на трудот, чија цел се:**

- Реформа на системите за социјално осигурување со цел бенефициите да понудат соодветен додаток на приходите, но истовремено и доволна иницијатива за вработување на луѓето и задржување на своите работни места
- Поттикнување и овозможување на постарите лица подолго да останат вработени
- Олеснување на преминот на младите лица од образование во вработување преку обезбедување совети и поддршка при наоѓањето работа
- Обезбедување пристап до континуирана обука со цел одржување на можноста за вработување, поттикнување лицата да влезат на пазарот на трудот и да се приспособат на неговите промени
- Олеснување на учеството на жените при вработувањето, особено на жените со деца
- Поттикнување и поддржување на влезот на загрозените групи (мигранти, етнички малцинства, луѓе со инвалидитет и лица со пониско образование) на пазарот на трудот и вработувањето.<sup>31</sup>

Но, инклузивните пазари на трудот изгледа дека се далечна реалност на терен, како што е претставено во проценката од членките на ЕАПН на тема национални реформски програми:

---

<sup>31</sup> Мрежа на ЕУ од независни експерти за социјална инклузија во име на Европската комисија Дг Вработување, социјални работи и инклузија, Политички решенија за негување инклузивни пазари на трудот и борба против детската сиромаштија и социјална есклузија, јули 200 год.

- Во 2011 год, повеќето мрежи на ЕАПН наведуваат дека концептот или неостасува од НРП или е погрешно сфатен и на него се гледа како на тесен, негативен активационен пристап
- Во 2012 год, се известува за истата состојба: кратењата на услугите и бенефициите ги поткопуваат инклузивните пазари на трудот, со тенденција да казнуваат, а не да потпомагаат
- Во 2013 год, точно 92% од испитаниците на прашалникот на ЕАПН сметале дека инклузивните пазари на трудот недостасуваат во НРП, додека 75% од испитаниците сметале дека нивните влади воведуваат негативно активирање и дека таквите мерки нема да го подобрат пристапот до вработување

Препораките по одделни земји чија главна улога ја објаснивме во претходниот дел, можат да му дадат поголема поддршка на квалитетот на вработувањето, или на инклузивните пазари на трудот на особено барање од страна на членките на ЕАПН во нивната проценка за 2013 год и препораките во сенка.

### **Позитивно наспрема негативно активирање**

*Луѓето чија работа е да им помагаат на лицата што бараат вработување имаат преголема работа. Тие не можат вистински да ги следат случаите на луѓето. Разочаран сум, напуштен, бидејќи сум проактивен, но ми треба поддршка. А сам не можам да успеам. (Белгија)*

Ангажирањето на пазарот на трудот започнува со барање работа, што започнува преку регистрирање во јавните центри за вработување. Во повеќето земји-членки, самото лице што бара работа е одговорно активно да продолжи да бара и да докаже дека го прави тоа. Потоа, квалитетот на вработување многу зависи од квалитетот на услугите кои им се нудат на невработените преку нивно помагање да најдат квалитетни и одржливи работни места.

Позитивното активирање авторите на овој толкувач го подразбираат како процес кој е во полза на поединците и нивните конкретни околности, што овозможува соодветна и сеопфатна поддршка и создава реални насоки за инклузија на пазарот на трудот и општеството. Таквиот процес подразбира дека поединецот е холистички помогнат преку flanking services/ придружните услуги, пристап до образование и обука и индивидуализирано советување за работа кон квалитетни и одржливи работни места.

За разлика од него пак, негативното активирање се сфаќа дека на луѓето се гледа само како на бројки, каде секој вид на работа, а притоа и секој квалитет се смета за „погоден“, а одбивањето на работата подразбира скратување на правата и ограничување на пристапот до ресурсите. Ова е казнен пристап, надополнет со условеност и санкции и има за цел да ги принудува луѓето по секоја цена да најдат вработување, кое од своја страна пак честопати е неодржливо или слабоплатено.

Бидејќи самиот поединец е одговорен активно да бара работа, постојат и санкции за оние кои не се придржуваат на правилото. Санкциите варираат во секоја земја-членка одделно, меѓу кои се вбројува и испишување од системот центрите за вработување (и ја губат поддршката при барањето работа) до губење на бенефициите за невработени или во извесни случаи и други бенефиции за социјално осигурување. Ова лесно доведува до губитна ситуација/lose-lose, во која се предлагаат неодржливи места со слаб квалитет – луѓето или се приморани да ги прифатат или се соочени со губење на помошта, приходите и осигурувањето.

*Многу сакав да најдам работа. Имав аплицирано за повеќе од 50 работни места во последниве неколку месеци. Секогаш аплицирав за работните места што ми ги предлагаа центрите за вработување. Исто така аплицирав и на огласи од локалните весници. Тогаш забравив да аплицирам само еднаш и за Божиќ ме казнија со 9 седмици без пари (Обединето Кралство).*

*Ако сте невработени треба да ја прифатите секоја работа што ви се нуди, инаку ќе ја изгубите социјалната помош. (Словенија)*



Превод: Позитивно активирање

Враќање на работното место по породилното отсуство, постојано follow-up/следење од канцеларијата за труд, можности за доживотно учење и обука, понуда на достоинствена, стабилна работа во заедницата.



Превод: Негативно активирање

Недостаток од индивидуализирана помош, без рамнотежа меѓу приватниот и професионалниот живот, недоволен број вработени во центрите за вработување, дискриминација и непочитување

Одржливоста и квалитетот на вработувањето се круцијални фактори. Договорите за вработување кои го прецизираат нивото на платата, работничките права и други важни елементи го дефинираат искуството на поединецот во светот на работата. Во состојба кога недостасуваат сеопфатни национални рамки за квалитетна работа, а згора на тоа, во период кога се широкораспространети флексибилизацијата на пазарот на трудот и влошување на правата, квалитетот на вработување драматично страда.

Повеќе инклузивни пристапи и потенцирањето на квалитетна димензија претставуваат предуслов луѓето да се блиску до пазарот на трудот со цел тие да бидат продуктивни во

економијата и последно, но не и помалку важно, да обезбедат достоинствен живот без сиромаштија и социјална ексклузија.

- Услугите за вработување мора да пружат помош и да не ги присилуваат луѓето на неодржлива обука или работа.
- Политиките и услугите за вработување треба да бидат информирани од луѓето погодени од сиромаштија кои треба да се ценат како експерти.
- Обезбедување помош за невладините организации и социјалните претпријатија/social enterprises кои го поддржуваат пристапот за групите во ексклузија.

**Пораки од делегатите од 10та Европска средба на луѓето погодени од сиромаштија за јавни услуги за вработување**

### **Борба со дискриминацијата**

Сé уште широкораспространета е дискриминацијата при добивањето работа. Квалитетен, инклузивен пазар на трудот се стреми дка секој поединец кој е работоспособен добива индивидуализирано водство, без дискриминација, притоа се земаат в предвид одредени околности (инвалидитет, статус на родител, припадност на малцинска група итн), кои честопати функционираат како пречки на патот до достоинствено вработување.

*Социјалната инклузија е тешка, но возможна, инклузијата во работата е невозможна за Ромите: се работи за расистички проблем. (Република Чешка)*

*Ако сте Ромка, кога ќе родите деца невозможно е да најдете работа. (Унгарија)*

*Работодавците не сакаат да вработуваат луѓе со инвалидитет, бидејќи можеби мислат дека за нив е потребно повеќе време да ги обучат отколку за „нормалните“ лица. [...] Имам аплицирано на толку места и сум бил на интервјуа, но, работодавците ме одбиваа. Сметам дека тие не сакаат да ме вработат поради мојот оштетен слух. Не е исправно.*

*И ние можеме да работиме како сите други. Она што во моментот го заработувам не е доволно за достоинствено живеење. (Ирска)*

*И понатаму барам работа, но не наоѓам разбирање од работодавците, државата и социјалните служби поради мојот инвалидитет. Веќе шест години центарот за вработување ми нема понудено соодветна можност за работа, посебно што сум инвалид. Работодавците ми ги одбиваат апликациите бидејќи не постојат програми за помош на луѓето со здравствени проблеми како нас (Бугарија)*

*Се регистрирав во агенции кои нудат привремени вработувања. Неколкупати, било за обука или за работа, кога не ми дозволуваше распоредот, ќе речев – јас сум самохрана мајка, не можам да стигнам таму во тоа време, или не можам да одам на работа тогаш, бидејќи морам да ги земам децата од училиште, невозможно е за мене. Ми одговорија – не ни е гајле. Види, и ние имаме деца, па успеваме. За жал, невозможно е на сите „да им успее да работат.“ (Белгија)*

Во анализата на нашите членки, ефикасното справување со дискриминацијата изгледа не им е приоритет на владите, како што се гледа во нивните национални реформски програми. Додека веројатно тие се стремат за инклузивни пазари на трудот, владите изгледа не сметаат дека борбата со дискриминацијата и обезбедување на поголемо учество и инклузија игра клучна улога.

- **ЕАПН Холандија** – sheltered work/ заштитената работа\* за лицата со инвалидитет и работен капацитет повисок од 30% ќе исчезне во 2015 год, заедно со Wajong, бенефиција за инвалидите уште од млади. Овие луѓе ќе мора да работат во редовните фирми за понизок приход, што генерира поголема сиромаштија.

Потребни се соодветна обука и рамки за еднаквост за јавните центри за вработување и работодавците. Додека е важно да не постои дискриминација при наоѓањето работа,

подеднакво е важно и постоењето на работни средини без дискриминација, вклучувајќи тука и приспособени работни места за работниците на кои им се потребни.

- *Запрете ги стигматизацијата и дискриминацијата преку проведување моќни закони против дискриминација*
- *Воспоставете услуги за индивидуална поддршка за да им одговорите на конкретните потреби и пречки на различните групи*
- *Изгответе мерки кои ќе ѝ одговорат на дискриминацијата кон луѓето со инвалидитет и потребите на луѓето со ментални проблеми*
- *Инвестирајте во училиштата и не ги напуштајте младите кога ќе завршат со образованието*
- *Ставете крај на кратењата во образованието за да ги задржите идните вработени и инвестирајте во доживотно учење*

**Пораки од делегатите на 10тата Европска средба на луѓето погодени од сиромаштија**

### **Дали „погодната работа“ е квалитетна работа?**

Јавните центри за вработување во многу од земјите-членки располагаат со оперативната дефиниција за т.н. „погодна“ работа што опфаќа располагање со кориснички профил и квалификации (споредени со она што го бараат понудите за работа), плати (споредба меѓу последната плата и платата предложена во понудата за вработување), здравство (понуденото вработување не смее да го загрози здравјето), растојание меѓу работното место и домот, соодветни физички способности, морална соодветност со корисничкиот профил.

Сепак, јасно е дека условите во поглед на дефиницијата „погодна работа“ во разни земји-членки не се сосема услогласени со принципите на квалитетно вработување.



**ЕАПН Полска** – „погодна работа“ е работа која подразбира 3 часа пат до работното место (доаѓање и враќање), па оттука се сомневаме дали може да се постигне рамнотежа меѓу приватниот и професионалниот живот. Ако некој родител треба да почне со работа во 08:30 часот, треба да стане во 05:30, да ги подготви децата за на училиште и да ги однесе во 07:00, за навреме да стигне на работа. Оваа дневна рутина може да влијае врз физичкото и менталното здравје на секој елемент од семејството и веројатно тешко се остварува бидејќи да се остават децата на училиште во 07:00 веројатно и не е можно.

Дефиницијата за „погодна работа“ исто така може различно и субјективно да ја интерпретираат службите и корисниците. Конфликтот што се јавува во различната интерпретација може да доведе до негативни последици за лицата што бараат работа – или тој/таа се принудени да прифатат каква било работа или ќе се соочат со санкции ако ја одбијат работата. Доколку се очекува примена на санкции, основните услови мора да гарантираат дека на лицето што бара работа му е понудена вистинската можност, поткрепена од солидни и квалитетни рамки, во полза на поединецот и неговата амбиција да обезбеди достоинствен живот.

*Сакам да ме почитуваат како човек ,а не да ме ограбуваат или експлоатираат како мобилен телефон со рок на траење од 3 години, па после да ме фрлат. (Австрија)*

*Работодавците не не почитуваат нас и нашите права. Од нас се очекува да прифатиме секаква работа што не ни е доволна нам и на нашите семејства. (Полска)*

*Канцеларијата за вработување само нуди вработувања во Казлу Руда, што е 100 км оддалечен. Не е возможно да се оди на работа толку далеку. Многу е скапо. (Литванија)*

Затоа усогласувањето е од суштинско значење и иако се признава неговата важност<sup>32</sup>, повеќето од јавните служби за вработување немаат доволно кадар, што подразбира

---

<sup>32</sup> Некои од земјите-членки имплементираат информатичко-технолошки процеси на усогласување на работните понуди и корисничките профили.

трупаше на предмети и посветување помалку внимание на лицата што бараат работа. Разните лица во разните животни циклуси бараат флексибилни услуги сосредоточени на индивидуалните потреби и на можностите за добра интеграција.

Со цел развивање на посебни мерки и иновативни начини за обезбедување на приспособени понуди за работа за луѓето погодени од сиромаштија (особено за групите со кои се потешко работат службите) неопходно е исполнување на **два основни услова**: ревидирање на дефиницијата „погодна работа“ преку хармонизирање на параметрите со јасна дефиниција за принципи за квалитетна работа (намалување на обидите за субјективно интерпретирање) и обезбедување повеќе и подоброобучен кадар за службите за вработување да го подбрат процесот на усогласување и да обезбедат и повеќе и подобри работни места.

*Мојот сопруг беше невработен. Јас имав ниска плата – малку над националната минимална плата. Едноставно не можев да си ги дозволам работите што ми требаа. Отакако ќе ја платевме ќиријата од 150 евра месечно и трошоците за превоз и храна, скоро ништо не ни остануваше. Моите ми помагаа и тогаш и сега. (Португалија)*

*Ќе чистам и улици. Само ми требаат доволно пари за нормален живот. (Бугарија)*

За да се обезбеди квалитет на работата, неопходно е дека е потребен регулаторен капацитет за да им се изврши влијание на организациите на работодавци да ги усвојат стандардите во нивните дефиниции, на овој начин намалувајќи го процентот лоши работни места на пазарот на трудот. Па тогаш е можно за јавните служби за вработување да развијат добри услуги скроени по индивидуалните потреби и базирани на ефикасна контрола и поддршка.

Мораме да истакнеме дека **усвојувањето на дефиницијата за квалитет на работата и вработувањето дури и во форма на минимални стандарди не е доволно да ја промени состојбата во моментов.** Спроведувањето е клучно, а честопати остануваат повеќе нерешени прашања. На пример додека во повеќето земји-членки законот веќе одредува

антидискриминаторни услови, постои емпирички доказ за дискриминација меѓу работодавците. За поединецот погоден од сиромаштија, ризикот значително се зголемува, бидејќи постојано се присутни стереотипизацијата и „етикетирањето“.

### **Што претставува поимот квалитет на работата за луѓето погодени од сиромаштија?**

Националните мрежи на ЕАПН ги прашаа луѓето погодени од сиромаштија кои се нивните очекувања во врска со квалитетно вработување и кои се мерките за постигнување на инклузивните пазари на трудот, кои ги почитуваат правата на луѓето и околностите и ги поддржуваат за одржлива и квалитетна работа во случаи кога не постојат форми на дискриминација и принуда. Ова е збор од одговорите:

- *Развивање на стратегии за олеснување на интеграција на луѓето ранливи од сиромаштија и социјална ексклузија на пазарот на трудот (индивидуални начини за инклузија и интеграција во работата, менторство, достапно доживотно учење итн)*
- *Подобра организација на јавните служби за вработување, соодветен број на вработени, соодветна обука и пропорционална распределба на предметите, со цел значајна поддршка во реинтеграцијата на невработените и другите ранливи групи на пазарот на трудот*
- *Подобрување на советите и службите за информирање за реализација на континуирана поддршка во контекст на чести премини од еден во друг статус со кој се соочуваат поединците во моментов*
- *Понудените работни места треба да обезбедат пристап до достоинствен живот, опфаќајќи ги сите димензии наведени во 10те принципи на ЕАПН*
- *Зголемена покриеност и квалитетни придружни услуги (заедно со детска грижа, грижа за стари лица и долгорочна нега) за поддршка на интеграцијата на пазарот на трудот на самохраните родители и семејните негуватели/family carers*
- *Подобар пристап до образование кое мора да се стреми кон стекнување со завршено образование и борба против предвременото напуштање на образованието, дополнителна и постојана стручна подготовка насочена кон*

*развивање вештини и квалификации, скроени според индивидуални потреби, а јасно изразени во потребите на локалниот пазар на трудот*

- *Социјална заштита – силна поддршка на границијата за соодветен минимален приход, интегрирана со постоечките бенефиции и чија цел е избегнување на замките на сиромаштијата, со тоа исто ќе овозможи да се комбинира со приходот од работата*
- *Превоз – развој на јавни транспортни мрежи, со цел да се намали бројот на непокриени подрачја и оптимизирање на времето на патување од и до работното место*
- *Зголемување на свеста и рушење на стереотипите за загрозените групи заедно со работодавците и креаторите на политики*

### **Што значи во пракса квалитет на вработување: Дневникот на Џастин**

„Здраво. Имам 36 години и во оментов нема работа. Го водам овој блог за да го сподела искуството и чувствата, како позитивни, така и негативни, во потрагата на вработување со целосно работно време. Во минатото работев на многу места во фабрики, пабови, продавници и агенции за чистење. Имам две деца – едното е на факултет и има хонорарна работа, а другото оди во училиште. Отсекогаш имам работено како волонтер во училиштата и community organization/граѓанските институции. Го напуштив училиштето кога имав 14, кога ми се рзведоа родителите, па започнав со работа во една фабрика кога имав 15. Немам никакви формални квалификации, но имам посетувано обуки што ми беа достапни. Работите што ги работев не се исплатеа многу, но до неодамна лесно се наоѓаа. Сега, дури и најшкартната работа тешко се наоѓа во овој регион. Многу се вознемирувам кога луѓето со потценување гледаат на невработените лица и лесно ги отфрлаат проблемите со кои се соочуваме. Се надевам дека мојот блог ќе ги истакне потешкотиите и проблемите на невработените во 21.век во Британија. Луѓето што никогаш не морале да се расправаат со службите за вработување и нивните дисперзирани/outsourced филијални канцеларии не разбираат низ што се поминуваме. Се надевам дека мојот блог ќе им даде увид во состојбата.“

Прочитајте ја целата приказна на Џастине на: <http://justine-diaryofajobseeker.blogspot.com>

## ВРСКАТА МЕЃУ КВАЛИТЕТНА РАБОТА И ВРАБОТУВАЊЕ И СИРОМАШТИЈАТА

За повеќето луѓе, платеното вработување сè уште претставува главниот извор за неопходни средства за задоволување на потребите и за достоинствен живот. Но, ако не се земе в предвид аспектот квалитет, луѓето и понатаму живеат во сиромаштија и покрај фактот што заработуваат, ако платата не им е доволна. Причината е едноставна: политиките се фокусирани само за постигнување на целосно вработување, а многу малку внимаат на квалитетот. Ако она што ни треба е само работно место, во тој случај дури и слабоплатените и оние со слаб квалитет се прифатливи. Но од перспектива на сиромаштијата, слабо платените работни места и оние со слаб квалитет само го одолговлекуваат или го влошуваат живеењето во сиромаштија.

Импликациите од вработувањето со слаб квалитет лежат уцврстени во главните карактеристики – ниски плати, слабо осигурување, намалена можност за учество во шемите за социјална заштита, лоши работни услови и лош квалитет на животот во генерални рамки. Пазарот на трудот станува сè повеќе поларизиран, меѓу добрите и лошите работни места (каде стандардните работни места значително се намалуваат), а сè почесто е присуството на лоши работни места. Трендот придонесува за намалување на ефикасноста на работата, како главен механизам за дистрибуција на приход во нашето општество.

### Недоволни плати и појава на сиромаштија кај вработените

Поимот сиромаштија кај вработените се сфаќа како **состојба на сиромаштија во која се наоѓа една личност и покрај активниот статус на пазарот на трудот како вработен/а.**

Овој феномен во моментов ги погодува **8,9% од работната сила во ЕУ 27 (податоци од 2011 год)** и го одредуваат бројни фактори, вклучувајќи ги и личните околности, како бројот на невработени издржувани лица. Но, неоспорно е дека недоволните плати како и

несигурните договори, претставуваат главен извор за појава на сиромаштијата додека сте во работен однос.

Во 2010 год, Мрежата од независни експерти/Независната мрежа од експерти за социјална заштита и социјална ексклузија објави во име на Европската комисија сеопфатен извештај за состојбата со сиромаштијата кај вработените во Европската Унија, потенцирајќи го големиот проблем кој сè уште не успеваме да го решиме – задоволување на квалитет на работата и на инклузивните пазари на трудот.<sup>33</sup>

ЕАПН исто така темелно го разгледа прашањето со сиромаштијата кај невработените, барајќи дефиниции, причини, помошни политики, влијанието на кризата како чекори напред.<sup>34</sup>

Ниските плати, често под линијата на сиромаштија не се доволни поединецот да ги задоволи своите потреби и да води достоинствен живот. Понекогаш платите се многу ниски, што фактот што лицата се вработени, едноставно не се исплати, и значи дека еден поголем дел од платата оди на трошоци поврзани со работата, како превозот од дома до работа или детската грижа/грижата за старите лица. Потоа, има случаи кога вработените понекогаш се во полоша положба. Дополнително, ниските плати значат ниски придонеси за социјално осигурување и кон идни бенефиции за невработените и пензија, што значи дека лицето е осудено на сиромаштија и сега и во иднина.

- **ЕАПН Шпанија** - националната минимална плата изнесува 650 евра месечно, вредност што е многу блиска до цената за месечна кирија.
- **ЕАПН Финска** – работниците што имаат слаби плати треба да аплицираат за финансиска помош во центрите за социјална помош за да ги платат трошоците за

---

<sup>33</sup> **EU Network of Independent Experts on Social Inclusion**  
– Hugh Frazer and Eric Marlier, on behalf of the European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, In-Work Poverty and Labour Market Segmentation in the EU: Key Lessons, Synthesis Report, December 2010.

<sup>34</sup> **EAPN, Working and Poor** – Position paper on In-Work Poverty, November 2013, available on the EAPN website ([www.eapn.eu](http://www.eapn.eu))

ќирија и животните трошоци (добиваат и помош во храна). Како резултат на ова, не се зголемуваат само долговите во домаќинствата, но и несигурноста, зголемената зависност од алкохол, дрога и ментални проблеми.

- **ЕАПН Холандија** – Се намалува нивото на нашите минимални плати, истовремено се самовработените без други вработени лица тонат во сиромаштија.

Луѓето со ниски примања се обидуваат да најдат дополнителна работа преку прекувремена работа или втора или трета работа што од своја страна негативно се одразува на нивната добросостојба. Ако некој постојано работи дополнителниот приход честопати скапо се плаќа. Таквата ситуација го зголемува ризикот од здравствени проблеми (физички и ментални) како и безбедносни ризици (изморените лица повеќе се склони кон несреќи).

Прекувремената работа или работењето на повеќе работни места многу лошо влијаат на рамнотежата на приватниот и професионалниот живот, со последици по поединецот, по семејството и здравјето на децата а и на заедницата. Бидејќи не е можно да се учествува и активно да се биде ангажиран, сиромашниот работник можеби нема да се бори за поголема плата и подобри работни услови и на овој начин ќе го пролонгира маѓичниот круг.

*Не можам да се дружам со луѓето. Уништена ми е самодовербата, бидејќи секој ден мотра да се грижам за наредниот. (Данска)*

*Дефинитивно сметам дека сите го заслужуваат (минималниот износ за основни потреби). Треба да е повисок од минималната плата. Кој вели дека луѓето можат да живеат на минимум – сигурна сум дека луѓето што ја утврдиле минималната плата сигурно не живеат од неа.*

Влијанието на ниските плати во случаи каде се причина за нискиот целокупен приход, може да е огромно и да претставува закана не само за поединецот туку и на целокупното општество и неговата кохезија.

Ниските плати обично подразбираат низок степен на социјална заштита, лоши услови на домување, зголемен ризик од здравствени проблеми (физички и ментални) и проблеми со сигурноста, влошен пристап до здравствените услуги (услуги, испитувања, лекови, третмани), голема материјална лишеност, незадоволство од работата и други. Во семејствата погодени од сиромаштијата кај вработените се забележуваат зачестен неуспех на училиште и прерано напуштање на образованието, а и семејно насилство.

**За синдикалните здруженија**, постојана битка претставуваат маките да ги зголемат платите, но често им се отфрлаат барањата од страна на организациите на работодавци и владите под изговор дека ќе ѝ наштетат на економијата (појава на несолвентни компании) и намалување на слободни работни места на пазарот на трудот. Изгледа се чини дека владите повеќе претпочитаат сиромашни вработени отколку сиромашни невработени.

Европскиот синдикален институт во јули 2013 год објави преглед на развојот на платите во Европската Унија (2000-2012) во форма на „визуелна мапа“. Заклучоците ни дадоа мрачна слика: строгите мерки на штедење предизвикуваат пораст на невработеноста, комбинирана со намалување на платите.<sup>35</sup>

*Податоците коу ни ги дава оваа визуелна мапа докажува дека главна цел на строгите мерки за штедење ширум Европа се платите. Тие очигледно станаа клучно средство или механизам за приспособување преку внатрешната девалваторска политика. Овој тренд не ги реши проблемите со „конкурентноста“, особено во земји приматели на финансиска помош за спас од кризата. Токму напротив, ги влоши постоечките проблеми со тоа што ги погоди најранливите. Ова е неприфатливо и постои ризик дополнително да им се влоши состојбата на граѓаните кои примаат крива помош.*

**Бернадет Сегол, Генерален секретар на Европската синдикална конфедерација**

---

<sup>35</sup> **European Trade Union Institute**, *Wage development infographic*, 28 July 2013, достапно на <http://www.etui.org/Topics/Crisis/Wage-development-infographic>



Се води **постојана расправа во поглед на тоа што е соодветна плата**. Со цел да се задржат иницијативите за работа, заеднички беше договорено дека платите треба да се повисоки од социјалната помош. Но, теоријата што преовладува е дека бенефициите треба да бидат што е можно пониски, што од своја страна влијае и платите да се ниски.

**ЕАПН верува во позитивната хиерархија**. Најпрво, треба да се утврдат на соодветно ниво шемите за минимален приход и слични бенефиции, на пример, барем на прагот на национална сиромаштија (што претставува 60% од средниот приход), или преку референтни буџети (т.е. пресметка на цената за намирниците од потрошувачката кошничка и услугите потребни за достоинствен живот). Штом ќе се утврдат овие бенефиции, минималната плата треба да е на повисоко ниво, и на овој начин да ја обезбеди гореспоменатата мотивација за луѓето да почнат да се вработуваат.

### ***Шкотската кампања за минимален износ за задоволување на основните потреби***

Кампањите за минимален износ за задоволување на основните потреби одлучи директно да им се обрати на работодавците и да донесе промени, надоврзувајќи се на успехот од претходните кампањи во Лондон и во други градови.

Кампањите се темелат на двојниот пристап кој ги комбинира работодавците што лобираат и синдикалните здруженија со организации на терен/grassroots за да им извршат притисок на локалните работодавци да ја преземат кампањата.

Овие кампањи се покажаа за многу успешни, исто така поради големиот обем на проблемот, бидејќи ниските плати и сиромаштијата кај вработените се широкораспространети и во Шкотска.

Досега три важни институции станаа работодавци што нудат минимален износ за задоволување на основните потреби: Градскиот совет на градот Глазгов, Scottish Enterprise (агенцијата одговорна за развој на бизнисот во Шкотска) и Employers in Voluntary Housing.

Градскиот совет на Глазгов исто така започна своја кампања наречена Кампања на Глазгов

за минимален износ за задоволување на основните потреби, пришто регистрираше повеќе од 130 вработени лица како работодавци кои нудат „минимален износ за задоволување на основните потреби“. За поимот минимален износ за задоволување на основните потреби исто така се расправаше во два наврати во Шкотскиот парламент.

Бидејќи цел беа работодавците, а не државата, одговорноста им припадна на првите, па беше полесно да се добие политичка поддршка.

Кампањите исто така создадоа нови врски меѓу локалните community organisations/граѓански здруженија, синдикатите, faith-based organisations и други организации на граѓанско општество.

Но, членките на ЕАПН посочуваат дека недостатокот од ресурси досега ги спрелил да постигнат поголеми резултати на терен.

За кампањата видете повеќе на: <http://slw.povertyalliance.org/>

Националните мрежи на ЕАПН јасно ја потенцираат потребата за зголемување на националната минимална плата (во земјите-членки на ЕУ каде потоа) или да се зголеми опсегот на договорите за колективна плата, со цел да порасне расположливиот приход за работниците. Многу е важно дека работните позиции за кои не се потребни многу вештини, често не се опфатени во колективните преговори и секторските договори што нудат соодветни плати.

Проблемот со бројот на невработени издржувани лица треба да се реши преку одделен додаток на семејниот приход, со цел избегнување на замките на сиромаштијата. Исто така, како круцијални алатки се сметаат обезбедувањето на даночни олеснувања (т.е. намалување на даноците за лицата со слаби примања) и комбинирањето на социјална помош со ниските плати. Но, мора да се внимава дека мерките иако се потребни да се реши лошата состојба во моментот на терен, не даваат многу стимул ја пролонгираат состојбата со ниските плати што ги нудат работодавците.

- **ЕАПН Франција** - The Revenu de Solidarité Active (RSA) е додатокот на приходот од работата за работници со работно време што не им дозволува добивање на месечна минимална плата.

- **ЕАПН Полска** – Се предложи нова иницијатива во форма на попустлив пристап во поглед на комбинацијата од регистрираа работа со социјална помош и пензии за инвалиди.
- **ЕАПН Убединето Кралство** – Се спроведува систем на финансиска поддршка на сиромашните вработени (иако претрпе реформи неколкупати), цели кон луѓето со деца. Даночното олеснување е достапно за лицата со слаби плати (со скратено или со целосно работно време) и се гледа како на еден од клучните фактори за намалување на детската сиромаштија. Бидејќи расте бројот на луѓе на кои им е потребно, тековниот систем е во фаза на реформи со шест клучни бенефиции спакувани во еднократна исплата наречена Универзален кредит (UC) чија цел е да покаже дека состојбата на луѓето е подобра кога работат отколку кога добиваат социјална помош. Стапката на повлекување/withdrawal rate е ниска, што е за поздравување. Тековниот кредит им е достапен само на лицата кои работат 16 часа неделно (30 часа неделно ако немаат деца). Но, присутни се стравувањата дека новиот систем ќе ја засили врската меѓу ниската плата и несигурните форми на работа. Исто така се очекува поголема употреба на санкциите.

### **Нестабилно, несигурно вработување**

*Работата со скратено работно време е добра за лицата што сами ќе ја одберат, но не за оние што се присилени на фиксни договори за вработување или за хонорарна работа. (Италија)*

Трајните договори и соодветните права на вработување се исто така главни фактори за тоа колку е сигурна работата и приходот на поединецот, меѓу кои постои постои заемна врска и правото на соодветна социјална заштита.

Зголемената несигурност на пазарот на трудот може да се наблудува преку намалување на постабилните форми на договори (договори без предвиден краен рок/open-end contracts) и зголемување на другите форми на договори, кои се понестабилни и понесигурни (договори со фиксен рок, договори преку агенции за вработување, самовработување итн).

Еволуирањето на договорите со полно работно време наспрема оние со скратено работно време исто така го пренесуваат влијанието на несигурноста, особено кога вработувањето со скратено време не е по избор на работникот, но поради недостапните работни места со полно работно време.

- Во **Обединетото Кралство** концептот наречен „договор со нула работни часови“ подразбира дека луѓето се постојано на повик и чекаат да бидат контактирани за нетипични работни часови. Ова ја пролонгира непредвидливоста на сигурниот приход, како и неможноста да се планира иднината на одржлив начин.
- Во **Германија** „мини-работните места“ се плати пониски од 450 евра, краткорочни договори и намалена заштита на вработувањето и социјално осигурување, заедно со пензиите и бенефициите за невработени.

Проблемот со несигурноста е особено релевантен кога за него ќе стане збор во ист контекст со сиромаштијата и социјалната ексклузија. Како што наведоа повеќето мрежи на ЕАПН, **несигурните форми на работа се во јасна корелација со лишеноста и бедата**. Негативното влијание од оваа корелација ја зголемува структурната димензија на несигурните работни места. Ова значи дека нестабилната работа не може да се смета дека е премин кон постабилна, туку самата по себе е посебна состојба.

Поради ефектот на отворена врата меѓу периодите на невработеност и вработување, обезбедувањето сигурно вработување станува сè потешко, посебно за поранливите групи во општеството.

Доколку вработувањето не е сигурно и времетраењето на договорот не е стабилно, **се зголемува и ризикот од губење на правото на добивање на социјална помош**. Бидејќи слабоплатените работни места подразбираат немање отпремнина и исплата, не е можно поединецот да ги добие потребните пари за уште еден период на невработеност и тој се обидува да најде нова работа.

Дополнително, несигурните форми на работа и вработување честопати се поврзуваат со ниските плати и нестабилниот приход, несигурност за иднината, зголемени потешкотии да се дојде до социјална заштита, зголемена флексибилност во работното време, намален пристап до доживотно учење и унапредување, слаб пристап или никакво право на породилно боледување и други мерки за рамнотежа меѓу работата и приватниот живот.

На среднорочен план, **слабоквалитетните работни места подразбираат ниво на нестабилност и несигурност што го ограничува капацитетот на поединците да се соочат со повеќедимензионални предизвици својствени за различните животни циклуси.** Под закана се пристапот до бенефициите за невработени, боледување, родителско отсуство/ породилно отсуство, бенефиции за инвалидите (кои често имаат помошен карактер), пензиите и други бенефиции. На долгорочен план дури и пензиите ќе бидат сериозно оптеретени. Старите лица се соочени со поголем ризик од сиромаштија и социјална исклученост.

### **Импликации за социјално осигурување/социјална сигурност**

Како што е наведено погоре, **повеќето бенефиции** – вклучувајќи ги бенефициите за невработени и правото на пензија – се **условени/contributive**, што значи дека за да го остварат своето право, како и нивото тие се **условени од тоа колку време потрошил поединецот на работното место и колку била висока неовата плата** (бидејќи придонесите се пропорционални во однос на платите).

**Механизмите за социјална заштита** играат клучна улога како **автоматски стабилизатори** во време на невработеност. Но, зависат од способноста на луѓето да даваат свој придонес додека работат, квалитетната работа останува предуслов за достоинствен живот исто така и кога лицата не работат.

**Добивањето на бенефиции за невработените значително се зголеми од построгите критериуми** што ја намалува покриеноста и времетраењето и ја ослабнува нејзината месечна вредност. На пример, во многу земји-членки траењето на бенефициите за невработени зависи од бројот на претходните последователни работни денови, и од

возраста на апликантот, што подразбира дека работењето на краткорочни фиксни договори го зголемува ризикот од недобивање на бенефиции или пак скратување на нивното времетраење.

Истиот принцип за редовни придонеси се применува и кај другите бенефиции на пример здравствени бенефиции, бенефиции за родителите и пензија. Пристапот до овие бенефиции е исто така условен од времетраењето на договорот, бидејќи минималниот период на придонес е неопходен при добивањето на социјална помош.

**Економската криза и строгите мерки за штедење кои следеа ја влоши состојбава и ги засили критериумите и пристапот до овие безбедносни мрежи.**

- **ЕАПН Франција** – Добивањето бенефиции за невработени бара минимум од 4 месеци активност. Времетраењето на бенефициите за невработени е еднакво на работното време, со максимум од 24 месеци (за лица до 50 години) или 36 месеци (за лица постари од 50 години).
- **ЕАПН Финска** – Добивањето бенефиции за невработени бара минимум од 26 седмици платена работа со полно работно време во рок од 28 месеци (почнувајќи од 2014 год). Нивото на бенефиции за невработените варира во зависност од заработениот приход, но по 500 дена, тоа се минимални бенефиции за невработените за секого. Траењето на повисоките бенефиции за невработени зависи од тоа колку долго било вработено лицето. Не постои органичување за добивање на пониски бенефиции за невработени, но откако ќе се добијат и ако активно не се учествува во службите за вработување, тогаш невработените ги губат бенефициите.

**Проблемите со здравјето и инвалидитет остануваат посебен прadox на вработувањето со лош квалитет.** Од една страна пристапот до овие бенефиции го отежнува работењето на работни места со низок квалитет поради фактот што краткорочните договори или нетипичните договори може негативно да се одразат на пристапот до услугите. Од друга страна пак, лошите работни услови кои се поврзуваат со

слабоквалитетните работни места можат да ја зголемат можноста за појава на здравствени проблеми или нарушување на безбедноста на работното место, па оттука зголемена е можноста за потреба од овие бенефиции.

**Во случај на пензија,** вршење на професијата за подолг временски рок, со неколку прекини или без прекин и соодветно ниво на плата неопходно е добивање на месечна пензија чија вредност е доволно висока за избгнување на сиромаштијата и социјалната инклузија. Но, неквалитетното вработување и неквалитетните работни места го кажуваат спротивното - пониски плати и нестабилен приход, поголеми прекини во кариерата (поради зачестената невработеност и краткорочни договори) и повеќе проблеми за повторен влез на пазарот на трудот. Состојбата е особено тешка за **жените** соочени со дополнителни потешкотии за пристап на пазарот на трудот и од нив повеќе се очекува да имаат неквалитетна работа или да имаат ретки придонеси. Дополнителните ризици вклучуваат необезбедени шеми за пензионирање на вработените, што знали дека работниците треба да се потпрат само на личната заштеда – што е невозможно, ако тековната плата не е доволна за преживување.

- **ЕАПН Обединето Кралство** – Иако постои основно право на пензија и други бенефиции за невработените, без разлика на работниот статус, статусот на вработен му го дава правото на корисникот за повисоки бенефиции.
- **ЕАПН Португалија** – За невработените лица постои систем за неплаќање придонеси/non-contributory system, за социјални пензии и бенефиции за инвалидите, но со многу понизок износ
- **ЕАПН Шведска** – Постои и друг вид на помош за невработените (или лицата што никогаш не биле вработени) но обично износот на тие бенефиции не е висок и не даваат гаранција за опстанок. Пензиите и животното осигурување се можни, но тие се несигурни и не им се достапни на лицата со ниски плати.

**Долгорочното влијание на работата со низок квалитет**

Кога сето погоренаведено ќе се земе в предвид, не е тешко да се проценат импликациите и долгорочните последици на работата и вработувањето со низок квалитет врз сиромаштијата и социјалната инклузија и врз добросостојбата и квалитетот на животот во целина.

**На индивидуално ниво,** нискиот квалитет на работа и вработувањето значи ниски плати и несигурен приход. Постојаната нестабилност за иднината ги обликува перспективите на поединецот за промените на животот и има силна моќ да го „заклучи“ поединецот во состојба на стагнација и неактивност.

Постојаниот стрес и честите периоди на премин од еден статус во друг (од вработување во невработеност) подразбираат дека неопходната адаптација кон новите состојби, здравјето скапо ја плаќа цената, на физичко и ментално ниво.

На психолошки план значително е потешко да се зачува јасниот идентитет, кој се темели на добредофинирани улоги и позитивна слика за себе, во работен контекст во кој нестабилноста претставува норма, а не исклучок.

**На семејно ниво,** забележуваме зголемена потешкотија да се справиме со предизвиците својствени за формирањето врски, дом или семејство, а расте и бројот на млади лица заглавени во несигурната сегашност.

Како резултат на ова, наталитетот опаѓа во многу земји, што претставува закана за растот на населението и доаѓањето на нови генерации. За едно семејство со деца, работата и вработувањето со низок квалитет доведуваат до послаба рамнотежа меѓу професионалниот и семејниот живот, зголемениот стрес со личните обврски и зголемената потреба од потребниот приход соодветно да им одговори на потребите на семејството.

Влошена е добросостојбата на децата, бидејќи на родителите им недостасуваат време и приходи за целосна поддршка на нивниот развој. Во случајот со самохраните родители, од кои 90% се жени, ова влијание особено расте.



**На општествено ниво,** потребите на младото и на постарото население потешко се задоволуваат, бидејќи нивните роднини се презафатени и преокупирани во битката за сопствен опстанок.

Работата и вработувањето со низок квалитет и слаба куповна моќ значат осиромашување на општеството и на долгорочен план претставуваат закана за динамиката на локалната економија и задоволувањето на секојдневните потреби.

Луѓето имаат помалку време и ресурси за социјален и политички ангажман, за да бидат активни граѓани и значително да придонесат во заедницата, како и за градење позитивни врски и солидарност со другите.

**За општеството како целина,** работните места со низок квалитет се скриен непријател, кога го разгледуваме влијанието врз социјалната стратификација. Кога квалитетните работи постојано се заменуваат со неквалитетни, средната класа исчезнува, а економијата тоне, ги погодува малите, средните и големите претпријатија, кои зависат од куповната моќ на населението.

Ова еволуирање не носи добри вести, како што и конкурентноста за сè повеќе намалената група на многу богатите лица се зголемува (поради постојаната концентрација на богатство кај сè помал број на поединци и семејства) и потоа, ослабнува построшувачката средна класа.

**Што се однесува до државата,** се работи за равенка што не може да се реши.

Ослабнат е капацитетот да се финансираат ефикасни системи за заштита и основни услуги, бидејќи придонесите се намалени, како резултат на намалување на даночната основа, а приходите се премногу ниски и недоследни.

Јавните приходи ќе опаднат и клучната улога на образованието, здравството и другите услови, како и механизмите за социјална заштита ќе се соочат со ризик.

Нискиот квалитет на работа и вработување осудува сè поголем број луѓе на сиромаштија, зголемувајќи ја потребата од бенефиции и услуги кои од своја страна, државата не може да ги обезбеди, бидејќи истиот тој низок квалитет на работа и вработување ја намалуваат даночната основа која зависи од придонесите.

*Луѓето не живеат од ништо. Бројни се и проблемите со алкохолизам, имаме највеќе самоубиства во Европа... Нашиите плати се премногу ниски, а особено оние во руралните средини, трошоците за превоз се премногу високи. (Литванија)*

*Ние сме достоинствени луѓе и сакаме достоинствено да заработуваме – сакаме достоинствен живот.*

*Невработените лица не сакаат да живеат од бенефиции. Сакаат да работат и да бидат независни.*

*Луѓето не сакаат да бидат богати, сакаат достоинствен живот.*

Нискиот квалитет на работа и вработување има сериозни импликации и на лично ниво – преку казнување на поединците и семејствата на сиромаштија и социјална ексклузија – и на општествено ниво – преку ширење на погрешниот модел на развој, уништувајќи ја социјалата и економијата, поткопувајќи ја социјалната кохезија и намалувајќи ги можностите за значајно социјално, политичко и граѓанско учество.

### **Економската криза и стригите мерки на штедење**

Како дополнување на укинувањето на работни места и многу високото ниво на невработеност што следеше ширум Европа, економската криза, како и строгите мерки на штедење исто така многу ги загрозија квалитетот на работата и вработувањето.

ЕАПН врши контрола на ефектите од кризата врз вработувањето во 2009 и 2010 год, потпомогната од националните мрежи на терен. Станува збор за зголемена несигурност на пазарот на трудот со зголемен притисок на намалување на платите, правата на вработување, работните услови и колективните преговори.

Наместо тоа, додека квалитетот на работата се влошува, компулсивното активирање преку условеност и санкции расте.

- **ЕАПН Данска** – Погоден е квалитетот на работите во однос на социјалното милје, стресот и несигурноста.
- **ЕАПН Холандија** – Постои обид да се намали квалитетот на работните услови, но синдикалните здруженија се борат да ги задржат и навистина постои пораст во привремените/работните места со скратено работно време, постојат некои нови, слабоплатени и понесигурни работни места.
- **ЕАПН Шпанија** – Платите уште повеќе се намалија, а работните услови се влошија на генерално ниво.
- **ЕАПН Романија** – Очигледно постои деградација на работните услови.
- **ЕАПН Финска** – Принудата и казните се зголемија за лицата над 25 години. Сега тие се обврзани да вршат т.н. рехабилитациони работни активности. Ако не го сторат тоа, ги губат бенефициите за вработени за 60 дена или друг вид на социјална помош, која им е намалена за 20% (за два месеци).
- **ЕАПН Шведска** – Иако имаме долга традиција на подобрување на пристапот кон вработување преку позитивни мерки и зајакната поддршка, новата десничарска влада повеќе го зајакнува активирањето и кратењето на бенефициите.

Овие заклучоци беа зајакнати со анализата на националните реформски програми на членките на ЕАПН. ЕАПН ја постави својата визија и предлози за алтернативен и одржлив излез од кризата, потенцирајќи ја потребата да ги стави луѓето на преден план и да создаде нови работни места, квалитетно вработување и социјална заштита, поправедна распределба на ресурсите преку еднакво распределена социјална помош, мерење на

социјалниот напредок и отворени системи на управување. Но, оваа визија дека не ја делат и креаторите на политики и тековните трендови.<sup>36</sup>

**Од перспектива на Европската заедница, нападот врз квалитетот на работа се прави преку документи од висок профил,** воведени во периодот по кризата (како што се Пакетот од две и Пакетот од шест мерки, Спогодбата за равој и работни места и Пактот за еврото) кои како приоритет по секоја цена ја ставаат фискалната консолидација и макроекономските грижи. Препораките по одоелна земја, во контекст на Тратегијата Европа 2020 исто така вршат негативен притисок како то потенциравме во претходните поглавја.

**Вработувањето се сведува само на уште едно средство за постигнување конкурентност, чија димензија за квалитет (заедно со платите) може да се приспособи за да ги задоволи потребите на пазарот.** Овие мерки само ја влошија состојбата на работниците и лицата што бараат работа на терен, ја пролонгираа сиромаштијата кај вработените и придонесуваат кон бедата и екслкузијата.

**Некои земји во Европската Унија беа присилени да бараат надворешна финансиска помош од Европската комисија, Меѓународниот монетарен фонд и во случајот со земјите од еврозоната, Европската централна банка.** Овие земји потпишаа Меморандуми за разбирање со овие меѓународни институции пришто се обврзаа на значителни внатрешни реформи во размена за финансиска помош – како кретења на платите во јавниот сектор и работните места, ослабнување на колективните преговори и моќта на синдикалните здруженија, приспособување на законските минимални плати, заедно со намалување на правата на работниците и заштитата. Неодамнешниот документ на ЕАПН посветен на проучување на влијанието на Меморандумите за сиромаштија и

---

<sup>36</sup> **Dr Katherine Duffy with EAPN, *Re-engaging Hope and Expectations. Getting Out of the Crisis Together - Alternative approaches for an inclusive recovery*, March 2012, достапно на страната на ЕАПН ([www.eapn.eu](http://www.eapn.eu))**

социјална инклузија, заклучува дека овие случувања ќе го зголемат бројот на „лоши работни места“ на терен.

**Некои земји во Европската Унија беа присилени да бараат надворешна финансиска помош од Европската комисија, Меѓународниот монетарен фонд и во случајот со земјите од еврозоната, Европската централна банка.** Овие земји потпишаа Меморандуми за разбирање со овие меѓународни институции при што се обврзаа на значителни внатрешни реформи во размена за финансиска помош – како кратења на платите во јавниот сектор и работните места, ослабнување на колективните преговори и моќта на синдикалните здруженија, приспособување на законските минимални плати, заедно со намалување на правата на работниците и заштитата. Неодамнешниот документ на ЕАПН посветен на проучување на влијанието на Меморандумите за сиромаштија и социјална инклузија, заклучува дека овие случувања ќе го зголемат бројот на „лоши работни места“ на терен.<sup>37</sup>

- *На прво место од агендата треба да е задоволување/решавање на социјалните импликации од кризата*
- *Социјални реформи – реконструкција на социјалниот систем – прераспределба на богатството – различни даноци за различни групи – бизнис сектори – им треба поголема контрола*
- *Препознавање на задолженоста како причина за скриена сиромаштија*
- *Во центар на закрепнувањето да бидат луѓето. Обединета ЕУ ќе придонесе за промена кон една социјална Европа*
- *Оданокување на финансиските трансакции*
- *Прераспределба на приходот на банките за едно поеднакво општество*
- *Запирање на re-locations*

---

<sup>37</sup> Dr. Katherine Duffy for EAPN, Lifeboat or Life Sentence? Report on the Troika and emergency assistance programmes and their impact on poverty and social exclusion, December 2013, достапна на интернет страната на ЕАПН ([www.eapn.eu](http://www.eapn.eu)).

- *Запирање на конкуретноста (не функционира) и откривање на солидарноста*
- *Поголема соработка на глобалниот пазар на трудот.*

### **Пораки од делегатите на 10тата Европска средба на луѓето погодени од сиромаштија**

#### **Што сакаат луѓето?<sup>38</sup>**

10тата Европска средба на луѓето погодени од сиромаштија која се одрржа во 201136 за тема го имаше Вработувањето, работата и работните места: реалност за луѓето погодени од сиромаштија и социјална ексклузија.

Делегатите беа луѓе погодени од сиромаштија од 26 земји, кои расправаа заедно со лицата одговорни за донсеување политики од европските институции (Комисијата, Праламентот и Претседателствата на ЕУ од Унгарија, Полска и Данска), национални и меѓународни тела, социјалните партнери (Европската синдикална конфедерација, BusinessEurope), академици и други невладини организации.

Средбата се случи во период на зголемена криза и засилени мерки за штедење, поради кои работните места е пооскуден, социјални бенефиции до кои тешко се доаѓа, причината за влошување на квалитетот на живот за многумина погодени од сиромаштијата и социјалната ексклузија.

Делегатите имаа можност да ги опишат основните проблеми и да дадат свои предлози околу проблемите за добивање квалитетно вработување, работа и работни места.

---

<sup>38</sup> 10тата Европска средба на луѓето погодени од сиромаштија одржана во периодот 13-14. мај во Брисел, беше организирана заедно со Европската комисија, Унгарското претседателство на ЕУ и ЕАПН

Гостите кои присуствуваа со цел да ги чујат мислењата и да ги разменат идеите со делегатите, секој од нив повторно ја потврди суштинската важност да се чујат луѓето погодени од сиромаштија при креирањето на политиките на ЕУ.

Ова се предлозите за квалитетно вработување, достоинствена плата и социјални права кои се појавија на работилиците на Средбата:

- **Шема за минимален приход во секоја земја-членка на ЕУ, повисока од прагот на сиромаштија, без никаква дискриминација, особено во поглед на возраста, што би ни овозможило достоинствен живот, врз основна на индикаторите на потрошувачката кошничка на домаќинството, но земајќи в предвид и други индикатори, како пристап до образование, телефон, интернет и патување.**
- **Имплементирање на Европската препорака за активна инклузија- им одговара на трите столба:соодветен минимален приход (вклучувајќи и посебна директива), пристап до квалитетни услуги и помош при добивањето на достоинствена работа, ова мора да се направи на интергриран начин и да не се фокусира само на активирањето.**
- **Достоинствена социјална помош за луѓето кои не се работоспособни поради сериозна болест**
- **Ставање крај на културната дискриминација меѓу административните и физичките работници**
- **Зголемување на свеста за вработување и социјални права и нивно споредување**
- **Слобода на прифаќање/ одбивање на работното место што е предложено**
- **Регулативи за квалитетот на работа и минималниот износ за задоволување на основните потреби за работниците и нивите семејства**
- **Ограничување на несигурниот експлоатирачки тип на работа**
- **Одржување на нивото на придонеси за финансиска поддршка на системот за социјална заштита**
- **Еднаква плата за истата работа –и за мажи и за жени**
- **Соодветни плати што го исплатуваат „минималниот износ за задоволување на**

**основните потреби“** *мора да е примарна цел за политиките за вработување*

- **Создавање можности во поглед на мобилност, детска грижа и пристап до работа**
- **Сигурно вработување преку долгорочни договори и заштита на работничките права**
- *Да се стави прашањето со* **вработените сиромашни меѓу приоритетите на агендата**
- *Да се дадат предлози поврзани со* **скриената економија**
- *Треба да се развијат* **стандарди за квалитет (индикатори)**

## **Некои чекори напред**

### **Улогата на Европската Унија**

Како што е објаснето во првото поглавје од овој толковник, **Европската Унија се обврза преку Спогодбата и Повелбата за основни права за обезбедување социјална кохезија и заштита од беда и со работнички права.**

**Улогата на Европската Унија во поглед на економските и политиките за вработување е посилна од улогата што ја има во политиката за социјална инклузија што значи дека со донесувањето на цврсти и меки инструменти<sup>39</sup> можно е промовирање на квалитетно вработување и работната агенда во земјите-членки.**

Згора на тоа ЕУ располага и практикува **обемни компетенции за усогласување на макроекономските процеси** кои имаат директно, а често и сериозно влијание на

---

<sup>39</sup> Терминот **“soft law”**/меки закони се однесува на квази-легалните инструменти кои немаат никаква правна обврзувачка моќ или чија обврзувачка моќ е послаба од инструментите на традиционалниот закон, кој често се нарекува и **“hard law”**/цврсти закони



квалитетот на работа и вработување на овој начин ја загрозува нејзината улога на заштитник од сиромаштија и инструмент за социјална и професионална инклузија.

Европската стратегија за вработување усвоена во 1997 год, беше интегрирана во Лисабонската стратегија од 2000 до 2010 год и сега претставува составен дел на Стратегијата Европа 2020 (со важност 2010-2020 год).

Целта за создавање повеќе и подобри работни места во ЕУ во моментот е поддржана од **носечката цел за вработување на Европа 2020**, поддржана од Параметрите за вработување. Спроведувањето се врши преку националните реформски програми (на национално ниво) и Носечките иницијативи (на општествено ниво) и се следи преку Годишниот преглед на растот и поконкретно неговиот анекс – Извештајот за заедничко вработување, како и преку Препораките по одделни земји.

На овој начин **европските институции на располагање ги имаат клучните елементи кои придонесуваат за донесување одлуки за утврдување на квалитетот на работа и вработувањето.**

Дополнително, земјите-членки разменија и расправаа за добрите практики преку **тематско и национално разгледување** во рамките на Програмата за меѓусебно учење.

Ова треба да претставува можност да се посвети вниманието на влијанието на јавните политики по однос на создавање на работни места и спралување на обидите да се укинат работни места, системите за водство и советување, пристапот на лицата што бараат работа до вработување и обука, соодветност на системот за заштита на невработените на пазарот на трудот, особено го карактеризираат несигурните форми на работа и квалитетот на услугите кои ги нудат јавните служби за вработување, посебно за ранливите групи.

➤ **ЕАПН Обединето Кралство** – ЕУ играше суштинска улога при подобрувањето на квалитетот на работата во Обединетото Кралство. Директивата за работници со

скратено работно време обезбеди пензии за илјадници работници во Обединетото Кралство и Директивата за работно време значеше подобрување за многу работници, со тоа што многумина добија платен годишен одмор за првпат.

### *10 чекори што ги презема ЕУ*

#### **1. Поставување на заеднички/common стандарди за работничките права:**

Да се обезбеди дека обновениот концепт и индикатори за квалитет во моментот развиени од страна на Европската комисија и Комитетот за вработување ги земаат в предвид сите релевантни димензии за квалитет за кои дискутиравме во овој толкувач и нивна примена со цел ажурирање на индикаторите на Рамката за заедничка проценка и Мониторот за вработување.

#### **2. Имплементирање на рамката:**

Примена и широка употреба на овие заеднички стандарди при контролата и мултилатералниот надзор на имплементирањето, потпомогнати и од Инклузивните пазари на трудот, преку проценката на националните реформски програми во Европскиот семестар особено преку Годишниот преглед на растот (и Извештајот за заедничко вработување) и строгите Препораки по одделни земји.

#### **3. Адекватно дефинирање на целта на вработувањето:**

Во рамката на претстојниот среднорочен преглед на Европа 2020, да се ревидира дефиницијата за вработување на Еуростат што ја поткрепува носечката цел на вработувањето, за да го одрази квалитетот на работата и вработувањето не само како бројка.

#### **4. Барање кохерентност при креирањето политики:**

Почитување на рамнотежата меѓу социјалните и економските приоритети и соодветно ги одразува условите од спогодбата преку поддржување на силната социјална димензија на Европската и Монетарната унија за еднаква основа со

економски грижи и преку повторно поставување на социјалните цели на Европа 2020 како приоритети на Европскиот семестар паралелно со целите за заедничка работа и стабилност.

#### **5. Да не се изостават стратегиите за излез од економската криза:**

Европската комисија има идеална позиција на заштитник на квалитетот на работата и вработувањето во преговорите за Меморандумите за разбирање со земјите приматели на финансиска помош како и контрола на напредокот кон социјалните цели на Европа 2020 преку вклучување на овие земји во процесите на националните реформски програми и Препораките по одделни земји.

#### **6. Промовирање на достоинствени плати:**

Да се спречи тековниот тренд за одвојување на платите од инфлацијата и поддршка на соодветни плати со кои луѓето ќе живеат достоинствено и ќе го поддржуваат напредокот кон рамката на ЕУ за соодветни минимални плати особено за договорите за колективни преговори и механизмите за утврдување национална плата.

#### **7. Борба со сиромаштијата кај вработените:**

Изготвување на Зелен документ за борба против сиромаштијата кај вработените, што треба да се дискутира и да се формира заедно со засегнатите страни кои не се во рамките на социјалните партнери, вклучувајќи ги и луѓето погодени од сиромаштија, лицата што бараат работа и нивните организации и чија цел е нејзин развој во сеопфатна стратегија на ЕУ за борба против сиромаштијата кај вработените.

#### **8. Да се поддржат истражувањата за квалитет и размената на искуства?**

Поддршка на квалитетна работа и вработување како главна тема за мултилатерален надзор и заедничка образовна програма за вработување преку национално и тематско разгледување и спорведување на истражувања за трошоците и бенефициите од подобар или полеш квалитет на работа и вработување.

## **9. Промовирање на инклузивно водство и демократија:**

Значително поврзување на засегнатите страни кои не се во рамките на социјалните партнери заедно со лицата погодени од сиромаштија и невработените и организациите на граѓански општества кои ги претставуваат во планирањето, спроведувањето, контролата на политиките за вработување за постигнување на квалитетна и демократска одговорност и на национално и на европско ниво – како низ НПП и CSRs.

## **10. Промовирање на таргетиран пристап за структурните фондови:**

(посебно Европскиот социјален фонд) да ја поддржи агендата за квалитетно вработување и работа. Европскиот социјален фонд може да игра клучна улога при инвестирањето во луѓето и обезбедување можности за образование, обука и вработување, за луѓе кои од одредени причини го напуштиле формалното образование и се соочиле со огромни потешкотии во наоѓањето достоинствена работа. Земјите-членки треба соодветно да ги употребат средствата од Европскиот социјален фонд на доследен и интегриран начин за планирање, спроведување и проценка на политиките за вработување и работа, кои се инклузивни и интегрирани.

### **Улогата на земјите –членки**

Земјите-членки имаат клучна улога во креирањето на политиките за вработување кои обезбедуваат квалитетни работни места и инклузивни пазари на трудот. Мрежите на ЕАПН открија серија позитивни чекори што можат да ги преземат владите.

### ***10 чекори што можат да ги преземат земјите-членки***

#### **1. Започнете од пристап кој се темели на правата:**

Како што посочивме во првото поглавје од овој толкувач, одреден број на меѓународни документи и организации, до кои се придржуваат владите го вклучуваат правото на достоинствено, одржливо вработување и се залагаат за

одредени сиштествени права во вработувањето. Оваа рамка заснована на правата треба да претставува почетна точка кога се зборува за политиката на вработување на национално ниво.

## **2. Политичка видливост на димензијата квалитет**

Во моментот јавните случувања ретко ги интересира квалитетот, додека решавањето на невработеноста по секоја цена е приоритетно прашање, а малку се посветува на тоа какков вид работа се нуди и како се стимулираат луѓето да дојдат до нив. Наместо тоа, владите треба да потпомогнат во истражувањето за да ја докажат зголемената вредност на квалитетната работа и вработување, заедно со вистинск и приоритет на квалитетот во вработувањето при креирањето на политиките.

## **3. Развивање на рамки за квалитет:**

На квалитетот се гледа како на субјективен поим и релативизмот води до нестабилни, несигурни работни места со низок квалитет, што многу од нив можат да се протолкуваат и како „погодни“ работни места. Во немањето унифицирана европска рамка за квалитет и со цел да се формира истатта, владите треба да формираат самостојни интегрирани национални рамки за квалитет во кои ќе се спојат елементите кои во моментот се раптркани по правните документи и ќе бидат надополнети со дополнителни компоненти. ЕАПН строго предлага дека треба да се земат в предвид 10те принципи за Квалитетна работа.

## **4. Минималните плати да бидат минимален износ за задоволување на основните потреби:**

7 од 28те земји-членки сè уште немаат утврдено законска минимална плата. Во останатите 21 земја минималните плати лесопати не се минимален износ за задоволување на основните потреби што подразбира дека тие се неретно недоволни и несоодветствуваат за достоинствен живот додека нееднаковоста на платите е главна компонента за нееднаковост на приходите. Владите треба да преземат чекори за обезбедување соодветни минимални национални плати кои ќе следат позитивна

хиерархија која прво ќе ги постави бенефициите од типот на минимален приход на ниво над линијата на сиромаштија, па да ги утврди платите на повисоко ниво, со цел поттикнување на иницијативи за работа.

#### **5. Спрелување на несигурноста:**

Краткорочните договори, нетопичните форми на вработување и несигурните работни места се во пораст, со сериозни штетни ефекти по поединците, економијата и општеството. Проширувањето и примената на работничките права, заедно со времетраењето на договорите, флексибилност на пазарот на трудот, политики на вработување и отпуштање и кохерентно вработување и социјална заштита очајно се потребни за обезбедување социјална и економска кохезија и спречување на сиромаштијата и социјалната ексклузија.

#### **6. Поддршка на позитивни активациони практики:**

Тековните казнени пристапи се покажаа како неуспешни за да ги вработат луѓето на одржливи работни места, а истовремено создадоа зголемена сиромаштија, социјална ексклузија, маргинализација, беда. Време е да се насочиме кон пристап кој ни помага кој се фокусира на индивидуални, приспособени начини кон вработување и инклузивни интегрирани услуги кои обезбедуваат холистичка поддршка и борба против дискриминацијата како дел од Интегрираниот пристап за активна инклузија. Клучен елемент се: поголем број вработени и обука за јавните служби за вработување, како и поставување квалитативни цели покрај квантитативните.

#### **7. Борба со сиромаштијата кај вработените:**

Доказите од терен очигледно посочуваат дека секој вид на работа не претставува вистински излез од сиромаштија и дека приморувањето на луѓето да прифатат слабоквалитетни неодржливи работни места само им ги зголемува шансите да бидат погодени од лишеност и беда. Потоа, развивање на национални стратегии за борба со сиромаштијата кај вработените преку зголемување на квалитетот на вработувањето на глобално ниво, и како дел од една посеопфатна национална

стратегија за борба против сиромаштијата, утврдена во интегрираните пристапи за активна инклузија.

### **8.Штитење на правата на работниците:**

Овој толкувач покажа дека заштитата на вработувањето е намалена, со негативни последици по луѓето, заедниците, економијата и општеството во целина. Вклучувајќи ги врските со системот за социјална заштита и почитување и поттикнување на колективните преговори и социјален и граѓански дијалог.

### **9.Како приоритет се става инклузивната функција на вработувањето:**

Како што првобитно напоменавме, настрана економската улога, вработувањето треба да е средство за подобра лична, социјална и општествена инклузија и тоа да биде исплатливо. Владите треба да ги земат неопходните чекори за искоренување на дискриминацијата, потоа поддршка за ранливите групи, соодветна рамнотежа меѓу приватниот и професионалниот живот, еднаков пристап до квалитетно образование и обука, како и праведно вработување и задоволство од работата.

### **10.Вклучување на значајно учество:**

Политиките за вработување кои имаат за цел негување на квалитетот и одржливоста на работите и вработувањето треба да станат вистинска реалност на терен и да создават еднакви реакции врз основа на точната проценка на потребите. За таа цел, од суштинска важност е тековното релевантно вклучување на засегнатите страни, заедно со луѓето погодени од сиромаштија и невработените лица и организациите за граѓанско општество, покрај социјалните партнери.

### **Улогата на невладините организации и социјалните партнери**

*Сакам да си замислам желба. Никој од нас не одлучил да е сиромашен, Сакаме луѓето да го земат в предвид нашето искуство. Само јие може да ја изразиме нашата состојба. (Франција)*

Социјалните партнери имаат привилегирана позиција, преку социјален дијалог за ангажирање во дебатите за вработување, а синдиканите здруженија имаат водечка улога во борбата против работата со низок квалитет и на национален и на европски план.

Згора на тоа **синдикатите** вршат позитивно влијание преку колективни преговори придонесувајќи на значаен начин за формирањето и гарантирањето на работничките права, вклучувајќи ги највеќе аспектите за квалитетна работа и вработување.

Работодавците треба да прифатат поинклузивно гледање на вработувањето, и заедно да работат со синдикатите со цел социјалниот дијалог во центарот на расправите да го стави квалитетот во вработувањето.

Не е секогаш лесно за **организациите за граѓанско општество** да го кажат својот збор во овие процеси. Просторот на делување на невладините организации изгледа е поповолен на регионален и локален план, преку соработка со локалните структури од јавните служби за вработување и општинските власти.

Невладините организации традиционално гледаат на синдикатите како на партнери и успеаа да им ги пренесат ставовите во социјалниот дијалог преку сојузите со нив.

Други клучни фактори се **организациите кои ги претставуваат невработените** кои исто така имаат подобар пристап при донесовањето одлуки поврзани со вработувањето.

Она што е јасно е дека и синдикатите и граѓанските здруженија кои работат со лицата погодени од сиромаштија имаат интерес за промовирање на квалитетот на работата и вработувањето што ја утврдува основата за зголемена и засилена соработка.



- **ЕАПН Обединето Кралство** – Конгресот на синдикалните зруженија одржува годишна конференција за сиромаштијата со присутни лица – погодени од сиромаштијата. Главната синдикална федерација и нејзините регионални тела се релативно добро ангажирани во мрежите за борба против сиромаштија и невладините организации .
- **ЕАПН Ирска** - многу сме централно ивовирани во јавната дебата и стратегиите на политичкото лобирање. Работната група на Европа 2020 работи со синдикатите и другите НВО, учествува на средби со високи службени лица од одделите и развива поднесоци до владата при полнирањето на политиките.

Некои НВО се многу активни во јавните дебати за мерките на политиките за борба против сиромаштија и социјална ексклузија, развивање на семинари дебати, изданија и инволвирање на политичките партии и креаторите на политики.

Исто така е ваќно и создавање партнерства и со академскиот свет (истражувачи), медиумите и организациите за култура.

Зо зголемување на достапното научно знаење за квалитетот на вработувањето и работата, неговите причини и влијанија, НВО ја зголемуваат свеста и промовираат позитивна промена по ова прашање и како резултат на тоа се стремат за поддршка на целото општество кон промоција.

Со развојот на т.н. трет сектор покрај јавниот и приватниот, НВО се исто така работодавци кои често делуваат во лоши финансиски услови а обезбедување на квалитетна работа и вработување на вработените и обезбедување на модел за пример.

**Социјално-економските претпријатија** комбинираат комерцијален пристап со социјални цели и транспарентен модел на управување, каде вработените се и сопственици

на фирмите а профитот одново се инвестира или се посветува на целите за социјална инклузија.

## **Основни извори на информации и податоци**

Документи, препораки и видеа на ЕАПН

*(Сите достапни на страната на ЕАПН – [www.eapn.eu](http://www.eapn.eu))*

**EAPN**, *Lifeboat or Life Sentence? Report on the Troika and emergency assistance programmes and their impact on poverty and social exclusion*, December 2013.

**EAPN**, *Working and Poor – Position paper on In-Work Poverty*, November 2013.

**EAPN**, *Widening the Gap. Assessment of the National Reform Programmes 2013*, September 2013.

**EAPN**, *Response to the Social Investment Package – Will It Reduce Poverty?*, June 2013.

**EAPN**, *Assessment of the 2013 Country Specific Recommendations (CSRs) and proposals for Alternative CSRs (National and EO members)*, March 2013.

**EAPN**, *10 Principles on Quality Work*, September 2012.

**EAPN**, *An EU worth defending: beyond austerity to social investment and inclusive growth, EAPN Analysis of the 2012 National Reform Programmes (NRPs) and National Social Reports (NSRs)*, July 2012.

**EAPN**, *The crisis of democracy: anti-poverty organisations respond!*, *Anti-Poverty Mag*, 30 May 2012.

**EAPN**, *Proposals of Country-Specific Recommendations. Making Progress on Poverty Reduction and Meaningful Stakeholder Engagement!*, May 2012.

**EAPN**, *Re-engaging Hope and Expectation, Getting out of the Crisis Together – Alternative Approaches for an Inclusive Recovery*, February 2012.

**EAPN**, *Pathways to Work – Unlocking a Door to Active Inclusion*, video, December 2011.

**EAPN**, *Quality of Work for Quality of Life*, *Anti-Poverty Mag*, December 2011.

**EAPN**, *Deliver Inclusive Growth – Put the Heart Back in Europe!* EAPN Analysis of the 2011 National Reform Programmes, Europe 2020, November 2011.

**EAPN**, *Active Inclusion: Making It Happen!*, EAPN booklet, September 2011.

**EAPN**, *Explainer on Wealth, Inequality and Social Polarisation in the EU*, May 2011.

**EAPN**, *Is the European project moving backwards? The Social Impact of the Crisis and of Recovery Policies in 2010*, 23 February 2011.

**EAPN**, *Social cohesion at stake. The social impact of the crisis and of the recovery package*, 3 December 2010.

**EAPN**, *An EU we can trust. Proposals on a new EU post-2010 strategy*, 15 June 2009.

**EAPN**, *Will the economic crisis force a stronger social pillar in Lisbon? Social Inclusion Scoreboard on the National Reform Programmes (2008-10)*, 10 February 2009.

**EAPN**, *Building Security, Giving Hope. EAPN Assessment of the National Strategic Reports on Social Protection and Social Inclusion (2008-10)*, 30 November 2008.

**EAPN**, *Voices from the Poverty Line: Jobs and Unemployment in the EU*, EAPN book, 2006.

## **Други извори**

**BusinessEurope**, *An Agenda for New Skills and Jobs*, position paper, 16 February 2011.

**Charter of Fundamental Rights of the European Union (2010/C 83/02)**, in Official Journal of the European Union, 30 March 2010.

**Consolidated Version of the Treaty of the European Union**, in Official Journal of the European Union, 30 March 2010.

**Council of Europe**, European Social Charter

(revised), Strasbourg, 3 May 1996.

**EPSU, Collective Bargaining and Social Dialogue Conference 2010:** *Emerging from the crisis – fair pay and employment in the public services*. Briefing on the Workshops, 7-8 December 2010.

**EU Network of Independent Experts on Social Inclusion**, on behalf of the European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, *Policy solutions for fostering inclusive labour markets and for combating child poverty and social exclusion*, July 2011.

**EU Network of Independent Experts on Social Inclusion** – Hugh Frazer and Eric Marlier, on behalf of the European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, *In-Work Poverty and Labour Market Segmentation in the EU: Key Lessons*, Synthesis Report, December 2010.

**Eurofound**, *Impact of the Crisis on Working Conditions in Europe*, 9 July 2013, available at: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef13191.htm>.

**European Commission, Employment Committee, Social Protection Committee**, *Foundations and structures for a Joint Assessment Framework (JAF), including an Employment Performance Monitor (EPM) to monitor the Employment Guidelines under Europe 2020*, as adopted by the EPSCO Council on 6-7 December 2010.

**European Parliament**, Directorate General for Internal Policies, Policy Department A: Economic and scientific policy / Employment and social affairs - *Indicators of job quality in the European Union*, IP/A/EMPL/ST/2008-09, October 2009.

**European Trade Union Confederation**, *Decent Work Fact Sheet*, February 2007, available

at <http://www.etuc.org/a/4311>.

**European Trade Union Institute**, *Wage development infographic*, 28 July 2013, available at <http://www.etui.org/Topics/Crisis/Wage-development-infographic>.

**European Trade Union Institute (Janine Leschke & Andrew Watt)**, *Putting a number on job quality?*, March 2008 (which defines how the quality job index was put together), and **European Trade Union Institute (Janine Leschke & Andrew Watt)**, *Job Quality in Europe*, August 2008 (which presents initial findings after applying the Index).

**European Trade Union Institute, (Janine Leschke, Andrew Watt & Mairéad Finn)**, *Job quality in the crisis – an update of the Job Quality Index (JQI)*, July 2012.

**European Commission**, *Recommendation of 3 October 2008 on the active inclusion of people excluded from the labour market* (notified under document number C(2008) 5737), the Official Journal L 30, 18/11/2008 P. 0011 – 0014, October 2008.

**Hungarian EU Presidency 2011**, *10th European Meeting of People Experiencing Poverty: Employment, Work, Jobs*, Brussels, 13-14 May 2011.

**International Labour Office**, *Measurement of Decent Work*, Discussion paper for the Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work, Geneva, 8-10 September 2010.

**International Labour Organisation**, *Decent Work Agenda*, available on <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/>

**Johan van der Valk**, Eurostat, *Quality employment in the EU*, presentation at the UNECE Meeting on Measuring Quality of Employment, 31 October - 02 November 2011,

Geneva.

**László Andor**, *Youth unemployment – our shared concern*, Opening of the EU-LAC Social Cohesion Forum / Buenos Aires, 15 October 2012.

**Sylvia Allegretto, Marc Doussard, Dave Graham-Squire, Ken Jacobs, Dan Thompson and Jeremy Thompson**, Berkeley University Labour Center, *Fast Food, Poverty Wages: The public cost of low-wage jobs in the fastfood industry*, 15 October 2013, available here: [http://laborcenter.berkeley.edu/publiccosts/fast\\_food\\_poverty\\_wages.pdf](http://laborcenter.berkeley.edu/publiccosts/fast_food_poverty_wages.pdf)

**UNECE**, *Measuring Quality Employment*, Country Pilot Reports, December 2010.

**United Nations**, Office of the High Commissioner for Human Rights, *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, 3 January 1976.

**Wayne F. Cascio**, *The High Cost of Low Wages*, in Harvard Business Review, December 2006, available here: <http://hbr.org/2006/12/the-high-cost-of-low-wages/ar/1>.

## БЕЛЕШКИ

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

БЕЛЕШКИ

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Задна корица:

**Овој Толкувач на ЕАПН за *Квалитетот на работата и вработувањето во ЕУ* претставува петта брошура во серијата брошури на ЕАПН наречена *Толкувачи на ЕАПН* и се обидува на разбирлив и секојдневен јазик да ги објасни клучните теми и дебати, приоритетни во расправата за сиромаштијата во ЕУ. Нивна цел се првенствено луѓето вработени во организациите за граѓанско општество, но и сите заинтересирани страни што сакаат да придонесат во напредокот за намалување на сиромаштијата и социјалната ексклузија на ЕУ.**

Оваа брошура исто така служи и како алатка за другите организации за граѓанско општество, синдикални здруженија, академски граѓани, медиумите и другите засегнати

страни/чинители, и јавното мислење со цел да го разберат и повеќе да се залагаат за квалитетот на работата и вработувањето како основен предуслов за квалитетен живот.

*Вработувањето е концепт кој има двојна вредност во нашето општество. Од една страна, претставува економско средство што на економијата ѝ нуди способна и одржлива работна сила, а од друга страна пак, служи како инструмент за инклузија и интеграција со кој се прекинува изолираноста и ги исполнува потребите на луѓето за нивно учество, акко и тоа тие да имаат свое значење во светот. Во овој толкувач ќе се сосредоточиме претежно на оваа втора димензија и како вработувањето најдобро им оди во полза на човековите и социјалните права на достоинствен живот, без сиромаштија и ексклузија.*

*Овој толкувач го изготвија Хелдер Фереира (ЕАПН Португалија) и Амана Феро (Секретаријат на ЕАПН, Брисел), надополнет Брошурата се надоврзува на конкретната работа која се спроведува и прашалниците кои во 2011 год. ги пополнуваше Работната група на ЕАПН за вработување, што потоа беше збогатена од работата на членките на Групата за инклузивни стратегии на ЕАПН во 2012 и 2013 год. Главниот извор на податоци претставува непосредното искуство на терен на националните членки на ЕАПН во 29 европски земји, како и 18 европски организации.*

European Anti-Poverty Network. Reproduction permitted, provided that appropriate reference is made to the source. January 2014.

**The European Anti-Poverty Network (EAPN)** is an independent network