

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

За повеќе информации за политиката и препораките на ЕАПН контактирајте ја
Sian Jones, EAPN Policy Coordinator sian.jones@eapn.eu

Видете EAPN изданија и активности 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 ја 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 релативни работни места, спроведување на мерки за штедење 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 изрично 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>

Содржина

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 _____

ВОБЕД

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 инклузија¹

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

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

инструмент за инклузија и гаранција за квалитетен живот, едно работно место јасно треба да се придржува до одредени минимални стандарди во тој поглед.

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 земаа 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 ширум 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 виедот 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.² 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

² Еуростат, мај 2013 год.

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 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 2020.³

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.

³ 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).

- 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.

Универзитетот Беркли неодамна издаде еден извештај⁴ 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*⁵ го забележува истото: „кога се работи за платите и бенефициите, стратегијата cost-leadership(стратегија 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.

⁴ **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

⁵ **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>

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 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

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 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 сиромаштија⁶

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

⁶ 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 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.⁷

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 сиромаштија⁸

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

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

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

- 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
- Социјален дијалог и колективни преговори и целосно вклучување на социјалните партнери при донесувањето одлуки за реформите на пазарот на трудот.⁹

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 образование, 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.¹⁰ 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.¹¹

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

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

¹⁰ 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).

¹¹ 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.

переговори во изминатите неколку години, а организацијата заведе став по прашањето за ниски плати и зголемена несигурност и флексибилизација на пазарот на трудот.¹²

- **Конфедерацијата на британската индустрија (CBI)** – CBI не го дефинира квалитетот на работата, ниту има параметри. Во еден неодамнешен допис со ЕАПН тие подвлекуваат дека на квалитетот на работа гледаат како на инherentно субјективен поим. „Во оваа фаза од економскиот циклус конкретно повеќе сме преокупирани со наоѓање на каков вилост 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

¹² 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.

текот на минатата деценија. Згора на тоа, работодавците не ја гледаат потребата обидот да се насочи кон овој концепт за квалитетна работа.¹³



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).¹⁴

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)*

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

¹⁴ Consolidated Version of the Treaty of the European Union, in the Official Journal of the European Union, 30 March 2010

- *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)¹⁵*

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*

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

Додека погоренаведените **индикатори на Лакен** посочуваат на голем напредок и обврска за квалитет, тие остануваат најважен обид европските институции истите да ги спроведат, 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 надоврзе 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 (ЕМСО)¹⁷ во моментов 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.

¹⁶ **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

¹⁷ Комитетот за вработување (ЕМСО) и Комитетот за социјална заштита (СПС) 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.

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 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.¹⁸

¹⁸ **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.

Врз основа на Мониторот за вработување, како што е објаснето погоре, Европската комисија ги издава Препораките по одделна земја (CSRs), привлекувајќи им го вниманието 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 земји¹⁹ и предлага сопствени алтернативни препораки врз основа на нашите анализи на националните реформски програми.

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 земја 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.²⁰

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

¹⁹ 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 (www.eapn.eu) и за нив се дадени сите референци на крајот од овој документ

²⁰ 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)

проблеми во поглед на доследноста меѓу изворите и споредливоста во земјите и недостасуваат конкретни, хармонизирани индикатори и практики за мерење.

Преглед на мерките²¹

	LFS	SILC	EWCS
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.

²¹ 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

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.²²

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.²³

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

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

²³ 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 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

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 ексклузија²⁴

Економскиот и социјален совет при Обединетите нации изрично го поддржува спроведувањето на Членот 7 од Меѓународната спогодба за економски, социјални и

²⁴ Council of Europe, European Social Charter (revised), Strasbourg, 3 May 1996

културни права,²⁵ 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,
 - 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:

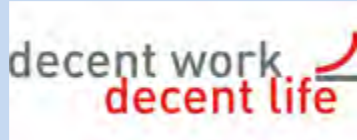
Едно друго тело на ОН, имено Економската комисија за Европа при ОН (UNECE) исто така заврши важна работа во полето на квалитет на работните места и вработувањето. Организацијата постави Оперативна група и Експертска група за мерење на квалитетот на вработувањето, која држи годишни состаноци и има објавено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

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/>.

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

²⁶ UNECE, Measuring Quality Employment, Country Pilot Reports, December 2010.

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.

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 нееднаквости.
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 лишеност,

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,²⁷ 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		
1 Соодветен додаток на приходот	2 Инклузивни пазари на трудот	3 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.

²⁷ 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

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 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 внатрешекторскиот²⁸ 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 год²⁹

²⁸ 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 занаетчији, мали и средни претпријатија (Union Européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises, UEAPME).

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.³⁰

1. Позитивно социјално активирање, засновано на човековите права
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, интегрирана 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

²⁹ 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

³⁰ 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).

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.³¹

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 ремормски програми:

- 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

³¹ 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 елсклузија, јули 200 год.

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 заборавив 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 кротењата во образованието за да ги задржите идните вработени и инвестирајте во доживотно учење*

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

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 усогласени 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 важност³², повеќето од јавните служби за вработување немаат доволно кадар, што подразбира трупање 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 сè 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.

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

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 индивидуланите 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“.

