



НАЦИОНАЛЕН И ЕВРОПСКИ СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ

Скопје, 2013 год.

Содржина

За проектот	Error! Bookmark not defined.
Цел на темата на проектот	3
За социјалниот дијалог	4
Ефективност на социјалниот дијалог	5
Две нивоа формален бипартитен социјален дијалог	6
Пет типични форми на социјален дијалог	7
Скандинавски модел	7
Медитерански модел	8
Континентален модел	8
Англо-саксонски модел	Error! Bookmark not defined.
Цантрално – Источно Европски модел	9
Специфични карактеристики на Источниот модел во земјите кои се партнери во проектот »WIM«	9
Колективно преговарање (Словенечки модел)	10
Социјален дијалог на ниво на ЕУ	11
Смисла и тек на Европскиот социјален дијалог	11
а. Рамковен договор	13
б. Индикативен спектар на мерки	14
в. Други текстови	Error! Bookmark not defined.
Историја и развој на Европскиот социјален дијалог	15
Учество на работниците во управувањето (Европска правна рамка)	16
Учество на работниците во управувањето (Словенечки модел)	18
Учество на работниците во телата на компаниите	19
Учество на работниците во управување на компанијата	20
Европски работнички совети	21
Формирање на Европски работнички совет	23
Заклучок	25



За проектот

Проектот WIM (Работници во менаџмент за одржлив менаџмент во Словенија, Македонија, Црна Гора и Србија) има за цел промовирање на законодавството на ЕУ за вклучување на вработените на национално и меѓунационално ниво и подобрување на познавањето на ситуацијата во оваа област во земјите партнери. Тој го поставува патот за воведување на потребните мерки и зајакнување на знаењето на социјалните партнери како и оние одговорни за преземање дејство на ниво на компанија. Ова сознание ќе им помогне на претставниците на компанијата да ги вклучат вработените во процесот на донесување одлуки, резултирајќи со позитивен став кон менаџментот на промени во регионот. Очекуваниот исход од проектот е подобрен бипартитен социјален дијалог на секторско и корпоративно ниво, кој во земјите партнери сè уште не е доволно развиен. Партнерите на едногодишниот проект, кофинансиран од Европската унија, сочинуваа здруженија на работодавачи, трговски униии, трговски асоцијации и нивни членови. Исходите од проектот и активностите за подигање на свеста кои беа спроведени (истражување, подготовка на публикацијата, споделување искуство во работилниците, средби, студиски посети и завршната меѓународна конференција како и други активности на национално ниво) ќе им овозможат на социјалните партнери да учествуваат во национални дебати за модернизација на законодавството за вклученоста на работниците. Проектот ќе придонесе за подобро прилагодување на законодавството во областа на вклученост на работниците и ќе има повеќекратен ефект врз владата и социјалните партнери.

Цел на темата на проектот

Вклучувањето на работниците во процесот на донесување одлуки претставува не само важна комуникациска алатка, но исто така и средство за обезбедување легитимитет и транспарентност во усвојувањето деловни одлуки во сегментот кои директно или директно им влијаат. Довербата во менаџментот или нивните деловни одлуки е од одлучувачка важност бидејќи со соодветно вклучување на вработените во процесот на донесување одлуки дури и непријатни мерки, како што е спроведувањето на одлуки, може позитивно да влијаат на расположението на вработените и нивното чувство за припадност на компанијата. Не станува збор за прашањето *што, туку како*. Социјалниот дијалог ја означува вклученоста на вработените во одлуките кои ги засегаат или кои им се упатени, при што треба да се истакне дека улогата на вработените не треба да ја загрозува улогата на менаџментот, кој пак е одговорен кон сопствениците на капиталот кој му е доверен, како и кон вработените, исто така незаборавајќи ја штетата и криминалната одговорност на менаџментот. Опсегот на одговорноста за менаџментот бара релативно слободно постапување во усвојувањето на деловни одлуки, сепак, обезбедувајќи ја директно или индиректно соодветната улога на вработените. Законот предвидува минимални рамки за улогата на претставниците на работниците, кои може да се надгради во зависност од потребите на општеството и конкретни околности. Непотребно е да се каже дека законот предвидува формални рамки и ги предвидува содржините на дијалогот, но следењето на содржините на нивното спроведување само по себе не претставува квалитетен дијалог. Квалитетот на дијалогот бара доверба, довербата бара време, затоа, за квалитетниот социјален дијалог е потребно време за да се разбие и едноставно не може да се пропише. Ова исто така треба да се земе предвид при транспонирање на законодавството на ЕУ (EU acqis), кое е прилично лабаво, во националното законодавство. Оваа лабавост им овозможува на земјите членки да создадат национално



законодавство кое колку е можно повеќе, ги зема предвид социјалните и културните карактеристики и нивото на веќе воспоставениот дијалог. Како правило, некритичното копирање на други државни системи води до социјален дијалог само на хартија, без потребните содржини и квалитет.

За социјалниот дијалог

Одамна уште во 1919 година, Меѓународната организација на трудот (ILO) го призна социјалниот дијалог како алатка за координирање на барањата за социјална правда,¹ и истовремено средство за подобра конкурентност на компаниите и повисок економски раст. Во согласност со дефиницијата на социјалниот дијалог како што е предвидена од Меѓународната организација на трудот, социјалниот дијалог вклучува каква била размена на информации, заеднички консултации, колективно спогодување и други механизми за заедничко донесување одлуки засновани на каков било вид постапка која се одвива помеѓу владата, претставници на вработените и работодавците, што се однесува на теми од економски и социјални политики од заеднички интерес. Затоа социјалниот дијалог не е ограничен само на формалните форми на заемно дејство, но исто така ги вклучува и неформалните форми на размена на информации. Од самата дефиниција на плуралноста (множината) на засегнатите страни за социјален дијалог следува: истиот може да се одвива како дијалог помеѓу оние кои ги претставуваат интересите на капиталот и оние кои ги претставуваат интересите на трудот (бипартитен дијалог) или со вклучување на државата претставувајќи го јавниот интерес во трипартитниот дијалог.

Социјалниот дијалог не е ограничен само на нивоата на координација на интереси, туку се одвива на сите нивоа: од микро ниво, т.е. нивото на индивидуален работодавец, до меѓународно ниво, каде најширокиот можен консензус се бара во однос на фундаменталните вредности и почетни точки за понатамошни регулативи. Секако постојат неколку фази на истото: ниво на индивидуална активност и збир од активности, национално ниво, нивото на заедницата на држави (на пример европскиот социјален дијалог). И европскиот социјален дијалог е оној кој во последно време привлекуваше внимание: пред сè поради хармонизацијата на минималните стандарди за дијалог за засегнатите страни, со цел да се постигне подобар корпоративен менаџмент со повисок квалитет и второ, поради единечниот пазар каде што компаниите добиваат прекунационални димензии.

Трудовите односи се договорни односи, генерално регулирани во повеќето важни делови со поставување на минимални законски стандарди. Тие мора да се следат од страна на сите работодавци и вработени. Во процесот на заеднички дискусии, како еден од лостовите на социјалниот дијалог, страните може да се согласат да ги надополнат своите права или да ја регулираат областа која не е опфатена со закон. Законот одделно ги дефинира тие случаи, каде што правата на вработените може да се регулираат за да станат помалку поволни, но овие се исклучоци и треба рестриктивно да се применуваат. Треба да се спомене дека предлагачот на

¹ Концептот на социјална правда сам по себе има празно значење но може да се исполни со вредности, традиција и историја на индивидуална конкретна социјална средина. Независно од својата контекстуална празнотија, содржината на социјална правда е прашање на дистрибуција на социјалните оптоварувања помеѓу индивидуалните социјални сопственици.

закон им овозможува на социјалните партнери одреден степен на учество во изготвувањето нацрт закони од областа на трудовото и социјалното право. Сепак праксата во земјите членки на ЕУ варира. Некои ги немаат развиено механизмите за претставници на работодавци и вработени за да учествуваат во изготвување на нацрт закони во рамката на формална постапка. Кога социјалните партнери би сакале да влијаат на законодавството, единственото средство е да лобираат,² што го прави помалку транспарентен процесот на подготовка на закон.

Социјалниот дијалог во својата основа претставува последица на различни интереси на засегнатите страни: работодавци и нивните заинтересирани групи и работници, кои се здружени на голем број начини. На ниво на активност, интересите на вработените по правило се претставувани од синдикатите, кои се формирани врз основа на активностите во компанијата каде што работат вработените, можеби исто така врз основа на други критериуми, на пример нивната професија.

Затоа социјалниот дијалог треба да биде дефиниран како процес во кој различни заинтересирани групи споделуваат информации, преговараат, координираат или усвојуваат различни гледишта. Тоа значи опремување на три навидум спротивставени интересни групи со методи на заедничка толеранција и заедничка доверба со цел да се постигне долгорочен просперитет. Интензитетот на социјалниот дијалог исто така е различен во однос на својата форма, додека меѓусебната размена на информации и гледишта ја претставува најниската форма на таквиот дијалог. Највисоката форма е формирање на заеднички позиции или договор за специфични и релевантни социо-економски околности, што може да биде предмет на социјален дијалог.

Трите »контрадикторни« интересни групи на социјалниот дијалог всушност се општествени партнери. Тие се:

- држава (го претставува »јавниот интерес«, и делува истовремено како работодавец во јавниот сектор)
- претставници на работодавци (интереси за капиталот)
- претставници на работници (интереси за работна сила).

Покрај навидум конфликтните интереси, сите социјални партнери се здружени во заедничката цел да постигнат социјален мир. Со цел да се постигне рамнотежа помеѓу различните интереси на страните на социјалниот дијалог, потребни се компромиси, што подразбира повторно мерење, проценка и класифицирање на интересите на секоја од групите.

Ефективност на социјалниот дијалог

Како што е веќе наведено, социјалниот дијалог претставува процес во кој различните заинтересирани групи споделуваат информации, преговараат, координираат или усвојуваат гледишта. Тоа подразбира опремување на три навидум спротивставени интересни групи со методи на заедничка толеранција и заедничка доверба со цел да се постигне долгорочен

² Според правилата на посебни земји.

просперитет. Интензитетот на социјалниот дијалог исто така е различен во однос на својата форма, додека меѓусебната размена на информации и гледишта ја претставува најниската форма на таквиот дијалог. Највисоката форма е формирање на заеднички позиции или договор за специфични и релевантни социо-економски околности, што може да биде предмет на социјален дијалог.

Информирањето на спротивната страна во социјалниот дијалог генерално не води до заеднично разбирање и како такво ја претставува најниската фаза на дијалогот.³ Сепак, изнаоѓањето заеднички решенија за двете страни претставува разумен компромис и како такво, претставува оптимално решение. Формализираниот социјален дијалог не значи само барање прифатливи компромиси, но исто така и вклучување на претставници на вработените во процесите на донесување одлуки. Така тоа е вклученоста на претставниците на интересите на трудот во процесот на менаџмент – учество на работниците во менаџментот. Основната премиса е да се осигура транспарентност во донесувањето одлуки и во создавање на одржливи одлуки. Така учеството на работниците во менаџментот што се има развиено во пракса е поделено на два пристапи: вклученост на вработените во надзорни и одлучувачки тела и учество на вработените преку нивниот претставник или избрано тело – Работниот совет, кој може да учествува на неколку начини: во линија со Директивата⁴ преку системот за известување или обезбедување информации и преку заеднички консултации за важни одлуки. Некои национални регулативи⁵ ги имаат надградено овие две форми на учество на работниците со заедничко донесување одлуки за најважните деловни работи кои имаат далечни и долгорочни последици исто така за вработените.⁶ Суштинската идеја на учеството на вработените во менаџментот и интернализација на деловните одлуки: нашата одлука е и ваша одлука. Таквата интеграција на волјата на вработените во процесот на донесување одлуки обезбедува одржливост, транспарентност и координација на интереси во усвоени деловни одлуки. Сето ова резултира во значајно повисок степен на социјален мир на микро ниво и генерално исто така со повисоко задоволство на вработениот.

Две нивоа формален бипартитен социјален дијалог

Така, воспоставените формални форми на социјален дијалог се двостепени: колективно спогодување и имплементирање на договорените права на вработените, како правило регулирано со колективните договори и слични билатерални договори (т.е. традиционален бипартитен социјален дијалог) и вклученоста на вработените во менаџментот на компанијата, што понатаму може да се подели на два типа: учество преку претставник на работниците или тело на работниците и преку вклучување на претставниците на вработените во надзорните

³ Ова всушеност е »монолог«

⁴ Директива 2002/14/ES на Европскиот парламент и Совет од 11.3.2012 за дефинирање на општата рамка за информирање и консултации со работници во Европската заедница

⁵ Таквата регулатива е позната во Словенија, Австрија и некои други земји на ЕУ

⁶ На пример во случај на прекумерно намалување на бројот на вработени, дефинирање на правилата за исплата на надомест, утврдување на условите за промоција ...

тела и менаџментот на компанијата. Двете можности се законски разграничени:⁷ работниот совет треба да се воздржи од сите активности во областа на активностите на синдикатите, што на пример значи дека работниот совет нема дозвола да организира индустриско дејствување⁸. Ова е право на работниците и тие самите или преку синдикатот можат да организираат штрајк, но не преку работниот совет. Таквата регулатива е логична на некој начин: работниот совет, согласно законот, учествува во менаџментот додека индустриското дејствување може да се разбере како активност против заедничката одлука на работодавецот и претставниците на вработените кои учествуваат во менаџментот. Вклученоста на вработените во процесот на донесување одлуки може да се одвива на неколку нивоа, слично на »традиционалниот бипартитен дијалог«: на ниво на индивидуален работодавец или нивото на групата, доколку има свои »делови« во најмалку две земји членки на ЕУ.

Пет типични модели на социјален дијалог⁹

Во Европа социјалниот дијалог има минато низ истиот развој и истата традиција, бидејќи се развиваше земајќи ги предвид особеностите на трудовите и социјалните односи специфични за поединечен социјален слој. Разликата помеѓу индивидуалните модели се заснова на третманот на следните хипотези:

- Природата на поврзаност помеѓу законското договарање и колективните договори
- Кое ниво на колективно спогодување доминира или е суштински важно (корпоративно, засновано на активност ...)
- Карактеристики на синдикати и синдикални организации: основна линија (идеолошки, религиозни, корпоративни...), плурализам на синдикат на индивидуално ниво (удел на членство / само еден синдикат или неколку), култура или пристап на синдикат (пристап заснован на конфликт, синдикат како давател на услуга, пристап кон партнерство ...)
- Шеми за претставување на вработените (преку синдикализација или преку избрани претставници) и нивната улога во односот кон работодавецот (информација, консултација, заедничко донесување одлуки, заеднички менаџмент ...).

Скандинавски модел

Во Скандинавскиот модел пазарот на трудот се регулира со системот на колективни договори, при што социјалните партнери уживаат високо ниво на автономија. Преговорите или колективното спогодување се релативно централизирани во Финска и Данска, додека трендот во Шведска оди во спротивна насока: овде спогодувањето е најсилно на локално ниво.

⁷ Примерот на словенскиот Закон за учество на работниците во менаџментот

⁸ Член 7 од Актот за учеството на работниците во менаџментот зацртува дека правото за учество на работниците во менаџментот не треба да ги загрозува права и обврските на синдикатите и здруженијата на вработениот. За да ги заштити интересите на своите членови, работниот совет мора да се воздржува од каква било борба на синдикатот.

⁹ Од презентацијата на Marie-Noëlle Lopez – “Системи за индустриски односи во Европа”



Процентот на покриеност на вработените со колективните договори е висок, но се разликува од земја до земја: 80% покриеност во Данска, 91% покриеност во Финска и 88% во Шведска. Степенот на синдикализација исто така е висок: 80% од работниците во приватниот сектор се членови во синдикати во Данска, 74% во Финска и 70% во Шведска. Синдикатите во овие земји играат донекаде поразлична улога бидејќи тие не се активни само на ниво на социјален дијалог, но исто така и даваат други услуги или извршуваат различни функции, на пример осигурување при невработеност.

Главниот претставник на вработените е претставникот на синдикатот во компанијата а не претставникот на работниот совет, при што мора да се земе предвид дека овој претставник има суштинска надлежност која инаку се дава на работни совети: правото да биде информиран, правото за консултации, правото за заедничко донесување одлуки за одредени работи (само во Шведска)¹⁰ и обврската (!) да преговара со работодавецот за одредени прашања.

Медитеранскиот модел

Медитеранскиот модел на социјален дијалог тешко може да се смета за еднообразен модел бидејќи некои од основните карактеристики на поединечните земји значајно се разликуваат. Сепак, она што е заедничко за сите е релативно силната или важна улога на земјата во дијалогот. Во поголемиот број земји, здруженијата на вработени и синдикатите на централно ниво сè уште имаат регулаторна улога, додека преговарањата во поединечни сектори остануваат рамка исто така и во случаи во кои политиките се договарат на меѓусекторско ниво (Шпанија, Белгија, Италија). Стапката на членство во синдикати се разликува но сепак е релативно ниска, околу 20% (освен Белгија со 55% членство), во Франција само 8%. Во повеќето случаи нема еден поголем синдикат и членовите се распределени помеѓу неколку синдикати (пет големи синдикати во Франција, три во Белгија и Италија, два во Шпанија и Португалија ...), кои во многу случаи сè уште ја засноваат својата идеологија на «класна борба». Во најголем број случаи, земјите со медитеранскиот модел користат двостепен систем на претставување на вработените: преку синдикатите и преку работниот совет, каде што правата или моделите на учество на вториот се главно ограничени на информирање и консултирање. Заедничкиот менаџмент постои само во државно-поседувани претпријатија.

Континентален модел

Во согласност со моделот за социјална држава и пазарна економија, индустриските односи главно се регулираат со колективни договори. Активностите и договорите на социјалните партнери како правило имаат приоритет во однос на владина мерка и исто така нивна карактеристика е високиот степен на консензус. Ова главно има подредена улога. Договорите помеѓу социјалните партнери служат само како гаранција за «чесна социјална регулатива», применувајќи ја главно рамката за минимални стандарди и суштински права. Иако во Германија примарното ниво на колективно спогодување е на ниво на провинција, во Австрија и

¹⁰ Дури и правото на заедничко управување во приватни претпријатија



Холандија тоа е главно на државно ниво. Наместо трендовите за децентрализација во социјалниот дијалог (договорите постигнати со работните совети на компанијата, особено во Германија и Холандија), секторското ниво на колективно спогодување сè уште ја задржува најважната позиција. Членството во синдикати е релативно високо, во Германија 59% од работниците се членови на синдикат, во Австрија и Холандија уделот е уште повисок (98% и 80%). Во Германија и Австрија има само еден доминантен синдикат (конфедерација), додека во Холандија има три релативно еднакво силни синдикати. На ниво на компанија, синдикатот нема надлежност, но работните совети се екстремно моќни и работниците можат заеднички да одлучуваат за одредени прашања преку своите претставници.

Англо-саксонски модел

Моделот има либерален пристап и на ниво на индустриски односи, постојано следејќи го доброволниот принцип во однос на преговорите како и членството во организации, кои имаат карактер на социјални партнери. Работодавачот или организациите на работодавачи можат да ги отпочнат преговорите со претставниците на синдикатите, признавајќи ги на таков начин, меѓутоа може да не ја признае нивната репрезентативност и да ги одбие преговорите. Наместо колективните договори, законот има важна улога и ги штити најранливите работници, бидејќи само една третина од нив се покриени со колективни договори. Последниот првенствено се однесува за јавниот сектор, додека стапката на покриеност во приватниот сектор е значително помала.

Нивото на членство во синдикатите е исто така ниско, што е особено истакнато во приватниот сектор. Членството главно е сконцентрирано во еден синдикат или конфедерација на синдикати. Поголемиот број од колективни договори се склучени на ниво на компанија но бројот на таквите договори е релативно мал. Традиционалните модели на работнички совети во компаниите во Англо-саксонскиот модел не се вообичаени. Преговорите се одвиваат преку претставниците на синдикатите.

Централно – Источен Европски модел

Централно-источниот Европски модел на социјален дијалог не може да се смета за единствен модел, но како серија од многу различни пристапи. Заедничка точка може да биде многу ниското ниво на синдикално здружување и ниското ниво на колективно преговарање кое е често ограничено на ниво на компанија. И покрај постоечките нормативни рамки за основање на работнички совети, главната улога во претставувањето на интересите на работниците во компаниите е на синдикатите. Како по правило, членството во синдикатите е поделено меѓу неколку големи синдикати или центри седишта.

Специфични карактеристики на Источниот модел во земјите кои се партнери во проектот »WIM«¹¹

Социјалниот дијалог во земјите партнери во проектот сеуште одговара на основните контури на Источно-Европскиот модел на социјален дијалог, при што покажува одредени карактеристики, кои се последица на отсуството на имплементацијата на законите на ЕУ кои ја регулираат

¹¹ Србија, Македонија и Црна Гора

работата на претставниците на работниците. Пример за таква ситуација е Србија, каде што надлежностите на работничките совети и синдикатите на ниво на компанија не биле јасно разграничени. Она што е заедничко за сите е фактот што социјалниот дијалог се одвива на сите нивоа, но со многу различна содржина: најчести заеднички точки на преговарање се прашањата за плаќања за извршување на работа и работно време.

Согласно со резултатите од истражувањето улогата на претставниците на работниците може да биде сфатена на многу различни начини: додека работодавачите во Македонија и Црна Гора на претставниците на работниците гледаат како на некој кој игра релативно позитивна улога работодавачите во Србија на нив гледаат како на пречка, и последователно им придаваат не само неутрална туку повеќе негативна улога.

Колективното договарање (Словенечки модел)

Формалното договарање за правата и обврските на работниците и работодавачите или колективните договори претставуваат само една од формите на социјалниот дијалог, кој може да се одвива на ниво на индивидуална компанија, на ниво на гранка и на национално ниво.

Во системот на колективно преговарање, важи принципот »подобро за работникот« што всушност значи дека секој чин на пониско или потесно ниво на преговарање може да обезбеди само поголем обем на правата на вработените или низа подобрувања на постоечките права во корист на работникот. Ова значи дека колективниот договор може да ги регулираат правата на работниците кои не се опфатени со законот за работни односи, што може да ги направи поповолни, веќе дефинираните со закон права на работникот. Кога принципот е во прашање не се имплементира само во рамките на колективното преговарање за правата во врска со законот, но исто така меѓу различните нивоа на колективните договори. Ова значи дека колективниот договор на пониско ниво може да ги регулира правата кои не се регулирани со колективниот договор на пониско ниво, или може да ги подобри и да ги направи поповолни за работникот оние права кои се веќе опфатени со договорот. Постојат некои исклучоци од правилото »подобро за работникот«. Во Словенечкото законодавство, основниот закон кој ги дефинира работните односи дозволува можност за отстапувања од споменатите принципи и дава можност од »различни регулирања« во колективните договори. Исклучокот од правилото не се однесува на сите права туку на оние права и стандарди, за кои законот експлицитно им овозможува »различни регулирања«. Во овој поглед¹² помалку повољно за работникот е можноста за регулирање на одредени периоди на посебни режими на работно време, одредени случаи кога е можно склучување на договор за работа на определено време и сл. Таквата можност за отстапка од генералните принципи е делегирана на земјите членки на ЕУ за законодавната рамка кога го изготвуваат трудовото законодавство.¹³ Можноста за отстапка од генералните правила може да биде дел од колективните договори како највисоко ниво во

¹² Пример

¹³ Еден пример е Директивата за одредени аспекти за организирање на работното време (2003/88/ЕС), предвидува можност за подолг референтен период. Таа ги пропишува максималниот период на примена во случај на понатамошни измени во колективните договори.



однос на најниското ниво, што е во согласност со Словенечкото законодавство, но мора да биде прецизно дефинирано кое право може да биде поразлично дефинирано¹⁴ и под кои услови.

Кој е стандарден материјал на колективните договори? Тие обично се состојат од два дела: задолжителен дел, кој ги регулира правата на потписниците на колективниот договор¹⁵, и нормативен дел кој ги регулира правата и обврските на работниците и работодавачите. Содржината на нормативниот дел обично се состои од одредби: регулирање на правата и обврските на работниците и работодавачите во склучување на договор за вработување, во текот на работното време и во врска со престанокот на договорот за вработување, плата, како и други лични надоместоци поврзани со работата, безбедност и здравје при работа, или други права и обврски кои произлегуваат од односите меѓу работодавачот и вработените, кои обезбедуваат услови за дијалог меѓу синдикатите и работодавачот.

За содржината на колективниот договор секогаш се преговара и процесот на договарање почнува по барање на која било страна. Колективниот договор е склучен за фиксно или на неопределено време, при што договорите на определено време не може да се прекинат пред истекот на рокот за кој се склучени.

Содржината на колективните договори не се ограничува само на ставките пропишани со закон. Во неколку европски земји тие исто така претставуваат можност или начин на спроведување на автономни рамковни спогодби склучени меѓу социјалните партнери на ниво на заедницата. Примери на такви содржини, кои можат да бидат транспонирани во националното законодавство, се »стрес менаџмент на работно место«, »регулирање на работа на далечина«, »родителско отсуство« и » превенција на малтретирање или насилство на работното место«. Некои држави во колективните договори имплементираат дури и Директиви или одредени ставки од содржината од некои Директиви од областа на трудот и општествените односи.

Социјален дијалог на ниво на ЕУ

Смисла и тек на Европскиот социјален дијалог

Во областа на социјалната политика и индустриски односи, институциите на Европската Унија имаат релативно ограничена законодавна власт. Ваквото законско ограничување исто така е

¹⁴ Како и да е, не помалку поволно одколку она што е регулирано со закон, иако тоа не дава можност за различно толкување на конкретно право.

¹⁵ Словенечкиот закон кој ги регулира разликите во колективното договарање помеѓу потпишувачите на колективниот договор, за кој може да има по неколку за секоја договорна страна (како пример, неколку синдикати го потпишуваат колективниот договор како претставници на вработените), и договорните страни, кои се секогаш само две – претставниците на работодавачите и претставниците на вработените.



последица на големите разлики во содржината на нормативните регулативи и екстремно различната традиција, различните пристапи и, во некои држави силниот впечаток и улога на социјалните партнери во регулирање на истиот. Ова се само неколку причини за различната организација на Европско ниво. Со цел да се промовираат форми на управување во оваа област, посебен акцент се става на меѓу-секторскиот Европски социјален дијалог. Не само што социјалните партнери на Европско ниво може да ги претставуваат и бранат своите интереси за време на процесот на редовни законски процедури и консултации, тие исто така можат, под одредени услови и независно да преговараат и да ги направат своите договори слични на Европските прописите. Ова може да се постигне на два начина: договорот на Европските социјални партнери да се инкорпорира во Директива, кој подоцна ќе биде усвоен од Европскиот Совет,¹⁶ или може да стане независен *de facto* модел на договор со статус на Директива. Во вториот случај, националните социјални партнери се обврзани да го вметнат договорот во правниот систем во согласност со методот кој обично се применува во индивидуалната земја членка. Доколку не се постигне договор во рокот одреден со Договорот за основање на Европската заедница, Европска Комисија, ја превзема повторно целата процедура. И покрај фактот што социјалните партнери можно е да не постигнат договор, делумно координираниот дел и ставовите изложени во текот на преговорите може да претставува суштински основа и сигнал за Комисијата, во кој првеч и во која форма оваа тема може да се регулира.

Основната премиса на социјалниот дијалог на ниво на Заедница е: дозволете ни на нас сами да се договориме за темите кои се однесуваат на нас, бидејќи ние најдобро ги знаеме нашите потреби и што е (сеуште) прифатливо за нас.

Во однос на предложената платформа, која ги има своите корени во Договорот за основање на Европската Заедница, Комисијата е должна да се консултира со социјалните партнери пред да поднесе било каков предлог во областа на социјалната политика¹⁷ во однос на потребите и можните политики во врска со активностите на Заедницата.

Во почетната фаза социјалните партнери имаат можност да изразат желба тие самите да ја координираат содржината,¹⁸ или тоа усогласување да го препуштат на Комисијата. Во случаите кога социјалните партнери сакаат самите да ја регулираат содржината, тие почнуваат да преговараат за содржината со цел да се договорат околу задолжителниот договор. Во овој случај се формира работна група, со која преседава независна/неутрална личност, обично некогашна членка на Комисијата.

¹⁶Директива на Советот 1999/70/ES од 28.6.1999 за рамковниот договор за определено време, склучени меѓу ETUC, UNICE in CEEP

¹⁷Социјалните партнери на ниво на ЕУ: ETUC (синдикати), BUSINESSEUROPE (претставници од работодавачите), CEEP (работодавачи од јавниот сектор) и условно Eurocadres, CEC и UEAPME (претставувајќи ги малите и средни претпријатија)

¹⁸Согласно со член 155 од Договорот за основање на ЕУ



Создавањето на преговарачкиот тим е проследено со процесот на координација во рамките на одделни интересни групи. Пред продолжувањето на преговорите, BUSINESSEUROPE, на пример, треба да ги усогласи своите интереси со UEAPME и CEEP, а предходно треба да го добијат мандатот за тоа од своите членки, т.е. националните организации на работодавачи, и да формира свои ставови, координирајќи ги со претставниците на внатрешната група на работодавачи.

Услов за валидноста на одлуката или договорот е да има поддршка од најмалку 2/3 од членките организации, кои се директно засегнати од него, додека пак услов за согласноста од страната на работодавачот е постигнување на консензус. На тој начин, од страна на работодавачите се донесува одлука да го потпишат договорот врз основа на консензус, а не едноставно врз основа на квалификуваното мнозинство.

Преговорите се одвиваат на пленарни сесии, при што морат да бдат заклучени ¹⁹ во рок од девет месеци, освен ако Комисијата се согласи дека крајниот рок од девет месеци за донесување на одлука е продолжен.

Резултатите од преговорите може да имаат различни форми: форма на рамковен договор,²⁰ рамка за акционен план,²¹ или некој други законски обврзувачки текст.²² Во овие преговори, Европските социјални партнери се договараат за формата/обликот на документот кој ќе го усвојат. Формите може да се разликуваат во зависност од тоа како тие ќе бидат транспонирани на национално ниво и дали тие ќе бидат законски или само » морално « обврзувачки. »Моралната« сила на договорот е резултат на совпаѓање на желбите и волјата на социјалните партнери.

а. Рамковен договор

Рамковниот договор е резултат на преговорите на Европските социјални партнери, кои имаат големи достигнувања и правно обврзувачки ефекти. Самата природа на рамката е последница на супсидијарноста на Европската унија, кое што само го дефинира правецот, појдовните точки и резултатите кои треба да се постигнат со спроведување на содржината на договорот на национално ниво.

Договорите постигнати на Европско ниво се во две правни форми: првата можност е социјалните партнери да побараат од Советот да го имплементира нивниот договор во форма на Директива. Во овој случај Советот нема право на промена на содржината на договорот, но може само да обезбеди соодветна форма за тоа, т.е. Директива. Пример за таков премин од договор во Директива е Директивата на Советот 1999/70/ES од 28.6.1999 на рамковниот договор за работа на определено време, склучен помеѓу ETUC, UNICE и CEEP. На овој начин, договорот станува дел од европското законодавство и како таков е правно обврзувачки за

¹⁹Што значи постигнување на договор

²⁰Рамковен договор

²¹ Рамка на активности

²² Заеднички анализи, декларации, препораки, извештаи, студии на случај



земјите-членки. Во случаи кога земјите членки не го имплементираат ваквиот договор во форма на Директива, Комисијата може да иницира акција за спроведување против државата.

Втората можност или форма, во која договорот меѓу социјалните партнери може да се манифестира, е заклучокот на »автономен/независен« договор, според кој социјалните партнери ја преземаат одговорноста за транспонирање на договорената содржината на национално ниво, на ниво на посебни гранки, и на ниво на индивидуални компании. Во принцип тоа значи дека договорот се однесува само на компаниите и на оние кои се вработени во овие компании, кои се опфатени со материјалната и личната валидност на колективниот договор. Мониторингот на процесот на транспонирање се разликува од случаите кога договорот е вклучен во европското законодавство во форма на Директива. Комисијата не може да преземе формални санкции против земјите кои го кршат договорот. Исто ограничување во врска со законски санкции се применува исто така и на Европскиот Суд на Правдата ²³ и институциите на национално ниво.

Без оглед на горенаведеното, националните социјални партнери имплементираат вакви договори и периодично, во согласност со временската рамка утврдена во договорот, известувајќи за спроведувањето на содржината на автономниот договор. Пасивноста на националните социјалните партнери во врска со транспонирањето²⁴ на долг рок, како и среднорочните претставуваат сериозен удар за кредибилитетот на европските и националните социјалните партнери, што би ја променило динамиката на усвојување на автономниот договор.

б. Индикативен спектар на мерки²⁵

Во рамките на преговорите европските социјални партнери се договараат за форматот на договорените содржини. Рамковниот сет од мерки не е правно обврзувачки документ, нивната сила, сепак, произлегува од совпаѓање на ставовите на социјалните партнери за договорените содржини. Таквиот рамковен сет од мерки обично ги вклучува заедничките цели и насоки кои се квалитативно и квантитативно дефинирани со специфични критериуми. Насоките и целите треба да бидат промовирани и транспонирани на национално ниво²⁶ од страна на членовите на Европските социјални партнери,²⁷ кои се потписници на ваквите документи. Европските социјални партнери ги следат активностите кои се поврзани со имплементацијата на мерки во индивидуалните земји членки на годишно ниво и вршат проценка во однос на различните приоритети, дали мерките ја постигнале целта и дали одат во вистинскиот правец. Тие сами по себе не се правно обврзувачки, но сигурно придонеле за промена на политиките во земјите-

²³ Европски Суд на Правда (ЕСП)

²⁴ Ако, на пример, содржината на договорот не е транспониран во правниот систем преку колективните договори, активните мерки или преку законодавството

²⁵ Рамка на активности

²⁶ Во однос на содржината на договорот и доколку е потребно, исто така на секторско ниво и на ниво на индивидуална компанија

²⁷ ETUC, BUSINESSEUROPE и CEEP



членки. Без оглед на правните последици, мерките ја истакнуваат важноста на одредени теми и на тој начин ги охрабруваат дискусиите помеѓу социјалните партнери и регулаторните тела за тоа како да се постигнат одредени критериуми утврдени од рамковниот сет од мерки.

в. Други текстови

Наместо рамковните спогодби или рамковните сетови од мерки, социјалните партнери можат да усвојат други документи, како што се заедничките анализи, декларации, препораки, извештаи, студии на случај и слично. Сите овие се необврзувачки документи кои можат, сепак, да содржат важни заеднички ставови и совети за социјалните партнери или за оние кои донесуваат соодветни одлуки од областа на индустриските односи и социјалната политика. Од самиот почеток на Европскиот Социјален дијалог, Европските социјални партнери веќе имаат усвоено широк спектар на такви текстови.

Историја и развој на Европскиот социјален дијалог²⁸

Како дел од Договорот за основање на Европската унија (ДЕУ), Европскиот социјален дијалог претставува основен елемент.

Европскиот социјален дијалог резултираше со голем број на документи, при донесувањето на околу 60 заеднички текстови од страна на социјалните партнери што треба да биде особено нагласено: процесот е дополнување на националниот социјален дијалог кој постои во поголемиот дел од земјите-членки. Европскиот дијалог, структуриран во рамките на раководството на Унијата, им овозможува на социјалните партнери да дадат значаен придонес во дефинирање на Европските социјални стандарди.

Консултациите меѓу социјалните партнери започнале во средината на шеесеттите години во рамките на консултативни комитети, Постојаниот комитет за вработување и трипартитната конференција на економските и социјалните прашања. Сепак, тоа беше во 1985 година, со лансирањето на бипартитниот социјален дијалог охрабрен од Жак Делор, тогаш претседател на комитетот, социјалниот дијалог на ниво на Заедницата прераснал во вистински Европски преговарачки форум.

Процесот на развој на социјалниот дијалог помина низ три фази:

I - (1985-1991) во првиот период, активностите на бипартитниот социјален дијалог завршиле со усвојувањето на резолуциите, декларациите и заеднички мислења, кои не се обврзувачки.

II - (1992-1999) втората фаза започнала на 31 октомври 1991 година, со потпишувањето на договорот меѓу социјалните партнери, кој подоцна беше вклучен во Протоколот за социјална политика и приложен како анекс кон Договорот од Мастрихт во 1991 година. Благодарение на Договорот од Мастрихт, договорите за кои преговараат социјалните партнери може да имаат правно обврзувачко влијание преку одлуките на Советот.

²⁸Дел прев земен од текстот на ETUC



Во 1997, Договорот од 1991 беше вклучен во Договорот од Амстердам (членови 138 и 139 ТЕС). Во овој контекст Европскиот социјален дијалог доведе до спроведување на три рамковни спогодби: за родителско отсуство во 1996 година (ревидиран во 2009), за скратено работно време во 1997 година, како и за работата на одредено време во 1999 година, сите три, како директиви на Советот.

III - (1999-2005) третата фаза започна во декември 2001 година со заеднички придонес на Европските социјални партнери на Европскиот совет во Лаекен. Во согласност со Договорот од 1991 година (член 139, дел II ТЕС), карактеристика на оваа финална фаза беше поголема независност и автономија за остварување на социјалниот дијалог.

На состанокот во Женева на 22 ноември 2002 година, социјалните партнери ја усвоиле првата заедничка повеќегодишна програма за периодот 2003-2005.

Во овој контекст, европските социјални партнери ги склучиле првите договори во новата генерација на »автономни« иницијативи, а спроведувањето на национално ниво беше доверено на самите социјалните партнери. Овој нов пристап резултираше со заклучок на три важни рамковни спогодби: за работа на далечина (2002), стрес на работното место (2004), и за вознемирување и насилство на работното место (2007), како и рамка на мерките за доживотно учење и квалификации (2002), и рамката на активности за родова еднаквост (2005).

Во март 2006 година, социјалните партнери ја усвоиле нивната втората повеќе-годишна програма за работа за периодот 2006-2008, која ги обврзува учесниците да дејствуваат во голем број на области, вклучувајќи:

- преговарање на доброволен рамковен договор за вонеминување и насилство на работното место донесен во април 2007 година;
- заеднички мерки за управување со промени;
- зајакнување на социјалниот дијалог во новите земји-членки на ЕУ;
- усвојување на постоечките спогодби.

Пред некое време Џулијан Беиер од Европската Конфедерација на Синдикати (ETUC) подготви многу интересни Power Point презентации, во кои таа детално ги опиша двата работни периоди на интегрирани насоки на европските социјални партнери - 2003-2005 и 2006-2008 година.

Врз основа на член 139 УЕЗ, процесот на европскиот социјален дијалог предвидува консултации со социјалните партнери на ниво на Заедницата за целата низа на теми кои се однесуваат на вработувањето и социјалните прашања наведени во член 137 УЕЗ. Постапката има две задолжителни фази. Прво, Комисијата ќе ги консултира социјалните партнери за можните правци на дејствување на Заедницата, а потоа ќе се консултира со нив за содржината на овие мерки. Доколку, по секоја од овие фази, партнерите не можат да постигнат договор за отворање на бипартитни преговори, а Комисијата се уште верува дека постои волја за отпочнување, во тој случај предлогот е утврден.

Од 1997 година, Претседателството на Советот ги поканува социјалните партнери да ги исполнат » тројката « пред Советот на ЕУ. По самитот во Ница (2000), беше одлучено дека

средбите треба да се одржуваат еднаш годишно пред состанокот на пролетниот самит на Европскиот совет. Одлуката на Советот од 6 Март 2003 година предвидува дека трипартитниот социјален самит е составен од претставници од сегашното претседателство на Советот, од следните две претседателства, Комисијата и социјалните партнери.

Воспоставувањето на трипартитен социјален самит претставува исклучително важен политички чекор, бидејќи ја признава улогата на трипартитните консултации на највисоко ниво на донесување одлуки, на европско ниво. Областите опфатени со трипартитни консултации се: макроекономски дијалог, вработување, социјална заштита, образование и обука.

На 29 септември 2005 година, Самитот на Социјален Дијалог прослави 20-годишнина од европскиот социјален дијалог. Социјалните партнери го одбележа овој настан во заедничкото соопштение за печатот, во кое е наведено дека »тие имаат намера да продолжат да придонесуваат конструктивно за процесот на интеграција на ЕУ« .

Учество на работниците во управувањето (Европската Правна Рамка)

- Учесството на работниците во управувањето на национално ниво е регулирано од страна на две директиви:
- Директива 2002/14/ES на Европскиот парламент и на Советот од 11 март 2002 година, за воспоставување на општа рамка за информирање и консултирање на работниците во Европската Заедница (Службен Весник на РС , бр. 80 од 23 март, 2002, стр. 29)
- Директивата 2001/23/ES на Советот на ЕУ 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 фирми (Службен весник РС, бр. 82 од 22 март 2001 година, стр. 16).

Основната директива за регулирање на учеството на вработените во управувањето е Директивата 2002/14/ES на Европскиот парламент и на Советот од 11 март 2002 година, за воспоставување на општа рамка за информирање и консултирање на работниците во Европската заедница, кои треба да се земат во предвид како минимум рамка од страна на сите земји -членки на ЕУ при создавањето на националното законодавство. Таа предвидува две основни форми на учество во управувањето и поставува услови, кои се предмет на задолжително информирање и консултирање. Во согласност со Директивата, информирање и консултирање е неопходно во врска со неодамнешниот и веројатно иден развој на активностите на компанијата или воспоставување на активности и економска ситуација, со оглед на ситуацијата, структурирано и веројатно развојно вработување во компанијата или деловната единица, поврзано со било која предвидена активност, особено таму каде што е закана за вработувањето; во однос на одлуките може да доведе до значителни промени во организацијата на работата или во договорните односи.

Директивата исто така го одредува начинот на информирање,²⁹ со цел да ја постигне својата цел и да придонесе за развој на квалитетни консултации. Информациите треба да бидат

²⁹ И консултации

дадени во определено време, на определен начин и со определена содржина која што соодветно ќе им овозможи, пред сè, на претставниците на вработените да спроведат соодветно истражување и, доколку е потребно, да се подготват за консултација. Националното законодавство мора да организира консултации со цел да се осигура дека времето, методот и содржината се соодветни, на соодветно ниво на управување и застапување во зависност од предметот на дискусија; врз основа на информациите обезбедени од страна на работодавачот и на мислење кое претставниците на вработените имаат право да го формулираат на таков начин што ќе им овозможат да се сретнат со работодавачот и да добијат одговор, а причините за тој одговор, по било кое мислење тие можат да ги формулираат, се со цел да се постигне договор во рамките на овластувањата на работодавачот наведени во параграфот.

Треба посебно да се спомене одредбата од Директивата, според која се бара земјите членки да усвојат одредени одредби овозможувајќи му на работодавачот заштита на доверливи информации, откривајќи им ги само на претставниците на вработените и експерти кои им помагаат. Директивата бара земјите членки да усвојат одредби кои го ограничуваат пренесувањето на информации на претставниците на вработените кога природата на тие информации е таква што, според објективни критериуми, тоа сериозно може да му наштети на функционирањето на компанијата или деловната единица.

Учество на работниците во управувањето (словенечки модел)

Од една страна словенечкото законодавството отстапува од минималните стандарди во Директивата, а од друга страна тоа ја нема усогласено целата Директивата како што е предвидено и во самата Директива. Словенечкиот закон за регулирање на учеството на работниците во управувањето не ја вклучува можноста за одбивање на пренесување доверливи информации. Од друга страна, словенечкото законодавство за регулирање на учеството на работниците во управувањето, ги има надоградено минималните стандарди од Директивата: во врска со околностите во кои се бара учество на претставниците на вработените и во однос на формите на учество. Воведено е ко-одлучување, што е повисока форма на учество од информирање и консултирање, дефинирани во Директивата. Словенечкото законодавство вовеле уште една посебна карактеристика: учество на вработените во телата на компанијата.

Учеството на работниците во управувањето не треба да се натпреварува со регулирањето на правата на вработените во рамките на колективните преговори на различни нивоа. И покрај тоа што треба да се напомене³⁰ дека одредени права на вработените, па дури и групи на права се решаваат во рамките на две одделни форми на формализиран социјален дијалог. Делови од содржината на колективните договори на секое ниво делумно се преклопуваат со содржината, со регулирањето на надлежноста која му припаѓа на претставникот на вработените или на тело кое ги претставува вработените во менаџментот. Пример на дуплирање на надлежностите на двете групи на претставници на вработените е донесувањето на одлуки за критериумите за пресметка на годишно отсуство, промоција и наградување, како и за учество во постапката за отпуштање голем број на вработени и слично.

³⁰Случајот на словенскиот модел



Учеството на вработените во управувањето е поделено на два дела: учество преку посебно тело³¹ составено од претставници на вработените³² и преку учество во рамките на органите за надзор и управување.

Учество на работниците во телата на компанијата

Вработените имаат право да номинираат свои претставници во надзорните органи на компанијата под општи услови, што значи дека компанијата, каде што тие сакаат да учествуваат во донесувањето одлуки преку надзорните тела, треба да има вработено најмалку 50 работници. Бројот на претставниците на работниците во надзорните тела е дефиниран во статутот на компанијата, но сепак, тие не треба да бидат помалку од една третина од членовите и не повеќе од половина од вкупниот број на членови во надзорниот орган на компанијата.

Претставниците на вработените се именуваат и избираат во надзорните органи од страна на работничките совети, што исто така важи, и во случај на отповикување. Со цел да се спречи злоупотребата на институтот и преземање на функциите на работниците од страна на претставниците на капиталот или менаџментот, законот предвидува дополнителни ограничувања: како претставник на вработените во Надзорниот или Управниот одбор не може да биде избрано лице вработено во компанијата, кое нема право според овој Закон да избира или да биде избрано во работнички совет. Според Законот кој го регулира ко-управувањето на вработените, менаџерите и прокуристи (раководниот кадар) немаат активно и пасивно право на избор. Покрај правото да номинираат членови во надзорните тела, претставниците на вработените не можат да станат претседатели на овие тела.

Членови на надзорниот или управниот одбор и неговите комисији, кои се претставници на вработените, ги застапуваат интересите на сите вработени во рамките на мандатот на ова тело во согласност со законот со кој се регулираат претпријатијата или актот за основање задруги (кооперативи), и статутот на претпријатието. На барање на претставниците на вработените, надзорниот орган или органот на управување на претпријатието е должен да ги разгледува годишните извештаи на работничкиот совет поврзани со спроведувањето на овој закон во компанијата, со предложените мерки, и мора да заземе став.

Вработените во компании, во кои има повеќе од 500 работници имаат директор на работниците, номиниран во управниот одбор од страна на работничкиот совет. Ако компанијата има 500 работници или помалку, директор на работниците може да биде номиниран во органите на управување, ако е така договорено помеѓу работничкиот совет и работодавачот. Во рамките на општите права и обврски кои припаѓаат на сите членови на одборот на компанијата или извршниот директор во согласност со посебен акт и статут на компанијата, директорот на работниците или претставникот на работниците ги застапува интересите на вработените во однос на кадровски и социјални прашања.

³¹ Работнички совет

³² Синдикалниот претставник



И покрај тоа што ужива посебна заштита во органите на управување на компанијата, одговорноста на претставниците на вработените не ја отфрла и можноста за напуштање на должноста. Ова е одредба од Законот за трговските друштва.

Учество на работниците во управувањето на компанијата

Вработени во компании со најмалку 20 работници, во согласност со законот, имаат право да учествуваат во управувањето на компанијата преку работничкиот совет. Ако компанијата вработува помалку од 20 работници, а во тој случај тие учествуваат преку претставник од вработените.

Учеството на вработените во управувањето на компанијата се остварува поединечно или колективно така да вработените се директно информирани и можат директно да даваат предлози и мислења, или се информирани од страна на претставникот од вработените или од работничкиот совет, и преку него да понудат предлози и мислења. Тие можат да бараат заеднички консултации со работодавачот, да ко-одлучуваат за поединечни, со закон определени прашања, можат да побараат суспендирање на одредени одлуки на работодавачот се до донесување на конечна одлука од надлежниот орган. Работодавачот и работничкиот совет или неговиот одбор се среќаваат на барање на работодавачот или на работничкиот совет. По правило тие се состануваат еднаш месечно со цел остварување на правата и обврските кои произлегуваат од законот што го уредува учеството на работниците во управувањето.

Мора да се напомене дека вработените имаат право да учествуваат во управувањето на начин утврден со закон. На тој начин вработените имаат право да: поднесуваат иницијатива и да добиваат одговор ако ова се однесува на нивното работно место или организационата единица; да бидат информирани на време за какви било промени во областа на работата; да го изразат своето мислење за сите прашања што се однесуваат на организацијата на своето работно место и процесот на работа; да побараат од работодавачот или од ополномоштен вработен да ги објаснат прашањата за платите и другите области од работните односи. Работодавачот е должен да одговори во рок од 30 дена.

Колективно учество на вработените во управувањето на компанијата може да се спроведува преку три форми на соработка кои зависат од содржината на одлуки кои се донесени или ќе бидат донесени. Трите форми се: информирање, како најниско ниво на учество на работниците во управувањето; консултирање; и ко-одлучување. Во случај работодавачот да не им овозможи на претставниците на вработените да учествуваат во управувањето врз основа на една од горенаведените форми а со оглед на содржината за која се одлучува, работничкиот совет или претставникот на вработените може да побара одлуката на менаџментот да се одложи.

Комуникација претставува најниска форма на учество на вработените, при што работодавачот мора да го информира работничкиот совет или претставникот на вработените за: економската состојба на компанијата, нејзините развојни цели, состојбата со производството и продажбата, општата состојба во индустријата, промени во активностите, промени во организацијата на производството, промени во технологијата, во годишните сметки и годишниот извештај. Исто така е важно дека работничкиот совет има право на пристап до документацијата за овие прашања, кои се неопходни како информација.

Консултацијате е следниот степен/ниво на учество на работниците во управувањето, при што консултацијата не мора да значи усогласување на мислења. Тоа пред се значи соочување со аргументите, кои го мотивираат или насочуваат работодавачот да донесе такви решенија кои се подобри за сите кои се вклучени.

Пред да донесе одлука, работодавачот мора да го информира работничкиот совет и да побара заеднички консултации во врска со статусот и кадровските прашања во компанијата, како и сите прашања кои се однесуваат на безбедноста и здравјето на работниците на работното место. Потребните информации мора да бидат доставени до работничкиот совет најмалку 30 дена пред да се донесе одлуката. Крајниот рок за предложување на заеднички консултации мора да биде најмалку 15 дена пред донесување на одлуката. Заедничките консултации помеѓу работничкиот совет и работодавачот претставуваат обврска на работодавачот да го информира работничкиот совет за одлуки поврзани со статусот³³ и кадровските прашања³⁴, како и за прашањата во врска со безбедноста и здравјето на работниците на работа. Работодавачот е потребно да ги достави на одобрување до работничкиот совет предлозите за одлуката во врска со употребата на годишен одмор или отсуство од работа; критериумите за евалуација на перформансите на работниците; критериуми за надомест за иновативни активности во компанијата; употреба на станбениот фонд, капацитетите за одмор и рекреација како и други објекти на вработените; критериуми за промоција. Работничките совети треба да разговараат за предлозите од претходниот став и да донесат став за нив во рок од осум дена од поднесувањето. Молкот или пасивноста од страна на работничкиот совет треба да се сфати како одобрување. На работодавачот не му е дозволено да донесе одлука ако во рок од осум дена работничкиот совет одбива согласност. Консензус, усвоен од работничкиот совет и во писмена форма доставен до работодавачот како одговор на неговиот предлог се смета како договор помеѓу работничкиот совет и работодавачот.

Ко-одлучувањето во стриктна смисла на зборот значи надградба на »минималните услови« од Директивата,³⁵ која ги дефинира само информирањето и консултирањето. Ко-одлучување е дефинирано и во законодавството на другите земји -членки на ЕУ, на пример Австрија, значи не е само Словенија ваков случај.

Европски работнички совети

³³ Статусни промени се: промена на статусот; продажба на компанијата или голем дел од компанијата; затворање на целата компанија или на голем дел од компанијата; значителни промени во сопственоста; статусните трансформации на компанијата утврдени со закон кој ги регулира претпријатијата; промена на системот на управување со компанијата.

³⁴ Кадровски прашања се: потреба за нови работници (број и профил); класификација на работни места; запослување на голем број на работници надвор од компанијата; распоредување на голем број на работници (повеќе од 10% вработени во компанијата) од место до место; усвојување акти од областа на дополнителното пензиско, инвалидско и здравствено осигурување; намалување на бројот на работниците; донесување општи правила за дисциплинска одговорност.

³⁵ Директива 2002/14/ES



Основните принципи на Европската унија се слободно движење на капиталот, стоките и трудот. Слободното движење на овие елементи во практиката постепено доведе до поинтензивно спојување на капиталот на компаниите во рамките на ЕУ. Ова главно подразбира купување на компании во една земја членка од страна на компании од други земји членки, како и воспоставување на нови подружници и филијали во земјите членки. Феноменот на одење надвор од национална рамка на работењето на компаниите на тој начин постепено расте, и со тоа станува потребно утврдување на механизми кои ќе им овозможат на вработените да добијат информации кои директно или индиректно влијаат или би можеле да имаат влијание врз нивниот работен статус, како и консултации во врска со овие околности.

На ниво на Европската заедница, улогата на вработените за прашања во врска со информирање и консултации на транснационално ниво е веќе вклучено во Директивата за работнички совет 94/45/ES.³⁶ Директивата за европски работнички совети во 1994 година ги постави темелите за учество на работниците во компаниите и групи на компании кои работат во областа на Европската унија.

Правната рамка за ЕРС е основана во 1994 година и мораше да се прилагоди на правниот, економскиот и социјалниот контекст, како и да се појасни. Со текот на времето, растела потребата за промена на одредени постојни решенија во Директивата и елиминирање одредени нејаснотии. Поинаква улога и беше доделена на синдикатите и надворешните експерти. Основната идеја или предмет на уредување останаа исти: учество во работите кои директно или индиректно влијаат на работниците. Во мај 2009 година, Европскиот парламент и Советот постигнаа договор за преработка на Директивата, која ја замени постоечката Директива во пролетта на 2011 година.

Од првичните наоди на преработка на Директивата 2009/38/ES на Европскиот парламент и на Советот од 6 мај 2009 година за воспоставување на ЕРС или постапката за основање на ниво на Заедницата или поврзани друштва на ниво на Заедницата со цел информирање³⁷ и консултирање³⁸ на вработените, со што следи дека функционирањето на внатрешниот пазар го

³⁶ Директива на Советот 97/74/ES од 15 Декември, 1997 за проширување на Обединетото Кралство на Велика Британија и Северна Ирска, директивата 94/45/ES за воспоставување на Европската работнички совети или постапка за информирање во компании кои работат на територија на Заедницата или во компании кои се поврзани со компании кои работат на територија на Заедницата.

³⁷ Информирање значи пренос на информации на претставници на вработените од страна на работодавачот, како би им се овозможило на работниците да бидат запознаени со темата и како би можеле да ја проучат истата, информирањето се врши во пропишано време, начин и содржина, кои им овозможуваат на претставниците на работниците темелно да го испитаат можното влијание и, кога е можно, да се подготват консултации со надлежен орган на компанијата или на поврзаните компании кои работат на ниво на Заедницата;

³⁸ Консултациите се создавање дијалог и размена на мислења меѓу претставниците на работниците и на одборот на директори или друго ниво на одговарање во однос на времето, начинот и содржината, кои им овозможуваат на претставниците на работниците да го изразат во разумен рок, и без наметнување врз надлежностите на одборот, своето мислење за предложените мерки наведени во консултациите кои би можеле да бидат земени во предвид во работата на претпријатието на ниво на Заедницата, или за поврзаната компанија која работи на ниво на Заедницата.



вклучува процесот на концентрација на компании, прекугранични спојувања, аквизиции, заеднички вложувања и, следствено поизразена транснационална природа на компании и поврзување на компании. Според мислењето на законодавецот, економските активности може да се разваат хармонично само ако компаниите и придружните компании, кои работат во две или повеќе земји-членки, ги информираат претставниците на вработените за одлуките кои влијаат врз работниците и да се консултираат со нив. Во законодавството или во практиката на земјите-членки, постапките за информирање и консултации со работниците главно не ја земаат во предвид транснационалната структура на субјектот, ниту пак одлуките донесени од страна на овие работници. Оваа ситуација во рамките на една и иста фирма или асоцијативна компанија може да доведе до нерамноправен третман на работниците погодени од одлуките.

Одредени одредби треба да бидат усвоени за да се обезбеди во компании кои работат во областа на Заедницата, соодветни информации и консултации со работниците кога одлуките кои влијаат на нив се направени надвор од земјата, каде што се вработени.³⁹

Воспоставување европски работнички совети, за разлика од сите други форми на организација на работниците, има уникатна карактеристика: претставниците на вработените не се единствените активни лица кои имаат легитимитет за воспоставување на »тело за застапување«. Во одредени случаи и под одредени услови, работодавачот во согласност со оваа Директива има право да бара од работниците да се организираат во ЕРС. Ова не значи дека подоцна работодавачот може да влијае врз работата и одлуките на европскиот работнички совет. Тоа е само потврда за интересот на работодавачот да се стандардизира комуникацијата со вработените во неколку земји-членки за прашања кои влијаат на одлуките на транснационално ниво. Одлуките на компанијата кои немаат транснационални елементи не може да бидат предмет на консултации или информирање во рамките на европскиот работнички совет.

Формирање на Европски работнички совет

Европскиот работнички совет (во натамошниот текст: ЕРС) ги застапува европските работници во една компанија. Преку нив менаџментот на компанијата врши на еден начин еднонасочна или двонасочна комуникација за прашањата во врска со развојот на бизнисот и други важни одлуки кои можат да влијаат на вработените. Мора да се напомене дека само проблемите со транснационална димензија потпаѓаат под надлежност на ЕРС. Во процесот на оценување дали елементите се од транснационална природа, мора да се земе во предвид бројот на членови кои учествуваат, нивото на менаџментот во врска со тие прашања или нивната важност за европските работи како и степенот на можните ефекти од донесените одлуки.⁴⁰

³⁹Во Преамбулата на Директивата 209/38/ES

⁴⁰Во согласност со оваа Директива, транснационалните прашања се оние прашања, кои се однесуваат на претпријатијата на ниво на Заедницата или најмалку две претпријатија или гранки или поврзани претпријатија во две различни земји-членки



ЕРС може да биде основан во » претпријатија кои делуваат во заедницата «,⁴¹ на иницијатива на работодавачот или кога е предложено од страна на доволен број на работници во најмалку две компании во најмалку две различни земји-членки. Воспоставување на ЕРС се случува во две фази: во првата фаза се формира специјално преговарачко тело, а втората фаза е во суштина воспоставувањето на ЕРС. Процесот на поставување на ЕРС започнува по барање од 100 работници⁴² или по иницијатива на работодавачот. Структурата потоа се прилагодува на специфичната структура на претпријатието.⁴³

По иницијатива или барање на работодавачот, е формирано посебно преговарачко тело, при што треба да се следи рамката на Директивата; номинирање на претставници во специјално преговарачко тело се одвива во секоја земја-членка во согласност со националното законодавство за избор на претставници на работниците во европскиот работнички совет. Бројот на претставници од секоја земја мора да биде пропорционален со бројот на вработени во компанијата на една земја-членка и сите оние кои се вработени во компанијата на ниво на Заедницата.

Главното раководство⁴⁴ и управниот одбор во секоја земја членка мора да бидат информирани за избраните или назначени претставници, при што главното раководство ги покрива сите трошоци на специјалното преговарачко тело неопходни за воспоставување на ЕРС. Улогата на специјалното преговарачко тело е да се постигне договор со работодавачот, согласувајќи се околу бројот на претставниците кои ќе бидат членови на ЕРС, начинот на работа и темите кои ќе бидат предмет на информации и консултации, и секако, потребните трошоци кои главното раководство ќе ги покрие.

Директивата исто така поставува рамка за минималните стандарди на договорот меѓу посебното преговарачко тело и главното раководство:⁴⁵ тој определува за кои филијали на претпријатието кои работи на ниво на Заедницата или претпријатија од група поврзани претпријатија од Заедницата кој договор ќе се применува; структурата на европскиот работнички совет, бројот на членови, распределба на мандати, земајќи ги предвид каде што е можно, потребата за рамноправна застапеност на вработените во однос на нивните активности, категорија и пол, како и траење на мандатот; функциите и постапката за

⁴¹Претпријатија кои делуваат во заедницата се оние претпријатија, кои вработуваат најмалку 1 000 работници во земјите членки и од нив најмалку 150 работници во најмалку две земји-членки

⁴²Дополнителен услов: барањето доаѓа од работници од најмалку две компании и најмалку две земји-членки

⁴³Директивата одредува дека преговарачкото тело треба да ги претставува на избалансиран начин работниците од различни земји.

⁴⁴За главно раководство се смета главното раководство на претпријатието на ниво на Заедницата или, во случај на поврзани претпријатија кои делуваат на ниво на Заедницата, главното раководство на владеечкото претпријатие

⁴⁵Член 6 од Директивата



информирање и консултирање на европскиот работнички совет и договорот за поврзување информирање и консултирање на европскиот работнички совет и национални тела за застапување на работниците во согласност со принципите на транснационалност, место, време и фреквенција на состаноци, (каде што е потребно) составот, постапката за именување, функциите и процедуралните правила на Анкетната комисија формирана во рамките на Европскиот работнички совет, алокација на финансиски и материјални ресурси на Европскиот работнички совет; денот на влегувањето во сила на договорот и неговото траење, аранжманите за менување или раскинувањето на договорот и во случаи кога треба да се преговара за нов договор и постапката за неговото повторно преговарање, вклучувајќи и случаи со структурни промени во претпријатија кои делуваат на ниво на Заедницата, ако е тоа адекватно.

Врз основа на договор помеѓу посебното преговарачко тело и главното раководство се основа ЕРС, кое од тогаш ги застапува интересите на вработените.

Заклучок

Нема директива која им дава на работниците или нивните претставници право на ко-управување или ко-одлучување, туку само право на еднонасочна или двонасочна размена на информации релевантни за вработените или кои директно или индиректно се однесуваат на нив.

Вклучувањето на вработените во процесите на донесување одлуки претставува не само важен инструмент за комуникација туку и помош и алатка за обезбедување на легитимитет и транспарентност на донесувањето на одлуки во сегментот кој директно или индиректно влијае на вработените. Вербата во раководството и нивното донесување одлуки е од пресудна важност, бидејќи со адекватно вклучување на вработените во процесите на донесување одлуки, дури и за непријатни мерки како што се спроведување на одлуките, може да има позитивно влијание врз расположението на вработените и на нивното чувство на припадност кон компанија. **Не е прашање што туку како.**

Повторно треба да се нагласи дека законодавство предвидува само формална рамка и се фокусира на содржината што треба да биде предмет на дијалог, сепак, нивната примена не може само по себе да претставува високо-квалитетен дијалог. Квалитетот на дијалогот бара доверба, довербата за возврат бара време. Квалитетен социјален дијалог треба да се развие и не може да биде едноставно пропишан. Ова треба да се земе во обзир кога се транспонира европското законодавство во националното законодавство, што е релативно широко. Оваа широчината им овозможува на земјите-членки да создадат национално законодавство, во кое во најголема можна мера треба да се земат предвид социјалните и културните особености, како и нивото на веќе воспоставениот дијалог. Некритично копирање на системи на други земји ќе доведе до социјален дијалог само на хартија, без потребните содржини и квалитет.

Подготвено од:

Анже Хиршл, дипл.прав.