



Supporting the Public Services Sector
for Establishing and Promoting EWCs

КОНЕЧНА ПУБЛИКАЦИЈА НА ПРОЕКТОТ

ОСНОВАЊЕ И ПРОМОЦИЈА НА ЕВРОПСКИ
РАБОТНИЧКИ СОВЕТИ: УЧЕСТВО НА РАБОТНИЦИТЕ
ОД СЕКТОРОТ ЗА ЈАВНИ УСЛУГИ



Co-funded by
the European Union

СОДРЖИНА

	<u>Страна</u>
I. Вовед: Цели на проектот	03
II. Правилник за Европските работнички совети: Директива 2009/38	05
Валидност на информации и консултации во транснационален опсег: Ревизија на Директивата 2009/38/CE	11
III. Фаза на истражување на проектот	15
I) Теориска анализа	16
II) Анализа на резултатите на студијата спроведена преку интернет анкета и реализирани интервјуа	21
III) Заклучоци од споредбениот извештај	29
IV. Потешкотии во создавање на Европски работнички совети во секторот за јавни услуги	32
Алтернатива: создавање на Транснационален информациски систем во секторот за јавни услуги	36
Препораки за подобрување и добри практики	41
V. Најнови настани: Втора фаза на консултации со социјални партнери за Директивата 2009/38/CE	44

I. ВОВЕД: ЦЕЛИ НА ПРОЕКТОТ

Во проектот „Поддршка на секторот за јавни услуги за промоција и воспоставување на европски работнички совети“ учествуваат пет организации од четири земји: Фондација „Antonio Bustamante“, FAB и Независна синдикална коалиција на мадридските работници (изворно: Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid), CSIT UNIÓN PROFESIONAL, двете од Шпанија, Автономна федерација на синдикати на работниците од транспортот (изворно: Federación Autónoma del Sindicato de Transportes), FAST од Италија; Конфедерација на слободни синдикати (изворно: Confederación de Sindicatos Libres), КСС, од Северна Македонија и ГСУПОИП НЕЗАВИСНОСТ од Република Србија.

Главната цел на проектот е *подобрување на процедурите за учество на вработените во секторот за јавни услуги, за да се развие вистинско учество, да ги воспостават европски работнички совети и да ја подобри ефикасноста на постоечките совети*, анализирајќи ги причините за малиот број на овие совети во секторот за јавни услуги и идентификувајќи ги оперативните недостатоци.

Покрај оваа главна цел, дефинирани се низа специфични цели за зголемување на учество на работниците, воспоставување на транснационални механизми на учество или покренување на свеста помеѓу социјалните партнери по ова прашање, помеѓу останато.

Проектот ги опфата низа „*дополнителни вредности*“. Едната од нив е учество на четири земји со различни врски со ЕУ: два кандидати, Србија и Северна Македонија и две држави членки, Италија и Шпанија (со многу опсежна традиција во социјалниот дијалог, колективното преговарање и развојот на учество на работниците), што му го дава транснационална димензија која нѝ овозможи од различни перспективи да ја анализираме можноста за создавање на ЕРС во секторот за јавни услуги па да ги воспоставиме стратегиите и добрите практики кои што можат да се применат на цела Европа.

Втората е анализа на имплементацијата и примената на недостатоците на *Директивата 2009/38* за ЕРС и нејзината можна имплементација во секторот за јавни услуги (Можеби е „но“ кое би ожело да го ставиме со нашиот проект одсуство на политичките претставници или раководители (директори) на секторот за јавни услуги, за да имаме поглобална визија за воспоставување на ЕРС во таа област).

(*) Во *Аналитичкиот документ за работење на службата на Комисијата* за ревизија на Директивата за европски работнички совети (Брисел, 26.07.2023. година) се напомува, дека според податоците со кои располага самата Комисија, во 2021. година 3.676 мултинационални компании кои работат во ЕЕП претставувало компанија или група на компании во рамките на примена на Директивата, вработувајќи скоро 30 милиони работници во ЕЕП со основање од вкупно 935 ЕРС

Седиштата на мултинационалните компании, низ земјите, се онаоѓаат во Соединети Американски држави (170), Германија (124), Франција (102), Обединето Кралство (92), Шведска (69), Холандија (58), Швајцарија (38), Италија (37) ... или Шпанија (14).

По секторите, се издвојуваат секторот за обработка на метал (423), услужниот сектор (269), хемискиот сектор (201) или исхраната, стопанството и туризмот (109), со што вкупно е воспоставено 17 ЕРС за секторот за јавни услуги.

Трето, мораме да истакнеме дека нашиот проект започнал и дека се развива во стратешки клучен момент, благодарение на неодамно објавента *Резолиција на Европскиот парламент, од 02. февруари 2023. година, со препораки наменети на Комисијата за ревизија на Директивата за европски работнички совети (2019/2183(INL))*, со која се спроведува ревизорска анализа на моменталната *Директива 2009/38*, нагласувајќи ги, помеѓу останатите аспекти, малиот број на основани совети и малото влијание што тие имаат на донесување на одлуки, или фактот дека нејзиното неприменување ја предизвикува фрагментарната примена на правото на информации и консултации, со предлагање на Европската комисија да ја *развије новата Директива за информирање, консултирање и учество на работниците во европските компании*, изнесувајќи го новиот предлог за ревизија на Директивата 2009/38, најкасно до 31.01.2024. година.



II. ПРАВИЛНИК ЗА ЕВРОПСКИ РАБОТНИЧКИ СОВЕТИ: Директива 2009/38

Европската унија го поддржува и дополнува делувањето на државите членки во врска со учество на работниците преку системот за информирање и консултирање, со цел за унапредување на одредени аспекти на европската социјална политика: подобрување на условите за живот и работа, адекватна социјална заштита, високо и трајно ниво на вработеност или борба против исклучување.

Значи, социјалниот дијалог (на кој што се однесува членот 151 од Договорот за функционирање на Европската унија – ДФЕУ), признавање на улогата на социјалните пратници (член 152 од ДФЕУ) и правото на информирање и консултирање (член 27. од Повелбата за основните права на Европската унија), чинат важен дел од европскиот социјален модел, со скоро 40 директиви кои ги вклучуваат одредбите кои што се однесуваат на информирање и консултирање на работниците, нагласувајќи ја **Директивата 2002/14/СЕ** и, нешто поскоро, одредбите од член 8. од Европскиот столб на социјалните права „*Работниците или нивните претставници имаат право да бидат известени и консултирани на време за прашањата кои се однесуваат на нив, посебно за трансфер, реструктурирање и спојување на претпријатија и за колективно отпуштање.*“

Доколку ова право на учество на работниците го пренесеме во транснационална сфера на делување, се воспоставува корпус на директивите (1) кои ги регулираат правата на работниците да бидат информирани и консултирани во ситуациите кои претставуваат транснационална компонента, за што се користи основен инструмент во примена на ова право на информирање и консултации со работниците: Европски работнички совет. [Прописите кои ја предвидуваат можноста за создавање на Европски работнички совети први пат се одобрени 1994. година со намера да се унапреди правото на работниците на информации и консултации во компаниите на ниво на заедница за одлуките кои се однесуваат на нив]

(1). Крај Директивата 2009/38, на која што сега се повикуваме, постои уште пет други директиви, подготвени во различни периоди, но со истата транснационална компонента, кои исто така ги итврдуваат обврските во поглед на информирање и консултирање за одредени теми и кои ги наведуваме во продолжетокот како комплементарна информација:

- Директива 2004/25/СЕ од 21. април 2004. година за преземање на јавни понуди, која ги воспоставува општите правила за информирање и консултирање во врска со понудите за работа
- Директива 2011/35/ЕУ од 05. април 2011. година за спојување на акционерски друштва
- Директива 2001/86/СЕ од 08. октомври 2001. година, со која се дополнува Статутот за европски компании во поглед на вклучување на работниците, не само преку информирање и консултирање, туку и низ овозможување на учество на работниците во управните одбори
- Директива 2003/72/СЕ од 22. јули 2003. година, со која се дополнува Статутот за европски задруги во поглед на вклучување на работниците
- Директива 2005/56/СЕ од 26. октомври 2005. година, која што се однесува на прекугранични спојувања на друштва и која ги содржи правилата кои што се однесуваат на учество на работниците во истите

Во 2009. година е усвоена преиначена Директива (*Директива 2009/38/СЕ, за основање на Европски работнички совет или процедура за информирање и консултирање на работниците во претпријатијата и групите претпријатија кои што работат на ниво на заедница*), која за цел го имала санирањето на одреден број на недостатоците кои што се идентифицирани во однос на оригиналната Директива, што го вклучувало и дефинирањето на низа клучни поими, како што се „транснационални прашања“, „информации“ и „консултации“, како и спецификацијата на одредбите за правото на обука и артикулација помеѓу процедурите за информирање и консултирање на европско и национално ниво.

Основната цел на оваа Директива е на работниците на компаниите или на групите на компании кои што работат на европско ниво (со најмалку илјада вработени) да им се гарантира правото на информации и консултации по транснационални прашања и да им се предложи тоа да се направи низ две акции: **основање на Европски работнички совет или воспоставување на алтернативни процедури за информирање и консултирање на работниците.**

Меѓутоа, создавање на ЕРС не е автоматски процес, туку претставува резултат на иницијативата од раководството или претставници на работниците од различни земји и мора да исполни низа барања кои ги наведуваме во продолжетокот:

Основната содржина на Директивата се уредува со основање на ЕРС

Пред влегување во процедурата и критериумите за основање на ЕРС, неопходно е да се обиде да се утврди што е и за што служи Европскиот работнички совет.

Во почетокот ЕРС биле замислени како телата наменети за *“подобрување на информирање и консултирање на работниците во компаниите и групите на компании кои што работат на ниво на заедница”* (член 1. од Директивата 94/45/СЕ) за одлуки кои ги донесува централното раководство, кои што влијаат врз нив.

На овој начин можеме да кажеме дека ЕРС е основан за реализација на процедурите за информирање и консултирање со работниците. Под **информации** се подразбира „преносување на податоци од страна на работодавачи до претставници на работниците тие да бидат свесни за темата за која се расправа и да го оценат нејзиното влијание“, додека **консултации претставуваат** „дијалог помеѓу централното раководство и претставници на работниците на работниците да им се овозможи да го изразат своето мислење“.

Што се однесува на прашањето за што служи ЕРС, можеме да истакнеме дека неговата главна задача е да биде информиран и консултиран за транснационалните проекти, според дефиницијата која што токму ја дадовме.

Според тоа, можеме да ја истакнеме трикратната „вредност“ на постоењето на ЕРС, која што му нуди на работодавачот прилика да ја сподели оправданоста и пристап до своите транснационални проекти и им овозможува на работниците стекнување на искуства за нивноти спроведување, на работниците им овозможува прилика да разменуваат информации со работници и раководство во други земји и трето, овие процеси можат да придонесат за зајакнување на социјалниот дијалог на ниво на компанијата.

Компании кои имаат право да основат Европски работнички совет:

Установени се две можности. Од едната страна, компаниите кои што работат на ниво на заедница, односно:

секоја компанија која вработува 1.000 или повеќе работници во државите членки и која што, во најмалку две различни земји членки, вработува 150 или повеќе работници во секоја од нив;

И, од другата страна, групи на компании кои што работат на ниво на заедница, а кои:

- Вработуваат 1.000 или повеќе работници вкупно во сите држави членки;
- Најмалку две компании од групата кои што работат во различни држави членки и
- Најмалку една компанија од групата која вработува 150 или повеќе работници во едната држава членка, а барем уште една друга компанија од групата која вработува 150 или повеќе работници во другата држава членка.

Основање и состав на ЕРС

Пред се, мораме да истакнеме кои се актерите во ЕРС според Директивата од 2009. година: *претставници на работниците*, предвидени со националното законодавство и/или праксите и *централно раководството* на компанијата која што работи на ниво на заедница или, во случајот на прупата на компанија која работи на ниво на заедница, компанијата која што има контролно влијание (онаа која го има контролното влијание врз другата компанија – зависно друштво).

Одговорноста за воспоставување на условите и средствата неопходни за основање на ЕРС, во секој случај, **ја има централното раководство, на сопствена иницијатива, или на писмено барање од најмалку 100 работници или нивните претставници кои што им припаѓаат на најмалку две работни центри** на компанијата или групата на компании кои што се наоѓаат во различни држави членки.

Откако ќе го прими барањето, централното раководство го контактира своето раководство во државите членки за да може да се востопстави комисија за преговори на Советот или, инаку, процедура за информирање и консултирање на работниците за оние транснационални прашање кои што можат значително да влијаат врз нивните интереси.

Составот на ЕРС го чинат членовите кои што се избираат и именуваат пропорционално според бројот на работниците вработени во секоја држава членка од страна на компанијата или групата на компании кои работат на ниво на заедница, така да секоја држава има 1 член на секои 10% или дел од бројот на работниците вработени во сите држави членки. Доколку ЕРС има повеќе од 12 членови, се избира ограничена комисија од 3 членови, која што ќе биде задолжена за примање на информации и присуствување на состаноци.

Начинот на изборот или имеувањето на овие претставници ќе го утврди секоја држава за својата територија, гарантирајќи го својот претставник, дури и кога не го има во компанијата.

Натаму, членките на ЕРС имаат низа **гаранции за развој на својата дејност**, и тоа:

- Добивање неопходни средства за колективно застапување на интересите на работниците на компанијата или групата на компании кои што работат на ниво на заедница;
- Право да ги известат претставниците на работниците во установи или претпријатија или, во недостаток на претставници, сите работници за содржината и резултатите на постапката за информирање и консултирање
- Тие, во извршувањето на своите функции, ќе уживаат заштита и гаранциите слични со оние што се предвидени за претставници на работниците во согласност со националното законодавство или постоечката пракса во нивната земја на вработување (вклучувајќи ја и исплатата на надоместокот за одсуство во текот на извршувањето на репрезентативните активности);
- Ќе добијат соодветна обука за извршување на своите должности, без одбивање од платата.

Процедура за одржување на состаноци и договарање во комисијата за преговори:

Комисијата за преговори е група основана со цел да преговара со централното раководство за основање на ЕРС или за процедурата за информирање и консултирање на работниците.

Централната и локалната управа, како и релевантните европски организации на работници и работодавачи ќе бидат известени за составот на комисијата за преговори и за почетокот на преговори, при што комисијата за преговори е одговорна, заедно со централното раководство, а преку писмена спогодба, за утврдување на обрмот, составот, овласувањата и траењето на мандатот на ЕРС или модалитетите за примена на процедурата за информирање и консултирање.

Тошоците во врска со преговорите ги сноси централното раководство, комисијата за преговори да може на адекватен начин да ја исполни својата мисија. Освен тоа, на состаноците можат да им присуствуваат и стручните лица на советодавна основа (советници), по барање на комисијата за преговори.

Во врска со **постигнување на спогодба во овие преговори**, воспоставено је низа принципи што мораат да се исполнат:

- Преговорите ќе се одвиваат во духот на соработка.
- По писмен пат може да се одлучи да се воспостави една или повеќе процедури за информирање и консултирање наместо основање на ЕРС..
- Со спогодба се утврдуваат модалитетите според кои ќе се одржуваат состаноците помеѓу ЕРС и централното раководство..
- Комисијата за преговори може, со мнозинство од најмалку две третини од гласовите, да одлучи да не започне со преговорите или да ги откаже оние кои се во тек, со што спогодбата се финализира.

Овластувања на ЕРС:

Овластувањата се наведуваат во продолжетокот:

- Да бидат информирани и консултирани по оние прашања кои што влијаат врз целата компанија или групата на компании или најмалку два работни центра или компаниите од групата што се наоѓаат во различни држави членки;
- Да одржат најмалку еден годишен состанок со централното раководство, на кој што ќе бидете информирани за развојот и перспективите на активностите на компанијата;
- Да бидат известени, со неопходна претходна најава, за да можат да го дадат мислењето за исклучителни околности кои што влијаат врз интересите на работниците, посебно во случаите на преместување на

компаниите или затворање на деловните центри или компаниите или колективни откази.

Воспоставување на процедури за информирање и консултирање:

Регулирано е дека модалитетите за информирање и консултирање на работниците ќе се дефинираат и применуваат на начин кој што ја гарантира нивната ефективност и го овозможува ефикасното донесување на одлуки од сртана на компанијата или групата на претпријатија.

Во таа цел ќе се изврши информирање и консултирање на релевантно ниво на воспоставување и застапување, во зависност од темата за која се расправа и, исклучително, за прашањата од транснационален опсег (која што влијаат врз целата компанија или групата на компании или барем на два работни центра во две различни држави членки). Делокругот на примена на постигнатите спогодби ќе се однесува на сите делови на компанијата или групата на компании што работат на ниво на заедница, а кои што се наоѓаат во државите членки.

На овој начин од *централното раководство* се бара да ги информира и консултира претставниците на работниците за новостите во компанијата и за сите релевантни одлуки кои што би можеле да влијаат на нив, давајќи ги информациите кои што го овозможуваат покренувањето на преговорите во рамките на ЕРС.

Од другата страна, прашањата за добивање на информации и консултации покриваат широк спектар на условите за вработување работници и се делат на две различни „сценарија“:

- Конкретно, во врска со структурата, економската и финансиската ситуација, веројатен развој на активностите, производството и продажба на компанијата или групата на компании на ниво на заедница.
- А посебно во врска со: состојбата и веројатен развој на вработувањето, инвестиции, суштествени промени кои влијаат врз организацијата, со воведување на нови методи на работа или нови методи на производство, преместување на производството, со спојување, намалување на величината или затворање на компаниите, установите или значителни делови на истите и колективно отпуштање.

Самата Директива 2009/38 утврдува дека нејзината примена нема да влијае на националните процедури на информирање и консултирање предвидени со Директивата 2002/14/CE ниту на посебните процедури предвидени со Директивите 98/59/CE и 2001/23/CE.

Покрај тоа, на ниво на зависни друштва, се воспоставуваат уште два елементи во врска со процесот за информирање: **моментот** за неговото спроведување, кој што мора да биде прикладен за да може да се води расправа за таа тема и какви **би требало да бидат** информациите кои што работодавачот ги доставува – мораат да бидат такви, на претставниците на работниците да им се овозможи да ја запознаат ситуацијата и да го подготват одговорот (фаза на консултации) на поставеното прашање.

Конечно, кога зборуваме за информирање и консултирање, мораме да ја истакнеме обврската утврдена со *Директивата* за доверливост на **информациите**, која што предвидува дека членовите на комисијата за преговори, ЕРС и стручните лица кои што им помагаат не се овластени на трети страни да им ги откриваат информациите кои што им се соопштени на изречно доверлива основа. Оваа обрска трае и по истекот на нивните мандати. Во врска со тоа, *Директивата* наведува дека секоја држава членка ќе ги предвиди специфичните ситуации во кои централното раководство нема да биде во обрска да ги соопштува информациите кои што би можеле да направат сериозни пречки во работењето на компаниите.

Валидност на системот за информирање и консултирање на транснационално ниво: Ревизија на Директивата 2009/38/СЕ.

Во последните пет години сме сведоци за две ревизорски анализи на *Директивата 2009/38* од страна на европските институции. Од едната страна, **Извештајот на Комисијата за промена на Директивата од страна на државите членки** од 14.05.2018. година и, од другата страна, **Резолуцијата на Парламентот за ревизија на Директивата за ЕРС** од 16.12.2021. година. Заклучоците кои што можеме да ги извлечиме од двата извештаи се прецизираат во следните аспекти:

- Повеќе држави членки текстуално ја транспонирало Директивата 2009/38.
- Директивата внесла повеќе јаснотии во правната рамка, со мал број на судски спорови на национално ниво.
- Иако е замислена како поттик за основање на ЕРС, се продолжува негативен тренд на основање на истите.
- Постојат разлики помеѓу државите во поглед на квалитетот, времето и ефикасноста на информации и консултации пред донесување на одлуки.
- Половина од компаниите кои ги исполнуваат барањата за основање на ЕРС тоа не го направила, така да има доволно простор за напредок.

Натаму, Комисијата и Парламентот донесле следните заклучоци за причините за неосновање на овие совети:

- Непознавање на законските одредби.
- Непостоење обврска за воспоставување на ЕРС.
- Компаниите се наоѓаат во земјите со мала традиција на социјален дијалог.
- Мала ефикасност на фазата на консултации: ЕРС не издаваат извештаи, бидејќи немаат влијание на донесување на одлуки во своите компании.
- Отсуство на преговарачките капацитети: ЕРС не се преговарачки тела, иако имаат одредена улога во преговорите за транснационални колективни договори

Конечно, Комисијата во својот извештај за 2018. година изнесува низа предлози кои што Парламентот би требало да ги земе предвид, од кои ги издвојуваме следните:

- Да се осигурат целосните транспозиции на пречистената Директива во сите држави членки;
- Да се гарантира дека информациите и консултациите се неодвоив дел за донесување на одлуки на компаниите, посебно за вработување, условите за работа и технолошки и дигитални промени;
- Да се зајакне правото на информации и консултации да може да се гарантира ефикасноста на извештаите што ги издаваат ЕРС за донесување на одлуки во компаниите: да се гарантира половата рамноправност и можност за учество на особи со инвалидитет во својство на работници и претставници на работниците.

Анализа на Директивата 2009/38 спроведена со Резолуцијата на Европскиот парламент од 02. февруари 2023. година, со препораки на Комисијата за ревизија на Директивата за европски работнички совети:

Во овој најнов преглед на Директивата за ЕРС, Парламентот вклучува неколку веќе спроведени анализи (кои што токму ги коментиравме), нагласувајќи го ограничениот број на основаните ЕРС (992, со загуба на 400 во последните неколку години), недостатокот на примена на Директивата 2009/38, што ја

предизвикува фрагментацијата на одборите и што, заедно со влијанието на трансформацијата и технолошкиот и дигиталниот развој, го чини неопходно се зајакнувањето на групата на алати на ЕУ за ревизија на Директивата со зајакнување на правата на работниците на учество, со осврнување кон клаузулите за *доверливост* кои, како кажува Парламентот, можат да бидат злоупотребени и да претставуваат пречка за ефективно право на информации и консултации.

Врз основа на оваа анализа, Парламентот изнесол низа **препораки** на Европската комисија, со сумирање на оние кои што веќе се дадени во претходните години, а кои што токму ги цитиравме и коментиравме:

- Да се знае **кои компании можат да го основат ЕРС**, во смисла на Директивата 2009/38, **да се основат и да се зајакнат нивните способности;**
- Да се даде **финансиска поддршка за спроведување на кампања за подигнување на свеста** за репрезентативните синдикати и државите членки;
- Да се следи **транспозијата на Директивата** и потешкотиите на ЕРС во остварувањето на своите права пред централното раководство на своите компании и држави;
- Да се создаде структурирана и редовна **платформа за размена** помеѓу државите членки и секторот за најдобрите практики на ЕРС, видливост, знаење и искуството;
- Да се појасни моменталниот **концепт на транснационалноста**, кој што може различно да се толкува и што предизвикува фрагментација во примена на Директивата;
- Да се дефинира **терминот консултација** и да се одреди соодветен момент во кој што тоа би требало да се случи.
- Да се воспостави **јасна дефиниција на доверливи информации** кои што подразбираат ограничување на пристапот до информации;
- Да се гарантира правовремен **пристап** на членовите на ЕРС со **неопходни, смислени и ажурирани информации;**
- **Да се зголеми бројот на годишните состаноци на два** за да може да се подобри работењето и управувањето на ЕРС;

- Да се воведат **ефикасни, одвратувачки и пропорционални санкции** за непочитување од страна на работодавачот и можност за воспоставување мерки за предострожност;
- Да се поканат државите членки да ги гарантираат **асминистративните и судските постапки за заштита** во правосудниот систем;
- **Да се заштитат претставниците на ЕРС** во остварувањето на нивните права од каков било вид на вознемирување.
- Да се гарантира **врамнотежена полова композиција на ЕРС**, како инструмент за постигнување на половата рамноправност на работното место.

И, на крај, ѝ предлага на Комисијата, како што веќе наведовме во воведот на оваа публикација, да ја **подготви новата рамковна Директива за информирање, консултирање и учество на работниците во европски компании**, со предлогот Директивата 2009/38 да се ревидира најкасно до 31.12.2024. година.

III. ФАЗА НА ИСТРАЖУВАЊЕ НА ПРОЕКТОТ

Како заклучок на фазата на истражување која што е спроведена во текот на првите месеци во 2023. година во рамките на проектот, подготвивме **Споредбен извештај**, кој што се заснова на националните извештаи кои ги подготвиле стручните лица од секоја земја учесница:

- Ángel Lozano, Фондација Antonio Bustamante, FAB; i CSIT UNION PROFESIONAL, Шпанија
-
- Giuseppe Catanzaro, Автономна федерација на транспортниот сојуз, FAST, Италија
- Лазар Јовевски, Конфедерација на слободни синдикати КСС, Северна Македонија
- Новица Јовановиќ, ГСУПОИП НЕЗАВИСНОСТ, Република Србија

Фазата на истражување имала за цел да го анализира учеството на работниците во секторот за јавни услуги на транснационално ниво и да истражи како учеството на претставниците на јавниот сектор може да помогне за воспоставување на ЕРС и како да се оствари корист од нивните активности во земјите учесници, со трите конечни цели:

- Да се подобрат процедурите за учество на вработените во секторот за јавни услуги да може да се развие вистинското учество, воспостави и подобри ефикасноста на ЕРС.
- Да се анализираат причините за малиот број на ЕРС во секторот за јавни услуги, идентификувајќи ги оперативните недостатоци на веќе основани.
- Да се анализира кои инструменти на транснационалното учество можат да имаат два партнери кандидати, Србија и Северна Македонија, и да им се обезбедат вистинските алати за тоа.

Истражувањето и анализата се спроведени низ собирање на податоци засновани на докази, истраги, интервјуа, извештаи и анкети на национално ниво, со реализација на следното:

- *Онлајн прашалник* наменет за работниците, синдикалните претставници и менаџерите на јавните служби, со цел за стекнување на знаењето за системот на учество во секторот за јавни услуги на секоја земја низ механизмите за информирање, консултирање и

колективно преговарање и проверка на постоење и/или можност за создавање на европски работнички совети во областа на јавните услуги.

- *Индивидуални или групни интервјуа* што имаат за цел постигнување на поголема интеракција помеѓу учесниците, насочено кон раководителите на секторот за јавни услуги и представниците на синдикати во таа област, како друштвените согорници во него.
- *Теориската анализа* се фокусира на воспоставување на концептот на *јавниот сервис* во секоја земја, на системот на учество и системот на социјален дијалог и колективно преговарање и нивната примена во јавниот сектор и на можност за создавање на транснационални работнички совети.
- *Националниот извештај*, кој што е резултат од истражувањето кое го спровела секоја држава, а кој што ја вклучува анализата на наведените дејствија и личната проценка на секое стручно лице за можностите за создавање на ЕРС во јавниот сектор.

Откако податоците од истражувањето се анализирани во овој *споредбен извештај*, своите активности ги насочуваме кон развојот на алатите кои што им овозможуваат на соговорниците и друштвените агенти во секторот за јавни услуги да се запознаат со законодавството и политиките на ЕУ за учество на работниците и посебните прописи за ЕРС. Резултатите од истражувањето се основа која што ја дефинира како содржината на оваа *Конечна публикација*, така и два *мини прирачници* кои ја дополнуваат.

I. ТЕОРИСКА АНАЛИЗА

Даваме краток опис на четирите аспекти кои што ја конфигурираше нашата фаза на теориска анализа:

A) Концепт на Секторот и/или јавните служби

Постои широка согласност помеѓу четирите земји кога е во прашање утврдувањето на што се подразбира под јавна служба.

Во Шпанија, тоа би биле активности кои што државата ги презема за добробит на граѓаните и бесплатно за нив, како што се здравството, образованието, социјалните и итните служби, послоциските сили, комуналните услуги итн.

Во Италија тоа е служба која има за цел да ги задоволи потребите на заедницата во склад со функциите на јавната управа, иако ги вклучува актиностите кои што ги спроведуваат приватните субјекти со истата цел.

Северна Македонија ги дефинира како „секоја активност чие остварување ја регулира, гарантира или контролира Владата, а која е неопходна за остварување или развој на друштвената меѓузависност и која е од таква природа да не може целосно да се осигура без интервенција на владеешките орган“, бесплатна и еднаква.

Во Србија се со Законот за јавните служби утврдува дека тоа се „установи, претпријатија и други облици на организирање основани во согласност со законот, кои што обавуваат дејност, односно работа со која се обезбедува остварување на правата на граѓаните, односно задоволување на потребите на граѓаните и организациите, како и остварување на други интереси утврдени со законот во поедини работи“

Сите земји покажуваат екстензивна децентрализација во давањето на овие услуги, низ своите различни територијални структури, региони, општини, итн, кои што, исто така **се поклопуваат со области на делувањето** што се однесуваат на јавниот сектор, здравството, образованието, социјалната помош, итните служби, комуникациите, социјалната безбедност, транспортот итн, кои што се дефинираат како „основните услуги за заедница“.

Во поглед на **организационите облици** од кои се даваат овие јавни услуги, сите четири земји укажуваат на *јавната управа*, чиј што работодавач е Владата на секоја држава, која што коегзистира со другите институции кои што овде имаат различни називи и конфигурации:

- јавните претпријатија кои што ја вршат својата дејност како јавна служба, во Северна Македонија;
- нефинансиски јавни претпријатија кои се занимаваат со комерцијални активности во Србија;
- компании кои даваат услуги (телекомуникациски, банкарство, транспорт...) во Италија; и
- правни лица со различни правни облици (фондации, комерцијални претпријатија или јавни претпријатија), во случајот на Шпанија.

На крајот, потребно е да се истакне дека и Шпанија и Србија се однесуваат на специфичниот модел на работници кои што своите услуги ги даваат во јавниот сектор – државните службеници, и двете земји имаат специфично регулаторно законодавство. *Законот за системот на платите во јавниот сектор* во Србија и *Законот за основниот статут на јавните службеници* во Шпанија. Слично е и во Италија која има Закон 241/1990, со кој што се уредува јавната управа.

Натаму, анализираниите четири конфигурации на јавниот сектор се поклопуваат, воопшто, со она што е воспоставено во рамките на Европската унија во поглед на таканаречени **јавни услуги од општ интерес** кои чинат:

- Активностите кои што јавните управи на државните членки на ЕУ ги сметаат како такви
- Се даваат во корист на граѓаните без надоместок и
- Им подлежат на посебните обврски на јавните услуги
- Можат да ги даваат и државата и приватниот сектор
- Здравство, образование, социјални служби, итни служби, полициски сили, третирање на отпад итн.

В) Систем на работните односи: Право на учество

Вториот аспект што го анализираат стручните лица се системите на работни односи на секоја земја и нивната поврзаност со *информирање консултирање*, како експонентите на правото на учество на работниците.

Во таа смисла, **шпанското** законодавство го прописува следното: *Работниците имаат право да учествуваат во компанијата преку претставнички тела со цел на консултации, насочување, предлагање и издавање на извештаи*; имплементацијата на наведеното им одговара како на синдикатите, така и на одборите на претпријатија (или на посебните претставнички тела на државните службеници) кои што коегзистираат во работните центри.

Покрај општото законодавство – *Работничкиот статут*, во Шпанија постои посебна уредба за вработените во јавниот сектор, *Основниот статут на јавните службеници* и прописи во колективните договори и во Договори за условите за работа на државните службеници. Шпанската регулатива го следи она што е наведено во *Директивата 2002/14/СЕ* за правата на информирање и консултирање.

Србија ги дефинира процесите на информирање и консултирање во своето работно законодавство во секторските закони, колективните договори и договори за условите за работа со синдикатите во оние институции во кои не постојат колективни договори.

Северна Македонија, исто така има законодавство со кое се дефинира ова прашање: *Законот за работниците во јавниот сектор* и *Законот за јавните службеници*, заедно со другите посебни закони за јавниот сектор; иако „сегашните прописи не го гарантираат учеството на работниците во јавниот

сектор“; постојат секторски синдикати на кои овие вработени можат да им се придружат.

Италија, од друга страна, наведува дека нејзиниот правен систем „не предвидува облици за учество на работниците во јавниот сектор“.

В) Структура и обем на колективното преговарање

Трето, ја анализираме конфигурацијата на социјалниот дијалог и колективното преговарање во јавниот сектор.

Во сите четири земји постои *трипартитен* систем на *социјалниот дијалог* за сите работни активности во земјата, кој што е од политичка природа и во кој што се утврдуваат јавните покитики.

Што се однесува на колективното преговарање, претставникот на **Италија** потврдува дека во рамките на колективното преговарање, не постојат инструменти за вклучување на работниците во јавните управи.

Северна Македонија, од својата страна, го нема добро организиран јавниот сектор, што го отежнува ова колективно преговарање, оставајќи многу мал простор за истото поради специфичностите на јавниот сектор и позицијата на државата како работодавач која што ја ограничува оваа можност, пред се во поглед на платите.

[И покрај тоа, 2008. година репрезентативниот организациски партнер на овој проект КСС, го потпишал колективниот договор за македонскиот јавен сектор, за чија ревизија моментално се преговара].

Србија, исто така, укажува на потешкотиите во преговарањето во јавниот сектор поради улогата на државата како работодавач и ограничените прашања кои што се предмет на преговорите (како што се, на пример, платите), на што му се придодава и недостатокот на дефинираните обврски во тој дијалог, кој што често се сведува само на изнесување на ставовите. И покрај тоа, кажуваат дека колективното преговарање е поразвиено во јавниот туку во приватниот сектор, а колективните договори постојат за професионалните сектори како што се образованието, здравството, културата, сообраќајот, медиумите, полицијата или телекомуникациите.

Наспроти тоа, колективното преговарање во **Шпанија** е право утврдено со Уставот и развиено во Работничкиот статут и во Основниот статут на јавните служби, во случајот на вработените со законски правни врски и договори за работа во јавниот сектор.

Колективното преговарање им паѓа на синдикатите (и во одредени случаи на работничките совети) кои што ги исполнуваат одредените услови на легитимитетот што се стекнати на синдикалните избори, кои што се одржуваат секоја четврта година во сите работни центри и/или компании, во форма на посебни форуми (преговарачки маси или комисији) од рамноправна природа помеѓу синдикатите и претставниците на јавни управи, што се конституирани на национално, регионално, локално ниво и на ниво на јавни претпријатија, а чии резултати се *Колективни договори*, односно *Договори за услови за работа*. Натаму, од 2007. година постојат заеднички преговарачки форуми за сите работници во јавниот сектор и за преговори за нивните заеднички прашања.

Прашањата кои се предмет на преговорите во Шпанија ги покриваат сите услови за вработување кои што се однесуваат на работниците, како што се надоместоци, планирање на човечки ресурси, вработување, професионална промоција, обука, евалиација на учинок, социјални давачки, превенција на професионални ризици и сите аспекти кои што се однесуваат на работно време и распоред, дозволи, лиценци, одмори, флексибилно работно време и работни смени или мерки за балансирање помеѓу работата и семејниот живот.

С) Развој на ЕРС во секторот за јавни услуги

Конечно, стручните лица од секоја земја инесле некои напомени за можностите на развојот на европските работнички совети во областа на јавните услуги.

Италија известува за постоењето на 67 ЕРС од вкупно 80 мултинационални компании, од кои некои се даватели на јавните услуги според дефинициите наведени во точка А) од овој оддел: Alitalia, ENEL, Generalli, Pirelli, Mediaset, Unicredit, RCS ili General Elektriќа, помеѓу останатите.

Северна Македонија не го регистрира постоењето на ЕРС ниту во една професионална дејност во рамките на јавните услуги, бидејќи иако го имаат *Законот за Европски работнички совет* од 2012. година, истиот нема да биде во сила додека не стане членка на Европската унија.

Во својот извештај, македонското стручно лице ја истакнува *потребата за организирање на вработените со цел на зголемување на нивното учество, информирање и консултирање при донесувањето на одлуки, како и за размени на добрите практики и собирање на искуствата, што ќе стане можно да се организира во рамките на транснационалните комитети.*

Експертот од **Шпанија**, од својата страна, сфаќа дека ниту правно, ниту технички не е можно да се воспостават европски работнички совети во областа на јавните услуги, се присеќава дека Директивата *2009/38/CE* за основање на европски работнички совет или процедурите за информирање и консултирање на

работниците е дизајнирана за претпријатија и групи на претпријатија кои што работат на ниво на заедница, што е услов кој што јавните служби на сите земја не го исполнуваат.

Тој истакнал дека самите дефиниции утврдени во *Директивата 2009/38* го исклучуваат јавниот сектор, de facto, укажувајќи на тоа што се подразбира под компанија со европска димензија (*секоја компанија која вработува илјада или повеќе работници во повеќе од една земја на ЕУ и 150 работници во најмалку две од нив*) и под група на компании со европска димензија (*групата која вкупно вработува илјада или повеќе работници, има две компании во различни земји на ЕУ и има 150 работници во најмалку две од нив*).

Конечно, **српското стручно лице** искажало страв од постоење на работничките совети кои што би можеле да ги преземат некои од функциите на сандикати, иако се залага за „*формирање на телота на национално ниво во кое што би биле претставници на државата и неколку синдикати од јавниот сектор, и кога би се дефинирала некоја рамка за можните преговори, можеби тие разлики би се намалиле и би се воспоставил единствени систем за сите вработени во јавниот сектор*“.

Оваа можност за транснационалното поврзување во контекст на европските интеграции на Република Србија, веројатно би довела, смета нејзиното стручно лице до воспоставување на единствени критериуми и подобрување на ситуацијата по различни прашања во неговата земја.

II. АНАЛИЗА НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО ДОБИЕНИ ПРЕКУ ОНЛАЈН ИСТРАЖУВАЊЕ И СПРОВЕДЕНИТЕ ИНТЕРВЈУА

Собрани анкети и интервјуа и профили на испитаниците:

Пред се, ја истакнуваме мострата на фазата на истражувањето спроведено во секоја земја, за да можеме потоа да ги анализираме добиените резултати во три блокови: познавање и примена на Директивата и националното законодавство за учество, структурата на овие системи на учество во секторот за јавни услуги и развојот на ЕПС во јавниот сектор.

- Шпанија:** Мострата на нивното истражување брои **105 учесници:** објавени се **23 интервјуа** во две фокус групи, со вкупно учество од дванаесет претставници на работниците / синдикатите и единаесет претставници на јавната управа, како и **82 анкети**, со следниот профил на учесниците:

Жени помеѓу 45 и 54 години, работници во секторот за јавни услуги, со висока стручна подготовка кои што му припаѓаат на професионалниот здравствен

сектор, 56% (вклучувајќи ги здравствените услуги и негата), регионалната управа 21%. Вкупно 73% се работници, а 38% претставници на синдикатите.

- **Италија:** Собрани се вкупно **25 анкети** и **12 интервјуа** (8 јавни службеници и 4 претставници на јавната управа). Профилите на анкетираниите се наоѓаат во продолжетокот:

Мажи помеѓу 30 и 44 години, сите работници и синдикални претставници од секторот за професионален транспорт и управата кои работат во центрите со повеќе од 1000 вработени.

- **Северна Македонија:** Собрани се вкупно **355 анкети**, но не е реализиран ниту еден интервју. Профилот на анкетираниите е следниот:

Жени помеѓу 45 и 54 години, работници во секторот за јавни услуги, со претежно висока стручна подготовка (61%) кои што својата професионална дејност ја вршат во наставниот и истражувачкиот сектор (64%), потоа во државната управа (18%).. Вкупно 21% од испитуваните, исто така се претставници на синдикатите и/или работниците во јавниот сектор.

- **Србија:** Во извештајот не се наведуваат податоци за бројот на собраниите онлајн анкети, иако се наведува дека е направено **11 интервјуа** (со шест претставници на синдикатите и пет претставници на секторот на јавна управа). Не го знаеме профилот на овие учесници, бидејќи во Националниот извештај ги нема наведените податоци.

Кратко:

- Компаративната анализа е спроведена (според податоците на националните експерти) низ вкупно **462 онлајн анкети** [77% во Северна Македонија, 18% во Шпанија и 5% во Италија, Србија известува дека ги спровела овие истражувања, но не ги дава нумеричките податоци за истото] и **46 индивидуални или групни интервјуа** [50% во Шпанија, 26% во Италија и 24% во Србија].
- Глобалниот профил на лицата кои што учествувале во фазата на истражување се наведува во продолжетокот:

Жени помеѓу 45 и 54 години, работници во секторот за јавни услуги, со висока стручна подготовка, вработени во здравствениот или образовниот сектор. Нив околу 30% , кои што се претставници на синдикатите или работниците.

ИЗВЕШТАЈ ЗА АНАЛИЗА НА ДОБИЕНИТЕ ПОДАТОЦИ

Како што веќе истакнавме, за да го подготвиме овој дел од нашата истражувачка фаза, ги групиравме резултатите што се добиени со собирање на податоците од анкетите и интервјуата на фокус групи во три блокови поради подобра визуализација.

А. Познавање и примена на европските и националните прописи за постапките на учество на работниците во секторот за јавни услуги:

Во овој прв блок го гледаме познавањето на европските директиви за учество на работниците, специфичните национални прописи во секторот за јавни услуги и валидноста на овие прописи кои што го гарантираат учеството на работниците во јавниот сектор.

Анкетните прашања анализирани во овој блок се под броевите 1, 2, 3 и 4, а добиени се следните резултати:

1. Во трите земји (Шпанија, Италија и Србија) **околу 50% од испитуваните и интервјуираните лица е запознаено со постоењето на европските директиви** за учество на работниците, а најнизок проценц е во Шпанија, само 46%.

Овој резултат е спротивен со **недостаток на знаењето од 75% кој што се јавува помеѓу испитаниците во Северна Македонија.**

Од испитаниците кои што ги познавале овие директиви:

- **Само 27% верува дека овие прописи се менуваат во јавниот сектор** во нивната земја (со процент поголем од 40% во Шпанија и само 16% во Италија) Натаму, се истакнува високиот степен на незнаење во оваа национална примена (39% од Шпанците и 50% од Македонците).

Во интервјуите направени во Италија, истакнато е дека неодамното објавување на законот за транспарентност ги проширило обврските на работодавачите по прашањата кои што морат да бидат пријавени на работниците..

- Што се однесува на **ефикасноста на примена на оваа регулатива за гарантирање на учеството на работниците, само 15% одговориле потврдно** (25% од Шпанците и 10% од Италијаните и Македонците).

Пак, незнаењето е главен протагонист на овие одговори: 52% одговорило така (40% во Шпанија и Македонија и 76% во Италија).

- Конечно, повеќе од 40% од испитаниците потврдува дека во нивната земја постојат посебни прописи за учество на работниците во јавниот сектор (за оваа тема имаме само податоци од Шпанија и Северна Македонија), пак, високит процент на незнаење во овие две земји изнесува скоро 50% (45% во Шпанија и 58% во Македонија).

2. Што се однесува на структурата низ која што се спроведуваат системите на учество на работниците, скоро 70% одговорило дека тоа се синдикатите (80% во Македонија и Италија се издвојува во споредба со 40% во Шпанија, Србија наведува дека „синдикатите се препознаени како релевантен субјект“ во овој процес).

Во случајот на Шпанија, опцијата за работнички совети имала поддршка од 45%, нешто повеќе од опцијата „синдикати“, што е логично доколку мислиме дека во сите компании постои ова претставничко тело кое што ги споделува овластувањата за информирање и консултирање со синдикатот поради шпанскиот систем на двојно застапување.

Италија во своите интервјуа го истакнува воспоставувањето на периодичноста (тримесечни или полугодишни) на информативните состаноци помеѓу работодавачите и синдикатите.

Србија укажува дека системот за информирање и консултирање е со најголем дел дефиниран со колективните договори, иако синдикатите истакнуваат дека овие системи на учество недоволно се развиени и дека им е потребна поголема независност и самостојност на раководителите кои што ги развиваат. Од своја страна, работодавачите сфаќаат дека буџетските ограничувања кои што ги наметнува централната власт ги отежнуват системите на консултации. Во таа смисла, работодавачите сметаат дека би било прикладно процесот на информирање и консултирање да се усогласи со европските прописи и пракса.

3. Вкупно 70% од испитуваните кажува дека прима информации или учествува во денесувањето на одлуки на своето работно место, со истиот процент во Шпанија, Италија и Македонија. Во Србија, скоро половина од испитаниците сомнева во информациите добиени во процесот на преговори.

Испитаниците кои потврдно одговориле за информациите кои што ги добиваат кажуваат:

- **Доволни се** да може да се даде мислење за работните прашања (околу 60% во Македонија и Шпанија. Немаме овие податоци во случајот на Италија).
 - Отприлика, 80% од нив **смета дека се корисни или прикладни (79% во Македонија, 80% во Италија и 84% во Шпанија)**. Србија не дава конкретни податоци, но напомува дека повеќето испитаници смета дека информациите што ги добиваат од синдикатите не се релевантни, но потврдува дека овие информации добиени од работодавачите се корисни за синдикатите и дека се примерни.
4. На крајот, ги собираме информации за тоа **на кого работниците се ослонуваат за да ги решат своите работни проблеми** (имаме одговори само од Шпанија и Северна Македонија):
- 60% тврди дека се ослонуваат на синдикати
 - 8% на работнички совети (13,6% во Шпанија и 4% во Македонија)
 - 25% тоа би го решило директно со својот работодавач (39 % во Македонија и 12 % во Шпанија)
 - 4,5% би се одлучило за инспекција за труд (6% во Шпанија и 3% во Македонија)
 - преостанатите 4,5% не би побарале помош од никого поради страв од вознемирување (поголем процент во Македонија од 8%, во споредба со 1% во Шпанија).

В. Постоене на социјалниот дијалог и/или системот за колективно преговарање и начини за нивното спроведување во пракса во секторот за јавни услуги:

Во овој втор блок на нашата анализа се следи структурирањето на социјалниот дијалог и колективното преговарање, како и потешкотиите кои што би можеле да постојат во примена на колективното преговарање во јавниот сектор. Анкетните прашања анализирани во овој блок се 5, 6, 7 и 8, со следниот резултат:

1. Повеќе од 90% од лицата кои што се испитувани и интервјуирани во Шпанија и Италија признават дека **постои социјален дијалог и/или колективно преговарање** во нивното професионално поле на јавните услуги и 62% во случајот на Северна Македонија.

Наспроти тоа, Србија укажува дека половината од вработените смета дека не постои активен и адекватен социјален дијалог, посебно во државната управа. Луѓето кои што биле интервјуирани во оваа земја потврдуваат дека

постои поголем развој во трипартитниот национален социјален дијалог каде се расправа за законите за буџетот или минималната плата.

Од луѓето кои потврдно одговориле на признавање на социјален дијалог и/или колективно преговарање, ги добивме следните податоци за оваа тема:

- 70% потврдуваат дека **преговорите помеѓу јавните управници и синдикатите се најефикасен инструмент за воспоставување на работните услови** (85% во Шпанија, 70% во Македонија, „мнозинство“ во Србија и „само“ 50% во Италија).

Во интервјуата спроведени во Италија, се наведува дека колективното преговарање не е „доволно заштитнички настроено“ и дека е потребно да се подобрат аспектите во поглед на платите и другите законски аспекти.

Во Србија се препознаваат проблемите во врска со репрезентативноста на учесниците во преговорите и со поголема ефикасност на спогодби во поглед на нивната примена.

- Испитаниците се повикуваат на фактот дека **специфичностите на јавниот сектор се пречка за водење на ова колективно преговарање** (имаме податоци само за Шпанија, 73%).

По ова прашање, ставовите на луѓето кои што биле интервјуирани и испитувани во Шпанија се спротивни – претставниците на работници / синдикати не се сложиле, па едногласно колнстатирале дека тие потешкотии постојат, во однос на јавните управници, кои што 50% се сложиле за постоење, односно непостоење на овие пречки.

Од својата страна, и Северна Македонија и Србија, како главните пречки ги истакнуваат ограничената автономија на социјалните партнери и буџетските ограничувања.

- 70% од испитаниците (во Шпанија и Италија и „мнозинство“ во Македонија и Србија) потврдува дека **колективното преговарање придонесува на зголемување на учеството на работниците на нивното работно место)**

Во врска со тоа, потребно е да се истакне дека во интервјуата направени во две фокус групи во Шпанија се водела интензивна дебата за обемот и вистинската примена на колективното преговарање и за потреба за подобрување на некои од неговите практики. Конкретно, за потешкотиите

со кои управниците се сретнале при одобрување на платеното одсуство и/или промена на работните смени помеѓу работниците поради постоечкиот кусок на персонал и изостанок (боледувања и изостаноци од работа поради здрвстани причини) кои што постоеле во многите центри, а сите тие сиректно се грижат за загрозените лица (постарите лица или лица со инвалидитет) или работаат во областа на здравството.

2. Што се однесува на **начинот на кој што се одредуваат работните и професионалните услови во секторот за јавни услуги**, повеќе од 80% потврдува дека то е низ **колективните договори или договори за условите за работа**, истакнувајќи 100% од одговорите во Италија, 85% во Шпанија, 65% во Македонија и „мнозинство“ во Србија, што, исто така укажува на еднострани одлуки на работодавачите.
3. Што се однесува на **работните и професионалните услови** кои што работниците ги уживаат во јавниот сектор, 60% потврдува дека се **прифатливи** (издвојувајќи го најголемиот процент во Шпанија, 75% во споредба со 50% во Италија и Македонија), додека 34% кажуваат дека не се погодни (повеќето од испитаници од Србија и 50% во Италија, 30% во Македонија и 21% во Шпанија).
4. Последното прашање поставено во овој блок имало за цел од работниците да побара да ги воспостават приоритетите од седум аспекти кои што, од нивната точка на гледиште, би требало да ги подобрат работните услови. Добиени се следните резултати, кои што се поредени од највисок кон најнизок во смисла на важноста на производство на овие промени, врз основа на одговорите добиени во секоја земја (Шпанија, Италија и Македонија):
 1. Надоместок, мнозинска опција во четирите земји, истакнувајќи 100% во Италија и 43% во Шпанија.
 2. Работните денови со помалку часови се на второ место во Шпанија (39% од одговорите) и у во Италија. Истото не се наведува во македонскиот извештај, а во извештајот на Србија зазема седмо место, со 30% од добиените одговори.
 3. Поголемо внимание за безбедноста и здравјето на работа е трета опција за Шпанците, Србите и Италијаните, но се наоѓа на петто место во случајот на Македонија.
 4. Консултацијата на јавното раководство за професионалните аспекти се појавува на четврто место во сите четири земји.

5. Поголема ценетост од страна на својот шеф на работата е на петто место во Италија, Шпанија и Србија, додека во Северна Македонија оваа опција е втора по приоритетот.
6. Повеќето курсеви за обука за професионални квалификации се на шесто место во сите четири земји.
7. Добивање на поголемо внимание од страна на синдикатите зазема седмо место според потребите на вработените во Италија и Шпанија, додека во Македонија испитуваните работници го избираат на третто место, а во Србија на второ место, со поддршка од 48%.

С. Развој на ЕРС во областа на јавните услуги:

Конечно, во овој последен блок (во кој ги анализиравме прашањата 9 и 10 од анкетата), целта била да се следи знаењето на испитаниците за постоењето на европски работнички совети во нивната стручна област и нивното мислење за создавање на истите во секторот за јавни услуги, добиени се следните резултати:

1. **Знаењето за постоење на ЕРС многу варира помеѓу земјите.** Вкупно 86% од луѓето кои што се испитувани и интервјуирани во Шпанија знае за нивното постоење, и само 50% во Србија и само 30% во случај на Италија [Ги немаме овие податоци за Северна Македонија].

Интервјуата направени во Србија даваат уште една информација за можност за постоење на ЕРС – нормативната регулатива во Србија моментално не дозволува обраќање до овие комисији. Натаму, се поставува прашање кои од секторите на јавната управа би можело да пристапат до оваа можност, со оглед дека јавните служби се под директна политичка контрола како на национално ниво, така и на регионално или локално ниво.

2. **Околу 77% од испитуваните смета дека би било интересно да се воспостави системот за информирање и консултирање во рамките на Европската унија за секторот за јавни услуги,** бидејќи овој инструмент моментално не постои. По земјите, 82% од Шпанците, 78% од Македонците, 75% од Италијаните и мнозинство од Србите.

Во Шпанија, каде ова мислење го споделува апсолутното мнозинство во анкетите, во спротивност е со недостатокот за прифаќање на оваа можност од страна на интервјуирани луѓе, каде ниту претставниците на синдикати, ниту јавните менаџери не верувале дека оваа можност придонесува за што било позитивно во колективното преговарање во јавниот сектор. Натаму, испитаниците верувале дека технички и правно не е можно да се воспостави ЕРС во јавната сфера поради различните прописи на секоја земја, дури и врз

основа на самата дефиниција на она што се подразбира под јавен сектор и самата динамика на структурирање на колективното преговарање во секоја држава членка на Европската унија.

Јавните раководители во Италија зборуваат на сличен начин и, во фазата на интервјуа, потврдуваат дека моменталната регуларна рамка е гломазна, многу процедурална и тешка за имплементација, посебно во областа на јавните услуги поради нејзините врски со Владата и промените во структурата на управување и одлучување.

3. Испитаниците се прашани за што веруваат дека **би можело да им даде постоењето на ови системи за информации и консултации**. Добиени се следните заклучоци:

- Отприлика 47% (повеќе од половина во Србија, 50% во Италија и Македонија и 42% во Шпанија) смета дека информациите за подобрување во други земји би **можеле да се користат за нивното спроведување во националното колективно преговарање**.
- 24% смета дека оваа размена на информации **би го олеснила воспоставувањето на еднакви услови за вработување во областа на јавните услуги во ЕУ** (35% во Италија и Шпанија и 11% во Македонија).
- Остатокот на одговорите е распореден помеѓу оние кои што веруваат дека познавањето на овие ситуации **би можело да послужи како механизам за притисок во националното колективно преговарање** (околу 10%, освен во Србија, каде овој процент изнесува „повеќе од половина“) и на оние кои мислат дека **би се остварила координација помеѓу јавните сектори на државите членки** (околу 8%).

III.- ЗАКЛУЧОЦИ ОД СПОРЕДБЕНИОТ ИЗВЕШТАЈ

Во овој последен оддел се обидуваме да ги одразиме општите заклучоци на *фазата на заедничко истражување* на четирите земји партнери на Проектот и учесниците во него, и во можност сме да ги извлечеме следните општи заклучоци:

- 1) **Постои висок степен на незнаење кај работниците за постоењето на европски и национални прописи за учество на работниците.**
- 2) **Повеќето од нив смета дека прописите за учество не се применуваат во јавниот сектор и дека, кога ќе се воведат, се неделотворни и не го**

гарантираат правото на работниците да учествуваат во донесувањето на одлуки на своите работни места.

- 3) **Повеќето од работниците одат во својт синдикат за да ги решат своите проблеми и да соберат информации**, освен во случајот на Шпанија каде синдикатите и работничките совети се заедно во таа функција.
- 4) **Информациите кои што работниците ги добиваат и нивното задоволство со истите се на многу високо ниво и се сметаат за корисни или примерни** од страна на 80% од луѓето кои што учествувале во истражувањето.
- 5) Огромно мнозинство (со исклучок на Србија) има мислење дека **колективното преговарање се случува и дека тоа е најефикасен инструмент за воспоставување на условите за работа**, што воопшто сметаат за прифатливо. Колективниот договор е **соодветен инструмент за утврдување на работните и професионалните услови** на работниците во секторот за јавни услуги.

Иако, во Шпанија (единствените достапни податоци од четирите земји) се наведува дека јавниот сектор ги има регулаторните посебности и буџетските ограничувања кои што го отежнуваат колективното преговарање.

- 6) Висок е процентот на испитаниците кои што потврдуваат дека **колективното преговарање придонесува за зголемување на учеството на работниците**.
- 7) Аспектите, како што се **надоместоци, пократко работно време, поголемо внимание за здравјето и безбедноста на работа или поголема присутност во професионалните прашања** на своето работно место, испитаниците ги истакнуваат како **главните аспекти во кои е потребно подобрување**, во смисла на условите за работа. Оваа општа коинциденција задржува посебност во Србија и Северна Македонија, каде потребата за поголемо внимание од синдикатите се чини посебно изразена.
- 8) Висок е процентот на оние кои знаат за **постоењето на европски работнички совети** (освен во случајот на Италија, која што достигнува само 30%).
- 9) Големото мнозинство од испитуваните (околу 77%) смета дека **би било неопходно да се воспостави некој транснационален систем за информирање и консултирање во секторот за јавни услуги** во земјите на Европската унија.

- 10) Постојењето на ЕРС или алтернативниот систем за информирање и консултирање би дало елементи за поддршка на националните преговори, воспоставувајќи поеднакви услови за вработување во рамките на ЕУ, механизми за координација или притисок во колективното преговарање.



IV.- ПОТЕШКОТИИ ВО СОЗДАВАЊЕТО НА ЕВРОПСКИ РАБОТНИЧКИ СОВЕТИ ВО СЕКТОРОТ ЗА ЈАВНИ УСЛУГИ

а) Прва потешкотија: Јавна служба и транснационалност

Во поглавјето II на оваа публикација веќе ги спомнавме условите кои што компаниите или групата на компании мора да ги исполни за да се воспостави ЕРС. Доколку ја испитаме конфигурацијата на јавниот сектор (*јавните служби*) со постоечкото законодавство на заедницата за европски работнички совети (*Директивата 2009/38/CE*), можеме да ги воочиме потешкотиите (подобро да се каже неможностите) во воспоставувањето на овие европски работнички совети во областа на јавните услуги [не можеме да ги сметаме ниту за компанија ниту за деловна група која што работи на ниво на заедница, како што токму истакнавме].

Постои низа фактори, често меѓусебно поврзани, кои што можат да се групираат како „*економски фактор*“ (2), а кои можат да влијаат врз ефикасноста на европските работнички совети. Тоа го вклучува секторот за активности, нивото на интернационализација на групата, структурата на компанијата, сопственичката структура и нивото на изложеност на притисоците на глобализацијата или дури економската или здравствената криза.

Во нашиот случај, секторот за дејности (јавните услуги) влијае врз моменталното непостоење и тешката веројатност за создавање на ЕРС (3), а само со тоа и врз структурата на „*претпријатијата*“ (јавната управа која нема седиште или своја холдинг компанија, на пример) по однос на еднаквоста на неговите активности, како и сопственичката структура, што исто така може да влијае врз работење на ЕРС.

На овие два елементи мораме да го додадеме и влијаението (или подобро кажано недостаток на влијанието) на нивото на интернационализација на секторот за јавни услуги на веројатност за создавање на ЕРС, од едната страна и врз ефикасното функционирање на телата, од другата страна. Што се однесува на второнаведеното, „*се аргументира дека ЕРС групи со ниско ниво на интернационализација (...) играат поограничена улога и информациите и консултациите на ова ниво, бидејќи остануваат секундарни во однос на националните структури за информирање и консултирање на работниците*“ (4)

Самиот обем на делувањето на јавните услуги (исклучително национални) директно се коси со дефиницијата на **транснационалност** од самата *Директива 2009/38*.

(2) Цитатот за ова во *Еурофонд извештајот (2022), Предизвици и решенија: Студијата на случаи за Европски работнички совети, Канцеларија за публикации на Европската унија, Луксембург, страни 47 и натаму.*

(3) Воопшто, според наведениот *Eurofound извештајот (2022)*, постоењето на ЕРС е помалку вообичаено во некои компании во услужниот сектор, во дел „поради фактот дека основањето на мултинационални компании се понова појава во подгиги на секторите, нпр. Здравство и нега“, страна 48.

(4) Whittall, 2000; Timming, 2010, цитирано според *Еурофонд извештајот (2022)*, страна 47.

Задачата на Европските работнички совети е да се занимават со транснационални прашања без вплеткување или замена на националните структури за информирање и консултирање на работниците. Во таа смисла, Директивата од 2009. се обидела да го дефинира обемот на овластувања на ЕРС, ограничувајќи ги на крајот на прашањата кои што се однесуваат на најмалку две земји или целата група. Иако самата Директива, во својата воведна изјава 16, го наведува следното:

“Тренснационалната природа мора да се утврди земајќи го во предвид и обемот на неговите потенцијални ефекти и нивото на управување и претставување кој што е вклучен. Во таа цел, прашањата кои се однесуваат на целата компанија или групата, или барем на две држави членки, се сметаат за традиционални. Тоа се прашања кои се, без оглед на бројот на вклучените држави членки, од значај за европската работна сила поради обемот на своите потенцијални ефекти или кои го вклучуваат преносот на активностите помеѓу државите членки.”

Оваа воведна изјава е довела до несогласување во толкувањето на некои теоретичари (на пример, Лаул, 2018, ЕТУИ 2015, цитирано од страна на *Еутофонд извештајот (2022)*, страна 13), кои што тврдат дека е изводливо прашањето кое што ја погодува некоја земја да може да биде одговорност на ЕРС, додека се чини дека самата Директива ја исклучува, оставајќи отворено за толкување дали некое прашање мора да се смета за транснационално или не (5).

Стручните лица од земјите учесници на Проектот во своите национални извештаи и лични проценки заклучиле со следните изјави кои мораме да ги земеме предвид при разгледување на конечниот предлог за одржливоста на ЕРС во јавните служби, а се однесуваат на обемот и транснационалноста.

Шпанија сфаќа дека **ниту правно ниту технички не е можно да се воспостават европски работнички совети во областа на јавните услуги**, бидејќи, од едната странам *Директивата 2009/38/CE de facto* го исклучува јавниот сектор на секоја земја, бидејќи се однесува на претпријатијата или групите на претпријатија кои што работат на ниво на заедница: *“Секое претпријатие кое вработува илијада или повеќе работници во повеќе од една земја на ЕУ и 150 работници во најмалку од нив, и, во смисла на група на компании која што работи на ниво на заедница: Групата која што вкупно вработува илјада или повеќе работници, има две компании во различни земји на ЕУ и има 150 работници во најмалку два од нив”*, што е услов кој што не го исполнуваат јавните служби.

И, другото, укажуваат на самата дефиниција и конфигурација на јавниот сектор во секоја од државите членки и/или државите кандидати како и на динамиката на структурирање на колективното преговарање во секоја земја.

(5) Мора да се има на ум дека Резолуцијата на Европскиот парламент од 20. февруари 2023. година, со препораки упатени до Комисијата за ревизија на Директивата за европски работнички совети, помеѓу своите препораки ја предлага потребата да се разјасни сегашниот концепт на транснационалноста, бидејќи истите можат да се толкуваат на различни начини, што ја предизвикува фрагментацијата во примена на директивата.

Од својата страна, **Северна Македонија** го има *Европскиот закон за работнички совети* од 2012. година кој што нема да биде во сила додека не станат членки на Европската унија, и смета дека јавниот сектор не може да се поистоветува со приватниот сектор каде постои одреден степен на слобода во регулирањето на поедини прашања, додека во јавниот сектор повеќето од правата на работниците се одредени со закони. **Заклучуваат дека можноста за формирање на транснационални работнички организации во јавниот сектор е малку веројатна.**

Србија смета дека **можноста за воспоставување на ЕРС во било кој од секторите за јавна управа е многу непозната.** Освен тоа, постои висок степен на страв од можност за преземање на некои од синдикалните функции во претпријатијата, па е логичен и ставот за одбивање на поедини синдикати по ова прашање.

Италија верува дека воведување и ширење на ЕРС во секторот за јавни услуги **може да биде соодветно средство** за задоволување на потребите на работниците, под услов овие одбори да се функционални и ефикасни во зависност од карактеристиките на компаниите и услугите кои што ги даваат, иако смета дека **е неопходна попрецизна регулација на колективното преговарање** за да можат ЕРС да се прилагодат на деловниот контекст и попотполно да го изразат својот потенцијал.

б) Втора потешкотија: Исклучување на државите кои не се членки

Оваа втора потешкотија (неможност) често е од законодавна природа и се однесува на опсег на примена на Директивата, бидејќи се однесува само на државите членки (како што е утврдено во членот 19: „*оваа Директива се применува на државите членки*“) што ги исклучува земјите кандидати (како што и наведува Северна Македонија во својот извештај).

с) Трета потешкотија: Системи на работните односи

Различните системи на работните односи кои што постојат ширум Европа (кои што веќе ги спомнавме во *тероискара фаза* од нашето истражување), исто така се елемент кој што може да влијае врз основањето на ЕРС.

Различната култура на работните односи, постоењето или непостоењето на претставници на работниците во секторот за јавни услуги, начинто за нивниот избор, нивните надлежности, нивните способности за делување, односно можноста за интервенција во регулирањето на условите за работа низ колективното преговарање, помеѓу останатите аспекти, ги идентифицираат потешкотиите за создавање на ЕРС оваа област. [Како што подоцна ќе видиме, овој елемент кој што сега го утврдуваме како негативен, односно како потешкотија за основање на ЕРС, може да се претвори во позитивен доколку го земеме во

предвид влијанието со кое напредните системи на работните односи можат да му придонесат на социјалниот дијалог и во системите со помала традиција по ова прашање].



Алтернатива за основање на ЕРС: Воведување на Транснационален систем за информирање во секторот за јавни услуги

Ефикасноста на било која организација, во голема мера зависи од нејзината способност на задоволителен начин да го спроведе процесот на генерирање и пренос на информациите, како внатре во организацијата, така и надвор од неа, на тој начин претворувајќи го во стратешки фактор кој што ја ревалоризира неговата активност, а кои што мора да се интегрира во глобалниот концепт.

Затоа, барањето за учество на работниците е важно, бидејќи одлуките кои што организацијата може да ги донесе имаат влијание врз нејзината иднина и врз нејзините членови. Вклучување на вработените во процесот на донесување на одлуки на компанијата му помага на успехот на организацијата и ја зголемува мотивацијата и посветеноста на работниците за постигнување на деловните обврски.

Eurofound истражувањето (наведениот *Извештај за 2022. година*) покажало дека вработените во високо ангажирани организации пријавуваат повисоко ниво на работниот ангажман, кој што е поврзан со повисоко ниво на благосостојба, подобрување на продуктивноста, поголемо разбирање и прифаќање и, како резултат, подобра и помирна клима во работните односи, помеѓу останатите погодности. Освен тоа ова придонесува за ефикасно донесување на одлуки и друштвениот мир.

Во таа смисла, **системите за информирање и консултирање** стануваат неопходен инструмент за спроведување на овој процес на учество на работниците во компаниите (или јавната управа). Информирањето, консултирањето и учеството мораме да ги спроведеме како на национално ниво така и во транснационалната рамка.

Значи, можеме да сметаме дека ЕРС дава **дополнителна вредност** (6) на овие процеси. Европската комисија во својот *Извештај до европскиот парламент и советот за примена на Директивата за основање на Европски работнички совет или процедури за информирање и консултирање на работниците и групите на компании кои што работат на ниво на заедница*, од 2000. година, утврдила дека за мултинационални компании, ЕРС:

“ја овозможуваат подобрената комуникација помеѓу работниците и централното раководство. Предноста може да биде во зголемена доверба и посветеност на работниците, кои што придонесуваат со своето знаење и искуство. Заедничко разбирање на транснационалните предизвици со кои што компанијата се соочува и учеството на работниците во одлучувањето за можните решенија, исто така можат да го олеснат воведувањето и зголемувањето на влијанието на стратешките одлуки, кои што ги донесува централното раководство внатре во мултинационалната компанија.

(6) Еурофонд извештајот (2022), *Предизвици и решенија: Студијата на случаите за Европски работнички совети*, Канцеларија за публикации на Европската унија, Луксембург, (цитат страни 65 и 66), ја истакнуваат дополнителната вредност на ЕРС и од перспективата на раководителите и од перспективата на работниците (она што во оваа смисла е цитирано, се наоѓа на страна 7 од оваа публикација).

Што се однесува на работниците, во истиот *Извештај* се наведуба дека ЕРС „го овозможува спречувањето или ублажувањето на негативните ефекти на структурирање на вработувањето и условите за работа“.

Како последица на овие евалуации и она што е истакнато во оваа публикација, **опцијата што преостанува е проучување на можноста за создавање на алтернативен систем за информирање и консултирање за Европски работнички совет во секторот за јавни услуги и во транснационалната сфера на државите членки и кандидати.**

Во таа смисла се позиционирале националните стручни лица кои што учествуваат во Проектот.

Па така Шпанија, во првата проценка, **смета дека може да се воспостави системот за размена на информации** помеѓу претставници на синдикатите и јавните раководители на различни држави членки и/или кандидати, **но ни во кој случај не би можеле да го воспоставиме системот за консултации**, токму поради она што е кажано за разликите во концепцијата и структурирањето како на она што се подразбира под јавен сектор, така и поради начинот за разбирање и пристапот до колективното преговарање во секоја партнерска земја

Италија го брани **постоењето на ЕРС во областа на јавниот сектор**, така да не предлага никаква алтернативна опција. Иако ја препознава улогата која што синдикалната организација мора да ја има, како најбрз начин да се разбере динамиката на работниот однос и управувањето со компанијата, синдикатот не се смета како доволен да ги осигура консултациите и ефикасен и сеопфатен информациски систем. Затоа, работниците изразуваат потреба за поефикасни инструменти за учество кои што ќе бидат воспоставени во законодавството и колективното преговарање.

Северна Македонија укажува на **размена на добри практики и собирање на искуства** кое што ќе биде можно да се организира во рамките на **транснационалните совети**. Предлага, во недостаток на ЕРС, можност за **основање на одредени тела / организации кои што ќе ги чинат работниците во јавниот сектор**, без оглед дали тие би биле организирани на ниво на одредена категорија на работниците или од страна на институции / организации.

. Конечно, **Србија** разгледа можност да, доколку би се формирало телото на национално ниво кое што би ги вклучувало претставниците на државата и неколку синдикати од јавниот сектор и кога би се дефинирала некоја рамка за **можни преговори**, можеби се намалиле постоечките разлики помеѓу државите и воспоставил единствен систем за сите вработени во јавниот сектор. Таа смета дека транснационалното поврзување во контекст на европските интеграции на Србија би

довело до воспоставување на единствени критериуми и подобрување на состојбата во земјата.

Разгледување на информациите и консултациите во *транснационалниот систем во секторот за јавни услуги*.

Европската комисија во својот извештај за *Директивата 2009/08* од 2018. година го потврдува следното:

„Преиначената Директива ги подобрила информациите за работниците во смисла на квалитетот и обемот, но кога се во прашање консултациите Директивата била помалку ефикасна. Иако имаат право да го изразат своето мислење, се чини дека членовите на европски работнички совети имаат мало влијаније врз процесот на донесување на одлуки во своите компании, посебно во случаи на реструктурирање“.

Независно од ова мислење на Европската комисија, а земајќи го во предвид она што го предвидовме низ овој документ (конкретно, дефиницијата на информации и консултации) **веруваме дека може да се имплементира системот за размена на информации** помеѓу претставници на синдикатите и јавните раководители на различни држави членки и/или кандидати, **но ниту во кој случаи не би можело да се воспостави системот за консултации**, токму поради она што веќе е наведено за разликите во концепцијата и структурирањето на она што се подразбира под јавен сектор и за начинот на кој што се разбира и решава колективното преговарање во секоја земја.

Според тоа, **ние сме посветени на создавањето на *Транснационален информациски систем во секторот за јавни услуги***, без вклучување на фазата на консултации во него од наведените причини. Веруваме дека создавањето на овој *транснационален информациски систем* може да даде низа погодности на сите земји, членки или кандидати, кои што би можеле да се интегрираат во него, на што, во продолжетокот, ќе се обидеме да се осврнеме, како кратко оправдание на самото постоење на Системот.

А) *Транснационалниот информациски систем* може да ги подобри системите на работни односи со помалку традиција во оваа смисла:

Како што веќе и наведовме, транснационалниот систем за размена на информации во секторот за јавни услуги може да игра важна улога во земјите со пониска култура во системот се работните односи. Влијанието на системот на индустриските односи на дадената земја, може да влијае на начин на кој што „раководството“ ја перципира улогата на овој *информациски систем*.

Можеме да претпоставиме дека во земјите во кои штп постои јака традиција на социјалниот дијалог со взаемно почитување на социјалните партнери, **транснационалниот информациски систем на јавните служби ќе делуваат поефикасно туку во оние чија што земја на потекло има послаба култура на работните односи, па ќе послужат како кохезивен инструмент и „огледало“ во кое можат да се огледаат.**

Постоењето на структурата за застапување на работниците во сите земји може да го похранува овој *Транснационален информациски систем*, така да тој може, возврат, да го похранува социјалниот дијалог во тие земји. Присуството на транснационалната структура, исто така може да го поддржи развојот за претставување на работниците на национално ниво или да го обезбеди форумот за претставување каде тоа порано не било случај (таа можност во својата анализа ја наведува и српското стручно лице).

На овој начин, иако целта на ЕРС и нашиот *транснационален информациски систем* е занимавање со транснационалните прашања, покрај овие процеси на информирање и консултирање, **оваа структура може да го подобри социјалниот дијалог на локално ниво и да ги реши некои од конфликтите на тоа ниво.**

В) Транснационални информациски систем може да ја подобри борбата против влијанието на неочекуванит ситуација, како што се нови пандемии:

Во текот на пандемијата КОВИД-19, сите земји, без исклучок покажале слабост во борбата против истата и минимизирање на нејзините ефекти и сите моравме да ги развиваме многу слични стратегии, понекогаш поддржани со предлозите од самата Европска комисија.

Не се доведува во прашање фактот дека ковид-19 имал значително влијание, помеѓу останатите аспекти, врз организацијата на работата на далечина, па и дека на величината и природата на овие влијанија јасно влијаеле секторот на дејности, природата на националните мерки за поддршка на работењето и другата помош насочена кон заштита на вработувањето и здравјето и безбедноста на работниците (скратување на работниот дан, задолжителна работа итн).

Во ова сценарио, јавните служби биле тие кои што имале најголемо оптеретување во борбата проти пандемијата (дури и денеска, откако СЗО го прогласила крајот на пандемијата, ситуациите на физичкото и емоционалното преоптеретување и понатаму се присутни, помеѓу останатите, во секторите како што се здравствените и социјалните услуги).

Очигледно е, барем ние мислиме дека е, дека поголемата кохезија помеѓу различни национални јавни служби и размена на информациите и стратегиите би можела да даде дополнителна вредност во решавањето на овие ситуации.

С) Транснационален информациски систем може да го обедини спроведувањето на сличните работни акции во земјите:

Враќајќи се на последниот пасус од претходната точка, мораме да земеме предвид дека и економските влијанија на пандемијата и нејзиното влијание врз реструктурирањето и вработувањето уште не се завршени во повеќе земји, ниту во нашиот сектор за јавни услуги. Понатаму, промената во начинот на работењето, посебно во јавниот сектор, забрзана со пандемијата, ѝ придонесе на расправата за идните облици на работењето како што е работење од далечина.

Затоа веруваме дека постои неколку заеднички прашања за различни држави, членки или кандидати, за кои преговараме на национални нивоа со нашите влади, а кои што можат да ги имаат сличните импликации во смисла на нивната имплементација во секој дел од Европа.

Сите земји, во поголема или помала мера и со многу слично разгледување, решаваат низа прашања во рамките на колективното преговарање, социјалниот дијалог или националните информациски и консултативни системи, што би можело, со транснационалниот информациски систем каков *ние* го предлагаме, да ја олесни неговата поеднаква имплементација ширум Европа на пример:

- Дигитализација на јавните услуги
- Регулација на рабењето од далечина
- Имплементација на нови технологии
- Создавање на нови облици на вработување или давање на услуги
- Спроведување мерки кои што се однесуваат на баланс помеѓу работата и семејниот живот
- Мерки во поглед на безбедноста и здравјето на работното место воочи отворањето на новите зелени работни места, декарбонизацијата, условите на работно место или борбата против пандемијата
- Обука како одговор на појава на новите работи и новите облици на вработување кои што ги присилуваат работниците да учат нови професионални вештини.

Препораки за подобрувања и добри практики

Не сакама да ја завршиме оваа *Конечна публикација* на Проектот без наведување на низа препораки и добри практики во постапките за учество на работниците во секторот за јавни услуги: информирање, консултирање и колективно преговарање, како на национално ниво, каде успеавме да потврдиме, во фазата на истражување на проектот, дека има уште работи кои што треба да се направат, така и на транснационално ниво. Овие препораки ги делиме во два блока кои што се однесуваат на две територијални области на делување, националната и транснационалната:

I. Подобрување на процедурите за учество на работниците: информирање, консултирање и колективно преговарање, кои што можат да ги воспостават европските држави во областа на јавните услуги.

- **Промоција на вистинаска и делотворна култура на учеството (информации, консултации и колективно преговарање)** помеѓу работниците синдикатите и јавните раководители, со промовирање на акциите за подигнување на свеста кои што овозможуваат ова учеството да се насочува кон кој било професионален и работен аспект на персоналот на јавните служби на нивното работно место.
- **Ширење на основните права на информации и консултации** утврдени, на посебен начин во *Директивата 2002/14/CE* и *Рамковната директива 89/391 за здравје при работа* како и во *Европскиот столб на социјалните права*, за сите работници во секторот за јавни услуги, гарантирајќи ја нивната примена како во државите членки така и во државите кандидати.
- **Зајакнување на процедурата за информирање и консултирање**, согледувајќи ги постоечките недостатоци во нивната примена во различни држави на Европската унија и државите кандидати и со гарантирање на усогласување со европските прописи и промовирање на поголемото вклучување на работниците во процесите за донесување на одлуки во кои што се врска со условите за нивното вработување.
- **Унапредување на условите за работа во секторот за јавни услуги**, кои што го гарантираат поголемото учество на работниците во прашањата за безбедноста и здравјето при работа и превенцијата на професионалните ризици во секторот, со зајакнување на активностите на обуката во оваа област.

- **Засилување на моделот на синдикатите и претставници на работниците во областите на секторот за јавни услуги**, гарантирајќи од јавните раководители да ги добиваат потребните и целосните информации што им овозможува постигнување на договор во текот на консултативната постапка.
- **Поканување на државите членки да ги гарантираат административните и судските постапки за заштита во правосудниот систем во прашањата кои што се однесуваат на учество на работниците.**
- **Воспоставување на рамките на делотворни санкции** за работодавачите во секторот за јавни услуги во ситуациите на сериозно кршење на правото на информирање и консултирање на работниците и нивните претставници, како тоа е наведено во *Резолуцијата на Европскиот парламент од 02. февруари 2023. година, со препораки за Европски работнички совети.*
- **Промоција на Рамката за колективно преговарање за целата Европска унија** во секторот за јавни услуги, со која што се елиминираат моменталните ограничувања по ова прашање, кои што постојат во овој сектор и ко што го овозможува проширувањето на опсегот на овие преговори за прашањата како што се надоместоци, професионален развој, вработување, обука и превенција на професионалните ризици, помеѓу останатите

II. Добри практики во Транснационалниот систем за информирање во секторот за јавни услуги.

- **Да ѝ се предложат** на Европската комисија **измена на Директивата 2009/38/СЕ** што го овозможува воспоставувањето на ЕРС (или воспоставување на алтернативен систем за информирање) **во областа на јавните услуги** на различни држави членки и кандидати.
- **Да се дефинира кои компании или институции на јавниот сектор можат да ги основат ЕРС**, во рамките на Директивата 2009/38, со промовирање на нивните основања и зајакнување на капацитетите за делување.
- **Да се спроведе кампања за подигнување на свеста** за репрезентативните синдикати и државите членки на ЕУ и кандидатите, со институционална и финансиска поддршка, за да се зајакне создавањето на европски работнички совети или *транснационален информациски систем* во секторот за јавни услуги.

- **Да се создаде структуриран и редовен систем за размена помеѓу државите членки и кандидатите и секторот за јавни услуги за најдобри практики во транснационалното информирање и консултирање: видливост, знаење и искуство.**
- **Да се дефинираат, заеднички помеѓу синдикатите и јавните раководители, прашањата коишто мораат да бидат предмет на информирање на транснационално ниво во рамките на делување на секторот за јавни услуги.**
- **Да се гарантира правовремен пристап до синдикатите што се присутни во Транснационалниот информациски систем на неопходни, значителни и ажурирани информации, кои што се однесуваат на секторот за јавни услуги.**
- **Да се воспостават мерки за заштита на претставниците на Транснационален информациски систем на секторот за јавни услуги, во остварувањето на нивните права од секое угнетување.**
- **Да се гарантира врамнотежена полова структура во Транснационалниот информациски систем на секторот за јавни услуги, како инструмент за постигнување на половата рамноправност на работното место.**
- Со оглед на значително физичко и емоционално преоптоварување кое го носат работниците на јавните служби во своето секојдневно работење (ситуации кои што се зголемуваат во текот на кризи, како што се здравствените и економските кризи), а во согласност со она што е осмислено во *Стратешката рамка за безбедноста и здравјето 2021-2027*, **да се промовира развојот на Директивата за заштита на психосоцијалните ризици во секторот за јавни услуги**, проширена на држави членки и земји кандидати, вклучувајќи ги и специфичните аспекти како што се, помеѓу останатите, burnout како последица од стресот на работа, како веќе го дефинирала СЗО, експлицитни референци на лечење од последиците од КОВИД-19 за професионалните работници, или воспоставување на транснационалните акции кои што ја развиваат програмата за поддршка за работниците кои што патат од психосоцијални ризици (вклучувајќи го стресот, депресијата, професионалната исцрпеност, или burnout) со ефикасни посочувања и препораки за борба против овие ризици.

V. НАЈНОВИ НАСТАНИ

Втора фаза на консултации со социјалните партнери според членот 154 од ДФЕУ за можната ревизија на Директивата за Европски работнички совет (Директива 2009/38/СЕ)

Европската комисија на 26 јули 2023. година го објавила „Документот за работењето на службите на Комисијата“ {SWD (2023) 662 final} кој што се состои од *Аналитичкиот документ* и *Консултативниот документ* за референтна тема, со кој што се покренува *втората фаза на консултации на европските социјални партнери за можната ревизија на Директивата за европски работнички совети*, која што ќе биде отворена до **04. октомври 2023. година** (*) и во која се разгледа **можната содржина на оваа акција**.

Во својот *Консултативен документ*, Комисијата потсетува дека начелото 8. од **Европскиот столб на социјалните права** кое што ја нагласува важноста на социјалниот дијалог и учеството на работниците, истакнувајќи дека европските работнички совети се клучно средство за вклучување на работници во транснационалните одлуки на мултинационални компании кои што се однесуваат на нив, и да во согласност со важечката Директива, советите се формираат по барање на вработените и преку нив можат да се дадат незадолжителни мислења за раководството за релевантните транснационални прашања.

Комисијата истакнува дека консултациите со социјалните партнери уследиле после поканата од Европскиот парламент да се преиспита Директивата, во согласност со политичките посочувања од претседателката von der Leyen за резолуциите кои што ги усвоил Европскиот парламент во согласност со членот 225. од Договорот за функционирање на европската унија (ДФЕУ). Во таа смисла **Комисијата се обврзува да продолжи со законодавниот предлог, со големо почитување на пропорционалноста, супсидијарноста и подоброто законодавство**, продолжувајќи да собира докази за предизвиците кои што ги истакнале Парламентот и самата Комисија.

(*) Првата фаза на консултации е објавена помеѓу 11. април и 25. мај 2023. година и Комисијата ги добила одговорите од 11 социјални партнери (3 синдикални организации и 8 деловни организации). Анализирајќи ги овие одговори, Комисијата заклучила дека „постои простор за понатамошно делување на ЕУ за подобрување на Директивата за европски работнички совети“

Треба да се напомене дека во овие одговори постои јасен несклад, помеѓу мислењата на синдикатите и работодавачите. Синдикатите укажуваат на постоењето на недостатоците во сегашната Директива и препознаваат дека консултативниот документ од првата фаза не ги обработува сите релевантни прашања, истакнувајќи ја, како недостатокот на таа прва консултација, помеѓу останато, потребата да се гарантира поголема ефикасна координација помеѓу локалното, националното и европското ниво.

Од другата страна, здруженијата на работодавачите укажуваат на разликите помеѓу нив. Иако организацијата на SGI Europe признава дека ревизија на Директивата би можела да биде оправдана, за да може „да се даде поголема јаснотија на правилата и да се организираат редовните и вистинските консултации на претставници на работниците во ЕРС за транснационалните прашања“, додека остатокот од здруженијата на работодавачите и се спротивува на ревизијата на Директивата, наведувајќи како разлози за тоа, помеѓу останатото, прилагодливост на околностите, хетерогеност на ЕРС или флексибилност во неговата примена.

Европските работнички совети (ЕРС) го промовираат заедничкото разбирање на транснационалните предизвици со кои што се соочуваат големите мултинационални компании и учеството на вработените во процесот на донесување на одлуки. Важечката Директива ја предвидува процедурата за создавање на информациски консултативни тела помеѓу раководството и претставници на вработените во компаниите со повеќе од 1000 вработени кои што работат во најмалку две држави членки.

Комисијата проценува дека Директивата од 2018. година заклучила дека европски работнички совети и натаму се релевантни за осигурување и организирање на транснационалниот социјален дијалог во мултинационалните компании, истовремено давајќи им на државите членки флексибилност да го прилагодат со своите национални системи.

Меѓутоа, **проценката, исто така ги утврдила недостатоците**, на пример, во врска со процесот на консултации на ЕРС и за начините на кои претставниците би можеле да ги остварат своите права, што го мотивирало Европскиот парламент да побара од Комисијата да ја ревидира Директивата, за да може да се зајакне ЕРС и нивните оперативни капацитети, како и да се зголеми нивниот број, земајќи ги во предвид различните системи на индустриските односи во државите членки.

Значи, **Косултативниот документ во втората фаза ги поставува можните цели и патиштата за делување на ЕУ, поради поефикасно информирање и консултирање на работниците на транснационално ниво.**

Конкретно, измените на Директивата би можеле даго осигурат следното:

- **Непостоење на неоправдани ризици во правата на работниците на информирање и консултирање на транснационално ниво**, што би значело постоење на групата на правила за сите ЕРС, за да се преминат постоечките исклучувања на одредените компании од почитување на заедничките минимални барања.
- **Процесот за воспоставување на Европски работнички совети станува поефикасен и поефективен**, што може, на пример, дополнително да го поедностави процесот по барањето на работниците за основање на Европски работнички совет и да ги елиминира ризиците од непотребните

задоцнувања или недостатоци на ресурсите за претставници на работниците.

- **Сите совети можат да имаат ефикасен процес за спроведување на своите системи за информирање и консултирање како, и адекватни ресурси,** на пример давајќи поголема сигурност на концептот на транснационалните прашања.
- **Државите членки поефикасно ја спроведуваат Директивата,** на пример, **низ ефикасните одвратувачки и пропорционални санкции,** како и низ подобар пристап до правосудството за претставници на работниците и Европските работнички совети.





“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. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”



Supporting the Public Services Sector for Establishing and Promoting EWCs



Co-funded by
the European Union