

Лекција 4



**GROWTH THROUGH
TRANSFORMATIONAL CHANGES**
in the industrial sector influenced by the EU Green Deal and digitalization and
oactive participation of workers in restructuring the changing working environment

Право на информации, консултации и учество



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author (s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

Добар ден, денеска ќе се фокусираме на основните права на вработените во однос на пристапот до информации, консултации, како и правата за учество во заедничко донесување на одлуки во фирмите – наречено Право на Учество.

Вреди да се напомене, дека во случајот на информирање и консултации, станува збор за исти стандарди за вработените низ Европската Унија. Ова право е запишано во директивите усвоени од сите земји-членки. Меѓутоа, во случајот со Правото на учество, земјите во Европската Унија можат самостално да усвојуват решенија и овластувања.

Но, да почнеме од почеток.

Законодавството на Европската Унија им обезбедува на работниците право на информации, консултации и учество, со што се воспоставуваат механизми за социјален дијалог за спречување на колективните работни спорови. Овие спорови може, на пример, да се однесуваат на платите, трудови услови, колективните отпуштања или други случаи на реструктурирање.

Директива 2002/14/ЕЗ за воспоставување општа рамка за информирање и консултации со работниците во **Европската Унија**¹ го дефинира „информирање“ како „комуникација на податоци од страна на работодавачот до претставниците на вработените со цел да им се овозможи да се запознаат и да го истражат предметот“ (член 2(f)). „**Консултации**“ се дефинираат како „размена на мислења и воспоставување дијалог меѓу претставниците на работниците и работодавачот“ (член 2(e)). Оваа директива го воведува барањето за информирање и консултирање со претставниците на вработените во претпријатието и создава правна основа за формирање на **Работнички совет (works council)**. Овие одредби се однесуваат на претпријатија, кои вработуваат најмалку 50 вработени во било која земја-членка. Директивата им остава на земјите-членки флексибилност во однос на практичните аранжмани што може да се направат со консултација на социјалните партнери. Сепак, тие мора да се усогласат со принципите изразени во чл. 1. Имено: „(3.) При дефинирање или спроведување на практични аранжмани за информирање и консултации, работодавачот и претставниците на работниците ќе постапуваат во дух на соработка и со можно внимание на нивните меѓусебни права и обврски, имајќи ги во предвид и интересите на претпријатието или на вработените“.

1 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32002L0014>

Процедурите за информации и консултации вклучуваат:

- информации за неодамнешните и веројатните случувања во активностите и економската состојба на претпријатијето или заводот;
- информации и консултации за ситуацијата, структурата и веројатниот развој на вработувањето во претпријатијето или заводот и за сите предвидени превентивни мерки, особено во случај на закани за одказ;
- информирање и консултирање за одлуки, кои можат да доведат до значителни промени во организацијата на работата или договорните односи.

Право на информации и консултации имаат и вработените во транснационалните претпријатија кои работат во Европската Унија. Директивата 94/45/ЕЗ за формирање на Европски Работнички Совет или за процедурите за информирање и консултации со работниците во претпријатијата или групите претпријатија, кои ја опфаќаат Заедницата² и последователното ажурирање на Директивата 2009/38/ЕЗ создаде основа за формирање на Европски Работнички Совети (ЕРС). Тоа се постојани тела за претставување на вработените, кои ги олеснуваат процесите на информирање и консултации.

Главната мотивација за воспоставување на ваков механизам беше потребата, вработените да одговорат на развојните процеси на глобализација на претпријатијата и поголема интеграција во Европската Унија, исто така и во димензијата на социјалниот дијалог. Со поголемата интернационализација на претпријатија, потребно беше соодветно ниво на социјален дијалог, кој би одговарал на одлучувачките телата со цел да се балансираат позициите на работниците и работодавачите. Европските Работнички Совети воведоа ново европско ниво на индустриски односи. ЕРС може да се основаат во транснационални фирми со претпријатија во најмалку две земји-членки. Таквите фирми мора да ги исполнуваат следниве критериуми:

- вработуваат најмалку 1.000 работници во земјите-членки
- и вработуваат најмалку 150 вработени во секоја од најмалку две земји-членки

Директивата 94/45/ЕЗ беше изменета по 15 години од создавањето. Новата Директива 2009/38/ЕЗ (во трансформирана верзија) ја зајакна улогата и правата на ЕРС во многу области, особено:

- во зајакнување и потранспарентно дефинирање на права на ЕРС за информации и консултации,
- во разликување на информациите и консултациите во рамките на ЕРС од процесите што ги спроведуваат националните власти, и на тој начин воведување нова дефиниција за „транснационални прашања“ за кои се одговорни ЕРС;
- во зајакнување на улогата на синдикатите,
- во барање на право на членовите на ЕРС да учествуваат во обука без губење на надоместокот поради отсуство од работа.

Во 2023 година, Европскиот Парламент усвои законодавна резолуција по сопствена иницијатива, со која се повикува Комисијата да ја зајакне улогата и капацитетот на ЕРС. Главните измени предложени од Комисијата го вклучуваат следново:

А. Давање еднакви права на вработените во мултинационалните претпријатија, кои работат во Европската Економска Област да аплицираат за основање на нов ЕРС, што значи дека ќе се отстранат исклучоците од сегашната директива, што ќе им овозможи на повеќе од 5 милиони вработени во 320 мултинационални претпријатија со договори склучени пред време на обврзување на директивата да аплицираат за формирање на ЕРС.

Б. Понатаму - појаснување на дефиницијата за транснационални прашања: обезбедување дека ЕРС ја дополнуваат и не се преклопуваат со работата на националните информативни и консултативни тела. Јасна дефиниција е клучна за да се одреди кога ЕРС треба да бидат консултирани и информирани.

В. Следно прашање тоа е потврдување, дека вработените во мултинационалните претпријатија се консултираат за прашањата што ги засегаат на навремен и значаен начин.

Г. Обезбедување дека ЕРС го имаат потребниот капацитет за извршување на нивната работа: Договорите со ЕРС мора да ги определуваат финансиските и материјалните ресурси, кои се доделени, на пример во врска со експерти, правни трошоци и обука.

Д. Значајна промена ќе се однесува и на зајакнувањето на родовата рамнотежа во Европските работни совети,

Ѓ. Последното прашање се однесува на подобрување на пристапот до правни лекови.

Предлогот на Комисијата за измена на Директивата во врска со Европски работнички совети ќе биде разгледана од Европскиот Парламент и земјите-членки. Откако ќе биде усвоена, земјите-членки ќе имаат рок од една година да ја имплементираат директивата во националното законодавство. Новите прописи ќе стапат на сила две години подоцна. Во овој период од две години, страните ќе можат да ги приспособат своите договори за ЕРС на променетите барања.

Вработените исто така можат да преземаат активности кои се нарекуваат Учество на вработените и вклучуваат поголема вклученост и одговорност на вработените. Учество на вработените може да биде директно - тогаш тоа вклучува практики на директни преговори, обично индивидуални, помеѓу вработените и работодавачот. Постои исто така и учество со посредство на демократски избрани претставници на вработените. Во земјите на Европската Унија, вработените обично можат да се сретнат со следниве форми на застапување:

- Синдикат (може да има повеќе од еден синдикат на дадено работно место)
- *Ad hoc* репрезентации - создадени да иницираат дијалог насочен кон решавање на прашање кое е важно во даден момент. Тие обично се основаат на местото на синдикат ако таква организација сè уште не е основана во дадена фирма.

- Застапеност на вработените на ниво на управни или надзорни одбори во претпријатијата (БЛЕР) - ова е она на што би сакал да се фокусирам во поголема мера. Во повеќето земји од Европската Унија, вработените имаат право да избираат свои претставници во статутарните тела (надзорен одбор, управен одбор) во избрани компании (најчесто во државни компании или други релативно големи претпријатија или во јавниот сектор).

Munkholm, 2018). Застапеноста на вработените на ниво на одборот е механизам за учество на вработените и важен елемент на индустриската демократија. Според Aline Conchon (2011), застапеноста на вработените во управните и надзорните одбори „се однесува на феноменот каде што вработените избираат или назначуваат свои претставници во статутарните тела на компаниите“. Избраните (или именуваните) претставници на вработените ги имаат истите одговорности како и другите членови на законските тела на компанијата и во исто време ги застапуваат интересите на вработените (Munkholm, 2018).

За разлика од правото на информации и консултации, регулативите во врска со учеството на вработените во управувањето се оставени под контрола на земјите-членки, затоа не постои законска рамка, која дозволува воспоставување на специфични стандарди во оваа област во одделни земји. Како резултат на тоа, постои голема разновидност на решенија усвоени во оваа област во земјите на ЕУ. Овој механизам функционира во 19 од 31 земја на Европската Економска Област, од кои 14 имаат корист со широк опсег на регулативи, а пет само со ограничени права за учество. Секоја земја има развиено свој специфичен систем, а застапеноста на ниво на Одбор секогаш е вградена во поширокиот контекст на националниот систем за индустриски односи (за повеќе детали за разликите на национално ниво, видете Conchon, 2011 и Munkholm, 2018).

Европското право го штити правото на информации, консултации и учество, исто така, во случај на реструктурирање на меѓународни компании (Owczarek, 2021). На пример, Директивата 2001/86/ЕЗ - која го надополнува Статутот на Европската Компанија - обезбедува вклученост на вработените во европските компании преку информирање и консултации со вработените. Дури и го штити учеството на ниво на Управен одбор доколку такво учество веќе постои во една од компаниите вклучени во процесот на формирање на Европска компанија. Покрај тоа, Директивата 2005/56/ЕЗ за прекугранични спојувања содржи одредби со кои се обезбедува информациите, консултациите и механизмите за учество во компаниите што се спојуваат, да се одржуваат на ниво што не е полошо отколку пред спојувањето. Овие права за работниот однос беа повторени во подоцнежната Директива на ЕУ 2017/1132/ЕС која се однесува на одредени аспекти од правото на Трговски друштва. Понатаму, Директивата 2019/2121 која ја измени Директивата (ЕУ) 2017/1132 во однос на прекуграничните конверзии, спојувања и поделби го прошири опсегот на регулираното реструктурирање од спојувања, на поделби и трансформации на Мултинационални корпорации.

Директива 94/45/ЕЗ на Советот од 22 септември 1994 година за формирање на Европскиот Работнички Совет или за процедури за информирање и консултации со работниците во претпријатијата или групи на претпријатија на ниво на Заедницата <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>

Директива на Советот 2001/86/ЕЗ од 8 октомври 2001 година за дополнување на Статутот за Европска Компанија во однос на учеството на вработените <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32001L0086>

Директива 2002/14/ЕЗ на Европскиот Парламент и на Советот од 11 март 2002 година за воспоставување општа рамка за информирање и консултации со работниците во Европската Заедница - Заедничка декларација на Европскиот Парламент, Советот и Комисијата за застапеност на работниците <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32002L0014>

Директива 2005/56/ЕЗ на Европскиот парламент и на Советот од 26 октомври 2005 година за прекугранични спојувања на Капиталните друштва <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32005L0056>

Директива 2009/38/ЕЗ на Европскиот Парламент и на Советот од 6 мај 2009 година за формирање на Европските Работнички Совети или за процедури за информирање и консултации со работниците во претпријатијата или групи на претпријатија кои имаат опфат на Заедницата (трансформирана верзија) <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>

Директива (ЕУ) 2017/1132 на Европскиот Парламент и на Советот од 14 јуни 2017 година за одредени аспекти од правото на Трговски друштва <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32017L1132>

Директива (ЕУ) 2019/2121 на Европскиот Парламент и на Советот од 27 ноември 2019 година за изменување на Директивата (ЕУ) 2017/1132 во однос на прекуграничните конверзии, спојувања и поделби <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L2121>

