



Enhance lobbying

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

RO

Solicitant

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

Solicitantului i s-au alăturat alte 9 alte organizații ale angajaților și angajatori din 8 state membre ale UE și țări candidate pentru aderarea la Uniune.

- ✓ 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 Brașov to Confederației Naționale 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

Raport

Introducere

Directiva 94/45 / CE a Consiliului din 22 septembrie urmărește să îmbunătățească drepturile la informarea și consultarea reprezentanților la nivelul unei societăți sau al unui grup de societăți cu dimensiune comunitară și să garanteze accesul reprezentanților angajaților la centrele reale de decizie. Angajatorii și angajații afectați au capacitatea, după o etapă de negociere, de a înființa un organism specific de reprezentare (consiliul european pentru întreprinderi) sau de a stabili ca mecanism alternativ exercitarea drepturilor de informare și de consultare în afara comitetului menționat mai sus.

Cei responsabili de proiect doresc ca angajații marilor companii multinaționale, în special cei din sectorul comercial, să cunoască avantajele și beneficiile legislației comunitare transferate în majoritatea țărilor europene către organismele lor de reglementare, pentru a îmbunătăți calitatea locurilor de muncă devenind, în același timp, interlocutori pentru toate nivelurile de conducere ale companiei.

În cadrul diferitelor întâlniri promovate prin intermediul acestui proiect, a fost subliniat marele efort pe care UE l-a depus pentru a armoniza relațiile de muncă în toate țările membre. Dimensiunea socială a integrării europene s-a dezvoltat remarcabil de-a lungul anilor. Acesta este un aspect-cheie al Strategiei Europa 2020 care are drept scop asigurarea unei "creșteri favorabile incluziunii" cu niveluri ridicate de ocupare a forței de muncă și reducerea numărului persoanelor care trăiesc în sărăcie sau care sunt expuse riscului de excludere socială.

Trebuie reamintit faptul că aceste orientări, împreună cu politica economică, constituie orientările integrate pentru punerea în aplicare a Strategiei Europene 2020 și că, de această dată, textul include o secțiune largă dedicată aprobării pilonului european al drepturilor sociale adoptate la summitul inter-instituțional de la Göteborg din 17 noiembrie 2017, subliniind că orientările privind ocuparea forței de muncă incluse în decizie sunt "în conformitate cu principiile pilonului".

Întâlnire de deschidere la Varșovia, 17.04.2018

În Varșovia, organizatorii s-au întâlnit cu partenerii de proiect pentru a defini conținutul ședințelor precum și lucrările care trebuie făcute în diferitele locații naționale ale delegațiilor participante. Au fost deosebit de relevante aluziile, în cadrul diferitelor grupuri de lucru, la atenția acordată de directivele europene modificărilor modelelor economice și productive, cu impact asupra relațiilor de ocupare a forței de muncă și de asigurare socială, în cele din urmă privind organizarea juridică a relațiile de muncă, apelând la statele membre cărora, tuturor, li părea un lucru

pozitiv (deși ar trebui să sperăm că nu va fi un drum lung între "spus" și "făcut") să se ceară să garanteze "că noile relații de muncă vor menține și întări modelul social european", precum și că atât statele cât și UE se adresează moștenirii sociale a crizei economice și financiare, aspirând la construirea unei "societați incluzive în care oamenii să anticipeze și să gestioneze schimbarea și să poată participa activ în societate și în economie, după cum se indică și în Recomandarea Comisiei privind incluziunea activă a persoanelor excluse de pe piața muncii ". De asemenea, este necesar și demn de remarcat faptul că, având în vedere că politicile de ocupare a forței de muncă au zone teritoriale diferite de dezvoltare, Consiliul solicită statelor ca aplicarea orientărilor să fie realizată în comun cu autoritățile regionale și locale și că există o strânsă colaborare cu parlamentul, agenții sociali și societatea civilă.

Reuniunea internațională. Sesiunea de dezbateri și schimburi de experiențe. Malaga, 17 ianuarie 2019

Experții și dezbaterile s-au referit la propunerile de reglementări europene care urmăresc "îmbunătățirea funcționării corespunzătoare a piețelor forței de muncă și eficiența dialogului social". Este deosebit de important, astfel cum rezultă din dezbateri și mese rotunde, să se garanteze un echilibru adecvat între flexibilitatea solicitată de partea de afaceri și stabilitatea cerută de către angajați, toate acestea făcând referire la condițiile de muncă care să garanteze siguranța și sănătatea la locul de muncă și medii de lucru adecvate, cu trimiteri exprese la garantarea „accesului la soluționarea eficientă și imparțială a litigiilor, iar în cazul concedierii nejustificate, dreptul la acoperirea prejudiciului, inclusiv o compensație adecvată“. În textul pe care se bazează raportorii, directiva europeană invită statele să evite relațiile de muncă "ce dau naștere unor condiții de muncă precare, și în special combaterea utilizării abuzive a contractelor atipice".

Apelul la consolidarea dialogului social și consolidarea negocierilor colective trebuie, de asemenea, să merite o evaluare pozitivă. De asemenea, merită subliniat, în înțelegerea faptului că concretețea se referă la politicile adoptate la sediul național, faptul că se solicită statelor să ofere șomerilor condiții de angajare „adequate și rezonabile“, subînțelegând în același timp – că nu există nici un document comunitar care să nu reflecte această „preocupare“ și anume faptul că măsurile de susținere și de sprijin financiar pentru persoanele fără loc de muncă „nu ar trebui să descurajeze o revenire rapidă la locul de muncă“. Această prevedere trebuie să fie însoțită de o abordare pozitivă cu siguranță – cu condiția ca autoritățile publice să le poată pune în aplicare în mod corespunzător- a "politicilor active privind piața forței de muncă". Discuțiile cu experții au stimulat un schimb de opinii și experiențe personale foarte interesante, reieșind faptul că în toate politicile, statele ar trebui să dezvolte și să pună în aplicare strategii de prevenire și integrate prin combinarea celor trei aspecte de susținere a incluziunii active: "pentru venituri adecvate, piețe ale forței de muncă incluzive și acces la servicii de calitate". Continuă să se insiste asupra

faptului că sistemele de protecție socială "trebuie să garanteze dreptul la prestații minime adecvate pentru orice persoană care nu dispune de resurse suficiente și care să promoveze incluziunea socială care să încurajeze oamenii să participe activ la piața muncii și în societate". Este, fără îndoială, o dezbatere din ce în ce mai relevantă, ca răspuns la numărul mare de persoane care sunt excluse de la prestațiile de contribuție și de asistență pentru șomaj, pentru că nu îndeplinesc cerințele de acces la acestea.

Evident, la mesele de lucru nu a fost trecută cu vederea situația demografică și îmbătrânirea progresivă a populației, solicitându-se statelor să asigure „viabilitatea și caracterul adecvat al sistemelor de pensii pentru femei și bărbați, oferind șanse egale pentru angajați și muncitori independenți, de ambele sexe, în ceea ce privește dobândirea drepturilor la pensie, inclusiv prin sisteme complementare care să garanteze o viață demnă".

Reuniuni naționale pe bazele programate în proiect

- ✓ La Varșovia, s-au întâlnit la data de 16 noiembrie 2018.
- ✓ La Belgrad, întâlnirea de studiu și analiză a avut loc la 15 octombrie 2018.
- ✓ La Vilnius s-au întâlnit la 4 iunie 2018.
- ✓ La Bratislava s-au întâlnit la 7 noiembrie 2018.
- ✓ La Sofia, întâlnirea de studiu, analiză și dezbateri a avut loc la 5 octombrie 2018.
- ✓ La București, reuniunea națională a avut loc la 19 octombrie 2018.
- ✓ În Spania s-au desfășurat două întâlniri separate, deoarece sediile organizațiilor sunt foarte îndepărtate unele de altele. Asociația Industrială, Tehnică și de Comerț (ASITECO) s-a întâlnit la 5 octombrie 2018, iar Federația Independentă de Comerț a făcut-o la 8 octombrie 2018.

Subliniem în acest raport câteva dintre documentele reuniunilor naționale trimise secretariatului proiectului.

Federația Națională de Comerț, Servicii, Vamă și Turism CL Podkrepa

Reuniunea din Bulgaria a fost organizată în jurul Directivelor Europene CE/ 2001/86, CE/ 2001/23, CE/ 2002/14, CE/ 98/59, CE/2003/72, CE/ 2005/56 și dezbateri pentru plasarea acestora în sistemul juridic al țării. A fost analizată, de asemenea, constituirea unor mecanisme care au stimulat dialogul social și încrederea reciprocă între angajatori și angajați. De asemenea, în cadrul întrunirii s-a

discutat despre cum să se intensifice cooperarea între țările membre și să se integreze cele care sunt candidate la aderarea la UE și să se știe dacă adoptă aceste directive comunitare în legislația lor.

Într-un raport cuprinzător, Boyana Boyanova, rezumă situația din Bulgaria în această privință și subliniază că:

„De la 08 decembrie 2004 ca urmare a aderării Bulgariei la UE în 2007, membri ai Uniunii Europene precum și companiile bulgare, au posibilitatea formării unui capital de risc comun sub forma unei societăți europene.

Pe legea la nivel european, Societatea Europeană este definită de normele Uniunii (UE) № 2157/2001 din 8 octombrie 2001, privind statutul societății europene (SE) și a Directivei 2001/86/UE a Consiliului din 08.10.2001 privind completarea statutului societății europene, în ceea ce privește participarea angajaților.

La art. 281 și următoarele din Legea Comerțului, Regulamentul № 1 din 14 februarie 2007 privind întreținerea, conservarea și accesul la Registrul Comerțului, precum și în Legea cu privire la informarea și consultarea angajaților companiilor multinaționale, grupurile de companii și companiile europene au încorporat reglementări la nivel național.

Prin sistemul de management unic al Societății Europene, reprezentanții angajaților participă direct la luarea deciziilor, respectând regulile Directivei 2001/86 / UE. Prin sistemul de management pe două niveluri, organismul de conducere poate fi compus din 3 până la 9 persoane. Deoarece, în conformitate cu Legea bulgară de Comerț, posibilitatea de a delega gestionarea operațională unui membru executiv este oferită numai în managementul pe un singur nivel, sistemul de management al afacerilor pe două nivele presupune că managementul va fi realizat întotdeauna în comun de un minim de trei membri.

Supravegherea gestiunii Companiei Europene, de către organul de conducere al societății, va fi obligația organului de supraveghere. Regulamentul ne face să recurgem din nou la legislația națională a țărilor membre, în timp ce articolul 242 alineatul (2) punctul 2 din Legea Comerțului prevede că vor fi de la 3 la 7 membri. Întrucât grupul special de negociere vine să reprezinte angajați din diferite societăți și țări membre, există anumite cerințe privind componența concretă a organismului special de negociere. Membrii săi sunt aleși prin vot direct sau secret proporțional cu părțile participante. Sindicatele au dreptul să prezinte candidați. În cazul în care nu există un organism reprezentativ pentru angajați, aceștia își exercită în mod direct dreptul de vot. În celelalte cazuri, consiliile unite ale grupurilor industriale și financiare, comitetele centrale și comisiile angajaților participă la vot. Organul ales este constituit după ce conducerea societății comunică constituția planificată a Companiei Europene. Negocierile încep imediat după înființarea grupului special

de negociere și pot dura până la 6 luni. Părțile pot ajunge la un acord de prelungire a negocierilor pe o perioadă mai lungă care, în total, nu poate depăși un an de la înființarea organismului special de negociere.

Directiva 2005/56/UE se referă la fuziunile transfrontaliere ale societăților cu răspundere limitată. Termenul final pentru transpunerea în Bulgaria a fost 12 septembrie 2007 și a fost făcut prin Legea comerțului. Pe de o parte, legiuitorul european a încercat prin Directiva să ajungă la un consens între părțile interesate, dar pe de altă parte, principiul participării obligatorii a angajatorului în consiliul de supraveghere sau de conducere al Societății Europene a fost lăsat în urmă, permițându-le să se facă de către părțile implicate în negocieri și în conformitate cu legislația națională a țărilor membre. Numai în cazul în care nu se ajunge la un acord între părți, se aplică regulile standard prevăzute în directivă.

Din punct de vedere sindical, transpunerea directivelor din mai multe motive nu arată o aplicabilitate ridicată. Directiva 2002/14/CE creează cadrul general pentru sistemele de informare și consultare și se aplică în Bulgaria, acolo unde există o structură sindicală.

Au avansat semnificativ Directiva 2001/23/UE privind apropierea legislațiilor țărilor membre pentru protecția drepturilor angajaților, Directiva 2001/86 / UE, pentru completarea statutului unei societăți comerciale europene. În ceea ce privește participarea angajaților la conducere a fost transpusă dar, conform informațiilor noastre, participarea angajaților la conducerea companiei a fost redusă la minim. În principiu, companiile multinaționale din sectorul comercial nu doresc să existe o organizație sindicală și cu greu dau acces reprezentanților angajaților la consiliile lor de conducere și, în general, refuză o negociere colectivă deși este un fapt cunoscut că informarea și consultarea în aceste companii este la un nivel mai ridicat decât în restul companiilor. Acest lucru este cauzat de faptul că societatea-mamă se află în afara țării. În ceea ce privește angajații, managerii bulgari nu au atins încă nivelul necesar.

Informarea și consultarea în societățile în care nu există organizații sindicale este absentă. Eforturile sindicatelor se concentrează pe campanii adecvate pentru a răspândi beneficiile existenței sindicatelor și încorporarea angajaților în acestea precum și pe întoarcerea încrederii și forței organizației.

Există reprezentanți ai angajaților din 14 comitete europene cu 18 reprezentanți ai sucursalelor bulgare ale companiilor multinaționale. 15 dintre ei sunt membri ai uniunilor de confederații cu reprezentare națională, iar 13 sunt din Confederația Națională a Sindicatelor din Bulgaria și 2 sunt din cadrul KT „Podkrepa”. Companiile bulgare în care sunt aleși reprezentanți în comitetele europene provin din 10 sectoare ale economiei: industria ușoară, textile și îmbrăcăminte; asistență financiară; metalurgie și construcții mecanice, inclusiv aparate și echipamente; industria alimentară; industria chimică; fabricarea materialelor de construcții; comerț; energie (producție și furnizare de energie electrică).

În 12 dintre societățile cu reprezentanți bulgari aleși în comitetele angajaților europeni, există organizații sindicale atât în Confederația Națională a Sindicatelor din Bulgaria cât și în cadrul KT „Podkrepa”.

În concluzie: în ultimii doi ani, dialogul social în Bulgaria există doar într-un mod formal. Angajatorii refuză să negocieze și să semneze acorduri sectoriale de muncă sau colective ceea ce duce, în majoritatea cazurilor, la tensiuni sociale.

Se boicotează în mod intenționat negocieri importante, cum ar fi venitul minim asigurat, salariul minim și creșterea acestuia în consecință, precum și veniturile forței de muncă, în general, nu arată dorința de a discuta problemele legate de lipsa de personal calificat și fac apel să renunțe la negocieri colective de muncă la nivel de întreprindere și sector. Toate acestea, în practică, prezintă sindicatelor din Bulgaria o serie de provocări care, în plus, fără îndoială, vor întări poziția noastră și ne vor face mai categorici și beligeranți.

Directivile au fost transpuse în legislația bulgară, prima dintre ele prin modificarea și completarea Codului Muncii (2006), iar restul prin noua lege privind informarea și consultarea angajaților în companii multinaționale, grupuri de societăți și societățile europene”.

Întâlnirea națională din Bratislava

Raportul trimis de Slovacia este mai optimist decât rezultatul întâlnirii de la Sofia, unde centrele sindicale acuză guvernul și angajatorii de distorsionarea realității lucrului care, pe termen mediu, poate avea un impact negativ asupra păcii sociale. Slovaci au analizat proiectul din perspectiva întreprinderilor mici și mijlocii din țară.

Slovacii consideră că: "Unul dintre aspectele cheie discutate în timpul dezbaterii și inițiativa politicilor create în jurul dialogului social luate la nivel național și internațional a fost dezvoltarea generală a responsabilității sociale corporative. Prin urmare, consiliile întreprinderilor europene au reușit să inițieze dezbaterile privind disponibilizările, schimbările în gestionarea și schimbul de informații în cadrul consultărilor cu privire la aspecte mai ample ale comunității. Acest proces se manifestă prin mai multe programe de creștere continuă a responsabilității sociale corporative, axate pe exprimarea intereselor sociale adesea susținute de angajați și reprezentanții acestora în timpul acestor întâlniri. Aceste aspecte includ probleme legate de promovarea drepturilor specifice sau a activităților culturale și de mediu.

Acesta a fost cel mai apropiat aspect pentru participanții prezenți la seminar. Participanții și-au expus cunoștințele despre o gamă largă de tipuri de impact pe care le pot avea diferitele politici și practici incluse în directivele UE referitoare la dialogul social. Creșterea competitivității companiilor în căutarea de angajați

calificați joacă, de asemenea, un rol important în încurajarea companiilor, inclusiv a celor mici și mijlocii, de a dezvolta măsuri mai solide care să contribuie la dezvoltarea comunicării între interesele angajaților și măsurile luate de conducere.

În general, reprezentanții prezenți cunoșteau diferite metode de motivare pentru o activitate mai intensă în domeniul consultărilor dintre angajați și conducerea unei companii.

În ceea ce privește percepția generală a invitațiilor care au luat parte la seminar, am observat o înțelegere din partea membrilor a situației în prezent convenită la nivel european ca un proces perceput ca un amestec de sentimente, care combină înțelegerea proceselor care au loc la nivel european și, de asemenea, provin din presiunea exercitată de angajații și reprezentanții lor, în general, pe de o parte, și caracterul cumspect al tendințelor care scad treptat competitivitatea țării în funcție de presiunile din partea economiilor orientate din punct de vedere social spre alte părți ale Uniunii Europene.

În general, cu toate acestea, dat fiind întregul proces în domeniul dialogului social la nivelul UE, reprezentanții IMM-urilor din această reuniune nu au exprimat preocupări majore cu privire la posibilele implicații pentru viitor, în special în cazul în care se prezintă orice formă de inversare a condițiilor economice generale și adaptarea mediului de afaceri în alte domenii, în special în zonele centrale de lucru sau în ceea ce privește cadrul de reglementare pentru companii. În plus, IMM-urile și-au exprimat o preocupare mai mare în ceea ce privește alte domenii ale politicii în care a existat un impact mai puternic al politicii naționale decât cel al Uniunii Europene. În ceea ce privește dialogul social ca atare, companiile slovace au avut preocupări majore în ceea ce privește problemele care decurg din punerea în aplicare a acordurilor colective în companiile mai mici, în cadrul aceluiași sector, care, cu toate acestea, nu au fost părți la acordul original. Acesta a fost unul dintre subiectele menționate în cadrul reuniunii de către reprezentanții întreprinderilor mici și mijlocii.

În acest context, dialogul social european a fost prezentat în întreprinderile mici și mijlocii din Slovacia. Setul original de legislație privind dialogul social este prezent și aplicabil companiilor din Slovacia de la momentul aderării țării la Uniunea Europeană. Prin urmare, s-a înțeles că acesta a fost un sistem de reguli care ar trebui acceptate, astfel încât întreprinderile să poată beneficia de extinderea generală a spațiului lor de piață în UE. Aceste procese post-aderare adoptate de UE includ:

- ✓ 2004 – Acordul-cadru privind stresul legat de muncă a fost semnat de partenerii sociali europeni;
- ✓ 2007 – Acordul-cadru privind hărțuirea și violența la locul de muncă a fost semnat de partenerii sociali europeni;

- ✓ 2009 – intrarea în vigoare a Tratatului privind funcționarea Uniunii Europene în decembrie 2009, care detaliază dialogul social european în articolele 152, 154 și 155;
- ✓ 2010 – Acordul-cadru privind piețele muncii incluzive a fost semnat de partenerii sociali europeni;
- ✓ 2015 – Comisia a lansat un "nou început pentru dialogul social", iar declarația a fost semnată de partenerii sociali ai UE, de Comisie și de Președinția Consiliului în 2016.

Cu toate acestea, s-au exprimat unele îngrijorări cu privire la orientarea reglementărilor care ar putea deveni mai limitative în ceea ce privește cheltuielile generate de întreprinderile mici și mijlocii. Aceste cheltuieli s-ar putea manifesta nu numai dintr-o perspectivă financiară, ci și din perspectiva timpului necesar pentru respectarea cerințelor cuprinse în aceste reglementări. A fost menționată necesitatea înființării unui sistem care să asigure interesele angajatorilor (în special în întreprinderile mici și mijlocii), care se confruntă cu o competitivitate sporită a angajaților, iar avantajul negocierii s-a schimbat și înclină în partea angajaților. Prin urmare, a apărut necesitatea de a lua în considerare costurile provocate de aceste măsuri și de cele viitoare care urmează să fie puse în balanță cu capacitățile companiilor și să fie limitate sau legate de creșterea economică, sau cel puțin compensate prin cheltuieli mai mici comerciale și reglementări în alte domenii, în care valoarea adăugată pentru consumatori și / sau angajați ar fi mai mică (sau zero). Aceasta a fost concluzia reprezentanților întreprinderilor mici și mijlocii care consideră că multe dintre aceste măsuri pot oferi un avantaj mai competitiv în mâinile marilor companii care sunt mai pregătite să își asume costurile care decurg din aplicarea acestor măsuri și a altor măsuri. În același timp, aceste societăți pot, de asemenea, să prezinte într-o notă mai pozitivă impactul în cazurile în care sunt capabile sau promovează discuția (ca urmare a participării lor la comitetele europene ale companiilor). Acesta a fost principalul punct al discuției privind situația generală a dialogului social european. Vorbitorii au subliniat avantajele oferite până în prezent pentru statele membre ale Uniunii Europene în comparație cu riscurile întâlnite în procesul Brexit.

În concluzie, acest seminar a oferit reprezentanților întreprinderilor mici și mijlocii ocazia de a vorbi despre reflecțiile și preocupările lor privind dezvoltarea dialogului social european. Politicile realizate de Uniunea Europeană au fost aplicate în Slovacia și au fost adoptate de către companii. În general, există suficiente cunoștințe despre implicațiile lor în rândul reprezentanților companiilor din Slovacia.

Percepția asupra ritmului schimbărilor în domeniul dialogului social a fost amestecată cu preocupări limitate, dar rămân preocupări cu privire la direcția viitoare a legislației europene în acest domeniu".

Reuniunea Națională din Belgrad a Sindicatului Independent al Muncitorilor Comerciali Sârbi

Președintele acestui sindicat, Radoslav Topalović, ne-a trimis un raport în care se subliniau aspectele interesante ale întâlnirii și faptul că, după ce au discutat diferențele directive europene cuprinse în acest proiect, au discutat și despre respectarea acestora și provocările rămase cărora vor trebui să le facă față:

"După prezentarea acestor reglementări, dezbaterile a început iar participanții la seminar au pus întrebări și au comentat practica existentă referitoare la aplicarea reglementărilor actuale în Serbia. În timpul dezbaterii, împreună cu participanții, am încercat să găsim modalități de îmbunătățire a practicii legate de participarea angajaților la procesul de luare a deciziilor la nivel de companie, în special în ceea ce privește îmbunătățirea comunicării reprezentanților angajaților cu angajatorii. O altă problemă importantă care a trezit interesul celor prezenți a fost căutarea unor modele de lobby mai bune în favoarea intereselor angajaților din companiile multinaționale. În ambele subiecte, s-a concluzionat că o mai bună cunoaștere a reglementărilor europene și naționale adecvate poate îmbunătăți semnificativ influența reprezentanților angajaților în procesul de luare a deciziilor în cadrul companiei."

Reuniunea națională din Polonia

În data de 16 noiembrie 2018, în Łódź au avut loc ateliere în cadrul proiectului european VP/2017/008/0023. Participanții săi au fost reprezentanți ai organizațiilor sindicale ale mediului de afaceri și inter-întreprinderi care operează în diferite industrii, în special în sectoarele comercial și de retail. Lucrarea ne este trimisă de domnul Paweł Śmigielski.

„Scopul întâlnirii a fost de a sensibiliza angajații și angajatorii lor cu privire la directivele UE, care sunt concepute pentru a consolida dialogul social și încrederea reciprocă în afaceri și pentru a garanta în mod corect și echitabil drepturile angajaților, dacă angajatorii aplică măsurile de restructurare adecvate.

Ca parte a subiectelor anterioare, au fost discutate următoarele directive:

- ✓ 2002/14 / CE de instituire a unui cadru general de informare și consultare a angajaților în Comunitatea Europeană. Este o directivă care a introdus comitetele de întreprindere în sistemul juridic polonez. Funcția acestor comitete este de a obține un catalog specific de informații de la angajator și de a efectua consultări pe teme selectate. Din nefericire, în practică, aceste comitete nu îndeplinesc rolul asumat de legiuitorul european, deoarece, în general, angajații nu sunt interesați de această reprezentare a acestora.

- ✓ 2001/23/CE privind însușirea legislațiilor statelor membre referitoare la menținerea drepturilor angajaților în cazul transferurilor de întreprinderi, centre de activitate sau părți de societăți sau centre de activitate. Participanților la ateliere le-au fost prezentate ipotezele directivei și reglementările relevante ale legislației poloneze, care conține soluții prevăzute de legislația UE. Au fost discutate amenințările care apar în cazul dorinței de a eluda dispozițiile de protecție, mai ales în cazul creării așa-numitelor companii fiice.
- ✓ 98/59 / CE privind însușirea legislației statelor membre referitoare la concedierile colective. Această directivă se referă la aspecte foarte importante care au provocat mult timp controverse în Polonia. În cadrul acestei teme s-au prezentat soluții care ar putea îmbunătăți situația salariaților în cazul concedierilor colective la locul de muncă, în special în ceea ce privește angajații cu protecție specială și limitele informațiilor obținute de către angajator în caz de intenție de a face concedieri la locul de muncă.
- ✓ 2018/957 de modificare a Directivei 96/71 / CE privind detașarea angajaților în cadrul prestării de servicii. Ultima directivă conține un principiu important: "salariul egal pentru aceeași muncă în același loc", ceea ce va face posibilă combaterea discriminării salariale a angajaților în funcție de țara lor de origine. Participanții au putut să învețe despre mecanismele celei de-a treia directive în acest domeniu, care completează reglementările legale ale directivelor privind detașarea angajaților în anii 1996 și 2014.

În discutarea fiecăreia dintre directivele anterioare, s-au identificat soluțiile adecvate incluse în legislația muncii din Polonia. Sindicaliștii care au participat la atelier au pus o serie de întrebări cu privire la compatibilitatea soluțiilor adoptate în legislația națională cu legislația UE. În unele aspecte, participanții au fost de acord că prevederile speciale cer schimbări, de exemplu, în domeniul valabilității juridice a pachetelor sociale a căror statut generează îndoieli în deciziile instanțelor. De asemenea, s-a subliniat faptul că principiile participării angajaților ar trebui consolidate, deoarece dialogul social desfășurat la locul de muncă ar avea astfel posibilitatea de a fi mai eficient și mai aplicat.

La sfârșitul workshop-ului, participanții la sondaj s-au referit la câteva aspecte-cheie:

- ✓ Printre sarcinile principale din sectorul comercial și de comerț cu amănuntul a fost încercarea de negocieri pentru semnarea unui acord colectiv de muncă. Eșecul lor duce la haosul legal precum și la utilizarea diferitelor soluții juridice, care diferențiază în mod nedrept angajații. O sarcină importantă este, de asemenea, consolidarea respectării și punerii în aplicare a legislației muncii, în special a soluțiilor în domeniul orelor de lucru, al sănătății și siguranței la locul de muncă și al remunerării angajaților.

- ✓ Întrebarea cu privire la structura dialogului social în Polonia nu a ridicat îndoieli. Participanții la atelier au indicat niveluri individuale ale acestora: Central – Comitetele de dialog social, mai sus de afaceri (sectorial) – sindicate și angajatori, precum și Consilii de Dialog Social Regional și de afaceri unde are loc, probabil, cea mai importantă parte a negocierilor dintre partenerii sociali. De asemenea, s-a observat că în cadrul dialogului social existau încă consilii de lucru, inspectorii sociali pentru muncă, comitetele întreprinderilor europene, reprezentanți ai angajaților, mai multe forumuri pentru dialoguri și consilii ale angajaților într-o mică parte din firme. Eficiența acestor forme a fost evaluată într-o manieră moderată, iar situația actuală a dialogului social realizat în cadrul Consiliilor de Dialog Social a fost evaluată într-o manieră mai degrabă negativă.
- ✓ În ceea ce privește discrepanțele dintre dispoziții și mecanismele avute în vedere în directivele UE și soluțiile naționale, s-a subliniat faptul că legislatorul polonez alege, de regulă, reglementări mai puțin favorabile pentru angajați din cadrul directivelor UE. Să luăm ca exemplu lungimea perioadei de lichidare (12 luni), durata contractului colectiv de muncă în tranziția de la locul de muncă (12 luni) sau posibilitatea de a crea comitete (un loc de muncă, care are 50 de angajați, cel puțin). Prin urmare, este de neînțeles că legislatorul UE oferă o oportunitate gratuită de a introduce soluții mai bune, de care legislatorul polonez nu dorește să le profite.
- ✓ Mecanismele de negociere, disputele colective și alte acțiuni de protest au fost recunoscute drept proceduri eficiente de lobby. De asemenea, au fost evidențiate posibilitățile legale care au fost descrise pentru sindicate în prevederile legale. Există, de asemenea, o temă pentru mass-media care, dacă este utilizată corect, poate fi un instrument util pentru introducerea unor dispoziții legale relevante atât la nivel central cât și la nivel de afaceri.
- ✓ Participanții la seminar privind posibilele modificări ale legislației pentru dreptul la informare, consultare și implicare a angajaților au evidențiat necesitatea extinderii și clarificării catalogului de informații obținute de la angajator. În practică, multe probleme rezultă din obținerea informației așteptate de la angajator, necesară pentru desfășurarea activităților sindicale. În multe cazuri, nu se știe ce informații pot fi solicitate, iar angajatorul, având la dispoziție asistență juridică adecvată, subminează eforturile sindicale în acest domeniu și, prin urmare, înrăutățește calitatea dialogului social.

De asemenea, s-au făcut observații în direcția stabilirii de mai multe sancțiuni pentru angajatorii care nu doresc să participe la procesul de informare și consultare a reprezentanților angajaților cu privire la anumite activități prevăzute de lege."

Alte aspecte ale reuniunilor naționale

Diferitele delegațiile s-au interesat și au vorbit, de asemenea, și despre faptul că discursul general pentru a ieși din criză se învârtă în jurul ideii de a reduce costurile forței de muncă, adică, salarii mai mici, contribuții mai mici, reduceri ale costului concedierilor, extinderea vârstei de pensionare. Deoarece aceste măsuri duc la o depresurare a consumului intern (care se adaugă la cel cauzat de șomaj) ideea crizei trebuie să fie completă cu necesitatea de a capta piețele străine prin creșterea competitivității externe. Lucrul ciudat este că aceeași rețetă este valabilă nu numai pentru periferia Europei, ci și pentru Turcia, Peru sau India, cum poate verifica oricine caută recomandările FMI pentru aceste țări. Toți sunt obligați să își reducă piețele interne și să crească piețele externe într-un panaceu utopic care conduce în mod inexorabil la conflicte comerciale și războaie valutare. Soluția pentru ieșirea din criză este, în același timp, ireală, conflictuală și regresivă, adică contra intereselor muncii care sunt cele mai asimilabile celor ale cetățeniei în general.

Întrebarea ridicată de majoritatea delegațiilor la conferință a fost dacă: există o alternativă realistă la acest scenariu? Pentru a rezolva aceasta, a comentat un expert, este necesar să ne adresăm sistemului de producție și modurilor de a crea bogăție, să ne îndepărtăm de aspectele macro economice și să ne orientăm spre aspectele micro în societățile în care precaritatea și mini-job-urile definesc viitoare nouă "ființă socială".

Această reflecție, a indicat expertul consultat, este o contribuție mică pentru a apăra consensul intern și participarea forței de muncă în cadrul întreprinderilor ca factor esențial pentru dezvoltarea inovațiilor, opus, prin urmare, monopolul puterii managerilor. Expertul apără ideea conform căreia doar prin democratizarea sistemului de producție este posibil să se avanseze simultan în drepturi și competitivitate, în inovare și stabilitate socială.

Deschiderea acestei dezbateri implică două întrebări simple: ce fel de organizație de afaceri facilitează drumul pentru competitivitate? În ce măsură integrarea forței de muncă și a capitalului sau forma corporativă facilitează eliberarea energiilor necesare schimbării modelului productiv?

Reuniunile, precum și zilele de studiu ale delegațiilor din țările respective, au servit pentru a pune în ordine opinii, experiențe de succes și protocoale de colaborare foarte interesante. De-a lungul timpului, suntem martorii unei confruntări profunde în lumea relațiilor de muncă în mediul nostru cel mai apropiat, care dobândește nivele inacceptabile în managementul companiilor. Deteriorarea dialogului, lipsa acordurilor în convenția colectivă, utilizarea permanentă a forței ca element de presiune, etc., afectează în mod negativ competitivitatea rețelei noastre de afaceri. Dacă nu suntem competitivi, piețele vor căuta opțiuni mai bune sau ne vor forța să producem produse amenințate de alte scenarii mai nefavorabile.

Această situație este folosită de mulți agenți pentru a atrage atenția asupra necesității de a depăși cadrulul actual al relațiilor de muncă din cadrul companiilor. Se pledează pentru necesitatea de a aprofunda definiția mecanismelor de gestionare care transformă într-adevăr întreprinderile în organizații centrate pe oameni, ca un mecanism de garanție pentru sustenabilitatea proiectelor de afaceri pentru viitor.

Pe lângă o problemă ideologică, necesitatea de a transforma companiile în comunități de oameni care împărtășesc proiectul de afaceri în ansamblul său devine un principiu al eficienței. Nu putem garanta competitivitatea companiilor în afara activității comune a tuturor agenților societății în legătură profundă cu teritoriul lor.

Dezbaterile au arătat clar că este un moment potrivit pentru noi să instalăm în societatea noastră o practică de management al afacerilor care să faciliteze participarea angajaților în cadrul companiei. Există multe formule, cooperative, companii de economie socială, companii care facilitează participarea la valoarea generată de întreaga organizație, participarea angajaților la capitalul social, co-management, auto-management etc.

Dacă obiectivul central al managementului public este configurarea unei societăți din ce în ce mai dreaptă și mai solidară, unde nivelurile de venit dintre diferitele grupuri sociale sunt reduse cât mai mult posibil garantând cultura antreprenorialului și a riscului de afaceri, nu putem înceta să acționăm pentru a favoriza transformarea companiilor ca motoare a acestui proces în scopul generării de bogăție. În opinia majorității delegațiilor, ar trebui să se creeze un cadru normativ și de sprijin public pentru proiectarea mediilor care să conducă la participarea angajaților la întreprindere, fără a aduce atingere unui sistem unic de participare. Trebuie să permitem fiecărei companii, în cadrul propriei identități, să propună propriile modele de management, aspirațiile sale etc., să decidă care este formula care le dezvoltă cel mai bine proiectul de afaceri.

Organizațiile care promovează participarea angajaților în cadrul companiei, dețin o serie de avantaje pentru a asigura competitivitatea proiectului de afaceri pe termen lung: generează un proiect comun între membrii organizației care facilitează procesul de management, tind să consolideze sustenabilitatea proiectului de afaceri, provoacă o mai mare asumare a responsabilităților în toate domeniile companiei, favorizează o mai mare legătură emoțională cu proiectul, democratizează organizația, stabilesc unui nou cadru de relații personale și de muncă care nu se bazează pe confruntare ci pe munca comună, garantează niveluri mai ridicate de transparență și răspundere împărtășită etc.

Scopul întâlnirilor din cadrul acestui proiect a fost acela de a încuraja companiile și sindicatele să exploreze această lume a participării pentru a favoriza îmbunătățirea competitivă a organizațiilor, depășind corsetele relațiilor actuale de muncă.

Crearea acestor comunități de oameni presupune o întărire a dimensiunii sociale a societății, favorizează procesele de creare a bogăției și contribuie la reevaluarea rolului societății în coeziunea socială.

Concluzie

Experții care au participat la conferință, precum și la lucrările care au fost prezentate pe parcursul acestui proiect au avut ca scop acela de a observa în perspectivă lumea angajărilor și relațiile care o menține activă, precum și fenomenele observate în realitatea socială imediată și mai presus de toate atunci când acestea presupun solicitări referitoare la drepturi și căutarea de capitaluri proprii. Astfel, într-un alt moment istoric și din alte motive, deși nu foarte diferite de cele actuale, Legislația în domeniul muncii a produs o analiză interesantă a participării angajaților la beneficiile companiilor care sunt reînnoite până în prezent. Problema nu se referă numai la legislația muncii, ci și la domeniul politic și filosofia socială și, bineînțeles, la legislația referitoare la societățile comerciale.

Unul dintre obiectivele acestor întâlniri a fost analizarea diferitelor forme de participare a angajaților în societăți sau în administrarea companiilor, deoarece în majoritatea exemplelor țărilor europene, deși se face referire la o societate, participarea se concretizează în societăți comerciale de diferite tipuri, așa cum au observat anumiți experți în dreptul muncii și comercial în cadrul acestor întâlniri.

Ateliere de lucru pentru participarea în cadrul companiei

În cadrul reuniunilor internaționale, în afară de programul de analiză a directivelor europene, încorporarea lor în legislațiile naționale și aplicarea lor reală sau nu, au fost explicate și modele de succes în diferite procese de negociere și au fost comentate instrumente foarte utile care favorizează dialogul dintre părți în orice organizație și, bineînțeles, în cadrul companiei.

"Analizăm cele mai avansate sisteme de management care se aplică în companiile avangardiste din Europa. Secretul, potrivit unui expert din cadrul întâlnirilor internaționale, JM Aznárez, se află în ciclurile de formare a managerilor, sectorului de nivel mediu și a angajaților: "Chiar și cel mai bun sistem de management corporativ precum și celelalte sisteme de management (control intern, gestionarea riscurilor, etc.)- nici unul dintre acestea nu este infailibil. Și asta, desigur, nu anulează dedicarea care a fost depusă în pregătirea sa sau, prin urmare, calitatea acesteia. Este alta variabilă care se află în spatele lipsei de siguranță totală: aspectul uman este un factor cheie în dezvoltarea și execuția sa. Astfel, angajatului trebuie să i se acorde un rol activ în dezvoltarea sistemului de management al oricăruia dintre aceste modele. Trebuie să înțeleagă faptul că societatea ține cont de contribuția sa,

că este de folos pe deplin pentru o îmbunătățire continuă, principiu prin excelență necesar în căutarea unei implicări maxime a angajatului.

Concentrați-vă pe angajament

Abordarea tipică atunci când se adresează problemei culturii și a valorilor unei companii este aceea de a se concentra pe angajamentul pe care trebuie să și-l asume consiliul și conducerea de la cel mai înalt nivel, care, deși rămâne adevărată, este în mod evident insuficientă. Nu se poate ignora importanța și responsabilitatea pe care o are personalul în ansamblu.

Modul de a realiza acest lucru este prin promovarea valorilor în cadrul companiei printr-o politică de formare adecvată. Angajatul va avea abilitățile și încrederea în a-și susține opinia, astfel încât eventualele nereușite să poată fi abordate în faza inițială, împiedicând astfel punerea în funcțiune a întregului mecanism corectiv, începând în general pe filiera reclamațiilor.

Modul de a propune programe de formare este, prin urmare, de o importanță capitală. Fără a aduce atingere faptului că în prolegomene se face referire la aspectele teoretice ale moralității, eticii și valorilor, ele trebuie să aibă un impact în mod specific asupra situațiilor și dilemelor etice reale care pot apărea în interiorul companiei. Probleme cum ar fi cum să se evite imitarea majorității atunci când aceasta acționează în mod greșit, modul de a ști cum să gestioneze intenția unui superior de a face lucruri la limita legalului, eliberarea de presiunea de a atinge obiectivele cu orice cost, etc., ar trebui să fie tratate în orice tip de formare care se apreciază. Dincolo de a specula cu ipoteze teoretice sau morale, sau de prevalarea de valorile universale, este necesar să ne apropiem de perspectiva reală și actuală a societății, adică de aspectul emoțional sau de acele aspecte sensibile pentru angajați.

Probleme pentru angajat

La sfârșitul sesiunilor de instruire, așa cum recomandă expertul într-una din prezentări, angajatul trebuie să știe cum să răspundă la întrebări precum: Cui trebuie să mă adresez pentru a reclama o neregulă pe care am observat-o? Cum va reacționa receptorul când voi ridica această problemă sau ce îmi va spune? Ce argumente poate asculta reclamantul pentru a justifica comportamentul pe care îl cenzurează? Ce va spune el din partea sa pentru a-și menține poziția? Ce anume încearcă să realizeze prin dezvăluirea unui astfel de comportament sau, ce anume este dorit să fie rectificat sau schimbat în companie? Dacă vede că persoana căreia se adresează nu este receptivă, ce măsuri va lua în continuare?

Testarea de diverse situații care pot apărea într-o companie este de o importanță capitală pentru a putea gestiona ulterior conflicte care ar putea apărea în realitate. În acest fel, angajatul va fi mai înclinat să facă pasul și să se adreseze persoanei corespunzătoare în legătură cu dilema etică pe care o are. În plus, în timpul repetițiilor în cadrul sesiunilor de formare, compania dă sentimentul că sprijină participarea angajatului care, departe de a fi o barieră, îl încurajează.

Un mediu adecvat și manageri receptivi

Desigur, contextul și instrumentele trebuie să pornească de la liderii sindicatelor sau reprezentanții angajaților, precum și de la managementul de top- aceștia ar trebui să promoveze mediul adecvat, astfel încât să se poată realiza cele de mai sus. Acei manageri care nu sunt receptivi, care nu sunt dispuși să dea drept de exprimare angajatului, nu vor reuși să extindă cultura și valorile pe care compania le susține pe hârtie. Dar chiar și managerii aparent mai bine intenționați, care susțin în mod public participarea personalului, pot lăsa subtil mesajul conform căruia participarea, contribuțiile sau observațiile făcute nu sunt bine primite. În cazul în care propunerile anterioare au fost ignorate, sau dacă au plecat din organizație persoane care au adus idei constructive, atunci managementul nu poate declara că dorește să dea angajaților dreptul de a se exprima. Prin comportamentul pe care angajatul îl observă la angajatorul său, acesta va câștiga încrederea necesară în momentul în care va trebui să ia cuvântul pentru a indica o neregularitate. Prin urmare, provocarea conducerii este să se comporte într-un mod care creează un mediu pozitiv pentru angajați.

Primul pas, formarea managerilor

Pentru aceasta, pasul inițial este ca sindicaliștii și conducerea să fie primii care se formează. Cei care să aibă inițiativa atunci când se observă o neregulă, pun în mișcare mașinăria pentru a lua măsurile corective adecvate. Aceștia nu trebuie să dea senzația că, atunci când li se adresează întrebări sau critici, vor să le înabușe rapid. Ascunderea erorilor nu rezolvă situația.

În plus, liderii trebuie să-și dezvolte aptitudinile pentru a crea un mediu în care muncitorul nu este reticent la a-și ridica vocea. Trebuie să recunoaștem că acest lucru este foarte complicat, deoarece nu numai liderii autoritari nu dispun de aceste valori, ci și aceia care, nefiind astfel, nu iau măsurile pe care denunțul le impune, dând aceleași senzație ca și ceilalți. Un lider care nu este accesibil sau care nu acționează în mod consecvent atunci i se aduce la cunoștință o situație, nu face decât să favorizeze tăcerea și neimplicarea.

Ca și în cazul angajaților, așa cum se spune, este vorba despre aptitudini care pot fi predate în sesiuni de formare și pot îmbunătăți abilitățile de ascultare și toleranță, testând situații și conflicte dacă nu direct cu personalul, cel puțin cu anumiți directori, middle- management și reprezentanți ai angajaților. În cazul în care managementul de vârf oferă conducerii obișnuite imaginea reală a receptivității sale, a faptului că propunerile și plângerile lor referitoare la un comportament neadecvat vor fi ascultate, aceștia, la rândul lor, vor fi capabili să transmită acest lucru fie verbal, fie prin acțiunile lor, către întregul personal.

Este adevărat că pentru a da angajatului o voce este necesar un efort în timp, angajament și bani de la cei care au conducerea, dar dacă compania a pornit pe calea promovării valorilor etice, este o investiție care va fi utilă. În cele din urmă, valorile și principiile pe care o firmă pretinde că le apără nu pot fi susținute decât prin angajații săi. Creând un mediu de încredere și oferind abilitățile necesare, nu există nici o îndoială că societatea va construi o bază pentru ca o bună guvernare corporativă în ansamblu, să se ghideze pe căile marcate în cadrul culturii, politicilor și obiectivelor stabilite.

Departamentele de resurse umane

Într-o altă ordine de idei, de asemenea, vom vorbi despre departamentele de resurse umane ale marilor corporații care utilizează instrumente și canale digitale în procesele lor de selecție și relații cu personalul, ca LinkedIn sau Twitter, sau de a comunica și de a interacționa cu potențiali candidați. Acesta este, fără îndoială, un pas important spre digitalizarea sa.

Cu toate acestea, acest lucru nu va fi finalizat înainte de dezvoltarea unei transformări digitale globale a resurselor umane, care ar trebui să includă și instrumente digitale în toate procesele interne.

În cadrul acestui proiect am rezumat o listă cu 5 instrumente esențiale pe care departamentele de Resurse Umane digitale ar trebui să le utilizeze în mod regulat, atât în procesele externe, cât și în cele interne.

5. Instrumente indispensabile într-un departament HR

Rețele sociale interne

Obiectivul acestui tip de rețele sociale este de a îmbunătăți comunicarea internă și colaborarea între angajați. Prin facilitarea interacțiunilor dintre angajați, indiferent de departamentul din care fac parte, acest tip de instrument ajută la promovarea sentimentului de echipă și a camaraderiei care consolidează și cultura companiei.

În plus, rețelele sociale interne reprezintă un spațiu care permite flexibilizarea ierarhiilor și încurajează conversațiile mai informale, astfel încât acestea tind să îmbunătățească relațiile dintre angajații juniori și cei de rang înalt. Relațiile profesionale bune au, fără îndoială, un impact pozitiv asupra satisfacției angajaților, ceea ce reduce fluctuația de personal.

Există mai multe instrumente care îndeplinesc această sarcină, ca Jive, Yammer, SocialCast, Zyncro, Confluence sau Beezy, fiecare cu caracteristicile sale specifice, ceea ce le face mai potrivite pentru un tip sau altul de societate.

Instrumente de gamificare

Sunt soluții care permit companiilor să îmbunătățească motivația angajaților prin utilizarea instrumentelor și tehnicilor jocului, ceea ce este cunoscut sub numele de gamificare.

Acest tip de instrument poate fi utilizat în orice departament și în mai multe situații, cum ar fi motivarea agenților din departamentul comercial sau încurajarea participării angajaților la activitățile promovate de companie.

Problema este de a defini ce sarcini, procese sau activități să încurajeze și să stabilească premii -- nivele, clasamente, insigne, *coins*-- pentru a motiva angajații să dea ce au mai bun.

Unele dintre cele mai populare platforme de gamificare sunt Badgeville, Bunchball, Bigdoor sau Gamify, fiecare cu propriile sale particularități.

Platforme de e-learning

Trăim în epoca învățării pe tot parcursul vieții, definită ca responsabilitatea pe care fiecare persoană o preconizează cu privire la formarea proprie și reciclarea constantă în ceea ce privește cunoașterea și utilizarea instrumentelor.

Pentru a facilita formarea angajaților, multe companii utilizează platforme de învățare sau LCMS (Learning Content Management System), care sunt clase virtuale care oferă cursuri de formare adecvate pentru corporații.

Faptul că societățile oferă formare angajaților și facilitează dezvoltarea profesională a acestora este una dintre caracteristicile cele mai valoroase ale generației care constituie în prezent cea mai mare parte a forței de muncă, Millenials.

Prin urmare, încorporarea acestui tip de instrumente nu numai că îmbunătățește abilitățile angajaților actuali, ci este o modalitate foarte eficientă de a atrage potențiali angajați.

Unele dintre cele mai utilizate platforme de e-learning sunt Coursera, edX, Moodle, ATutor sau EFront.

Platforme de gestionare a salariilor

Platformele de gestionare a salariilor sunt unul dintre instrumentele de bază deja incluse în aproape toate departamentele de resurse umane.

Acest tip de produse software oferă, de obicei, sisteme de urmărire a vacanțelor și canale de comunicare care facilitează procesarea tuturor documentelor cu administrațiile publice.

Multe companii dezvoltă managementul salarizării și soluțiile generale de management al resurselor umane, atât pentru IMM-uri, cât și pentru companiile mari. Cele mai cunoscute sunt Sage, Meta4 și Factorial.

Soluții avansate de semnătură electronică

Necesitatea colectării de semnături de la angajați este o activitate constantă în orice departament de resurse umane. Pentru a da un exemplu, în multe companii este o cerință esențială ca angajații să semneze salariul în fiecare lună.

Departamentele de resurse umane care utilizează semnătura electronică economisesc timpul de gestionare, economisesc hârtie și simplifică procesele prin primirea de documente semnate în câteva minute.

Signaturit este instrumentul de semnătură electronică avansată cel mai bun pentru a finaliza semnarea documentelor ușor și rapid într-un mod complet digital: documentația de semnat poate fi trimisă prin e-mail sau prin panoul de control Signaturit, iar destinatarul poate semna în 3 pași simpli.

Atât expeditorul, cât și destinatarul documentului primesc o copie după semnare. Există și alte instrumente care sunt concepute pentru companii mai puțin sofisticate, cum ar fi întreprinderile mici și mijlocii.

Un dialog echilibrat între angajați și angajatori

Ei împărtășesc informații și preocupări.

- ✓ Ei caută să găsească cele mai potrivite soluții pentru probleme.
- ✓ Respectă și iau în considerare opiniile fiecărei părți, ceea ce le permite acestora să ia decizii împreună.

- ✓ Discută problemele în avans și încearcă să implementeze măsuri preventive.
- ✓ Colaborarea cu angajații poate ajuta la prevenirea pericolelor profesionale prin sugestii privind tehnicile de siguranță.
- ✓ Pe lângă faptul că au opinii excelente, prezența lor implică o participare timpurie la procesele de planificare, ceea ce înseamnă o înțelegere mai bună a motivelor pentru care sunt luate anumite măsuri de securitate și, prin urmare, se vor simți mai motivați să le respecte

Cum altfel pot colabora angajații în probleme de siguranță și sănătate?

- ✓ Prin utilizarea adecvată a echipamentelor, instrumentelor și a produselor cu care lucrează.
- ✓ Prin respectarea măsurilor preventive puse în aplicare de către alții și, în cazul în care una dintre tehnicile de securitate nu funcționează, angajații ar trebui să contacteze superiorii lor pentru a le comunica sau pentru a propune o altă măsură.
- ✓ Nu există nici o îndoială că angajații au un rol esențial în funcționarea unei companii, de aceea este foarte important să aibă o participare activă la siguranța lor și a colegilor lor.

Încurajați participarea

În cadrul diferitelor întâlniri nu s-a vorbit numai pentru liderii sindicali. Unele lucrări au fost adresate în special angajatorilor.

O bună metodă de a motiva echipa dvs. este de a încuraja participarea acestora la proiectele și inițiativele companiei. În loc să cereți doar sarcinile încredințate, încurajați-i să meargă cu un pas mai departe și să propună idei. Acestea sunt câteva instrumente pe care le puteți utiliza.

Cuția cu sugestii

Este esențial să existe un sistem formal în cadrul companiei pentru a face propuneri, fie că este vorba de o căsuță poștală fizică sau de o adresă de e-mail.

Timpul întrebărilor

Toate întâlnirile trebuie să includă o rundă deschisă în care oricine poate pune întrebări și face comentarii.

Grupuri de lucru

Când trebuie să îndepliniți o sarcină importantă în companie, cereți colaborarea voluntară a angajaților pentru a crea o echipă de lucru.

Grupuri de calitate

Grupurile de calitate sunt echipe de lucru permanente a căror funcție este de a îmbunătăți procesele și funcționarea companiei. Sprijiniți-i și dați-le putere.

Brainstormingul

Dacă este bine organizat și gestionat, brainstorming-ul este un instrument excelent pentru a încuraja participarea și creativitatea.

Concursul de idei

Scopul este de a organiza un concurs deschis tuturor, pentru a recompensa cea mai bună propunere sau inițiativă pe un anumit subiect.

Discuție directă

Aceasta constă în organizarea unei dezbateri pe un subiect de importanță în cadrul companiei. Obiectivul este de a cunoaște diferitele opinii, nu de a lua o decizie.

Stilul de management

În cele din urmă, pentru a încuraja participarea la compania dvs., trebuie să vă obișnușiți să cereți colaboratorilor dvs. să-și exprime opinia, să asculte ceea ce spun și să le luați în considerare.

Încurajați oamenii să participe și să-și prezinte ideile, nu le criticați sau respingeți din start și mulțumiți-le pentru participare.

În cele din urmă, permiteți angajaților dvs. să se organizeze în felul lor și să încerce inițiativele care le vin în minte.

Gestionarea comunicării interne a unei companii a fost întotdeauna importantă. Cu toate acestea, în ecosistemul digital în care milioane de oameni se deplasează în fiecare zi nu este doar important, este vital pentru orice corporație.



Enhance lobbying

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

This copy is free.

Sole responsibility lies
within autor.
The European
Commission is not
responsible for any use
that may be made
of the information
contained therein.