

# ФИНАНСИСКИ И НЕФИНАНСИСКИ ИНФОРМАЦИИ КАКО ИНСТРУМЕНТИ ЗА ВКЛУЧУВАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ ВО ОДЛУКИТЕ НА ФИРМАТА

ФИНАЛЕН ИЗВЕШТАЈ ОД ЕВРОПСКИОТ ПРОЕКТ POWER



ФИНАНСИСКИ И НЕФИНАНСИСКИ ИНФОРМАЦИИ КАКО  
ИНСТРУМЕНТИ ЗА ВКЛУЧУВАЊЕ НА  
РАБОТНИЦИТЕ ВО ОДЛУКИТЕ НА ФИРМАТА

Финален извештај од европскиот проект Power

Изготвено од СиндНова (SindNova)

Европски проект реализиран од

# SindNova

во соработка со



со финансиски придонес на Европската комисија VS/2021/0066



и учеството на



Графика и дизајн: Џанлука Инноченци

ноември 2022

Научен и координативен комитет

Паола Андреани  
Марианцела Сито  
**СиндНова, Италија**

Џовани Рицото  
Алесандра Толентино  
**Фемка Сисл, Италија**

Барбара Арсиени  
**Фим Сисл, Италија**

Клаудио Сотиле  
**Филка Цисл, Италија**

Антонио Франческини  
Катерина Мацеи  
**ЦНА Федермода, Италија**

Луис Де Ла Фуенте  
Алисија Мартинез  
**Фондација 1 Мај, Шпанија**

Сјеф Стооп  
Мариел Ван Дер Колен  
**СБИ Формаат, Холандија**

Јоанис Партениотис  
Јордан Јорданов  
Пламена Патерниотис  
**ФЦИВ Подкрепа, Бугарија**

Миле Бошков  
Бојан Тодоровски  
**БКМ, Северна Македонија**

Златко Цветковски  
Слободан Трентафилов  
**ССМ, Северна Македонија**

*Посебна благодарност до претставниците на синдикатот, делегатите на ЕРС (Европскиот работнички совет), претставниците на компаниите и менаџерите на мултинационалните компании кои се согласиле да бидат интервјуирани во текот на истражувањето и кои активно учествуваа во настаните и активностите организирани како дел од проектот.*



## Содржина

Извршно резиме.....	7
Вовед .....	11

### ДЕЛ I

Европска рамка на правата за информирање и консултации на работниците .....	15
ЕРС: алатки за вклучување на вработените во мултинационални компании .....	18
Разбирање и толкување на економските и финансиските информации .....	23
Нефинансиски информации и Директивата 2014/95/ЕЗ .....	26
Доверливост во секојдневната работа на ЕРС .....	32

### ДЕЛ II

Премиса .....	36
Финансиско и нефинансиско известување: компаративна анализа .....	39
Како финансиските и нефинансиските информации можат да ја подобрат вклученоста на работниците и нивните претставници во деловните одлуки .....	45

Најдобри практики и остварување на правата за информирање и консултации за работниците во мултинационалните компании .....	50
Текстилно-модниот сектор и микро, малите и средни претпријатија во италијански и европски контекст: преглед.....	54
Областа на примена на Директивата 2014/95/EУ: а МСП?.....	57
МСП и нефинансиското известување .....	60

## Извршно резиме

Двегодишниот проект *POWER. Мултинационални компании: подобрување на стручноста на работниците за финансиски и нефинансиски информации за поттикнување на нивните права* е структуриран со примарна цел да ја зајакне вклученоста на работниците и нивните претставници во мултинационалните компании, да ја подигне свеста и да придонесе за примена на законодавството и политиките на Европската унија во овој сектор, според приоритетите наведени во *Повикот за предлози VP/2020/008* на тема „Информирање, консултација и учество на претставници од претпријатијата“. Со цел да им се помогне на претставниците на работниците во мултинационалните компании да влијаат врз деловните одлуки, проектот *POWER* е развиен со особено внимание на Директивата за Европските работнички совети (ЕРС) 2009/38/ЕЗ и на Директивата 2002/14/ЕЗ, која воспоставува општа рамка за правата за информирање и консултации на работниците, на Директивата 2013/34/ЕУ за финансиски извештаи, консолидирани финансиски извештаи и извештаи за одржливост, на Директивата 2014/95/ЕЗ за обелоденување нефинансиски информации и информации за различностите од страна на одредени големи претпријатија и групации, и на Директивата 2016/943/ЕУ за трговски тајни и нивните ефекти врз доверливоста.

Правата за информирање и консултации, и на национално и на транснационално ниво, се од суштинско значење за да им се помогне на работниците да реагираат на деловните предизвици поврзани со реструктурирање или реорганизација, производство и технолошки промени или дигитализација и нови форми на работа. Во такви ситуации, синдикатите и претставниците на вработените мора да одржуваат постојан дијалог со раководството на компанијата, а правата на информации и консултации имаат за цел да им гарантираат на вработените и нивните претставници вклученост во одлуките на компанијата, пред тие да се донесат: европското



референтно законодавство, всушност, утврдува дека работниците мора да бидат доволно и навремено информирани и консултирани. Следствено, синдикатите и претставниците на вработените, вклучително и на ниво на компанија, мора да поседуваат знаења и вештини потребни за да ги разберат и предвидат промените што се јавуваат и да одржуваат континуиран дијалог со раководството на компанијата.

За да се зајакнат правата на информирање и консултации на сите нивоа, неопходно е да се започне со анализа на причините за нивно недоволно имплементирање, идентификувајќи соодветни решенија за да им се овозможи на социјалните партнери на ниво на компанија да се запознаат со европското законодавство и политики за учество, да ги остварува правата и должностите предвидени со закон и да соработуваат за дефинирање и спроведување на конкретни дејствија за ефективно вклучување на работниците. Во оваа смисла, присуството во проектот POWER и на претставниците на работодавачите претставува елемент што треба да се цени: благодарение на размената и споредбата на мерките, алатките, потребите и желбите на социјалните партнери, можно е да се предвидат ефектите. и степенот на вклученост на работниците во деловните одлуки.

Сепак, целосното остварување на правата на информирање и консултации на работниците во мултинационалните компании може да се каже дека е ефективно доколку нивните претставници ги имаат вештините и способностите неопходни за анализа на економската и финансиската состојба на компанијата и во состојба се да знаат да ги читаат и толкуваат консолидираните финансиски извештаи, групните финансиски извештаи, извештаите за одржливост и нефинансиското известување.

Затоа, меѓу целите на проектот POWER, приоритет се дава на: (i) обуката на претставниците на вработените за анализа и толкување на финансиските документи и финансиските извештаи на компанијата; (ii) анализа на опсегот на примена на Директивата за откривање на нефинансиски информации

(Директива за нефинансиско известување 2014/95/ ЕЗ), која бара од компаниите со одредена големина да имаат транспарентност на информациите за општеството и за животната средина, овозможувајќи им на засегнатите страни да ги проценат нефинансиските перформанси на компаниите и да ги идентификуваат ризиците за одржливост, со што ќе ги охрабрат компаниите да развијат одговорен пристап; (iii) испитување на ефектите од доверливоста на добиените информации во однос на остварувањето на правата на информации и консултации; (iv) проценка на можните влијанија на нефинансиското известување врз малите и средни претпријатија, иако не се директно засегнати од директивата за нефинансиско обелоденување, ниту од различните иницијативи за доброволно известување.

Покрај двете заеднички обуки, проектот POWER започна со фазата на истражување. Во текот на истражувачкиот период, беа анализирани националните законодавни и индустриски системи на петте земји вклучени во проектот (**Италија, Шпанија, Холандија, Бугарија и Северна Македонија**), со специфичен фокус на практиките и процедурите спроведени на ниво на компанија во однос на стратешките, финансиските и нефинансиските информации доставени до претставниците на вработените, за да се истражи како овие практики влијаат врз правата на информации и консултации на претставниците на вработените. За таа цел беа анализирани околу 25 мултинационални компании – од кои 9 без ЕРС – избрани од научниот и координативен комитет во референтните земји и тоа во следните сектори: металопреработувачки, градежен, текстилно-моден, хемиски, енергетски, кредитен, храна и пијалоци. Малите и средните претпријатија не беа вклучени во оваа фаза со оглед на тешкотиите што се појавија во согледувањето на влијанијата на финансиското и нефинансиското известување врз нивните активности.

Интервјуата беа спроведени преку полуструктурирани прашалници упатени до менаџерите на компаниите од секторите за човечки ресурси или индустриски односи, до претставниците на синдикатите на компаниите и до

делегатите на ЕРС, кога ги имаше. Испитаниците дадоа преглед на практиките на социјалниот дијалог на ниво на компанија и вклучувањето на работниците во мултинационалните компании во стратешките деловни одлуки, овозможувајќи да се споредат практичните ефекти, процедурите и алатките достапни за ефективно остварување на правата на информации и консултации, како на национално така и на транснационално ниво. Првиот резултат на проектот беше објавување на информации за петте земји (*Factsheet*) кои го покажуваат првичното истражување, како и националниот референтен контекст, информации и практики за стратешки консултации, за економски и нефинансиски податоци кои вклучуваат претставници на работниците во мултинационалните компании и како овие практики може да се подобрат. Прегледот ја формираше почетната точка за двата курса за обука одржани во Мадрид и Софија.

Конечно, покрај заедничкото учество на работодавачите и синдикатите, друга додадена вредност на проектот POWER е учеството на Северна Македонија, земја кандидат за Европската Унија, како проектен партнер. На овој начин, сакавме да им дадеме можност на вклучените синдикални претставници и претставници на работодавачите да стекнат знаење за европското законодавство и различните национални системи за правата на информации и консултации на работниците во мултинационалните компании, искористувајќи ја можноста за размена и споредба за теми што се релевантни за социјалните партнери и, следствено, да им се овозможи да формулираат предлози за зајакнување на овие права и нивната содржина, вклучувајќи ги сите засегнати актери на различни нивоа.

## Вовед

Во согласност со политиките на Европската унија за демократско учество на работното место, со цел да се направат потребните подобрувања на регулаторните рамки во однос на правата на информирање, консултации и учество на претставниците на работниците, со цел да се гарантираат ефективни и навремени информации и консултации<sup>1</sup>, целта на проектот POWER е да ги направи работниците свесни за важноста да имаат достапни алатки за ефективно да комуницираат со раководството и да ги разберат одлуките на компанијата пред да бидат донесени.

Европскиот работнички совет (ЕРС)<sup>2</sup> е корисна алатка за социјален дијалог во мултинационалните компании. Тоа е европско тело за колективно претставување на работниците, кое има право да биде информирано и консултирано, во соодветни времиња, начини и содржини, за транснационални прашања. Прашањата се транснационални кога се однесуваат на целата група ширум Заедницата, или најмалку две претпријатија лоцирани во две различни земји-членки, или каде што одлуките што ги засегаат работниците ќе треба да се донесат во земја-членка различна од онаа во која се вработени; покрај оние кои, без оглед на бројот на вклучени земји, би можеле да имаат потенцијални ефекти во повеќе од една земја. Преку ЕРС, претставниците на работниците стекнуваат право да бидат информирани за стратегиите на компанијата и со

---

<sup>1</sup> European Parliament, *Report on democracy at work: a European framework for employees' participation rights and the revision of the EWC Directive* (2021/2005(INI), 2021.

<sup>2</sup> Основањето на ова европско тело кое ги застапува работниците во мултинационалните компании (или дефинирањето на една или повеќе процедури за информирање и консултации со работниците) беше воведено со Директивата 1994/45/ЕЗ, ревидирана со Директивата 2009/38/ЕЗ, т.н. „преформулирана“ директива, чија цел беше да се надминат недостатоците на првичната директива, да се зголеми бројот на ЕРС, да се обезбеди обука на членовите на ЕРС и да се подобрат процедурите за информирање и консултации помеѓу раководството и ЕРС.

иницирање процедури за консултации и дискусија со централното раководство, тие можат да влијаат на процесот на донесување одлуки.

Во пракса, се случува информациите и консултациите да не се спроведуваат навремено, или ЕРС да биде информиран, но не консултиран, или да се обезбедат информации и податоци што треба да се сметаат за доверливи, со последица дека ЕСП, пак, не може да дава информации на работниците што ги застапува, не исполнувајќи ги своите вообичаени функции или, пак, дека членовите на Комитетот немаат вештини и знаење да ги разберат дадените информации или документите што ги споделува раководството на компанијата за време на состаноците.

Благодарение на силната и консолидирана *експертиза* на СиндНова во областа на консултантски услуги и помош на ЕРС во мултинационални компании главно во Италија, од стапувањето во сила на Директивата од 1994, сфативме колку е важна континуираната обука на делегатите на ЕРС, особено за технички прашања, како што се економските информации, читањето и толкувањето на финансиските извештаи и кој било друг вид корпоративно известување, корисно за зајакнување и овозможување на претставниците на вработените целосно да ги остварат своите права за информации и консултации во мултинационалните компании.

И токму на оваа основа се роди проектот POWER, комбинирајќи ја темата на економските информации и потребата делегатот/претставникот на работниците од ЕРС да знае да ги чита финансиските извештаи кога ќе му бидат доставени од раководството, темата на некономски информации, вклучително и информации за општеството и за животната средина, извештаи за одржливост и сите извештаи кои се однесуваат на преземените активности за да се обезбеди родова еднаквост, социјален дијалог, добри работни услови, здравје и безбедност при работа, права на информации и консултации, имплементација на конвенциите на МОТ итн., анализирајќи како информирањето (или неинформирањето) за одредени важни деловни прашања влијае на

имплементацијата на правата за информирање и консултации и преговарањето на ниво на компанија, како и на национално и транснационално ниво.

Конечниот извештај ја претставува „синтезата“ на она што е направено во овие две години истражување и активност, размена и активна дискусија меѓу синдикатите и работодавачите, делегатите на ЕРС и претставниците на синдикатите, менаџерите на компании и истражувачките институти од земјите вклучени во проектот: **Италија, Шпанија, Холандија, Бугарија и Северна Македонија.**

Првиот дел ги анализира правата на информирање и консултации во Европа, од нивните почетоци до развојот на ЕРС, кои го претставуваат местото каде што се остваруваат правата на информирање и консултации на претставниците на работниците во мултинационалните компании и благодарение на што, преку нагласувањето и зајакнувањето на вештините, можно е да се воспостави поконструктивен дијалог за иновации и промени. Тргувајќи од важноста работниците и нивните претставници да добиваат корисни економско-финансиски и нефинансиски информации со цел да придонесат и да бидат вклучени во стратешките одлуки, исто така имајќи ги предвид неодамнешните реформи на наднационалното законодавство во однос на *известувањето и обелоденувањето* на релевантните информации, ќе се фокусираме на тоа како овие прашања се комбинираат со корпоративните потреби за доверливост и со улогата на ЕРС, како портпарол и депозитар на интересите на европските работници.

Вториот дел нуди преглед на развојот на индустриските односи во петте земји партнери и врската помеѓу процедурите за информирање и консултации и улогата на ЕРС, заедно со резимето на резултатите од студиите на случај спроведени во секторите и мултинационалните компании што се истражуваа. Во вториот случај, внимание беше посветено на општите карактеристики на информациските и консултативните системи, влијанието на процедурите за информирање и

консултации и ЕРС за подобрување на вклученоста на телото во деловното управување.

## ДЕЛ I

### Европска рамка на правата за информирање и консултации на работниците

Од 1970-тите<sup>3</sup>, европскиот законодавец вовел низа директиви кои содржат алатки и процедури за вклучување на работниците и нивните претставници во процесот на донесување одлуки на претпријатијата. Признавањето во европските договори на социјалната димензија и на политиките за заштита на работниците претставува правна основа за усвојување на европските директиви од кои потекнуваат правата на информирање и консултации, додека Договорот за функционирање на Европската унија (ТФЕУ) признава европските институции и земјите-членки да соработуваат во донесувањето минимални мерки во областа на правата за информирање и консултации.

Првите директиви за потврдување на правата за информирање и консултации со работниците во компаниите беа Директивата 1975/129 за колективни отпуштања и Директивата 1977/187 за трансфери на претпријатија, усвоени во фаза на меѓународна економска криза и продуктивни и организациски трансформации кои доведоа до значително намалување на работната сила: „социјалното“ управување со овие ситуации, кои се разликуваа од земја до земја, ќе предизвикаа нарушувања на пазарот што требаше да се ограничат со усвојување на прописи за усогласување<sup>4</sup>. Тие обезбедија време, форми и содржина на обврските за информации и консултации со кои беа задолжени компаниите,

---

<sup>3</sup> Европската правна основа што поволно гледаше на правата на информации и консултации се прошири од средината на 1990-тите во новите земји-членки на ЕУ, иако во некои национални правни системи се формираше веќе на почетокот од 1950-тите (како, па пример, во Германија).

<sup>4</sup> Zito 2018.



со цел однапред на претставниците на работниците да им се пренесат соодветни информации за да им овозможат да формулираат корисни предлози за избегнување или намалување, за засегнатите работници, на штетните последици од стратегијата на компанијата.

Дури во 1989 година со Европската повелба за социјални права информирањето и консултациите на работниците беа признати како основни права. Во 1989 година, Директивата 391 беше усвоена со цел да се подобри здравјето и безбедноста на работниците на работното место и да ги освести за ризиците својствени на работното место, вклучувајќи ги во подготовката на мерките за превенција и заштита. Ова е воведување на фазата на регулаторна хармонизација чија цел е да се афирмира таканаречениот „европски социјален модел“, различен од американскиот и азискиот модел, и каде причините за личноста на работникот преовладуваат над причините за профит и конкурентноста на компаниите. Европскиот социјален модел, исто така, презеде фундаментална улога во избегнувањето на ефектите од социјалниот *дампинг*, кој се карактеризира со нарушувања на конкуренцијата генерирани од пониски трошоци за бизнисите, но и со помалку гаранции за заштита и почитување на основните социјални права<sup>5</sup>.

Во процесот на транспонирање на европските директиви во правните системи на земјите-членки, транспонирањето на гореспоменатата регулатива не е секогаш усогласено, поради не секогаш јасната нејзина формулација. Судската реконструкција за правата на информирање и консултации спроведена од Европскиот суд од една страна повлекува измена на директивите за колективни отпуштања и трансфери на претпријатијата, од друга страна придонесе за развојот на последователното законодавство на Заедницата за правата на информации и индивидуална и колективна консултација<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Guariello 2002.

<sup>6</sup> Воведениот легислативен *корпус* има за цел да го гарантира остварувањето на правата за информирање и консултации во транснационалните компании, додавајќи ја во националното

Овие последниве првпат беа воведени со Директивата 1994/45, преку формирање на колективно тело, всушност, за претставување на европските работници. Директивата за европски работнички совети (ЕРС) беше проследена со усвојување на Директивите 2001/86, за учество на работниците во Европското друштво (ЕД)<sup>7</sup> и Директивата 2002/14, со која се воспоставува општа рамка за информирање и консултации на работниците во националните компании<sup>8</sup>.

Во вториот случај, европскиот законодавец има воспоставено општа рамка за информирање и консултирање на работниците и нивните претставници во националните компании кои вработуваат најмалку 50 вработени во земја-членка или во претпријатија кои вработуваат најмалку 20 вработени во земја-членка. Директивата воспоставува низа минимални барања, заеднички за земјите-членки, за остварување на правата за информирање и консултации од страна на претставниците на работниците, со цел да се спречи донесувањето важни одлуки во врска со работниците без

---

законодавство, кое веќе ги процедурализира должностите на работодавачот, обврската за информирање и консултација со претставниците на работниците во одредени околности, признавајќи го основањето на транснационални тела за претставување на работниците, покрај постоењето на оние националните.

<sup>7</sup> Во овој случај, шемата за вклучување на вработените во рамките на ЕД вклучува права за информации и консултации суштински идентични со оние што се предвидени за ЕРС, дополнети, во случајот на ЕРС-ЕД, со правата за учество, кои им овозможуваат на претставниците на работниците да служат во одборот на директори или надзорниот одбор на друштвото. Една од најважните разлики помеѓу законодавството за ЕРС и законодавството за ЕРС-ЕД е тоа што додека основањето на ЕРС е на иницијатива на една од страните (вработени или раководство), ЕД не може (под одредени околности) да биде законски регистрирана без договор за учество на работниците.

<sup>8</sup> Во Директивата 2002/14 наоѓаме подобрени дефиниции, во споредба со директивите што следат, за информации и консултации: *информација* е пренос на податоци од страна на работодавачот до претставниците на работниците за да им се овозможи да станат свесни за прашањето на кое се работи и се испитува; *консултација* е размена на мислења и воспоставување дијалог меѓу претставниците на вработените и работодавачот.

претходно следење на специфичните процедури, задолжувајќи го колективното договарање да идентификува апликативни решенија земајќи ги предвид различните национални практики и различните системи на индустриски односи<sup>9</sup>.

Обврските за информирање и консултации на кои се обврзани националните компании, во споредба со оние на кои подлежат компаниите и групите кои работат транснационално, имаат различни цели. Усвојувањето, во 1994 година, на Директивата за ЕРС овозможи развој на транснационалните индустриски односи засновани на соработка и споредба помеѓу претставниците на работниците и синдикатите од различни земји со менаџментот на транснационалните компании, фаворизирајќи консолидација на европскиот социјален дијалог.

## **ЕРС: алатки за вклучување на вработените во мултинационални компании**

Директивата 1994/45, изменета со директивата 2009/38 (т.н. преформулирана директива), предвидува обврска за компании или групи мултинационални компании со повеќе од илјада вработени во европските земји и најмалку 150 вработени во две различни земји-членки, да го признаат правото на информации и консултации за релевантни стратешки, економски и социјални прашања и да основаат, врз основа на конститутивен договор за кој ќе преговараат раководството и претставниците на работниците, транснационално колективно тело на застапување: европскиот работнички совет.

---

<sup>9</sup> Директивата 2002/14/ЕЗ имаше различна примена во земјите-членки поради различните национални практики во областа на индустриските односи и колективното договарање и не е целосно транспонирана дури и во најнапредните правни системи. Главните разлики во транспонирањето се однесуваат на употребата на клаузули за доверливост, поповолни за компаниите, или рестриктивната формулација на термините „информации“ и „консултации“.

Директивата за ЕРС од 2009 година (на сила во моментот) беше имплементирана доцна во речиси сите земји на ЕУ<sup>10</sup>. **Шпанија** прва ја транспонираше Директивата, додека за **Италија** и **Холандија** Европската комисија започна постапка за прекршување. Покрај транспонирањето на Директивата со специфичен внатрешен акт за транспонирање, **Бугарија**, исто така, ги интегрира новите одредби во Законот за работни односи. Во **Северна Македонија**, како земја-кандидат за ЕУ, националното законодавство за ЕРС беше усвоено во 2012 година и изменето во 2015 година со цел да се вклучат одредбите од Директивата 2009/38 во националното законодавство, но тоа никогаш не беше спроведено<sup>11</sup>.

Преформулираната директива од 2009/38 година го остави непроменето претходното законодавство, но суштински прецизираше низа многу важни концепти кои останаа нејасни во претходната директива. Пред сè, концептот на транснационалност, кој не е разгледан во Директивата од 1994 година: новото законодавство појаснува како надлежноста на ЕРС и процедурите за информирање и консултирање на вработените се ограничени на *транснационални прашања*, односно оние прашања кои се однесуваат на компанија која е присутна во целата Заедницата или на група компании присутна во целата Заедницата како целина или во најмалку

---

<sup>10</sup> Jagodzinski 2015.

<sup>11</sup> Националниот закон што ги регулира работните односи ги уредува процедурите за информирање и консултации со работниците во чл. 94-а. Правата на информирање и консултации се сметаат за обични алатки за размена на информации и координирање на процесот на застапување на вработените во компаниите. Ова е обврска која важи само за трговските претпријатија, јавните претпријатија и другите правни лица со над 50 вработени и институциите со над 20 вработени, но нема казни доколку работодавачите не се придржуваат па или не го почитуваат процесот на консултации и информирање. Иако има неколку мултинационални компании со седиште во Република Северна Македонија, ЕРС не се признати како ефективна алатка според националното законодавство. Во април 2021 година, беа предложени измени на сегашните регулативи за самовработените работници, но не и на одредбите за спроведување на прописите за ЕРС со цел приближување на националното законодавство со она на ЕУ.

две компании или претпријатија на компанијата или групата лоцирани во две различни земји-членки. Ова подразбира дека сите одлуки кои се однесуваат на друга држава донесени од наднационалното раководство и кои го надминуваат локалниот субјект, мора да се сметаат за транснационални и, според тоа, во надлежност на ЕРС<sup>12</sup>.

Друга важна новина на преформираната директива 2009/38 се состои во воведувањето нови дефиниции за информирањето и консултациите, односот со синдикатот, комуникацијата со работниците од поединечните производствени локации, обуката на членовите и помошта од експерти.

Правата на работниците на информации и консултации се суштински елементи, не само во националните системи за индустриски односи, туку и на самиот европски социјален модел. Но, што европската директива подразбира под *информации и консултации*? И за што служи остварувањето на овие права? Ова се два прерогатива кои треба да се разграничат. Целта на правото на информирање е да им овозможи на претставниците на вработените во ЕРС навремено да формираат заедничко разбирање за прашање од транснационален интерес со цел да се информираат и консултираат претставниците на работниците на локално ниво и да се реализира размена помеѓу нив. Додека целта на правото на консултација е да им се понуди на претставниците на работниците во ЕРС можност да изразат заедничко мислење и да влијаат на процесот на донесување деловни одлуки.

---

<sup>12</sup> Во врска со ова, во образложението 16 од преформулираната директива, се прецизира дека „*транснационалната природа на едно прашање треба да се утврди земјјќи го предвид степенот на потенцијалните ефекти од самото прашање и нивото на управување и застапеност. За таа цел, прашањата што се однесуваат на компанијата или групата како целина или најмалку две земји-членки се сметаат за транснационални. Тие вклучуваат прашања кои, без оглед на бројот на вклучени земји-членки, се важни за европските работници во однос на степенот на нивните потенцијални ефекти или кои вклучуваат трансфер на активности меѓу земјите-членки*“.

Покрај европските директиви и националните закони за транспонирање, главен извор на регулирање на функционирањето на ЕРС е конститутивниот договор. Според Директивата, формирањето на ЕРС и дефинирањето на процедурите за информирање и консултации се утврдуваат во договорот за кој преговараат централното раководство на компанијата (или на матичната компанија) и специјалното преговарачко тело (СПТ), формирано од претставници на вработените во подружници или контролирани субјекти<sup>13</sup>. За содржината на договорот одлучува СПТ и менаџментот на компанијата за време на преговарачкиот процес: се одлучува што предвидува договорот, за кои прашања ЕРС мора да биде информиран и консултиран, за тоа како се спроведуваат информациите и консултациите, времето, методите, бројот на состаноци, начинот на кој се одржуваат состаноците, бројот на експерти, доверливоста. Сè се решава во преговорите и сè зависи од способноста на страните да преговараат. Во случај да не биде постигнат договор и покрај спроведувањето на преговарачката фаза, се применуваат споредните одредби од преформулираната директива<sup>14</sup>, доколку преговарачките

---

<sup>13</sup> СПТ е телото кое преговара со централното раководство на компанијата за да се постигне договор за тоа како да се спроведе информирањето и консултациите на работниците. Тоа дејствува како преговарачки претставник на работниците и го потпишува договорот. Меѓутоа, во однос на Директивата 1994/45, Директивата 2009/38 воведува критериум на пропорционалност во составот на СПТ, предвидувајќи дека членовите на специјалното преговарачко тело се избираат или именуваат пропорционално на бројот на работници вработени во секоја земја-членка од страна на претпријатието или групата претпријатија која е присутна во целата Заедницата, доделување на секоја земја-членка по 1 место за секој удел, еднаков на 10% или дел од тоа, од бројот на работници вработени во сите земји-членки. По донесувањето одредба за овој критериум, Директивата им остава на земјите-членки дискрециско право при изборот на методите за избор или назначување на членовите на СПТ на нивната територија.

<sup>14</sup> Споредните одредби предвидуваат минимална содржина на правата на информации и консултации на претставниците на работниците во мултинационалните компании за да се обезбеди функционирање на ЕРС *ex*

страни одлучат да го сторат тоа, или доколку централното раководство одбие да ги отвори преговорите, или доколку преговорите не успеат по три години од писменото барање од најмалку сто работници или од најмалку две компании или субјекти лоцирани во најмалку две различни земји-членки.

Поопшто, во член 1, Анекс 1, Директива 2009/38/ЕЗ, правилото утврдува дека ЕРС има право да биде информиран и консултиран за прашања кои се однесуваат на структурата, економско-финансиската состојба, веројатниот развој на активностите, производството и продажбата на претпријатието или групата претпријатија која е присутна во целата Заедницата, ситуацијата со вработувањето и нејзиниот веројатен развој, инвестициите, суштинските промени во организацијата, воведувањето нови работни методи или нови производни процеси, трансферите на производство, спојувањата, намалувањето или затворањето на претпријатија, субјекти или нивни поважни делови и колективни отпуштања.

За време на пандемијата Ковид-19, соочени со зголемување на случаите на недостаток од информации и консултации со претставничките тела на работниците, а со цел да се одговори на непосредните предизвици поврзани со реструктурирањето и структурните промени во економските активности како последица на кризата, се појави потребата да се обезбеди поголема демократија на работните места. Европскиот парламент, на 16 декември 2021 година, усвои резолуција со која ја повикува Комисијата да ја реформира Директивата за ЕРС со цел да ги зајакне правата на информирање, консултации и учество, дозволувајќи им на европските тела за претставување на работниците во мултинационалните компании ефикасен пристап до правдата, обезбедувајќи санкции против злоупотребата на доверливоста како средство за ограничување на пристапот до информации и ефективно учество и обезбедување ефикасна координација на информациите, консултациите и учеството на локално,

---

*lege* во отсуство на договор со преговарање меѓу страните за конституирање на комитетот.

национално и европско ниво<sup>15</sup>. Од резолуцијата, се чини дека Европскиот парламент го квалификува учеството на работниците како правна алатка за заеднички одлуки за постигнување општествена одржливост и одржливост на животната средина.

## Разбирање и толкување на економските и финансиските информации

Преформулираната директива 2009/38, кога во чл. 2 го дефинира концептот на информации и консултации, наведува дека *„информациите се пренесуваат во време, на начин и со соодветна содржина што ќе им овозможи на претставниците на работниците да извршат длабинска проценка на секое влијание“*, додека консултациите мора да се одржат *„во време, на начин и со содржина што им овозможуваат на претставниците на работниците, врз основа на информациите што ги добиваат, да изразат [...], мислење за предложените мерки на кои се однесува консултацијата“*.

Во следниот чл. 6, во врска со содржината на договорот, не се наведени конкретните овластувања на ЕРС, ниту предметот на информациите и консултациите<sup>16</sup>, оставајќи им на страните слободно да ги дефинираат темите во договорот. Само во прилозите (Анекс I), во точка 1 (а), кои се применуваат во отсуство на договор, се наведува дека *„информациите на Европскиот работнички совет особено се однесуваат на структурата, економско-финансиската состојба,*

---

<sup>15</sup> Резолуција на Европскиот парламент од 16 декември 2021 година за демократија на работното место: европска рамка за правата за учество на вработените и ревизија на Директивата за европски работни совети (2021/2005).

<sup>16</sup> Во членот 1.3 („Предмет“), европскиот законодавец се ограничува на назначување на транснационални прашања како предмет на информирање и консултации со претставниците на работниците, додека во следната точка 4, го прецизира концептот на транснационалност.



*веројатниот развој на активностите, производството и продажбата на претпријатието или групата претпријатија која е присутна во целата Заедница. Информациите и консултациите на Европскиот работнички совет се однесуваат особено на ситуацијата со вработувањето и нејзиниот веројатен развој, инвестициите, суштинските промени во организацијата, воведувањето нови работни методи или нови производни процеси, трансферите на производството, спојувањата, намалувањето на големината или затворањето на претпријатија, субјекти или нивни поважни делови и колективните отпуштања“.*

Информациите за економската и финансиската состојба се од суштинско значење за претставниците на вработените и за ЕРС бидејќи ја одразуваат моменталната и потенцијалната состојба на „здравјето“ на компанијата, обезбедуваат преглед на состојбата со вработувањето и работниците и се предмет на дискусија и преговори со менаџментот на компанијата.

Мултинационалните компании, во кои се активни ЕРС, се сложени структури, кои работат во неколку земји, генерално преку матична компанија која контролира компании основани во различни држави. Овие субјекти, иако правно автономни, сочинуваат деловна групација која се карактеризира со постоење на мноштво компании, со директна или индиректна контрола од еден единствен економски субјект, кој е единица на стратешка насока. Матичната компанија (холдинг) е единствениот субјект што е потребно да ги подготви консолидираните финансиски извештаи. Таа ја смета деловната групација како единствен ентитет, ги евидентира само односите помеѓу деловната група и надворешниот економски систем. Конкретно, консолидираните финансиски извештаи се збир на документи кои даваат информации за капиталот и финансиската структура на групата (инвестиции, обврски, побарувања), како и за формирањето на вкупниот економски резултат (приходи, трошоци, добивки, загуби.) и за финансиските текови (приходи, расходи) до различните засегнати страни: акционери и финансиска заедница, инвеститори, вработени, претставници на синдикатите,

клиенти, добавувачи, локални заедници, институции и јавна администрација.

За целосно разбирање на економската и финансиската состојба на групацијата, неопходно е анализата на податоците од економските извештаи да се интегрира со информациите што може да се извлечат од извештајот на менаџментот и од објаснувачките белешки. Сите овие концепти, покрај во принципите што се користат за подготовка на јасни и споредливи финансиски извештаи, се посочени и формализирани во Директивата 2013/34/ЕУ што се однесува на финансиските извештаи, консолидираните финансиски извештаи и поврзаните извештаи на одредени типови компании<sup>17</sup>. Директивата утврдува општи сметководствени принципи, како што е забраната за менување на сметководствените принципи и критериумите за вреднување од една во друга година, додека деталните правила се однесуваат на презентацијата на билансот на состојба, билансот на успех и објаснувачките белешки, како и извештаите на менаџментот, нефинансиските информации, извештаите за корпоративно управување и консолидираните извештаи.

---

<sup>17</sup> Текстот на директивата е достапен на сите јазици на ЕУ на следниот линк <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32013L0034>.

Директивата е имплементирана во сите земји вклучени во проектот Power: Италија, Шпанија, Холандија и Бугарија; во Италија и Бугарија со повеќе национални законодавни одредби. Неодамна, Директивата 2013/34/ЕУ беше изменета со Директивата 2021/2101/ЕУ (ќе биде транспонирана до јуни 2023 година), која вметнува ново поглавје (10а) во врска со обелоденувањето на информации за данокот на доход од мултинационални групи со консолидирани финансиски извештаи за годината од над 750 милиони евра: матичната компанија на овие групи ќе треба да ги пријави во конкретен извештај објавен на нејзината веб-страница, соодветните приходи, остварената добивка, платениот данок на доход на компаниите и бројот на вработени по земја-членка и по трета земја која не соработува со Унијата за даночни прашања или не ги исполнува сите барања и се обврзала на реформи; деловните регистри, исто така, ќе обезбедат јавен пристап до овие извештаи; мултинационалните групи од трети земји кои водат активности на Унијата, исто така, мора да поднесуваат извештаи

Од прегледот на економско-финансиската состојба може да се добие слика за состојбата на имотот, обврските и побарувањата во одреден момент (генерално, на 31/12). Во него се претставени податоците за средствата, обврските и акционерскиот капитал<sup>18</sup> и, следствено, разбирањето на овој документ им овозможува на заинтересираните страни да разберат дали групата расте или се намалува, од структурна гледна точка, каков е трендот на инвестициите на групата и од каква природа се (дали е продуктивна или финансиска, на пример), дали имало големи повлекувања на инвестиции и од каква природа, дали се стекнати удели во нови компании или се продадени удели во компании, дали групата е задолжена и од што зависел долгот (инвестиции, преземања, ниска ликвидност, ниско самофинансирање).

Од анализата на овие документи може да се разбере како се развиваат економските и производните перформанси во различните сегменти (географски и/или деловни) во кои работи групата, каде расте или не, каде добива или губи, што е тренд на пазарни удели во различните сегменти, или кои критериуми се усвоени за евалуација на ставките прикажани во финансиските извештаи. Затоа тие се важни во процесот на информирање и консултации со претставниците на вработените на сите нивоа.

## **Нефинансиски информации и Директивата 2014/95/EЗ**

Како што е наведено од Европската комисија, информациите од нефинансиска природа се информации кои се од суштинско значење за да се идентификуваат ризиците за одржливост и да

---

<sup>18</sup> За повеќе детали во врска со анализата на гореспоменатите сметководствени извештаи, погледнете ја Папката 5 од *Основната библиотека на СиндНова*, достапна и на англиски јазик.

се зголеми довербата на инвеститорите и потрошувачите<sup>19</sup>. Следствено, обелоденувањето нефинансиски информации е од суштинско значење за управување со промената кон одржлива глобална економија, комбинирајќи ја долгорочната профитабилност со социјалната правда и заштитата на животната средина. Помага во мерење, следење и управување со деловните перформанси и нивното влијание врз општеството.

Со Директивата 2014/95 / ЕЗ, исто така наречена *Директива за нефинансиско известување* (NFRD), покрај традиционалните обврски за финансиско известување, европскиот законодавец вовеле обврски за нефинансиско известување за големите компании, што не се претвора во обврска за спроведување политики за корпоративна општествена одговорност (КОО), туку во транспарентност и соопштување на информациите – точни и целосни – кои се однесуваат на дејствијата извршени во корист на територијата и заедницата, животната средина, потрошувачите, работниците и прашањата за различности во однос на составот на управните, менаџерските и надзорните органи.<sup>20</sup>

Согласно чл. 1 од Директивата за нефинансиски информации што моментално е на сила, се утврдува дека големите компании, со просечен број вработени во текот на годината што е еднаков на 500<sup>21</sup>, мора во извештајот

---

<sup>19</sup> Европска комисија 2014(a).

<sup>20</sup> При транспонирањето на Директивата 2014/95, некои земји на ЕУ, вклучувајќи ги Италија, Бугарија и Шпанија, додадоа дополнителни барања во нивното соодветно национално законодавство, кои се однесуваат на објавување информации за различноста на управниот одбор, за распределбата на вработените во однос на возраста и полот и на надоместоците за менаџерите. Други се ограничија на буквално транспонирање на директивата.

<sup>21</sup> Директивата за нефинансиски информации го утврдува како минимум опфат на големите субјекти од јавен интерес со повеќе од 500 вработени во текот на финансиската година. Меѓутоа, за време на транспонирањето, некои земји воведоа построги стандарди со намалување, на пример, на прагот на вработени во компаниите што се бара да се усогласат со обврските за обелоденување.

задолжително да вклучат нефинансиска изјава за управување што содржи „најмалку информации за животната средина, социјални информации, информации за персоналот, почитувањето на човековите права, до степен кој е неопходен за разбирање на перформансите на компанијата, нејзините резултати, нејзината ситуација и влијанието од нејзината активност, вклучувајќи: а) краток опис на деловниот модел на компанијата; б) опис на политиките што ги применува компанијата во однос на гореспоменатите аспекти, вклучувајќи ги применетите процедури за длабинска анализа; в) резултатот од овие политики; г) главните ризици поврзани со овие аспекти во врска со активностите на компанијата, исто така, во врска, каде што е соодветно и пропорционално, со нејзините односи, производи и комерцијални услуги кои можат да имаат негативни последици во овие области, како и релативните методи на управување усвоени од страна на компанијата; (д) нефинансиските клучни показатели за успешност релевантни за конкретната дејност на претпријатието<sup>22</sup>. За компаниите кои не применуваат политики во врска со еден

---

<sup>22</sup> Во јуни 2017 година, Европската комисија даде насоки за нефинансиското известување за да им помогне на бизнисите да ги обелоденат релевантните податоци на поконзистентен и споредлив начин. Во јуни 2019 година, покрај насоките од 2017 година, Европската комисија објави упатства за известување за информации поврзани со климата кои ги надополнуваат препораките на Работната група за финансиски обелоденувања поврзани со климата, (*Task Force on Climate-related Financial Disclosures*, TCFD). Понатаму, чл. 8 од Регулативата за таксономија (Регулатива I(EU) 2020/852) бара од финансиските и нефинансиските организации кои потпаѓаат под директивата НФРД да вклучат, во нивните изјави за нефинансиски информации, информации за тоа како и до кој степен нивните активности се „поврзани“ со еколошки одржливи економски активности. Меѓу законодавните иницијативи на ЕУ, заслужува да се спомене предлогот за директива за длабинска анализа (*due diligence*) на корпоративна одржливост (април 2022 година), со цел да се идентификуваат, спречат, ублажат и да се земаат предвид негативните влијанија на корпоративните активности врз човековите права и животната средина долж целиот синџир на вредности и имаат соодветно управување, системи за менаџирање и мерки за таа цел.

или повеќе од горенаведените аспекти, нефинансискиот извештај дава јасно и детално објаснување за причината за овој избор“<sup>23</sup>

Со стапувањето во сила на Директивата за нефинансиски информации, социјалните цели и целите за животната средина стануваат задолжителни и проверливи, со последица дека доколку не е усвоена политика за една од темите опфатени со Директивата, компанијата мора да ги објасни причините: станува збор за принципот за усогласување или објаснување (*comply or explain*), кој гарантира дека ако компанијата не вклучи политики за нефинансиски прашања, тоа ќе биде јавно објавено, на штета на лошата репутација.

Во комуникацијата од 11 декември 2019 година за Европскиот зелен договор (*Green Deal*)<sup>24</sup>, Комисијата се обврза да ја ревидира Директивата за нефинансиско известување како дел од стратегијата насочена кон зајакнување на основите за одржливи инвестиции. Во согласност со оваа заложба, Комисијата започна јавна консултација за ревизија на Директивата 2014/95 на 20 февруари 2020 година. На 21 април 2021 година, Европската комисија усвои пакет мерки што вклучува предлог за Директива за известување за корпоративна одржливост од страна на компаниите (т.н. *Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD*) со цел да се пополнат постојните празнини во обелоденувањето на нефинансиските информации, недоволни за да се овозможи соодветно разгледување од

---

<sup>23</sup> Текстот на директивата е достапен на сите јазици на ЕУ на следниот линк:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32014L0095>.

Таа ја изменува Директивата 2013/34/ЕУ бидејќи бара од засегнатите компании да вклучат нефинансиски извештаи во годишните извештаи или во посебен документ.

<sup>24</sup> Зелениот договор бара длабока ревизија на енергетските и климатските политики на ЕУ, насочени кон намалување на емисиите за 55%, наместо за 40%. За да се постигнат овие цели, на 14 јули 2021 година, Комисијата го усвои *Fit for 55*, пакет предлози за регулативи и директиви за кои треба да се преговара со Европскиот парламент и Советот преку кои ќе се спроведе акцискиот план за климатскиот предизвик.

страна на инвеститорите, што ја попречува транзицијата кон одржлива економија.

Предлогот на Комисијата ќе ги измени тековните барања за нефинансиско известување дефинирани со Директивата 2014/95, проширувајќи го бројот на иматели на обврската за известување, за да ги вклучи сите големи компании (без разлика дали се котирани или не) и, почнувајќи од 1 јануари 2026 година, и котираните мали и средни претпријатија (со исклучок на микро-претпријатијата), но исто така ги проширува барањата за обелоденување, кои се однесуваат на влијанијата врз животната средина, социјалните барања и барањата за управување со компанијата. Оваа обврска важи и за компании кои не се членки на ЕУ кои остваруваат нето промет од 150 милиони евра на европска територија, каде што имаат најмалку една филијала или подружница. Предлогот за Директива за известување за одржливост (CSRD) дополнително ја појаснува обврската за известување од перспектива на двојна материјалност: односно, компаниите мора да ги пријават информациите неопходни да се разбере како прашањата за одржливост влијаат врз нив, како и информациите неопходни за да се разбере влијанието што тие го имаат врз луѓето и околината. Понатаму, додека според Директивата 2014/95 нефинансискиот извештај може да се интегрира во извештајот за управување или во посебен извештај, предлог-директивата за CSRD бара интеграција на извештајот во извештајот за управување, затоа се смета за составен дел на финансиското известување.

Во однос на информирањето и консултациите со вработените, иако Директивата за нефинансиски информации ја зајакнува улогата на ЕРС и правата на информации и консултации кога бара компаниите да им ги пренесат на заинтересираните страни, вклучително и на социјалните партнери, релевантните информации и за аспектите што не се строго економски, имплементацијата на овие регулаторни одредби може да најде одговор само во колективното

договарање и во утврдувањето на договорите за ЕРС<sup>25</sup>, кои предвидуваат ефективно вклучување на работниците и нивните претставници и преку знаење и разбирање на таканареченото известување за одржливост. Преговарачкиот капацитет на социјалните партнери е тој што овозможува да се подигне нивото на вклученост на работниците и нивните претставници, промовирање или проширување на социјалниот дијалог<sup>26</sup> и содржината на информациите и консултациите, во дефинирањето на политиките и стратегиите на компанијата за одредени прашања и учеството во деловни одлуки. А всушност, за прашањата поврзани со одржливоста и, поконкретно, со заштитата на животната средина и борбата против климатските промени, прашања што вообичаено не се поврзани со индустриските односи, постојат примери за соработка меѓу синдикатите и мултинационалните компании, преку алатките на транснационално колективно преговарање, насочено кон справување со предизвиците поврзани со зелената, дигиталната и правичната транзиција<sup>27</sup>.

---

<sup>25</sup> На пример, договорот за ЕРС на белгиската мултинационална групација Солвеј С.А. (Solvay S.A.), кој моментално е во сила (2019 година), ја предвидува надлежноста на комитетот да биде информиран и консултиран и за политиките на групата за животната средина, дозволувајќи им на страните да преговараат транснационално за прашања од одредена важност, како што веќе се случи во областа на одржливиот развој. Слични надлежности за ЕРС се содржани во договорот на групата Буци Уничем (Buzzi Unicem).

<sup>26</sup> Нефинансиското известување често е единствениот официјален извор на информации за политиките на компанијата: во групата Индитекс (Inditex), претставниците на вработените ја користат анализата на нефинансиското известување како алатка за следење на примената на глобалниот рамковен договор. Во други случаи, за информации кои се однесуваат на персоналот и бројот на вработени во секоја земја, кога информациите за корпоративната структура не се достапни, нефинансиското известување може да биде корисно за да се процени постоењето на барањата за воспоставување на ЕРС.

<sup>27</sup> Zito 2022.



## Доверливост во секојдневната работа на ЕРС

Кога станува збор за доверливост, треба да се усогласат две потреби: ако од една страна компаниите прибегнуваат кон клаузули за доверливост како алатка за спречување конкурентите однапред да ги знаат стратегиите на компанијата, од друга страна, доверливите информации претставуваат проблем за ЕРС и претставниците на работниците затоа што тие се во спротивност со правото на информирање и со обврската да се пријават пред работниците и, според тоа, со правилното функционирање на ЕРС. Доверливост што ги вклучува и експертите кои ЕРС или СПТ може да ги користат при извршувањето на нивните функции.

Во основа, постојат две можности: компанијата може да обезбеди малку информации на ЕРС, појаснувајќи дека тоа е доверлива информација, или компанијата не може да обезбеди информација бидејќи таа се смета за доверлива и како таква не може да се открие на ЕРС. Во двата случаи, правото на информации и консултации не се остварува целосно. Затоа е важно она што е утврдено во договорот за оваа точка, или она што е утврдено во договорот во фазата на преговарање/повторно преговарање, за да биде јасно зашто, како и колку долго може да се користат клаузулите за доверливост.

Поконкретно, Директивата 2009/38, во чл. 8, утврдува дека *„1. Земјите-членки обезбедуваат членовите на специјалното преговарачко тело и Европскиот работнички совет, како и експертите кои можат да им помогнат, да не се овластени да им ги откриваат на трети страни информациите што им се доставени во доверливост [...] 2. Секоја земја-членка ќе обезбеди дека, во конкретни случаи и под услови и во границите утврдени со националното законодавство, централното раководство лоцирано на нејзината територија не е обврзано да пренесува информации кои, според објективни критериуми, се од таква природа што создаваат значајни тешкотии во функционирањето на засегнатите претпријатија или да им наштетат.“* Чл. 8,

според тоа, е прилично нејасен, оставајќи ѝ на мултинационалната компанија слобода да ја користи клаузулата за доверливост како што смета дека е соодветно и за тоа што треба или не треба да се смета за доверливо, додека тоа е ограничено само на идентификување на методите на информирање.<sup>28</sup>

Европскиот стандард што ги регулира *доверливите информации* е транспониран во националното законодавство на различни начини. Во **Италија**, утврдено е максимално времетраење од три години за забрана за пренесување информации добиени во доверливост за работниците и експертите што може да ги користи ЕРС (или СПТ); додека националниот законодавец ја ограничи можноста компанијата да одбие да соопшти информации само во случаи кога „според објективни критериуми, се од таква природа што создаваат значајни тешкотии во функционирањето на засегнатите претпријатија или да им наштетат“. Во **Бугарија**, изрично е санкционирана забраната дека секој што добил доверливи информации од раководството не може да ги открие на работниците или на трети лица и, како и во Италија, од раководството не се бара да ги соопшти бараните информации само кога, врз основа на објективни критериуми, се од таква природа што создаваат тешкотии во функционирањето на засегнатите компании или им наштетуваат, предвидувајќи можност за прибегнување кон постапката за посредување или арбитража во случај на одбивање компанијата да пренесе информации. Во **Шпанија**, чл. 8 беше транспониран дословно. Во **Холандија**, Законот за Европскиот работнички совет (*European Works Council Act*) бара од членовите на ЕРС да ја чуваат доверливоста на деловните тајни за кои стануваат свесни како претставници на вработените, на сите информации кои се сметаат за доверливи, како и на сите информации чијашто доверлива природа мора да бидат интуитивно согледани во смисла на барањата за доверливост

---

<sup>28</sup> За повеќе информации, ве молиме погледнете ја погледнете ја Папката 7 од *Основната библиотека на СиндНова*, достапна и на англиски јазик.

наметнати од компанијата и да се спречат нарушувања на регулаторните пазари. Понатаму, холандскиот законодавец ја препознава можноста претставниците на работниците да ги активираат контролните процедури во случај на несоодветна употреба на доверливоста на информациите од страна на компаниите.

На државно ниво не постои систем на санкции погоден за сите случаи во кои компанијата не дозволува да се информираат и консултираат претставниците на работниците или ги злоупотребува клаузулите за доверливост. Исто како што недостига, и на европско ниво<sup>29</sup>, како и во националните регулативи, дефиниција за доверливост и за границите на деловните тајни, што овозможува точно да се идентификува кога податоците мора да се сметаат за тајни или доверливи заради заштита на компанијата и самите работници. Во оваа насока, заслужува да се спомене Директивата 2016/943 на Европскиот парламент и на Советот, донесена врз основа на чл. 114 од Договорот за функционирање на Европската унија (ТФЕУ) со цел да се заштити знаењето и индустриските тајни од незаконско присвојување, кражба, економска шпионажа или прекршување на обврските за доверливост, како во рамките на Европската унија, така и надвор од неа. Таа, всушност, дава дефиниција за деловна тајна и интервенира со цел да се балансира правото на доверливост на компаниите со остварувањето на правата на работниците на информации и консултации, дури и ако не дава единствена дефиниција за доверливост. Во суштина, европскиот законодавец сакал да го легитимира откривањето на таканаречените доверливи информации секогаш кога тоа се случува при остварувањето на правата за информирање и консултации на работниците; последователно, во услови на барање за заштита на доверливи

---

<sup>29</sup> Самата Директива не прецизира кои теми се сметаат за доверливи и тоа генерира многу прашања во врска со ограничувањата на остварувањето на правата за информирање и консултации со работниците и користењето од страна на раководството на доверливоста на информациите кои, доколку се преувеличени во намерата да ги заштити корпоративните интереси, може да ја блокира активоста на ЕРС.

информации за индустриски и комерцијални тајни од страна на компанијата, во рамнотежата на правата преовладува онаа на работниците и нивните претставници да ја користат слободата на изразување и информирање, како и за ефективно користење на алатките на колективно застапување на интересите на работниците<sup>30</sup>.

Единствената алатка што, во практиката, делегатите на ЕРС ја имаат за да го одредат предметот и методите на информирање и консултации, како и ограничувањата за употреба на клаузули за доверливост, е договорот, со цел да не се остави голем простор за дискреција на корпоративните политики во смисла на доверливост, покрај способноста на делегатите да ги спроведуваат одредбите од договорот кога разговараат со раководството. Вообичаено, договорите се ограничени на потсетување на одредбите од европските директиви, со последица дека остануваат сите тешкотии во однос на границите на доверливоста на информациите.

---

<sup>30</sup> Чл. 3, став 1, од Директивата 2016/943, предвидува остварување на правото на информации и консултации од страна на работниците или претставниците на работниците, како законско средство за стекнување деловни тајни. Оваа одредба е поддржана од следниот чл. 5 кој бара од судскиот орган да не разгледува никакви барања за заштита од страна на компанијата за незаконско стекнување, користење и откривање на деловни тајни кога тоа се случило: „[...] а) при остварувањето на правото на слобода на изразување и информации како што се бара со Повелбата, вклучително и почитување на слободата на медиумите и плурализмот; б) за да се открие недолжно однесување, неправилност или незаконска активност, под услов обвинетиот да постапил така за да го заштити општиот јавен интерес; (в) со обелоденување од страна на вработените до нивните претставници во контекст на легитимното извршување на нивните функции, во согласност со правото на Унијата или националното законодавство, под услов обелоденувањето да биде неопходно за таквото извршување; г) со цел да се заштити легитимен интерес признат со правото на Унијата или националното право“.

## ДЕЛ II

### Премиса

Практиките на социјалниот дијалог имплементирани во различни земји на ЕУ, а кои им овозможуваат на претставниците на вработените да добијат клучни информации за политиките за управување усвоени од мултинационалните компании ги рефлектираат традициите на системите на индустриски односи и националните правни рамки, вклучително и во однос на претставниците на вработените во мултинационалните компании. На следните страници ќе бидат истакнати резултатите од истражувањето спроведено во земјите вклучени во истражувањето POWER, со особено внимание не само на референтниот регулаторен контекст во однос на правата за информации и консултации во мултинационалните компании, туку и со повикување на актуелните практики на вклучување претставници на работниците, спроведени во мултинационалните компании што се проучуваат. Сликата што се појавува е разновидна, имајќи го предвид и фактот дека земјите-партнери на проектот имаат различни култури и системи на индустриски односи. Во некои случаи, понапредните регулаторни рамки ги фаворизираат индустриските односи; во други, односите воспоставени или консолидирани меѓу социјалните партнери се тие кои го фаворизираат спроведувањето на добрите практики на вклучување претставници на работниците во одлуките на компаниите, без оглед на повеќе или помалку поволниот референтен регулаторен контекст. Она што е релевантно, во секој случај, е неопходното признавање на ЕРС, во конкретниот случај, како привилегиран соговорник од страна на мултинационалната компанија и, од друга страна, поголемата свест и позиција од истото тело за неговиот потенцијал. Токму тука станува актуелна и улогата на синдикатот во обезбедувањето на сите алатки –

комуникациски, културни, обуки – погодни за промовирање на поголема свест за улогата што ја играат претставничките тела на работниците на сите нивоа.

Во Италија, застапувањето на работното место е регулирано со статутот на работниците (Закон бр. 300 од 1970 година) кој предвидува синдикално застапување на ниво на компанија (СЗК). Последователните договори меѓу социјалните партнери, во 1993 и 2014 година, создадоа нова претставничка структура, УСЗ, која ги обединува сите синдикати на работното место. Меѓутоа, во некои компании продолжува да постои структурата предвидена со статутот на работниците, каде што секој синдикат има свое претставничко тело на ниво на компанија, СЗК. На европско ниво, италијанските претставници на ЕРС (и на СПТ) се назначуваат од синдикатите кои го потпишуваат секторскиот договор што се однесува на компанијата и од синдикалното претставничко тело во компанијата (УСЗ), каде што постои. Во отсуство, синдикатот и раководството на компанијата договараат соодветна процедура за назначувањето. Во Бугарија, локалниот синдикат останува главното тело за претставување на работниците во компанијата. Согласно член 7 став 2 од Законот за работни односи работниците имаат право да избираат свои претставници во компанијата без разлика на бројот на вработени, на генерално собрание на кое се утврдува бројот на делегатите, како и модалитетите преку кои ќе се гласа. Истите изборни процедури се користат и за избор на членовите на СПТ и ЕРС на европско ниво. Во 2006 година, во Законот за работни односи беа воведени одредби со цел да се зајакне и промовира социјалниот дијалог и да се дефинираат правата на информирање и консултации во случаи како што се колективни отпуштања или трансфери на компании. Во Холандија, секоја компанија со најмалку 50 вработени е обврзана да формира работнички совет (РС) (*Works council – WC*) кој има голем број права на информации и консултации, иако не сите компании кои подлежат на оваа обврска всушност овозможуваат застапеност на работниците во компанијата. Синдикатите имаат право на собирање на

работното место, но, за разлика од Италија и Шпанија, со закон нема предвидено конкретни тела. Законот ги признава правата на работничките совети на информации, консултации и одобрување, како и да преземаат иницијатива за економски, финансиски и социјални прашања и да се вклучат во колективно договарање за платите или работното време. РС ги избираат претставниците на работниците во ЕРС; во отсуство, работниците ги избираат членовите со синдикатите кои имаат право на именување.

Чл. 4 од Шпанскиот работнички статут вели дека работниците имаат право на информации, консултации и учество на работното место. Корпоративното застапување во Шпанија има добро дефинирана правна рамка (*Estatuto de los Trabajadores*, членови 61-76 и *Ley Orgánica de Libertad Sindical*) и, покрај структурите на синдикатот на работното место, законот предвидува и избрани претставници на целата работна сила во сите компании освен во најмалите. Шпанските членови на ЕРС се назначуваат од синдикатите кои, заедно или одделно, имаат мнозинство за консензуална одлука во засегнатите компании<sup>1</sup>.

Има многу предизвици со кои треба да се соочат социјалните партнери во Република Северна Македонија: некои ендогени, поврзани со капацитетот за дејствување на синдикалните партии, други зависни од референтниот правен контекст, кој е модифициран и интегриран неколку пати по независноста за да се задоволат потребите на сегашното општество<sup>2</sup>. Првиот обид за систематско регулирање на

---

<sup>1</sup> Огромно мнозинство од избраните претставници се предложени од синдикатите, а околу три четвртини од нив доаѓаат од ЦЦОО (Comisiones Obreras, Работнички комисији) и УГТ (Unión General de Trabajadores, Генерален синдикат на работниците).

<sup>2</sup> Во Северна Македонија, прашањата за вработувањето и работните односи се регулирани со Уставот и Законот за работни односи (2005 година), Законот е изменет 17 пати, а последната измена датира од февруари 2016 година. Со него се регулираат основните и работничките права, платата, безбедните услови за работа, еднаквите плати и застапеноста на

правата за информирање и консултации датира од 2010 година. Тука се работи само за формална дефиниција за застапување на вработените и правата за информирање и консултации бидејќи, всушност, македонското законодавство не предвидува никаква процедура за избор на претставници на работниците или за информации и консултации, ниту ги разликува нивните прерогативи од оние на претставниците на синдикатот. Ова води до заклучок дека единствената застапеност на работниците која всушност постои е онаа од синдикално потекло, надлежна за колективно договарање, бипартитен и трипартитен социјален дијалог, работни спорови и информации и консултации. Самите концепти на информирање и консултирање се без значење, бидејќи тие се замислени како обични модалитети за размена на информации, додека на Европскиот работнички совет не му се дава никаква улога.

## **Финансиско и нефинансиско известување: компаративна анализа**

Во италијанскиот правен систем, прашањето за финансиското известување во мултинационалните претпријатија претрпе еволуција со усвојувањето на Директивата 2013/34/ЕУ, имплементирана со Законодавниот декрет 139/2015. Граѓанскиот законик регулира како мора да се одвива изготвувањето на финансиските извештаи (член 2423), а уште пред реформата во 2015 година имало обврски за доставување финансиски информации<sup>3</sup>. Исто така, постои кодекс за

---

работниците и работодавачите преку синдикати или други организации, како и колективното договарање.

<sup>3</sup> Пред законската промена, извештајот за паричните текови беше дел од дополнителната белешка кон финансиските извештаи. Со реформата на правилата за финансиските извештаи, воведен е новиот чл. 2425 од италијанскиот Граѓански законик, кој предвидува дека *извештајот за*



самодисциплина за котираните компании, изготвен во 1999 година<sup>4</sup> од страна на Комитетот за корпоративно управување (*corporate governance*) и промовиран од Италијанската берза (*Borsa Italiana*), кој содржи препораки кои претставуваат модел на најдобра практика (*best practice*) за организација и работење на италијанските компании кои котираат на берзата. Препораките од кодексот не се обврзувачки, но котираните компании мора да ги информираат и пазарот и нивните акционери за нивната структура на управување и степенот на усогласеност со кодексот. За таа цел, котираните друштва се обврзани да објават посебен извештај, по повод објавувањето на финансиските извештаи, кој е достапен на собранието на акционери и истовремено доставен до Италијанската берза, која го прави достапен на јавноста. Во однос на нефинансиското известување, до 2007 година не постоеја обврски за откривање информации од општествена и/или еколошка природа. Тоа беше оставено на доброволна иницијатива на оние компании кои беа поориентирани кон вредностите на одржливоста. Првичната одредба за можноста во извештајот за управување да се вклучат и нефинансиски показатели за активноста на компанијата, вклучително и информации кои се однесуваат на животната средина и персоналот, датира од Законодавната уредба бр. 32/2007, акт за транспонирање на Директивата 2003/51 / ЕЗ (Директива за модернизација на сметките, *Accounts Modernisation Directive*)<sup>5</sup>.

---

*парични текови ги покажува, за годината на која се однесуваат финансиските извештаи и за онаа претходната, износот и составот на готовината и паричните еквиваленти, на почетокот и на крајот, на годината и финансиските текови за годината кои произлегуваат од оперативните, инвестициските и финансиските активности, вклучувајќи ги, наведени засебно, трансакциите со акционерите.*

<sup>4</sup> Повторно разгледан во 2003 година од Комитетот за корпоративно управување на котираните компании, како и во 2020 година, каде што првпат се зборува за „одржлив успех“.

<sup>5</sup> Меѓутоа, законодавецот не посочил стандардни индикатори во однос на информациите за животната средина и персоналот, поради различноста на компаниите засегнати според економската активност, големината/

Со законодавната уредба бр. 254/2016, обврската за нефинансиско известување и соопштување на информации за различноста на корпоративните тела во приватниот сектор добива поширок опсег<sup>6</sup>. Според италијанскиот акт за транспонирање (Законодавна уредба 254/2016, која стапи на сила на 25 јануари 2017 година), информациите што треба да се обезбедат се однесуваат на еколошки, социјални, кадровски прашања, почитувањето на човековите права, борбата против активната и пасивната корупција, имајќи ги предвид активностите и одликите на компанијата. Италијанскиот законодавец ја признал можноста да не се обезбедат информации кои се сметаат за чувствителни. Невклучувањето на овие информации мора да биде исклучок, а компанијата не може да се повикува на доверливост кога тоа може да влијае врз разбирањето на нејзините перформанси и резултати.

Во Шпанија, објавувањето на извештаите за корпоративно управување од страна на компаниите е релативно неодамнешно. Првиот кодекс за корпоративно управување беше објавен во 1998 година (*Codigo Olivenza*), додека во 2003 година беше објавен законот за транспарентност на информациите (Закон 206/2003), кој ги обврзува котираните компании да објавуваат годишен извештај за корпоративното управување. Исто така, од 2003 година датира и новиот кодекс за корпоративно управување, кој имаше големо влијание врз транспарентноста во мултинационалните компании, според кој беше задолжително објавување (на веб-локациите на компаниите) информации за генералните собранија на

---

територијата и степенот на посветеност и чувствителност кон одржливоста.

<sup>6</sup> Веќе постоеја примери на задолжително нефинансиско известување за субјектите од третиот сектор (Законодавна уредба 117/2017), за социјалните претпријатија (Законодавна уредба 112/2017) и за банкарските фондации (Законодавна уредба 153/1999). Во поново време, во Италија се воведени Бенефит компаниите (Закон бр. 208/2015), профитни друштва ориентирани според статутот на остварување заеднички придобивки, кои се обврзуваат да го пријават остварувањето (или неостварувањето) на придобивките од социјална и/или еколошка природа што ја промовираат.

акционерите, како и за усвоените одлуки и одредувајќи ја компанијата, општо земено, како примач на оваа информација. Кодексот го предвидува принципот „исполни или објасни“ (“*comply or explain*”). Транспонирањето на европската директива 2014/95 се одвиваше преку два закони: прво во 2017 година (Закон 18/2017) и последователно во 2018 година, со поамбициозен закон (Закон 11/2018). Оваа втора регулаторна интервенција се одвиваше по редовна собраниска процедура, со влада со различна политичка ориентација и со содржина што ја надминува европската Директива 2014/95/ЕУ<sup>7</sup>. Прво, се утврдува, со преодна одредба, прогресивна примена на обврската за известување од страна на фирмите со повеќе од 250 работници, почнувајќи од третата година по стапувањето во сила на Законот. Дополнително, новиот Закон утврдува процедури за избор на членови на управниот одбор заради заштита на различноста. Други примери на задолжително нефинансиско (но и финансиско) известување се оние предвидени со Законот 2/2011 за одржлива економија, со Законот 13/2013 за транспарентност, пристап до информации и добро управување и со Законот 26/2013 за штедилници и банкарски фондации.

Во Холандија, согласно Книгата II од Граѓанскиот законик, секоја компанија е должна да поднесе извештај за управување до Стопанската комора. Тоа значи дека, според законот, информацијата е јавна. Холандскиот социјален и економски модел (*polder model*) е познат по „меката“ интервенција на државата во деловните прашања, претпочитајќи примена на необврзувачки насоки, кодекси или спогодби договорени меѓу социјалните партнери. Примери се кодексот за корпоративно управување, создаден како доброволен кодекс, и вклучувањето на бипартитниот економски и социјален

---

<sup>7</sup> Вреди да се спомене дека законодавната процедура не предвидела интервенција на советодавното тело за прашања на корпоративната општествена одговорност, Државниот совет за општествена одговорност (CERSE). Станува збор за тело формирано во 2008 година, со кое раководи Министерството за труд и во кое, меѓу другото, членуваат и организации на работодавачи и синдикални организации.

комитет (СЕР) во политиките за индустриски односи и корпоративна општествена одговорност (КОО). Меѓутоа, во 2004 година законодавецот го издвоил кодексот за корпоративно управување како кодекс на однесување на кој котираните компании мора да се повикуваат во нивниот годишен извештај. Исто така, во холандскиот случај, тие мора да наведат до кој степен се усогласени со принципите и одредбите за најдобрите практики (принципот „исполни или објасни“). Во однос на нефинансиските информации, Директивата 2014/95/ЕУ беше имплементирана со декрет од 22 декември 2016 година (Уредба за обелоденување на политики за различности, *Diversity Policy Disclosure Decree*). Извештајот за нефинансиските информации се додава на извештајот за работењето, со кој се задолжени големите субјекти од јавен интерес, а кои заедно го интегрираат известувањето за корпоративното управување, кое што веќе е задолжително за котираните друштва. Холандскиот законодавец не ги проширува темите што се предмет на нефинансиски информации во однос на оние предвидени со Директивата. Меѓутоа, во согласност со политиките на земјата за заштита на животната средина, ја проширува содржината на информациите за корпоративните политики за животна средина за да вклучи и употреба на природни ресурси или корпоративни политики во смисла на циркуларна економија и повторна употреба на суровините, покрај аспектите што се однесуваат на заштитата на животните. Во однос на информациите за различноста, Директивата 2014/95/ЕУ не предвидува различна и дополнителна содржина од она што е веќе предвидено со холандскиот кодекс за корпоративно управување. Конечно, Директивата се однесува само на големите котирани компании, додека кодексот важи за сите котирани компании.

Во Бугарија, транспонирањето на директивата за нефинансиски информации (на сила од 9 јуни 2021 година) се случи со два последователни акти: Законот за изменување и дополнување на Законот за работни односи и Законот за сметководство (*Law on Amendment and Supplementation of the*

*Labour Code – LC e Accountancy Act*), каде што, во чл. 48, ст. 1-3, 51 и 52, се утврдува дека нефинансиското известување мора да ги содржи информациите неопходни за разбирање на развојот, резултатите, состојбата на компанијата и влијанието на нејзините активности, барем во однос на прашањата поврзани со животната средина и општеството, во однос на вработените, почитувањето на човековите права, борбата против мито и корупција. Вреди да се спомене, на национално ниво, усвојувањето, во 2019 година, на Стратегијата за општествена одговорност на претпријатијата за периодот 2019-2023 година. Во програмата, бугарската влада ги предвидува приоритетните цели и посветеноста за промовирање на способноста на компаниите да интегрираат општествено одговорни практики во нивните активности со цел да се зголеми конкурентноста, корпоративната одржливост, па сè до разбирање на етичките прашања, заштитата на потрошувачите и човековите права и го поддржува постигнувањето на целите за одржлив развој.

На крајот, во Република Северна Македонија, претставувањето и содржината на годишните или консолидираните финансиски извештаи, нивната ревизија и објавување и одговорноста на раководството за она што е декларирano е регулирано со националниот Закон за трговски друштва, кој стапи на сила во 2004 година. Македонските компании не се обврзани да откриваат информации од општествена и/или еколошка природа и овој вид известување е оставен на доброволна иницијатива на компаниите поориентирани кон вредностите на одржливост. За овие прашања има повеќе иницијативи, промовирани и од организациите на работодавачи, но бидејќи информациите не се задолжителни, не се споделуваат со работниците; ниту се предвидуваат надлежни органи за проценка и примена на санкции во случај на непочитување. Меѓутоа, за мултинационалните компании присутни во земјата, важат различни правила: покрај тоа што се предмет на националното право за трговски друштва, европските мултинационални компании со филијали во Северна Македонија подлежат на

европските директиви што постојат во земјата на матичната компанија.

## **Како финансиските и нефинансиските информации можат да ја подобрат вклученоста на работниците и нивните претставници во деловните одлуки**

Читањето и толкувањето на финансиските извештаи ви овозможува да го знаете трендот на пазарите, перформансите и стратегиите на групацијата, финансиската и состојбата со капиталот, инвестициите, човечките ресурси, информациите за сопственичките структури и корпоративното управување. Додека преку нефинансиската комуникација, компаниите откриваат, во годишни, одржливи и интегрирани извештаи, податоци и информации со цел да им помогнат на заинтересираните страни да ги разберат и следат резултатите од корпоративните политики кои се однесуваат на прашањата поврзани со животната средина, социјалните аспекти и вработените, почитувањето на човековите права, борбата против мито и корупција, кои се однесуваат на различноста во управниот одбор.

Но, зошто таквите технички информации се важни за остварување на правата за информирање и консултации? Затоа што да се знае е учество и да се учествува е демократија.

Од синдикална гледна точка, важно е целосното и навремено добивање на економско-финансиски информации, но и способноста да се знае како тие информации да се толкуваат и да се пресретнат сите сомнежи или сложености кои бараат продуктивна дискусија со раководството, пред усвојувањето на одредени стратешки одлуки. Меѓу заинтересираните страни, претставниците на работниците а, конкретно, членовите на ЕРС, се главните приматели на овие информации според Директивата 2009/38, односно кога

станува збор за носење одлуки кои значително ги засегаат интересите на европските работници. Како и со обелоденувањето на економско-финансиските податоци, дури и во однос на нефинансиските информации, регулативите на ЕРС не даваат никакви конкретни индикации во однос на предметот на правата за информации и консултации, ниту во однос на она што мора да се обезбеди во поглед на договорот, оставајќи им слобода на страните да преговараат за кои аспекти ЕРС заслужува да биде информиран и да изрази мислење. Исто како што е важно да се предвидат, во истите договори, границите на употребата на клаузулите за доверливост, обуката на делегатите за прашања на тема информирање и консултации и/или да се обезбеди можност за користење експерти за поддршка на читањето и разбирањето на техничките и сложените извештаи, со цел да се овозможи ефикасна размена со менаџментот на компанијата.

Холандскиот закон им доделува на претставниците на работниците и на делегатите на ЕРС широки права за информации и консултации корисни за вршење на нивната улога, со експлицитна обврска работодавачот да обезбедува (најмалку двапати годишно) информации за тековните економски резултати и идните перспективи, како и сите информации за корпоративното управување, вработените и структурата, корисни за потврдување на постоењето на барањата предвидени за конституирање/обновување на ЕРС. Меѓу мултинационалните компании анализирани во истражувањето POWER, три од ЕРС кои подлежат на холандското право<sup>8</sup> може да се сметаат дека применуваат

---

<sup>8</sup> Во еден од споменатите 3 договори за ЕРС, се предвидува многу силна процедура за консултации: советот може да изрази мислење за прашањето за кое е консултиран, на крајот од состанокот(-ите) или во разумен рок по состанокот. Мислењата искажани од ЕСР ќе бидат земени предвид од централното раководство во процесот на донесување одлуки. Дополнително, од централното раководство се бара да му соопшти на ЕРС до кој степен мислењето било разгледано и земено предвид при конечниот процес на донесување одлуки, или причините зошто мислењето на ЕРС не

најдобри практики за ефикасноста на улогата што ја играат делегатите и за препознавање на важноста на процедурите за информации и консултации од страна на раководството. За остварување на правата за информирање и консултации, предвидени се минимум два годишни формални состаноци (на англиски јазик) и неформални комуникации помеѓу раководството и делегатите. Предвидени се доволно ресурси за обука, вклучително и лингвистичка обука, за превод на документи, доколку е потребно, и за можност за користење експерт.

Во Шпанија, на секои три месеци, на претставниците на вработените им се обезбедуваат информации за економската состојба на компанијата, додека, во соодветни интервали, се даваат информации за билансот на состојба, билансот на успех, годишниот извештај и друга документација што им се доставува на акционерите. Многу корисна алатка за пристап на работниците до информации за различноста е регистарот на плати, предвиден со Законот за еднаква плата на мажите и жените (2020 година). Содржи информации за мерките преземени за промовирање на еднаквоста меѓу жените и мажите во компанијата и, доколку е воспоставен план за еднаквост, за неговата примена. Оваа информација им се става на располагање на претставниците на вработените најмалку еднаш годишно. Дobar проток на информации во рамките на ЕРС претставува постоењето на избрана комисија и формирањето на тематски работни групи со повторливи состаноци во текот на годината, покрај годишниот состанок на ЕРС на пленарна сесија. Што се однесува до интервјуираните „италијански“ ЕРС, заедничките пленарни состаноци имаат закажан дневен ред од најмалку три дена. Два од трите дена, претставниците на вработените се состануваат одделно: еден ден пред заедничкиот состанок и ден потоа, заради евалуација и сумирање на целите. Конкретно, испитаниците од ЕРС од Италија кои може да се сметаат дека ги спроведуваат

---

било разгледано. Потоа, дури по завршување на процедурата за консултации, централното раководство ќе ги спроведе донесените одлуки.



најдобрите практики наведоа дека во еден или повеќе од деновите посветени за пленарната сесија се организираат конкретни обуки за актуелни и општи прашања, но и за читање на финансиските извештаи, при што сите теми се договорени од страна на менаџментот. Кај други, пак, има малку обука наменета за прашања како што се оние кои се однесуваат на економските и некономските информации. Последниве, според испитаниците од Италија и од Шпанија, не се сметаат за релевантни информации со кои треба да се работи за време на годишните состаноци. Во еден од италијанските случаи што се разгледуваат, воопшто не се размислува за локална обука, ниту за можноста за користење експерт за време на состаноците. Понатаму, во отсуство на договор во конкретниот случај, функционирањето на телото подлежи на примена на дополнителни барања од преформулираната директива. Јасно е дека, во слични ситуации, правата за информирање и консултации на Европскиот комитет се сериозно загорзени.

Во Северна Македонија, откривањето нефинансиски информации не е задолжителна практика за повеќето мултинационални компании. Сепак, овие информации се споделуваат на доброволна основа благодарение на политиките за КОО: еколошките и социјалните прашања, третманот на вработените, почитувањето на човековите права, борбата против мито и корупција, како и различноста во одборите. Повеќето големи македонски компании, кои се дел од организациите на работодавачи, учествуваат во иницијативи за овие прашања и изготвуваат извештаи (незадолжителни), кои се споделуваат со вработените само на барање. Дополнително, вообичаено е македонските компании да организираат обуки на кои на вработените им се обезбедуваат информации за нефинансиски прашања.

Во Бугарија, процесите на информирање и консултации во компаниите без синдикати се развиваат релативно бавно. Во сите четири интервјуирани мултинационални компании има синдикални структури кои учествуваат во социјалниот дијалог на ниво на компанија и протоколот на финансиски и

нефинансиски информации може да се опише како задоволителен на ниво на компанија. Само во една од нив ЕРС не е активен. Покрај процедурите за информирање и консултации, ЕРС е вклучен и во тематски работни групи чија програма, цели и одговорности се дефинирани заеднички од страна на ЕРС и раководството. Често се користи надворешен експерт и помошта на синдикалните координатори кои припаѓаат на европската федерацијата на соодветниот сектор. За време на состаноците на ЕРС, менаџментот информира за финансиските услови на компанијата и за новите инвестициски проекти во почетна фаза, како и за ефективното управување со компанијата, а дополнителни информации може да се добијат од објавените извештаи на компанијата. Важна улога во разбирањето на овие прашања игра периодичната обука. Меѓу засегнатите мултинационални компании, оние кои немаат ЕРС се жалат на недостиг на информации и консултации за транснационални прашања. Економските информации не се предмет на дискусија, исто како што не се зборува за нефинансиските информации и компаниската политика за КОО.

На деловен план, менаџментот мора да размисли за употребата на клаузули за доверливост за да го контролира протокот на комуникации и да избегне оштетување на компанијата и нејзините вработени со објавување одредени информации. Има доволно хипотези, особено во најновите договори, во кои е направен обид на попрецизен начин да се регулира дефиницијата на доверливост; во други е дефинирана постапката за добивање и користење на доверливи информации; во трети, самиот договор ги дефинира процедурите што треба да се следат во случај на несогласување помеѓу компанијата и ЕРС за информациите што треба да се сметаат за доверливи.

Во однос на тоа, сите членови на холандските ЕРС кои беа интервјуирани се согласуваат дека, доколку ЕРС мора да биде информиран од почетокот на кој било проект или стратегија, неопходно е одреден временски период информациите да се чуваат како доверливи. Во сите договори има клаузули за

доверливост. Меѓу најдобрите искуства, се посочуваат оние договори каде што, во случај менаџментот на компанијата да сака да чува одредени информации како доверливи, ќе се бара менаџментот веднаш да се издаде изјава до членовите на ЕРС во која ќе ја наведе причината зошто информациите се сметаат за доверливи и времетраењето, како и да ги посочи субјектите со кои, од друга страна, доверливоста не може да се почитува. Во други случаи на договор, на пример на шпански мултинационални компании, се наведува кога информацијата не може да се смета за доверлива, односно: делегатот може да покаже дека информацијата е веќе јавно објавена, кога таквите информации се обелоденуваат со судски налог или кога информацијата се однесува на прекршување на законот од страна на компанијата. Исто така, во шпанските мултинационални компании е вообичаено да се формира „Европски оддел“ за да се подобри протокот на информации помеѓу компанијата и ЕРС и протокот на информации по земја од локалното раководство. Според италијанските испитаници, доверливоста не е точно регулирана во договорите и тоа му остава доволно простор за менаџментот, кој често ги означува сите споделени документи и информации како доверливи, што го оневозможува остварувањето на улогата на делегатите на ЕРС.

## **Најдобри практики и остварување на правата за информирање и консултации за работниците во мултинационалните компании**

Од анализата на дадените податоци и од интервјуата направени со претставниците на компании и членови на ЕРС како дел од европскиот проект POWER, произлегоа различни практики на вклученост на вработените, но и заеднички потреби. Италијанските студии на случај вклучуваа мултинационални компании во текстилно-модниот сектор,

градежништвото, ИТ, хемискиот, енергетскиот и инфраструктурниот сектор. Компанијата од текстилно-модниот сектор во која беа спроведени интервјуа е единствената меѓу анализираниите мултинационални компании што нема ЕРС, но може да се пофали со добри практики на вклучување на работниците и нивните претставници. Последниот дополнителен договор, потпишан заради справување со новите сценарија кои произлегуваат од пандемијата, го потврдува постоењето на солидни индустриски односи, во кои претставниците на синдикатот (УСЗ) активно учествуваат во корпоративната трансформација. Тука вклученоста на работниците се постигнува преку размена на информации и формирање тематски работни групи. Сите мултинационални компании експериментираат со доброволни иницијативи за КОО. Генерално, обуката се смета за суштинска алатка за креирање ефикасни процеси на информирање и консултации, а кои треба да се зголемат и во случај на искуства кои веќе претставуваат добри практики на оваа тема. Во однос на најдобрите искуства, италијанските испитаници изјавија дека процесот на информирање и консултации се спроведува подобро од предвидениот договор кога вклучувањето на ЕСР се случува уште од почетната фаза на проектот, со цел веднаш да се има свое мислење. Во други случаи, делегатите на ЕРС предложија дефинирање на попрецизни критериуми кои ја дефинираат содржината и опсегот на процесот на информирање и консултации.

Во анализираниите шпански компании постојат различни нивоа на вклученост на ЕРС во практиките за информирање, консултации и учество. Слично на тоа, опсегот на информации за нефинансиски прашања е поширок во некои ЕРС отколку во други. Во договорите, меѓу инструментите што се привилегирани се обуката и поддршката на експертите, како и учеството на претставник на европската секторска федерација, дури иако во практиката нивната поддршка е прилично ограничена. Многу често нефинансиското известување е единствениот официјален извор на информации за политиките

на компанијата: во една од анализираните шпански мултинационални компании, претставниците на вработените ја користат анализата на нефинансискиот извештај како алатка за следење на примената на глобалниот рамковен договор потпишан со светската секторска федерација. Во други случаи, за информации кои се однесуваат на персоналот и бројот на вработени во секоја земја, кога информациите за корпоративната структура не се достапни, нефинансиското известување може да биде корисно за да се процени постоењето на барањата за конституирање (или реконституирање) на ЕРС.

Дури и во бугарските компании, нивото на европскиот социјален дијалог е различно меѓу компаниите вклучени во истражувањето, исто како што е и спроведувањето на процедурите за информирање и консултации. Генерално, во повеќето од испитаните случаи, централното раководство ги препознава европските претставници на вработените како свои соговорници: постои достапност при организирање состаноци и учество во работата на компанијата. Покрај процедурите за информирање и консултации, ЕРС е вклучен и во работните групи формирани за да разговараат за конкретни европски прашања. Во мултинационалните компании во кои нема ЕРС, финансиските и нефинансиските информации им се обезбедуваат на претставниците на синдикатот на компанијата на месечни состаноци на кои се дискутираат прашања поврзани со производството; каде што постои ЕРС, обелоденувањето вообичаено се случува за време на периодичните состаноци. Испитаниците изјавија дека секогаш кога се бара појаснување, раководството е на располагање за да обезбеди што е можно повеќе дополнителни информации.

Иако законодавството е многу повољно во однос на правата за информирање и консултации, повеќето од ЕРС во холандските мултинационални компании сè уште имаат тешкотии во управувањето со финансиските информации. Испитаниците ја истакнаа разликата помеѓу обичните информации и оние што се обезбедуваат во процесот на реструктурирање или нови проекти. Централниот менаџмент на

компанијата навремено ги информира и консултира членовите на ЕРС; најголемите тешкотии се јавуваат кога другите нивоа на менаџмент ги носат одлуките. За време на консултативна процедура за важен проект за реструктуирање на компанија во банкарскиот и кредитниот сектор, ЕРС сакаше да ги анализира причините што лежат зад проектот. Проценката беше можна благодарение на постоењето на *ад хок* група надлежна за прашања од економски и финансиски ризици која можеше да спроведе анализа на ризик и да го советува ЕРС. Општо земено, на ЕРС му се дава можност да учествува во групи специјално формирани за евалуација на одредени проекти на специфични теми, како што се здравјето и безбедноста, прашањата за КОО или рамнотежата помеѓу работата и животот. Во други случаи, ЕРС станал набљудувач и носител на барањата на вработените кои не се наоѓаат во Европската унија. Конечно, иако повеќето холандски компании објавуваат извештаи за ООП, кои вклучуваат прашања поврзани со човековите и работничките права, повеќето ЕРС не се директно вклучени во развојот на овие социјални политики, кои се однесуваат на животната средина или управувањето.

Ниедна од анализираните македонски мултинационални компании немаат ЕРС. Тие користат различни алатки за вклучување на вработените во политиките на компанијата. Меѓу нив се и периодични формални и неформални информативни сесии, директни и индиректни консултации и технички состаноци фокусирани на подобра организација на комуникацијата. Покрај редовните месечни состаноци, се одржуваат и други состаноци врз основа на специфичните потреби на работниците, синдикатите или работодавачот. Во една од интервјуираните градежни компании, има редовни консултации со и информирање на работниците, особено за прашањата за безбедност и здравје при работа. Дополнително, еднаш годишно менаџментот ги презентира резултатите на компанијата, продуктивноста и плановите за следната година, како и политиките за екологија. За таа цел, и раководството и синдикатот редовно организираат обуки; други теми за кои се организираат обуки се синдикалното лидерство и алатките за

колективно договарање. Во однос на нефинансиските информации, раководството се фокусира главно на правните прашања за здравјето и безбедноста при работа како резултат на пандемијата ковид-19. Конечно, во една од анализираните *гејмерски* компании, во која нема синдикат, работниците самоиницијативно основале здружение на работници чија задача е преку „лабораторија на идеи“ да учествуваат во развојот на компанијата и нејзините политики. На овој начин, вработените имаат можност да бидат проактивни и вклучени, информирани и консултирани за прашања кои се однесуваат на нивните права и должности, но не се целосно вклучени во корпоративните одлуки.

## **Текстилно-модниот сектор и микро, малите и средни претпријатија во италијански и европски контекст: преглед**

Меѓу секторите анализирани во рамките на проектот POWER, може да се спомене текстилно-модниот сектор, за кој фокусот беше ставен и врз важноста што може да ја добие прашањето поврзано со нефинансиското известување во однос на италијанските мали и средни претпријатија и нивниот пристап кон европскиот контекст и кон приоритетите како што се одржливиот развој и циркуларната економија.

Европскиот текстилно-моден сектор е разновиден сектор кој ги вклучува текстилот и облеката, техничките и индустриските сектори и синцирите на снабдување, како и домашниот текстил, главно составен од мали претпријатија<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Според Euratex (2022), во Европа секторот има околу 160.000 компании кои вработуваат околу 1,5 милиони работници и остваруваат обрт од околу 162 милијарди евра. 88,8% од овие компании се микро-претпријатија, а 11% се мали и средни претпријатија, присутни во различни делови од синцирот на вредност, од производство до малопродажба и испорака на услуги; <https://euratex.eu/>.

ЕУ игра значајна улога како меѓународен производител, извозник и увозник на полупроизводи и финални производи<sup>10</sup>.

Која е улогата на Италија во европскиот и глобалниот синџир на вредност на текстилот?<sup>11</sup> Италијанскиот синџир на снабдување со мода и текстил има две доминантни карактеристики кои изразуваат единствена конкурентска предност во глобален контекст: (i) тој е единствениот синџир на снабдување во светот кој и ден денес е недопрен. Има претприемачко присуство *на лице место* за секоја фаза од производството, што вклучува мали и средни претпријатија и занаетчиски претпријатија кои работат од сè, почнувајќи од суровина, поминувајќи низ фазите на производниот процес, па сè до дистрибуција; (ii) има продуктивна традиција и претприемничка креативност заснована на начелата за „циркуларност“. Во Италија, како и на територијата на Европската унија, економското сценарио се карактеризира со квантитативна распространетост на микро-мали-средни претпријатија со високо ниво на занаетчиство, чиј придонес е одлучувачки во активностите за промена кои влијаат на текстилниот сектор. Концентрацијата на фирмите во индустриските области претставува национална производствена специјализација. Во географските места каде што малите и средните претпријатија се историски концентрирани, во тие области е забележана појава на

---

<sup>10</sup> Анализирајќи го производствениот капацитет на европскиот синџир на вредност на текстил во однос на тековите на материјалите, ЕУ произведе (податоци за ЕУ-27 2020 година во 2018 година, во тони) 2.405.518 милиони тони влакна, 1.458.168 милиони тони предива, 1.949 до 1949 тони ткаенини, 1.949 тони 88,6 тони, тони готови производи, во Köhler *et al.* 2021.

<sup>11</sup> Според обработката на податоците на ISTAT спроведена од страна на Centro Studi CNA, со постојано зголемување на обртот, 472.252 вработени кои достигнуваат еден милион доколку се сметаат и оние вклучени во дистрибуцијата и речиси 58.000 компании, модниот сектор претставува значаен ентитет во италијанското производствено-економско сценарио. Треба да се напомене дека 98,1% од базата на модното производство е составена од мали и средни претпријатија кои вработуваат 83,9% од работната сила и генерираат 67,5% од прометот.



специјализација на една или повеќе фази од производниот процес во кој квалитетот на работата е директно поврзан со мрежата на меѓусебни односи меѓу компаниите. Тие, обединети со заедничка мрежа за споделување техничко-продуктивно знаење, работат на идентификување на вредностите и целите на областа. Затоа, мрежната структура има за цел постојано да бара форми на координација кои водат до подобрување и континуирана анализа на најефикасните решенија што треба да се усвојат врз основа на променливите барања на пазарот.

Сепак, склоноста кон промени не е само карактеристика, туку комерцијална потреба. Како клучни компоненти на глобалниот синџир на вредност, италијанските мали и средни претпријатија мора да се усогласат со практиките на социјална, економска и еколошка одржливост и одговорно управување, особено ако работат во B2B секторите како клиенти на индустриски лидери. Компаниите кои работат во рамки на синџирот на производство имаат различна преговарачка моќ од брендovите на клиентите. Многу често, управувањето со овој однос се претвора во адаптација од страна на малите и средни претпријатија кон сè построгите времиња на производство, па сè до потпишување на спецификации за снабдување кои содржат сè покомплексни и континуирано ажурирани стандарди. Континуираната промена и адаптација станаа константи за малите и средните претпријатија: не секогаш ова е еднакво на постигнување подобри стандарди за работа, туку на неорганизирана, непланска адаптација, односно неефикасно управувана и диктирана од единствената желба да не се изгуби постигнатиот удел на пазарот. Затоа, во многу случаи, резултатот е слабеење на цели делови од синџирот на снабдување, не многу стабилен капацитет со слаб отпор, при што малите и големите пазарни шокови се надминуваат со оставање значителни празнини во БДП на Италија.

## **Областа на примена на Директивата 2014/95/ЕУ: а МСП?**

Директивата 2014/95/ЕУ во врска со комуникацијата на нефинансиски информации и информации за различноста од страна на компаниите и големите групации, инспирирана од потребата за подобрување на корпоративното управување, особено во оперативната транспарентност на големите компании во Европа, бара од нив да обелоденат релевантни нефинансиски информации.

Обврзаната компанија е повикана да развие сопствени стратешки насоки на економско, еколошко и социјално поле, идентификувајќи ги приоритетите и развивајќи повеќегодишен план за одржливост; собраните податоци се однесуваат на модел на известување за квантитетот и квалитетот на односот помеѓу компанијата и референтните засегнати страни. Всушност, важноста на корпоративното известување се препознава во однос на произведените негативни екстерналии (надворешни трошоци) и поврзаните социјални и еколошки фактори со цел да се идентификуваат ризиците за одржливоста и да се зголеми довербата на инвеститорите и потрошувачите, при што се истакнува меѓузависноста помеѓу економските фактори и социјалните области во кои работи компанијата.

Во контекст на транзицијата кон одржлива глобална економија, комуникацијата на нефинансиските информации е препознаена како клуч за управување со индустриските процеси кои комбинираат долгорочна профитабилност, социјална правда и заштита на животната средина. Затоа, законодавството дејствува главно за да придонесе за мерење, следење и управување со деловните резултати и поврзаното влијание врз општеството и екосистемите. Не се опишани само перформансите на организацијата, туку и начинот на кој таа управува со најрелевантните аспекти во однос на управувањето со негативните екстерналии.

Во исто време, Директивата предвидува висок степен на флексибилност на дејствување, способна да ја земе предвид повеќедимензионалната природа на корпоративната општествена одговорност (КОО) и разновидноста на политиките за КОО што ги применуваат компаниите во овие процеси на промени, а изборот со законодавен акт да се исклучат МСП има специфична мотивација.

Во своите заклучоци од 24 и 25 март 2011 година, Европскиот совет побара да се намали целокупното регулаторно оптоварување на малите и средни претпријатија (МСП) и на европско и на национално ниво и предложи мерки за зголемување на продуктивноста, додека стратегијата Европа 2020 за паметен, одржлив и инклузивен раст има за цел да ја подобри деловната клима за МСП и да ја промовира нивната интернационализација. Следствено, според принципот „прво мисли на малите“, новите барања за обелоденување треба да важат само за одредени компании и одредени големи групации.

Понатаму, соодветно е да се дефинира обемот на обврската за обелоденување нефинансиски информации со повикување на просечниот број на вработени, вкупниот биланс на состојба и нето прометот. Малите и средните претпријатија треба да бидат ослободени од дополнителни обврски, а обврската за објавување нефинансиски информации треба да се наметне само на големите компании кои се субјекти од јавен интерес и субјектите од јавен интерес кои се матични компании на голема групација, а во секој случај имаат во просек повеќе од 500 работниците, во случај на групација, што ќе се пресметува на консолидирана основа.

Ова не треба да ги спречи земјите-членки да бараат откривање на нефинансиски информации на претпријатијата и групациите различни од претпријатијата кои се предмет на оваа Директива. Законодавната уредба бр. 254/2016, која ја транспонираше Директивата 2014/95/ЕУ на ЕУ во италијанското право, воведе задолжително известување за одредени големи компании и групации со повеќе од 500 вработени со цел да се обезбедат интегрирани и

комплементарни информации за она што е објавено во финансиските извештаи, неопходни да се разбере спроведената активност, трендот и постигнатите резултати и да се постави засегнатата страна во позиција да може да носи информирани одлуки.

Известувањето за нефинансиски информации и информации за различноста, како последица на тоа, станува сè поважно дури и на доброволна основа, што е во фокусот на политиката за одржливост на МСП и што всушност вклучува корпоративна усогласеност индиректно во однос на различните регулаторни обврски.

Со оглед на претходните размислувања за структурните карактеристики на италијанскиот текстилно-моден сектор, може да се каже дека ефектот на директивата која го регулира работењето на одредени компании и одредени големи групации индиректно влијае на малите и средните претпријатија. Како што беше претходно наведено, ова е строго поврзано со реалното структурирање на секторот и со димензионалните карактеристики на операторите.

Производниот модел на италијанскиот моден систем е организиран врз основа на синцирот на снабдување и неговите области кои се поделени на процеси надолу и нагоре по синцирот на производство, гарантирајќи го производствениот капацитет и квалитетот на производот што ја претставуваат стратешката конкурентска предност што ја има земјата и мора да се одржува на глобалните пазари; затоа, тој е составен од компании комитенти (обично со поструктурирана големина) кои го дизајнираат и продаваат готовиот производ, и микро, мали и средни претпријатија кои работат во име на трети лица и работат, понекогаш во едноклиентски режим, но почесто во повеќеклиентски, со материјалите на комитентите, врз основа на добиените нарачки, враќајќи им го готовиот производ.

Оваа динамика директно ја поврзува обврската од понудата што компанијата комитент треба да ја почитува на пазарот на готовиот производ нарачан од трети лица во производството на стоката што го вршат МСП (кои не подлежат на прописите),

што сепак индиректно од нив бара да ги почитуваат извршните диктати кои спаѓаат во опсегот на прописите.

Неопходно е да се нагласи како овој производствен модел генерира сериозна нерамнотежа на моќ. За производствените претпријатија, промената може да резултира со значителна усогласеност, како и високи трошоци. МСП не се внатрешно опремени со технички, економски и логистички капацитети способни директно и навремено да се справат со новата динамика поврзана со нефинансиското (и одржливо) известување, и во однос на усогласеноста и регулаторното толкување; построкурирана компанија е опремена со служби и сектори на компанијата поставени за таа цел. Тие треба да имаат доволно време и ресурси да се подготват за примена на обврската за пренесување информациите за одржливост, поради нивната помала големина и поограничени ресурси.

Со предлогот за директива за известување за одржливост (CSRD), од европските компании ќе се бара да објавуваат информации за ризиците и влијанијата поврзани со прашањата за одржливост на нивните деловни активности. Главната новина во предлогот на Европската комисија се однесува на проширувањето на обврската за нефинансиско известување на сите компании кои котираат на регулирани пазари, па оттука ги опфаќа и малите и средни претпријатија. Обврската нема да се однесува на микро-претпријатијата кои ќе бидат целосно исклучени од обврската за известување, како и на малите и средните претпријатија кои не се котирани, кои ќе можат доброволно да изготват структурирани информации за одржливост врз основа на стандарди во согласност со нивните карактеристики.

## **МСП и нефинансиското известување**

Иако стратешката цел на еволуцијата на прописите е да се овозможи подготовка на извештаи без тоа да има значително влијание врз административната структура на компаниите, може да се каже дека малите и средните претпријатија и

микро-претпријатијата имаат усвоено специфични методи и алатки за известување и комуникација на информации од нефинансиска природа, особено во врска со глобалната организациска одржливост што го потврдува придржувањето на МСП до практиките на одржливост, циркуларна економија и, општо, одговорното управување со бизнисот.

Поточно, може да се идентификуваат две главни причини зошто прашањата опфатени со обврската за нефинансиско известување станаа оперативни дури и за помалку структурирани компании: самодисциплина и способност за организација и управување. Ако, од една страна, изготвувањето извештаи за *нефинансиските информации* и усогласеноста со основните практики за одржливост се поврзани со комерцијалната потреба за одржување на пазарниот удел стекнат во рамките на глобалниот синџир на вредност, од друга страна, неопходно е да се нагласи растечката свест за улогата на занаетството во обрнувањето внимание на влијанието од нивните производи.

Занаетчиското производство обрнува внимава да генерира повеќе вредност отколку што уништува. Малите и средни претпријатија и микро-претпријатијата работат според одржлива агенда што ги отсликува вредностите на основачите како што се социјалната и еколошката одговорност и почитувањето на достоинството на работата. Во областите на текстилот и штавењето се усвоени, од историски и културни причини, но пред сè заради економско унапредување, занаетчиски и креативни практики на регенерација на отпадот од преработка кои, благодарение на развојните процеси на индустриските сектори, сега станаа основа за модели на добро воспоставени бизниси.

Конкретно, врз основа на нивната структурна флексибилност, малите и средните претпријатија претставуваат пилот случаи за експериментирање со деловни модели засновани на нови јадра, како што се размена на облека или отпад, или врз основа на зголемување на креативна реупотреба (*upcycling*) на отпадот за да се користи како нов материјал.

Структурните карактеристики на малите и средните претпријатија ги прават способни да ги спроведат промените: директна контрола на стратешките насоки, флексибилност во експериментирањето, слободата во процесите на одлучување, одржливите агенди ги одразуваат вредностите на основачот како што се социјалната и еколошката одговорност и почитувањето на достоинството на работата, одговорност во користењето на ресурсите преку континуирано подобрување на квалитетот на производите што ја прави нивната можност за поправка начин преку кој се продолжува животниот век на средството.

Територијата, занаетчиството и заедницата, според тоа и системизацијата на поединечни одлики, се од суштинско значење во овој процес. Компанија која работи во секторот за кожа, обулки и производи од кожа, која припаѓа на системот ЦНА Федермода (CNA Federmoda), лоцирана во областа Сан Мауро Пасколи<sup>12</sup>, во врска со ова изјави дека *„визијата на нашата организација е да ја изрази територијалноста на италијанската изработка преку заедницата на Сан Мауро Пасколи, место каде што уметноста, културата и знаењето коегзистираат со традицијата. Од таа синтеза произлегува услуга „направена и дизајнирана“ во Италија, „направена и смислена“ со срце, посветена на оние кои не бараат само производ, туку стилски додаток способен да окарактеризира идентитет“*. Затоа, човечкиот фактор е тој што произведува одржливост. *„Човечкиот фактор ја изразува централноста на нашето знаење. Луѓето се тие кои придонесуваат да се донесе вистинската енергија во компанијата, а најдобрите технички решенија се идентификуваат преку луѓето. Развојот што го презема нашата компанија се фокусира на решенија насочени кон благосостојбата на човечките ресурси заедно со потребата за постојана техничка и хуманистичка обука“*.

---

<sup>12</sup> Интервју спроведено од CNA Federmoda (како дел од проектот POWER) за Smart Leather Sas <https://tomassinibags.com/>.

Компанијата работи со целосна вклученост на операторите во корпоративните вредности, како и во организациските цели, преку постојано споделување на информации на огласната табла заради континуиран увид, како индивидуално, така и преку колективни состаноци кога станува збор за информации за општа природа: „...работниците периодично се вклучени во споделувањето на целите на компанијата, како и во решенијата што треба да се преземат во однос на какви било избори кои бараат стекнување вонредни нарачки. Вредностите на компанијата се споделуваат со работниците и од нив се бара да дадат сè од себе за да ги почитуваат (одржливост, почит, тим, партнерство, решавање проблеми...)“.

Имајќи ја предвид индивидуалната благосостојба како камен-темелник на организацијата на компанијата, правилното економско и социјално признавање на извршената работа и, за целосна одржливост, интернализирање на главните негативни екстерналии поврзани со животната средина: „во компанијата се роди музејска трговска линија за искористување на целиот отпад, со што се избегна како посебен отпад да се итфрли кожата што се користи како главна суровина“.

Како заклучок, онаму каде што една организација е структурирана врз основа на елементи од етичка вредност кои се доближуваат до индивидуалната визија на нејзиниот основач, толку е поголема можноста за совршено усогласување помеѓу *правењето приказни* и *раскажувањето приказни*. Всушност, во микро, малите и средните претпријатија, често е неопходно да се следи рамнотежата помеѓу оние кои произведуваат одржливост и оние кои ја комуницираат, со сè поконзистентно препознавање на она што се однесува на нефинансиското известување. Ова се спроведува преку различни патеки и различни практики, т.е. преку стандарди во согласност со нивните карактеристики и комерцијални потреби.

Ваков е случајот со компании кои жонглираат со различни производи/услуги и/или процесни сертификати и/или системи



за управување; кои потпишале различни протоколи како што се Списокот со ограничени супстанции (*Restricted Substances List* – RSL), Списокот со ограничени супстанции за производство (*manufacturing Restricted Substances List* – mRSL) и Гринпис заложбата за детоксикација (*Greenpeace Detox Commitment*), за одговорно управување со хемикалиите во производите и процесите, како и спецификациите преку кои брендovите на комитентите ги извршува барањата за набавка. Има и случаи на доброволно известување за одржливост. Во огромното море од регулаторна хиперпродукција на производните процеси, сепак, дури и во овој случај, флексибилноста и мрежната организација на италијанскиот синцир на снабдување претставуваа поттик ефикасно да се одговори на сериозното барање и придржување до гореспоменатите практички. Синцирот на снабдување одговори со концентрирање на овие технички специфичности во појавата на нови занаети во синцирот на снабдување на секторот за текстил-облека-обувки способни да обезбедуваат специјализирани услуги за да одговорат на постојано променливите и сè потехнички барања на пазарот.

## Библиографија

De Spiegelaere S., Jagodziński R. (2016), *The right and duty of European Works Councils to report back to the workforce: broad uptake, little specificity*, Policy Brief. European Economic, Employment and Social Policy 2/216, Brussels, ETUI

De Spiegelaere S. (2016), *Too little, too late? Evaluating the European Works Councils Recast Directive*, Report 138, Brussels, ETUI

De Spiegelaere S., Meylemans L. (2020), *EWC Confidential Confidentiality in European Works Councils and how representatives deal with it: case study and survey insights*, Working Paper 2020.02, ETUI, Brussels

Kaliga A., Oberdieck A. (2020), *Non-financial reporting: how can it be a resource for workers?*, ETUI Policy Brief

Köhler A., Watson D., Trzepak S., Löw C., Liu R., Danneck J., Konstantas A., Donatello S. & Faraca G. (2021), *Circular Economy Perspectives in the EU Textile sector*, Publications Office of the European Union, Luxembourg

European Commission (2014a), *Directive 2014/95/EU of the European Parliament and the Council of 22 October 2014 Amending Directive 2013/34/EU as Regards Disclosure of Non-Financial and Diversity Information by Certain Large Undertakings and Groups*, Brussels, Belgium

Guarriello F., Stanzani C., Zingone G. (2002), *L'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori nel diritto dell'Unione Europea*, SindNova, Quaderno19

Jagodziński R. (2015), *Monitoring implementation of the EWC Recast Directive*, ETUI, Brussels.

Stoop S. (2004) *'Thriving on diversity' revisited*, in Fitzgerald I. and Stirling J. (eds.) *European Works Councils: pessimism of the intellect, optimism of the will?*, London, Routledge

Waddington J. (2011), *European Works Councils: a transnational industrial relations institution in the making*, London, Routledge

Zito M. (2022), *Il ruolo del dialogo sociale e della contrattazione collettiva transnazionale nella gestione delle tematiche legate all'ambiente e alla transizione verde*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 3/XXXII, Giuffrè Francis Lefebvre, Milano;

Zito M. (2018), *I diritti di informazione e consultazione dei lavoratori nelle multinazionali: il ruolo dei Comitati Aziendali Europei e dei Global Works Councils nella contrattazione transnazionale*, in Guarriello F., Stanzani C. (a cura di), *Sindacato e contrattazione nelle multinazionali*, Milano, Franco Angeli



**Моќ. Мултинационални компании: подобрување на стручноста на работниците за финансиски и нефинансиски информации со цел зајакнување на нивните права** во насока кон истражување на практиките за известување на економски и нефинансиски информации како алатка за вклучување на работниците и нивните претставници во мултинационални компании во различни сектори вклучени во пет земји: Италија, Холандија, Шпанија, Бугарија и Северна Македонија. Проектот Моќ е кофинансиран од Европската комисија, Генерален директорат за вработување, социјални работи и вклучување, според повикот за предлози за финансирање VP/2020/008 (Договор за грант VS/2021/0066), Информации, консултации и учество на претставниците на работниците во претпријатијата.

**За повеќе информации:**

[www.sindhova.it](http://www.sindhova.it)