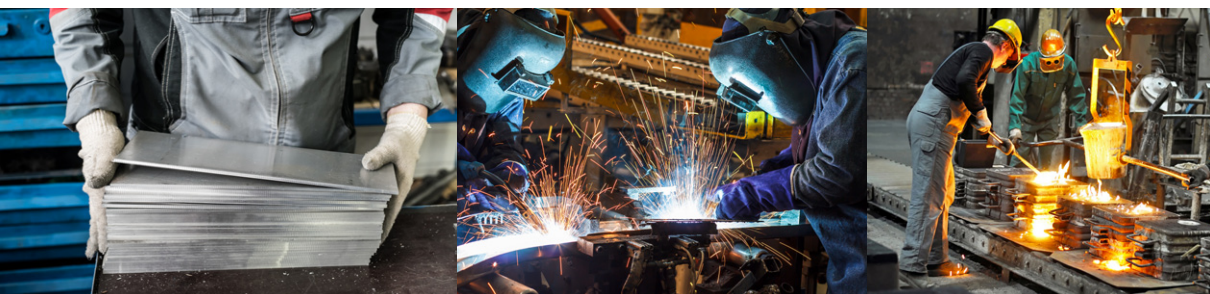


With financial support from the European Union



Работнички права
– преговарачка
предност на
синдикатите

МК



The power of information

Effective exchange as a key to effective
protection of workers' rights

1. Парнери	4
1. Вовед	5
2. Методологијата на истражување	7
3. Финални заклучоци	8
4. Свеста за работничките права	11
5.1. Синдикати и работничките права	11
5.2. Работничките права во металната бранжа	15
5.3. Ангажираност и партиципација	17
5. Релации со работодавачите и квалитет на дијалог	25
6.1. Состојба на металната бранжа	25
6.2. Релации со работодавачите од металната бранжа	28
6.3. Социјален дијалог	36

1. Партнери



Poland

Międzyzakładowy Samorządny Niezależny Związek Zawodowy Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek



Macedonia

Autonomous Trade Union of energy, mining and industry of Republic of Macedonia



Serbia

Autonomous Trade Union of Metalworkers



Lithuania

Lithuanian Unification of Metal workers' trade union



Bulgaria

Syndical Federation of Machinebuilders and Metalworkers CL Podkrepa



Turkey

United Metalworkers' Union

2. Вовед

Публикација, која ја држите во рацете, била создадена како резиме на двогодишен меѓународен проект, во кој синдикатите од металната бранжа имале прилика да се запознаат со темата на работничката партиципација, да ги разберат разликите меѓу земјите во таа област и да ги запознаат добрите практики.

Главната цел беше да се покачи свеста за работничките права меѓу синдикатите на металната бранжа, што би требало да допринесе за подобрување на квалитетот на преговори и градење на добри релации со работодавачот. Целта била дополнета со анализа на механизми на партиципација во Европскиот метален сектор, со посебно зимање во предвид на правото за партиципација и консултација. Битна улога во проектот играло зајакнувањето на сликата на синдикати во металната бранжа во Европа, посебно во медиумите и јавното мислење.

Освен суштинските вредности, ефектот на проектот е да донесе подобрување на меѓународна соработка меѓу синдикати на металната бранжа од различни земји, а благодарение на тоа зајакнување на нивната позиција на социјално ниво. Присуство на синдикати – партнери на проектот од земјите, кои се надвор од Европската Заедница (Македонија, Србија, Турција) имало непроценливо значење. Благодарение, од таа гледна точка било возможно да се спореди европски законски модел со моделите применувани на други места и да се воспостави бранжовна соработка на европско ниво.

3. Методологијата на истражување

Истражувањата на прашалникот биле спроведени во сите шест партнерски земји. Примерокот за истражување изнесувал 190 луѓе.

Прашалникот содржи 40 прашања со можност за избор, поделени во три категории: права на вработените, учество на вработените и односи со работодавачот. Прашалникот беше преведен на партнерските јазици, со зачувување на методолошка коректност, а потоа членовите на синдикатот, кој учествувал во проектот, одговараа на прашања. По собирањето на соодветните тест примероци, одговорите беа испратени на истражувачкиот координатор, а потоа статистички ги обработувал експерт, кој ги презентирал резултатите во оваа публикација.

Резултатите од истражувањето биле анализирани на национално ниво, а заклучоците и тезите од нив претставувале основа за националните состаноци, каде биле дискутирани резултатите. Благодарение на тоа, резултатите се зајакнати со квалитативна компонента, а националните делегации успеале темелно да ја проучуваат темата “На сопственото тело”. Оваа публикација е компаративна анализа на националните извештаи.

Сите прашања биле оценети спрема скала од 1-5, а просечниот резултат може да биде интерпретиран секој пат според следниот клуч:

Резултат	Толкување
1,0-2,0	Лошо / не постои
2,0-2,5	Слабо / тешко
2,5-3,0	Просечно / испод очекувања
3,0-3,5	Доволно / добро прогнозира
3,5-4,0	Добро / позитивно
4,0-5,0	Многу добро

Резултатите се прикажани во графикони и поддржани со интерпретација. Координаторот на проектот може да обезбеди изворни податоци за истражувачки цели.

Во проектот биле извршени следните активности:

1. Kick off meeting – Полска (запознавање на делегации и планирање на дејства поврзани со проектот).
1. Меѓународна обука – Македонија (прашања, кои се однесуваат на гарантирани работнички права во Европа, улога на синдикалните организации во нивното промовирање, право за информации и консултации како главни работнички права, дефиниции на работничка партиципација, принципи на функционирање на Европските работнички совети).
1. Национална анализа на тема на работничките права и механизми на работничката партиципација спроведена во секоја земја.
1. Шест национални работни состаноци – (анализа на резултати на анкети на национално ниво, извлекување на заклучоци и поставување на хипотези во однос на достапност на дискутираните права во одредена земја и степен на тешкотии со нивната заштита во металната бранжа).
1. Заеднички меѓународен семинар – Србија (размена на заклучоци и работни хипотези по националните состаноци, презентација на национални истражувачки извештаи, избор на оптимален модел за заштита на правата на вработените).
1. Завршна конференција – Турција (дискусија за финалниот извештај за истражувањето, потпишување на декларација за партнерство, планирање на следните заеднички активности и создавање на мрежа за меѓународна соработка во металниот сектор).
1. Распространување на резултатите од проектот на ниво на синдикати.

Проектот се покажа толку успешен, дека партнерите што учествуваа во него одлучија да преземат понатамошни образовни активности и да се поддржуваат во иднина во борбата за правата на работниците.

4. Финални заклучоци

Податоците собрани во истражувања послужиле за разбирање на многу прашања и нивната разновидност во земјите вклучени во проектот (некои од резултатите се прикажани подоцна во извештајот). Таквите детални податоци биле обработувани на таков начин, за да се добие едноставна и јасна слика за темата, која би претставувала одговор на целта на проектот:

«Дали правата на вработените, особено партиципациско право, се познати и ефикасно користени во односите со работодавачите во металната индустрија во земјите што учествуваат во проектот?»

Спроведените истражувања дале одговор, дека постои корелација помеѓу состојбата на свеста за правата на вработените во синдикатот, кој ја претставува одредената земја и квалитетот на социјалниот дијалог, зрелоста на односите со работодавачите во металната индустрија и нивото на преговорите.

Резултатите покажаа дека шест земји кои учествуваат во истражувањето може да се поделат во три групи:

Група 1:

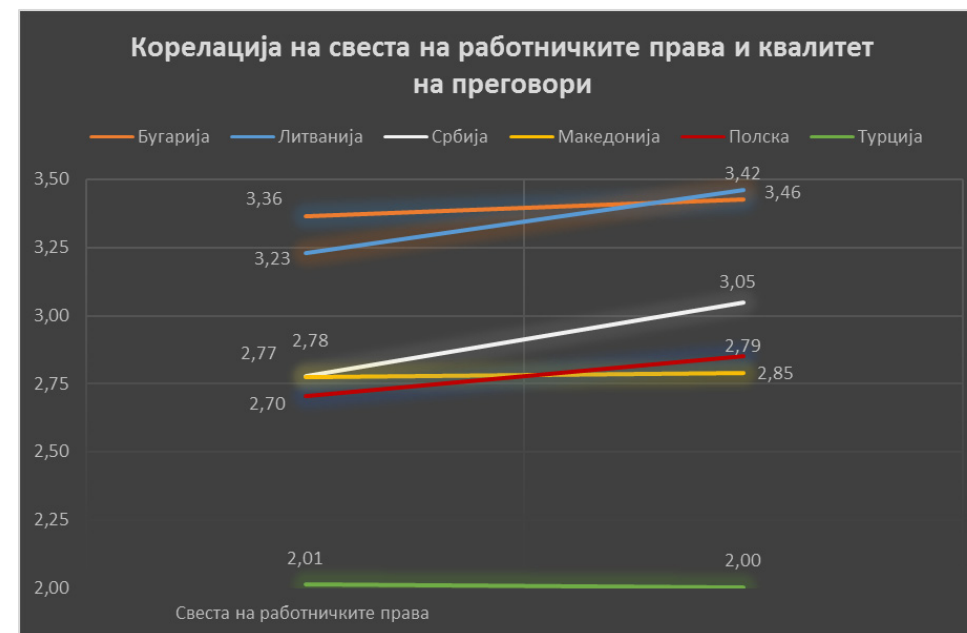
Земји со доволно добро ниво на свест за правата на вработените и пристојно ниво на социјален дијалог и преговори со работодавачите во металната индустрија – Бугарија и Литванија.

Група 2:

Земји со просечно ниво на свест за правата на вработените, кои се под очекуваното ниво на социјален дијалог и тешки преговори со работодавачите во металната индустрија – Србија, Македонија, Полска.

Група 3:

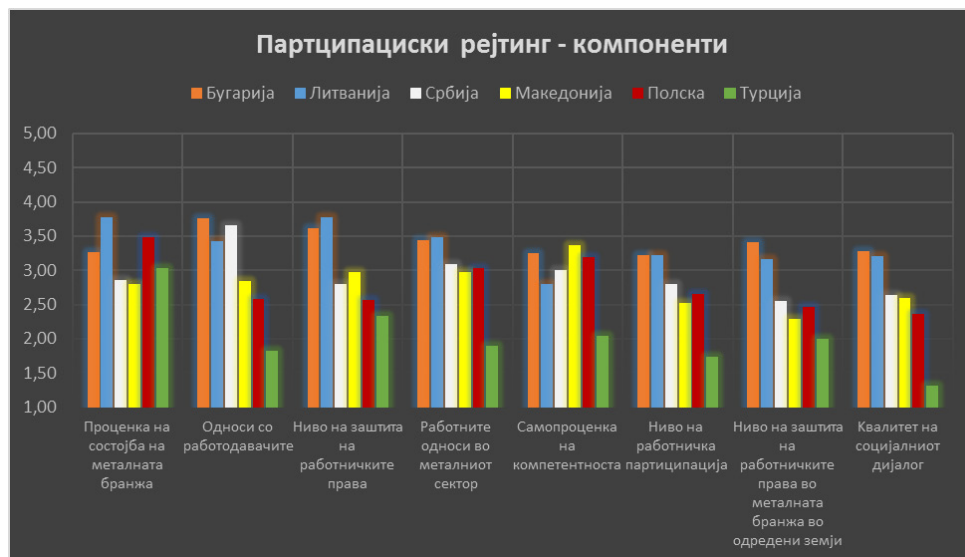
Земји со ниско ниво на свеста за правата на работниците, ограничен опсег на социјален дијалог и многу тешки преговори со работодавачите во металната индустрија – Турција



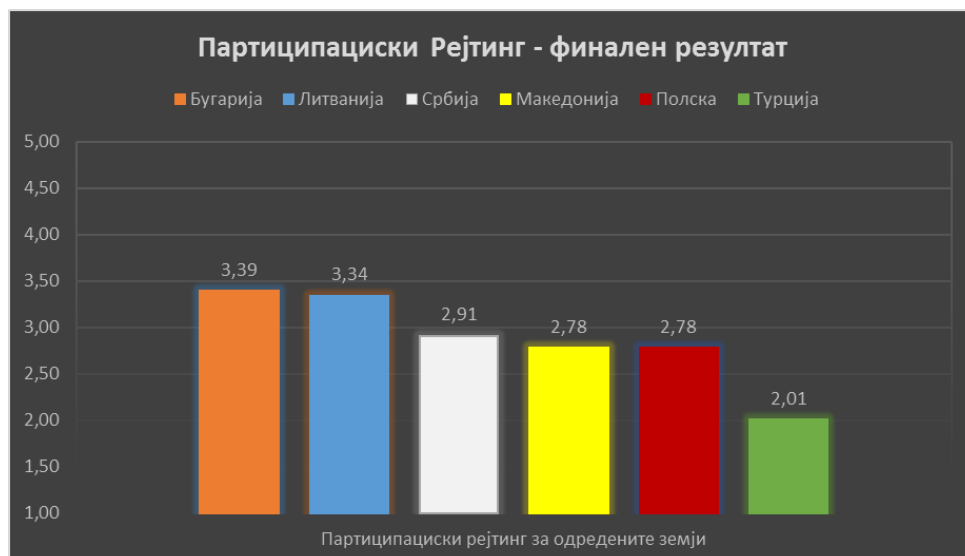
Анализирајќи ги цитираните резултати, вреди да се запамети дека секоја едукативна работа која го зголемува знаењето и свеста на претставниците на вработените за правата на вработените ќе донесе резултат со линеарно зголемена преговарачка компетентност. Најголемото влијание може да се забележи во случајот на Србија, поради што вреди да се промовираат правата на вработените во оваа земја.

Партиципациски рејтинг бил креиран од детални индикатори испитани во прашалникот. Секој од осумте главни делови, кои се предмет на евалуација бил направен според висината на одговорот и составен од пакет на национални одговори, кои во следниот графикон биле додадени заедно и го дале конечниот резултат за секоја земја, кој обично се нарекува Партиципациски рејтинг. Оценката ви овозможува лесно да го процените учеството на вработените во дадена земја.

Највисоката оценка – 3,39 поени, добива Бугарија, што не е изненадување, бидејќи бугарските синдикати со години успешно се борат за правата на работниците и доста се ефикасни во оваа борба. На второ место, со мала загуба на лидерот, се пласира Литванија, каде што металната индустрија се развива добро, а односите со работодавачите се пристојни. Србија го освои третото место со резултат од 2,91 поени, каде синдикатите од металната индустрија со години се грижат за градење на добри односи со работодавачите. Четвртото место се издначило со Македонија и со Полска, кои акумулираше ист број поени – 2,78. Македонците имаат високо ниво на самопроценка на компетентност во областа на учество на вработените и умерени резултати во други категории, а Пољациите, и покрај добрата состојба на металната индустрија,



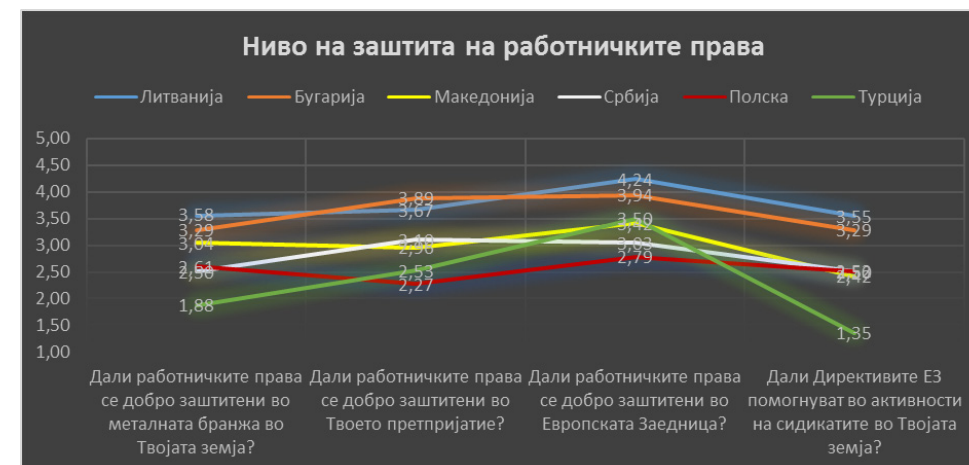
имаат ниско ниво на социјален дијалог и слаби врски со работодавачите. Последно место во рејтингот ја зазема Турција со резултат од 2,01 поени, која е во тешка (но, не и драматична) состојбата во област на правата на работниците и односи со работодавачите, и покрај пристојна состојбата во секторот и висока компетентност на синдикалците.



5. Свеста за работничките права

5.1. Синдикати и работнички права

Правата на вработените се дел од каталогот за човекови права, а најважно е правото да се организира со (синдикализација). Многу пати во историјата, револуциите се однесувале токму на правата на работниците, како во античко времеско бунтови на робови или во средниот век, со бунтови на селаните. Само во деветнаестиот век, по создавањето на првите синдикати, правата на работниците почнаа да се пробиваат во општата свест. Во деветнаестиот век, синдикатите се фокусираа на борбата за осумчасовниот работен ден и подобрување на работните услови. На пример во 1833 година, Англија вовела закон со кој се забранувало работа на деца испод 9 години, а децата испод 13 години можеле да работат до 8 часа на ден. Денес, правата на работниците се развиваат главно во насока на борба против трговијата со луѓе и злоупотреба на работниците мигранти, гарантирана минимална плата, права за еднаквост и антидискриминација.



Правата на вработените беа дискутирани во светот долго време, пред да биде основана Европската Заедница. Така наречена втора генерација на човекови права, вклучувајќи ги и економските, социјалните и културните права, (на работа, социјална сигурност, здравство, образование, храна, вода, засолниште), го воведоа концептот на правата на работниците кон меѓународниот канон на законски договори. Втора-

та генерација на закони не се обидува да ги заштити самите луѓе, туку да создаде поволни услови за луѓето, за да можат да го креираат и подобруваат својот живот. Сите земји во светот ги користат правилата на првата и втората генерација на закони за заштита на човекови права, а нивната комбинација се нарекува фундаментални права. Човековите права и работничките права се промовирани од страна на многу меѓународни организации. Најважни се Организација на Обединети Нации, која ја признава важноста на работничките права во Универзална Декларација за Човекови Права од (1948). Во 1919 година била формирана Меѓународната Организација на Трудот (МОТ), по војната приклучена во ООН, која ги промовира правата на работниците ширум светот. Основна задача на МОТ е да ги подобри условите на работа преку воспоставување на сеопфатен закон, а конвенциите на МОТ се нарекуваат Меѓународен Кодекс за Работни Односи (од нив 400 се од областа на работата, социјалната заштита, здравјето и безбедноста и човековите права).

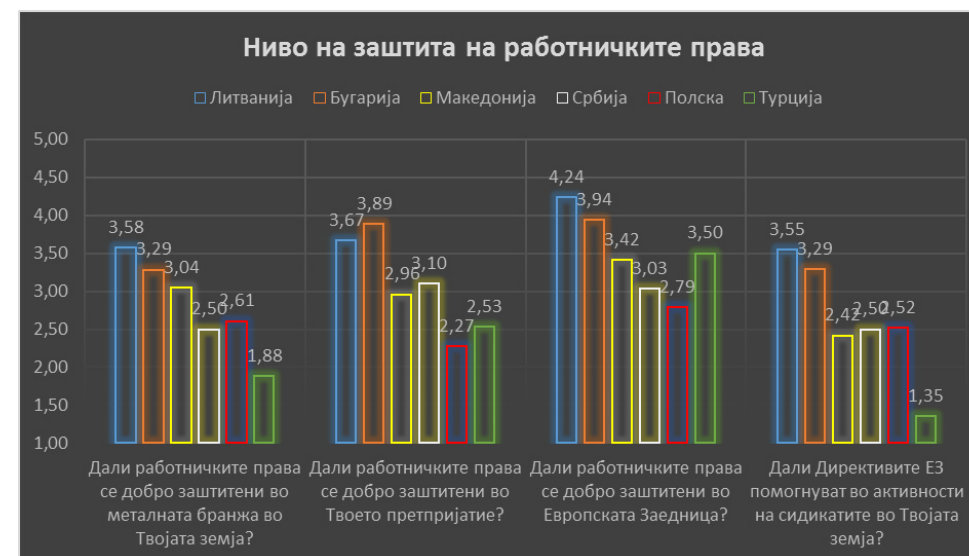
Во преамбула на Договорот за Европската Заедница е наведено, дека целта на Заедницата е да ги подобри животните и работните услови на нејзините жители. Европската Заедница ги спроведува директивите преку националните влади и тие се одговорни пред своите граѓани. Ако некоја влада не спроведува соодветната директива, Европската комисија може да ја спроведе процедурата за прекршување. Доколку, по ова, националната влада не го прилагоди својот закон, предметот се упатува до Европскиот Суд на Правдата, кој по разгледување испраќа конкретни препораки до националниот судски систем, заобиколувајќи ја владата. Европската Заедница ги избира за своите граѓани следните основни вредности, за кои се обидува да ги заштити законски: почитување на достоинството на човековата личност, слобода, демократија, еднаквост, владеење на правото и почитување на малцинствата. Овие вредности се заштитени со тесна соработка со МОТ, усвојување на Меѓународните Трудови Стандарди, пристапување на Европската Конвенција за Човекови Права и создавање на Агенција за основни права на ЕЗ во Виена. Правата на вработените се вградени во главните документи на ЕЗ, како што се Европската Социјална Карта, Договор за фундаментални права на ЕЗ, Договор за функционирање на Европската Заедница (ТФЕУ), директивите и резолуциите на Парламентот. Тие се исто така заштитени со меѓународни конвенции, кои имаат предност над националните закони, а доколку се повредени, интервенира Судот на Правдата на ЕЗ, кој го нагледува потенцијалното кршење на основните права.

Обединетите нации, во Универзалната декларација за човекови права, ги наведуваат следниве права на работниците:

- *Секој човек има право на работа, слободен избор на работа, соодветни и задоволителни работни услови и заштита од невработеност.*
- *Секој човек, без оглед на разликите, има право на еднаква плата за еднаква работа.*

- *Секој вработен има право на адекватна и задоволителна награда, која ќе му осигура на него и на неговото семејство услови за егзистенција, која би одговарала на човеково достоинство, и доколку е потребно, би била дополнувана со средства од социјална помош.*
- *Секој човек има право да формира синдикати, може да се приклучи на синдикатите, со цел да ги заштити своите интереси.*
- *Секој човек има право на одмор, вклучувајќи го во тоа разумно ограничување на работното време и периодични празници.*

Главната задача на синдикатите е да ги застапуваат вработените, да ги заштитат нивното достоинство и материјалните и моралните интереси. Овие задачи директно ги упатуваат синдикатите да се отповикуваат кон работничките права, особено кога дејствуваат на меѓународна арена. Покрај контролата на усогласеноста со Трудово право и учеството во надзорот на усогласеноста со прописите за безбедност и здравје на работа, синдикатите учествуваат во креирањето на законот преку социјален дијалог и издавање мислења за закони и законодавни иницијативи. На ниво на работното место, синдикатите учествуваат во создавање на поволни работни услови, надомест и одмор за вработените, што исто така ја има својата основа во меѓународните закони за правата на вработените.



Анализирајќи ги одговорите на анкетираниите, лесно може да се види дека тие го гледаат нивото на заштита на правата на работниците во металната индустрија како умерено. Најдобро испаѓаат Литванија и Бугарија, најлошо Полска, Турција и Србија. Највисоко оценета категорија е заштита на правата на работниците во Европската Заедница, а најлошо испаднало убедување за корисноста на директивите на ЕЗ за

заштита на работниците и поддршка на синдикални активности на национално ниво. Што е интересно, анкетираниите истакнаа, дека нивото на заштита на работниците во претпријатија во металната индустрија во Европската Заедница е повисоко од просекот на ниво на заштита во нивните земји.

Со оглед на целата група на нашите анкетирани лица работничките права во металната индустрија се заштитени во просек: добро во Литванија, доволно во Бугарија и Македонија, испод очекувањата во Полска и Србија, и лошо во Турција. Особено вреди да се обрне внимание на овој последен резултат, во контекст на масовни протести во металната индустрија во Турција, кои се случиле неодамна.

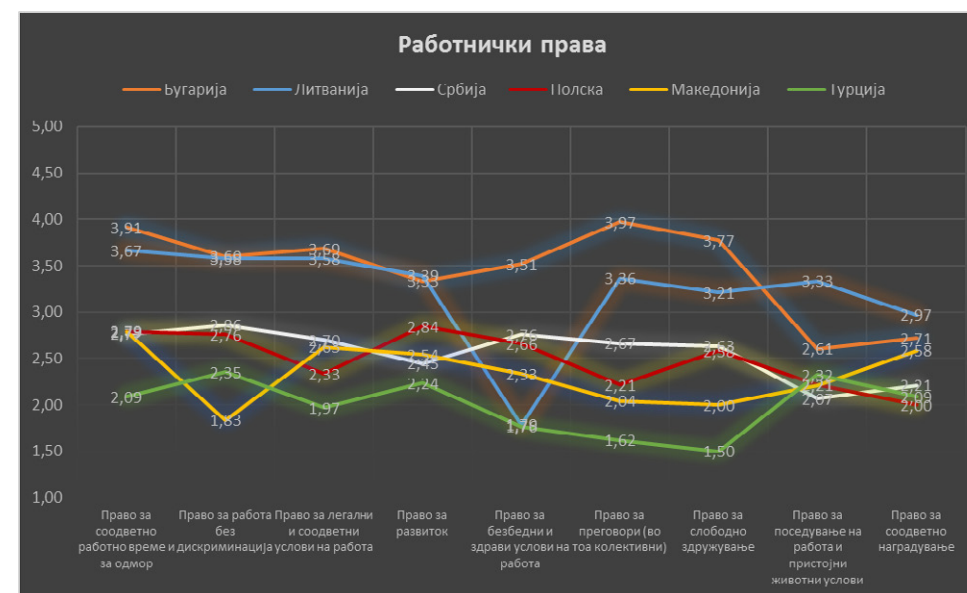
Заштитата на правата на вработените на работните места на нашите анкетирани лица беше оценета малку повисоко, со доволна оценка. Вреди да се истакнат високите резултати на Бугарија и Србија, кои потврдуваат дека токму професионалните синдикати имаат најголема моќ во овие земји и се вистинска заштита за вработените. Слично на тоа, најнискиот полски резултат е алармантен, што значи дека синдикатите во металната индустрија во Полска се под силен притисок и немаат доволно силна позиција ефикасно да ги заштитат работничките права. Во Турција, нивото на заштита на работното место е просечно и едновременно повисоко од процена на бранжата, што значи дека синдикатите на работното место се релативно побезбедно место од секторските федерации и имаат поголема преговарачка моќ од нив.

Евалуацијата на заштитата на правата на работниците во Европската Заедница, (што се разбира, само проекција на нивните идеи за земјите кои не се членки), е многу добра според испитаници од Литванија, а Турците и Бугарите сметаат дека тоа е добро. Пољациите најлошо ја оценуваат заштита на правата на работниците во Европската Заедница, што може да сведочи, дека дерегулираниот и либерален полски пазар на труд е за нив фокус, преку кој ја оценуваат Европа, гледајќи главно во тешкотии и недостатоци.

Директивите на ЕЗ се корисни за литванските и бугарските синдикалци, додека Пољациите ги користат испод очекувањата. (Законот е целосно адаптиран, но евалуацијата на ефективност на директивите е доста мала). Земјите кои не се членки, директивите не ги опфаќаат, па затоа е тешко да се зборува. Најдобро директивите беа оценети од страна на Србија, (која го подготвува своето право на пристапување, а со тоа и имплементација на директивите), а Македонија не користи многу, додека Турција не го прави тоа воопшто.

5.2. Работничките права во металната бранжа

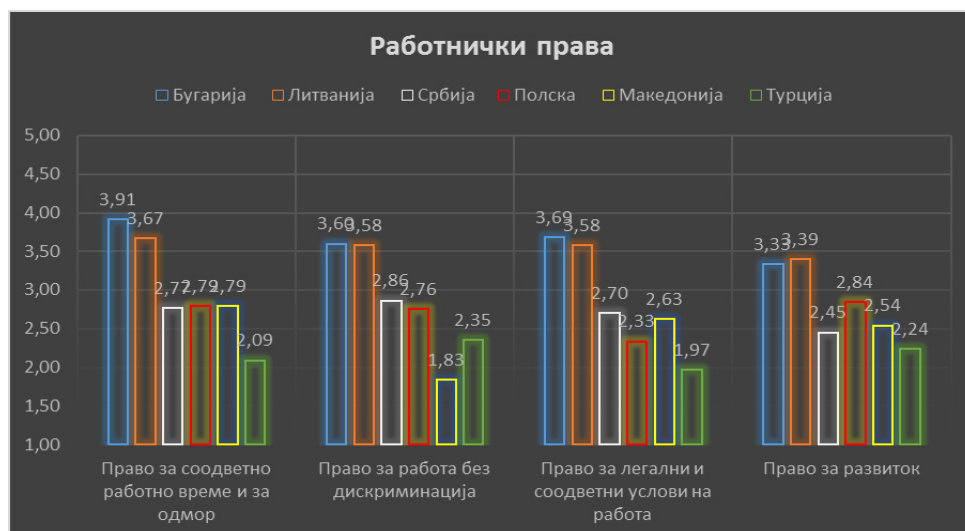
Во прашалникот биле истражувани девет права на вработените, кои авторите ги сметаат за важни за металната индустрија, а кои истовремено се оска на втората генерација на човекови права и клучни права на вработените, гарантирани во документите на Европската Заедница.



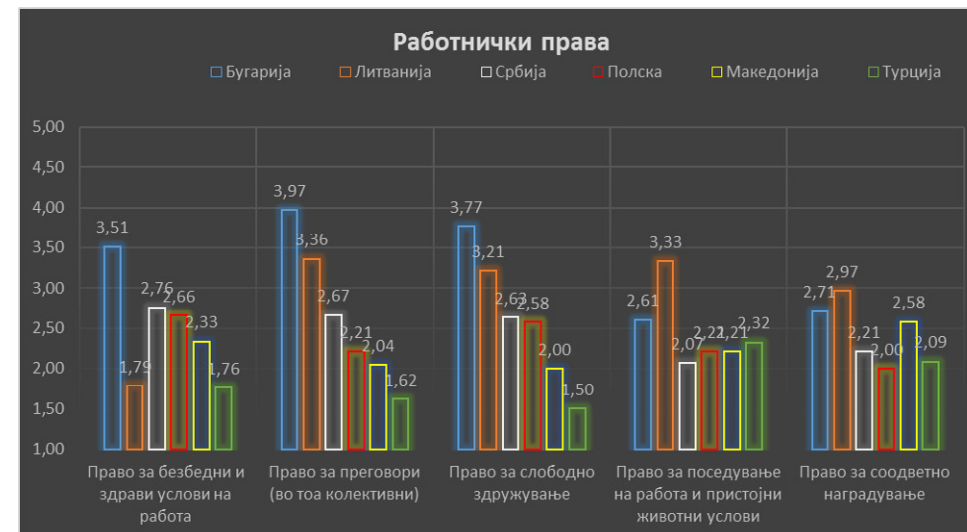
Правата се наредени според редоследот од најдобрите до најлошите, заштитени во целата испитувана група. Најдоброто заштитено право на вработените се покажало право за соодветно време за работа и одмор. Во испитуваниот каталог како единствено било означено, како умерено и добро заштитено. Резултатите сватени како просечно ниво на заштита, добија уште 6 права на вработените, додека последните две – право на работа и достоинствен живот и право на соодветен надомест – биле оценети како лошо заштитени. Овие резултати укажуваат на голем проблем со ниските плати во металната индустрија, во сите анкетирани земји.

Графиконот, исто така, покажува јасни разлики во заштита на каталогот на работничките права помеѓу одредени земји. Лидер е – Бугарија – која најдобро го штити правото на преговори, (вклучувајќи ги и колективните договори), што во повеќето други земји е многу слабо. Литванија пристојно ги штити сите права на вработените освен соодветна плата. Во Србија, проблемот е право за поседување на работа и достоинствен живот и право да за развој, а во Македонија, дискриминација.

Анализирајќи ја деталната распределба на одговорите на индивидуалните права на вработените, можеме да извлечеме интересни заклучоци. Право на соодветно работно време и одмор е добро почитувано во Бугарија и Литванија, додека во други земји има прекршувања на работното време. Правото на работа без дискриминација е доволно добро почитувано и во Литванија и Бугарија, но поради некоја причина, катастрофална ситуација се случува во Македонија. Причината за ваквата лоша заштита од дискриминација во Македонија не му е позната на авторот и се уште треба да се испита. Право на правни и пристојни услови за работа исто така е добро почитувано во Бугарија и Литванија, но лошата ситуација во областа на законитоста на вработувањето преовладува во Турција и е слаба во Полска. Правото на развој е доволно добро почитувано во Бугарија и Литванија, во просек во Полска, додека во други земји доста слабо.



Правото на заштита при работа е добро заштитено во Бугарија и Литванија, слабо во Македонија и лошо во Турција, каде што често, особено во помалите претпријатија, нема регулативи за здравствена заштита и безбедност. Правото на преговори и слободно здружување добро функционира во Бугарија и многу лошо во Турција, каде што овие прашања се регулирани од страна на владата. Правото на работа и соодветна плата се просечно или слабо заштитени во сите земји, освен Литванија, каде што полесно се обезбедуваат услови за пристоен живот.



5.3. Ангажираност и партиципација

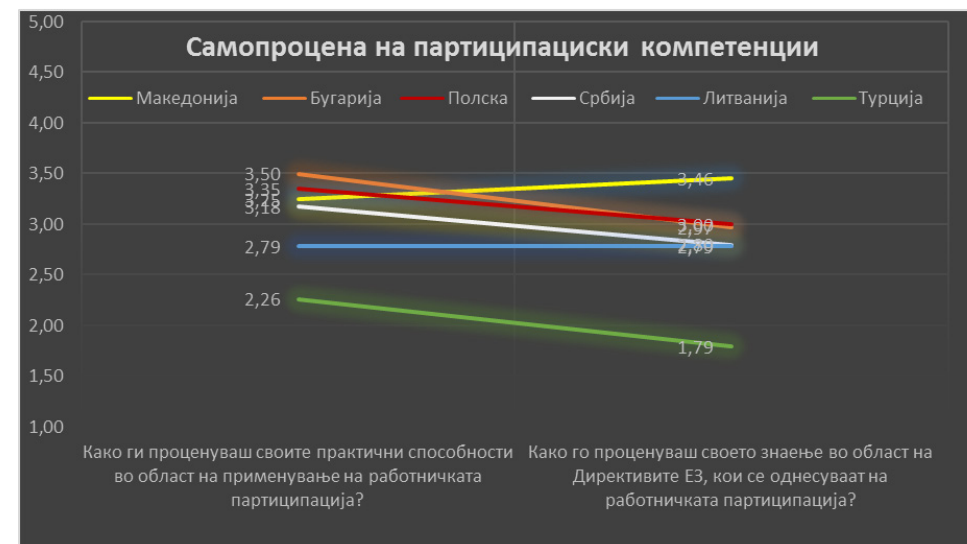
Ангажирање на вработените -тоа е филозофија на управување, која овозможува создавање на средина, во која вработените имаат влијание врз одлуките и активностите поврзани со нивната работа и благодарение на тоа, тие придонесуваат за успехот на претпријатието. Ангажираноста на вработените, може да ја спроведуваат раководители врз основа на процедури на претпријатието. Често пати тоа не е доволно, заради тоа се создаваат закони, кои бараат од работодавачите да ги ангажираат своите вработени. Учество на вработените е малку поширок концепт, кој вклучува систематски механизми и процедури за вклучување на вработените во донесување на одлуки на работно место. Вклучување и учество се должат на основните права на вработените на информации и консултации.

Вклучувањето на вработените преку нивните претставници се нарекува индиректно вклучување, за разлика од директно вклучување, во кое сите вработени имаат можност да влијаат врз процесот на донесување на одлуки на компанијата. Директната вклученост може да биде потешка поради скалата – (тешко е да се вклучат неколку илјади вработени), па затоа индиректно вклучување е покорисно за синдикатите, кое се одвива преку демократски избрани претставници на вработени – (синдикати, работни совети, европски работни совети и друга несиндикална форма на застапеност на вработените). Директно вклучување се однесува на прашања поврзани со работното место или тековните задачи на вработените, чиј опсег и принципи можат да се одредуваат со директни претпоставени. Од друга страна, индиректното вклучување се однесува на одлуки на повисоко ниво, како што се инвестиции, структура на вработување, развој на производство и организација на работа.

Според извештајот подготвен од Eurofound од (2013-2015) година, 27% од сите вработени во Европската Заедница работеле во т.н. «Организации на високо ниво на ангажираност». Во оние организации, каде што се исполнети двете законски процедури и филозофијата на раководење се залагаше за вклучување на вработените. За жал повеќе, дури 38% од лица вработени во Европската Заедница биле вработени во «Организации со ниско ниво на ангажираност». Во такви, во кои тие немале никакво влијание врз било што, а од нив само се очекувало да ја извршуваат работата и да ги исполнуваат своите професионални должности, без можноста за дискусија за принципите на организација на работа и без ефикасна работничка застапеност. (Синдикати, ако тие биле присутни, биле маргинализирани и немале значително влијание врз работодавачот). Уште 20% работат во организации, кои може да се наречат како „Мешани, со ангажиран долен слој“. Тие им овозможуваат висок степен на учество во извршување на непосредни задачи на работникот и неговото работно место, но слаба ангажираност во процесот на донесување на одлуки на повисоко раководство. (Недостаток на соработка со синдикатите, недостаток на консултации со вработените на повисоко ниво, јаз во процесот на комуникација меѓу управата и работникот). Во последната тестирана категорија, која опфаќала 15% од вработените, се нашле организации од тип „Мешани со ангажиран горен слој“, во кои работник во основа нема никакво влијание и нема што да каже, но биле почитувани консултациони активности, култура на дискусија и соработка на повисоко ниво – (Обично овие организации имале модерна структура или такви, кои спроведуваат повисока култура на партиципација, но работници од понизок ранг не биле вклучени во процесот на партиципација).

Вклучувањето на вработените во Европа се распоредува географски, со највисоки резултати во скандинавските земји и Австрија, а најниски резултати на југ и исток (Грција, Италија, Шпанија, Португалија, Бугарија, Романија, Хрватска, Унгарија, Полска). Претпријатија со висок степен на ангажираност се прилично големи (70% од европските фирми со повеќе од 1000 вработени дозволуваат висока ангажираност), меѓу средните претпријатија (100-1000), само околу половина поседуваат култура на ангажираност на вработените. Во малите и средните претпријатија доминира ставот за блокирање на ангажираност на вработените, непочитувањето на демократија на вработените и авторитарните тенденции во управувањето.

Од шесте земји учеснички во истражувањето, своите партиципациони вештини највисоко ги проценувале учесниците од Бугарија со (добро ниво), а потоа биле испитаници од Полска, Македонија и Србија (со умерени компетенции). Учесниците од Литванија со (просечно ниво) и Турција со (ниско ниво), под просекот. Познавањето на директивите на ЕЗ во областа на партиципација на вработените, е по правило основна вештина, но во два случаи (Македонија и Литванија) познавањето на директивите не се употребува во практика. Вреди да се напомене, дека учесниците како целина го покажале степено на свесност за партиципативните директиви на ЕЗ испод просек, што значи дека се препорачуваат понатамошни едукативни активности во оваа област.



Во органите на Европската Заедница, концептот на вклученост на вработените е присутен во поширока дебата, за растот на иновативноста на претпријатија. Се признава, дека иновациите, не се базираат само на технологија, туку мора да се основаат на мотивација на вработените, што од друга страна бара од нив да влијаат врз нивното работно место. На овој начин, зголемувањето на вклученоста на вработените стана приоритет за властите на ЕЗ, а не само социјален. Ова е уште една причина зошто синдикатите треба добро да ја познаваат теоријата и практиката на вклученост на вработените. Вклучување на вработените значи ангажираност на сите активности, акции, процедури и закони кои го зголемуваат влијанието на вработените врз местото на нивната работа. Учество на вработените е посебна, највисока форма на институционално вклучување на вработените, кога вработените се поканети да учествуваат во донесувањето одлуки и учество во тела за донесување одлуки на различни нивоа на претпријатието, а најдобриот пример е овозможување на претставниците на вработените заседание во надзорните органи претпријатието.

Ангажираност на вработените вклучува мотивациони и партиципациони активности, бидејќи тие им овозможуваат на вработените да имаат демократско влијание врз деловните одлуки на претпријатието. И во директен и индиректен ангажман, најважна е комуникацијата, без која вработениот нема да се вклучи. Затоа, во сите законски одредби на ЕЗ за индиректно вклучување на вработените – (Како што се европските работнички совети, совети на работниците, колективни отпуштања, преместувања итн.). Правото на информирање и консултации било утврдено како најбитна привилегија на вработените и како неотуѓива обврска на работодавачот. Правото на информирање во Европската Заедница има статус на основно работничко право, запишано во Европската Карта за социјални права и Договор за Функционирање на Европската Заедница.

Во земјите со стабилизирани демократија, партиципација на вработените е особено развиена во големите претпријатија - (Со исклучок на Данска, каде што 20 вработени веќе имаат партиципациски одговорности. Франција е на другиот крај, каде учеството функционира само во најголемите фирми, со над 5.000 вработени). Во Централна и Источна Европа, учеството традиционално се случува во големите државни претпријатија со силни синдикати. Во приватниот сектор во земјите во развој, учеството се користи како една од раководните функции, а органи кои се овластени да учествуваат во процесот на информирање и консултации (како што се работнички совети, Европски Работнички Совети и претставници на вработените) се случуваат спорадично. Заедно со социјалниот развој, пристапот до учество на вработените во Европа ќе се израмнува.

Една од основните форми на учество на вработените се демократските механизми на вработените, помалку или повеќе легализирана од законот на дадена земја. На пример, генерален состанок на вработени, во кој се вклучени повеќе од 50% од вработени, има моќ да усвојува резолуции кои предизвикуваат конкретни правни ефекти, кои менаџерите и сопственикот мора да ги земаат во предвид. Типичните надлежности на Генералното собрание вклучува – давање мислења за работа на одборот на вработените, усвојување на статутот или издавање мислења за плановите на менаџментот. Генералното собрание на вработени може исто така да го усвои статутот на самоуправата на претпријатието, кое е силно партиципативно тело и може да врши контрола на функции во претпријатијата. Формата на учество на вработените е исто така собирање на акционерите, т.е. збир на тие лица, кои поседуваат општо право на акции или акции на повластени услови. Таква форма создава можност за учество на вработените на состаноците на Генералното Собрание, и благодарение на тоа вработените лично учествуваат во управувањето, но правото да го сторат тоа произлегува од нивното поседување на акции во капитални компании, благодарение на кое, тие имаат право во одлучување во претпријатието. Ова е поинаков начин на партиципација, од заседавање во надзорните органи, како што е во германскиот систем.

На Европскиот пазар конкурираат со себе различни модели на работничката партиципација, во област на донесување на одлуки. Германскиот модел, т.н. Mitbestimmung (буквално преведен како “заедничко одлучување”) е поставено како модел во Европа. Неговите темели биле создадени по Втората Светска војна за рударската и металната индустрија да ја зголемат автономната социјална контрола во нив. Реформата извршена во 1976 година (Закон за усогласување, Mitbestimmungsgesetz) ги опфатила со обврска за учество сите претпријатија, кои вработуваат над 2.000 вработени. Следните реформи го намалија тој број до 500 вработени. (Законот од 2004 година, со кој се утврди обврската за паритет на надзорниот одбор – 1/3 од неговиот состав мора да бидат вработени). Вреди да се запамети дека во Германија постои двостепен систем за управување – акционерите заедно со синдикатите го избираат надзорниот одбор (Aufsichtsrat), кој има задача да се грижи за генералниот развој на пре-

пријатието. Синдикатите можат да имаат и половина од местата во него, но позицијата на претседателот (е одлучувачки глас), кој секогаш припаѓа на претставниците на акционерите. Надзорниот одбор го избира и разрешува раководството (Vorstand), кое е одговорно за управување со претпријатието. Во одборот должен е да заседава еден директор именуван од страна на вработените (Arbeitsdirektor), најчесто во ранг на директор за човечки ресурси. Благодарение на ова решение, акционерите ја контролираат судбината на претпријатијата, а вработените имаат гарантиран глас во секој од органите на управување. Работничките совети се одговорни за избор на кандидати за органите на управување и советување на синдикатите и им обезбедуваат тековни информации за работното место. Пренос на информации, особено економски, е ефикасен и благодарение на тоа вработените чувствуваат, дека нивниот глас е земен во предвид и има значително влијание врз успехот на претпријатието. Благодарение на избалансираните сили, доминантната тактика за преговори во управните органи е заедничко решавање на проблемите, а борбата е ретка. Претставниците на вработените внимателно ги разгледуваат предлозите за реструктурирање и намалување на трошоците, а претставниците на сопствениците ги почитуваат ставовите на вработените. Учеството на вработените во Германија е реално, тоа не се случува само во чисто формални услови, како што е случај во многу други земји. Во 80 проценти од претпријатија, барем еднаш месечно се одржуваат состаноци на одборот на вработените и менаџментот на претпријатието. Контактите меѓу советот и претприемачите стануваат сè поинтензивни – во 50% од претпријатијата чести се контакти и се зголемени во последните пет години, а во 43% останале на исто ниво. Синдикатите контролираат околу 1/4 претставници на надзорните одбори. Тие обично се членови на една од синдикалните центри.

Благодарение на партиципација, вработените се попродуктивни и ангажирани, ако работат во фабрика, каде нивниот глас има вистинско влијание и значење. Штрајковите се ретки а работничките односи во најголем број случаи се усогласени. Некои земји, како што е Обединетото Кралство, првпат го запознаа германскиот модел на учество, дури кога Европската Заедница воспоставила иновативни правни форми за Европското Акционерско Друштво, во кое решенијата за претставување на вработените биле моделирани врз германскиот пример. Покрај тоа, работничките совети, кои постојат во сите големи европски претпријатија – во согласност со европската директива од 2002 година – наликуваат на германските работнички совети (Betriebsräte).

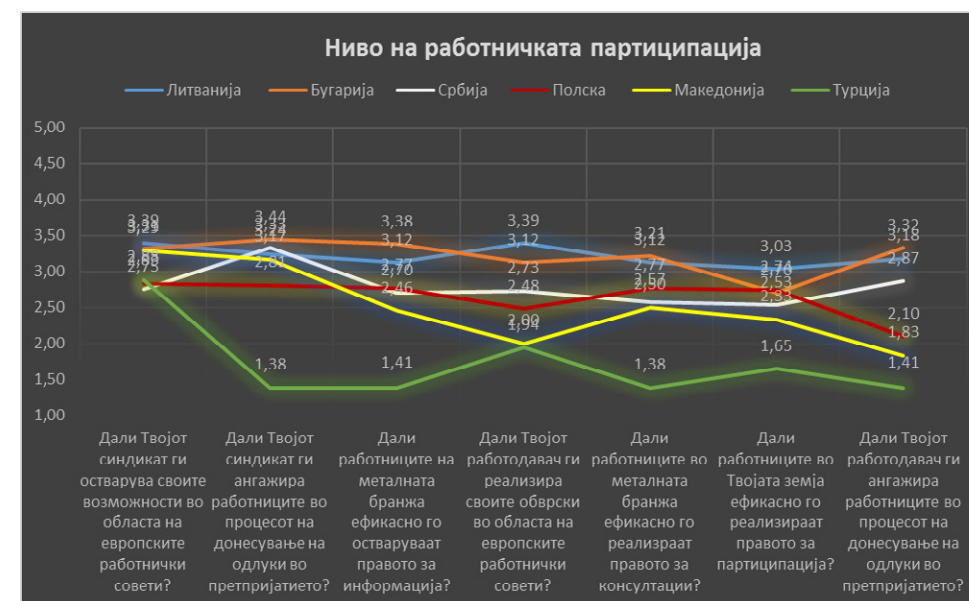
Денес, најзначајните манифестации за вклучување на вработените во економијата на ЕЗ се директивите, кои ги создаваат Европски Работнички совети директиви, кои овозможуваат пренос на информации и консултации на вработените. Тие не се совршени, а критичарите укажуваат на нивната непрецизност, но благодарение на нив во Европската Заедница, се појави можност за унифицирање на стандардите на правото на информации и консултации. Информирање и консултирање е неопходно, за да се зачува и прошири работничката демократија и учеството на вработените

во процесите на донесување одлуки на работното место. Претставниците на вработените, вклучувајќи ги и синдикатите, мора да бидат запознаени со процедурите за информирање и консултации за да обезбедат тековни и клучни информации за вработените и да ги контролираат работодавачите. Познавањето на правата и процедурите станува особено неопходно за време на реструктуризација и трансформација на претпријатијата, кога ризикот од повреда на правата на вработените е особено висок. Имајте на ум дека без учество на работниците во процесот на донесување на одлуки на нивните работни места, самиот демократски систем на државата ќе биде неефикасен, бидејќи главниот капитал лесно може да влијае врз политичката власт, оставајќи ги луѓето на маргиналните и исклучувајќи ги од областа на дистрибуција на националниот приход. Такво сценарио е можно во многу земји од Централна и Источна Европа, каде се зборува за “Нов капитализам”, врз основа на евтина работна сила, приватизација на капитал и профит без учество на работници и намалување на трошоците за работна сила, со исклучување на синдикатите од социјалниот дијалог.

Право на информирање и консултирање е основа на ангажираноста на работниците. Не може да се има ефективно влијание врз одлуките на претпријатието без актуалните информации за состојбата на економски и човечки ресурси и стратегија спроведувана од страна на претприемачот. Секоја земја на Европската Заедница, има историја на решенија на оваа тема. Заклучно земји, кои им признавале многу права на вработените (Франција, Холандија, Данска), до речиси целосни ограничувања, или еднаков со нив недостаток на соодветно законодавство, во некои земји од Централна и Источна Европа. Ситуацијата требала да поправи усогласување на Директивата 2002/14 / ЕЗ за воспоставување рамки за информирање и консултирање на вработените во Европската Заедница, со која се воведо сеопфатна општа обврска за информирање и консултирање на вработените, проширување и систематизирање на работничките права во однос на пристапот кон информации, утврдени во други директиви (во случај на технолошки вишок, трансфер на претпријатија или европски работнички совети) или да се појават во Националниот закон. Директивата требаше да ги минимализира лошите практики на избегнување на обврската за информирање на работниците во многу земји-членки, во кои прописите, кои ја регулираат оваа област не биле прецизни, или воопшто не постоеле. За некои земји-членки оваа директива е единствената правна основа за обезбедување на правото на работниците на информации и консултации. Правилата изразени во оваа директива важат за претпријатија со повеќе од 50 вработени и за институции со повеќе од 20 вработени. Земји кои немаат свое сопствено законодавство за консултации и информации, можеле да воведат различни ограничувања. Главната идеја на Директивата е јасно загарантирано и универзално право на претставниците на вработените да добиваат корисни информации и податоци од работодавачот. Информациите треба да се обезбедат во такво време и во таква форма, која овозможува подготовка за консултации. Се претпоставка, дека обезбедувањето било овозможено еден месец однапред. Директивата обезбедува заштита на претставниците на работниците, забранува влошување на постоечката заштита на

претставниците на работниците, и дава право на користење на експерти. Тоа е релативно поволно за синдикатите. Директивата пренесува одредени права на работничките совети, кои сепак, имаат различен правен статус во различни земји на ЕЗ, што ја прави многу моќна, или напротив, бескорисна, во зависност од тоа дали работничките совети се признаени претставници на вработени во одредена земја или не.

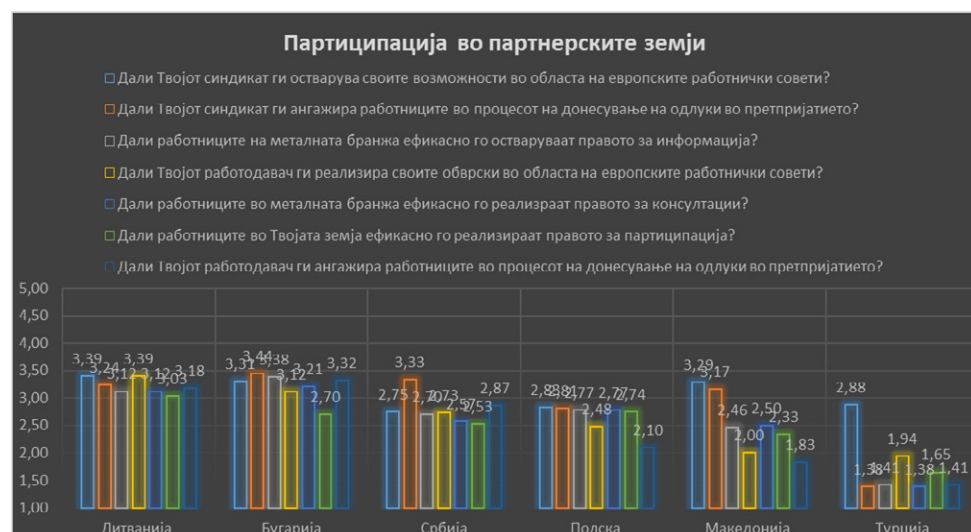
Консултации претставуваат размена на мислења и дијалог помеѓу претставниците на вработените и работодавачите на соодветно раководно ниво- (компетентен во дискутираната тема и има овластување за донесување одлуки). Консултациите се спроведуваат врз основа на прашања, кои можат да ги постават претставниците на вработените, во форма на средба помеѓу претставниците на вработените и работодавачот, на кои претставниците на вработените добиваат одговор на нивните прашања, со цел да постигнат спогодба во предметот. Консултациите се одвиваат како следење на трансферот на информации. Директивата го опишува така наречениот “Минимален обем”, со теми во кои работодавачите на ЕЗ имаат апсолутна обврска да ги информираат и консултираат вработените претставници:



- Возможен развиток на дејството на претпријатието и економската состојба.
- Структура и развиток на вработување и активности во случај на загрозување на вработувањето.
- Одлуки, кои можат да доведат до значителни промени во организацијата на работата.

Во истражувања спроведени во проектот биле анализирани четирите основни теми на учество на вработените: Европски работнички совети, правото на информирање, право на консултации и можност да се влијае врз деловните одлуки во претпријатијата (право на учество), со тоа, дека анализата ја опфатила проценката на две перспективи: работодавачите и синдикатите. За изненадување на сите, се покажа дека најчеста пракса меѓу учесниците во проектот биле партиципациски европски работнички совети, чие постоење и активности се уште се релативно ретки во земјите-учеснички во проектот. Исто така во Турција, европските работнички совети се познати и користени, а турски синдикални делегати се поканети како набљудувачи на состаноците на овие европски партиципациски тела. Работодавачите во металната индустрија се убедени во ефикасноста на ова тело и не им пречи неговата употреба (често дури ја поддржуваат). Синдикатите на повеќето од анкетираниите земји умерено се вклучени во промовирањето и спроведувањето на активностите за учество на работни места (освен Турција, каде е констатирано недостаток на активност на синдикатите во оваа област и Полска, каде активната е испод очекувањата).

Релативно високо биле оценети ставовите на работодавачите, спрема нивната обврска за пренесување на информации на претставниците на работниците, кои во металната бранжа се чувствуваат умерено добро информирани. Исклучок претставува Турција, каде работодавачите немаат волја за доставување на информации. За жал, останува уште многу да се направи во област на ефективната употреба на консултативните практики и механизмите за партиципација во претпријатијата во металната индустрија. Овие области се проценети како просечни. Работодавачите сè уште не можат да се убедат во предностите на учеството на вработените во процесот на донесување одлуки и не го спроведуваат, тоа во металната индустрија во доволен степен. Нема доволни активности на работодавачи во оваа област во Турција и Македонија,



а во Полска се едвај умерени. Во Литванија и Бугарија, сегашното ниво на учество на вработените во металната индустрија е оценето како умерено добро, во Србија, Полска и Македонија на просечно ниво, а во Турција на ниско ниво, (делумно непостоечко). Може да се каже дека единствениот партиципациски закон почитуван во Турција се однесува на европските работнички совети.

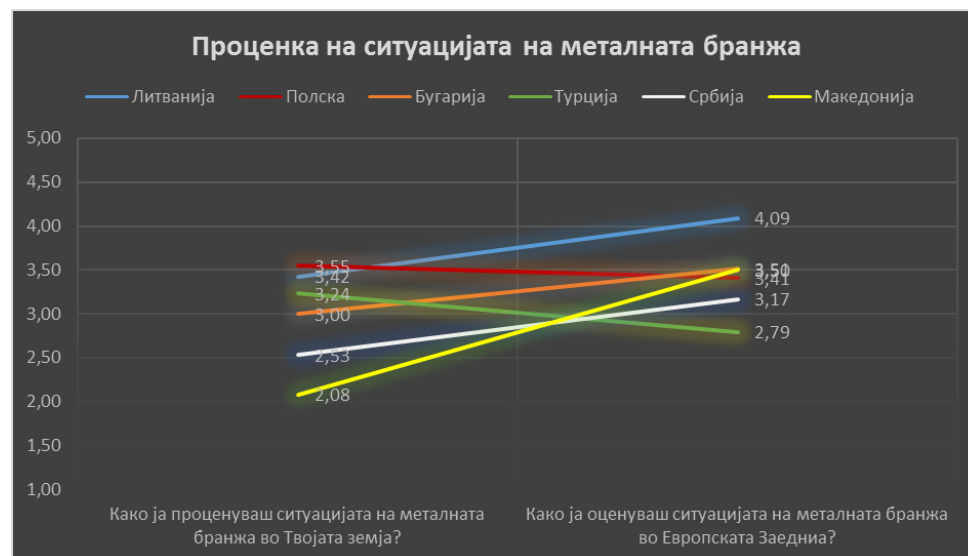
6. Релации со работодавачите и квалитет на дијалог

6.1. Состојба во металната бранжа

Метален и машински сектор се основа на економија во секоја европска земја. Во поширока смисла, се состои од производство и преработка на челик и други метали, а во тоа се вклучува се што произлегува од железо и обоени метали. Клучните прифатители, кои зависат од финансиската состојба на секторот се автомобилската индустрија и градежништвото. Историски, челичната индустрија била срце на Европската Заедница, Веќе во 1951 година во Договорот за создавање на Европската Заедница за Јаглен и Челик, (претходник на сегашната Европската Заедница), биле направени договори за консултирање и информирање на органите на Заедницата со Бранжовни Консултативни Комитети. Во Комитетот заседавале претставници на вработените, работодавачи и потрошувачи од два сектора – јаглен и челик, создавајќи почетоци на Европската Заедница. Комитетот беше распуштен дури во 2002 година, а неговата работа силно придонела за создавање на Европска Заедница во сегашна форма. Во последните дваесет години, челичниот сектор во Европа претрпе големи промени, подлегнувајќи на процесите на приватизација, концентрација и имплементирање на технолошки иновации, кои ја зголемиле ефикасноста, но заради тоа биле отпуштени над 50% од вработените. Главната последица на приватизација е повлекувањето на државата од контрола и интернационализација на бранжата, што резултира со голем број прекугранични спојувања и појава на транснационални корпорации. Во моментот, најголеми претпријатија за челик контролираат над 80% од производството и вработуваат 75% од вработените во секторот. Индустријата, исто така, е под постојано влијание на интерконтинентална конкуренција, која има поевтина работна сила, но сепак Европската Заедница и понатаму останува втор по големина светски производител на челик, по Кина. Може да се претпоставува, дека прогресивната автоматизација и конкурентноста на евтините производители ќе продолжи да влијае на намалувањето на вработеноста и тензиите во секторот. Во машинскиот сектор ситуацијата е поинаква, бидејќи тој традиционално останува доминиран од мали и средни специјализирани претпријатија. Машинскиот сектор зависи од деловните циклуси во економијата, а нејзините промени, не се толку лесно предвидуваат, како во металниот сектор, но може да се каже дека вработувањето во овој сектор поле-

ка, но постепено, расте. Во Резолуцијата ЕУ0303202Н, Европската Комисија, свесна за тешкотиите со кои се соочува металниот сектор, барала зајакнување на социјалниот дијалог и почитување на европските правила за информирање и консултации со вработените во металната индустрија. Исто така било препорачано на земјите-членки да усвојат решенија, кои ќе ги заштитат членовите на синдикатите во металниот сектор од притисокот на работодавачите. Дополнителна помош била воведувањето царина на кинески челик, кој се продавал на европскиот пазар по дампинг цени. Покрај помошта, Заедницата, исто така, воведува тешкотии, особено во врска со барањата за заштита на животната средина.

Во земјите од Централна и Источна Европа, металниот сектор е многу важна гранка на индустријата, а во исто време е многу потценет. Постојат обиди за минимализирање и ограничување на правата на вработените и синдикалните права, иако постојат исклучоци. Односите со работодавачите се обично напнати, бидејќи повеќето од нив сметаат дека синдикатите се непотребни, ја нарушуваат стратегијата на фирмата и не треба да функционираат во претпријатие. Работодавачите постојано бараат да ги намалат трошоците за производство, но забораваат за ниските плати на вработените, што предизвикува тешкотии во работа. Карактеристично за социјалниот дијалог во земјите од поранешниот Источен Блок е големото значење на дијалог на централно ниво со клучната улога на владата, со умерено силни корпоративни сојузи и многу малку активности на секторско ниво. Синдикалната политика е насочена кон превентивни активности, кои би спречиле колективни отпуштања и би придонеле за развиток на социјален дијалог и подобра комуникација со работодавачите во областа на работните односи. Одредени тешкотии кои се јавуваат во отсуство на дијалог, или негово избегнување се надминуваат со активни мерки и притисок што го врши синдикатот.



Односот на работодавачите во металниот сектор за правото на информации и консултации е во основа правилен. Сепак, процесот на трансфер на информации покажува недостатоци, кои се состојат во избегнување на пренасочување, па дури и прикривање. Постојат примери на неуспех во процесот на информирањето, поради недостаток на самодоверба, недостаток на знаење за потребата за размена на информации и поради верувањето, дека синдикат ќе ја оневозможи реализација на одредена деловна стратегија на претпријатието. Меѓутоа, не може да се зборува за системски проблем, кој би се состоел од целосно отсуство на подготвеност за билатерални разговори, а само за одделни случаи за избегнување на консултации. Во мнозинство, синдикалните организации го остваруваат правото да информираат и да се консултираат. Проблеми поврзани со социјалниот дијалог, информации и застапување на вработените се главно во мали фирми и претпријатија кои се филијали на меѓународните корпорации од земјите, каде што синдикатите, кои работат во седиштето на фирмата, го монополизираат дијалогот и не им дозволуваат на помалите национални синдикати слободно да делуваат. проблемот е и во ограничено покривање или целосно отсуство на секторски колективни договори и недоволното познавање на членовите на синдикатите на процедурите за информирање и консултации.

Во истражувањето спроведено во проектот, анкетираниите требаше да ја проценат ситуацијата на металната индустрија во сопствената земја и да ја покажат својата проценка на бранжата во Европа како целина. Најголемата разлика во проценката меѓу нивната земја и Европската Заедница беше откриена од страна на Македонците, за кои ситуацијата во металниот сектор во Заедницата е за 75% подобра отколку во нивната земја. Од друга страна, имаше Полјаки и Турци, кои повисоко ја оценувале состојбата во бранжата во својата земја, отколку во Европската Заедница, тогаш тие можат да се нарекуваат „БранжовниЕвроскептици“. Ако ги споредите оценките, тогаш изгледа дека во Полска состојбата на металниот сектор е најдобра, од сите земји што учествувале во проектот. Учесниците од другите три земји го сместувале металскиот сектор во ЕЗ, само малку повисоко од нивните сопствени сектори, а најголеми оптимисти во врска со ситуацијата во металскиот сектор, како во својата земја и во рамките на Европската Заедница, се Литванците, за кои металниот сектор во ЕЗ е во одлична состојба. Бугарите металниот сектор во својата земја и во ЕЗ го гледаат како умерено добар, додека Србите, како просечен, со зголемување на тенденција. Горенаведените резултати покажуваат значителни разлики во базната проценка на состојбата во секторот, што се преведува во ставовите на вработените и е мерка за ангажираност на синдикатите и мотивација за делување. Општиот оптимизам поврзан со интернационализација на индустријата и придобивки од членството во заедничкиот пазар на ЕЗ е малку засолнет од песимизам кај Полјаците, за кои придобивките на интернационализација не се толку јасни. Турцитеза кои бранжата е најмалку поврзана со економијата на ЕЗ, најмалку се зависни од неа.

6.2. Релации со работодавачи од металната бранжа

Во сите земји на Европската Заедница, работодавачот е должен да соработува со синдикатите, но често пати таа обврска не се почитува. Оваа соработка треба да ги опфаќа сите одлуки, кои се однесуваат на сите вработени; во основна верзија – спогодби за работничките права (колективни договори, договори за плати, правилници, статuti и прашања поврзани со здравјето и безбедноста на работа). Без прифаќање на синдикатите, одлуката на работодавачот за донесување на конкретни решенија е невозможна, освен ако истече одреден рок и синдикатите не се приклучат во дијалогот. Тогаш работодавачот може еднострано да донесе одлука). Актите на законот за работничките права мора да бидат преговарани со сите синдикални организации во претпријатието. Последица на несогласување во заедничката одлука е можноста за еднострано донесување на одлуки од страна на работодавачот. На тој начин се создаваат можности за злоупотреба, бидејќи еден синдикат лесно може да ги уценува другите со своето вето, а работодавачот може да го инспирира, основање на синдикат кој е лојален спрема него, со што ќе ги блокира сите заеднички одлуки на другите синдикални организации (таканаречени “Жолти синдикати”). Ова е особено изразено во случај на прашањето за трошење на социјални фондови, во кои меѓу-трговската конкуренција е многу силна, бидејќи ја носи можноста за “фалење” на вработени со финансиски придобивки. Следната област, во која работодавачот има обврска да дејствува заедно со синдикатите, се преговорите за колективен спор, иницирани од страна на синдикатите, кои работодавачот не може да ги игнорира и мора да преговара. Сепак, дури и овде работодавачот може да се смета со–непрезимање на преговори, кои се предмет на парична казна, што понекогаш е попрофитабилно за него, отколку да влезе во долготраен спор. Ако прифати колективен договор, работодавачот има друга обврска – и тој и синдикатите морат да вложат напори, да ја објаснат состојбата на вработените.

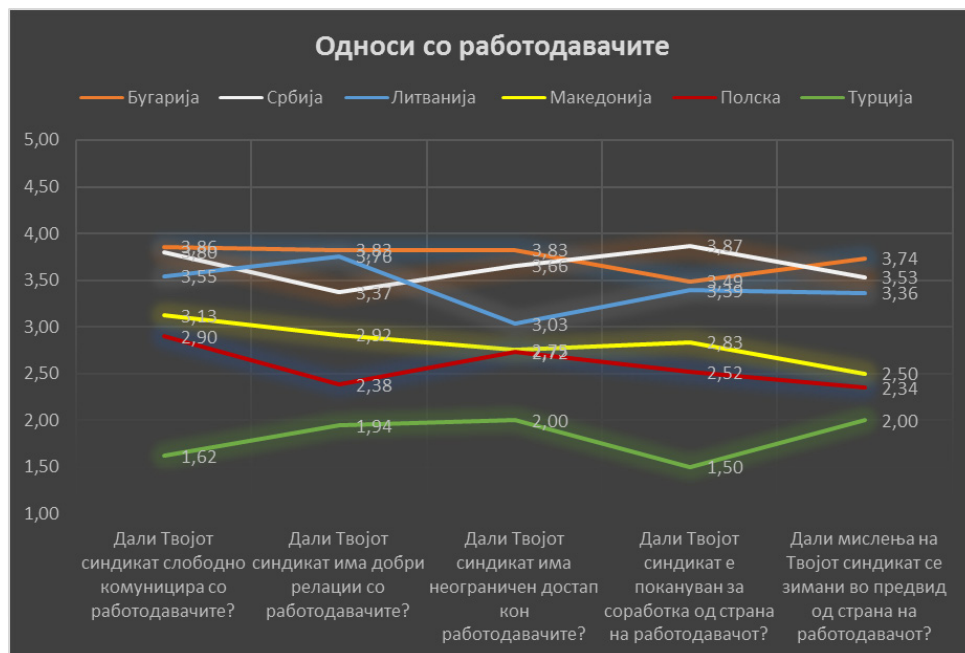
Во некои области, работодавачот е должен да побара согласност на синдикатите за преземање на активностите што ги планираа. Не може сам да ги преземе, еднострано или да го игнорира недостатокот на согласност. Со други зборови – позицијата на синдикатите го обврзува работодавачот, тој барем мора да ја изрази својата волја да соработува, ако сака да ја добие таа согласност. Обично, овој тип на согласност е неопходен за работодавачот да донесува одлуки во врска со промените на периодите на финансиски пресметки со вработените, одредување на време за одмори на вработените. Во многу одлуки, работодавачот не е безусловно обврзан да добие согласност од синдикатите, но должен е да го добие нивното мислење, (без разлика дали тој ќе го користи или не). На пример, прашањето на работна облека и заштита на работа, решенија за исхрана во претпријатието и пијалаци, санкции за кражба или уништување на имотот, во случај на несреќи при работа, фреквенција и обем на обука и друго.

Многу работодавачи не ги почитуваат овие основни права, признавајќи ја обврската на соработка со социјалната страна како спречување на нивната деловна флексибилност. Во земјите со стабилна демократија и долга синдикална традиција ваквите

ставови се ретки, а во земјите во развиток (земјите неодмана примени во ЕЗ) тоа се случува често. Овие ставови придонесоа во последните две децении, неолиберална политика, на која основната цел е, дерегулација и зголемување на слобода на работодавачи. Ова пак, резултираше со брзо зголемување на економскиот пораст на земјата, и едновременно намалување на работничките права. Расклопување на системот на колективни договори и намалување на волја на работодавачите за соработката со социјалната страна. Неолибералната политика е привлечна за многу влади, што беше особено видливо за време на неодамнешната финансиска криза, која ја потресе европската економија од 2008-2010 година, а како резултат на тоа законски права на работниците во Шпанија или Италија биле строго ограничени. Последица на дејство на либералната влада е и фактот, дека вработените не се информирани за плановите на претпријатието (работодавачите веруваат, дека не морат да се правдаат на вработените од нивните одлуки).

Истражувањето спроведено во проектот покажа мултидимензионална слика за релациите, кои со работодавачите ги градат учесниците. Решително, највисокиот квалитет на овие односи (прво место во четири од петте изучувани категории) се одвива во Бугарија, каде што односите се добри. На работодавачите може само да им се префрли, дека доволно не ја иницираат соработка со синдикатите. Со мало подобрување на алатите за соработка и натамошно подобрување на комуникацијата, социјалните односи во металниот сектор на Бугарија ќе влезат на многу добро ниво, споредливо со германското. И покрај тоа што остана надвор од Заедницата, Србија е на второто место по квалитетот на односите со работодавачите. Србските работодавачи од металната индустрија ја ценат улогата на добра комуникација со претставниците на вработените и активно ги вклучуваат синдикатите во процесот на донесување одлуки и не создаваат бариери за пристапот. Третата од анкетираниите земји, во која нивото на односите со работодавачите во металната индустрија е добра. Во Литванија, се земаат во предвид мислењата на вработените, а синдикатите се поканувани за соработка и дијалог. Проблем е во повремено избегнување на контакти со синдикатите, што е возможно во оваа земја поради либералниот кодекс на трудот. Послаби се односите со работодавачите во металната индустрија, но сепак се на умерено ниво, во Македонија и во Полска. Спротивно на тоа, учесниците во анкетата од Турција, посочија, дека во нивната земја релации со работодавачите во металната индустрија изгледаат лошо, или непостојат воопшто. Најголемите проблеми се однесуваат на слободна комуникација и вклучување на синдикатите во соработка од страна на работодавачот. Овие елементи на социјален дијалог ретко се појавуваат. Сепак, со оглед на целата група на анкетираниите, најсилната страна на релација со работодавачите во метална индустрија е слободна комуникација, а најслабата страна е непочитување на мислењето на синдикатите и нивното игнорирање во процесите на донесување одлуки.

На синдикатите им се потребни информации за финансиската состојба на претпријатието, за да можат да поставуваат барања во врска со платите и да водат ефикасни и одговорни преговори, а работодавачот е должен да го почитува тој законот.



Работничката партиципација во подолг период ја зголемува профитабилноста на претпријатијето (како покажува германската економија), а во време на економска криза, синдикатите често се единствената заштита на работниците од експлоатација и нечесни постапки. Типични пречки во синдикалните активности се отпуштање од работа. Ослободување на активистите од страна на ангажирани адвокатски канцеларии, и фалсификување на вољата за дијалог, недоставување на информации или без соодветна содржина). И покрај тоа, Европа е една од ретките места во светот каде што работникот е релативно добро заштитен, а социјалната политика на повеќето земји се фокусира на спречување на дискриминација и заштита на човековите права (вклучувајќи ги и правата на работниците). Работодавачите ги третираат синдикалистите со почит, ја разбираат нивната општествена улога и имаат желба за дијалог. Додека се спроведува социјален дијалог, вреди да се запамети, дека синдикатите имаат право да ги испитаат информациите потребни за синдикалните активности. Работодавачите често не сакаат да обезбедат такви информации, верувајќи дека тоа ќе ја ослабне нивната преговарачка позиција, но сепак тие се законски обврзани да го сторат тоа, а одбивањето, да се обезбедат такви информации во повеќе случаи резултира со поднесување на судска тужба против работодавачот. Клучните информации, кои синдикатите можат да ги побараат, се билансите на претпријатието, (особено билансот на добивка и загуба, информации за планови на вработување и податоци за стратегија на плати. Вреди да се биде внимателен во врска со доверливи информации, чие ширење вклучува правна одговорност. Соработката со работодавачот се базира на една фундаментална основа, неопходна за разбирање за двете страни – тоа е заедница на интереси.

И работодавачите и синдикатите имаат свои посебни интереси кои тие сакаат да ги спроведат за време на преговорите. Додека доминираат дивергентните интереси во дијалогот, тој ќе биде агресивен и конкурентен, ако двете страни „се префрлат“ на заеднички интереси. Постојат големи шанси, дека дијалогот ќе биде ефикасен. Класичните интереси на синдикатите вклучуваат подобрување на условите за работа, грижа за заштитата на работата и социјалните услови, свест за потреба од здравствена заштита и безбедност на работа, помагање на нивните членови и зголемување на позиција на синдикатот во претпријатието. Од друга страна, класичните интереси на работодавачот вклучуваат опстанок на фирмата, профит, зајакнување на пазарната позиција и минимализирање на трошоците за работна сила, како една од алатите за конкурентност на пазарот. Се чини дека сите овие интереси се дивергентни, но ако внимателно ги погледнете, мнозинството е заедничко за двете страни, но со различна тежина. Основните заеднички интереси се опстанок и развој на претпријатието, бидејќи ако фирмата банкротира, нема да постојат и синдикати, а благосостојбата на вработените и пристојни работни услови (без вработени, работодавачот нема да постигне ниту една од своите цели). Ако успешно се постигнат договори за заеднички интереси, може да се започне со дијалог, како да се преговара. Овој воведен дел е неопходен за да се изгради врска која треба да содржи „законик за добра соработка“, за кој двете страни ќе се согласат и ќе одлучат да го запазуват. Благодарение на тоа, се создава т.н. психолошкиот договор, односно непишана рамка на доверба во дијалогот и преговорите помеѓу партнерите. Барањата за таков законик можат да вклучуваат типични стандарди за преговарање, како што се:

- Обврска да не се поднесуваат барања, што ги надминуваат можностите на страната.
- Обврска да не се преземаат едностран одлуки во врска со преговорите за време на нивното времетраење, (Да не се менуваат условите за време траење на преговорите).
- Неуспешно прикажување на информации, кои можат да го променат текот на дијалогот.
- Делување во рамките на законот.
- Не преземање акција за дискредитација на другата страна.
- Почитување на поставените организациски правила како што се: часови и форма на состаноци, обем на подготовка за состаноци, не проширување на преговорите без потреба.
- не-ширење на информации од процесот на преговори.
- Започнување на дијалог со желбата за разговор, на пример исклучување на состојба, во која зборуваме само за да ја исполниме процедурата, или привидно за подобрување за нашата слика.
- Непреземање лично агресивни дејства, на пример барање за исклучување на одредено лице од преговарачкиот тим.

- Започнување на преговори базирани на оправдана и документирана аргументација (конструктивни преговори, врз основа на објективни и мерливи критериуми).
- Јасни правила за избор на претседател на состанокот, соодветно место за преговарање, извештај, овластувања, обем на разговори, евиденција на несовпаѓања.
- Други стандарди, најчесто комуникациски и организациски за состаноците.

Сите горенаведени претпоставки во врска со соработката помеѓу синдикатите и работодавачите во процесот на социјалниот дијалог можат да бидат кодифицирани во рамковниот договор (информации, консултации и договори за комуникација), кој најчесто е дел од колективниот договор или социјалниот договор на типот ТСА. Таквите регулативи можат да ги организираат и да ги скратат преговорите, да ги ублажат конфликтите и да одржат партнерски однос меѓу преговарачките делегации. Покрај тоа, таквите правила можат да содржат и други прашања, кои ја регулираат соработката помеѓу синдикалните организации и работодавачот, како што се:

- користење на опрема и деловни простории,
- добивање делегации и отпуштања за време на синдикални сесии или обуки,
- правила за користење на медиуми на претпријатието,
- правила за организирање на состаноци на работното место,
- правила за наплата на членарини,
- правила за користење на надворешни експерти,
- правила за пристап до класифицирани информации,
- правила за решавање на спорови
- други прашања поврзани со синдикалните активности на работното место.

Односите помеѓу вработените и работодавачот најдобро се следат со мерење на т.н. социјални услови за работа. Тие покриваат разни прашања поврзани со “тешкото” (процедури, технологија, опрема) и “мекото” (односи, емоции, атмосфера, култура) со управувањето со персоналот. Класични области на социјални услови за работа се:

- Правила за здравје и безбедност на работното место и нивно почитување во претпријатието (мерки за несреќа и други)
- стандарди за организација на работата и за управување со работа (мерки за ефикасност, ефективност)
- квалитет и приспособување на обуката организирана од страна на работодавачот (достапност, цена)

- Квалитетот на лидерството (број на конфликти и поплаки)
- доверба меѓу потчинетите и претпоставените (надлежностите на лидерите за спроведување индивидуални разговори, слушање, интегрирање, градење тимови)
- праведен систем на проценки, награди и казни (процедури за човечки ресурси, критериуми за санкции)
- пристапот на вработените до информации за фирмата, познавање на стратешките планови и цели од страна на вработените (систем за проток на информации)
- исплата на побарувања (точност)
- политика на плати (систем на бонуси, провизии и разлики во заработувачката)
- јасни работни правила (достапни веќе на ниво на регрутирање)
- работно време (точни процедури и документација)
- слобода на здружување (можности за формирање на синдикати)
- прилагодување на времето за одмор.
- усогласеност со прописите за работни односи (регулативи, колективни договори)
- атмосфера на работа (истражување на организациска култура, отвореност на комуникација)
- тензии во структурата (структура на меѓуресурски конфликти)
- можноста за учество на вработените во одлуките на претпријатието.

Најчестите начини за следење на односите во компанијата се методите и анкетите на прашалникот, наречени истражувања на мислења на вработените, или анкети за задоволство од работа. Тие опфаќаат прашања поврзани со мотивирање, управување или потребите на вработените. Се собираат информации за ставовите на вработените и нивните мислења за насоката на развој на фирмата и функционирањето на организацијата. Материјалот од таквото истражување се однесува на многу аспекти на работењето на организацијата, исто така, дава податоци за односот вработен-работодавач. Како дел од таквото истражување, на вработените им се поставуваат прашања, кои се однесуваат на нивното задоволство од начинот на управување со тимот, решавање на конфликтите, добивање на повратни информации, наградување, казнување, спроведување на процедурите и многу повеќе.

Понекогаш, сепак, се чини дека на работното место избувнуваат конфликти, а односите со работодавачот се влошуваат - ова е вистински тест за квалитетот на релација со работодавачот изградена од страна на синдикатите. Во конфликтот, многу е лесно двете страни да ги видат во себе противниците, да заборават на заедничките интереси и да станат не релативни во своите меѓусебни ставови. Ако тоа се случи, врска се претвора

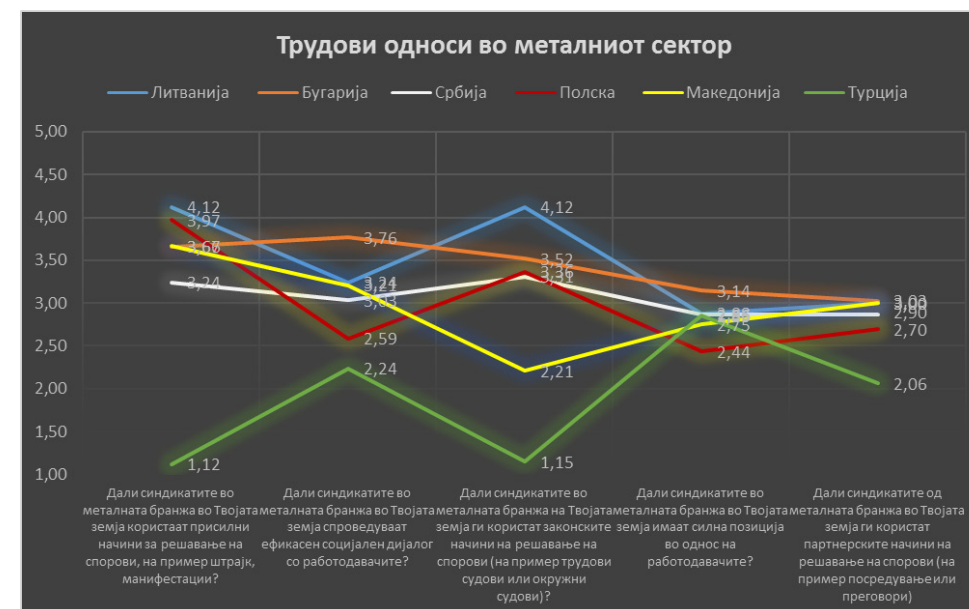
во тест на сила, во која работодавачот секогаш има предност. Сепак, синдикатите, исто така, имаат свои алати за да извршат притисок врз работодавачот, познат како разни штрајкови и протести. Колку поголем дел од вработените е во таквите активности, толку повеќе преговарачка моќ ја добиваат синдикатите. Може да се претпостави, дека штрајк и други присилни методи на решавање на спорови се неопходни за синдикатите, но само тогаш, ако ретко се користаат – тогаш самата закана ги менува меѓусебните односи и може да ја врати рамнотежата во преговорите. Сепак, кога тие се користат премногу често, нивната вредност како алат за преговори паѓа, и за жал, таа се менува кон полошо -сликата на синдикатите во јавноста и медиумите. Гледајќи од друга страна – во стручната литература, се претпоставува, дека недостатокот од сериозна протестна акција во текот на последните 10 години доведува до значително губење на почит на синдикатите, од гледна точка на работодавачот, кој престанува да гледа во претставниците на вработените сериозни партнери за разговори, способни за решителни чекори и храбри одлуки кои се секојдневни во бизнисот.

Исклучително важен фактор за градење на ефективни односи со работодавачот е авторитет на лидерите – од една страна, синдикален лидер, од друга извршен директор, кој треба да има високи интерперсонални вештини, за да се изгради долгорочна заедница и ефективна позиција, со која работниците можат да се идентификуваат. Менаџерски способности вклучуваат класични раководни функции, како што се мотивација, контрола, дисциплина, претставување на визији, создавање на цели, креативност, решавање на конфликти, водење на состаноци, оценување, комуникација и делегирање на задачи. Покрај квалитети на лидерот, врз односи меѓу вработените, имаат влијание финансиски прашања (како што се висината на добивка, правила за доделување на покачувања на платата, системи на доделување на провизии и бонуси, социјални пакети и дополнителни придобивки), а недоволниот степен на финансиска сигурност и стабилноста на вработувањето, има негативно влијание врз односи и доверба меѓу вработените и работодавачите.

Со недоволни, или напнати односи со работодавачите, главното оружје на синдикатите е совршено познавање на законот, особено во поглед на должностите на работодавачот и улогата на синдикатите и нивните права, кои произлегуваат од националното законодавство и законодавството на ЕЗ. Познато е, дека некои работодавачи дури и не ги земаат во предвид правните аргументи, што за жал се реалност во земјите со слаба судска култура и либерална деловна култура (олигархиски земји, базирани на слободниот пазар и диктат на работодавачите). Сепак, се претпоставува дека во земјите со висока култура на дијалог, правните аргументи се неспорни и никој не може да ги избегнува, па со малку решеност, синдикатите можат легитимно да го наведат секој работодавач да пристапи кон дијалог.

Формално, работодавачите и синдикатите се еднакви партнери во дијалогот. Сепак, работодавачите се дефинитивно во подобра преговарачка позиција, бидејќи располагаат со капитал, ресурси и информации. Тие имаат на услуга специјализиран персонал

– адвокати, економисти, сметководители и други експерти. Претставниците на синдикатите можат да бидат помалку подготвени, да ги спојуваат функциите на синдикатите со редовни професионални должности, да не го познаваат доволно законот или принципите на раководството (вештина во читање и финансиски документи), да имаат ограничен пристап до информации и капитал, мала можност за користење на надворешна помош од страна на стручно лице. Не е ни чудо, дека синдикатите често се чувствуваат „полоши“ за време на преговорите со работодавачот и тешко им е да влезат во улога на партнер во дијалогот. Освен фактички основи, овој став е главно обликуван психолошки, преку соодветна ментална обука, а тоа значи, дека синдикатите можат да ја променат и да ја зајакнат својата психолошка позиција во преговорите со работодавачот.



Резултатите од истражувањето во оваа област инспирираат со умерен оптимизам. Истражувачката група – (со исклучок на Турција, каде што во основа се продолжува применување на насилни методи), ретко била принудена да употребува штрајкови за да ја постигне својата цел. (Во Литванија, всушност, воопшто тоа не се случувало, а тоа, како што е опишано горе, не е најдобро решение во односи со работодавачот, бидејќи ја намалува легитимноста на синдикатите во очите на работодавачот). Социјалниот дијалог со работодавачите е опишан како умерено ефективен, иако може да биде значително поефикасен. Голема разлика на резултатите се однесува на конфликти кои ескалираат во правни спорови – се додека синдикатите од Литванија, во принцип, не поднесуваат често судски тужби, во Турција, и во Македонија тие се вообичаени. За синдикатите од Србија, Бугарија и Полска судските расправи се алат, кој се користи

умерено ретко. Работодавачите постојано избегнуваат прилики за градење на односи врз основа на дијалог и добра волја. Други вонсудски форми на дијалог (како посредување, арбитража или преговори со помош на надворешен фасилитатор), во сите земји повремено се користат, (обично во Бугарија, а најмалку во Турција). Сите делегации потврдија, дека имаат просечна позиција во односите со работодавачите во металната индустрија, додека таа е најсилна во Бугарија и најслабата во Полска.

6.3. Социјален дијалог

Социјалниот дијалог е основен елемент на европскиот социјален модел, благодарение на кој социјалните партнери (претставници на работодавачите и вработените), можат активно да придонесуваат во креирањето на европската социјална политика. Правната основа за социјален дијалог се членовите 151-156 од Договорот за функционирање на Европската Заедница (ТФЕУ). Промовирањето на дијалогот меѓу работодавачите и вработените се смета за заедничка цел на ЕЗ и земјите-членки. Социјалниот дијалог служи за подобрување на функционирањето во Европската Заедница, благодарение на учество на социјалните партнери во процесот на донесување одлуки и нивното спроведување. Бранжовен дијалог бил инициран кон крајот на јануари 1985 година на Самитот на Вал Дучес, со учество на UNICE, CEEP и ETUC, со поддршка на Жак Делор, тогашниот претседател на Европската Комисија. Во 1992 година беше формиран Комитет за Социјален Дијалог – главно форум за билатерален социјален дијалог на европско ниво. Во моментот, состаноците се организираат три или четири пати годишно и се состојат од 64 членови (32 претставници на работодавачите и исто толку од вработените), кои ги претставуваат европските секретаријати и национални организации. Од 1998 година, во основните сектори на економијата, функционираат голем број комитети, кои постигнаа значајни резултати. Европските власти во согласност со чл. 154 ДФЕ имаат обврска да се консултираат и да бараат мислење на социјалните партнери при изготвувањето на законодавството за социјални прашања и да им овозможат на социјалните партнери да преговараат за рамковни спогодби на ниво на Заедницата, а на национално ниво социјалните партнери имаат можност да ги спроведуваат директивите со колективни договори. Социјалните партнери во автономните преговори можат да усогласат меѓу себе договор, кој ја суспендира работата на Комисијата и – ако тоа е волја на социјалните партнери – одредбите од договорот можат да добијат извршна законска моќ на ниво на ЕЗ (на пример, со замена на проект на директивата), или можат да се спроведат на национално ниво. Со други зборови – ако европските претставници на вработените постигнат договор со европските претставници на работодавачите – тогаш тие го создаваат законот на ЕЗ. Ако не се постигне согласност, Комисијата продолжува со својата работа. Вреди да се потсетиме на зборовите на член 152 од ДФЕУ, во кој се наведува дека «Заедницата ги признава и ја промовира улогата на социјалните партнери на своето ниво, земајќи ја

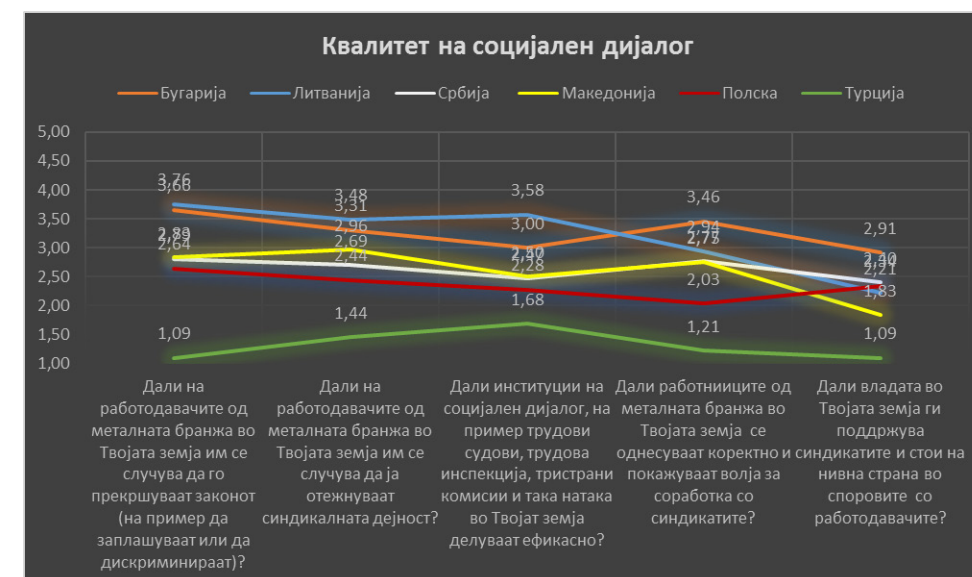
во предвид разновидноста на националните системи. Тоа го олеснува дијалогот меѓу нив, почитувајќи ја нивната автономија». Меѓутоа, само најголемите синдикати имаат соодветна техничка позадина и компетенции за да учествуваат во социјалниот дијалог на ниво на ЕЗ, а бројот на претставниците на работодавачите присутни во Брисел е десет пати поголем од работничките претставници.

Европската Комисија решила во ноември 2014 година да го оживи и зајакнетристрираниот дијалог како услов за функционирање на европска социјална пазарна економија. Тристрираниот социјален дијалог на национално ниво работи во „стара Европа“ со години без многу проблеми, но треба да се запамети дека голема улога игра секторски дијалог, а владите, базирајќи на примерот на Европската Комисија, се обидуваат да не се мешаат во автономните преговори на социјалните партнери и да им овозможуваат создавање на закони. Во традиционалните индустриски сектори, во кои доминира државниот капитал, се појавуваат добро развиени механизми на секторски социјален дијалог. Секоја година силата на социјалните партнери паѓа, поткопана од нивната лоша слика во јавното мислење. Во повеќето земји од поранешниот источен блок постојат органи за тристран дијалог на национално ниво (на пример Трилатералната Комисија, Советот за Социјални и Економски Прашања и сл.), но во секој од нив во текот на последната деценија, работата била стопирана, или се соочила со значајни пречки, вклучувајќи и прекин на разговорите и парализа на работа. Пречките биле недостаток на политичка волја за дијалог со социјалните партнери, недостаток на традиција на соработка од страна на Владата со социјалните партнери, недостаток на традиција во создавање на рамноправен дијалог или механизми за консултација, кои овозможуваат да се игнорира мислењето на социјалната страна, нејасни законски решенија, како и недостатокот на искуство на социјалните партнери во спроведување на ефикасен тристран дијалог, со цел да се влијае на секторска политиката на државата. Мерки кои се применуваат од страна на владите за економско здравување, само го ослабнуваат социјалниот дијалог (вклучувајќи и ограничување на колективното договарање, ограничување на информации и маргинализација во јавност). Како резултат на тоа во многу европски земји по 2009 година централниот дијалог е суспендиран или целосно исчезнал. Европската Комисија во ноември 2014 година одлучи да го ревитализира и зајакне тристрираниот дијалог, како услов за функционирање на Европската социјална пазарна економија.

Билатералниот социјален дијалог обично се одвива на секторско ниво или на ниво на претпријатие. Најценета форма на билатерален социјален дијалог тоа се билатералните преговори и секторските договори, кои се основа за функционирање на модерните и демократските колективни работнички совети во Европа. Своите корени датираат од 70 години на XIX век., Кога синдикати во САД и Западна Европа го достигнаа потенцијалот, кој им овозможувал организирање на притисок врз работодавачите со цел да се наклонат за преговарање за услови на работа. По Втората Светска

Војна развиток на билатерален дијалог во Европа, поддржан од Меѓународната Организација на Трудот, имал поддршка за развиток на принципите на европскиот социјален модел и беше еден од најважните темели на модерната европска заедница. Секторска спогодба главно ги дефинира принципите на пораст на платите во овој сектор, како и прашања на трудовото право, за кое самостојно одлучуваат социјалните партнери, како што е работното време и други услови за работа. Европската Комисија има за цел да се создадат секторски колективни договори за целата област на ЕЗ и, досега, во неколку бранжи таквите договори се преговараа и потпишаа. Треба да се запамети дека силно децентрализираниот билатерален дијалог (преговори и колективно преговарање главно на ниво на претпријатие) се сметаат за недоволни во Европа. Во многу земји, за жал, трудов закон бил променет на таков начин, дека дијалогот на ниво на претпријатие доминира над секторскиот, и благодарение на тоа работодавачите се здобиле со предност во преговорите со претставници на работниците, а (работничките синдикати, па дури и оние поврзани во конфедерации, се во послаба преговарачка позиција од бранжовните синдикати). Европскиот стандард, што треба да се бара, тоа е обврзувачки секторски колективен договор, повторно преговаран на ниво на работното место во сите клучни претпријатија од даден сектор. Двостран секторски дијалог, разбран како постојани преговори меѓу синдикатите и организациите на работодавачи во врска со услови на платите во одредени бранжи, е основа на социјалниот дијалог во повеќето земји на “старата ЕЗ” – (клучна форма на социјалниот дијалог во земјите како што се Австрија, Белгија, Данска, Франција, Финска, Германија, Грција, Италија, Холандија, Португалија, Шпанија и Шведска). Договорите обично се однесуваат на општите правила за преговарање и обезбедуваат рамки за дијалог на ниво на претпријатие, обично потоа почитувани во целата бранжа. Во последно време, сепак, низ целата Европа се забележува појава на децентрализација на социјалниот дијалог, управувана од страна на работодавачите, кои сакаат да ги ослободат своите фирми од пресија на секторски колективни договори и да го сведат социјалниот дијалог на ниво на претпријатие. Ова е опасен тренд, кој е забележан, во Данска, Германија, Италија, Холандија, Шпанија и Шведска. Во земјите на “нови членки на ЕЗ”, секторските колективни договори покриваат значително помал дел, отколку во “старата ЕЗ” и тоа е обично ограничено до неколку бранжи, обично тешка индустријата или администрација – каде државна сопственост се уште е силна. Од овие држави, колективните договори се најшироко развиени во Бугарија, Романија, Словачка и Словенија, а ретко се реализирани во Република Чешка, Унгарија и Полска. Во повеќето од овие земји се забележува исчезнувањето на секторскиот дијалог за колективните договори, а целта на синдикалните организации е да се продолжи “она што го имавме порано”. Исклучоци овде се Естонија и Бугарија кои, како единствените земји во регионот забележаа зголемување на бројот на колективни договори и секторски дијалог, додека дијалогот во традиционалните бранжи е во исто добра кондиција во Романија и Словачка. Често пати, синдикатите не се подготвени и немаат доволно човечки, финансиски, институционални и компетентни ресурси, за да спроведат активен секторски дијалог, па затоа се ограничени на активност во нивните капацитети и во тристран дијалог на централно ниво (каде што работат синдикалните федерации).

Со оглед на Европа како целина, сепак две третини од вработените се заштитени со колективни договори, во споредба со 1/5 во Јапонија или 1/8 во САД. Иако синдикализацијата генерално се намалува во светот, традицијата на билатералните договори на секторско ниво, па дури и на тристрано ниво во Европа се уште е силна. Таквата традиција овозможува вклучување во договорна заштита оние вработени кои обично се лишени од него, како што се вработените во малите и средните претпријатија и ја објаснува важноста на традицијата на социјален дијалог во Европа.



Резултатите од истражувањето спроведено во проектот, во делот посветен на социјалниот дијалог во металната индустрија, не се многу оптимистички. Во ниту една од земји опфатени со истражувањето, не е забележана поддршка од страна на владата, па дури и преку создавање на рамки на неутрален тристран социјален дијалог, или создавање на прописи, који биле во полза на автономните преговорите за колективните сектори на ниво на закон. Резултатот на целата група во однос на држави на социјалниот дијалог и социјалните партнери била 2,13 точка, што означува многу ниско ниво. Големо значење имало мислење на група на турските синдикалци, кои ја оценувале оваа област на речиси минимално ниво (државна поддршка за социјален дијалог не постои). Дури и во Бугарија, кој испадна лидер на ранг-листата, државна поддршка за социјален дијалог е оценета како просечна и не ги исполнува очекувањата. Значење на овие резултати го потврдува фактот, дека дури работодавачите во очите на анкетираниите нашле повеќе признавање од државата, и нивната волја да се спроведе билатерален социјален дијалог е оценета како просечна (умерено добра во Бугарија, просечна во Литванија, Србија и Македонија, ниска во Полска и непос-

тоечка во Турција). Исто така вреди да се спомене, дека институциите за социјален дијалог, како што е тристраната комисија, најдобро работи во Литванија, а лошо во Полска и во Турција. Работодавачите на бугарската и литванската метална индустрија ретко ги спречуваат синдикалните активности, ги дискриминираат вработените, ги прекршуваат постапките за колективно преговарање или употребуваат незаконски дејства против синдикатите. За жал таквите лоши практики се случуваат од време на време во Полска, Македонија и Србија. Во овие земји работодавачите имаат јасно посилна позиција од синдикатите и им е дозволено да направат повеќе. Меѓутоа, во Турција, овој вид на пракса е за жал секојдневен и синдикалната активност е многу ризична за вработените.



The power of information

Effective exchange as a key to effective protection of workers' rights



Сила на информација.
Ефикасна комуникација – клуч за ефикасна
заштита на работничките права

The sole responsibility lies with the author.
The European Commission is not responsible for
any use that may be made of the information contained therein.



With financial support from the European Union