



GuideForYou

Mutual cooperation of social partners in Europe on ensuring better legal provisions, transparency and access to information for posted workers and posted temporary agency workers

Финална публикација



*“Guide For You – Соработка на социјалните партнери во Европа со цел да се осигураат подобри законски прописи, транспарентност и достап кон информации за делегирани работници и делегирани привремени работници.
VS/2017/0353.*

ВОВЕДНИ ЗАБЕЛЕШКИ:

Тој едукативен проект е пред се потребен во пракса, во него биле вложени, или ќе бидат вложени напори на социјалните партнери на проектот со цел да се најдат најдобри форми на соработка на сите три страни нивоа со цел да се имплементира Директивата и целосно запазување на Директивата 96/71/WE во врска со делегирање на работниците во рамки на пружање на услуги и промени на услови на работа, исто така на наоѓање на рамнотежа меѓу работа и нејзините трошоци, што е главна цел за работодавачот, или власници на фирмите.

Заради различно познавање на Директивата, што се гледа во документите, кои се барани од страна на експертите, постојат огромни разлики во ниво на познавање на нејзината содржина и истовремено на правата на делегираните работници од една во друга земја и од една организација, која е партнер на овој проект.

Лидер на овој проект е Синдикат на Металците на Хрватска - Индустриски Синдикат (SMH-IS)

Партнери во тој проект се:

1. Независен Самостоен Синдикат на Работниците на Arcelor Mittal Poland S.A.
2. SYNDICAL FEDERATION OF MACHINEBUILDERS AND METALWORKERS CL PODKREPA
3. Confederazione Generale Italiana del Lavoro – Lombardia (CGIL Lombardia)
4. Самостоен Синдикат на Работниците од енергетика, рударство и индустрија на Р. Македонија (ССЕПИ СО АД ЕЛЕМ)
5. Samostalni sindikat metalaca Srbije (SSMS)
6. Business Confederation of Macedonia (BCM)
7. Asociación Industrial, Técnica y de Comercio – ASITECO
8. Синдикат на Работодавачите на Долни Сласк (ZPDS)
9. Confederatia Patronala din Industrie, Agricultura, Constructii si Servicii din Romania / Employers' Confederation of Industry, Agriculture, Construction and Services in Romania (CONPIROM)
10. Chamber of Commerce and Industry of Serbia (PKS)
11. FEDERATIA SINDICATELOR DIN METALURGIA NEFEROASA (FSMN)
12. Lithuanian Unification of Metalworkers' Trade Unions (UMTU)
13. Ministry of Labour, Employment, Veteran and Social Affairs

Проектот „Guide For You“ ја потцртува улогата на транспозиција на извршувачката директива и на нејзиниот мониторинг. Освен тоа, благодарение

на заеднички и индивидуални дискусии на работодавачите и нивните организации, исто така претставници на синдикати и нивните организации, била создадена прилика за детална дискусија за ревизија на директивата во врска со делегирање на работниците, за која сметам, дека и понатака треба да обезбедува подобра заштита на делегирани работници на таков начин, дека ќе се намалат и израмнат разликите во работно-правен и економски статус меѓу делегираните работници и локални работници, ако ја вршат истата работа за работодавачот.

Проектот става на дневен ред две прашања во врска со еднаквоста на испратените и локалните вработени во областа на должината на делегирањето, како и во областа на истиот надоместок, за време на испраќање на вработен работник во друга земја на ЕУ и надвор од неа.

Синдикалните организации од Хрватска, Италија, Србија, Македонија, Бугарија, Романија, Полска и Литванија, како и организации на работодавачи од Србија, Полска, Шпанија и Романија разговараа за проблемите и ќе преземат заеднички активности за поддршка на правилно спроведување на директивата за имплементација во нивните земји. Факт е, дека сите земји од кои потекнуваат партнерите не се членки на Европската Унија. Верувам, дека тие особено ќе имаат корист од учеството во проектот затоа што тие се во процес на преговори за пристапување во врска со членството во Европската Унија, што значи имплементација на сите директиви на правото на ЕУ, со вклучување и на трудовото право на земјите-членки.

Главната цел на овој проект е:

- 1) Подобрување на транснационална административна соработка помеѓу надлежните национални власти и социјалните партнери во земјите партнери со цел за откривање на неправилности при испраќање на работници во металниот сектор; дискусија за употреба на системот IMI и размена на најдобри практики;
- 2) Подигање на свеста на социјалните партнери, на заинтересираните страни на национално и на ниво на ЕУ во врска со правната рамка за испраќање на вработените и за заедничка транснационална активност, преземена од социјалните партнери.
- 3) Поддршка за испратени работници и привремено делегирани работници вработени во агенциите, заедно со релевантни информации и упатства, со цел на нивно запознавање со пазарот на трудот пред и по делегирањето.

Досега се одржаа три конференции како дел од проектот, и тоа две независни на работодавачи и на синдикатите и една заедничка на работодавачите и синдикатите, на која двете страни заедно разговараа за начинот и правата на испратените работници.

Националните семинари треба да ја прецизираат поточно примената на Директивата 96/71 / ЕЗ за испраќање работници во рамките на давање услуги и изменување и дополнување на Регулативата (ЕУ) бр. 1024/2012 за административна соработка преку Информативниот систем за внатрешен пазар и на ДИРЕКТИВНА 2014/67 / ЕУ на ЕВРОПСКИОТ ПАРЛАМЕНТ и СОВЕТ од 15 мај 2014 година. За да се подготви финална публикација, потребно е да се процени примената на изменетата Директива и да се идентификуваат добри и лоши практики за нејзина примена, земајќи ги во предвид активностите на сите три социјални партнери во секоја земја на учесниците на овој проект.

Како и да е, поради фактот, дека понекои партнери не ги доставиле своите извештаи за националните активности, оваа публикација ќе опфаќа само информации, апликации и активности кои се однесуваат врз дадените писмени извештаи за извршени национални активности. За целите на оваа публикација, на сите партнери им беше даден краток преглед за да се сумираат клучните елементи и да се добие како минимум правен обем на испратените работници, земајќи ја во предвид примената на целите на Директивата и нејзините измени и дополнувања.

Оваа публикација се базира на кратка анализа на одговорите дадени од завршени истражувања и ќе биде презентирана подолу.

ЗА НАЦИОНАЛНИТЕ АКТИВНОСТИ

На националните состаноци или активности на национално ниво му претходеше текст изготвен од експерт чија цел беше да се запознае скоро секој испратен вработен со најважните документи што секој испратен работник мора да ги има во услови на објавување да работи во друга земја. Затоа започнавме со дефинирање на испратен работник и го зедовме во предвид минималниот обем на прописи (главно само Трудовиот законик, евентуално во некои случаи колективен договор или правна рамка, на пр. Одредби поврзани со старост и здравствено осигурување), така што секој испратен работник знае дека се регулираат неговите права или треба да се регулира и пренесе на договор за вработување или посебен акт со цел да се задоволи пораката и намерата на Директивата. Подготвена е дневна агенда за состаноци на национално ниво, така што сите национални активности на партнерите во проектот ќе го следат истиот дневен распоред. Ова исто така се случи, во принцип, и покрај фактот, дека на темите на агендата можеше да се пристапи на поинаков начин, на пр. спрема презентација на примената на Директивата, но во овој случај барем некои учесници на националните состаноци треба да имаат поголемо знаење за Директивата, иако врз основа на доставените извештаи не изгледало секогаш вака.

Дневниот план за едnodневни национални активности беше како што следува: 1. Презентирање на Директивата за вработување на работници со преглед на законските измени во националното законодавство, донесени во врска со транспонирањето на европските стандарди. 2. Разбирање на рамката на законските регулативи на ЕУ во врска со испраќање на вработените за работа во други земји-членки на Европската Унија; 3. Еднакви права на испратени работници и локални работници.

Во нивните партнерски организации, кои ги доставуваа извештаите, предавачите и учесниците се занимаваа пред се, со содржината на

Директивата и содржина на применливите одредби во врска со примената на Директивата и нејзиното спроведување во поединечни правни рамки на државите, затоа што учесниците на состаноците не се запознаени, воопшто или само делумно ја знаат содржината на Директивата и на изменетата Директива.

Така, заклучоците на бугарскиот партнер вели, дека одреден број на учесници ја знае регулаторната рамка, со вклучување на правилата што се транспонирани во националното законодавство. Главниот извор на информации за нив беа други слични настани што ги научија за развојот на европската правна рамка и нивните сегашни параметри. Стекнување знаење за оваа тема и личното учество на некои вработени во постапките за објавување за работа во други земји. Друг дел од учесниците ги знаат (главно од медиумите) основните принципи врз кои се базира регулативата за делегирање, а третиот (мал број) никогаш не бил заинтересиран за дискутираните теми.

Меѓу целосно непознати, но делумно свесни субјекти, сè уште постои недостаток на разбирање за институцијата за испраќање на вработени работници за работа во други земји и нејзино мешање со системот за миграција на работната сила. Дури и во случај на јавна дебата за екстремно драстичните демографски проблеми во Бугарија, честопати не постои јасна разлика помеѓу испратените работници и распространетата и индивидуална појава - миграција на трудот. Вработените кои беа делегирани од нивните работодавачи зборуваат за практиката.

Во Србија, преку Независниот Сојуз на Работници на Металци на Србија, врз основа на доставена презентација, учесниците на состанокот на национално ниво прво се запознаа со одредбите од Законот за работни односи и другите одредби со кои се уредуваат правата на испратените работници. Овој обем укажува и на причината за изјавата дека учесниците на националните состаноци не се доволно запознаени со одредбите за правата на испратените работници. Но во случајот со Србија тие се рестриктивни и треба да бидат изменети во согласност со примената на Директивата која се должи на фактот дека Србија не е членка на Европската Унија. Прописите што ја регулираат областа на правото на испратени работници во Србија се:

1. Праќањето на работници во Германија се одвива согласно со договорот на Извршниот совет на СФРЈ и Владата на Германија за испраќање на југословенски работници од организација на синдикална работа со СФРЈ и вработување во Германија врз основа на договор за вработување - "Службен весник СФРЈ - Меѓународни договори "бр. 11/89. Исто така, постојат многу закони и правни акти од пониско ниво, уредби и регулативи за испраќање на вработени за работа во странство, како и за вработување на странски работници во Србија, кои ги претставуваме подоцна и кои се:

Закон за условите за испраќање на вработени за привремена работа во странство и за условите за објавување („Службени гласник РС“, број 91/15) Заштитата на правата на вработените во предметната сфера е специфицирана со други закони и акти со пониско ниво; во исто време, треба да се потенцира важноста на универзалниот акт (колективен договор и регулативи за работа);

2. Закон за работни односи
3. Закон за вработување на странски работници
4. Закон за здравствено и социјално осигурување
5. Закон за инспекциски надзор
6. Закон за здравје и безбедност при работа и проценка на ризик
7. Правилник за формуларот за информации за испраќање на работници за привремена работа во странство („Službeni glasnik RS“, број 111/15)
8. Правилник за дополнување на регулативата за работа / колективниот договор
9. Изјава за согласност на работникот за делегирање
10. Анекс на договорот за вработување
11. Информации за вработените
12. Информации за повлекување на информации за делегирање на работникот

Презентацијата на одредени прописи покажува дека, на пример, Србија сè уште има прописи, преземени од законодавството и правните рамки, кои обврзувале во поранешната Југославија и затоа треба да бидат заменети со законодавството на Европската Унија.

Покрај законската рамка, Независен Синдикат на Металците на Србија има и статистика за испратени работници. Најновите измени на законот и регулативата од 2015 година, кои се во употреба од 2016 година, во однос на стариот Закон за односи на вработување од времето на СФРЈ, значително ја забрзаа административната постапка за испраќање на вработените врз основа на објавување на работа во странство, а со тоа и создале услови за поефективно и законско делегирање на вработените и можност за проверка на законитоста преку трудовата инспекција и други државни органи, статистики и др.

Покрај електронската комуникација, тоа значи администрација од 2016 година, воведена е и обврската за доставување на надлежното министерство потврда до Централниот регистар на задолжително социјално осигурување за промена на основата за осигурување за испратените работници (на овој начин се докажува, дека вработените се регистрирани за задолжително социјално осигурување пред делегирање, што исто така потврдува, дека тоа се луѓе кои имаат склопен легален работен однос со работодавачот).

Обврската на Министерството за труд е специфицирана и за донесените информации за делегирање на вработените, кои треба да бидат објавени на веб-страница на Министерството за труд со цел да бидат достапни на другите државни органи во земјата, конзуларните и дипломатските органи во странство, исто така и за заинтересираните вработени, синдикатите и други лица во спроведување и заштита на вработените делегирани на привремена работа во странство.

Горенаведените измени од 2016 година, по избор, регулираат и дополнителни услови за вработените да објавуваат привремена работа во странство, нивни основни права при објавување и за време на работа во странство и од гледна точка на правото на задолжително социјално осигурување, безбедност и здравје при работа и се применуваат прописите

што ја регулираат оваа област. Законите се усогласени со Директивите на ЕУ на ниво на поглавја што во моментот се отвораат за исполнување на условите за влез во ЕУ.

Сигурно е, дека малкумина партнери во овој проект имаат статистички податоци за испратени вработени, бидејќи работодавачите делегираат вакви вработени да работат во друга земја и едновременно ретко им доставуваат податоци на синдикатите или советите на вработените за бројот на делегираните работници. На пример, во Хрватска не постои обврска за статистичко наблудување на бројот на испратени работници од страна на државните органи и / или институции. Затоа треба да се предложи на сите учесници во проектот да се обидат да одржат таква обврска на ниво на државни органи и институции.

Како дел од националната дискусија во Србија, биле разменети информации за добри и лоши практики поврзани со оделни претпријатија, кои се поврзани со матичното друштво и работат на територијата на Југоисточна Европа. Особено се работи за следниве фирми: Монтажа АД, - Београд, Гоша Монтажа АД - Београд;

Компанија ГМ АД работела според моделот „Делегирање“ во Германија (Минхен, Франкфурт, Хановер), Шведска во Гетеборг (склопување на печки во железара); Во Бугарија, Софија Перник. Хута „Миттал“ -Зеница, Македонија Багер 2000 во Битола, Босна и Херцеговина - Хидроцентрала ХЕТ - Требиње, Бања Лука - Бочац, хидроцентрала, високи печки, Руска Федерација, Монголија, Ирак, Иран, Либија и др.

Во Хрватска се одржа национален семинар на ниво на СМХ-ИС. Поднесени се апликации, кои покажуваат дека, за жал, треба да се каже, дека мнозинството луѓе, кои учествуваат на семинарот за прв пат се сретнале со содржината на Директивата 96/71 / ЕУ на Европскиот парламент и на Советот од 16 декември 1996 година за испраќање на вработени во рамките на обезбедување услуги на таков начин, што на почетокот требаше да се зборува за оваа Директива и дури потоа за евентуално подобрување или измена.

Затоа нејзината содржина била разгледува во специфични рамки. Темите за кои се дискутираше на обуката:

Презентација на проектните цели и заклучоци од организираните активности (прва заедничка средба во Белград и втора заедничка средба во Загреб и Меѓународната тркалезна маса во Толедо); Директива за делегирани работници, услови за работа на испратени работници и спроведување на Директивата на национално ниво (металски сектор). Следење на примената на Директивата и создавање услови за вработување и работа за испратени работници; Разбирање на рамката на ЕУ за испратени работници, која има за цел да спречи погрешно толкување, дилеми и идни активности. Истите услови за вработените испратени и „локални“.

Учесниците во принцип биле главни претставници на синдикатот од градот Загреб и околината, но исто така и од претпријатија, кои испраќаат вработени во други земји, како Генерал Електрик, Карловац; Кончар Генератори и мотори; Кончар Енергетски трансформатори; ИНФОСИС Карловац и многу други.

По првите стручни информации, учесниците, кои се приклучија на дискусијата го кажаа следново:

1. Дека тие за прв пат се среќаваат со содржината на Директивата;
2. Дека Хрватска не го почитуваше целосно Законот за работни односи во согласност со изменетата Директива и затоа колективните договори треба да бидат дополнети со дополнителни одредби што ќе ги спроведат нејзините цели;
3. Работодавачите не се консултираат со претставниците на вработените (синдикатите и / или работниот совет) за глобалните услови, под кои вработените се испратени да работат во други земји-членки на ЕУ и дури и не ги информираат претставниците на вработените за овие права;
4. Дека тие не знаат, за јавно објавување на приход за работа (надомест и други) во системот на ИМИ.

Особено, учесниците изразија потреба и желба за ваквите проекти на испратени работници да продолжат, но на таков начин да што повеќе претставници на вработените да се приклучат на состаноците за содржината на Директивата и за важноста на неговата имплементација.

Дискусијата, исто така, ја истакна потребата од соработка помеѓу синдикатите со цел да се обезбедат вистински и веродостојни информации за правата на испратените работници во одредена земја и да се покренат правни спорови во случај на повреда на правата на испратените работници во земја, која ги делегира работниците.

Особено, учесниците ја истакнаа потребата за усогласување со паролата „Исти услови за вработените испратени и „локалните“, бидејќи тоа досега воопшто не било реализирано. Очигледно, овие услови важат за сите вработени, вклучувајќи и соработниците вработени во агенции за привремена работа.

АНАЛИЗА НА ПОДГОТВЕНОТО ИСТРАЖУВАЊЕ И ОДГОВОРИ НА ПАРТНЕРСКИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ ВО ОВОЈ ПРОЕКТ

Поради фактот, дека учесниците во проектот не дадоа извештаи за националните активности, експертите дополнително подготвија прашалник, кој го комплетираа сите организации, кои учествуваат во овој проект. Подготвени се дванаесет прашања во врска со примената на Директивата и дополнета Директива и значењето и бројот на договори склучени за избегнување на двојното оданочување, затоа што вработените се заинтересирани за нето-надомест во земјата на делегирање и во однос на земјата на потекло заради примената на даночните регулативи и стапката на оданочување на платите во одредените земји.

Зошто е вклучено и оптоварување во вид на данокот на платите?

Причината е во тоа, дека вработените едноставно ги споредуваат платите, надоместоци и другите приходи и само тогаш можат да видат и да изјават, дека Директивата не се однесува на сите вработени на ист начин. Кога повторно ќе дојдат во нивната земја на потекло, може да се соочат со драстично оданочување на нивните плати и надоместоци, доколку не се склучени договори или спогодби за избегнување на двојно оданочување или ако се примени висока стапка на оданочување на платите во земјата на потекло.

1. Првото прашање во истражувањето беше: „Дали се сретнавте или учествувавте во примената на овие Директиви порано, или дали овој проект беше прва средба со нив“

Шестмина партнери од Бугарија, Македонија, Шпанија, Србија, Литванија и Италија одговориле потврдно, а лидерите на проектот од Хрватска и партнер од Полска одговориле дека никогаш порано не се сретнале со содржината на Директивата и дополнетата Директива и правата на делегирани работници, исто така со обврските на работодавачот. И двете земји се членки на Европската Унија.

Сепак, во Хрватска СМХ-ИС ги смени специјалистите, кои во овој дел од работата и активностите немаат и немале искуство, како и знаење. Ова е можно и со партнер од Полска, бидејќи Независниот Самоуправен Синдикат на Вработените во Арчелор Миттал Полска А.Д. ги претставува вработените во Арчелор Миттал и во принцип е меѓународна компанија.

Втората можност е, дека вработените се исклучиво сврзани само со локацијата, каде претпријатие работи и не се испратени да работат во други земји, дури и во рамките на истото претпријатие или на друг работодавачот во други земји на ЕУ.

Третата веројатност е, дека вработените само ги почитуваат работодавачите, кои им ја овозможуваат делегираната работа во друга земја на ЕУ и со цел да се постигне повисоки, но не еднакви плати и приходи за извршената работа, што е повторно основа за поголема плата на индивидуален вработен, во споредба со плата, каква би добил во земјата на потекло. Ова особено се однесува на вработените испратени за работа од земји кои, врз основа на податоците на Евростат, имаат пониски плати во своите претпријатија, и тогаш се заинтересирани за повисоки индивидуални приходи, кои им нуди земја на делегирањето.

1. Второто прашање беше: „Дали во Вашата земја се спроведува содржината на Директивата во:

- 1.1. Закон за работни односи
- 1.2. Друг важен пропис - наведете во кој
- 1.3. Колективен договор на национално ниво
- 1.4. Колективен договор на ниво на заводот
- 1.5. Само во договорот за вработување на испратениот работник

Во исто време, побаравме краток коментар.

Петмина партнери на проектот од различни земји, од кои потекнуваат партнерите, изјавија дека Директивата е имплементирана во Законот за работни односи, а партнерите од Полска и Македонија изјавија, дека Директивата се спроведува само во договорот за вработување на испратениот работник. Сепак, партнерите го дополнија одговорот со многу коментари, кои покажуваат, дека принципот на Директивата повеќе или помалку е имплементиран во законите на одредените земји.

Во Бугарија, одредбите од Директивата се воведени во Бугарскиот закон на трудот на два начина:

а) има измени и дополнувања на главниот законик за работни односи - Кодексот на труд во согласност со Директивата, со текстовите од ден 30.12.2016 година за делегирање на работниците, како дел од нудење на услугите “.

б) од јануари 2017 година, посебни закони донесени од Бугарскиот министер за совети - регулативи за условите и постапката за испраќање на вработените како дел од давањето услуги;

Законот за миграција на трудот и мобилноста на трудот, кој стапи во сила на 25.05.2016 година, е важен и за примената на принципот.

Во Италија, постојат задолжителни услови воведени во Регулотивата 136/2016 дополнети со 2 циркулации на Министерството за Трудот / Националниот инспекторат за труд бр. 3/2016 и 1/2017 година. Во Италија, проблемот со можноста за примена на одредбите на странски вработени останува отворен. ЦЦНЛ, кои се во сила во земјата на потекло, па затоа станува збор за целосна примена на националните колективни договори во тие системи (како Италија) кои не знаат *erga omnes*, тоа значи, дека не може да се докаже, дека сите домашни претпријатија, кои работат во одреден сектор „Тие подлежат на исти обврски, со исти ефекти“.

Во Литванија, тие се применуваат покрај Законот за работни односи и Кодексот за судски постапки на Република Литванија, Законот на Република Литванија за гаранции за вработените; Кодекс на административни прекршоци на Република Литванија, акт за државната трудова инспекција на Република Литванија и други одредби и овластувања на јавните власти за делегираните работници.

Во Србија, делегираните работници подлежат на следново: Закон за работни односи, Закон за услови за испраќање на вработени за привремена работа во странство, Закон за вработување на странски работници, Закон за

заштита при работа, Закон за инспекциски надзор, Закон за социјално осигурување, Правилник за вработување на работници во странство.

Во Шпанија, законот ја дефинира процедурата и таквата постапка е опишана во Законот за работни односи. Регулативите за вработување и националните колективни договори на ниво на претпријатие се разгледувани во врска со конкретни договори со вработените, кои исто така вклучуваат додатоци заради основните одредби.

Третото прашање беше: „Ако Директивите се применуваат во законодавството, дали социјалните партнери подобро ги дефинираа правата на испратените работници во колективните договори?“

Србија и Шпанија одговорија потврдно, додека другите партнери одговорија негативно. На овој начин, партнер од Србија одговорил, дека во колективни договори е утврдено: право на зголемена плата, зголемена прекувремена плата и нејзина горна граница, право на покривање на трошоците за сместување на сметка на работодавачот, право на покривање на трошоци на храна на сметка на работодавачот, право на диети, неделен и годишен одмор, право на посета на семејство на трошок на работодавачот еднаш месечно и други валидни права за вработување.

Партнерот од Шпанија рече, дека Законот за работни односи е многу прецизен во дефинирањето на правата на вработените, но во колективните договори се утврдени следниве важни права: надомест за одвојување од семејството, помош во сместување на местото, поаѓање во училишта на деца, со цел да помогнат при одвојување од семејството и во други случаи и надомест за билети.

Во Бугарија не постои таква практика и покрај тоа што законодавството тоа го дозволува.

Од сето ова може да се заклучи дека правата на испратените работници воопшто не се вклучени во колективните договори и на овој начин, од гледна точка на правни и технички услови, испратените работници се скоро целосно исклучени од одредбите на колективните договори кај повеќето партнери во проектот, а нивните права се дефинирани по правило во регулативите.

Четвртото прашање во истражувањето беше: „Дали во договорите за вработување на испратени работници се вклучени дополнителни податоци?“ Ако одговорот е позитивен, оправдајте ги податоците содржани во договорите за вработување.

Партнерите од Шпанија и од Србија одговорија позитивно, а другите партнери или го прескокнаа одговорот и не одговорија ништо, или одговорија негативно. Литванскиот партнер нема такви информации. Партнерот од Србија одговори со истиот текст како и за претходното прашање, така што не треба повторно да го доставувате, а партнерот од Шпанија изјави дека дополнителните податоци се однесуваат на повисока плата, додаток за социјално осигурување, службени модели за комуникација, итн.: Специфични параграфи и планови и распореди работните места се исто така составен дел од договорот за вработување на испратени работници. Лидерот на овој проект СМХ-ИС позитивно одговори на ова прашање: Со оглед на дефиницијата на испратениот работник и при испраќање во друга земја на работа,

работодавачот мора да го дополни договорот за вработување со други одредби покрај постоечките, кои важат за работодавачот во земјата на потекло. Во Република Хрватска, таквиот договор мора да ги содржи најмалку следниве информации:

- 1) период на работа во странство
- 2) работно време
- 3) неработни денови и празници, кога работникот има право да не работи, право за надомест.
- 4) парична единица во која се плаќа надоместокот
- 5) други финансиски и природни приходи на кои работникот ќе има право за време на работа во странство
- 6) услови за враќање во земјата.

Наместо горенаведените податоци во договорот за вработување или потврда за склучениот договор, можете да се повикате на релевантниот закон, друга одредба, колективен договор или регулативи за работа, кои ги уредуваат овие работи, доколку тоа го дозволува законот за работни односи на земјата на потекло, а во Хрватска тоа го дозволува Трудовиот Законик. Сепак, со оглед на тоа што во колективните договори на ниво на претпријатие нема други одредби, освен законските регулативи, кои автоматски се пренесени на колективните договори, овие одредби се исто така одредби на колективните договори.

Примерок од пријавата за задолжително здравствено осигурување за време на периодот на работа во странство, работодавачот мора да му обезбеди на работникот пред да замине во странство, доколку е должен на такво осигурување според посебна одредба.

Доколку работодавачот го делегира вработениот во компанија поврзана со него во согласност со посебна одредба за трговски друштва, која има своја регистрирана канцеларија во странство, работодавачот може, со писмена согласност на работникот, привремено да го достави работникот до таа компанија врз основа на договор склучен меѓу сродните работодавачи.

Одредбите за привремено вработување преку агенција за привремено вработување не се однесуваат на привремено доставување на вработен, ако тоа не е во согласност со изменетата Директивата. Во Директивата 2008/104 / ЕУ на Европскиот парламент и на Советот за работата на претпријатијата за привремено вработување, се изразува принципот, дека основните услови за работа и вработување што се применуваат за вработените во претпријатијата за привремено вработување треба да бидат барем исти со оние, кои важат за таквите вработени, кога претпријатие корисникот би ги вработувало на исто работно место. Оваа правило треба да се применува за вработените во претпријатијата за привремено вработување, испратени во друга земја-членка.

Горенаведеното е исто така минимална можна регулатива и потребно е да се регулира целокупната сложеност на законот во работниот однос на испратените работници. Затоа се повикуваме на применливи колективни договори на сите нивоа, на кои тие се склучени, затоа што правата на испратените работници можат да бидат попрецизно дефинирани и дополнети. Доколку оваа можност е предвидена во Законот, правата на испратените работници, може попрецизно да се одредат во работните регулативи заедно со обврската да се консултира со работничкиот совет или синдикатот, тоа значи со претставници на работниците. Сепак, лошата практика нè учи дека ваквите регулативи за одделни земји се трговски тајни на работодавачот и дека процедурата за консултации не била спроведена и покрај кршење на одредбите од Директивата 2002/14 / ЕУ на Европскиот Парламент и Советот од 11 март 2002 година, со што се воспоставува рамка за консултации и информирање на вработените во Европската Унија.

Веруваме дека работниците исто така треба да бидат информирани за ограничувањата поврзани со вработување во странство врз основа на регулативата на земјата во која работат, а тоа се однесува на територијата на ЕУ, затоа што тие не се идентични и треба да се спроведуваат во законот за работни односи на одделни земји, затоа аплицирајте исто така, директиви, под услов, дека тие да можат да се применат на таков начин.

Во петтото прашање ги прашавме партнерите во проектот „Која е основата за склучување договор за вработување со испратен работник (на пр. закон, колективен договор, итн.);“ со барање за кратко образложување. Речиси сите партнери во проектот одговориле, дека Трудовиот Законик или Законот за работни односи, кои се идентични во однос на јачината и нивото на регулативата.

Партнерот од Србија точно наведе бројни одредби, кои веќе се претставени и кои се основа за склучување договор за вработување, како и колективни договори, кои биле склучени на сите нивоа од страна на претпријатијата на национално ниво.

Шпанскиот партнер во основа кажа, дека главната основа за склопување на договорот со делегираниот работник е, се разбира, Трудовиот Законик, но пред сè, колективните договори, кои утврдуваат поповолни права за испратените работници.

Исто така, беше поставено и шесто прашање: „Дали секој испратен работник добива А1 формулар за социјално и здравствено осигурување?“ Сите партнери во проектот освен лидерот од Хрватска и партнерот од Полска одговориле потврдно. Се разбира, тоа е затоа што Меѓународните договори за социјално осигурување, покрај тоа што ги опфаќаат законите на договорните земји, се однесуваат и на лица, тоа значи, дека тие го одредуваат кругот на лицата кои ги остваруваат своите индивидуални права преку нивната примена.

Во овој поглед, договорите можат да се поделат во две групи. Првиот е т.н. затворени договори, а другиот е т.н. отворени договори. Договорите во првата група вклучуваат само лица, кои се државјани на страните на договорот и членовите на нивното семејство, а можеби и лица со бегалски статус или лица без државјанство. Втората група на договори за социјално осигурување ги опфаќа сите лица, кои работеле и биле осигурани во земјите - страни на

договорот, без оглед на статусот на државјанство и членовите на нивното семејство. Од гледна точка на обемот на лицата, затворените договори се рестриктивни, бидејќи не ги опфаќаат сите лица, кои имаат или имале статус на осигуреници и можат да бидат проблем за спроведување на очекуваните права.

Оваа обврска е содржана во сите меѓународни договори за социјално осигурување и зависи од работното место на лицето. Ова значи задолжително осигурување (пензија, здравство и сл.) во земјата, во која се извршува работата. Оваа обврска произлегува од фактот, дека прописите на дадена земја се на сила на нејзината територија. Во однос на задолжителното осигурување, договорите за социјално осигурување не прават разлика помеѓу различните типови социјално осигурување, што значи дека, по правило, не е можно лице да биде вработено и осигурано во земјата на работа само врз основа на здравствено осигурување, а во земјата на потекло да се осигура под пензиско осигурување. Треба да се напомене, дека обврската за осигурување во една земја ја исклучува обврската за осигурување во друга земја. На овој начин, една од целите на меѓународните договори за социјално осигурување е исполнета, бидејќи на тој начин се избегнува плаќање на двојни придонеси во време на работа. Во оваа смисла, договорите за социјално осигурување имаат цел во однос на договори во врска со избегнување на двојно оданочување.

Иако обврската за осигурување е одредена врз основа на местото на работа, договорите за социјално осигурување се однесуваат на одредбите на земјата во која се извршува работата, врз основа на кои се утврдува обврската за осигурување.

Имено, овие договори не утврдуваат посебни или нови закони, затоа што тие се спроведуваат врз основа на законодавството и системот за социјално осигурување (пензиско осигурување) на секоја земја одделно, но тие само ја координираат нивната примена кога се спроведуваат. Во оваа смисла, иако нивната првична цел е да се овозможи остварување на законот врз основа на перформанси во работењето и здравствено осигурување во странство, тие исто така можат да имаат рестриктивни ефекти. Не е само последица на фактот, дека при преговарање за билатерално регулирање на односите од областа на социјалното осигурување (пензионирање) полесно е да се ограничи законот (овде секогаш се можни отстапувања мотивирани од интересите на земјите во преговори), туку и територијалните ограничувања на одредени права.

Меѓународните договори за социјално осигурување, врз основа на пример, на Уставот на Република Хрватска, се дел од правниот поредок и имаат предност пред законите (*lex specialis*) и врз основа на ова имаат предност пред националното законодавство и тоа е регулирано во скоро сите земји-членки на ЕУ.

Секоја земја-членка на ЕУ или трета земја генерално има склучено меѓународни договори за социјално осигурување со други земји, но овде се отвора проблемот со разликите во договорите за социјално осигурување и вработените испратени во различни земји можат да имплементираат и други права во време на делегирањето во различни земји и ова го проценуваме делумно, како неповолност на ваквите договори.

За секое делегирање, за кое се применува Регулатива 883/04, надлежните јавни органи се одговорни за примена на системот за пензиско осигурување и тие се исто така надлежни да го продолжат периодот на објавување, кој започна според билатералните договори, затоа што Регулативата 883/04 се однесува на продолженијата.

На барање на работодавачот, државните органи, кои се занимаваат со пензиско осигурување ќе издадат сертификат А1 по постапката за проверка на условите за делегирање.

Сертификатот А1 е специфичен формулар, кој важи во цела ЕУ, како доказ, дека вработениот е испратен и не мора да плаќа придонеси во земјата на работа одредено време, затоа што ги плаќа во земјата од каде е делегиран. Така, придонесите засновани врз регулативите се плаќаат во земјата на потекло, а не во земјата во која работникот е испратен да работи.

Треба да се нагласи, дека правото на здравствено осигурување за испратениот работник обврзува и овде. Со пристапувањето на секоја земја кон полноправно членство во ЕУ, се менува и начинот и обемот на здравствената заштита за време на привремен престој во странство на осигурениците и тој варира во зависност од тоа дали се користи во земјите-членки на Европската Унија (ЕУ) или во Европската Економска Област (Лихтенштајн, Норвешка и Исланд), во земји кои не се членки на ЕУ / ЕЕА со кои земјата-членка на ЕУ склучила меѓународен договор за социјално осигурување, со кој се уредува прашањето за здравствената заштита (државите договорнички) или не-ЕУ / ЕЕА. Така, и начинот и обемот на здравствената заштита за испратен работник ќе зависи од земјата во која работодавачот привремено го испратил.

Во продолжение, ќе зборуваме само за здравствено осигурување во земјите-членки на Европската унија (ЕУ) и Европската Економска Област, иако другите видови на осигурување се исто така важни заради глобализацијата на економијата.

Начинот на користење на здравствената заштита на осигурениците од една земја членка на ЕУ / ЕЕА за време на нивниот престој во друга земја-членка е регулиран со Регулативата бр. 883/2004 на Европскиот Парламент и Советот од 29 април 2004 година за координација на системот за социјално осигурување како основна одредба (Одредбата 883 / 04) и Одредбата бр. 987/2009 од 16.09.2009 година за утврдување на постапката за спроведување на Одредбата бр. 883/04, и тогаш тоа е одредба за спроведување (Одредба 987/09).

Одредбите се применуваат директно и целосно и се обврзувачки во сите нивни делови, затоа нема потреба да се имплементират во националното законодавство. Исто така, тие имаат приоритет пред националните прописи. Овие регулативи целосно ги заменува билатералните договори за социјално осигурување, кои земји пред да станат членки на Европската Унија потпишале со други земји-членки на ЕУ / ЕЕА, и со кои се регулира користењето на здравствената заштита, и затоа од гледна точка на здравствената заштита при делегирање на работниците во една земја-членка на ЕУ / ЕЕА, се применуваат одредби место билатералните договори.

Одредбата 883/04 го регулира правото на здравствена заштита во случај на привремен престој, постојан престој или работа на осигуреникот на територијата на друга земја-членка на ЕУ / ЕЕА и планирано лекување. Сите прописи на одредбата во врска со здравствената заштита за време на привремен престој во друга земја-членка, исто така, се применуваат за испратени работници и други осигуреници во земјата на потекло. Одредбата 883/04 се однесува на сите државјани на една земја-членка, лица без државјанство и бегалците, кои живеат во земја-членка, спрема кои се применува или се применувало законодавството на една или повеќе земји-членки, исто така и на членовите на нивните семејства.

Во областа на здравствената заштита, важно е едно лице да може да се осигура само во една земја-членка на ЕУ / ЕЕА и тоа е т.н. надлежна држава и надлежен осигурител.

Во случај на испратен работник, соодветна земја е земја, во која се наоѓа седиште на работодавачот, која го делегира на привремена работа. Затоа, во случај на испратен работник, чиј работодавач е со седиште во земјава го делегира на привремена работа во друга земја-членка, соодветната земја ќе биде земјата на потекло, а административното тело (министерство, завод за здравствено осигурување и сл.) во зависност од регулативите на земјата.

За време на привремен престој на територијата на друга земја-членка, здравствената заштита се обезбедува под истите услови како и на осигурениците во земјата на престој, но на трошок на сопствениот осигурител, додека здравствената заштита во согласност со одредбата може да се користи само во здравствени установи, кои склопиле договор, тоа значи во рамки на социјално осигурување, но не во рамки на приватна грижа.

Правото на иста здравствена заштита на осигуреното лице се остварува врз основа на Европската Картичка за Здравствено Осигурување или на англиски јазик - European Health Insurance Card (EHIC). Картата се издава бесплатно за период од една година, но се издава на испратени работници за целиот период на делегирање (максимум две години). Декларацијата за делегирање се потврдува со пополнет образец А1 споменат во делот од текстот за пензиско осигурување.

Затоа, треба да се заклучи, дека образецот А1 е клучен акт што мора да се пополни за секој вработен посебно.

Исто така, ги прашавме партнерите во проектот „Кој ги контролира договорите за вработување на испратени работници во вашата земја:

1. Работодавачи кои ги пренесуваат вработените
2. Синдикатите
3. Совет на работниците
4. Исклучиво трудови инспекции
5. Никој
6. Некои други институции

За оваа прашање, важно било да се добие одговор, дали претставниците на вработените (синдикатите и / или работниот совет) имаат какви било можности или компетенции да контролираат или да се консултираат во врска со склучени договори за вработување со секој поединечен вработен или група на вработени, кои заминуваат на работа до други земји, т.е. на земјата на

делегирање. Сепак, тројца партнери (Македонија, Шпанија и Литванија) одговориле: „Работодавачите, кои ги пренесуваат вработените“, партнер од Србија и делумно од Литванија одговориле: „Синдикатите“, партнери од Шпанија, Литванија, Полска, Италија и исто така Србија одговориле покрај синдикатот исто така „Само трудова инспекција“, водачот на проектот од Хрватска одговори „Никој“ и покрај другите одговори Србија и Литванија ги наброиле Министерството за Труд, државните институции и синдикатите. Овие одговори се особено непријатни, бидејќи синдикатите се скоро непостоечки, иако само според добиените одговори, не се вклучени во содржината на договорот за вработување на испратени работници во бројни земји, од кои потекнуваат партнерите на проектот. За повеќето работодавачи интерес е во најмали можни права на вработените, да бидат конкурентни, исто така, врз основа на ниски цени на работната сила, помалку се зима во предвид конкурентноста врз основа на други зависни трошоци или иновации, кои индиректно влијаат на пониските трошоци. Сепак, во амандманот на Директивата се наведува, дека Директивата не ги хармонизира трошоците за работна сила во Европа и е ограничена до дејства потребни за да се гарантираат услови прилагодени на трошоците за живот и стандардите на земјата-членка домаќин за време на траење на делегирање на вработениот.

На високо конкурентен внатрешен пазар, конкурентноста се базира на квалитетот на услугите, продуктивноста, трошоците, додека трошоците за работна сила се само дел од сите трошоци и иновации. Трдувите инспекции, државните институции и министерствата треба да бидат известени за секакви прекршоци и за тоа е задолжен вработениот лично или синдикатот како институција, која ги штити правата на вработените и тоа преку мобилните тимови, доколку тие се основани во одделни земји. Вработените особено ако доаѓаат од земји со ниски минимални плати и генерално ниски приходи се заинтересирани да заработат повеќе пари и тие како поединци сигурно нема да пријават никакви нерегуларности, особено не масовно. Синдикатите, како што може да се види од одговорите, во принцип немаат увид во договорите за вработување и не се во состојба да известуваат за неправилности до релевантните институции.

Во Хрватска, по правило, за секоја земја и / или за секој тендер, се подготвуваат работните правилници, кои опфаќаат износ на примања и други работните трошоци во рамки на бизнис план, кој не се праќа на работничките совети за консултација.

Од сето оваа треба да се заклучи, дека вработените остануваат сами со своите одлуки и доверба во работодавачот, на тој начин бил скршен голем број прописи на директивите, кои се однесувале на консултации со претставници на вработените и други решенија, кои се потпираат на Основната Директива. Во ниту еден од овие случаи повеќето работодавачи сигурно нема да ги почитуваат одредбите на изменетата Директива: „Иста работа, иста плата“. Меѓутоа, кога станува збор за хрватската практика на странски градилишта, имало многу протести во врска со платите. Сепак, немаше правни спорови поради фактот, дека судскиот спор се води во земја, во која е повредено правото на вработениот. Ако ова се, на пример, т.н. од „Старата Унија“, адвокатските услуги се многу скапи и затоа вработените се откажуваат од судски спорови.

Синдикалните активности не се решени на таков начин, дека членството на синдикатот во друга земја се признава во услови на делегирањето. Така, секој синдикат ги претставува своите членови бесплатно или за минимален надомест. Затоа, кога некој вработен работи во друга земја, тој сè уште е член на синдикатот во земјата на потекло, а не во земјата на делегирање. Затоа предлагаме поголема координација помеѓу синдикатите во истите бранжи и сектори, активности, професии и во зависност од нивната законска професионална организација. Исто така, предлагаме подобра координација помеѓу работодавачите, така за да не доаѓа до кршење на законот, или тоа да биде спроведено на минимум. За работодавачите, кои ги почитуваат сите регулативи, сигурно не е цел нелојална конкуренција меѓу европските компании, исто повредување на работничките права.

Сепак, треба да се потенцира, дека пазарот се повеќе ги регулира правата на вработените, вклучувајќи ги и делегираните работници. Така, во услови на недостаток на особено специјализирана работна сила, работодавачите се помалку, барем на ниво на Европската Унија се склони кон намалување на работничките права, напротив, правата на работниците стануваат сè посилни во зависност од земјата. Се разбира, во земји со повисоки плати и стандард порастот е позначаен, а она што е исто така важно е недостаток на одредени професии на вработените.

Осмото прашање беше: „Кој го известува вработениот за правата, кои произлегуваат од работниот однос во земјата во која е делегиран?“

1. Работодавачот
2. Синдикатите
3. Владино тело - наведете име
4. Мобилни тимови
5. Никој нема да ги дознае неговите права, сè додека не пристигне во земјата на делегирање.

На оваа прашање ги добивме следените одговори:

Партнерите од Шпанија и од Србија одговориле, дека „Работодавачот“ го известува вработениот за правата, кои произлегуваат од работниот однос во земјата, во која бил пратен за работа. Партнерот од Италија одговорил, дека вработениот бил информиран од страна на државен орган, а лидерите на проектот од Хрватска и партнери од Македонија и Полска одговориле, дека никој не го информираа вработениот, и дека тие ќе научат за своите права кога ќе пристигне во земјата на делегирање.

Врз основа на ваквите одговори, може да се заклучи дека не постои координација помеѓу синдикатите и честопати и работодавачите. Вработените, чест за поединците, нема ни да ја разгледаат веб-страницата на синдикатот на земјата, во која се делегирани работниците, каде сепак сигурно постои колективен договор, а повеќето европски синдикати исто така имаат т.н. упатства за испратени работници, кои во принцип се на англиски јазик и на јазикот на земјата домаќин.

Праксата покажаа врз основа на многубројни примери од Хрватска дека, всушност, последниот одговор е точен во најголем број случаи. Неколку пати

вработени доаѓале на градилиштето во странство, најчесто монтери, градежни работници, како и други, кои виделе дека нивните права за вработување се значително намалени. Локалните вработени го известија својот национален синдикат, кој го известил синдикатот на земјата од каде што доаѓаа вработените, како испратени работници. Започнати се различни активности, но против такви работодавачите не била покрената судска постапка, бидејќи судскиот спор се води во земјата, во која е повредено правото на работникот. Некои работодавачи ги подобрија финансиските услови на вработените, но во меѓувреме понекои вработени ги напуштиле своите работни места, наоѓајќи работа надвор од Европската Унија, каде не се запазуваат прописи на Директивата и изменетата Директива за правата на испратените работници и обврските на работодавачи спрема делегираните работници.

Следното прашање беше во Анкетата „С“: “Со кои земји вашата земја има потпишано договори за избегнување на двојно оданочување”; Обезбедете ги договорите најважни за вас и нивен вкупениот број.”

Партнерите дадоа различни одговори. Бугарскиот партнер наброил голем број на конкретни договори / спогодби и датумите на нивното потпишување, наведени подолу, и врз основа на податоците на Националната агенција за приходи на Република Бугарија, тековните договори, кои стапиле во сила. Подолу наведуваме 67 од нив:

Сојузна Република Германија од 26 јануари 2011 година; Република Австрија од 19.01.2012 година; Република Франција од 17.12.2005 година ; Романија од 23 декември 2016 година. ; Република Полска од 20 февруари 2005 година; Република Грција од 22.02.2005 година. ; Кралство Данска од 22.02.2005 година. Ирска, од 22 февруари 2005 година; Кралство Шпанија од 22.02.2005 година. ; Република Италија од 22.02.2005 година. ; Обединетото Кралство на Велика Британија и Северна Ирска од 05.02.2016 година. Република Естонија, од 31 март 2009 година; Република Кипар од 22 февруари 2005 година; Република Латвија од 10.08.2007 година. ; Република Литванија од 10.08.2007 година. ; Португалска Република од 14 февруари 2005 година. Република Унгарија од 17.12.2005 година. ; Република Финска од 17/12/2005. Кралство Холандија од 17.12.2005 година. ; Република Хрватска од 17/12/2005. ; Швајцарската конфедерација од 21 ноември 2013 година; Кралство Шведска од 17.12.2005 година. ; Чешка, од 17/12/2005; Кралство Норвешка од 20/01/2016; Големото Војводство од Луксембург од 22 февруари 2005 година; Република Македонија од 22/02/2005; Република Малта од 22/02/2005. Република Словачка, од 17.12.2005 година; Република Словенија од 17.10.2005 година. ; Кралството Белгија од 22 февруари 2005 година; Народна Демократска Република Кина од 22 февруари 2005 година; Соединетите држави, од 31 март 2009 година; Канада, од 22 февруари 2005 година; Руската Федерација, од 14 февруари 2005 година; Република Либан од 22 февруари 2005 година; Република Азербејџан, од 31 март 2009 година; Република Албанија од 22.02.2005 година. ; Алжирската Демократска и Национална Република од 10.08.2007 година. ; Република Ерменија, од 26 јануари 2011 година. Кралство Бахреин, од 26 јануари 2011 година. Република Белорусија од 22 февруари 2005 година; Република Турција од 17.12.2005 година. ; Социјалистичка Република Виетнам од 22 февруари 2005 година; Џорџија, од 22 февруари 2005 година; Арапска Република Египет од 22 февруари 2005 година; Република Зимбабве,

од 22 февруари 2005 година; Израел, од 22 февруари 2005 година; Република Индија од 22.02.2005 година .; Република Индонезија од 22.02.2005 година .; Исламска Република Иран од 10.08.2007 година .; Кралството Јордан, од 31 март 2009 година; Република Казахстан од 22 февруари 2005 година Катар, од 26 јануари 2011 година. Кореја, Демократска Народна Република, од 22 февруари 2005 година. Република Кореја од 22.02.2005 година .; Кувајт, од 22 февруари 2005 година; Кралство Мароко од 22 февруари 2005 година; Република Молдавија од 18.02.2005 година .; Монголија, од 20 февруари 2005 година; Обединетите Арапски Емирати, од 31 март 2009 година; Република Сингапур од 14 февруари 2005 година; Арапска Република Сирија, 17 февруари 2005 година; Кралство Тајланд од 17.12.2005 година .; Република Узбекистан од 10.08.2007 година .; Украина, од 17.12.2005 година .; Јужна Африка, од 10.08.2007 година .; Јапонија, од 20.09.2004 година.

Лидерот на проектот ги претставил земјите, кои се најважни и со кои биле склучени договорите:

Австрија, Белгија, Чешка, Данска, Франција, Ирска, Германија, Холандија, Словенија, Шведска и се знае дека Хрватска има склучено 59 вакви договори. Партнерот од Италија им даде само на земјите што му се најважни: Романија 2017 година. Десет години и пошироко со десет ЕУ и европски земји (Швајцарија 2016 и Луксембург 2015 се особено важни).

Литвански партнер го даде следново: вкупно 55 земји; Земји на Европската Унија - Скандинавски земји, Германија, Ирска, Полска и др.

Партнер од Полска изјавил, дека Полска склучи договори / спогодби со 89 земји и најважните се склучени со Данска, Унгарија, Велика Британија, Франција, Холандија, Германија итн.

Србија ги даде само најважните земји, а вкупниот број на склучени договори / договори е непознат, а земјите се: Германија, Словенија, Словачка и други.

Шпанија, како и Бугарија, претставила голем број договори за избегнување на двојното оданочување. Албанија, Германија, Андора, Саудиска Арабија, Алжир, Аргентина, Ерменија, Австралија, Австрија, Барбадос, Белгија, Боливија, Босна, Бразил, Бугарија, Канада, Катар, Чешка, Чиле, Кина, Кипар, Колумбија, Јужна Кореја, Костарика, Хрватска, Куба, Данска, Еквадор, Египет, Арапски Емирати, Словачка, Словенија, САД, Естонија, Филипини, Финска, Франција, Грузија, Грција, Холандија, Унгарија, Индија, Индонезија, Иран, Ирска, Исланд, Израел, Италија, Јамајка, Јапонија, Казахстан, Кувајт, Латвија, Литванија, Луксембург, Македонија, Малезија, Малта, Мароко, Мексико, Молдавија, Нигерија, Норвешка, Нов Зеланд, Оман, Пакистан, Панама, Полска, Португалија, Велика Британија, Доминиканска Република, Романија, Руската Федерација, Ел Салвадор, Сенегал, Србија, Сингапур, Јужна Африка, Шведска, Швајцарија, Тајланд, Тринидад Тобаго, Тунис, Турција, Уругвај, Узбекистан, Венецуела, Виетнам. Вкупно, Шпанија има склучено договори за двојно оданочување со 89 земји.

ВАЖНОСТА НА СКЛУЧЕНИТЕ ДОГОВОРИ ЗА ИЗБЕГНУВАЊЕ НА ДВОЈНОТО ОДАНОЧУВАЊЕ

Надоместокот на вработените се оданочува во согласност со националните закони на земјата на потекло, без оглед на тоа дали надоместокот се плаќа во земјата или друга земја, во која е делегиран работникот, изворот на приход е ист и приходот од работа се оданочува. Со пристапувањето во Европската Унија, земјата не го менува начинот на оданочување на надоместокот во однос на важечките регулативи во земјата на потекло. Како и досега, ако некоја земја склопила со друга земја меѓународен договор за избегнување на двојно оданочување, меѓународните договори имаат предност пред одредбите на даночните регулативи во земјата на потекло.

На пример, Хрватска склучила и ги применува меѓународните договори за избегнување на двојно оданочување со 54 земји, од кои 24 се земји-членки на ЕУ и три се дел од Европската Економска Зона (ЕЕА). Некои од договорите биле усвоени по пат на сукцесија од претходната земја. Ова важи и за земји, кои во моментот се во процес на преговори за членство во Европската Унија, затоа добро е тоа да се истакне, особено затоа, дека тоа е дел од партнерите на овој проект, чии земји учествуваат во преговори за членство со ЕУ.

Иако сите договори содржат слични одредби во врска со оданочување на приходот, што беше особено истакнато на конференциите, при примена на одредбите од одреден договор, треба да ги прочитате релевантните одредби, со кои се уредува оданочувањето на приходот од зависна работа.

Платите во овие договори се признаваат под различни и слични имиња: „Зависна работа“ или „зависна лична активност“ или „работен однос“ итн. Во согласност со основните одредби на членовите на договори, надоместокот и сличните приходи што резидент на земја, која склопува договор, добива од работа, се оданочуваат само во таа земја, освен случаи, кога се работи за независно вработување во друга земја, која склопува договор. Што се однесува до таквата работа, приходот од неа може да се оданочи во оваа другата земја.

Дали надоместокот ќе се оданочи во земјата на живеење (земја на потекло) или во земјата во која е вработен работникот е делегиран, наведено е во одредбите, врз основа на кои мора да се исполнат три услови. Овие се:

1. работен период до 183 дена во земјата на делегирање, кој во различни земји, е регулиран на различен начин.

2. дека платата ја плаќа работодавачот во земјата, или платата ја плаќа работодавачот во земјата на делегирање, и потоа му се наплатува на работодавачот во земјата или земјата на потекло;

3. надоместокот не се наплатува на постојаната организациска единица или постојаното седиште на работодавачот во друга земја. Во повеќето земји, услов за оданочување на платите во земјата на потекло има таква форма, дека периодот од 183 дена започнува и завршува во календарската година или во пресметковната година. Важно, е да се обрне внимание на референтниот период, кој може да се разликува од една до друга земја. Во некои земји, референтниот период е календарска година. Во други земји, периодот е од 1

јули годинава до 30 јуни следната година или на друг начин, но тоа не е календарска година.

Со едноставни зборови: ако земјата на потекло има договор за двојно оданочување со друга земја, даночната разлика ја плаќа вработениот во земјата на потекло, ако даночната стапка на која се плаќа данок во земјата на делегирање е помала од таа во земјата на потекло. За да се пресмета таков данок на надоместок (приход од работа), исто така влијае и фактот, дали пресметковниот период е календарска година, како во земјата на потекло или некој друг период на сметководство. Вработените речиси и не знаат за тоа сè додека, како даночни обврзници, нема да добијат даночна одлука од Управа за Приходи, за да ја пресметаат т.н. даночен долг за календарската година. Даночниот долг во согласност со прописите треба да се намири во рок од 8 дена, а жалбата против пресметката на даночната разлика не ја суспендира нејзината исплата. Тоа значи, дека вработените можат да доживеат непријатни изненадувања, добивајќи даночни пресметки во земјата со повисоки, па дури и многу повисоки даночни стапки.

Конечно, особено треба да се потенцира, дека земјите генерално имаат идентични договори / спогодби во текстот и правата, така да тие се скоро идентични, кога на пример се склучуваат со Хрватска или Германија. Сепак, оваа е утврдено и на конференции, кои се одвиваа како дел од овој проект и тоа значи, дека нивната употреба може да се набљудува на скоро ист начин во доста голем број на земји.

Во врска со ова прашање, сакавме да добиеме информации за следната тема, која се појави во Анкетата, која даночна стапка се плаќа на вработените во државите, барем во тие, чии претставници учествуваат во овој проект. Доколку ги примивме релевантните податоци, може да направиме табела на даночни стапки, кои се користат за исплата на плати во одделни земји. Сепак, нема одговор на овие прашања, или партнерите дадоа различни податоци. Некои партнери го наведоа целокупниот товар на платите со даноци и такси, додека „товарот“ на платите и приходите по придонеси не беше одвоен, не беа дадени можни даночни олеснувања, кои постојат, на пример во Хрватска. Постојат, и ги има многу, и конечно само во некои истражувања беше дадена даночната ставка. Веруваме, дека даночните ставки би биле покорисни за сите учесници во овој проект. Можеби на пример на Хрватска може да се препознае целта на оваа прашање и можните добиени резултати. За да создадеме хипотетичен пример, ќе укажеме замислен надомест во висина од 6.000 евра бруто, кој ги има сите елементи на платниот список и кој го покажува секој пресметан елемент.

Бруто плата	51.000,00 ХРК	дава 6000€	1€=7,5 kn			
Пензиски 1 столб	7.650,00 ХРК		стапка	15,0%		
Пензиски столб	2.550,00 ХРК		стапка	5,0%		
Приходи	40.800,00 ХРК					
Лично одење	3.800,00 ХРК		фактор	1	основа	2.500,00 kn
Даночна база	37.000,00 ХРК					
Даночна стапка	7.200,00 ХРК		стапка	24,0%	основа	30.000,00 kn
Даночна стапка 36%	2.520,00 ХРК		стапка	36,0%	основа	7.000,00 kn
Вкупен данок	9.720,00 ХРК					
Локален данок	1.749,60 ХРК		стапка	18,00%	основа	9.720,00 kn
Вкупен данок и локален данок	11.469,60 ХРК					
Нето	29.330,40 ХРК					
Бруто плата	51.000,00 ХРК					
Придонес за здравствено осигурување	8.415,00 ХРК		стапка	16,5%		
Вкупна плата чини	59.415,00 ХРК		фактор	2,03		

Значи, прашањето се однесуваше на даночните стапки, кои во Хрватска изнесуваат 24% и 36%.

Конечно, за да откриеме каде би биле сите постојани пресметки и со тоа и структурата на надоместокот спрема земја, го поставивме прашањето: „Дали работодавачот внесува во системот ИМИ структура на плаќање на испратени вработени?“

Партнерите од Србија и Италија одговориле „НЕ“, а останатите партнери одговориле „не знам, бидејќи немам такви информации“. Овде, особено е важно да се потенцира содржината на изменетата Директива и да се започне со времетраењето на делегирање на работникот.

Елементите на надомест за работа според националното законодавство или универзално применливите колективни договори за работа треба да бидат јасни и транспарентни за сите даватели на услуги. Затоа е оправдано да се наметне на земјите-членки обврска да ги објавуваат компонентите на надомест за работа на заедничката веб-страница предвидена со изменетата Директива.

Во дебатата за изменетата Директива се појави прашање за периодот на делегирање, во однос на тоа, дали периодот изнесува 12 месеци со можност за продолжување на периодот на делегирање, или сеуште тоа е период од 24 месеци. Сепак, верувам дека должината на периодот на делегирање за секој

вработен е одредена со договорот за вработување и други законски акти, така да, конечно тоа зависи од одлука на вработениот. Понатаму, периодот на делегирање треба да се разгледа и од гледна точка на самата Директива, бидејќи Директивата 96/71 / ЕУ регулира три типа на делегирање: директно снабдување со услуги на претпријатието според договор за услуги, делегирање во контекст на деловна единица или претпријатие, која е дел од група ("меѓу-групно објавување") и делегирање на вработени од претпријатие за привремено вработување со седиште во друга земја-членка.

Сепак, можниот период на обезбедување на услуги не е доведен во прашање. Судот на Европската Унија постојано сметал, дека разликата помеѓу слободата во избор на седиште на претпријатие и слобода на место на давање на услуги врз основа на привременост треба да се утврди во поединечни случаи, земајќи го во предвид не само времетраењето, туку и фреквенцијата, периодичноста и континуитетот на давањето услуги.

Затоа, став 1 од новиот член 2а од Директивата се применува, кога се очекува, дека периодот за делегирање ќе надмине 24 месеци или ако вистинскиот период на испраќање надминува 24 месеци. И во двата случаи, земјата на потекло е земја каде што работата обично се изведува. Од примената на Регулативата Рим I произлегува, дека работниот кодекс на земјата-членка на потекло се користи за договорот за вработување на овие испратени работници, ако ниту една страна не избра друг закон. Доколку е избран друг законски акт, врз основа на ова, вработениот не смее да ја изгуби заштитата, предвидена со одредбите, од кои може да се повлече врз основа на прописи на земјата-членка на потекло.

За да се избегне заобиколување на прописите и во случај на замена на вработените во врска со истата задача, треба да се земе во предвид вкупниот период на испраќање на соодветните вработени при пресметување на периодот на делегирањето. Ова правило ќе се применува секогаш, кога кумулативното времетраење е подолго од 24 месеци, но само за вработените, кои се делегирани за период од најмалку шест месеци, така што ќе се почитува принципот на пропорционалност. Со оглед на горенаведеното и со максимално запазување на почитување на одредбите од Директивата, ние веруваме, дека периодот на испраќање не е во спротивност со општите одредби и дека треба да им се остави на работодавачите можност за слободна проценка и на вработените треба да им се дозволи да ја изразат својата волја со склучување договори за вработување.

Платите и наградувања на испратените работници се многу покомплексен проблем и се изложени на самоволието на работодавачите, особено кога вработените од земји со ниски минимални плати се испратени да работат во земја со високи минимални плати, заедно со регулирање на другите приходи што не се утврдени со прописите или колективни договори во земјата на потекло. Сиромашно платени вработени се многу незадоволни во вакви услови и тоа може да доведе до намалена продуктивност, зголемен профит за работодавачите, кои не ги исполнуваат одредбите од Директивата, како и на директна транзиција кон претпријатија, кои работат на територијата на земјата домаќин на испратениот работник. Ова особено се однесува на работодавачите, кои испраќаат вработени на која било работа од источниот дел на Европската Унија до земјите од Централна и Западна Европа. Затоа

запазување на изменетата Директива е толку битни во таа област. Покрај тоа, со утврдување на пониски плати и приходи на вработените, постои формирање на нелојална конкуренција кај оние работодавачи, кои не ја применуваат Директивата целосно во однос на надоместокот на вработените и приходите во однос на работодавачите, кои ја применуваат целосно. Треба да се потенцира, дека на конкурентен внатрешен пазар, давателите на услуги се натпреваруваат не само со трошоците за работна сила, туку и со продуктивноста и ефикасноста или квалитетот и иновативноста на нивните производи и услуги, а на работодавачите им се советува да ги земат во предвид овие многу важни елементи. Веруваме, дека работодавачите, кои нема да се обидат да ги нарушат правата на вработените, исто така ќе имаат и синдикатите и во социјалниот дијалог сакаат да го решат прашањето за статусот на вработените за заедничко задоволство, особено во ситуација на постојан недостаток на работна сила на пазарот. За време на дебатата за изменетата Директива, здруженијата на работодавачи на европско ниво не ја примиле со восхит. Сепак, на ниво на работодавач, синдикатите и работодавачот мора да ги усогласат права и обврски на работниците во тек на делегирање во друга земја, преку колективни договори или договори за вработување. Во исто време, јас ги поддржувам колективните договори на ниво на претпријатие, бидејќи тие се директно поврзани со вработените во одредена фирма. Националните секторски колективни договори немора да го земат во предвид овој проблем, бидејќи тие се однесуваат на сите претпријатија од областа на дејноста за која се склучени и некои претпријатија воопшто не се заинтересирани за одредбата, бидејќи тие не ги делегираат вработените да работат во други земји.

Во секој случај, целта на изменетата Директива е да се утврдат правила за надомест за работа во рамките на земјите-членки, во согласност со нивните закони и практики. Како и да е, националните одредби за надомест, кои се применуваат на испратените работници мора да бидат оправдани со потребата за заштита на испратените работници и нетреба да бидат со непропорционално ограничување за давањето услуги преку границите. Елементите на надомест за работа според националното законодавство или универзално применливите колективни договори за работа треба да бидат јасни и транспарентни за сите даватели на услуги. Затоа е оправдано да се наметне обврска на земјите-членки да ги објавуваат компонентите на надомест за работа на заедничката веб-страница предвидена во член 5 од имплементационата Директивата. Треба да се напомене, дека статистиката на ниво на земја за испратените работници воопшто не постои. Секој работодавач има податоци за бројот на испратени вработени, а повеќето од нив не се подготвени да ги известуваат претставниците на вработените (синдикати и работните совети).

Директивата исто така наведува, дека законите, регулативите, административните одредби или колективните договори, кои се применуваат во земјите-членки можат да обезбедат дека, со склучување на подизвршителни договори од страна на претпријатијата, не е можно да се избегнат правила, кои ги гарантираат одредени услови за вработување, кои се однесуваат на надомест за работа. Кога таквите одредби поврзани со плаќање за работа

постојат на национално ниво, една земја-членка може да ги применува на недискриминаторски начин за претпријатија, кои испраќаат работници на нивната територија, под услов да не се ограничува прекугранично обезбедување на услуги.

Покрај надоместокот, многу важна е и новата одредба на изменетата директива, која предвидува, дека надоместокот за работа ги вклучува сите елементи на надомест за работа, кои се дефинирани како задолжителни врз основа на националните одредби, административни одредби или прописи, колективни договори или резултатите од арбитражата, кои се општо признаени во отсуство на систем, врз основа на кој, се објавуваат колективни договори или арбитражни резултати како универзално применливи, врз основа на други колективни договори или резултати од арбитража во земјата-членка во која е делегиран работникот.

Со оглед на оваа околност, ги упатуваме вработените и работодавачите кон колективни договори, судски пресуди, кои биле создадени на одреден начин, исто така и преку судска пракса, и кон други слични документи, за да се запознаат со работничките права во земјата на делегирање, со цел да се избегнат непотребните конфликти. Ова не се однесува само на надоместокот на вработените, туку и за сите други елементи на приход за работа. Како пример, даваме признание за трошоците за патување за и од работа, платена прекувремена работа, ноќна работа, работа на неработни денови и празници, како што е дефинирано во Законот, платено отсуство и слично. Исто така, треба да се спомене, дека вработените се помалку задоволни од нивниот надомест, доколку е повисок од минималните плати, исто така од минималниот износ на земјата во која се испратени, особено ако не се наградувани други работни, што им следи на работниците во земјата на потекло, и што им е одземено во земјата, во која се делегирани.

Директивата исто така препорачува транспарентност, поради што земјите-членки треба да ја објават на заедничката официјална национална веб-страница - (член 5 од Директивата 2014/67 / ЕУ), елементи на надомест за работа во согласност со точката (ц) од таа директива.

И на крајот на овој дел од текстот, потенцирајте дека претставниците на синдикалните организации во проектот силно се залагаа, дека за истата работа е неопходно да се утврди и да се плати иста плата на вработениот, иако постои свест, дека вработените во земјите-членки и од надвор од Европската Унија, кои имаат пониски минимални плати, во принцип утврдиле износ на минималната плата, што е определено во земјите-членки на западната Европска Унија. Сепак, тоа не треба да се дозволи, бидејќи на тој начин Директива ќе биде заобиколена и нема да се применува, работниците ќе се третираат нееднакво.

Работодавачите јасно и прецизно ја изразија потребата од соработка и преку заклучоци одржани дискусии, како и соработка меѓу себе, со синдикатите и националните влади.

И на крај, последното прашање во прашалникот: „Дали во вашата земја или претпријатие се применува принципот: „Иста плата за иста работа “.

Партнерите од Србија и Литванија одговориле „Да“, партнерите од Македонија и Полска одговориле „НЕ“, а партнерите од Шпанија и Италија

одговориле „Делумно“, покрај тоа било речено, дека законот „Иста плата за иста работа“ не се применува во случајот на плати за жени, лица со семејни одговорности во сите области. Така, мора да се заклучи, дека сè уште постои непознавање на правото на еднаква плата за еднакви групи.

НАМЕСТО ЗАКЛУЧОЦИ

1. Поради фактот, дека апликациите се дадени за секоја област, тие не треба да се повторуваат. Сепак, на овој начин би сакале да им се благодариме на сите партнери во проектот, кои дадоа писмени извештаи за спроведените на национални активности, како и на сите партнери, кои одговорија на прашањата во истражувањето, затоа што без овој влог и информации за државите, оваа публикација немаше да излезе и ќе остане само теоретски коментар за Директивата. Праксата секогаш ја надополнува теоријата и е многу важна за дополнително разбирање на теоријата. Затоа ви благодарам на сите вас за вашиот придонес во овој проект.

2. Вредноста на овој проект е важна и значајна затоа што партнерите во проектот ги добија сите инструменти, кои им биле потребни за да можат да продолжуваат да ја имплементираат Директивата и дополнетата Директива на национално ниво, во националните закони и да ги спроведуваат во колективните договори на сите нивоа и во договорите за вработување на секој делегиран работник. Подготвени се презентации за содржината на Директивата и нејзината измена и дополнување за овие активности, предводник за испратени работници, во кој се опишани основните документи, кои работникот треба да ги поседува при делегирање и на крај, оваа финална публикација, која во одредени области, исто така, истакнува специфични места или добра и лоша пракса во одредени земји, кои сепак се најдобри наставници во областа на примената на Директивата.

3. Очекуваме, дека партнери во проектот ќе ги продолжат своите активности на трипартитно и билатерално ниво за целосно спроведување на Директивата со цел да ги задоволат сите социјални партнери од секоја земја од каде потекнуваат учесниците во проектот.

4. Во случај да продолжи ваквиот проект, треба да се спроведат повеќе активности на партнери на национално ниво, така што информациите за можностите и примената на Директивата допреле до можно што поголем број на вработени.

5. Движењето на вработените во Европа и во светот не е ново за сите земји, од кои потекнуваат организациите, кои учествуваат во овој проект и ова движење се одвива веќе неколку години, па дури и со векови. Особено се засили како резултат на глобализацијата на економијата. Треба да се постави едно прашање: дали сите вработени имаат исти права кај своите странски работодавачи, особено дали за истата работа странските работодавачи исплатуваат исти плати и други надоместоци, кои честопати се наведени во Директивата и нејзините измени и дополнувања. 91/56 -96/2016.



With financial support from the European Union

GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF CROATIA
Office for Cooperation with NGOs

This project is co-financed by the Croatian Government Office for Cooperation with NGOs. The views expressed in this publication are the sole responsibility of Sindikat metalaca Hrvatske - Industrijski sindikat and can in no way be taken to reflect the views of the Government Office for Cooperation with NGOs.

The contents of this publication are the sole responsibility of Sindikat metalaca Hrvatske - Industrijski sindikat and do not necessarily reflect the opinion of the European Union.