

ВОДИЧ

ЗА ЕФИКАСНО УЧЕСТВО НА РАБОТНИЦИТЕ ВО
ДОНЕСУВАЊЕ НА ОДЛУКИ ВО КОМПАНИЈАТА СО
ПОМОШ НА ЗАЈАКНУВАЊЕ НА УЧЕСТВОТО И
КОНСУЛТАЦИИТЕ НА РАБОТНИЦИТЕ ПО
ПАНДЕМИЈАТА КОВИД-19 ВО КОМПАНИИТЕ КОИ
РАБОТАТ ВО ТРАНСПОРТНИОТ СЕКТОР.

Project: "New Normal"- Building Workers' Post COVID19 Involvement and
Consultation Capacity in Transport Undertakings - NeNPIC



Co-funded by
the European Union

СОДРЖИНА:

- 1. ВОВЕД ВО ПОИМОТ ВКЛУЧУВАЊЕ НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО УПРАВУВАЊЕ СО ПРЕТПРИЈАТИЕТО**
 - 1.1 КОНЦЕПТУАЛНА РАМКА**
 - 1.2 РЕГУЛАТОРНА РАМКА**
 - 1.3 ОСВРТ НА ИСКУСТВОТА ВО ТРАНСПОРТНИОТ СЕКТОР. ПРОЕКТ NENPIC.**

- 2. ФАКТОРИ КОИ УСЛОВУВААТ УЧЕСТВО НА РАБОТНИЦИТЕ**
 - 2.1 ФАКТОРИ НА СОСТОЈБАТА.**
 - 2.2 ОГРАНИЧУВАЧКИ ФАКТОРИ**
 - 2.3 ФАКТОРИ НА ЗАБРЗУВАЊА**

- 3. КЛУЧ ЗА СВЕСНО УЧЕСТВО. АВТО ДИЈАГНОСТИКА.**
 - 3.1 ИЗЈАВИ ЗА АВТОДИЈАГНОСТИЦИРАЊЕ НА СТАВОТ КОН ИНФОРМИРАЊЕ И КОНСУЛТИРАЊЕ.**
 - 3.2 КАКО ДА СЕ МОТИВИРА ПРОЦЕСОТ НА УЧЕСТВО. 5 СОВЕТИ, ПРАКТИЧНИ РЕСУРСИ.**

- 4. ИТИНЕРАР ЗА УСПЕШНО ПРОМОВИРАЊЕ НА ИНФОРМИРАЊЕ И КОНСУЛТИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ ПРИ ДОНЕСУВАЊЕ ОДЛУКИ ВО ПРЕТПРИЈАТИЕТО ПО КОВИД 19.**
 - 4.1 РЕВИЗИЈА НА ЦЕЛИТЕ ИНФОРМИРАЊЕ И КОНСУЛТИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ.**
 - 4.2 ДИЈАГНОСТИЦИРАЊЕ ВО ВРСКА СО ОСТВАРУВАЊЕ НА ПРАВО НА ИНФОРМИРАЊЕ И КОНСУЛТИРАЊЕ**
 - 4.3 ИЗРАБОТКА НА АКЦИСКИ ПЛАН КОЈ БИ ГАРАНТИРАЛ ЕФЕКТИВНО ИНФОРМИРАЊЕ И КОНСУЛТИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ**
 - 4.4 КОНТИНУИРАНО ПОДОБРУВАЊЕ НА КУЛТУРАТА НА СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ.**

- 5. МОДЕЛ НА ДОБРА ПРАКСА НА ВКЛУЧУВАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ ВО РЕШАВАЊЕТО НА НОВИ ПРЕДИЗВИЦИ ВО ТРАНСПОРТНИОТ СЕКТОР. (ШЕМА).**

- 6. БИБЛИОГРАФИЈА.**

- 7. БЛАГОДАРНОСТ ДО ПАРТНЕРИТЕ НА ПРОЕКТОТ _NENPIC.**

1. ВОВЕД ВО ПОИМОТ ВКЛУЧУВАЊЕ НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО УПРАВУВАЊЕ СО ПРЕТПРИЈАТИЕТО.

Целта на овој прирачник е да го нагласи принципот на заедничка одговорност во однос на успехот во градењето на модерно, глобално, одржливо и инклузивно општество. Многу истакната група во нашето општество е онаа поврзана со светот на работата и работните односи. Европските директиви се фокусираат на вклученоста на работниците во управување со работењето и тоа нè доведува до целта на проектот NENPIC, а тоа е да откриеме како да го зајакнеме капацитетот за учество и консултации на работниците во компаниите во транспортниот сектор, по КОВИД 19.

1.1_ КОНЦЕПТУАЛНА РАМКА.

Да се зборува за управување со работењето денес значи да се зборува за **лидерство и учество**.

Компаниите кои се чини дека се најодржливи на пазарите, без оглед на нивната големина и локација, се засноваат на политики за човечки ресурси и работни односи во кои членовите на менаџментот тесно соработуваат со луѓето во своите тимови за да донесат важни одлуки во своите сектори. Времето се инвестира во активно слушање, се цени различноста на мислењата и се поттикнува креативноста.

Сето ова е поткрепено со **двата основни столба, почитувањето на луѓето и работната средина каде транспарентноста и меѓусебната доверба** се објективни докази. Овие принципи го активираат чувството на припадност и посветеност на целта на деловната организација. Тогаш станува видливо големото позитивно влијание врз продуктивноста и способноста за прилагодување на новите предизвици на деловното опкружување. Тоа се стратешки елементи кои ни овозможуваат да ги предвидиме кризите.

1.2_РЕГУЛАТОРНА РАМКА.

1.2.1_ Дефиниции и клучни концепти во ЕВРОПСКИТЕ ДИРЕКТИВИ:

Во продолжението ќе наведеме некои од дефинициите кои се однесуваат на вклучувањето на работниците во согласност со следните директиви:

Директива 2001/86/ЕЗ. Статут на Европското друштво во поглед на информирање и консултација со работниците.

- **Вклучување на работниците:**

информирање, консултации и учество и секој друг механизам преку кој претставниците на работниците можат да влијаат на одлуките кои се донесуваат во компанијата.

○ **Информирање:**

Преносот, од страна на надлежниот орган на Компанијата, до претставничкото тело на работниците или до претставниците на работниците, на информациите поврзани со прашања што ја засегаат Компанијата и која било од нејзините подружници или филијали лоцирани во друга земја-членка или информации што ги надминуваат овластувањата на органите одговорни за донесување одлуки во една земја-членка, во моментот, на начин и со содржина што им овозможува на претставниците на работниците детално да ги проценат можните последици и, доколку е потребно, да подготват консултации со надлежниот орган на компанијата.

○ **Консултирање:**

Отворање дијалог и размена на мислења меѓу претставничкото тело на работниците или претставниците на работниците и надлежниот орган на Компанијата, во време, на начин и со содржина што им овозможува на претставниците на работниците, врз основа на доставените информации, да изразат мислење за мерките што ги планира надлежниот орган, за да може истото да се земе предвид во процесот на одлучување во друштвото.

○ **Учество:**

Влијание на претставничкото тело на работниците или претставниците на работниците во компанијата преку:

- Право на избор или именување на одредени членови на управниот или контролниот орган на трговското друштво или
- Право да се предложи или да се изрази противење на именување на дел или на сите членови на управниот или контролниот орган на трговското друштво

Директива 2002/14/ЕЗ. Општа рамка која се однесува на информирање и консултации со работниците во Европската заедница

○ **Емпреса:**

Јавни или приватни претпријатија кои вршат стопанска дејност, без разлика дали работат за да остварат профит или не, лоцирани на територијата на земјите членки

○ **Работодавач:**

Физичко или правно лице кое е странка на договорот за вработување или работен однос со работници во согласност со националното законодавство и практика

○ **Информирање:**

Пренос на податоците до претставниците на работниците од страна на работодавачот со цел да им се овозможи да се запознаат со одредена тема и да ја разгледаат.

○ **Консултирање:**

Размена на мислења и отворање дијалог помеѓу претставниците на работниците и работодавачот.

Директива 2009/38/ЕЗ. Конституирање на европските совети за вработени или постапка на информирање и консултации на работниците во компаниите и групите компании со комунитарна димензија

○ **Информирање:**

Пренос на податоци од страна на работодавачот до претставниците на работниците за да им се овозможи да се запознаат со одредена тема и да ја разгледаат; Информациите се дадени во време, на начин и со содржина, што е погодна за претставниците на работниците да можат да извршат детална проценка на можното влијание и, доколку е

потребно, да подготват консултации со надлежниот орган на компанијата или група на компании со комунитарна димензија.

- **Консултирање:**

Воспоставување дијалог и размена на мислења меѓу претставниците на работниците и централното раководство или кое било друго посоодветно ниво на раководење во време, на начин и со содржина што ќе им овозможи на претставниците на работниците да изразат мислење врз основа на дадените информации за предложените мерки наведени во консултациите и без да влијаат на одговорноста на раководството, и во разумен рок, за да може да се земат предвид во претпријатија или група претпријатија со комунитарна димензија.

1.2.2_Транспорт и ЗЕЛЕН ДОГОВОР, нови предизвици:

- **Да се обезбеди ефикасен, безбеден и еколошки прифатен транспорт**

Транспортот сочинува околу 5% од БДП на ЕУ и вработува повеќе од десет милиони луѓе во Европа, **што го прави транспортниот систем клучен за европските компании и глобалните синџири на снабдување**. Во исто време, транспортот создава одредени трошоци за нашето општество: емисии на стакленички гасови и загадувачи, бучава, сообраќаен метеж и сообраќајни несреќи.

Во моментот, емисиите кои произлегуваат од транспортот сочинуваат околу 25% од вкупните емисии на стакленички гасови во ЕУ, а овие емисии се зголемени во последните години. Нашата цел да бидеме првиот климатски неутрален континент до 2050 година бара **амбициозни промени кога се работи за транспортот**. Потребен е јасен пат **за да се постигне 90% намалување на емисиите на стакленички гасови до 2050 година**.

Европската комисија усвои серија предлози за прилагодување на климатските, енергетските, транспортните и даночните политики на ЕУ за да се намалат нето емисиите на стакленички гасови за најмалку 55% до 2030 година, во споредба со нивоата од 1990 година.

Извор: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal/transport-and-green-deal_es

- **Да се направи транспортот на стоки поодржлив и поефикасен**

На 11 јули 2023 година, Комисијата предложи пакет за поефикасен и одржлив транспорт на стоки во ЕУ. Овој пакет ќе придонесе за целта за намалување на емисиите од транспортот за 90% до 2050 година, како што е наведено во Европскиот зелен договор, истовремено дозволувајќи му на единствениот пазар на ЕУ да продолжи да расте. Мерките во пакетот вклучуваат подобрување на управувањето со железничката инфраструктура, создавање нови стимулации за употреба на камиони со

ниски емисии и заедничка методологија како би можеле компаниите во товарниот сектор да ги пресметаат своите емисии на стакленички гасови.

Извор: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal/transport-and-green-deal_es

○ **Европско законодавство во поглед на климата**

Европското законодавство за климата ја претвора политичката амбиција да се постигне климатска неутралност до 2050 година во правно обврзувачка регулатива за ЕУ.

Со неговото усвојување, ЕУ и нејзините земји-членки се обврзаа **до 2030 година** да ги намалат нето емисиите на стакленички гасови во ЕУ **за најмалку 55%** во споредба со нивоата од 1990 година. Оваа цел е правно обврзувачка и се заснова на проценка на влијанието спроведена од Комисијата.

Извор: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal/transport-and-green-deal_es

○ **Зелени горива**

Што се зелени горива?

Во мобилноста, постојат ефективни начини за намалување на емисиите без влијание врз животната средина. Овие алтернативи (биоетанол, биобутанол, биодизел, органски отпад) се добиваат од природни ресурси или од органски отпад, како што се скроб, шеќери, растителни масла, масти и лој од животинско потекло.

Неговата примена во логистиката резултира со **намалување на економските трошоци и намалување на загадувањето, што го прави омилена опција на многу производители и логистички оператори.**

Една од најчестите употреби на овие горива во логистиката е за **транспорт на стоки** како по **друмски така и по морски пат**, бидејќи тие имаат подобри перформанси и пониска цена од фосилните горива.

- На превозниците им овозможуваат да **заштедат на трошоците за гориво**
- Покрај тоа, овие извори на енергија помагаат **да се намалат штетните ефекти врз животната средина**, бидејќи не испуштаат толку многу стакленички гасови

Предности: Кои се?

Во продолжението ќе ги наброиме сите **предности од употребата на биогорива.**

- Изворот се на **обновлива и чиста енергија**, без штетни емисии за животната средина.
- Покрај тоа, **оваа алтернатива е економична**, што ја прави атрактивна опција за компаниите и организациите во транспортниот и логистичкиот сектор. Тоа е затоа што **може да**

помогне да се намалат трошоците за гориво, што ја зголемува ефикасноста на транспортната флота.

- Можат да се користат во **различни области**. Тоа вклучува **возила, авиони, чамци, земјоделски машини, генератори, меѓу другото**.
- Имаат **високи енергетски перформанси**, очигледно не толку колку традиционалните извори на енергија, но се исплатат. Ова им овозможува на возилата да превезуваат стоки на долги растојанија со исто гориво.

Поради сите овие причини, **употребата на биогорива е одржлива алтернатива за современата мобилност**, бидејќи тие нудат чиста и обновлива енергија која помага да се намалат емисиите на стакленички гасови, а со тоа придонесуваат за поодржлива иднина.

Извор: Extracto artículo. www.aupatrans.com

1.3 ОСВРТ НА ИСКУСТВАТА ВО СЕКТОРОТ ЗА ТРАНСПОРТ. ПРОЕКТ NENPIC.

Би сакале да ја истакнеме анализата извлечена од компаративниот извештај меѓу земјите-партнери на проектот NENPIC за искуствата од информирањето и консултирањето во контекст на КОВИД 19 во однос на два различни аспекти, во однос на активностите насочени кон превенција на инфекции (здравствена криза) и активности насочени кон одржување и обезбедување на континуитет на работењето во секторот транспорт (економска криза).

1.3.1_ Оценка на процесот ИНФОРМИРАЊЕ И КОНСУЛТИРАЊЕ на работниците за најдобриот начин да се избегне и спречи зараза

NENPIC	ИНФОРМИРАЊЕ И КОНСУЛТИРАЊЕ СО РАБОТНИЦИТЕ ЗА ПРЕВЕНЦИЈА НА ЗАРАЗИ																	
	Избор на заштитна опрема како што се ракавици, маски итн.		Информации за КОВИД 19; симптоми, форми на зараза, превентивни навики итн.		Информации и за мерките кои Владата ги вовела за заштита на населението и кои влијаат на секторот при целосна или делумна парализа на дејноста во сообраќајниот сектор		Соодветни канали за информациите да стигнат до сите работници брзо и ефикасно		Информации за безбедно извршување на своите задачи за работници и клиенти		Обуки за да се убедат корисниците на превозни средства да користат заштита и да ги почитуваат хигиенските стандарди		Задоволство од корисноста на добиените информации		Задоволство од корисноста на обезбедената обука		Перцепција во поглед на мерките кои ги спроведува Вашата организација со цел безбедност и заштита од заразување	
	ПОЗИТИВНА оценка	НЕГАТИВНА оценка	ПОЗИТИВНА оценка	НЕГАТИВНА оценка	ПОЗИТИВНА оценка	НЕГАТИВНА оценка	ПОЗИТИВНА А оценка	НЕГАТИВНА оценка	ПОЗИТИВНА оценка	НЕГАТИВНА оценка	ПОЗИТИВНА оценка	НЕГАТИВНА оценка	ПОЗИТИВНА А оценка	НЕГАТИВНА оценка	ПОЗИТИВНА оценка	НЕГАТИВНА оценка	ПОЗИТИВНА оценка	НЕГАТИВНА оценка
ХРВАТСКА	X		X		X		X		X		X		X		X		X	
ПОЛСКА	X		X		X		X		X		X		X		X		X	
СРБИЈА	X		X		X		X		X		X		X		X		X	
ЦРНА ГОРА	X		X		X		X		X		X		X		X		X	
ЛИТВАНИЈА	X		X		X		X		X		X		X		X		X	
МАКЕДОНИЈА		X		X		X		X		X		X		X		X		X
ИТАЛИЈА	X		X		X		X		X		X		X		X		X	
ШПАНИЈА	X		X		X		X		X		X		X		X		X	

Графикон бр._1

1.3.2_ Оценка на процесот ИНФОРМИРАЊЕ И КОНСУЛТИРАЊЕ на работниците за најдобриот начин да се одржи и обезбеди континуитет на работењето

NENPIC	ИНФОРМИРАЊЕ И КОНСУЛТИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ ЗА РЕОРГАНИЗАЦИЈА НА РАБОТАТА ПОРАДИ НАМАЛУВАЊЕ НА АКТИВНОСТИТЕ ВО ТРАНСПОРТНИОТ СЕКТОР															
ЗЕМЈА	Затворање на организацијата. Престанок на активностите.		Намалување на работната сила. Отпуштања.		Привремена суспензија на работниот однос (на одредено време).		Намалување на платите.		Зголемување на работното време		Намалување на работното време.		Премин на работа на далечина за одредени работни места		Невозможност одредени работни места да се прилагодат на работата на далечина	
	ПОЗИТИВНА оценка	НЕГАТИВНА оценка	ПОЗИТИВНА оценка	НЕГАТИВНА оценка	ПОЗИТИВНА оценка	НЕГАТИВНА оценка	ПОЗИТИВНА оценка	НЕГАТИВНА оценка	ПОЗИТИВНА оценка	НЕГАТИВНА оценка	ПОЗИТИВНА оценка	НЕГАТИВНА оценка	ПОЗИТИВНА оценка	НЕГАТИВНА оценка	ПОЗИТИВНА оценка	НЕГАТИВНА оценка
ХРВАТСКА		X		X	X			X		X		X	X		X	
ПОЛСКА		X		X		X		X		X		X		X		X
СРБИЈА		X		X	X			X		X	X		X		X	
ЦРНА ГОРА		X		X	X		X		X		X		X		X	
ЛИТВАНИЈА		X		X		X		X		X		X		X		X
МАКЕДОНИЈА		X		X		X		X		X		X		X		X
ИТАЛИЈА		X		X		X		X		X		X	X			X
ШПАНИЈА		X		X		X		X		X		X	X		X	

Графикон бр._2

Треба да се истакне дека има голема разлика во оценките во зависност од случајот. Гледаме позитивни оценки за преземените активности за спречување на инфекции и оштетување на здравјето на работниците, но од друга страна, гледаме негативни оценки во однос на севкупниот однос кон информирањето и консултациите во однос на активностите кои раководството ги сметаше за неопходни за да се постигне одржливост на компанијата во моменти на економска криза, предизвикана од слабата активност во транспортниот сектор поради пандемијата. **Недостатокот на информации и малиот број на организирани консултации влијае на негативната оценка за искуствата во овој период** кога беше многу комплицирано да се постигнат договори во текот на реструктурирањето низ кое поминуваа компаниите од транспортниот сектор.

1.4 КЛУЧНА КОМУНИКАЦИЈА ЗА УСПЕХОТ НА РЕСТРУКТУРИРАЊЕ НА СЕКТОРОТ.

Како поради **здравствената и економската криза** предизвикана од Ковид-19, во периодот од 2019-2021 година, и поради приспособувањето кон европските политики наведени во **Зелениот договор за постигнување климатска неутралност до 2050 година**, работното реструктурирање на транспортниот сектор може да стане комплексен процес (кој подразбира низа промени и прилагодувања во организацијата и управувањето на компаниите во секторот), **кој е временски дефиниран**.

Затоа, **учеството на работниците** треба да го сметаме за нешто што е од **суштинска важност** во планирањето на **процесот на реструктурирање**, бидејќи наведениот процес подразбира **континуирано спроведување на значајни промени** во организациската, стратешката и финансиската структура.

Сето ова има крајна цел надминување на кризата, прилагодување на регулаторните и технолошките промени и следствено, постигнување одржливост и пазарна конкурентност на компаниите.

Доколку сакаме да избегнеме, како внатрешно, така и надворешно, неизвесност и недоверба во споменатите стратегии, **од суштинска важност е зајакнувањето на учеството на работниците**. Релевантното учество започнува **со исполнување на обврската на работодавачот во поглед на информирање и консултации**, сето тоа во средина на целосна транспарентност и взаемна доверба меѓу работниците и менаџментот на компанијата.

Во нашиот сектор, искусивме дека за управувањето со економската криза предизвикана од влијанието на КОВИД-19 е потребна цврста стратегија за намалување на трошоците и внатрешна реорганизација. Видовме појава на диверзификација на деловните активности и доживеавме исчезнувања, спојувања и аквизиции меѓу компаниите, дури и меѓу соседните земји.

Како што коментиравме во претходниот дел кој се однесува на заклучоците од *Европскиот состанок на транспортниот сектор во 2023 година*, повеќето земји учеснички **во однос на остварување на правото на информации и консултации со работниците при донесување одлуки во врска со процесот на реструктурирање предизвикани од влијанието на КОВИД 19 во секторот, имаа многу слаби, речиси непостоечки или никакви искуства**.

Ние разбираме дека **комуникацијата е „КЛУЧЕН фактор“** за постигнување успех **во процесот на реструктурирање по кризата**. Како што е одржувањето на работата на секторот за време на **процесот на праведна транзиција што се приближува**, во секоја од административните и технолошките регулативи на **ЗЕЛЕНИОТ ПАКТ**. Усогласувањето на овој

сектор со европските политики ќе не доведе, во блиска иднина, кон користење на алтернативни горива и соработка во модалниот транспорт.

Ние ја истакнуваме важноста на:

- **Социјалниот дијалог** меѓу владата, синдикатите и деловните организации.
- **Дијалогот** помеѓу работниците, нивните претставници и претставниците на раководството на компанијата
- **Дијалогот** помеѓу националните и европските совети на вработени и раководството на компанијата

Работниците се основните средства на секоја компанија. Затоа никогаш не би требало да дознаат од печатот за корпоративните одлуки кои директно ги засегаат, „како што се наведува во некои од искуствата на работниците кои учествуваат во овој проект“.

Во кризна ситуација и во светло на континуираните промени кои ги носи технолошката еволуција со закон е врамена, **обврската да се воспостави постојана комуникација со работната сила** за да се избегне чувството на страв, беспомошност и демотивација. До степен до кој работниците имаат јасна визија за сопствената иднина и иднината на компанијата, тие ќе можат да се посветат на напорите што денес ги бара одржливоста на транспортниот сектор.

2. ФАКТОРИ КОИ ГО УСЛОВУВААТ УЧЕСТВОТО НА РАБОТНИЦИТЕ.

Кога зборуваме за промовирање на учеството на работниците во управување со работењето, мора да преземеме обврска во компаниите да воспоставиме **стратегии кои ги зајакнуваат капацитетите за учество и консултации на работниците.**

Во продолжение ќе ги истакнеме факторите кои на овој или оној начин одредиле како се одвивале процесите на информирање и консултации во нашите компании.

Се препорачува да се имаат предвид овие фактори при дизајнирање на горе споменатите стратегии.

2.1 ФАКТОРИ НА СОСТОЈБАТА.

2.2 ОГРАНИЧУВАЧКИ ФАКТОРИ

2.3 ФАКТОРИ НА ЗАБРЗУВАЊА

2.1 ФАКТОРИ НА СОСТОЈБАТА.

Тоа се факторите кои ни овозможуваат да се позиционираме, тие ни помагаат да дефинираме многу конкретна, контекстуална рамка во која е вrameна **Деловната стратегија за информирање и консултирање** на нашата компанија.

Ќе биде доволно да одговориме на секое од прашањата наведени во продолжението.

Нашата мотивација, а со тоа и нашите одговори, може да се променат доколку ги **доживуваме премисите за информирање и консултации како основно право на работниците или како суштинска должност на раководството на компанијата.** Почнуваме:

Зошто? Ако одговорот на ова прашање е затоа што е „задолжителен“, овој одговор би не одвел до други прашања: Што ќе се случи со мене ако не ги добијам информациите? Што ако не ме консултираат? Што може да се случи со компанијата? Предности и недостатоци и за работникот и за раководството на компанијата во случај на усогласеност или непочитување на стандардите.

Поради што? Сметаме дека ова е „**клучно**“ прашање, основната цел на ова право, неговата цел е поврзана со визијата што ја имаме како компанија, со јасна идеја каде сакаме да одиме, со чувство дека сме учесници и некој кој ја споделува визијата што ја има компанијата. Тоа ни овозможува да растеме како личности и дава достоинство на нашата работа.

На кое ниво? Можеме да зборуваме за 3 нивоа на учество на работниците; **1 ниво: Информација**, тоа што го знам, го условува моето размислување, моето однесување, **2 ниво: консултации**, имам мислење и моите аргументи се слушаат, **3 ниво: учество**; Учествувам во решението, имам своја улога во постигнувањето резултати.

На кои теми? Ова е предмет на најголеми спорови околу ова право, за кои теми сум информиран и консултиран, **а за кои НЕ**. Постои блокада кога се работи за информации за одредени теми. Пронаоѓањето на причината е првиот чекор за отстранување на овие бариери.

За кој вид на акција? За кој видови одлуки? Кога ќе се соочиме со овие прашања, можеме да забележиме дека се појавуваат „црвените линии“ на информирање и консултации во компанијата.

Кога, во кој момент? и Како, на кој начин?, се аспектите кои вообичаено се воведуваат во преговарањето за договорите и кои ни овозможуваат да воспоставиме протокол и календар на интеракции, да утврдиме дали учеството на работниците е дел од нашата политика и дали е дел од вредносниот систем на нашата компанија како добра практика, или напротив минимално го почитуваме само кога е тоа задолжително.



Графикон бр._

2.2 ОГРАНИЧУВАЧКИ ФАКТОРИ

2.2.1 ВНАТРЕШНИ БАРИЕРИ.

Во продолжение ќе зборуваме за оние фактори кои не ограничуваат и кои можат да го отежнат, поради идиосинкразијата на компаниите, ефективно вклучување на работниците на кое било од трите споменати нивоа.

Политика; Тоа е декларација во која се обединети интересите на компанијата, сите дејствија и одлуки се водени од соодветниот декалог. Доколку некој аспект не е споменат во политиката на компанијата, тој нема да се смета за одлучувачки за управувањето со бизнисот.

Систем за управување; Вклучува процедури кои регулираат секаков аспект со кој треба да се управуваат. Системот ограничува форма и начин на вклучување на работниците во управување со работењето.

Големина; тоа е клучен аспект, затоа што во зависност од големината на компанијата, работниците имаат можност да ги претставуваат други колеги, кои самите бираат како валидни соговорници во преговорите со менаџментот.

Сопственост над имот; Како и со големината, тоа ќе го одреди темпото со кое се пренесуваат информациите. Прописите во јавните претпријатија го олеснуваат остварувањето на овие права отколку во приватните компании.

Претходните искуства и мотивација на различни хиерархиски нивоа, претходни лоши искуства, ги условуваат нашата мотивација и самоверба.

Економска и финансиска ситуација, во овие тешки времиња на економска криза и големи тешкотии во односите со банките. Потребата од реструктурирање на работењето во транспортниот сектор е се поочигледна, а искуствата од минатото предупредуваат дека во такви околности информациите пристигнуваат кога веќе се донесени одлуки од страна на менаџментот.

Работни односи. Овде ја оценуваме потребата да се преговара, да се постигне договор во рамките на компанијата. Имајќи способност да посредува без да им наштети на работниците и нивните претставници. Кога тоа не постои, тоа е пречка за слободно вршење на правното застапување.



Графикон бр._4

2.2.2 НАДВОРЕШНИ БАРИЕРИ

Во продолжение ќе ги разгледаме оние околности кои ни доаѓаат надвор од нашата компанија, врз кои немаме никакво влијание. Иако можеме да управуваме со нивното влијание.

Регулатива. Кога регулативите не се доволно прецизирани, она што се подразбира под ефективно управување со процесот на информации и консултации е прашање на толкување и преговарање во секоја компанија. Одговорностите или санкциите за компаниите кои не дозволуваат да се остварат овие права не се наведени.

Реакции на секторот. Дали една компанија од нашата најблиска конкуренција го прави ова или не, го условува нашето разбирање за важноста на овие премиси. Никој не го прави тоа, дури ни ние!

Акција на владата. Соочени со кризни ситуации, многу мал е бројот на владите во Европа чии кампањи имаат за цел да го поддржат правото на консултации и информации. Не постојат јасни политики кои ги фаворизираат или поттикнуваат компаниите да ги олеснат активностите во оваа насока. Постојат успешни модели како германскиот, кои не се можни за повеќето влади во останатиот дел од Европа.

Клиенти и добавувачи. Тие ја условуваат и ограничуваат агилноста на услугите што ги даваме во нашите организации, а со тоа и ритмот на работа.



Графикон бр _5

2.3 ФАКТОРИ ЗА ПРОМОЦИЈА

2.3.1 **ВНАТРЕШНИ ФАКТОРИ ЗА ЗАБРЗУВАЊЕ**

Истите фактори претходно споменати како внатрешни бариери може да се сметаат како фактори кои го промовираат и забрзуваат ефективно управување со овие права.

Политика. Кога станува збор за изјавите во кои учеството на работниците се опишува како стратешка вредност на компанијата.

Систем за управување. Кога постојат консултации и учество предвидени во воспоставените процедури за управување.

Големина. Доколку нашата компанија е мала, ќе се олесни директниот дијалог со работниците. А ако е голема, ќе се промовира застапувањето на работниците, така што обучениот персонал може да воспостави дијалог со членовите на раководството за донесување на овие одлуки.

Сопственост на имот. Како приватна компанија, можам да постигнам договори на многу поагилен и побрз начин. Ако сум јавно претпријатие, правата на работниците се сметаат за неспорни вредности.

Претходни искуства. Ние сме многу свесни за постапките, начинот на управување, нашето однесување и елементите кои придонесоа да имаме добри искуства во однос на учеството. Што се случи во процесот на управување со здравствената заштита за време на Ковид 19 во нашата компанија, да го паметиме како наш заеднички успех?

Мотивација на различни хиерархиски нивоа. Доколку ни се јасни обврските и задачите и доколку компанијата ни обезбеди обука за успешна работа, секогаш ќе се чувствуваме расположени за соработка и учество во секое подобрување.

Економско-финансиска ситуација. Имањето јасна слика за финансиската состојба на компанијата ни овозможува да ги предвидиме и да управуваме со своите лични потреби. Информациите ни овозможуваат да дејствуваме навреме.

Работни односи. Достоинство на вработување, хармонија и јасна цел за изнаоѓање заеднички интереси меѓу работниците, со цел да бидеме поконкурентни врз основа на ангажманот на сите луѓе кои работат во компанијата, без разлика дали се работи за работници од производство, менаџмент, менаџери од средно ниво и директори. Тоа ни овозможува да водиме преговори, од аспект на она што е **технички и економски возможно**, а не од аспект на тоа што се **желби, што може да се нереални, бидејќи недостасуваат целосни информации.**



Графикон бр_6

2.3.2 НАДВОРЕШНИ ФАКТОРИ ЗА ЗАБРЗУВАЊЕ

Треба да бидеме внимателни на надворешните околности кои можат да ни користат во стратегијата што ја следиме за да постигнеме целосно остварување на правото на информации и консултации, па затоа ќе биде потребно темелно познавање на следново:

Регулатива. Бидете информирани и познавајте ја терминологијата од европските директиви и закони кои се донесени кај нас.

Реакции на секторот. Деловните и синдикалните здруженија играат одлучувачка улога во советодавните активности и поддршката за компаниите и работниците во секторот. Тие имаат големо влијание во промовирањето на успешна стратегија од обука до споделување на добри практики и успешни искуства.

Акција на владата. Кога станува збор за **социјалниот дијалог, дијалогот со синдикалните организации е од клучно значење**, а локалните и националните влади врз основа на тоа дефинираат политики и активности кои ги фаворизираат правата на работниците, особено во време на криза и технолошка транзиција. Заштитата на официјалните институции и организации е поважна од кога било.

Клиенти. Учеството на вработените на тековните пазари е голема конкурентска предност бидејќи нивото на посветеност и гордост поради

припадноста на одредена компанија се пренесува на клиентот преку начинот на кој ги обезбедуваме нашите услуги.

Добавувачи. Кога постои заедничко чувство за одговорност и взаемна доверба во компанијата, добавувачите стануваат наши стратешки партнери, а одлуките се поагилни, бидејќи целата компанија тогаш има една цел и критериуми, а тоа го олеснува дијалогот.



Графикон бр.7

Како што можеме да видиме, **успешното учество на работниците зависи** од двете страни, и од компанијата и од работниците, од тоа дали **ЗНААТ, МОЖАТ И САКААТ**. Односно, ако сум вработен и имам **ДОЗВОЛА И ЗАШТИТА** да ги уживам овие права и од друга страна ако сум работодавач и ако сум ги разбрал **ЗНАЧЕЊЕТО И ЦЕЛТА** на овие права така што ги сметам за конкурентна предност на мојот начин на управување со компанијата.

3. КЛУЧ ЗА СВЕСНО УЧЕСТВО. АВТО ДИЈАГНОСТИКА.

Може да се протолкува дека ефикасното остварување на основните права за информирање и консултирање на работниците претставува заедничка одговорност и тоа што би сакале да го истакнеме како **„Свесно учество“**, заедничка одговорност за информациите со кои сме запознаени или за оние активности за кои од нас се бара да одговориме преку консултации, едно позиционирање.

Сакаме да нагласиме дека крајната цел е целосна посветеност на општото добро, одржливоста на компанијата и професионалниот развој на вработените. Сето тоа во клима на меѓусебна доверба и максимална транспарентност во однос на целта на донесените одлуки.

Поради оваа причина, мислиме дека е време да бидеме **свесни за своите ставови**, без разлика дали ги претставуваме работниците или раководството на компанијата, за нашите ставови ќе сведочат нашите реакции и однесувањето што го дефинираат нашето ниво на учество во компанијата за која работиме.

3.1 ИЗЈАВИ ЗА АВТОДИЈАГНОСТИКА НА СТАВОТ КОН ИНФОРМИРАЊЕТО И КОНСУЛТАЦИИТЕ

Во продолжението претставуваме збирна табела со изјави, кои ги претставуваат можните реакции што може да ги имаат работниците, претставниците на работниците и претставниците на менаџментот и сопствениците на компанијата. Вака претставената табела има за цел да не покани да размислиме за нашето однесување и однесувањето на другата страна во сегментацијата на компанијата.

Да процениме дали се идентификуваме со некоја од овие „реакции“, во врска со процесот на информирање, консултирање и учество во донесувањето одлуки кои се однесуваат на управување со работењето.

Колку е поголема идентификацијата со реакциите на еден блок, толку е поголема идентификацијата со одреден **ВИД НА СТАВ**, зависен став, независен став, меѓузависен став.

Изјави во врска со СТАВОВИТЕ	Од страна на РАБОТНИЦИТЕ			Од страна на МЕНАѢМЕНТОТ		
	Реакции	Се идентификувам	Не се идентификувам	Реакции	Се идентификувам	Не се идентификувам
ЗАВИСЕН	Не морам да давам мислење			Нема потреба да прашувам бидејќи имаме доволно информации како менаѢмент.		
	Го правам она што го бара мојот опис на работата.			Тие се платени да си ја вршат работата.		
	Платен/а сум да ја работам својата работа.			Ќе ви кажеме како да се организирате и што треба да направите доколку мислиме дека е неопходно некое подобрување		
Докази за СТАВОТ	Од страна на РАБОТНИЦИТЕ			Од страна на МЕНАѢМЕНТОТ		
	Реакции	Се идентификувам	Не се идентификувам	Реакции	Се идентификувам	Не се идентификувам
НЕЗАВИСЕН	Своето мислење го давам само кога ќе ме прашаат			Прашувам само кога ми требаат конкретни информации.		
	Не е моја работа да се грижам за туѓите работи, уморен сум од обврските што ги бара моето работно место.			Ако нешто не функционира, тој мора брзо да праша кој е виновен, бидејќи само така може да се напредува.		
	Секој треба да си ја подобри работата, без да дава мислења за работата на другите.			Постојано морам да следам како секој вработен ги извршува своите задачи со тоа што директно ги прашувам		
Докази за СТАВОТ	Од страна на РАБОТНИЦИТЕ			Од страна на МЕНАѢМЕНТОТ		
	Реакции	Се идентификувам	Не се идентификувам	Реакции	Се идентификувам	Не се идентификувам
МЕЃУЗАВИСЕН	Нудам решенија кога гледам простор за подобрување, дури и ако тоа не е во мојот делокруг на работа			Свикувам состаноци на кои учествуваат различни сектори и разговараме за можните подобрувања кои ја зголемуваат продуктивноста во компанијата		
	Ги прашувам моите колеги како мислат дека можам да подобрам некои од моите процеси/задачи			Ги препознавам различните придонеси и поттикнувам нови канали на учество		
	Разговарам со шефовите за тоа што функционира, а што не функционира во мојот оддел и како мислам дека тоа влијае на останатите..			На некои состаноци на одборот, работниците присуствуваат за да споделат конкретни податоци од своите сектори		

Графикон бр._8

Реакциите и однесувањата во категоризацијата на **МЕЃУЗАВИСНИОТ СТАВ**, како на работниците, така и на раководството на компанијата, се она што ќе не доведе до автентично и ефективно остварување на правото на информирање и консултации и до можност заеднички да учествуваме во иднината на нашата компанија.

3.2 КАКО ДА СЕ МОТИВИРА ПРОЦЕСОТ НА УЧЕСТВО. СОВЕТИ, ПРАКТИЧНИ РЕСУРСИ.

Потребно е време за иницирање и одржување на културна промена која го интегрира **УЧЕСТВОТО** како елемент од сопствената природа.

Во рамките на Агендата 2030 и во светло на предизвиците што Европа ги промовира од гледна точка на целите на ЗЕЛЕНИОТ ПАКТ и Агендата 2050, транспортниот сектор се соочува со **Праведна транзиција** во која споменатиот сектор ќе стане пазарно одржлив и конкурентен, само доколку има соработка и учество на работниците, како заинтересирани страни.

Поради оваа причина, за транспортниот сектор, **од витална важност е успешно да се зајакне основното право на работниците на информации и консултации.**

Како и со секој процес, ќе има моменти кои ќе бидат **доказ за успех**, но и други прилики во кои ќе се воочи **одредена стагнација, па дури и назадување.**

Инкорпорирањето на нови однесувања во рамките на работната организација не се случува на линеарен начин, затоа Ви претставуваме серија **СОВЕТИ** кои треба да се имаат на ум во текот на целиот процес:

1. **СОРАБОТКА**, покажување волја и посветеност во секое време, дури и кога има „сиви“ денови.
2. **КОНТИНУИРАНО ПОДОБРУВАЊЕ**, посочувајќи на тоа кои „мали“ или „големи“ промени можат да се спроведат на моето работно место за да ја направат мојата работа поделотворна, поефикасна и поефективна.
3. **ФЛЕКСИБИЛНОСТ**. Кога ќе се инкорпорираат нови постапки и процедури, ќе треба да се направат прилагодувања. Ова е природно за секој процес на промена и трансформација и ќе треба да се земе предвид.
4. **СМИРЕНОСТ ЗА УЧЕЊЕ**. Нервозата нема никаде да не одведе. Во првите денови кога ќе се спроведат новите процедури ќе се појават сомнежи додека не се навикнеме. Ајде да го земеме тоа смирено за да го подобриме учењето.
5. **ТИМСКА РАБОТА**. Сите зависиме еден од друг. Гледањето на колегата до вас ќе биде неопходно бидејќи не работиме сами. „Тоа што го правам или не го правам ќе има влијание врз сите“.

4. ИТИНЕРАР ЗА УСПЕШНО ПРОМОВИРАЊЕ НА ИНФОРМИРАЊЕ И КОНСУЛТИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ ПРИ ДОНЕСУВАЊЕ НА ОДЛУКИ ВО ПРЕТПРИЈАТИЕТО ПОСЛЕ КОВИД 19.

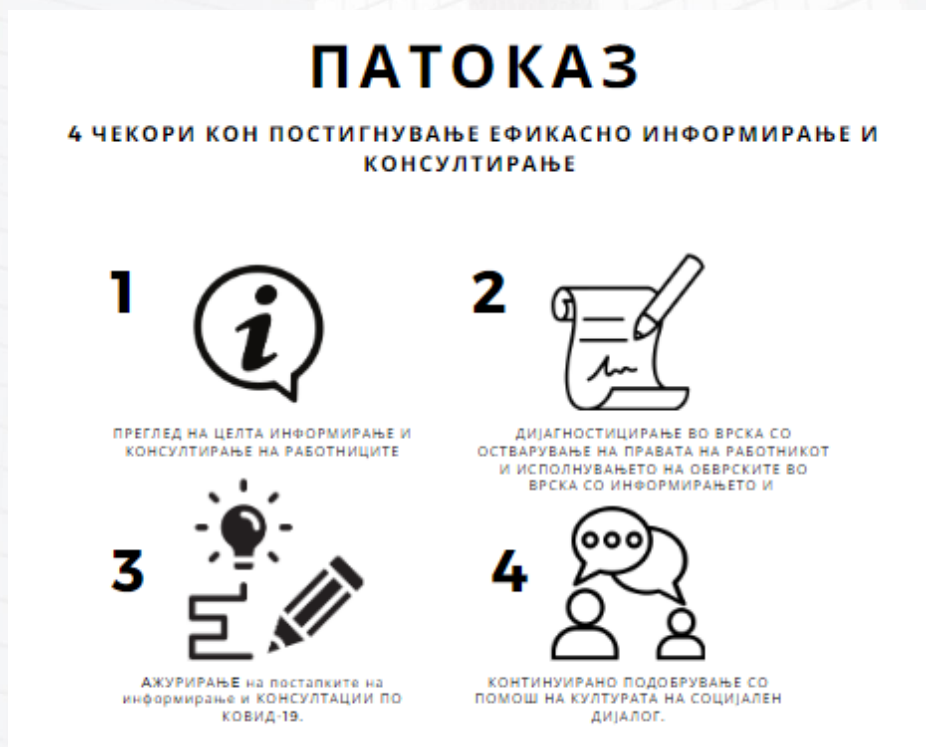
Во продолжението ќе претставиме патоказот кој ќе ни овозможи да напредуваме во **ефективно управување со процесите на вклучување на работниците во работното управување.**

Тргуваме од целта на проектот **NENPIC**, кој се фокусира на тоа да се **истакне важноста од зајакнување на основните права на работниците**, конкретно, **правото на информирање и консултација** за секој аспект што ги засега при извршувањето на работните задачи во компанијата или деловната организација на која ѝ припаѓаат.

Овој итинерар, кој би можеле да го наречеме **ПАТОКАЗ**, се заснова на искуствата од транспортниот сектор во ерата по Ковид 19.

Проектот **NENPIC** сака да го истакне овој момент во Европа, периодот (2019-2021) како стратешки момент во кој е уште поевидентна потребата за ангажирање работници со цел **опстанок на деловните активности во транспортниот сектор.**

Ви го претставуваме збирниот графикон на **ПАТОКАЗОТ**,



Графикон бр._9

4.1 РЕВИЗИЈА НА ЦЕЛИТЕ ИНФОРМИРАЊЕ И КОНСУЛТИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ.

Прегледот на целта, чија цел е информирање и консултирање, е клучна важност во овој момент кога се фокусираме на зајакнување на **учеството и капацитетот за консултации на работниците по Ковид-19 во компаниите во транспортниот сектор.**

Ние ќе можеме да ги процениме соодветноста и ефективноста на процесите на информирање и консултации во нашата компанија само ако ги споредиме овие процеси со значењето и **целта што овие активности го имаат во правната рамка и со сегашните клучни елементи за одржливост на работењето.**

Значи, во овој момент ќе ги разгледаме причините и целта за информираност и консултации.

- Зошто?

Прво, бидејќи претставува **основно право** на работниците кои обезбедуваат услуги во компанијата да бидат информирани и консултирани за сите прашања кои ги засегаат во иднина, како и за условите во кои работат и ги даваат своите услуги.

Затоа, се во рамките на работниот однос во ефективни основни права на работниците, кои ја ограничуваат управувачката моќ на работодавачот, **бидејќи работодавачите се обврзани да ги почитуваат горенаведените права на работниците.**

И второ, затоа што е **голема конкурентска предност во однос** на тековните предизвици на секторот луѓето кои ги обезбедуваат своите услуги во компанијата да се чувствуваат мотивирани и таа мотивација да ги наведе **да бидат поповрзани и посветени на целите и коодговорно да учествуваат во надминување на актуелните предизвици** во транспортниот сектор по Ковид-19.

Поради што?

Да придонесе за **воспоставување култура на дијалог** во организациите.

Актуелните прописи на Европската заедница **го промовираат социјалниот дијалог меѓу социјалните партнери** и имаат за цел да ја дефинираат и имплементираат стратегија за вработување заснована на концептите на **предвидување, превенција и вработливост.** Тоа се концепти кои мора да бидат вградени како клучни елементи во политиките на компанијата, за да се овозможи процесите на промена наметнати од тековните пазарни предизвици за транспортниот сектор да бидат компатибилни со одржувањето на приоритетната цел за вработување.

Многу пати прашањата се регулираат со закон откако ќе се случат промените, што не помага да се спречат ризиците.

Затоа, синдикатите и деловните организации преку **социјален дијалог мора да постигнат договори** за воспоставување механизми кои ги поттикнуваат работниците, нивните претставници и членовите на раководството на компанијата **заеднички да учествуваат** во одржливоста на компанијата на сегашниот пазар.

Следниве принципи мора да бидат присутни во овие договори:

Промовирање на **искрен дијалог, меѓусебна доверба, активно слушање** на другата страна и **усогласена акција**.

Кога ќе се преиспитаат значењето и целта на информациите и консултациите, треба да се **ГЕНЕРИРА партиципативната визија за култура на дијалог во нашата компанија**.

1



ПРЕГЛЕД НА ЦЕЛТА НА ИНФОРМИРАЊЕ
И КОНСУЛТИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ
ВО ТРАНСПОРТНИОТ СЕКТОР

**ЗОШТО?
ПОРАДИ ШТО?**

**ЗА ДА СЕ СОЗДАДЕ
партиципативна
култура на дијалог во
нашето претпријатие**

Графикон бр._10

4.2 ДИЈАГНОСТИЦИРАЊЕ ВО ВРСКА СО ОСТВАРУВАЊЕ НА ПРАВО НА ИНФОРМИРАЊЕ И КОНСУЛТИРАЊЕ ВО НАШАТА ОРГАНИЗАЦИЈА

Во овој момент, ќе се фокусираме на барањето клучни елементи кои ни помагаат да го процениме не само **нивото на посветеност на информираност и консултации на организацијата на која ѝ припаѓам**, туку и да откриеме која е мојата лична мотивација во однос на информираноста и консултациите.

- ✓ Да ја направиме следната индивидуална вежба, ајде да анализираме: Која е мојата лична мотивација за **информираност и консултации**? Со кој став најмногу се идентификувате?

Оваа мотивација може да биде:

- **Внатрешна:** онаа што произлегува од сопствените фактори на луѓето, од нашите способности. Примери:
 - **Доколку сум работник мојот став би бил:** „Сакам да учествувам во успешниот развој на нашата компанија“.
 - **Доколку сум раководител мојот став би бил:** „Сакам да донесувам одлуки со придонес на своите тимови за да се постигне единствената визија на успешниот развој на нашата компанија.“
- **Надворешна:** онаа што се раѓа од елементи кои се надвор од човечкиот фактор. Примери:
 - **Доколку сум работник мојот став би бил:** „Другите ќе ми кажат што треба да правам“.
 - **Доколку сум раководител мојот став би бил:** „На работниците ќе им се обезбедат минимум информации потребни за да се испочитуваат законските прописи.“

Да не забораваме дека **Мотивацијата** за информирање и консултации која ја има **организацијата** во која работиме е **збир на индивидуалните мотивации на секој од нас кои работиме во компанијата**, условени од историјата на искуства и моменталната состојба на секторот, која во моментов минува низ економска криза по Ковид-19.

- ✓ Преминуваме на следната вежба, со цел да се запознаеме со **еволуцијата на остварувањето на правото на информираност и консултации во нашата компанија**.

Да анализираме: **На кое ниво е информациско-консултативната активност во нашата компанија? Која е реалноста во која живееме денес?**

Ајде да воспоставиме три нивоа:

Импликација 1.0:

Како организација имаме **ПАСИВЕН став**, се информираме и се консултираме затоа што немаме друг избор, ние сме во состојба на **ЗАВИСНОСТ** од тоа што ќе кажат или направат другите. **Го избегнувам напорот кој го подразбира тоа доколку е возможно.**

Импликација 2.0:

Како организација имаме **РЕАКТИВЕН став**, се информираме и консултираме затоа што тоа е наша реакција на проблемот, нашиот став е **НЕЗАВИСЕН** и постапуваме во однос на тоа колкава ќе биде наградата ако направам нешто, или казната ако не го направам тоа. **Бирократија.**

Импликација 3.0:

Како организација имаме **ПРОАКТИВЕН став**, информирањето и консултациите се **доказ за нашата култура на дијалог**. Се наоѓаме во **МЕЃУЗАВИСНА** сосостојба во која со компанијата се управува од аспект на меѓусебните односи и интереси. Се гледаат посветеноста и свесното лидерство и на менаџерите и на работниците и сите сме горди **што сме дел од нашата компанија, благодарение на мојот и придонесот на моите колеги.**

Во оваа Дијагноза, од суштинско значење е да бидеме реални и самокритични **за да бидеме јасни за нашата почетна точка**, која се однесува на промовирање на вклученоста на работниците во управување со работењето.

Време е повторно да ја потврдиме посветеноста на нашата визија за култура на дијалог, и ако е така, мораме да **преземеме АКЦИЈА.**

2



**ДИЈАГНОЗА
ЗА ИНФОРМИРАЊЕ И КОНСУЛТИРАЊЕ
ВО НАШЕТО ПРЕТПРИЈАТИЕ**

Каква е мојата лична
мотивација во поглед на
информирањето и
консултирањето?

**ВНАТРЕШНА НАДВОРЕШНА
мотивација? мотивација?**

На кое ниво се информирањето и
консултирањето во нашето
претпријатие?

НИВО на
ангажирање 1.0:
ПАСИВЕН став
Статус
ЗАВИСЕН
Се обидувам да
го избегнам
напорот кој
подразбира

НИВО на
ангажирање 12.0:
РЕАКТИВЕН став
Статус
НЕЗАВИСЕН
Се обидувам да
го избегнам
напорот кој
подразбира

НИВО на
ангажирање 1
3.0:
ПАСИВЕН став
Статус
МЕЃУЗАВИСЕН
Се обидувам да
го избегнам
напорот кој
подразбира

Графикон бр_11

4.3 ИЗРАБОТКА НА АКЦИСКИ ПЛАН КОЈ БИ ГАРАНТИРАЛ ЕФЕКТИВНО ИНФОРМИРАЊЕ И КОНСУЛТИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

За изработка на акциониот план ќе ги земеме предвид следните пресвртници кои ќе ги идентификуваме во контекст на проектот како „**NERPIC СТАНИЦИ**“.

- Формирање на тимот ВОДИЧИ.
- Обука на тимот ВОДИЧИ.
- Идентификување на пречките, пречките за информирање и консултации, нивните можни причини

- Ажурирање на процесот на информации и консултации за работниците во постковид ерата
- План за комуникација

1. NeNPIC станица; •Формирање на тимот ВОДИЧИ. Тимот треба да биде разновиден и со рамноправни учесници **од раководството на компанијата како и од редот на претставниците на работниците.**

- **Од страна на работниците тие можат да изберат:**
 - Претставник на работниците.
 - Членови на еден или повеќе синдикати.
 - Членови на советот на вработените на национално ниво.
 - Членови на Европскиот совет на вработени.
 - Членови на тесниот состав на советот на вработените..
- **Од страна на раководството тие можат да изберат:**
 - Членови на извршниот одбор.
 - Членови на управниот одбор.

Овој тим ќе има мисија да изработи **Акционен план кој гарантира ефективно управување со информации и консултации.** Може да се совпадне со кое било од претставничките тела кои се веќе утврдени со закон и кои имаат мандат во моментот на изготвување и спроведување на Акциониот план. Главната карактеристика на овој тим треба да биде **посветеноста на Културата на дијалог и вистинскиот интерес за вклучување на работниците во деловниот менаџмент.** Со тоа ќе се фаворизираат принципите на транспарентност, взаемна доверба, активно слушање и трудољубивост во координацијата, кои се неопходни за добро функционирање на тимската работа.

2. NeNPIC станица; обука на тимот ВОДИЧИ.

За правилно извршување на оваа мисија, неопходно е да бидете обучени за неа.

Содржината, начинот на имплементација и времетраењето на обуката ќе бидат договорени меѓу членовите на тимот водичи, а компанијата ќе биде одговорна за нивно обезбедување, при што споменатата испорака нема да подразбира никакви трошоци или штета за работниците кои учествуваат во процесот на обука.

3. NeNPIC станица; Идентификување на нарушувања, пречки за информирање и консултирање, нивни можни причини.

Ајнштајн рекол дека е глупаво да се мисли дека ќе постигнеме различни резултати правејќи ја секогаш истата работа.

Мораме да учиме од тоа што сме го направиле добро и што дало позитивен резултат, можеме да ја искористиме можноста тие акции да

ги преточиме во добра практика, но мора да учиме и од грешките и тешкотиите.

Во овој момент и пред да развиеме заедничка процедура за постапување со информирањето и консултациите, треба да ги земеме предвид проблемите со кои сме се сретнале на патот, врз основа на ставовите на двете страни. Па да преминеме на анализа:

- Нарушувања/пречки
- Во кое дејство, момент или околност се случиле.
- Возможни причини
- Возможни решенија

4. NeNPIC станица; Ажурирање на постапките на информирање и консултации за работниците во постковид ерата.

Овие други аспекти во процесот на информирање и консултации ќе го вклучуваат следното:

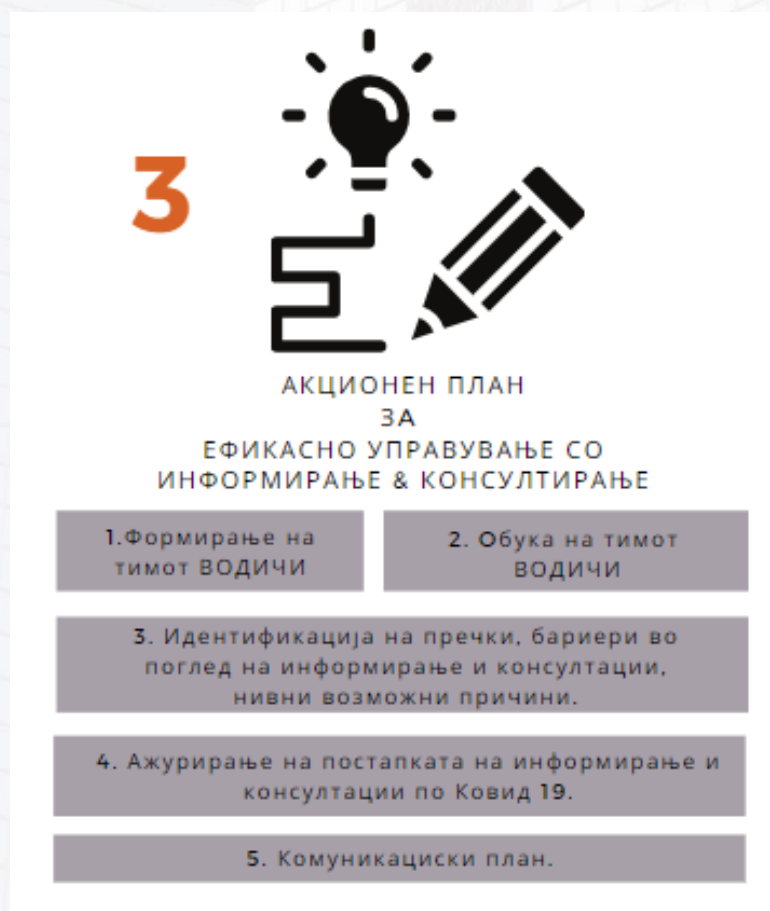
- Предмет:
 - Да се утврдат минималните услови за остварување на правото на информирање и консултации на работниците во компаниите или работните единици.
- Дефиниции и клучни концепти кои се појавуваат во процедурата.
 - Опсег на постапките:
 - Географски.
 - Целна популација.
 - Тематски.
 - Временски.
 - Период на важење
- Модалитети на информирање и консултации.
- Комисија за преговори за договорот.
- Овластувања на комисијата за преговарање и на нејзините членови.
- Програма за обука
- Видови состаноци. Модалитети за одржување на состаноци. Места. Распределба на буџетот. Конкретизација на директни трошоци.
- Повици и дневен ред на состаноците. Модел на записници.
- Распоред на состаноците. Зачестеност.
- Критериуми за квалитет и добро управување со процесот на информирање и консултации.
- Аспекти кои тимот на ВОДИЧИ треба да ги помине низ Внатрешната ревизија. Календар.
- Критериуми за преглед на процедурата.
- итн.

5. NeNPIC станица; План за комуникација за процесот на информирање и консултации за работниците во пост-ковид ерата.

Штом ќе се направат првите чекори, ви препорачуваме да **осмислите план за комуникација** кој подразбира минимум:

- **Интерес за оваа култура на дијалог.**
- Стратешки активности кои ќе се спроведат за да се постигне ова.
- Презентација пред соговорниците во процесот на информирање и консултации.
- Како, кога и каде ќе можат да имаат на располагање информации од интерес.
- Форми/модалитети на консултации кои ви се достапни.

Исто така, се смета дека е препорачливо да се **наведат некои од непосредните предизвици за компаниите** кои моментално работат во транспортниот сектор и **соодветна стратегија на дејствување во која се присутни информации и консултации.**



Графикон бр._12

4.4 КОНТИНУИРАНО ПОДОБРУВАЊЕ НА КУЛТУРАТА НА СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ.

Во наш интерес ќе биде да ја разгледаме ефективната на управувањето со правото на информации и консултации, за да можеме да ги идентификуваме можните отстапувања во нашата цел и на тој начин да ги исправиме преку континуирано подобрување.

За таа цел ќе се спроведе програмата за внатрешна ревизија утврдена во постапката.

4



КОНТИНУИРАНО ПОДОБРУВАЊЕ СО
ПОМОШ НА КУЛТУРАТА НА СОЦИЈАЛЕН
ДИЈАЛОГ

- ПЛАН НА РЕВИЗИЈА
- ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА НА ПОДОБРУВАЊЕ

Ревизија на ефикасноста во поглед на информирање и консултирање на работниците во транспортниот сектор

Графикон бр_13

5. МОДЕЛ НА ДОБРА ПРАКСА НА ВКЛУЧУВАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ ВО РЕШАВАЊЕТО НА НОВИ ПРЕДИЗВИЦИ ВО ТРАНСПОРТНИОТ СЕКТОР. (ШЕМА)

Сега е поволен момент за соработка во рамките на компанијата. Има многу технолошки предизвици, иновации во логистичките процеси, во инфраструктурата и плановите за развој на способности, знаења и вештини со кои ќе треба да се соочи транспортниот сектор за неговите работници да се усогласат со **европските обврски во поглед на емисиите**. Поради сите овие причини, **зајакнувањето и гарантирањето на учеството на работниците во развојот на компанијата станува сè попотребно**.

Во продолжението предлагаме модел на анализа на иницијативи и решенија за решавање на новите предизвици на секторот. Ви предлагаме да ги следите чекорите кои ги препорачува овој „модел“ како водич за размислување, како „патоказ“ за креирање АКЦИОНЕН ПЛАН. Вашите идеи ќе можете да ги споделите со колегите, да направите кохерентен предлог како тим кој ќе ви помогне да имате почетна цврста појдовна точка која ќе можете да му ја предложите на менаџментот на вашата компанија. Започнете со **опишување на NENPIC_предизвикот**, наведете ги фазите низ кои треба да поминете за да дојдете до решението, продолжете со изјавите во следната табела и **бидете многу експлицитни во дефинирањето на улогата** што сакате да ја има процесот на **ИНФОРМИРАЊЕ И КОНСУЛТИРАЊЕ**.

NENPIC	ПАТОКАЗ_ПРЕДИЗВИК_NENPIC: _____						
	ФАЗИ	Која е ЦЕЛТА на Секоја фаза?	КАКО ќе се постигне? Набројте ги акциите кои треба да се реализираат	ВОЗМОЖНИ ПРЕЧКИ/БАРИЕРИ со кои можеме да се соочиме при спроведување на секоја акција	Кои РЕСУРСИ/СОЈУЗНИЦИ ќе бидат потребни?		Која улога ја ИМА ИНФОРМИРАЊЕТО И КОНСУЛТИРАЊЕТО НА РАБОТНИЦИТЕ во секоја фаза?
					МАТЕРИЈАЛИ	ЛУЃЕ	
1 ^a							
2 ^a							
3 ^a							
“N” ^e							

Графикон бр._14

6. БИБЛИОГРАФИЈА

Директива 2001/86/ЕЗ. Статут на Европското друштво во поглед на информирање и консултирање со работниците.

Директива 2002/14/ЕЗ. Општа рамка поврзана со информирање и консултации со работниците во Европската заедница

Директива 2009/38/ЕЗ. Воспоставување на европски совети за вработени или постапка на информирање и консултации со работниците во компаниите и групите компании со комунитаторна димензија

Зелен договор. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal/transport-and-green-deal_es

Пат кон социјалниот дијалог: Зборник текстови на МОТ во секторот за патен транспорт (1938-2015) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_730888.pdf

Новите препораки на МОТ повикуваат на пристап фокусиран на луѓето во воздухопловниот сектор. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_880459/lang-es/index.htm

Технички состанок за иднината на достоинствена и одржлива работа во услугите на градскиот превоз. https://www.ilo.org/sector/activities/sectoral-meetings/WCMS_726155/lang-es/index.htm

БЛАГОДАРНОСТ ДО ПАРТНЕРИТЕ НА ПРОЕКТОТ_NENPIC

Сакаме да изразиме благодарност до партнерите од проектот NENPIC кои великодушно ги споделија своите искуства, дадоа свој придонес за подготовката на овој водич чија цел е да придонесеме за развој на нашето знаење за оваа материја, со цел успешно решавање на прашањата што нè засегаат во нашите компании.



new normal

Building Workers' Post COVID19 Involvement and Consultation Capacity in Transport Undertakings



"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."