

## НАУЧНА СТАТИЈА

### ПРОЕКТ MOBILEurope

Национално стручно лице од Шпанија

Тргувајќи од основниот принцип на *Договорот за функционирање на Европската унија* (ДФЕУ) за **слободно движење на работници**, кој што како основно правило го вклучува правото на движење и престој на работници, правото на влегување и престој на членови на семејство и правото на работа во друга држава членка (иако наведените права подлагаат на одредени ограничувања), Проектот **MOBILEurope** (1) има цел да ги анализира работните односи на ниво на Европската унија и државите кандидати, идентификувајќи ги нивните конвергенции и разлики, низ рамена на информации и искуства помеѓу пратнерите, за да се изнесат „препораки и заклучоци за унапредување на теоријата и праксата во врска со мобилноста на работниците во Европа“.

Во оваа статија ќе се обидеме да ги предочиме некои аспекти кои што се однесуваат на влијанието на Ковид-19 кризата врз мобилните работници во смисла на вработувањето, условите за работа и социјалната заштита, утврдувајќи ја улогата и влијанието на социјалниот дијалог и колективното преговарање со цел на ублажување на предизвиците кои што настанале поради спомнатата пандемија.

На сите ни е познато дека пандемијата КОВИД-19 во овие три години му создаде броени проблеми на целокупното општество и тоа во повеќе аспекти. Еден од можеби најсериозните меѓу нив е фокусиран на деловниот свет, кој што тесно е поврзан со главните трансформации на општествениот систем.

Многу компании го затвориле своето работење, што резултирало со загуба на работни места и што ги погодило, пред се, работниците на најнестабилни позиции, работниците со полоши услови на вработување и работниците во секторите како што е услужниот сектор (2). Во врска со тоа, УН отишле толку далеку па изјавиле дека пандемијата КОВИД-19 „го првртела работниот свет наглавечки“ (УН, 2020: 2)

---

(1) – Проектот **MOBILEurope**, *Колективното преговарање за мобилните работници во Европа во текот на пандемијат на КОВИД-19, прекугранични, сезонски и преселени работници се финансира со средствата на Европската унија, а под водство на Коалицијата на независните синдикати на мадридските работници*, CSIT UNIÓN PROFESIONAL, од Шпанија, во него учествуваат професионалци од престижни европски універзитети: Універзитет во Белград – Филозофски факултет, УБ-ФФ од Србија; Універзитет во Тесалија, УТХ, Грција; Універзитет во Лисабон, НОВА од Португалија; Універзитет Свети Кирил и Методиј, УКИМ Северна Македонија, Институт за јавни работи ИПА, Полска.



(2) – МОТ (*ILO Monitor: КОВИД-19... 2*) укажал на деловната неактивност на 81 милион луѓе поради неповолни економски услови во споредба со 33 милиони што останале без работа, но не се повлекле од пазарот на труд; во првата половина на 2020. година (Светска вработеност...12) забележен е пад на приходите од вработување од 5,3%, да би на крајот од годината достигнал 8,3%; погодени се, пред сè, жените, младината и помалку квалифицирани работници.

Без оглед на оваа општа ситуација во светот на работа (3), постои категорија на работници кои, поради својата посебна ранливост, били дополнително погодени со пандемијата на КОВИД-19 во смисла на нивната професионална активност – мобилните работници, кои што ги трпеле последиците поради затварање на границите, одсуство на социјални или здравствени бенефити или помеѓу другото поради недостаток на адекватни здравствени и сигурносни услови на нивните работни места.

### **За кого сметаме дека е мобилен работник?**

Во оваа статија ќе се фокусираме на три групи во оваа категорија: *прекугранични работници, сезонски работници и преселени работници.*

*Прекугранични работници* со Уредбата 883/2004/ЕУ се дефинираат како „секое лице кое обавува некоја деловна дејност како вработено или самовработено лице во држава членка, а кое што престојува во друга држава членка во која обично се враќа секоедневно или барем еднаш неделно“, што токму е критериум што ги разликува од преселените работници.

Меѓутоа, оваа дефиниција се однесува само на социјална заштита на погодените работници внатре во Европската унија, со прибегнување кон порестриктивни дефиниции доколку се фокусираме на даночната област и билатералните спогодби за двојно оданочување што го одредуваат даночниот режим на овие работници, наметнувајќи го просторниот критериум како конститутивен елемент на концептот на прекугранична работа.

Од другата страна, *Директивата 2014/36* под *сезонски (или привремени) работници* ги подразбира „државјаните на трети земји чие живеалиште е во трета земја, а кои привремено и легално престојуваат на територијата на држава членка со цел за обавување на дејноста која што му подпаѓа на сезонскиот ритам, по основ на еден или повеќе договори за вработување на одредено време склучени директно помеѓу тој државјанин од трета земја и работодавачот со седиште во држава членка“ (4), што ги опфаќа и државјаните на Европската унија и државјаните на третите земји.

---

(3).- EURES извештај: *Информации за пазарот на труд. Табела на кусок и вишок на работната сила во 2022*

(4).- Овие работници внатре во ЕУ имаат правна рамка на која во основа можеме да се концентрираме: Уредба 492/2011 за слобода на движење на работници внатре во Европската унија; Директива 2020/1057 за упатување на работниците; Директива 2008/14 за работењето на агенции за привремено вработување; Уредба 883/2004 за координација на социјалното осигурување, веќе наведена; Директива 2014/36 за условите за влегување и престој на државјани од трети земји со цел на вработување во форма на сезонски работници.



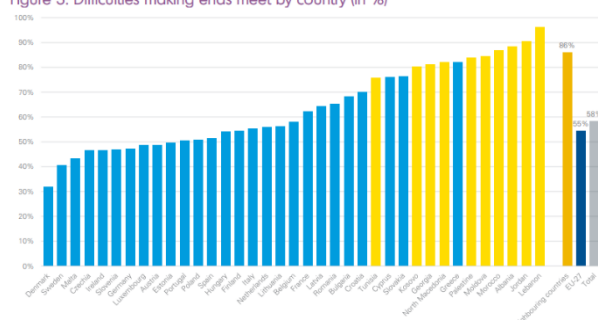
Со појава на КОВИД-19 пандемијата, ЕУ воспоставила низа насоки за движење на овие работници и ограничувања на неесенцијални патувања (5).

Конечно, преселен работник (или мигрант), спрема Генералното собрание на УН од 1990. година е „секоје лице кое што ќе врши или кое што вршело платена активност во држава чии не е државјанин“. Оваа дефиниција, поради својата ширина, би можела да ги опфати и веќе спомнатите прекугранични или сезонски работници. Во стварноста, разликата е во тоа што преселениот работник целосно ја напушта својата земја на потекло за да работи и живее во другата земја.

### **Влијание на пандемијата врз работата (и животот) на граѓаните на ЕУ**

EUROFOUND и ETF извештајот „Живот, работа и Ковид-19 во Европска унија и во 10 соседни земји“ е заснован на истражување спроведено на почеток на 2020. година, кое што е завршено на пролет 2022. година, со анкетите спроведени во рамка на ЕУ-27 и во 10 соседни земји (Албанија, Грузија, Јордан,

Figure 3: Difficulties making ends meet by country (in %)



Note: % difficulties making ends meet is the sum of 'with great difficulty', 'with difficulty' and 'with some difficulty'  
Source: Eurofound-ETF joint e-survey on Living, working and COVID-19, 2022

Косово, Либан, Молдавија, Мароко, Северна Македонија, Палестина и Тунис) и ги претставува резултатите за условите на животот и работата во секоја од дадените земји, за финансиската кривкост, рамнотежата помеѓу деловниот и приватниот живот или работата на делечина и хибридниот живот. Исто така, со него се потврдува и негативното влијание на пандемијата врз образованието и

обуката, посебно во соседните земји на ЕУ и сериозните проблеми на ускладување на деловниот и семејниот живот, а посебно се однесува на жените кои што деловно се многу оптеретени или на ниско ниво на животно задоволство, посебно во 10 соседни земји на ЕУ.

Како резиме на заклучоци добиени во оваа анализа, можеме да ги наведеме следните:

- Широко распространето чувство на социјална исклученост се појави меѓу помладите испитаници (28% во ЕУ и 41% во соседните земји), при што многуте изразиле страв за својата финансиска ситуација и ситуацијата со вработењето, мислејќи пред сè на трајните последици на пандемијата и нагласувајќи ја потребата за поголемо политичко внимание насочено кон младите.

(5) – Европскиот парламент и Советот на 14. јуни 2021. година ја усвоиле *Уредбата за дигитален КОВИД сертификат ЕУ*, кој што ја потврдува вакцинацијата, дијагностичкиот тест или закрепнување од прележаната болест е и правно важечки во целата ЕУ и бил во сила до 30. јуни 2023. година. Со него е утврдено правото на сите граѓани на ЕУ (со можност на проширување на државјаните од трети земји кои престојуваат во државите членки) да им се издаде дигитален КОВИД сертификат кој што ја потврдува нивната вакцинација, закрепнување после позитивниот дијагностички тест или негативен резултат на дијагностичкиот тест на инфекција со SARS-CoV-2 вирусот.

Покрај тоа, *Препораката (ЕУ) 2022/107* се занимавала со прашањето за ограничување на слободно движење внатре во ЕУ во текот на пандемијата КОВИД-19, нагласувајќи дека поседувањето на ЕУ дигиталниот КОВИД сертификат ја исклучува примената на какви било дополнителни ограничувања на правото на слободно движење, освен во исклучителни случаи.

- Менталното здравје и добробитта биле главна грижа во сите земји, со препознаени високи ризици од депресија и потреба да се воспостават конкретни политички мерки за заштита на семејството од бездомништво, да се унапреди работењето на установите за грижа на децата и да се осигури пристап до квалитетни здравствени услуги, вклучувајќи ја и менталната нега.
- Сите пријавиле лоша рамнотежа помеѓу деловниот и приватниот живот, со голема различност помеѓу земјите во поглед на работните часови и уморот од работата, при што жените пријавувале поголема зачестеност на уморот поради обавување на повеќето од неплатени домашни работи во слободно време, посебно во соседните земји на ЕУ, нагласувајќи ја потребата за активно полово осетливи мерки на пазарот на трудот и делотворни јавни политики во здравствениот сектор и секторот за социјална заштита.
- 70% од испитаниците од соседните земји на ЕУ, навело недостаток на доволен пристап до програми за образование и обука што нудат огромен потенцијал низ доквалификација и преквалификација за особи кои бараат работа и оние со пониски квалификации, посебно преку јавните служби за вработување.



Table 4: Access to education and training opportunities, by sex, educational attainment and labour market status (in %)

	EU neighbouring countries			EU-27		
	Yes	No	Total	Yes	No	Total
Male	24%	76%	100%	64%	36%	100%
Female	33%	67%	100%	65%	35%	100%
Primary	22%	78%	100%	51%	49%	100%
Secondary	22%	78%	100%	60%	40%	100%
Tertiary	39%	61%	100%	77%	23%	100%
Employed	34%	66%	100%	66%	34%	100%
Unemployed	16%	84%	100%	38%	62%	100%
Inactive	26%	74%	100%	71%	29%	100%

*Note: Share of respondents considering to have insufficient access to education and training opportunities  
Source: Eurofound-ETF, joint e-survey on Living, working and COVID-19, 2022*



- Конечно, во сите ЕУ-27 и соседните земји, пријавени се предизвици за трошоци на живот, при што изложеноста на сиромаштија изнесувала 48% во ЕУ-27 и 81% во соседните земји. Истакнувањето на приоритетни акции во рамките на *Европскиот столб на социјалните права* што му помага на создавањето на квалитетни можности за вработување и праведни системи на социјалната заштита ќе биде клучно за подобрување на отпорноста во иднина.

### **Влијание на социјалниот дијалог и колективното преговарање при соочување со предизвиците на КОВИД-19 пандемијата**

Социјалниот дијалог и, поконкретно, колективното преговарање помеѓу работодавачите и претставници на вработените, претставуваат два други облици на соделување на работниците, покрај системот на информации и консултации, кој што се уредува со *Директивата 2002/14/ЕС*, а во рамка на основните цели на европската социјална политика што се утврдени со член 151 од ДФЕУ.

Проблемот на нивната примена во сите држави на ЕУ и во земјите кандидати и/или соседните земји е непостоење на минимална хомогенизирана регулатива за тоа како истите да можат да се равиваат.

Социјалниот дијалог МОТ го дефинира како „сите врсти на преговори и консултации, вклучувајќи ја и самата размена на информации помеѓу претставници на Владата, работодавачи и работници за прашањата од зеднички интерес, што се однесуваат на економски и социјални политики“, воспоставувајќи го како еден од четири столбови на Агендата за достоинствениот труд и признавајќи го како право и средство за признавање и проширување на правата на работниците.

Во рамка на Европската унија, социјалниот дијалог „има за цел унапредување на европското управување низ учество на социјалните партнери во донесување на одлуки и нивната имплементација“ и уреден е со членовите 151 до 156 од *Договорот за функционирање на Европската унија* (ДФЕУ), во кои се наведува дека *Комисијата мора да ги консултира социјалните партнери* пред донесување на мерки од областа на социјална политика и дека социјалните партнери можат да одлучат помеѓу себе да преговараат за спогодба која што ги заменува тие мерки, во рок од 9 месеци (член 154). Членот 153 од ДФЕУ на државите им нуди можност на социјалните партнери да им доверат спроведување на одлуки на Советот за колективните договори потпишани на европско ниво (6).

Од друга страна, *колективното преговарање* е основен постулат на МОТ, заедно со слободата на здружување, установено во 1919. година и развивано во Конвенциите 151 и 154, како процедура за решавање на работните спорови

која што ги вклучува „сите преговори што се водат помеѓу работодавачите и синдикалните организации“.

(6) – Постојат неколку публикации во кои се заговара вакво сценарио на социјалниот дијалог и засилување на социјалните партнери и почитување на нивната автономија. Тука, помеѓу останатите спаѓаат *Juncker комисијата* со конференција одржана во март 2015. година и *четиристрана спогодба потпишана во јуни 2016. година*, потоа *Европскиот столб на социјалните права, 2017* и неговиот акционен план за 2021. година или *Von der Leyen комисијата* која во повеќе наврати ја потврдила својата предаденост на социјалниот дијалог во публикациите како што е Европскиот зелен договор, Јака Европа за праведни транзиции, Годишни стратегии за одржлив раст и препораките за поедини земји и целите на Механизмот за закрепнување и отпорност.

Меѓутоа, тоа не добива одлучувачка улога во Европската унија во целина, каде е признаено во членот 28 од *Повелбата за основните права на ЕУ*; овде се воспоставуваат прописи за постапка за нивното спроведување, почитување на колективната автономија и слободата на здружување, но **не постои правна рамка која го регулира и унапредува колективното преговарање.**

Овој „дефицит“ во глобалната имплементација на колективното преговарање е спротивен со неговото воспоставување како право во одредени земји. Конкретно, во Шпанија, колективното преговарање како право е признаено во *Уставот: „Законот го гарантира правото на колективно преговарање помеѓу претставници на работниците и работодавачи, како и обврзувачката сила на спогодбата“*, развиено со *Статутот на работниците*, чиј резултат е *Колективниот договор* кој што е обврзувачки за сите страни.

Бидејќи не постои посебна регулатива во ЕУ за преговарање на национално ниво, очигледно е дека не постои ни посебна рамка за транснационално колективно преговарање, освен постоење на *европски работнички совети*, на кои им се дадени овластувања за информирање и консултирање, **но не и овластувања за колективно преговарање**, кои секако не ги опфаќаат групите на мобилните работници (освен доколку се членови во компанијата која што има капацитет да основа вакви европски работнички совети).

Кратко, соочени сме со широко распространета потреба и тоа во мнозинство од европските земји, да ги спроведеме преговорите за мобилните работници за прашањата како што се вработување, социјално осигурување и оданочување, услови за работење или подобрување по прашањето за мобилноста во рамките на слободното движење на работниците условено со КОВИД-19 пандемијата.

Веруваме дека проектот **MOBILEurope ќе ни овозможи да тргнеме во оваа насока и дека, преку размена на информациите и искуствата помеѓу партнерите, ќе ни овозможи да „дадеме препораки и заклучоци за**



**подобрување на теоријата и праксата за мобилноста на работниците во Европа“, како ознака на една од целите.**



## **Библиографија**

Ahret, Daphne, et al. *Живот, работа и КОВИД-19 во Европската унија и во 10 соседни земји*, EUROFOUND-ETF, декември 2022.

<https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2022/fifth-round-of-the-living-working-and-covid-19-e-survey-living-in-a-new-era-of-uncertainty>

Публикација на Комисијата на Европскиот парламент и совет. *Насоки за подобра транспозиција и примена на Директивата 2004/38/ЕС за правото на граѓаните на Унијата и членовите на нивното семејство слободно да се движат и престојуваат на територија на држави членки*

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52009DC0313>

*Директива 2014/36/ЕУ на Европскиот парламент и совет од 26. февруари 2014. година за условите за влегување и престој за државјани од трети земји со цел на вработување како сезонски работници*

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex:32014L0036>

ЕУРЕС, Информации за пазарот на трудот. Табела на кусоци и вишоци на работнат сила 2022.

[https://eures.ec.europa.eu/living-and-working/labour-market-information\\_es](https://eures.ec.europa.eu/living-and-working/labour-market-information_es)

ЕУРЕС во погранични регии:

[https://eures.ec.europa.eu/eures-services/eures-cross-border-regions\\_es#:~:text=Las%20regiones%20fronterizas%20interiores%20de,pa%C3%ADs%20y%20trabajan%20en%20otro.](https://eures.ec.europa.eu/eures-services/eures-cross-border-regions_es#:~:text=Las%20regiones%20fronterizas%20interiores%20de,pa%C3%ADs%20y%20trabajan%20en%20otro.)

*Прекугранични работници во Европската унија*, Работни документи на Генералниот директират за студии. Серија за социјални прашања – W 16A -

ИЛО (Меѓународна организација на трудот). *ИЛО Монитор: КОВИД-19 и светот на работа 2021*.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_767028.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf)

ИЛО (Меѓународна организација на трудот). Светско вработување и социјални изгледи: Трендови 2021.

<https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2021/lang--en/index.htm>

Обединети нации. Резиме на политиката: Светот на работа и КОВИД-19 2020.

[https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-07/policy-brief-the\\_world\\_of\\_work\\_and\\_covid-19.pdf](https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-07/policy-brief-the_world_of_work_and_covid-19.pdf)

*Препораки на Советот (ЕУ) 2022/107 од 25. јануари 2022. година за координиран пристап за олеснување на сигурно слободно движење во текот на пандемијата КОВИД-19 и за замена на Препораката (ЕУ) 2020/1475*

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32022H0107&qid=1643283523634>



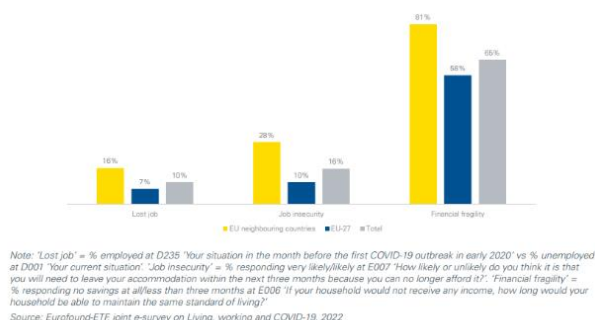
Уредба (ЕУ) бр. 492/2011 на Европскиот парламент и совет од 05. април 2011. година за слободно движење на работници внатре во Унијата.  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex%3A32011R0492>

Уредба 883/2004 на Европскиот парламент и совет од 29. април 2004. година за координација на системот на социјална сигурност  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A02004R0883-20140101>

Уредба (ЕУ) 2021/953 на Европскиот парламент и совет од 14. јуни 2021. година за рамките за издавање, верификација и прифаќање потврди за извршена вакцинација против КОВИД-19, со дијагностички тестови и за закрепнување (дигитален КОВИД-19 сертификат ЕУ) за да се овозможи слободно движење во текот на пандемијата на КОВИД-19  
<https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2021/953/oj?locale=en>



Figure 1: Exposure to poverty (% for three indicators)



Слика 1: Изложеност на сиромаштија (% за три индикатори)  
Загуба на работа: Несигурност со вработување, Финансиска кривкост  
(жолто) ЕУ соседни земји: (плаво) ЕУ-27 (сиво) Вкупно

Напомена:

“Загуба на работа“ = % вработени на D235 “Вашата ситуација во месецот пред првиот налет на пандемијата КОВИД-19 на почеток од 2020. година “спрема % невработени на D001

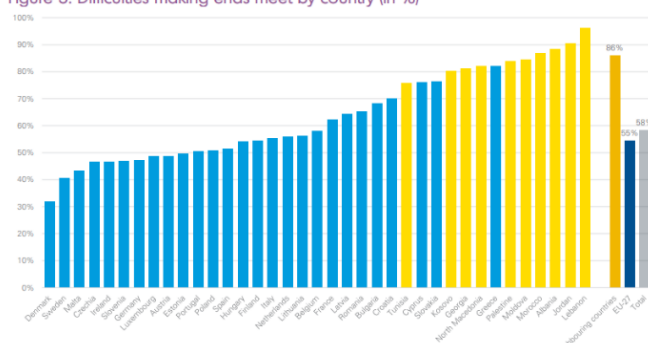
“Вашата моментална ситуација“

“Несигурнос на вработување“ = % многу веројатно / веројатно на E007 “Колку е веројтно или малку веројатно дека ќе морате да го напуштите својот моментален животен простор во наредните три месеци, бидејќи повеќе не можете да си го обезбедите?“

Финансиска кривкост = % одговори без заштеда / заштеда за помалку од три месеци на E006 “Доколку вашето домаќинство не би остварувало никаков приход, колку време би можеле да го одржувате истиот животен стандард“

Извор: Eurofound.ETF, заедничка е-анкета Живот, работа и КОВИД-19, 2022.

Figure 3: Difficulties making ends meet by country (in %)



Note: % difficulties making ends meet is the sum of 'with great difficulty', 'with difficulty' and 'with some difficulty'  
Source: Eurofound-ETF, joint e-survey on Living, working and COVID-19, 2022

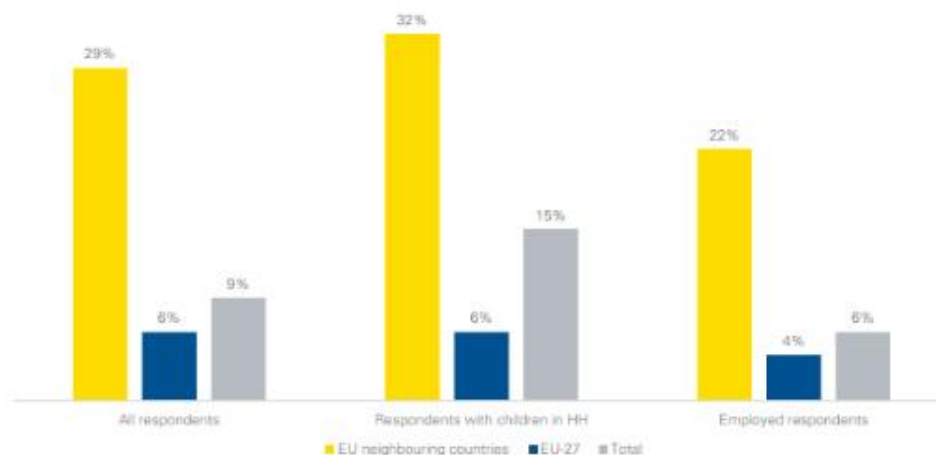
Слика 3: Потешкотии со подмирување на трошоците на живот по земји (во %)

Данска, Шведска, Малта, Чешка, Ирска, Словенија, Германија, Луксембург, Австрија, Естонија, Португалија, Полска, Шпанија, Унгарија, Финска, Италија, Холандија, Литванија, Белгија, Франција, Латвија, Романија, Хрватска, Тунис, Кипар, Словачка, Косово, Грузија, Северна Македонија, Грција, Палестина, Молдавија, Мароко, Албанија, Јордан, Либан, ЕУ соседни земји, ЕУ-27, Вкупно

Напомена: % со потешкотии со подмирување на трошоци на живот во збир “со големи потешкотии“, “со потешкотии“ и “со исти потешкотии“

Извор: Eurofound.ETF, заедничка е-анкета Живот, работа и КОВИД-19, 2022.

Figure 6: Perceived housing insecurity among all respondents, respondents with children in the household and employed respondents (in %)



Note: % responding 'very likely' and 'likely' to E007 'How likely or unlikely do you think it is that you will need to leave your accommodation within the next three months because you can no longer afford it?'

Source: Eurofound-ETF, joint e-survey on Living, working and COVID-19, 2022

Слика 6: Воочена станбена несигурност помеѓу сите испитаници, испитаници со деца во домаќинство и вработени испитаници (во %)

Сите испитаници, испитаници со деца во домаќинство, вработени испитаници

(жолта) Соседни земји на ЕУ, (плава) ЕУ-27, (сива) Вкупно

Напомена: % што одговориле со "многу веројатно" и "веројатно" на E007 "Колку е веројтно или малку веројатно дека ќе морате да го напуштите просторот во кој живеете во наредните три месеци, бидејќи повеќе не можете да си го обезбедите?"

Извор: Eurofound.ETF, заедничка е-анкета Живот, работа и КОВИД-19, 2022.

Table 4: Access to education and training opportunities, by sex, educational attainment and labour market status (in %)

	EU neighbouring countries			EU-27		
	Yes	No	Total	Yes	No	Total
Male	24%	76%	100%	64%	36%	100%
Female	33%	67%	100%	65%	35%	100%
Primary	22%	78%	100%	51%	49%	100%
Secondary	22%	78%	100%	60%	40%	100%
Tertiary	39%	61%	100%	77%	23%	100%
Employed	34%	66%	100%	66%	34%	100%
Unemployed	16%	84%	100%	38%	62%	100%
Inactive	26%	74%	100%	71%	29%	100%

*Note: Share of respondents considering to have insufficient access to education and training opportunities  
Source: Eurofound-ETF, joint e-survey on Living, working and COVID-19, 2022*

Табела 4: Пристап до можности за образование и оспособување, според полот, степенот на образованието и статусот на пазарот на трудот (во %)

	Соседни земји ЕУ			ЕУ-27		
	Да	Не	Вкупно	Да	Не	Вкупно
Мажи	24%	76%	100%	64%	36%	100%
Жени	33%	67%	100%	65%	35%	100%
Примарни	22%	78%	100%	51%	49%	100%
Секундарни	22%	78%	100%	60%	40%	100%
Терцијални	39%	61%	100%	77%	23%	100%
Вработени	34%	66%	100%	66%	34%	100%
Невработени	16%	84%	100%	38%	62%	100%
Неактивни	26%	74%	100%	71%	29%	100%

Напомена: Удел од испитаниците што сметаат дека немаат доволен пристап до можностите за образување и оспособување

Извор: Eurofound.ETF, заедничка е-анкета Живот, работа и КОВИД-19, 2022.