

Unija poslodavaca Crne Gore i Unija slobodnih sindikata Crne Gore, u projektu **«Viši nivo zajedničke socijalne posvećenosti – kao ključ informisanja & konsultovanja, učešće i njihovi izazovi»**,

Uzimajući u obzir važnost uloge koju igraju mehanizmi informisanja i konsultovanja zaposlenih na nacionalnom nivou;

Uzimajući u obzir važeća prava zaposlenih na informisanje i konsultovanje, predviđena nacionalnim zakonom koji ima za cilj da obezbedi efikasnost prava zaposlenih na informisanje i konsultovanje,

Uzimajući u obzir potrebu da se poboljšaju važeće definicije informisanja i konsultovanja zaposlenih kako bi se prilagodile potrebama kako zaposlenih tako i kompanija,

Uzimajući u obzir potencijal učešća zaposlenih u izvršnom upravljanju kao izvoru dodatnih informacija i konsultacija radi donošenja najboljih mogućih odluka u kompaniji i radi uspostavljanja saradnje za kontinuirani dijalog,

Uzimajući u obzir potrebu da se radi ka tom cilju i da se koristi kolektivno pregovaranje kao važan način postizanja cilja ,

Partner se slaže o sljedećem:

- **Pravo na informisanje i konsultovanje**

Definicije

Partneri se slažu o potrebi da se dođe do preciznije definicije koncepta kako bi se ona prilagodila evropskom zakonu, ali i zbog toga što se oni slažu da kako bi se takav mehanizam bolje primjenio, potrebno je da uključi:

- Informisanje: označava prijenos podataka od poslodavca do predstavnika zaposlenih kako bi se oni upoznali sa datom temom i ispitali je; informacije treba da budu pružene u pravo vreme, na takav način i sa takvim sadržajem da omogućavaju predstavnicima zaposlenih da urade detaljnu procenu mogućeg uticaja i, gde je to prikladno, da se pripreme za konsultacije sa nadležnim organom preduzeća ili grupom preduzeća;
- Konsultacije: označava uspostavljanje dijaloga i razmjenu mišljenja predstavnika zaposlenih i centralnog menadžmenta ili nekog drugog adekvatnog nivoa menadžmenta, u pravo vreme, na takav način i sa takvim sadržajem, što omogućava predstavnicima zaposlenih da izraze svoje mišljenje na osnovu ponuđenih informacija o predloženim mjerama na koje se konsultacija odnosi, bez negativnih posledica po obaveze menadžmenta, i u razumnom roku, što se može uzeti u obzir u okviru preduzeća ili grupe preduzeća;

Pored pitanja pokrivenih kolektivnim pregovaranjem, predstavnici sindikata na nivou kompanije (poverenik) ili sindikalni zvaničnik imaju pravo na informisanje i konsultovanje o sljedećim temama :

Informisanje i konsultovanje pokriva:

- (a) informisanje o najnovijem i mogućem razvoju ili aktivnostima preduzeća i ekonomskoj situaciji ;
- (b) informisanje i konsultovanje o situaciji, strukturi i mogućem razvoju zapošljavanja u okviru preduzeća i o pripremim merama, naročito kada postoji prijetnja po zapošljavanje;
- (c) informisanje i konsultovanje o odlukama za koje postoji vjerovatnoća da mogu dovesti do značajnih promjena u organizaciji rada ili u ugovornim odnosima;
- (d) informisanje i konsultovanje o potrebama kompanije u vezi sa obukom radnika u kompaniji;
- (e) informisanje i konsultovanje o potrebi kompanije da koristi nove oblike rada, kao što je rad na platformi.

Informacije se pružaju u pravo vrijeme, na takav način i sa takvim sadržajem da omogućavaju predstavnicima zaposlenih da sprovedu adekvatnu studiju i tamo, gde je to neophodno, da se pripreme za konsultacije.

Konsultacije se odvijaju:

- (a) tako da vreme, način i sadržaj budu prikladni;
- (b) na relevantnom nivou menadžmenta i zastupanja, u zavisnosti od teme koja je predmet diskusije;
- (c) na osnovu dobijenih informacija od poslodavca i mišljenja koje predstavnici zaposlenih treba da formulišu;
- (d) na takav način da obezbeđuju predstavnicima zaposlenih da se sastanu sa poslodavcem i dobiju odgovor, i razloge za taj odgovor, na bilo koje mišljenje koje bi oni mogli da formulišu;
- (e) sa ciljem postizanja sporazuma o odluci.

Procedura:

Predstavnik sindikata zahteva pisanim putem, prvo od menadžmenta kompanije, informacije koje se tiču pitanja obuhvaćenih pravom na informisanje.

Informacija se dobija u pisanoj formi, u roku od osam dana, ili 15 dana ako kompleksnost situacije to opravdava.

U slučaju konsultacija, poslodavac zahteva mišljenje predstavnika sindikata napismeno, što mora biti poslato u roku od 10 dana od prijema zahtjeva, ili u dužem roku koji je odobren imajući u vidu kompleksnost teme.

Ako predstavnik sindikata traži relevantne informacije o temi konsultacija, period koji je spomjenut u prethodnom paragrafu počinje od trenutka dobijanja informacije u pisanoj formi ili na sastanku na kome se odvija konsultacija.

Kada se radi o odluci poslodavca da primjeni ovlašćenja menadžmenta i organizacije iz ugovora o radu, proceduru informisanja i konsultovanja moraju sprovesti obe strane kako bi postigle konsenzus, kad god je to moguće.

Potrebno je napraviti tijelo, na sektorskom nivou, koje će se baviti informisanjem i konsultovanjem zaposlenih sa ciljem da kontroliše i provjerava proces poštovanja zakonodavstva, prikuplja kritike, prijedloge i žalbe kako od zaposlenih, predstavnika zaposlenih tako i od kompanija i da dela nepristrasno, kao posrednik, u slučaju konflikta, nudeći pravni savjet da bi se pronašlo rešenje.

Ovo tijelo ima za cilj da dela kao nadzorno tijelo i prva pomoć u slučaju potrebe da se poverljivost informacije dovede u pitanje ili odbijanja da se pruži informacija ili konsultacije.

Ovo bi trebalo da bude hitna procedura koja bi obezbedila koristan efekat odluke. Ovo tijelo ima zadatak da riješi postojeće ili buduće sukobe.

Pravo učešća zaposlenih

Partneri se slažu o važnosti prava na učješće predstavnika radnika u rešavanju sukoba ili izbegavanju sukoba. Takođe, kada se zaposlenima ponudi mogućnost da učestvuju u donošenju odluka, to dovodi do boljih rezultata u poslu, menadžmentu i ljudskim resursima.

Partneri se slažu da je važno uspostaviti saradnju za kontinuirani dijalog, a kada ovo imaju kao bazu, oni se dogovaraju o stvaranju tima za izvršni menadžment na nivou kolektivnog pregovaranja (na nivou kompanije/ili sektora).

Na ovaj način će se obezbediti kanal za davanje povratne informacije zaposlenima, što će svima koristiti.

Ovo neće ograničiti mogućnost i prava poslodavca da donosi odluke.

Zaposleni koji su deo procesa učešća imaju obavezu poštovanja poverljivosti.

Imajući ovo u vidu, partneri se slažu da zaposleni imaju pravo da učestvuju u procjesu donošenja odluka. U tu svrhu partner se dogovara o formiranju tima izvršnog menadžmenta.

Ovaj tim ima pravo da učestvuje, na svaka tri mjeseca, na sastanku menadžmenta.

U tu svrhu tim izvršnog menadžmenta ima pravo da:

- a) predstavi informacije i konsultacije o pitanjima kojima će se baviti na sastanku, naime u vezi sa planovima za restrukturiranje ili projektima;
- b) predstavi prijedloge, žalbe ili kritike upućene organima, nadležnim tijelima kompanije
- c) se sastane sa tijelima zaduženim za pripremni rad u restrukturiranju;

Tim izvršnog menadžmenta biće imenovan/izabran (zavisi od sistema koji sindikat koristi) od strane predstavnika sindikata/zaposlenih i predstavljace jednu trećinu menadžmenta u kompaniji.

Procedura nominovanja predstavnika zaposlenih će se izvršiti putem kolektivnog pregovaranja.

Finansijsko učješće zaposlenih

Partneri vide finansijsko učješće zaposlenih kao važan metod postizanja ciljeva učješća zaposlenih i bitan alat za poboljšanje i razvoj učješća socijalnih partnera i socijalnog dijaloga na nivou kompanije.

Imajući u vidu trenutnu pandemiju u kojoj je svijet, partneri se slažu da je uvođenje ovog učješća način da se bolje raspodjeli bogatstvo među zaposlenima i kompanijama i način da se poboljša učješće imajući za cilj da se prevaziđu razlike, da se promoviše razvoj kompanija, da se zadrži radna snaga i održi nivo zapošljavanja.

Partneri ukazuju da je uvođenje šema WFP, kao što je «Bonus» (šema djeljenja profita) način da se postigne cilj.

Ovo je naročito relevantno u okviru malih i srednjih prijeduzeća, gde zaposleni i kompanije treba zajedno da rade u obostranu korist.

U tu svrhu partneri se slažu da je najbolje voditi debate i uvesti ovo pitanje u okviru kolektivnog pregovaranja jer na taj način to pitanje može biti pod uticajem uslova u svakoj kompaniji i/ili grani.

Novi oblici rada

Imajući u vidu potrebu da se garantuje jednakost svih radnika na nestandardnim poslovima i radnika na platformama,

Partneri se slažu o upotrebi novih oblika rada, kao što je rad na platformama, ako se on sprovodi uz puno poštovanje svih međunarodnih i evropskih instrumenata o ljudskim, sindikalnim, socijalnim pravima i pravima na BZR.

Zaposleni, pokriveni novim oblicima rada, moraju imati pristup redovnom informisanju i konsultovanju, isto kao i radnici koji su fizički prisutni na svom radnom mjestu. Ako je ovo slučaj, i kako bi se ispoštovale bezbjednosne mjere usled KOVIDA-19, to se može desiti korišćenjem dostupnih digitalnih alata, naime digitalnih platformi.

Očekivani scenariji

Partneri se slažu da mehanizmi informisanja i konsultovanja igraju važnu ulogu u očekivanju scenarija i pronalaženju rešenja za izazove tako što će unaprijed raditi na njima.

U tu svrhu partneri se takođe slažu da obuka igra važnu ulogu, uz anticipiranje budućih potreba, kao što su potrebe za obukom, prekvalifikacijom i dokvalifikacijom.

Pandemija – KOVID-19

Svijet se suočava sa nezapamćenom sanitarnom krizom zbog KOVIDA-19. Partneri se slažu o potrebi da se prijeduzmu mjere koje osiguravaju bezbjednost pojedinca i privrede. Sa takvim ciljem na umu partneri se slažu o važnosti privilegovanja kvaliteta socijalnog dijaloga, kao načina da se obezbjedi kontinuitet rada i održi zaposlenost. Neophodne mjere treba donjeti u okviru kolektivnog pregovaranja.

U tu svrhu partneri se slažu o važnoj ulozi koju igraju mehanizmi informisanja i konsultovanja zaposlenih.

Socijalni partneri moraju da igraju važnu ulogu u mjerama koje treba donjeti, ne samo da bi se sprečile socijalne i ekonomske posljedice, već i da bi se promovisao oporavak kompanija, obezbjeđivanjem zapošljavanja i stvaranjem bezbjednih radnih mesta gde su uslovi rada takođe bezbjedni, i stvaranjem bezbjedne i zdrave sredine.

Imajući ovo u vidu, partneri se slažu o poboljšanju uloge informisanja i konsultovanja, ne samo da bi se pronašla rešenja za probleme nastale usled pandemije jer je to jako važan alat za naslućivanje mjera/potrijebe, već i da bi se pripremili za rad u budućnosti. Situacija u kojoj živimo je pokazala da nijesmo pripremljeni i da je bilo potrebno da se suočimo sa aktuelnom situacijom kako bismo postali svesni mana sistema. Da je postojao funkcionalni mehanizam, ne bismo ni saznali da nešto ne valja.

Mjesto: *Podgorica, Crna Gora*

Vrijeme: *19. januar 2021.*

Suzana Radulović
Generalni sekretar UPCG

Srđa Keković
Generalni sekretar USSCG