

Република Северна Македонија- Вклучување на вработените во управувањето-свест, експеримент, мониторинг и резултати!

1. Наместо вовед

По успешната имплементација на проектот Вим 1 и проектот Вим 2, се утврди моменталната состојба на постојното законодавство на земјите кои се уште не се дел од ЕУ и тоа во делот на вклучување на работниците во процесот на управување, истовремено беа иницирани и активности за запознавање на социјалните партнери и учесници на ниво на компанија со содржината на правото на ЕУ кое го уредува ова прашање.

По добиените резултати од претходните проекти се донесе заклучок дека треба да се продолжи со дополнителни нови активности во насока на покренување на свеста и запознавање на сите засегнати страни со начинот на регулирање, формирање и постоење на Работничките Совети, но овој пат не само со обработување на теоретскиот дел, туку и со користење на методи за практична примена.

Од тие причини се започна со спроведување на проектот Вим 3 преку кој на практичен начин беше претставена постапката за формирање на Работничкиот Совет, неговата улога и неговото секојдневно работење во една компанија. Поради тоа акцентот на овој проект беше ставен на експериментот кој се состоеше во формирање на Работнички Совет и негово делување во рамките на претходно одбрани пилот-компаниии.

За таа цел од базата на работодавачи беа исконтактирани повеќе компании на кои им беше презентираан овој проект и од истата одбрани беа две компании во кои се спроведе експериментот. По извршената селекција, како последен избор се одбра различен профил на компании со цел да се утврди како ќе биде прифатен и спроведен експериментот и какво ќе биде нивното мислење за имплементирање на Работнички Совет во иднина.

Станува збор за компании со вкупен број од 280 вработени во едната компанија и 350 вработени во другата компанија, со различна дејност на работење и различна организационата структура. Секоја компанија специфична во својата област и специфична во начинот на регулирање на односот помеѓу вработените и менаџментот, поради што и беа одбрани за спроведување на експериментот во склоп на проектот Вим 3.

2. Експеримент

По извршениот избор на пилот-компаниите, понатаму се продолжи со реализирање на експериментот. Најпрво, беа остварени состаноци чија цел беше запознавање со проектот на избраните пилот компании и тоа во присуство на: здружението на работодавачи- Бизнис конфедерација на Македонија, извршните директори и претставници на вработените од самите компании. На овие состаноци од страна на здружението на работодавачи- Бизнис конфедерација на Македонија детално им беше презентираано на присутните за Работничките Совети и тоа: што претставуваат, како се формираат, како функционираат и која е нивната цел.

Со оглед на тоа што од страна на двете компании беше прифатено формирањето на Работничките Совети да биде спроведено на начин како што е предвидено во Нацрт-

Актот за вклученоста на вработените во менаџментот, но со прилагодување на условите и можностите кои ги имаа самите компании, а со цел негово успешно имплементирање, на овие состаноци детално беше елабориран и разработен Нацрт-Актот за вклученоста на вработените во менаџментот.

Имено, резултатот беше различен во двете компании и тоа од причина што во првата компанија, веќе постои синдикално здружување, додека пак во втората компанија постои форма на здружување на работниците која е различна од синдикалното здружување од една страна, но многу слична на Работничкиот Совет од друга страна. Ваквата разноликост доведе и до различен пристап и различни резултати од спроведување на експериментот поради што понатаму, во склоп на оваа публикација, ќе биде изнесено искуството на двете пилот-компаниии поединечно.

2.1. Резултати од спроведен експеримент на пилот– компанија бр. I

Во Република Северна Македонија во компаниите во кои има синдикално здружување, идеата за ново- дополнително здружување на работниците генерално не е прифатено. Синдикатите сметаат дека тие се доволни сами по себе, односно дека истите ја покриваат секоја област од односот помеѓу работниците и менаџментот, а истовремено и одлично ги поврзуваат двете страни. Тие на некој начин стравуваат од можноста за загрозување на нивната положба, доколку биде дозволено, предвидено и регулирано формирањето на нов дополнителен модел на здружување на работниците. Синдикатите се уште гледаат на Работничкиот Совет како на модел на здружување кој е со слична функција на нивната. Оттука, се уште не го менуваат својот став и сметаат дека ваков дополнителен модел е непотребен доколку во компанијата веќе постои Синдикат/ти.

На исто мислење е и Синдикатот на првата избрана пилот компанија, која според Националната класификација на дејности врши: услужни дејности поврзани со воздухопловниот превоз. Имено, пред спроведување на експериментот и потпишување на Договорот за соработка, најпрво се водеше дискусија во насока да се промени ставот и перцепцијата на претставниците на синдикатот во однос на Работничкиот Совет, на начин што беше извршено нивно разграничување- Синдикатите наспроти Работничките Совети како модели на здружување на работниците. Претставниците на синдикатот од друга страна, на некој начин, повеќе беа насочени да најдат причина плус зошто да не се спроведе експериментот во нивната компанија и зошто нема никаква потреба од воведување на Работнички Совет во компанија каде има синдикално здружување, иако однапред знаеа дека станува збор за експеримент и дека нема да произведе никаква обврска за понатамошно одржување. Меѓутоа, иако со доза на сомнеж, на крајот сепак ја дадоа својата согласност за формирање на Работнички Совет, под услов истите да бидат вклучени во целиот процес и тоа како набљудувачи за време на целиот период на спроведување на експериментот.

Потенцираме, дека постигнавме голем успех во насока на подигнување на свеста кај сите засегнати страни, особено на синдикалните претставници, но и кај синдикатот воопшто, бидејќи во овој експеримент директно и индиректно беа вклучени и вработени кои воедно се и членови во нивниот синдикат. Преку овој експеримент сите вклучени во работниот процес имаа можност одблиску да увидат дека Работничкиот Совет е сосема поинаков модел од Синдикатот и дека како модел на здружување во ниту еден

случај не ја загрозува неговата положба, туку може само да придонесе за сите инволвирани страни во работниот процес на една компанија доколку постои како таков.

Понатаму, по потпишување на договорот, се започна со процесот на спроведување на експериментот. Најпрво беше подготвена, а подоцна и спроведена постапката за избор на членовите во Работничкиот Совет, кој според бројот на вработени согласно Нацрт-актот за вклучување на вработените во менаџментот тој е во состав од пет члена кои имале најмногу гласови. Пред изборите и за време на изборите не биле забележани никакви нерегуларности ниту пак имало било какви забелешки или поплаки во однос на спроведените избори. Оттука, можеме да заклучиме дека за имплементирање на ваков модел постои спремност во компаниите, односно постапката за формирање на Работничкиот Совет во ниеден случај нема негативно влијание врз текот на работата во една компанија.

Во однос на комуникацијата помеѓу членовите на Работничкиот Совет и рабтниците и синдикатот, се донесе следниот заклучок: работниците покажале особен интерес да ги споделат своите барања заедно со конкретни чекори во насока на подобрување на условите за работа и работниот процес воопшто, од друга страна претставниците на Синдикатот, континуирано, настојувале да ги набљудуваат и почесто да имаат неформални средби и разговори со членовите на Советот, а во страв да не биде загрозувана нивната положба, последно односот на менаџментот со Советот може да се оцени како коректен без преголеми залагања и инсистирање за вклучување на Советот во креирањето и носењето на одлуки. Видно од претходно утврденото е дека членовите на Советот успеале да воспостават комуникација со сите и успешно да ја извршуваат својата функција за која беа избрани.

Резултатот од експериментот во оваа пилот- компанија, дефинитивно укажува на спремноста на компаниите за имплементирање на Работнички Совет, но истовремено и на поделени мислења меѓу засегнатите страни, различно ниво на посветеност и вклученост во експериментот што не доведува до заклучок дека доколку системот на организација функционира на задоволително ниво не секогаш се спремни за менување, дури и во случај кога истото би можело да значи нивно подобрување.

2.2. Резултати од спроведен експеримент на пилот– компанија бр. II

Во втората пилот-компанија која според Националната класификација на дејности врши: производство на електромотори, генератори и трансформатори, постои форма на здружување на работниците која е различна од синдикалното здружување од една страна, а многу слична на Работничкиот Совет од друга страна. Станува збор за т.н. Етички круг, модел на здружување на работниците, со кој тие како компанија за прв пат се запознале при посета на друга компанија во друга држава со слична дејност на вршење, а со цел нивно надоградување и подобрување. Со оглед на тоа што постоел недостиг од здружување на работниците, во оваа компанија било одлучено да се формира Етички круг како идеално решение за нив, а по примерот на компанијата во чија посета тие биле.

За разлика од првата пилот-компанија, ентузијазмот за спроведување на експериментот во оваа компанија беше на повисоко ниво, од причина што претставувше и можност за нивно надоградување и усовршување на веќе постоечкиот модел. По успешното формирање и избор на членовите на Работничкиот Совет, избраните членови изградија ефективен однос со работниците од една страна, но и со

менаџментот кој покажа особен интерес за соработка, од друга страна. Беа отворени за своите колеги ги слушаа нивните препораки, критики и насоки и успешно го пренесуваа нивниот глас до менаџментот.

Понатаму, Работничкиот Совет утврди рамка на области, која беше појдовна точка при подетално определување и насочување за делување од нивна страна како новооформено тело. Членовите кои го чинеа Работничкиот Совет, во рамките на своите надлежности, одлучи особено да делува во следните области: производство; безбедност и здравје при работа; рокови за испорака; трансферирање на информации меѓу менаџментот и работниците; посредување на начин што ќе прима и предлага мерки во интерес на работниците, но и во интерес на компанијата; како и учество во состаноци и преговори со менаџментот.

Експериментот во оваа пилот-компанија се спроведе успешно, сите инволвирани страни се вклучија во истиот без никакво сомневање и предвремени заклучоци за неговата успешност. Поради тоа, може да заклучиме дека во компаниите како оваа, каде нема синдикално здружување, интересот и успешноста за имплементирање на ваков модел како што е Работничкиот Совет е на повисоко ниво.

3. Заклучок

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 негово спроведување, поради што и добивме реални резултати од истиот. Ваквите резултати укажаа на потребата за понатамошна 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.

Во однос на компаниите каде не постои синдикално здружување, заклучивме дека интересот за воспоставување на ваков модел е поголем, но и свесноста за потребата од истиот. Доколку не постои синдикално здружување или било каква друга форма на здружување, природно е да се биде свесен дека е потребно да се воспостави некаков модел преку кој на поедноставен начин, во најмала рака, ќе бидат трансферирани информациите меѓу двете страни, односно ќе има подобра комуникацијата меѓу нив. Сепак, треба да напоменеме дека треба да се продлжи со покренување на свеста за вклучување на работниците и во самото управување со компанијата. Не е доволно ваквите модели да служат само за пренесување на информации, туку потребно е нивното мислење да биде имплементирано и во одлуките на компанијата кои ги носи менаџментот.

Последно ќе истакнеме дека особена улога, покрај спроведувањето на експериментот во пилот-компаниите, имаше и споделувањето на поединечните искуства на сите учесници како резултат на 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.