

POTPORA USPOSTAVLJANJU I JAČANJU NOVOOSNOVANIH ERS

PRAKTIČAN VODIČ ZA ERS U VEZI SA
INFORMIRANJEM I KONZULTIRANJEM



Uvod	3
Pravni okvir.....	6
Procesi informiranja i konzultiranja	10
Politike i propisi	10
Ključni izazovi u radu Europskih radničkih vijeća	11
Prakse koje se odnose na prava na informiranje i konzultiranje u ERS	13
Sudjelovanje i angažiranje - stanovište socijalnih partnera o novom prijedlogu Preinačene direktive o ERS	16
ERS - benefiti za poslodavce.....	19
Uvidi i studije slučaja za pojedinačne zemlje	23
Zaključci i preporuke	24

Uvod

Europska radnička vijeća (ERS) su tijela za informiranje i konzultiranje koji osiguravaju sudjelovanje radnika u procesu odlučivanja koji se odnosi na transnacionalna pitanja u multinacionalnim kompanijama koje posluju u Europskom ekonomskom prostoru, i šire. Informiranje i konzultiranje zaposlenih u vezi s ključnim poslovnim odlukama može pomoći u predviđanju i upravljanju promjenama, poput onih koje se odnose na zelenu i digitalnu tranziciju, uključujući rješavanje problema manjka radne snage ili pitanja uvođenja novih tehnologija. Europska radnička vijeća u transnacionalnim kontekstima zaista igraju ključnu ulogu u rješavanju gorenavedenih pitanja. Europska radnička vijeća postali su neizostavan element korporativnog ozračja EU koji teži ostvarivanju gospodarske i društvene integracije na europskoj razini.

Pravo radnika na informiranje i konzultiranje u vezi s pitanjima od značaja predstavlja dio stuba socijalnih prava, utkano u povelje EU i u njene propise, te stoga predstavlja ključ za postizanje pravedne tranzicije ka klimatskoj neutralnosti. Zahvaljujući ekspanziji multinacionalnih kompanija koje posluju na internom tržištu EU, pitanje kako osigurati ostvarenje ovog prava u transnacionalnom kontekstu dovelo je do razvoja Europskih radničkih vijeća.

ERS jesu tijela koja zastupaju zaposlene većih multinacionalnih kompanija u okviru EU. Osmišljeni su sa ciljem da se osigura da radnici dobiju neophodne informacije i ostvare dijalog sa središnjim rukovodstvom u vezi s važnim odlukama na razini EU koje bi mogle utjecati na uvjete rada ili zapošljavanja. Više od 1.250 ERS osnovano je nakon donošenja Direktive 94/45/EZ. Težnja preinačene Direktive 2009/38/EZ (Direktiva o ERS) donesene 2009. godine bila je da se posveti pažnja identificiranim nedostacima, preokrene opadajući trend u uspostavljanju ERS, kao i da se pojasne određeni ključni koncepti.

Glavni cilj projekta "*Potpore uspostavljanju i jačanju novoosnovanih ERS*" (SUSEP) jeste pružanje sveobuhvatne potpore uspostavljanju i funkcioniranju Europskih radničkih vijeća (ERS) identificiranjem konkretnih potreba multinacionalnih kompanija (MNK) i njihovih zaposlenika, procjenom preduvjeta za jačanje kapaciteta i razvijanjem raznovrsnih alata i resursa koji će olakšati čitav proces. Projekt je usmjeren na članove ERS, predstavnike zaposlenika, kao i na poslodavce, s ciljem da se osigura sudionicima adekvatno osposobljavanje za uspostavljanje i uspješno funkcioniranje ERS.

Cilj Praktičnog vodiča za ERS u vezi sa informiranjem i konzultiranjem jeste pružanje sveobuhvatnih smjernica u vezi s ulogom Europskih radničkih vijeća u procesu informiranja i konzultiranja, kao i obuhvat nalaza nacionalnih istraživanja provedenih u Poljskoj, Hrvatskoj, Italiji, Španjolskoj i Rumunjskoj početkom 2024. godine. Vodičem se žele istaći

benefiti uključenosti u ERS, kako za poslodavce, tako i za zaposlenike, te podijeliti najbolje prakse za djelotvorno informiranje i konzultiranje. On također predstavlja i relevantan izvor informacija u kontekstu organizacija i članova ERS širom Europske unije.

Prije rada na izradi Vodiča, izvršena je studija Procjene potreba čiji je cilj bio omogućavanje razumijevanja potreba i izazova s kojima se susreću MNK koje su podobne za rad ERS i analiziranje preduvjeta za jačanje kapaciteta zaposlenika i njihovih predstavnika. Studija je bila fokusirana na sljedeće ciljeve istraživanja:

- procjena trenutnog funkcioniranja ERS (ključni benefiti i izazovi, očekivanja u vezi sa funkcioniranjem ERS),
- dijagnostika potreba za obukama u okviru sindikata i među poslodavcima (za potrebe faze jačanja kapaciteta u okviru projekta) u kontekstu uspostavljanja novih i funkcioniranja postojećih ERS, uključujući znanja i vještine potrebne u okviru mehanizama za informiranje i konzultiranje,
- procjena odredbi Preinačene Direktive koje su trenutno predmet rasprave na EU razini,
- kao i formuliranje određenih preporuka - uglavnom za potrebe radnog paketa za jačanje kapaciteta.

Studija je provedena primjenom mješovite kvalitativne metodologije u cilju prikupljanja informacija iz različitih izvora i njihove triangulacije: desk istraživanje, 2 online fokus grupe, kao i dubinski intervjui.

Desk istraživanjem obuhvaćene su najnovije informacije na nacionalnoj razini koje se uglavnom odnose na zapažanja u vezi s funkcioniranjem ERS. Ovo obuhvaća ERS koji su uspostavljeni u okviru zemlje koja se promatra i članove ERS koji su delegirani iz zemalja sudionica na projektu. Desk istraživanje obuhvatilo je znanstvene članke, izvješća o istraživanju, kao i sivu literaturu i dokumente ERS, konkretno one koji su bili mjerodavni u danom kontekstu.

Online fokus grupe (OFG) - partneri na projektu također su organizirali dvije online fokus grupe u svakoj zemlji (10 fokus grupa ukupno). U ovisnosti od nacionalnog konteksta, fokus grupe bile su sastavljene od predstavnika sindikata / članova ERS i organizacija poslodavaca / samih poslodavaca (predstavnika multinacionalnih kompanija), predstavnika think-tank (ekspertnih) organizacija, akademske zajednice, NVO. Pojedini sudionici OFG bili su članovi ERS, članovi posebnih pregovaračkih tijela (PPT), odnosno radnici koji planiraju uspostaviti

ERS, ali i predstavnici poslodavaca, odnosno organizacija poslodavaca koji su relevantni za funkcioniranje ERS.

Dubinski intervjui - kako bi se dopunilo desk istraživanje i fokus grupe, obavljani su dubinski intervjui s ciljnim ispitanicima. Ukoliko na neke ključne ciljeve (istraživačka pitanja) nisu dani odgovori, kontaktirani su pojedinačni predstavnici sindikata i poslodavci. Kao dio metodološkog izvješća dane su smjernice za intervjue (kako za fokus-grupne intervjue, tako i za dubinske intervjue).

Tijekom lipnja 2024. godine, na kraju studije pripremljeno je pet nacionalnih izvješća.

Pravni okvir

Radnička vijeća (ERS), tijela za informacije i konsultacije koja zastupaju zaposlene iz EU u okviru multinacionalnih kompanija, a čija su pravila funkcioniranja uspostavljena Direktivom o Europskim radničkim vijećima 2009/38/EZ¹ ("preinačena Direktiva") predstavljaju važan dio sveobuhvatnog okvira politika koje se odnose na socijalni dijalog. Direktiva predstavlja važan dio prava radnika Europske unije na informiranje i konzultiranje u multinacionalnim kompanijama.

Pravo na informiranje i konzultiranje predviđeno je Poveljom o fundamentalnim pravima EU iz 2000. godine (Poglavlje 27). Ugovorom o funkcioniranju Europske unije (TFEU) također se promovira socijalni dijalog među rukovodstvom i zaposlenicima (članak 151), a njime je prepoznata i uloga socijalnih partnera (članak 152).

Pravo na informiranje i konzultiranje također je osigurano zaposlenicima u transnacionalnim korporacijama koje posluju na području Europske unije. Direktivom 94/45/EZ o uspostavljanju Europskog radničkog vijeća, odnosno procedurom u okviru poduzeća ili grupa poduzeća koja posluju na razini Europske zajednice u vezi s informiranjem i konzultiranjem zaposlenika¹ kao i naknadno dopunjenom Direktivom 2009/38/EZ² postavljen je temelj za osnivanje **Europskih radničkih vijeća** (ERS). U pitanju su u stalna tijela za zastupanje zaposlenika koja olakšavaju odvijanje procesa informiranja i konzultiranja.

Glavni pokretač za uspostavljanje takvog mehanizma bila je potreba osiguravanja prava glasa radnicima po pitanju procesa globalizacije korporacija u kojima su angažirani, kao i potreba za većom integriranošću u Europsku uniju, između ostalog i u okviru socijalnog dijaloga. S većom internacionalizacijom poduzeća, bila je potrebna odgovarajuća razina socijalnog dijaloga, koja bi odgovarala adekvatnim tijelima odlučivanja za balansiranje položaja zaposlenika i poslodavaca. Europska radnička vijeća uvela su novu europsku razinu industrijskih odnosa. Europska radnička vijeća moguće je uspostaviti u multinacionalnim kompanijama s podružnicama u najmanje dvije države članice. Takve kompanije moraju ispuniti sljedeće uvjete:

- imaju najmanje 1000 zaposlenika u državama članicama
- i imaju najmanje 150 zaposlenika u svakoj od najmanje dvije države članice

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31994L0045>

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32009L0038>

Nakon 15 godina na snazi, dopunjena je Direktiva 94/45/EZ. Novom Direktivom 2009/38/EZ (Preinačena direktiva) ojačana su uloga i prava Europskih radničkih vijeća u više različitih područja, a osobito u sljedećim:

- prava Europskih radničkih vijeća na informiranje i konzultiranje ojačana su i jasnije su definirana,
- proces informiranja i konzultiranja u okviru Europskih radničkih vijeća jasnije je razdvojen od procesa koje vrše nacionalna tijela, i u okviru direktive uvedena je nova definicija "transnacionalnih pitanja", za koja su zadužena upravo Europska radnička vijeća;
- ojačana je uloga sindikata,
- članovima Europskih radničkih vijeća omogućeno je sudjelovanje u različitim obukama bez gubitka zarade uslijed izostanka s posla,
- uključena su pravila za prilagođavanje Europskih radničkih vijeća strukturnim promjenama u kontekstu multinacionalnih kompanija.

2023. godine, Europski Parlament usvojio je zakonodavnu rezoluciju na vlastitu inicijativu kojom se poziva Komisija da ojača ulogu i kapacitete Europskih radničkih vijeća. Glavne izmjene koje je Komisija predložila tiču se sljedećeg: A. Osiguravanje jednakih prava radnicima multinacionalnih kompanija koje posluju u EU/EEP da zahtijevaju uspostavljanje novih Europskih radničkih vijeća: bit će uklonjena izuzeća iz sadašnje Direktive, čime će za 5,4 milijuna radnika zaposlenih u 320 multinacionalnih kompanija s prethodno postojećim ugovorima biti omogućeno da zahtevaju uspostavljanje Europskih radničkih vijeća. B. Pojašnjavanje definicije transnacionalnih pitanja: staranje da rad Europskih radničkih vijeća bude komplementaran i da se ne preklapa s radom nacionalnih tijela za informiranje i konzultiranje. Jasna definicija od ključne je važnosti prilikom utvrđivanja situacija u kojima je neophodno informiranje i konzultiranje sa Europskim radničkim vijećima. C. Osiguravanje radnicima u multinacionalnim kompanijama da budu pravodobno i na odgovarajući način konzultirani u vezi s pitanjima koja se na njih odnose. D. Skrb da Europska radnička vijeća imaju neophodne kapacitete za svoje aktivnosti: Ugovori o Europskim radničkim vijećima moraju precizirati financijske i materijalne resurse koji su opredijeljeni za stručnjake, troškove pravne pomoći, troškove obuke, primjera radi. E. Jačanje ravnopravne zastupljenosti spolova, F. Unapređivanje pristupa pravnim lijekovima. Europski Parlament i države članice razmatrat će prijedlog Komisije kojim se dopunjuje Direktiva o Europskim radničkim vijećima. Nakon usvajanja, države članice imat će rok od godinu dana da Direktivu inkorporiraju u svoje nacionalno zakonodavstvo. Nova pravila počat će važiti dvije godine kasnije. Tijekom tog dvogodišnjeg razdoblja, strane mogu prilagoditi svoje ugovore o Europskim radničkim vijećima revidiranim zahtjevima.

Dana 24. siječnja 2024. godine, Europska komisija predstavila je svoj prijedlog dopune Direktive o Europskim radničkim vijećima³. Glavne izmjene koje je Komisija predložila tiču se sljedećeg:

- **Davanje jednakih prava radnicima multinacionalnih kompanija koje posluju u EU/EEP da zahtijevaju uspostavljanje novih Europskih radničkih vijeća:** bit će uklonjena izuzeća iz sadašnje Direktive, čime će za 5,4 milijuna radnika zaposlenih u 320 multinacionalnih kompanija sa prethodno postojećim ugovorima biti omogućeno zahtijevati uspostavljanje Europskih radničkih vijeća.
- **Pojašnjavanje definicije transnacionalnih pitanja:** osigurava da rad Europskih radničkih vijeća bude komplementaran i da se ne preklapa s radom nacionalnih tijela za informiranje i konzultiranje. Jasna definicija od ključne je važnosti prilikom utvrđivanja situacija u kojima je neophodno informiranje i konzultiranje s Europskim radničkim vijećima.
- **Osiguravanje da radnici u multinacionalnim kompanijama budu pravodobno i na odgovarajući način konzultirani u vezi sa pitanjima koja se na njih odnose:**
 - Članovi Europskih radničkih vijeća trebaju dobiti obrazloženi odgovor na svoje mišljenje prije nego što rukovodstvo kompanije usvoji odluku u vezi s transnacionalnim pitanjima.
 - Rukovodstvo kompanije mora uputiti obrazloženja ukoliko je kao razlog za ograničavanje daljnjeg dijeljenja informacija ili pak za neobjavljivanje informacija u vezi sa transnacionalnim pitanjima navedena povjerljivost.
- **Osiguravanje da Europska radnička vijeća imaju neophodne kapacitete za svoje aktivnosti:** Ugovori o Europskim radničkim vijećima moraju precizirati financijske i materijalne resurse koji su opredijeljeni za stručnjake, troškove pravne pomoći, troškove obuke, primjera radi.
- **Jačanje ravnopravne zastupljenosti spolova:** prilikom svakog (ponovnog) pregovaranja u vezi s Ugovorom o Europskom radničkom vijeću, neophodno je unijeti u njega i odredbe kojima se u najvećoj mogućoj mjeri postiže rodno izbalansirana struktura. Gorenavedeno obuhvaća i zahtjev da se aktivno radi na uspostavljanju rodne ravnoteže u posebnim pregovaračkim tijelima, koja predstavljaju privremene

³ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_147

grupe predstavnika zaposlenika koje s kompanijom pregovaraju u vezi s Ugovorom o Europskom radničkom vijeću.

- **Unapređivanje pristupa pravnim lijekovima:** Države članice moraju obavijestiti Komisiju o načinu na koji Europska radnička vijeća mogu pokrenuti sudski i, ukoliko je to moguće, upravni postupak. Države članice također su u obvezi predvidjeti djelotvorne, odvraćajuće i srazmjerne sankcije u cilju adekvatne provedbe Direktive.

Europska konfederacija sindikata i organizacije poslodavaca na razini EU podnijele su izvješća o svom stanovištu kao odgovor na proces konzultacija koje je pokrenula Europska komisija⁴.

⁴ Dodatne informacije potražite na: Stanovište EKS u vezi sa preinačenom Direktivom o ERS (2024): <https://etuc.org/en/document/democracy-work-matters-european-works-council-directive-delivers-workers> i Zajednička izjava poslodavaca EU u vezi sa revizijom Direktive o ERS (2024): <https://www.businesseurope.eu/publications/revision-european-works-councils-directive-joint-eu-employers-statement>

Procesi informiranja i konzultiranja

Politike i propisi

Dana 4. ožujka 2021. godine, Europska komisija predstavila je akcijski plan za Europski stup socijalnih prava kako bi njegovi principi bili pretočeni u konkretne aktivnosti. Akcijski plan je podržan na Socijalnom samitu u Portu dana 7. svibnja 2021. kao smjernica za implementaciju Stupa. Između ostalog, akcijskim planom naglašeno je da **informiranje, konzultiranje i sudjelovanje radnika i njihovih predstavnika na različitim razinama imaju značajnu ulogu u oblikovanju gospodarskih promjena i poticanju inovacija na radnom mjestu.**

Zakonodavstvo EU u vezi s Europskim radničkim vijećima ima za cilj da se neusklađenost između sve transnacionalnijeg karaktera korporativnog odlučivanja s jedne strane, i prava na informiranje i konzultiranje radnika, koja su definirana i ograničena na nacionalnoj razini, s druge strane, otkloni. Prilikom donošenja odluka na nadnacionalnoj razini, nacionalni sustavi za informiranje i konzultiranje ne omogućavaju radnicima iz različitih država članica zajedničke nastupe i izražavanje svojih stavove ili strahove u vezi s takvim transnacionalnim pitanjima. Europska radnička vijeća potiču zajedničko razumijevanje transnacionalnih izazova koji se pružaju pred velikim multinacionalnim kompanijama, i promoviraju uključenost zaposlenika u donošenje odluka. Na ovaj način se pomaže dijeljenje informacija u vezi s potencijalnim rješenjima, olakšava njihovu provedbu i jača utjecaj na strateške odluke poslodavca.

Direktivom o ERS **informiranje i konzultiranje** definirani su na sljedeći način:

Članak 1 Direktive o ERS

Informiranje i konzultiranje zaposlenika mora se odvijati na odgovarajućoj razini rukovodstva i zastupanja, sukladno predmetu diskusije. Kako bi se to postiglo, nadležnost Europskog radničkog vijeća i opseg procedure informiranja i konzultiranja za zaposlenike, koja je uređena ovom Direktivom, ograničen je na transnacionalna pitanja.

Članak 2 Direktive o ERS

Informiranje označava prenošenje podataka od strane poslodavca predstavniku zaposlenika kako bi im se omogućilo upoznavanje s određenim pitanjem i njegovo proučavanje; informacije moraju biti dane u vrijeme, na način, i sadržati one pojedinosti koje omogućavaju predstavnicima zaposlenika da izvrše dubinsku procjenu potencijalnog utjecaja i, ukoliko je moguće, pripremiti se za konzultacije s nadležnim tijelom poduzeća ili grupe poduzeća koja posluju na razini Zajednice;

Konzultacije označavaju uspostavljanje dijaloga i razmjenu mišljenja između predstavnika zaposlenika i središnjeg rukovodstva ili druge nadležne razine rukovodstva, u vrijeme, na način i sa sadržinom koja omogućava predstavnicima zaposlenika da izraze svoj stav na temelju dobivenih informacija u vezi s predloženim mjerama na koje se odnosi konzultacija, ne dovodeći u pitanje ovlaštenja rukovodstva, i u razumnom vremenskom okviru, a koji stav može biti uzet u obzir u okviru poduzeća ili grupe poduzeća koja posluju na razini Zajednice;

Točka 22 preambule Direktive o ERS

Definicijom "informiranja" mora biti uzet u obzir cilj, omogućavanje predstavnicima zaposlenika izvršavanje odgovarajućeg uvida, što podrazumijeva da je informacija dostavljena u takvom trenutku, na takav način i s odgovarajućim sadržajem, bez usporavanja procesa odlučivanja u okviru poduzeća.

Točka 23 preambule Direktive o ERS

Definicijom "konzultiranja" mora biti uzet u obzir cilj da se omogući izražavanje mišljenja koje će biti korisno tijekom procesa odlučivanja, što podrazumijeva da se konzultacije vrše u odgovarajuće vrijeme, na odgovarajući način i da je njihov sadržaj odgovarajući.

Radnicima i njihovim predstavnicima mora biti zagantirano informiranje i konzultiranje na odgovarajućoj razini rukovodstva i zastupanja, sukladno predmetu diskusije. Kako bi se gorenavedeno postiglo, nadležnost i opseg postupanja Europskog radničkog vijeća mora biti razdvojen od nadležnosti i opsega postupanja nacionalnih reprezentativnih tijela i moraju biti ograničeni na transnacionalna pitanja.

Ključni izazovi u radu Europskih radničkih vijeća

U svom razvoju i funkcioniranju Europska radnička vijeća suočavaju se s nekoliko izazova. Neki od njih odnose se na sljedeće:

- **Raznoliki kulturološki i pravni konteksti:** Europska unija sastavljena je od država članica sa karakterističnim kulturnim i pravnim tekovinama i specifičnim industrijskim odnosima. Usuglašavanje ovih razlika u cilju uspostavljanja Europskih radničkih vijeća koji pravilno funkcioniraju predstavlja izazov.
- **Jezične barijere:** Europska radnička vijeća često su sastavljena od predstavnika iz različitih zemalja što može dovesti do postojanja jezičnih barijera. Mogu biti potrebne usluge prevođenja i tumačenja kako bi se osigurala svrsishodna komunikacija među članovima.
- **Različiti stupnji sindikalizacije:** Različiti stupnji sindikalizacije između različitih europskih zemalja utječu na osnivanje i funkcioniranje Europskih radničkih vijeća. U

zemljama s jakim sindikalnim prisustvom, Europska radnička vijeća mogu pridobiti veći stupanj potpore i više resursa. Također su prisutni i izazovi koji se tiču solidarnosti radnika kada je u pitanju konzultiranje u vezi s uvjetima rada u ograncima tvrtki u više različitih zemalja - u ovom kontekstu je evidentna podjela na istok i zapad.

- **Otpor rukovodstva:** Pojedini poslodavci mogu iskazivati određeni otpor prema uspostavljanju Europskih radničkih vijeća uslijed zabrinutosti u vezi s uvećanim troškovima, birokratijom ili potencijalnim gubitkom kontrole nad procesima odlučivanja. Kako bi se prevazišao ovaj otpor, potrebno je uvjeriti rukovodstvo u prednosti Europskih radničkih vijeća prilikom promoviranja sudjelovanja zaposlenika i sprječavanja konflikata.
- **Složenost odlučivanja:** Europska radnička vijeća često se susreću sa složenim pitanjima koja se odnose na prekogranično poslovanje i transfere. Postizanje konsenzusa među predstavnicima iz različitih zemalja i balansiranje različitih interesa može biti izazovno.
- **Promjene u poslovnom okruženju:** Transnacionalne kompanije posluju u dinamičnim i konkurentnim poslovnim okruženjima gdje su restrukturiranje i reorganizacija uobičajene strategije za prilagođavanje. Europska radnička vijeća moraju biti fleksibilna i prilagodljiva kada su u pitanju promjene na poslovnom horizontu, uz istodobni nastavak učinkovitog zastupanja interesa zaposlenika.
- **Dijeljenje informacija i transparentnost:** Za djelotvornost u radu Europskih radničkih vijeća od ključne je važnosti osigurati pravodobnu i transparentnu razmjenu informacija između rukovodstva i Europskog radničkog vijeća. Međutim, pojedine kompanije mogu oklijevati pri razmjeni osjetljivih informacija, što dovodi do problema s povjerenjem i otežava funkcioniranje Europskih radničkih vijeća.
- **Provedba i pravni okvir:** Iako EU osigurava pravni okvir za uspostavljanje Europskih radničkih vijeća primjenom Direktive o Europskim radničkim vijećima, mehanizmi za provedbu gorenavedenog razlikuju se među zemljama članicama. Nedosljednost u implementaciji i odsustvo mehanizama za provedbu, ili pak kazni za neusaglašenost može dovesti u pitanje učinkovitost Europskih radničkih vijeća.
- **Obuke i izgradnja kapaciteta:** Predstavnicima Europskih radničkih vijeća neophodne su obuke i izgradnja kapaciteta kako bi učinkovito zastupali interese zaposlenika u različitim zemljama. Osiguravanje adekvatnih resursa i potpore za obuke može biti izazovno kako za poslodavce tako i za sindikate.

Kako bi se riješila ova pitanja, neophodna je suradnja između poslodavaca, sindikata i donositelja politika kako bi se osiguralo učinkovito funkcioniranje Europskih radničkih vijeća i promovirali dijalog i suradnja na transnacionalnoj razini.

Prakse koje se odnose na prava na informiranje i konzultiranje u ERS

U okviru studije SUSEP, istraživači su postavili pitanje - kako predstavnicima zaposlenika (uključujući članove Europskih radničkih vijeća), tako i organizacijama poslodavaca - kako bi ocijenili gorenavedena prava na informiranje i konzultiranje u praksi u okviru svojih Europskih radničkih vijeća. Uočen je određeni broj prednosti za timove zaposlenika i kompanije, ali su istodobno istaknuti i određeni izazovi.

Po mišljenju ispitanika, Europska radnička vijeća daju određeni prestižan status i jačaju ulogu sindikata u kompanijama koje su bile predmet studije. Ovaj prestižan status prvenstveno je zasnovan na činjenici da Europsko radničko vijeće ima internacionalan karakter, što mu omogućava izgraditi jaku poziciju u odnosu na poslodavca, te odnos koji više nalikuje odnosu među jednakima. Štoviše, uloga ovog tijela kao tijela koje iskazuje svoje mišljenje je upravo ono što doprinosi njegovom prestižu.

Istodobno, razmjena informacija i komunikacija na internacionalnoj razini omogućava vršenje kontrolne funkcije u vezi sa poslodavcem, koji je u obvezi informacije dijeliti s Europskim radničkim vijećem. Zahvaljujući Europskim radničkim vijećima, radnici su bolje upoznati s financijskim položajem kompanije, mogu naučiti o funkcioniranju korporacije kao takve, kao i sa značajnim potezima poslodavca u različitim zemljama, kao što je kupnja/likvidacija ili prodaja postrojenja, uvođenje novih tehnologija ili uvođenje osobne zaštitne opreme, mjere za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, itd. Da nije Europskih radničkih vijeća, takva komunikacija i pristup informacijama bili bi nemogući ili veoma ograničeni; odluku o količini informacija koje se daju na raspolaganje donosio bi isključivo poslodavac po vlastitom nahođenju. Jedan ispitanik napomenuo je sljedeće:

"na određene probleme je skrenuta pažnja, što je svakako prednost; međutim rješenja i odluke ipak su donosili lokalni direktori."

Pored komunikacije i razmjene informacija, Europsko radničko vijeće u danoj kompaniji iskazuje i određeno mišljenje. Kod važnih odluka, članovi Europskih radničkih vijeća se izjašnjavaju, daju preporuke ili predlažu određene aktivnosti koje bi mogle biti poduzete. Poslodavac ih može, ali ne mora uzeti u obzir. U jednoj od kompanija koja je sudjelovala u studiji, mehanizam odlučivanja delegiran je lokalnim strukturama: direktorima ili sektorima za ljudske resurse. Prema ispitanicima, svojstvo u kome se daje mišljenje predstavlja prednost, budući da omogućava ljudima izjašnjavanje po pitanjima od značaja za zaposlenike; s druge strane, prilično je ograničeno budući da ne dopušta stvarno suodlučivanje od strane članova Europskih radničkih vijeća. Još jedan važan aspekt Europskih radničkih vijeća jeste dijalog s poslodavcem na lokalnoj razini i mogućnost da se od njega dobiju informacije. Međutim, po mišljenju ispitanika, kvalitetu dijaloga je i dalje

potrebno unapređivati s obje strane. I mada je pandemija svakako doprinijela narušavanju komunikacije, trenutačno se ulažu napori fokusirani na rješavanje ovog problema.

Pored toga, dodatna vrijednost Radničkog vijeća jeste protok informacija između članova sindikata iz različitih zemalja. Jedan ispitanik napomenuo je sljedeće:

"Da nije Europskih radničkih vijeća, protok informacija među sindikatima iz različitih zemalja bi praktički bio nepostojeći, budući da je Europsko radničko vijeće tijelo koje omogućava upravo ovakvu razmjenu informacija."

Europsko radničko vijeće pruža mogućnost za uspostavljanje odnosa između sindikalaca iz različitih zemalja i razmjenu iskustava u vezi s uvjetima rada i problemima s kojima se suočavaju radnici, između ostalog. Jedan ispitanik prisjetio se sljedećeg:

"tečajevi obuke koji su trajali po nekoliko dana predstavljali su priliku za razmjenu iskustava i informacija - u vezi s izazovima s kojima se susreću zaposlenici, identificiranjem stvari koje ne funkcioniraju u našoj zemlji ali se čini da bolje funkcioniraju u drugim zemljama i obrnuto."

Članovi Europskih radničkih vijeća sudjeluju u putovanjima najmanje dva puta godišnje, dok njihovi zamjenici manje putuju - jednom godišnje. Vrijednost sastanaka licem-u-lice je veoma visoka i treba nastaviti s primenom ove formule i tijekom narednih godina.

Ključni izazovi među onima s kojima se trenutačno suočavaju članovi Europskih radničkih vijeća uključuju komunikaciju i kvalitetu razmjene informacija između članova Europskih radničkih vijeća i poslodavca. Po riječima ispitanika, poslodavac s Europskim radničkim vijećem razmjenjuje nepotpune informacije ili ih čak uopće i ne razmjenjuje, što oni tumače kao manjak volje za izgradnju dijaloga. S jedne strane, pojedini podaci su osjetljivi i mogu utjecati na listing kompanije na burzi, ili pak do takvih informacija mogu doći konkurenti, ali s druge strane, pojedine krupne promjene i budući planovi imaju značajan utjecaj na živote i planove zaposlenika. Stoga su ispitanici istakli kako dijalog s poslodavcem u vezi s ovim pitanjima nije jednostavan i treba ga unaprijediti.

Pored toga, pandemija COVID-19 je dodatno, često usporavala dijalog s poslodavcima i komunikaciju svodila na instant poruke i online sastanke. Po riječima ispitanika, velika prednost Europskih radničkih vijeća bili su sastanci licem-u-lice i mogućnost diskusija uživo. Dijalog s poslodavcem također je bio jači tijekom tih godina. Nakon pandemije, dijalog i međusobno razumijevanje s poslodavcima još uvijek nisu ponovo izgrađeni. Jedan ispitanik napomenuo je sljedeće:

"Nakon pandemije, dijalog s Europskim radničkim vijećima je iščezao, nestao, kako na nacionalnom, tako i na internacionalnom planu. Pandemija je prouzrokovala prijelaz

komunikacije na različite aplikacije, kao što su Teams ili Zoom - ovo je štetno kada su u pitanju pregovori za zaposlenike."

Jedan član sindikata dodao je:

"Europska radnička vijeća gube na značaju nakon pandemije i ovakva situacija ne smije se nastaviti, trebalo je napraviti odgovarajuće promjene odmah po završetku pandemije."

Po riječima članova sindikata, pandemija je omogućila poslodavcima da umanje značaj uloge Europskih radničkih vijeća. Prijavljeni su pojedini primjeri upečatljivog odsustva dijaloga: jedan poslodavac nije obavijestio Europsko radničko vijeće o likvidaciji jedne od kompanija, iako su članovi Europskih radničkih vijeća morali biti upoznati s takvim potezom, u skladno pravilima dijaloga. U drugom slučaju, poslodavac je želio da se novi sporazum s Europskim radničkim vijećem ispregovara putem Teams-a, sa čime se članovi Europskog radničkog vijeća nisu složili, smatrajući kako to nije bilo prikladno.

Još jedan u nizu velikih izazova jeste klauzula o zaštiti povjerljivosti koja se primjenjuje kada su u pitanju podaci izneseni na sastancima Europskog radničkog vijeća. O diskusijama koje se odvijaju na sastancima Europskog radničkog vijeća, član Europskog radničkog vijeća ne smije pričati s lokalnim zaposlenicima. Veliki broj informacija je osjetljive prirode uslijed činjenice da je kompanija listirana na burzi. Negativne informacije u vezi s kompanijom mogle bi izazvati ozbiljan pad cijene dionica na burzi, ali bi također mogle i procuriti konkurenciji i biti zloupotrebene. Po mišljenju sindikata, klauzula o povjerljivosti predstavlja preveliko ograničenje nametnuto članovima Europskog radničkog vijeća.

Ostali izazovi uključuju čisto informativnu prirodu sastanaka Europskog radničkog vijeća, budući da Europska radnička vijeća nisu ovlaštena za postupanje. Pojedina pitanja i problemi o kojima se diskutira na sastancima ne pretvaraju se u odluke ili je lanac odlučivanja isuviše dug i preusmjeren na strukture lokalnih kompanija. Preporuke se ne provode uvijek ili poslodavac na kraju ipak donese odluku koja nije sukladna sugestijama Europskog radničkog vijeća.

Ispitanici su također istakli kako je dužina mandata i nedovoljno znanje novih članova Europskog radničkog vijeća u vezi s funkcioniranjem i mehanizmima Europskog radničkog vijeća poseban izazov. Novim članovima nije omogućeno odgovarajuće pristupanje, što otežava funkcioniranje Radničkih vijeća i očuvanje njihove jake pozicije u okviru kompanije. Ispitanici su naveli da se jačina Europskog radničkog vijeća također zasniva na harizmi i liderskim vještinama članova i/ili tajnika Europskog radničkog vijeća. Kompetentnost i širok raspon znanja utječu na moć Europskog radničkog vijeća i predstavljaju izuzetno značajan faktor u izgradnji jačine ovog tijela.

Još jedan izazov jeste pitanje pripreme materijala na različitim jezicima članova Europskog radničkog vijeća. Predviđeno je da svi materijali moraju uoči sastanaka Europskog radničkog vijeća biti prevedeni s engleskog na lokalne jezike članova Europskog radničkog vijeća. Jedan ispitanik napomenuo je sljedeće:

"Kako je vrijeme prolazilo, počeli smo dobivati informativne materijale na engleskom na licu mjesta i često su bili nepotpuni. Više smo, zapravo, mogli saznati iz tiska i medija nego iz materijala koji su nam dostavljeni."

Još jedan nedostatak koji su identificirali ispitanici odnosi se na činjenicu da su datumi sastanka nezgodno fiksirani tik uoči praznika. Ovo dovodi do manjeg sudjelovanja i uključenosti članova Europskog radničkog vijeća.

Sudjelovanje i angažiranje - stanovište socijalnih partnera o novom prijedlogu Preinačene direktive o ERS

Kao odgovor na prijedlog za revidiranje direktive o Europskim radničkim vijećima⁵ (navedeno u dijelu koji se odnosi na zakonski okvir), i sindikati i organizacije poslodavaca dostavili su dokumente o svom stanovištu u okviru procesa konzultiranja koji je inicirala Europska komisija.

Stanovište Europske konfederacije sindikata (ETUC) u vezi s preinačenom Direktivom o ERS (2024)⁶

Ključna poboljšanja uključuju upodobljenu definiciju transnacionalnosti, unaprijeđene osnovne uvjete i unaprijeđen pristup pravosuđu. Ostaju, međutim, izazovi, naročito kada je u pitanju provedba. ETUC zahtijeva ozbiljne kazne za povrede obveza od strane rukovodstva i uvođenje sudske zabrane kako bi se osigurala usklađenost. ETUC ističe da su takve mjere elementarne kako bi se postigla usklađenost sa zakonima koji se odnose na informacije i konzultacije, odbijajući pritom ideju uvođenja elemenata suodlučivanja.

Pored toga, ETUC se intenzivno zalaže za obvezno uključivanje sindikalnih stručnjaka u postupke Europskog radničkog vijeća i ne slaže se s propuštanjem Komisije da se uključe franšizne kompanije iz djelokruga Direktive. Ističe potrebu da suvremene teme kao što su

⁵ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_147

⁶ <https://etuc.org/en/document/democracy-work-matters-european-works-council-directive-delivers-workers>

lanci podugovaranja, planovi za klimatsku tranziciju i due diligence u vezi s korporativnom održivošću budu uključene u osnovne zahtjeve koji se odnose na konzultacije ERS.

I dok pozdravlja činjenicu kako su eliminirani izuzeci, ETUC skreće pažnju na sporazume koji prethode direktivi i dovodi u pitanje stav Komisije po pitanju automatske primjene dopunjenih odredbi Direktive na postojeće sporazume s ERS. Inzistira na održavanju sastanaka licem-u-lice umjesto virtualnih sastanaka i zalaže se za uspostavljanje tripartitnog odbora za monitoring koji bi se bavio izazovima u transponovanju odredbi Direktive u nacionalno zakonodavstvo.

Zajednička izjava poslodavaca iz EU u vezi s revidiranjem Direktive o ERS (2024)⁷

I dok je prijedlog za revidiranje od strane Europske komisije stavljen na čekanje, kompanije koje imaju svoja Europska radnička vijeća ističu da ova vijeća dobro funkcioniraju i zalažu se za unapređenja na temelju opipljivih dokaza. Istaknuto je nekoliko ključnih preporuka i bojazni:

1. Transnacionalna pitanja: Predložena pretpostavka transnacionalnosti dovodi do zabrinutosti po pitanju procesa koji se preklapaju i pravne nesigurnosti. Zalaže se za jasnu definiciju transnacionalnih pitanja i izbjegavanje preklapanja ovlašćenja sa nacionalnim procesima.
2. Prethodni sporazumi: Uključivanjem dobrovoljnih sporazuma s Europskim radničkim vijećima iz prvobitne direktive i razdoblje tranzicije mogli bi prouzrokovati poremećaje u postojećim Europskim radničkim vijećima koji dobro funkcioniraju. Dati su prijedlozi da se dopusti nastavak postojanja ovih sporazuma bez obveznog usklađivanja s revidiranom Direktivom.
3. Povjerljivost: Naglašena je sposobnost rukovodstva zaštititi povjerljivost bez usporavanja i otežavanja procesa odlučivanja. Prijedlozi uključuju eliminiranje zahtjeva za upravnim ili sudskim ovlašćenjem i postepeno uspostavljanje sporazuma o povjerljivosti između socijalnih partnera.
4. Resursi: Traži se pojašnjenje u vezi sa ulogom i troškovima stručnjaka. Preporuke uključuju dopuštanje rukovodstvu odlučivanje u vezi s nalogima i troškovima stručnjaka, s akcentom na davanje potpore rješenjima za socijalni dijalog.

⁷ <https://www.business europe.eu/publications/revision-european-works-councils-directive-joint-eu-employers-statement>

5. Medijacija i mirenje: Umjesto sudskog rješavanja sporova, predloženi su alternativni mehanizmi za rješavanje sporova kada su u pitanju sporovi koji se tiču Europskih radničkih vijeća, što je u skladu s prioritetom, a to je potpora razvoju socijalnog dijaloga.

6. Procedura konzultiranja: Postavlja se pitanje mogu li predložene promjene potencijalno dovesti do odlaganja donošenja važnih odluka. Zalaže se za fleksibilnost u procesima odlučivanja i izbjegavanje nepotrebnih administrativnih opterećenja.

7. Zastupanje zaposlenika: Europska radnička vijeća su ponovo istaknula kao tijela koja služe za informiranje i konzultiranje sa svim predstavnicima zaposlenika, uključujući i članove koji su sindikalno umreženi. Dane su sugestije da se održi trenutačna formulacija predstavnika zaposlenika.

8. Pravo da se zahtijeva prethodna zabrana: Smatra se kako je odredba u vezi s prethodnom zabranom štetna po procese odlučivanja kompanija i upravljanje. Preporučuje se da se pitanjima koja se odnose na kazne bave države članice.

Sve u svemu, izjavom je naglašena potreba za revizijom kako bi se uvažila sadašnja uloga Europskih radničkih vijeća i izbjeglo njihovo pretvaranje u tijela za suodlučivanje. Preporuke su dane sa ciljem da se podrži razvoj kulture socijalnog dijaloga zasnovanog na povjerenju u okviru kompanija, koji je od suštinske važnosti za ekonomski i društveni napredak.

Stanovišta socijalnih partnera izražena u okviru SUSEP projekta

Ispitanici u okviru SUSEP projekta - predstavnici sindikata i organizacija poslodavaca iz Hrvatske, Italije, Poljske, Rumunjske i Španjolske - uglavnom su istakli da se slažu s gorenavedenim stavovima koje su iznijele njihove krovne organizacije na razini EU - koji su predstavljali sindikate, s jedne strane, i poslodavce, s druge strane.

Međutim, mora se istaći kako u velikom broju slučajeva ispitanici nisu bili upoznati ili nisu u potpunosti bili svjesni stanovišta i procesa revidiranja same Direktive. U takvim slučajevima ispitanici nisu bili u stanju dati svoje obrazloženo mišljenje u vezi s gorenavedenim. Sindikati se prvenstveno zalažu za uopćeno jačanje Direktive kako bi se prava predviđena njome "mogla bolje usmjeriti i ostvarivati putem nacionalnog zakonodavstva". Konkretni prijedlozi uključivali su povećanje kazni za neusklađenost s Direktivom, standardizaciju zaštite članova Europskih radničkih vijeća od diskriminacije i davanje većih ovlaštenja Europskim radničkim vijećima. S druge strane, organizacije poslodavaca zadovoljne su postojećom Direktivom i pretežno informativnom ulogom Europskih radničkih vijeća i ne smatraju da su Europska radnička vijeća instrument za izjednačavanje položaja radnika u različitim zemljama u kojima MNK posluje (što je redovno istaknuto kao značajan cilj od strane predstavnika radnika). S druge strane, poslodavci Europsko radničko vijeće percipiraju prvenstveno kao

"forum za jačanje transnacionalne komunikacije s radnicima i širenje kulture i vrijednosti MNK".

ERS - benefiti za poslodavce

Europska radnička vijeća igraju ključnu ulogu u multinacionalnim kompanijama, olakšavaju komunikaciju, donošenje odluka, rješavanje konflikata, i unapređuju zalaganje zaposlenika u različitim europskim zemljama. Europska radnička vijeća ne samo da bi mogli ojačati položaj radnika u korporacijama i sindikata ostvarivanjem prava na informiranje i konzultiranje - što je detaljno obrazloženo u prethodnim odjeljcima - nego bi mogli donijeti i određene opipljive koristi poslodavcima u multinacionalnim korporacijama koje posluju u okviru Europske unije i šire. Pozabavit ćemo se malo detaljnije višestrukim benefitima koje Europska radnička vijeća nude poslodavcima.

Poboljšana komunikacija

Svršishodna komunikacija je od vitalnog značaja za uspjeh organizacije. Europska radnička vijeća osiguravaju strukturiranu platformu za interakciju između rukovodstva i predstavnika zaposlenika iz različitih regija i različitih nacionalnih ogranaka jedne korporacije. Ova otvorena linija komunikacije potiče razumijevanje, promovira transparentnost i osigurava da informacije teku u oba smjera. Nedvosmislena komunikacija posredstvom Europskih radničkih vijeća može pomoći u usklađivanju ciljeva kompanije, širenju krucijalnih informacija i proaktivnom rješavanju određenih pitanja. Središnje rukovodstvo dobiva neposredne povratne informacije od članova Europskih radničkih vijeća u vezi sa situacijom u nacionalnim ograncima. Ovim se dopunjuje protok informacija od rukovoditelja nacionalnih ogranaka koji često umiju filtrirati informacije kako bi prikazali bolje pokazatelje učinka i umanjili značaj potencijalnih izazova i poteškoća.

Ujednačenost u odlučivanju

Multinacionalne kompanije često su suočene s problemom održavanja ujednačenosti u politikama, procedurama i strategijama koje su u primjeni u različitim zemljama. Europska radnička vijeća pomažu u usklađivanju procesa odlučivanja uključivanjem predstavnika iz različitih zemalja. Ovakva inkluzivnost osigurava da se odluke donose uzimanjem u obzir šireg konteksta, kao i interesa i zabrinutosti zaposlenika koji potječu iz različitih miljea. Ujednačenost u odlučivanju dovodi do bolje koordinacije, učinkovitosti i ostvarivanja ciljeva kompanije. Bolja povezanost s nacionalnim ograncima, zahvaljujući članovima Europskih radničkih vijeća, omogućava bolje razumijevanje i obrazlaganje korporativnih politika i konkretnih odluka među svim timovima zaposlenika. Ovo utječe na veću posvećenost zadacima koji se izvršavaju i na dugoročnu povezanost s kompanijom, što zauzvrat rezultira većom produktivnošću i manjom fluktuacijom zaposlenika.

Mehanizam rješavanja konflikata

Konflikti su neizbježni u svakoj organizaciji, naročito kada je prisutna radna snaga s raznolikim kulturološkim i nacionalnim pozadinama (u smislu okruženja u kom se odvijaju pravni i industrijski odnosi, specifičnosti poslova kojima se bavi određeni ogranak, lanaca vrijednosti, itd.). Europska radnička vijeća služe kao mehanizam za sprječavanje i rješavanje kolektivnih radnih sporova tako što predstavljaju formalnu platformu na kojoj radnici i rukovodstvo mogu iskazati svoje nezadovoljstvo, zabrinutost i neslaganje. Pravodobno rješavanje konflikata posredstvom Europskih radničkih vijeća može spriječiti da stvari eskaliraju, umanjiti poremećaje u poslovanju i pomoći očuvanju harmoničnog radnog okruženja. Promoviranjem dijaloga i pregovaranja, Europska radnička vijeća doprinose kolaborativnijoj i kohezivnijoj organizacijskoj kulturi. U ovom kontekstu, intenzivna razmjena informacija između rukovodstva i članova Europskih radničkih vijeća / radnika - naročito u potencijalno ranoj fazi planiranja i odlučivanja, igra krucijalnu ulogu. Na taj način obje strane mogu na adekvatan način pripremiti se i imati potrebno vrijeme za iznalaženje bolje prilagođenih rješenja.

Zalaganje i zadovoljstvo zaposlenika

Radnici koji se zalažu su produktivniji, lojalniji i posvećeniji svojoj organizaciji. Europska radnička vijeća daju pravo glasa radnicima u procesima odlučivanja, omogućavajući im da doprinesu svojim idejama, povratnim informacijama i stavovima kako bi sudjelovali u oblikovanju politika i praksi kompanije. Ovakvo aktivno sudjelovanje unapređuje zalaganje zaposlenika, njihovo zadovoljstvo i duh. Osjećaj da su cijenjeni i saslušani uz pomoć Europskih radničkih vijeća može pojačati osjećaj motiviranosti zaposlenika, smanjiti stope fluktuacije zaposlenika i poticati osjećaj pripadnosti organizaciji. Osnaživanje zaposlenika je

samodovoljna vrijednost koja se nalazi u srži demokracije na radnom mjestu. Europska radnička vijeća također mogu utjecati da se s razine kompanije na razinu društva prenesu određene prednosti, povećanjem zalaganja građana, izgradnjom povjerenja u institucije i sprječavanjem diskriminatornog ponašanja, radikalnih i populističkih stavova.

Usklađenost sa zakonima i regulatorni zahtjevi

Kada su u pitanju multinacionalne kompanije koje posluju u Europi, osnivanje Europskih radničkih vijeća može biti zakonska obveza sukladno Direktivi o Europskim radničkim vijećima. Usklađenošću s ovim propisima ne samo da se osigurava usklađenost sa zakonima nego se i demonstrira posvećenost poštovanju radničkih prava, poticanju dijaloga i promociji socijalnog dijaloga u okviru organizacije - što su sve elementarni principi Europskog socijalnog modela. Postupanjem sukladno regulatornim standardima posredstvom Europskih radničkih vijeća, poslodavci ublažavaju rizike, poštuju etičke prakse i učvršćuju svoju reputaciju kao odgovorni korporativni građani. Radnici imaju pravo na informiranje i konzultiranje - konkretno da zahtijevaju uspostavljanje Europskog radničkog vijeća, što predstavlja obvezu poslodavca da postane dio ovih mehanizama.

Strateški razvoj i uvidi s tržišta

Europska radnička vijeća predstavljaju dragocjeni izvor uvida s tržišta, različitih stanovišta i strateških inputa za multinacionalne kompanije. Na sastancima Europskih radničkih vijeća predstavnici radnika razmjenjuju lokalna iskustva, tržišne trendove i poslovne izazove s kojima se suočavaju različite regije. Ova razmjena informacija omogućava poslodavcima donijeti informirane odluke, razviti strategije prilagođene konkretnom tržištu i prilagoditi svoje poslovanje različitim europskim kontekstima. Oslanjanjem na stručnost Europskih radničkih vijeća, kompanije mogu dobiti konkurentsku prednost, predvidjeti promjene na tržištu i strateški se pozicionirati na globalnom tržištu.

Društvena odgovornost i korporativni imidž

Korporativna društvena odgovornost (KDO) je sastavni dio održivih poslovnih praksi. Europska radnička vijeća su tipičan primjer posvećenosti društvenoj odgovornosti promoviranjem dijaloga, inkluzivnosti i osnaživanja radnika. Kompanije koje prednost daju sudjelovanju radnika, transparentnosti i zalaganju posredstvom Europskih radničkih vijeća pokazuju istinsku brigu za dobrobit svoje radne snage i njen razvoj. Ova posvećenost društvenoj odgovornosti poboljšava reputaciju kompanije, jača odnose sa dioničarima i gradi povjerenje klijenata, investitora i šire društvene zajednice.

Nefinancijsko izvještavanje

Europska radnička vijeća igraju ulogu od vitalnog značaja u promoviranju održivosti, transparentnosti i odgovornosti u okviru multinacionalnih kompanija, što u krajnjoj liniji doprinosi dugoročnom uspjehu i povjerenju dioničara. Europska radnička vijeća mogu također predstavljati dodatne benefite kada je u pitanju obveza nefinancijskog izvještavanja. Uključivanjem zaposlenih u diskusije o društvenim i ekološkim pitanjima, kompanije mogu dobiti vrijedne uvide koji mogu dovesti do boljeg odlučivanja i upravljanja rizikom. Ukoliko kompanija pokaže svoju posvećenost transparentnosti i animiranju zaposlenika, posredstvom Europskog radničkog vijeća, to može poboljšati njezinu reputaciju i izgraditi povjerenje dioničara. Suradnja s Europskim radničkim vijećem pomaže osiguravanju usklađenosti s relevantnim propisima i standardima koji se odnose na nefinancijsko izvještavanje, čime se smanjuje rizik od izricanja kazni zbog neusklađenosti poslovanja.

Zaključak

Da zaključimo, Europska radnička vijeća nude pregršt benefita za poslodavce, od unaprijeđene komunikacije i dosljednosti u odlučivanju do rješavanja konflikata, zalaganja zaposlenika, pravne usklađenosti, razvoja strategije i društvene odgovornosti. Prihvatanjem Europskih radničkih vijeća kao mehanizma za poticanje dijaloga, suradnje i inkluzivnosti, poslodavci mogu kreirati harmoničnije radno okruženje, pokrenuti uspjeh organizacije i pokazati poštovanje etičkih standarda u svom poslovanju. Višestruke prednosti Europskih radničkih vijeća osiguravaju im ulogu dragocjenog alata za multinacionalne kompanije koje teže tome da uspješno izađu na kraju sa složenostima globalizirane radne snage, dok istodobno na prvo mjesto stavljaju dobrobit zaposlenika i učinkovitu organizaciju.

Na temelju nacionalnog izvješća koji je pripremio partner na SUSEP projektu, *Confederación de Empresarios de Andalucía*, mora se naglasiti da Europska radnička vijeća omogućavaju promoviranje konkurentnog okruženja koje je povoljno za poslovanje na europskom razini, i za artikuliranje regulatornog okvira koji odgovara na potrebe kompanija i daje prednost usmjerenosti ka kontinuiranom i stabilnom rastu. U tom smislu, od elementarne je važnosti da sve inicijative koje imaju za cilj jačanje Europskih radničkih vijeća, kao jednu od svojih glavnih premisa zadrže davanje doprinosa kreiranju poslovne konkurentnosti u globalnom ekonomskom i socijalnom kontekstu, budući da će eventualne pozitivne inicijative koje se mogu izroditi iz Europskih radničkih vijeća i koje sadrže u sebi takvu viziju, generirajući bogatstvo i radna mjesta, uvijek naići na potporu kompanija.

Uvidi i studije slučaja za pojedinačne zemlje

Rezultati SUSEP studije su relativno ujednačeni u okviru partnerstva koje čine Hrvatska, Italija, Poljska, Rumunjska i Španjolska. Ukoliko postoje, neusaglašenosti odražavaju postojeću divergentnost u stanovištima sindikata i organizacija poslodavaca kako na nacionalnoj, tako i na razini EU.

Sindikati kao najveću prednost Europskih radničkih vijeća vide unaprijeđene mogućnosti za pribavljanje informacija i stvaranje sveobuhvatnije slike aktivnosti kompanije u cijelosti, kao i u mogućnosti za ostvarivanje veza s predstavnicima radnika iz drugih zemalja i u razmjeni iskustava. Smatraju da su oba aspekta izuzetno korisna za njihov rad u svojstvu predstavnika radnika.

Najveći izazovi u radu Europskih radničkih vijeća odnose se na povremeno odsustvo primjene procedura informiranja predviđenih Direktivom i na izostanak sankcija za takvo postupanje, kao i na neadekvatno ili nejasno reguliranje prava članova Europskih radničkih vijeća, naročito u pogledu radnog vremena i uvjeta rada. Kao naročiti problem istaknuta je nedovoljna jasnoća u raspodjeli financijskih i operativnih zaduženja između središnjeg rukovodstva i nacionalnih ogranaka MNK.

Kao najvažnije teme koje treba pokriti obukama, članovi Europskih radničkih vijeća istakli su zakonsku regulativu, ovlaštenja i uopćeno funkcioniranje Europskih radničkih vijeća, bolje razumijevanje toga koje informacije mogu zatražiti od rukovodstva, vještine komunikacije i pregovaranja, uključujući znanje i vještine potrebne za pripremu za sastanke i aktivno sudjelovanje u istima, i analizu ugovora o funkcioniranju Europskih radničkih vijeća u pojedinim kompanijama.

U nacionalnim izvješćima također su predstavljene i pojedine dobre prakse koje se odnose na rad ili rezultate Europskih radničkih vijeća - u nadi kako će iste potencijalno moći prenijeti na druge multinacionalne kompanije. U španjolskom izvješću istaknute su sljedeće prakse:

- ugovori o upućivanju radnika s jednog radnog mjesta na centre u drugim zemljama, s tim da kompanija snosi sve troškove transfera, obrazovanje djece, tečajeve stranih jezika, pronalaženje smještaja tijekom prve godine i mogućnost povratka nakon razdoblja do 5 godina uz srazmjeran dio naknade;
- otvaranje razdoblja za informiranje i konzultiranje, koji već predviđaju marginu od 6 mjeseci za reagiranje i postizanje sporazuma, tako da bude velike vrijednosti;

- aktivne participativne i kolaborativne komisije (ili radne grupe) koje se bave novim aspektima tekućih pitanja, kao što su jednakost ili zdravlje i sigurnost, i nude rješenja;
- aktivne participativne i kolaborativne komisije (ili radne grupe) koje se bave novim aspektima tekućih pitanja, kao što su jednakost ili zdravlje i sigurnost, i nude rješenja;
- reagiranje na situacije poput rata u Ukrajini razvijanjem inicijativa kao što je uspostavljanje fonda solidarnosti.

I ispitanici u Poljskoj predložili su nekoliko dobrih praksi koje imaju potencijal da se prošire i na druga Europska radnička vijeća.

Pored redovnih sastanaka Europskih radničkih vijeća, bilo bi preporučljivo da se dva puta godišnje održavaju seminari/obuke s grupama kolega iz različitih zemalja. Svrha ovih seminara bila bi da se unaprijede uvjeti rada, primjera radi:

- studijski obilasci radnih mjesta na različitoj lokaciji, uspoređivanje tehnologije i osobne zaštitne opreme, investicija. Na takvim sastancima bi se utvrdilo jesu li uvjeti rada u različitim zemljama slični.
- poređenje društvenih uvjeta radnika u danim zemljama. Zamisao je da se pojasni da se ovi uvjeti međusobno razlikuju i da se kreira jedinstvena potrošačka košara (shopping cart). Dugoročno gledano, takvi sastanci bi doprinijeli izjednačavanju zarada u okviru korporacije tako da budu primjerene potrošačkoj košari.
- seminari koji bi se bavili kulturološkim razlikama u kontekstu unošenja zelenih promjena u kompaniju. Ispitanici napominju da standardizacija u okviru zemalja koje su dio korporacije može biti teška, gdje jedna zemlja akcent stavlja na pitanja okoliša, dok druge to čine u manjoj mjeri, a promjene se implementiraju širom korporacije istim tempom i na isti način, što može izazvati otpor kod zaposlenika.

Zaključci i preporuke

Imajući u vidu izazove s kojima se suočavaju Europska radnička vijeća, a koji su navedeni u nacionalnim izvješćima, u nastavku je dan određeni broj sugestija za jačanje praksi informiranja i konzultiranja u okviru Europskih radničkih vijeća.

- Promoviranje Europskih radničkih vijeća kao mehanizma za informiranje i konzultiranje u transnacionalnim kompanijama, širenje saznanja o Europskim radničkim vijećima i pružanje potpore subjektima prilikom osnivanja Europskih radničkih vijeća u kompanijama u kojima oni i dalje ne postoje. Podizanje svijesti

među kompanijama i poslodavcima o značaju uspostavljanja Europskih radničkih vijeća i načina na koji bi ova tijela mogla služiti svrsi, kako za radnike tako i za poslodavce.

- Unaprjeđivanje direktive EU tako da se njome poslodavci primoravaju održati razgovore s Europskim radničkim vijećima i pružiti sveobuhvatne informacije. Sadašnja direktiva ne funkcionira kako treba, poslodavac umanjuje značaj zahtjeva za informacijama, postoji odsustvo dobrih praksi u komunikaciji. Također je važna jasna definicija transnacionalnih pitanja koja bi mogla biti tema diskusija u okviru Europskih radničkih vijeća.
- Postavljanje jasnih granica u vezi s klauzulom o povjerljivosti. Na sastancima, poslodavac treba navesti koje informacije i koji njihovi elementi jesu ili nisu povjerljive prirode. Potrebno je jasno razgraničiti povjerljive informacije od informacija koje nisu povjerljive. Na isti način, članovi Europskih radničkih vijeća bi mogli podijeliti neke od informacija sa zaposlenicima.
- Učinkovito funkcioniranje Europskih radničkih vijeća i tečna komunikacija zahtijeva davanje adekvatnih informacija na vrijeme. Od presudnog je značaja osigurati dovoljno vremena za pripremu za sastanke i proces konzultacija.
- Održavanje najmanje dva ERS sastanka uživo godišnje u središnjici kompanije; sastanci uživo će unaprijediti dijalog s poslodavcem i dijalog među zemljama.
- Osnivanje radnih grupa u okviru Europskih radničkih vijeća koje će diskutirati o važnim i velikim procesima u industrijskom sektoru, primjera radi: radna grupa za dekarbonizaciju, druga radna grupa za održivost. Svrha ovih radnih grupa bila bi da se razvije pregovaračka pozicija s poslodavcem i da se zaštite radnici u svim zemljama u slučaju budućih zatvaranja radnih mjesta.
- Dodatni faktor koji bi služio da ojača Europsko radničko vijeće bilo bi jačanje njegove uloge u davanju prijedloga zarada. Europska radnička vijeća mogu dati doprinos unutarkompanijskim kolektivnim ugovorima za postrojenja širom Europe i definiranju minimalne zarade u Europi. Zamisao je osigurati dostojnu zaradu, uzimanjem u obzir uloženi trud u obuku za obavljanje određenog posla. S tim u vezi, potrebno je istaći kako Europska radnička vijeća nemaju ovlaštenje za pregovaranje o zaradama.

- Bolja priprema u vezi s predmetnom materijom i jezična priprema članova Europskih radničkih vijeća, promocija kompetentnosti i znanja o funkcioniranju Europskih radničkih vijeća; u vidu obuka, tečajeva, kontinuirane stručne potpore.
- Stalni privremeni premještaj članova Europskih radničkih vijeća na bazi punog angažmana - tako da se imaju vremena pripremiti u smislu vještina koje se odnose na predmetnu materiju i znanja jezika.
- Od velike je važnosti da Europska radnička vijeća na raspolaganju imaju neophodne resurse kako bi se omogućio konstantan, dvosmjerni tok komunikacije između radnika i rukovodstva. Gorenavedeno obuhvaća obuke o radničkim pravima, praksama poslovnog upravljanja i dinamici europskog tržišta rada. Dobro informirano i kompetentano Europsko radničko vijeće može spriječiti neprofesionalno postupanje i osigurati da poslovne odluke budu transparentne i uvažavaju prava radnika u svim zemljama u kojima dana kompanija posluje.
- Članovi Europskih radničkih vijeća također trebaju uložiti dodatni napor u međusobnu razmjenu informacija, konzultujući se o zajedničkim izjavama posredstvom središnjih rukovodstava. Jačanje prekogranične solidarnosti je važno i igra značajnu ulogu u europeizaciji uvjeta rada i industrijskih odnosa. Suradnja između Europskih radničkih vijeća i europskih federacija također bi morala biti sveobuhvatnija kako bi se iskoristio pun potencijal mehanizama za informiranje i konzultiranje.



SUSEP

Supporting Setting Up and Strengthening
of Newly Established EWCs



MAŁOPOLSKI
ZWIĄZEK
PRACODAWCÓW
LEWIATAN



“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”

- this copy is free -



Co-funded by
the European Union