Together
Building the future of worker participation in health service sector

МАТЕРИЈАЛ ЗА ОБУКА

Во рамките на Проектот

"TOGETHER BUILDING THE FUTURE OF WORKER PARTICIPATION IN HEALTH SERVICE SECTOR"

With support from the European Union

ТЕМА бр. 1: Права и системи за учество во донесување на одлуки од страна на здравствените работници на нивните работни места

I.- Европски прописи за правата на работниците на учество во донесувањето на одлуки во нивните претпријатија

За да воспоставиме право на учество на работниците во Европската унија, почнавме од две појдовни точки: *Повелбата на Заедницата за основните социјални права на работниците од 1989 година* (тнр. Социјална повелба) во која се вели: „пожелно е да се охрабри учеството на работниците"; иако оваа „пожелност" нема да се реализира сè до Договорот од Амстердам и првата важна директива. (94/95/ЕЗ) за Европските совети за вработените.

Втората појдовна точка ја најдовме во *Повелбата за основните права на Европската унија*, со која се признава колективното право на учество на работниците, како што се:

- Слобода на собирање и здружување, како политичко така и синдикално (чл. 12)
- Право на информирање и консултирање со работиниците кога се работи за прашања во врска со претпријатието или одреден сектор, кое се врши преку претставници на работниците или синдикатите (чл. 27)
- Право на преговарање и колективно дејствување на соодветни нивоа, вклучувајќи и право на штрајк (член 28)

Покрај тоа, *Договорот за функционирање на Европската унија (TFEU)* регулира сè што се однесува на учество на работниците во донесување на одлуки преку системот за информирање и консултации, во Глава X, за социјална политика (чл. 151 до 161).

Во согласност со ова, Европскиот парламент усвои различни директиви и резолуции со кои се бара на работниците да им се гарантира право да учествуваат во процесот на донесување на одлуки во компаниите и на работните места, и тоа како во домашните, така и во меѓународните компании, за различни прашања. Споменатите директиви за информирање, консултации и учество на работниците во донесување на одлуки може да се групираат во три блока, во зависност од третирањето на различните аспекти со кои се занимаваат.

а) Информирање и консултации на национално ниво: Овој прв блок составен од три директиви, се однесува на правото на работниците да бидат информирани и консултирани на национално ниво за мноштвото прашања кои се однесуваат на економскиот ефект и идните развојни планови на претпријатието кои можат пресудно да влијаат на вработувањето.

With support from the European Union

- ***Директива на Советот 98/59/ЕУ***, од 20 јули 1998 година, која се однесува на колективните откази, (која ги менува и дерогира Директивата 92/56/ЕЗ и Директивата 75/129/ЕЗ Совет), според која, во случај на масовни откази, работодавачот мора да стапи во преговори со работниците како би се пронашол начин да се избегнат споменатите масовни откази, или да се намали бројот на отпуштени работници.

  Директивата го утврдува поимот колективен отказ *врз основа на бројот на откази*, иако неговата дефиниција е препуштена на избор на секоја држава членка, а исто така се регулираат и обврските на работодавачот (како и, од друга страна, правата на работниците, преку нивните претставници) пред давањето на наведените откази:

  - Работодавачот на претставниците на работниците во писмена форма ќе им ги достави сите потребни информации за планот за отпуштање, и тоа: причините за отпуштање; категориите и работниците кои ќе бидат отпуштени; критериумите врз основа на кои се утврдува вишокот на работници и пресметка на отпремнини. Сите овие информации работодавачот ќе му ги пренесе и на надлежниот јавен орган.

  - Работодавачот мора да се консултира со претставниците на работниците како би постигнал договор за избегнување или намалување на отпуштањата; односно за ублажување на последиците од отпуштањата со примена на социјални мерки за доквалификација или преквалификација на отпуштените работници.

- ***Директива на Советот 2001/23/ЕУ***, од 12 март 2001 година, во врска со должноста да ги информираат работниците во случај на трансфер на претпријатието и да ги штитат правата на вработените во таквите случаи.

- ***Директива на Европскиот парламент и Советот 2002/14/ЕЗ***, од 11 март 2002, со која се воспоставува општа рамка во врска со информирањето и консултирањето со работниците во Европската заедница, со утврдување на минимални процедурални правила за заштита на овие права, а на која подетално ќе се вратиме подоцна.

With support from the European Union

Овие три директиви ги оцени *Fitness Check* од 2013 година, кој утврди дека се: „релевантни, ефикасни и кохерентни, и дека меѓусебно се дополнуваат“; иако се воочени недостатоци како што се:

- Недоволна примена кога се работи за јавна управа, мали и средни претпријатија и екипажи на морски бродови;

- Потреба за промоција на културата на информирање и консултирање во државите кои немаат развиена традиција за споменатите култури, за да се зголеми ефикасноста на овие директиви, со проценка на факторите како што се: државата и нејзиниот систем на работни односи, големина на претпријатија; култура на социјален дијалог; и став на социјалните партнери, односно поддршка на работниците и секторите на активност.

б) <u>Информирање и консултации со транснационална компонента</u>:

- ***Директива 2009/38/ЕУ*****,** која ја менува Директивата 94/45/ЕУ за <u>конституирање на европските совети на вработени</u> и воспоставување на општи правила кои гарантираат информирање и консултирање на работниците за прашањата како што се резултати, перспектива, работна практика на компанијата или нејзини политики на реструктуирање, човекови ресурси и работни опкружувања.

- ***Директива 2004/25/ЕУ***, од 21 април за јавните понуди за преземање на друштвото, која воспоставува општи правила за информирање и консултирање во областа на понудата за вработување.

- ***Директива 2011/35/ЕУ***, <u>од 5 април, за спојување на акционерски друштва</u>

<u>в) Информирање и консултации за делумни права на учество со транснационална компонента</u>: Во овој трет блок вклучени се три директиви кои воспоставуваат различни форми на учество на работниците во процесот на донесување на одлуки во компанијата:

- ***Директива 2001/86/ЕУ***, од 8 октомври, за дополнување на статутот на европските компании во поглед на учество на вработените, и тоа не само преку информирање и консултации, туку и преку нивно <u>учество во управни одбори</u>.

With support from the European Union

- ***Директива 2003/72/ЕУ***, од 22 јули, за дополнување на статутот на европските задруги во поглед на учество на работниците.

- ***Директива 2005/56/ЕУ*** од 26 октомври, во врска со прекуграничните спојувања на друштвата, која содржи правила кои се однесуваат на учеството на работниците.

Заедно со овие Директиви, и како дополнување на истите, постојат меѓусекторски договори на социјалните партнери (како Директивата 97/81/ЕУ за работа со скратено работно време; Директивата 1999/70/ЕУ за работа на одредено време; или Директивата 2008/104/ЕУ за работа преку агенции за привремена работа), со имплицитни одредби за информирање и консултирање, како што е обврската на компанијата да ги известува работниците со договори за работа на одредено време за слободните постојани работни места.

На крајот, во овој преглед на правни регулативи, мораме да го споменеме ***Европскиот столб на социјални права***, кој се состои од 20 мерки кои имаат карактер на „обврзаност“ за Унијата во целост, чија цел е да служат како водич во постигнување на ефикасни социјални резултати и ефикасни политики на вработување, како и да се гарантира подобро регулирање и примена на социјалните права. Во оваа смисла, во принципот 8 на овој документ се вели:

> *Право на сите работници во кој било сектор е да бидат информирани и консултирани за прашањата што им се важни, особено кога станува збор за трансфер, преструктуирање и спојување на претпријатија, како и за колективни отпуштања, со цел да се подобри заштитата на работниците во овие ситуации.*

Овој *Столб*... оди подалеку од моментално важечкото тековно законодавство на Унијата, затоа што се применува без оглед на бројот на погодените работници, и го предвидува правото на работниците не само да бидат информирани, туку и да бидат консултирани во врска со овој вид на деловни трансакции.

II - Примена на системот на учество, информирање и консултации, согласно Директивата 2002/14

With support from the European Union

Директивата 2002/14/ЕУ, која стапи на сила на 23 март 2002 година и која требаше да се транспонира до 23 март 2005 година, референтна е во поглед на учество на работниците во донесувањето одлуки и вклучува информирање и консултации како елементи на споменатото учество, во рамките на следниве одредби (дел ѓ) и е) од член 2 од Директивата):

- **Информирање** се дефинира како пренос на податоци од страна на работодавачот до претставниците на работниците, како би можеле работниците да запознаат и анализираат одредена тема; и тоа кога станува збор за: кадровска политика; плати и услови за работа; перспективата на секторот во рамките на кој работи компанијата, итн.

- **Консултирање** е **размена на мислења и отворање на дијалог помеѓу претставниците на работниците и работодавачот**; тоа влијае на организацијата на работата и професионалните активности на работниците и се однесува на прашањата како што се: реорганизација на работните места, намалување на работното време, целосно или делумно преместување на компанијата, процес на спојување или преземање на компанијата, планови за стручно оспособување итн.

[Истите прописи за информирање и консултирање се појавуваат и во другите директиви кои веќе ги цитиравме: Директивата 2001/86/ЕУ; Директивата 2003/72/ЕУ и Директивата 2009/38/ЕУ].

За двата системи на учество воспоставена е општа рамка со следниве процедурални правила:

- Информациите и консултациите се вршат кога се работи за прашањата како што се финансиската ситуација на компанијата; структурата и перспективата на вработеност; одлуките кои можат да предизвикаат значителни промени во организација на работата или во договорните односи.

  Ова претходното не ги доведува во прашање одредбите од одделот 3) член 9, со кој се утврдува дека „Оваа директива нема да ги загрози другите права во поглед на информирање, консултирање и учество, кои постојат во националното законодавство“.

- Информирањето и консултациите треба да бидат спроведени во соодветен момент, како би се овозможила дебата на одредена тема.

With support from the European Union

- Информациите кои ги дава работодавачот на претставниците на работниците мора да им овозможат да се запознаат со ситуацијата како би го подготвиле својот одговор (фаза на консултации) на поставеното прашање.

- Информирањето и консултациите се вршат преку претставниците на работниците (совети на вработените или претставнички органи на државните службеници) или, директно, преку синдикатите.

- Целта на консултациите е постигнување на договор за одлуките кои би можеле да доведат до значителни промени во начинот на организирање на работите или во договорните односи; консултирањето е задолжително кога се работи за теми како што се: *реорганизација на работните места; скратување на работното време; комплетно или делумно селење на претпријатието, процеси на спојување или припојување на претпријатието, мерки кои влијаат на обемот на вработеност, плановите за обука, ревизија на организациските системи; стимулации и евалуација на работните места*

Покрај тоа, Директивата има за цел да гарантира доверливост на податоците кои работодавачот им ги обезбедува на синдикатите, се воведува и обврска за **чување на тајност и доверливост на податоците**, во согласност со која претставниците на работниците и нивните советници не смеат да извршуваат никакви информации кои како доверливи ги примиле од компанијата. Покрај тоа, работодавачите немаат обврска да ги информираат или консултираат претставниците на работниците доколку тоа информирање или консултирање сериозно би го нарушило работењето на компанијата.

Учество, информирање и консултирање во областа на здравјето и безбедноста на работното место:

Во поглед на здравјето и безбедноста на работата, постојат низа прописи кои ги регулираат процедурите за учество на работниците кои ги наведуваме во продолжението:

- ***Рамковна директива на Европската унија 89/391/ЕЕЗ***, *за воведување на мерки за стимулација на подобрување на безбедноста и здравјето на работниците на работата, која подразбира*:

  - Информирање на работниците (чл. 10), во согласност со одредбите на домашното законодавство, обичаите и

With support from the European Union

практиката и во зависност од ризикот, неговата проценка и мерките за заштита и/или превенција
- Консултирање о работниците или со нивните претставници (чл. 11)
- Балансирано учество во согласност со националното законодавство (чл. 11)
- И соодветна и доволна обука на работниците за прашањата поврзани со здравјето и безбедноста; особено: обезбедување на информации и упатства (член12.)

Покрај тоа, се дефинира поимот претставник на работниците со посебна одговорност за безбедноста и здравјето на работниците како:

> *„Секое лице избрано, именувано или назначено во согласност со националните прописи и/или практиката, да ги застапува работниците во случај на проблеми што произлегуваат од областа на безбедноста и здравјето на работниците на работата“*.

Овие претставници имаат овластување да бидат соговорници во фазата на консултации кога се работи за прашањата за заштита на работата, и дадени им се гаранции (доволно слободни денови, без намалување на заработката и сите потребни средства за извршување на своите задачи) како би можеле на вистинскиот начин да ја извршуваат функцијата која им е доделена; исто така им се признава правото од работодавачите да бараат преземање на соодветни мерки за ублажување на ризикот на работното место, и право да му се обратат на надлежниот орган доколку сметаат дека работодавачот не ги презема потребните мерки.

Покрај тоа, оваа Рамковна директива го обврзува работодавачот да им гарантира на работниците безбедност и здравје во сите аспекти кои се однесуваат на работата, и во таа цел се воспоставуваат следниве начела за превенција:

- *Да се проценат ризиците кои можат да се избегнат; и да се избегнат.*
- *Да се спречат ризиците на нивниот извор и на работниците да им се обезбеди потребната лична заштитна опрема (ЛЗО)*
- *Работата да му се прилагоди на работникот; избор на ЛЗО и методи на работа; со цел намалување на монотона и репетитивна работа и негативни ефекти на здравјето*
- *Планирање на превенцијата која опфаќа техника, организација на работата; услови на работа; социјални односи и фактори за заштита на животната средина*

With support from the European Union

- *Обезбедување на упатства, информации и обуки за работниците*
- *Воспоставување на заштитни мерки во областа на давање на прва помош, борба против пожар и евакуација на работниците*
- *Да се спроведува периодично надгледување на доброволна основа над здравјето на своите работници*

- **<u>Стратешка рамка за здравјето и безбедноста на работата во Европската унија 2014-2020</u>**, која ги вклучува следниве ставови за учество на работниците [оваа рамка ќе биде заменета во следниве месеци со нова рамка за периодот 2021-2027, која ќе ги содржи истите ставови на темата со која се занимаваме]:

  - *Целосното вклучување, учеството и застапувањето на работниците во претпријатијата, како и посветеноста на раководството, се исклучително важни за успехот на спречување на ризик на работното место.*

  - Неопходно е да се *„зајакнат овластувањата на претставниците и надлежните лица за прашањата во врска со здравјето и безбедноста, во согласност со националните прописи и практиката*“.

  - Државите членки се повикуваат: „*да го поддржат активното учество на работниците во примената на превентивни мерки на полето здравје и безбедност на работата и да гарантираат надлежните претставници во областа на здравјето и безбедноста да можат да ја поминат обуката која нема да биде ограничена само на основните модули*“.

  - Се посочува дека измените во законот мора да се вршат: „*на транспарентен и демократски начин*“; со учество на социјалните партнери“; со гаранција моменталното ниво на здравје и безбедност на работата; имајќи ги предвид *промените на работното место како резултат на технолошки напредок*.

  - Се нагласува дека учеството *на работниците и социјалните партнери на сите нивоа, во согласност со националното законодавство и пракса, е неопходен услов за успешна примена на прописите за здравје и безбедност на работата, и се смета дека е неопходно да се зајакне улогата на социјалните партнери.*

With support from the European Union

На крајот, треба да ги разгледаме трите специфични директиви во врска со здравствените работници, кои вклучуваат регулативи за правото на работниците да учествуваат во процесот на донесување одлуки и разни професионални аспекти:

- ***Директива 2010/32/ЕУ*** *од 10 мај, за спречување на акутни повреди во болничкиот и здравствениот сектор, спроведување на Рамковниот договор за спречување на акутни повреди во болничкиот и здравствениот сектор потпишан од HOSPEEM (Европска асоцијација на работодавачи во секторот на здравство и болници) и EPSU (Европската федерација на синдикати за јавни служби*).

  И договорот и Директивата „се применуваат на сите работници во болничкиот и здравствениот сектор, како и на сите оние кои се под управа и надзор на работодавачот“; со овие прописи се утврдуваат:

  - Принципите во поглед на учество на работниците (клаузула 4), каде се бара соработка помеѓу работодавачите и претставниците на работниците поради заштита на здравјето на работниците, спречување на ризик, избор на лична заштитна опрема, итн.

  - Елементи на информирање и обука за работниците (клаузули 7 и 8), во согласност со кои работодавачот има обврска на работниците да им обезбеди соодветни информации и обука за постапките во врска со употреба на остри предмети, и тоа во смисла на постоечки ризици, важечкото законодавство и добрата превентивна практика.

- ***Директива 200/54,*** *од 18 септември, за заштита на работниците од ризиците поврзани со изложување на биолошки агенси на работата*; која ќе се применува на активностите во текот на кои работниците се изложени или можат да бидат изложени на биолошки агенси поради природата на нивната професионална дејност, меѓу кои спаѓаат работата во здравството, како и работата во клинички, ветеринарски или дијагностички лаборатории.

  Што се однесува до консултирање и учество на работниците, со членот 12 од Директивата се пропишува дека тоа ќе се спроведува во согласност со одредбите на Директивата 89/391/ЕЕЗ, на која веќе се посветивме.

  Што се однесува до информирања и обуки на работниците, со членот 9 од Директивата се пропишува дека работодавачот ќе

With support from the European Union

преземе соодветни мерки како би им се гарантирала на работниците и/или на нивните претставници во претпријатието или на работно место, доволна и адекватна обука, која се заснова на основата расположливи податоци, за потенцијалните здравствени ризици, мерки за претпазливост, употреба на ЛО, добри хигиенски практики итн.

- ***Директива 90/269**, од 29 мај, за минималните безбедносни и здравствени барања при рачно пренесување на товар во случаи кога постои опасност особено од повреди на грбот на работникот*; со која се пропишува што се подразбира под рачно пренесување на товар, што вклучува меѓу другото пренесување (мобилизација) на луѓе или животни.

  Оваа директива го обврзува работодавачот да преземе соодветни организациски мерки или да користи соодветни средства, особено механичка опрема, како би се избегнала потребата за рачно пренесување на товар од страна на работниците, со проценка на условите на работа и настојувањето да се избегнат или намалат ризиците, особено во поглед на повреди на грбот.

  Кога се работи како за консултирање и учество, така и за информирања и обуки на работниците, оваа директива се повикува на веќе споменатите одредби на Директивата 89/391/ЕЕЗ.

With support from the European Union

ПРАШАЊА ВО ВРСКА СО ТЕМАТА 1

[за секое поставено прашање може да има неколку точни одговори]

1.- Европската Унија информирањето и советувањето на работниците го регулира преку:

* **Договор за функционирање на ЕУ**
* Европска повелба за правата
* Директиви на Европската Унија
* Ова прашање се регулира во рамките на националните прописи

2.- Европскиот столб за социјални права претставува чекор напред кога станува збор за учеството на работниците имајќи предвид дека:

* Европскиот столб за социјални права не воспоставува никакви прописи за учество на работниците
* Го воспоставува правото на работниците да бидат информирани и консултирани од страна на своите претпријатија
* **Го предвидува правото на работниците не само во поглед на информирање, туку и во поглед на нивното консултирање во врска со прашањата на пренос, реструктуирање, спојување на претпријатија и колективни откази**
* Го регулира правото на информирање и консултирање за сите држави членки на ЕУ, и има задолжителен карактер.

3.- Општите принципи за минималните права во врска со информирањето и консултирањето утврдени се во:

* Директива 94/95
* **Директива 2002/14**
* Европската повелба за социјални права
* Членот 153 од Договорот за функционирање на ЕУ
* Членот 156 од Договорот за функционирање на ЕУ, кој е разработен во Директивата 2009/38

4.- Под информирање мислиме на:

* Пренесување на кои било податоци кои се однесуваат на продуктивноста на компанијата
* Дијалог кој се воспоставува помеѓу работодавачот и претставниците на работниците како би се гарантирало учество на работниците во процесот на донесување на одлуки

With support from the European Union

* Пренесување на информации на претставниците на работниците за деловните потези на претпријатието откако истите се случиле
* **Пренесување на податоците на претставниците на работниците од страна на работодавачот, како би биле работниците запознаени со одредената тема која треба да ја разгледаат.**

5.- Кои од следниве искази кои се однеуваат на информирање и консултирање како системи на учество на работниците, се точни?

* **Работниците ги вршат преку советите на вработени или директно преку синдикалните организации.**
* **Помагаат во решавање на спорови, создаваат кооперативна клима на работното место и ја промовираат конкурентноста**
* **Мора да ја гарантираат својата ефикасност преку ефикасно вклучување на претставникот на работниците**
* Консултациите мора да се извршат во одреден момент и на соодветен начин, додека информирањето може да се изврши во кој било мемент, по одреден деловен потег на компанијата.
* **Консултациите се состојат од давање на мислење кое е корисно за процесот на донесување на одлуки**
* Европската повелба за основни права го препознава само информирањето како елемент на учество на вработените во претпријатието

With support from the European Union

ТЕМА бр. 2: Важноста на учеството на здравствените работници во донесувањето одлуки на нивните работни места

Кога зборуваме за *учество* на работниците, мислиме на уште еден поим кој е тесно поврзан со него и кој можеме да го сметаме за негово дополнување: учество на работниците во процесот на донесување на одлуки во нивните компании или на работните места; тоа е нешто што веќе го споменавме во текот на анализата на директивите за кои зборувавме во 1 тема и кое повторно го истакнуваме како многу важно.

I.- Донесување одлуки на работното место: Важноста на учеството на работниците.

Ефикасноста на која било организација во голема мерка зависи од нејзината способност на задоволителен начин да ги проведе процесите на генерирање и пренесување на информации, како во рамките на организацијата, така и надвор од неа, на тој начин таа станува стратешки фактор на нашата работа, кој ги ревалоризира нашите активности и кој мора да биде интегриран во глобалниот концепт

Донесувањето на одлуки е процес низ кој се идентификува потребата за одлучување, се утврдуваат возможните алтернативи, се анализира и избира една од нив, се имплементира избраната алтернатива и се оценуваат резултатите.

Овие „операции“ треба да ги спроведуваме низ „работна група или тим“, како би ги искористиле знаењето и искуството од поголем број на луѓе кои ќе ни помогнат да донесеме најдобри одлуки. Во споменатиот „работен тим“ треба да обезбедиме учествување на работниците.

Кога учествуваат работниците во донесувањето на одлуки, се чувствуваат ангажирани и посветени на постигнувањето на посакуваните резултати, па учеството се претвора во силен мотиватор кој резултира со појава на важен елемент како што е „емоционална интелигенција“; со други зборови: работниците се отворени за соработка и покажуваат одговорен став кој го прилагодуваат на правилата и начините на работа на своето работно место.

Поради тоа многу е важно да се поттикне учеството на вработените во донесувањето на одлуки, бидејќи ретко се случува некоја одлука која ќе ја донесе одредена компанија, на овој или оној начин, да не влијае на дневната динамика на вработените. Апсолутно сите одлуки имаат

With support from the European Union

влијание на иднината на компанијата и на нејзините вработени, па затоа е пожелно да се избегнат ситуациите на незадоволство кои се речиси неизбежни, кога им се наметнуваат одлуките на работниците без нивно учество.

Во таа смисла, од аспект на работодавачите, од суштинска важност за успех на претпријатието е фактот дека се вработените вклучени во процесот на донесување на одлуки, а тогаш мотивираноста и личната ангажираност се на високо ниво, како што ќе видиме во рамките на темата 3.

Предности и недостатоци од учествувањето во донесување на одлуки.-

Работодавачите воглавно се жалат на недоволната ефикасност и ефективност на своите работници, но дали се запрашале зошто е тоа така? Дали помислиле дека можеби работниците ја немаат очекуваната ефективност затоа што не се идентификуваат со наметнатиот начин на управување со претпријатието? Дали помислиле дека можеби е потребно да размислат како би реагирале тие (работодавачите) кога би биле соочени со наметнати одлуки?

За да ја докажеме основаноста на тврдењето дека е важно учеството на работниците во донесувањето на одлуки, неопходно е да се укаже и на предностите и на недостатоците од учеството на работниците во донесувањето на одлуки. Кога зборуваме за предностите, можеме да го истакнеме следново:

- Поголема концентрација на знаења, искуства и информации
- Постоење на поголем број на различни гледишта
- Полесно прифаќање на конечното решение
- Се намалуваат проблемите во комуникацијата
- Се постигнува поголема посветеност на вработените во компанијата
- Се намалуваат конфликтите во компанијата

Но, постојат и недостатоци кои мораме да ги минимизираме при воспоставување на системот на учество на работниците, како што се:

- Социјалниот притисок што се создава.
- Надминување на неформални лидери на групи.
- Скриени намери кои често влијаат на ставовите: лични интереси, политички интереси итн.
- Или, манипулација со чувството на посветеност и верност на работата, со цел побрзо донесување на одлуки.

With support from the European Union

II.- Консултации и колективно преговарање како инструменти за одлучување на работното место

Веќе рековме дека **консултирањето** има за цел воспоставување на контакти помеѓу страните (работниците и работодавачот), со цел изнесување и размена на мислења, пренесување на информации или заедничко решавање на одредени прашања, и во таа смисла консултирањето претставува една од процедурите за учество на работниците во донесувањето на одлуки во рамките на работните единици (или претпријатието).

Иако консултациите не подразбираат обврска за отворање на преговарачкиот процес, тие можат да го промовираат и така да доведат до усвојување на колективни договори; на тој начин консултациите често претставуваат вовед во отворање на социјален дијалог, преку размена на мислења помеѓу претставниците на работниците и раководството на претпријатието, кој ќе се случи во моментот и на начин кој ќе им овозможи на претставниците на работниците да го изнесат своето мислење врз основа на информациите кои им ги дал работодавачот за предложените мерки, кои се предмет на консултации.

Во таа смисла потсетуваме дека:

- Процедурите за учество, информирање и консултирање на работниците, треба да бидат дефинирани и применувани така да ја гарантираат нивната ефикасност и да овозможат ефикасно донесување на одлуки од страна на компанијата или на групите компании.

- Информирањето и консултирањето на работниците треба да се извршува со соодветно ниво на раководството на претпријатието и претставниците на работниците, во зависност од темата која се третира.

- Раководството на претпријатието и претставниците на работниците треба да воспостават дијалог во духот на добрата соработка, со почитување на сите меѓусебни права и обврски.

Токму поради тоа, консултациите се појавуваат како систем на заедничко управување или соодлучување кое овозможува заедничко дејствување на работниците и работодавачите во потрага по решенијата усвоени врз основа на заедничката улога. Покрај тоа, *Директивата 2001/86* оди чекор понатаму кога се работи за овој систем на учество на работниците, така што предвидува вклучување на претставниците на работниците во раководителните или управувачки органи на компанијата, во рамките на кои се расправа за прашањата кои директно влијаат на работењето на

With support from the European Union

претпријатието и каде се донесуваат соодветни одлуки кои се однесуваат на работниците и нивните услови за работа.

Колективно преговарање: Систем на учество на работниците во донесување на одлуки. -

Рековме дека *социјалниот дијалог или колективното преговарање* понекогаш можат да бидат конечен резултат по периодот на консултации, од моментот кога легитимните страни ќе почнат со преговори, во согласност со постоечката правна регулатива во секоја земја.

Колективното преговарање, заедно со слободата за здружување е основен постулат на Меѓународната организација на трудот (МОТ), кој е утврден 1919 година, па реафирмиран 1944 година, и дополнително разработен со конвенциите 151 и 154 на Меѓународната организација на трудот, и кој е претставен како постапка за решавање на работните спорови.

Според член 2 од Конвенцијата 154:

> *„колективното преговарање се води со цел: утврдување на условите за работа и условите за вработување; регулирање на односот помеѓу работодавачите и работниците; регулирање на односот помеѓу работодавачите и организациите на работниците.*

Покрај тоа, се воспоставуваат низа мерки за поттикнување на колективното преговарање, меѓу кои можеме да посочиме:

- *Колективното преговарање да им се овозможи на сите работодавачи и на сите групи работници*
- *Колективното преговарање прогресивно да се шири на сите прашања во врска со условите за работа*
- *Постапките за решавање на спорови да се уредат на начин кој ќе придонесе за поттикнување на колективно преговарање.*
- *Колективното преговарање да се одвива на сите нивоа: на ниво на претпријатие, на регионално или национално ниво*
- *Страните во преговорите да имаат потребни информации за преговарање и да бидат темелно запознаени со фактите*

Колективно преговарање во Европа:

На европско ниво колективното преговарање препознаено е како право во член 28 од *Повелбата за основни права на ЕУ*; постапката за колективното преговарање регулирана е со членовите 152, 154 и 155 од

With support from the European Union

Договорот за функционирање на Европската унија (TFEU). Оваа кратка регулатива воспоставува концизна правна рамка за колективното преговарање која, иако е минимална, социјалните партнери ја сметаат доволна за сегашната практика:

Конкретно, членот 152 од TFEU воспоставува почитување на принципите на автономија на волјата на страните и слобода на здружувања и им дава легитимитет на социјалните партнери да ги регулираат работните односи во кои учествуваат, претворајќи го колективното преговарање во алтернативно средство за изработка на правни прописи, а не само комплементарен пат, како што беше првобитно замислено.

Од друга страна, членот 155 од TFEU, во својот 1 став вели дека:

> *„Доколку социјалните партнери сакаат, нивниот дијалог на ниво на Унијата може да доведе до воспоставување на договорни односи, вклучително и склучување на договори"*

Во согласност со горенаведеното, можеме да разликуваме два процеси на преговори:

- Процес кој можеме да го наречеме <u>неформални колективни преговори</u>, каде е преговарањето водено со правилата кои се дефинирани од самите преговарачки субјекти, без оглед на постоечката законска регулатива која ги утврдува домените на договорот кои би можеле да се постигнат.

- И она што ние го нарекуваме <u>формално колективно преговарање</u>, кое се спроведува на регулиран начин, во согласност со општите правила за сите, во соодветната област и кое обично резултира со колективен договор, кој има правно и обврзувачко дејство за сите страни.

With support from the European Union

ПРАШАЊА ВО ВРСКА СО ТЕМА 2

[за секое поставено прашање може да има неколку точни одговори]

1.- Ефикасноста на едно претпријатие се заснова на:

* Постоење на еден лидер кој ги донесува сите одлуки
* **Определување одлуките да се донесуваат со учество на работните групи**
* **Спроведување на постапка на интерни консултации**
* Наметнување на лични одлуки под услов да се тие исправни со цел подобрување на производството во претпријатието
* **Анализирање на ситуацијата во врска со одредена тема и подготвеност да се сослуша мислењето на вработените**

2.- Од следниве изјави означете ги оние кои според Вас можат да се сметаат за „предности“ при примена на системот за донесување на одлуки со учество на вработените:

* **Помага во успехот на претпријатието**
* Многу време се губи беспотребно
* **Постигната е поголема ефикасност во управување со работењето**
* **Се создава поголема доверба меѓу вработените**
* Се создава притисок меѓу вработените кој е добар за конкурентноста
* **Постојат неколку различни гледишта**
* Доколку одлуката која ќе се усвои не е правилна, одговорноста ќе падне на вработените
* **Бројот на спорови на работното место се намалува**

3.- Што би требало да сметаме за соодлучување?

* Посебна постапка на информирање и консултации
* Спроведување на транснационални преговори
* **Вклучување на претставници на работниците во управувачките органи на компанијата**
* Начин на кој синдикатите влијаат на учеството во претпријатијата
* **Создавање на системи за консултација за воспоставување на учество на работниците**
* **Воспоставување на преговарачка комисија помеѓу работодавачите и претставниците на работниците**

With support from the European Union

4.- Кога се работи за консултациите, која или кои од следниве изјави се точни?

* **Тоа е размена на мислења помеѓу претставниците на работниците и раководството на компанијата**
* **Консултациите подразбираат дух на соработка и почитување на правата на сите страни**
* Тие се вршат најмалку два пати годишно
* **Тие овозможуваат ефикасно донесување на одлуки во компанијата**
* Тоа е инструмент кој мораме да го користиме пред почетокот на преговарачкиот процес со работодавачот
* **Претставниците на работниците го изнесуваат мислењето врз основа на информациите кои ги обезбедува работодавачот**

5.- Колективното преговарање на европско ниво е постапка на донесување на одлуки која е регулирана:

* **Договор за функционирање на Европската Унија**
* **МОТ во членовите од 151 до 155**
* **Со членот 28 од Повелбата за основни права на ЕУ**
* Ништо од горе наведеното не е точно

With support from the European Union

ТЕМА бр. 3: Учество на работниците во процесот на донесување на одлуки во рамките на нивните претпријатија како елемент на мотивација

I.- Мотивација и лично задоволство на работниците во здравствениот сектор

Мотивацијата и односот помеѓу мотивацијата и индивидуалниот учинок (задоволство на поединецот и продуктивност на компанијата) е исклучително комплексен феномен а неговото дефинирање не е лесна задача, иако некои од следниве изјави може да нè приближат до дефиницијата *мотивација*:

- Тоа е процес врз основа на кој одредено однесување е иницирано, одржувано и насочено, кое е насочено кон задоволување на важна потреба за поединецот во одреден момент.
- Тоа е внатрешна состојба која предизвикува одредено однесување.
- Тоа е процес кој води кон задоволување на потреби.
- Тоа е движечката сила што го наведува поединецот да усвои одредено однесување.
- Тоа се сили кои делуваат на поединецот и влијаат и го насочуваат неговото однесување.

Не е лесно да се објасни врската помеѓу мотивацијата и работниот учинок, бидејќи постојат повеќе различни теории; во секој случај сите споменати теории се согласуваат дека во обидот за објаснување на тој однос треба да се поврзат две работи: мотивација и задоволство.

Мотивација на работното место.-

Мотивацијата на работното место може да се разбере како процес со кој се активира, одржува и насочува одредено однесување, кое се стреми кон постигнување на одредени цели кои ги задоволуваат важните потреби на поединците, од една страна; и кој истовремено, овозможува постигнување на целите на компанијата (со тоа ја добиваме претходно споменатата врска).

Затоа се чини дека мотивацијата е аспект кој секогаш мора да биде присутен во односот помеѓу работодавачот и вработените, затоа што таа подразбира квалитативна промена во извршувањето на некои професии; мотивацијата исто така се доживува како начин на одржување на пријатно и проактивно работно опкружување. Затоа, еден од најважните бенефити од мотивацијата на работното место е посветеноста на работата.

With support from the European Union

Мотивираните работници за еден работодавач претставуваат посветени вработени кои сакаат да придонесат за претпријатието.

Меѓутоа, мотивираноста на вработените нема да постои доколку таа не потекне од работодавачот кој мора да покаже способност да ги вклучи своите работници со цел постигнување на максимален работен ефект, со самото тоа и деловни цели на претпријатието.

За да ја постигне работодавачот спомнатата вклученост на своите работници и, како последица на тоа, нивната мотивираност, постојат неколку фактори кои треба да ги земе во предвид:

- Работното место на кое работникот ќе се чувствува пријатно и на кое ќе може професионално да се развива
- Работно опкружување со добри меѓучовечки односи
- Адекватни услови за работа (плата, работно време, одмори, рамнотежа помеѓу работата и животот итн.); и нормално
- Овозможување на работникот да учествува во донесување на одлуки во рамките на своето претпријатие

Вид на мотивации на работното место.-

Иако во текот на историјата се појавија бројни теории и автори кои зборуват за мотивацијата поврзана со светот на работата, повеќето се согласуваат дека мотивацијата се состои од сите фактори способни да предизвикаат, одржуваат и насочуваат одредено однесување кое се стреми кон некоја цел; во таа смисла, постојат три вида на мотивација на работното место:

- Екстринзична (надворешна) мотивација: Кај овој вид на мотивација, тоа што мотивира е придобивката што се добива како резултат на вршење на некоја активност. Овој вид на мотивација се стреми кон постигнување на задоволителен резултат и избегнување на непријатни последици.

- Интринзична (внатрешна) мотивација: Овој вид мотивација започнува од задоволството што го создава одредено однесување или задача кога се извршува. Затоа, оваа мотивација се раѓа од самиот поединец и се заснова на задоволството што го доживува работникот кога работи во убава и пријатна средина, со соодветни алатки или кога ги гледа постигнатите резултати.

- Трансцендентна мотивација: Трет вид на мотивација е оној чиј двигател е придобивката или задоволството на трето лице или избегнување на негативни последици за наведеното трето лице.

With support from the European Union

Овој вид на мотивација ги вклучува оние работи што се прават на доброволна основа или во вид на волонтирање.

Накратко, постојат три вида на мотивација кои не се изолирани еден од друг, туку се меѓусебно поврзани и зависат од видот на лицето, работникот но и од конкретните случаи.

Последици од недостаток на мотивација во претпријатието.-

Ако е, како што можеме да видиме, мотивацијата на работа важна и за вработените и за работодавачите, тогаш и демотивираноста (недостаток на мотивација) за претпријатието исто така има свои последици и, иако зависи од разни фактори и околности, има еден заеднички елемент: недостатокот на мотивација на работното место е едно од „најтоксичните“ однесувања за здравјето на претпријатието.

Незадоволството на работа доведува до пад на ефективноста на работниците и до намалување на продуктивноста на претпријатието. Незадоволството доведува до демотивација, незаинтересираност за работа, што работниците може да ги доведе до апатија, неисполнување на секојдневните задачи, а тоа на крајот резултира со лоша работна клима, и до поголема можност да дојде до конфликт помеѓу работниците и раководителите од „средниот менаџмент“, шефовите на одделенија итн.

Покрај тоа, недостатокот на мотивација на работниците за компанијата може да произведе и други негативни ефекти како што се:

- поголеми трошоци поради отсуство од работа;
- помала продуктивност;
- поголема флуктуација на персоналот;
- лошо влијание врз имиџот и угледот на претпријатието.

Сето тоа се „надворешни“ ефекти кои не можеме секогаш да ги перцепираме во професионалните области кои, како јавниот здравствен сектор обезбедуваат услуги од есенцијална важност за граѓаните, и каде овие ситуации не се секогаш мерливи од аспект на „претпријатието“.

II- Учеството на работниците како елемент на мотивација на работното место.

With support from the European Union

Поголемото учество и вклучувањето на работниците во донесување на одлуки на нивното работно место е еден од најважните елементи за мотивација во претпријатието.

За учеството да стане клучен мотивирачки фактор за работниците, работодавачот мора да избегнува хиерархиски структури каде раководната моќ е концентрирана на врвот на пирамидата; исто така, мора да се стреми кон пофлексибилни, подвижни и помалку бирократски структури; во основа, работодавачот мора да има флуидна комуникација со претставниците на вработените, кои се вистински протагонисти на учеството.

Работодавачот мора да ја разбере самата суштина на учеството како елемент на мотивација, каде постои поголема способност за донесување на заеднички одлуки со работниците. Со учеството на работниците или на нивните претставници (синдикати) се постигнува култура на соработка што овозможува разбирање, заедничко управување и решавање на конфликтите што можат да се појават на работното место.

Во продолжението, предлагаме некои активности што работодавачот би можел да ги спроведе, без оглед на постоењето на правото на информирање и консултации со претставниците на работниците, за кои зборувавме порано, со цел да се подобри учеството на работниците и да се подобри мотивацијата на работниците:

- Одржување на редовни состаноци со работниците: Овие состаноци треба да служат за организирање на работата и развивање на директна комуникација помеѓу вработените и работодавачите од професионален аспект, што покрај тоа резултира со подобро работно опкружување.

  Тоа се работни состаноци кои овозможуваат изнаоѓање на решенија во поглед на извршување на професионални дејности и тие можат да помогнат во детектирање на спорови и брзо изнаоѓање на нивни решенија.

- Охрабрување на работниците да ги искажат своите мислења и идеи: Важно е да се изгради доверба што помага да се реши проблемот со анксиозност на работното место поради стрес или преоптоварување со работата.

  Важно е работодавачот да ги извести работниците дека нивните идеи се важни за него и дека ќе ги земе предвид. Исто така е важно да им се заблагодари на вработените за нивниот придонес.

With support from the European Union

Чувството на припадност е клучно кога станува збор за мотивација на работното место.

- Мотивирање на работниците без да се предизвика меѓусебна конкуренција; односно: потребно е да се даде поттик што нема да создаде љубомора меѓу работниците, туку ќе ја фаворизира соработката; се бара амбиент што не поттикнува индивидуализам, туку постигнување на цел со заедничка работа: Да се наградат сите членови на тимот (одделенија, деловни единици итн.) ако, на пример, се постигнат претходно поставените цели.

На крајот, накратко ќе ја разгледаме ***мотивацијата на работниот тим***, бидејќи учеството на работниците не е ништо друго освен тимска работа.

Работната мотивација, сфатена како тимска работа, овозможува постоење на кохезивна група на луѓе кои работат рамо до рамо; затоа, мора да се стремиме сите членови на споменатата група да бидат задоволни, мотивирани, за да го развијат својот целосен потенцијал. Најважно за мотивираноста на тимот е дека потребите на претпријатието и потребите на поединците во тимот се меѓусебно усогласени.

Точно е дека мотивацијата на поединецот може да се зголемува или намалува во зависност од многуте услови на кои треба да се обрне внимание, а меѓу кои се:

- Мораме јасно да ја дефинираме целта на работниот тим.
- Оваа цел мора да биде предизвик и поттик што може да ги стимулира членовите на тимот.
- Групите, односно тимовите, мора да бидат избалансирани (во смисла на техничко и човечко знаење), бидејќи меѓучовечките односи меѓу членовите на тимот се важни за одржување на добра работна средина.
- Важно е секој член на тимот да има одредена одговорност, и да се дефинира што треба да е изврши и на кој начин.
- Мораме да се погрижиме да овозможиме и личен и раст на работниците. Чувството на напредување, учење и усвојување нови вештини, ја зголемува самодовербата кај работниците и помага во одржување на нивната мотивираност.

III- Некои од клучните работи за мотивираност на работното место.

Одржувањето на висока мотивираност на работата не е секогаш лесно и шансите работниците да се заболат со психосоматски болести

With support from the European Union

предизвикани од негативни емоции и стрес се зголемуваат експоненцијално доколку работната средина не е соодветна.

Ние веќе ги споменавме позитивните ефекти на мотивираноста, како за работниците, така и за работодавачите. Во овој последен дел, ќе посочиме, од една страна, на некои од клучните работи што работниците би можеле да ги направат за да ја подобрат својата мотивираност на работното место; а, од друга страна, ќе споменеме и некои од работите што работодавачот може да ги примени во својата компанија или деловна единица, со цел подобрување на мотивираноста на своите работници.

Седум клучни работи за мотивација на работното место.-

- Запомнете кои се вашите цели: Светот се движи кон целите поставени на среден и долг рок и кои ни помагаат да работиме напорно додека не ги постигнеме.

  Ако ги изгубиме од вид своите цели, мотивацијата може да се намали.

- Престанете да се жалите: Ова е една од клучните работи за среќа. Најдобар начин да ја надминете фрустрацијата е да престанете постојано да размислувате за тоа што би сакале да имате, а немате.

  Одреден степен на амбиција е добар, но бидете умерени, за да не паднете во незадоволство.

- Ценете се и наградете се за постигнувањето на целите: Престанете постојано да се обвинувате. Одговорноста не обврзува да ги признаеме евентуалните грешки, но мораме да бидеме праведни: Ако ги правиме работите како што треба, тоа треба и да го признаеме тоа и да ја наградиме нашата работа.

  Многу е важно да се почестите себеси со каприц што ќе ги обележи вашите успеси: Вие вредите многу.

- Создадете свој работен простор: Ние поминуваме многу часови на своето работно место и затоа е важно да се чувствуваме пријатно. Претворете го своето работно „катче“ во пријатно место каде лесно ќе се концентрирате.

  Да се биде мотивиран е прашање на став: бидете упорни.

- Водете сметка за својот однос со колегите: Уживањето во доброто работно опкружување е еден од факторите кој најмногу влијае на благосостојбата на вработените. Обидете се да вложите одредено

With support from the European Union

време за да ги запознаете луѓето со кои работите, да ги научите нивните имиња и да дознаете нешто повеќе за нив, подобрете ги работната средина и динамиката на тимот.

- Промени? Тие се добредојдени: Промените ни помагаат да учиме и да напредуваме. Можеби во текот на професионалната кариера ќе морате да се носите со ситуации кои не сте ги очекувале. Погрешно е да се плашиме од промените и да дозволиме да не преплави неизвесноста предизвикана од промените; најдобро е да бидеме отворени и приемчиви за сето добро што може да ни го донесат новитетите.
  Учете и напредувајте.

- Оптимизмот нека биде Вашето знаме: Доброто расположение е заразно, затоа опкружете се со позитивни, витални и ентузијастични луѓе; тоа ќе ги подобри Вашето расположение и начинот на кој се соочувате со својот работен ден.

  Верувајте во себе: Да, јас можам (*Yes I can)*.

Работи што работодавачот може да ги направи за да ја подобри мотивираноста на своите работници.-

- Дајте им поголема автономија на своите работници: Дајте им поголема моќ на одлучување при извршување на нивните работни задачи и поголема независност кога станува збор за одредени аспекти на нивната работа.

- Направете да се чувствуваат признати за работата што ја работат; вреднувајте ги на вистинскиот начин доброто извршување на работните задачи, нивните резултати и достигнувања.

- Повремено понудете им стимулации на своите работници: додатоци на плата, награди, бонуси, социјални давања итн.

- Покажете интересирање за нивната работа: Прашајте ги работниците за нивните работни задачи, слушајте ги нивните предлози и поддржете ги во нивните одлуки.

- Обезбедете им на своите работници шанса да напредуваат во рамките на претпријатието: Обезбедете им на своите вработени да ја унапредат својата професионална работа. Работниците ќе се чувствуваат ценети и ќе почувствуваат дека нивната работа и напор имаат смисла и дека се адекватно наградени.

With support from the European Union

- Обучете ги своите работници: Обуката која ја стекнал работникот е дополнителна мотивација затоа што учењето овозможува професионален развој, стекнување на нови вештини и знаења и, на крајот на краиштата, му ги подобрува шансите на работникот да напредува во компанијата.

- Одредете адекватни заработки: Иако тие понекогаш не се пресуден елемент за работниците, адекватните заработки за добро извршената работа, ги вреднуваат и мотивираат работниците.

- Секој работник да биде на своето место. Распоредете го секој работник да биде на работата која најдобро му одговара на неговиот стручен профил, така да тој се чувствува пријатно и да постигнува најдобри резултати.

- Подобрете ги условите за работа на работниците. Не е добро ако немате вистински алатки за работа или имате минимални паузи во текот на работниот ден, на пример. Добро опременото работно место и добрите работни алатки прават сè да биде многу полесно и попријатно.

With support from the European Union

ПРАШАЊА ВО ВРСКА СО ТЕМА 3

[за секое поставено прашање може да има неколку точни одговори]

1.- За кое од наведеното сметате дека е причина да бидете мотивирани на работа?

* **Подобрување на условите за извршување на работните задачи на работата**
* **Добро дефинирани работни цели**
* **Кога ќе се наградите доколку ги постигнете целите кои што сте си ги поставиле**
* **Поседување на сопствен работен простор на работа**
* **Вашата работа да биде признаена**
* **Да имате добар однос со колегите**

2.- Кои од следниве тврдења ги сметате за точни?

* **Мотивацијата и личното задоволство се тесно поврзани**
* Личното задоволство на работата се постигнува само со добра плата
* **Добрата работна средина може да биде елемент за мотивираност на работникот**
* Условите за работа не се основен услов за да бидете мотивирани на работата
* Незадоволството на работното место не влијае на продуктивноста на компанијата
* **Работодавачот треба да ги воспостави елементите кои овозможуваат мотивираност на вработените**
* Ако не ме мотивира работодавачот, можам да го тужам по судски пат

3.- Кое од следнива тврдења е точно, а се однесува на активностите кои доведуваат подобра мотивираност на работното место?

* **Да им се обезбеди поголема независност на вработените**
* **Да им се понудат стимулации на вработените**
* **Да им се обезбеди можност за напредување на работа**
* **Да им се обезбеди обука на работниците**
* **Адекватно да се наградат за сработеното**

With support from the European Union

4.- Како информирањето и консултирањето како елемент на учество на вработените во компанијата можат да помогнат во мотивирањето на вработените?

* **Така што му дозволуваат на работникот да ги соопшти своите идеи на работодавачот**
* Информирањето и консултирањето ги решаваат работните спорови, но не помагаат во мотивирањето на вработените
* **Така што, тие можат да се користат за откривање на организациски проблеми што предизвикуваат фрустрации**
* **Свеста за развојот и плановите на компанијата овозможува воспоставување на флуидна комуникација која помага да се задоволат потребите**
* Доколку информирањето не е придружено со системот на консултации или колективен преговор, тоа не ја зголемува мотивираноста на работниците
* **Затоа што врз основа на консултирања можат да се подобрат условите за работа**
* Тоа се само елементи на мотивација доколку процесот на информирање се заврши со потпишување на колективен договор

5.- Која од следниве изјави е точна?

* **Мотивацијата на работниците позитивно влијае на продуктивноста на претпријатието**
* Учеството на работниците во рамките на претпријатието не е елемент за мотивација
* **Мотивацијата е процес кој води кон задоволување на потребите**
* Единствен валиден вид на мотивација на работното место е интризичната (внатрешна) мотивација
* **Последиците од недостатокот на мотивираност на работното место за компанијата се трошоци заради отсуство од работа**
* Мотивираноста на работното место е фокусирана на добрата заработка и добрите услови за работа

With support from the European Union