

ВОДИЧ ЗА ВРАБОТЕНИ

Во врска со европски
работнички совет

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 Маре Анчева

Лектор: Билјана Пепоска

Дизајн и концепт: Лазе Трипков

Скопје, септември 2021

CIP - Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

349.2(497.7:4-672ЕУ)[036](049.1)

АНЧЕВА, Маре

Водич за вработени [Електронски извор] : во врска со европски работнички совет / [автор Маре Анчева]. - Скопје : Центар за истражување и креирање политики, 2021

Достапно и на: <http://www.crpm.org.mk/>. - Текст во PDF формат, содржи [17] стр. - Наслов преземен од екранот. - Опис на изворот на ден 10.11.2021

ISBN 978-608-4586-74-6

а) Трудово право -- Европски работнички совети -- Македонија -- Европска унија -- Водичи -- Известувања

COBISS.MK-ID 55425029



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 ЕРС од засегнатите страни во индустриските односи“ реф. VS/2020/0040, финансиран од Европската Унија.



Содржина:

Вовед	7
Информирање, консултирање, партиципирање	8
Работнички совет	11
Европски работнички совет	12
Што е, всушност, европскиот работнички совет?	14
Како се доаѓа до европски работнички совет?	14
Закон за европски работнички совет во РСМ	17
Како да станеме дел од европските работнички совети?	19
Прв чекор	21
Што ако не постои ЕРС за вашата компанија?	22
Практичен пример	22
Што се добива со учество во ЕРС?	23
Какви квалификации се потребни за учество во ЕРС?	24
Наместо заклучок	26

Водич за вработени
во врска со европски
работнички совет



Вовед

Информирањето и консултирањето на вработените е прашање на кое Европската Унија, како демократска и социјално свесна заедница, обрнува должно внимание. Ова е од причина што ЕУ е заснована врз принципите на демократичност, социјална правда и инклузивност, но, секако, и поради утврдената потреба и полезност од вклучување на вработените во решавање на прашања и проблеми кои се однесуваат на нив самите.

Низ процесот на проширување од првите шест земји членки до денешните 28, прашањата во врска со: развој на социјалниот дијалог, информирање и консултирање на вработените, претставување и застапување на интересите на вработените и слично, не само што се во фокусот туку и се унапредуваат и се развиваат паралелно со развојот на заедницата.

Првата Директива за основање европски работнички совети е донесена во 1994 година (94/45/ЕП). Во 2009 таа е заменета со нова Директива, 2009/38/ЕП, за основање европски работнички совети или воведување постапка во претпријатијата или групи на претпријатија на ниво на Заедницата заради информирање и консултирање на вработените.

Во ЕУ постојат европски работнички совети на ниво на многу мултинационални компании. Во нашата земја постојано се зголемува бројот на мултинационални компании кои отвораат деловни потфати. Исто така, уште во 2012 година е донесен Закон за европски работнички совет (Службен весник на РМ 6/2012). Затоа логично се поставува прашањето: каква е позицијата на вработените во Македонија во врска со нивното учество и застапеноста во европскиот работнички совет? Но, пред да одговориме на ова прашање и да дадеме насоки и совети во врска со тоа, мора да одговориме на неколку други прашања, како на пример: Што е тоа работнички совет? Што е европски работнички совет? Што значи и како се остварува учество на вработените во одлучувањето по прашања кои се однесуваат на самите нив? Како се остварува претставување на интересите на вработените?, итн.

Овој прирачник е наменет, пред сè, на вработените во мултинационалните компании кои веќе основале или ги исполнуваат предусловите за основање европски работнички совет. Но, во исто време тој може да даде идеи, насоки и добри совети во врска со претставувањето и застапувањето на интересите на вработените, придобивките и значењето од вклучување во ваквите процеси и, пред сè, како поефикасно да се остваруваат правата гарантирани со закон и колективни договори.

Во процесот на приближување кон ЕУ и подготовките за полноправно членство, без оглед на тоа што РСМ сè уште не ги започнала преговорите, најголем број од директивите на ЕУ веќе се транспонирани или се транспонираат во нашите закони. Во тој процес е донесен и Законот за европски работнички совети уште во 2012 година, иако сè уште не се применува. Меѓутоа, вработените во нашата држава генерално малку ја познаваат регулативата и своите права воопшто. Затоа овој прирачник претставува обид да се доближи идејата за претставување и учество

во европските работнички совети до вработените во РСМ, но исто така и да се нафрлат некои идеи за учество на вработените во одлучувањето по прашања кои се однесуваат на нивната положба, бидејќи ова прашање е различно решено во земјите членки на Унијата, земјите кандидати за членство и кај нас.

Информирање, консултирање, партиципирање

Правото на информирање и консултирање за вработените е регулирано како со конвенциите на МОТ така и со директивата 2002/14/EЗ и се вбројува меѓу основните права од работен однос. Во начело, вработените имаат право да бидат информирани и консултирани за сите прашања, односно за промени во претпријатието коишто влијаат непосредно или посредно би влијаеле на нивната положба. А на кој начин се информираат вработените? Преку **нивните синдикални и/или избрани претставници**.

Важно е уште на почетокот да ги разграничime овие два поими и улогата на едните и другите. Притоа именката се употребува во машки род за да не се повторува постојано во текстот „претставник/чка“, односно именката не имплицира и родова припадност. Ве молиме ова да го имате предвид при читањето на текстот и им се извинуваме на читателките ако им предизвикува непријатност.

Тргувајќи од слободата на работниците да се организираат во синдикати и да ги устројуваат согласно сопствените акти (статути и правила), доаѓаме до поимот **синдикален претставник**, кој претставува дел од организацијата на синдикатот и е избран или именуван согласно актите и правилата на синдикатот. Синдикалниот претставник може, но не мора да е вработен во претпријатието и неговата улога и задачите се дефинирани со актите на синдикатот. Притоа уште еднаш мора да потсетиме дека главната улога на синдикатот се состои во борба за остварување и унапредување на правата за вработените, односно единствено синдикатот е признат легитимен застапник на вработените кој учествува во преговори за нивните права и обврски. Тука, пред сè, мора да го спомнеме колективното договарање, кое е неприкосновена задача единствено на синдикатите.

Меѓутоа, низ историјата на синдикалното движење се развивале различни модели на организирање на синдикатите, при што постојат модели каде што има синдикални организации во претпријатијата и модели каде што нема синдикални организации во претпријатијата. Во нашата земја, во претходниот општествено-политички систем синдикатите биле организирани во претпријатијата и таа пракса е задржана и по промената на политичкиот систем. Ова е случај и со други постсоцијалистички земји. Во западните земји, пак, синдикатите (историски гледано) не се организирале директно во претпријатијата каде што работодавачот има потреба да комуницира со вработените. Тоа, се разбира, не може да се прави буквално со сите вработени, туку со поединци или групи кои легитимно ќе ги претставуваат вработените. Затоа по Втората светска војна се развивани различни модели на

претставување на вработените. Најкарактеристичен е германскиот модел, според кој работниците (без оглед дали се членови на синдикат или не) **избираат свои претставници**, чиј број зависи од бројот на вработени во претпријатието, и тие заедно со претставниците на работодавачот формираат Совет на претпријатието или Работнички совет.

Со системско вклучување на претставници на вработените преку законски дефиниран облик (работнички совет, совет на претпријатие) во процесот на информирање и консултирање се издига самиот процес за едно скалило – кон партиципирање (учество) на вработените, преку нивните избрани претставници, во донесување на одлуки по одредени прашања во претпријатието.

Значи, во принцип, вработените можат да бидат претставувани, информирани и консултирани или преку своите синдикални претставници или преку претставници на вработените кои непосредно ги избираат. Притоа информирањето и консултирањето најчесто се однесува на прашања како што се: услови за работа, заштитни средства, технички проблеми, воведување нови технологии, потреба за примање или отпуштање работници, распоредот на работното време и сл. Платите, зголемувањето на платите и сите други примања, награди и надоместоци, должината на годишниот одмор и слични прашања кои се предмет на колективно договарање меѓу работодавачот и синдикатот се во исклучива надлежност на синдикатот и за тоа не се надлежни претставниците на вработените (Работничкиот совет, Советот на претпријатие или кој било друг облик на претставување), дури и таму каде што овој модел перфектно функционира.

Постојат примери каде што паралелно кохабитираат германскиот модел (избрани претставници на вработените во работнички совет) и синдикална организација во претпријатието. Така е во Хрватска, каде што во Законот за труд е регулирана обврската за формирање работнички совети, нивната надлежност, изборот и бројот на членови.

За разлика од тоа, во нашата земја не постои друг систем на претставување на вработените освен преку синдикалната организација. Синдикатите кај нас ги имаат двете улоги: колективно преговараат (на ниво на работодавач, гранка или сектор) и ги претставуваат вработените кај работодавачот, доколку во претпријатието има членови на синдикат и функционира синдикална организација. Меѓутоа, во претпријатијата каде што работниците не се организирани и не функционира синдикална организација, претставувањето на вработените е проблематично. Ова е од причина што нашиот Закон за работни односи го користи терминот „претставник на вработените“, но не регулира како тој треба да биде избран, кој ќе го избере ниту кои би биле неговите улога и задачи. Во таква ситуација, процесот на информирање и консултирање не може да се спроведе ниту формално доколку во претпријатието не функционира синдикална организација.

Не ретко во постсоцијалистичките земји синдикатите се спротивставуваат на воведувањето на работничките совети во претпријатијата, сметајќи дека со тоа ќе ја загубат својата позиција. Во нашата земја, синдикатите од донесувањето на новиот



ЗРО во 2005 година, бараат да се појаснат работите, односно одделно да се регулира учеството на вработените (преку работнички совет) во одлучувањето по прашања кои ги засегаат, а во ЗРО да не се мешаат двата термина, туку да се оперира само со терминот „синдикален претставник“. Но, такво нешто не се предвидува ни во новиот ЗРО, кој е во подготовка.

Работнички совет

Работничкиот совет најчесто е орган составен од претставници на работниците и работодавачот со право да учествува во одлучувањето за одредени прашања во претпријатието.

Бројот на членовите на работничкиот совет зависи од бројот на вработените во претпријатието. Претставниците на работниците вообичаено се избираат на неопосредни избори, со гласање од страна на работниците, а работодавачот (менаџментот) ги именува своите претставници. Тие се избираат за определен мандат. Сите вработени (освен менаџментот) гласаат за избор на претставник во работничкиот совет. На изборите своја листа на кандидати нудат најчесто синдикатите или групи работници сами формираат своја листа.

Работничкиот совет има задача да ги штити и да ги унапредува интересите на вработените преку советување, соодлучување или договарање со работодавачот по прашања што се важни за положбата на вработените. Исто така, работничкиот совет ја следи примената на законите, прописите и колективните договори. Пред работничкиот совет се пласираат информации, како на пример: работењето на претпријатието и организацијата на работата, очекувани и остварени резултати, бројот на вработени и потребите од вработување или намалување на бројот на вработени, распоред на работното време, потреба од воведување прекувремена и ноќна работа, проблеми со редовност на работа, безбедност и здравје на работа, планови за годишен одмор, наоди на инспекциски надзори, воведување нови технологии и слични прашања поврзани со материјалната и социјална положба на вработените. За да може да дава добри предлози и да носи одлуки, работничкиот совет мора од работодавачот да добива релевантни информации и податоци. Најчесто прашањата по кои работодавачот е должен да се консултира со работничкиот совет, како и прашањата за коишто мора да има согласност од работничкиот совет прецизно се регулираат во закон. За работа на работничкиот совет се обезбедуваат финансиски и материјални средства и ослободување од работа за членовите. Сите трошоци паѓаат на товар на претпријатието. Работничкиот совет одговара пред вработените за својата работа.

Во хрватскиот Закон, на пример, е предвидено дека иницијатива за формирање работнички совет покренува синдикатот или најмалку 20% од вработените кај работодавачот. Дефинирани се начинот на избор, правата и обврските на членовите, како и прашањата од надлежност на работничкиот совет, односно прашањата по

коишто мора да има согласност пред работодавачот да донесе некоја одлука. Интересно е, на пример, што ќе се случи доколку работничкиот совет се спротивставувал за давање отказ на некој вработен, но работодавачот не го почитувал тоа мислење. Во тој случај, ако вработениот поведе судски спор, отказот мора да биде поништен и вработениот ќе ги оствари сите права како да бил на работа. Притоа членовите на работничкиот совет имаат посебна заштита, како и синдикалните претставници, и тие се должни да соработуваат со синдикатите. Според Законот, доколку во хрватските претпријатија не се формира работнички совет, синдикалниот претставник ги презема сите права и обврски на работничкиот совет пропишани со закон.

Најразвиен систем на соодлучување преку работнички совет имаат Германија и Австрија, додека во скандинавските земји (иако тоа не е законска обврска), во претпријатијата договорно се формираат консултативни тела и се одредуваат прашањата од делокругот на нивната работа.

Ако се има предвид нивото на развиеност на индустриските односи и степенот на технолошки напредок и успешност на претпријатијата во наведените земји, со сигурност може да се заклучи дека прашањето на консултирање на вработените и нивно учество во донесување одлуки е позитивно искуство и пракса која придонесува за напредок и успех на претпријатијата. Затоа и во САД, каде што социјалниот дијалог не функционира на ист начин и на такво ниво како во Европа, врвните економски школи препорачуваат примена на модели на вклучување на вработените во одлучувањето заради нивна поголема заинтересираност и мотивираност за успехот на претпријатието.

Европски работнички совет

Со напредокот на глобалните текови, понатамошниот развој на индустриските односи и во рамките на заложбите за фер конкуренција и еднакви услови на пазарот, во Европската унија е усвоена директива 1994/45/EЗ за создавање европски работнички совети уште во 1994 година. Со тоа процесот на информирање, консултирање и учество е издигнат на европско ниво.

Меѓутоа, со проширувањето на ЕУ и отворањето на новите пазари, а особено со засилувањето на процесите на преселба на капиталот и деловните потфати од една земја во друга, Советот на ЕУ заклучил дека директивата е недоволна и потребно е значително да се измени. Поради тоа, во 2009 година е донесена **нова Директива 2009/38/EЗ за основање европски работнички совети или воведување постапка во претпријатијата или групи на претпријатија на ниво на Заедницата заради информирање и консултирање на вработените**. Зошто е тоа така?

Затоа што процесот на информирање и консултирање (и учество) на вработените е прифатен не само како позитивен во социјална смисла на зборот туку и како целисходен и нужен за успешно работење на претпријатијата и групациите на ниво



на ЕУ. Исто така, ова е показател за тоа како ЕУ ја следи примената на донесените директиви и постојано се стреми кон осовременување на законодавството на Заедницата.

Постапката за донесување и промена на директивите е мошне долготрајна. Во случајот со европските работнички совети, поминале девет години од констатирањето на потребата директивата од 1994 да се промени до донесувањето на новата директива. Меѓутоа, со проширувањето на внатрешниот пазар и постапките на концентрација на претпријатијата, прекугранични спојувања, преземања, заеднички вложувања, со еден збор со транснационализацијата на претпријатијата, се засилува потребата за донесување регулатива која ќе помогне деловните процеси да се одвиваат складно, во хармонизирани услови. Во транснационалните претпријатија не е пожелно националните закони да создаваат нееднакви услови за стопанисување. Затоа и процесот на информирање и консултирање се издига на повисоко ниво.

Што е, всушност, европскиот работнички совет?

Директивата 2009/38 обврзува да се направи соодветна процедура за информирање и консултирање на вработените или, поедноставно, да се формира работнички совет на транснационално ниво. Транснационалните претпријатија, или групации кои оперираат во две или повеќе членки на ЕУ и имаат определен број вработени, можат да потпишат спогодба со претставници на вработените за основање европски работнички совет. Услов е претпријатието да има најмалку 1 000 вработени во државите членки и најмалку по 150 вработени во најмалку две држави членки. Според директивата, европскиот работнички совет е совет основан заради информирање и консултирање на работниците. Тој се основа со спогодба која ја донесуваат претпријатието/групацијата со претставниците на вработените. Директивата пропишува како се покренува иницијатива за формирање европски работнички совет, но во пракса како легитимни претставници на вработените иницијално настапуваат европските синдикални асоцијации (во кои членуваат најголемиот број од синдикатите во нашата држава).

Директивата предвидува дека информирањето и консултирањето мора да се издигне на европско ниво. Тоа може да се постигне со формирање европски работнички совет или со дефинирање процедура за начинот на информирање и консултирање на работниците на ниво на транснационалното претпријатие, односно групација.

Како се доаѓа до европски работнички совет?

Одговорна за создавање услови за основање европски работнички совет и за обезбедување средства за тоа е централната управа на претпријатието. Централната

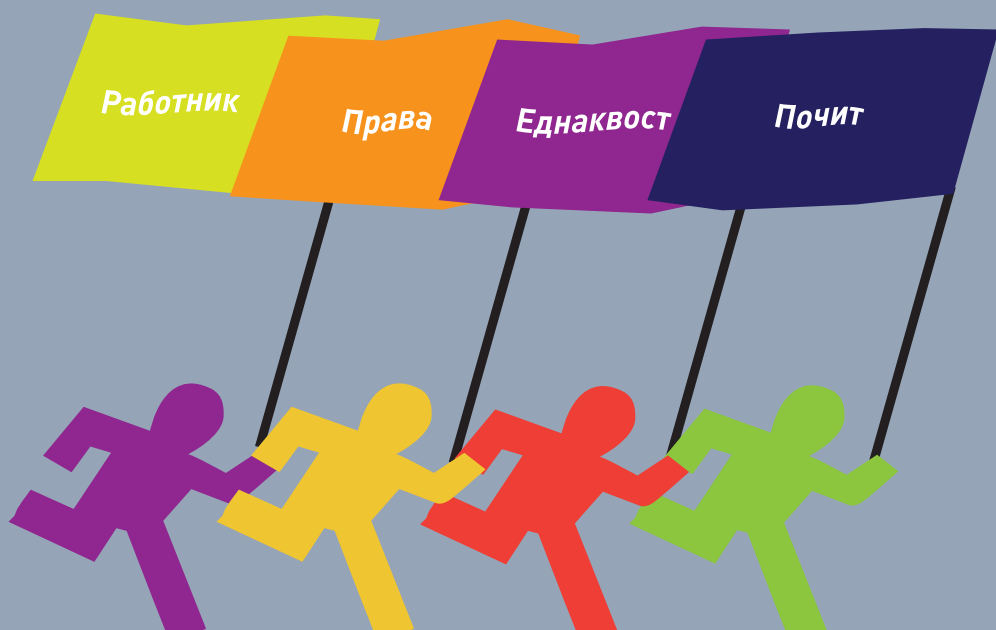
управа ќе започне преговори за основање европски работнички совет (или за утврдување процедура за информирање и консултирање на работниците) на сопствена иницијатива или на писмено барање од најмалку 100 вработени или нивни претставници, од најмалку две претпријатија или подружници во најмалку две одделни држави членки.

Притоа ќе повториме дека синдикатите секогаш се сметаат за легитимни претставници на вработените, што значи дека доколку вработените се членови на синдикатот, тие ќе покренат иницијатива преку својот матичен синдикат, што е исто како да поднеле барање вработените. А бидејќи синдикатите се поврзани во европски синдикални асоцијации, најлесно е барањата да се процесуираат преку нив, бидејќи тие асоцијации настапуваат не само во име на синдикатите (читај работниците) од две туку од сите држави членки каде што претпријатието вработува работници.

Значи, централната управа или вработените преку своите асоцијации покренуваат иницијатива за основање европски работнички совет, по што се формира **посебно тело за преговори**. Ова тело се формира врз основа на регулатива донесена во државите членки и во него, на паритетна основа (според бројот на вработените) се делегираат претставници на вработените од сите подружници на претпријатието, односно групацијата. За составот на посебното преговарачко тело и почетокот на преговорите се информираат централната и локалната управа на претпријатието и надлежните европски синдикални и асоцијации на работодавачите. Посебното преговарачко тело има задача заедно со централната управа во писмена спогодба да ги одредат опсегот, составот, должностите и траењето на мандатот на европскиот работнички совет или да одредат постапка (процедура) за информирање и консултирање на вработените.

Постапката за основање европски работнички совет може да трае долго бидејќи преговорите меѓу централната управа и посебното преговарачко тело не се ниту лесни, ниту едноставни. Да не забораваме дека информирањето и консултирањето на вработените не е баш омилена постапка за менаџментот, а освен тоа, европскиот работнички совет не е евтина работа. Меѓутоа, во многу групации советот се сфаќа и како контролен механизам за поведението на локалните менаџменти и тоа е дополнителен мотив за централната управа. Освен тоа, спогодбата мора да дефинира прецизно кој ќе биде составот на европскиот работнички совет, по какви прашања ќе биде надлежен да расправа, во кои рокови ќе се состанува, кои јазици ќе се користат, односно сите конкретни прашања со кои ќе му се овозможи на советот да функционира. Сите трошоци како за преговорите за основање така и за функционирањето на советот, секогаш ги сноси претпријатието, односно групацијата.

Европскиот работнички совет е составен од претставници на вработените од претпријатијата, односно подружниците кои се опфатени во спогодбата и брои најмалку 3 и најмногу 30 члена. Притоа од секоја земја во којашто работи претпријатието се определува по еден претставник, а потоа врз основа на бројот на вработените, се определуваат и повеќе претставници од некои земји. Европскиот работнички совет избира претседател и заменик-претседател. Ако советот брои повеќе од 9



членови, тогаш се избира одбор од три члена како раководен орган, од кои едниот е претседател, а кои мора да бидат од различни земји.

Сите важечки спогодби, а со тоа и претпријатијата, односно групациите за коишто е формиран европски работнички совет можете да ги најдете на следниот сајт: <http://www.ewcdb.eu/search/agreements>.

Закон за европски работнички совет во РМ

Како што рековме, во нашата држава е донесен Закон за европски работнички совет уште на почетокот на 2012 година [Службен весник на РМ 6/2012]. Потоа овој закон е изменет и дополнет во 2015 година [Службен весник на РМ 147/2015]. Консолидиран текст на Законот можете да најдете на сајтот на Министерството за труд и социјална политика <http://www.mtsp.gov.mk/zakoni>. Законот е донесен во рамките на усогласувањето на националното законодавство со регулативата на ЕУ и во него е транспонирана директивата 2009/38/EЗ.

Со овој Закон не се допираат утврденото право и обврските за информирање и консултирање на вработените во националната законска регулатива.

Целта на законот е унапредување на правото на информирање и консултирање за транснационални прашања и унапредување на дијалогот меѓу социјалните партнери. Ова особено се однесува на вработените во претпријатие или групација на ниво на ЕУ кое оперира во две или повеќе земји членки, да се информираат и да се консултираат кога одлуките што се однесуваат на нив, се донесуваат во земја членка која не е земјата во којашто се вработени.

Како транснационални прашања се дефинирани прашањата што се однесуваат на претпријатие или групација на ниво на ЕУ или најмалку на две претпријатија или подружници на претпријатие или групација сместени во две различни земји членки на ЕУ.

Законот се применува на претпријатијата или групациите од територијата на ЕУ коишто имаат седиште во нашата земја или се нивни овластени претставници. Во Законот се преземени сите дефиниции од директивата на ЕУ.

Според овој закон, претставниците на вработените од претпријатијата во Македонија во посебното преговарачко тело за формирање европски работнички совет ги избираат репрезентативните синдикати на избори со тајно гласање. Право да предлагаат кандидати за членови на ова тело имаат репрезентативните синдикати во претпријатието или подружницата и најмалку 50 вработени во него. Нашиот Закон прецизира дека писмениот договор (спогодба) за основање европски работнички совет склучен меѓу посебното преговарачко тело и централната управа треба да утврди:

- На кои претпријатија, подружници или групации се однесува договорот, вклучително и такви кои се надвор од територијата на ЕУ кога се опфатени тие.

- Составот на европски работнички совет, бројот на членовите, распределбата на местата имајќи ја предвид рамномерната застапеност на вработените според нивната активност, категорија и пол, како и нивниот мандат.
- Делокругот на работа и постапката за информирање и консултирање, како и формите и начините за поврзување на информирањето и консултирањето на европски работнички совет и националните претставнички тела на вработените.
- Местото и времето на одржување на седниците.
- Постапката за именување и разрешување член, како и делокругот на работа на раководниот одбор (кој се формира доколку европскиот работнички совет брои повеќе од девет членови).
- Финансиските и материјални средства кои треба да се обезбедат за работа на советот.
- Датумот на влегување во сила на договорот, времетраењето за кое е склучен, начинот на којшто може да се вршат измени и дополнувања или раскинување на договорот и случаите во кои повторно треба да се водат преговори за склучување договор при промена на структурата на претпријатието или групацијата на ниво на ЕУ.

Со Законот за Европски работнички совет донесен во нашата земја се уредени прашањата на претставување и застапување на нашите работници во европските работнички совети, предлагање и избор на нашите претставници и сите други поединости. Предвидени се дури и глоби за правните лица за непочитување на законските одредби. Меѓутоа, во последниот член од Законот стои дека тој е на сила, но ќе се применува откако Македонија ќе стане членка на ЕУ! Прашање е како да се сфати оваа одредба?

Имено, европските работнички совети се основаат во транснационални компании, за информирање и консултирање по транснационални прашања. Постои предуслов претпријатието да функционира во ЕУ, да има најмалку 1 000 вработени и по најмалку 150 вработени во најмалку две земји членки на ЕУ. Со тоа вработените од нашата држава, која сè уште не е членка, не се автоматски исклучени ниту од дијалогот, информирањето и консултирањето, ниту од учество во преговори за европски работнички совет, ниту пак од членство во него. Имено, како што кажавме, европскиот работнички совет се основа со потпишување договор (спогодба) меѓу преговарачкото тело и централната управа. На некој начин, договорот е интересен акт на претпријатието/групацијата и ќе содржи тоа што ќе се договараат двете страни. Значи, ако во договорот се вклучат и претставниците од претпријатија/подружници од земји кои не се членки на ЕУ, тие ќе бидат полноправни членови на европскиот работнички совет. Во нашата земја веќе имаме пример и искуство како се станува член на преговарачко тело и понатаму на европски работнички совет, без оглед што донесениот Закон кај нас уште не се применува. Затоа, да видиме како е можно да се биде дел од европските работнички совети.

Како да станеме дел од европските работнички совети?

Во последниве години во нашата земја се отворија многу работни места во транс-национални компании или групации. Меѓутоа, работниците се многу малку заинтересирани за синдикалното организирање и немаат доволно информации за своите права, за можностите и придобивките од синдикалното организирање, во кои спаѓаат и европските работнички совети. Освен тоа, сведоци сме дека и во присутните компании флукуацијата на капиталот (сопственоста) може често да се менува, па не е лесно да се следи земјата на потекло на инвеститорот. Но, вработените не се без информации во кои сè европски земји компанијата има деловни потфати.

Како што рековме претходно, информирањето и консултирањето (и партиципирањето) работодавачот е должен да ги спроведува преку легитимни претставници на вработените. Во нашата земја тоа се синдикалните раководства во синдикалните организации во претпријатијата. Затоа ако работниците не се синдикално организирани, во претпријатието фактички не постојат избрани претставници на вработените.

Исто така, кажавме дека Законот за работни односи и други закони употребуваат термин „синдикален претставник“ и „претставник на вработените“. Меѓутоа, начинот на избор, улогата и задачите на претставникот на вработените никаде не се дефинирани. Од судската пракса имаме информации дека во судска постапка не се признава легитимност на претставник на вработените ако нема соодветна документација за тоа како е избран, кој го бирал и во каква постапка. Тоа е така бидејќи изборот на претставник на вработените би можело многу лесно да се манипулира, како од работодавачот така и од работниците, во услови кога не постојат правила на игра.

Како и да е, за нас е важно дека работниците од транснационалните компании или групации кои оперираат во нашата земја не се исклучени од можноста да бидат дел од европски работнички совет доколку постои таков за нивната компанија, ниту од можноста да иницираат или да учествуваат во иницирање за основање европски работнички совет ако се исполнети другите предуслови за тоа. Затоа овде ќе ги изнесеме основните препораки како да се направи тоа.

Всушност, постои само една пречка, односно **еден основен предуслов: најпрво мора синдикално да се организирате, односно да се зачлените во синдикат по свој избор во Македонија.** Секако, кога ќе размислувате за тоа кој синдикат да одберете, водете сметка дека синдикатите се организираат врз т.н. грански принцип, односно според видот на производство и дејноста на која им припаѓа работодавачот. Ова е така во целиот свет бидејќи гранските колективни договори ги склучуваат синдикатите и организациите на работодавачи за одредена гранка/дејност. Со оглед дека работникот се зачленува во синдикат со цел да добие соодветни права и да учествува во донесувањето на одлуките и политиките на синдикатот, ќе има најмногу интерес да го стори тоа во синдикатот којшто преговара за неговите права на работното место, односно во гранката/дејноста каде што работи. Би било нецелесходно, на пример, работникот кој работи во металургијата да се зачлени



во синдикат на работниците од јавните служби бидејќи за правата и положбата на работниците во металургијата преговара синдикатот на работниците во металургијата.

Со синдикалното организирање, европскиот работнички совет ќе биде само дополнителна придобивка што ќе ја имате, многу поважни ќе бидат придобивките како што се: колективен договор на ниво на работодавач, претставување и застапување на интересите на вработените пред работодавачот, преговарање со работодавачот за подобрување на положбата на вработените, учество во прашања од безбедност и здравје при работа, користење на бесплатна правна помош и заштита, учество во синдикално образование, семинари, обуки, па сè до користење материјална помош од фондовите на синдикатот.

Ако овој предуслов е исполнет, тогаш која би била постапката за учество во европски работнички совет?

Прв чекор

Најпрво, на посочениот сајт <http://www.ewcddb.eu/search/agreements> проверете дали името на вашата компанија се појавува како потписник на важечките договори за постојните европски работнички совети.

Ако постои европски работнички совет на ниво на вашата компанија, тој веќе функционира и неговиот состав е определен. Во таков случај, преку вашиот синдикат и со посредство на соодветната европска синдикална асоцијација ќе се побара претставник на вработените од нашата земја веднаш да почне да се поканува на седниците на советот како набљудувач. Воедно ќе се отвори постапка за проширување на составот и вклучување на претставникот/ците во составот на тој совет, но тоа ќе се случи откако ќе истече мандатот на постојниот европски работнички совет. Во меѓувреме, нашиот претставник ќе се запознае со начинот на работа на советот, кои прашања таму се разгледуваат, како се презентираат, што е најважно за работниците во нашата земја итн.

Во вашиот матичен синдикат детално ќе ве запознаат со постапката што треба да се спроведе и заедно со него и со европската синдикална асоцијација каде што членуваат, најверојатно со ваше непосредно учество, ќе се покрене и ќе се истера до крај целата процедура.

Интересен е фактот утврден низ истражувањата во рамките на проектот на Центарот за истражување и креирање политики дека ни менаџерите во нашите компании не се запознати ништо повеќе од работниците со европските работнички совети, ниту се свесни за нивното постоење и улогата и не знаат каква е позицијата на матичната компанија по тоа прашање. Затоа, ако најдете дека постои европски работнички совет на вашата компанија, поразговарајте со одговорниот менаџер во врска со ова и најавете дека ќе иницирате постапка за вклучување на претста-

вувањето на вашите вработени во него (нешто што самиот менаџмент можел да го направи ако бил информиран за тоа).

Ако не постои ЕПС за вашата компанија

Вие најверојатно знаете во кои земји оперира вашата матична компанија и имате информација за вкупниот број вработени. Тие информации најчесто се јавни и ги има на веб-сајтовите на компаниите.

Доколку е исполнет условот компанијата да има најмалку 1 000 вработени и да вработува најмалку по 150 вработени во најмалку две земји членки на ЕУ, изнесете го случајот во вашиот матичен синдикат.

Вашиот матичен синдикат би требало да се обрати до европската асоцијација каде што е член и да го изнесе интересот на вработените во нашата земја за искористување на правото за формирање европски работнички совет. Бидејќи Македонија сè уште не е членка на ЕУ, европската синдикална асоцијација најлесно ќе ве поврзе со синдикатите од земјите членки на ЕУ каде што работи компанијата. Така ќе се здружат силите и ќе може да се поднесе барањето до централната управа за основање на европскиот работнички совет.

Во ваков случај ќе бидете вклучени во постапката од самиот почеток и ќе имате свои претставници во преговарачкиот одбор. Така ќе имате увид и во содржината на договорот што треба да се постигне за основање на ЕПС и ќе остварите право на полноправно членство во ЕПС кога во договорот ќе биде вклучена и подружницата/ претпријатието од нашата земја.

Практичен пример

За жал, во нашата земја нема многу практично искуство во врска со европските работнички совети, но едно конкретно искуство може да споделиме.

Компанијата „Митал стил“, која сега е најголем работодавач во светот од областа на црната металургија, инвестираше во Ладната валавница од поранешна скопска „Железара“ во 2004 година. Вработените се членови на Синдикатот на индустрија, енергетика и рударство на Македонија – СИЕР. При влезот на инвеститорот, СИЕР ги застапуваше интересите на вработените и преговараше со сопственикот за условите под кои работниците се согласни да се направи транзиција на мирен начин. Во тоа време компанијата не се сметаше за транснационална во Европската Унија и не практикуваше европски социјален дијалог. Но, со купувањето на гигантот „Арцелор“ и преименувањето во „Арцелор Митал“, работите се сменија и компанијата мораше да прифати многу услови диктирани од Европската комисија. Меѓу другото, се формираше и европски работнички совет.

СИЕР стана полноправен член на европската синдикална асоцијација ИндустиОЛ – Европски синдикат во 2009 година. Во тоа време европскиот работнички совет на „Арцелор Митал“ веќе бил во подготовка, но македонската подружница не беше вклучена во започнатиот процес, иако подоцна СИЕР побара помош од европската синдикална асоцијација за синдикалниот претставник од „Арцелор Митал“ Скопје да се вклучи во работата на европскиот работнички совет како набљудувач. Барањето беше прифатено и синдикалниот претставник беше повикуван на заседанијата на ЕРС.

Меѓутоа, поради неговиот интерес и понатаму да ги шири производните капацитети во Европа, Европската комисија во 2018 година му наложи на „Арцелор Митал“ да се ослободи од дел од своите капацитети доколку купува нови заради спречување на монополизација на производството на челик. Во 2019 година скопската подружница, заедно со уште неколку други од Романија, Чешка, Франција, Италија, Белгија и Луксембург ги откупи инвеститорот „Либерти груп“. Но, бидејќи во процесот на договарање на условите за преземање на овие фабрики беше вклучен синдикатот (како Европската асоцијација, така и националните синдикати, вклучително и СИЕР), веднаш како услов беше поставено новиот сопственик „Либерти груп“ да започне преговори за формирање европски работнички совет. Тоа беше прифатено и компанијата се согласи преговорите да започнат на почетокот на 2020 година, но пандемијата ги одложи. Така, во моментот е формирано преговарачкото тело за договарање на спогодбата за основање на европски работнички совет со централната управа на „Либерти груп“ и во него се делегирани два члена од скопската подружница, која во идниот европски работнички совет ќе биде полноправно застапена со два члена и два заменици.

Што се добива со учество во ЕРС?

Европскиот работнички совет е место каде што ќе се сретнете и ќе се запознаете со претставниците на вработените од сите подружници на компанијата/групацијата. Освен формалното учество во работата на советот, неформалните контакти можат да значат уште повеќе бидејќи со нив ќе може директно и непосредно да разменуваат информации за прашања од интерес на вработените, за потезите на менаџментот, за тоа кои права ги имаат вработените во различни земји, како и за што преговараат итн.

Освен тоа, ќе се запознаете со централната управа на компанијата/групацијата и ќе добивате релевантни информации за плановите, работењето и успехот на компанијата, од кои ќе можете благовремено да извлечете заклучоци како да настапувате во својата средина и кои чекори да ги преземате.

Да не забораваме, централната управа од членовите на европскиот работнички совет добива информации за поведението и работењето на локалниот менаџмент токму во неформални контакти. Освен тоа, може да биде од полза за нашите вработени да се знае со какви бројки се оперира во другите земји, какво е нивото на

платите, за кои додатоци или зголемувања се преговара и сл. Овие прашања не се од надлежност на европскиот работнички совет, но информациите се добиваат токму низ неформалната комуникација.

Со еден збор, членувањето во европските работнички совети може повеќекратно да придонесе не само за информирањето и консултирањето, туку и за подобрување на положбата на нашите вработени.

Какви знаења/квалификации се потребни за учество во европскиот работнички совет?

Се разбира дека за членовите на европскиот работнички совет формално не се пропишани никакви специфични барања во поглед на квалификациите, односно таму членуваат избрани претставници на вработените. Со договорот за основање на советот обично се дефинира и кои јазици ќе бидат во употреба, а тоа најчесто се јазиците со кои се служат сите членови, односно од сите земји каде што оперира компанијата. Значи, незнаењето странски јазик исто така не мора да биде пречка.

Но, мора да се има предвид дека заради квалитетно и компетентно учество во работата на советот, претставникот мора да има определени квалификации и предзнаења. Тоа треба сериозно да се земе предвид при предлагањето кандидати. Точно е дека членот на советот треба да ги пренесува и да ги претставува позициите на вработените кои го избрале, но во одредени моменти тој ќе мора да донесува одлуки врз основа на информациите што таму ќе ги добие, што значи дека мора да биде способен да ги разбере и да ги анализира тие информации.

Исто така, можеби за формалниот дел од работата на советот не е потребно знаење странски јазик бидејќи е обезбеден превод. Но, што ќе биде со неформалната комуникација? А веќе рековме дека во неформалната комуникација можат да се добиваат многу значајни и потребни информации. Затоа пожелно е членот на советот да зборува странски јазик. Затоа во многу компании со или без европски работнички совети по барање на вработените, се договара издвојување ресурси за вработените да учат некој од европските јазици.

Како и да е, изборот на членот на европскиот работнички совет е сериозно прашање и не треба да се препушта на случајност. Затоа добро размислете и предложете ги колегите за коишто сте сигурни дека ќе бидат на нивото на задачата и ќе ги исполнат вашите очекувања.



**КОНСУЛТИРАЈТЕ
ГИ В РАБОТНИЦИТЕ**

Наместо заклучок

Прашањето на информирањето и консултирањето на вработените, развиениот свет го апсолвирал и го издигнал до определено ниво. Постојат можности кои нашите вработени малку ги користат во национални рамки, а уште помалку во европски рамки.

Рековме дека Законот за работни односи наложува дека работодавачот мора да ги информира и да се консултира со претставници на вработените и тоа е задолжително во случаи како:

- спроведување на мерката отпуштања од деловни причини (популарно наречена „технолошки вишок“),
- воведување ноќна работа,
- воведување статусни промени кои можат да влијаат на положбата на вработените,
- прашања од безбедноста и здравјето при работа итн.

Овие прашања и задолжителните постапки се наведени во законите. Но, исто така рековме дека доколку работниците не се синдикално организирани, фактички нема со кого да се спроведе информирањето и консултирањето. А оваа можност не смее да се занемарува, без оглед на тоа што работодавачот не е должен да го испочитува мислењето на вработените. Од нашите работници најчесто ќе се слушне дефетистичкиот став дека „далеку сме ние од тоа“ или „кај нас тоа го нема“.

Проблем е што малку се трудиме или воопшто не вложуваме напор да дојдеме до позиција и можност да ги остваруваме своите права. Никаде во светот работниците не добиваат ништо „на тацна“. Правата треба да се изборат. А ако веќе се изборени, бидејќи ниту едно право не дошло само по себе, туку низ макотрпна борба, жално е што правата не се користат.

За да бидете во можност да ги остварувате, потребно е да се направи првиот чекор: **ОРГАНИЗИРАЈТЕ СЕ ВО СИНДИКАТ**. Тоа многукратно ќе ви се исплати.



Синдикат

The illustration features a diverse group of approximately 25 stylized human figures of various ages, ethnicities, and professions. They are arranged in a loose circle around a central white rectangular sign. The background consists of three large, overlapping circles in shades of pink, red, and purple. The figures are dressed in casual and semi-formal attire, including t-shirts, sweaters, dresses, and suits. Some figures are waving their hands, while others are holding books or bags. The overall style is modern and colorful, with a focus on inclusivity and community.



Центар за истражување и
креирање политики (ЦИКП)