

FACTSHEET



Практики на финансиско и нефинансиско информирање и известување како алатки за вклученост на вработените во одлуките на компаниите.

Република Северна Македонија¹

Вовед. Финансиски и нефинансиски информации во мултинационалните компании.

Со стапувањето во сила на **Директивата 2014/95/EU**, од големите групи и котирали компании се бара да бидат потранспарентни во однос на нивните активности и да дадат конкретни информации за политиките на компанијата и влијанието генерирано од економската активност врз работниците, животната средина, и во заедницата во која делуваат. Директивата 2014/95/EU, дополнително, ја измени **Директивата 2013/34/EU** за годишни финансиски извештаи, консолидирани финансиски извештаи и извештаи за одржливост, која беше воведена за да се промовира конвергенцијата на сметководствените стандарди на глобално ниво и да се обезбеди конзистентно и споредливо финансиско известување низ ЕУ. Во Република Северна Македонија, како земја која не е членка на ЕУ, овие директиви сè уште не важат за националните компании, па оттука важат само за мултинационалните компании со седиште или подружница во Македонија, но се од територијата на Европската Унија.

ФИНАНСИСКИ ИНФОРМАЦИИ

Податоци содржани во годишните или консолидираните финансиски извештаи и во извештаите на раководството врз основа на кои се изготвуваат финансиските извештаи. Целта на Директивата 2013/34/EU (т.н. *Сметководствена Директива*) е да ги усогласи националните барања за презентацијата и содржината на годишните или консолидираните финансиски извештаи, нивната ревизија и објавување, како и одговорноста на раководството за наведеното

НЕФИНАНСИСКИ ИНФОРМАЦИИ

Информации за политиките на компанијата за работните услови, родовата еднаквост, социјалниот дијалог, здравјето и безбедноста, разликата на одборот, корупцијата и антикорупцијата, заштитата на животната средина и почитувањето на човековите права и општествената одговорност. Компаниите кои подлежат на Директивата за нефинансиско известување (NFR) мора да обезбедат правичен и сеопфатен извештај за нивните политики за овие прашања и резултати

Финансиското и нефинансиското известување е важна можност за претставниците на работниците и синдикатите да иницираат или да го зајакнат **социјалниот дијалог** и да добијат клучни информации за политиките за управување усвоени од компанијата кои се корисни за процесите на **информирање и консултирање**. Информирањето и консултирањето се од суштинско значење за вклучување на работниците и нивните претставници во одлуките на компанијата пред да бидат донесени. Европското законодавство наведува дека работниците мора да бидат доволно информирани и консултирани нагоре од процесот на донесување одлуки во компанијата.

¹ Уредено од Сојуз на синдикати на Македонија (CCM) и Бизнис конфедерација на Македонија (БКМ)

Преглед на практиките за **известување** и на различното македонско културно и економско потекло

Во Северна Македонија, усогласувањето на националните барања за презентација и содржина на годишни или консолидирани финансиски извештаи, нивна ревизија и објавување, како и одговорноста на раководството за наведеното е регулирано со националниот Закон за трговски друштва кој стапи на сила во 2004 година.

Македонските компании немаат обврска да обелоденуваат информации од социјална и/или еколошка природа. Оставено е на доброволна иницијатива на оние компании кои се најориентирани кон вредностите на одржливост и заедничките придобивки.

Меѓутоа, за мултинационалните компании во земјата важат различни правила. Покрај следењето на националната легислатива за трговски друштва, мултинационалните компании во Република Северна Македонија подлежат на законодавството и според нивното потекло и седиште. Мултинационалните компании од Европската Унија кои имаат подружница во Република Северна Македонија подлежат на европските директиви според земјата на нивното потекло.

Такви директиви се Директивата 2013/34/EU (т.н. Сметководствена Директива) и Директивата 2014/95/EU (позната и како Директива за нефинансиско известување – NFR).

Директивата NFR стапи на сила за сите земји-членки на ЕУ во 2018 година.

Тоа се однесува на големи групи, како што се котирувани компании, банки и осигурителни компании, со повеќе од 500 вработени, минимален биланс од 20 милиони евра и годишен нето промет од најмалку 40 милиони евра.

Оваа директива наложува објавување одредени информации за тоа како се управуваат социјалните и еколошките предизвици.



Спроведување на Директивата за нефинансиско известување во Република Северна Македонија

Во Република Северна Македонија, Директивата за нефинансиско известување не е обврска за националните компании. Оваа директива ја следат мултинационални компании со потекло/седиште од ЕУ.

Целта на директивата е да обезбеди интегрирани и комплементарни информации за годишниот извештај, кои се неопходни за разбирање на спроведените активности и постигнатите резултати. Со барањето транспарентност на социјалните и еколошките информации, им овозможува на засегнатите страни да ги проценат нефинансиските перформанси на компаниите и да ги идентификуваат ризиците за одржливост, со што ги охрабрува компаниите да развијат одговорен пристап.

Македонските компании споделуваат информации како еколошки прашања, социјални прашања и третман на вработените, почитување на човековите права, антикорупција и мито, како и различности во одборите на компаниите на доброволна основа. Повеќето големи македонски компании кои се членки на организации на работодавачи учествуваат во иницијативи за овие прашања и подготвуваат слични извештаи. Сепак, овие извештаи не се задолжителни и не се споделуваат со нивните вработени.

Бидејќи тоа не е обврска, во Република Северна Македонија не постои надлежен орган за проценка и примена на административните парични санкции.



Практики на известување за нефинансиски информации на национално ниво

На национално ниво, повеќето мултинационални компании не сметаат дека известувањето за нефинансиски информации е задолжителна практика. Еден од начините на кои тие би можеле да споделат такви информации е преку промовирање на добра практика (на пример: ако компанијата е наградена со награда за ООП). Понатаму, нефинансиските информации со нивните вработени се откриваат на барање. Што значи дека доколку нема барање за ваков тип на информации, надлежните нема да ги споделат со своите вработени.

Од друга страна, мултинационалните компании ги споделуваат овие информации со своите вработени во форма на обука. На редовна основа, вработените во мултинационалните компании во Република Северна Македонија минуваат низ обуки поврзани со еколошки прашања, социјални прашања и третман на вработените, почитување на човековите права, антикорупција, како и различности во одборите на компаниите.

Анализа на процедурите и практиките на **социјалниот дијалог**

Информациите за животната средина, социјалните политики и управувањето се важни за претставниците на работниците и синдикатите како клучни чинители за да го стимулираат социјалниот дијалог или иницијативата за активен социјален дијалог и, пред сè, да научат за клучните прашања за кои раководството ќе треба да донесе одлуки кои неизбежно ќе влијаат на сите работници.

Европските работнички совети (ЕРС), како европски тела кои ги претставуваат работниците во мултинационалните компании, имаат право на информирање и консултирање за стратешки, економски и социјални прашања кои ги интересираат.

Затоа, не само релевантни информации за имплементацијата на Конвенциите на МОТ, прашањата за различностите и еднаквите можности, прашањата за вработување, работните услови, работните односи и остварувањето на правата на синдикатот, управувањето со кариерата и можноста за вработување, системот на наградување, обуката, здравјето и безбедноста на работа, но и чисто економски и финансиски информации кои им овозможуваат на претставниците на работниците да дознаат за трендовите на компанијата, добивките и загубите, инвестициите и да знаат за реструктурирање, реорганизација и големи структурни промени. Предметите на остварување на правата за информирање и консултации мора да се преговараат при формирање или обновување на ЕРС и да се наведат во преговараните договори.

Она што е важно во контекст на социјалниот дијалог е степенот на знаење и вештини на претставниците на вработените на сите нивоа за толкување и разбирање технички документи и сложени информации. Знаења и вештини кои ги ставаат во позиција да бидат соодветно информирани и способни ефективно да ги изразат своите позиции во рамките на преговорите.

Од интервјуата спроведени со македонските синдикати и претставници на компаниите во рамките на истражувањето POWER, произлезе дека со цел претставниците на синдикатите да ги разберат релевантните финансиски и нефинансиски информации доставени до нив, потребни се редовни обуки на споменатите теми и/ или поддршка од експерти.



Најдобри практики за вклучување на работниците во МНК: процедури и алатки кои се однесуваат на **правата на информирање и консултирање**

Од анализата на дадените податоци и од интервјуата спроведени со претставници на компаниите и членовите на синдикатите во рамките на европскиот проект POWER, произлегоа различни практики на вклучување на работниците и заеднички барања. Мултинационалните компании кои ги проучуваат македонските партнери на проектот припаѓаат на металниот, градежниот и гејмерскиот сектор. Сите мултинационални компании од Северна Македонија кои беа предмет на анализа се без европски работнички совети.

Либерти Стил Груп користи неколку алатки за следење на задоволството и вклученоста на вработените каде што загриженоста и коментарите може да се споделуваат отворено и анонимно. Тие користат такви алатки полугодишно каде по секое активирање се подготвува акционен план за подобрување. Менаџментот постојано го подобрува синдикатот, како и работниците и нивните претставници на локално и глобално корпоративно ниво преку претставување во корпоративниот совет на работниците. Со појавата на глобалната пандемија со СОВИД-19, можностите за комуникација преку состаноци со физичко присуство беа ограничени, како резултат на што се почесто се користат онлајн алатките и информациите што се споделуваат преку СМС.

Во **рудниците Саса** има два гранкови синдикати. Комуникацијата со синдикатите се одвива на различни начини. Покрај редовните месечни состаноци, се закажуваат дополнителни состаноци врз основа на специфичните потреби и барања на работниците, синдикатите или работодавачот. Раководството им дава целосна поддршка на двата синдикати како финансиска поддршка, право да вршат синдикална дејност во работно време, како и со немешање во внатрешното функционирање на синдикатите, согласно правото на слобода на здружување.

Во **Титан Цементарница Усје** работниците редовно се консултираат и информираат особено во делот на безбедноста и здравјето при работа. Еднаш годишно, работодавачот дава презентација за резултатите на компанијата и плановите за следната година, како и за екологијата, продуктивноста на компанијата и за безбедност и здравје при работа. Работниците имаат претставник за БЗР како член на синдикалниот одбор на компанијата. Тие се доволно препознаени во компанијата и менаџментот работи на континуирано подобрување. За таа цел и раководството и гранковиот синдикат одржуваат редовни обуки. Актуелни теми се синдикалното лидерство и алатките во колективното договарање.

Во **Макдиа** работниците се целосно вклучени во одлуките на компанијата преку директни формални и неформални консултации, како и технички состаноци фокусирани на подобра организација на комуникацијата и производството. Информациите им се достапни на работниците преку интерни информации по потреба и од раководителите на одредени делови во фабриките. Во текот на минатата година, менаџментот ги фокусираше нефинансиските информации за безбедноста и здравјето на работното место поради пандемијата COVID-19.

Во **ХТЛ Македонија** нема синдикат, туку постои здружение на вработени кое вработените го формирале самоиницијативно за да дејствуваат против одредени институции и закони кои имаат тенденција да им го уништат бизнисот. ХТЛ има развиено „Работилници за идеи“ во кои секој вработен може да учествува во развојот на бизнисот со своја идеја, за што доколку се спроведе ќе добие соодветна парична награда. Вработените се вклучени, информирани и консултирани при одлучувањето само за прашања поврзани со нивните права и обврски, но не се целосно вклучени во одлуките на компанијата.