

Др Тодор Каламатиев,*

Редовни професор Правног факултета „Јустинијан Први”,
Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ Скопље, Македонија

Мр Александар Ристовски,*

Асистент Правног факултета „Јустинијан Први”,
Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ Скопље, Македонија

НАУЧНИ ЧЛАНАК

UDK: 349.3(497.7:4-672EU)

Рад примљен: 01.09.2014.

Рад прихваћен: 01.12.2014.

ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА ЕВРОПСКОГ СОЦИЈАЛНОГ МОДЕЛА У РАДНО ЗАКОНОДАВСТВО РЕПУБЛИКЕ МАКЕДОНИЈЕ**

Апстракт: Европски социјални модел представља комплексан систем вредности, мера и прописа којима се унифицирају карактеристике социјалне политике земаља чланица Европске уније. Рад илустрије неколико група дефиниција којима се анализирају кључне компоненте Европског социјалног модела. У наставку, аутори дају осврт на европске индустријске односе и европски социјални *acquis communautaire*. Европски индустријски односи приказани су кроз четири интегрална модела (корпоративни, либерални, медитерански и транзициони), који обједињују карактеристике колективних радних односа у различитим земљама чланицама Европске уније. Европски социјални *acquis* је приказан кроз кључне примарне изворе европског комунитарног радног права, док је хармонизација секундарних извора европског комунитарног радног права са македонским законодавством приказана кроз две директиве Европске уније. Прва директива (Директива 91/533/ЕЗ о информисању радника о условима уговора о раду) може се класификовати у сверу индивидуалних радних односа, док друга (Директива 2002/14/ЕЗ о општим условима информисања и консултовања запослених у Европској унији са македонским радним законодавством) спада у домен колективних радних односа.

* tonikalamatiev@yahoo.com

* alek272@yahoo.com

** Рад је презентован у форми усменог реферата на меѓународној стручној конференцији Социјални дијалог у процесу проширивања и интеграције Европске уније, одружаној у периоду од 13. до 16. марта 2014. година, у организацији Уније независних и аутономних синдиката Македоније (УНАСМ) и Европског центра за радничка питања (ЕЗА).

Кључне речи: *Европски социјални модел (ЕСМ), европски индустријски односи, социјални *acquis communautaire*, европско комунитарно радно право.*

1. Уместо увода (појам и основне карактеристике Европског социјалног модела – ЕСМ)

Основна тенденција европских земаља након Другог светског рата представљала је узајамну интеграцију и делимично уступање суверенитета новом супранационалном ентитету (Европској економској заједници). На основу овога, уговором из Мастрихта из 1992. године, формирана је Европска унија. Европска унија представља највеће достигнуће у институционализацији и хармонизацији заједничких економских, но и социјалних, политика европских земаља. Заједничке политике земаља чланица ЕУ познају и тзв. *Европски социјални модел (ЕСМ)*.

Европски социјални модел представља комплексан систем вредности који су својствени демократијама земаља чланица Европске уније. Теоријски налази указују да се овај концепт појављује у периоду осамдесетих година прошлог века, у оквирима дебате о обједињавању два контрадикторна циља, као што су економски развој и социјална заштита (Rogowski, 2008:8). Европски социјални модел карактерише недовољна прецизност у дефинисању и полисемија (поливалентност) у објашњавању његових кључних елемената. Обележје унификације које произилази из различитих дефиниција ЕСМ полази од чињенице да овај модел садржи више супротстављених компонената са социјалним моделом САД (Visser, 2005:1). Основна разлика у социјалним моделима САД и ЕУ састоји се у степену инкорпорисаности неолибералне доктрине. Док се социјални модел САД заснива на идеји да економски развој аутоматски води ка побољшању социјалних параметара, основне претпоставке ЕСМ су солидарност, увећање социјалних права и правичнија дистрибуција националног дохотка. Отуд, Европски социјални модел стиче атрибут „паневропског” модела социјалне политике ЕУ или „европске државе благостања” (Wisniewski, 2005:3).

У теорији се разликује неколико праваца у дефинисању ЕСМ. Прва група дефиниција предвиђа да ЕСМ представља модел који *инкорпорише одређене заједничке карактеристике* (институте, вредности и сл.) које су сагласне са кључним параметрима социјалне политике земаља чланица ЕУ. Друга група дефиниција полази од претпоставке да је ЕСМ *уграђен у различите моделе социјалних политика земаља чланица ЕУ*, апстрахујући степен сагласности појединих социјалних модела. Трећа група дефиниција се заснива на

поистовећивању ЕСМ са тзв. „Европским пројектом” као механизмом за модернизацију и адаптацију социјалних политика земаља чланица ЕУ у променљивим економским околностима. Коначно, последња група дефиниција идентификује концепт ЕСМ као *инструмент за економско-социјалну кохезију* у оквирима процеса проширивања ЕУ новим земљама чланицама, при чему утврђује појаву нових и различитих социјалних модела.

Заједнички именитељ дефиниција из прве групе представља утврђивање заједничких карактеристика које произилазе из овог социјалног модела. У том смислу, различити теоретичари упућују на неколико заједничких карактеристика ЕСМ. Према Vaughan-Whitehead Европски социјални модел садржи комплексну енумерацију конститутивних елемената као што су: фундаментална социјална права радника, запошљавање, једнаке могућности за све и антидискриминацијско законодавство (Vaughan-Whitehead, 2014:10). Према Hay, Watson и Wincott, основне „идентитетске карактеристике” ЕСМ су екстензивна социјална заштита, тенденција ка једнаком полном запошљавању, правно регулисање института тржишта рада и мирно и уз консензус решавање индустријских спорова (Jepsen, Pascual, 2005:7).

Друга група дефиниција ЕСМ апстрахује разлике између различитих социјалних модела земаља чланица ЕУ, које карактеришу различите специфичности и обележја. Груписање појединих социјалних модела земаља чланица као интегрални део ЕСМ, произилази из неколико параметара као што су: регионална локација и географски положај земаља чланица, традиционалне и културне вредности, историјско наслеђе и степен индустријске демократије и сл. У том смислу, Esping-Andersen дефинише неколико европских социјалних модела преко којих могу да се идентификују њихова основна социјална обележја (Mathieu, Sterdyniak, 2008:3). Такви модели су: либерални и англосаксонски модел (који је карактеристичан за Велику Британију и Ирску), социјално-демократски или нордијски модел (карактеристичан за нордијске земље), корпоративни или континентални модел (који запажамо у Шпанији, Португалији, Италији и Грчкој). Поред ова четири социјална модела који изражавају специфичности ЕСМ, теорија и емпирија илуструје и присуство тзв. транзиционог социјалног модела, који сублимише заједничке карактеристике пост-комунистичких земаља које су чланице ЕУ или које се налазе у процесу интеграција у ЕУ (European Commission, 2012:60).

Трећа и четврта група дефиниција уздиже идеју ЕСМ на наднационални ниво, потенцирајући различиту перцепцију традиционалног судара између

циља који се односи на економски раст и конкуритивност, с једне стране, и циља који се односи на већи степен социјалне правде с друге стране. Дефинисање ЕСМ као *Европског пројекта* супротставља се постојању појединачних социјалних модела који ће егзистирати у националним системима у различитим земљама чланицама. Ова група дефиниција истиче транснационалну димензију Европског социјалног модела, која се стиче и нормативним карактером. Први официјални документ који дефинише ЕСМ је „Бела књига европске социјалне политике“.¹ Према овом документу, Европски социјални модел дефинише се као заједнички систем вредности које укључују демократију и људска права, слободно колективно преговарање, тржишну економију, једнаке могућности за све и социјалну заштиту и солидарност.

Европски социјални модел упућује на институционализацију појмова *флексибилности* и *транзиционог тржишта рада* који представљају аутентичну доктрину побољшања економско-социјалне кохезије. Круцијално значење флексибилности и транзиционог тржишта рада подстичу одређену групу аутора да формирају пету групу дефиниција Европског социјалног модела (Jersén et al., 2005:15). Ове дефиниције полазе од претпоставке да је основна функција социјалне политике ојачавање индивидуалних капацитета грађана да се адаптирају економским околностима. Отуда, ЕСМ треба да обухвата продуктивну социјалну политику која ће се засновати на концептима флексибилности и транзиционог тржишта рада.

У теорији флексибилност може да се дефинише као политичка стратегија, ситуација на тржишту рада или аналитички концепт (Kulušić, 2009:205). Друга дефиниција објашњава флексибилност као социјалну заштиту флексибилности радне снаге или као међусобно супституисање флексибилности и сигурности на тржишту рада (Tangian, 2008:14).

Транзиционо тржиште рада представља релативно нову регулаторну идеју која може да се супституише у оквире ЕСМ и аналитичке доктрине која је комплементарна са флексибилношћу. Основни циљ транзиционог тржишта рада је успостављање институционалне и нормативне инфраструктуре ради подршке индивидуалној транзицији радника са различитим радноправним статусом. Концепт транзиционог тржишта рада утврђује пет основних транзиција радника и то: транзиција од образовања ка запошљавању (тржиште рада); транзиција између породице (домаћинство) и рада (тржиште рада); транзиција између рада (тржиште

1 Commission of the European Communities, *European social policy – a way forward for the Union / White Paper*, COM (94) 333, Brussels, 27. 07. 1994.

рада) и стицања услова за старосну пензију или наступања инвалидности; транзиција између запослености и незапослености и транзиција у оквиру тржишта рада (кроз промене радноправног статуса од субординираног радног односа ка самозапошљавању или од радног односа са пуним радним временом ка радном односу са непотпуним или флексибилним радним временом) (Rogowski, 2008:12). Социјални модели који развијају успешне транзиције тржишта рада предвиђају и сагласне регулаторне и институционалне оквире за управљање социјалним ризицима који произилазе из саме транзиције. Концепт *транзиционог тржишта рада* предвиђа пет различитих група политика (политика приходног концепта, приходна сигурност, приходна подршка, одржавање прихода и замена прихода) којима се утиче на стабилност прихода, као основног социјалног ризика радника.²

Европски социјални модел можемо илустровати кроз две суштинске димензије и то: европски индустријски односи и социјални *acquis communautaire* Европске уније.

2. Европски социјални модел и европски индустријски односи

Период након Другог светског рата представља *златни период* развоја радног права и индустријских односа, односно синдикализма у Европи.³ Овај период карактерише стабилност и социјални протекционизам индивидуалних и колективних радних односа. Индивидуални радни

2 Прва група политика се усмерава ка одржавању и побољшавању *приходног концепта* (или могућности запошљавања) радника. Ова група обухвата и мере и активности које се односе на успешну транзицију поједнаца од образовања ка запошљавању или од обуке (преквалификације, доквалификације) ка заснивању радног односа. Друга група обухвата *приходну сигурност* радника у условима транзиције између радника са различитим радноправним статусом (од статуса запослени ка статусу самозапослени), Различити правни режими организације и трајања радног времена (од пуног ка непуном радном времену) и сл. Трећа група политика се односи на *приходну подршку* радника у специфичним фазама њиховог животног циклуса и радног односа. У овој фази, радници се суочавају са умањеним способностима за остваривање прихода због биолошких или социјалних обавеза које произилазе из бриге за децу или друга зависна лица. Четврта група политика обухвата мере и активности које су усмерене ка *одржавању прихода* радника у периоду транзиције између запослених и незапослених. Коначно, пета група политика успоставља могућност *замене и осигурања прихода* радника у условима привремене или трајне неспособности за рад или одређених фаза животног и радног циклуса у којем радници стичу услове за замену за пензију.

3 Термин „Златни период капитализма“ је употребљаван према француском економисти и социологу J. Fourastié, у есеју *“Les Trente Glorieuses”* (Paris, les Editions Fayard, 1979).

односи у највећем делу су се заснивали закључивањем уговора о раду на неодређено време и са пуним радним временом, док је колективне радне односе (индустријске односе) карактерисала релативно висока синдикална густина која се кретала од 40 до 50% од укупног броја запослених (Lensch, 2004:13). Ово су уједно били основни параметри који су започели да дефинишу социјални модел земаља чланица ЕУ у односу на социјалне моделе осталих региона у свету.

Златни период капитализма завршио се са првом нафтном кризом 1974. године, која је *inter alia* означила крај јефтине енергетске ере. Она је иницирала и промене у курсу ортодоксне економске идеологије, што је изазвало отворену дебату усмерену ка моделирању Европског социјалног модела, укључујући ту и радно законодавство земаља чланица ЕУ.

Ново економско окружење је било разлог за веће промене у појединачном социјалном моделу земаља чланица ЕУ, као рефлексије на глобализацију, промене у структури економских делатности, технолошке промене, промене у организацији производње и раста незапослености (Каламатиев, Ристовски, 2013:77).

Евидентна промена у економском окружењу на глобалном плану утиче на трансформацију европских индустријских односа као компоненте Европског социјалног модела. Европски индустријски односи и синдикати земаља чланица ЕУ се суочавају са драстичним падом синдикалне густине.⁴ Отуда, европски синдикати ће морати да одговоре на изазове новог времена, као што то предвиђа препознавање потреба и интереса тзв. *атипичних радника*, тј. радника који су засновали радне односе на одређено време или скраћено радно време, као и samozапослених радника.

Европски социјални модел инкорпорише више различитих група индустријских односа који могу да се групишу у неколико основних модела: корпоративни модел, англосаксонски модел, медитерански модел и транзициони модел (Вагић, 2009: 27).

Корпоративни модел представља униформни оквир који обухвата моделе индустријских односа нордијских земаља (Данска, Шведска и Финска) и одређених земаља централне и западне Европе (Немачка, Аустрија, Белгија и Холандија) (Directorate General for Enterprise, 2003:28). Корпоративни модел индустријских односа обележава партнерски однос између синдиката радника и државе. Синдикати и радници одржавају редовне преговоре на националном нивоу, без обзира да ли се преговори одвијају заједнички

⁴ Према подацима са интернет стране www.worker-participation.eu, просечна синдикална густина на нивоу ЕУ износи 23 %.

за све гране (нордијски приступ) или посебно у свакој грани (немачки приступ). У том процесу, социјални партнери закључују краткорочне и дугорочне колективне уговоре који се примењују на доминантном делу радника из одређене гране, односно сектора. То осигурава социјални мир радника и претпоставља увећање ангажованости радника у остваривању што веће продуктивности. Овај модел карактерише висока формално-правна заштита индивидуалних и колективних права радника из радног односа.

Либерални или англосаксонски модел је карактеристичан за Велику Британију и Ирску. Одлика овог модела је релативно ниски ниво формално-правне регулисаности индивидуалних и колективних права радника из радног односа. Колективни преговори најчешће се одвијају на нивоу послодавац, односно група повезаних (удружених) послодаваца. Штрајкови, односно индустријски конфликти имају искључиво интересни карактер. Синдикати имају пословне оријентације и њихов основни циљ представља остваривање непосредне материјалне користи за своје чланове, а не политичку борбу за трансформацију друштва.

Медитерански модел индустријских односа обухвата земље јужне Европе (Шпанију, Португалију, Француску, Италију и Грчку) и карактерише се крајњом политизацијом синдиката. Овај модел се одликује синдикалним плурализмом и идеолошким поделама између синдикалних конфедерација које доприносе значајнијем умањењу простора за успостављање и одржавање социјалног мира (Каламатиев, Ристовски, 2012:392). Штрајкови се често појављују и трају дуго. Колективни уговори имају сиромашну садржину и произилазе из тенденције држава за појачаним социјалним дијалогом.

Транзицијски модел индустријских односа обухвата бивше социјалистичке земље централне и источне Европе. Карактерише се доминантном улогом државе у сфери колективних права из радних односа и социјалног дијалога. При томе, синдикати се сучавају са редуковањем свога чланства и умањивањем синдикалне густине која утиче на квалитет колективног преговарања.

3. Европски социјални модел и социјални *acquis communautaire* ЕУ

Acquis Communautaire Европске уније представља француски термин који кумулира прописе европске заједнице који су сагласни са њеним циљем, суштинским правилима и политиком. Он се првенствено своди на примарно и секундарно законодавство Европске уније, укључујући и право које креира Европски суд правде. Тесна специјализација европског

acquis у области социјалних права и радног законодавства води ка институционализацији посебног термина који се назива социјални *acquis Communautaire* (Giubboni, 2006:29).

Правни извори социјалног *acquis* могу да се поистовете са изворима европског комунитарног радног права. Они се класификују на: оргинарне (примарне) и секундарне (дериватне) изворе, општа правна начела комунитарног права, укључујући и судску праксу Европског суда правде и европске колективне уговоре, који представљају *sui generis* извор европског комунитарног радног права.

Анализа извора социјалног *acquis* наводи нас на закључак да развој европског социјалног модела подлеже константним променама. Првенствено, започиње са прописима којима се регулише заједничко тржиште и слободно кретање радника, да би продужила са доношењем прописа који припадају домену индивидуалног и колективног радног права. Социјални *acquis* састоји се из више примарних извора који утичу на обликовање европског социјалног модела, међу којима издвајамо: Уговор о оснивању Европске заједнице за угаљ и челик,⁵ Уговор о оснивању Европске заједнице за атомску енергију (ЕВРОАТОМ),⁶ Уговор о оснивању Европске економске заједнице,⁷ Јединствени европски акт,⁸ Уговор о Европској унији,⁹ Уговор из Амстердама,¹⁰ Уговор из Нице¹¹ и Уговор из Лисабона.¹²

5 Уговор о оснивању Европске заједнице за угаљ и челик, закључен у Паризу, дана 18. априла 1951. година, а ступио на правну снагу 23. јула 1952. година.

6 Уговор о оснивању Европске заједнице за атомску енергију (ЕВРОАТОМ), закључен у Риму, дана 25. марта 1957. године, а ступио на правну снагу 1. јануара 1958. године.

7 Уговор о оснивању Европске економске заједнице (ЕЕЗ), закључен у Риму, дана 25. марта 1957. године, а ступио на правну снагу 1. јануара 1958. године.

8 Јединствени европски акт, *Сл. гласник Европске заједнице бр. L 169*, закључен у Луксембургу и Хагу, дана 17. фебруара 1986. и 28. фебруара 1986. године, а ступио на правну снагу 1. јула 1987. година.

9 Уговор о Европској унији, *Сл. гласник Европске заједнице бр. C 191*, закључен у Матрихту, дана 7. фебруара 1992. године, а ступио на правну снагу 1. новембра 1993. године.

10 Уговор из Амстердама, *Сл. гласник Европске заједнице бр. C/340*, закључен 2. октобра 1997. године, а ступио на правну снагу 1. маја 1999. године.

11 Уговор из Нице, *Сл. гласник Европске заједнице бр. C/80*, закључен 26. фебруара 2001. године, а ступио на правну снагу 1. фебруара 2003. године.

12 Уговор из Лисабона, *Сл. гласник Европске заједнице бр. C/306*, закључен 13. децембра 2007. године, а ступио на правну снагу 1. децембра 2009. године.

4. Социјални *acquis communautaire* Европске уније и хармонизација македонског радног законодавства са европским комунитарним радним правом

Европско комунитарно радно право задржава континентално радноправну традицију, која одређује две шире области у сфери проучавања радних односа на основу критеријума да ли они припадају индивидуалном или колективном радном праву. *Индивидуално комунитарно радно право* представља најразвијенији део европског комунитарног радног права. Ипак, одређени институти који регулишу битну област радних односа су изузети из надлежности комунитарних органа. Такви институти су: плате и друге материјалне накнаде радника, дисциплинска одговорност радника, одсуство са рада за период државних празника, материјална одговорност за штету и престанак радног односа, односно отказивање уговора о раду који је предмет парцијалног регулисања секундарног законодавства ЕУ (Lubarda, 2004:177). *Argumentum a contrario* индивидуално комунитарно радно право регулише неколико аспеката радних односа, између осталих, можемо навести: слободно кретање радника, запошљавање и флексибилни облици запошљавања, начело забране дискриминације, услови за рад и заштиту здравља и безбедности при раду, радно време, одмор и одсуство, заштита достојанства запослених на раду и питања везана за реорганизацију послодавца и права запослених. *Колективно комунитарно радно право* се налази на нижем степену институционалног развоја у поређењу са индивидуалним комунитарним радним правом. Подручје радног права које је у искључивој надлежности комунитарних институција је: слобода удруживања и право на колективну (индустријску) акцију, као што су: штрајк и *lok aut* (Lubarda, 2004:305). Тренутно, европско колективно радно право ставља акценат на регулисање партиципација запослених у управљању друштвима.

Развој радног законодавства у Републици Македонији можемо пратити кроз Закон о радним односима из 1993. године¹³ и Закон о радним односима из 2005. године.¹⁴

Закон о радним односима из 1993. године верификује власнички плурализам и успоставља уговорну концепцију на пољу радних односа. Законом о радним односима из 2005. године извршена је друга кодификација у сфери рада. У време његовог доношења, овај Закон се најављивао као револуционаран и као решење које је синхронизовано са

13 Закон за работни односи, („Сл. весник на Р Македонија“ бр. 80/93 од 30.12. 1993. године).

14 Закон за работни односи, („Сл.весник на Р Македонија“ бр. 62/05 од 28.07.2005. године).

европским правом, као Закон који ће одговарати актуелним потребама тржишта рада и савременим условима присутним у европском радном законодавству (Каламатиев, 2009: 125). Од момента његовог доношења до данас, Закон о радним односима претрпео је 15 измена и допуна, при томе, део измена представљао је директно усаглашавање са европским директивама.

Европске директиве које су инкорпорисане у радно законодавство Републике Македоније могу се класификовати према критеријуму да ли оне спадају у домен индивидуалних или колективних радних односа. Најпрегледнија илустрација директива које су хармонизоване са македонским радним законодавством јесте она која их класификује на: директиве из области дискриминације и једнаког третмана,¹⁵ директиве из области здравља и безбедности при раду¹⁶ и директиве из области радних односа уопште.

Хармонизација радног законодавства Републике Македоније са директивама из области радних односа обухвата различите аспекте индивидуалних и колективних радних односа. Хармонизација у оквирима тзв. *индивидуалних радних односа* може се илустровати кроз следеће директиве: Директива 91/533/ЕЗ о информисању радника о условима уговора о раду; Директива 94/33/ЕЗ о заштити младих на радном месту; Директива 96/71/ЕЗ о положају радника у оквирима давања услуга; Директива 96/34/ЕЗ о оквирном уговору за родитељско одсуство;

15 У оквирима директива из области дискриминације и једнаког третмана македонско радно законодавство хармонизовано је са следећим европским директивама: Директивом 2000/43/ЕЗ о једнаком третману људи без обзира на расну и етничку припадност; Директивом 2000/78/ЕЗ о општим оквирима за једнаки третман при запошљавању и избору занимања; Директивом 2006/54/ЕЗ о имплементацији принципа једнаких могућности мушкараца и жена о питањима везаним за запошљавање и професионално ангажовање; Директивом 2002/73/ЕЗ о спровођењу принципа једнаког третмана мушкараца и жена у односу на приступ запошљавању, стручној обуци и унапређивању радних односа; Директивом 86/378/ЕЗ о једнаком третману мушкараца и жена у систему социјалног осигурања при запошљавању; Директивом 86/613/ЕЗ о примени принципа једнаког третмана међу мушкарцима и женама ангажованим у некој активности, укључујући земљорадњу, samozапосљавање и заштиту samozапослених жена за време бременитости и мајчинства и Директивом 97/80/ЕЗ о терету доказивања за случај полне дискриминације.

16 У оквирима директива из области здравља и безбедности при раду македонско радно законодавство хармонизовано је са следећим директивама: Директива 89/391/ЕЗ о увођењу мера подстицања и побољшања, односно безбедности и здравља радника и Директива 91/383/ЕЗ о допуњавању мера за подстицање и побољшање безбедности и здравља на радном месту радника запослених на одређено радно време или привремено запослених, измењена и допуњена Директивом 2007/30/ЕЗ.

Директива 1999/70/ЕЗ о оквирном уговору о раду на одређено време и Директива 2003/88/ЕЗ која се односи на извесне аспекте организовања радног времена. Транспонирање одредаба из области *реорганизације послодаваца* (које обухвата и индивидуалне и колективне аспекте из радног односа) врши се преко следећих прописа: Директива 2001/23/ЕЗ о заштити права запослених за случај промене власништва предузећа или његових делова и Директива 98/59/ЕЗ о колективном отпуштању. Коначно, хармонизација прописа којима се регулишу *колективна права из радних односа* у македонском радном законодавству врши се Директивом 2002/14/ЕЗ о општим оквирима о информисању и консултовању запослених у Европској унији и Директивом 2009/38 о европском радничком савету.

Процес хармонизације и степен усаглашености македонског радног законодавства са социјалним „acquis”, разликује се од једног до другог случаја, у зависности од садржине аката који су предмет хармонизације и квалитета њихове имплементације. У том смислу, анализираћемо хармонизацију две европске директиве у македонском радном законодавству. Прва директива се односи на индивидуалне радне односе, а друга обухвата проблематику колективних радних односа.

4.1. Усаглашеност Директиве 91/533/ЕЗ о информисању радника о условима из уговора о раду са македонским радним законодавством (пример добре хармонизације)

Директива 91/533 о информисању радника о условима из уговора о раду¹⁷ представља секундарни извор европског комунитарног радног права, који је усмерен ка успостављању одређених формалних и обавезујућих одредби у актима на основу којих се заснива радни однос. Основни циљ ове директиве је заштита запослених од могућности злоупотребе њихових права и увећање транспарентности тржишта рада. Отуда, она служи за информисање радника о правима из радног односа која су обавезно инкорпорисана у оквиру уговора о раду или у другим формама којима се доказује заснивање радног односа. Персонални обим директиве односи се на све „плаћене – субординисане“ раднике, који су засновали радни однос и којима следује уговор о раду или други формални акт, чија намена је информисање радника о условима из заснованог радног односа. У том смеру постоје и одређени изузеци од ове когентне одредбе, који се односе на раднике који су засновали радни однос на време које није дуже од једног

17 COUNCIL DIRECTIVE of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship, *Official Journal L 288, 18/10/1991 P. 0032 - 0035*

месеца (одређено радно време), раднике који су засновали радни однос чије недељно радно време не прелази осам радних часова (маргинално непотпуно радно време), као и на привремено запослене раднике.¹⁸ Једна од обавеза послодавца је да извести радника о суштинским аспектима уговора о раду или радног односа, а то су: стране из уговора; место рада; видови, степен или природа послова који ће се обављати (односно кратак опис радних задатака); датум ступања на рад; време трајања уговора о раду на одређено време; о плаћеном одмору и одсуству; време трајања отказног рока у случају престанка радног односа, односно отказивања уговора о раду; износ иницијалне (почетне) основне плате, осталих материјалних накнада и период исплаћивања; трајање редовног радног времена; као и колективни уговори и други акти који се примењују на радника уколико постоји потреба.¹⁹ Уговор о раду може да садржи упућујуће одредбе у односу на одредбе које се односе на плаћени одмор и одсуство, отказни рок, плате и радно време.²⁰ Надаље, Директива утврђује акт којим послодавац може да информисе раднике о условима из радног односа, истовремено наводећи временски период у којем је послодавац дужан да изврши своју обавезу о информисању. Послодавац мора да извести радника о условима рада најкасније два месеца након заснивања радног односа и то у форми: писменог уговора о раду; писма о ангажовању или једаним односно више писмених докумената од којих барем један треба да садржи одредбе које се односе на суштинске аспекте радног односа.²¹ Коначно, за ову пригоду, напомињемо и одредбу којом се утврђује начин измене (модификовања) уговора о раду или радног односа. У овом смеру, директива утврђује обавезу достављања писменог документа којим се мењају битни – суштински елементи уговора о раду.²²

Директива 91/533 је хармонизирана са Законом о радним односима. Закон имплицира да уговор о раду представља правни однос заснивања радног односа.²³ Он утврђује и посебну Главу (Глава II), која носи наслов „Уговор о запошљавању“. Надаље, Закон регулише и форму уговора о раду, уговорне стране, али и садржину уговора о раду.²⁴ Коначно, Закон о радним односима утврђује и институт *измене уговора о раду*, који може да се реализује анексом уговора, који је потписан од стране радника и послодавца. Овим

18 О овоме види: Директива 91/533/ЕЗ, члан 1. став 1. и 2.

19 О овоме види: Директива 91/533/ЕЗ, члан 2. став 1. и 2.

20 Директива 91/533/ЕЗ, члан 2. став 3.

21 Директива 91/533/ЕЗ, члан 3.

22 О овоме види: Директива 91/533/ЕЗ, члан 4.

23 О овоме види: ЗРО, члан 13. став 1.

24 О овоме види: ЗРО, чланови 15, 16. и 28.

институтом се супституише институт *распоређивања радника на рад*, који се третирао као једностранни акт послодавца и представљао рецидив из претходног радног законодавства.

Измене и допуне Закона о радним односима из јануара 2013. године²⁵ иду корак напред у продубљивању одређених аспеката хармонизације наведених директива са постојећим радним законодавством. У том смислу, предњачи обавеза за утврђивање висине основне плате која се изражава у новчаном износу, као саставног дела садржине уговора о раду. Основни текст Закона о радним односима предвиђао је више елемената који су представљали обавезни део уговора о раду. Закон је предвиђао да је саставни елемент сваког уговора о раду, *inter alia*, треба да буде и одредба о висини основне плате, која припада раднику за обављање послова према закону, колективном уговору и уговору о раду. Пракса је показала да уговори о раду који садрже одредбу која утврђује висину основне плате радника су чешће изузетак него правило.²⁶ Најчешће, уговори о раду садрже генералне одредбе у односу на регулисање плата, упућујући на колективне уговоре или опште акте послодавца. Оваква пракса утиче на неинформисаност радника о основним правима из радних односа (право на плату) и представља могућност злоупотребе исплате. Отуда, уговор о раду као правни основ за заснивање радног односа има снагу непосредног документа преко кога радници имају увид у сопствена права и обавезе из радног односа. У том смислу, измене и допуне Закона о радним односима из фебруара 2013. године предвиделе су превазилажење ове ситуације из праксе. Закон о изменама и допунама Закона о радним односима је утврдио да саставни део уговора о раду треба да буде и одредба *о висини основне плате, која се изражава у новчаном износу* који припада раднику за вршење рада према закону, колективном уговору и уговору о раду.²⁷ Сматрамо да ова одредба има функцију продубљивања информисаности радника о условима из уговора о раду, што у крајњој линији значи и продубљивање хармонизације Закона са Директивом 91/533/ЕЗ.

Наведене измене и допуне Закона садрже и одредбе које се односе на јавни оглас за заснивање радног односа. Јавни оглас за заснивање радног односа мора у себи да садржи и одреднице којима се наводи почетак и завршетак дневног и недељног радног времена, распоред радног времена

25 Закон за изменување и допуновање на Законот за работните односи, („Сл.весник на Р Македонија“ бр.25/13 од 19.02.2013. године)

26 О овоме види: основни текст ЗРО, члан 28. став 9.

27 Закон за изменување и допуновање на Законот за работните односи („Сл.весник на Р Македонија“ бр.25/13 од 19.02.2013. године), члан 5.

и новчани износ основне плате за радно место за које се тражи радник.²⁸ Најкарактеристичнији сегмент од третираних одредби представља обавезу навођења новчаног износа основне плате као саставног дела јавног огласа. Основни циљ ове одредбе је повећање извесности и сигурности лица која се пријављују на јавни оглас у односу на остваривање права на плату у оквирима радног односа. Ова одредба отвара и друге дилеме, као што су могућности негативних импликација објављивања износа основне плате у јавном огласу. Прва дилема се односи на утицај који намеће објављивање износа основне плате у односу на иницијативу радника да се пријаве на јавни оглас за заснивање радног односа. Док друга дилема успоставља релацију између објављивања основне плате и привлачења квалитетнијих кадрова за заснивање радних односа. Учесници огласа са бољим квалификацијама истовремено имају и виша очекивања у погледу износа својих плата. Коначно, трећа дилема се односи на потенцијалну могућност нарушавања конкурентских односа између компанија и колизију између обавезе објављивања новчаних износа основних плата у јавном огласу и права на утврђивање плате као пословне тајне.

4.2. Усаглашеност са Директивом 2002/14/ЕЗ о општим оквирима о информисању и консултовању запослених у Европској унији са македонским радним законодавством (пример за недоречену хармонизацију)

У оквирима права Европске уније, партиципација радника представља један од најфрагментарнијих института, који се дисперзује у више различитих аката. Поред Директиве о општим оквирима о информисању и консултовању запослених у Европској унији 2002/14, социјални *acquired* обухвата и друге секундарне изворе.²⁹ Поред њих, комунитарно законодавство Европске уније бележи и друге посебне директиве које инструментализују право на информисање и консултовање у специфичним околностима.³⁰

У законодавству, теорији и пракси земаља чланица ЕУ, постоји више видова партиципације запослених, а то су: радничка партиципација везана за процес рада (*work related participation*); радничка партиципација у

28 Закон за изменување и допуњавање на Законот за работните односи, члан 3.

29 Директивата о успостављању мера за побољшање здравља и безбедности радника на радним местима (89/391/ЕЗ); Директивата о европским радничким саветима (2009/38/ЕЗ) и Директивата о укључивању радника у Европско друштво (2001/86/ЕЗ).

30 Директивата о колективним отпуштањима (98/59/ЕЗ); Директивата о инсолвентности послодаваца (80/987/ЕЗ) и Директивата о преношењу предузећа (2001/23/ЕЗ).

управљању друштвима (*board-level participation*); радничка партиципација у европским друштвима, првенствено преко тзв. европских радничких савета (*European – level representation*); радничка партиципација у функцији здравља и безбедности при раду (*health and safety at work participation*) и финансијска партиципација радника (*financial participation*) (Kalama-tiev, Ristovski, 2012:509). Концепт *радничке партиципације у управљању друштвима* обухвата представнике радника који учествују у управним и надзорним одборима, или одборима директора друштава, у зависности од система управљања предвиђених корпоративним правима појединих земаља. Представници радника могу да буду директно или индиректно изабрани од радника у одређеним друштвима. *Радничка партиципација у европским друштвима* (првенствено преко тзв. европских радничких савета), генерише право на информисање и консултовање радника на европском нивоу, у условима постојања транснационалних европских компанија које запошљавају раднике из различитих земаља чланица. Компаније из одређених земаља чланица ЕУ већ су етаблирале систем транснационалног информисања и консултовања још пре усвајања директиве. Мултинационалне компаније из Француске и Немачке (BSN, Bull, Elf – Aquitaine, Pechiney, Rhon – Poulenc, Saint Gobain, Thomson, Nestlé, Allianz, Volkswagen, Mercedes – Benz) располагаде су различитим типовима уговорних аранжмана о информисању и консултовању на европском нивоу, између којих је доминирао модел заједничких годишњих састанака управа са радницима о трошку послодавца (Bernard, 2006:708). У том смислу, основни циљ Директиве о европским радничким саветима 2009/38 јесте омогућавање радницима, из различитих земаља чланица, који су, сагласно корпоративно-правној структури, запослени код истог послодавца, да буду информисани о кључним деловима политике која је од значаја за њихов радноправни статус и сигурност њихових радних места. *Радничка партиципација у функцији здравља и безбедности при раду* представља значајни аспект управљања у односу на безбедност и здравље при раду. Овај облик партиципације представља предмет регулисања и европског хуманитарног законодавства. Директива 89/391 представља оквирну директиву која регулише заштиту радника при раду у оквирима ЕУ. Коначно, *финансијска партиципација* дефинише се као алтернативни облик стандардног система плаћања, који омогућава радницима да учествују у профиту и пословном успеху предузећа, односно послодавца. Овај облик партиципације обухвата све моделе допунског плаћања (као допуну на основну плату из радног односа) и укључује варијабилни део прихода радника који је условљен и директно повезан са профитом или осталим позитивним перформансама послодавца.

Основни циљ Директиве о општим оквирима информисања и консултовања радника у Европској заједници 2002/14 представља успостављање минималних услова у односу на информисање и консултовање радника у оквирима предузећа или трговачких друштава.³¹ При томе, под појмом „предузеће“ подразумева се јавно или приватно предузеће које извршава одређену профитабилну или непрофитабилну пословну активност. Док се појам „трговачког друштва“ односи на пословне јединице које извршавају пословне активности укључујући људске и материјалне ресурсе.³² Оквирна директива о информисању и консултовању 2002/14, обухвата механизме партиципација радника везаних за процес рада. Ти механизми претпостављају инволвирање радника у пословну политику предузећа и учествовање у спровођењу одређених одлука које директно утичу на радне односе. Информисање представља пренос података преко којих послодавци омогућавају представницима радника упознавање са пословним информацијама које су предмет њиховог интересовања, док консултовање представља размену мишљења и успостављање дијалога између представника радника и послодавца.³³ Ова одредба Директиве 2002/14 имплицира да радници остварују право на информисање и консултовање преко њихових представника који могу да буду појединци или тзв. савети запослених. Право на информисање и консултовање обухвата више садржаја, а међу њима наводимо: информисање о актуелном и могућем развоју економске ситуације и пословних активности послодавца; информисање и консултовање у односу на ситуацију, структуру и могуће тенденције у односу на запошљавање код послодавца, као и све опасности које могу да угрозе радни однос постојећих радника и информисање и консултовање о одлукама које могу да воде ка суштинским променама у организацији радника или уговорном односу између радника и послодавца.³⁴

Закон о радним односима је делимично усаглашен са Оквирном директивом 2002/14. Закон предвиђа посебну одредбу (члан 94а), која дефинише појмове *информисања* и *консултовања* сагласно дефиницији која произилази из директиве. Ипак, основна претпоставка за функционисање ове законске одредбе представља увођење неколико других института који дефинишу више прејудицијалних питања везаних за права на информисање и консултовање радника. То су институти: дефинисање појма „представника радника“, односно „савета запослених“;

31 Директива 2002/14, члан 1. став 1.

32 О овоме види: Директива 2002/14, члан 2. став 1. тачка а) и б)

33 Директива 2002/14, члан 2. став 1. тачка f) и g)

34 О овоме види: Директива 2002/14, члан 4. став 2.

утврђивање начина њиховог избора, њихове функције и њихова права и разграничавање њиховог односа са синдикатом чија основна надлежност представља колективно преговарање и организовање штрајка. Уместо правилног антиципирања правних празнина које произилазе из права на информисање и консултовање у радном законодавству Републике Македоније, законодавац се одлучио за козметичко преношење одређених одредби из оквирне директиве. У том смислу, Закон о радним односима нуди дефиницију појма представника радника. Под *представницима радника* подразумевају се представници радника који су предвиђени законом и законима земаља чланица Европске уније.³⁵ Анализирајући ову одредбу, можемо утврдити да је њена садржина нејасна и неприменљива у македонском радном законодавству. Отуда је закључак да Република Македонија не предвиђа системске партиципације радника у процесу рада. Радно законодавство садржи одређене одредбе које упућује на могућност реализовања права на информисање и консултовање радника, но оне нису довољно јасне и образложене.

Усаглашавање македонског радног законодавства са социјалним *acquis communautaire* представља нужну обавезу која је условљена македонским евроинтеграционим процесом. Отуда, темељна хармонизација Директиве 2002/14 о општим оквирима информисања и консултовања радника у Европској заједници остаје отворена дилема и изазов за будуће измене и допуне радног законодавства Републике Македоније.

5. Закључак

Успостављање европског социјалног модела (ЕСМ) и његово идентификовање као аутохтоног социјалног модела, представља резултат вишегодишњих интеграција и заједничких економских и социјалних политика земаља чланица Европске уније. Европски социјални модел интегрише заједничке политике индустријских односа европских земаља и заједничко социјално законодавство инкорпорисано у социјални *acquis communautaire*.

Република Македонија је земља кандидат за чланство у Европској унији. Закључујући уговор о стабилизацији и асоцијацији са Европском унијом 2001. године, Република Македонија обавезала се да изврши хармонизацију свог законодавства (укључујући и социјално законодавство) са правом Европске уније. Отуда, један од кључних разлога за доношење новог Закона о радним односима из 2005. године био је потреба за усаглашавањем македонског радног законодавства са социјалним *acquis* Европске уније.

35 Закон за работните односи, члан 5. став 14.

Хармонизација радног законодавства представља динамичан и комплексан процес. Динамичност може да се препозна кроз обиман корпус директива које треба транспоновати у националну легислативу, док комплексност произилази из потребе квалитетног адаптирања тих директива у национални правни поредак.

Усаглашавање радног законодавства Републике Македоније са европским комунитарним радним правом испуњава критеријум динамичности, али се сукобљава са потребом за квалитетном и употребљивом применом. У том смислу, анализе и директиве које се обрађују у овом раду указују на предности и слабости које произилазе из процеса хармонизације Закона о радним односима са социјалним *acquis communautaire* Европске уније.

Литература

Barrow. C, (2002). *Industrial Relations Law (Second Edition)*. Cavendish Publishing Limited

Bagič. D, (2009). *Industrijski odnosi u Hrvatskoj (Društvena integracija ili tržišni sukob)*. TIM press. Zagreb

Bernard. C, (2006). *EC Employment Law*. Oxford University Press

Blainpain. R, (2012). *European labour law (Thirteenth Revised Edition)*. Wolters Kluwer

Bronstein. A, (2009). *International and Comparative Labour Law (Current Challenges)*. Palgrave Macmillan, ILO

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, (2012). *Industrial relations in Europe*

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, (2007). *Varieties of flexicurity: reflections on key elements of flexibility and security*. Dublin. March 2007

Fenger. H.J.M, (2007). Welfare regimes in Central and Eastern Europe: Incorporating post-communist countries in a welfare regime typology, Contemporary Issues and Ideas in Social Sciences. August 2007

Giubboni.S., (2006). *Social rights and market freedom in the European Constitution – A Labour law perspective*. Cambridge University Press

Hardy.S and M.Butler, (2011). *European Employment Laws: a comparative guide (second edition)*. Spiramus Press

Jepsen.M and A.S.Pascual, (2005). *The European social model: an exercise in deconstruction*

- Каламатиев.Т, (2009). Закон о радним односима Републике Македоније – дорпинос процесу хармонизације радног законодавства са правом Европске уније. *Зборник радова Правног факултета у Нишу*
- Каламатиев. Т и А. Ристовски, (2012). Партиципација радника у савременим индустријским односима. *Правни живот* (часопис за правну теорију и праксу). Београд
- Каламатиев. Т и А. Ристовски, (2013). Флексибилност и сигурност радног односа у радном законодавству Републике Македоније (развој и перспектива). *Радно и социјално право*. Београд
- Kenner. J, (2003). *EU Employment Law (From Rome to Amsterdam and Beyond)*. Hart Publishing
- Kulušič. J, (2009). *Isplati li se fleksibilnost*. TIM press. Zagreb
- Lesnsch. H, (2004). *Trade Union Density in International Comparison*. Institut der deutschen Wirtschaft (IW)
- Lubarda. B, (2004). *Evropsko radno pravo*. CIP. Podgorica
- Mathieu. C and H. Sterdyniak, (2008). *European social model(s) and Europe*. OFCE. Document de travail. N° 2008-10
- Meenan. H, (2007). *Equality Law in an Enlarged European Union (Understanding the Article 13 Directives)*. Cambridge University Press
- O’Leary. Siofra, (2002). *Employment Law at the European Court of Justice (Judicial Structures, Policies and Processes)*. Hart Publishing
- Rogowski. R, (2008). *The European Social Model and Transitional Labour Markets (Law and Policy)*. Ashgate Publishing Limited
- Summers. J and Hyman. J, (2005). *Employee participation and company performance – A review of the literature*. University of Aberdeen
- Tangian. A, (2008). *Towards Consistent Implementation of Flexicurity*. IPSE (Institut de Protection Sociale Européen)
- Visser. J, (). *The Five Pillars of the European Social Model of Labor Relations*
- Vaughan-Whitehead, (2014). *Is Europe Losing Its Soul? The European Social Model in Times of Crisis*. ILO
- Wilthagen. T, (2007). *Flexicurity Pathways, Turning hurdles into stepping stones*
- Wisniewski. J, (2005). Convergence toward the European Social Model? Impact of EU accession on Polish social policy. *Review of European and Russian Affairs*. vol. 1. no. 1

Todor Kalamatiev, LL.D.

Full Professor, Faculty of Law “Iustinianus Primus”,
Univerisity “Stc. Cyril and Methodius”, Skopje

Aleksandar Ristovski, LL.M.

Teaching Assistant, Faculty of Law “Iustinianus Primus”,
Univerisity “Stc. Cyril and Methodius”, Skopje

**European Social Model and the Harmonization of Macedonian Labour
Legislation with the European Union Community Labour Law**

Summary

The European integration process accompanied by the harmonization of the EU member states’ legislation will inevitably lead to the establishment of a European social model which has a “sui generis” legal nature. European social model forms a part of the common legal heritage of the European countries and it can be defined as a system of values that include democracy and individual rights, free collective bargaining, market economy, equal opportunities for all, and social protection and solidarity.

Subject of analysis in this paper are both, the essential components of the European social model such as: the social “acquis communautaire” and the European industrial relations. The social “acquis communautaire” is an integral part of the general “acquis communautaire” and it encompasses the regulations arising from the primary and secondary labour law legislation of the EU, decisions of the European Court of Justice and other legal measures of the European Union with a binding or non-binding legal nature. European industrial relations encompass the key features of the European trade union models as well as the types of social dialogue in different EU member states.

This paper pays attention to a profound elaboration of the harmonization of two EU labour law directives with the Macedonian employment legislation. The first Directive (Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employers’ obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship) may be classified in the field of individual employment relations, while the second one (Directive 2002/14/EC of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community) can be subsumed within the field of collective employment relations.

Finally, the authors illustrate the advantages and disadvantages of the Macedonian labour legislation in the process of harmonization with the relevant EU directives, indicating the possible areas for improvement of the quality of the labour regulations governing the individual and collective employment relations.

Key words: European social model (ESM), European industrial relations, social “acquis communautaire”, European union community labour law.