

## Имплементирање на Директивата за учество на работниците во Македонија

### 1. Сегашната правна рамка на учество на работникот во управувањето во Македонија

Во моментот во Македонија не постои правна рамка за воспоставување работнички совети. Поради тоа, ситуацијата нуди одлична можност социјалните партнери да разговараат за сите важни прашања во врска со учеството на работниците во управувањето од различни перспективи, да се создаде заеднички став и да се презентира на владата.

Со цел да најдат заеднички став во врска со улогата на учество на работниците и да ги идентификуваат можните начини на учество на работниците во управувањето, спроведени се неколку состаноци и други активности. Здружението на работодавачи (БКМ) оствари средба со најголемите синдикати и претставниците на владата. Учесниците разменија мислења и разговараа за нивната можна улога во системот која треба да биде воспоставена.

### 2. Постои синдикат и постои работнички совет

Заедничките недоразбирања во врска со улогата на работничките совети и нивниот однос со синдикатите е дека тие претставуваат исто нешто. Улогата на синдикатите и улогата на работничките совети е строго одвоена; Иако синдикат на ниво на компанија е застапник на своите членови и го претставува интересот на колективниот работен однос, како што се платите, годишен одмор, работно време, некои аспекти на здравјето и безбедноста итн. Од друга страна, работничките совети ги претставуваат сите вработени во компанијата во процесите на донесување одлуки поврзани со управувањето, како што се: промени на статусот во компанија, трансферот на претпријатието, промени во активностите на компанијата, политиката на вработување, политиката на систем на плати итн.

Работнички совет не е додаток за синдикатите на кое било ниво, туку дополнување на работничкото колективно право да се организираат.

Учество на работниците не значи дека работниците всушност превземаат менаџерски одлуки, сепак правото да бидат информирани и да бидат консултирани за прашања кои се однесуваат на работниците како целина, е важен аспект на управување со промени во компанијата. Оттука работниците имаат можност да дојдат до податоци за нивната улога во компанијата и за



предвидените промени, како и да ги споделат своите мислења и со тоа да придонесат за подобри и побалансирани одлуки и мерки.

### 3. Бенефиции за компанијата

- Учеството може да резултира со подобри решенија. Работниците често имаат информации дека нема повисоко раководство. Исто така, учеството овозможува да бидат емитувани различни ставови.
- Луѓето имаат поголема веројатност да ги спроведуваат одлуките што тие самите ги направиле.
- Тие подобро знаат што се очекува од нив
- Учеството може да го намали напорот, преку обезбедување на внатрешната мотивација.
- Процесот на учество може да ги задоволи потребите како креативност, достигнувања и желба за почит.
- Учеството може да ја подобри комуникацијата и соработката; работниците да комуницираат едни со други наместо да се бара сите комуникации да течат низ управувата, а со тоа се заштедува и време за управување.
- Партиципативните работници се надгледуваат самите, со што се намалува потребата за менаџери и со тоа се намалуваат и општите трошоци за работна сила. Учеството ги учи работниците на нови вештини и им помага да идентификуваат лидери.
- Учеството го подобрува чувството на луѓето за власт и достоинство, со што се намалува потребата да се покаже моќ преку борбите во управување и ограничување на производството.
- Учеството ја зголемува лојалноста и идентификацијата со организацијата. Ако учеството и наградите се одвиваат во групи, групата може да изврши притисок врз поединци за да се согласат со одлуките.
- Учеството често резултира со поставување на цели. Поставувањето на цел, често е ефикасна мотивациска техника, особено кога работниците ги поставуваат своите цели.

