



и АКЦИОНИ ПЛАН



With financial support from the European Union



ЗАВРШНИ ИЗВЕШТАЈ

**УЧЕШЋЕ РАДНИКА У ЕКОНОМИЈА РАДА
ПОЈЕДИНАЧНИ ЗАХТЕВИ. ДУГОРОЧНИ СЦЕНАРИЈИ
ЗА АУТОМОБИЛСКУ ИНДУСТРИЈУ
АКЦИОНИ ПЛАН**

RS



ЗАВРШНИ ИЗВЈЕШТАЈ О ПРОЈЕКТУ „УЧЕШЋЕ РАДНИКА У ЕКОНОМИЈИ ПОСЛА НА ПОЈЕДИНАЧНИМ ЗАХТЕВИ ДУГОРОЧНИ СЦЕНАРИЈИ ЗА АУТОМОБИЛСКУ ИНДУСТРИЈУ“

УВОД

Овај пројекат је развијен од фебруара 2019. до јула 2020. Пројекат финансира Европска унија, а учествовале су следеће организације као корисници, су-корисници или партнери:

Пројекат је намењен послодавцима и радницима који представљају аутомобилску индустрију, која је највећи индустријски сектор у Европској унији, а укључује следеће представнике радника, послодаваца и универзитета у државама чланицама: Белгија, Шпанија, Италија, Грчка, Португал, Пољска, Словачка и земља кандидат, Србија.

Корисник:

Федерација Звасков Заводовицх МЕТАЛОЦИ – Пољска

Заједнички корисници:

„ÚNIA ÚNIA aezst'ov“ – Словачка

Самални Синдикат од Србије – Србија

Confederazione Generale dei Sindati selomi dei Lavoratori – Италија

Panepistimio Thessalias / Универзитет у Тесалији, Грчкој

Партнери:

Генерални конфедерација од синдиката из Белгије – Белгија

IndustriAll Европски синдикат – Белгија

Унија послодаваца Србије – Србија

Шпанско трговинско и техничко удружење

Federação Intersindical das Indústrias Metallúrgicas, Chemical, Farmacêutica, Ceulose, Paper, Gráfica, Impress, Energia e Minas – Португал

Комисије индустријских радника – Шпанија

Независни хришћански синдикати Словачке – Словачке

Fiat Chrysler Automobiles Powertrain Poland Sp. Z o.o. – Пољска

Појава економије индивидуалне пријаве за посао (или такозвана неформална запослења) и развој нестандартних облика запошљавања чине дефиницију радника у развоју и чине га потребнијим за обезбеђивање учешћа политичара и друштвеног ангажовања да би се осигурало ефикасно учешће радника.

Поред тога, суочавамо се са проблемом недовољне укључености послодаваца и радника у стратешке одлуке донете у предузећима, посебно у контексту будућег развоја, као и методе решавања изазова на тржишту рада. произашле из глобализације и развоја економије рада на појединачне захтеве.

Овај сценариј поставља главни циљ у пројекту, а наиме да се повећава утицај на раднике на стратешким изборима, направљен у контексту од мултинационалних компанија, кроз побољшање од знања, способности за сарадњу и заједничко план за акцију.

Поред тога, пројекат оцртава низ других специфичних циљева који су такође узети у обзир у спровођењу различитих акција:

- ✓ Повећајте укљученост запослених у одлуке донесене у аутомобилској индустрији пре завршетка пројекта израдом акционог плана за ову укљученост на транснационалном нивоу.
- ✓ Подизање свести свих организација које учествују у утицају на прилагођавање политика предузећа изазовима данашњег тржишта рада кроз учешће на семинарима.
- ✓ Побољшање транснационалне сарадње радника и предузетника у аутомобилској индустрији партнера
- ✓ Побољшати вештине и свест представника радника да се носе са тренутним изазовима на тржишту рада развијањем и ширењем акционог плана за подршку прилагодљивости представништва радника до краја активности.
- ✓ Подизање свести послодаваца и радника о ефикасним начинима остваривања права радника на информисање, саветовање и учешће, као и о начинима добијања радника који су укључени у процесе управљања, кроз препоруке, видео планове и акције ЕУ и земље кандидати

АКЦИЈЕ, ИЗВЕДЕНА НА ВРЕМЕ ОД ПРОЈЕКТА И ЗАКЉУЧКЕ

За постизање од тих циљева су предузете следеће активности:

- ✓ Управни одбор, Пољска, Фебруари 2019 г.
- ✓ Радне групе I, Београд, Србија. 10. и 11. септембра 2019

У процесу доношења одлука успостављена су европска правила за укључивање радника, било да су они регулисани различитим националним законима и стањем социјалног дијалога у свакој од земаља које учествују у пројекту.

Поред тога, постојала је прилика за дискусију са кључним актерима како би се охрабрило и охрабрило укључивање радника у процес доношења одлука предузећа у смислу послодаваца и синдиката.

На другом дану су представљени конференције о концепту од привреде од рада на појединим захтеви, као и на базиран на платформи економију, не-стандардних облика за запошљавање и нове поделе у рада према Међународном организацијом за рад и Еурофонд; као и дискусија о социјалном дијалогу у свету за дигиталне технологије.

Коначни закључак учесника био је потреба за одржавањем социјалног дијалога у овим критичним временима, оцењивањем на који начин увођење интереса запослених у процесе доношења одлука доприноси одрживијем и бољем одлучивању у предузећу; истовремено побољшавајући ефикасност и конкурентност на тржишту рада и модернизујући тржиште рада, и инсистира на потреби промовисања добрих политика за учешће радника у одлучивању и пружању стручне подршке како би се осигурали прави услови за стварање. механизми за подршку имплементацији и давању права радника на информације, консултације и учешће на нивоу ЕУ.

✓ Радне групе II, Толедо, Шпанија. 29. и 30. октобра 2019

Први део тог дана коришћен је за представљање прелиминарног извештаја на основу извештаја које припремају стручњаци из сваке земље учеснице и на основу студија спроведених у свакој од ових земаља; и чији су резултати предмет посебног упоредног извештаја и чији су закључци садржани у истом документу.

Након ове презентације уследили су говори и расправе учесника у анализи.

Након презентације експерта извештаја о *„Организацији и интерној комуникацији између представника радника на нивоу предузећа у различитим земљама“*, где се, након кратког прегледа европског регулаторног оквира о праву на информисање, консултације и учешће и лечење социјалног дијалога“, подносилац извештаја позвао нека специфична питања која се могу појавити код примене економије посла на појединачне захтеве.

На овај начин анализирани су аспекти запошљавања и незапослености, стручног усавршавања и здравља, као и здравља и заштите на раду, као и могуће последице овог новог система запошљавања, а тиме и запошљавања. Коначно, постављена је одређена забринутост око потребе за укључивањем синдикалних организација и представника радника у вези с тим питањима, а посебно укључивањем стратешког одлучивања у предузећу ради спречавања примене овог система рада и умањити неке његове негативне ефекте.

Након ове презентације уследио је низ говора и расправа усмерена на идентификовање проблема у свакој земљи у вези са третманом социјалног дијалога, ефикасности споразума или консултација од стране предузећа и како синдикални преговори омогућили су приступ свим радницима, а не само члановима, и стога запослени не виде потребу за придруживањем.

Другог дана одржана је конференција о *протоку информација као кључној улози за функционисање Европског савета радника*, преглед постојећих транс-националних европских прописа о информисању и консултацијама, пажљиво чекање и анализа елемената који чине Директиву 2009/38; примећујући бројне критичке процене садржане у Директиви, подсећајући присутне да би ова директива могла бити измењена у наредним месецима, јер има изричит мандат Комисије да то уради.

На крају говора одржана је занимљива расправа са стручњаком о постављеним питањима, уз припрему документа упућеног Европској комисији у којем су пројектни партнери изразили потребу за изменама Директиве 2009/38 у циљу исправљања неких пријављених дефицита и њихове интеграције. на исте аспекте који се односе на samozапослене у економија рада на индивидуалним захтевима.

✓ Радне групе III, Рим, Италија. 3. марта 2020

Завршни дан рада има за циљ подношење завршног извештаја пројекта који описује спроведене активности, коначну презентацију закључака извучених из анализе истраживања; презентација и усвајање акционог плана: Будућност учешћа запослених у одлучивању у аутомобилској индустрији и предлог за унапређење Директиве 2009/38 у облику писма које су потписали сви партнери и упућено Европској комисији са захтевом различитих мера за измену Директиве Европског савета радника.

Партнери су такође потписали споразум о континуитету пројекта.

ЕВРОПСКА ПРАВИЛА О ПРАВУ НА ИНФОРМИСАЊЕ, КОНСУЛТАЦИЈЕ И УЧЕШЋЕ ЗАПОСЛЕНИХ КАО СРЕДСТВО ДОНОШЕЊА ОДЛУКА

Учешће радника у пројекту за економичност рада на индивидуалним захтевима има за циљ да повећа утицај радника на стратешке одлуке донете у оквиру мултинационалних компанија, укључивањем радника у њихова предузећа, појачавањем социјалног дијалога и подстицањем размене добрих пракси. Чији је циљ стварање повољних услова за успостављање информација, консултација и транснационалног учешћа проистеклих из примене законодавства ЕУ о учешћу радника.

Законодавство у области информисања, учешћа и консултација у Европски прописи

Европска унија подржава и допуњава акцију држава чланица о учешћу радника како би допринела постизању основних циљева европске социјалне политике утврђених у члановима 151 до 156 Уговора о функционисању Европске уније (УФЕУ), који дефинишу аспекти као што су: Побољшање животних и радних услова, адекватна социјална заштита, висока стопа запослености и сузбијање искључености, а све путем информисања и консултација са запосленима.

Право радника на информације, консултације и учешће било је главна тема у европској расправи од када је Вијеће 1974. године усвојило први програм социјалне акције. Дакле, Повеља о основним социјалним правима радника из 1989. (тзв. „Социјална повеља“) наглашава да је пожељно подстаћи учешће радника.

Повеља о основним правима Европске уније такође признаје колективна социјална права захваљујући неколико својих чланова: слобода од окупљања и удруживања, у – нарочито у политичком и синдикалног простора (члан 12); право на информацију и консултације о запосленима у предузећима (члан 27); и право на колективно преговарање и акције на одговарајућим нивоима, укључујући право на штрајк (члан 28).

Међутим, ове „жеље“ неће бити испуњене све док Амстердамски уговор који интегрише Споразум о социјалној политици у текст Уговора о оснивању Европске заједнице не створи одговарајућу правну основу за законодавство Заједнице о информисању и консултацијама са радницима.

У том контексту, Парламент је усвојио низ директива и резолуција којима се позива радницима да им се гарантује право на учешће у процесу одлучивања у предузећима и у следећим групама, групирајући их у три групе с обзиром на њихове специфичне карактеристике.

Први блок бави се правом радника да буду информисани и консултовани на националном нивоу о бројним питањима која се тичу економских перформанси и будућих планова за развој предузећа која могу утицати на запошљавање:

- ✓ Директивом Савета 75/129/ЕЕЗ од 17. фебруара 1975. о колективним отпремнинама, измењеним Директивама Савета 92/56/ЕЕЗ и 98/59/ЕЗ, према којима, у случају масовних отпуштања, послодавац ступа у преговоре са дотичним радницима, утврдити облик и начин избегавања штетних последица по ове раднике или смањити број погођених радника.
- ✓ Директива Савета 2001/23/ЕЗ од 12. марта 2001. о обавези обавештавања радника у случају преноса предузећа и заштите права запослених у таквим случајевима.
- ✓ И Директивом 2002/14/ЕЗ Европског парламента и Савета од 11. марта 2002. о успостављању заједничког оквира за обавештавање и консултације са запосленима у Европској заједници који утврђују минималне процедуралне стандарде за заштиту информација радника и савет о економској и запосленој ситуацији који утичу на њихово радно место.

У Иули 2013 г. Комисија врши процјену од ове три директиве — тзв „провера подобности“ (СВД (2013) 0293), после које је закључено да су три директиве генерално „*примењиве, ефикасне и доследне и узајамно ојачавају*“; истичући, међутим, да постоји низ недостатака, како у областима њихове примјене, тако и у њиховој примјени, а који се односе на искључење малих предузећа, државних власти и посада поморских пловила. Као и њихова мања примена у земљама са мање развијеном традицијом, информацијама и консултацијама са социјалним партнерима.

Други блок од директива регулише права на радника, који треба да буду информисани и консултовани у ситуацијама са транснационалном компоненте:

- ✓ Директива Савета 94/45/ЕЗ од 22. септембра 1994., измењена Директивом 2009/38/ЕЗ Европског парламента и Савета, којом се оснивају Европска радна већа и успостављају заједничка правила за пружање информација и консултација са радницима о питањима као што су рад, перспективе или праксе предузећа или његове политике реструктурирања и људских ресурса и радно окружење.

- ✓ Директивом 2004/25/ЕЗ Европског парламента и Вијећа од 21. априла 2004. о приједлозима преузимања од стране предузећа, утврђују се заједничка правила за пружање информација и савјета о могућностима запослења.
- ✓ Као и Директивом 2011/35/ЕУ Европског парламента и Савета од 5. априла 2011. о спајању јавних предузећа са ограниченом одговорношћу.

Коначно, трећа група директива утврђује правила за одобравање делимичних права одлучивања која се примењују у ситуацијама са транснационалним елементом:

- ✓ Директива Савета 2001/86/ЕЗ од 8. октобра 2001. о допуни Статута Европског предузећа у погледу учешћа запослених не само кроз информисање и консултације, већ предвиђа и учешће запослених у одборима предузећа.
- ✓ Директива Савета 2003/72/ЕЗ од 22. јула 2003. о допуни Статута о европском задружном предузећу о учешћу запослених.
- ✓ И Директивом 2005/56/ЕЗ Европског парламента и Савета од 26. октобра 2005. о прекограничном спајању друштава са ограниченом одговорношћу и која садржи правила о укључивању запослених.

Такођер треба подсјетити да поред ове три директиве постоје и међусекторски споразуми између социјалних партнера (види Директиву 97/81/ЕЗ о раду са скраћеним радним временом, Директиву 1999/70/ЕЗ о раду на одређено вријеме или Директиву 2008/104/ЕЗ о привременом раду преко агенција) са одредбама за скривене информације и савете, као што је обавеза предузећа да, на пример, обавештава раднике о уговорима о раду на одређено време.

Коначно, да бисмо довршили овај законодавни преглед права на информисање и консултације, морамо у законодавном оквиру Европске уније поминути како Европски ступ социјалних права (Европски ступ социјалних права) у принципу пружа право свих радника у свима сектори за које треба да буду информисани или консултовани о питањима која их занимају, посебно у погледу преноса, реструктурирања и спајања предузећа и на тему:

Колективни смањење посла у циљу побољшања заштите радника у таквим ситуацијама.

Унос података из информационих и консултативних активности

Директива 2002/74/ЕЗ која је ступила на снагу 23. марта 2002. и која је требало да буде пренесена у национално право до 23. марта 2005., полазна је тачка за спровођење права на учешће, информисање и саветовање.

Као што смо већ навели, учешће кроз право на информисање и консултације са радницима је основно социјално право које помаже у ублажавању последица сукоба, стварању веће климе сарадње на радном месту и подстицању конкурентности. и право на информисање и консултације остварују се преко представника запослених, радних савета; Директно преко синдикалних организација; ово су средства дијалога између радника и њихових послодаваца.

Ова Директива каже да се информације састоје у преношењу података од послодавца представницима радника како би се они могли упознати са материјом и размотрити их, док су консултације дефинисане као размена мишљења и покретање дијалога између представника радника и послодавца, а резултат је претходних информација које послодавац даје о питањима која се тичу организације рада и професионалне активности радника.

Резимирајући општа начела која регулишу минимална права на информисање и консултације запослених у предузећима основаним у Европској унији, ове директиве укључују:

- ✓ Информације и савети о аспектима као што су економска ситуација предузећа; структура и вероватни развој запослености; и одлуке које могу довести до значајних промена у организацији рада или у уговорним односима; поштујући национална права предвиђена чланом 9 (3) Директиве 2002/14: *„Ова Директива не доводи у питање друга права на информисање, саветовање и учествовање у складу са националним законодавством.“*
- ✓ Распоред информација и консултација требао би бити прикладан за расправу о тој теми.
- ✓ Информације које пружа послодавац треба да омогуће представницима радника да се упознају са ситуацијом и одговоре на постављена питања (фаза консултација).
- ✓ Циљ за консултација је да се постићи договор о решењима, која ће вероватно да доведе до значајних промена у начину на организације за рад или уговорног односа.
- ✓ Уз то је успоставља обавезу за приватност и поверљиве информације: Представници од радника и њихових саветника, не би требало да се јавно информације, које су примљене у поверењу од сада. Поред тога што се не а неопходни послодаваца да обавести или не да се консултује са њима, када то ће болети озбиљно у активностима у предузећу.

Социјални дијалог или колективно преговарање

Други кључни елемент за учешће на радника у процесу од доношења је одлука у овим предузећима је социјални дијалог (или колективно преговарање).

Колективно преговарање, заједно са слободом синдиката, основни је предуслов ИЛО и дефинисано је у члану 2 Конвенције бр. 154 као:

„колективно преговарање обухвата све преговоре између послодавца, групе послодавца или организације или више организација послодавца, с једне стране, и организације или више радничких организација, с друге стране, ради: утврђивања услова и услова запослења, или

Уредба о односима између послодавца и радника, или

в) регулисање односа између послодавца или њихових организација и радничких организација или организација или за постизање свих ових циљева истовремено.

Право заједнице, са своје стране, каже да је право на колективно преговарање признато у члану 28. Повеље о основним правима Европске уније и да се, ако је то предвиђено правом Уније, Европска унија сматра одговарајућим нивоом преговори.

Поред тога, Уговор о функционисању Европске уније утврђује процедуре колективног преговарања у члановима 152 до 155, стварајући кратак правни оквир који социјални партнери за које се сматра да имају процесна легитимација за регулисање рада сматрају потребним за тренутну праксу. правни односи у којима учествујемо, постајући на тај начин правни преговори, под условима алтернативног начина креирања правних правила, и одрицање од своје оригиналне улоге само као додатно средство у овој области.

Информације и консултације у оквиру европских радних савета: допринос наведен у Директиви 2009/38/ЕЗ

Фокусирајући се на транснационалну област политике, права запослених на информисање и консултације структурирана су кроз европска радничка вијећа (EPV) основана Директивом 2009/38/ЕЗ, која је измијенила и укинула Директиву 94/45/ЕЗ.

Ова Директива ступила је на снагу 5. јуна 2009. и требало је да је транспонују државе чланице до 5. јуна 2011; а његова сврха је да гарантује право на информисање и консултације о транснационалним питањима за особље предузећа или групе предузећа са најмање хиљаду запослених; Успостављају се Европски радни савети или „други одговарајући поступци“

Директива укључује бројне кључне појмове у европском законодавству који дефинишу учеснике у процесу учешћа; они укључују концепт предузећа са димензијом у заједници, представника запосленика, посебног преговарачког тела или референце на оно што се подразумева под информацијама и консултацијама у оквиру овог оквира политике.

Такође укључује поступак информисања и консултација са запосленима, указујући на то да ће они бити идентификовани и примењени на начин који гарантује њихову ефикасност и омогућава ефикасно одлучивање од стране предузећа или групе запослених. предузећа.

Ми верујемо, да:

- ✓ Централно руководство је одговорно за:
 - ✓ пружање од информација, која може омогућити понашање у преговорима за успостављање једног европског Воркс савета или у поступку за информисање и консултације ; посебни аранжмани између централне власти и представника из радника и радника на посебној групи за преговоре; и
 - ✓ одређивање услова и начина њиховог стварања, било на сопствену иницијативу или на писмени захтев најмање 100 радника или њихових представника који припадају најмање два предузећа предузећа или групе предузећа која се налазе у различитим државама чланицама.
- ✓ Утврђивање облика избора или именовања припада државама чланицама на њиховој територији, осигуравајући да у свакој држави чланици мора постојати члан за сваку групу радника који представљају 10% или више од броја запослених радника у свим државама чланицама и да обезбеде да запослени у предузећима без представника радника из разлога који нису под њиховом контролом имају право да бирају или именују чланове посебног преговарачког тела.
- ✓ Посебна група за преговоре и централно управљање преко писаног споразума одреди обим, састав, овлашћења и трајање на мандата на ЕРС и способне да помогне стручњацима у времену од састанака о понашању у преговорима.
- ✓ Преговори се воде у духу сарадње с циљем постизања договора о начину на који треба обављати информације и консултације, одређивању услова састанка и информација које треба пружити.
- ✓ Чланови за специјалне групе за преговоре, Европски радови савет и стручњаци, који су подржавају, немају право да открије да трећим лицима информације, које су им се је експлицитно саопштава у погледу на приватност.

- ✓ Чланови посебног преговарачког тела или ЕЕЗ имају средства неопходна за обављање својих репрезентативних задатака и уживаће заштиту и заштитне мјере сличне онима предвиђеним у њиховим националним законима, укључујући: добити одговарајућу обуку у обављању својих дужности, без губитка плате и трошкова преговора централне владе.

Да би се закључио са овим кратким прегледом Директиве 2009/38, треба напоменути да је Комисија 14. маја 2018. објавила процену Директиве и закључила да су квалитет и обим информација за раднике побољшани, али да директива није повећала стопу стварања европских радних савета. нудећи практичне смернице члановима одбора и пружајући средства социјалним партнерима како би подржали имплементацију и ефикасност ових одбора.

НАЛАЗИ ИЗ ИСТРАЖИВАЧКОГ ПРОЈЕКТА „УЧЕШЋЕ РАДНИКА У ЕКОНОМИЈА РАДА ПОЈЕДИНАЧНИ ЗАХТЕВИ: УТИЦАЈ НА УЧЕШЋЕ РАДНИКА.“

Методологија и очекивани резултати студије

Истраживање, спроведено током имплементације пројекта, имало је за циљ да прати и анализира тренутне трендове који се односе на утицај развоја радне економије на појединачне захтеве учешћа радника у одлучивању њихових предузећа.

У ту сврху *припремљен је анкетни упитник* са више избора путем посебне интернетске платформе у свакој земљи учесници (Пољска; Словачка; Србија; Италија; Грчка; Белгија; Португал и Шпанија), подељен у три одвојена одељка, подударане група које учествују у студији: Независни радници, стални радници (када се запошљавају у оквиру самог предузећа) и послодавци.

Упитник се бави разним аспектима:

- ✓ Оптимизам и песимизам радника и послодаваца у сектору моторних возила у погледу њиховог запослења у областима као што су:
 - ✓ Разлози њиховог запослења и шта утиче на њихов лични живот, професионалну активност и економску ситуацију
 - ✓ Облици у којима он/она може обављати свој рад: сати слободног времена, самосталности, вештина, способности учења итд.
 - ✓ Степен задовољства разним аспектима који се односе на њихов професионални живот, професионални развој и економски приход; или
 - ✓ Односи са послодавцем и запосленима на основу уговора о раду на неодређено време.
- ✓ Будућност економичност рада на индивидуалним захтевима путем „независних радника“ (самозапослених или самосталних) са доприносима које ова врста запослења има како за саме раднике, тако и за себе.
- ✓ И потребе и допринос „независног рада“ у сектору моторних возила:
 - ✓ потреба да се ти радници регулишу и интегришу у синдикални покрет.
 - ✓ Како то утиче или ће убудуће радити независно за „сталне раднике“.
 - ✓ Или, ако самостални рад може довести до „нелојалне конкуренције“ са сталним радним местом, и ако је то опција за улазак на тржиште рада за недавно дипломиране студенте и довести до достојног дохотка.

Лични подаци испитаника

Највећи број испитаника, 48%, одговорило је послодавце, при чему се број ових анкета проводи између независних радника (29%) и сталних радника (23%).

Али само Пољска, Словачка, Србија и Грчка су одговориле из три групе; ситуација која комплицира ионако сложену компаративну анализу.

Закључци са анализе на упитника за истраживање

На следећем месту, на основу једне компаративне извештаја о истраживању ће наћи већину — релевантне податке, који могу да буду прикупљени у анализи на *упитника за студије о пројекту*.

- ✓ Ниво образовања испитаника имао је малу разлику између три испитаника у истраживању, откривши да је 90% samozапослених и сталних радника имало универзитетску или средњу квалификацију, са малим разликама међу њима; један мањи део радника је онај који одговара послодавцима, од чега (84%) шест бодова мање него за раднике.
- ✓ Занимљиво је да је већа стопа промета (број послодаваца за које су радили) међу сталним радницима, која је достигла 44% за више од 4 послодавца (у поређењу са 23% који би радили за четири послодавца и 33% — који су увек радили су код истог послодавца) као и за samozапослене особе, при чему је 61% њих имало до четири послодавца.
- ✓ У погледу карактеристика samozапосљавања, најцењенија опција је аутономија посла (38% испитаника), праћена плаћањем на захтев, 35%, и уговорним односима испод 12 месеци, 27%.
- ✓ Већина samozапослених сматра да је разлог за одабир ове врсте рада је потреба (55 %) у поређењу са 45 % који кажу, да је ово је лични избор. Супротно томе, послодавци (који не мисле тако у 34% случајева) верују да лични избор надмашује потребу (46% према 20%)
- ✓ Услови рада samozапосленог лица извлаче неколико закључака:
 - ✓ За 75% ове врсте рада, ова врста рада подразумева основну накнаду, што има позитиван утицај на 80% испитаника.
 - ✓ На личном нивоу, ова врста посла је корисна или прихватљива за 72% анкетираних независних радника; и
 - ✓ У професионалном смислу имате позитиван утицај од 73%.

- ✓ Коначни капитални уговор за самостални рад се одлучује у корист првог: више од 50% сталних радника не би желело да буде независно; 46% страхује од промене свог уговорног статуса; и 53%, неовисни и стални, сматрају да је веома или веома високо да би се самостални рад повећао. 45% послодаваца каже да сматра истом вероватноћом пораста самосталног рада у том погледу.
- ✓ Што се тиче нивоа задовољства, треба напоменути да samozапослени радници имају виши ниво задовољства, у радним и радним условима, радника на сталним уговорима; углавном у областима као што су: количину одрађених сати и избор одрађених сати (са разликама до 30 бодова); независност у њиховом радном веку (са разликом од 10 бодова за сталне раднике); Социјална давања која примају (20 бодова разлике) и њихов приход и сигурност (са разликама између сталних радника између 30 и 40 процентних поена).

Стални радници показују висок степен задовољства када су у питању заједнички радни век; развој њихових професионалних активности; могућности учења и сигурности прихода; али у свим се случајевима вриједности крећу од 35% до 40% у упоредби с другим варијантама.

- ✓ Са своје стране, поглед послодаваца на задовољство њихових сталних радника није уопште у складу са оним њихових послодаваца (55/60% процена у поређењу са већ процењеним 35-40% процене запослених).
- ✓ Питања различитих група о томе шта се може урадити са слободним радом (ниски трошкови, бољи квалитет производа, користи предузећа, повећана радна снага или нелојална конкуренција), највиши ниво за свако од питања предложених у анкети одређују послодавци, а у сличној ситуацији и независни радници.

Спорови између послодаваца и фрееланцера произилазе из разматрања повећања радне снаге (48% за самосталне раднике и 30% за послодавце); и да ли се ради о радницима и условима запослења (45% за самосталне раднике и 35% за послодавце).

С друге стране, мишљење сталних радника је у прихватљивим процентима између 30% и 35% на свим предложеним позицијама (осим мишљења о стварању нижих трошкова за потрошаче и у погледу предузетничке профитабилности за прилагодљивост).

- ✓ Што се тиче потребе за регулисањем економије рада на индивидуалним захтевима, 75% samozапослених радника је позитивно, у поређењу са 55% послодаваца и зависних радника.

Супротно томе, овај тренд се обрће када се анализирају одговори на то да ли независни радници треба да учествују у синдикалним активностима: 79% запослених са пуним радним временом сматра да би то требало учинити; Овај проценат се смањује на 55% у одговорима послодаваца и независних лица (погођених питањем).

- ✓ Последњи питање у упитнику за научно истраживање, повезана са економију рада на појединачним захтевима за дипломце високог образовања. Дакле, за 23% сталних радника, 27% samozапослених радника и 33% послодаваца, овај систем рада сматра се погодним за пружање професионалног искуства.
- ✓ С обзиром на то да је за 60% samozапослених ово систем примања адекватног дохотка након дипломирања (цифра која пада на 40% код радника са неодређеним уговором о раду и до 35% послодаваца). и да је за 56% истих независних радника економија без посла добар систем за приступ тржишту рада (у поређењу са мишљењем 25% послодаваца и издржаваних).

АКЦИОНИ ПЛАН: БУДУЋНОСТ УЧЕШЋА ЗАПОСЛЕНИХ У ОДЛУЧИВАЊУ У АУТОМОБИЛСКОЈ ИНДУСТРИЈИ

Као што је већ поменуто, са појавом економије која тражи посао и развојем нестандартних облика запошљавања, садашњи концепт радника се мења; Стога је неопходно укључивање креатора политике и укључивање синдиката да би се осигурало ефикасно учешће радника у овим новим облицима запошљавања.

Концепт за економије рада на индивидуалним захтевима се односе на ситуацију у спорадичних радника и се тежи да створи модел за рад, која се не може у поређењу са радом на слободне и независне (или фиктивном) запослењу са краткорочним најам од рада за имплементацију од специфичних задатака у оквиру од једног пројекта.

У овом начин у оквиру од за економије рада на индивидуалним захтевима, ми развили АКЦИОНИ ПЛАН, чији је циљ је да се ојачати учешће у радника и запослених у доношењу од одлука, које имају утицај на прилагодљивости на изазове у глобалном тржишту од рада и побољшати знање, способност за сарадњу и заједничке акције за развој економије рада на индивидуалним захтевима.

Предлаже се акциони план заснован на две одвојене акције: Већа укљученост радника и синдиката у процес доношења одлука и ревизију Директиве 2009/38/ЕЗ.

Веће укључивање радника и синдиката у доношење одлука

Независни радник у економији посла на појединачним пријавама суочен је с низом специфичних питања која треба да укључе и његове представнике и синдикате. Осигуравање основних радњи као што су квалитетни послови, борба против нестабилности посла; адекватна обука радника; Социјална заштита од рањивости на раду или третман аспеката здравља на раду (спречавање пресељења и недостатка партнерства) елементи су који се морају узети у обзир приликом заштите ових радника у аутомобилској индустрији.

Овај нови систем колективног преговарања може имати негативан утицај на секторе као што је аутомобилски сектор, па се ови трендови и њихов утицај на услове запошљавања морају предвидјети предузимањем активности на:

- ✓ Реструктурирање тржишта рада,
- ✓ Стварање нових професионалних ризика и пресељења и недостатак партнерства између радника.
- ✓ Стварање нових могућности запошљавања за раднике због којих је потребно истражити нове вештине, компетенције и вештине; укратко: Тренинг
- ✓ Као и смањења радних места заменом неких постојећих послова новим,

Стога је потребно учествовање радника у економији посла на индивидуалној основи и то се врши преко њихових представника (и синдиката).

Процес европеизације колективних радних односа је спор и тежак процес и његов развој је још увек прилично низак. То значи да учешће синдиката са владама, јавним или мултинационалним институцијама није претјерано и, када се спроводи са извјештајем о савјетовању о предузећу, предузеће своје резултате у већини случајева не прихвата, док постоје различити поступци у државама чланицама или у Унији.

Ефикасност било које организације у великој мери зависи од њене способности да на задовољавајући начин извршава процесе генерисања и преношења информација, како интерно тако и споља; чиме је то стратешки фактор.

На основу ове претпоставке, ангажовање запослених је важно јер је веома ретка одлука коју доноси организација која не утиче на динамику свакодневног рада на овај или онај начин: Све одлуке имају пуни утицај на будућност организације и чланове организације, тако да укључивање запослених у процес доношења одлука помаже организацији и ауторитету њене мотивације и посвећености предузећу.

Да би се постигло такво учешће, потребно је развити добру комуникацију између свих партнера са елементима као што су заједничко управљање или суодлучивање и консултације ради окупљања странака у циљу окупљања и размене мишљења. Алати, информације, консултације и учешће, који има да уради као националне, тако и на транснационалном нивоу.

У овом контексту, очигледно је да могућности за побољшање које имамо са синдикалним организацијама и представницима радника у вези са нашим учешћем у одлучивању у аутомобилском сектору су широке, обухватајући низ специфичних области политике, као што су:

- ✓ Запошљавање, уништавање и појава нових подручја или облика јавних набавки;
- ✓ Здравље на раду у кориштењу нових технологија и нових професионалних вештина или недостатак социјализације ових „нових радника“; или сви који су повезани са тим
- ✓ Обука радника у погледу преквалификације како би се прилагодили новим системима колективног запошљавања.

С обзиром на циљеве побољшања транснационалне сарадње радника и послодаваца у аутомобилској индустрији; а како би побољшали вештине представника радника да се носе са овим новим изазовима, чврсто верујемо у следеће акције, које на крају имају за циљ успостављање скупа добрих пракси у комуникацији са радницима и послодавцима:

- ✓ Дефинисање економије рада на појединачним захтевима за посао као приоритет синдикалне политике, развој стратешке визије за испуњење ове улоге, посебно у аутомобилској индустрији.
- ✓ Обучити и информисати менаџере, делегате, повезане особе и радне жене уопште о томе шта економија посла има на појединачним захтевима и другим нестандартним облицима запошљавања и њиховом утицају на тренутну и будућу запосленост као и о новом систему запошљавања. колективни радни односи.
- ✓ Укључивање синдиката у цјелини кроз расправе, алате и приједлоге за измјене које су истакнуте јасним и сажетим приједлозима који укључују послодавце и раднике како би се избјегли губици посла.
- ✓ Очување квалитета радних места, унапређење обуке као алата за стручно оспособљавање уз увођење нових технологија и нових облика запошљавања.
- ✓ Анализа за здравих и безбедних услова за рад на samozапослених радника, као да створе механизме за постизање од напретка у заштити од нових ризичних ситуација, која може да узрок економије рада на појединачним захтевима и уговора њене односе.
- ✓ Да се ојача постојање савета радника у свим местима рада и у националним предузећима. Немају све земље представничка тела радника, што комплицира односе са радницима и синдикатима у њиховим секторским или регионалним сферама.
- ✓ Подстакните увођење синдиката путем чланства, узимајући у обзир тешкоће конвергенције радника и синдиката, померањем ове врсте рада и оценом изазова са којима се синдикати суочавају у циљу побољшања њихове примене у аутомобилском сектору.

- ✓ Унесите измене у транснационалну организацију привреде и пословања, што утиче на синдикалне активности, јер суверенитет држава чланица Европске уније не дијеле на исти начин синдикати у Европској унији.
- ✓ Да препознају синдикално организовање и представнике из радника као легитимне представнике из радника. у неким областима, ови представници су деперсонализовани и ограничени на елемент који треба да се стави у процес доношења одлука, који води и управља послодавац, што се у коначници обликује као подређени елемент економских и социјалних процеса.

Ревизија Директиве 2009/38/ЕЗ.

Расправа о учешћу радника, посебно радника на путевима, у процесу доношења одлука; Као и код преношења ЕУ смерница за информисање и консултације у истој области, са посебном пажњом на Директиву 2009/38 о оснивању европских савета радника и њеној ефикасној и ефикасној примени, представници партнерских организација у сектору произвођача аутомобила и аутомобила економију рада, од случаја до случаја, дијелимо мишљење да је потребан даљи рад на побољшању европских и националних правила у овој области, како би се примијенили његови принципи и осигурало да нема бољу заштиту радних услова и запошљавање радника у аутомобилској индустрији са погледом на појаву привреде за рад на одређеним апликацијама и развој нестандардних облика запошљавања који подржавају концепт „радника“.

Анализа различитих директива које се тичу укључивања запослених показује неке недостатке у садржају директива, који штете по радном односу радника у аутомобилском сектору држава чланица Европске уније и земаља кандидата које сматрају да је њихово запошљавање угрожено новим нестандардним облицима запошљавања и немају најприкладнија средства за учешће у процесу доношења одлука.

Конкретно, сматрамо да Директива 2009/38/ЕЗ није испунила висока очекивања изражена у вези с тим, оцењујући следеће негативне аспекте које треба ревидирати:

- ✓ Иако је у процесу напредовања на правима на информисање и консултације, то се не чини с обзиром на право на учешће.
- ✓ Иако синдикати имају своју улогу, она не стварају довољно права за то.
- ✓ Омогућавањем могућности формирања посебних одбора и надзорних одбора са мандатом за колективно представљање и постизањем напретка у праву на оспособљавање чланова Европског савета радника, она чини, у коначници пратећи националне смернице.

- ✓ Не утиче довољно на потешкоће у раду чланова европских радних савета којима ће можда требати одговарајућа обука да би ефикасније учествовали; и, посебно, боље познавање различитих националних система рада, како европских тако и међународних;
- ✓ Слабост и превелика регулаторна флексибилност, без стварања јасне унутрашње организације или важних питања о функционисању и функцијама ЕРВ—а, резултирајући с радом великог броја одбора.
- ✓ Одржавање модела заједничког присуства и управљања у ЕРВ-у, без јасних одредаба и обавезе постизања споразума у оквиру консултативних система.

Као резултат ових процена, верујемо да је потребно формално и регулаторно преобликовање Директиве и њених система трговања у погледу обавезујућих прописа и материјалних споразума.

Што се тиче синдиката, права на слободу удруживања и права на социјални дијалог, колективног преговарања успостављеног од стране неколико конвенција ИЛО и неких чланица ТФЕУ-а су кључни инструменти за ефикасно представљање интереса радника; вјерујемо да је потребно дати подстицај тим гаранцијама и предностима које оне доносе индустријским односима.

Из тих разлога, пројектни партнери за Учешће радника у економија рада појединачни захтеви у аутомобилском сектору, изазива Европску комисију да покаже да су основна права заиста у средишту европског пројекта; Будући да је Унија дужна да подржава и допуњава активности држава чланица, укључујући у области информисања, савјетовања и судјеловања радника; нарочито заједничко управљање и у контексту активности европских радних савета.

ПРЕДЛОГ ЕВРОПСКОЈ КОМИСИЈИ

С обзиром на горе наведено, тражили смо од Европске комисије да анализира слабости у правима радника на информисање, консултације и учешће у светлу горе наведеног и да процени спровођење и ефикасност Директиве 2009/38 о европским радничким саветима. и ток информација који ствара, с обзиром да ова Директива не испуњава очекивања која су произвели различити транснационални актери, ккао што је назначено у оцени коју смо успоставили у овом пројекту.

Позивамо Европску комисију да:

- ✓ Промовисање истинске културе информисања и консултација између социјалних партнера, предузећа и институција, промоција споразума о информисању и консултацијама, ширење њихових најбољих пракси, подизање свести међу различитим актерима и обезбеђивање примене постојећих директива.
- ✓ Јачање процедура за учешће представника радника у европским радничким саветима успостављањем довољних права за учешће представника радника.
- ✓ Успостављање права на учешће представника најјачих радника, олакшавање њихове даље обуке у циљу постизања већег учешћа у циљу постизања смисленог социјалног дијалога, пре краја свих одлука послодаваца.
- ✓ Ојачати унутрашњу организацију европских радних савета и ојачати тренутну регулаторну флексибилност европских радних савета како би им се омогућило боље деловање.
- ✓ Промовисати замену тренутног модела „меке регулације“, који олакшава модел заједничког присуства запослених и руководиоца европских савета радника успостављањем јасних одредби и увођења обавезе постизања споразума у оквиру система консултација.
- ✓ Успостављање система посредовања или арбитраже који ће омогућити ефикасан дијалог између послодаваца и синдиката у оквиру европских савета радника, јер послодавци резултати консултација, ако се спроведу, не поштују увек.

У овом сценарију морамо се позабавити и самокритиком и побољшати своје алате за информисање радника како бисмо испунили захтеве запослених у овом погледу, а у нашем акционом плану смо то такође могли да нагласимо.

Укратко, пројектни партнери за Учешће радника у економија рада појединачни захтеви у аутомобилском сектору дугорочно су уверени да је учешће представника радника у одлучивању у аутомобилској индустрији и на пољу европских савета радника битно важност унапређења заштите права радника и заједничког управљања новим облицима запошљавања, које промовише економија рада појединачни захтеви.

С обзиром на горе наведено, понављамо свој позив Европском парламенту да ојача поступке информисања, консултација и социјалног дијалога кроз његово ефикасно и стварно признавање у области европских радних савета, што захтева ревизију Директиве 2009/38; Као доказ његове подршке Европској комисији по овом питању и наше спремности да сарађујемо са Комисијом и Парламентом, као и са другим европским институцијама, на постизању примене наведених принципа.



Sole responsibility lies within autor. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.

978-83-63873-93-6

This copy is free



With financial support from the European Union