



ВКЛУЧУВАЊЕ НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО ПРОЦЕСОТ НА ДОНЕСУВАЊЕ ОДЛУКИ



Вклучување на вработените во процесот на донесување одлуки

Публикација

Содржина

A. Вовед.....	4
Б. Правна рамка на ЕУ за учество на работниците во процесот на донесување на одлуки	5
1. Правна рамка за учество на работниците во процесот на донесување на одлуки	5
2. Целта на учеството на работниците во управувањето	6
3. Европскиот правен поредок и учеството на работниците во управувањето.....	7
С. Словенечкиот модел на учество во донесувањето на одлуки.....	9
1. Правна рамка за учество на работниците во менаџмент - словенечки модел	9
2. Извршување на интересите на вработените, преку работничкиот совет	10
2.1 Условите за колективна организација на вработените под Законот за Учество на работниците во управувањето.....	10
2.2 Избори во однос на работнички совети или доверители	11
2.3. Индивидуални права на вработените за учество во управувањето и колективни права на учество на вработените	12
3. Извршување на интересите на вработените, преку претставници во органите на компанијата	15
4. Предизвици и елементи кои недостасуваат во важечката словенечка регулатива во однос на учеството на работниците во управувањето	16
5. Пред пренесување на Европскиот правен поредок во националното законодавство	18
6. Учество на работниците во управувањето и интересите на компанијата	19
7. Решение	20
Д. Основи на германскиот систем на индустриски односи и вклучување на вработените	21
1. Вовед.....	21
2. Колективно договарање	22
2.1 Слобода за формирање коалиција.....	22
2.2 Колективен договор на страните	22
2.2.1 Синдикати	23
2.2.2 Организации на работодавачи	23
2.3 Колективни договори.....	23

2.4. Обврска за мир и индустриска акција	24
3.1 Вклучување на вработените на ниво на сектор.....	25
3.2 Вклучување на вработените на ниво на компанија	26
3.2.1 Предмет.....	26
3.2.2 Надзорен одбор	26
3.3 Состав на Надзорниот одбор од страна на работниците	26
3.4. Претседател на Надзорниот одбор	27
3.5 Закон за Кодетерминација во пракса.....	27
3. Неодамнешните настани	27
E. Анкета за разбирање и почитување на учеството на работниците во процесот на донесување на одлуки	28
1. Вовед во интервјуата и објаснување на методолошкиот пристап	28
2. Црна Гора	32
3. Македонија - Учество на вработените во менаџментот - Краток преглед и заклучоци од интервјуата	36
Ф. Резиме на истражувањето, заеднички заклучоци и препораки	42
1. Резиме на резултатите од истражувањето и заеднички заклучоци.....	43
2. Општи препораки	45
Г. Хрватска - Улогата на претставниците на вработените во воведувањето на работата на далечина (влијанието на вработените / синдикатите / работничките совети)	47
Х. Препораки за можни идни проектни активности	55
1. Завршувањето на WIM2 како појдовна основа за понатамошен развој на учество на работниците во управувањето во земјите-кандидати	55
2. Препораки и стартни позиции за идни проекти за учество на вработените во управувањето во земјите-кандидати	57

A. Вовед

Учеството на работниците во процесот на донесување на одлуки во компанијата може да се дефинира како учество во управување со промени, односно во работата која се занимава со идната позиција или идни права на работниците. Подготовката на работниците да се справат со промените или изменетите околности е исто така главна причина за вклучување на вработените во процесот на донесување одлуки. Треба да се истакне дека подготвувањето на работниците да се справат со промените или променетите околности не е единствената причина за вклучување на вработените во процесот на донесување одлуки. Во прилог на интересите на вработените, во учеството во процесите на донесување одлуки, исто така, корист има и компанијата и работодавачот, кои често се заборавени или интересите на работодавачот не се соодветно утврдени со закон.

Важноста од вклучување на работниците во процесот на донесување одлуки, исто така, е призната од страна на европскиот правен поредок со кој се дефинира целта на работниците за соработката во процесите на управување и ги утврдува минималните рамки на работата на претставниците на вработените. Директивата исто така, директно ги дефинира интересите на компанијата во рамките на соработката на работниците во управувањето: пофлексибилна организација на работата и зголемување на конкурентноста на компанијата.

Во согласност со вредностите на ЕУ и потребите во индустриските односи, важно е да се подигне свеста за значењето на улогата на претставниците на вработените во компаниите и земјите кои се во процес на приближување кон ЕУ или се само на влезот во процесот.

За таа цел, Здружението на работодавачи на Словенија (ZDS) во соработка со своите партнери во проектот од Словенија (CPM), Црна Гора (UPCG), Македонија (BCM), Хрватска (HUP) и со поддршка на Германија (BDA) го спроведоа проектот WIM 2, чија цел е да се подигне свеста на потенцијалните придобивки од спроведувањето на учеството на работниците во процесот на донесување одлуки, идентификување на предизвиците и менталните бариери кои би можеле да го попречат спроведувањето на моделите на учество, пребарувањето на специфични решенија или можни начини за пренесување на тој дел од правниот поредок, кој се однесува на учество на вработените, во процесите на донесување одлуки.

Ние, партнерите во проектот, ја подготвивме оваа публикација со цел да се покаже правната и фактичката рамка на учеството во вклучување на вработените во процесот на донесување одлуки, и критичко изготвување и претставување на два модели на учество во две земји-членки и формирање на препораки за ефикасен трансфер на релевантните делови од европскиот правен поредок во националното законодавство на идните членки, имајќи ги предвид заклучоците од истражувањето направено во земјите кои се партнери на проектот.

Б. Правна рамка на ЕУ за учество на работниците во процесот на донесување на одлуки *Анже Хиршл*

1. Правна рамка за учество на работниците во процесот на донесување на одлуки

Меѓународната организација на трудот (МОТ) го дефинира социјалниот дијалог, како дијалог кој вклучува размена на информации, заеднички консултации, колективни договори и други механизми за донесување заедничка одлука која е базирана на постапките направени меѓу Владата и претставниците на вработените или претставниците на работодавачите на теми кои се однесуваат на економските и социјалните политики кои се во заеднички интерес.

Социјалниот дијалог носи социјален мир на работодавачот, што во суштина елиминира конфликти кога ќе се појават или пред да се појават. Тоа е еден вид на институционализација на решавањето на конфликтите во индустриските односи.

Решавањето на различноста на интересите меѓу работодавачот и неговите вработени преку еден начин и двонасочна комуникација, исто така, обезбедува транспарентност на планираните и донесените одлуки и со вклучување на претставници на вработените во донесување на одлуки, исто така, носи легитимитетот на овие одлуки. Оваа изјава треба да дејствува како правило. За жал, секое правило има исклучоци. Успешниот дијалог не е гаранција за квалитет во индустриските односи. Социјалниот дијалог ги гони одговорните и легитимни партнери да работат за доброто на оние кои ги претставуваат. Придобивките од застапените треба да бидат главен водич за правно и договорно управување на дијалогот на сите нивоа.

Затоа социјалниот дијалог не е само дијалог во рамките на формализирани процеси, туку и секоја комуникација меѓу социјалните партнери во однос на економската и социјалната политика во заеднички интерес. Социјалниот дијалог не е еднонасочен, туку двонасочен, каде што "насоката" подразбира два традиционални модели на дијалог меѓу работодавачот и претставниците на вработените; меѓу Унијата (на ниво на претпријатија, сектор или државата) и работодавачот, како и помеѓу работничките совети (или нејзиниот еквивалент, во согласност со националното законодавство) и работодавачот. И двата случаи вклучуваат дијалог во врска со предметите на економската и социјалната политика во заеднички интерес. Сепак, постои разлика помеѓу овие два пристапа: улогата на синдикатот е обично врз основа на статички и актуелни дефиниции за работните односи, со оглед на улогата на работничките совети (или нејзиниот еквивалент, во согласност со националното право) се насочени кон иднината и планираната состојба или очекуваните промени кои доведуваат до таква состојба - учество во управувањето со промени.

Учесството на работниците во процесот на донесување одлуки (исто така во управувањето) може да се дефинира како учество во управувањето со промени, односно во работата која се занимава со идната позиција или идни права на работниците. Подготовката на работниците да се справат со промените или изменетите околности е исто така главна причина за вклучување на вработените во процесот на донесување одлуки. Треба да се истакне дека подготовката на работниците да се справат со промените или променетите околности не е единствената причина за вклучување на вработените во процесот на донесување одлуки. Во прилог на интересите на вработените, од

учеството во процесите на донесување одлуки, исто така, корист имаат и компанијата и работодавачот, кои често се заборавени или интересите на работодавачот не се соодветно утврдени со закон.

Важноста од вклучување на работниците во процесот на донесување одлуки, исто така, е призната од страна на европскиот правен поредок со кој се дефинира целта на работниците за соработката во процесите на управување и ги утврдува минималните рамки на работата на претставниците на вработените. Директивата исто така, директно ги дефинира интересите на компанијата во рамките на соработката на работниците во управувањето: пофлексибилна организација на работата и зголемување на конкурентноста на компанијата.

2. Целта на учеството на работниците во управувањето

Директивата 2002/14/ЕС ја дефинира целта на вклучување на работниците во управувањето на следниов начин: "Дијалогот треба да се зајакне и взаемната доверба во компаниите треба да се поттикнува со цел за подобрување на предвидувањето на ризиците, да се направи работата на организацијата повеќе флексибилна и да им се овозможи обука на работниците во компанијата каде што се одржува безбедноста, каде работниците се свесни за потребата да се биде флексибилен, каде што надлежноста на работниците е зголемена за реализација на мерки и активности со кои може да се зголеми нивната можност за вработување, и каде што вклучувањето на работниците во работата и иднината на компанијата, се охрабруваат и нејзината конкурентност е зголемена.

Што треба да се охрабри е информирање и консултирање за состојбата и евентуално вработување во компанијата, а кога работодавачот предвидува дека е загрозено вработувањето во компанијата, за можни идни мерки, особено во врска со обука и развој на вештини на работниците со кои ќе се поправи негативниот развој и нивните последици и подобрување на можностите за вработување и флексибилност на работниците кои ќе бидат погодени од таков негативен развој".

Важно е да се истакне дека наведената Директива 2002/14/ЕС не се смета само еден аспект на учеството на работниците во управувањето, но две гледишта: и интересите на вработените, како и интересите на компанијата - пофлексибилна организација на работата и подобрување на конкурентноста на компанијата.

Целта на правото да учествуваат во процесот на донесување одлуки е од исклучително значење, бидејќи вклучува дефинирање на целта на правото. Целта на правото е од исклучително значење за неговото толкување затоа што, во согласност со принципите на граѓанското право, правото не може да се остварува во непочитување на неговите законски цели.

При дефинирање на правото на учество на работниците во управувањето во националното законодавство и неговата имплементација, важно е да се разгледаат следниве ставови кои особено се истакнати во Директивата: "При определување или спроведување на практични мерки за информирање и консултирање, работодавачот и претставниците на вработените ќе работат во

духот на соработката и со должно внимание за реципрочност на нивните права и обврски, земајќи ги во предвид интересите и на претпријатието или организацијата и на вработените ".

Директивата го има потенцирано следново што секое национално законодавство треба да го следи:

- Поттикнување на заемната доверба;
- Флексибилна работна организација;
- Зголемување на свеста за потребата од флексибилност;
- Обуки заради вработување;
- Зајакнување на конкурентноста на компанијата;
- Корекција на негативниот развој и нејзините последици преку обука и развој на вештини;
- Подобрување на можностите за вработување и флексибилност на работниците; и
- Реципроцитетот на (материјални) права и (материјални) обврски.

При разгледување на правните аспекти на учеството на работниците во управувањето, важно е да се продолжи со целта и правата на целиот правен институт: работникот. Централниот фокус треба да биде на работникот и неговите интереси и права. Правата на претставниците на вработените се во подредена положба.

Директното или индиректното вклучување на вработените во процесот на донесување одлуки, исто така може да претставува ефикасно средство за спречување на (потенцијалните) конфликти или алатка за рано нивно решавање. Решавањето на конфликтите во нивната рана фаза и донесувањето на одлуки "преку" претставниците на вработените (комуникација) обезбедува транспарентност и легитимност на прифатени и планирани бизнис одлуки. Оваа изјава треба да се земе како примерен модел на работење во оптимални услови. Често постои проблем на пренос на информации од претставниците на вработените и обратно.

3. Европскиот правен поредок и учеството на работниците во управувањето

Учеството на работниците во управувањето или нивните права и нивната улога во случај на трансфер на претпријатија се регулирани од страна на две директиви:

- Директива 2002/14/ЕС на Европскиот парламент и на Советот од 11 март 2002 година за утврдување на општата рамка за информирање и консултирање на вработените во Европската заедница (UL L број 80 од 23 март 2002 година, стр 29);

- Директивата на Советот 2001/23/ЕС од 12 март 2001 година за приближување на законите на земјите-членки во врска со заштитата на правата на вработените во случај на трансфер на претпријатија, бизниси или делови од претпријатија или бизниси (UL L Не . 82 од 22 март 2001 година, стр 16).

Со цел да се регулираат правата на вработените во однос на учеството во управувањето и нивните претставници, Директивата 2002/14/ЕС е од витално значење, бидејќи таа им наметнува на земјите членки да воспостават правни рамки кои овозможуваат колективно извршување на нивните интереси во компанијата. При утврдувањето на рамката, земјите-членки треба да ги разгледаат следниве цели кои веќе беа споменати:

- Поттикнување на заемната доверба;
- Флексибилна работна организација;
- Зголемување на свеста за потребата од флексибилност;
- Обуки заради вработување;
- Зајакнување на конкурентноста на компанијата;
- Корекција на негативниот развој и нејзините последици преку обука и развој на вештини;
- Подобрување на можностите за вработување и флексибилност на работниците; и
- Реципроцитетот на (материјални) права и (материјални) обврски.

Учеството на работниците во управувањето не е наменето само за заштита и вклученост на интересите на вработените, но, исто така и за доброто на компанијата или работодавачот; преку зајакнување на конкуренцијата, директно, како и преку индиректни активности, и многу повеќе флексибилна работна организација. Вторите имаат тенденција да бидат малку контрадикторни на прв поглед, бидејќи вклучувањето на вработените во процесите преку своите претставници во процесот на донесување одлуки обично бара воспоставување на дополнителни рокови. Оптимизацијата, сепак, е можна преку интеграција на учеството во самиот процес на донесување одлуки. Ова е оптимално сценарио за управување и ретко може да се постигне во пракса. Затоа, е важно да се вклучат механизми во националното законодавство со кои законските ограничувања во однос на работната организација и работата во процесот во целина може да се надминат преку учество на работниците во управувањето.

Може да се сумира дека стресот на пренесување на содржината на двете директиви не мора да биде само за заштита на интересите на вработените, туку и за заштита на интересите на компанијата. Учеството на работниците (преку застапување) во процесите на донесување одлуки не е наменето да се гледа како обврска за компанијата, туку и како модел за подобро управување. Во однос на интересите на компанијата мора да се каже дека донесувањето на одлуката на претставниците на вработените е исто така важно "за доброто на компанијата" и за соодветна имплементација на концептот на одговорност за усвоените одлуки на работните структури.

C. Словенечкиот модел на учество во донесувањето на одлуки - Anže Hiršl, ZDS

1. Правна рамка за учество на работниците во менаџмент - словенечки модел

Меѓународната организација на трудот (МОТ), наведува дека социјалниот дијалог ја вклучува секоја размена на информации, заеднички консултации, колективни договори и други механизми за донесување заедничка одлука која е базирана на постапките направени меѓу Владата, претставниците на вработените или претставниците на работодавачите во врска со теми кои се однесуваат на економски и социјални политики кои се во заеднички интерес. Учесството на вработените во управувањето преку избрани или назначени претставници исто така, вклучува механизми за заедничко донесување на одлуки, кои се базираат на постапката меѓу претставниците на работниците и работодавачот. Затоа формалниот социјален дијалог во Словенија е на две нивоа и се состои од "класичен социјален дијалог", кој се разбира како преговори меѓу независните социјални партнери во однос на колективните права и обврски на работниците и работодавачите. Во случај на трипартитниот социјален дијалог, владата исто така е вклучена во овие разговори. Второто "ниво" на социјален дијалог претставува вклучување на вработените преку нивните избрани или назначени претставници во процесот на донесување одлуки, преку работнички совети, како и преку учеството на претставниците на вработените во контролата и управувањето со надлежните.

Учесството на работниците во управувањето е регулирано со Законот за учество на работникот во менаџментот од 1993 година (објавен во Службен весник на РС бр 42/1993), кој беше изменет двапати.

Затоа, Законот беше прифатен пред прифаќањето на Директивата 2002/14/ЕС на Европскиот парламент и на Советот на 11. март 2002 година за утврдување на општата рамка за информирање и консултирање на вработените во Европската заедница (UL L бр. 80 - 23 март 2002 година, страна 29, во понатамошниот текст: Директива), но од аспект на заштита и спроведување на правата и интересите на вработените е целосно во согласност со споменатата Директива. Ова не може да се каже за конзистентност со директивата во делот кој се однесува на интерес на работодавачот или компанија. Законот за учеството на работникот во управувањето не се однесува на ставовите на пофлексибилна работна организација, зајакнување на конкуренцијата и реципроцитет на (материјалните) права и (материјалните) обврски. Овој дел се уште е во согласност со Директивата! Сеопфатните превиди на интересите на работодавачот или компанијата исто така, можат да се видат во недостаток на обврските во врска со донесување на одлуки од страна на претставниците на вработените за "доброто на компанијата" или барем со земање предвид на принципите на "не против компанијата". Последново е особено проблематично ако се претпостави дека претставниците на вработените не се одговорни за своите одлуки или за последиците кои произлегуваат од овие одлуки.

Применливата регулатива некритички донесе решенија од германскиот правен пропис, каде што исто така се вклучени особености на словенечкиот простор од "некои други времиња". Дополнителна особеност, што не се смета постојана и врши регулаторна рамка, е улогата на синдикатот и нивните претставници на ниво на компанија.

Словенечкиот правен пропис за учество на работниците во управувањето во однос на содржината и предметите, кој ја обезбедува улогата на работниците или на нивните претставници, е значително надминување на минималните рамки од релевантната Директива. Ова имено вклучува само две форми на учество на претставниците на вработените во процесот на донесување на одлуки: информирање и консултирање со цел да се постигне договор.

Словенечкото законодавство ја надминува релевантната рамка и дополнително се дефинира правото на учество во процесот на донесување одлуки на одредени организациски или управувачки одлуки во компанијата. Покрај тоа, на претставниците на вработените се дава улога во органите на компанијата; орган на управување и контрола на телото. Тоа е последица од донесувањето на германската регулатива во словенечкиот правен поредок, додека вклучувањето на вработените во органите на управување е особеност на словенечката регулатива.

Во согласност со важечката регулатива, претставникот на вработените кој е член на органите на компанијата е сосема еднаков со другите членови на одборот кои се именувани од страна на сопствениците или директно или индиректно преку контролни тела. Поради тоа, вработените имаат две опции да влијаат на структурата на органите на управување: со назначување на нивниот претставник или директор на работникот и преку претставници во контролни тела.

2. Извршување на интересите на вработените, преку работничкиот совет

Законот за учество на работниците во управувањето дефинира:

- Прагот (врз основа на бројот на вработени) за формирање на колективни претставници на вработените во постапките на учество во управувањето;
- Постапка за формирање на претставнички тела;
- Реализација на изборите во работничките совети, назначување на претставници на вработените во органите на компанијата;
- Индивидуални права на вработените за учество во управувањето;
- Колективни права за партиципација на вработените;
- Рамки на работа на работничкиот совет и обврски на работодавачот во врска со прашањето;
- Односот помеѓу претставниците и работодавачот и опсегот и содржината на трудовиот имунитет на претставниците на вработените.

2.1 Условите за колективна организација на вработените под Законот за Учество на работниците во управувањето

Прашањето за дефинирање на прагот за влез на организацијата во колективно учество во управувањето е прашање за тоа, кога компанијата се смета за толку голема што станува невозможно да се комуницира со секој поединечен вработен и кога комуникацијата со работодавачот е можна само преку застапник или претставници.

Директивата наведува дека прагот за именување или формирање на колективен претставник на вработените е најмалку 50 работници во компанијата во која било од земјите-членки, или најмалку 20 работници во фирма во која било земја-членка, каде што земјите членки си дефинираат себеси средства за да се пресмета прагот на работниците.

Во однос на правото за формирање на претставник на колективните интереси на вработените, Законот за учество на вработените во управувањето е пријателски кон колективната организација на вработените: тој наведува дека може да се формира совет на работникот, ако има повеќе од 20 работници вработени во компанијата со активно избирачко право, без оглед на тоа дали компанијата е независна компанија или има само една гранка. Уште повеќе; Законот за учество на вработените во управувањето вели дека работниците во една компанија до 20 вработени со активно право на глас можат да учествуваат во управувањето преку управник. Теоретски гледано, тоа е можно да се избере (избира или именува) колективен претставник работник или старател во фирма со двајца вработени со активно право на глас. Активното право на глас се дава на сите вработени кои непрекинато работеле во компанијата за најмалку шест месеци, но само доколку тие не се менаџери, прокуристи или членови на семејството.

Во двата случаи, работниците треба да донесат одлука на состанокот на работниците за тоа дали сакаат или не сакаат да имаат свој претставник кој ќе ги спроведе нивните колективни интереси во однос на управувањето. Тоа не е така, се додека поголемиот дел од работниците со активно избирачко право донесат одлука, на изборот на свои претставници (работнички совет) или претставник (управник), дека задачите се спроведуваат, што ја таргетира реализација на одлуките на вработените.

2.2 Избори во однос на работнички совети или доверители

Законот за учество на работникот во управувањето јасно ја дефинира целата изборна постапка, почнувајќи од формирањето на изборна комисија и други изборни органи кои ја вршат целата постапка за гласање и обезбедуваат сигурност дека изборите се во согласност со законот.

Работодавачот мора да преземе било каква акција што ќе влијае на резултатите на изборите. Улогата на работодавачот не е само пасивна; тој треба да обезбеди материјални средства и други околности со кои можат да се случат изборите.

Според Законот за учество на работникот во управувањето, работодавачот или неговите претставници и прокуристи, исто така, се ограничени во право да бидат избрани како претставници на вработените. Пасивното право на глас се дава само на оние вработени кои непрекинато работеле во компанијата за најмалку дванаесет месеци, но само доколку тие не се менаџери, прокуристи или членови на семејството. Покрај тоа, работодавачот или неговите претставници или прокуристи и членовите на нивните семејства немаат право на глас, без оглед на тоа дали се или не се работници кои (можеби) имаат важечки договор за вработување.

Една од основните фундаменти на застапување на интересите на вработените е легитимноста на избраните претставници на вработените и, исто така, на изборите на кои се избираат овие претставници. Според законот, изборите се важечки ако присуствувале повеќе од половина од вработените со активно право на глас. Ако половина или помалку од половина од вработените го одлијат својот глас на изборите, можни се нови избори но не порано од шест месеци. Ако изборите биле неуспешни и се повикани од страна на работничкиот совет, чиј мандат доаѓа до завршување, може да се спроведат нови избори во рок од 6 месеци според аналогна примена на правила кои важат за изборите во новосоздадената компанија. Во таков случај, мандатот е веќе истечен за работничкиот совет (законот наведува дека не смее да биде поголем од 4 години и околностите не се предвидени за тоа кога би можело да се продолжи), според новите избори не може да се повика.

Големината на работничките совети или на бројот на членови во работничките совети зависи од бројот на вработени во компанијата, без оглед на тоа дали тие имаат право на глас или не. Се утврдува следново:

- Во една компанија до 50 работници - 3 члена;
- Во една компанија меѓу 50 до 100 работници - 5 члена;
- Во една компанија меѓу 100 до 200 работници - 7 члена;
- Во една компанија меѓу 200 до 400 работници - 9 членови;
- Во една компанија меѓу 400 до 600 работници - 11 члена;
- Во една компанија меѓу 600 до 1.000 работници - 13 члена.

Во компанија со повеќе од 1.000 работници бројот на членови во работничкиот совет се зголемува за два члена за секои дополнителни 1.000 работници.

2.3. Индивидуални права на вработените за учество во управувањето и колективни права на учество на вработените

Директивата наведува дека правото да бидат информирани треба да биде обезбедено врз основа на најновите можни развојни активности и економската состојба на компанијата или институцијата. Правото да бидат информирани и правото на советување треба да се даде врз основа на:

- Позицијата, структурата и можниот развој на вработување во фирмата или установата и врз основа на проценетите идни мерки, особено кога вработувањето станува загрозено;
- Одлуката што може да предизвика сериозни промени во работната организација или во договорните односи, вклучувајќи ги и одлуките вклучени во одредбите на Заедницата од член 2 од Директивата 98/59 / ЕС и член 7 од Директивата 2001/23 / ЕС.

Информирањето не е цел само по себе, затоа Директивата наведува дека на претставниците на вработените треба да им се даде соодветен рок за формирање на мислења и ставови, на кои работодавачот треба да го достави својот одговор, или подготовка за советување со цел да се постигне договор за одлуките кои спаѓаат во рамките на овластувањата на работодавачот.

Правото на индиректна примена на колективните интереси на вработените е право на вработените и никогаш не смее да се исклучи. Ниту на првите избори на нивните претставници, ниту подоцна. Вработените треба да направат независна и слободна одлука за тоа дали сакаат или не сакаат да имаат таква застапеност. Многу е важно дека одлуката за формирање на работничкиот совет е направена од страна на поголемиот дел од вработените.

Законот за учество на работникот во управувањето е поделен помеѓу индивидуалните и колективните права на учество на вработените. Во првиот случај, секој работник има право да биде директно или индиректно известен и да им се обезбедат директни предлози и мислења за кои треба работодавецот да го обезбеди неговиот одговор за помалку од 30 дена:

- Според иницијативата и одговорите во врска со оваа иницијатива, доколку тие се во врска со работното место или со неговата работа или организациона единица;
- Да биде известен во догледно време за промена на работното место,
- Да го изрази своето мислење во врска со прашањата кои се однесуваат на организацијата на работата на неговото место и процесот на работа;
- Да бара од работодавачот или неговиот овластен претставник да објаснува на прашања во врска со плата и прашања во други области на работниот однос и од содржината на овој закон.

Колективното право на учество на вработените (правото за застапеност во органите на компанијата ќе се разговара одделно) се поделени во три групи: информирање, советување и консензус во однос на индивидуалните и таксативни предмети.

Работодавачот треба да го информира работничкиот совет и да им се овозможи пристап до документацијата која е од витално значење за информирање, особено во однос на прашањата кои се однесуваат на:

- Економската положба на компанијата;
- Целите за развој на компанијата;
- Состојбата на производство и продажба;
- Општата економска состојба на индустријата;
- Промената на дејноста;
- Намалувањето на економската активност;
- Промени во организацијата на производството;
- Промена на технологија;
- Годишен финансиски извештај;

- Други прашања што се во меѓусебен договор од член 5, став два на овој закон.

Правото да бидат информирани е исто така заштитено со правото на работничкиот совет и одредбите од кривичниот закон, да се задржат некои одлуки на работодавачот и да се започне постапката за решавање на меѓусебните спорови ако работодавачот не го извести работничкиот совет во врска со промената на активноста, намалувањето на економската активност, промени во организацијата на процесот на производство или технологија пред донесување на конечна одлука.

Пред да се донесе одлука, работодавачот треба да го информира работничкиот совет и да бара заедничко советување во врска со прашања кои се однесуваат на статусот и човечките ресурси во компанијата и на прашањата поврзани со безбедноста и здравјето на работниците.

Прашањата кои се занимаваат со статусот и човечките ресурси во компанијата вклучуваат:

- Промени на состојбата;
- Продажба на компанијата или на нејзиниот витален дел;
- Затворање на компанијата или на нејзиниот витален дел;
- Значајни промени во сопственичката структура;
- Промена на статусот на компанијата, утврдени со закон со кој се уредуваат компании;
- Промената на системот на управување со компанијата;
- Потребата од нови работници (број и профили);
- Систематизација на работни места;
- Распределба на поголем број на работници надвор од компанијата;
- Распределба на поголем број на работници од едно до друго место;
- Прифаќање на закони од областа на доброволно пензиско, инвалидско и здравствено осигурување;
- Намалување на бројот на работници,
- Прифаќање на општи правила за дисциплинска одговорност.

Во согласност со Директивата, работодавачот треба да даде соодветен рок на работничкиот совет, со цел советот да се запознае со материјалот и да се подготви за бранителот. Законот за учество на работникот во управувањето вели дека работодавачот треба да ги доставува сите релевантни информации до работничкиот совет најмалку 30 дена пред донесувањето на одлуката, а крајниот рок за предложениот бранител се поставува на најмалку 15 дена пред да се донесе одлуката. Ако работодавачот не ги почитува роковите и не бара заеднички совет со работничкиот совет во однос на прашањата за статусот и човечки ресурси, работничкиот совет може да задржи некои од

одлуките донесени од страна на работодавачот и во исто време да се започне постапката за решавање на конфликтот.

Законот за учество на работникот во управувањето исто така вклучува и учество во донесувањето на одлуки во однос на одредени прашања кои се однесуваат на вработените и има релативно интензивен ефект врз нивниот работен статус. Директивата не предвидува учество во донесувањето одлуки, туку Законот за учество на работникот во управувањето ги регулира и колективните права на учество на вработените. Законот за учество на работникот во управувањето вели дека работодавачот треба да добие согласност од работничкиот совет во однос на предложените одлуки во врска со:

- Основите за правење на годишно отсуство од работа и одлучување на други отсуства од работа;
- Мерки за оценување на ефикасноста на работата на работниците;
- Критериумите за надградба на иновативни активности во компанијата;
- Слободно располагање со станбен фонд, празнични капацитети и други предмети кои се однесуваат на стандардот на работниците;
- Критериуми за промовирање на работниците.

Советувањето исто така, мора да се случи кога има намалување на поголем број на вработени што се должи на промената на дејноста, намалувањето на економската активност, промена во организацијата на процесот на производство, промена на технологијата, промена на статусот или продажба на компанијата или на нејзин витален дел.

Улогата на работничкиот совет е исклучително интензивна поради неодговорното извршување на правото на учество кое може да доведе до неочекувани материјални или нематеријални штети, затоа *de lege ferenda* дефиницијата за надлежност на работничките совети и нејзините членови во процесот на донесување одлуки е важен чекор кон што бројат и одговорни одлуки.

3. Извршување на интересите на вработените, преку претставници во органите на компанијата

Словенечкото законодавство ја надмина рамката или интензитетот на учество на вработените како што е дефинирано во Директивата. Тоа го создава правото на вработените да учествуваат во донесувањето на одлуки во врска со некои организациски и менаџерски одлуки во компанијата. Покрај тоа, им овозможува на претставниците на вработените да бидат членови во органите на компанијата; органот за управување и контролното тело. Тоа е последица од прилагодувањето на германската регулатива во словенечкиот правен поредок, каде вклучувањето на вработените во органите на управување е особеност на словенечката регулатива.

Во согласност со важечката регулатива, претставникот на вработениот кој е член на орган на компанијата е сосема еднаков со другите членови на одборот кои се именувани од страна на сопствениците или директно или индиректно преку контролни тела. Поради тоа, вработените

имаат две опции да влијаат на структурата на органите на управување: со назначување на нивниот претставник или директор на работникот и преку претставници во контролни тела.

Учеството на работниците во управувањето во органите на компанијата се реализира преку претставниците на вработените во органите на управување и контрола на компанијата. Бројот на претставниците на Надзорниот одбор се определува со статутот на компанијата, но тој не смее да биде помал од една третина од сите членови или повеќе од половина од сите членови во надзорниот одбор на компанијата. Одборот за управување вклучува најмалку еден претставник на вработените. Бројот на претставниците на Надзорниот одбор се определува со статутот на компанијата, но тој не смее да биде помал од една третина од сите членови или повеќе од половина од сите членови во надзорниот одбор на компанијата. Покрај тоа, работничкиот совет има право да определи претставник на вработените во комисиите на надзорниот одбор и управниот одбор. Бројот на вработени во компанијата, што го претставува прагот за именување на претставниците во контролните тела е 50, а прагот за избор на претставници во органите на управување е 500.

Во рамките на општите права и обврски, кои припаѓаат на сите членови на одборот или извршни директори во согласност со посебен закон и статутот на компанијата, директорот на вработениот или претставникот на работниците ги претставува интересите на работниците во прашања во врска со човечките ресурси и социјални прашања, но тој никогаш не може да биде претседател на орган на управување, ниту претседател на контролен орган.

4. Предизвици и елементи кои недостасуваат во важечката словенечка регулатива во однос на учеството на работниците во управувањето

Важечкиот закон за учеството на работниците во управувањето правилно го регулира прашањето за учество на вработените во процесот на управување. Сепак, имаше некои решенија кои се покажаа како неефикасни или доведоа до конфликти наместо до решенија. Без разлика дали учеството на вработените во органите на управување и контрола, особено во сегашниот обем, е во согласност со дозволените ограничување на уставните права кон приватната сопственост и современ и ефикасен концепт за управување се уште треба да се дискутира.

Од друга страна, како спротивност на преголемото учество на работниците во процесот на донесување одлуки, треба да се размислува за статусот на претставниците на работниците и нивните органи: право на учество во колективно управување и право на индивидуално учество во управување се правата на работниците а не права на нивните претставници. Со тоа, ние ќе треба да размислуваме за зајакнување на врските помеѓу вработените и нивните претставници, така што нема да има посилна врска помеѓу претставниците и вработените и нивните интереси со што ќе им се дадат обврски за донесување на одлуки во согласност со нив. На работниците треба да им се дадат алатки за контрола, со кои ќе се регулира работењето на нивните претставници на вработените.

Со оглед на врската помеѓу вработените и нивните претставници, често е случај дека претставниците не функционираат како мост за комуникација помеѓу работникот и работодавачот.

Затоа, ние треба да го дефинираме начинот на двонасочна размена на информации помеѓу вработените и нивните претставници и механизмот (исто така, со оглед на интересите на компанијата) за одговорно остварување на интересите на вработените.

Временскиот аспект во процесот на донесување одлуки се смета како посебен предизвик, каде што, во согласност со законот, на претставниците на вработените им се дадат нивните улоги. Со оглед на сето она што е кажано, барања од Директивата треба да се почитуваат, што значи дека работодавачот треба да даде соодветен рок за запознавање со материјалот и подготовка за консултации. Во секој случај, процедурите на колективно учество може да бидат регулирани на оптимален начин или интегрирани во процесите на донесување одлуки.

Важно е да се задржи, или па дури и да се зголеми легитимноста на претставниците на вработените, што значи зачувување на сегашните изборни стандарди и да се дадат алатки на вработените со кои тие ќе можат да влијаат на работата и одлуките на работничките совети и претставниците на вработените во органите на одлучување. Легитимноста на претставниците на вработените (и од гледна точка на работодавецот, како и од перспектива на работникот) не се доведува во прашање еднаш на секои четири години на избори, но тоа мора да биде јасно дефинирано во секој момент. На вработените исто така, треба да им биде дозволено да го расформираат работничкиот совет ако веруваат дека тоа не е правилен начин за спроведување на нивните колективни интереси или дека работничкиот совет ги злоупотребува своите права за своите интереси. Во согласност со сегашниот закон, единствениот начин со кој вработените можат да го комуницираат своето незадоволство со индиректно застапување на нивните интереси или со несогласување со начинот на тоа како советот работи е да не одат на избори. Тие ги повлекуваат само индивидуалните членови на советот, кои потоа се заменуваат со кандидати врз основа на бројот на добиени гласови. Повлекувањето на целиот работнички совет не е можно. Легитимноста на работничкиот совет и репрезентацијата на вистинските интереси на вработените е од витално значење за работодавачот затоа што тој треба да биде сигурен дека претставниците навистина се грижат за секој вработен во компанијата. Ова е единствениот начин за неговите одлуки да бидат легитимни и да обезбеди социјален и вистински мир.

Легитимитетот не може да се гарантира само со легитимна процедура на избор. Легитимитетот може да се гарантира со работата што може да се означи како легитимна и која носи тежина на одговорноста за одлуките кои се одобрени. Во законот за учество на вработените во управувањето, зборот "одговорност" може да се најде само под два члена: првиот, каде улогата на претставниците и употребата на механизмите за учество во компанијата со ограничена одговорност е дефинирана, и во членот со кој се дефинира улогата на работничките совети во одобрување на Правилникот за дисциплинска одговорност на вработените.

Концептот на материјална одговорност на работничкиот совет или на член на работничкиот совет за одлуките кои се одобрени во важечката словенечка легислатива е целосно отсутна. Ова значи дека дури и неодговорна акција на донесување на одлуки, кои, како последица на тоа, водат кон материјална или нематеријална штета, не може да се санкционира. Ова го покренува прашањето на легитимноста на одлуките кои беа направени премногу лесно или (потенцијално) неодговорно. Во законот не е наведено дека одлуките треба да се направат за доброто на компанијата, а не само со оглед на краткорочните интереси на вработените. Треба да се напомене дека судбината на постоењето на компанијата и вработувањето на своите вработени се потпира на овие одлуки.

Ние ќе треба да размислиме за трансфер на германските прописи каде што работодавачот, ако тој не се согласува со решенијата на советот, може да ги испрати одлуките на судот, кој потоа ги одобрува или отфрлува. За жал, легитимитетот на процесот на донесување одлуки не може да ги елиминира сите лоши последици, затоа мора да се направи кумулативна имплементација на концептот на материјална одговорност.

Директивата јасно наведува дека учеството на работниците треба да биде регулирано на начин на кој ќе им овозможи пофлексибилна организација на работата и посилен конкуренција на работодавачот. Законот не ги зема во предвид овие решенија, туку се залага за интересите на вработените или особено за претставниците на вработените, без оглед на легитимните интереси на компанијата и бенефициите за компанијата. Може да се каже дека, Законот за учество на вработените во управувањето не е во согласност со Директивата, која е без прашање за улогата на законодавецот во следната ревизија на законот.

Дополнителните предизвици на сегашните регулативи го претставуваат регулирањето на односите помеѓу синдикатите и работничките совети. Нивната улога се испреплетува во одредени делови и права, со што работодавецот е во неповолна позиција. Одредени права (на пример, критериумите за годишната програма за одмор) се смета од страна на работничкиот совет, а од друга страна ова е класичен материјал за колективните договори разговарани со синдикатите. Законот за учество на вработените во управувањето вели дека работничкиот совет не смее да се меша во работењето на синдикатите. Сепак, оваа граница е елиминирана од страна на законот во врска со одредени права. При промена на законот, одговорностите на синдикатите и работничките совети треба да бидат јасно дефинирани.

5. Пред пренесување на Европскиот правен поредок во националното законодавство

Земјите партнери на проектот WIM 2, на пример, идните членки на ЕУ, ќе треба да го вклучат европскиот правен поредок во нивната легислатива, вклучително и Директивата 2002/14 / ES. Учеството на работниците во процесите на управување е исто така многу важна тема за ЕУ, а потенцијалните учества на работникот за подобро и повеќе избалансирано одлучување е уште поважно. Се разбира, учеството на работниците во процесот на донесување одлуки не го подигнува квалитетот на овие одлуки. Сепак, тоа претставува рамка која овозможува квалитетни решенија. Стресот тука е дека учеството на работниците претставува додадена вредност, ако е прифатено од сите учесници; вработените и нивните претставници и, се разбира, од страна на работодавачот. Со цел да се прифатат правни институти, особено концептуално нови институти, поголемиот дел од луѓето кои имале било какви улоги во процесот на вклучување на вработените или нивни претставници во процесите на донесување на одлуки треба да го дадат својот консензус.

За таа цел, работодавачите и вработените или нивните сегашни претставници треба да ги презентираат појдовните точки веќе во фазата на планирање, кои потоа ќе бидат земени во предвид при пренесување на содржината на Директивата во националниот правен поредок. Тоа е од витално значење бидејќи дискусијата не започнува со правата и обврските на вистинските решенија во странските правни прописи. Ние често бараме решенија во странските правни прописи и ги пренесуваме не-критички во нашиот правен поредок. Забораваме дека вистинското

законодавство може да работи само ако е вклучено со оглед на културни, историски и правни специјалитети и традиции кои се регулираат или слични институции кои веќе постојат или можеби постоеле некаде во минатото.

Затоа, првата фаза е најширока можна дискусија за целите и концептите. Само кога тие се формираат можеме да почнеме да бараме законските решенија во другите земји. И во овој случај, трансферот не треба да биде не-критички, дури и ако тие се соодветни за договорените цели и концепти. Секогаш е препорачливо да се разгледаат националните особености на постојниот правен поредок, правните и културни традиции и други особености.

6. Учество на работниците во управувањето и интересите на компанијата

Учеството на работниците во управувањето може да се дефинира како учество во управување со промени, односно во работата која се занимава со идната позиција или идни права на работниците. Подготовката на работниците да се справат со промените или изменетите околности е исто така главна причина за вклучување на вработените во процесот на донесување одлуки. Треба да се истакне дека подготовката на работниците да се справат со промените или променетите околности не е единствена причина за вклучување на вработените во процесот на донесување одлуки. Во прилог на индиректен интерес на учество на вработените, учеството во процесите на донесување на одлуки мора да вклучува бенефиции за компанијата или за работодавачот, кои често се забораваат или интересите на работодавачот не се соодветно утврдени со закон.

Важноста на вклучувањето на вработените во процесот на донесување одлуки, е исто така призната од страна на европскиот правен поредок со кој се воспоставува целта на работниците да соработуваат во процесите на управување и ги поставува минималните оперативни рамки за претставниците на вработените. Директивата исто така дефинира директен интерес на работниците во рамките на соработката во управувањето: пофлексибилна организација на работата и поголема конкуренција.

Важно е да се нагласи дека наведената директива не се смета само од еден аспект на учеството на работниците во управувањето, туку од две гледишта: и на интересите на вработените, како и на компанијата - пофлексибилна организација на работата и посилна конкуренција. Законот треба да следи кога точно ќе се пренесува Директивата во националниот правен поредок.

Целта на правото за соработка е од исклучително значење, бидејќи го вклучува дефинирањето на целта на правото. Целта на правото е од исклучително значење за неговото толкување затоа што, во согласност со принципите на граѓанското право, правото не може да се активира спротивно на нивната намена.

Во однос на правата на работниците да учествуваат во управувањето на националното законодавство и неговата примена, важно е да се разгледаат следниве позиции, кои се наведени во директивата: "При одредување или спроведување на практични мерки за информирање и консултирање, работодавачот и претставниците на работниците мора да работат во духот на

соработката и имајќи ги предвид нивните реципрочни права и обврски, земајќи ги во предвид интересите и на претпријатијата и на институциите на вработените ".

Учеството на работниците во управувањето не е наменето само за заштита и вклученост на колективните и индивидуалните интереси на вработените, но, исто така, и за работа за доброто на компанијата или работодавачот; преку зајакнување на конкуренцијата, директно, како и преку индиректни активности и многу повеќе флексибилна работна организација. Вториот има тенденција да биде малку контрадикторен на прв поглед, бидејќи вклучувањето на вработените во процесите на донесување одлуки преку своите претставници обично бара воспоставување на дополнителни рокови, но оптимизацијата е можна само преку интеграција на учеството во процесот на донесување одлуки. Ова е оптимално сценарио за управување и ретко може да се постигне во пракса. Затоа, важно е да се вклучат механизми во националното законодавство со што законското ограничување во однос на работна организација и процесот на работа во целина може да се надмине преку учество на работниците во управувањето.

Може да се сумира дека стресот на пренесување на содржината на двете директиви не мора да биде само на заштита на интересите на вработените, но исто така и за заштита на интересите на компанијата. Ко-менаџментот не е наменет да се гледа како обврска за компанијата, туку и како модел за подобро управување. Во однос на интересите на компанијата мора да се каже дека донесувањето на одлуката на претставниците на вработените е исто така важно "за доброто на компанијата" и за соодветна имплементација на концептот на одговорност за усвоените одлуки од структурата на работникот.

7. Решение

Словенечката регулатива во врска со учеството на работниците во управувањето ја следи својата примарна цел, а тоа е да ги вклучи колективните интереси на вработените во постапките на планирање и прифаќање на деловни одлуки кои влијаат на вработените. Со цел да им се дозволи на вработените да учествуваат во процесот на донесување одлуки, не само во заштита и вклученост на нивните интереси, но исто така и интересите на компанијата како што е наведено во Директивата. Со оглед на рамнотежа во интересите на вработените и на компанијата во процесот на застапување, законот е само делумно во согласност со оваа Директива; само се регулирани и заштитени интересите на вработените.

И покрај оваа мала неусогласеност со Директива, сегашниот закон со кој се уредува учеството на работниците во управување е главно во согласност со Директивата и неговата цел. Делот што се однесува на правата на вработените кон колективното организирање е многу поширок и

претставува огромна надградба на минималните стандарди од релевантната Директива. Законот исто така воведува концепти на учество во процесите на донесување одлуки кои не се познати на кое било друго странско законодавство, дури ни на Директивата. Како особеност на словенечката регулатива јас сум укажувал на учество во органите на управување.

Сегашниот закон со кој се уредува учеството на работниците во управувањето е прифатен во 1993 година и соодветно се однесува на примената на колективните интереси на вработените. На законот му треба мала реформа, во која сите недостатоци кои се забележани во последните 23 години од своето постоење ќе се решат и каде што ќе се извршат сите термилошки надградби. Покрај тоа, ќе треба да се земат во обзир и интересите на компанијата, како што е наведено во Директивата. Со оглед на второто, претставниците на вработените и нивните претставнички тела ќе треба да дадат јасни одговорности, не само правата, туку и обврските во процесот на донесување одлуки и ревизија на соодветноста на широката партиципација, каде што таа се однесува на учество на претставниците на вработените во органите на компанијата.

Учеството на работниците во процесот на донесување одлуки не е прашање на "да и не", но како да се реши ова прашање во најдобар можен начин во однос на интензитетот на улогата на претставниците на работниците и системот на нивното работење. Она што е најдобро, е секогаш прашање на перспектива. Сепак, интересите на вработените и интересите на работодавачот, и двете страни треба да бидат земени во предвид, како правен концепт на сопственост и располагање, и цел на вклучување на работниците во процесот на донесување одлуки. Концептот на одговорност за одлуките и активностите во процесот треба да бидат вклучени и јасно дефинирани, бидејќи ова, во повеќето случаи, е единствениот начин да се постигне квалитет, одржливи, правни и одговорни одлуки.

D. Основи на германскиот систем на индустриски односи и вклучување на вработените - Paul Noll, заменик-директор, Конфедерација на германските работодавачи, BDA

1. Вовед

Основните структури на германскиот систем на индустриски односи и вклучување на вработените, се уредуваат со акт на Колективниот договор ("Tarifvertragsgesetz") од 1949 година, изменет и дополнет во 1969 година, Законот за работа ("Betriebsverfassungsgesetz") од 1952 година, изменет во 2001 година и Законот за Кодетерминација ("Mitbestimmungsgesetz") од 1976 година. Законот за колективен договор предвидува дека работодавачите и синдикатите може да дејствуваат како партии за колективно договарање, односно склучување на колективни договори. Иако постои и тренд на децентрализација, главната шема денес останува на секторско колективно договарање.

Друга карактеристика на системот на германски индустриски односи е вклучување на вработените, односно информации, консултации и кодетерминација на вработените, што може да биде на ниво на установа и на ниво на компанија. На нивните работни места, вработените често се претставени од страна на работничките совети или алтернативни тела за застапување на интересите. Воспоставувањето задачи и ограничувања на работничките совети е регулирано со Законот за работа. Во некои фирми, вклучувањето на вработените не се спроведува само преку работнички совети, туку и преку претставници на вработените во надзорниот одбор, што е регулирано со Законот за кодетерминација.

2. Колективно договарање

Во Германија, работодавачите и синдикатите преговараат за платите и другите услови за работа, како за работното време и одмор без интервенција на државата, и ги наведуваат во колективните договори. Оваа постапка се дефинира како слободно колективно договарање и се гледа како израз на пазарната економија. Интервенцијата на државата, на пример, од страна на индексација на платите, не е во согласност со овој систем. Главната содржина на колективните договори е регулирање на наградувањето и работните услови (особено работното време).

2.1 Слобода за формирање коалиција

Слободното колективно договарање е утврдено во член 9 точка 3 од Уставот на Германија (Grundgesetz). Тоа беше поткрепено со Законот за колективен договор од 1949 година, суштински услов за слободно колективно договарање е слободата да се формира коалиција, што значи право "да се формира здружение за заштита и унапредување на работата и економските услови." Здруженија на вработените се синдикатите, а здруженија на работодавачите се здруженија на работодавачи. Овие здруженија се поставени на доброволна основа. Никој не може да ги присили вработените да се приклучат во синдикат или една компанија да се приклучи во асоцијација на работодавачи (слобода да се приклучат во коалиција).

2.2 Колективен договор на страните

Според Законот за колективен договор, синдикатите, одделни работодавци, како и здруженијата на работодавачите можат да бидат страни на колективните договори. Колективниот договор ги утврдува правата и обврските на вработените и работодавачите. Како што е утврдено во Законот за колективен договор и двете од нив се ограничени на тоа само под услов дека тие се или член на синдикатот и организацијата на работодавачи или поединец работодавач кој има склучено колективен договор. Вработените кои не се организирани во синдикати немаат автоматско право да бараат колективно договорена плата. Сепак, за практичност, работодавците често доброволно применуваат колективни договори за сите свои вработени.

2.2.1 Синдикати

Од околу са. 43,5 милиони вработени, 6,095 милиони се организирани во 8 индивидуални синдикати под капата на Германската конфедерација на синдикати (DGB "Deutscher Gewerkschaftsbund"). Синдикатите со повеќето членови се Унија на индустриски метални работници (IG Metall: 2.273 милиони денари), Унија на Обединети секторски услуги (Ver.di: 2,038 милиони евра) и во индустриското рударство, хемикалии и Унија на енергетски работници (IG п.н.е.: 651.181). Густината на синдикатите постојано се намалува од обединувањето на Германија во 1990 година. Падот може да се припише на промената од силината на Унијата како што се услугите на производниот сектор. Работниците во вториот сектор потешко да се организираат. Сепак, синдикатите почнаа да ги организираат овие работници. Трендот на намалување на густината на синдикатот е малку променет во последниве години.

2.2.2 Организации на работодавачи

Здруженијата на работодавачи се грижат за политиката на социјално и колективно договарање за интересот на нивните компании-членки. Општо земено, здруженијата на работодавачи се повеќе поделени во сектори од синдикатите. Главната организација на работодавачот е Конфедерацијата на германските работодавачи (BDA "Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände"), која е со седиште во Берлин. BDA работи на национално, европско и меѓународно ниво за интересите на еден милион компании кои вработуваат 20 милиони работници, а кои се мрежни со BDA преку доброволно членство и федерации на работодавачи. BDA не е директно инволвирана во колективното договарање. Ја координира политиката на колективно договарање на своите членки- здруженија и може да даде препораки за политиката на колективното договарање. Нејзините членови се состојат од 50 секторски здруженија од индустријата, трговијата, пловни објекти, банки, итн и 14 регионални здруженија кои ги опфаќаат сите активни сектори во тој регион.

2.3 Колективни договори

Секоја година во Германија се склучуваат околу 6000 колективните договори, а околу 72.000 колективни договори во моментот се во сила. Во принцип, страните во колективниот договор се слободни да утврдат кои области на социјалната политика треба да бидат опфатени и како. Сепак, мора да се почитуваат релевантните одредби на законите за заштита на трудот (на пример, Законот за работно време). Работодавачот може да отстапи од овие прописи, само доколку со колективен договор е во корист на вработените. Тоа може да оди под одредбите за заштита преку колективните договори само кога законот така им овозможува (клаузула на правно отварање). Колективните договори ги утврдуваат минималните услови за работа за кои работодавачот не му е дозволено да ги намали, освен ако самиот колективен договор поинаку не е определен (клаузула за отворен колективен договор). Подобрувањата на работното место, кои се во корист на работникот, секогаш се дозволени (на пример, бонус на доброволна основа).

Може да се идентификуваат четири видови на колективните договори: договори за дневница и плата (договори за наградување), рамка на договор за дневница и плата (опис на барањата на

вработениот и назначување во одредена група за наградување), рамка на договори (што ги содржи сите други услови за работа) и специјални колективни договори (на пример за прашањата како што се придонеси на работодавачите да се ослободени од данок и договори за заштита на работниците од рационализација). Договоритњ за наградување обично имаат покус период на важност од другите колективни договори.

2.4. Обврска за мир и индустриска акција

Една од главните карактеристики на системот на германските индустриски односи е забраната за индустриска акција додека колективниот договор се уште е во сила (обврска за мир "Friedenspflicht"). Откако ќе се склучи колективен договор, на синдикатите не им е дозволено да организираат штрајкови. Работодавачите имаат сигурност дека тие нема да бидат изложени на трудови конфликти во текот на важењето на колективниот договор. Работодавачите, исто така, не може да наметнат исклучување од работа за време на траењето на колективниот договор.

Штрајковите и исклучувањето се дозволени само во контекст на колективното договарање. Ова значи дека, како индустриска акција може да биде изведена само со цел да ги извршува колективните цели на договарање. Политички или генерални штрајкови каде заклучокот од колективен договор не е нивна цел и не е во согласност со законот. Истото важи и за т.н. неофицијални штрајкови кои не се организирани од страна на синдикатите. Вработените немаат право да удрат на поединецот, само синдикатите можат да се јават и да организираат штрајкови. Одредени професии, како што се државни службеници, им се забранува да одат на штрајк заедно. Кога вработените се во штрајк, работодавците можат да се бранат со користење на мерки за исклучување со помош на одбрана на спорен паритет. Оваа мерка се користи од страна на работодавачот за законски и незаконски штрајкови.

Организациите на работодавачи и синдикатите во многу сектори се сложуваат за одредени механизми за решавање на конфликти, на пример, кога колективното договарање не успева да произведе резултати. За овој случај, договорот за решавање на заедничките спорови (Schlichtungsvereinbarung) може да се заклучи од претставниците на работодавците и на синдикатите. Тие се согласуваат претходно на детали на постапката за решавање.

3. Систем на вклучување на вработените

Системот на вклучување на вработените (информации, консултации и кодетерминација) потекнува од 1920 година и беше повторно воспоставен и значително проширен по Втората светска војна. Ниту нејзиниот развој, ниту обем може да се гледа одвоено од севкупниот социоекономски статус во Германија. Затоа, неговото пренесување во друг национален контекст е многу тешко. Системот на вклучување на вработените во Германија се одвива на две нивоа кои треба правилно да се разликуваат: вклучувањето на вработените на ниво на установа и на ниво на компанија.

3.1 Вклучување на вработените на ниво на сектор

Најважниот закон за вклучување на вработените на ниво на установа е законот за работни односи. Стапен во сила од 1952 година и беше значително проширен во 1972 година и во 2001 година. Работничките совети можат да се постават во една установа со најмалку пет вработени. Тоа им дава на работничките совети како избрани претставници на сите вработени освен раководниот кадар, да имаат голем број права на информирање, консултирање и кодетерминација. Сепак, прашањата што биле предмет на колективно преговарање се исклучени од договарање (освен соодветниот колективен договор што експлицитно дозволува вклучување на работнички совет).

Само работниците кои се вработени во установата имаат право да бидат избрани за работнички совет. Синдикатите немаат правно влијание врз составот на работничкиот совет. Тие немаат право да испратат свои претставници во работничкиот совет. Како резултат на тоа, работничкиот совет не е тело на синдикатот, иако во практиката повеќето членови на работничкиот совет, особено оние кои се во високата синдикална установа се членови на синдикатот. Дури и во овој случај, синдикатот нема право да даде инструкции за работничкиот совет.

Водечко начело во врска со односот помеѓу работодавачот и работничкиот совет кој е изрично утврдено во Законот е тоа што "работат заедно во духот на взаемна доверба [...] за доброто на вработените и на фабриката". Пред сè, овој принцип забранува било каква форма на индустриска акција меѓу работодавачот и работничкиот совет. Всушност, сите конфликти кои се јавуваат помеѓу двете страни треба да се решат на мирен начин, т.е. или со жалба на суд или со здружен труд - и ова се однесува на повеќето прашања кои се предмет на кодетерминација - преку одборот за помирување составен од еднаков број на оценувачи од секоја страна, плус независен претседател.

Може да се разликуваат следниве права на учество на работничкиот совет: право на информации, правото да бидат консултирани, право да даваат мислења и предлози и правото на кодетерминација. Во случај на правото на учество на наведениот закон се прави разлика помеѓу социјалните прашања, човековите и економските прашања. Најважните права на кодетерминација во социјалните прашања се во врска со одржувањето на редот и дисциплината во воспоставувањето на почетокот и на крајот на работниот ден, прекувремената работа и работата со скратено работно време, социјалните услуги, принципот на надомест на штета и надомест во зависност од перформансите.

Најважните консултации и право на кодетерминација во областа на човечките ресурси се однесуваат на консултации за развој на човечките ресурси, кодетерминација во врска со ангажманот и трансферот на вработените и во случаите за отпуштање од работа, како резултат на што еден вработен кој е разрешен може да има право да продолжи да работи во фабриката додека судот да ја донесе конечната пресуда за случајот. Правата на учество во економски прашања се однесуваат на информирање и консултирање во рамките на економската комисија, комисијата на работничкиот совет и консултации во случај на промени во установата (особено затворање на целата или на делови од установата) и кодетерминација во однос на создавањето на "план за социјален надомест" да се надоместат или ублажат финансиските недостатоци на вработените како резултат на планираните промени.

3.2 Вклучување на вработените на ниво на компанија

Вклучувањето на вработените на ниво на компанија се уредува со Законот за кодетерминација кој стапи во сила во 1976 година, по многу години интензивни дискусии. Овој закон има една третина застапеност од вработените во Надзорниот одбор (која се 'уште важи и за компании со повеќе од 500 вработени и помалку од 2.000 вработени) нумерички паритет. Сепак, Законот гарантира надмоќ на претставници на сопствениците во надзорниот одбор.

3.2.1 Предмет

Законот за кодетерминација се однесува на сите компании со повеќе од 2.000 вработени. За да се утврди бројот на вработени во групи, вработените во подружниците на компаниите се сметаат како вработени во матичната компанија. Во моментот, околу 750 компании се предмет на Законот за кодетерминација.

3.2.2 Надзорен одбор

Компаниите кои подлежат на кодетерминација се бара да имаат две посебни тела во прилог на собранието на сопствениците: Управен одбор ("Vorstand" или "Geschäftsführung") и надзорен одбор ("Aufsichtsrat"). Кодетерминација на ниво на компанија се одвива во рамките на надзорниот одбор. Надзорниот одбор има две главни функции, кои се мониторинг на менаџментот на компанијата (која е единствена одговорност на органот на управување) и второ, именување и разрешување на членовите на управниот одбор. Надзорниот одбор е составен од еднаков број на сопственици и претставници на вработените. Тој се состои од 12, 16 или 20 членови, во зависност од бројот на вработени. Во принцип, сите членови на Надзорниот одбор ги имаат истите права и обврски.

3.3 Состав на Надзорниот одбор од страна на работниците

Ако го земеме примерот на Надзорниот одбор, кој има 20 членови, седум од десет претставници на вработените мора да бидат вработени на засегнатата компанија. Тројца претставници на работниците, кои може да ги именуваат само синдикатите, може да дојдат од надвор од компанијата, и обично се синдикални службени лица со полно работно време. Меѓу претставниците на вработените што се вработени од страна на засегнатата компанија, мора да има пропорционална застапеност на високиот менаџерски персонал. Со цел да се поедностави релативно сложената дефиницијата дадена од страна на законот "менаџерски персонал" може да се дефинира како директор во високо ниво на управување, но не и членови на одборот.

3.4. Претседател на Надзорниот одбор

Претседателот на Надзорниот одбор е и заменик-претседател избран од страна на членовите на Надзорниот одбор со мнозинство од две третини. Ако ова мнозинство не е постигнато, претседателот ќе биде избран од страна на претставниците на сопственикот и претставниците на заменик-претседателот на надзорниот одбор. Ако гласањето има изедначени резултати, тогаш претседателот на Надзорниот одбор има одлучувачки глас.

3.5 Закон за Кодетерминација во пракса

Во 1979 година, Сојузниот уставен суд ("Bundesverfassungsgericht") даде својата пресуда на Законот за кодетерминација, која беше од исклучителна важност за практична примена на Законот. Иако, Судот утврди дека Законот не е противуставен, сепак во исто време јасно стави до знаење дека употребата на одлучувачкиот глас од страна на претседателот на надзорниот одбор не е предмет на какви било посебни услови и, пред сè, правото на Генералното собрание е ограничено со Законот за кодетерминација само до степен до кој тоа е јасно предвидено со самиот закон. Така, Судот појасни дека, и покрај иста нумеричка застапеност, сопствениците имаат превласт во надзорниот одбор.

Меѓутоа, во пракса, одлучувачкиот глас на претседателот на надзорниот одбор се покажа корисен бидејќи тоа гарантира дека Надзорниот одбор може да донесува одлуки.

Исто така, праксата покажа дека, и покрај нумерички паритет застапеност на надзорниот одбор, До сега, одлучувачки глас на претседателот на Надзорниот одбор се користел само во исклучителни случаи. Нормално, Надзорниот одбор ги донесува своите одлуки едногласно. Во пракса се покажа, исто така, дека, и покрај иста нумеричка застапеност на надзорниот одбор, блага превласт ужива страната на сопствениците и е доволна да обезбеди дека компаниите се уште можат да работат под услови на пазарна економија.

3. Неодамнешните настани

Глобалната финансиска криза во 2008/2009 година покажа дека германскиот систем на односи помеѓу работниците и работодавачите се многу стабилни. Социјалните партнери во различни сектори предложија многу конструктивни решенија за справување со кризата. Односите помеѓу работниците и работодавачите се од клучно значење за ублажување на последиците од рецесијата. Заедно со монетарната и фискален стимулна политика, преговори и консултации, во која учествуваа социјалните партнери одиграа важна улога во ублажување на негативните социјални последици од кризата. Вклучување на работодавачите и синдикатите во преговори и

консултации им помогна на компаниите и на работниците кои треба да се адаптираат на промените и нивниот придонес помогна да се намали загубата на работни места во Германија.

Покрај тоа, во последните години универзалниот колективен договор е обвинет за задушвање на флексибилност. Се тврдело дека не се земени во предвид потребите на одделни компании. Но, во последните години, индивидуалните компании се многу повеќе слободни, благодарение на воведувањето на еднократни исплати, што може да се одлучат на ниво на компанија, отворени клаузули за алтернативни решенија на ниво на компанија и дополнителни договори. Флексибилни можности за организирање на работното време или елементи на флексибилност во компоненти на надоместок помогнаа да се обезбеди вработување.

Е. Анкета за разбирање и почитување на учеството на работниците во процесот на донесување на одлуки

Анже Хиршл, Мирза Мулешковиќ, Марина Спасеска

1. Вовед во интервјуата и објаснување на методолошкиот пристап

Една од клучните активности на проектот беше да се спроведе истражување/интервју помеѓу работодавците за своите ставови за идното учество на работниците во управувањето. Со оглед на фактот дека ниту Црна Гора ниту Македонија немаат правна основа за учество на работниците во процесот на донесување одлуки е загарантирана минимална основа за понатамошно размислување. Основа за разгледување е документот кој содржи преглед на можна

имплементација на правен акт од Директивата 2002/14 / ЕЗ. Нацрт на можните законски решенија што ја опфаќа минималната рамка за учество на работниците, како што е дефинирано во Директивата 2002/14 / ЕЗ, се деловнички одредби за основање на претставнички тела на работници.

Интервјуата беа спроведени од страна на партнерите на проектот во Македонија и Црна Гора (здруженијата на работодавачи од овие земји), и во нив беа вклучени од 10 до 30 компании кои вработуваат од 20-50 вработени или повеќе. Прашањата кои беа покренати од националните партнери не беа задолжителни и тие можеа да бидат изменети или прилагодени според "националниот контекст". Компаниите-учеснички можеа да одговорат на прашањата во писмена форма лично (вистинско интервју) или преку телефон.

Прашањата беа следниве:

Како би го оцениле своето знаење за вклучување на работниците во управувањето и други процеси за донесување одлуки во компанијата? Целта на ова прашање е да се добијат информации за општи знаења за улогата на учеството на работниците во управувањето и кои извори на информации на оваа тема ги имаат бизнис лидерите.

Како би ја опишале/како да се разбере суштината/целта на учеството на работниците во управувањето?

Важно е за тимот на проектот да дознае дали компанијата е свесна за фактот дека учеството на работниците во процесот на донесување одлуки не е единствено во корист на работниците, но исто така е и моќна алатка за подобрување на конкурентноста на компаниите и алатка за воведување на пофлексибилна организација на работата. Покрај тоа, за тимот на проектот беше исто така важно да утврди дали менаџментот ги препознава позитивните аспекти на вистинско учество на работниците во процесот на донесување одлуки, како што се комуникација, транспарентност и легитимност на одлуките. Важно е дека менаџментот реализира додадена вредност на концептот на работникот во процесот на донесување на одлуки - да се интернализира овој принцип, и да не го сметаат како непријатност.

Како да се разбере учеството на работниците во управувањето?

Целта на прашањето е да се добијат информации за тоа како работодавачите го разбираат учеството на работниците во управувањето, како што е опишано во Директивата 2002/14/ЕЗ. Поточно, целта беше да се добие повратна информација за целокупната перцепција за улогата на претставниците на работниците во процесот на донесување на одлуки - менаџментот. Дополнителна цел на ова прашање е, исто така, да се поттикне дебата за придобивките од учеството на работниците во процесот на донесување одлуки и управување со промени.

Дали мислите дека е важна одговорноста на претставниците на вработените за своите одлуки?

Прашањето е врз основа на искуството на словенечкиот концепт за учество на претставниците на работниците во управувањето, според кој, директните придобивки за компанијата не се дел од законските заштитни елементи за моделот за учество на вработените.

Во согласност со вашето мислење, каков ќе биде соодветниот опфат на законски имунитет за претставниците на вработените?

Правото да остварува колективно права за работниците е фундаментално за правото на работниците да учествуваат во процесот на донесување одлуки.

Во согласност со релевантната рамка на ЕУ, претставниците на работниците треба да се заштитени од отпуштање и други негативни третмани врз основа на нивната функција и/или статус. Од друга страна, исто така, одговорноста за постапките и одлуките на претставниците на вработените треба да биде земена во предвид. Затоа, целта на ова прашање е да се утврди кој е прифатлив сооднос помеѓу заштитата на претставниците на работниците и одговорноста за своите одлуки и акции. Можни одговори беа "целосен имунитет" (дури и за незаконски акти), "функционален имунитет" (имунитет за правни дела поврзани со нивната позиција) и "друго".

Дали претставниците на работниците треба да ги земат во предвид само интересите на работниците или и придобивките на компанијата?

Претставници на работниците, по дефиниција, ги претставуваат и ги извршуваат интересите на вработените на компанијата. Треба да се напомене дека интересите на компанијата (просперитет и развој) често се поклопуваат со долгорочните интереси на работниците, но од друга страна, интересите на компанијата ретко се совпаѓаат со краткорочните интереси на работниците. Ова прашање дава очигледен одговор на менаџментот, кој учествува во интервјуто, дека неговата цел е всушност да се утврди што е прифатливо (од гледна точка на компанијата) односот помеѓу интересите на компаниите и работниците во одлуките донесени од страна на претставниците на работниците.

Дали мислите дека создавањето на работничките совети ќе доведе до спор со синдикатите?

Првиот одговор на синдикатите на национално ниво во двете држави (Македонија и Црна Гора) за создавање на работнички совет во компанијата - покрај синдикатот или синдикатите - беа многу воздржани (благо речено). Синдикатите на национално ниво не се склони кон формирање на работнички совети, бидејќи тие го гледаат како конкуренција. Суштината на проблемот со синдикатите е во фактот дека нивната позицијата е претставници на работниците во компанијата, а не позиција на организации на засегнатите страни кои ги извршуваат интересите на своите членови. Целта на прашање беше наменета да обезбеди информации или перцепција на управување со потенцијални конфликти и спорови меѓу синдикатите, кои се веќе во компанијата, и хипотетички веќе се основани и работничките совети.

Колкав треба да биде бројот на вработени во компанијата, потребен за колективен пристап за учество (информации, комуникација)?

Директивата 2002/14/ЕК, наведува дека, во согласност со одлуката на земјите-членки се применува за компании кои вработуваат најмалку 50 работници во ниту една земја-членка или претпријатија кои вработуваат најмалку 20 вработени во ниту една земја-членка. Земјите-членки ќе го утврдат начинот за пресметување на прагот на вработени работници. Треба да се напомене дека кај малите бизниси не се потребни официјални канали на комуникација, бидејќи комуникацијата може да биде во двете насоки директна и затоа се поефикасни.

Така, во принцип, може да се види во пракса. Целта на ова прашање е да се добијат информации за перцепцијата на менаџментот, прагот за формирање на формална структура за комуникација со вработените.

Следното прашање е поврзано со бројот на важечки гласови потребни за постигнување на прагот на легитимитетот на работничките совети. Можни одговори беа следниве: мнозинство (50%) од вработените да го дадат својот глас; само мал дел од вработените да го дадат својот глас; Друго (ако одговорот е "друго", беше потребно дополнително објаснување).

Прашањето е ориентирано од фактот дека веќе постои претставник од работниците во компанијата - синдикатот.

Ова се однесува и на земјите учеснички, Црна Гора и Македонија. Синдикатите генерално се сметаат за претставници на "работната сила" во целина, но често се превидува фактот дека, по дефиниција, тие се организација од интерес за нејзините членови, остварување на нивната волја и нивните интереси.

Претставник на работниците на ниво на претпријатие може да биде работничкиот совет или слични претставнички органи основани согласно волјата на работниците кои ја вршат волјата и интересите на работниците. Поради тоа, треба да се формира во согласност со "општа волја" на работниците. Волјата на работниците во врска со работничките совет се состои од два аспекти: се однесува на одлуката за тоа дали работници сакаат да се воспостави тело за формално колективно претставување или не, и (ако работниците се за воспоставување на работнички совет) кои би биле членови на работничкиот совет.

Со цел да се обезбеди легитимитет на претставникот на работниците, легитимни се ако се поддржани од страна на соодветен број на работници. Целта на ова прашање е да се добијат информации за минималниот праг на легитимноста за основање на работнички совет, како што се гледа од страна на претставниците на менаџментот.

Директивата 2002/14/ЕК не го содржи правото на работниците да учествуваат во надзорните или управни органи на компаниите, така нацрт-предлогот за потенцијален правен акт за спроведување на Директивата 2002/14/ЕК беше испратена до сите испитаници, и не ја вклучува можноста за претставување на вработените во овие органи на компаниите. И покрај основниот механизам за спроведување на моделот, во кој беше вклучен нацрт од овој документ, целта на прашањето: "Дали мислите дека работниците треба да имаат свој претставник во управниот

одбор?", беше да се дознае ставот на раководството кон дополнителни форми на колективно учество на работниците во процесот на донесување на одлуки. Прашањето не беше дизајнирано како едноставно прашање со можен одговор Да/Не, туку како прашање -есеј, кое бара објаснување.

2. Црна Гора

(Мирза Мулешковиќ, UPCG)

Прашање #1: Како го проценувате вашето знаење за вклучување на работниците во управувањето и други процеси на донесување одлуки во компанијата?

Врз основа на тековната ситуација, нивото на знаење за вклучување на работниците во управувањето и во другите процеси за донесување одлуки во компанијата е на просечно ниво. Големите и средни претпријатија покажаа многу добро разбирање за тековната законска регулатива и за можните решенија за учеството на работниците во управувањето и во другите процеси за донесување одлуки. Од друга страна, малите компании покажаа разбирање, но не и соодветно ниво на реални намери за спроведување на сите можни техники на вклучување во

управувањето поради големината на компанијата. Генерално, големите компании имаат редовна комуникација и исто така, редовно ги информираат вработените за поголемиот дел од тековните процеси на донесување одлуки во компанијата. Главен извор на нивното знаење се образовните настани, конференции, и информациите обезбедени преку здруженијата на работодавачи и други стручни институции/организации. Исто така, компаниите, изјавија дека нивните правни служби ги следат сите директиви и се обидуваат да ја усогласат ситуација во компанијата на ниво на ЕУ. Во тој контекст, компаниите се обидуваат да бидат подготвени за следниот период и секоја земја членка има обврска да ги имплементира директивите. Тоа е од суштинско значење за големите компании да бидат во согласност со промените кои се направени. Значи, правните служби на компаниите ги следат и ги подготвуваат компаниите за идната трансформација. Исто така, се наведува дека постои потреба за понатамошно подобрување на ова знаење, особено за домашните компании, поради недостаток на надворешните информации.

Прашање #2: Како би ја опишале/како да се разбере суштината/целта на учеството на работниците во управувањето?

Сите испитаници посочиле дека учеството на работниците во управувањето е поврзано, не само со работничките права, но исто така е многу важно за интересите на фирмите. Исто така, компаниите вклучени во истражувањето даваат јасна порака дека треба соодветно да се третира позицијата на работничките совети и другите форми на застапеност на работниците во компанијата (синдикатите) се од суштинско значење за донесување на нова одлука во процесот на консултации и информации. Врз основа на интервјуата, поголемиот дел од компаниите веќе ги информираат вработените преку своите претставници за можните промени во компанијата и други релевантни случаи во однос на компанијата. Сепак, во овој момент, синдикатите организирани на ниво на компанија се блиски, како би добиле соодветна застапеност на вработените во компанијата, бидејќи не постои законска основа за формирање на работнички совети и/или други претставнички тела на вработените.

Врз основа на тоа, работодавците ги гледаат работничките совети како идна алатка за подобро ширење на информациите и подобра позиција на работниците во компанијата. Работодавците не ја нагласуваат улогата на претставничките тела на вработените како кодетерминација. Може да се заклучи дека улогата на вработените во компанијата треба да биде информативна и консултативна со цел да се подобри протокот на информации, и нагоре и надолу, и да се соберат легитимни аргументи, кои произлегуваат од интересите на вработените.

Прашање #3: Какво е вашето разбирање за учеството на работниците во управувањето? (во споредба со целта на учество на работниците во управувањето како што е опишано во Директивата 2002/14 / ЕК - вклучувајќи ги и поволностите за компанијата)

Компаниите гледаат многу предности поврзани со воспоставувањето на работничките совети. Сепак, во овој момент многу е очигледно дека се уште постои потреба појасно да се дефинира разликата помеѓу синдикатите и работничките совети. Се чини дека концептот на работничките

совети (и учеството на вработените во целост) се уште не е целосно сфатен и јасно поделен од традиционалната форма на претставување и учество на вработените, како што се синдикатите.

Сепак, работодавците, кои учествуваа во интервјуата истакнаа одредени очекувани придобивки од вклучувањето на колективните претставници на работниците во процесот на донесување одлуки, како што се:

- Висока релевантност на договорените одлуки;
- Мотивација на вработените;
- Подобрување на процедурите за информирање и комуницирање помеѓу работниците и работодавачите;
- Поголема вклученост на вработените во процесот на постигнување на корпоративните цели;
- Подобро запознавање и идентификација со компанијата;

Прашање #4: Дали мислите дека е важна одговорноста на претставниците на вработените за своите одлуки?

Дури и фактот дека не постои работнички совет во Црна Гора, работодавците велат дека ако во иднина има постоечка правна рамка за воспоставување на работнички совети, јасно е дека работничките совети и нивните членови треба да имаат одговорност за нивната одлука. Мислењата за нивото на одговорност се поделени, половина се за колективна а другата половина за индивидуална одговорност. Испитаниците не го дефинираа опсегот на одговорност, па така да, одговорот на крајот ја дава смислата дека обемот на одговорност е: индивидуална одговорност на работа или одговорност за штета.

Прашање #5: Во согласност со вашето мислење, каков ќе биде соодветниот опфат на законскиот имунитет за претставниците на вработените?

Сите испитаници се согласија дека претставниците на работниците не треба да имаат целосен имунитет за своите постапки. Работодавачите сметаат дека претставникот на вработените не може да биде одговорен ниту должен за секое колективно или индивидуално однесување, прекршочно или дури и криминално дело, настанато од својата работа или позиција како претставник на работниците.

Прашање #6: Дали претставниците на работниците треба да ги земат во предвид само интересите на работниците или и придобивките на компанијата?

Испитаниците го истакнаа следниот став: "она што е добро за работниците е добро и за бизнисот" и обратно. Сепак, понекогаш постои несовпаѓање меѓу долгорочни интереси на работниците и нивните долгорочни интереси. Придобивките за компанијата се во согласност со стандардите на долгорочните интереси на работниците, но не е неопходно да се краткорочни интереси, затоа,

како што истакнале испитаниците, одлуки треба да бидат доставени до вработените на соодветен начин.

Прашање #7: Дали мислите дека создавањето на работнички совети може да резултира во конфликт со синдикатите?

Речиси сите испитаници, имаат синдикат на ниво на компанија. Тие гледаат некои од можните проблеми во рамките на поделба на надлежностите и традиционалните улоги на синдикатите и работничките совети. Меѓутоа, во случај на јасна поделба и опис на улогата на работничките совети и синдикатите, тие не гледаат можност за релевантни конфликти на ниво на компанија, во врска со соработката со нив и секоја од нив поединечно.

Прашање #8: Колкав треба да биде бројот на вработени во компанијата, потребен за колективен пристап за учество (информации, комуникација)?

Директна комуникација со работниците во големите компании со многу вработени е релативно тешка. Врз основа на тоа, потребно е да се има комерцијална алатка за индиректна комуникација со вработените. Во повеќето компании, постојат два вида на комуникација. Првиот е преку претставниците на синдикатите, а другиот е директна комуникација преку огласни табли, весници, билтени, итн. Повеќе од 50% од работниците мора да бидат вклучени во сите процеси поврзани со учеството на работниците во донесувањето на некои нови одлуки во компанијата.

Во Црна Гора мал е бројот на големи компании, така што бројот на вработените треба да биде помал од 50. Тоа значи дека во Црна Гора, за формирање на работнички совет, доволно е компанијата да има 20 вработени.

Прашање #9: Според вашето мислење, работничките совети се легитимни (не само правни): Ако на гласањето присуствуваат/мнозинство (50%) од работниците; ако присуствуваат на гласање една третина од работниците; дури и ако на гласањето присуствуваат/гласаат само неколку работници; друго.

Јасно е дека за сите одлуки потребно е 50% од работниците да учествуваат во гласањето или да ја покажат својата мотивација за работничкиот совет. Ова е процент за донесување на одлуки. Исто така е јасно дека овој број не може точно да се дефинира, поради фактот дека во некои компании работниците не ја признаваат важноста на работничките совети. Исто така, јасно е дека вработените не треба да бидат физички присутни, така што во овој случај електронското вклучување ќе биде предност. Значи, во контекст на учество во работничките совети, не е задолжително да изнесува 50% ако остатокот од вработените гласаат и го дадат своето мислење преку некои други средства за комуникација во компанијата.

Прашање #10: Дали мислите дека работниците треба да имаат свој претставник во Надзорниот одбор?

Мислењата се поделени, половина се силно против ова и половина се во ред со оваа реченица. Јасно е дека работодавачите сметаат дека тие се целосно одговорни за бизнисот, како "мозок" на компанијата и сите одлуки треба да се направат од страна на менаџментот, но од друга страна, половина од компаниите гледаат важност во учеството во надзорниот одбор во однос на легитимитетот на решението. Јасно е дека постои недостаток на информации во врска со вклучувањето на вработените во надзорните одбори, па ова треба да биде една од важните теми во следниот период.

3. Македонија - Учество на вработените во менаџментот - Краток преглед и заклучоци од интервјуата

Марина Спасеска, БКМ

3.1 Вовед во истражувањето и методологија

Компанијата претставува комплексен социјален организам чии интереси треба да бидат различни од интересите на различни групи на интерес во рамките на компанијата. Вработените во компанијата, како дел од општествената структура, имаат право да учествуваат во одлуките кои се однесуваат на нивната позиција во компанијата и влијаат на нивните права и интереси. Учество на вработените во управувањето е демократска придобивка што ја намалува нееднаквоста врз основа на разликите во економската сила и моќ.

Овој пристап овозможува непосредното одлучување на вработените и нивното индиректно влијание преку информации, советување и процеси на коодлучување. Тоа се постигнува преку различни форми и на различни нивоа, преку кои вработените се известени или се консултираат.

За целите на деловниот потфат на компанијата, вработените треба да се усогласат и да ги усогласат своите интереси со интересите на компанијата. Тргувајќи од овој факт, неминовно се налага потребата од учество на вработените во донесувањето одлуки на компанијата, преку кој ќе ги заштити своите економски и социјални права.

Целта на овој извештај е да се презентираат и да се разјасни правната основа за практична реализација на правото на учество на вработените во друштвото за управување и процесот на донесување одлуки во македонските компании.

Вработени се еден од најважните фактори кои се вклучени во реализација на деловниот потфат и во создавање на нова вредност на компанијата (профит). Како вистинска последица на овој факт се поставува прашањето за нивното учество во донесувањето одлуки за распределба на новосоздадената вредност, која може да доведе до можен судир со инвеститорите и менаџерите на компанијата.

Со учество на вработените во процесот на донесување одлуки од важност за компанијата, тие ги заштитуваат своите, пред се економски и социјални права и интереси, а со тоа се придонесува за

економскиот и социјалниот мир и стабилност во компанијата. Вклучувањето на вработените им овозможува на организациите да имаат подобар увид за начинот на функционирање и каде потенцијално можат да се направат подобрувања кои ќе бидат од корист за двете, организацијата и вработените.

Во Македонија не постои асоцијација во форма на работнички совети, па работниците се здружени само преку синдикатите. Улогата на синдикатите во заштитата на правата на работниците, во поголемиот дел од вработените може да биде слаба или многу слаба.

Оваа негативна оценка на улогата на синдикатите е особено распространета меѓу вработените во приватниот сектор, кои се најмалку синдикализирани и работните права се значително помалку заштитени од правата на вработените во државната администрација и јавниот сектор.

Македонското законодавство обезбедува рамка за основање на Европски работнички совети, но не и рамка за воспоставување и функционирање на работничките совети во неповрзани друштва без транснационални елементи.

Уште еден проблем во Македонија е дефинирање на улогата на работнички совет vis-à-vis синдикати. Некои синдикати стравуваат дека тие можат да ја изгубат улогата на претставници на вработените. Неопходно е да се истакне дека синдикалната организација не ги претставува сите вработени, туку само интересите на своите членки. Точно е дека, сепак, репрезентативниот синдикат во Македонија, може да влезе во колективните договори за општа примена, и важи за сите вработени.

Предизвик е да се подготви нацрт-правна рамка, со цел да се формира тело кое концептуално и, всушност, ќе ги претставува сите вработени наместо да биде членска организација. Друг предизвик е јасно да се дефинираат областите на учеството на тој начин правејќи разлика меѓу учество и регулирање на правата и обврските на работниците.

Целта на ова истражување е да се испита односот помеѓу вклучување на вработените во процесот на донесување на одлуки и решавање на проблеми, и ефикасноста на фирмите во Република Македонија.

Прашалникот беше составен, 24 менаџери на различни нивоа на управување, со одредено искуство во овој тип на истражување, го имаа првиот преглед на формата на прашалникот. Тие беа замолени да дадат некои предлози во насока на подобрување на прашалникот и да се направи поблиску до терминологијата. Прашалникот беше строго распределен на средно ниво на менаџери, топ менаџери и на сопствениците на претпријатието (најчесто во случај на мали и средни претпријатија).

3.2 Истражување и одговори

Според интервјуата со сопствениците или менаџерите на компаниите, (интервјуто е во врска со прашањата кои се сметаат дека се важни за темата - Учество на вработените во управувањето), како и резултатите од прашалникот за истражувањето поднесени преку e-mail на сопствениците или менаџерите на мали и средни претпријатија, ги добивме следниве резултати:

Прашање # 1: Во однос на информираноста за вклучување на работниците во управувањето и други процеси на донесување одлуки во компанијата, најголем дел од компаниите одговориле дека е тешко да се даде еден одговор, во врска со ова прашање. Обично тоа зависи од многу фактори како што се: големината на компанијата, индустриски сектор, структура на компанијата, нивото на образование на менаџерскиот тим, менаџерските вештини.

Разграничување на важноста и својствената вредност во обезбедување на вклучување на вработените колку што е можно повеќе во процесот на донесување одлуки. Од менаџерска гледна точка, вклучување на вработените е еден ефикасен начин за искористување на човечките ресурси и давање на право на глас на вработените во нешто значајно. Учество на вработените во донесувањето на одлуки може да доведе до зголемување на задоволството од работата, организациска посветеност, индивидуална мотивација и ефикасност на работата. За ефикасно да се придонесе во групи, поединците мора да имаат соодветни вештини и искуства.

Групните одлуки може да доведат до подобри резултати со тоа што се има поширок спектар на перспективи. Преку делегирање на одлука на некоја група, една организација може да направи ефикасно користење на вештините и знаењето на своите вработени.

Уште една од придобивките од процесот на донесување на групни одлуки во една организација е нејзиниот ефект врз мотивацијата на вработените. Обезбедување на можности да учествуваат во донесувањето на одлуки е начин да им даде на вработените право на глас во нешто значајно. Тоа може да има позитивно влијание врз задоволството од работата, организациската посветеност, индивидуалната мотивација и ефикасноста на работата.

Најчесто вработените се вклучени во одлуки кои директно влијаат на тоа како е направена нивната работа. На пример, многу практики за контрола на квалитетот вклучуваат можности за работниците да дискутираат и да изберат начини за подобрување на начинот на кој тие произведуваат стоки или обезбедуваат услуги. Само-управувачките тимови имаат дури и поголеми одговорности за одлуки, како на пример: како е организирана нивната работа, распоред и сл.

За ефективно да учествуваат во групните одлуки, вработените мора да ги имаат потребните вештини и искуство. Без соодветни знаења, учесниците во процесот на донесување на групни одлуки не можат да ги сфатат прашањата, не знаат како да се анализираат алтернативи, или да бидат во можност да утврдат која опција да ја изберат. На пример, не би било разумно да се очекува исто ниво на придонес од нововработен свежо излезен од факултет како од поiskusните вработени кои се запознаени со организацијата и нејзините деловни приоритети. Исто така, има многу организирани работилници за подигнување на свеста /знаење дека постојат правни, организациони и компаниски можности во врска со учеството на работниците во одлуките што се во компанијата, но постои недостаток на флексибилност од страна на сопствениците / менаџерите на малите и средни претпријатија.

Сепак, вклучувањето на работниците во процесот на донесување одлуки во Македонија, може да се опише како скоро и да не постои.

Прашање # 2: Разбирање на суштината /целта на учеството на работниците во управувањето

Главната причина за вклучување на работниците во процесот на донесување одлуки е потребата за конфликтно мислење и флуентност на различни идеи кои можат да бидат од голема корист за раст на компанијата и корпоративната култура. Сепак, во овој момент, менаџерите на избраните компании, (мали и средни претпријатија), се компаративно неразвиени, не информирани и неедуцирани за потребата од вклучување на работниците во процесот на донесување одлуки. Исто така, менаџерите го користат вклучувањето на вработените во донесувањето на клучните одлуки не само за да ги искористат уникатните вештини на вработените, туку и да ги мотивираат, сигнализирајќи дека нивното влијание врз компанијата е значајно.

Прашање # 3: Разбирањето на учеството на работниците во управувањето

Компанијата го гледа ова како можност да вклучи некои претставници од здруженијата на работниците за да можат да учествуваат и да имаат право да влијаат врз одлуката која има стратешко влијание или долгорочно влијание на компанијата.

Прашање #4: Одговорноста на претставниците на работниците за нивните одлуки

Ова треба да биде многу одговорна улога, бидејќи треба да се истакне генералното мислење на работниците и нивните верувања. Донесените одлуки, сепак, ќе имаат влијание на работничките права, одговорности и секојдневниот живот.

Прашање #5: Правниот имунитет на претставниците на вработените.

Само функционален имунитет, бидејќи тие не се на акционери. Разбирањето на поимот целосен имунитет од учесниците во истражувањето е дека целосен имунитет значи дека претставниците на вработените ќе бидат ограничени на она што се случува по донесувањето на решенијата. Исто така, постои опасност од овој имунитет, бидејќи тоа би можело да доведе до злоупотреба на службената положба и пореметување на работата.

Функционалниот имунитет би значело дека претставниците на вработените ќе бидат погодени од последиците на одлуките, така што одлуките кои би ги направиле би биле несоодветни и поодговорни. Така, соодветен обем на правниот имунитет за претставниците на вработените ќе биде само функционалниот имунитет.

Исто така, мора да се нагласи дека претставниците на вработените не се акционери. Акционерите имаат имунитет во зависност од бројот на акции или сопственост во согласност со релевантниот македонски правен систем.

Прашање #6: Претставниците на вработените да ги земат во предвид само интересите на вработените или бенефитот на компанијата

Компанијата треба да има бенефит на долг рок што воедно значи и корист за работникот. Сите аспекти треба да се анализираат од сите вклучени во процесот на донесување одлуки.

Прашање #7: Формирање на работнички совети може да резултира со конфликт со синдикатите

Сите инволвирани компании во анкетата немаат синдикат во нивните компании. И повеќето од нив сметаат дека формирањето на работнички совети може да резултира со конфликт со синдикатите поради преклопувањето на нивните активности.

Прашање #8: Колкав број на вработени во една компанија сметате дека е потребен за колективен пристап за учество (информации, комуникација)?

Поголемиот дел од менаџерите сметаат дека, компаниите кои имаат повеќе од 20 вработени треба да имаат механизам за колективен пристап на учество.

Прашање #9: Дали сметате дека работничкиот совет треба да биде легитимен (не само правен):

Сите менаџери одговорија: "Ако мнозинството (50%) од вработените учествуваат на изборите/го дадат својот глас", затоа што, поголемиот дел, не само критичната маса ќе го дефинира значењето на гласањето. Здравниот разум и генерално се користи како модел на одлука во светот.

Прашање #10: Дали сметате дека вработените треба да имаат свој претставник во Надзорниот одбор?

Теоретски да, бидејќи тие треба да го претставуваат мислењето и интересите на работниците, но тоа не е практика во Македонија и веројатно во повеќето од земјите во развој.

3.3 Дополнителни позиции на учество на вработените

На средбите со претставниците на вклучените компании, ние, исто така, дискутиравме и за други општи, но, исто така, важни прашања поврзани со темата.

-Правилата кои се однесуваат на конституирање на синдикат

Работниците го имаат правото, по слободен избор, да основаат синдикат и во него да се зачленуваат, под условите утврдени со статутот или правилата на тој синдикат. Синдикатите можат да основаат свои сојузи или други облици на здружување во кои се поврзани со нивните интереси на повисоко ниво (синдикати на повисоко ниво). Синдикатот на повисоко ниво стекнува својство на правно лице со денот на уписот во Централниот регистар на Република Македонија, по претходен упис во регистарот на синдикати или од регистарот на здруженија на работодавачи. Сојузите на синдикати се запишани во регистарот на синдикати, што се води во министерството надлежно за работите на трудот. Пријавувањето се врши со поднесување на барање за упис во регистарот, за кое е добиено решение од Министерството.

-Правата на синдикатите

Синдикатот има право да застапува, унапредува и заштитува економски, социјални и други поединечни и колективни интереси на работниците на општо ниво. Синдикатите можат да основаат свои сојузи или други облици на здружување во кои се поврзани со нивните интереси на повисоко ниво (синдикати и здруженија на работодавачи на повисоко ниво). Во согласност со законот, синдикатите имаат право да се здружуваат и соработуваат со меѓународните организации основани поради остварување на нивните права и интереси. Унијата може да собира такса за регистрација и членарина со побарување, подарок или на друг законски начин за здобивање со имот. Еден член на синдикатот може да бара судска заштита во случај на повреда на неговите права во согласност со Статутот или другите правила на синдикатот или здружението.

Работникот не смее да биде ставен во понеповолна положба од другите работници поради членство во синдикат. Членовите на синдикатите вработени од страна на одреден работодавач можат да назначат или да изберат еден или повеќе претставници на синдикатот, кој ќе се залага за правата на работниците со тој работодавач. Синдикалните претставници имаат право да очекуваат работодавачот да ги заштити и унапреди правата и интересите на членовите. Работодавачот е должен да обезбеди простории за вршење на дејноста на претставникот на синдикатот на најголемиот синдикат. Претставникот на синдикатот е заштитен од престанокот на работниот однос, како и намалување на плата без согласност на Унијата. Репрезентативниот синдикат, исто така, има право да преговара и склучува на колективни договори и да иницира штрајк со цел да се заштитат правата на работниците.

Право или обврска да се воспостават работнички совети (Дали им се потребни на работодавачите работничките совети? Ако е така, кои се главните права и обврски на таквите тела? Како се избрани / назначени претставниците на работничките совети?)

Во согласност со регулативата во Македонија, не постои обврска за работодавачите да се постави работнички совет. Но, во случај на информирање и консултации со работниците, постои обврска за приватна компанија, јавно претпријатие или друго правно лице кое има повеќе од 50 работници и институции кои имаат над 20 работници да определи претставник од страна на работодавачот за вршење на информации и консултации.

Во какви околности работничкиот совет ќе има право на ко-определување, така што работодавачот не е во можност да продолжи се додека работничкиот совет не добие предлози за договор?

Регулирањето на трудот не содржи никакви одредби во врска со предметот на ко-определување на правата на работничкиот совет.

Како комуницираат правата на синдикатите и работничките совети?

Правата на работничките совети не се утврдени со прописите за работни односи. Работодавачот или претставникот од здружението на работодавачите има право да преговара и да склучува колективен договор со претставникот на здруженијата на работниците.

Дали вработените имаат право на претставување на ниво на одбор?

Работниците немаат право на претставување или било какво присуство на ниво на одборот кај нивниот работодавач.

3.4 Заклучок

Проектот WIM2 смени заеднички начин на размислување на некои од менаџерите во Република Македонија.

Ова истражување даде скроман придонес кон разбирање на односот помеѓу вклучување на вработените и организациските перформанси во македонските компании.

Како резултат на овие интервјуа може да се заклучи дека општата хипотеза, желба се однесува на позитивните односи меѓу вклучување на вработените и се разбира дека оперативната ефикасност е потврдена. Примарната научена лекција е дека промената на свеста, ставот, разбирањето и однесувањето се од клучно значење за одржливиот развој на компаниите. Резултатите покажуваат дека учеството на вработените ќе има позитивно влијание врз субјективната мерка на оперативна ефикасност.

Всушност, преку зголемување на учеството на вработените и еманципацијата, се зголемуваат и организациските способности да се организира работата во автономни тимови кои донесуваат одлуки, и обратно.

Овие наоди укажуваат на заклучокот дека и покрај влијанието на националната култура, постојат и други ситуационите фактори кои влијаат на донесувањето на програмите за вклучување на вработените. Тие ја вклучуваат личноста на вработениот, техничкото знаење на лидерот, типот на одлуки, организациската култура.

Наодите кои се занимаваат со истражување на односот помеѓу учеството и перформансите треба да се земат со резерва. Тие укажуваат на позитивен однос, но исто така, покажуваат дека вклученоста на вработените има само умерено влијание врз продуктивноста на вработените, мотивацијата и задоволството од работата. Затоа, може да се заклучи дека учеството е од корист на организацијата, но не може да биде единствениот начин за подобрување на перформансите.

Во денешната конкурентна бизнис средина, вклучувањето на вработените во процесот на донесување одлуки и решавање на проблеми, како и оспособување на вработените, се важни фактори на организациската иновација и ефикасност. Нивното значење се зголемува во оние организации каде знаењето на работници е доминантно, и кога организациите се движат кон децентрализирана органска структура.

Согласно горенаведените резултати, компаниите се охрабруваат да ги донесат програмите за вклучување на вработените со цел да се подобри ефикасноста, растот и конкурентноста на регионалниот и глобалниот пазар.

Главната цел на овој проект е да се даде правна основа за практична реализација на правото на учество на вработените во управувањето на акционерските друштва во Република Македонија. Исто така, постои зголемување на интересот за дополнителни извори на знаење и други услуги обезбедени од страна на проектот.

Препорака: БКМ треба да продолжи да соработува со слично фокусирани проекти во земјата за да ги интегрира своите напори за помош на македонската економија.

Ф. Резиме на истражувањето, заеднички заклучоци и препораки (ZDS, UPCG, BCM, HUP)

Анже Хиршл, Мирза Мулешковиќ, Марина Спасески, Бисерка Сладович

1. Резиме на резултатите од истражувањето и заеднички заклучоци

Една од клучните активности на проектот беше да се спроведе истражување / интервју кај работодавачите за својот став за иднината на учество на вработените во процесот на управување на компаниите. Со оглед на фактот дека ниту Црна Гора, ниту Македонија немаат правна основа за регулирање на учеството на вработените во процесот на донесување одлуки, и преку анализата се поттикна размислување за иницирање на промени во правната регулатива. Основа за иницирање на вакви промени е документ во кој се содржани предлог на можни законски акт за спроведување на Директивата 2002/14 / ЕЗ. Нацртот на можните законски решенија за креирање на минимална рамка за учество на вработените, како што е дефинирано во Директивата 2002/14 / ЕЗ, и деловнички одредби за конституирање претставнички тела на вработените во компаниите.

Интервјуата беа спроведени од страна на партнерите на проектот во Македонија и Црна Гора (здруженија на работодавачите во соодветните земји) и во истражувањето беа вклучени од 10 до 30 компании кои вработуваат 20/50 или повеќе вработени. Предлог поставените прашања кои беа доставени од националните партнери не беа задолжителни и беше оставен простор за нивно менување или прилагодување на нивниот »национален контекст". Компаниите-учеснички можеа да одговорат на прашања во писмена форма, преку директно лично интервју или преку телефон.

Прашањата беа фокусирани за добивање на информации за нивото на свеста кај работодавачите (менаџерскиот персонал), за постојните механизми за учество на вработените и законските можности кои го дозволуваат тоа како што е дефинирано во Директивата 2002/14 / ЕЗ.

Заедничките ставови на двете земји учеснички, Црна Гора и Македонија беа слични, но не и идентични.

Работодавачите изјавија дека имаат разбирање за потребата од работнички совети, и истакнаа дека тие ги познаваат механизмите на учество на вработените, но одговорите на некои од прашањата открија високо ниво на заблуди во врска со оваа тема.

Работодавците (менаџментот) тврдеше дека има разбирање за придобивките од учеството на работниците во процесот на донесување одлуки, но знаењето на можните придобивки главно произлегува од теоријата. Постои чувство дека познавањето на придобивките од учество на вработените во процесот на донесување одлуки на некој начин е добиена од теоријата и бенефиции кои таа ги наведува. Сепак, постои очигледен недостаток на идеја за тоа како да се спроведе учеството на вработените во процесот на донесување на одлуки во реалниот живот и во согласност со принципот да се делува заеднички за "најголем успех на компанијата". Одговорите исто така откриваат дека постои разлика помеѓу "теоретскиот" пристап за учество на вработените во управувањето, и вистинскиот однос кон него. Разбирањето на менаџментот на учество на вработените во управувањето може да се опише како "Ние сме во ред со него се додека не се однесуваат на нас на директен начин".

Во текот на активностите на проектот и писмениот материјал што беше подготвен (нацрт контурите на можните законски решенија на учество на вработените во управувањето), и доделен на раководството со цел да им се објасни детално учеството на вработените и како истото ќе им служи на интересите на вработените и ќе ги опфати интересите на компаниите .

Сепак, работодавците не можев јасно да го замислат моделот за учество на вработените, и како истото ќе резултира со соодветна заштита на интересите и придобивките на компанијата.

Но клучна придобивка на учеството на вработените што беше договорено од страна на поголемиот дел од работодавците, беше промена на квалитетот на донесените одлуки, со оглед на очекуваната улога на вработените и нивните претставници; подобрена комуникација, како и поголема транспарентност и легитимност на донесените менаџерски одлуки.

Некако нејасно, дури и збунувачки, е односот за заштита на претставниците на работниците и нивото на нивната одговорност и одговорност за донесените одлуки. Испитаниците не покажале разбирање на корелацијата помеѓу одговорноста на претставниците на вработените и одговорноста за одлуките и нивните активностите, од една страна, и на нивото на имунитет, од друга страна. Испитаниците беа склони кон доделување на целосен имунитет на претставниците на работниците, но не чувствуваат потреба да превземат одговорност за можните штетни одлуки. Такво стојалиште може да биде и последица на недостатокот на информации за целосен опфат на последиците што произлегуваат од одлуките на претставниците на вработените, а со тоа и се истакнува потребата за понатаму да се испитуваат.

Во однос на придобивките од учеството на вработените во управувањето на компанијата, учесниците во двете држави, истакна, дека таму најверојатно ќе постои јаз помеѓу краткорочните и долгорочните бенефиции за компанијата. Компаниите очекуваат само долгорочна корист, додека за краткорочните придобивки, компаниите се повеќе имаат нејасна позиција.

Во однос на можниот конфликт меѓу (веќе формираните) синдикати и работнички совети, испитаниците ја истакна важноста на јасна поделба помеѓу областа на работата на синдикатите и работничките совети. Испитаниците проценуваат дека нејасното дефинирање на нивните улогите може да доведе до отворен конфликт помеѓу синдикатот и работничките совети, а со тоа да предизвикаат негативни ефекти последици во работењето на компанијата.

Испитаниците во двете држави веруваат дека прагот за правото на воспоставување на колективни (не-синдикални) работнички тела треба да биде помал од 50, но не и помал од 20 вработени. Испитаниците тврдат дека имаат право да основаат работничко претставничко тело на не треба да се потпираат само на бројот на вработени, за да можат да ја истакнат волјата на вработените. Испитаниците сметаат дека поголемиот дел од вработените со право на глас треба да присуствуваат на гласањето за да се оствари успешно правото на воспоставување на колективни работнички совети. Советот на работниците треба да се утврди во согласност со "општата волја" на вработените. Волјата на вработените околу формирањето на работнички совети е двојна: што се однесува до одлуката за тоа дали вработените сакаат формални колективно претставување во основано тело или не, и исто така се поставува прашањето кој од работниците ќе биде член на тој совет.

За да се исполнат минималните барања на Директивата 2002/14 / ЕЗ, испитаниците ја земаа во предвид идејата да има претставник на вработените во надзорниот орган на компанијата. Одговорите не беа едногласни. Имаше некои сериозни ", но од друга страна" и проблеми. На теориско рамниште, испитаниците пројавија интерес вработените да бидат застапени во надзорните тела, но постојат некои сериозни размислувања во врска со природата и улогата на надзорните органи. Надзорниот орган не е (барем не директно) одлучувачко тело, но е

претставник на интересите на компанијата. Ниту еден од испитаниците не гледа никаков предизвик и сигурност во нивото на знаење на членовите на работничките совети, и како тие би би придонеле кон ефикасно и одговорно извршување на надзорната функција.

Од добиените одговори од претставниците на компании од двете земји кои учествуваа во истражувањето, може да се заклучи дека компаниите и нивните претставници се стремат кон спроведување на релевантните директиви и донесување на правна рамка за воспоставување на работнички совети. Сепак, треба да се нагласи дека оваа склоност на компаниите не треба да биде погрешно протолкувана или дури злоупотребена. Компаниите сметаат дека правото на вработените да основаат работнички совети ќе овозможи долгорочна корист на компанијата како и ќе влијае врз унапредување на процесите на носење одлуки, особено нивната легитимност и транспарентност. Меѓутоа, компаниите се прилично претпазливи во однос на поддршка и имплементацијата на оваа идеја, бидејќи не постои концептуален модел на имплементација на официјалниот инструментот. Исто така, во овој случај, поддршката на компаниите за воведување на моделот на учествување на вработените во управувањето во голема мера зависи од начинот на извршувањето на правото на вработените, како што е објаснето во оваа публикација, која исто ги содржи и заедничките препораки.

2. Општи препораки

Иако ставовите на испитаниците во двете земји кои учествуваат не се идентични, може да се забележи дека постои преклопување на некои од исказите. Ниту една од земјите опфатени со истражувањето има каква било правна рамка за учество на вработените во одлучувањето, но двете земји имаат добро организирани синдикати, воспоставени на сите нивоа - на ниво на компанија, на ниво на гранка и на национално ниво.

Ако се земат во предвид сличните состојби во Црна Гора и во Македонија, тие ќе се соочуваат со слични предизвици во иднина. Со цел да се надминат предизвиците, беа извлечени заеднички препораки од страна на проектниот тим. Препораките се однесуваат на сите релевантни учесници, на владите, на социјалните партнери и на синдикатите.

Партнери на проектот се согласија дека за успехот на имплементацијата од учеството на работниците во процесот на донесување одлуки, следејќи ги препораките треба да бидат земени во предвид следните насоки:

1. Понатамошно подигање на свеста за учество на вработените во работничките совети во Црна Гора и Македонија.

Работодавачите имаат општа идеја околу резултатите од учеството на вработените во управувањето, знаењето е воопштено и во повеќето случаи се сведува на една или две реченици. Концептот на учеството на вработените во управувањето е многу општ и се уште не е докрај дефиниран особено околу начините на неговото вистинско функционирање. Потребни се понатамошни активности за промоција и потребно е да се објаснат можните придобивки за сите заинтересирани страни.

2. Заинтересираните страни треба да добијат поддршка во разбирањето на придобивките од учеството на вработените во управувањето на компанијата.

Можните придобивки од учеството работниците во управувањето на компанијата и на оние кои се намерно вработени со таа цел треба да бидат поврзани меѓусебно. Компаниите и нивните менаџери немаат материјални врска во поглед на можните придобивки од работничките совети, што може да резултира со одбивање да се воспостави правилен однос кон работничките совети.

3. Заинтересираните страни треба да се справат со основните прашања во врска со воспоставување на правна рамка за учество на вработените во управувањето.

Правна рамка, спроведување на релевантните директиви ќе треба да дадат одговори на некои од основните прашања во врска со учеството на вработените во управувањето, како што се:

- Прагот (според бројот на вработени во компанијата) за воспоставување на претставничките тела на вработените;
- Начинот на изразување на вработените /се манифестира волјата да се воспостават претставничките тела на вработените;
- Процесот на воспоставување на претставничките тела и условите за релевантност на процесот на гласање / воспоставување на работнички совети;
- Дефиниција и учеството на претставничкото тело на вработените;
- Утврдување и надлежностите на претставникот на органот кој ќе го претставува работничкиот совет;
- Правата на претставничкото тело и на членовите на работничкиот совет;
- Нивото на заштита на претставниците на колективното тело на вработените;
- Нивото на одговорност на претставничкото колективно тело на вработените како одговорност за донесените одлуки;
- Процесот на идентификување кој суд ќе биде задолжен за одлуките на претставничкото тело на вработените;
- Други релевантни прашања, вклучувајќи ги и постоечките практики и обичајните практики.

4. Улогата на претставничките тела на вработените и синдикатите на ниво на компанија мора да бидат јасно дефинирани и разграничени.

Во раната фаза на овој проект, беа спроведени интервјуа со синдикатите. Синдикатите покажа значителен отпор кон можноста за формирање на "претставничко тело на вработените" (работничките колективни совети). Синдикатите ги гледаа работнички совети како нивна закана формирана на ниво на компанија, и сметаа дека на тој начин ќе се намали на нивната традиционална улога.

Исто така, претставниците на компаниите, истакна дека тие очекуваат судири меѓу работнички совети и синдикатите, доколку нивната улога не биде дефинирани и разграничена на јасен и прецизен начин.

5. Македонската Влада треба да ги земе во предвид сите релевантни социјални партнери во процесот на изготвување на законската рамка.

Социјалните партнери претставуваат релевантни чинители, односно работодавачите и синдикатите. Тие имаат директен увид во интересите на своите членови и ја знаат нивната позиција по ова прашање. Социјалните партнери, особено партнерите на проектот, се обидоа да обезбедат увид и да добијат релевантни сознанија за прашањето за учество на вработените во управувањето на компанијата, а со тоа може да претставуваат достоин партнер и тоа да е важна предност во процесот на имплементација. Социјалните партнери имаат капацитет да обезбедат понатамошна професионална поддршка на своите членови, во моментот кога работените ќе почнат да го остваруваат своето право да учествуваат во процесот на донесување одлуки.

6. Препорака е да се започне со "Директивата за минимум" и истата да се надгради подоцна, ако се сметаат за потребни или корисни и за вработените и за компаниите

"Систем", Директивата 2002/14/ЕС воведува алатки во учеството на вработените во донесувањето одлуки: **информации**, како основна алатка и **консултации** со цел да се постигне консензус, како една од напредните алатка за учество.

Учеството на вработените во процесот на донесување одлуки е сосема нов концепт во двете земји учеснички, поради што мора многу да се внимава во процесот на имплементација. Културата на комуникација (во двете насоки) и широкото разбирање на учеството на вработените во донесувањето на одлуки мора темелно да се разбере.

Г. Хрватска - Улогата на претставниците на вработените во воведувањето на работата на далечина (влијанието на вработените / синдикатите / работничките совети)

Бисерка Сладовиќ

1. Објаснување за одделување на пристапот кон истражување на улогата на Работничките совети

Во согласност со вредностите на ЕУ и потребите за воспоставување на односите во компанијата важно да се подигне свеста за значењето на улогата на претставниците на вработените во компаниите и земјите кои се во процес на затворање на преговорите со ЕУ или се подготвуваат да влезат во процесот. За таа цел, Здружението на работодавачи на Словенија (ЗДС) во соработка со своите партнери во проектот од Словенија (СРМ), Црна Гора (УПЦГ), Македонија (БКМ), Хрватска (ХУП) и со поддршка на Германската организација на работодавачи (БДА) го имплементира проектот WIM 2, чија цел е да се подигне свеста за потенцијалните придобивки од спроведувањето на учеството на работниците во процесот на донесување одлуки,

идентификување на предизвиците и ментални бариери кои би можеле да го попречат спроведувањето на моделите на учество, и од пребарувањето за конкретни решенија или можните начини за пренесување на тој дел од правниот поредок, кој се однесува на учество на вработените, во процесите на донесување одлуки.

Позицијата на Хрватска и Словенија во овој проект беше некако поинаква. Земајќи го во предвид фактот дека помеѓу споменати земји постои правна рамка за учество на вработените во управувањето, во текот на имплементирање на активностите состојбата беше поинаква. Во согласност со проектот главната цел на хрватскиот тим беше да се постави серија на настани, кои ќе се истражуваат и да се промовира улогата на претставниците на вработените и работничките совети, во процесот на имплементација на автономните договори на ниво на компанија. Во основа: целта е да се истражи улогата на работничките совети во процесите на донесување одлуки на ниво на компанија во насока на примената на европското законодавство – особено околу примената на "Рамковен договор за работа на далечина".

Хрватското здружение на работодавачи започна со процесирање на информациите, зголемување на свесноста и размена на добри практики меѓу работодавачите, во рамките на проектот WIM 2: Директно работеа на предизвиците, но, исто така, околу балансирање на процеси кои се во насока на менување на практиките на владините органи во врска со работата на далечина. Во таа насока беа организирани голем број на средби: со Министерството за труд и пензискиот систем, со Хрватскиот завод за здравствено осигурување, Министерството за финансии - Даночната управа, со цел да се разрешат преостанатите отворени прашања, пред потпишувањето на Меморандумот за разбирање во кој социјалните партнери ќе ја промовираат работата на далечина во Хрватска.

Во исто време, влијанието на синдикатите и работничките совети во процесот на воведување на работата на далечина варираа од компанија до компанија. Во принцип, синдикатите и работничките совети се почести во големите отколку во малите и средните претпријатија (МСП). Затоа, нивното влијание е поголемо таму. Сепак, резултатите од прашалникот покажуваат дека прилично голем дел од работодавците се подготвени и знаат дека треба да ги вклучат работниците во процесот на донесување одлуки за работата на далечина.

2. Вовед

Развојот на модерната информатичка технологија во последниве децении има подршка за извршување на одредени видови на работа надвор од просториите на работодавецот, или пак од далечина. Овој дизајн на работа може да ги помири интересите на работниците и работодавачите, но, исто така да придонесе за поширок општествен интерес.

Од позиција на работниците, овој начин на работа (работата на далечина) го олеснува процесот на истовремено извршување на бизнис и приватните обврски, го скратува времето кое е потребно да се патуваат до и од работа, и придружните трошоци се значително намалени како што е стресот поврзан со сообраќајот, и сито така работникот има поголема способност за управување со процесот на работа, кој многу влијае во зголемувањето на задоволството од работата.

За работодавачите, работењето од далечина (од дома) значи намалување на трошоците поврзани со простор за работа и трошоци за комунални услуги. Општествено земено, овој присап го

намалува загадувањето и сообраќајниот метеж, карактеристични за урбаните средини, ги намалува трошоците за здравствена заштита (помалку несреќи за време на патување до и од работа, намалување на стресот) итн.

Зголемувањето на корисниците на безжичен интернет создаде услови работата на далечина да се одвива многу полесно, многу работници имаат тенденција да го применуваат вој начин на работа, не само поради тоа што е лесен, но и поради тоа што обезбедува подобро платена работа.

Како што вработените лица и работодавачите се повеќе ја препознаваат предноста на работењето во домот, бројот на вработените кои работат од далечина се зголеми драстично. Од страна на многу индикатори, оваа практика, која е глобален феномен, не е ја заобиколи ниту Хрватска.

Како дигитализацијата на работата станува се повеќе заеднички феномен присутни во хрватското општество, вклучувајќи ги сите негови позитивни (или негативни) ефекти, намерата на оваа студија беше да се испита односот на хрватските работодавачи на феноменот на работата на далечина и нивната подготвеност да се вклучат работници / синдикати / работнички совети во процесот на раководење со компанијата.

Во хрватскиот трудовото законодавство, работата на далечина е позната како "работа на посебно место на работа" ("rad na izdvojenom mjestu rada"), која беше воведена со Законот за изменување и дополнување на Законот за работни односи, 2003. Овој инструмент е речиси непроменет и со измените на Законот за работни односи (2014), чиј член 17 го дефинира задолжителна содржина на договорот за вработување кои се однесуваат на занимања со посебно место на работа, со посебен акцент на уредување на прашања кои се специјалитет на овој вид на работа. Законот не е ограничена само на работата на далечина, која ќе се врши исклучиво преку информатичката технологија, но се однесува на било која работа на посебно место на работа, вклучувајќи работа преку информатичките и комуникациските технологии. Законот за работни односи го афирмира принципот на еднаквост на вработените кои работат на посебно место на работа со работниците кои работат во просториите на работодавачот првенствено преку: право на исти работни услови (плата и други стварни права, правото на работа на безбеден начин и примена на мерките за безбедност, правото на образование и обука, итн.) Како работникот во посебно место на работа е еднаков на секој друг работник кај работодавачот, во однос на сите прашања релевантни за Законот за работни односи, Законот за безбедност и други релевантни закони.

Иако хрватската легислатива признава постоење на посебно место на работа - во однос на работа од дома, со исти обврски на работодавачите и вработените, во случај на одвивање на овој вид на работа, (работата на далечина), се уште целосно не заживеа во хрватското законодавство.

3. Резултати од прашалникот

Во рамките на проектот WIM 2: Директно на предизвици, а и со помош на оваа студија, Хрватското здружение на работодавачи настојуваше да ги испита ставовите на работодавачите кои се однесуваат за работата на далечина, со вклучување на работниците во процесот на донесување одлуки за нивната работа, како и влијанието на советите од : синдикатите и работниците во процесот на воведување на работата на далечина.

По консултација со словенечката организација на работодавачи ZDS, прашалникот за хрватските работодавачи се состоеше од следните прашања:

а. Дали вашата компанија има можности да обезбеди услови за работа надвор од работното место/ работа од дома? (Да / Не постои можност)

б. Ако работата надвор од работното место се уште не е воведена како опција за вработените, дали постои интерес од Ваша страна за воведување? (Да / Не постои можност)

в. Кога би ја вовеле опцијата за работа надвор од работното место, дали планирате да се консултирате со вработените (синдикати, работничките совети)? (Да / Не постои можност)

г. Дали мислите дека работничките совети треба да бидат вклучени во преговорите за воведување на работата надвор од работното место? (Дали сметате дека треба да бидат вклучени? Ако одговорот е да, на кое ниво: на ниво на компанија или сектор? Дали да се вклучат во консултативните средби работничките совети или синдикатите?)

д. Дали ќе можете да ги измерите работните часови кога работата се извршува надвор од работното место и како кога се извршува на работното место?

ѓ. Дали мислите дека работничките совети треба да бидат вклучени во преговорите за работното време?

е. Дали мислите дека воведувањето на работата на далечина/ надвор од работното место бара договор со претставниците на вработените / работничките совети?

ж. Колку би учествувале работниците во процесот на воведување на условите за работа надвор од работното место/работата на далечина? (Споделување на информации / Советување / ко-одлучување / донесување на конечна одлука доколку за тоа постојат можности)

3.1 Резултатите од студијата: Хрватска

Листа на компании кои учествуваа во анкетата:

- 1) Хрватскиот центар за Возила – мало/средно претпријатие - приватна сопственост
- 2) Церме Хрватска дд – големо претпријатие - приватна сопственост
- 3) Крокон – мало/средно претпријатие - приватна сопственост
- 4) Елекрта Ц - мало/средно претпријатие- во приватна сопственост
- 5) Ериксон Никола Тесла дд - големо претпријатие - приватна сопственост
- 6) Ернст & Јанг - големо претпријатие - во приватна сопственост *
- 7) Хрватската поштенска банка д.д. - големо претпријатие - јавна - приватна сопственост
- 8) ИБМ, Хрватска - големо претпријатие - приватна сопственост *

- 9) М.Е.Р. мало/средно претпријатие - во приватна сопственост
- 10) Предаватели и врски – големо претпријатие - во државна сопственост
- 11) ВЕТРОПАК – големо претпријатие - во приватна сопственост
- 12) Винка дд - мало/средно претпријатие - во приватна сопственост

* Забелешка: Иако IBM, Хрватска и Ернст & Јанг вработуваат помалку од 250 работници во Хрватска, тие се дел од големите мултинационални компании со големи ресурси и затоа се бројат во големи компании.

Вкупниот примерок: 12 компании (100%) Индивидуални примерок: 1 = 8,33%

Распределбата на примерокот на компании кои одговорија на прашалникот е 5: 7 помеѓу малите и средни претпријатија и големи компании, со една фирма (Винка д.д.) која со 248 вработени е многу блиску до бројот од 250 вработени кој и на прагот помеѓу малите и средни претпријатија, и со тоа резултатот може лесно да се помести и да биде 4: 8

И покрај тоа што малите и средни претпријатија во сите европски земји се 'рбетот и основа на економијата, бидејќи тие претставуваат повеќе од 90% од целата економија, на темата "Учество на работниците и работничките совети во процесот на работа надвор од работното место/ работа на далечина и на донесување одлуки", немаат конкретизиран став, а тоа и не е невообичаено. На оваа тема преовладуваат реакции од големите компании, бидејќи синдикалната покриеност во малите и средни претпријатија вообичаено е ниска.

а. Дали вашата компанија има можност за воспоставување на работа надвор од работното место и дали таа се нарекува: работата на далечина?

Нема - 49,98% (6 компании)

Да - 41, 65% (5 компании)

Поинаку - 8, 33% (1 компанијата) *

* Објаснување: Постојат технички услови и повремена употреба, но не постои систематска употреба.

б. Ако работата надвор од работното место. работата на далечина се уште не е воведена како пракса, и дали сте заинтересирани за воведување?

Од шесте компании кои не ја имаат воведено оваа пракса, но имаат технички предуслови, но таа не се користи систематски:

Да - 24, 99% (3 компании) се заинтересирани за спроведување на оваа практика и

Не - 33,32% (4 компании)

в. Во оној момент кога ќе одлучите да а воведете праксата за работа надвор од работното место/ работа од далечина дали ќе ги консултирате вработените (синдикатите и работничките совети)?

Да - 41,65% (5 компании)

Не - 24,99 (3 компании)

33, 32% (4 фирми) не се изјаснија по ова прашање

г. Дали мислите дека во преговорите за воведување на работа надвор од работното место, односно работа од далечина треба да бидат вклучени и општините? Ако одговорот е да, на кое ниво: на ниво на компанија или сектор? Дали да бидат вклучени заедно со работничките совети или со синдикатите?)

Позитивно одговориле - 41,65% (5 компании) одговориле позитивно, но различно ги распоредија нивоата на кои би биле вклучени:

- работници,
- синдикати,
- работнички совети,

Нивото што преовладува е - на ниво на компанија.

Негативно одговориле - 33,32% (4 компании) истакнувајќи дека треба да бидат вклучени само работниците

24,99% - (3 компании) не дале одговор на ова прашање

д. Дали можете да ја согледате врската меѓу својот дом и работното време?

Да - 33,32% (4 компании)

Не - 49,98% (6 компании)

Нема одговор - 16,66% (2 компании)

Ако одговорот е да, објаснете: Работодавачите кои гледаат врска помеѓу работното време и работењето од далечина, зборува за тоа како работата на далечина им овозможува на вработените поголема флексибилност во извршувањето на нивните задачи, а тоа, пак, придонесува за чувството на задоволство од извршување на истите. Исто така, работодавците истакнуваат дека во случај на работа од далечина акцентот е на извршување на определени задачи, отколку на самото присуство во просториите на работодавачот. Само еден работодавач предупредува на потребата да се биде внимателен при утврдување на задачи за вработените кои работат од далечина, така што тие да не бидат преголеми, за да се утврдат нормативите кои негативно може да влијае на рамнотежата помеѓу работата и семејниот живот.

ѓ. Дали мислите дека работничките совети треба да бидат вклучени во преговорите за работното време?

Да - 41,65% (5 компании)

Не - 41,65% (5 компании)

Нема одговор - 16,66% (2 компании)

Сите компании кои се сметаат работничките совети треба да бидат вклучени во преговорите за работното време, но сметаат дека тоа треба да биде на колективно ниво.

е. Дали мислите дека воведувањето на работата на далечина/ надвор од работното место треба да биде договорено со претставниците на вработените / работничките совети?

Да - 24,99% (3 компании)

Објаснување: би требало да бидат вклучени во процесот на советување, не мора да бидат вклучени во договорот; но мора да бидат вклучени работниците, прво заради самото вклучување, како и саработка помеѓу советувачките тимови

Не - 66,64% (8 фирми)

Објаснување: малите и средните претпријатија немаат работнички совети; Тие работат со непосредна спогодба помеѓу работодавачите и работниците; постои изградена довербата помеѓу работодавачите и работниците дека ќе се изврши задачата без директен надзор од работодавачот; за што работодавачот и синдикатот ќе бидат информирани.

Нема одговор - 8.33% (1 компанија)

ж. Какво ќе биде нивото на учество на работниците со воведување на работата на далечина?

а) информативно

б) Консултативно

в) Ќе учествуваат во донесувањето на одлуки

г) Одбрување

д) информации - 7

ѓ) Консалтинг - 1

е) ко-одлучување

ж) давање на одобрувања -3

и) Немаат дадено одговор -3

Забелешка: Компаниите имаат можност да изберат повеќе од еден одговор, и најчесто го бираат "да се информираат".

4. Заклучок

Хрватското здружение на работодавачи започна обемна размена на информации, за зголемување на свесноста и размена на добри практики меѓу работодавачите, во рамките на проектот WIM 2: имаше предизвици со кои директно се соочивме, но исто така се балансираат процесите кои се во насока на менување на практиките на владините органи во врска со праксата- работата на далечина. Во таа насока беа организирани голем број на средби: со Министерството за труд и пензиски систем, со Хрватскиот завод за здравствено осигурување, Министерството за финансии - Даночната управа, со цел да се разрешат преостанатите отворени прашања, пред потпишувањето на Меморандумот за разбирање во кој социјалните партнери ќе ја промовираат работата на далечина/ надвор од работното место во Хрватска.

Имајќи го во предвид фактот дека во Хрватска не постои правна рамка која дава можност за работата на далечина (дома или на друго место што не просториите на работодавачот) и имајќи предвид дека овој вид на работа не се користи онолку за колку што има интерес кај потенцијалните заинтересирани страни, Асоцијацијата на хрватските работодавачи здружение и независните синдикати на хрватскиот трговски сектор и Федерацијата на Независниот хрватски синдикати (синдикални здруженија на повисоко ниво) се одлучи да го почнат процесот на ширење на информации за своите членови за постоењето на Рамковниот договор за Работата од својот дом и практични примери во однос на клучните прашања, како и преглед на национално законодавство кое ја покрива оваа тема.

Од прашалникот, како и од дополнителни дискусии со работодавците кои ги организираше Хрватското здружение на работодавачи, се чини дека хрватските работодавци се многу добро запознаени со практиката - работа од посебно место на работа, и како истата е претставена во хрватскиот Закон за труд од 2003 година.

Резултатите од прашалникот покажуваат дека работодавците се свесни за фактот дека вработените кои работат од далечина ги имаат истите права ("принципот на еднаквост на вработените кои работат на посебно место на работа со работници кои работат во просториите на работодавачот") првенствено преку правото на истите услови за работа (плата и други стварни права, правото на работа на безбеден начин и примена на мерките за безбедност, правото на образование и обука), и како работник во посебно место на работа е еднаков со било кој друг работник. Работодавачот, во однос на сите прашања релевантни информации користи од Законот за работни односи, Законот за здравствена заштита и Законот за безбедност при работа.

Во исто време, влијанието на синдикатите и работничките совети во процесот на воведување на работата на далечина варира од компанија до компанија. Во принцип, синдикатите и работничките совети се почести во големите отколку во мали и средни претпријатија (МСП). Затоа, нивното влијание е поголемо таму. Сепак, резултатите од прашалникот покажуваат дека сите работодавци се подготвени и знаат дека треба да ги вклучат работниците во процесот на донесување одлуки. Посебно ова се однесува во случаи кога се однесува на работата на далечина и за нејзиното воведување.

X. Препораки за можни идни проектни активности

Анже Хиршл, Мирза Мулешковиќ, Марина Спасески, Бисерка Сладович

1. Завршувањето на WIM2 како појдовна основа за понатамошен развој на учество на работниците во управувањето во земјите-кандидати

Во согласност со вредностите на ЕУ важно да се подигне свеста за значењето на улогата на претставниците на вработените во компаниите и земјите кои се во процес на затворање на преговарање со ЕУ или се на чекор да влезат во процесот. За таа цел, Здружението на работодавачи на Словенија (ЗДС) во соработка со своите партнери кои беа вклучени во проектот: од Словенија (СРМ), Црна Гора (УПЦГ), Македонија (БКМ), Хрватска (ХУП) и со поддршка на Германија (БДА), чија цел е да се подигне свеста за потенцијалните придобивки од

спроведувањето на учеството на работниците во процесот на донесување одлуки, идентификување на предизвиците и ментални бариери кои би можеле да го попречат спроведувањето на моделите на учество, и пребарување за конкретни решенија или можните начини за пренесување на тој дел од правниот поредок, кој се однесува на учество на вработените, во процесите на донесување одлуки.

Активностите на проектот, но најмногу анкетата која беше спроведена во Македонија и Црна Гора, покажа дека во двете земји треба да се работи на подигање на свеста. Иако ставовите на испитаниците во двете земји кои учествуваат не се идентични, може да се забележат некои основни заеднички црти. Ниту една од страните во земјите опфатени со истражувањето, има каква било правна рамка за учество на вработените во одлучувањето, но двете земји имаат добро организирани синдикати, воспоставени на сите нивоа - на ниво на компанија, на ниво на гранка и национално ниво.

Со оглед на заедничката или барем сличната ситуација во Црна Гора и во Македонија, двете земји имаат слични предизвици кои треба да се надминат во иднина. Со цел да се надминат предизвиците, беа извлечени заеднички препораки од проектниот тим. Препораките беа прифатени од сите релевантни учесници во двете во истражувањето земји учеснички: владите, социјалните партнери и синдикатите.

Истражувањето покажа дека постои општа идеја за она што за вработените е учество во управувањето, но исто така постои недостаток на идеја, за конкретен облик на учество, каква ќе биде позиција и статус се очекува на претставниците на вработените. За овие прашања (и неколку други), компаниите сеуште не може да обезбедат теоретски одговор. Главниот предизвик лежи во фактот дека помеѓу формата на претставување "работнички совети", и синдикатите компаниите не може да ја увидат главната дистинкција.

Клучните предизвици, како што заклучија партнерите во проектот, не се само од правна природа, но исто така голем е и предизвикот на спроведување на праксата за учество на вработените во одлучувањето и инкорпорирање во законска и културна рамка во компаниите. Неопходно е да се работи со синдикатите во ова прашање во иднина, да се дефинира нивната улога за подобрување на идната состојба, и со консензус да се работи на редефинирање на улогата на синдикатите, со цел да се разграничат од улогата на советот на работниците во иднина.

Сепак сите резултати од проектот WIM2 во Србија не се директно, дистрибуирани на здружување српскиот работодавачи (UPS). Според нив од собраните информации за оваа тема, може да се увиди дека состојбата е мошне слична како во Црна Гора и Македонија. Препораката која следи од проектот е дека со сите средства треба да вклучуваат српскиот чинители за подобрување на можностите за функционирање на рааботничките советк, на во ист начин како и во Црна Гора и Македонија.

Проектниот тим на WIM2 проценува дека резултат на активностите на проекектот успешен. Сепак мораме да истакнеме каже дека повеќето од извршените активности го достигна максимум на нивниот потенцијал. Практиката за учество на вработените во управувањето мора да влезе во постојната правна и културна рамка, а тоа може да се направи со веќе применетите методи. Дополнителни нови пристапи се потребни за да се промени постоечката рамка на правни и културни индустриски односи и да се смени менталитетот на релевантните актери. Понатамошни

активности треба да бидат конкретни, кои ги вклучуваат компаниите и синдикатите и вработените, со давање на конкретни задачи и да се применува пилот-моделот во најмалку една од компаниите во секоја земја.

Конкретни настани и активности ги поттикнуваат компаниите да размислуваат за улогата на колективното претставничките тела на идните вработени. Врз основа на истражувањето на проектот во Македонија и Црна Гора партнерите на проектот се согласија дека за успехот на имплементација и воведување на вистинските придобивки на учество на вработените во процесот на донесување на одлуки, мора одредени препораки да бидат земени за размислување:

- Потребно е понатамошно подигнување на свеста за учество на вработените во Црна Гора и Македонија.
- Заинтересираните страни треба да добијат повеќе помош во разбирањето на придобивките од учеството на вработените во управувањето на компанијата.
- Заинтересирани страни треба да се справат со основните прашања во врска со воспоставувањето на правна рамка за учество на вработените во управувањето.
- Улогата на претставничките колективни тела на вработените и синдикатите на ниво на компанија мора да бидат јасно дефинирани и разграничени.
- Владата треба да ги вклучи сите релевантни социјални партнери во процесот на изготвување на законска рамка.
- Започнете со "Директивата за минимум вклучување на работниците во управувањето" и работете на најзина надградба подоцна, доколку постои потреба или интерес за кај вработените и кај компаниите.

2. Препораки и стартни позиции за идни проекти за учество на вработените во управувањето во земјите-кандидати

Резултатите од истражувањето покажуваат дека постои континуирана потреба да се развие начин на размислување на учество на вработените во управувањето. Оставајќи ги работите како то се ќе се предизвика уништување на се што е сработено пред WIM 1 и 2 WIM во секоја од државите партнери на проектот. Идејата за вклучување на интересите на вработените во компанијата, во креирањето на организациските политики и менаџерски одлуки треба и понатаму да се негува и развива.

Затоа е потребно:

1. Понатамошно подигање на свеста за учество на вработените во Црна Гора и Македонија, но дејствијата и активностите треба да бидат поконкретни и треба да се вклучат релевантни засегнати страни на сите нивоа.

2. Понатамошните проектни активности треба да се стремат кон развој и да се следи постојано новната промена и да се реагира навреме во политиките и културните односи кај соцојалните партнери. Неопходно е да се работи со синдикатите околу овој проблем во иднина, да се дефинира нивната улога во нивото на постигнување на очекуваната идна состојба, и да се работи на консензуално рedefинирање на улогата на синдикатите, и да се разграничи нивната улога со улогата на советот на работниците.

3. Подигнувањето на свеста мора да премине во правно-теоретските аспекти на управувањето на вработените. Учесството во управувањето мора да започне со градење на свеста за практичните и реалните аспекти на вработените учество во управувањето.

4. Проектните партнери треба **силно да се ангажираат во работата на своите Влади, со цел да се започне дискусија за можните вистински решенија, во врска со актуелните прашања поврзани со спроведувањето на директивите во националното законодавство** (прагот за правото да основаат вработените претставнички тела; на начинот на кој вработените практикуваат да ја искажат својата волја за воспоставување на колективни претставнички тела; процесот на воспоставување на претставничките колективни тела и условите за валидност и релевантност на процесот на гласање / установата; дефинирање и составот на претставничкото тело на вработените; на овластувањата и надлежностите утврдени со колективниот претставнички орган на вработените, правата на колективно претставничко тело на вработените и своите членови; нивото на заштита на претставникот на телото, нивото на одговорност и одговорноста на претставничкиот орган и неговите членови за донесените одлуки; процесот на донесување на судски одлуки на претставничкото тело на вработените; и други релевантни прашања, вклучително и постојните и обичајните практики.

5. Синдикатите да се вклучат во понатамошните конкретни активности со цел да се постигне консензус со другите засегнати страни за прашањето за себе позиционирање заедно со работничките совети. Синдикатите треба да се вклучени во процесот на рedefинирање на нивната улога, а тоа е потребно и во процесот на разграничување на своите овластувања и надлежностите во однос со оние на работничките совети. Нивната улога во идните активности на проектот треба да се зајакне.



Со финансиска поддршка од Европската Унија. Одговорноста за содржината на коментарите и изразените мислења е исклучиво на авторите. Европската комисија не е одговорна за било каква употреба која може да произлезе од користење на содржаните информации.



HUP
Hrvatska udruuga poslodavaca



Бизнис Конфедерација на Македонија
Business Confederation of Macedonia



**UNIJA POSLODAVACA
CRNE GORE**
MONTENEGRIN EMPLOYERS FEDERATION



Center
za participativni
menedžment