

Основите на учество на работниците

1. Зошто учество на работниците?

Учеството на работниците во менаџментот е една од клучните состојки за индустриската демократија. Концептот на учество на работниците во управување се однесува на учеството на нераководни вработени во процесот на донесување одлуки на организацијата. Меѓународната организација на трудот (МОТ) ги поттикнува земјите-членки да ја промовираат шемата на учество на работниците во управувањето, додека “*acquis communautaire*” налага земјите-членки, да спроведат правна рамка за воспоставување на колективни работнички претставнички тела на ниво на компанија.

Учеството на работниците не значи дека работниците всушност превземаат менаџерски одлуки, туку прво да бидат информирани и консултирани за прашања кои се однесуваат на работниците како целина, а тоа е важен аспект на управување со промени во компанијата. Оттука работниците имаат можност да дојдат до податоци за нивната улога во компанијата и предвидените промени, како и да ги споделат своите мислења и со тоа да придонесат за подобри и побалансирани одлуки и мерки.

Учеството на работниците во управувањето има бенефиции за компаниите, како; обезбедува управување со (од гледна точка на работниците) правилно известени, легитимни и транспарентни одлуки, кои водат кон подобро спроведување на промени и многу помала можност за одбивање на воведени и/или очекувани промени. Исто така, придонесува за повеќе отворени и комуникативни односи во компанијата.

Главни цели на учество на работниците во управувањето се следниве:

- Да се подигне нивото на мотивација на вработените со поблиска вмешаност.
- Да се обезбеди можност за изразување и да се обезбеди чувство на важност на работниците.
- Развивање на врска за разбирање која води до подобар напор и хармонија.
- Да се делуваат на уредување на контра балансот помеѓу менаџерите.
- Да се делуваат како лек за решавање на проблеми во индустриските односи.

2. Постојат неколку форми на учество на работниците

Работнички совети: Во согласност со оваа Директива, работниците можат да основаат свои претставнички тела доколку одредени услови се исполнети (најмногу во однос на бројот на



вработени). Во согласност со оваа Директива, националното законодавство предвидува правила за избор на претставници на работниците, ниво и форми на учество, ниво на заштита на претставниците на работниците итн.

Работнички совет има поинаква улога за учество во менаџерските одлуки која зависи од интензитетот на последиците од областа на работниците; формираат право да бидат информирани за правото да бидат консултирани. Во некои земји, согласноста на работничките совети треба да биде поврзана со најважните одлуки со големо влијание врз сферата на работниците.

Надзорен одбор и застапување: Улогата на претставникот на работниците во надзорниот одбор и одборот на директори во суштина го претставува интересот на работниците заедно со другите членови на одборот. Од време на време, ова може да резултира со тензија и фрикција внатре во одборот. Ефективноста на претставникот на работниците во одборот зависи од неговата способност да учествува во донесувањето на одлуки, неговото познавање на работите на компанијата, неговата стручна подготовка, неговото ниво на разбирање и, исто така, од бројот на претставници на работниците во Управниот одбор.

3. Постојат неколку нивоа на учество

Учество на работниците е можно во сите нивоа на управување; Единствената разлика е во степенот и природата на апликацијата. Општо земено, постојат следниве пет нивоа на учество:

Информативно ниво: Ова осигурува дека вработените се во можност да добијат информации во врска со прашања од општа економска важност.

Консултативно ниво: Тука се консултираат во врска со прашања на благосостојбата на вработените како што се работа, безбедност и здравје. Сепак, конечната одлука секогаш е по избор на менаџментот а ставовите на вработените се само од советодавен карактер.

Ниво на ко-дерминација: Некои одлуки од страна на менаџментот мора да бидат потврдени (ко-детерминирани) од страна на работничкиот совет или друго тело на вработените на работниците.



4. Завршни забелешки

Работничкиот совет не може да биде замена за синдикатите на ниво на компанија, и синдикатите, исто така, не можат да бидат замена за работничките совети. Работничките совети ги претставуваат работниците во компанијата како целина, со оглед на синдикатите кои ги застапуваат нивните членови. Покрај тоа, полето на работа на работничките совети не се поклопува со обемот на активности на синдикатот - синдикатите и работничките совети во компанијата го комплетираат претставувањето на интересите на работниците во компанијата.

5. КОРИСНИ ЛИНКОВИ

- <http://www.zds.si/en/projects/wim2/default.html>
- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707>
- <http://www.bcm.mk>

Лице за контакт: ms@bcm.mk

