



**Together**

Building the future of worker participation  
in health service sector

**NEW MODEL OF PARTICIPATION  
OF EMPLOYEES**

## **СОДРЖИНА**

<b>ВОВЕД</b>	<b>5</b>
<b>I. ЗАКЛУЧОЦИ ОД ИСТРАЖУВАЧКАТА ФАЗА НА ПРОЕКТОТ</b>	<b>8</b>
<b>II. ВОДИЧ ЗА УЧЕСТВО: Рамки на новиот модел на учество на работникот во здравствениот сектор</b>	<b>11</b>
<b>II. А. Право на учество на работникот во здравствениот сектор преку европските регулативи</b>	<b>11</b>
Примена на системот за учество, информирање и консултации согласно Директивата 2002/14	15
Учество на работниците во врска со здравјето и безбедноста на работното место	16
Социјален дијалог и колективно преговарање	21
<b>II. В. Добри практики за подобрување на моделот на учество на работниците во здравствениот сектор во донесување на одлуки, во светло на актуелната ситуација во споменатиот сектор и новите професионални предизвици</b>	<b>23</b>
1) Подобра учество во врска со општите и професионални теми	25
2) Подобра заштита на здравјето на работниците преку поголемо учество во поглед на безбедноста и здравјето на работата	26
2а) Подобра здравје на работниците со залагање за здрави услови за работа	27
2б) Подобра учество на работниците во врска со здравјето и безбедноста на работното место	30
3) Поважната улога на синдикатите и претставниците на работниците во однос на учеството на работниците на работа	31

## ВОВЕД

Здравствените работници се сведоци на новите предизвици кои се последица на примената на новите технологии и форми на организација на работата, како и на пандемијата со COVID-19. Овие промени во голема мера влијаат на нивните работни услови; Се работи за професионален сектор кој е многу чувствителен на нови ситуации и од чии професионалци се бараат поголеми квалификации и напори, без истовремено да се зголеми бројот на персонал кој обезбедува услуги во здравствените служби, што доведува до нивно преоптоварување со работа, во смисла на директна грижа за пациентите и корисниците на здравствени услуги. Покрај тоа, понекогаш сопствениот физички интегритет на здравствените работници е изложен на ризик, бидејќи тие понекогаш не поседуваат соодветна лична заштитна опрема од COVID-19.

Со оглед на постоењето на овие предизвици, учеството на работниците во социјалниот дијалог, информирањето и консултирањето со нивните работодавачи, поважно е од кога било до сега, затоа што секоја од овие промени **влијае на условите на работа на здравствените работници**. Меѓутоа, луѓето кои работат во здравствените служби не се секогаш адекватно подготвени за соочување со спомнатите нови предизвици; згора на тоа, во многу случаи, самата природа на нивните професионални дејности не им остава доволно време или интерес да учествуваат во донесувањето на одлуки во рамките на своите институции или деловни единици, што често ги претвора **само во пасивни набљудувачи на процесот на одлучување, на кои не им останува друг избор освен да ги спроведуваат одлуките донесени од други**.

Покрај тоа, здравствените работници се многу уморни и особено демотивирани во оваа сегашна социјална состојба. Постојат неколку научни студии кои покажуваат дека **лицата вклучени во заедничко управување и одлучување на своето работно место се позадоволни** од работата; од друга страна, неучеството во овие процеси на заедничко управување и одлучување има негативни последици врз квалитетот на нивната работа и на нивото на посветеност, како и врз нивната професионална самопочит.

За осумнаесет месеци, во периодот меѓу април 2020 година, за време на првиот бран од пандемијата, и октомври 2021 година, работиме на реализација на проектот **(TOGETHER BUILDING THE FUTURE OF WORKER PARTICIPATION IN HEALTH SERVICE SECTOR)**, кој со финансиска помош на Европската унија, сметаше на учество на синдикатите и здравствените организации од пет различни земји: Летонија (Rīgas uzņēmēju biedrība); Италија (Confederazione dei

## TOGETHER. BUILDING THE FUTURE OF WORKER PARTICIPATION IN HEALTH SERVICE SECTOR

Sindacati Autonomi dei Lavoratori); Македонија (Confederation of free trade unions of Macedonia); Србија (Синдикат на вработените во здравство и социјална заштита на Србија) и Шпанија (Coalición de Sindicatos independientes de trabajadores de Madrid, CSIT UNIÓN PROFESIONAL).

Основна цел на проектот е зголемување на учеството на здравствените работници на нивните работни места, преку давање на информации за инструментите на спомнатото учество, како и преку оспособување на претставниците на работниците и синдикатите во смисла на поседување на вештини и алати кои би им овозможиле подобро и поактивно учество во донесувањето на одлуки на работа.

Покрај тоа, поаѓајќи од анализата на моменталното учество на работниците во донесувањето одлуки во секторот на здравствени услуги и нивниот степен на задоволство и мотивација во однос на учеството и извршувањето на сопствените професионални активности, дефинираме специфични цели што овозможуваат информирање и стручно оспособување на работниците, а тие цели се:

- Познавање на механизмите како што се информирање, консултирање и колективно преговарање, како би се зголемиле учеството и влијанието на вработените во донесувањето на одлуки во рамките на претпријатието, врз основа на прописите на Европската Унија.
- Поттикнување на учество со цел да се постигнат подобри работни услови за здравствените работници.
- Подигање на свеста, пред сè, на работниците кои не се членови на синдикати, со осмислување на партиципативни процедури кои ќе резултираат со поголемо влијание на процесот на одлучување во претпријатијата.
- Идентификување и промоција на добрите практики за учество преку транснационална соработка на проектните партнери.

Составот на организациите и земјите кои учествуваа во проектот ни овозможува транснационална димензија која ни овозможи да ги анализираме и меѓусебно делиме стратегиите и податоците, да разменуваме искуства и да учиме од тоа што е веќе направено во некои земји, да разменуваме добра практика од која сите можеме да имаме корист.

## 7

### Активности спроведени во текот на реализацијата на проектот.

За да се постигнат горе спроведените цели, реализирани се следниве активности, кои беа организирани онлајн поради ограничувањето на мобилноста, кое е последица на пандемијата со COVID-19:

- **Kick-off meeting (Почетен состанок)** [8 септември 2020]: на кој се претставени проектните партнери и целите на проектот; исто така, се дебатираше и за организациските прашања, поделбата на задачи и датуми со одредени настани.

На овој прв состанок беше претставена фазата на истражување, чиј дел беше започнат во мај; исто така, направен е вовед во европското законодавство за учеството на работниците во рамките на нивните претпријатија.

- **Working meeting expert I** [16 декември 2020].
- **Working meeting expert II** [11 февруари 2021].

Целта на двете експертски работилници беше да се анализираат анкетите и националните извештаи кои беа дел од истражувачката фаза на проектот и да се разговара за модулот на учество кој би бил прилагоден на предизвиците и специфичните услови на здравствениот сектор, а пренесувањето на резултатите е целта на овој Водич.

- **International Training** [15 и 16 јуни 2021]: На овој настан ќе се претстават и оценат подготвените материјали за обука преку специфични модули кои се наменети како за работниците, така и за претставниците на работниците, синдикатите и работодавачите; посебен акцент е ставен на поттикнување на работниците со конкретни алатки и методи да бидат поактивни во донесувањето на одлуки и процесот на управување во своето претпријатие..

Проектот ќе се заврши со одржување на **завршната Меѓународна конференција и состанокот за евалуација на партнерите во проектот** (чие одржување се очекува во октомври 2021 година) каде ќе се објават и ќе се расправа за конечните резултати на истражувачката фаза на проектот, ќе се дадат неопходните препораки и ќе се претстави добрата практика која се однесува на учеството на претставниците на работниците; Во исто време, ќе се промовира воспоставување

на мрежата за идна соработка меѓу партнерските организации на овој проект..

Заклучоците од овие иницијативи и активности, кои ги реализиравме за време на Проектот, пренесени се во овој Водич во кој се обидовме да воспоставиме **рамки на новиот модел на учество на работниците во здравствениот сектор**, врз основа на извршените анализи и добиени заклучоци, имајќи ја предвид моменталната социјална и професионална ситуација на оваа група работници и најнепосредните предизвици со кои се соочуваат, вклучувајќи ги и оние што произлегуваат од сегашната пандемија.

### I. ЗАКЛУЧОЦИ ОД ИСТРАЖУВАЧКАТА ФАЗА НА ПРОЕКТОТ

**Истражувачката фаза на проектот** се состоеше од четири комплементарни активности:

- Спроведување на **онлајн анкета** заради согледување на потребите на работниците во здравствениот сектор во однос на нивното учество во донесувањето на одлуки на нивните работни места. За таа цел, ги анализиравме следните аспекти:
  - Степен на знаење за механизмите на информирање и консултации и нивната примена во здравствениот сектор.
  - Оценка на степенот на задоволство во однос на спомнатите механизми на учество на работниците.
  - Учество во однос на одредени аспекти како што се обука и здравје и безбедност на работното место.
  - Степен на мотивација и професионално признание на работа.
  - о Начин на кој здравствениот работник ги решава своите работни и професионални проблеми
- **Изработка на Национален извештај**, од страна на експерти од секоја земја партнер во проектот, чија цел е да се анализира учеството на работниците, како и влијанието што спомнатото учество го има врз секторот на здравство, со посебен осврт на проблемите при примената на постојните механизми на учество;
- Изработка на **Извештај и споредбена анализа** на двете претходни

активности од страна на експертите координатори во проектот, со цел организирање на дебата и донесување на заклучоци

- Одржување на 2 работни состаноци на експерти (**Working meeting expert**), со веќе спомнатата цел да се разговара за моделот на учество прилагодено на предизвиците и актуелните специфични услови во здравствениот сектор.

### Заклучоци од истражувачката фаза

Заклучоците ги изведовме врз основа на анализа на резултатите од анкетите, податоците од националните извештаи и дебатите што се одржаа на експертските конференции, а ќе ги претставиме во два различни блока. На прво место, се занимававме со познавањето на европските директиви за учеството на работниците и нивната примена во секоја поединечна земја; исто така, се занимававме со оценка на улогата на претставниците на работниците во процесот на учество и оценка на учеството на работниците како професионалци во здравствениот сектор, во однос на важните прашања како што се обука и професионално усовршување, како и здравје и безбедност на работното место. Дојдовме до следните заклучоци:

#### **1. Постои високо ниво на незнаење за правото на работниците на учество во донесувањето на одлуки на нивните работни места и за системите и механизмите на учество на работниците, како на европско, така и на национално ниво:**

- Европската регулатива за правото на учество на работниците е непозната за 62 % од испитаниците; 35 % од испитаниците велат дека не знаат дали спомнатата регулатива се применува во здравствениот сектор (49 % од испитаниците велат дека се применува, а 16 % од испитаниците велат дека не се применува).
- 36 % од анкетираниите работници велат дека не се запознаени со посебната регулатива за учеството на работниците во здравствениот сектор.

#### **2. Системите на учество, информирање и консултирање негативно се оценети од страна на 30 % од анкетираниите работници; во таа смисла, има простор за нивно подобрување.**

- Повеќе од половина од анкетираниите работници (52 %) сметаат дека европските прописи не гарантираат учество на работниците во донесувањето на одлуки во нивните претпријатија.
- Сепак, системот за информирање е оценет позитивно од страна на 59 % од испитаниците; а системот за консултирање е оценет позитивно од страна на 61 % од испитаниците.

### 3. Улогата на синдикатите што се однесува до нивниот однос со работниците може да се подобри: повеќе од 30 % од анкетираниите работници ги доведуваат во прашање механизмите на синдикатите во однос на комуникациите и информирањето, а исто така го истакнуваат и недостатокот на доверба во синдикатите.

- 33 % од анкетираниите работници сметаат дека не се информирани правилно од страна на синдикатите или претставниците на работниците кога станува збор за дијалог со работодавачот.
- Дури 40 % од испитаниците велат дека не ги канализираат своите проблеми преку синдикатите (60 % од испитаниците велат дека го прават тоа, а тој процент се искачува и до 72 % доколку овде ги вклучиме и синдикатите и претставниците на работниците), 22 % од анкетираниите работници велат дека своите проблеми ги канализираат преку разговори со работодавачот.

### 4. Има висок процент од анкетираниите работници (41 %) кои не се задоволни од своето учество во однос на обука и спречување на професионалниот ризик.

- 42 % НЕ посетуваат обука од областа на безбедност и здравје при работа, ниту учествуваат во активностите на превенција. [Овој процент е подобар кога станува збор за здравствен надзор – 65 % од анкетираниите работници велат дека имаат организирани периодични лекарски прегледи, додека 35 % велат дека немаат].
- 40 % од испитаниците велат дека НЕ посетуваат обука за стручно усовршување, а од оние испитаници кои посетуваат, 35 % ја оценуваат како несоодветна и тоа во однос на зачестеноста и квалитетот.

На второ место, се занимаваме со степенот на задоволство на работниците во однос на нивното учество во донесувањето на одлуки во нивната компанија и тоа од два аспекта: еден општ аспект, кој се однесува воопштено на учеството на работниците во донесувањето на одлуки на работа, и втор, кој се однесува на учеството во врска со стручната обука во областа на безбедност и здравје при работа. На крајот, го анализиравме степенот на задоволство во однос на мотивацијата и професионалното признание што здравствените работници го добиваат при вршењето на својата професионална дејност. Ова се заклучоците што се добиени во овој втор блок:

### 5. Општо земено, кога станува збор за учеството во донесувањето на одлуки на работното место, работниците не се задоволни:

- Задоволството на работниците по тоа прашање е ниско или многу ниско за 54 % од испитаниците.
- 53 % не се задоволни од своето учество во однос на безбедноста и здравјето при работа; што не може да се каже за активностите на превенција, за што 58 % од испитаниците велат дека се задоволни од учеството по тоа прашање.
- Задоволството во однос на посетување на обука за доквалификација и усовршување е големо, 60 % од испитаниците велат дека ја посетуваат оваа обука; од друга страна 35 % од испитаниците не се задоволни ниту од нејзината соодветност за нивниот стручен профил, ниту од зачестеноста на нејзиното организирање.

### 6. Има висок процент од анкетираниите работници (31 %) кои никогаш или речиси никогаш не се мотивирани на работата; од друга страна имаме 19 % од испитаниците кои тврдат дека се мотивирани често; и 47 % кои велат дека се мотивирани само „понекогаш“.

- Се чини дека работниците од Македонија се најмалку мотивирани, 51 % од нив велат дека никогаш или речиси никогаш не се мотивирани, а преостанатите 49 % тврдат дека се мотивирани често или понекогаш; потоа следуваат Шпанија и Италија, со повеќе од 30 % од испитаниците кои чувствуваат недостаток на мотивација.



- Од друга страна, работниците од Летонија се највеќе мотивирани со 59 % од испитаниците кои одговориле „понекогаш“ и 31 % од испитаниците кои одговориле „често“ (што сочинува вкупно 90 % од испитаниците – никој во Летонија не одговорил дека никогаш или речиси никогаш не е мотивиран); 37 % од анкетираниите работници од Србија велат дека се често мотивирани, (додека 46 % дале одговор понекогаш).

### 7. Укажано е на низа аспекти кои, според зборовите на испитаниците, мора да се подобрат за да се зголеми мотивацијата на работниците и кои се наведуваат по следниот редослед:

- Подобра заработка (едногласен одговор во сите земји);
- Поголемо учество во одлучувањето за стручни прашања (мнозински одговор во Шпанија и Италија)
- Поголема и подобра заштита во однос на безбедноста и здравјето при работа (пресудна опција за Србија)
- Поголемо професионално признание за извршената работа (најбираната опција од страна на работниците во Летонија, што е необично, со оглед на тоа што летонските работници изразија висок степен на задоволство и мотивација)
- Повеќе обука со цел стекнување на професионални вештини и компетенции (најважна опција за Македонија)

## II. ВОДИЧ ЗА УЧЕСТВО: Рамки на новиот модел на учество на работниците во здравствениот сектор

### II. A. Право на учество на работниците во здравствениот сектор преку европските прописи

Во материјалот за обука изработен во рамките на Проектот, веќе зборувавме за правото на учество на работниците во донесувањето на одлуки во нивните претпријатија, што е регулирано со европските прописи и нема повторно да го наведуваме во овој Водич...; Меѓутоа, сакаме да истакнеме некои аспекти на ова право што го пропишаа Европскиот парламент и Советот на Европската

унија преку разни директиви и резолуции во кои се бара од државите да им се гарантира на работниците правото на учество во донесувањето на одлуки во рамките на нивните претпријатија и деловни единици, пред сè преку механизмите за информирање, консултирање и колективно преговарање (или социјален дијалог).

Во таа смисла, ќе спомнеме три директиви, кои се однесуваат на информирање и консултирање на национално ниво, со кои се утврдува правото на работниците да бидат информирани и консултирани од страна на работодавачите за низа прашања кои се однесуваат на економскиот ефект и идните развојни планови на претпријатијата што можат пресудно да влијаат на вработувањето, меѓу останатото.

- **Директива 98/59/ЕЗ** на Советот, од 20 јули 1998 година, која се однесува на колективните откази, (која ја менува и derogира Директивата 92/56/ЕЗ и Директивата 75/129/ЕЗ на Советот), според која, во случај на масовни откази, работодавачот мора да стапи во преговори со работниците за да се пронајде начин да се избегнат спомнатите масовни откази, или да се намали бројот на отпуштени работници..

Директивата го утврдува концептот на 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 давање на наведените откази: **Обврските на работодавачот** и правата на работниците се:

- Работодавачот има обврска на претставниците на работниците да им ги достави во писмена форма сите потребни информации за планот на отпуштање, и тоа: причини за отпуштањето; категории и работници кои ќе бидат отпуштени; критериуми врз основа на кои се утврдува вишокот на работници и пресметката на отпремнини. Сите овие информации работодавачот исто така ќе ги пренесе и на надлежниот јавен орган.
- Работодавачот мора да се консултира со претставниците на работниците за да постигне договор за избегнување или намалување на отпуштањето; односно ублажување на последиците на отпуштањето со примена на социјални мерки за доквалификација или преквалификација на отпуштените работници.

- **Директива 2001/23/E3** на Советот, од 12 март 2001 година, во врска со должноста за известување на работниците во случај на пренос на претпријатието и заштита на правата на вработените во такви случаи.
- **Директива 2002/14/E3** на Европскиот парламент и Советот, од 11 март 2002 година, со која се воспоставува општа рамка во врска со информирање и консултирање на работниците во Европската заедница, со утврдување на минималните процедурални правила за заштита на овие права, а на која подетално ќе се вратиме подоцна.

Овие три директиви ги оцени *Fitness Check* од 2013 година, кој утврди дека се: „релевантни, ефикасни и кохерентни и дека меѓусебно се надополнуваат“; иако се воочени недостатоци во врска со опсегот на примена и имплементацијата на овие директиви од страна на некои држави, и тоа конкретно:

- Недоволна примена кога станува збор за јавната управа (јавниот сектор), малите и средни претпријатија и екипажите на поморски бродови;
- Потреба од промоција на културата на информирање и консултирање во државите кои немаат развиена традиција на спомнатата култура, за да се зголеми ефикасноста на овие директиви, со проценка на фактори како што се: државата и нејзиниот систем на работни односи; големината на претпријатието; културата на социјалниот дијалог; и ставот на социјалните партнери, односно поддршката на работниците и релевантниот сектор на дејност.

Во таа смисла, сметаме дека е неопходно да се потсети дека, и покрај овој почетен недостаток на примена на спомнатите прописи во јавниот сектор, што во голем дел го сочинува здравствениот сектор, како што видовме во фазата на истражување, можеме да се потпреме на **Европскиот столб на социјални права**, кој е составен од 20 мерки кои имаат карактер на „обврски“ за Унијата во целина, чија цел е да служат како водич во постигнувањето на ефикасни социјални резултати и ефикасни политики на вработување, како и да се гарантира подобро регулирање и примена на социјалните права. Во таа смисла, во 8. начело на овој документ се вели:

Сите работници од кој било сектор имаат право да бидат информирани и консултирани за прашањата што за нив се важни, а посебно кога станува збор за пренос, реструктурирање и спојување на претпријатија, како и за колективните отпуштања, со цел да се подобри заштитата на

работниците во тие ситуации..

Овој Столб... оди подалеку од моментно важечкото законодавство на Унијата, бидејќи се применува без оглед на бројот на засегнати работници и предвидува работниците да имаат право не само да бидат информирани, туку и да бидат консултирани во врска со овој вид деловни трансакции.

### Примена на системот на учество, информирање и консултации, според Директивата 2002/14

Директивата 2002/14/E3, е референтна во однос на учеството на работниците во донесувањето на одлуки, и ги вклучува информирањето и консултирањето како елементи на спомнатото учество, во рамките на следните одредби:

- **Информирањето** се дефинира како **пренесување на податоци од страна на работодавачите до претставниците на работниците, за да можат работниците да се запознаат со одредена тема и да ја анализираат**; и тоа кога станува збор за: кадровската политика; заработката и условите за работа; перспективите на секторот во чии рамки работи претпријатието итн.
- **Консултирањето** е **размена на мислења и отворање на дијалог меѓу претставниците на работниците и работодавачите**; тоа влијае на организацијата на работата и на професионалните активности на работниците, а се однесува на прашања како што се: реорганизација на работните места, намалување на работното време, целосно или делумно преместување на претпријатието, процеси на спојување или припојување на претпријатија, планови за стручно оспособување итн.

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

- Информации и консултации се вршат кога станува збор за прашања како што се финансиска ситуација на компанијата; структура и перспектива на вработувањето; одлуки што можат да предизвикаат значителни промени во организацијата на работата или во договорните односи.
- Информирањето и консултациите треба да бидат спроведени во соодветно време, за да се овозможи дебата на одредена тема меѓу работодавачот и претставниците на работниците.



## TOGETHER. BUILDING THE FUTURE OF WORKER PARTICIPATION IN HEALTH SERVICE SECTOR

- Информациите што ги дава работодавачот мора да им овозможат на претставниците на работниците да се запознаат со ситуацијата за да подготват свој одговор (фаза на консултации) на покренатото прашање.
- Информирањето и консултациите се вршат преку претставниците на работниците (совети на вработените или претставнички органи на државните службеници) или, директно, преку синдикатот.
- Целта на консултациите е постигнување договор за одлуките кои би можеле да доведат до значителни промени во начинот на организирање на работата или во договорните односи.

Покрај тоа, Директивата има за цел да ја гарантира доверливоста на информациите кои работодавачот им ги дава на синдикатите, и се воведува обврска за чување на тајноста и доверливоста на податоците, според која претставниците на работниците и нивните советници не смеат да објавуваат никакви информации што ги добиле како доверливи 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 на работниците по прашањето на безбедност и здравје на работното место

Што се однесува до актуелната ситуација низ која поминува здравствениот сектор, кој ги згрижува граѓаните заболени од COVID-19 во здравствените установи за давање на медицинска помош, (во многу случаи здравствените работници во својата работа немаат доволно основни и ефикасни средства за лична заштита, за да ги избегнат ризиците од пандемијата) сметаме дека е потребно повеќе од кога било да се посвети посебно внимание на учеството на вработените во здравствениот сектор заради одбрана на нивната безбедност и здравје, со соодветно детектирање на професионалните ризици и воспоставување на неопходните превентивни мерки за борба против истите преку користење на лична заштитна опрема (ЛЗО), преку организирање на обука и давање на неопходните информации за избегнување на спомнатите ризици, како и осмислување на интегрирани политики на превенција кои би требало претходно да се договорат со претставниците на работниците во различни деловни единици.

Од таа причина, заедно со гореспомнатите прописи за учество на работниците

## 17

во донесувањето на одлуки на нивните работни места, исто така во овој Водич сакаме да напоменеме уште една низа одредби кои ги регулираат постапките на учество на работниците, посебно во однос на безбедноста и здравјето при работа.

**Специфичноста на овие директиви**, за кои ќе зборуваме во продолжение, **е во тоа што покрај правото на учество на работниците, утврдуваат и конкретни обврски што мора да ги исполни работодавачот за да им гарантира на работниците соодветни здравствени и безбедносни услови**, а кои мора да ги познаваме за да бараме нивно спроведување и имплементација.

- **Рамковна директива на Европската унија 89/391/ЕЕЗ**, за воведување на мерки за поттикнување на подобрувањето на безбедноста и здравјето на работниците при работа, која подразбира:
  - Информирање на работниците (чл. 10), во согласност со одредбите на домашното законодавство, обичај и пракса и во зависност од ризикот, неговата проценка и мерки на заштита и/или превенција
  - Консултирање со работниците или нивните претставници (чл. 11)
  - Балансирано учество во согласност со националното законодавство (чл. 11)
  - И соодветна и доволна обука на работниците за прашањата кои се однесуваат на безбедноста и здравјето; особено: давање информации и упатства (член 12)

Спомнатата Рамковна директива го дефинира поимот претставник на работниците со посебна одговорност за безбедноста и здравјето на работниците на следниот начин:

„Кое било лице кое е избрано, именувано или одредено во согласност со националните прописи и/или пракса, да ги претставува работниците во случај на проблеми што произлегуваат од областа на безбедност и здравје на работниците при работа“.

Исто така, во согласност со оваа Рамковна директива, спомнатите претставници имаат овластување да бидат **соговорници во фазата на консултации кога станува збор за прашањата на заштита при работа**, и дадени им се гаранции

(доволно слободни денови, без намалување на заработката и сите потребни средства за вршење на нивните задачи) за да ја вршат правилно функцијата што им е доделена; исто така им се признава правото да побараат од работодавачите да се преземат соодветни мерки за ублажување на ризиците на работното место, како и право да се обратат до надлежниот орган доколку сметаат дека работодавачот не ги презема потребните мерки.

Покрај тоа, оваа Рамковна директива **го обврзува работодавачот да ја гарантира безбедноста и здравјето на работниците во сите аспекти што се однесуваат на работата**, и за таа цел се воспоставуваат следните начела на превенција:

- Да се проценат ризиците и да се избегнат
  - Да се спречуваат ризиците од нивниот извор и на работниците да им се обезбеди потребната лична заштитна опрема (ЛЗО)
  - Да се прилагоди работата на работникот; избор на ЛЗО и метод на работа; со цел намалување на монотоната и репетитивна работа и негативните ефекти врз здравјето
  - Планирање на превенција која ја опфаќа техниката, организацијата на работа; условите за работа; општествените односи и факторите за заштита на животната средина
  - Обезбедување на упатства, информации и обуки за работниците
  - Да се воспостават заштитни мерки во областа на давање на прва помош, борба против пожари и евакуација на работниците
  - Да се спроведува периодичен надзор на доброволна основа над здравјето на работниците.
- **Стратешка рамка на ЕУ за здравје и безбедност при работа 2017-2021 година**, одобрена на 28 јуни 2021 година; се однесуваше на безбедноста и здравјето при работа во светот на работа во постојана трансформација и дефинирање на нејзините приоритети преку трипартитен пристап (работници -социјални соговорници-, работодавачи и влади) со три трансверзални цели:

- Предвидете и управувајте со промените во контекст на еколошките, дигиталните и демографските транзиции
- Подобрување на превенцијата од професионални несреќи и болести, барање пристап за „нулта визија“ во врска со смртни случаи поврзани со работа
- Е, зголемете ја подготвеноста да одговорите на сегашните и идните здравствени кризи.
- Нејзината цел е да ги прилагоди работните места на нови работни ситуации како што се дигитализација, позеленување, стрес и психосоцијални ризици, СОВИД-19 или спречување ризици од работни несреќи и професионални заболувања и заштита на 170 милиони луѓе, работници во ЕУ; промовирање акции како што се: Ефективна примена на ЕУ, национално, секторско и деловно ниво, преку социјален дијалог; финансирање, преку европски фондови, особено механизмот за обновување и отпорност, МРР; или подигање на свеста за ризиците поврзани со работни несреќи, повреди и професионални болести.

Во однос на учеството на работниците, се воспоставуваат серија размислувања, нагласувајќи:

- Важноста на целосното вклучување, учество и застапеност на работниците во компаниите и посветеноста на менаџментот за успех во превенцијата на ризик на работното место.
- Потребата да се зајакнат компетенциите на претставниците и лидерите во областа на здравјето и безбедноста, во согласност со националните закони и практики

Во овој поглед, од земјите -членки се бара да го поддржат активното учество на работниците во примената на превентивните мерки во областа на здравјето и безбедноста при работа и да гарантираат дека надлежните претставници во областа на здравјето и безбедноста можат да добијат обука што не е ограничувајте се на основните модули.

- Дека измените на законодавството мора да се направат на транспарентен и демократски начин, со вклучување на социјалните партнери и да не предизвикаат, во никој случај, намалување на нивото на здравје и безбедност при работа; нагласувајќи дека мора да се земат предвид промените на работното место како резултат на технолошкиот напредок.
- И нагласува дека учеството на работниците и социјалните партнери на сите нивоа, во согласност со националното законодавство и практика, е неопходен услов за успешна имплементација на законодавството за здравје и безбедност при работа.

На крајот, мора да се осврнеме на трите специфични директиви што се однесуваат на здравствени работници, кои ги вклучуваат прописите за правото на работниците на учество во процесот на донесување на одлуки, како и разни обврски што работодавачот мора да ги преземе врз себе кога се во прашање одредени професионални аспекти поврзани со вработените во здравството:

- **Директива 2010/32/EU** од 10 мај, за превенција на акутни повреди во болничкиот и здравствениот сектор, со кој се спроведува Рамковниот договор за превенција на акутни повреди во болничкиот и здравствениот сектор што го потпишаа HOSPEEM (Европска асоцијација на работодавачи во секторот на здравство и болници) и EPSU (Европска федерација на синдикати на јавни служби). Таа „се применува 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 однос на учеството на работниците (клаузула 4), каде се бара соработка меѓу работодавачот и претставниците на работниците заради заштита на здравјето на работниците, спречување на ризици, избор на лична заштитна опрема, итн.
  - Елементите 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 упатства за постапките поврзани со употреба на остри предмети, и тоа во смисла на постоечките ризици, важечкото законодавство и добрата превентивна пракса.**

- **Директива 200/54**, од 18 септември, за заштита на работниците од ризици поврзани со изложување на биолошки агенси на работа; 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 работа во здравството, како и работа во клинички, ветеринарни или дијагностички лаборатории; нејзините одредби кои се однесуваат на инструментите на консултирање и преговарање се повикуваат на Директивата 89/391.

Што се однесува до информирањето и обуката на работниците, со член 9 од Директивата се пропишува дека **работодавачот ќе преземе соодветни мерки за да им гарантира на работниците и/или на нивните претставници во претпријатието или деловните единици, доволна и соодветна обука, заснована на расположливи податоци, за потенцијалните здравствени ризици, мерките на претпазливост, употребата на ЛЗО, добрите 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 повреда на грбот на работниците; со која се пропишува што се подразбира под рачно пренесување на товар, што меѓу другото вклучува пренесување (мобилизација) на луѓе или животни.

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

Кога станува збор како за консултирањето и учеството, така и за информирањето и обуката на работниците, оваа директива се повикува на одредбите на гореспомнатата Директива 89/391/ЕЕЗ.

### Социјален дијалог и колективно преговарање

И социјалниот дијалог и колективното преговарање, кои се утврдени во согласност со домашната регулатива на поединечни држави, која ја регулира имплементацијата на едниот, другиот или двата механизам, претставуваат трет инструмент со кој се гарантира правото на учество на работниците. Веќе

рековме дека социјалниот дијалог или колективното преговарање понекогаш можат да бидат конечен резултат по периодот на консултации, кои почнуваат во оној момент кога легитимните страни ќе отворат преговори, во согласност со постоечката правна регулатива во секоја земја.

Колективното преговарање, заедно со слободата на здружување, е основен постулат на Меѓународната организација на трудот (МОТ), кој е утврден во 1919 година, па реафирмиран во 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 поради: утврдување на работните услови и условите за вработување; уредување на односите меѓу работодавачите и работниците; уредување на односите меѓу работодавачите и работничките организации.“

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

- Колективното преговарање да се овозможи на сите работодавачи и сите групи на работници
- Колективното преговарање да се шири прогресивно на сите прашања кои се однесуваат на условите за работа
- Постапките за решавање на спорови да се уредат на начин што ќе придонесе за поттикнување на колективното преговарање.
- Колективното преговарање да се одвива на сите нивоа: на ниво на претпријатие, на регионално или национално ниво
- Страните во преговорите да ги имаат потребните информации за преговарање и да бидат детално запознаени со фактите

На европско ниво **колективното преговарање е препознаено како право во член 28 од Повелбата за основните права на ЕУ**; постапката на колективно преговарање е регулирана со членовите 152, 154 и 155 од Договорот за функционирање на Европската унија (TFEU).

Оваа кратка регулатива утврдува концизна правна рамка за колективното преговарање која, иако е минимална, социјалните партнери ја сметаат за доволна за актуелната пракса. Конкретно, член 152 од TFEU воспоставува почитување на принципот на автономија на волјата на страните и слобода на здружување 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 замислено првично.

Од друга страна, член 155 од TFEU, во својот 1. став вели:

„Доколку социјалните партнери сакаат, нивниот дијалог на ниво на Унијата може да доведе до воспоставување на договорни односи, вклучително склучување на договор“

Во согласност со претходно кажаното, можеме да разликуваме два преговарачки процеси:

- Еден процес што би можеле да го наречеме неформални колективни преговори, каде преговарањето се води според правилата кои ги дефинирале самите преговарачки субјекти, без оглед на постоечката законска регулатива која го утврдува обемот на договорите што би можеле да се постигнат.
- И она што го нарекуваме формално колективно преговарање, кое се спроведува на регулиран начин, во согласност со општите правила за сите, во соодветната област и чиј резултат обично е колективен договор, кој има правно и обврзувачко дејство за сите страни.

### II. В. Добри практики за подобрување на моделот на учество на работниците од здравствениот сектор во донесувањето на одлуки, во светло на актуелната ситуација во спомнатиот сектор и новите професионални предизвици

Врз основа на спроведената анализа во рамки на фазата на истражување, констатиравме дека вработените во здравствениот сектор од земјите партнери во проектот покажуваат значителен недостаток на задоволство, што би требало

да се ублажи со зголемувањето на нивното учество во донесувањето на одлуки на работа; исто така утврдивме дека има простор за зголемување на учеството на работниците во здравствениот сектор, како и за поважна улога на синдикатите во спомнатиот процес на учество.

Покрај тоа, се забележуваат недостатоци во однос на примената на директивите по прашање на безбедноста и здравјето при работа како во општото национално законодавство, така и во посебната регулатива што се применува во областа на здравството; детектирани се недостатоци во примената на инструментите за информирање, консултирање, учество и обука на работниците и нивните претставници; и, најпосле, прецизирани се дефицитите во однос на индивидуалното учество на самите работници, што често е последица на непознавањето на своите права и ефектите кои би ги имало учеството врз нивната мотивираност и подобрување на условите за работа.

Праксата во насока на подобрување, што ја наведуваме во продолжение, има за цел ублажување на отриените недостатоци и во таа смисла, ние дефинираме многу специфични активности кои можат да се спроведуваат на иницијатива на синдикатите, работниците, односно непосредно на иницијатива на работодавачите. Подобрувањата ги дефинираме имајќи ги предвид актуелните прописи за правата на работниците на учество во донесувањето на одлуки на нивните работни места, како и заклучоците од истражувачката фаза на проектот (што ги наведовме во претходната точка), а ги поделивме на три склопа на делување:

- Учество, во една општа професионален смисла,
- Заштита на здравјето и учество по прашањето на безбедноста и здравјето на работното место,
- И улога на синдикатите и/или претставниците на работниците во учеството на работниците.

1. It is worth remembering that the European Commission defines Work-related Stress as the set of emotional, cognitive, physiological and behavioural reactions to certain adverse or harmful aspects of the work content, organisation or environment. Thus, people experience work-related stress when they feel an imbalance between what is demanded of them and the resources they have to meet those demands, i.e. when the work environment demands exceed the worker's ability to cope with or control them

### 1) Подобро учество во однос на општите и професионалните аспекти

За да се подобри учеството на работниците како во однос на професионалните аспекти, така и во однос на обуката и условите за работа, сметаме дека е неопходно, преку посебните активности и со помош на соодветните актери (влада, раководители на фирми или јавни служби, или работодавачи и директори на деловни единици) да се имаат предвид следните насоки на делување:

- Да се промовира реална и ефикасна култура на учество и социјален дијалог меѓу работниците, синдикатите и раководителите на јавни служби, со спроведување на активности на подигање на свеста кои би овозможиле насочување на преговорите за кој било професионален и работен аспект на здравствените работници и помошниот персонал во здравството;
- Да се прошират основните права на информирање, консултации и учество, кои се воспоставени со Директивата 2002/14/EЗ и Рамковната директива 89/391 за здравје при работа, на вработените во здравствениот сектор, и да се гарантира нивната примена во цела Европа: како во државите членки, така и во земјите кандидати.
- Да се зајакнат постапките на информирање и консултирање, со ревизија на постоечките недостатоци во нивната примена во различни држави на Европската унија.
- Да се зајакне фигурата на претставниците на работниците и/или синдикатите во здравствениот сектор, за да се засили нивното учество во процесите на стратешко одлучување во рамките на работните организации.
- Да се зајакне капацитетот на синдикатите и претставниците на работниците во системите на учество, и да им се гарантира дека ќе ги добиваат потребните и целосните информации кои би им овозможиле да склучат договори во текот на постапката на консултации, пред работодавачите да донесат каква било конечна одлука.
- Да се воспостават ефикасни санкции за работодавачите во здравствениот сектор во случаите на сериозно кршење на правото на информирање и консултирање на работниците и нивните претставници.



### Подобро учество во однос на професионалните аспекти:

Што се однесува до извршувањето на строго професионалните активности на здравствените работници, неопходно е:

- Да се промовира институционализација на меѓусекторските форуми за дебата и консултации за примена на стратегии и политики во борбата против пандемијата COVID-19, во рамки на здравствениот сектор и со учество на синдикатите.
- Да се промовира создавање на регионални дијалози во областа на здравствениот сектор кој би овозможил идентификување и управување со ефектите на здравствените политики на секоја територија.
- Да се прошири опсегот на колективното преговарање на ниво на претпријатија и на прашања како што се вработувања, преквалификации, заработка и влијание на безбедноста и здравјето на работниците во здравствениот сектор.
- Да се оцени и осмисли обуката и стручните усовршувања за нови работни места кои би можеле да се генерираат во здравствениот сектор, со промовирање на континуирано професионално усовршување за здравствените работници. Тоа посебно важи кога станува збор за работниците со пониски квалификации, со прекарно вработување или работниците кои работат на поризични работни места.

### 2) Подобра заштита на здравјето преку поголемо учество на работниците во областа на безбедност и здравје на работното место

Веќе напоменавме дека во последните години сме сведоци на нови предизвици за вработените во здравствениот сектор, кои се последица на примената на нови технологии и нови форми на организација на трудот, а сега имаме уште еден дополнителен предизвик: борба против пандемијата COVID-19. Сите овие промени влијаат на условите за работа на работниците во здравствениот сектор од кои се бараат поголеми квалификации, а во исто време бројот на вработени се намалува, додека обемот на работа се зголемува.

Оваа ситуација, директно поврзана со организацијата на трудот, содржината на работата, извршувањето на нови видови работни задачи и заштитата на здравјето во текот на пандемијата, доведува до појава на нови и поголеми

психосоцијални ризици кои можат да предизвикаат стрес на работното место, заедно со други проблеми од психосоматска природа.

Поради тоа се соочуваме со сценарио во кое е потребно да се развијат системи на организација на трудот кои промовираат мотивираност и благосостојба на работниците, што бара нивно поголемо учество во донесувањето на одлуки. [Извештаите како „Work organisation and employee involvement in Europe“ (Организација на трудот и учество на работниците во Европа), препознаваат дека учеството на вработените во донесувањето на одлуки на работното место е поврзано со продуктивноста и благосостојбата на работниците, и тоа пред сè со психолошката благосостојба].

### 2а) Подобро здравје на работниците преку заложба за здрави услови за работа

Заштитата на здравјето на работното место е едно од основните права на секој работник и тоа е заштитено со важечкото законодавство, како на европско, така и на национално ниво. Секоја компанија, јавна или приватна, има обврска да гарантира здрави услови за работа, и да обезбеди учество на работниците во донесувањето на одлуки по ова прашање, како што веќе кажавме во првиот дел на овој Водич.

Денес кога се соочуваме со пандемијата која во многу држави уште не е под контрола, здравствените работници секојдневно, поради природата на својата работа, се соочуваат со ситуации со висок психосоцијален ризик, пред сè поради природата на своите работни задачи и улога, отсуството на мотивирачки елементи, рутината, прекумерното оптоварување, лошата организација на трудот или непосредната работа со луѓе која претставува двоен предизвик во смисла на професионална ефикасност и лична посветеност, поради фактот што се присуствува на страдањето на луѓето.

Оваа моментална ситуација низ која поминуваат здравствените работници предизвикува појава на низа психосоцијални ризици, поради кои работниците во здравствениот сектор се група која е посебно погодена со високо ниво на стрес на работното место (\*).

Точно е дека не постојат универзални решенија за борба против психосоцијалните ризици и, согласно на тоа, против стресот на работното место, туку тие мора да се пронајдат за секое поединечно работно место и професионална група, врз основа на дијагнозата на факторите на ризик кои заеднички треба да ги идентификуваат работниците, синдикатите и работодавачите. На тој



начин, процесот на детекција на психосоцијалните фактори на ризик, а не само на нивните последици, претставува суштински дел од ефикасноста на превентивните решенија што можат да се усвојат. Не можеме да заборавиме дека превенцијата на психосоцијалните ризици, промоцијата на здравјето и заштитата на работниците на работното место се од суштинско значење за подобрување на нивните услови за работа.

Следствено, со оглед на тоа дека работниците во здравствениот сектор во голема мера се изложени на психосоцијални ризици и трпат стресни ситуации на работното место, осмисливме низа мерки за подобрување на ситуацијата од организациска гледна точка и од персонализирана перспектива, во насока на борба против ситуации на стрес на работното место, и борба за подобри услови за работа кои доведуваат до поголема благосостојба на работниците во здравствениот сектор.

**Организациски мерки:** Подразбираат колективно третирање на факторите кои предизвикуваат стрес, преку нивно максимално намалување:

- Да се зголеми учеството на работниците во однос на организација на трудот, за да се намали оптоварувањето со работа и притисокот на работното место
- Да се воспостави систем за делегирање овластувања и самостојно управување со работата, со овозможување на одредена автономија во вршењето на работните задачи;
- Да се осмисли опис на работата за работните места врз основа на критериуми како што се искуство, степен на одговорност и психо-физички способности на работниците;
- Да се промовира транспарентност и правичност кога станува збор за заработката
- Да се промовира обука на работниците имајќи го предвид професионалното прилагодување на новите технологии и новите методи на работа;
- Да се создаде добар, удобен и пријатен работен амбиент, кој подразбира и оддавање на признание за добро завршената работа

- Да се спроведуваат постапки за решавање на конфликти и да се воспостават системи за стручно и доверливо советување за работниците
- Да се поттикнуваат информативни разговори за управување со стресот, на тој начин што на работниците ќе им се овозможи стекнување на соодветни вештини за ублажување на стресните ситуации.

**Индивидуализирани мерки:** Тие подразбираат аспекти кои директно се однесуваат на причинителите на стресот, а кои зависат од работното место, професионалната дејност, квалификациите на работниците и видовите на работни задачи; за да се ублажат стресните ситуации треба:

- Да се дефинира работното време овозможувајќи негово усогласување со личните и семејните обврски
- Да се процени оптоварувањето со работа за секој поединец и да се овозможи физичко и ментално закрепнување по особено тешките задачи;
- Да се осмислат задачите, работите и одговорностите на тој начин што ќе бидат доживевани како поттик, со давање смисла на она што работникот го врши
- Да се овозможи општествена интеракција на работното место, вклучително помош или учење на нови методи на работа
- Да се сослушаат и да се земат предвид жалбите на работата на организацијата
- Да се поттикнува развојот на соодветна професионална кариера за секој работник и да се гарантира достоинствена и доволна плата за давањето на одредена јавна услуга, со воспоставување на систем на наградување врз основа на учинокот
- Да се спроведува периодична контрола на здравјето на работниците преку службите за заштита на здравјето при работа
- Да се воспостави систем за закрепнување на работниците (терцијарна превенција) по боледувањето на работниците поради стрес на работното место.

### 26) Подобрено учество на работниците во однос на безбедноста и здравјето на работното место

Покрај осмислувањето на горенаведените мерки за заштита на здравјето на работниците на работното место, исто така мораме да направиме исчекори во однос на зголемување на учеството на работниците во донесувањето на одлуки. Учеството, како што веќе истакнавме, е од суштинско значење за подобрување на условите за работа, а самото тоа значи и поздраво работно опкружување.

Затоа во продолжение наведуваме низа добри практики кои ни овозможуваат да влијаеме на процесот на учество на работниците во здравствениот сектор, со унапредување на социјалниот дијалог и колективното преговарање со цел создавање на подобри услови во однос на здравјето при работа. Сметаме дека би било пожелно некои од овие мерки на подобрување да се пренесат во институциите на Европската унија за да се постигне поголем степен на посветеност на нивното остварување.

- Да се промовира култура на учество на социјалните партнери во здравствениот сектор, особено во однос на превенција на психосоцијалните ризици, со проширување на основното право на информирање, консултирање и учество утврдена на севкупната европска регулатива.
- Да се спроведуваат активности со цел подигнување на свеста, кои би биле насочени како кон раководителите во здравствениот сектор, така и кон претставниците на работниците, и кои би овозможиле насочување на преговорите на прашањата во врска со превенција на психосоцијалните ризици на работното место и подобрување на условите за работа на здравствените работници и помошниот персонал.
- Да се процени постоењето на нови ризици во здравствениот сектор, кои се предизвикани од примената на нови технологии, нови организации и системи на работа, како и здравствената криза COVID-19, и врз основа на тоа да се воспостават соодветни мерки за превенција во смисла на информирање и обучување на работниците и регулирање на превенцијата преку колективното преговарање.
- Имајќи предвид дека жените се недоволно застапени во донесувањето на одлуки во однос на безбедноста и здравјето, да се поттикне нивното учество во процесите на донесување на одлуки кои се однесуваат на

осмислување на најдобри практики во областа на здравството, земајќи ја предвид димензијата на родовата рамноправност и посебната заштита од специфични ризици, вклучително сексуално вознемирување и мобинг на работното место.

- Да се спроведат транснационални активности преку кои би се реализирала програмата за поддршка на работниците кои страдаат од психосоцијални ризици (вклучително стрес, депресија, професионално согорување или Burnout) со ефикасни насоки и препораки за борба против овие ризици.
- Да се предложи на Европската комисија да се изработи Директива на ЕУ за безбедноста и здравјето во врска со психосоцијалните ризици во здравствениот сектор, особено оние кои се предизвикани од ефектите на пандемијата COVID-19; и предметната регулатива да се прошири и на земјите кандидати за членство во Европската унија, со промовирање на транспонирањето на европските прописи во националното законодавство.
- Да се предложи на Европската комисија да го вклучи професионалното согорување (burnout) во болестите предизвикани од стрес поврзан со работата во здравствениот сектор, вклучувајќи ги соодветните психосоцијални ризици предизвикани од стрес на работното место, во согласност со дефиницијата на Светската здравствена организација.
- Да се вклучат експлицитни референци во европските и националните прописи за начинот на кој ќе бидат третирани ефектите од COVID-19 на професионалците во здравствениот сектор; меѓу другото: препознавање на ефектите од пандемијата на здравствените работници како професионални болести или несреќи на работа.
- Да се зајакне улогата на инспекциските служби во областа на безбедност и здравје при работа со цел заштита на здравјето на здравствените работници и помошниот персонал.

### 3) Поважна улога на синдикатите и претставниците на работниците во однос на учеството на работниците во работата

И покрај фактот што сите активности во врска со стручните и работните прашања бараат учество на работниците, знаеме дека не е реткост синдикатите

да не се „консултираат“ за социјални или работни прашања; дека нивните барања ретско се сослушуваат; но исто така е точно и дека синдикатите не секогаш се свесни за важноста на своето учество во оние механизми кои овозможуваат учество на работниците во донесувањето на одлуки на нивните работни места.

Во таа смисла, и како последен аспект со кој се занимаваме во рамките на нашите мерки за подобрување, сметаме дека, исто како што е важно да се подигне свеста на носителите на јавни функции, раководителите во здравствениот сектор и работодавачите во деловните единици, исто така е потребно да се оспособат синдикатите и претставниците на работниците со цел поефикасно комуницирање и вршење на нивните функции. Во таа смисла ги предлагаме следните мерки за подобрување:

- Да се сензибилизираат синдикалните лидери за важноста на давањето целосни и точни информации на работниците за тоа каков треба да биде придонесот на работодавачите во текот на постапката на информирање и консултирање;
- Да им се обезбеди на синдикалните лидери соодветна обука за оние прашања што се неопходни за преземање на активна улога при изработката и примената на развојни стратегии за здравствениот сектор
- Да се ангажира синдикатот во целина, преку дебати, меѓусебна комуникација и предлози, кои ќе го вклучат синдикатот во одбрана на здравствениот сектор
- Да се брани квалитетот на вработување и условите за работа на вработените во здравствениот сектор, со оглед на постоењето на нови здравствени и психосоцијални ризици, особено поради ефектите на пандемијата COVID-19.
- Да се анализираат здравствените и безбедносните услови за работниците во рударскиот сектор, со воспоставување на механизми кои овозможуваат напредок во борбата против новите ризици
- Да се обезбеди прилагодување на стручните квалификации на вработените во здравството на новите организациски и технолошки системи, со промовирање на обуката како инструмент за стручно усовршување поради воведувањето на нови технологии и нови форми на вработување.

- Да се работи на зголемување на синдикалното членство меѓу работниците од здравствениот сектор, со поголемо присуство на синдикатот на работните места, што би овозможило поголемо учество на работниците и полесна заштита на работниците во однос на нивните услови за работа.
- Да се промовира препознавањето на синдикатот и претставниците на работниците како легитимни соговорници во дијалогот со работодавачите, со избегнување на деперсонализацијата во процесот на донесување на одлуки и со инсистирање претставниците на работниците и синдикатот да не се сметаат за подредени актери во економско-социјалните процеси.

## THE PARTNERSHIP

---





**WITH FINANCIAL SUPPORT FROM THE EUROPEAN UNION.**

**THE SOLE RESPONSIBILITY LIES WITH THE AUTHOR.  
THE EUROPEAN COMMISSION IS NOT RESPONSIBLE FOR  
ANY USE THAT MAY BE MADE OF THE INFORMATION  
CONTAINED THEREIN.**

**THIS COPY IS FREE.**

