

Национален извештај: Европски работнички совети, реалност или иднина?



Импресум:

Оваа публикација е изготвена со помош на Европската Унија. Содржината на публикацијата е единствено одговорност на ЦИКП и на никаков начин не може да се смета дека ги одразува гледиштата на Европската Унија.



Издава: Центар за истражување и креирање
политики (ЦИКП)

Автор: м-р Кристијан Трајковски

Лектор: Билјана Пепоска

Дизајн и концепт: Лазе Трипков

Јануари, 2021

CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

349.227:331.105.44(4-672ЕУ)

331.105.44(4-672ЕУ)

ТРАЈКОВСКИ, Кристијан

Национален извештај : Европски работнички совети, реалност или иднина? [Електронски извор] / автор Кристијан Трајковски. - Текст во PDF формат, содржи 43 стр. - Скопје : Центар за истражување и креирање политики

Начин на пристапување (URL): <http://www.crpm.org.mk>. - Наслов преземен од екранот. - Опис на изворот на ден 26.04.2021. - Фусноти кон текстот

ISBN 978-608-4586-72-2

COBISS.MK-ID 53759493



Оваа публикација е во рамки на проектот „Подобрување на квалитетот и нивото на застапеност на вработените преку нивно прилагодување, вклучување и ефикасно користење на инструментот ЕПС од засегнатите страни во индустриските односи“ реф. VS/2020/0040, финансиран од Европската Унија.



Содржина:

Вовед	6
Методологија за истражувањето	8
1. Претставување, информирање и консултирање на работниците во процесот на донесување одлуки	11
1.1. Европски работнички совети	14
2. Правна рамка за претставување и вклучување на работниците во донесување одлуки во РС Македонија	18
2.1. Транспонирање на Директивата 2002/14/ЕЗ за утврдување на општата рамка за информирање и консултирање на вработените во Европската заедница	19
2.2. Транспонирање на Директивата 2009/38/ЕЗ за основање Европски работнички совети	21
3. Проценка на гледиштата кои ги имаат социјалните партнери (наоди од истражувањето)	25
3.1. Социјални партнери – синдикални организации	25
3.2. Социјални партнери – претставници на работодавачи	31
3.3. Наоди од спроведените интервјуа со претставници од приватни претпријатија	37
Заклучок	41
Препораки	44

Вовед

Присуството на мултинационалните претпријатија со свои подружници во повеќе земји членки на Европската Унија наметна потреба од создавање услови и формални канали за водење преговори и консултации меѓу раководството и група претставници од вработените. Заради тоа, уште во далечната 1994 година беше усвоена Директивата за Европски работнички совет. Во суштина, со нејзиното спроведување се постави основа за здружување на вработените во совети преку кои ќе ги застапуваат своите интереси во рамките на претпријатието на централно ниво, притоа преку процесот на консултации тие ќе бидат вклучени во донесувањето одлуки кои се значајни за развој на претпријатието, а се однесуваат на прашања како што се: идните инвестиции, проширувањето на производствените капацитети, развојот на работната сила, политиките за вработување и други значајни прашања. Трендот на зголемено присуство на мултинационалните претпријатија во рамките на домашните пазари го „зафати“ и регионот на Источна Европа. Тоа под знак прашалник ја стави моќта на работничкото организирање, а се отворија и низа комплексни прашања, како што се: постоењето различни правни правила од областа на трудот, поставеноста на индустриските односи и социјалниот дијалог, јазичните бариери, како и недостигот од соодветно обучен кадар за транснационално застапување. Директивата за основање Европски работнички совет беше прилагодена за да ги опфати и новите земји кои пристапија кон Европската Унија, но и покрај тоа што е поминат подолг временски период од нејзиното спроведување, бројот на европски работнички совети во земјите од овој регион сè уште е на ниско ниво. Дополнително, недостасува јасна проценка за спроведувањето и ефикасната примена на европските работнички совети во практиката, а во овие земји постои недостиг или ограниченото ниво на знаење по однос на овие прашања од страна на социјалните партнери.

Во Република С. Македонија, како земја кандидат за членство во Европската Унија, во изминатите години со забрзано темпо се одвиваа активностите насочени кон хармонизација на националното трудово законодавство со европското законодавство. Во рамките на тој процес се подготви посебно законско решение, односно Законот за европски работнички совет во кој е транспонирана Директивата 2009/38/ЕЗ за основање Европски работнички совет. Сепак, овој инструмент сè уште не наоѓа своја примена, делумно поради ограничувањата во поглед на правната рамка, како и поради ниското ниво на информираност меѓу засегнатите чинители за постоењето на овој инструмент. Исто така, со правната рамка не е уредено основањето работнички совети во домашните претпријатија, а единствени актери во индустриските односи кои можат да ги застапуваат и претставуваат работниците се синдикатите. Во последните години нивната моќ и бројност се намалува и сè потешко се одвива синдикалното организирање на работниците во новите претпријатија. Поради тоа, покрај во домашните, и во значаен дел од мултинационалните претпријатија не постојат работнички здруженија, со тоа што од страна на работодавачот често се заобиколува потребата од основање синдикат со назначување претставник од вработените.

Центарот за истражување и креирање политики, во соработка со четирите партнерски организации: Институтот за јавна политика од Романија (водечки партнер), Центарот за економски развој од Бугарија, Институтот за јавни работи од Полска и Институтот за развој и меѓународни односи од Хрватска, го спроведува проектот „Подобрување на квалитетот и нивото на застапеност на вработените преку нивно прилагодување, вклучување и ефикасно користење на инструментот ЕРС од засегнатите страни во индустриските односи“. Проектот се спроведува со поддршка од Европската Унија преку Генералниот директорат за вработување, социјални работи и инклузија на Европската комисија. Овој проект има цел да го зголеми нивото на знаење и да го зајакне капацитетот на социјалните партнери во земјата по однос на политиките на Европската Унија од областа на индустриските односи, а со фокус на европските работнички совети. Поконкретно, ќе направи проценка за спроведување на Директивата за Европски работнички совет во партнерските земји, како и проценка за нивото на знаење во поглед на европските работнички совети кај социјалните партнери.

Подолу прикажаниот извештај е изготвен врз основа на добиените наоди од спроведеното истражување во рамките на проектот. Извештајот содржи анализа на постојната состојба и правната рамка, вклучувајќи образложување за поставеноста на социјалниот дијалог. Се испитуваше степенот на информираност и стручност којшто го имаат претставниците од социјалните партнери, а очекувањата на истражувачкиот тим се дека спроведените активности ќе обезбедат значајна основа за трасирање на патот за развој и доследна примена на овој инструмент за претставување на вработените, а со тоа и кон поддршка во градењето стручни синдикални работници. Дополнително, во рамките на извештајот се наведени соодветно дизајнирани препораки за унапредување на социјалниот дијалог на ниво на претпријатие и подобрување на квалитетот за претставување и застапување на работниците, а преку креирање (европски) работнички совети со поддршка на синдикалните организации.

Методологија за истражувањето

Методологијата за истражувањето беше развиена во соработка со проектните партнери. Истражувањето вклучи квалитативни методи за прибирање и обработка на податоците. Со цел подобро да ја оцениме состојбата, користевме примарни и секундарни извори¹ на податоци. Имајќи предвид дека во Република С. Македонија (*РС Македонија*) не се применува инструментот европски работнички совет (*ЕРС*) најголем дел од извештајот, со исклучок на теоретската позадина за неговото функционирање, всушност, претставува анализа на наодите добиени од истражувачките активности спроведени во рамките на овој проект. За подготовка на овој извештај беа спроведени повеќе истражувачки активности, а посебно внимание беше посветено за опфаќање што поголем број релевантни прашања од интерес на засегнатите чинители за да се дизајнираат соодветни препораки.

Методолошкиот пристап во работата на Центарот за истражување и креирање политики (*ЦИКП*) е фазен и притоа беа спроведени следните четири фази:

Фаза 1: Развој на методи, пристап и истражувачки алатки

Тимот на ЦИКП работеше на развој на пристап за спроведување на истражувачките активности, при што беа развиени четири истражувачки алатки.² При развојот на истражувачките алатки беа земени предвид: постојната правна рамка, поставеноста на индустриските односи, начинот на водење социјален дијалог, како и фактот што Директивата е транспонирана во соодветен закон, а европските работнички совети не се применуваат во земјата од страна на засегнатите чинители.

Фаза 2: Прибирање податоци

Во втората фаза се работеше на прибирање податоци согласно истражувачките прашања, а преку примена на развиените алатки и релевантните истражувачки методи (интервјуа и дискусии со засегнатите чинители). Со цел да се испитаат различните гледишта и ставови, беше применет соодветен пристап кон релевантните актери кои ги сочинуваат индустриските односи во земјата. Имено, беа спроведени 19 длабински интервјуа со претставници од синдикалните организации, организациите на работодавачи, претставници од стопанските комори, како и претставници од управните органи и одделенијата за човечки ресурси од мултинационалните претпријатија од земјата. Дополнително, интервјуа беа спроведени и со двајца претставници од Министерството за труд и социјална политика (*МТСП*), како институција надлежна за креирање на правната регулатива од областа на трудовото право. Значаен дел од интервјуата беа спроведени со приватни претпријатија чии управни органи или главни седишта се во земји од Европската Унија (*ЕУ*), а свои подружници и производствени капацитети имаат и во РС Македонија. Длабински интервјуа во рамките на оваа фаза беа спроведени со:

- 1) 10-мина претставници од приватни претпријатија;

¹ За секундарни извори на податоци се послуживме со претходни анализи на темата.

² Беа подготвени: прашалници за длабински интервјуа со претставници од синдикалните организации / организациите на работодавачи / стопански комори / и претпријатија, како и водичи за спроведување фокус-групи со претставници од социјалните партнери.

- 2) 4-ца претставници од синдикални организации;
- 3) 3-ца претставници од организациите на работодавачи и стопанските комори;
- 4) 2-ца претставници од јавните институции.

Прибирањето податоци опфати и спроведување две фокус-групи, од кои првата со претставници од синдикалните организации и други релевантни чинители,³ а втората со претставници од организациите на работодавачи и стопанските комори. Во двете дискусии учество земаа по 6-мина претставници од социјалните партнери⁴ и останатите релевантни чинители. Целта на фокус-групите беше да се испита нивото на знаење и информираност на социјалните партнери по однос на политиките на ЕУ од областа на индустриските односи, а особено за европските работнички совети. Во фазата за прибирање податоци се зеде предвид дека европските работнички совети не наоѓаат своја примена и поради тоа прашањата беа насочени кон испитување на пречките и ограничувањата кои постојат во поглед на претставувањето на работниците на ниво на работодавач. Дополнително, се испитуваше нивното гледиште по однос на степенот на усогласеност на домашното законодавство со европските директиви, како и нивната вклученост во подготовка на законските прописи. Со учесниците се отвори и дискусија за идентификување на бариерите за меѓународна соработка меѓу синдикалните организации, а олеснувачот даде поттик за „бура на идеи“ кои ќе помогнат во изнаоѓање соодветни решенија за надминување на идентификуваните проблеми.

Истражувачкиот тим спроведе и кабинетско истражување кое опфати анализа на Законот за Европски работнички совети, како правен акт со кој е транспонирана Директивата 2009/38/ЕЗ за основање ЕРС, како и Законот за работните односи (ЗРО), како правен акт со кој се регулираат сите прашања од областа на трудот, вклучувајќи го работничкото претставување, заштитата на интересите на работниците во работниот однос, синдикалното претставување и прашањата кои се однесуваат на водењето социјален дијалог. Предмет на анализа беше и Директивата 2002/14/ЕЗ со која се утврдува општата рамка за информирање и консултирање на вработените во Европската заедница. Оваа Директива е транспонирана во посебни членови од ЗРО за да се овозможи основа за информирање и консултирање на вработените со работодавачот.

Спроведената анализа на правната рамка е направена со цел да се изврши проценка за слабостите, но и да се постави насока која јавните институции треба да ја следат за да се прилагоди трудовото законодавство согласно потребите на социјалните партнери, а земајќи го предвид правото за претставување на вработените, како и заштитата на нивните права. Дополнително во овој извештај предмет на анализа беа и претходни извештаи за примената на инструментот ЕРС во земјите од Европската Унија, а од помош во постапката за градење на препораките вклучени се и белешки од остварените видеоконференции со претставници од германските синдикални организации. На овие средби беа пренесени позитивни искуства,

³ Покрај синдикалните работници, учествуваа и претставници од граѓанските организации кои работат на прашања од областа за правна заштита и застапување на работниците, но и изготвување анализи за процесот на хармонизација на европското законодавство од областа на трудот со домашното законодавство.

⁴ Во истражувањето беа вклучени претставници од репрезентативните социјални партнери и влијателните асоцијации на капиталот од земјата (стопанските комори).

знаења и најдобри практики за примена на овој инструмент, а нивната цел беше да се даде придонес кон зајакнување на капацитетите на синдикалните работници од РС Македонија.⁵

Фаза 3: Анализа на податоците

Во третата фаза од процесот за подготовка на овој извештај, истражувачкиот тим работеше на обработка на добиените податоци. Врз основа на наодите прикажани во овој извештај, Институтот за јавни политики од Романија, како водечки партнер, ќе подготви компаративна анализа која ќе ги прикаже состојбите во регионот и ќе овозможи размена на најдобри практики и искуства меѓу земјите.

Фаза 4: Постапка за проверка на нацрт-верзијата од анализата

За подобро отсликување на состојбите во земјата во поглед на водењето социјален дијалог на ниво на работодавач, како и создавање дополнителна вредност на самите препораки кои првично беа развиени, беше спроведена постапка за консултација и проверка на содржината од нацрт-верзијата на националниот извештај. Свој придонес во постапката имаше стручно лице од областа на синдикалното работење со долгогодишно искуство во поглед на претставување и застапување на работниците пред работодавачот.

⁵

За размена на најдобри практики во периодот октомври – ноември 2020 година беа спроведени три видеоконференции на кои збор земаа претставници од синдикалните организации од Германија кои имаат искуство со европските работнички совети. Од секоја партнерска земја на конференцијата учество земаа претставници од синдикалните организации и истражувачкиот тим

1. Претставување, информирање и консултирање на работниците во процесот на донесување одлуки

Преку соработка и взаемно дејствување меѓу синдикатите, организациите на работодавачи и државата се создаваат поволни услови за решавање на проблемите кои се однесуваат на заштита на интересите на работниците и работодавачите. Солидно поставени индустриски односи и ефективен социјален дијалог се средство за постигнување подобар животен стандард за работниците и подобри работни услови.⁶

Според Меѓународната организација на трудот (МОТ), социјалниот дијалог ги опфаќа сите видови преговори, консултации и размена на информации меѓу социјалните партнери поврзани со прашања од заеднички интерес кои се однесуваат на економските и социјалните политики во земјата.⁷ Воедно, претставува механизам за институционално решавање на конфликтите кои настануваат во индустриските односи, но и начин за постигнување социјална еднаквост, економска ефикасност и демократска вклученост на сите засегнати чинители, вклучувајќи ги и вработените лица на нивното работно место.⁸ Дијалогот носи социјален мир за работодавачот и значаен е во поглед на заштита на работничките права, утврдување на висината на платите, подобрување на работните услови и промовирање одржливи претпријатија.⁹

Социјалниот дијалог може да се одвива на национално или регионално ниво, на ниво на стопанска гранка или работодавач (претпријатие).¹⁰ Во суштина, тоа подразбира постоење на два модели за водење бипартитен социјален дијалог, односно социјален дијалог преку колективно договарање и соработка на работното место во рамки на претпријатието.¹¹ Првиот модел претставува начин за водење социјален дијалог кој опфаќа колективни преговори меѓу социјалните партнери по однос на колективните права и обврски на работниците и работодавачите. Овој дијалог се одвива на ниво на синдикати и организации на работодавачи, односно на ниво на држава, стопанска гранка или претпријатие во кое работниците се синдикално организирани. Од друга страна, вториот модел за информирање и консултирање на работниците подразбира облик на социјален дијалог преку вклучување на вработените лица со свои претставници во процесот на донесување одлуки поврзани со работното место, а во соработка со раководните органи во

⁶ Повеќе кај: Трајковски, Кристијан. 2019. „Прилагодување на индустриските односи кон новите облици на работа.“ ЦИКП. 2019.

⁷ Карлс Кристин и Бриџфорд Џеф. 2015. „Социјален дијалог: Прирачник за обука на членовите на синдикатот.“ Меѓународна организација на трудот. Будимпешта. 2015.

⁸ International Labour Organization. 2018. “Social dialogue and tripartism. A recurrent discussion on the strategic objective of social dialogue and tripartism under the follow-up to the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008.” Report VI. International Labour Office Geneva. 2018.

⁹ Истото.

¹⁰ Во практиката се одвива и надвор од поставената формална рамка, односно кога се остварува комуникација меѓу социјалните партнери по однос на прашањата кои се од нивен интерес.

¹¹ International Labour Organization. 2018. “Social dialogue and tripartism. A recurrent discussion on the strategic objective of social dialogue and tripartism under the follow-up to the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008.” Report VI. International Labour Office Geneva. 2018.

рамките на претпријатието.¹² Некои истражувања го поврзуваат постоењето на работничките совети и добрата соработка меѓу работниците и работодавачите со подобрување на благосостојбата на работниците, како и подобри перформанси и зголемување на продуктивноста на претпријатието.¹³ Заради тоа, процесот за информирање и консултирање на вработените лица од страна на работодавачот (или раководството) неопходно е да претставува транспарентен и двонасочен партнерски однос кој ќе се одликува со задоволително ниво на соработка во поглед на планираните или донесените одлуки за прашањата кои се однесуваат или се од интерес за вработените, но и за развој на претпријатието. Важно е да се напомене дека консултирањето на вработените во процесот на донесување одлуки (или во управувањето) не е придобивка само за вработените, туку исто така корист има и самиот работодавач. Тоа често се заборава или интересите од овој однос за работодавачот не се соодветно утврдени со законските прописи.¹⁴

Претставувањето на работниците во рамките на претпријатијата со цел информирање и водење процес на консултации е клучна карактеристика за европските индустриски односи.¹⁵ Во таа насока, Европскиот парламент и Советот на Европската Унија во 2002 година ја донесоа Директивата 2002/14/EЗ за поставување општа рамка за информирање и консултирање на вработените во Европската заедница, која има цел да го поттикне социјалниот дијалог меѓу раководителите и работниците.¹⁶ Имено, при донесувањето на Директивата, се поаѓа од потребата да се зајакне дијалогот и да се поттикне взаемната доверба во рамките на претпријатијата за подобро предвидување на ризиците, овозможување флексибилна организација на работата и на работниците да им се овозможи пристап до обука во самото претпријатие, истовремено задржувајќи ја сигурноста и овозможувајќи им на работниците да имаат поголема способност да преземаат мерки и активности кои ќе ја зголемат нивната можност за вработување и каде што вклучувањето на работниците во работата и иднината на компанијата ќе биде поттикнато, а нејзината конкурентност на пазарот зголемена. При донесување на Директивата земена е предвид, како и потребата од навремено информирање и консултирање, бидејќи тие се средство за успешно прилагодување на претпријатијата кон новите услови што ги создава глобализацијата на економијата, особено преку развојот на новите видови за организација на работата.¹⁷ Независно од начинот на нејзиното спроведување во националното законодавство, прашањата уредени со оваа директива овозможуваат директно или индиректно вклучување на вработените во процесот на донесување одлуки (соодлучување), што може да

¹² International Labour Organization. 2018. "Social dialogue and tripartism. A recurrent discussion on the strategic objective of social dialogue and tripartism under the follow-up to the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008." Report VI. International Labour Office Geneva. 2018.

¹³ Muller, Steffen. 2013. "Works Councils and Labour Productivity: Looking beyond the Mean." British Journal of Industrial Relations. Volume 53, Issue 2. 2013.

¹⁴ Хиршл, Анже. „Правна рамка на ЕУ за учество на работниците во процесот на донесување одлуки.“ Публикација: Вклучување на вработените во процесот на донесување одлуки.

¹⁵ Центар за истражување и креирање политики и Центар за економски развој. 2010. „Индустриски односи во Европа 2010.“ ЦИКП. 2010.

¹⁶ Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002.

¹⁷ Истото



претставува ефикасно средство за спречување на потенцијалните конфликти, или како алатка за нивно рано решавање.¹⁸

Иако со Директивата 2002/14/EЗ се поставува основна рамка за информирање и консултирање на вработените, таа не образложува во кој облик ќе се води оваа постапка. Сепак, во практиката најчест облик на претставнички тела за водење на социјалниот дијалог во рамките на претпријатието меѓу работодавачот и вработените е преку основање работнички совети.¹⁹ Постапката за основање тела за информирање и консултирање е различна во државите од Европската Унија. Така, во некои држави доколку работодавачите исполнуваат одредени технички услови, се задолжени да го основаат ова тело, додека на други места иницијативата треба да потекне од синдикалните организации или од самите работници кои се вработени во претпријатието.²⁰ Во практиката одредени забелешки сугерираат дека во некои земји се смета дека овие тела би можеле да ја поткопаат репрезентативната улога која ја има синдикатот.

1.1. Европски работнички совети

Економската интеграција на земјите во Европската Унија и зголеменото присуството на мултинационалните претпријатија со свои подружници во повеќе земји членки наметнаа потреба од создавање формална рамка за водење преговори и консултации меѓу вработените и раководството на европско ниво. Имено, првичните начини за информирање и консултирање на работниците²¹ не овозможуваа директно поврзување на вработените со повисокиот степен на управата каде што се носат одлуките, туку само со раководството на национално ниво во земјата каде што претпријатието има своја подружница.

Идејата за воспоставување механизми за транснационално информирање и консултирање на работниците во ЕУ се појавиле уште во 1970-тите години. Не останале само како идеја, бидејќи веќе во 1980-тите години се јавува нивната практична примена кога членовите на работничките совети во француските мултинационални компании на своите состаноци одлучиле да поканат претставници од подружниците кои претпријатието ги има во другите земји.²² Овој спонтан развој на настаните подоцна ќе биде преземен како практика на европско ниво, но заради отпорот кој го имаа земјите членки во поглед на мешањето на Европската Унија во сферата на социјалните прашања, иницијативата не го виде светлото на денот како правен акт. Сепак, со договорот од Мастрихт во 1992 се надмина „кочницата“ и се отвори патот кон усвојување на Директивата 94/45/EЗ за

¹⁸ Хиршл, Анже. „Правна рамка на ЕУ за учество на работниците во процесот на донесување одлуки.“ Публикација: Вклучување на вработените во процесот на донесување одлуки.

¹⁹ Jevtic, Milan. 2012. “The role of Works Councils and Trade Unions in representing interests of the employees in EU member states (partnership or competition).” Friedrich Ebert Stiftung. 2012.

²⁰ Hall, Mark и Purcell, John. 2011. “Information and consultation practice across Europe five years after the EU Directive.” European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions. 2011

²¹ Се однесува на претставничките тела на ниво на претпријатие како што се работничките совети.

²² De Spiegelaere, Stan и Jagodzinski Romuald. 2015. “European Works Councils and SE Works Councils in 2015. Facts and figures.” ETUI. Brussels 2015.

основање Европски работнички совет, која стапи на сила во 1996 година,²³ а беше ажурирана во 2009 година како Директива 2009/38.ЕЗ.²⁴

Со спроведување на Директивата се постави рамка за формално претставување на вработените во мултинационалните претпријатија и водење социјален дијалог на европско ниво. Имено, европските работнички совети претставуваат тела кои го поддржуваат правото на информации и консултации во мултинационалните претпријатија во рамките на Европската Унија. Значајни се во поглед на европските индустриски односи бидејќи се првата автентична европска институција за претставување на интересите на ниво на претпријатие и ја одразуваат потребата да се одговори на „европеизацијата“ на претпријатијата кои се појавуваат од единствениот европски пазар, а преку дополнување на постојните национални канали на информирање и консултирање.²⁵ Тоа значи дека ЕРС се замислени како инструмент за градење партнерство и дух на соработка меѓу претставниците на вработените и работодавачите врз основа на почитување на реципрочните права и обврски кои се налагаат со Директивата. Директивата остава простор страните да одлучуваат за прецизното функционирање на ЕРС и за начините на кои тие сакаат да соработуваат. Сепак, што се однесува до социјалниот дијалог, во практиката ваквиот дух на соработка тешко може да се пропише со законско решение и уште потешко да се спроведе.²⁶

Во самата дефиниција за ЕРС се појаснуваат нивните основи функции и права, односно дека тие служат како тела за информирање и консултирање во врска со деловните одлуки во рамките на претпријатието. Консултациите се однесуваат за прашања поврзани со деловните одлуки на раководството, додека информациите мора да бидат доставени за сите прашања кои влијаат или се од интерес на вработените лица. Како транснационални прашања од интерес на вработените се подразбираат оние кои се однесуваат барем на две подружници на претпријатието, можат да влијаат врз работната сила на европско ниво или пак вклучуваат пренос на активности меѓу земјите членки.²⁷ Информациите добиени од раководството на претпријатието треба да им послужат на вработените за да извршат проценка за влијанието на одлуката која треба да се донесе, додека консултациите се можност за претставниците на вработените да го изразат своето мислење за предложените мерки кои раководството би можело да ги земе предвид во процесот на донесување одлуки. Консултациите, како што налага рамката, треба да бидат навремени, без непотребно попречување, а раководството треба да одговори на мислењето кое го дале претставниците на вработените.²⁸

²³ De Spiegelaere, Stan и Jagodzinski Romuald. 2015. "European Works Councils and SE Works Councils in 2015. Facts and figures." ETUI. Brussels 2015.

²⁴ Directive 2009/38/EC of the European Parliament and of The Council of 6 May 2009 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees.

²⁵ EurWORK. 2019. "European works councils." European Observatory of Working Life. 20.12.2019.

²⁶ Карлс Кристин и Бриџфорд Џеф. 2015. „Социјален дијалог: Прирачник за обука на членовите на синдикатот.“ Меѓународна организација на трудот. Будимпешта, 2015.

²⁷ Повеќе за функционирањето на ЕРС кај: Карлс, Кристин и Бриџфорд, Џеф. 2015. „Социјален дијалог: Прирачник за обука на членовите на синдикатот.“ Меѓународна организација на трудот. Будимпешта, 2015.

²⁸ Истото.

Придобивките од функционирањето на ЕРС во рамките на мултинационалните претпријатија се значајни за вработените, како во поглед на претставување на нивните интереси и гледишта пред раководството така и во поглед на соработката меѓу вработените во насока на градење солидарност за прашањата кои ги засегаат, а по однос на одлуките кои раководството на европско ниво има моќ да ги донесе. Иако нивната улога во процесот на донесување одлуки е само консултативна, сепак, се наметнуваат на начин на кој не можат да бидат изоставени, притоа нивното постоење за работодавачот налага вработените да бидат навремено информирани за одлуките на раководството и идните планови за развој на претпријатието. Дополнителна придобивка за вработените е тоа што средбите на ЕРС можат да бидат искористени за меѓусебно вмрежување и градење канали на соработка со претставниците од секоја од подружниците на претпријатието.

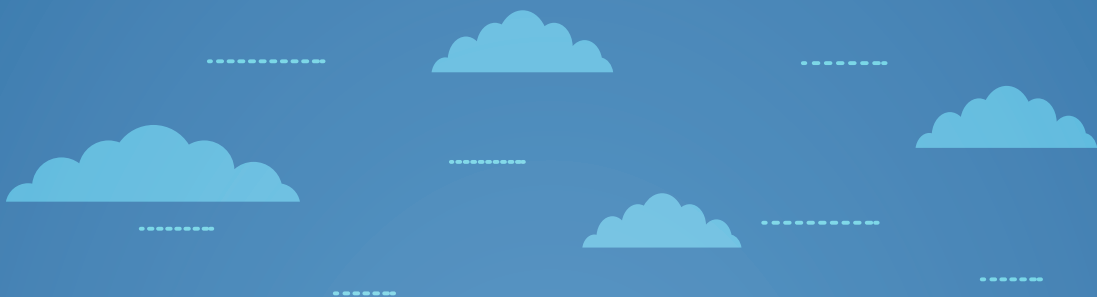
Од друга страна, постојат одредени ограничувања и предизвици кои го отежнуваат нивното функционирање, а тоа се: трошоците за реализација на состаноци со физичко присуство, јазичните бариери кои ги имаат вработените, различните правни системи и поставеноста на индустриските односи, а некогаш силно влијание има и политиката на претпријатието кое во одделни земји се сведува на користење на евтината работна сила, без притоа да се посвети внимание за развој и заштита на правата кои ги има работната сила. Дополнително, неодамнешните прегледи на состојбите укажуваат дека европските работнички совети не ги исполнија првичните очекувања²⁹ и дека фокусот на нивното постоење во практиката се сведува претежно на споделување информации со работниците отколку на активна соработка.³⁰

29

Hann Deborah, Hauptmeier Marco, Waddington Jeremy. 2017. "European Works Councils after two decades." European Journal of Industrial Relations. July 2017.

30

International Labour Organization. 2018. "Social dialogue and tripartism. A recurrent discussion on the strategic objective of social dialogue and tripartism under the follow-up to the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008." Report VI. International Labour Office Geneva. 2018.



2. Правна рамка за претставување и вклучување на работниците во донесување одлуки во РС Македонија

Европската заложба на РС Македонија придонесе кон одредени промени во областа на трудовото законодавство и индустриските односи. Со процесот на пристапување, Европската Унија воведо нови побарувања од земјите во транзиција, кои, меѓу другото, значеа усвојување нови модели на работни односи и социјален дијалог што се карактеризира со активна улога на социјалните партнери во постапките за донесување одлуки за релевантни прашања од областа.

Во рамките на процесот за хармонизација на домашното трудово законодавство со правото на Европската Унија беа направени значајни системски измени во законските прописи. Имено, тоа подразбираше транспонирање на европски директиви во членови од постојните закони или донесување нови законски решенија за обезбедување соодветен степен на усогласеност. Уредувањето на односите меѓу социјалните партнери опфати и прифаќање на повеќе конвенции на МОТ, со што практично се поставија механизми кои придонесоа да се поттикне социјалниот дијалог и да се зајакне улогата на синдикатите во процесот на преговори и претставување на трудот во однос на капиталот. Од особено значење беше утврдувањето на правото синдикатот да биде информиран и консултиран за сите прашања кои се однесуваат на социјално-економската положба на работникот.³¹ Во македонскиот правен систем овие прашања се уредени со Законот за работните односи³² и колективните договори, а Законот ја дава правната рамка на социјалниот дијалог, кој може да се води во своите две форми, како бипартитен и трипартитен дијалог.³³

Следствено, во поглед на постапката за консултирање, информирање и застапување на македонските работници, анализата покажа дека се транспонирани две значајни европски директиви. Првата е Директивата 2002/14/EЗ за утврдување на општата рамка за информирање и консултирање на вработените во Европската заедница, чија цел е да овозможи поголемо вклучување на работниците во управувањето и е транспонирана во одделни членови од Законот за работните односи, а втората е Директивата 2009/38/EЗ за основање Европски работнички совети, која е транспонирана во посебен закон, односно Законот за европски работнички совет. Вреди да се напомене дека спроведената анализа за степенот на усогласеност покажа дека одредени европски директиви не се соодветно пренесени во домашното трудово законодавство, а како резултат на тоа, одделни инструменти за работничко претставување не заживеаја во нашата државата.

³¹ Агро синдикат. Национални насоки/препораки за подобрување на информирањето и консултирањето и процесот на инволвирање во македонското земјоделство.

³² Закон за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005; 3/2006; 3/2006; 44/2006; 65/2006; 16/2007; 57/2007; 77/2007; 106/2008; 161/2008; 63/2009; 114/2009; 130/2009; 149/2009; 10/2010; 50/2010; 52/2010; 58/2010; 124/2010; 132/2010; 47/2011; 11/2012; 39/2012; 13/2013; 25/2013; 170/2013; 187/2013; 106/2014; 113/2014; 20/2015; 33/2015; 72/2015; 129/2015; 27/2016; 134/2016; 120/2018; 110/2019 и 267/2020)

³³ Центар за истражување и креирање политики. 2017. „Индустриски односи во Македонија: Предизвици во пресрет на економското заздравување. ЦИКП. Скопје, 2017.

2.1. Транспонирање на Директивата 2002/14/ЕЗ за утврдување на општата рамка за информирање и консултирање на вработените во Европската заедница

Во текот на 2010 година, во рамките на процесот на хармонизација на трудовото законодавство на Европската Унија од страна на Собранието на РС Македонија беа усвоени повеќе измени на Законот за работните односи кои вклучуваа и транспонирање на Директивата 2002/14/ЕЗ во одделни членови. Имено, се додадоа нови наслови за двата нови члена од ЗРО кои се однесуваат на: Информирање и консултирање на работниците (член 94-а) и Информирање и консултирање при колективни отпуштања од деловни причини (член 95).³⁴

Информирањето на работниците согласно дополнувањата во ЗРО значи пренос на податоци од страна на работодавачот до претставниците на работниците за тие да можат да се запознаат со нив и да ги истражат.³⁵ Натаму, консултирањето се дефинира како размена на мислења и воспоставување дијалог меѓу претставниците на работниците и работодавачот, а со Законот се уредува и обврската за информирање и консултирање да се однесува на трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице што има над 50 вработени лица и на установи што имаат над 20 работници.³⁶ Информирањето и консултирањето опфаќа информирање за блиските и веројатните трендови на активностите на работодавачот и неговата економска состојба, за состојбата, структурата и веројатниот тек на вработување и за секоја предвидена мерка, особено кога постои закана за вработувањата и за одлуките кои можат да доведат до суштински промени во организацијата на работата или во договорните обврски.³⁷ Со Законот се уредува и начинот и времето на давање на информациите, односно се налага тие да бидат навремени и со својата содржина соодветни за да им се овозможи на претставниците на работниците да спроведат нивна соодветна анализа и таму каде што е потребно да се подготват за консултирање.³⁸ Со членот 95 од Законот за работните односи се уредува информирањето и консултирањето доколку работодавачот донесе одлука за престанок на работниот однос без оглед на вкупниот број работници, односно при колективни отпуштања од деловни причини. Во тој случај работодавачот е должен да спроведе постапка на консултации со претставниците на работниците и да ги обезбеди со сите релевантни информации пред нивниот почеток, а заради постигнување договор.³⁹ Доколку работодавачот не обезбеди информирање и консултирање на работникот во смисла во смисла на членовите 94-а и 95, Законот предвидува глоба.⁴⁰

³⁴ Член 21 од Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 124/2010). Од 20.09.2010 година.

³⁵ Член 94-а, став 1 од Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005; 3/2006; (...) 267/2020).

³⁶ Член 94-а, став 3 од Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005; 3/2006; (...) 267/2020).

³⁷ Член 94-а, став 4 од Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005; 3/2006; (...) 267/2020).

³⁸ Член 94-а, став 5 од Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005; 3/2006; (...) 267/2020).

³⁹ Член 95, став 5 од Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005; 3/2006; (...) 267/2020).

⁴⁰ Член 265, став 1 од Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005; 3/2006; (...) 267/2020).

Законот за работните односи во членот 130 вели дека работодавачот е должен пред воведувањето нојна работа, да се консултира со репрезентативниот синдикат кај работодавачот, а доколку таков не е основан, со работничкиот претставник по однос на прашањата за нејзино спроведување.⁴¹ Само во овој член од Законот се споменува поимот консултирање со синдикатот, иако треба да се напомене дека тоа е надвор од контекстот на информирање и консултирање на работниците, кој се однесува за поважни прашања, како вработувањата, висината на платите и слично.

Претставниците од синдикалните организации во државата стравуваат од можноста во новиот Закон за работните односи да остане или да се зајакне инструментот за одредување претставник од вработените во претпријатието. Во моментот на ниво на претпријатие, претставникот од вработените може да потпишува договор со работодавачот, а имајќи предвид на кое ниво на развој се индустриските односи, често самите работодавачи одат по линија на помал отпор и самите номинираат и назначуваат претставници од вработените.⁴² Имено, на тој начин се „заобиколува“ синдикатот и потребата од формално организирање на работниците во работнички совети (што е најчест начин) и слични претставнички тела на вработените, оставајќи вакуум простор на недореченост и недоволно јасно уреден инструмент, со што се отвора можност за злоупотреба од страна на работодавачот и исполнување на законски предвидените обврски исклучиво заради избегнување на нивно прекршување, без притоа дијалогот да се одвива суштински.

Сојузот на синдикатите на Македонија (ССМ) и Организацијата на работодавачи на Македонија (ОРМ) го потпишаа Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, кој важи за сите работодавачи.⁴³ Согласно колективниот договор, работодавачот најмалку еднаш годишно, или по потреба, обезбедува информирање на работниците за прашања кои се од значење за нивната економска и социјална положба. Информирањето се врши на начин соодветен за самата информација и може да биде писмено или усно, преку овластен претставник. Се дефинира и консултирањето, што во смисла на Договорот подразбира размена на мислења и воспоставување дијалог меѓу претставниците на синдикатот, односно работниците и работодавачот, секогаш кога е потребно во случаите утврдени со закон, а особено за економската состојба, но и за одлуките на раководството кои можат да доведат до суштински промени во организацијата на работата или во договорените обврски. На ниво на работодавач, синдикатот избира или именува претставник за информирање и консултирање и на овој начин го водат социјалниот дијалог.

Практично, со Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, ССМ обезбедува позиција во која ќе го води дијалогот со работодавачот по однос на информирање и консултирање на работниците, наместо „слободата“,

⁴¹ Член 130, став 5 од Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005; 3/2006; (...) 267/2020).

⁴² Заклучок од истражувањето спроведено во рамките на проектот. ЦИКП 2020.

⁴³ Општ колективен договор за стопанството на Република Македонија („Службен весник на Република Македонија“ бр. 88/2009; 60/2010; 84/2010; 94/2010; 81/2012; 150/2012; 189/2013; 115/2014; 119/2015; 150/2016).

која се остава со Законот за работните односи, а може да биде злоупотребена од страна на работодавачот доколку самиот го назначи претставникот.

Впечаток од анализата е дека прашањата кои се предмет за информирање и консултирање на работниците се ограничуваат на суштински промени во организацијата на работата или во договорните обврски, кога станува збор за пренесување на сопственоста на претпријатието или кога работодавачот има намера да спроведе колективни отпуштања. Не се наведени поопшти прашања за кои работниците можат да бидат консултирани и да учествуваат во донесувањето одлуки, како што се: прашањата за развој на претпријатието, инвестиционите политики, политиките на вработување, висината на платите, обуката на работната сила и примената на нови технологии во производство итн. Ова се прашања кои на некој начин даваат поголема тежина на процесот за консултирање и вработените добиваат позначајна улога и чувство на припадност кон претпријатието, давајќи свој придонес кон неговиот развој. Следствено на тоа, може да заклучиме дека изостанува поставувањето подетална правна рамка за формирање работнички совети како тело за претставување и консултирање на работниците, независно дали тоа тело би потекнувало од синдикатот или би функционирало независно во рамки на претпријатие, дури и онаму каде што воопшто работниците не се синдикално здружени. Наместо тоа, се предвидува примена на инструментот претставник од вработените, кој не е доволно разработен во законските одредби, па се сведува на избор на еден работник без да се наведе постапката за неговиот избор, начинот на негова контрола од страна на останатите работници и други прашања кои го ограничуваат неговото функционирање и независност во поглед на претставувањето на вработените во рамките на претпријатието.

2.2. Транспонирање на Директивата 2009/38/ЕЗ за основање Европски работнички совети

Директивата 2009/38/ЕЗ за основање Европски работнички совети е транспонирана во Законот за европски работнички совет, донесен во 2012 година.⁴⁴ Со овој Закон се уредува основањето на европските работнички совети или утврдувањето на постапката за информирање и консултирање на вработените во претпријатијата што работат во РС Македонија, а чие главно седиште е во земја од Европската Унија. Има цел да го унапреди правото на информирање и консултирање за транснационалните прашања кои ги засегаат вработените, но и да го унапреди дијалогот меѓу социјалните партнери согласно со закон, колективни договори и меѓународен договор. Може да кажеме дека Директивата е мошне солидно транспонирана во законското решение. Опфатени се сите значајни прашања, а во Законот се уредува и постапката за основање европски работнички совет и избор на претставници од претпријатијата кои работат во земјата.

Имено, согласно законот, централната управа на претпријатието на ниво на ЕУ е должна да обезбеди услови и средства потребни за основање европски

⁴⁴ Закон за европски работнички совет („Службен весник на Република Македонија“ бр. 6/2012; 147/2015).

работнички совет. За негово основање се конституира посебно преговарачко тело, кое се основа заради формирање на советот или утврдување на постапката за информирање и консултирање на вработените. Телото се основа на иницијатива на централната управа или врз основа на барање од најмалку 100 вработени или нивни претставници од најмалку две подружници во најмалку две различни земји членки на ЕУ. Од секоја земја членка во која работи подружницата се определува еден претставник од вработените. Претставниците на вработените од РС Македонија во посебното преговарачко тело ги избираат репрезентативните синдикати на избори, со тајно гласање. Право на предлагање кандидати имаат репрезентативните синдикати во претпријатието и најмалку 50 вработени во подружницата. Сите трошоци поврзани со основањето и работата на посебното преговарачко тело ги сноси централната управа.⁴⁵

Посебното тело и централната управа преговараат и соработуваат со цел да се постигне договор дали за процесот на информирање и консултирање ќе се основа европски работнички совет или ќе се утврди постапка за информирање и консултирање на вработените. Европскиот работнички совет се основа со договор во писмена форма кој го склучуваат двете страни, а со него се утврдуваат повеќе значајни прашања, а меѓу другите, и прашањата: на кои подружници и групации се однесува договорот, составот на ЕРС, делокругот на работа и слично. Во поглед на определувањето на членовите на ЕРС од РС Македонија, Законот предвидува дека членовите ќе бидат избрани од вработените во претпријатието и групацијата на претпријатија што работат на ниво на ЕУ, на избори со тајно гласање. Право да предлагаат кандидати за членови на европските работнички совети имаат репрезентативните синдикати во претпријатието или подружницата и најмалку 50 вработени. Како и за посебното преговарачко тело, трошоците за основање и работење на ЕРС ги сноси централната управа. Таа е должна да обезбеди простории, материјални средства, преведувачи и административен персонал кој е потребен за состаноците на советот. Сите обврски и должности кои произлегуваат од работењето на ЕРС важат и за вработените и нивните претставници од земјата.⁴⁶

Може да забележиме дека со Законот за европски работнички совет, на синдикалните организации во земјата им се дава на тежина, овозможувајќи им значајна улога при основањето европски работнички совет. Имено, како што забележавме погоре, со член 13, став 1 од Законот се уредува: „Претставниците на вработените од Република Македонија во посебното преговарачко тело ги избираат репрезентативните синдикати на избори со тајно гласање.“⁴⁷ Иако во член 11, став 5 се вели дека: „Вработените во друштвото или подружницата во кои не се избрани претставници на вработените, имаат право да избираат и именуваат членови на посебното преговарачко тело“⁴⁸ што ни укажува дека доколку не постои синдикат кој

⁴⁵ Закон за европски работнички совет („Службен весник на Република Македонија“ бр. 6/2012; 147/2015).

⁴⁶ Истото.

⁴⁷ Член 13, став 1 од Законот за европски работнички совет („Службен весник на Република Македонија“ бр. 6/2012; 147/2015).

⁴⁸ Член 11, став 5 од Законот за европски работнички совет („Службен весник на Република Македонија“ бр. 6/2012; 147/2015).



би избрал претставници, вработените сепак би имале право да избираат и именуваат членови и заради тоа се „прелева“ и во овој Закон она укажување на синдикатите дека е потребно доуредување на инструментот претставник од вработените во овој, но и во Законот за работните односи, а со цел да се заштитат правата на работниците и тие претпријатија да бидат подобро и синдикално организирани. Во член 23 од Законот за ЕРС се вели дека репрезентативните синдикати имаат право да предлагаат кандидати за членови на ЕРС, а во членот 24 се споменува дека податоците за членовите централната управа е должна да ги достави и до нив. Дополнително, во член 33 од Законот, кој се однесува за информирање на претставниците на вработените, се вели дека по одржување на седницата на ЕРС, одборот е должен да ги информира претставниците на вработените, односно репрезентативните синдикати за постапката на информирање и консултирање или доколку вакви претставници не постојат, ги известува сите вработени во друштвото или подружниците. Сето тоа ни сугерира дека синдикатите се земаат предвид во целата постапка и функционирањето на ЕРС, но само доколку во претпријатието постои синдикат.

Токму поради комплексноста на прашањата кои се однесуваат на претставување на вработените, одредени анализи посочуваат дека оваа Директива треба да биде искористена во нејзиното пошироко значење и да се пренесе и во рамките на Законот за работните односи, а со тоа да се вратат работничките совети кои беа од круцијално значење во времето на социјалистичкото управување.⁴⁹ На тој начин, со одредби кои инструментот претставник од вработените ќе се пренамени кон создавање услови за основање работнички совет, уредувајќи нивна комплементарност со синдикалните организации, несомнено би имало значајни резултати со долгорочни позитивни ефекти во поглед на заштита на работничките права и нивно ефективно претставување во социјалниот дијалог со работодавачот.

Она што исто така е важно да се напомене е дека Законот за европски работнички совет, кој е донесен во 2012 година и изменет и дополнет во 2015 година,⁵⁰ иако стапи на сила осум дена по неговото донесување, во завршните одредби, односно во член 43 се вели дека законот „ќе почне да се применува со пристапувањето на Република Македонија во Европската Унија.“ Практично, по однос на ова прашање имаме закон кој не може да се применува, со што целиот товар не паѓа само на незаинтересираноста на работодавачите или пасивниот пристап на работниците во поглед на нивното здружување, туку и врз правната рамка која создава нерешителност дури и кај претпријатијата кои се подготвени да основаат здруженија од овој вид.

49

Најчевска Мирјана, Цекиќ Анета, Блажева Ана, Шишовски Јордан и Стојадиновиќ Соња. 2019. „Анализа на стандардите за работничките права и нивната примена во Република Северна Македонија.“ Хелсиншки комитет за човекови права на Република Македонија, 2019.

50

Закон за изменување и дополнување на Законот за европски работнички совет („Службен весник на Република Македонија“ бр. 147/2015). Од 27.08.2015 година.

3. Проценка на гледиштата кои ги имаат социјалните партнери (наоди од истражувањето)

Центарот за истражување и креирање политики спроведе неколку истражувачки активности во насока за испитување на нивото на знаење и информираност на социјалните партнери по однос на политиките на Европската Унија од областа на индустриските односи, со акцент на Европските работнички совети. Имајќи предвид дека овој инструмент за информирање и консултирање на вработените во нашата земја не наоѓа своја примена, истражувачките прашања беа дизајнирани за да поттикнат размислување кај учесниците во истражувањето за да се согледаат пречките и ограничувањата кои постојат во поглед на претставувањето на работниците на ниво на работодавач, како и степенот на усогласеност со правото на ЕУ, идентификувањето на бариерите и функционирањето на социјалниот дијалог, подготвеноста на социјалните партнери за транснационално претставување, како и нивната соработка со меѓународните организации.

3.1. Социјални партнери – синдикални организации

Синдикалните организации се согласни дека процесот на хармонизација на националното законодавство со правото на Европската Унија се одвива без особени пречки, но потенцираат дека загрижува тоа што законските прописи не содејствуваат со она што се случува во практиката. Од формален аспект, државата врши одлична задача, но од материјален аспект, работите не се поставени онака како што би требало бидејќи прописите не се применуваат целосно.⁵¹

„Во принцип, ние во Македонија обожаваме да препишуваме закони од земји членки на Европската Унија и потоа да не ги применуваме. Генерално, бидејќи ја работам таа проблематика, можам да кажам дека работното законодавство и не е толку лошо, зборувам од гледна точка како е напишано, но неговата примена е 50-50, да не кажеме дека е катастрофална.“⁵²

Општо земено, трипартитниот социјален дијалог од гледиште на организациите кои ги застапуваат интересите на работниците се одвива на солидно ниво и учесниците во истражувањето не потенцираа дека е потребно дополнително усогласување на европското со националното законодавство од областа на трудот, со исклучок дека треба да се работи на примена на она што е веќе пропишано. Забележавме дека претставниците од синдикалните организации активно се вклучени и консултирани во подготовка на законите од областа на трудовото законодавство. Сојузот на синдикати на Македонија, како репрезентативен синдикат, е вклучен на формален и неформален начин во подготовката на законските решенија,

⁵¹ Учесник број 2. Претставник од невладината организација за човекови и работнички права. Фокус-група организирана на 17.07.2020 година.

⁵² Учесник број 6. Претставник од синдикат. Фокус-група организирана на 17.07.2020 година.

вклучувајќи ги и оние кои се одвиваат во рамките на процесот на транспонирање на европското законодавство. Впрочем, ССМ е единствената организација, заедно со Организацијата на работодавачи, која била директно вклучена при подготовка на Законот за европски работнички совет во 2012 година. Дел од предлозите и забелешките по однос на законското решение биле земен предвид, но се на став колку тој закон е потребен да се носи кога нема да се применува во практиката или своја примена би нашол за една или две децении од неговото стапување во сила.⁵³

Консултациите со синдикатите се одвиваат и преку Економско-социјалниот совет, средби со претставници од јавните институции или работни групи за донесување законски решенија, како и друг вид неформални состаноци со социјалните партнери или политичките актери. Претежно се договара на кој начин ќе бидат подготвени одредени законски решенија, но недостасува единство во поглед на заштитата на работничките права и интереси.⁵⁴ За да се постигнат поставените цели во насока на заштита на работничките интереси при подготовката на законските прописи, претставниците од синдикатите често применуваат и неформални средби на кои се разговара за релевантните прашања.

ССМ на своја иницијатива често организира средби за сите релевантни прашања, на кои се поканети претставници и соработници од меѓународните синдикални конфедерации. На тие конференции и средби, засегнатите чинители разменуваат мислења, но и најдобри практики и искуства од земјите на Европската Унија. Средбите често се користат за добивање поддршка од Европската и Светската конфедерација на синдикати. Нивното влијание е прилично значајно и сериозно, затоа директната комуникација преку организирање средби од овој вид со поддршка и солидарен пристап од страна на европските синдикални конфедерации е значајна.⁵⁵ Конференции и настани за доближување на европското законодавство до социјалните партнери организираат и невладините организации кои работат на заштита на работничките права. Тие велат дека и покрај тоа што нивните препораки се земаат предвид како значајни и им е ветено дека ќе ги пренесат до социјалните партнери на состаноците на економско-социјалниот совет, сепак, сето тоа на крајот се сведува на ветување, без сериозна заложба.⁵⁶ Нивните активности и влијанието претежно се преку анализи и препораки по однос на законските прописи, а на сличен начин функционираат и синдикатите кои не се репрезентативни.⁵⁷ Малите синдикални организации помалку се информирани за актуелните случувања. Затоа, впечаток е дека само репрезентативните синдикални организации имаат моќ на директен и индиректен начин да се вклучат во процесот на донесување одлуки и подготовка на правните прописи од областа на работното законодавство, додека останатите актери кои работат во интерес на работниците се консултирани, но нивните мислења потешко се земаат како релевантни.

⁵³ Учесник број 7. Претставник од синдикат. Фокус-група организирана на 17.07.2020 година.

⁵⁴ Заклучок од фокус-група со претставници од синдикални организации и организации кои ги застапуваат интересите на работниците. Организирана на 17.07.2020 година.

⁵⁵ Истото.

⁵⁶ Учесник број 4. Претставник од невладината организација за човекови и работнички права. Фокус-група организирана на 17.07.2020 година.

⁵⁷ Учесник број 1. Претставник од синдикат. Фокус-група организирана на 17.07.2020 година.

Значајни се човечките ресурси кои ги имаат работничките организации во поглед на нивната моќ за застапување и претставување на интересите кои ги имаат работниците. Имено, репрезентативниот синдикат има капацитет да подготвува аргументирани и издржани предлози за подобрување на правната рамка. Сојузот на синдикати на Македонија има подготвено целосно нов текст од Законот за работните односи, кој бил доставен до Министерството за труд и социјална политика. Во процесот на застапување била вклучена домашната и странска стручна фела и од страна на синдикатот биле организирани конференции, консултации и средби од поширок формат. За застапување и претставување на работниците, како и градење аргументирани ставови и предлози, синдикалните организации тековно спроведуваат истражувања и анализи на состојбите.

Имајќи го предвид нивото на вклученост на организациите кои ги претставуваат работниците во социјалниот дијалог, направивме длабински осврт во поглед на степенот на информираност кој тие го имаат по однос на европските работнички совети. Генерално, степенот на информираност кај учесниците во дискусијата е на ниско ниво, односно пошироко познавање на европските работнички совети имаа претставниците од ССМ, вклучувајќи ги и претставниците од гранските синдикати, а помалку оние кои работат во невладиниот сектор. Во дискусиите вклучен беше и претставник од Синдикатот на индустрија, енергетика и рударство на Македонија (СИЕР), кој имал можност при меѓународна студиска посета, да учествува на работен состанок на Европскиот работнички совет, кој е активен во рамките на компанијата во која е вработен. И за него е нејасно зошто овој закон е донесен во 2012 година, кога тој не може да се спроведе во практиката.

„Јас бев поканет како вработен во компанијата, без право на глас. Присуствував на состанокот и можам да кажам дека тоа за нас е позитивно како од гледиште на синдикални работници така и од гледиште на работодавач, бидејќи таму на ниво на работодавач се разговараше за добри теми. На тие состаноци синдикатите доаѓаат до информации од прва рака. Сметам дека тоа ќе биде така и кај нас кога ќе станеме членка на ЕУ.“⁵⁸

Кај синдикалните работници кои учествуваа во дискусијата има впечаток дека нивните колеги не се доволно добро информирани за европските работнички совети, дури и оние кои имаат раководна позиција во рамките на синдикалните организации. Според нив, недостасува подготвеност на раководствата во мултинационалните компании да соработуваат на овој начин, иако се запознаени со постоењето на овие инструменти за социјален дијалог. Нивните искуства од соработката со колеги од земјите во кои функционираат работничките совети е дека дури и во услови на поразвиени индустриски односи, секогаш постои опасност да се „изиграат“ одредени работнички права доколку не постои сериозна структура и синдикално организирање на работниците.

⁵⁸ Учесник број 3. Претставник од синдикат. Фокус-група организирана на 17.07.2020 година.

„Колку сме запознаени со европските работнички совети, говори фактот за состојбите во компаниите од т.н. слободни економски зони. Да знаете дека во тие претпријатија, домашните менаџери од Македонија се запознаени со работничките совети и како тие ги користат за да им скратат права на работниците, односно да не дозволат синдикално организирање и слично. Ги злоупотребуваат. Тоа е нивото на кое ние сме запознаени.“⁵⁹

Искуствата на синдикалните работници стекнати преку соработката со меѓународните партнери говорат дека дури и во европските земји со развиени индустриски односи во оние претпријатија каде што работниците не се организирани во синдикати, организирањето во работнички совети претставува сериозен предизвик. Укажувањата од европските искуства треба да ги земеме предвид доколку кај нив постои опасност од изигрување на одредени работнички права, што би се случило во земја кака РС Македонија, каде што не постои сериозна структура и организација на работниците во голем дел од претпријатијата.⁶⁰ Според искуствата на одделни претседатели на гранковите синдикати, позитивните искуства и подигнувањето на нивото на социјалниот дијалог кој се води со работодавачот зависи од пристапот на самиот работодавач и раководството.⁶¹

Во РС Македонија, европските работнички совети како инструмент за претставување и застапување на работниците на ниво на претпријатие не се применуваат, а според синдикалните работници, на краток рок не треба да се очекува дека нешто значително ќе се промени. Законското решение е донесено пред осум години, но иако биле консултирани при неговото подготвување, очекуваат дека кога ќе дојде време за негова примена, ќе можат да дадат свое мислење за од почеток работите да бидат поставени на здрава основа. Нивните искуства говорат дека брза примена на инструмент од овој вид, во суштина нема да го унапреди дијалогот меѓу трудот и капиталот, бидејќи бројот на синдикално организирани работници во државата не оди во нагорна линија, а сето тоа ќе се отслика и при основање на работничките совети. Како што веќе споменавме, постои висок степен на загриженост и страв кај синдикалните работници дека работничките совети ќе се злоупотребат за да се избегне синдикално организирање на работниците. На тој начин, нивната борба за работничките права ќе стане потешка, со тоа што првичниот впечаток ќе биде дека работниците се повеќе претставени со тоа што се претставени на ниво на претпријатие, но прашањето кое тие си го поставуваат е колку таквата претстава ќе се отслика во реалноста и суштински ќе придонесе. Нивните искуства во тој поглед не се секогаш позитивни.⁶²

Во отсуство на европските работнички совети, но и на работничките совети воопшто, се поставува прашањето како се одвиваат консултациите со вработените

⁵⁹ Учесник број 6. Претставник од синдикат. Фокус-група организирана на 17.07.2020 година.

⁶⁰ Заклучок од фокус-група со претставници од синдикални организации и организации кои ги застапуваат интересите на работниците. Организирана на 17.07.2020 година.

⁶¹ Учесник број 3. Претставник од синдикат. Фокус-група организирана на 17.07.2020 година.

⁶² Учесник број 2. Претставник од синдикат. Фокус-група организирана на 17.07.2020 година.

и на кој начин се надоместува недостигот на овој механизам и дали домашните, но и мултинационалните компании имаат пропишано свои правила. Дел од учесниците се осврнаа на состојбите во поранешната држава, СФР Југославија, и начинот на кој овие прашања биле уредени во тој период. Имено, работничките совети биле својствени за тој систем и работниците проблемот на работното место го решавале првенствено преку овој инструмент, па потоа преку другите алатки за застапување и заштита, што денес не е случај.⁶³ Во определени стопански дејности, консултативниот процес не се одвива онака како што вообичаено се подразбира. Тоа е резултат на постојано слабеење на улогата на синдикатите. Сепак, синдикалните работници сметаат дека не треба да се прават споредби од овој вид бидејќи функцијата на работничките совети во минатото и денес се целосно различни работи. Имено, тоа се должи на фактот дека во поранешниот систем, членството во синдикатот доаѓа со самото вработување на работникот, па на некој начин синдикатот можел да покаже поголем авторитет во јавноста.

„Во минатото 100% беше членството во синдикатот, а сега сме далеку отидени во некое демократско општество во кое не се бориме со директорот кој дошол на функција од кругот на работниците и за кој работниците дале согласност тој да биде прв меѓу еднаквите. Ние се бориме со некои кои општествениот капитал го префрлиле на свое име, па сега се немилосрдни или со некој што створил капитал и отворил фирма и ние треба да се бориме тој од својот џеб да ни даде повеќе нам работниците, што е многу тешко. Да не се обидуваме да се лажеме.“⁶⁴

Во Законот за работните односи се предвидува претставник од работниците, меѓутоа не е пропишано и јасно наведено како ќе се избере тој претставник и како ќе се создаде сигурност дека работниците навистина го избрале тој работник за нивен претставник и дали навистина работи во насока на застапување на нивните интереси. Како што претходно беше наведено, за претставниците на работниците и организациите кои работат за нивна заштита постои голема веројатност дека самиот работодавач ќе назначи работник кој е во некаков поблизок однос и подоцна ќе потпише сè што е потребно согласно тоа што ќе го наложи работодавачот и тоа ќе се претстави како да е усогласено преку некаков дијалог. Затоа се забележува дека постои целосна правна несигурност бидејќи се вели дека ќе има претставник од работниците, но начинот на кој сето тоа ќе функционира не е јасно определено и остава простор за злоупотреба.

„Сметам дека зависи од работодавач до работодавачот, не дека нема позитивни примери каде што има внатрешни правила кои го регулираат тоа, особено во поголеми претпријатија каде

⁶³ Учесник број 5. Претставник од организација за заштита на работничките права. Фокус-група организирана на 17.07.2020 година.

⁶⁴ Учесник број 6. Претставник од синдикат. Фокус-група организирана на 17.07.2020 година.

што работниците се избориле да има некои јасни правила како ќе се бира претставник. Идејата дека има консултација меѓу работници и работодавач во Македонија е малку (...) Мислам илузорно е да се зборува дека навистина има консултации поради тоа што работодавачите гледаат да ги имплементираат одредбите од ЗРО и сè додека мисли дека е во рамките на законот, не чепка понатаму“.⁶⁵

„Претставник од работниците не е уредено ниту како се бира, ниту кој го бира, ниту пред кој одговара, ниту каде се регистрира, а не му е дадена никаква законска можност да потпишува спогодби и да му излегува на работодавачот во пресрет и слично. Според мене како човек, не како синдикалец, потребно е тоа веднаш да се избрише од Законот. Јас да не сум синдикалец и ако се вработам во некоја фирма, може директорот со прст да ме одбере, да рече потпиши овде за 25.000 денари плата, ќе потпишеш и ќе му излезеш во пресрет.“⁶⁶

Синдикалните работници се свесни за фактот дека со Законот за работните односи се пропишани одредени начела за информирање и консултирање на работниците, но тие не се доволна рамка за поставување механизам за дијалог кој ќе дава солидни резултати. Имено, според нивните искуства, процесот на консултирање зависи од тоа како се поставени работите во самото претпријатие. Имено, онаму каде што работниците се организирани во синдикат, информирањето и консултирањето на работодавачот со работниците функционира, онаму каде што не постои синдикат, работниците се жалат дека со години никогаш не се разговара со нив за значајни прашања за состојбите во претпријатието. Во претпријатијата каде што има организирани работници, работодавачот е должен да ја достави дури и финансиската состојба на увид кај работниците. Кога работниците не се организирани во синдикат, во практика сите овие прашања се решаваат и се одвиваат многу комплицирано.

„Сме биле сведоци и на такви случаи, сме отишле на разговор и во претпријатија каде што немаме синдикат, чисто за да ги запознаеме работниците. Сме добиле добар прием од страна на работодавачот да ни овозможи да влеземе, но и да ни се случи на самиот состанок директорот да му каже на колегата: па ти си претставник на работниците, еве, кажи пред синдикатот за што се работи во компанијата.“⁶⁷

⁶⁵ Учесник број 5. Претставник од организација за заштита на работничките права. Фокус-група организирана на 17.07.2020 година.

⁶⁶ Учесник број 6. Претставник од синдикат. Фокус-група организирана на 17.07.2020 година.

⁶⁷ Исто.

Иако не постојат јасно одредени механизми за водење социјален дијалог меѓу вработените и раководството, како што е случај со работничките совети, сепак, во одделни претпријатија се цени мислењето на работниците, особено во неповолни околности, како што е впрочем и кризата предизвикана со појавата на корона-вирусот, кога секој совет за работодавачите е добредојден. Во компаниите каде што работниците се организирани во синдикат, консултирањето и информирањето се одвива токму преку синдикатот. Сериозните работодавачи овозможуваат информирање за состојбите преку огласни табли, а денес со примена на технологијата на повеќе места во претпријатијата со голем број вработени се поставуваат видеобимови. Според синдикалните работници, онаму каде што нема синдикат, има пријави од страна на работниците дека нивните права се прекршуваат, а често огласната табла била поставена во кабинетот на директорот, на најдолниот кат во погонот или на други места во кои работниците не можат да пристапат во кое било време од работниот ден. Работниците се консултираат и во поглед на позначајни прашања, како што се состојбите во поглед на работната сила, производството и слично. Најчесто средбите за консултирање се случуваат кога ќе настане определен проблем или состојба на криза во претпријатието. Двете страни иницираат средби, но кога работодавачот се соочува со проблем кој треба да се надмине, се забележува дека овие средби се организираат во значително пократок временски период.⁶⁸

Сепак, општ впечаток кај сите учесници во дискусијата е дека не се разговара за многу значајни прашања меѓу вработените и раководството, а енергијата се насочува повеќе кон поединците отколку кон колективот и разговорите за колективниот договор. Дијалогот не се води на посакуваното ниво, така, на пример, ретко се разговара за висината на платите, особено во претпријатија каде што работниците не се организирани и синдикатите немаат отворен пристап да основаат здружение. Затоа една учесничка ќе рече: „За сè се разговара во фирмите, но не се разговара за правата на работниците.“⁶⁹ Загрижува и тоа што работниците се пасивни и не си ги познаваат доволно своите права за да можат од работодавачите да бараат нешто повеќе. Сметаат дека сите заедно треба да работат и да се заложат да се постигне европско ниво на работа на синдикатите, односно тие да не се гледаат од страна на членовите како организатори на дружба меѓу работниците и доделување попусти за купување производи, туку како организација во која и самите ќе придонесат кон градење на капацитетите за заштита на нивните права.

3.2. Социјални партнери – претставници на работодавачи

Претставниците на работодавачите⁷⁰ имаат речиси идентичен став како претставниците на работниците во поглед на процесот за хармонизација на европското со домашното законодавство. Забелешките се дека во суштина

⁶⁸ Заклучок од фокус-група со претставници од синдикални организации и организации кои ги застапуваат интересите на работниците. Организирана на 17.07.2020 година.

⁶⁹ Учесник број 5. Претставник од организација за заштита на работничките права. Фокус-група организирана на 17.07.2020 година.

⁷⁰ Во дискусијата учествуваа претставници од организациите на работодавачи и стопанските комори.

во земјата не се одвива постапка на прилагодување, туку законските прописи на некој начин се препишани и се ставаат во сила без претходно да се направи анализа дали на соодветен начин се усогласени со веќе постоечката правна рамка. Учесниците сметаат дека по однос на тоа, во иднина треба да се внимава со цел да се донесуваат применливи законски решенија.

„Има правни правила кои веќе не се во примена во Европската Унија, а кај нас сè уште важат и се во сила. Она што ние им го посочивме во Министерството за труд е дека треба да се направат измени и да се ратификуваат новите директиви коишто ги заменуваат претходните.“⁷¹

Слично како и синдикалните работници, тие активно придонесуваат и се консултирани од страна на МТСП по однос на подготовката на законските прописи од областа на трудот. Пристапот на секоја организација е различен, затоа стопанските комори имаат основано платформа за подобрување на бизнис-регулативата. Во рамките на таа соработка имаат потпишано меморандум за соработка со Владата на РС Македонија, со тоа што надлежните институции имаат обврска да ги земат предвид сите предлози и сугестии и по однос на нив да бидат соодветно информирани за понатамошните чекори во фазата на реформи. Стопанските комори претставуваат здруженија кои ги претставуваат интересите на своите членови во насока на развој на нивната конкурентност и подобрување на условите за стопанисување, но, сепак, тие не се дел од економско-социјалниот совет. Како организации имаат значајно влијание врз социјалниот дијалог во земјата бидејќи претставуваат најголем дел од капиталот во државата, па често нивните препораки се земаат предвид во постапката за подготвување на законските прописи. Главен проблем, според претставниците на работодавачите, е тоа што во фазата на подготовката на законските прописи нивните предлози на крајот не се земаат во целост, односно некаде во постапката тие добиваат поинаков облик и не ги отсликуваат целосно нивните првични барања.

„Значи, она што го пишуваме се прифаќа и ние се договараме, но тој предлог треба да ја помине целата постапка за донесување. Знаете дека носењето предлог-закон го дава Министерството (работната група), па поминува низ фазите на Собранието, но додека да стигне до таму, ние на крајот имаме една деформација на сето тоа (...) Еден збор или реченица да се измени во предлогот и веќе имаме друго значење, а потоа е доцна сето тоа да го измениме.“⁷²

За застапување на интересите на своите членки, организациите на работодавачи

⁷¹ Подготовките за нов Закон за работните односи се почнати во 2018 година. Процесот, според чинителите, е долг претежно поради широкиот процес на консултации кој се спроведува од страна на МТСП.

⁷² Учесник број 2. Претставник од организација на работодавачи. Фокус-група организирана на 17.07.2020 година.

и другите чинители покренуваат иницијативи или организираат конференции и средби за отворање дискусија по однос на значајните прашања. Средбите не се организираат само кога дијалогот се води со посредство на МТСП или Владата, туку и кога тие имаат неизградени ставови и спротивставени мислења со синдикатите. Забелешките се дека постапката за договарање покрај тоа што има „шум“ додека да стигне до својата крајна цел, сепак е и еден долг процес кој може да трае „до недоглед“. Тоа е случај со подготовката на новиот Закон за работните односи. Во суштина има прашања кои треба да се усогласат со синдикатите и е потребен подолг временски период на преговарање, но некогаш се соочуваат со непотребно одолговлекување.⁷³ Согласно се дека сите засегнати чинители треба да се посветат во насока на унапредување и доуредување на сите недостатоци кои ги има трудовото законодавство.

„Ние имаме добра соработка со Министерството за труд во делот на законите од трудовата област, но тоа колку се прифатени нашите предлози, тешко е да се каже. За донесување на еден закон или еве, на пример, нов колективен договор, потребен е компромис. Ние ги застапуваме интересите на работодавачите, но тоа да не е на штета на работниците. Сметам дека сме задоволни од соработката, но секогаш може подобро.“⁷⁴

Искуствата на организациите на работодавачи кои се членки на економско-социјалниот совет се различни, односно добри и лоши. Добри искуства се кога се земаат предвид нивните предлози и се случува тие да бидат дел од определено законско решение или целосно да се преточат во нов закон, но слабост во поглед на трипартитниот дијалог претставува тоа што предлозите од работодавачите и работниците потребно е да се поклопат со политичката агенда. Во спротивно, помала е веројатноста дека ќе се земат превид и ќе се работи на нивна примена. Лошите искуства се и во насока на неприфаќање технички забелешки, кои иако не биле суштински, сепак се значајни за подобрување на законските прописи.

„Социјалниот дијалог, според нас, треба да се развива и уште е на многу ниско ниво, но сме на добар пат да го развиеме и да дојдеме на едно повисоко ниво на социјален дијалог каде што нема да биде само спроведување, туку ќе има резултат од него и ќе бидат прифатени мислењата на сите.“⁷⁵

Најзначаен пропис, за кој условно речено се кршат копјата меѓу работниците и работодавачите, е Законот за работните односи и затоа претставниците на работодавачите пристапуваат сериозно и издржано во своите предлози. Своите

⁷³ Учесник број 5. Претставник од организација на работодавачи. Фокус-група организирана на 17.07.2020 година.

⁷⁴ Учесник број 2. Претставник од организација на работодавачи. Фокус-група организирана на 17.07.2020 година

⁷⁵ Учесник број 5. Претставник од организација на работодавачи. Фокус-група организирана на 17.07.2020 година.

аргументи ги засноваат врз анализи и истражувања, а некогаш, зависно од комплексноста и тежината на прашањата за коишто станува збор, се спроведуваат и анкети. Анкетите ги вршат во рамките на своето членство, претежно за подготовка на соодветни предлози или за да се добијат повратни информации пред тие да се достават до надлежните институции. Документите за застапување често не се насочени само кон нивните членови, туку ги опфаќаат и интересите на сите работодавачи и заради тоа процесот на нивна подготовка опфаќа повеќе фази.

Според учесниците, една од поважните директиви која е транспонирана во домашното законодавство е Директивата 2002/14/EЗ за информирање и консултирање на работниците. Таа се смета за клучна во поглед на основањето работнички совети, но тој инструмент не е уреден со Законот за работните односи. Поради тоа, претпријатија применуваат различни начини за консултирање на работниците, често преку основање внатрешни тела за таа цел. Пред речиси една деценија, од страна на МТСП покрената е иницијатива за во Законот за работните односи да се воведат одредби со кои ќе се регулираат работничките совети, но сето тоа е останато како една идеја за која оттогаш не се отворила дискусија меѓу социјалните партнери.

„Ние во колективните договори колку што можеме заедно со синдикатите го доуредуваме прашањето за информирање и консултирање, а за многу прашања од тој вид бараме согласност од самите синдикати.“⁷⁶

Претставниците на работодавачите се со сличен став како синдикалните работници по однос на транспонирањето на значајните европски директиви од областа на трудот. Тие сметаат дека законите во својата форма не се лоши, па дури за некои прашања одлични, но проблем претставува нивната примена во практиката. Нивото на информираност по однос на европските работнички совети е слично како кај синдикалните работници, со тоа што мал дел од нив се суштински запознаени со состојбите или биле вклучени во подготовка на законското решение. Од Организацијата на работодавачи на Македонија велат дека одамна не е отворена дискусија на таа тема, а во периодот на донесување на Законот за европски работнички совети детално се информирале за овие прашања и притоа дале свој придонес. Имено, тие биле консултирани и на таа тема се одржани неколку дебати и работилници, но кон прашањето не е пристапено со голем интерес од страна на работодавачите, барем не како што тоа го прават во поглед на менување на прописите во делот на работните односи. Впечатокот кај нив е дека овој инструмент ја поткопува улогата на синдикатот, а во дискусиите со синдикалните работниците забележале дека нивниот став е работничките совети да бидат на некој начин составен дел од синдикатот, односно претставниците на работничките совети да бидат претставници од синдикатите.

⁷⁶ Учесник број 2. Претставник од организација на работодавачи. Фокус-група организирана на 17.07.2020 година.

„Нашите синдикати бараат тие работнички совети да бидат со нивни претставници, односно претставници од синдикатите. Нашиот став тогаш беше дека не треба така да биде, но тоа прашање дополнително треба да се отвори и да се дискутира. Ние сметаме дека е потребно работниците да бидат подобро информирани, но не треба работничките совети да ги поставиме онака како во социјализмот.“⁷⁷

Покрај ОРМ, и останатите претставници на работодавачите се делумно запознаени со овој инструмент. Сметаат дека е неопходно да постои работнички совет, како облик за претставување на работниците во едно претпријатие преку кој работодавачите ќе можат на полесен начин да дојдат до мислењето на работниците во однос на работењето на самата компанија од една страна, а од друга страна, работниците ќе бидат подобро информирани за сите поголеми чекори преземени од страна на компанијата. Во суштина, работничките совети велат дека ќе претставуваат точка на поврзување на управата со работниците. Проценките се дека Директивата за основање ЕРС е солидно пренесена во домашното законодавство, односно таа е преточена во Закон кој сè уште не може да најде своја примена. Дополнително, сметаат дека само мал дел од мултинационалните претпријатија кои функционираат во земјата би можеле да ги исполнат условите. Во поглед на домашните претпријатија, сметаат дека е потребно да се создадат услови за примена на овој инструмент.

„Сепак, доколку сакаме да предвидиме ваква форма на здружување, тоа секако е возможно со дијалог со синдикатите, затоа што ова за нив претставува еден вид конкуренција, меѓутоа, свеста кај нив е променета затоа што тие веќе не се толку атрактивни кај работниците и тие не сакаат повеќе да членуваат поради тоа што сметаат дека не добиваат ништо. Ова ќе биде еден нов модел што ќе биде интересен и за работниците и за работодавачите, но и за синдикатите затоа што според нас, е прифатлив предлогот околу тоа синдикатите да имаат свој претставник за да се спроведе успешно.“⁷⁸

Во отсуство на работничките совети, информирањето и консултирањето на работниците во рамките на претпријатието се одвива преку неформална комуникација, но и преку секторот за човечки ресурси. Велат дека овој сектор го намалува јазот меѓу двете страни, а претпријатијата кои се грижат за своите работници често подготвуваат внатрешни анкети и интервјуа за проценка на задоволството од работното место, но и за прашања кои се однесуваат за работењето на компанијата. Како механизам за унапредување на овие работнички права се колективните договори на ниво на стопанска гранка, но тие важат само

⁷⁷ Учесник број 2. Претставник од организација на работодавачи. Фокус-група организирана на 17.07.2020 година.

⁷⁸ Учесник број 4. Претставник од организација на работодавачи. Фокус-група организирана на 17.07.2020 година.

за членовите на потписничките на репрезентативните синдикати и организации на работодавачи, но не и за останатите претпријатија од дејноста.

„Многу работи се уредуваат во колективните договори на ниво на работодавач, а ние имаме многу малку договори од овој вид. Можам да кажам дека тоа е една од најслабите алки во нашиот систем. Поголемите компании да, имаат, но помалите немаат. Начинот на консултирање зависи од работодавач до работодавач. Некои добиваат електронска пошта, се информираат работниците преку огласни табли, се свикуваат, а имаме и искуство каде што работодавачот еднаш месечно ги свикува претставниците на синдикатот во фирмата за да разговараат за проблемите и доколку има потреба, се прават и средби со работниците.“⁷⁹

Искуствата покажуваат дека средби меѓу вработените и раководството се иницираат кога е неопходно, со цел да се надмине одредена состојба или состојба на криза. Во практиката, концептот на информации и консултации со работниците не е целосно применет, а потребна е редовност во тој поглед за да се одржи добрата работна атмосфера во претпријатието. Според претставниците на работниците, генерално не постои проблем во поглед на информираноста, бидејќи секој работодавач наоѓа начин да ги информира работниците, но постои мало ограничување во поглед на примена на процесот за консултирање. Практично, кога работодавачот има потреба од консултација со работниците, тоа може да опфати теми кои се чувствителни и значајни за компанијата, како што се промени по однос на работната сила, производството и продажбата, дискусија за идните инвестиции и слично.

Согласни се дека постои простор за подобрување и интензивирање на социјалниот дијалог на ниво на работодавач, но за тоа влијаат многу фактори, пред сè, фактот дека работниците во земјата најмногу ги интересира да дискутираат за висината на платата без да се подготвени да ја зголемат својата продуктивност. Социјалниот дијалог на ниво на работодавач има простор да се подобри и да се прошири и да се одвива за прашања како што се: условите за работа, платата и одморот, слободните денови, деновите за образование, а дел од овие прашања онаму каде што работниците се организирани во синдикат можат да се опфатат со колективни договори.

За унапредување на социјалниот дијалог, потребно е да се зголеми довербата, а со намалување на моќта на синдикатите, работничкиот совет за голем дел од претпријатијата ќе претставува нешто вештачки поставено, односно без добра синдикална структура, мали се шансите дека работничкиот совет ќе добие на значење кај работодавачот. Затоа треба да се работи на подигнување на свеста за тоа, што значи работникот да биде добро информиран и консултиран од страна на работодавачот. Општо земено, заклучокот е дека треба да се доуредат определени

⁷⁹ Учесник број 2. Претставник од организација на работодавачи. Фокус-група организирана на 17.07.2020 година.

прашања во Законот за работните односи, а потоа да се очекува доследна примена на Законот за Европски работнички совет (кога ќе станеме членка на ЕУ). Доколку се утврди дека постои потреба за воведување на инструментот работнички совет, треба детално да се уредат условите за основање такво тело во земјата. Усогласување треба да се постигне преку дијалог меѓу претставниците на работниците и работодавачите.

3.3. Наоди од спроведените интервјуа со претставници од приватни претпријатија

Во рамките на истражувањето беа спроведени длабински интервјуа со повеќе претставници од домашни и мултинационални претпријатија за да ги испитаме постојните состојби, но и гледиштата за потребата од примена на (европскиот) работнички совет како тело за консултирање меѓу раководството и вработените, а дополнително отворивме можност за дискусија во насока на наоѓање решенија за надминување на недостатокот во услови кога ова тело за информирање и консултирање не е основано во претпријатието.

По однос на европските работнички совети, дел од раководните лица во домашните и мултинационалните претпријатијата не се целосно запознаени со постојната правна рамка за информирање и консултирање на работниците, иако велат дека најчесто тие тела би постоеле и во домашните подружници доколку ги има во земјите каде што се сместени главните седишта на претпријатието,⁸⁰ што не е случај во телекомуникацискиот сектор, каде што изостанува нивно формирање, а тие функционираат во европските земји.⁸¹ Значајно е претпријатијата да имаат поставено соодветна деловна (бизнис) стратегија која ќе подразбира вклучување или консултирање на вработените во донесувањето одлуки.⁸² Доколку тоа изостанува, тогаш само раководителите се консултираат за важни прашања, а некаде тоа е единствена практика бидејќи во тој поглед целосно изостанува почитувањето на работничките интереси.⁸³ Доколку не е поставен службен канал преку кој ќе се консултираат вработените, останува на добра волја на раководителите неформално да ги споделуваат информациите или да тие да ги пренесуваат во спротивна насока, односно од вработените кон управата со цел подобро градење на позициите. Во спротивно, потешко се одвива или изостанува нивното информирање и консултирање.

Во недостиг на Европски работнички совет, мултинационалните претпријатија својата комуникација и консултација со вработените ја вршат преку претставници од вработените,⁸⁴ а во некои случаи и преку претставници од синдикатите каде што членуваат нивните вработени.⁸⁵ Вработените се поттикнуваат кон вклучување во

⁸⁰ Заклучок од спроведено длабинско интервју со претставник од мултинационално претпријатие производствена индустрија.

⁸¹ Интервју 8 со претставник од мултинационално претпријатие од телекомуникацискиот сектор.

⁸² Интервју 3 со претставник од мултинационално претпријатие од банкарскиот сектор.

⁸³ Интервју 6 со претставник од домашно претпријатие од производствената индустрија.

⁸⁴ Интервју 3 со претставник од мултинационално претпријатие од банкарскиот сектор.

⁸⁵ Интервју 2 со претставник од мултинационално претпријатие од производствената индустрија.

одредени активности и од нив се бараат идеи кои подоцна се спроведуваат, а тоа се однесува на прашања од значење за компанијата, како постигнување ефикасност и ефективност во работниот процес.⁸⁶ Во некои претпријатија се практикува култура на отворена комуникација, пред сè, кога работодавачот сака да се обрати директно за прашања кои се однесуваат на работничките права,⁸⁷ а поддршка во тој процес претставуваат одделите за човечки ресурси, но и членството во синдикатот.⁸⁸ Во голема мера во овие претпријатија во процесот е вклучен синдикатот, кој често се јавува во улога на потписник на колективен договор на ниво на работодавач, со што се подобруваат и се унапредуваат правата на работниците⁸⁹ и на тој начин се дополнува недостигот од консултативно тело кое би учествувало во носењето на извршните одлуки.⁹⁰ Соработката со синдикатот на ниво на претпријатие може да биде формална и неформална, зависно од карактерот на прашањата за кои се разговара и тие се консултирани претежно кога станува збор за активности поврзани со вработените и генерално за нивните права.⁹¹

Од страна на работодавачите се цени стручноста на работниците за одредени прашања и затоа најчесто се консултирани кога треба да се подобрат условите и безбедноста за работа, меѓутоа, и за нив како претставници од компаниите неспорен факт е дека е ограничен степенот на соработка кога се работи на подготовка на стратегиите за развој на претпријатието, како и слични значајни политики. На средбите со претставниците од вработените или синдикалните работници се разговара за различни прашања кои се однесуваат на економската ситуација во која се наоѓа компанијата, работното опкружување и условите за работа, еднаквите можности, здравјето и безбедноста при работа, новите инвестиции, обемот на производство и слично.⁹² Во оние претпријатија каде што се вршат консултации, точките на дневен ред се однапред познати, па се очекува дека страните ќе бидат солидно подготвени пред состанокот. Од досегашното искуство на одредени раководители, впечаток е дека работниците немаат висок степен на доверба во работата на нивните претставнички органи (се мисли на претставниците на работниците), а тоа може да се промени преку заеднички заложби, транспарентност, дискусии и прифаќање на идеи за делување од двете страни.⁹³ Сепак, важно е да се напомене дека ова се поединечни искуства, а не практика, бидејќи дел од претпријатијата во поставеноста на структурата и деловниот план за работа сметаат дека не е потребно да ги консултираат работниците за најважните прашања.

Според искуствата на работодавачите, иницијативата за информирање и консултирање може да потекнува од двете страни, а начинот на кој исходот од

⁸⁶ Интервју 2 со претставник од мултинационално претпријатие од производствената индустрија.

⁸⁷ Интервју 4 со претставник од мултинационално претпријатие од енергетскиот сектор.

⁸⁸ Интервју 5 со претставник од мултинационално претпријатие од ИКТ сектор.

⁸⁹ Интервју 4 со претставник од мултинационално претпријатие од енергетскиот сектор.

⁹⁰ Интервју 5 со претставник од мултинационално претпријатие од ИКТ сектор.

⁹¹ Интервју 9 со претставник од мултинационално претпријатие од телекомуникацискиот сектор.

⁹² Интервју 2 со претставник од мултинационално претпријатие од производствената индустрија.

⁹³ Истото.

разговорите се пренесува до сите вработени е различен, иако најчесто опфаќа информирање преку огласна табла, електронска комуникација, а неретко и преку непосредните раководители. ИКТ компаниите одржуваат и електронски средби со вработените, а дополнително тоа се одвива и на ниво на поединечни сектори. На тие состаноци се споделуваат бизнис-плановите и резултатите од работењето на компанијата.⁹⁴ За таа цел одредени претпријатија на годишно ниво организираат состаноци од сличен карактер на кој присуствуваат претставници од раководството и вработените. Онаму каде што има култура на повисока комуникација и градење дух на соработка, претпријатието има воведено отворени денови за вработените со раководството и одделот за човечки ресурси, каде што вработените можат да пријават проблем, да се информираат за работи кои се од нивен интерес, како и други прашања кои се однесуваат на нивните права.⁹⁵ Во компаниите кои посветуваат повеќе грижа за благосостојбата на вработените и им е важна нивната интегрираност во работната организација, велат дека состаноците со синдикатите на ниво на претпријатие се солидни и продуктивни, а често се отвораат прашања кои се насочени кон реструктурирање на компанијата, условите за работа и работното опкружување.⁹⁶ ИКТ компаниите често бараат и самите ги поттикнуваат вработените (и самите се чувствуваат слободни) да дадат совети, насоки или идеи за подобрување на работниот процес бидејќи станува збор за големи проекти на кои работат поголем број луѓе со познавање на проблематиката.⁹⁷ Впечаток кај учесниците во истражувањето е дека вработените имаат желба да бидат информирани за тековните случувања, но недостасува желба за сопствен придонес и давање идеи, па овие прашања често можат да се сведат на жалби и поплаки по однос на работењето на раководството.

Истражувачкиот тим испитуваше дали македонскиот работник е доволно интегриран во работната структура на претпријатието, па успехот го доживува како свој личен успех и е подготвен да даде свој придонес кон растот и развојот на претпријатието. Мислењата беа поделени и претставниците од компаниите велат дека главно тоа зависи од работниците, но и транспарентноста на претпријатието во поглед на резултатите од работата. Претпријатијата кои вложуваат во развој на своите човечки капацитети велат дека постои одреден степен на поврзаност меѓу компанијата и работникот, но, сепак, идентификувањето и чувството на гордост кај работниците за припадност кон работната структура сè уште е на ниско ниво. Сметаат дека поради тоа е понизок и личниот придонес на вработените и нивната заложба за развој и постигнатиот резултат од работењето на компанијата.⁹⁸ Доколку работниците се помлади или сезонски вработени, речиси целосно отсуствува чувството дека треба да придонесат за развој на претпријатието, но, сепак, важно е и дали раководството на централно ниво има интерес тие да бидат вклучени, па на тој начин да може

⁹⁴ Интервју 5 со претставник од мултинационално претпријатие од ИКТ сектор.

⁹⁵ Интервју 4 со претставник од мултинационално претпријатие од енергетскиот сектор.

⁹⁶ Интервју 9 со претставник од мултинационално претпријатие од телекомуникацискиот сектор.

⁹⁷ Интервју 10 со претставник од мултинационално претпријатие од ИКТ сектор.

⁹⁸ Интервју 5 со претставник од мултинационално претпријатие од ИКТ сектор.

⁹⁹ Интервју 1 со претставник од мултинационално претпријатие производствената индустрија.

да се очекува дека кај нив ќе се поттикне чувството на вреднување и припадност кон работната организација. Платата може да претставува значаен поттик за иницијатива кај вработените, но уште повеќе значајно е тие да бидат вреднувани и кон нив да се пристапува правично.⁹⁹ Онаму каде што условите за работа се подобри, работникот сака да се вклучи со свои идеи¹⁰⁰, а голем дел од вработените би сакале да го споделат своето мислење за доброто на компанијата.¹⁰¹ Културата на споделување планови за развој или резултати и постигнат успех се развива од страна на новите претпријатија со цел работникот да биде свесен за својата улога во претпријатието и да знае на кој начин неговата работа има придонес кон целосниот финансиски резултат и успех на компанијата.¹⁰² Сепак, неопходно е да се исполнат сите законски пропишани права на работниците, да се стекнат сите придобивки од работниот однос и работната организација, а кога ќе се почувствуваат економски сигурни, одделни раководители сметаат дека работниците на своја иницијатива ќе пројават интерес за наоѓање начин дополнително да се вложат, да се организираат и да го зголемат чувството на припадност кон компанијата.¹⁰³

Имајќи предвид дека чувството на припадност е на ниско ниво и недостасува самоиницијатива од страна на работниците кон формирање работнички совети, дел од раководителите сметаат дека синдикатот треба да ги носи овие работи напред. Односно, во услови кога работниците не се организирани, синдикатот треба да ја преземе улогата и да врши притисок кон претпријатијата за работничко организирање на ниво на претпријатие, а потоа и на гранка. Забелешките се дека некогаш изостанува тој притисок врз работодавачот.¹⁰⁴ Впечаток кај одредени претпријатија е дека работниците не се подготвени да се организираат, па некогаш раководството заради своите потреби покренува иницијатива тие да изберат претставник од своите редови за работодавачот да има можност да комуницира и да се договора со нив за одредени прашања. Значењето од работничко организирање се гледа како додадена вредност и од страна на претставниците од претпријатијата, за кои е чудно што во голем број домашни претпријатија работниците не се организирани во синдикат или воопшто во одредени претставнички тела. Сметаат дека тоа се должи на стравот од губење на работното место бидејќи во голем дел од претпријатијата работниците се плашат за својата иднина доколку пристапат до работодавачот со барања за организирање во синдикат.¹⁰⁵ Имајќи предвид дека синдикатот треба да ги предводи овие процеси за претставувањето на работниците, потребно е обучување на синдикалните работници за соодветно да ја вршат својата работа.¹⁰⁶ Голем дел од компаниите во кои работниците се синдикално организирани сметаат дека нема особена потребата од основање

¹⁰⁰ Интервју 8 со претставник од мултинационално претпријатие од телекомуникацискиот сектор.

¹⁰¹ Интервју 3 со претставник од мултинационално претпријатие од банкарскиот сектор.

¹⁰² Интервју 5 со претставник од мултинационално претпријатие од ИКТ сектор.

¹⁰³ Интервју 3 со претставник од мултинационално претпријатие од банкарскиот сектор.

¹⁰⁴ Заклучок од спроведено длабинско интервју со претставник од мултинационално претпријатие производствена индустрија.

¹⁰⁵ Интервју 6 со претставник од домашно претпријатие од производствената индустрија.

¹⁰⁶ Интервју 4 со претставник од мултинационално претпријатие од енергетскиот сектор.

претставничко тело како работничкиот совет кој би се грижел за овие прашања од интерес на работниците. Онаму каде што работниците не се организирани во синдикат, кај претставниците од претпријатијата преовладува мислењето дека работничките совети треба да функционираат како посебно тело од синдикатите, додека во оние субјекти каде што се одвива социјален дијалог, се на ставот дека работничките совети и синдикатите треба да соработуваат. Сепак, сите се согласни дека постоењето формални тела за консултација во рамките на претпријатијата несомнено ќе придонесе кон подигнување на свеста кај работниците за нивната припадност, но и за нивна поголема вклученост во процесот на соодлучување.

Од перспектива на работодавачите, социјалните партнери не се флексибилни, туку по секоја цена се обидуваат да ги остварат своите зацртани цели. Тоа се отсликува во социјалниот дијалог и често договорените решенија се „половични“, а како резултат на одредени компромиси кои претставниците на синдикатите и работодавачите ги прават за подоцна да добијат нешто повеќе во рамките на колективните преговори. Поради тоа, дел од законските решенија не ги претставуваат реалните потреби на претпријатија, но и на работниците.

Заклучок

Трендот на зголемено присуство на мултинационалните претпријатија во последната деценија ја „зафати“ и Република С. Македонија. Тоа особено се забележува по спроведувањето на јавните политики насочени кон привлекување странски директни инвестиции во т.н. слободни економски зони. Евтината работна сила и поволните услови за деловно работење беа доволен поттик за мултинационалните претпријатија да отворат свои производствени подружници во земјата. Нивното присуство под знак прашалник ја стави моќта на работничкото организирање, а истражувањето покажа дека раководствата во претпријатијата дури и кога се запознаени со европските работнички совети, тие неретко се користат за да се скратат правата на работниците, најчесто преку назначување претставник од вработените, а со цел да се избегне синдикалното организирање на работниците.

Социјалните партнери се согласни дека процесот за хармонизација на националното законодавство со правото на Европската Унија од областа на трудот се одвива без особени пречки, при што и самите се консултирани, но загрижува тоа што законските прописи не содејствуваат со она што се случува во практиката. Имено, од формален аспект, државата врши одлична задача, но од материјален аспект, работите не се поставени онака како што би требало бидејќи прописите не се применуваат целосно.¹⁰⁷ Дополнително, анализата покажа дека двете значајни европски директиви кои се однесуваат на прашањата за информирање и консултирање на вработените од страна на работодавачите во домашните и европските претпријатија се пренесени во домашното законодавство, но со одделни значајни недостатоци кои влијаат врз процесот за претставувањето на вработените.

¹⁰⁷ Се однесува на Директивата 2002/14/ЕЗ и Директивата 2009/38/ЕЗ

Директивата 2002/14/ЕЗ за утврдување на општата рамка за информирање и консултирање на вработените е транспонирана само во неколку члена од Законот за работните односи, а прашањата за дијалог се ограничуваат на одреден број. Исто така, не се уредува здружувањето на вработените во рамките на претпријатието во работнички совети, иако во многу правни системи оваа директива претставува рамка за основање работнички совети кои го олеснуваат водењето социјален дијалог на ниво на работодавач. Наместо работнички совети, со нашиот закон се предвидува избор на претставник од работниците, со тоа што овој инструмент за претставување не е доволно јасно пропишан и не се уредени низа суштински детали, како што е постапката за неговиот избор, начинот на давање отчетност и гаранции дека ќе ги застапува интересите на вработените итн. Недореченоста во овој дел создава целосна правна несигурност и простор за злоупотреба во услови кога функционирањето на постапката за информирањето и консултирањето на работниците нема силна основа во најголем дел од претпријатијата, а културата на градење партнерство и соработка меѓу вработените и раководството е на ниско ниво. Тоа остава широк простор за исклучување на синдикатите од социјалниот дијалог со работодавачот.

Очигледниот недостиг на цврсто поставени правни темели за работничко здружување преку формирање работнички совети со поддршка од синдикатите, создава вакуум простор, во кој работниците не се ниту синдикално организирани во домашните претпријатија, туку се назначува нивен претставник, а сето тоа го отежнува поттикот тие да се организираат и во претпријатијата со странски капитал. Иако Директивата 2009/38/ЕЗ за основање Европски работнички совет е транспонирана во посебно законско решение, односно Закон за европски работнички совет, кој мошне солидно ги уредува сите прашања, сепак, овој инструмент сè уште не наоѓа своја примена, делумно заради ограничувањата во поглед на правната рамка, како и заради ниското ниво на информираност меѓу засегнатите чинители за постоењето на овој инструмент. Со овој инструмент за информирање и претставување на вработените на европско ниво се запознаени претежно оние синдикални работници и претставници од организациите на работодавачи кои учествувале во транспонирање на Директивата во 2012 година, а проблем претставува тоа што законското решение не наоѓа своја примена дури и по осум години од неговото стапување во сила, бидејќи во завршните одредби се предвидува негова примена по пристапувањето на земјата во Европската Унија. Дополнително, истражувањето покажа дека доколку работниците не се синдикално организирани, значително се помали шансите за работничко организирање од друг вид, особено во тела кои во суштина имаат помала моќ за претставување во социјалниот дијалог со работодавачот.

На работниците им се овозможува здружување во синдикати, кои ги заштитуваат нивните интереси и ги претставуваат во колективното договарање со работодавачите. Се смета дека синдикатите ја претставуваат работната сила во целина, но тие не можат да ги застапуваат работниците пред работодавачот и да учествуваат во донесувањето одлуки на ниво на претпријатие онаму каде што работниците немаат формирано синдикат. Имено, постои значителна разлика во

функционирањето, но и улогата која ја имаат синдикатите и работничките совети во поглед на застапување на работниците. Улогата на синдикатот е да постапува врз основа на општите начела за заштита на интересите на работниците, да ги застапува и да ги советува работниците во постапки пред работодавачот, да им обезбеди правна помош и заштита на нивните права. Синдикатот особено се грижи за остварување на правата договорени со колективните договори, па така синдикатот има право да повика на штрајк и да го спроведе, а со цел заштита на економските и социјалните права кои произлегуваат од работниот однос. Од друга страна, соработката на работното место, односно преку работнички совет, претставува облик на бипартитен социјален дијалог на ниво на претпријатие. Преку него вработените лица добиваат можност да се интегрираат во претпријатието, да добиваат информации за работењето и идните одлуки и планови на управните органи, но и да бидат консултирани или да одлучуваат за преземање идни активности за доброто на работната организација. Зависно од поставеноста на советите, но и од подготвеноста на работодавачите да ги вклучат активно работниците во значајните процеси, се применуваат и поактивни облици на соработка кои опфаќаат и вклучување во процесот на донесување одлуки за значајни прашања.

Во последните години, синдикатите ја губат својата моќ, а нивното организирање во новите претпријатија е на ниско ниво. Поради тоа, и во најголем дел од мултинационалните претпријатија не постојат работнички здруженија, со тоа што често се заобиколува синдикатот со избор на претставник од работниците. Се соочуваат и со ограничени услови за градење капацитети за застапување, под знак прашалник е и можноста за претставување на вработените на европско ниво во услови кога постои недостиг на искуство во поглед на функционирањето на работничките совети, јазичните бариери и ниската култура на градење партнерство од страна на раководството преку социјалниот дијалог. Покрај правната рамка, работничкото здружување за синдикалните работници во претпријатијата се одвива во отежнати околности и поради тоа што веќе не се соочуваат со раководство во претпријатијата кое доаѓа од кругот на работниците (како што е случај во социјалистичкиот систем на општествено управување), туку некогаш општествениот капитал е приватен или создаден од страна на нови сопственици и тешко е да се борат да добијат повеќе права, повисоки плати и можност да учествуваат во донесувањето одлуки.

Следствено на сите околности, според последните достапни информации до кои дојде истражувачкиот тим, во државата само едно мултинационално претпријатие е пред донесување службена одлука за формирање европски работнички совет во кој полноправно ќе членува и претставникот од македонската подружница, без оглед што РС Македонија не е членка на ЕУ. Тоа се должи на напорите вложени од страна на синдикатот во текот на преговорите кои се водени при промена на сопственичката структура и заради тоа се смета за значаен успех на синдикалните работници. Впрочем, тие се единствените претставници од засегнатите чинители од земјата кои имале можност практично да стекнат искуство во поглед на функционирањето на европските работнички совети. Ова јасно ни говори дека во

поглед на заштитата на работничките права и претставувањето на работниците, синдикалните организации играат значајна улога, но неизбежно е да се забележи дека пред нив се издигнува тешко решлива енигма. Имено, синдикатите со години наназад се соочуваат со брзо стареење и намалување на бројноста на членството, а организирање на работниците во новите претпријатија не се одвива лесно. Заради комплексноста на прашањата потребно е Директивата да биде искористена во нејзиното пошироко значење и правната рамка да се дополни на начин кој ќе овозможи работничките совети да бидат од вистинско значење во процесот на информирање и консултирање при што ќе бидат комплементарни со синдикалните организации, бидејќи околностите налагаат постоење формални тела кои ќе овозможат подобра соработка меѓу вработените и раководството и во рамки на домашните претпријатија.

Препораки

Спроведената анализа на постојната правна рамка, состојбите и резултатите добиени од истражувањето покажа дека постојат низа ограничувања кои влијаат врз создавањето формални канали за водење на процесот за претставување на вработените и нивното вклучување и консултирање во донесувањето одлуки. Законот за работните односи не овозможува основа за формирање работнички совети и во претпријатијата без меѓународен елемент во сопственоста, а европските работнички совети заради тоа што земјата не е членка на Европската Унија сè уште не наоѓаат своја примена во практиката.

Во суштина, европските работнички совети претставуваат корисен инструмент за информирање и консултирање на вработените, но за да се обезбеди поголема сигурност и усовршување на неговите карактеристики во моментот кога ќе се очекува почеток на негова доследна примена во практиката, неопходно е вклучување на социјалните партнери во насока на утврдување на основните принципи за неговото функционирање. Следствено, во отсуство на практична примена на (европските) работнички совети, социјалните партнери немаат речиси никакво искуство во тој поглед на нивното функционирање, затоа препораките претежно се насочени кон унапредување на правната рамка за претставување на работниците со цел нивно подобро информирање, консултирање или вклучување во процесот на донесување одлуки, но и за зајакнување на капацитетите на синдикалните работници и работодавачите.

Препораки во поглед на правната рамка

- Имајќи предвид дека релативно мал број претпријатија од земјата ги исполнуваат условите за формирање европски работнички совет согласно Законот за Европски работнички совет, а самиот Закон остава впечаток дека е применлив само доколку сме дел од Европската Унија и македонско претпријатие отвори свои подружници во земји членки на ЕУ, на среден или на долг рок законодавецот е потребно да размислува во насока за реформа на



постојната правна рамка. Тоа подразбира изготвување ново законско решение за основање работнички совети со кои ќе бидат опфатени и детално регулирани сите прашања кои се однесуваат на воспоставување и функционирање на работничкиот совет, а во насока на исполнување на правото на работниците за претставување, информирање и консултирање од страна на раководството во процесот на донесување одлуки значајни за работната сила и развојот на претпријатието. Ново законско решение ќе претставува добра можност за доследно усогласување на домашното законодавство со двете европски директиви, земајќи го предвид нивното пошироко значење. Донесувањето на ново законско решение неопходно е да се спроведе со вклучување на социјалните партнери, но и невладините организации кои имаат акумулирано релевантни знаења од областа.¹⁰⁸

- На краток рок, потребно е овозможување примена на Законот за Европски работнички совет доколку претпријатието со главно седиште во земја од Европската Унија преку својата подружница во РС Македонија со вработените постигне договор за основање работнички совет, без оглед на фактот што земјата сè уште е со кандидатски статус за членство во Европската Унија. Со оваа препорака се поаѓа од претпоставката дека формирањето на советот е врз основа на добра волја и страните од тоа би имале само придобивки кон развој на меѓусебната соработка и социјалниот дијалог. Во моментот пред основање Европски работнички совет е едно мултинационално претпријатие, каде што во спогодбата (договорот) за формирање ЕРС ќе се уреди учеството и на претставникот од РС Македонија, без оглед што земјата не членка на ЕУ.
- Потребно е дополнување на Законот за работните односи преку пошироко сфаќање на Директивата 2009/38/ЕЗ и Директивата 2002/14/ЕЗ и воведување на инструментот работнички совет за информирање и консултирање на работниците, кој ќе може да се примени и кај националните претпријатија. На тој начин ќе се овозможи формирање на работнички совети и во мултинационалните претпријатија кои немаат свое главно седиште во земја членка на Европската Унија. Истражувањето покажа дека постоењето формален канал од овој вид може да ја зголеми продуктивноста и чувството за припадност кај работникот и на тој начин тој ќе придонесе со свои идеи за развој на претпријатието во процесот на консултирање.
- Неопходно е брзо и неопходно доуредување на постојниот инструмент претставник на работниците (вработените) кој се споменува во неколку члена од Законот за работните односи. Имено, со Законот не се пропишани и јасно образложени повеќе значајни прашања кои во практиката можат да создадат целосна правна несигурност и злоупотреба на работничките права и обврските кои ги има работодавачот за нивно информирање и консултирање и оставаат можност за замена на улогите на синдикатот и претставникот на вработените, што е спротивно на Директивата и конвенциите на МОТ. Дополнително, истражувањето покажа дека овој правен вакуум може да биде злоупотребен

108

Со исклучок на оваа препорака, сите останати се однесуваат за прилагодување на постојната правна рамка согласно идентификуваните проблеми во рамките на спроведеното истражување.

од страна на работодавачите за да се избегне основање синдикат или да се избере претставник „по мерка“ на работодавачот со кој ќе може да договора и потпишува спогодби. Затоа потребно е да се уредат прашањата кои се однесуваат на: постапката за избор на претставник од вработените, начинот на кој ќе се водат консултациите, нивната редовност, начинот на кој ќе се известуваат останатите вработени за исходот, начинот на кој претставникот ќе може да се повика на одговорност и да биде заменет доколку се утврди дека не ги застапува интересите на вработените и слични технички прашања кои ќе ги заштитат вработените.

- Дополнување и измена на Законот за работните односи во членовите со кои се уредува информирањето и консултирањето на работниците со проширување и прецизирање на обемот на прашања кои ќе ги опфаќа консултирањето.
- Уредување на трошоците за обезбедување просторија и услови за состанување на вработените и претставникот на вработените.
- Вклучување на синдикатите во постапката на избор за претставник на вработените како гаранција за заштита од злоупотреба.
- Препорака да се размислува во насока на воспоставување услови за функционирање на (европските) работнички совети во тесна соработка со синдикалните организации, со тоа што претставникот од редовите на работничките совети да го бира синдикатот со тајно гласање. Тоа може да поттикне при формирање на работничките совети да се формираат и синдикални организации на ниво на работодавач, со што ќе се зајакне позицијата на синдикатот во општеството и ќе може да ги штити интересите на работниците во однос на претпријатијата, имајќи предвид дека работничките совети во практиката ќе се соочат со тешкотија и потреба од поддршка. Дополнително ќе се зголеми можноста за постигнување договор на ниво на работодавач меѓу синдикатот и работодавачот, што ќе придонесе кон зголемување и унапредување на правата и придобивките за работниците.

Препораки за синдикалните организации

- Синдикалните организации потребно е да работат кон подигнување на свеста кај синдикалните работници и своите членови за постоењето формални тела за претставување на вработените лица на ниво на работодавач, како што се европските работнички совети и потребата од нивна примена во социјалниот дијалог.
- Организирање обуки и работилници за зајакнување на капацитетите и размена на искуства со вклучување меѓународни стручни лица на тема европски работнички совети.
- Организирање обуки за стекнување вештини кои ќе овозможат надминување на бариерите за застапување на европско ниво. Надминувањето на бариерите подразбира обука за стекнување нови вештини, изучување нови јазици за комуникација, стекнување знаења од областа на домашното и европското трудово право, подобрување на комуникациските вештини, како и степенот на

знаење и информираност за ЕРС.

- Организирање работни посети во европските синдикати кои го применуваат инструментот Европски работнички совет. Овие активности ќе придонесат кон размена на најдобри практики и искуства, а ќе се одразат позитивно и во насока за зајакнување на целокупните човечки капацитети на македонските синдикати. На овие работилници ќе бидат презентирани практични искуства од земјите членки на Европската Унија и ќе претставуваат значајна можност за синдикалните работници детално да се запознаат со процесот на воспоставување и функционирање на европските работнички совети, како еден од начините за унапредување на правото за информирање и консултирање на вработените лица.
- Синдикатите е неопходно на среден рок да се посветат кон синдикално организирање на работниците во приватниот сектор, особено во мултинационалните претпријатија од слободните економски зони. Тоа можат да го постигнат преку постојани активности и кампањи за подигнување на свеста кај македонскиот работник и нивно поттикнување самите да покренат здружување во своето претпријатие.
- Поттикнување синдикално организирање во малите претпријатија преку промовирање на идеите за основање работнички совети бидејќи во претпријатија со ограничени ресурси (човечки и финансиски) секој совет од стручниот кадар од кругот на работниците во рамките на консултативниот процес, особено во време на криза, може да претставува значајна придобивка во донесувањето одлуки.
- Зголемување на присуството во медиумите и на социјалните мрежи преку редовно ажурирање со информации за спроведените активности. Дополнително со користење на дигиталните алатки може да се подготвуваат кампањи за подигнување на свеста за (европските) работнички совети.
- Поголем степен на меѓународно вмрежување за размена на најдобри практики и искуства, особено во поглед на инструментите, како европските работнички совети кои не се применуваат во државата.

Препораки за работодавачите и нивните претставници

- Организациите на работодавачи е потребно да работат кон подигнување на свеста кај работодавачите и раководните лица од претпријатијата за постоењето формални тела за претставување на вработените лица на ниво на работодавач, како што се европските работнички совети и потребата од нивна примена во социјалниот дијалог.
- Организирање обуки и работилници за зајакнување на капацитетите на раководните лица во насока на размена на најдобри практики и искуства преку вклучување меѓународни стручни лица и претставници од мултинационални претпријатија, а на тема европски работнички совети.
- Организациите на работодавачи е потребно да спроведат активности за

зајакнување на капацитетите на својот кадар, а во насока на олеснување на процесот за надминување на бариерите при основање европски работнички совети и да придонесат кон градење дух на соработка меѓу работодавачите и работниците.

- Спроведување активности од страна на мултинационалните претпријатија за зајакнување на капацитетите на раководните лица во поглед на европското право за претставување, информирање и консултирање на вработените лица преку европските работнички совети, но и во поглед на домашното трудово законодавство.
- Организирање работни посети за раководните лица во мултинационални претпријатија со главно седиште во земја членка од Европската Унија во кои функционираат европски работнички совети. Овие активности ќе придонесат кон размена на најдобри практики и искуства.