

## Вклучување на вработените во управувањето- резултати од спроведен експеримент

За потребите на овој проект успешно беше имплементиран експериментот во две пилот-компаниии. Очекувано, резултатот беше различен во двете компании и тоа од причина што во првата компанија која според Националната класификација на дејности врши: услужни дејности поврзани со воздухопловниот превоз веќе постои синдикално здружување, додека пак во втората компанија која според Националната класификација на дејности врши: производство на електромотори, генератори и трансформатори не постои таква форма на здружување на работниците. Поради тоа, во ова излагање ќе дадеме поединечно образложение за искуството и резултатите во двете пилот-компаниии поединечно. Најпрво ќе го разгледаме искуството и реакциите од двете страни- менаџментот и работниците, од првата пилот-компанијата, а понатаму и од втората.

Имено,

Реакцијата на Синдикатот на првата компанија за овој експеримент и формирањето на Работничкиот Совет во нивната компанија не беше најпозитивна. Нивното образложение за ваквата реакција е дека не постои потреба од дополнителен-нов начин на здружување на работниците. Во прилог на нивниот став, наведоа дека: „работниците сите поребни информации во врска со работењето ги добиват преку синдикатот во кој членуваат и истовремено им е овозможено индиректно да влијаат во креирањето на политиките на компанијата, но и во обезбедувањето на нивните права.“

Од друга страна пак, дел од вработените во оваа компанија беа заинтересирани и заинтересирани за начинот на формирање, функционирање и делување на работничкиот совет како форма за нивно здружување, додека пак дел од нив воопшто не беа заинтересирани-поистоветувајќи го Работничкиот совет и неговото функционирање со Синдикатот во кој веќе членуваат.

Ваквите поделени мислења во оваа пилот-компанија беа сигнал дека треба дополнително да се делува во покренувањето на свеста за значењето на Работничките совети и придобивките од негово постоење за двете страни, особено во компаниите каде веќе е воспоставено синдикално здружување.



Вклучувањето на работниците во менаџментот преку овој модел во другите земји каде е воспоставен се покажа како ефективен модел, поради тоа ќе треба да се продолжи во информирањето и покренувањето на свеста за ова прашање и по завршување на овој проект.

Искуството со втората пилот- компанија, покажа дека во оние компании каде што не постои синдикално здружување, Работничкиот совет како форма на здружување е подобро прифатен без никакви сомневања и предвремени заклучоци за неговиот успех. Работниците со големо внимание се вклучија во истиот и покажаа особен интерес за успешно спроведување на експериментот, но и намера за имплементирање и прилагодување на еден дел од начинот на кој е регулиран Работничкиот Совет во нивниот веќе постоечки модел т.н. Етички Круг и по негово завршување. Формирањето и изборот на ченовите на Работничкиот Совет помина во најдобар можен ред без никакви пречки и приговори. Избраните членови веднаш ја сфатија својата улога и со голем ентузијазам започнаа со вршење на нивната функција. Беа отворени за своите колеги ги слушаа нивните препораки, критики и насоки, поради што изградиле ефикасен однос со нив. Со оглед на тоа што интерес за соработка покажа и менаџментот на компанијата, членовите на Работничкиот совет изградиле одличен однос и со нив, поради што успешно го пренесуваа гласот на работниците.

Менаџментот исто така е многу задоволен од резултатот на спроведениот експеримент. Тие сметаат дека за продуктивноста во работењето и раст на нивната компанија особено е важна добрата комуникација со нивните вработени. Оттука и нивната поддршка за Работничкиот Совет, бидејќи преку ваквиот начин на комуницирање со своите вработени, менаџментот ќе може да носи одлуки кои ќе бидат креирани со помош на мислењето кое доаѓа директно од работниците. Претходно, пред да го формираат нивниот модел на здружување Етички Круг- кој е многу сличен на Работничкиот Совет, тие можеа да го дознаат ставот на своите вработени само преку неформални и индивидуални разговори. Со избирање на свои претставници, работниците се согласуваат нивните ставови да бидат усогласени и пренесени до менаџментот како заеднички, а со цел непосредно да влијаат во донесувањето на одлуките кои се однесуваат не само на нивните права и интереси, туку и на управувањето со компанијата.



Од сето горе наведено произлегува дека и покрај поделените мислења и различните резултати од двете пилот-компаниии експериментот се имплементираше успешно. Во двете пилот компании беше покажан интерес за учество и спроведување, поради што и добивме реални резултати од истиот. Ваквите резултати укажаа на потребата за понтамошна работа, во смисла на покренување на свеста и поттикнување за формирање на ваков модел на здружување на работниците. Укажуваме дека треба да се направат поголеми напори во компаниите каде веќе има синдикално здружување, бидејќи во истите интересот за формирање на Работнички Совет е на многу ниско ниво и тоа кај двете страни- менаџментот и работниците.

Последно ќе истакнеме дека особена улога, покрај спроведувањето на експериментот во пилот-компаниите, имаше и споделувањето на поединечните искуства на сите учесници со имплементирањето на Работничките Совети. Оттука произлегува дека на овој начин сите се движиме во подобра насока, поради што треба да продолжиме со соработка и меѓусебно помагање. Веруваме дека со овој проект направивме многу значаен чекор за наше унапредување во оваа насока и дека целта на WIM3 е постигната.

