

BARSERVICE



Central European
Labour Studies
Institute



Паметно преговарање во секторот на услуги: преглед, предизвици, МОЖНОСТИ

БРИФ ЗА ПОЛИТИКИ СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА



Број на проект: 101126532

Проектот е финансиран од Европската Унија.

<https://www.celsi.sk/en/barservice/>

Концепт на паметно преговарање

Паметното преговарање претставува форма на колективно договарање што го унапредува и квалитетот и содржината на колективните договори, истовремено зголемувајќи го и нивниот опфат. Овој пристап ги опфаќа не само исходите од преговарањата, туку и самите процеси преку кои тие се водат.

Наместо да се применува една универзална дефиниција, се усвојува индуктивен пристап кој ги идентификува најефективните стратегии и практики во рамки на конкретни национални и секторски контексти, со цел да се утврди што значи „паметно преговарање“ во секој поединечен случај.

BARSERVICE е истражувачки проект кој ги анализира предизвиците и можностите поврзани со работата во услужниот сектор. Доказите собрани во рамки на проектот придонесуваат за формулирање на мерки за зајакнување на колективното договарање во четири потсектори: социјална грижа, трговија, финансии и издаваштво.

BARSERVICE обезбедува практични сознанија и алатки за социјалните партнери поврзани со практиките на договарање, односите на моќ, опфатот и содржината на договорите, како и стратегиите за намалување на непријавената работа. Работилниците и настаните за меѓусебно учење што се организираат во рамки на проектот поттикнуваат ко-креирање политики и заедничко учење насочено кон паметни процеси на договарање и поширока покриеност.

Проектот е насочен кон девет земји: Хрватска, Чешка, Франција, Италија, Северна Македонија, Романија, Србија, Словачка и Турција.

Заеднички предизвици во услужниот сектор

Децентрализирано и фрагментирано колективно договарање

- Колективното договарање претежно се одвива на ниво на поединечни компании, со малку или без какви било секторски рамки.
- Постојат недостатоци во стандардизацијата на условите за работа и голема неконзистентност во платите помеѓу различни сектори.

Слаба синдикална застапеност и ниска преговарачка моќ

- Синдикатите се фрагментирани, слабо финансирани или целосно отсутни во одредени сектори, што резултира со ниска покриеност на колективните преговори.
- Работниците, особено оние во мали бизниси, неформални работни места или со хонорарни ангажмани, најчесто остануваат без соодветна застапеност.

Отпор од страна на работодавачите кон колективното договарање

- Многу работодавачи се спротивставуваат на формализирани договори, претпочитајќи флексибилност во однос на долгорочна стабилност.
- Преференцијата за индивидуални договори ја ограничува кохезијата во рамки на секторите и го попречува воспоставувањето на конзистентни работни стандарди.

Дерегулација на пазарот на труд

- Либерализирани пазарни услови често им одат во прилог на работодавачите, но ја ослабуваат правната и социјалната заштита на работниците.
- Недостатокот на договори со повеќе работодавачи и секторски договори остава значителни празнини во заштитата на правата на вработените.

Дигитализација и технолошки промени

- Сите сектори се под притисок да се прилагодат на дигитализацијата и новите технолошки процеси.
- Колективните договори ретко содржат одредби за унапредување на дигитални вештини, дигитална писменост и стандарди за работа од далечина.
- Фриленсерите и дигиталните работници по нарачка најчесто остануваат исклучени од постоечките структури на социјален дијалог и колективно договарање.

Заеднички предизвици во услужниот сектор

Родова нееднаквост и сегментација на работната сила

- Родовата сегрегација е присутна во многу сектори, особено во пониско платените и понесигурни работни места (на пр. во негата и администрацијата).
- Колективните договори ретко вклучуваат конкретни мерки за унапредување на родовата еднаквост.

Исклучување на ранливи групи од процесите на преговарање

- Работници со скратено работно време, фриленсери, мигранти и лица во неформална економија често остануваат надвор од формалните механизми за колективно преговарање.
- Особено младите и жените се соочуваат со бариери во однос на застапување и вклученост во процесите.

Глобализација и конкурентски притисоци

- Меѓународната конкуренција и либерализацијата на пазарот вршат притисок врз локалните бизниси, при што флексибилноста често се добива на сметка на стабилни и достоинствени услови за вработување.

Недоволна свест и капацитет за колективно договарање

- И работодавачите и работниците често имаат ограничено разбирање за придобивките од колективното договарање.
- Недостатокот на вештини за преговарање меѓу засегнатите страни ја ограничува ефективноста и исходот на преговорите.

Ограничена законска и политичка поддршка

- Иако законска рамка постои, таа често е застарена, слабо се спроведува или не одговара на актуелните услови на пазарот на труд.
- Постојат недоволни механизми за проширување на секторските договори врз сите работници во даден сектор.

Сектор за грижа

Моментална состојба на колективното договарање

- Колективното договарање во секторот за грижа е фрагментирано и претежно се спроведува на ниво на поединечни компании, особено кај приватните и неформалните даватели на услуги.
- Јавните установи за грижа (детски градинки, установи за грижа за стари лица) се опфатени со колективни договори на ниво на гранка, додека приватните даватели на услуги најчесто се изоставени од овие договори.
- Работниците во неформална економија и оние со скратено работно време не се застапени во формалните структури за колективно договарање, оставајќи значителен дел од работната сила без соодветна и стандардизирана заштита.
- Постоечките колективни договори се фокусираат главно на основната плата и основни бенефиции, со мал или никаков акцент на професионален развој, управување со работното оптоварување или унапредување на вештините.

Предизвици

- Ниско присуство на синдикати и слаба преговарачка моќ, со отсуство на силни секторски синдикати и здруженија на работодавачи.
- Отпор од страна на работодавачите кон колективното договарање, поради загриженост за задржување на оперативната флексибилност.
- Децентрализација и недостиг на заеднички секторски рамки, што води до неконзистентни услови за работа во различни организации.
- Изразена родова сегрегација, при што улогите поврзани со нега претежно ги извршуваат жени, што резултира со платни нееднаквости и потценување на трудот.
- Исклучување на ранливите категории работници (лица со скратено работно време, неформални работници и мигранти) од формалните структури за колективно договарање.
- Ограничена правна поддршка и слаби механизми за спроведување, кои го попречуваат воспоставувањето и одржувањето на колективни договори на ниво на сектор.

Сектор за грижа

Предложени подобрувања

- **Проширување на секторските колективни договори (КД)** за да ги опфатат и приватните и неформалните даватели на услуги во здравствената и грижувачката сфера, со што ќе се надминат постојните регулаторни празнини.
- **Воведување правни механизми** за автоматско или условено проширување на одредбите од колективните договори на работници кои не се синдикално организирани или кои работат во неформални услови.
- **Јакнење на синдикалните капацитети** преку програми за обука, развој на застапнички вештини и институционална поддршка за поефективно колективно претставување.
- **Промовирање на јавно-приватни партнерства** за пилотирање на модели кои демонстрираат конкретни придобивки од колективното договарање – како за работниците, така и за работодавачите.
- **Искористување на дигитални алатки** за олеснување на процесите на преговарање, особено во случаи кога е потребно учество од далечина или вклучување на широк круг чинители.
- **Спроведување на целни кампањи** за подигање на свеста, насочени кон работници и работодавачи, со цел промовирање на разбирањето, придобивките и вклученоста во колективното договарање.
- **Усогласување со европските добри практики**, вклучително и со Директивата на Европската комисија за соодветни минимални плати и иницијативите поддржани од социјалните партнери на ЕУ, со цел модернизација на националната рамка за колективно договарање и обезбедување правична компензација.

Финансиски сектор

Моментална состојба на колективното договарање

- Колективното договарање во финансискиот сектор е фрагментирано и главно се одвива на ниво на поединечни компании. Иако постои Секторски колективен договор (СКД), тој опфаќа само општи одредби и не се справува ефикасно со современите предизвици, како што се дигитализацијата и флексибилното работно време.
- Секоја финансиска институција (банки, осигурителни компании, Народната банка и др.) има свој синдикат на фирмено ниво, што резултира со нееднакви услови за работа и различни бенефиции низ целиот сектор.
- Постојечките колективни договори се ограничени на основни аспекти од вработувањето (на пр. плати, работа од далечина), но недостасуваат конкретни мерки за надградба на вештините, промовирање разновидност и инклузија, како и решавање на пошироки системски прашања.
- Синдикалната застапеност е слаба, фрагментирана и без доволни ресурси, што значително ја намалува нивната способност да преговараат и да се залагаат за заеднички секторски стандарди.
- Работодавачите имаат непропорционално влијание во процесот на преговарање, што често води до еднострано обликување на содржината на колективните договори.

Предизвици

- **Дерегулацијата на пазарот на труд** доведе до намалување на заштитата на работниците, при што се фаворизира флексибилноста на работодавачите на сметка на правата на вработените.
- **Дигиталната трансформација** врши постојан притисок врз вработените за надградба на вештините, но постои недоволна институционална поддршка за обука и преквалификација преку колективното договарање (КД).
- **Слабото присуство на синдикати** го ослабува колективниот глас на вработените и ја намалува нивната преговарачка моќ.
- **Фрагментираниот процес на колективно договарање** води до значителни разлики во платите, бенефициите и условите за работа меѓу институциите во јавниот сектор.
- **Недостигот на колективни договори на ниво на сектор** ја отежнува примената на стандардизирани решенија за системски прашања, како што се еднаквоста во платите и дигиталната трансформација на работната сила.
- **Законодавните празнини** го ограничуваат опфатот на колективните договори за работниците кои не се синдикално организирани, што го попречува развојот на инклузивно, современо и фер колективно договарање.

Финансиски сектор

Предложени подобрувања

- Зајакнување на синдикалните капацитети: обезбедување обука, финансиска поддршка и партнерства со меѓународни синдикални организации со цел развој на вештини за застапување и ефективно преговарање.
- Развивање преговарачки вештини кај двете страни: обуки за преговарање и за работодавачите и за вработените, со цел поттикнување на конструктивна и рамноправна соработка во рамките на секторот.
- Создавање секторски колективни договори: воведување на основни стандарди за плати, бенефиции и услови за работа кои ќе важат низ целиот сектор и ќе овозможат правична и конзистентна регулација.
- Проширување на правната заштита: законски реформи кои ќе овозможат применливост на секторските договори и за вработени кои не се синдикално организирани, вклучително и задолжителни одредби за обука за дигитални вештини и развој на човечкиот капитал.
- Промовирање на ангажираноста на работодавачите: поттикнување на работодавачите да ја препознаат секторската соработка како стратешка алатка за долгорочна стабилност, зголемена продуктивност и задржување на квалификувана работна сила.
- Олеснување на дијалогот меѓу засегнатите страни: поттикнување на редовна и структурирана соработка меѓу регулаторните институции, синдикатите и работодавачите за градење доверба и справување со заедничките предизвици.
- Усогласување со европските стандарди: интегрирање на добрите практики и препораки од Европската Унија (на пр. Директивата на ЕК за соодветни минимални плати) во националните политики за секторска соработка и колективно договарање.
- Употреба на дигитални алатки: примена на дигитални решенија за зголемување на вклученоста, транспарентноста и пристапноста на процесите за колективно договарање за сите категории на вработени.

Сектор за трговија

Моментална состојба на колективното договарање

- Колективното договарање (КД) во трговскиот сектор е силно фрагментирано и децентрализирано, со преовладување на фирмени договори, особено кај големите трговски компании.
- Секторски колективни договори постојат само во ограничени, специјализирани подсектори (на пр. продажба на оптички производи), но нивното влијание е минимално поради недостаток на стандардизација и проширена примена.
- Националните договори се применуваат делумно и не ги одразуваат специфичните трансформации во секторот, како што се дигитализацијата, автоматизацијата и растот на е-трговијата.
- Вработените во мали фирми, неформалната економија и во нестандартни работни форми се во голема мера исклучени од процесите на колективно договарање и остануваат без соодветна застапеност.
- Рамнотежата на моќ е силно наклонета кон работодавачите, особено кај доминантните пазарни актери, додека синдикалните структури се слаби, некоординирани и без значаен институционален капацитет.

Предизвици

- Ниска синдикална застапеност, особено во малите бизниси и во неформалната економија, каде што работниците во најголем дел остануваат без колективна заштита и претставување.
- Отпор од страна на работодавачите кон колективното договарање, поради перцепцијата дека тоа ја загрозува нивната оперативна флексибилност и способност за брзо прилагодување.
- Подемот на дигиталната работна сила (фриленсери, работници по нарачка) создава предизвик за традиционалните форми на колективно договарање, бидејќи овие категории најчесто се исклучени од постојните договори и правна заштита.
- Фрагментирана работна сила, со голема разновидност на улоги (на пр. малопродажба, е-трговија, логистика) и распространети нестандартни форми на вработување, што го отежнува усогласувањето на работните стандарди.
- Родова сегрегација, со недоволна застапеност на жени во технички позиции и раководни улоги, што води до нееднаквост во можностите и платите.
- Дерегулиран пазар на труд, кој ги поткопува структурите на колективно договарање преку фаворизирање на индивидуални договори наместо секторски или стандардизирани договори.
- Глобализација и зголемени конкурентски притисоци, кои ги поттикнуваат компаниите да дадат приоритет на намалување на трошоците, често на сметка на безбедноста, стабилноста и правата на вработените.

Сектор за трговија

Предложени подобрувања

- **Зајакнување на синдикатите:** инвестирање во програми за обука, информирање и дигитална вклученост, со цел ангажирање на фриленсери, работници со скратено работно време и привремено вработени.
- **Развивање секторски колективни договори:** воспоставување стандардизирани договори кои опфаќаат плати, работни услови, обуки за дигитални вештини и заштита на нестандартните категории на работници.
- **Активна вклученост на работодавачите:** градење доверба и промовирање на долгорочните придобивки од структурираните колективни договори во однос на стабилноста, задржувањето на кадар и поддршката на иновации.
- **Зголемена правна поддршка:** реформирање на законската рамка за проширување на договори со повеќе работодавачи и вклучување на неформалните и дигиталните работници под заштита на колективното договарање.
- **Примена на дигитални алатки:** примена на дигитални платформи за олеснување на комуникацијата, преговарањето од далечина и проширување на учеството на работниците во процесите.
- **Кампањи за подигнување на свеста:** спроведување едукативни кампањи насочени кон работници и работодавачи за промовирање на придобивките од колективните договори и поттикнување култура на соработка.
- **Усогласување со добрите европски практики:** преземање на искуства од напредни ЕУ земји, особено во прилагодувањето на колективните договори кон дигиталната трансформација и промовирање на родова еднаквост.
- **Јавно-приватни партнерства:** соработка со организации како Здружението за е-трговија за пилотирање на инклузивни модели на колективно договарање и размена на знаење меѓу сите засегнати страни.

Издавачки сектор

Моментална состојба на колективното договарање

- Колективното договарање во издавачкиот сектор е високо децентрализирано и се спроведува претежно на ниво на поединечни компании.
- Не постојат секторски колективни договори, што резултира со фрагментиран сектор и недоследни услови за вработување помеѓу различни работодавачи.
- Постојните договори главно се фокусираат на основни елементи, како што се плати и работно време, без да ги адресираат современите предизвици како дигитализацијата, правата на фриленсерите или промовирањето на родова еднаквост.
- Синдикалната застапеност е слаба и расцепкана, што значително ја ограничува способноста за ефективна колективна акција.
- Рамнотежата на моќ е во голема мера на страна на работодавачите, кои поради недостаток на организирана работничка застапеност, често еднострано ги диктираат условите на договорите.
- Фриленсерите и работниците со скратено работно време, кои претставуваат сè поголем дел од работната сила во секторот, остануваат надвор од опфатот на колективното договарање и без соодветна правна заштита.

Предизвици

- Дерегулацијата на пазарот на труд промовира флексибилни и краткорочни договори, што ја ослабува сигурноста на работното место и ја намалува преговарачката моќ на работниците.
- Слаба синдикална застапеност, проследена со недоволни ресурси за организирање, застапување и обука на членството.
- Дигиталната трансформација создава потреба од постојана надградба на вештините и нови регулаторни рамки, но постојните договори за вработување не ги задоволуваат овие современи потреби.
- Родовата нееднаквост е сè уште присутна – жените се недоволно застапени во технички и раководни улоги и често се соочуваат со платен јаз.
- Отпор од страна на работодавачите кон секторски договори, со тенденција да се претпочитаат индивидуализирани договори што ја намалуваат колективната заштита.
- Фрагментирана работна сила, со зголемен број на хонорарни и работници со скратено работно време кои работат надвор од формалните договори за вработување, што ги прави дополнително ранливи.
- Недоволна законска поддршка за проширување на колективните договори на нетрадиционално вработените категории, вклучително и фриленсери и работници во неформалната економија.
- Економските притисоци и глобалната конкуренција ги поттикнуваат работодавачите да даваат приоритет на намалување на трошоците, често на сметка на фер работни услови и стабилна заштита на вработените.

Издавачки сектор

Предложени подобрувања

- **Зајакнување на синдикатите:** проширување на членството за да се вклучат и хонорарните работници и работниците со скратено работно време; градење институционални капацитети преку целни програми за обука и застапување.
- **Развивање секторски колективни договори:** воспоставување основни стандарди за плати, бенефиции и работни услови, со посебен фокус на дигитални и нестандартни работни форми.
- **Промовирање на ангажираноста на работодавачите:** охрабрување на работодавачите да ја препознаат корпоративната соработка како алатка за стабилност, раст и задржување на таленти, а не како ограничување.
- **Законодавна поддршка:** донесување на законски измени за проширување на примената на секторските колективни договори врз сите категории на работници, вклучително и несиндикално организираниите и хонорарно ангажираните; вклучување на обврзувачки одредби за обука за дигитални вештини и промовирање на родова еднаквост.
- **Платформи за соработка:** воспоставување редовен трипартитен дијалог меѓу синдикатите, работодавачите, вработените и креаторите на политики за справување со предизвиците на ниво на целиот сектор.
- **Интегрирање на добрите европски практики:** преземање на примери од земјите на ЕУ во однос на колективно договарање за фриленсери, родова еднаквост и дигитална трансформација.
- **Јавно-приватни партнерства:** искористување на надворешни ресурси, експертиза и поддршка за иницијативи поврзани со колективното договарање, вклучително и пилот-програми за инклузивни модели.
- **Подигнување на свеста:** спроведување кампањи за едукација на работниците за нивните права и придобивките од активно учество во колективното договарање и промовирање на еднаквост на работното место.

Кон паметно преговарање

Инклузивност и фер застапеност

- Вклучување на сите категории на работници во процесите на колективно договарање: фриленсери, работници со скратено работно време, привремени и неформално вработени.
- Активно справување со родовата нееднаквост преку обезбедување фер застапеност и намалување на јазот во платите.

Адаптација на колективните договори кон дигиталната реалност

- Интегрирање на одредби за надградба на вештините, преквалификација и прилагодување кон нови технологии (на пр. дигитално издавање, финтех алатки, платформи за е-трговија).
- Развивање договори што ги одразуваат современите, флексибилни модели на работа, вклучувајќи работа од далечина и дигитална мобилност.

Рамнотежа меѓу флексибилност и правичност

- Обезбедување оперативна флексибилност за работодавачите, истовремено гарантирајќи доследна заштита и фер работни стандарди за сите работници.
- Секторските договори треба да постават основни стандарди (плати, работно време, бенефиции), дозволувајќи при тоа прилагодување на ниво на фирма.

Зајакнување на синдикалниот капацитет и ангажман

- Изградба на синдикални структури способни да претставуваат разновидна и нова работна сила, вклучувајќи фриленсери и дигитални професионалци.
- Инвестирање во обуки за преговарачки и застапувачки вештини.
- Воспоставување редовен социјален дијалог помеѓу синдикатите, работодавачите, креаторите на политики и останатите засегнати страни.

Кон паметно преговарање

Јакнење на законската рамка за инклузивност

- Воведување законски механизми што овозможуваат проширување на секторските договори на сите работници, без разлика на синдикалното членство.
- Вклучување задолжителни одредби за обука во дигитални вештини, родова еднаквост и заштита на нестандартните форми на вработување.
- Обезбедување ефикасна примена на договорите, со достапни и функционални механизми за мониторинг и решавање спорови.

Промовирање на јавно-приватни партнерства и меѓусекторска соработка

- Спроведување пилот-проекти за тестирање на иновативни решенија во колективното договарање и нивно влијание врз продуктивноста и работната сигурност.
- Поттикнување на систематска размена на знаење меѓу сектори (грижа, трговија, финансии, издаваштво) и учење од европските социјални партнери и нивните најдобри практики.

Усогласување на целите на соработката со пошироки општествени приоритети

- Интегрирање на принципите на одржлив развој, дигитална трансформација и фер работни услови во содржината на договорите.
- Користење податоци и аналитички увиди за креирање договори насочени кон иднината.
- Поддршка на долгорочни општествени цели како што се: конкурентност на пазарот на труд, зголемена отпорност на работната сила и социјална вклученост.

Прифаќање на дигитални алатки за подобро колективно договарање

- Користење на дигитални платформи за преговарање на далечина, зголемено учество и транспарентна комуникација.
- Вклучување на работници во децентрализирани и хибридни работни форми преку дигитален ангажман и достапни канали за учество.

