



Правна рамка за претставување и вклучување на вработените во донесување одлуки во РС Македонија

Хармонизацијата на домашното трудово законодавство опфати транспонирање на две значајни европски директиви кои поставуваат општа рамка за информирање и консултирање на вработените во донесување одлуки.

01

Директива 2002/14/ЕЗ поставува општа рамка за информирање и консултирање на вработените и има за цел да овозможи поголемо вклучување на работниците во управувањето. Транспонирана е во одделни членови од Законот за работните односи.



Зошто процесот за информирање и консултирање не заживеа соодветно?

Директивите не се пренесени во нивната поширока смисла. Затоа социјалните партнери ќе речат дека во областа на трудот се носат прописи кои подоцна тешко или воопшто не се применуваат.

Директивата 2002/14/ЕЗ не образложува на кој начин ќе се води постапката, но најчест облик на претставнички тела на ниво на претпријатие се работничките совети. Во ЗРО изостанува поставувањето основ за формирање работнички совети, но се предвидува претставник од вработените, инструмент кој не е јасно уреден, а неговата примена создава целосна правна несигурност.

По однос на **ЕРС** имаме Закон кој не може да се применува се до пристапувањето на државата во ЕУ. Товарот од недостигот на формални начини за информирање и консултирање на вработените во мултинационалните претпријатија не паѓа само на незаинтересираноста на раководството или пасивниот пристап на вработените, туку и врз правната рамка која создава нерешителност дури и кај оние субјекти кои се подготвени да го потпомогнат и олеснат процесот за основање работнички совет.

02

Директивата 2009/38/ЕЗ за основање Европски работнички совет во мултинационалните претпријатија е транспонирана во посебен закон, односно Законот за европски работнички совет кој е донесен во 2012 година.



Што треба да се направи?

- Измена и дополнување на ЗРО преку пошироко сфаќање на директивите 2002/14/ЕЗ и 2009/38/ЕЗ и воведување на инструментот работнички совет за информирање и консултирање на вработените во процесот на донесување одлуки во домашните и меѓународните претпријатија.
- Доуредување или бришење на постојниот инструмент претставник од вработените кој се споменува во неколку члена од ЗРО, бидејќи не се пропишани и јасно образложени повеќе значајни прашања (избор, отповикување, задолженија и сл.) кои во практиката можат да создадат целосна правна несигурност и злоупотреба на работничките права, бидејќи работодавачите на овој начин можат да ги заобиколат правата и обврските за консултирање на синдикатот, но и да се замени улогата на синдикатот.
- Создавање услови за функционирање на работничките совети во тесна соработка со синдикалните организации, со можност претставникот од редовите на работничките совети да го бира синдикатот со тајно гласање.