

Start and Go!

Social partners towards effective processes
of establishing and managing EWCs



With financial support from the European Union

HR

Start and Go!

Social partners towards effective processes
of establishing and managing EWCs

Osnivanje europskih radničkih vijeća jedno je od najvećih postignuća socijalne politike Europske zajednice, budući da je to bio odlučujući korak za reguliranje radnih odnosa na razini Europske unije. Kulminacija ovoga procesa bila je moguća prije svega zbog upornog pritiska koji su europske sindikalne organizacije radile od početka sedamdesetih godina na vlade država članica Europske unije i institucije EU, nakon zamjećivanja ozbiljnih poteškoća u zakonskom reguliraju praksi koje su provodile multinacionalne kompanije.

Tradicionalno, europski sindikati primjenjivali su pregovaračke strategije s multinacionalnim kompanijama koje su bile orijentirane „lokalno“, pokušavajući sačuvati interes radnika u zemlji u kojoj je locirana matična tvrtka, kroz sporazume koji bi osigurali kontinuitet opsega „lokalne“ proizvodnje i zapošljavanja, često na štetu radnika iz drugih poslovnih jedinica u okviru iste multinacionalne kompanije, koje su locirane u drugim državama, kao i na štetu radnika drugih kompanija koje su radile za ove gore spomenute u zemlji i inozemstvu.

Međutim, počevši od 90-ih godina prošloga stoljeća, ova je lokalna orijentacija dovedena je pitanje novim izazovima i problemima koji su bili rezultat agresivnije politike proizvodnje i zapošljavanja od strane multinacionalnih kompanija, a na koje se svi europski sindikati nisu znali prilagoditi ili reagirati na isti način.

Sukladno tumačenju institucionalizma, dok su neki sindikati mogli ili znali odgovoriti na ove probleme proaktivnjim strategijama, reformuliranjem svojih struktura i ciljeva, budući da su raspolagali društvenim kontekstom koji je bio pogodniji za njihove interese, bio on kulturni (tradicija sklapanja socijalnih dogovora i sporazuma, kulturni obrazac koji je naklonjen ili sklon postizanju društvenog konsenzusa, prethodno iskustvo u kolektivnom pregovaranju s multinacionalnim kompanijama, itd.), ili institucionalni (sudjelovanje sindikata u makroekonomskim politikama, povoljni pravni okviri u pogledu radnih odnosa, itd.), kao što je bio slučaj s njemačkim, danskim ili talijanskim sindikalizmom, s druge strane,

neki drugi sindikati, poput španjolskog ili britanskog, ili nisu mogli računati na istu društvenu potporu, ili ukoliko su je imali, imali su i druge specifične „lokalne“ čimbenike (mali broj članova, podijeljenost sindikata, veliki broj malih i srednjih poduzeća, itd.), koji su spriječili da se u praksi izbore na pravi način sa spomenutim izazovima i problemima.

Nasuprot tome, funkcionalizam tvrdi da su funkcionalni imperativi, izvedeni iz procesa ekonomske i institucionalne integracije, koji je s druge strane nastao kao rezultat uspostave jedinstvenog tržišta i jedinstvene valute, posebno sa širenjem prakse multinacionalnih kompanija u pogledu upravljanja radnom snagom, doveli do toga da su europski sindikati morali prilagoditi svoje „lokalne“ akcijske strategije novom, konvergentnom međunarodnom obrascu kako bi pronašli odgovor na sukobe i analogue probleme s međunarodnom dimenzijom, mimo ograničenja koja su eventualno kulturni i institucionalni čimbenici svake pojedinačne zemlje nametali, u smislu postizanja spomenute konvergencije.

U svakom slučaju, izgleda da niti ove posljednje, niti prethodne teze, nisu do kraja mogle potvrditi da su strategije koje su europski sindikati slijedili posljednjih godina u osnovi rezultat djelovanja ekonomskih čimbenika ili pak djelovanja institucionalnih i kulturnih čimbenika, tako da ne postoji dovoljna osnova, makar ne trenutno, za tvrdnju da će divergencija sindikalnih strategija polako nestajati, ili će naprotiv trend biti da se spomenuta divergencija nastavi u budućnosti.

Druga tumačenja pokušala su objasniti kako sindikalni usponi i padovi mogu utjecati na predispoziciju sindikata i samih radnika k manje lokalnoj i više globalnoj viziji sindikalnog djelovanja.

Kako bismo pobliže razmotrili ove efekte, Ebbinghaus i Visser predlažu tri različita pristupa:

- pristup «ekonomskog ciklusa»,
- «strukturalni»,
- «institucionalni».

Prvi pristup kaže da se može zaključiti, (s obzirom na to da je u vremenima ekonomske procvata veća ekonomska aktivnost i zaposlenost pa, sukladno tomu, i veći broj potencijalnih članova sindikata, dok se u ciklusima ekonomske depresije zbiva upravo suprotno), da je tijekom ekspanzivnih ciklusa izvodljivije da sindikati usmjere svoje djelovanje preko nacionalnih granica, jer imaju povoljne uvjete (ekonomski rast i veći broj članova) koji im daju legitimitet da formuliraju promjene u strategijama u tom pravcu, u mnogo većoj mjeri nego tijekom ciklusa recesije.

«**Strukturalni**» pristup, s druge strane, tvrdi suprotno od onoga što tvrdi prethodni pristup „ekonomskog ciklusa“.

Prema ovom pristupu, pad članstva i sindikalnog djelovanja, izazvan neoliberalnom preorientacijom vladinih politika i promjenama načina proizvodnje i upravljanja radnom snagom posljednjih desetljeća, doveo je do toga da relativna i apsolutna zaposlenika u uslužnom sektoru neprekidno raste, na štetu industrije i javnih poduzeća – koji su tradicionalno bili sindikalni feudi – što ne samo da je smanjilo prosječnu veličinu poduzeća i, sukladno tomu, i potencijal poduzeća u pogledu ispunjavanja minimalnih zahtjeva za multinacionalne kompanije u pogledu konstituiranja nadnacionalnih predstavničkih tijela, kao što je to slučaj s europskim radničkim vijećima –, već je stavilo sindikate u nezavidnu situaciju očite slabosti prilikom kolektivnog pregovaranja s poslodavcima.

U ovakovom kontekstu, sindikati su prilikom utvrđivanja ciljeva svojih strategija jedino mogli reagirati iz jedne lokalne i protekcionističke vizure.

Na kraju, «**institucionalni**» pristup tvrdi da u zemljama u kojima sindikati sudjeluju kao socijalni akteri u formalnim institucijama sustava radnih odnosa, i gdje je socijalni dijalog (bipartitni ili tripartitni) konsolidiran kao mehanizam za političke i radne pregovore, postoji veća vjerojatnost da će sindikati braniti kolektivno djelovanje, i sektorski i teritorijalno na međunarodnoj razini, nego u zemljama u kojima nema takvog dijaloga i institucionalnog sudjelovanja, zbog čega onda sindikati svoje strategije uglavnom fokusiraju lokalno (kako na razini određenog sektora, tako i na razini određene teritorije) ili, jednostavno, na razini određenog poduzeća.

Iz specifične perspektive europskog sindikalizma, ne možemo zanemariti ni posebnu povijesnu dinamiku u pogledu ekonomske i profesionalne strukture tijekom posljednjih desetljeća.

Od vremena političke tranzicije, došlo je do značajnih promjena u javnoj regulaciji tržišta rada.

Recesivni ekonomski ciklusi, koje su zatim zamijenila razdoblja ekonomske ekspanzije, doveli su do dubokih promjena u pogledu strukture zanimanja.

Procesi gašenja i stvaranja novih radnih mjesta tijekom ovih ciklusa nisu podrazumjevali puke kvantitativne prilagodbe, već su podrazumjevali promjene u pogledu strukture zaposlenosti, kao posljedice potpunog ili djelomičnog zatvaranja brojnih poduzeća, dubinske reorganizacije poduzeća koja su uspjela preživjeti, kao i otvaranja novih poduzeća, koja su često poslovala u nekim poljima i područjima različitim od prethodnih.

Promjene u zapošljavanju, koje su izravno povezane s astronomskim porastom privremenopovremenih poslova u našoj zemlji, navele su mnoge stručnjake da koriste tip ugovora o radu, na neodređeno ili određeno vrijeme, kao glavni čimbenik kada objašnjavaju segmentaciju tržišta rada, čak i unutar samih kompanija, sa stvaranjem internih tržišta ili pseudo-tržišta, na kojima se nude različiti uvjeti rada ovisno o dodanoj vrijednosti i važnosti koji određeni radnik ima za kompaniju.

Sve ovo je dovelo do pojave velike raznolikosti radno-ugovornih odnosa i interesa, koji se ne podudaraju uvijek kod različitih grupa radnika, što je otežavalo kolektivno djelovanje sindikata.

Očito je da kolektivno pregovaranje predstavlja kočnicu za donošenje jednostranih poslovnih odluka i da snažan nastup prilikom pregovaranja, podržan od većine radnika, ograničava spomenutu jednostranost.

Dapače, kolektivno pregovaranje podiže odluke s lokalne razine na više hijerarhijske razine i omogućava veću ravnotežu u pogledu odnosa snaga između dvije strane, što je apsolutno nužno za pregovore.

Iz toga razloga, poslodavci često preispituju dinamiku kolektivnog pregovaranja kako bi je, koliko je to moguće, prenijeli na privatni teren kompanije, uvjereni da će to rezultirati kamuflažom jednostranosti.

Naravno, ova je realnost u velikoj suprotnosti sa cjelokupnom stručnom literaturom koja već godinama aludira na takozvane nove paradigme kompanije budućnosti: jedne motivirajuće, inkluzivne, participativne kompanije, gdje je ljudski čimbenik neprijeporno ključ budućnosti kompanije.

Međutim, ova stvarnost pokazuje kako u mnogim velikim kompanijama i dalje dominira birokratska kultura, s krutim piridalnim strukturama, širokim sustavima propisa i pravila, jakom bezličnom (nepersonaliziranom) kontrolom, što stvara veliko nepovjerenje kod radnika i u radnom okruženju, koje kao takvo slabo potiče sindikalnu akciju unutar kompanije.

Spomenuta birokratsko-tayloristička kultura i dalje je široko rasprostranjena među velikim brojem velikih i multinacionalnih kompanija, ali i među malim i srednjim poduzećima, zbog čega sindikalno djelovanje postaje još slabije u cjelokupnom poslovnom tkivu, s obzirom na izrazitu relativnu težinu koju ove gore spomenute imaju u odnosu na cjelokupno poslovno tkivo.

S takvom korporativnom kulturom i strukturu, sindikalne strategije koje sagledavaju probleme trenutnog okruženja iz jedne međunarodne vizure, neizbjegno su ograničene na one sindikalne lidere čija ideologija stavlja ovakve orijentacije ispred onih na lokalnoj razini, kada je riječ o planiranju akcija i o kolektivnom pregovaranju.

To je tradicija koja nije previše raširena čak ni u sindikalnom svijetu, čija je odsutnost samo osnažilo već uočeni otpor koji menadžeri i poslodavci pružaju kada sindikati od njih traže da se sklope sporazumi ili konstituiraju određena tijela – kao što su europska radnička vijeća, koji impliciraju višu razinu od nacionalnog.

Osim toga, međunarodna perspektiva menadžera malobrojnih velikih kompanija i autohtonih multinacionalnih kompanija, u velikoj mjeri ovisi o znanju i iskustvu stečenom kao rezultat nedavnog ulaska na tržišta zemalja koje nisu članice EU, posebno kada se radi o tržištima latinoameričkih zemalja.

Informacije u vezi sa europskim radničkim vijećima relativno su rijetke u državama članicama u usporedbi s drugim socijalno-radnim pitanjima.

Otkako je Direktiva 94/45 stupila na snagu i otkako je započeo proces njezina transponiranja u odgovarajuće domaće zakone država članica, potencijalni broj kompanija i grupa multinacionalnih kompanija koje bi mogle konstituirati europska radnička vijeća (ERV) ne prestaje rasti na prostoru EU-25, što je rezultat, između ostalog, stalnog povećanja dimenzija kompanija – i zbog povećanja opsega poslovanja i kao rezultat procesa spajanja i pripajanja s drugim kompanijama, ali i zbog lociranosti na europskom teritoriju novih kompanija s ovim potencijalom, koje potječu kako iz novih članica EU, tako i iz zemalja koje nisu članice EU.

Kao rezultat svega ovoga, od približno 1.200 kompanija koje su imale mogućnost formiranja europskih radnička vijeća u 1998. godini, njihov je broj porastao na više od 7.200 sredinom 2018. godine.

Međutim, od usvajanja spomenute Direktive 1994. godine do rujna 1996. godine, došlo je do značajnog neto povećanja ovih tijela (378 novih ERV), posebice tijekom posljednjih mjeseci spomenutog perioda. Konačno, od rujna 1996. godine pa sve do najnovijih dostupnih podataka za lipanj 2016. godine, tempo osnivanja ERV se usporio, budući da su tijekom ove posljednje faze potpisana samo još 733 nova sporazuma o uspostavi ERV, unatoč gore spomenutom povećanju broja kompanija koje su ispunjavale uvjete za osnivanje ovakvih predstavničkih tijela, tijekom toga razdoblja.

Raspoređenost europskih radničkih vijeća konstituiranih do lipnja 2018. godine, u odnosu na broj multinacionalnih kompanija koje su od tog datuma podlijegale odredbama Direktive 94/45 (5.204 kompanije), kako onih koje su imale središnje u nekima od zemalja tadašnje EU-25 (1.746 kompanija, uključujući kompanije iz Norveške i Švicarske), tako i onih čija je središnjica bila izvan EU, ali su imale poslovnice koje su poslovale na razini Zajednice, te su ispunjavale uvjete za osnivanje ERV: ukupno 758 kompanija, od kojih 444 sa središnjicom u SAD, 66 u Kanadi, 96 u Japanu, 23 u Australiji, 25 u Južnoj Africi i 128 u drugim zemljama koje nisu članice EU. Treba također istaknuti da su, od deset zemalja koje su se pridružile Europskoj uniji 2002. godine, Češka, Poljska i Mađarska imale multinacionalne kompanije koje su mogle konstituirati ERV, a da je takav dogovor postignut samo u Mađarskoj u jednoj kompaniji.

Iz svega navedenog može se zaključiti da je stopa zastupljenosti ERV unutar kompanija koje ispunjavaju uvjete za njihovo konstituiranje i dalje bila relativno niska u 2005. godini, nakon više od jednog desetljeća od usvajanja gore spomenute Direktive: stopa zastupljenosti ERV u multinacionalnim kompanijama s poslovnim sjedištem u zemljama EU iznosila je 35,4%, a u multinacionalnim kompanijama s poslovnim sjedištem izvan EU iznosila je 32%, tako da je globalna stopa zastupljenosti ERV iznosila 34,8%, sa spektrom specifičnih stopa koje su se kretale od najviših – 63,4% i 54%, u Norveškoj i Belgiji, do najnižih – 11,1%, 14% i 14,6%, u Portugalu, Irskoj i Španjolskoj.

Dinamika transnacionalnih okvirnih sporazuma, potpisanih između rukovodstva multinacionalne kompanije i jednog ili više predstavnika radnika (uglavnom europskih ili međunarodnih granskih unija sindikata, ali i europskih radničkih vijeća ili jednog ili više nacionalnih sindikata), znatno je porasla od 2000.

Velika većina transnacionalnih okvirnih sporazuma (93%) odnosi se na europske multinacionalne kompanije s poslovnim sjedištem u zemlji podrijetla (uglavnom su u pitanju njemačke i francuske kompanije, iako su španjolske kompanije posljednjih godina dospjele na treće mjesto), dok se mali broj sporazuma odnosi na multinacionalne kompanije izvan Europe, to jest na kompanije iz Sjedinjenih Država, Kanade, Brazila, Rusije, Južne Afrike, Malezije, Indonezije, Australije, Novog Zelanda i Japana.

To su dobrovoljni sporazumi, zaključeni mimo obvezujuće pravne regulative na europskoj i međunarodnoj razini, s obzirom na odsutnost normativnog okvira koji definira pravila za njihovo sklapanje i primjenu, legitimne subjekte, mandat, oblik i djelokrug primjene, instrumente za nadzor i kontrolu njihove primjene i metode rješavanja sukoba.

U nedostatku relevantnog pravnog okvira, kao i nacionalnih propisa koji reguliraju interne efekte sporazuma postignutih na transnacionalnoj razini, takvi sporazumi djeluju u pravnom vakuumu, a posjeduju isključivo pravnu snagu koju im pregovaračke strane dodjeljuju.

Na polju kolektivnih radnih odnosa, spomenuta situacija pravnog vakuma ne sprječava socijalne partnere da kreiraju vlastiti pravni sustav, sukladno teoriji o pluralitetu pravnih sustava, koja je prenesena na polje radnog prava u Italiji preko pojma „intersindikalni pravni poredak“ utemeljenog na načelu kolektivne autonomije.

Kolektivnim ugovorom socijalni partneri stvaraju vlastiti sustav zajedničkih standarda, instrumenata, procedura i institucija putem kojih upravljaju radnim odnosima, uz uspostavu mehanizama za naknadu štete u slučaju kršenja sporazuma.

Zbog toga ne treba precjenjivati pravnu nesigurnost u kojoj se nalaze ovi sporazumi: oni posjeduju isti pravni učinak kao i ugovori koji, kako u tradiciji anglosaksonske prave, tako i u civilnom (europsko-kontinentalnom) pravu, imaju snagu zakona između strana potpisnica.

Ugovorne strane su te koje definiraju djelokrug, uzajamna prava i obveze, trajanje i uvjete obnove, te oblike nadzora i kontrole primjene sporazuma.

To su proceduralna pravila koja su obično uključena u takozvani obvezni dio kolektivnog ugovora i čiji je cilj zajednička uspostava pravila i procedura koje će strane slijediti tijekom pregovora i primjene transnacionalnog sporazuma.

Direktiva o europskim radničkim vijećima (ERV) pridonijela je jačanju prava predstavnika radnika da budu obavešćivani i savjetovani u transnacionalnim kompanijama i da djeluju kao pokretačka snaga tijekom kolektivnog pregovaranja o kolektivnim ugovorima u multinacionalnim kompanijama, kao i promociji širenja prakse dobrovoljnog predstavljanja radnika na neeuropske podružnice, preko konstituiranja radničkih vijeća na međunarodnoj razini.

Postojanje europskih radničkih vijeća i redovito prakticiranje socijalnog dijaloga i diskusije između menadžmenta multinacionalnih kompanija i europskih radničkih vijeća favorizirali su razvoj pregovaračke prakse i više od onoga što nameće sama Direktiva, osobito u europskim multinacionalnim kompanijama, koje čine, i to ne slučajno, veliku većinu kompanija koje su potpisale transnacionalne okvirne sporazume.

Obveza nametnuta europskom direktivom da se pregovara o stvaranju, sastavu i ovlastima ERV bila je prvotna jezgra pregovora unutar transnacionalnih kompanija, što je pridonijelo strukturiranju aktera na ovoj razini.

Međutim, ovaj početak pokrenuo je pitanje tko ima pravo pregovarati i potpisivati međunarodne transnacionalne sporazume u ime radnika.

Ovo je još uvijek otvoreno pitanje, s obzirom na različite nacionalne sustave predstavljanja, koji prenose ovlasti za pregovaranje o sporazumima na razini poduzeća na tijela koji predstavljaju radnike u kompaniji, kao što su radnička vijeća ili predstavnici sindikata.

O transnacionalnoj implikaciji različitih nacionalnih sustava predstavljanja, koji se ogledaju u vidu različitih mehanizama za izbor ili imenovanje nacionalnih predstavnika radnika u ERV, svjedoči prevalentan broj međunarodnih transnacionalnih sporazuma potpisani od strane europskih (ili internacionalnih) radničkih vijeća u multinacionalnim kompanijama njemačkog podrijetla, odnosno od strane sindikata u francuskim multinacionalnim kompanijama.

Ovo je pitanje povezano s različitim poimanjem sporazuma, koji može biti shvaćen kao rezultat participativne dinamike unutar kompanije (na primjer, pravo na informacije i konzultacije) ili kao instrument za rješavanje sukoba.

Općenito, koncentracija velikog broja međunarodnih transnacionalnih sporazuma u europskim multinacionalnim kompanijama, smatra se rezultatom pozitivne klime socijalnog dijaloga unutar matične kompanije, kao i uloge koju imaju nacionalni sustavi industrijskih odnosa i europski institucionalni okvir, koji prepoznaju socijalni dijalog na razini poduzeća.

Situacija je potpuno drugačija s multinacionalnim kompanijama izvan Europe, gdje je to pitanje u potpunosti prepušteno odnosima moći: u otvorenoj antisindikalnoj klimi, sporazum je često rezultat dugih pregovaračkih procesa čiji je cilj osujetiti mobilizacijske kampanje i pokretanje tužbi pred pravosudnim tijelima zbog kršenja temeljnih prava od strane multinacionalnih kompanija u nacionalnim granicama ili u trećim zemljama.

Osim toga, međunarodni izvori koji su promovirali transnacionalne okvirne sporazume mogu se pronaći u sljedećim dokumentima: Smjernice OECD-a za multinacionalna poduzeća (1976), koje su nedavno revidirane i ojačane u pogledu obveza država da vrše nadzor nad multinacionalnim kompanijama; Tripartitna deklaracija Međunarodne organizacije rada o multinacionalnim poduzećima (1977), ažurirana 2017. godine, koja uključuje među svoja vodeća načela pojma "dužne pažnje" (due diligence) u ugovornim odnosima s trećim kompanijama i promociju programa dostojanstvenog rada i poštovanja ljudskih prava u svjetskom lancu opskrbe; Globalni dogovor iz 2000. godine i Vodeća načela Ujedinjenih naroda o poslovanju i ljudskim pravima iz 2011. godine.

Iako se radi o instrumentima mekog prava (soft law), koji nisu obvezujući, ovi izvori pospješuju širenje kulture socijalnog dijaloga i promiču sporazume o temeljnim pravima u multinacionalnim kompanijama, a tu ubrajamo i instrumente društvene odgovornosti, kao što su pravila i kodeksi ponašanja koji će, kako izgleda, biti predmetom nove generacije transnacionalnih okvirnih sporazuma.

Treba istaći kako je veliki značaj koji se u transnacionalnim okvirnim sporazumima pridaje poštovanju konvencija MOR o slobodi udruživanja, kolektivnim pregovorima i pravu sindikata da zastupaju svoje članove, osnovni preuvjet za pravilno funkcioniranje nadzora i kontrole primjene transnacionalnih kolektivnih ugovora.

Pravilna primjena procedura nadzora i kontrole znatno pridonosi snaženju sindikata u mnogim dijelovima sveta (pogledajmo recimo vrtoglavu povećanje broja članova sindikata u prehrambenom i građevinskom sektoru u Latinskoj Americi ili u sektoru tekstilne i odjevne industrije u Aziji).

Na polju zastupanja interesa radnika, pregovaranje o transnacionalnim okvirnim sporazumima dobilo je značajan poticaj zahvaljujući evolucijskoj dinamici europskih radničkih vijeća: isti mehanizam za primjenu Direktive po tom pitanju, utemeljen na pregovorima između glavne uprave kompanije i posebnog pregovaračkog odbora koji je sastavljen od predstavnika radnika iz različitih proizvodnih jedinica, primijenjen je i u procesu ad hoc transnacionalnih pregovora, u vidu uspostave europskih radničkih vijeća i definiranja njihovih prerogativa u smislu obavješćivanja i savjetovanja radnika.

Kasnije izmjene i dopune ove Direktive ojačale su pregovaračku ulogu sindikata kako u pogledu stvaranja europskih radničkih vijeća, tako i u pogledu obnavljanja sporazuma.

Zapravo, ovaj propis predviđa obvezu obavještavanja europskih sindikata o početku pregovora kako bi oni mogli koordinirati i promicati dobre prakse, kao i pružiti potporu specijalnom pregovaračkom odboru.

Eksplicitno isticanje uloge sindikata, skupa s nespominjanjem pregovaračkih ovlasti europskih radničkih vijeća u tekstu Direktive, koja je odigrala glavnu ulogu u sklapanju velikog broja sporazuma s transnacionalnim kompanijama, ne samo u kriznim situacijama i restrukturiranju, već i po pitanjima kao što su zdravstvena zaštita, jednakost prava, mobilnost itd., dovelo je, od stupanja na snagu prerađene Direktive, do smanjenja broja transnacionalnih sporazuma koje su potpisali isključivo ERV i do povećanja broja sporazuma koje su potpisale sektorske, europske ili međunarodne sindikalne federacije. Izgleda da ovaj ojačani sindikalni protagonist može biti odgovor na različitu vrstu problematike.

S jedne strane, na zabrinutost od iskrivljenog shvaćanja europskih radničkih vijeća i želje da se njihova funkcija u smislu osiguranja sudjelovanja (pravo na obavješćivanje i savjetovanje) odvaja od pregovaračke uloge, u skladu sa tradicijom zemalja koje funkcioniraju po sustavu dva kanala; s druge strane, tu su i zajedničke sindikalne strategije prema multinacionalnim kompanijama s odgovarajućim međunarodnim organizacijama, kako bi se sa njima stupilo u interakciju na globalnoj razini, na način da se jamči poštovanje temeljnih radnih prava u svakoj zemlji gdje određena kompanija ima poslovni nastan i globalni lanac opskrbe.

Iskustvo koje imaju europska radnička vijeća u europskim multinacionalnim kompanijama ili u europskim kompanijama koje su imenovale rukovodstvo odgovorno za primjenu Direktive, pokazalo je da je regionalna europska dimenzija potpuno neadekvatna za razumijevanje velikih promjena koje utječu na multinacionalne kompanije, i koje se sada iskazuju na globalnoj razini.

Stoga je sastav europskih radničkih vijeća dobrovoljno proširen, tako da uključuje predstavnike radnika iz trećih zemalja kao promatrače ili punopravne članove.

U mnogim slučajevima, ERV je postalo globalno radničko vijeće u kojemu su zaступljeni radnici iz svih dijelova svijeta u kojima kompanija ima poslovni nastan ili važne podružnice.

Redovite informacije o gospodarskim, finansijskim kretanjima i kretanjima u zaščitljivanju (koje su sada proširene informacijama o nefinansijskim pitanjima, kao što su socijalna, ekološka pitanja, pitanja ljudskih prava i borbe protiv korupcije, u skladu sa Okvirnom direktivom u pogledu objave nefinansijskih informacija i politika različitosti), koje šalje glavna uprava multinacionalnih kompanija, sve više se odnose na globalne scenarije, a ne samo na europsku dimenziju.

Na ovaj način došlo je do eksponencijalnog rasta ovih sporazuma s djelokrugom primjene koji nije ograničen na europsku razinu, što je rezultat sinergije između spomenute transformacije europskih vijeća radnika u globalna (međunarodna) radnička vijeća na dobrovoljnoj bazi, i strategije federacija sindikata u sektoru koji su bili spremni iskoristiti pozitivnu klimu stvorenu implementacijom Direktive o informiranju i konzultacijama predstavnika radnika kako bi se stupilo u direktni dijalog sa upravom multinacionalnih kompanija u cilju potpisivanja okvirnih sporazuma o pitanjima od zajedničkog interesa.

Granica između prava na obavješćivanje i savjetovanje, s jedne strane, i prava na pregovaranje, s druge strane, nije dovoljno jasno definirana odredbama pročišćenog teksta Direktive, koja definira konzultacije kao „uspostavu dijaloga i razmjenu mišljenja između predstavnika radnika i glavne uprave“ (članak 2, slovo g, Direktiva 2009/38/EZ).

Također nije jasno od kojega trenutka, nakon početka dijaloga između strana, sugovornika u kompaniji mijenja sindikat ili sektorski sindikati. U praksi postoji određeni kontinuitet između prava/obveze obavješćivanja i savjetovanja, koje čini tvrdju jezgru prava Europske unije, i prava na kolektivno pregovaranje, koje je također priznato kao temeljno pravo Poveljom Europske unije o temeljnim

pravima (čl. 28), te promovirano regulativom Europske unije (čl. 152. Ugovora o funkcioniranju Europske unije), ali koje izaziva stanovite sumnje u pogledu njegova dometa i ograničenja, kada dođe u sukob s temeljnim ekonomskim slobodama.

Ovaj kontinuitet između savjetodavnog i pregovaračkog aspekta nastao je kao plod redovitih informativnih sastanaka i materijalizacije dijaloga između glavne uprave kompanija i europskih radničkih vijeća, koji često rezultiraju pregovorima u cilju potpisivanja sporazuma.

Nije iznenađujuće da, izvan procedura europskog socijalnog dijaloga na sektorskem i međuprofesionalnom nivou, sektorske federacije postaju sugovornici multinacionalnih kompanija za utvrđivanje europskih i međunarodnih okvirnih sporazuma.

Sektorske proizvodne strategije su promovirane ili, makar snažno uvjetovane, od strane multinacionalnih kompanija koje rade u dotičnom sektorу, s kojima europska i, prije svega, međunarodna industrijska federacija održavaju različite oblike dijaloga (posebno u okviru primjene Tripartitne deklaracije MOR o multinacionalnim poduzećima) koji, steknu li se optimalni uvjeti, mogu dovesti do stvarnih sporazuma.

S ovim ciljem na umu, promovirane su smjernice i preporuke na europskoj i međunarodnoj razini, sa ciljem zajamčenja određene formalizacije pravila običajnog prava, koja upravljaju transnacionalnim pregovaračkim procesom.

Između ostalog, to su: davanje specijalnog mandata europskim sindikalnim federacijama, sporazumi u pisanim oblicima, odredba o poštovanju minimuma zahtjeva utvrđenih u nacionalnim propisima, obvezatnost poštovanja sporazuma od strane sindikata koji su dobili mandat, utvrđivanje zakona koji će se primjenjivati u slučaju mogućih kontroverzi oko tumačenja i primjene transnacionalnog sporazuma, kao i procedure za objavu sporazuma.

U okviru ovih temeljnih pravila, predloženo je i usvajanje europske regulative kojom bi se uspostavio regulatorni okvir na dobrovoljnoj bazi za pregovaranje o transnacionalnim sporazumima, uključujući procedure za posredovanje u sporovima, koji predstavljaju inicijativu koju zastupa Europska konfederacija sindikata, ali koja za sada nije imala uspjeha.

Slično tome, svjetske sindikalne federacije promovirale su smjernice za pregovaranje o međunarodnim okvirnim sporazumima, čiji je cilj definiranje minimalnog sadržaja ovih sporazuma u smislu usklađenosti s temeljnim konvencijama Međunarodne organizacije rada, definiranja djelokruga primjene koji je proširen na globalne lance opskrbe, osiguravanje mehanizama za kontrolu poštovanja sporazuma, prava za obilazak poslovnih jedinica, kao i jamstva neutralnosti rukovodstva multinacionalnih kompanija tijekom sindikalnih kampanja u podružnicama i globalnim lancima podizvođača. U strategiji međunarodnih sindikalnih federacija, osnovni zadatak potpisivanja sporazuma sa multinacionalnim kompanijama jest da bude vektor za promociju radnih prava na globalnoj razini.

Za uspjeh ove strategije, od presudne je važnosti izbor multinacionalnih kompanija koje imaju dobar radni ambijent, uspostavljene odnose s nacionalnim sindikatima matične kompanije i sa sindikatima zemalja u kojima kompanija ima poslovne jedinice i/ili međunarodna radnička vijeća koja osiguravaju prisutnost predstavnika radnika na globalnoj razini.

Postojanje prethodno uspostavljene mreže odnosa između predstavnika radnika različitih zemalja u kojima multinacionalna kompanija posluje, važno je zbog iskustva u dijaluču u slučaju transnacionalnog spora sa centralnim rukovodstvom, kao i prilikom identificiranja pitanja i problema o kojima postoji zajednički interes za započinjanje pregovora i zaključivanje sporazuma.

Ali, prije svega, važno je uzeti u obzir konkretnu implementaciju pregovora, koja zahtijeva kaskadne procese informiranja u svim multinacionalnim kompanijama, kao i trećim kompanijama, preko kontrole odozgo prema gore, sa učinkovitim procedurama u slučaju nepoštovanja sporazuma.

Potpisivanje bilo kojega akta ne iscrpljuje aktivnosti različitih uključenih aktera, ali se to obično smatra polaznom tačkom.

Nakon potpisivanja sporazuma slijedi niz aktivnosti usmjerenih na njegovu implementaciju, a koje će biti mnogo učinkovitije ako se sporazumom utvrde precizne obveze svake strane u pogledu obavješćivanja, obuke, kontrole, evaluacije, izvješćivanja, žalbenih postupaka i postupanja u slučaju kršenja sporazuma.

U tom smislu, međunarodni okvirni sporazumi definiraju se kao proceduralni sporazumi, čiji je cilj utvrđivanje obveza strana potpisnica i njihovih organizacija, lokalnog menadžmenta, podizvođača, lanaca opskrbe s jedne strane, i lokalnih sindikata i predstavnika radnika u dotičnim kompanijama, s druge strane.

Pregovaranje o sporazumima u transnacionalnim kompanijama u velikoj mjeri ovisi o poštovanju "tvrdog prava" (hard law) koje je usvojila Europska unija u pogledu obavljanja i savjetovanja u okviru europskih radničkih vijeća, čije uspostavljanje i rad zahtijeva provedbu ad hoc pregovaračkog procesa, na transnacionalnoj razini.

Zakonska obveza u pogledu uspostave spomenutih europskih predstavničkih tijela u kompanijama ili poslovnim grupama koje poslju na razini Zajednice, promovirala je interne prakse socijalnog dijaloga u transnacionalnim kompanijama, putem periodične razmjene informacija i savjetodavnih procesa koji se aktiviraju kada se dogode značajne organizacijske promjene u transnacionalnoj kompaniji, osobito kada se radi o procesu restrukturiranja.

U skladu sa važećom Direktivom, obavezno je ponovno pregovaranje o sastavu europskog radničkog vijeća kada se korporativna struktura transnacionalne kompanije promjeni nakon pripajanja ili spajanja kompanija (takozvana klauzula o prilagođavanju).

Ovaj projekt dao je veliku važnost radnicima, poslodavcima i predstavnicima sindikata u pogledu njihovog sudjelovanja u savjetodavnom procesu u europskim radničkim vijećima.

Anketirali smo više od 200 osoba, osobno (licem u lice) tamo gdje je pandemija COVID-19 to dozvolila, uz pridržavanje svih mjera prevencije, a također smo uradili više od 900 online anketa kako bi se zajamčila kvaliteta i heterogenost uzorkovanja.

Iako je ovo učinkovit i nelimitiran oblik komunikacije, on zahtijeva ažurne i dostupne adrese elektroničke pošte. U mnogim slučajevima, sandučići s porukama (inbox) su odbijali poslanu poruku o načinu na koji je trebalo popuniti ankete. Anketa je sadržavala 18 pitanja za članove radničkih vijeća, predstavnike sindikata i radnika, a 13 pitanja za radnike u poduzećima i poslodavce.

U oba slučaja, pitanja su bila različitog tipa: zatvorenog, polu-otvorenog (s mogućnošću da se odgovor dopuni vlastitim komentarima) i otvorenog. Na kraju upitnika postavljena je metrika koja je omogućila pobliže utvrđivanje karakteristike ispitanika.

Također smo obavili 50 intervjuja licem u lice i više od 200 intervjuja online.

U ovom je trenutku preokupacija svih nas je da se čim prije izvučemo iz ove strašne zdravstvene situacije koja pogađa mnoge sfere, poput radne, socijalne i ekonomiske. Ova kriza poremetila je sve prognoze i buduće planove u društvu, u svakoj od europskih zemalja.

Većina ispitanika bila je zabrinuta zbog zastrašujuće nadolazeće krize, a priznali su i da imaju malo ili nimalo povjerenja u to da će vlade biti učinkovite u borbi protiv ozbiljnih socijalnih i ekonomskih poteškoća koje se očekuju u idućem razdoblju. Budućnost koja se očekuje neizvjesna je i u mnogim slučajevima sumorna.

Strah od krize bez presedana je briga svih intervjuiranih osoba. Sindikalci naglašavaju da je zabrinutost toliko jaka da su radnici odustali od tradicionalnih zahtjeva za poboljšanjem uvjeta rada, plata i socijalnih davanja, tražeći od kompanija da se realiziraju studije izvodljivosti koje bi spriječile, koliko je to moguće, masovna otpuštanja ili zatvaranje poduzeća.

Neki su sindikati priopćili menadžmentu svojih kompanija da su radnici koje predstavljaju spremni odreći se ekonomskih i radnih pogodnosti pod uvjetom da kompanija ne pokrene postupak gašenja ili obustave poslovnih aktivnosti.

Sindikati i poslodavci žele da vlade država olakšaju tranziciju ove krize na najmanje traumatičan način, što je prilično teško, jer se pandemija širi Europom i svaka zemlja pribjegava vlastitoj politici. Predstavnici poslodavaca jednoglasno kritiziraju vladu, koju smatraju neosjetljivom, nesposobnom i neučinkovitom kada je riječ o suzbijanju ekonomske tragedije koja se očekuje. Sindikati su manje ili više kritični ovisno o svojoj ideoškoj obojenosti.

Glavni je cilj empirijskog istraživanja bio identificiranje načina funkcioniranja europskih radničkih vijeća. Cilj je bio dobiti informacije o:

- potencijalu za stvaranje europskih radničkih vijeća u međunarodnim kompanijama
- produktivnosti (u cilju poboljšanja i povećanja iste) postojećih europskih radničkih vijeća
- prostoru za poboljšanje i jačanje aktivnosti radničkih vijeća na svim razinama
- potrebi za obukom, obrazovanjem i usavršavanjem članova radničkih vijeća
- ulozi socijalnih partnera u pogledu potpore funkcioniranju radničkih vijeća

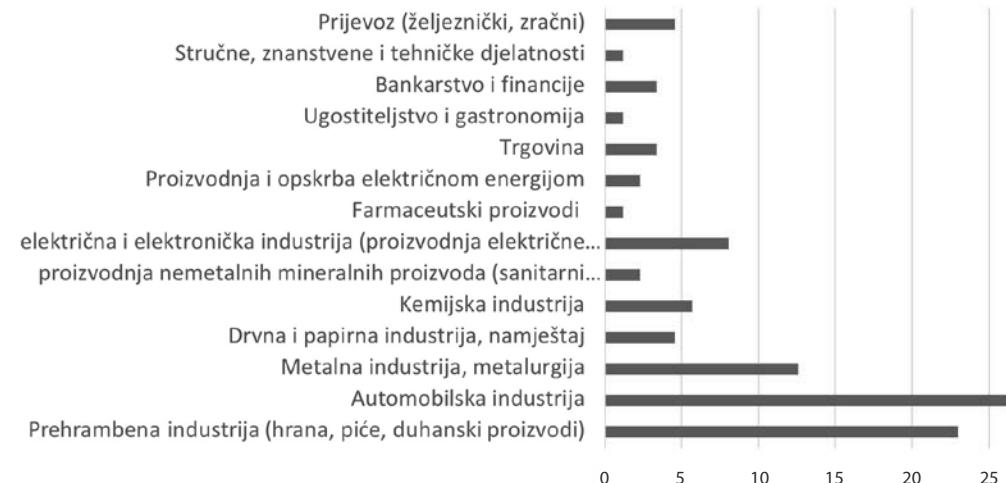
Studija je imala za cilj postizanje gore navedenih ciljeva, koji su usko povezani sa identificiranjem učinkovitih procesa za uspostavu i upravljanje radničkim vijećima i sudjelovanja socijalnih partnera u transnacionalnim procedurama obavješćivanja i savjetovanja.

S tim u vezi, usvojen je metodološki pristup, koji je podrazumijevao i kvantitativnu i kvalitativnu analizu.

Ankete i intervjuji su realizirani između rujna i prosinca 2020. Odabir uzorka bio je smišljen tako da anketa ima nacionalnu reprezentativnost u svakoj od zemalja. Do ispitanika smo doprli zahvaljujući potpori sindikata i njihovih podružnica za dotočni sektor.

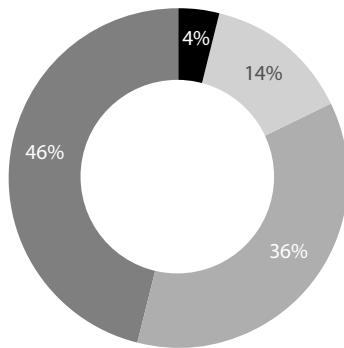
GODINE POSTOJANJA EUROPSKOG RADNIČKOG VIJEĆA	KOLIKO DUGO SUDJELUJETE U NJIHOVOM RADU?		
0-5 god.	18,4	1998-2003	5,9
5-10 god.	13,8	2004-2009	20
10-15 god.	31	2010-2015	41,2
Preko 15 god.	36,8	2016-2020	32,9
Total	(S 87) 100,00	Total	(S 85) 100,00

Kompanije u kojima funkcioniraju europska radnička vijeća uglavnom pripadaju prerađivačkoj industriji, 83,9%. Oni su najzastupljeniji u automobilskoj, kemijskoj, transportnoj, prehrambenoj i metalnoj industriji.



Anketirani i intervjuirani ispitanici ocjenjuju funkcioniranje europskih radničkih vijeća

■ jako dobro ■ dobro ■ osrednje ■ loše



Europsko radničko vijeće ima vrlo veliki utjecaj na sve odluke koje donose kompanije u pogledu svih radnih pitanja na nacionalnoj, europskoj i globalnoj razini. S druge strane, brojna pitanja koja nisu riješena na nacionalnoj razini (npr. evaluacija osoblja, pravilnici o radu, zdravlje i sigurnost na radu), odlučuju na višoj razini. Još jedno postignuće je značajno povećanje broja standarda rada kao rezultat usvajanja standarda rada u kompanijama u Europi. U velikom broju slučajeva došlo je do povećanja plaća, što je imalo vrlo pozitivan utjecaj na socijalnu situaciju radnika.

Radnička vijeća ispunjavaju osnovne zahtjeve:

- Obaviješteni su o aktivnostima poslovne grupe i pojedinačnih kompanija. Poslodavac je na jednom od sastanaka predstavljen od strane rukovoditelja koji je najmanje u rangu člana središnjeg upravnog odbora.
- Količina pruženih informacija je prilično pouzdana.
- Broj godišnjih sastanaka i broj članova vijeća je u mnogim slučajevima veći od onoga što je predviđeno Direktivom i nacionalnim zakonodavstvom.
- Sporazumi sa poslodavcem pružaju bolje mogućnosti i uvjete za suradnju i rad.

Čitav dijalog se vodi na konstruktivan način, uz poštovanje svih strana sudionica. Plenarne sjednice se održavaju redovito, postoji razmjena iskustava i dobre prakse, informacije o svakoj promjeni se prenose i o njima se raspravlja. Rukovodstvo kompanije je otvoreno za dijalog i ozbiljno shvaća sindikate kao saveznike u rješavanju problematičnih slučajeva, što potvrđuje funkcioniranje radničkih vijeća.

Nekoliko zemalja istaknulo je da se tijekom sastanaka razgovara o problemima s kojima se suočavaju poslodavci, uz iznošenje materijalnih činjenica, a da se zatim dogovara određeni protokol.

Sastanci se uglavnom održavaju dva puta godišnje, prvom sastanku uvijek prisluštuju predstavnici poslodavca. Prvo se rješavaju problemi koje prijavljuju članovi radničkih vijeća. Predsjednik grupe sudjeluje na sastancima. Zajamčena je transparentnost, otvorenost i jednakost.

Važno je ono što ispitanici ističu, a to je da se nude savjetodavni sastanci u slučaju restrukturiranja poduzeća. Primjer važne uloge koju je radničko vijeće odigralo u procesu savjetovanja je restrukturiranje provedeno u nekoliko europskih kompanija 2019. godine.

U okviru radničkih vijeća dotičnih poduzeća osmišljena su rješenja, kao alternativa prijedlozima poslodavaca, od kojih su neka prihvaćena i primijenjena, zbog čega je u Europi bilo moguće sačuvati radna mjesta.

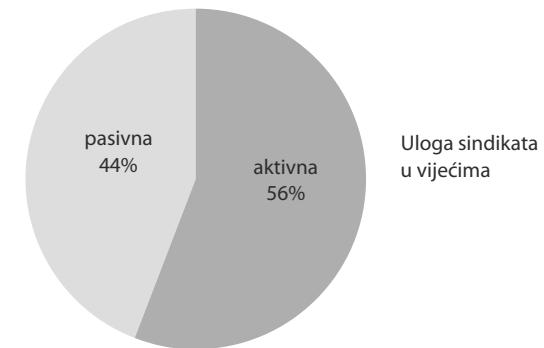
Negativniji aspekti ili pojave koje možemo istaknuti u ovoj publikaciji bi mogli biti:

- Ukipanje ili ograničenje broja sastanaka radničkih vijeća tijekom posljednjih godina i neuspjeh da se o određenim pitanjima konzultiraju članovi spomenutih vijeća
- Generalno gledano, malo sudjelovanje poslodavaca i radnika
- Slaba organizacija i planiranje u okviru radničkih vijeća: Oni se uglavnom sastaju jednom godišnje, a u nekim slučajevima u užem sastavu (6 članova), što je nedovoljno. To znatno otežava podrobnije bavljenje određenim pitanjima i ovo vrijedi za sve zemlje.
- Nedostatak suštinskog i odgovornog (ozbiljnog) socijalnog dijaloga, komunikacije i jedinstva, nedostatak potpunih informacija, a u mnogim slučajevima pružene informacije su pristrane.

Drugi je primjer neotkrivanje informacija, iako bi one trebale biti javno dostupne. Poslodavac izbjegava prenošenje kritičnih podataka radnicima, čak i kada ti podaci mogu u znatnoj mjeri utjecati na njih.

Od početka pandemije, sastanci se održavaju on-line, što dosta komplicira sastanke radničkih vijeća, te mnoga pitanja ostaju neriješena, bez preciznih odgovora, a na postavljena pitanja i probleme se ne odgovara izravno.

- Ponekad poslodavci prihvataju europska radnička vijeća samo zato što su primorani na to. Kada se tako postupa, malo toga se može postići kroz dijalog ili pregovore.
- Nedostatak jedinstva sindikata i predstavnika radnika slabiji njihov položaj i način na koji ih doživljava i menadžment i radnici. Ovi posljednji ponekad imaju osjećaj da njihovi predstavnici više brane političke interese, nego njihove uvjete rada.
- Ne postoji istinski utjecaj na značajna pitanja i svakodnevno poslovanje poduzeća.
- Nemogućnost provede odredaba i sporazuma s poslodavcima. Važeći okvirni sporazumi potpisani sa radničkim vijećem se ne poštuju. Zaključci radničkih vijeća se rijetko pretvaraju u odluke poduzeća.
- U debatama se izostavljaju teme vezane za zarade i uvjete rada na određenim mjestima, to dovodi do toga da debata nije sveobuhvatna, a samim tim i ne tako validna u određenim poslovnicama.
- Nedostatak istinskog kontakta s glavnom (središnjom) upravom kompanije, niska razina zastupljenosti poslodavaca tijekom sastanaka. Velika je zapreka ograničen pristup donositeljima odluka. Nedovoljna saznanja o tome koji su ciljevi i razvojne perspektive (izazovi) poduzeća.
- Konzultacije i sastanci uglavnom su informativnog karaktera, traju kratko (nekoliko sati) i ne daju očekivane rezultate. Primjer su nedovršeni ili odloženi pregovori o sporazumima.
- Nedovoljna obučenost predstavnika radnika i poslodavaca u pogledu kolektivnog pregovaranja, te europske i nacionalne regulative.



Iz odgovora dobivenih u brojnim anketama i intervjuima tijekom ovoga projekta, većina ispitanika je rekla da se funkcioniranje radničkih vijeća općenito poboljšalo, naročito nakon primjene Direktive 2009/38/EZ u okviru različitih nacionalnih zakonodavstava.

Između mnogih dobrih stvari koje su postignute, možemo istaknuti sljedeće:

- veći angažman u pogledu pružanja pomoći u rješavanju najvažnijih pitanja (npr. restrukturiranje, spajanja poduzeća, otpuštanja, povećanje plaća) u svakoj zemlji. Drugi primjer je stvaranje jedinstvenog sustava nagrada (bonus-a) za rad bez akcidenata za sve zemlje.
- povećanje učestalosti i redovnosti sastanaka.
- prilagođavanje internih odredbi novim propisima.
- proširenje socijalnog dijaloga na više zemalja. Stigli su i članovi europskih radničkih vijeća iz drugih zemalja.
- poštovanje principa jednakosti, transparentnosti, bez obzira na to o kojoj se zemlji radi.
- važna uloga radničkih vijeća u transnacionalnom socijalnom dijalogu i radnim odnosima.
- jačanje postojeće prakse i pravilno funkcioniranje radničkih vijeća koje je bilo na visokoj razini i prije stupanja na snagu Direktive 2009/38/EZ.
- prethodni sporazumi o funkcioniranju i radu vijeća bili su povoljniji od onih nakon Direktive 2009/38/EZ.
- veća dostupnost informacija.

- bolja komunikacija informacija o cijeloj korporaciji, mogućnost da se unaprijed saznaju planovi (godinu dana unaprijed).
- jamčenje pristupa podacima predstavljenim tijekom sastanaka, veća učinkovitost usmenih odredaba, mogućnost sklapanja korisnih okvirnih sporazuma u svezi sa sindikalnim aktivnostima.
- potpisivanje dobrih i legitimnih ugovora. Spajanja kompanije koja su izvršena u dva navrata, nisu pogoršala do sada utvrđene standarde obavješćivanja i savjetovanja; Neophodno je naglasiti finansijsku sigurnost, omogućivanje prijevoda svih dokumenata sporazuma, prezentacija, sastanaka i obuka na sve potrebne jezike.
- poboljšana komunikacija. Nakon 2010. godine došlo je do zamjetnog poboljšanja u suradnji, ali je to više rezultat aktivnosti i rada članova radničkih vijeća.
- jedinstven i uniformni standard za godišnja izvješća koje pripremaju kompanije svake zemlje.
- veće sudjelovanje predstavnika sindikata u sastavu radničkih vijeća, što će onemogućiti da rukovodstvo kompanije ostvari presudan utjecaj i nameće jedan jedini način djelovanja.
- transparentna podjela zadataka za članove radničkih vijeća: povećanje sigurnosti, primjena novih tehnologija, ulaganje, organiziranje obuke zaposlenika, usavršavanje znanja i vještina, bolja organizacija poslovnicu u svakoj zemlji, učenje sustava rada, tradicija.
- poboljšanje socijalnog dijaloga na nacionalnoj razini.

Ostatak ispitanika, odnosno njih 31,9% nije zamijetio nikakvu promjenu u radu europskih radničkih vijeća, a 16,7% je reklo da ne zna.

Na pitanje postoje li i dalje problemi u funkcioniranju radničkih vijeća, unatoč primjeni Direktive 2009/38/EZ, ispitanici su odgovorili da je i dalje potrebno poduzeti korektivne mjere u cilju revitalizacije socijalnog dijaloga i jačanja transnacionalne zastupljenosti radnika u procesu obavješćivanja i savjetovanja.

Glavni komentari mahom su se odnosili na ponašanje poslodavaca koji nisu ispunjavali svoje obveze. Kao ključne stvari su istakli: nedostatak odgovarajućeg pristupa glavnog rukovodstva kompanije u pogledu uspostave dijaloga i partnerstva; Tretiranje vijeća kao iznuđene obveze, te kao sredstva preko kojega će se fingirati predstavljanje radnika, što se može vidjeti iz brošura namijenjenih

burzanskim investitorima; u isto vrijeme, uloga odjela za ljudske potencijale koji je uključen u dijalog, ograničena je na smirivanje situacije, kako postojeći problemi ne bi predstavljali prepreku eksternom plasmanu robe različitih nacionalnih poslovnica.

Važno je znati mišljenja članova radničkih vijeća u pogledu rezultata usvajanja Direktive 2009/38/EZ.

Po ovome pitanju, ispitanici nisu imali jasnu sliku. Ukupno je bilo 1.364 odgovora, od kojih je 48,4% ispitanika reklo da nije dovoljno upoznato, a 18,8% da nije vidjelo pozitivne promjene. Ostatak ispitanika je potvrdio pozitivan utjecaj prerađenog teksta ovog propisa Zajednice, ali su veću zaslugu pripisali prethodno stečenom znanju, iskustvu i dobroj volji socijalnih partnera.

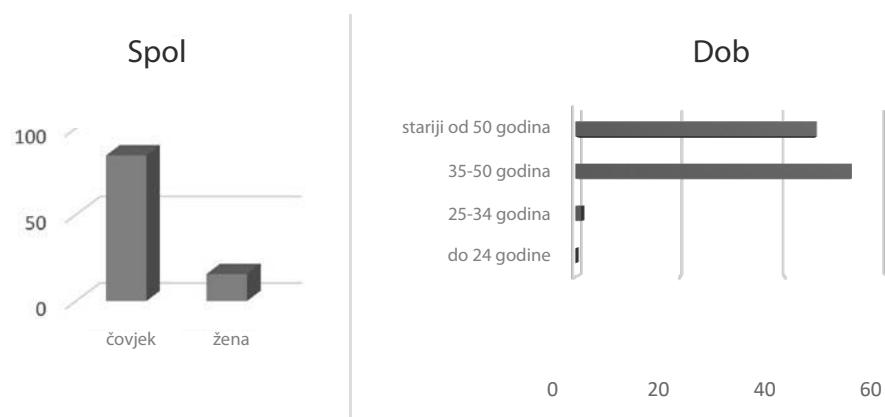
Svakako je bolje razumijevanje poboljšane regulative, a posebno uvođenje definicija i obveze obavješćivanja i savjetovanja, pridonijelo učinkovitijem obavljanju potrebnih zadataka. Jačanje transnacionalnog dijaloga govori u prilog općem poboljšanju načina na koji se on provodi:

- pojašnjenje zahtjeva za sklapanje ugovora.
- usklađivanje propisa za izbor članova radničkih vijeća iz različitih zemalja.
- češća i redovitija organizacija sastanaka.
- poboljšati procedure obavješćivanja i savjetovanja; stvoriti radne grupe; koristiti savjetovanje (iskustvo); izraditi web-stranice kako bi se postigla vidljivost sporazuma i svega što je urađeno.
- omogućiti obuku i usavršavanje za članove radničkih vijeća, uz pridavanje velike važnosti učenju engleskog jezika.
- bolja komunikacija preko simultanog prevodenja sastanaka, priprema dokumenata na materinjem jeziku.
- proširiti opseg pruženih informacija.
- uspostaviti bolje kontakte članova radničkog vijeća s rukovodstvom na nacionalnoj razini i predstavnicima radnika, te povećati njihov utjecaj na donošenje odluka o usvajanju određenih pravila;
- graditi odnose sa sindikatima; uvezvi u obzir nacionalno pravo i praksu u odgovarajućim zemljama.

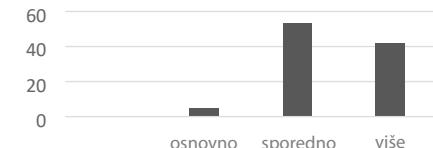
Ispitanici nisu razmišljali o tome je li Direktiva 2009/38/EZ utjecala na proces osnivanja novih radničkih vijeća (skoro 65% ispitanika). Kod ostalih je prevladalo mišljenje da je spomenuta direktiva odigrala pozitivnu ulogu. Velika grupa (456 ispitanika) također nije mogla odgovoriti je li Direktiva 2009/38/EZ potaknula ponovno pregovaranje o postojećim sporazumima (40,2%). Ostali broj ispitanika gotovo je podijeljen na jednake dijelove u smislu potvrđnih i odričnih odgovora.

Restrukturiranje kompanija, prema mišljenju 38,1% ispitanika, imalo je značajnog utjecaja na ponovno pregovaranje o sporazumima. Suprotno tome, 44% ispitanika je reklo da je imalo neznatnog utjecaja, a 17,9% ispitanika nije imalo mišljenje po tom pitanju. 15% ispitanika kaže da ne posjeduje dovoljno stručnog znanja, niti vjere u Direktivu 2009/38/EZ; ona sadrži samo smjernice, te nepoštovanje istih ne proizvodi negativne posljedice po one koji ih ne poštaju; važna je uloga nacionalnog zakonodavstva i postojanje odgovarajućih elemenata pritiska i sankcija za poslodavce, kao i veća sklonost predstavnika radnika da se obraćaju sudovima. Ispitanici su bili više zainteresirani kada su se trebali očitovati o stavu glavne uprave (skoro 72%) i nacionalnog rukovodstva (oko 53%), u pogledu nedostataka prilikom ostvarivanja prava na obavljanje i savjetovanje. Razlozi koji se često navode su nedovoljno poznavanje materije od strane socijalnih partnera (54,4%), usitnjenošć poduzeća u određenim sektorima i nedostatak sindikalnog udruživanja (52,2%). Mali postotak činili su dodatni komentari kao što su: pasivnost i ne-sklonost poslodavca da dijeli saznanja, strah od gubitka položaja i prestiža, neadekvatno reguliranje pravila za prestanak dužnosti predstavnika radnika.

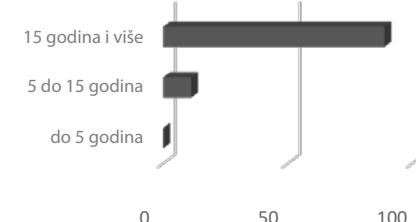
Ispitanici se mogu grupirati prema sljedećim parametrima:



Obrazovanje



Staž



Direktiva 94/45 o europskim radničkim vijećima povjesna je prilika za uspostavu i konsolidiranje prava na sudjelovanje radnika u pogledu obavljanja i savjetovanja prilikom donošenja odluka u okviru multinacionalnih kompanija koje posluju u Europskoj uniji.

Ovo je samo prvi limitirani korak, ali on bi mogao dovesti do ambicioznijih budućih uspjeha. S jedne strane, on bi mogao biti početna točka za postizanje neke buduće razine sudjelovanja koja bi bila viša od one predviđene regulativom, u smislu dvo-smjernih pregovora, zajedničkog upravljanja, zajedničkog određivanja itd.

S druge strane, mogao bi biti i polazna osnova za proširenje europskih radničkih vijeća na druge kompanije koje posluju transnacionalno, ali koje ne ispunjavaju minimalne zahtjeve propisane Direktivom 94/45, pa bi se tako mogli uspostaviti temelji budućeg europskog sustava radnih odnosa.

Ipak, nakon više od desetljeća transponiranja Direktive 94/45 u odgovarajuća zakonodavstva zemalja članica Europske unije, i dalje postoje brojni problemi, koji su u velikoj mjeri odgovorni za činjenicu da je trenutna stopa zastupljenosti europskih radničkih vijeća u kompanijama koje ispunjavaju uvjete za njihovo konstituiranje i dalje na niskoj razini.

Prije svega, iz pravne perspektive, nepostojanje formalnih inspekcijskih mehanizama za prevenciju i, prema potrebi, sankcioniranje nepoštovanja odredbi Direktive 94/45 od strane multinacionalnih kompanija, (kao što je recimo zahtjev da najmanje tisuću radnika imaju pravo konstituirati europsko radničko vijeće), konstatirani su kao glavni pravni problemi koji bi mogli objasnit skromno napredovanje europskih radničkih vijeća u Europi.

Što se tiče ove posljednje teme, za gore spomenutu kalkulaciju u smislu minimalnog broja radnika, propisi predviđaju računanje svih radnika koji rade za kompaniju, kako u centralnom poslovnom sjedištu, tako i u ostalim poslovnim nastanima koje kompanija ima u dvije ili više zemalja EU.

Stoga se može zaključiti da odsustvo inspekcije, nepostojanje minimalne potrebe veličine kompanije, ali također i činjenica, koja je djelomično proistekla iz ovog prethodnog, da je odredište najvećeg broja investicija izvan europske zajednice, predstavljaju tri problema koji mogu objasniti, s pravnog stajališta, zašto europska radnička vijeća ne napreduju u Europi onako kako bismo željeli.

Na drugom mjestu, političko i ekonomsko-radno okruženje, prisutnost neoliberalnih politika posljednjih godina u vladama većine europskih zemalja i samim institucijama Zajednice, u kontekstu koji karakterizira postojanje visokog postotka malih i srednjih poduzeća i gdje se tržište rada odlikuje rastućom segmentacijom i prekarnim radom, što je u velikoj mjeri rezultat postojanja nacionalnog i međunarodnog okvira radnih odnosa koji su jasno orientirani u korist interesa poslodavaca, sa sindikatima koji imaju slabe kapacitete za kolektivne pregovore i koji stagniraju u pogledu broja članova, također je dovelo do činjenice da, općenito promatrano, predstavnička tijela europskog ranga, kao što su europski radnička vijeća, nisu se uspjela iskristalizirati, osim u par pojedinačnih situacija.

S druge strane, iz ideološko-kulturne perspektive, također se može konstatirati da kada se ideologija koju brane europski poslodavci odlikuje neobičnim otporom prema bilo kojemu sporazumu koji može podrazumijevati ustupke radnicima, čak i one minimalne, u pogledu vršenja kontrole upravljanja, i kada se to kombinira sa sindikatima koji nemaju dovoljno iskustva u transnacionalnom pregovaranju, i koji kada sudjeluju u istom, ne daju mu isti prioritet koji daju pregovorima na nižim hijerarhijskim razinama, niti imaju iskustvo potrebno za raspravu i pregovore o temama koje zahtijevaju prisutnost poslodavaca u istom tijelu – što je slučaj u europskim radničkim vijećima, ali ne i u nacionalnim radničkim vijećima – tada ne iznenađuje da se nisu stekli neophodni uvjeti da obje strane ulože neophodne napore za uspostavu većeg broja europskih radničkih vijeća, od onog broja koliko ih ima konstituiranih na nacionalnom razini.

S stajališta organizacije, također treba spomenuti probleme koje su europski sindikati imali u pogledu internog upravljanja informacijama, te da su spomenuti problemi, zajedno sa svim prethodno rečenim, pridonijeli već spomenutom sporijem tempu konstituiranja europskih radničkih vijeća u Europi, koji se radnicima čine vrlo dalekim, jer ne razumiju najjasnije njihovu funkciju.

Unatoč tome što su sindikati kao socijalni akteri objektivno više zainteresirani za ekspanziju europskih radničkih vijeća, kada su isti sudjelovali (i sudjeluju) u radu malobrojnih europskih radničkih vijeća, morali su se suočiti s izazovima kao što su koordinacija različitih razina informacija (lokalnih, sektorskih, regionalnih, nacionalnih, međunarodnih) s raspoloživim ljudskim resursima i ekspertima, u cilju učinkovitijeg transnacionalnih pregovora s poslodavcima.

Pregоворi ponekad ne idu glatko, nekada potpuno stanu, i to zbog problema koji nisu nastali isključivo zbog sadržaja samih tema koje se tretiraju, već i zbog poteškoća u komunikaciji koja često podrazumijeva vođenje dijaloga na različitim jezicima koje govore sindikalni predstavnici iz različitih zemalja u kojima kompanija posluje, tijekom međunarodnih sastanaka europskih radničkih vijeća, a spomenute poteškoće u komunikaciji se ne mogu uvijek riješiti samo uz pomoć prevoditeljskih usluga.

Imajući u vidu ovaj scenarij, i pod pretpostavkom da se svi elementi koji ga definiraju neće u biti promijeniti, barem ne na kratki i srednji rok, ne možemo očekivati kako će doći do značajnih promjena u pogledu tendencije konstituiranja europskih radničkih vijeća.

Samo ukoliko bi došlo do značajnih promjena u dosadašnjim stavovima poslodavaca, nacionalnih i europskih vladinih institucija i samih multinacionalnih kompanija, u budućnosti bi se mogao povećati postotak sklopljenih sporazuma, bilo zbog toga što bi saldo između broja obnovljenih i raskinutih sporazuma bio pozitivan, bilo zbog toga što bi neke buduće multinacionalne kompanije, s potencijalom za konstituiranje europskih radničkih vijeća, odlučile otvoriti ovaj proces u većem opsegu od onog do sada, što bi bio rezultat promjene gore spomenutih stavova, ili sinergije oba spomenuta uzroka. Međutim, to ne znači da sindikati, koji su, kao što je već ranije rečeno, akteri koji su objektivno više zainteresirani za unaprjeđivanje ovoga procesa, trebaju biti izuzeti od preispitivanja svojih stavova, makar u dva smjera, koja su međusobno komplementarna.

S jedne strane, trebali bi promovirati korisniju i pozitivniju viziju potencijalnih rezultata koji mogu proizaći iz kolektivnog pregovaranja na europskoj razini za njihove podružnice i strane koje predstavljaju.

S druge strane, trebali bi postati svjesni kako je značajniji porast broja europskih radničkih vijeća usko povezan s povećanjem razine njihovih tehničkih kvalifikacija i znanja u pogledu organiziranja i upravljanja informacijama na različitim hijerarhijskim razinama, a sve u cilju da pregovaračke strategije budu fluidnije i učinkovitije, unatoč nepovoljnim inercijama koje bi mogle djelovati iz drugih sfera uključenih u ovaj proces.

Razorni efekti duge ekonomске krize i mjere štednje koje je nametnula Europa, povećali su distancu između socijalnih sustava europskih zemalja, povećavajući jaz u plaćama između država središnje i sjeverne Europe i država istočne i južne Europe, stvorivši pogodan teritorij za osvajanje od strane multinacionalnih kompanija kojima odgovara da se presele iz jednog dijela Europske unije u drugi, gdje uživaju slobode u smislu poslovnog nastana i dobivanja usluga uz znatno smanjene troškove rada u smislu propisa i zarada.

Ovo pitanje kojim se Međunarodna organizacija rada pozabavila na globalnoj razini, a koje je skopčano s poštovanjem temeljnih radnih prava i usvajanjem agende dostojarstvenog rada u globalnim lancima vrijednosti, manifestira se na poseban način unutar Europske unije, gdje se europski sindikati moraju boriti s problemima kao što su ogromne nejednakosti zarada za iste poslove, nepriznavanje prava na kolektivno pregovaranje, te problemima samih sindikalnih kapaciteta unutar poduzeća.

Stoga, u strategiji sindikata, definicija opciskog pravnog okvira za sporazume transnacionalnih kompanija, kao instrumenta za moguće usklađivanje uvjeta rada u stranim podružnicama multinacionalnih kompanija i njezinih lanaca opskrbe, odgovara na potrebu da se spomenutim sporazumima dodijeli pravni okvir, preko uspostave formalnih i proceduralnih zahtjeva neophodnih za njihovu pravnu učinkovitost u djelokrugu primjene koji su dogovorile strane potpisnice.

Imajući ovo u vidu, pravni okvir, pa čak i onaj na dobrovoljnoj bazi, koji bi služio kao potpora prilikom sklapanja sporazuma, predstavljao bi normativnu referentnu tačku za pregovarače, koji bi formalizirao potrebu za poštovanjem nekih esencijalnih zahtjeva, te prepoznao regulatornu učinkovitost u pogledu obveza

koje bi rukovodstvo kompanije preuzele i primijenilo u svim ogranicima i/ili kontroliranim društvima navedenim u sporazumu i, prema potrebi, u kompanijama za opskrbu i podugovaranje.

Pravni temelj inicijative mogao bi se temeljiti na priznavanju uloge socijalnog dijaloga u skladu sa člankom. 152 ss. Ugovora o funkciranju Europske unije, a transnacionalne pregovaračke prakse mogle bi imati koristi od korištenja fondova za istraživanje i promicanje širenja dobrih praksi socijalnog dijaloga i transnacionalnih radnih odnosa, što se u stvarnosti već i provodi, unatoč odsutnosti ad hoc regulatornog okvira.

Pitanje je, u slučaju da se napravi ovaj regulatorni okvir u kontekstu ponovnog pokretanja socijalnog dijaloga koji zagovara predsjednik Europske komisije i u skladu sa ciljevima Europskog stuba socijalnih prava⁴ (iako se prijedlog za opciski pravni okvir ne pojavljuje na dnevnom redu Komisije), u kojoj bi mjeri to pospješilo sklapanje sporazuma u transnacionalnim kompanijama, prije svega onima koje posluju na europskom prostoru, ali također i diljem svijeta.

Gore spomenutu hipotezu nije lako predvidjeti: ishod bi mogao biti pozitivan ako kompanije budu vidjele prednost u klasifikaciji transnacionalnih sporazuma u smislu sigurnosti i predvidljivosti rezultata pregovora; a negativan ukoliko bi se kompanije uplašile prekomjernih ograničenja slobode djelovanja.

Pozitivno iskustvo sa sporazumima koji su sklopljeni od strane europskih radničkih vijeća naginje prvoj opciji, čak i ako je malo vjerojatno da će neobavezni pravni okvir dovesti do zaključenja novih transnacionalnih sporazuma. S druge strane, moglo bi se uspostaviti sigurnije referentno polazište za motiviranje pregovaračkih strana da konsolidiraju iskustva, uključivši i globalnu dimenziju, i da nastave s obnavljanjem postojećih sporazuma.

Još jedno pitanje koje se mora razmotriti je mogućnost zahtijevanja poštovanja proceduralnih obveza sadržanih u transnacionalnim okvirnim sporazumima. Ovo je priprema proceduralne organizacije koja mora svjedočiti o sposobnosti socijalnih aktera da sami reguliraju svoje interese.

Na globalnoj razini i u odnosu na menadžment multinacionalnih kompanija, pozicija sindikata je mnogo slabija nego u tradicionalnom i reguliranom okviru nacionalnih radnih odnosa.

U tom kontekstu, pitanje upravljanja kolektivnim ugovorom ima osobitu važnost, osobito kada je riječ o različitim nacionalnim sustavima u okviru kojih se provodi.

Ovo je objektivna poteškoća kako za multinacionalne kompanije, tako i za globalne (pa i europske u određenoj mjeri) federacije sindikata.

Pravni mehanizmi za koje se može pretpostaviti da mogu jamčiti poštovanje okvirnog sporazuma u različitim zemljama (davanje mandata od strane nacionalnih sindikata, nastavak pregovora na lokalnoj razini, usvajanje smjernica koje je dala glavna uprava lokalnom rukovodstvu, obveza utjecaja na pridružene sindikate, itd.) predstavljaju pravne nedorečenosti sa poteškoćama prilikom primjene.

Ipak, nijedan sustav nije predvidio pravne učinke koje transnacionalni sporazumi mogu proizvesti na nacionalnoj razini, mada se problem ponekad obrađuje u dokumentima koji razmatraju buduću perspektivu kolektivnog pregovaranja na razini poduzeća.

U tom kontekstu, podržavanje učinkovitosti transnacionalnih sporazuma preko mehanizama državnog nadzora, pozitivnim reguliranjem i/ili postupcima praćenja koji su predviđeni u cilju poštovanja principa korporativne društvene odgovornosti, ima svoje prednosti zbog ponovnog uključivanja države u vršenje kontrole nad aktivnostima multinacionalnih kompanija, pri čemu se postiže veća učinkovitost sporazuma koje su strane sklopile, kako u zemlji podrijetla multinacionalne kompanije, putem obvezе da se pripreme planovi za nadzor nad ljudskim pravima i nadoknadu nastale štete, tako i u trećim zemljama u kojima kompanija ima podružnice.

Pokrenuta debata i rješenja do kojih su posljednjih godina došle međunarodne organizacije svjedoče o težnji za usklađenošću različitih alata, čiji je cilj promocija pravične globalizacije.

Doprinos transnacionalnih sporazuma u ovoj fazi je eksperimentiranje s autonомнim metodama monitoringa i provođenja sporazuma na globalnoj razini kroz niz proceduralnih obveza i definiranje različitih instanci u procesu dijaloga, razmjene rezultata i organiziranja diskusija o iznesenim tvrdnjama.

Lekcija koju smo naučili iz iskustva primjene transnacionalnih sporazuma, jest potreba za povezivanjem globalne dimenzije s lokalnom dimenzijom, kako u pogledu različitih podružnica poduzeća, tako i kompanija u lancima podugovaranja i opskrbe.

Učinkovita primjena transnacionalnih kolektivnih ugovora postulira učinkovite oblike povezivanja kako u uzlaznoj fazi (u svrhu pregovora i potpisivanja sporazuma), tako i u silaznoj (priopćavane rezultata sporazuma i njihovu provedbu u svim podružnicama kompanije i po potrebi u lancima opskrbe), i kada je riječ o multinacionalnoj kompaniji, i kada je riječ o njezinim sugovornicima.

Modaliteti mogu biti različiti ovisno o tomu kako je strukturiran lanac komandiranja kompanijom; kada je riječ o sindikatima, ovisno o tomu kakvi su njihovi unutarnji odnosi, a kada je riječ o kompanijama, ovisno o tomu kakvi su odnosi između sindikata i predstavnika radnika.

Faza provedbe sporazuma je zapravo lakmus test za učinkovito sudjelovanje svih strana koje su uključene u provedbu konkretnih obveza utvrđenih u sporazu.

Sporazumi sklopljeni od strane vrhuške koji se ne mogu uklopiti u svakodnevnu dimenziju poslovnog života kompanije i njezinih podružnica i lanaca opskrbe imaju čisto simboličku vrijednost. Pregovarači druge generacije transnacionalnih ugovora, svjesni rizika, posvećuju više pažnje tomu da sporazum prate instrumenti koji su dizajnirani tako da jamče njegovu primjenu, omogućavajući da se njezine organizacijske artikulacije prilagode za upotrebu u specifičnim situacijama. Spomenuti instrumenti, koji su više ili manje složeni i artikulirani (prezentacija i širenje sporazuma, prijevod na različite jezike, obuka o njegovu sadržaju, periodični posjeti različitim lokacijama, pripremni sastanci i kasniji sastanci, postupci za rješavanje žalbi, indikatori za nadgledanje primjene sporazuma itd.) predstavljaju najinovativniji dio transnacionalnih ugovora, čija je suštinska verifikacija na više razina podređena razvoju i održivosti globalnog sustava radnih odnosa u skladu sa današnjim vremenom.

Naglasio bih da smo u okviru ovoga projekta radili na vrlo važnim pojmovima u svezi sa europskim radničkim vijećima i sudjelovanjem i savjetovanjem radnika.

Direktiva 94/45/EZ Vijeća od 22. rujna, koja je transponirana Zakonom 10/1997, od 24. travnja, nastoji poboljšati prava na obavješćivanje i savjetovanje predstavnika radnika određenog poduzeća ili poslovne grupe koja posluje na razini Zajednice, te jamči predstavnicima radnika pristup onim centrima gdje se doista donose odluke.

Poslodavci i radnici imaju mogućnost, nakon faze pregovora, konstituirati određeno predstavničko tijelo (europsko radničko vijeće) ili uspostaviti alternativni mehanizam za ostvarivanje prava na savjetovanje i obavješćivanje izvan navedenog odbora.

Sindikati moraju osmisliti poruku koja bi osigurala otvaranje novih prostora za demokratski suživot, što bi omogućilo radnicima da povrate samopouzdanje i nadu u pogledu izgradnje budućnosti utemeljene na pravdi i jednakosti, jer će učinkovitost sindikalnog djelovanja ovisiti od sposobnosti sindikata da dopunjaje poslovne i nacionalne aktivnosti, aktivnostima i pritiskom u međunarodnoj političkoj arenii.

Na taj način, sindikalni scenarij postaje transnacionalni, na putu ka traganju za zajedničkim pravnim prostorom u Europskoj uniji.

Pored toga, ova Direktiva predstavlja jedno od najrelevantnijih postignuća europske socijalne politike, zato što je uspjela približiti se stvarnosti sadašnjeg trenutka u pogledu sudjelovanja, sadržaja, pa čak i samog značenja komunitarnog djelovanja, ugrađenog u participativni model obavješćivanja i savjetovanja, preko uspostave ravnoteže između sindikalnog djelovanja i suradnje u odlukama o ekonomskom i socijalnom upravljanju.

Na kraju krajeva, cilj je da sudjelovanje radnika postane znak identiteta europskih kompanija i poslovnih grupa.

Kako bi postigli svoje ciljeve, europska radnička vijeća trebaju povezati europsku sferu s dva konkretna pregovaračka entiteta: kompanijama i poslovnim grupama koje posluju na razini Zajednice. Na ovaj način, europska radnička vijeća izbjegći će raspršivanje sindikalne inicijative, usitnjene u različitim sjedištima kompanije, obraćajući se „jedinstvenom poslodavcu“, te omogućavajući reagiranje na predviđe pokušaje da se interesi različitih ovisnih poduzeća u okviru multinacionalne kompanije suprotstave jedni drugima.

Nakon ovoga projekta, postavili smo sebi najvažnije pitanje: *Postoji li nešto izvan prava na obavješćivanje i savjetovanje?*

Izgleda kako je već *postalo uobičajeno lamentirati* nad nedostatkom ovlaštenja europskih radničkih vijeća u kompanijama koje imaju proizvodnju van nacionalnih granica.

Kako kaže jedan član europskog radničkog vijeća:

„Lakše im je pregovarati s poduzećima pojedinačno, pa ucjenjivati svako posebno, pozivajući se na proizvodnju. Ovaj posao mora obaviti europsko radničko vijeće, kako god.«

Selidba proizvodnje je lakša kada je riječ o jednostavnim proizvodnim djelatnostima, s niskom razinom mehanizacije i obuke radnika. Ali ni proizvodni centri koji obavljaju vrlo složene aktivnosti nisu nesalomivi, osobito kada je riječ o kompanijama koje u vrlo kratkom vremenu razvijaju nove proizvode, na čemu baziraju konkurentnu strategiju. Spomenuti novi proizvodi u mnogim slučajevima zahtijevaju nova ulaganja, zbog čega prethodno instalirani strojevi brzo postaju zastarijeli. Tvornice u koje se usmjeravaju nove investicije imaju zajamčeno poslovanje na srednji rok, ali rukovodstvo poduzeća ne može im jamčiti opseg proizvodnje, pa samim tim ni zaposlenost, dulje od vijeka trajanja novog proizvoda.

Postojanje velikih razlika u plaćama i drugim uvjetima rada koji se ogledaju u troškovima, na istom tržištu proizvodnih čimbenika, kao što je EU, predstavlja trajni rizik za one proizvodne centre s boljim platama i uvjetima rada. Razlike u plaćama u istoj kompaniji, kako priznaje jedan predstavnik radnika u europskom radničkom vijeću kompanije koja se bavi proizvodnjom automobila, ponkad su nevjerojatne.

Europske sindikalne organizacije, zbog veće težine koji sindikati imaju u razvijenijim zemljama, protive se uspostavljanju okvira za pregovaranje na polju multinacionalnih kompanija, prije nego što u Europi dođe do artikuliranog kolektivnog pregovaranja, kroz europske sektorske sporazume, od čijih bi minimalnih zahtjeva bilo moguće krenuti u kolektivno pregovaranje preko europskih radničkih vijeća. Pored toga, moramo biti svjesni da se barijera koja razdvaja konsultacije i pregovaranje može prijeći u bilo kojem trenutku. Ako prilikom procesa restrukturiranja europske multinacionalne kompanije, europsko radničko vijeće izda mišljenje, a to poslovno rukovodstvo prihvati, u potpunosti ili djelomično, to znači da su se pregovori dogodili.

Iz tog razloga, trenutna, pragmatična tendencija u raznim europskim granskim federacijama jeste napredovanje u pregovorima na razini transnacionalnih kompanija, ali uz sudjelovanje sindikata.

Ipak, povećanje ovlaštenja europskih radničkih vijeća ne bi se trebalo vršiti na način koji krši odredbe nacionalnih konvencija. Sporazumi postignuti u okviru europskih radničkih vijeća, koji podrazumijevaju promjene u pogledu uvjeta rada ili plaća, mogu vrijediti samo u poslovnim jedinicama jedne zemlje, ako su spomenuti sporazumi ratificirani od strane nadležnih nacionalnih tijela za predstavljanje radnika.

Ovo, iako uklanja strah da će pregovaranje o minimumima zahtjeva pogoršati uvjete koji su postignuti u najrazvijenijim zemljama, ne eliminira sve probleme. Treba imati u vidu da bi brzo izjednačavanje uvjeta rada, bez novih investicija i produktivnih poboljšanja, moglo dovesti do zatvaranja mnogih poslovnih jedinica kompanije čiji se proizvodni procesi temelje na nižim troškovima rada.

Moramo biti svjesni da veća pregovaračka snaga europskih radničkih vijeća, koja predstavlja osnovni element u strukturi participativnog gospodarstva, u kojoj kriterij kratkoročne poslovne dobiti nije jedini vektor koji definira gospodarsku djelatnost, podrazumijeva i veći udio predstavnika radnika u donošenju odluka o poslovnom upravljanju, što će generirati određene proturječnosti u odnosu na sindikalno djelovanje koje ima isključivo nacionalnu perspektivu.

Sudjelovanje sindikalnih organizacija u europskim radničkim vijećima neophodan je uvjet za razvoj njihovih pregovaračkih kapaciteta. U protivnom, može doći do prekomjernih nacionalnih tenzija u sukobljenim pregovaračkim procesima, koje mogu prekinuti pregovore.

Međutim, sudjelovanje europskih sindikalnih organizacija u više od 600 konstituiranih europskih radničkih vijeća i u više od 1.000 onih koja tek trebaju biti konstituirana, neće biti moguće bez značajne preraspodjele sredstava između nacionalnih sindikata i sindikata na europskoj razini.

Direktiva ima za cilj poboljšanje prava na obavješćivanje i savjetovanje radnika u kompanijama i poslovnim grupama koje posluju na razini Zajednice. Direktiva treba precizno reći da su predstvincima radnika potrebne kontinuirane i podrobne informacije. Osim toga, Direktiva treba pojasniti da se konzultacije dešavaju tijekom faze planiranja, kada su različite odluke još uvijek na stolu.

Europska konfederacija sindikata stoga poziva na jačanje prava na obavješćivanje i savjetovanje u okviru Direktive o europskim radničkim vijećima. Direktiva treba precizirati da se podrobnije informacije moraju pružati pravovremeno i u kontinuitetu.

Famozna klauzula o povjerljivosti je nešto o čemu se mnogo diskutiralo u okviru ovog projekta i tokom sastanaka. Poduzeća se često kriju iza ove klauzule kako bi se izbjeglo davanje informacija o važnim pitanjima ili promjenama u kompaniji, poput pragova u pogledu broja radnika.

Članak 15. Direktive o europskim radničkim vijećima izričito traži od Komisije da u postupak revizije Direktive uvrsti pragove u pogledu broja radnika.

Spomenuti pragovi za kompaniju i poslovnu grupu koja posluje na razini Zajednice definirani su člancima 2.1.a i 2.1.c Direktive. Smatra se da je poduzeće koje posluje na razini Zajednice „ono poduzeće koje zapošljava najmanje 1000 radnika u državama članicama i najmanje 150 radnika u najmanje dvije države članice“.

Prije usvajanja Direktive, Europska konfederacija sindikata je predložila prag od 500 radnika u državama članicama, u skladu sa mišljenjem Europskog Parlamenta od 24/06/1991. Ekonomski i socijalni komitet također nije bio u potpunosti zadovoljan pragom od najmanje 1000 radnika, ali se zadovoljio time što je zatražio od Komisije da „nađe fleksibilnije rješenje“. Europska komisija je svoju odluku opravdala tvrdnjom da male kompanije ne bi trebale biti podvrgnute još jednom dodatnom teretu, iako se, prema statistikama svih država članica, kompanije koje zapošljavaju više od 500 radnika smatraju velikim kompanijama. Cilj Direktive je „poboljšati pravo na obavješćivanje i savjetovanje radnika u poduzećima i poslovnim grupama koje posluju na razini Zajednice“ (članak 1.1).

Od primjene Jedinstvenog tržišta, transnacionalne kompanije nisu jedine koje posluju na teritoriju čitave Zajednice.

Isto vrijedi i za kompanije koje su relativno manje, pa čak i za kompanije koje za- pošljavaju manje od 1.000 radnika.

Prag od 1.000 radnika je previsok i otežava procjenu potreba kompanija. Sve je veća tendencija podjele poduzeća i usvajanja politike podugovaranja, te transnacionalne kompanije „skromnije veličine“ postaju sve značajnije. Europska konfederacija sindikata stoga predlaže da se prag u pogledu broja radnika koji je definiran u Direktivi o radničkom vijeću, smanji od 1.000 na 500 radnika.

Ističemo sljedeće točke kao najvažnije u ovom projektu u svezi sa pravom na obavešćivanje i savjetovanje, koje se moraju prepustiti zakonodavstvu država u kojima se nalaze glavna poslovna sjedišta kompanija, jer je jako važno uzeti u obzir pitanja od presudnog značaja kao što su:

- Definicija pojma „poduzeće koje vrši kontrolu“. U sve transpozicijske zakone, uključeni su kriteriji utvrđeni Direktivom 94/45/EZ, mada po različitom redoslijedu prioriteta. Međutim, treba imati na umu da su ovi kriteriji navedeni u Direktivi kao primjeri, a neki drugi mogu biti predloženi u sporazumima o konstituiranju europskih radničkih vijeća.
- Odgovornost u pogledu osnivanja europskih radničkih vijeća, po svim transpozicijskim zakonima, u skladu s odredbama Direktive, leži na glavnem rukovodstvu poduzeća. Kada se glavno rukovodstvo ne nalazi u nekoj od država članica (na primjer, japanske ili sjevernoameričke multinacionalne kompanije), ono mora odrediti predstavnika u Europskoj uniji, a u protivnom, kompanija s najvećim brojem radnika smatrati će se odgovornom, dok će primjenjivo zakonodavstvo biti zakonodavstvo one države u kojoj se ta kompanija nalazi.
- Različita pitanja vezana za pregovarački odbor (postupak za započinjanje pregovora, veličina odbora, itd.), s izuzetkom postupka za imenovanje predstavnika radnika. Ova pitanja su uključena u transpozicijske zakone prema odredbama utvrđenim u članku 5. Direktive.
- Sadržaj sporazuma, koji je u različitim transpozicijskim zakonima obuhvatio različita pitanja koja, u skladu sa odredbama Direktive, moraju biti obavezno uključena: kompanije na koje se primjenjuje sporazum; sastav europskih radničkih vijeća; ovlaštenja i procedure za obavešćivanje i savjetovanje; mjesto, učestalost i trajanje sastanaka; finansijska i materijalna sredstva; trajanje sporazuma i postupak ponovnog pregovaranja.

- Primjena supsidijarnih odredbi Direktive u okolnostima koje su njome utvrđene, a koje se tiču minimalnih uvjeta u pogledu europskih radničkih vijeća u slučaju nepostizanja sporazuma; to je tema koja je uključena u sve transpozicijske zakone.
- Povjerljivost podataka i tajnih informacija. Svi transpozicijski zakoni priznaju pravo kompanija da neke informacije smatraju povjerljivim, te samim tim neprenosivim na treće strane; također im se priznaje pravo da ne priopćavaju određene informacije koje bi mogle našteti kompaniji.
- Međutim, sada već zamjećujemo neke specifičnosti:
- Svi transpozicijski zakoni uključuju predstavnike radnika na nacionalnoj razini kao treće strane, s iznimkom tri države (Njemačke, Austrije i Luksemburga), čiji zakoni priznaju navedenim predstavnicima pravo da budu obaviješteni o svim temama o kojima se raspravljalio na sastancima europskih radničkih vijeća.
- Neka zakonodavstva, poput nizozemskog i portugalskog, propisuju da kompanija mora obrazložiti zašto se određene informacije smatraju povjerljivim.
- Postoje nacionalna zakonodavstva koja, kao vrlo težak društveni prestup, tretiraju zlouporabu kompanije u smislu proglašavanja određene informacije povjerljivom ili tajnom.
- Provedba Direktive. Kao jamci primjene nacionalnih transpozicijskih zakona, nadležni su: radni sudovi u Njemačkoj, Austriji, Belgiji, Španjolskoj, Francuskoj, Luksemburgu i Portugalu; trgovački sudovi u Nizozemskoj; kazneni sudovi u Francuskoj; nije naznačen nadležni sud u slučaju Grčke. Također, u Irskoj i Italiji postoje arbitražni postupci u kojima sudjeluje ministarstvo rada; u Norveškoj postoji poseban arbitražni odbor; U Švedskoj se koristi isti postupak kao u radnim sporovima; danski zakon ne daje odgovor na ovo pitanje.

Mišljenje i preporuke Europske konfederacije sindikata u vezi sa direktivom dominaju se vrlo prikladnim i stoga ih podržavamo.

Europska konfederacija sindikata je, u finalnoj rezoluciji Devetog kongresa (Helsinki, lipanj-srpanj 1999.), naglasila potrebu za ubrzavanjem revizije Direktive, predlažući, između ostalog, jačanje prava na savjetovanje, uvođenje učinkovitih sankcija protiv kompanija koje krše sporazume i osnaživanje uloge sindikalnih eksperata:

- Smanjiti prag u pogledu veličine kompanije. Prijedlog Europske konfederacije sindikata je da se spomenuti prag smanji na 500 i više radnika, što bi značajno proširilo broj kompanija koje bi podlijegale obvezama iz Direktive.
- Ojačati pravo na obavlješćivanje i savjetovanje, posebno u smislu omogućavanja da predstavnici radnika, pravovremeno i na odgovarajući način, dobiju potrebne informacije o različitim mjerama koje će glavno rukovodstvo kompanije poduzeti. Isto tako, postoji potreba za definiranjem minimalnog vremenskog razdoblja potrebnog za analizu dobivenih informacija, kako bi se mogao zauzeti stav prije nego što kompanija definitivno doneše odluku.
- Iskristalizirati definiciju „poduzeća koje vrši kontrolu“. Dopuniti aktualni članak 11.2 Direktive sljedećom odredbom: „Države članice će omogućiti da radnici i njihovi predstavnici, na svoj zahtjev, dobiju informacije i dokumentaciju o: strukturi kompanije i poslovne grupe; kvoti sudjelovanja; ovlaštenjima u smislu vršenja kontrole“.
- Ojačati ulogu eksperata kako bi osnažili njihov kapacitet i pravo sudjelovanja na sastancima tijekom kojih se vode pregovori s glavnim rukovodstvom kompanije.
- Izričito poštovati pravo članova pregovaračkog odbora da se, tijekom procesa konstituiranja europskih radničkih vijeća, samostalno sastanu prije svakog sastanka koji trebaju održati s glavnim rukovodstvom, bez prisutnosti istog, te da računaju na pomoć eksperata, što predstavlja pravo koje je trenutno priznato europskim radničkim vijećima i vijećima u užem sastavu.
- *Ojačati zaštitu i prava predstavnika radnika*, naročito u smislu osiguravanja prava na obuku, međusobnu komunikaciju i održavanje sastanaka najmanje jednom godišnje, te omogućiti članovima europskih radničkih vijeća pristup poduzećima i poslovnim jedinicama.
- *Skratiti razdoblje pregovaranja*, s tri godine koliko trenutno iznosi, na razdoblje od godinu dana.



With financial support from the European Union

This copy is free

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



ISBN 978-83-64618-04-8

