



Enhance lobbying

of commercial sector workers
interests in decision-making
through promoting involvement
and active unionism

МК

Предлагач

- ✓ Ogólnopolski Pracowniczy Związek Zawodowy Konfederacja Pracy, **Polska**

Заедно со предлагачот во проектот учествувало 9 други организации на работници и работодавачи од 8 земји членки на ЕУ и земји кандидати.

- ✓ Ogólnopolski Pracowniczy Związek Zawodowy Konfederacja Pracy, **Polska**
- ✓ National Federation of Commerce, Services, Customs and Tourism CL Podkrepa, **Bulgariya**
- ✓ Federación de Trabajadores Independientes del Comercio, **España**
- ✓ Samostalni Sindikat Trgovine Srbije, **Srbija**
- ✓ Uniunea Sindicală Teritorială
– Filiala Braşov to Confederaţiei Naţionale Sindicale "Cartel ALFA", **România**
- ✓ Lithuanian Trade Union of Commercial and Co-operative Employees, **Lietuva**
- ✓ Asociación Industrial Técnica y de Comercio (ASITECO), **España**
- ✓ Business Confederation Macedonia, **Makedonija**
- ✓ The National Union of Employers



Enhance lobbying

of commercial sector workers interests in decision-making
through promoting involvement and active unionism

Извештај

Вовед

Директива на Советот 94/45/WE од ден 22 септември има за цел зајакнување на право за информирање и консултирање на работниците во претпријатија или во групи предпријатија со обем на Заедницата и гарантирање на претставници на работниците достап кон реални одлучувачки органи. Работодавачите и вработените, за кои се однесува Директивата, по фазата на преговарање, имаат можност за формирање на специјално претставничко тело (Европски совет на трудови) или алтернативен механизам за остварување на нивното право на информирање и консултации надвор од тој орган. Менаџерите на проектот вложиле големи напори, за да ги привлечат вработените од трговскиот сектор од големите меѓународни претпријатија да ги знаат придобивките и користите од законодавството на Заедницата, усвоени од повеќето европски земји во националното законодавство, да го подобрат квалитетот на работните места и да ги трансформираат работниците во партнери за разговор на сите нивоа на управување со претпријатието.

За време на разните состаноци спроведени во рамки на проектот, биле истакнати огромните напори на Европската Унија за усогласување на работните односи во сите земји-членки. Социјалната димензија на европската интеграција значително се зголеми со текот на годините. Ова е клучен аспект од стратегијата Европа 2020, која има за цел да обезбеди „инклузивен раст“ со високо вработување и намалување на бројот на луѓе, кои живеат во сиромаштија или се изложени на ризик од социјална исклученост.

Важно е да се запамети, дека овие упатства и препораки за економската политика претставуваат интегрирани препораки за спроведување на стратегијата Европа 2020. Во исто време, текстот содржи опширно поглавје за одобрување на европскиот столб на социјални права усвоен на меѓуинституционалниот самит во Гетеборг на 17 ноември 2017 година, во кој се нагласуваат насоките за вработувањето содржани во Одлуката и се потцртува, дека тие се „во согласност со принципите на столбот“.

Инаугуративна средба во Варшава, 17 април 2018 год.

Во Варшава се изврши средба меѓу организатори и партнери на проектот, кој имаше за цел да ја дефинира содржината на настаните, како и работата, која треба да ја извршат делегации од различни земји. Проблемите, кои ги разгледуваат различни работни групи, спрема европските директиви доведуваат до

промени во економските и производствените модели и нивното влијание врз односите за вработување и социјално осигурување се особено важни. Исто така треба да се обрне внимание на правната дефиниција на работните односи, која ги повикува земјите-членки (што е позитивно примено, иако ние треба да провериме, дали изјавите се потврдуваат во дела) за да се гарантира „дека новите работни односи го продолжуваат и зајакнуваат европскиот социјален модел“ и дека земјите членки и самата ЕУ ќе обрнат внимание на социјалните последици од економската и финансиската криза. И земјите членки и ЕУ треба да се стремат кон изградба на „интегрирано општество преку вклучување на граѓаните, така што тие можат да ги предвидуват промените и да се справат со нив, а со тоа и да земат активно учество во општествениот и економскиот живот - како што, исто така, е наведено во препораката на Комисијата за активно вклучување на луѓето на пазарот на трудот“. Исто така, треба да се спомене и истакне, дека со оглед на фактот, дека политиката за вработување опфаќа различни области на територијалниот развој, Советот ги повикува земјите-членки да ги применуваат насоките во консултации со регионалните и локалните власти, и во блиска соработка со Парламентот, социјалните партнери и граѓанското општество.

Меѓународна средба. Дискусија и размена на искуства. Малага, 17 јануари 2019 г.

За време на дискусиите, експертите посветија внимание на предлозите на европското законодавство, кое има за цел „да го подобри правилното функционирањето на пазарите на трудот и ефективноста на социјалниот дијалог“. Како што следува од дебатата и дискусиите на тркалезна маса, особено е важно да се постигне вистинска рамнотежа помеѓу флексибилноста што ја бараат претпријатијата и стабилноста што ја бараат вработените, а истовремено гарантира безбедност и здравје при работа, соодветна средина, во кое се наведува дека „мора да се гарантира пристап до ефективно и непристрасно решавање на спорови, а во случај на неоправдано отпуштање од работа, правото на соодветна компензација“. Во текстот на кој експертите се потпираат, европската директива ги повикува земјите-членки да ги избегнат работните односи „кои доведуваат до несигурни работни услови, вклучувајќи во тоа и борба против злоупотребата на атипични договори за вработување“.

Повикот за зајакнување на социјалниот дијалог и колективното договарање, исто така, заслужува позитивна оценка. Треба да се нагласи, претпоставувајќи, дека неговото спроведување се однесува на политиката усвоена во националниот штаб, дека земјите-членки се повикани да обезбедат „соодветни и разумни“ бенефиции за невработените, додека предупредувањето (не постои документ на Заедницата, кој нема да се однесува на овој повик) дека мерките на поддршка и економска помош за невработените „не треба да го обесхрабрат за брзо враќање на работа“. Во исто време, тие треба да бидат придружени

со позитивен пристап, под услов државните органи да можат соодветно да ги спроведуваат „активните политики на пазарот на трудот“.

Дискусиите со експерти овозможуваа многу интересна размена на лични мислења и искуства, истакнувајќи, дека земјите-членки треба да развиват и применуваат превентивни и интегрирани стратегии, преку сите свои активности, комбинирајќи три аспекти на активно вклучување: „соодветна поддршка за приходите, интеграција на пазарите на труд и пристап до услуги со висок квалитет. Исто така, нагласува, дека системите за социјална заштита „треба да го гарантираат правото на соодветни минимални бенефиции за секое лице, кое нема доволно ресурси и промовира социјално вклучување, поттикнувајќи активно учество на пазарот на трудот и во општеството. Несомнено, оваа дискусија станува се поважна со оглед на зголемениот број на луѓе, за кои не се достапни придонеси за невработени и помош поради непочитување на условите за нивно доделување.

Се разбира, работните групи не ја игнорираа демографската состојба и прогресивното стареење на населението, барајќи од државите да обезбедат „постоење на одржливи и соодветни пензиски системи за жените и мажите, нудејќи еднакви можности за вработените и самовработените лица за обата пола за стекнување на пензиските права, вклучително и како дел од комплементарни програми за да се гарантира достоинствен живот“.

Национални средби изведени врз основа на проаграма на проектот

- ✓ Во Варшава состанок на ден 16 ноември 2018 г.
- ✓ Во Белград аналитички состанок и анализа на ден октомври 2018 г.
- ✓ Во Вилнус, состанок на 4 јуни 2018 година.
- ✓ Средба во Братислава на 7 ноември 2018 година.
- ✓ Во Софија, истражувачки состанок, анализа и дебата на 5 октомври 2018 година.
- ✓ Национален состанок се одржа во Букурешт на 19 октомври 2018 година.
- ✓ Во Шпанија биле организирани два независни состаноци, бидејќи седиштето на организацијата е многу далеку еден од друг. Asociación Industrial, Técnica y de Comercio (ASITECO) го одржа состанок на 5 октомври 2018 година, а Federación Independiente de Comercio го организирал состанокот на 8 октомври 2018 година.

Во извештајот се наведени некои документи од националните состаноци доставени до секретаријатот на проектот.

National Federation of Commerce, Services, Customs and Tourism CL Поткрена

За време на состанокот во Бугарија дискусијата се концентрирала на европските директиви: 2001/86 / EC, 2001/23 / EC, 2002/14 / EC, 98/59 / EC, 2003/72 / EC и 2005/56 / EC и на дебатата за нивното влијание врз законски систем на оваа земја. Исто така било анализирано воспоставување на механизми, кои го поттикнуваат социјалниот дијалог и ја зајакнуваат меѓусебната доверба помеѓу работодавачите и вработените. На состанокот, меѓу друго, се разговараше за прашањето за подобрување на соработката меѓу земјите-членки и земјите кандидати за пристапување во ЕУ. Исто така било поставено прашање, дали овие земји ги имплементираат европските директиви во нивното законодавство.

Во исцрпувачки извештај, Бојана Бојанова ја сумира ситуацијата во Бугарија во овој поглед и нагласува дека: „од 8 декември 2004 година, државите членки на Европската Унија, по пристапот на Бугарија во ЕУ во 2007 година, исто така и бугарските претпријатија имаат можност да формираат акционерски друштва во форма на европски друштва.

Во законодавството на европско ниво, Европска деловно друштво е дефинирана со Регулацијата (ЕЗ) бр. 2157/2001 на Советот од 8 октомври 2001 година за Статутот на европска компанија (SE) и Директивата 2001/86 / EC на Советот од 8 октомври 2001 година со дополнување на статут за европско деловно друштво во однос на учеството на вработените.

Во член 281 и следните членови на Законот за трговија, во Регулацијата бр.1 од 14.02.2007 година за одржување, заштита и пристап до трговскиот регистар и во Законот за информирање и консултации на вработените во меѓународни претпријатија, групи на претпријатија и европски деловни друштва, беа воведени прописи на национално ниво.

Благодарение на систем од едно ниво за управување во европските компании, претставниците на вработените директно учествуваат во донесувањето на одлуки со користење на одредбите од Директивата 2001/86 / ЕУ.

Преку двостепен систем за управување, раководното тело може да содржи од 3 до 9 лица. Според бугарското трговско право, опцијата за доверување на оперативното управување на извршен член е обезбедена само за управување на едно ниво, во претпријатијата со двостепени управувачки системи, одлуките секогаш се донесуваат заеднички од најмалку три члена.

Надзор над активностите на европско друштво спроведуван од страна на органот на управување е одговорност на надзорното тело. Регулацијата повторно се повикува на националното законодавство на земјите-членки, додека членот 242 (2) (2) од трговскиот закон предвидува, дека ќе биде од 3 до 7 членови. Со

оглед на тоа, дека специјалниот преговарачки тим ги претставува вработените од различни групи и земји-членки, постојат некои барања во врска со составот на специјалниот преговарачки тим. Нејзините членови се избираат со директно или тајно гласање пропорционално на ангажирани страни. Синдикатите имаат право да ги презентираат кандидатите. Кога вработените немаат претставничко тело, тие ќе имаат директни избирачки права. Во други случаи, во гласањето учествуваат обединети совети на индустриски и финансиски групи, централни комитети и комитети на вработените. Избраното тело се формира откако раководството на компанијата информира за планираното формирање на европска компанија. Преговорите започнуваат веднаш по создавањето на специјален преговарачки тим и може да траат до шест месеци. Странките може да се согласат за продолжување на периодот за преговори, кој, сепак, не може целосно да надмине една година од создавањето на специјален преговарачки тим.

Директивата 2005/56 / ЕУ се однесува на спојувањето на друштва со ограничена одговорност. Крајниот рок за неговата транспозиција во Бугарија истече на 12 септември 2007 година, што беше изведено преку Законот за трговија. Од една страна, европскиот законодавач се обиде да постигне консензус меѓу засегнатите страни врз основа на Директивата и од друга страна, го отстрани принципот на задолжително учество на работодавачот во надзорното тело или раководното тело на европското друштво, овозможувајќи таква контрола на преговарачките страни и во согласност со националното законодавство на земјите-членки. Само во случај на несогласување меѓу страните, се применуваат стандардните правила предвидени со директивата.

Од гледна точка на синдикати на, транспонирањето директиви од многубројни причини не претставува многу можности за нивно користење. Директивата 2002/14 / ЕЗ, која обезбедува општа рамка за систем на информирање и консултации во Бугарија се користи секаде, каде постојат синдикалните структури. Директивата 2001/23 / ЕК претставува голем напредок во однос на приближување на законите на земјите-членки во област на заштита на правата на работниците. Понатака беше имплементирана Директивата 2001/86 / ЕУ, која го дополнува статус на европска компанија во врска со вклучувањето на вработените во управувањето, но според нашите информации работничко учество во управување на компанијата е сведено на минимум.

Во суштина, мултинационални претпријатија во комерцијалниот сектор не се благонаклонети на постоење на професионални организации, го попречуваат пристапот до одборот на претставници на вработените и во принцип го одбиваат колективното договарање, и покрај фактот, дека процесот на информирање и консултирање во овие претпријатија е повисок отколку во други претпријатија. Оваа состојба се должи на фактот, дека матичното претпријатие се наоѓа надвор од земјата. Бугарските менаџери сеуште не постигнале потребното ниво во однос на правата на работниците.

Во претпријатијата, во кои не дејствуваат синдикалните организации, процесот на информирање и консултации не постои. Напорите на синдикатите се фокусираат на релевантни кампањи за промовирање на придобивките од трговска асоцијација и здружување на работниците, за да се стекнат со самодоверба и сила на организацијата. 18 претставници на вработени во бугарските филијали на меѓународни претпријатија учествуваат во 14 европски комисии. 15 од нив се членки на синдикати поврзани во конфедерации во национален тим, вклучувајќи и 13 на Националната конфедерација на бугарските синдикати и 2 КТ „Поткрепа“. Бугарските претпријатија, во кои претставници се избираат во Европските совети, доаѓаат од 10 сектори на економијата: лесната индустрија, текстилната индустрија и облеката; финансиско посредување; металургијата и механичките конструкции, вклучувајќи во тоа уреди и опрема; прехранбена индустрија; хемиската индустрија; производство на градежни материјали; трговија; енергија (производство и снабдување со електрична енергија). На 12 компании, кои работат во бугарските претставници избрани во советите на Европскиот дела се синдикални организации, и од Националната Конфедерација на Бугарските Синдикати и од КТ „Поткрепа“.

Да се сумира: во последните две години, социјалниот дијалог во Бугарија има само формален аспект. Претпријатијата одбиваат да преговараат и склучуваат договори за работници или секторски договори, што во најголем број случаи води до социјални тензии.

Намерно го бојкотираат важните преговори за такви прашања: минимални барани приходи, минималната плата и нејзиниот пораст, како и приходи од работа. На очигледен начин не покажуваат желба за спроведување на дискусија за прашања во врска со дефицитот на квалификуван персонал, повикуваат за откажување на колективното договарање на ниво на претпријатие, како и на секторско ниво. Во пракса, сето ова претставува број на предизвици за синдикатите во Бугарија, која од друга страна, несомнено ја зацврстуваат својата позиција и се праваат се поагресивни и категорични.

Европските директиви биле транспонирани во бугарското законодавство, прво преку изменување и дополнување на Законот за работни односи (2006), а потоа со новиот закон за информирање и консултирање на вработените во мултинационални претпријатија, групи на претпријатија и европски деловни друштва.“

Национална средба во Братислава

Извештајот испратен од Словачка е оптимистичен од резултатите од состанокот во Софија, каде синдикалните центри ја обвинуваат владата и претприемачите за прикривање на реалноста, што може негативно да влијае врз општеството. Словаците го анализираа проектот од перспектива на малите и средни претпријатија, кои работат во нивната земја.

Словаците веруваат дека: „еден од клучните аспекти дискутирани за време на дебатата и политичката иницијатива создадена како резултат на социјалниот дијалог преземен на национално и меѓународно ниво беше општиот развој на идејата за општествена одговорност на претпријатијата. Поради оваа причина, Европските совети за работни односи можеа да иницираат дебата за технолошки вишок, промени во управувањето и размена на информации во консултации за пошироки прашања во заедницата. Овој процес се манифестира во неколку програми за континуиран развој на идејата за корпоративна општествена одговорност, фокусирајќи се на изразување на социјалните интереси за време на овие состаноци спроведени од страна на вработените и нивните претставници. Овие прашања, исто така, се однесуваат на прашањата поврзани со промоција на специфични културни или еколошки права или активности.

Ова беше најважното прашање за учесниците, кои учествуваа во семинарот. Учесниците исто така го споделија своето знаење за широк спектар на ефектите на ЕУ, кои се однесуваат за социјален дијалог. Зголемувањето на конкурентноста на претпријатијата во потрагата по квалификувани работници, исто така, игра важна улога во поттикнување на претпријатија, вклучувајќи ги и малите и средните претпријатија, да создадат поефикасни начини за водење разговори за интересите на вработените и за мерките што ги воведува раководството. Генерално, претставниците присутни на семинарот знаеја различни методи за мотивирање на поголема активност во областа на консултации помеѓу вработените и менаџментот на бизнисот.

Во врска со општата перцепција на гостите поканети на семинарот, забележавме разбирање на моменталната состојба определена на европско ниво, како еден вид на процес, кој е комбинација на чувства и едновремено разбирање на феномени, кои имаат свои извори во притисокот вршен од страна на работниците и нивните претставници и во претпазлив пристап кон трендовите, кои постепено ја намалуваат конкурентноста на земјата заради влијање од страна на социјално ориентирани економии во другите делови на Европската Унија.

Меѓутоа, во принцип, со оглед на целиот процес на социјален дијалог на ниво на ЕУ, претставниците на мали и средни претпријатија за време на состанокот не изразија значителна загриженост за идните влијанија, особено ако би бил претсавен било каков облик на враќање на општите економски услови и адаптација на деловното опкружување во други области, посебно во централни работни области или во рамките на законската регулатива за претпријатија. Покрај тоа, секторот на МСП изрази поголема загриженост во однос на другите области на економијата, каде влијанието на домашната политика беше посилено отколку во Европската Унија. Во однос на социјалниот дијалог, словачките претпријатија биле повеќе загрижени за прашањата, кои произлегуваат од примената на колективните договори кај помалите претпријатија во

истиот сектор, кои, сепак, не учествуваа во првобитен договор. Тоа беше една од темите за кои разговараа претставници на мали и средни претпријатија. Во овој контекст, беше презентиран социјалниот дијалог во малите и средните претпријатија во Словачка. Оригиналните одредби за социјален дијалог се задолжителни и се применуваат во претпријатијата, кои работат во Словачка од нејзиното пристапување во Европската Унија. Поради оваа причина, се препоставуваше, дека оваа е систем на стандарди, кои треба да се прифатат, претпријатијата да имаат корист од можностите за освојување пошироки пазари во ЕУ. Во овие процеси усвоени од страна на ЕУ спаѓаат:

- ✓ 2004: Рамковниот договор за стрес поврзан со работата - беше потпишан од европските социјални партнери;
- ✓ 2007: Европските социјални партнери потпишаа рамковен договор за вознемирување и насилство на работното место;
- ✓ 2009: Стапување во сила на Договорот за функционирање на Европската Унија во декември 2009 година, во кој членовите 152, 154 и 155 го одредуваат европскиот социјален дијалог;
- ✓ 2010: Европските социјални партнери потпишаа рамковен договор за интегрирани пазари на труд;
- ✓ 2015: Комисијата започна „нов почеток за социјален дијалог“, а декларацијата беше потпишана од социјалните партнери на ЕУ, Комисијата и претседателството на Советот во 2016 година.

Меѓутоа, постојат некои загрижености околу ориентацијата кон правилата, кои можат да бидат порестриктивни во однос на трошоците, кои ги генерираат за малите и средните претпријатија. Овие трошоци може да претставуваат товар само од финансиски аспект, но исто така поради времето потребно за да се исполнат барањата на овие правила. Постои потреба да се воспостави систем, кој ќе ги осигура интересите на работодавачите (главно во малите и средните претпријатија), кои се соочуваат со посилна конкуренција за работниците во време кога вработените добиваат предност во преговори. Затоа, треба да се земат во предвид трошоците направени за овие и идните мерки, кои треба да се земат во предвид во однос на способноста на претпријатија да ги ограничат или поврзат со економскиот раст или барем да ги балансираат трошоците за трговските и регулаторните одредби во други области, каде додадената вредност за потрошувачите и / или вработените ќе биде помала (или никаква). Ова е предлог предложен од страна на претставници на мали и средни претпријатија, кои веруваат, дека многу од овие мерки можат да обезбедат поголема конкурентска предност во рацете на големите претпријатија, подобро подготвени за да ги сносат трошоците, кои произлегуваат од употребата на овие и други мерки. Во исто време, овие претпријатија можат да го

презентираат своето влијание уште попозитивно во случаи кога промовираат дискусија (како резултат на нивното учество во европските работни совети). Ова беше главното прашање во дискусијата за севкупната состојба на европскиот социјален дијалог. Говорниците го привлекоа вниманието на придобивките, кои земјите-членки црпаат од припадноста на Европската Унија во споредба со законите, кои моментно се забележани по повод Брексит.

Како заклучок, семинарот беше можност за претставниците на малите и средните претпријатија да разговараат за нивните размислувања и загрижености поврзани со развојот на европскиот социјален дијалог. Политиката спроведена од Европската Унија се применува во Словачка и е прифатена од претпријатијата. Во принцип, може да се каже дека има доволно знаење за нејзините последици меѓу претставниците на претпријатија во Словачка. Загриженоста за темпото на промени во областа на социјалниот дијалог се меша со ограничени загрижености, кои, сепак, продолжуваат во идната насока на европското законодавство во оваа област.

Национален состанок на Независен Синдикат на Работници на Трговија на Србија во Белград.

Претседателот Радослав Топаловиќ ни дал извештај, во кој истакнал интересни аспекти на состанок, и по разгледувањето на различните европски директиви опфатени со проектот, разговаравме за степенот на нивното применување и предизвици, кои остануваат да се решат: „Презентацијата на овие директиви почна дебатата и учесниците на семинарот поставуваа прашања и коментираа за постојната практика поврзана со примената на актуелните правила во Србија. За време на дебатата, заедно со учесниците се обидовме да најдеме начини за подобрување на практиките во врска со учеството на работниците во процесот на донесување на одлуки на ниво на претпријатието, особено во подобрувањето во област на комуникација на претставници на работниците и на работодавачите. Друго важно прашање, кое го предизвика интересот на присутните, беше потрагата по подобри модели на лобирање за интересите на вработените во меѓународните претпријатија. Во двата од овие прашања, беше откриено дека подобро познавање на релевантните европски и национални прописи може значително да го подобри влијанието на претставниците на вработените во процесот на донесување одлуки во претпријатието.“

Национални среќи во Полска

На 16 ноември 2018 година се одржал работилници во Лодз како дел од европскиот проект VP / 2017/008/0023. Нејзините учесници биле претставници на синдикалните организации, кои работат на ниво на претпријатија, кои работат во различни бранжи, особено во малопродажниот и трговскиот сектор. Извештајот бил испратен до нас од Павел Смигиелски . „Целта на состанокот

била да се подигне свеста на вработените и работодавачите во врска со директивите на ЕУ, чија цел е зајакнување на социјалниот дијалог и взаемната доверба во претпријатијата, како и гарантирање на правата на работниците на правилен и праведен начин, ако работодавачите применуваат соодветни мерки за реструктурирање.

Како дел од поранешните прашања, биле разгледани следни директиви:

- ✓ Директива 2002/14/WE, која воспоставила општи рамковни услови за информирање и изведба на консултации со работници во Европската Унија. Тоа е директива, која ги имплементирала работничките совети во полскиот законски систем. Советите се обврзани за да добијат од работодавачот и да изведат консултации за одбрани теми. За жал, во пракса тие совети не ја исполнуваат улога, која им е одредена од страна на европскиот законодавач, бидејќи често пати работниците не се заинтересирани со ваков вид на репрезентација..
- ✓ Директива 2001/23/WE во врска со зближување на законодавството на земји членки во однос на заштита на работнички права во случај на презимање на претпријатија или делови на претпријатија или заводи. Учесници на работилници се запознале со принципи на директивата и соодветни прописи на полскиот закон, кои содржат решенија предвидени во европското законодавство. Било дискутирано за загрозувања, кои се појавуваат во случај на желба за избегнување на прописи, кои се однесуваат на безбедност, посебно во случај на создавање на така наречени друштва – ќерки.
- ✓ Директива 98/59/WE во врска со зближување на законодавство на земјите членки, кое се однесува на колективни отпуштања. Директивата се однесува на многу битни прашања, кои одамна предизвикуваат многу дискусии во Полска. Во рамки на тоа прашање претставени се решенија, кои можат да ја поправат ситуацијата на работниците во случај на колективни отпуштања на работно место, посебно во однос на работници со посебен третман, исто така обсега на информации добиени од работодавач во случај, ако тој има намера да спроведе отпуштања на работно место.
- ✓ Директивата 2018/957 за изменување и дополнување на Директивата 96/71 / ЕЗ во врска со делегирање на работниците во рамките на обезбедувањето на услуги. Последната директива содржи важен принцип: „Еднаква плата за иста работа на истото место“, што ќе овозможи борба против дискриминацијата на платите на вработените во зависност од нивната земја на потекло. Учесниците можеле да научат за механизмите на третата директива во оваа област, која ги надолува законските прописи од Директивите за делегирање на работници од 1996 и 2014 година.

Дискутирајќи за секоја од претходно споменатите директиви, идентификувавме соодветни решенија содржани во полскиот трудов закон. Синдикалците, кои учествувале на работилницата, побарале и поставиле брани прашања во врска со компатибилноста на решенијата усвоени во националното законодавство со законодавството на ЕУ. Во врска со некои прашања, учесниците се согласија, дека поединечните одредби бараат промени, на пример во областа на легитимноста на социјалните пакети чиј статус предизвикува сомневања во судските одлуки. Исто така, беше нагласено дека принципите на учество на вработените треба да се зајакнат, бидејќи на овој начин социјалниот дијалог спроведен на работното место ќе има шанса да стане поефикасен и поуспешен.

Завршувајќи ги работилниците нивните учесници зазеле став спрема неколку клучни прашања:

- ✓ Главните задачи во малопродажниот и трговскиот сектор вклучуваат почеток на преговори за потпишување на колективен договор. Нивниот недостаток се резултира со правен хаос, како и употреба на различни решенија, кои често неправедно ги разликуваат вработените. Важна задача е да се зајакне примената и спроведувањето на трудовото право, особено решенијата во врска со работното време, здравјето и безбедноста на работното место и надоместокот на вработените.
- ✓ Прашањето за структурата на социјалниот дијалог во Полска не предизвикало сомнежи. Учесниците на работилницата ги наведоа неговите индивидуални нивоа: централни - комитети за социјален дијалог, секторски - синдикални организации и организации на работодавачи, како и регионални совети за социјален дијалог, кои најверојатно го водат најважниот дел од преговорите помеѓу социјалните партнери. Исто така, беше забележано, дека сеуште има комитети на петпријатие, инспектори за социјална работа, европски работни совети, претставници на вработените, неколку форуми за дијалог и совети на вработените во мал број претпријатија во рамки на социјалниот дијалог. Ефективноста на овие форми беше оценета на умерен начин, а сегашната состојба на социјалниот дијалог спроведувана во рамки на Советите за Социјален дијалог беше оценета прилично негативно.
- ✓ Во врска со разликите помеѓу правилата и механизмите предвидени во директивите на ЕУ и националните решенија, беше посочено, дека полскиот законодавачот обично ги избира директивите на ЕУ што се помалку поволни за вработените. Овде можете да дадете пример за времетраењето на периодот на порамнување (12 месеци), времетраењето на колективниот договор за работа на работното место (12 месеци) или можноста за создавање работни совети (установа која вработува најмалку 50 лица). Ова е неразбирливо, бидејќи законодавачот на ЕУ нуди можност за воведување подобри решенија, кои полскиот законодавач не сака да ги искористи.

- ✓ Механизмите за преговарање, колективните спорови и другите акции за протест се признаени како ефикасни законски процедури за законодавно лобирање. На сличен начин биле истакнати и правните можности, кои им биле гарантирани на синдикатите во законските одредби. Постои и тема во медиумите која, ако е правилно искористена, може да биде ефективна алатка за воведување соодветни законски одредби, и на централно и на ниво на претпријатие.
- ✓ Учесниците на работилницата за можни измени на одредбите за правото на информирање, консултации и вклучување на вработените укажаа на потреба за проширување и појаснување на каталогот на информации добиени од работодавачот. Во пракса, постојат проблеми со добивање информации од работодавачот, потребни за спроведување на синдикалните активности. Во многу случаи, не е познато, кои информации можат да се побараат, а работодавачот, со соодветна правна помош, ги поткопува напорите на синдикатите во оваа област, со што се влошува квалитетот на социјалниот дијалог.

Исто така, забележивме појава на коментари во врска со утврдување на поголеми санкции за работодавачите кои не сакаат да учествуваат во процесот на информирање и консултации на претставниците на вработените за активностите предвидени со законот.“

Други аспекти на националните средби

Разни делегации исто така биле заинтересирани и изјавиле, дека најчести теми во дискусија во врска со начини за излез од кризата биле да се намалат трошоците за работна сила, односно, тоа би било намалување на платите, намалување на премиите, намалување на трошоците за разрешување, издолжување на возраста за пензионирање. Земајќи во предвид, дека овие решенија можат да доведат до пад на домашната потрошувачка (што се сумира со пад на потрошувачка предизвикан од невработеност), борбата против кризата мора да биде надополнета со потребата од влегување на странските пазари преку зголемување на конкурентноста. Интересен е фактот, дека истото решение може да биде ефективно не само за периферијата на Европа, но исто така и за Турција, Перу или Индија, што може да види секој, кој е во потрага по препорака на ММФ за овие земји. Сите се поттикнувани да ги намалат нивните внатрешни пазари и да ги зголемат надворешните пазари во утописки лек, кој неминовно води кон конфликти на трговијата и валутни војни. Излез од кризата е едновременно нереално, конфликтно и регресивно, тоа значи, дека е спротивно со интересите на работниците, кои се прифатени од страна од мнозинство на општеството.

Прашањето, кое го поставија повеќето од учесниците на состанокот било: дали постои вистинска алтернатива за ова сценарио? Еден од експертите изрази мислење, дека е неопходно да се соочи со производствениот систем и начините за генерирање богатство, оддалечување од макроекономски аспекти и влегување во микро-аспекти во претпријатијата, каде што несигурната работа ја дефинира иднината и поставува нова „социјална суштина“.

Според стручното лице, оваа рефлексивност е мал придонес во одбраната на внатрешниот консензус и учеството на вработените во претпријатијата, како важен фактор во развојот на иновациите, за разлика од монополот на менаџерската владеење. Стручното лице заклучува, дека само преку демократизација на производствениот систем можно е истовремено да се развиваат правата и конкурентноста, иновативноста и социјалната стабилност.

Отворањето на оваа дискусија значи да се поставуваат два едноставни прашања. Која работничка организација го олеснува патот кон конкурентност? До кој степен интеграцијата на работата и капиталот или корпоративната форма го олеснува ослободувањето на енергијата неопходна за промена на производствениот модел?

Состаноците и истражувањата, кои ги спроведоа делегации од поединечни држави служеше да се организираат мислења, добри искуства и многу интересни форми на соработка. Во последно време сме сведоци на длабока конфронтација во светот на односите со вработените во нашето непосредно окружување, кое постигнува неприфатливо ниво во управувањето со претпријатијата. Влошување на дијалогот, недостиг на договори за колективни договори, постојана употреба на сила како елемент на притисок итн. негативно влијае на конкурентноста на нашите претпријатија. Ако не сме конкурентни, пазарите ќе бараат подобри опции или ќе се закануваат со помалку профитабилни системи за производство.

Оваа ситуација се користи од страна на многу партнери за повикување на надминување на сегашната рамка на работните односи во претпријатијата. Се препорачува да се продлабочи дефиницијата на механизми за управување, кои навистина ги трансформираат претпријатијата во организации ориентирани кон луѓето, како механизам кој гарантира одржливост на деловните проекти во иднина.

Освен идеолошкото прашање, потребата да се трансформираат претпријатијата во заедница на луѓе, кои го делат проектот на претпријатието како целина, станува норма на ефикасност. Не е можно да се гарантира конкурентноста на претпријатијата надвор од заедничките напори на партнерите во заводот во тесна врска со територијата.

Дискусиите јасно покажаа, дека ова е вистинското време за нас, да воведеме во нашето општество практиката на управување со претпријатие, што го олеснува учеството на вработените во нивната фирма. Постојат многу форми, кооперативи, претпријатија за социјална економија, деловни друштва, кои го олеснуваат учеството во вредноста генерирана од целата организација, учеството на вработените во општествениот капитал, ко-менаџментот, самоуправувањето итн.

Доколку главната цел на јавното управување е да создаде сè поправедно и поактивно општество, во кое нивото на приход меѓу различните општествени групи е колку што е можно повеќе ограничен, обезбедувајќи ја претприемачка култура и намалување на деловниот ризик, не можеме да се откажеме од напорите да ги трансформираме претпријатијата, како погонски тркала, кои генерираат богатство. Според мислењето на мнозинството делегации, треба да се стремиме да создадеме нормативна рамка и јавна поддршка за идеи, кои го поддржуваат учеството на вработените во претпријатијата, без наведување на еден систем на такво вклучување. На претпријатијата треба да им биде дозволено да одлучат, во рамки на свој идентитет, модел на управување, аспирации, итн., која формула најдобро одговара на нивниот деловен проект.

Организации, кои промовираат учество на вработените во претпријатијата уживаат во предности, кои во долг рок гарантираат конкурентност на деловен проект: создаваат проект, заедно со членовите на организацијата, што го олеснува процесот на управување. Такви организации имаат тенденција за зајакнување на трајност на деловниот проект, поттикнување на примање на поголема одговорност во сите области на претпријатие, и промовирање поголема емотивна идентификација со претпријатие, демократизацијата на организацијата, создавање на нова рамка за лични и професионални односи, кои не се базирани на конфронтација, но работат заедно, создавање на повисоко ниво на транспарентност и заедничка одговорност, итн.

Целта на состаноците спроведени како дел од проектот беше да се поттикнат претпријатија и синдикатите да откријат можности за учество, кои ја подобруваат конкурентноста на организацијата, ослободувајќи се од корсет на тековните работни односи. Создавањето такви групи луѓе претставува зајакнување на социјалната димензија на претпријатието, ги поддржува процесите на генерирање богатство и придонесува за повторна проценка на улогата на претпријатие во социјална целина.

Заклучоци

Стручни лица, кои учествувале на состаноците, како и трудови, кои биле презентирани во рамките на проектот овозможиле набљудување на светот на работа и односите, кои ја одржуваат неговата дејност, исто така и феномени забележувани во непосредна општествена реалност, особено кога тие

претставуваат барање за почитување на правата и барање на правда. На овој начин, во друг историски момент и од други причини, иако не толку различни од актуелните, трудов закон понудил интересна анализа на учеството на вработените во придобивките на претпријатијата, на која се враќа денес. Оваа прашање не се однесува само на трудовото право, туку и на социјалната политика и филозофијата, и, секако, на законот за трговски друштва.

Една од цели на овие средби била да се анализираат различните форми на учество на вработените во претпријатија или во управувањето на претпријатијата, бидејќи во повеќето европски земји, иако се споменува претпријатија, учеството е конкретизирано во деловни друштва од различни видови, што било истакнато во време на состаноците од страна на стручните лица во областа на трудовото право и претпријатија.

Работилници, кои се однеуваат на алатки на партиципација во претпријатијата

Во време на меѓународни средби, освен предвидени анализи на европските директиви, нивната имплементација во националното законодавство и нивната вистинска примена, биле објаснати модели за постигнување на успех во различни процеси на преговори, исто така биле дискутирани многу корисни алатки, кои го подобруваат дијалогот меѓу страните во секоја организација, исто така во претпријатието.

„Ги анализираме најнапредните системи за управување, кои се користат во најмодерните претпријатија во Европа. Според еден од експертите, кои учествуваат во меѓународни состаноци JM Azpárez, тајната лежи во циклуси на обуки за раководителите и на управниците од среден ранг и самите вработени „, бидејќи и најдобрите систем на корпоративно управување и други системи за управување (внатрешна контрола, управување со ризик, итн) не се непогрешливи. Ова, се разбира, не ја намалува жртвата потребна за нејзиниот развој и нејзиниот квалитет. Ова е уште една променлива вредност, која предизвикува недостаток на целосна безбедност: човечкиот аспект е клучен фактор во неговиот развој и реализација. Вработениот треба да добие активна улога во развојот на системот за управување на било кој од овие модели. Ние мора да разбереме, дека претпријатието го зима во предвид онаа што системот го носи, и дека принципот *par excellence* е потполно користен во стремежот за максимално вклучување на вработениот.

Фокусирање на обврската

Типичен пристап, ако го разгледуваме прашањето за корпоративната култура и вредност е да се фокусираме на обврската, која треба да ја преземат

менаџментот и високиот управен одбор, иако во суштина тоа е сосема недоволно. Не може да се игнорира значењето и одговорноста, која целиот персонал мора да ја запазува во процесот на зајакнувањето.

Начин за постигнување на тоа е промовирање на вредности во фирмата преку соодветна политика на обука. Вработениот ќе има вештини и самодоверба во изразувањето на своите мислења на таков начин, да можните повреди биле решавани во почетната фаза, со што ќе го спречи вклучување на целиот механизам за корекција, што обично значи користење на механизмот за жалби.

Затоа, најважен е начинот на изработка на програми за обука. Без оглед на фактот, дека воведните размислувања се однесуваат на теоретските аспекти на моралот, етиката и вредностите, тие, исто така, треба да влијаат на одреден начин на специфичните етички проблеми, кои можат да се појават во претпријатие. Прашања како што се избегнување на извршување на волјата на мнозинството, кога тоа спроведува погрешни акции, начинот на кој можно е спротивставување на војла на претпоставениот, кога тој делува на границата на правилата, издржување на притисок за постигнување на целите по секоја цена и слично, мораат да се дискутираат на обуки, кои се неопходни. Покрај теоретските шпекулации за моралните хипотези или за доминацијата на универзалните вредности, треба да се обрне внимание на вистинската и актуелна перспектива на претпријатието, односно на она што го сочинува емотивниот аспект на екипажот.

Работнички прашања

На крајот на обуката, во согласност со препораките од стручно лице презентирани во еден од говорите, вработениот мора да знае како да одговори на прашањата: со кого треба да контактира, да пријави неправилност, која ја забележал? Како ќе се однесува примателот на таквите информации и што може да ми каже? Со кои аргументи може да се сретнат апликантите, кои го оправдуваат однесувањето, кое го пријавува? Што да се каже, за да се оправда својата активност? Што се обидува да се постигне со откривање на специфично однесување или што би сакал да подобри или промени во своето претпријатие? Дали знае, какви следни чекори треба да преземе, ако нема да биде сослушан? Обука од ситуации, кои можат да се појават во претпријатието е од голема важност, за да може да се соочиме со конфликти, кои навистина можат да се појават. На овој начин, работникот ќе биде повеќе наклонет да преземе соодветни чекори и да му ја претстави на одговорното лице својата етичка дилема. Освен тоа, во време на вежбите спроведени во време на обуките, претпријатието им дава чувство на поддршка на учеството на вработените.

Соодветна средина со отворени менаџери

Секако, контекстот и алатките мора да започне од ниво на лидерите на синдикатите или претставниците на вработените, исто така од највисокото раководство. Тие треба да поттикнат соодветна средина, која ќе овозможи спроведување на претходно споменатите претпоставки. Менаџерите, кои не се отворени и кои не сакаат да му дадат глас на вработениот, нема да можат да ја прошират културата и вредностите, за кои претпријатието се заложува само теоретски. Сепак, дури и навидум поотворените менаџери, кои јавно се залагаат за учество на вработените може суптилно да покажат, дека влогот, напорите и мислењата изразени од вработените не се добредојдени. Доколку претходно презентираниот пристап нема да падне на соодветна почва, ако луѓето ја напуштат организацијата, која доставила конструктивни идеи во своето време, подоцнежните тврдења на дирекцијата за слушање на гласот на вработените не можат да се сметаат за вистинити. Тоа е благодарение на однесувањето, кое еден вработен го набљудува кај својот работодавач и стекнува доверба, кога известува за забележаната неправилност.

Прв чекор, обука на менаџерите

За таа цел, првиот чекор е обука на синдикатите и високите раководители. Обучете ги оние, кои имаат иницијатива во времето на пријавување на неправилности и започнете со начинот на преземање на соодветни корективни мерки. Важно е директорите да не стават на знаење, дека кога слушаат критика, сакаат брзо да ја замолчат. Криењето на грешки само во себе не ја поправа ситуацијата.

Покрај тоа, лидерите треба да развијат вештини, кои овозможуваат создавање на средина, во која вработениот не се плаши да зборува. Мора да се признае, дека ова е многу сложена задача, бидејќи не само на авторитарните лидери им недостигаат овие вредности, туку и оние, кои не ги преземаат чекори, кои ги бараат жалителите, оставаат ист впечаток. Лидер, кој не е достапен, или кој не дејствува одлучно во ситуација, кога му е претставено одредено прашање, ја поддржува тишината и не дозволува воведување на било какви промени.

Како и во случајот на вработените, како што рековме, оваа се вештини, кои можат да се научат за време на обуките, кои можат да ја подобрат способноста да слушаат и да толерираат преку вежби со практикување на ситуации и конфликти, ако не и директно со персоналот, тогаш со понекои менаџери, вклучувајќи ги исто така менаџерите на средните нивоа и претставниците на вработени. Ако највисокото раководство укажува на менаџери од среден ранг, дека идеи и поплаки на вработените за несоодветно однесување треба да се слушнат, тие ќе можат со своето соодветно однесување да покажат таков став на сите вработени.

Точно е, дека давањето глас на вработените бара од страна на лидерите вложување на напор, време и пари, но ако претпријатие се обидело да ги промовира етичките вредности, тоа е инвестиција, за која вреди да се жртвуваме. Вработените се последна алка во синџир, преку кој едно претпријатие може да се придржува кон декларираните вредности и принципи. Со создавање на средина на доверба и обезбедување на потребните вештини, претпријатието несомнено може да изгради темели на добро корпоративно управување, следејќи ги стапките на култура, политика и поставени цели.

Одделенија за човечки ресурси

Освен главната тема, ние исто така разговараме за одделенија на хумани ресурси во големите корпорации, кои користат дигитални алатки и канали во процесите на регрутирање и односи со вработени, како што се LinkedIn или Twitter, или да им помогне да комуницираат со потенцијалните кандидати. Оваа е несомнено важен чекор кон дигитализација.

Сепак, овој процес нема да заврши додека не се изврши глобална дигитална трансформација на одделенијата за човечки ресурси, која исто така треба да вклучува и дигитални алатки во сите внатрешни процеси.

Во проектот, ние составивме листа од 5 основни алатки, кои според наше мислење, дигиталните кадри за човечки ресурси треба редовно да ги користат и во надворешните и во внатрешните процеси.

5 алатки неопходни во одделение за човечки ресурси

Внатрешни социјални мрежи

Целта на овој вид на социјална мрежа е да ја подобри внатрешната комуникација и соработката меѓу вработените. Олеснувајќи на интеракциите меѓу вработените, без оглед на одделот во кој тие работат, овие видови алатки помагаат да се зајакне чувството на припадност кон тимот и другарството, што исто така ја зајакнува организациската култура.

Покрај тоа, внатрешните социјални мрежи се простор, кој овозможува флексибилност во хиерархијата и поттикнува за повеќе неформални контакти, што ја зголемува тенденцијата за подобрување на односот помеѓу помладите и постарите вработени. Добрите професионални врски несомнено имаат позитивно влијание врз задоволството на вработените, што го намалува нивниот промет во претпријатието.

Постојат многубројни алатки, кои ја исполнуваат оваа задача, како што се Jive, Yammer, Socialcast, Zyncro, Confluence или Beezy, од кои секоја има свои специфични карактеристики, кои ги прават посоодветни за еден или друг тип на претпријатие.

Алатки за наградување

Тоа се решенија, кои дозволуваат на претпријатија да ја зголемат мотивација на работниците преку искористување на алатки и техники на игри. Тој фактор го нарекуваме наградување (гратификација).

Овие видови алатки може да се користат во секој оддел и во многу ситуации, како што се мотивирање на трговски претставници или поттикнување на вработените да учествуваат во активностите што ги промовира претпријатието.

Прашањето се однесува на задачите, процесите и активностите, за кои компаниите сакаат да ги охрабруваат и утврдуваат наградите: рангирање, украси, монети, така што вработените се мотивирани и сакаат да направат се што можат.

Некои од најпопуларните платформи на gamification се Badgeville, Bunchball, Bigdoor или Gamify, од кои секоја има свои својства.

Е-лернинг платформи

Ние живееме во време на доживотно учење, кое е дефинирано како одговорност, која секое лице го усвојува во однос на сопствената обука и континуирано обновување на нивното знаење и употреба на алатки.

Со цел да се олесни обуката на нивните вработени, многу претпријатија користат образовни платформи, или LCMS (Learning Content Management System), кои се виртуелни простории, кои нудат соодветни курсеви за обука за корпорации.

Фактот, дека претпријатија нудат обука за своите вработени и го олеснуваат нивниот професионален развој, е еден од квалитетите што најмногу ги цени генерацијата, која во моментот го сочинува мнозинството од работната сила, милениумска генерација.

Поради оваа причина, воведувањето на овие видови алатки не само што ги подобрува вештините на оние, кои се во моментот вработени, туку исто така е многу ефикасна форма за привлекување на нови вработени.

Некои од најчесто користените платформи за е-учење се: Coursera, edX, Moodle, ATutor или EFront.

Платформа за управување со плати

Овој тип на софтвер обично исто така нуди системи за управување со одмор и комуникациски канали, кои ја олеснуваат обработката на сите документи во јавната администрација.

Многу претпријатија управуваат со списоци со плати и општа администрација на човечки ресурси, како во секторот на мали и средни претпријатија, така и во големите претпријатија. Најпознати алатки се Sage, Meta4 и Factorial. Многу претпријатија управуваат со списоци со плати и општа администрација на човечки ресурси, како во секторот на мали и средни претпријатија, така и во големите претпријатија. Најпознати алатки се Sage, Meta4 и Factorial.

Напредни решенија за електронски потпис

Потребата да се соберат потписи од вработените е постојана активност во секој кадровски оддел. На пример, многу претпријатија бараат секој вработен да го потпише својот платен список секој месец.

Одделенијата за персонал, кои користат електронски потписи заштедуваат време потребно за такви активности, зачувуваат хартија и рационализираат процеси со добивање потпишана документација во рок од неколку минути.

Signaturit е напредна алатка за електронски потпис која е најсоодветна за брзо и лесно собирање на потписи на потполно дигитален начин: документацијата за потпишување може да се испрати по е-пошта или преку контролниот панел Signaturit, и секој, кој го примил може да го потпише во 3 едноставни чекори.

И испраќачот и примачот на документот ја добиваат својата потпишана копија. Постојат и други алатки наменети за компаниите со помала побарувачка, на пример, работат во секторот на МСП.

Урамножен дијалог помеѓу работниците и работодавачите

Се делат со информации и стравови

- ✓ Ги почитуваат и зимаат во предвид погледите на секоја од страните, што овозможува донесување заеднички одлуки.
- ✓ Однапред разговараат за проблемите и се обидуваат да применуваат превентивни мерки.
- ✓ Соработката со вработените може да помогне во спречување на професионалните опасности преку сугестии на безбедносни техники.

- ✓ Покрај одличните повратни информации, нивното присуство значи учество во процесите на планирање, што пак значи подобро разбирање, зошто се преземени некои безбедносни мерки и затоа вработените ќе бидат повеќе мотивирани да ги следат.
- ✓ Наоѓаат најсоодветни решенија на проблемите.

На кој начин работниците можат да соработуваат во област на безбедност и хигиена на трудот?

- ✓ Благодарение на соодветната употреба на опремата, алатите и производите со кои тие работат.
- ✓ Запазаувајќи ги превентивните мерки, спроведени од страна на други лица, и во случај кога една од безбедносните техники не успева, вработените треба да контактираат со нивните претпоставени за да ги информираат или да воведат други мерки.
- ✓ Нема сомнение, дека вработените се важен дел од работењето на претпријатието, па затоа е многу важно тие да имаат активно учество во воведување на безбедносни системи на своето работно место.

Зајакнување на учеството

На разни состаноци забелешки не биле насочени само на синдикалните лидери. Некои од говорите се однесувале особено на работодавачите.

Добар начин да се мотивира тимот е да се поттикне учество во проектите и иницијативите на претпријатието. Наместо да се бара само исполнување на доверените задачи, вработените треба да бидат поттикнати да одат уште чекор понатаму и да ги предложат своите идеи. Подолу се претставени некои алатки, кои можете да ги користите.

Сандаче за предлози

Неопходно е да претпријатието има формален систем за доставување предлози, било да е во форма на традиционално поштенско сандаче или во форма на електронско сандаче.

Состави на прашања

Сите средби треба да предвидуваат можност на поставување на отворени прашања од страна на секое лице, кое може да претстави прашање или коментар.

Работни групи

Кога треба да се изврши важна задача во претпријатието, вреди да се побара доброволна соработка на вработените со цел да се создаде работна група.

Квалитативни групи

Квалитативни групи тоа се постојани тимови, чија задача е да ги подобрат процесите и функционирањето на претпријатието. Треба да се зајакнуваат и да им се дозволи да донесуваат одлуки.

Брејнсторминг

Ако групи се добро организирани и водени, сесии на брејнсторминг ,тој е одличен алат,кој дозволува зајакнување на учество и креативност.

Натпревар на идеи

Станува збор за прогласување на отворени натпревари за сите оние, кои си поставуваат цел да го одберат најдобриот предлог или иницијатива во однос на одредено прашање.

Контролирани дискусии

Тие се состојат во организирање на дебата за одредена тема значајна за претпријатието. Нејзината цел е да се запознаат со различни мислења без донесување на одлуки.

Начин на управување

Конечно, со цел да се зајакне учеството во претпријатие, мораш да се навикнеш за молење на своите соработници за изразување на своето мислење, за слушање на нивното мислење и за земање тоа во предвид.

Поттикнувај ги луѓето да учествуваат и да ги делат своите идеи, не ги критикувај ги и не ги одбивај однапред нивните идеи, биди благодарен за нивната ангажираност.

Конечно, дозволи на своите колеги да се организираат според нивните идеи и да ги искушат плодовите на нивните идеи.

Управувањето со внатрешната комуникација во претпријатието отсекогаш било важно. Сепак, во дигитална средина во која милиони луѓе се движат секој ден не само што е важна, туку е од суштинско значење за секоја корпорација.