

# ***Start and Go!***

Social partners towards effective processes  
of establishing and managing EWCs



With financial support from the European Union



# ***Start and Go!***

Social partners towards effective processes  
of establishing and managing EWCs

Uspostavljanje evropskih saveta zaposlenih predstavlja jedno od najvećih dostignuća socijalne politike Evropske zajednice, budući da je to bio odlučujući korak za regulisanje radnih odnosa na nivou Evropske unije. Kulminacija ovog procesa bila je moguća pre svega zbog upornog pritiska koji su evropske sindikalne organizacije vršile od početka sedamdesetih godina na vlade država članica Evropske unije i institucije EU, nakon uočavanja ozbiljnih poteškoća u zakonskom regulisanju praksi koje su sprovodile multinacionalne kompanije.

Tradicionalno, evropski sindikati primenjivali su pregovaračke strategije sa multinacionalnim kompanijama koje su bile orijentisane „lokalno“, pokušavajući da sačuvaju interes radnika u zemlji gde je bila locirana matična kompanija, kroz sporazume koji bi obezbedili kontinuitet obima „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 gorepomenute kompanije u zemlji i inostranstvu.

Međutim, počevši od devedesetih godina prošlog veka, ova lokalna orijentacija dovedena je u pitanje novim izazovima i problemima koji su bili rezultat agresivnije politike proizvodnje i zapošljavanja od strane multinacionalnih kompanija, a na koje nisu svi evropski sindikati bili u stanju da se prilagode ili da reaguju na isti način.

U skladu sa tumačenjem institucionalizma, dok su neki sindikati mogli ili znali da odgovore na ove probleme proaktivnjim strategijama preko reformulisanja svojih struktura i ciljeva, budući da su raspolagali društvenim kontekstom koji je bio pogodniji za njihove interese, bilo da je on bio kulturni (tradicija sklapanja socijalnih dogovora i sporazuma, kulturni obrazac koji je naklonjen ili sklon postizanju društvenog konsenzusa, prethodno iskustvo u kolektivnom pregovaranju sa multinacionalnim kompanijama, itd.) ili institucionalni (učešće sindikata u makroekonomskim politikama, povoljni pravni okviri u pogledu radnih odnosa, itd.), kao što je bio slučaj sa nemačkim, danskim ili italijanskim sindikalizmom, s druge strane, neki drugi sindikati, poput španskog ili britanskog, ili nisu mogli da računaju na

istu društvenu potporu, ili ukoliko su je imali, imali su i druge specifične „lokalne“ faktore (mali broj članova, podeljenost sindikata, veliki broj malih i srednjih preduzeća, itd.), koji su sprecili da se u praksi adekvatno izbore sa pomenutim izazovima i problemima.

Nasuprot tome, funkcionalizam tvrdi da su funkcionalni imperativi (izvedeni iz procesa ekonomske i institucionalne integracije koji je pak nastao kao rezultat uspostavljanja jedinstvenog tržišta i jedinstvene valute, a posebno sa širenjem prakse multinacionalnih kompanija u pogledu upravljanja radnom snagom) doveli do toga da su evropski sindikati morali da prilagode svoje „lokalne“ akcione strategije novom, konvergentnom međunarodnom obrascu, kako bi pronašli odgovor na sukobe i analogne probleme na međunarodnom nivou, mimo ograničenja koja su eventualno kulturni i institucionalni faktori svake pojedinačne zemlje nametali, u smislu postizanja pomenute konvergencije.

U svakom slučaju, niti ove poslednje niti prethodne teze čini se da nisu do kraja mogle da potvrde da su strategije koje su evropski sindikati sledili poslednjih godina u osnovi rezultat dejstva ekonomskih faktora ili pak dejstva institucionalnih i kulturnih faktora, tako da ne postoji dovoljna osnova, makar ne trenutno, da se tvrdi da će divergencija sindikalnih strategija polako nestajati, ili će naprotiv trend biti da se pomenuta divergencija nastavi u budućnosti.

Druga tumačenja su pokušala da objasne kako sindikalni usponi i padovi mogu uticati na predispoziciju sindikata i samih radnika ka manje lokalnoj i više globalnoj viziji sindikalnog delovanja.

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

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

Prvi pristup kaže da se može zaključiti, (s obzirom na to da je u vremenima ekonomskog procvata veća ekonomska aktivnost i zaposlenost pa, shodno tome, i veći broj potencijalnih članova sindikata, dok se u ciklusima ekonomske depresije dešava upravo suprotno), da je tokom ekspanzivnih ciklusa izvodljivije da sindikati usmere svoje delovanje preko nacionalnih granica, jer imaju povoljne uslove (ekonomski rast i veći broj članova) koji im daju legitimitet da formulišu promene u strategijama u tom pravcu, u mnogo većoj meri nego tokom ciklusa recesije.

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

Prema ovom pristupu, pad članstva i sindikalnog delovanja, izazvan neoliberalnom preorientacijom vladinih politika i promenama načina proizvodnje i upravljanja radnom snagom poslednjih decenija, doveo je do toga da relativna i apsolutna težina zaposlenih u uslužnom sektoru neprekidno raste, na štetu industrije i javnih preduzeća – koji su tradicionalno bili sindikalni feudi, što ne samo da je smanjilo prosečnu veličinu preduzeća i, shodno tome, i potencijal preduzeća u pogledu ispunjavanja minimalnih zahteva za multinacionalne kompanije u pogledu konstituisanja nadnacionalnih predstavničkih tela, kao što je to slučaj sa evropskim savetima zaposlenih, već je stavilo sindikate u nezavidnu situaciju očigledne slabosti prilikom kolektivnog pregovaranja sa poslodavcima.

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

Na kraju, «**institucionalni**» pristup tvrdi da u zemljama u kojima sindikati učestvuju kao socijalni akteri u formalnim institucijama sistema radnih odnosa, i gde je socijalni dijalog (bipartitni ili tripartitni) konsolidovan kao mehanizam za političke i radne pregovore, postoji veća verovatnoća da će sindikati braniti kolektivno delovanje, i sektorski i teritorijalno na međunarodnom nivou, nego u zemljama gde nema takvog dijaloga i institucionalnog učešća, zbog čega onda sindikati svoje strategije uglavnom fokusiraju lokalno (kako na nivou određenog sektora, tako i na nivou određene teritorije) ili, jednostavno, na nivou određenog preduzeća.

Ako posmatramo stvari iz specifične perspektive evropskog sindikalizma, ne možemo zanemariti ni posebnu istorijsku dinamiku u pogledu ekonomske i profesionalne strukture tokom poslednjih decenija.

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

Recesivni ekonomski ciklusi, koje su zatim zamenili periodi ekonomske ekspanzije, doveli su do dubokih promena u pogledu strukture zanimanja.

Procesi gašenja i stvaranja novih radnih mesta tokom ovih ciklusa nisu podrazumevali puka kvantitativna prilagođavanja, već pre svega promene u pogledu strukture zaposlenosti kao posledice potpunog ili delimičnog zatvaranja brojnih preduzeća, dubinske reorganizacije preduzeća koja su uspela da prežive, kao i otvaranja novih preduzeća koja su često poslovala u nekim poljima i oblastima različitim od prethodnih.

Promene u zapošljavanju, koje su direktno povezane sa astronomskim porastom privremenopovremenih poslova u našoj zemlji, navele su mnoge stručnjake da koriste tip ugovora o radu (na neodređeno ili određeno vreme) kao glavni faktor kada objašnjavaju segmentaciju tržišta rada, čak i unutar samih kompanija, sa stvaranjem internih tržišta ili pseudo-tržišta na kojima se nude različiti uslovi rada u zavisnosti od dodata vrednosti 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 uvek kod različitih grupa radnika, što je otežavalo kolektivno delovanje sindikata.

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

Štaviše, kolektivno pregovaranje podiže odluke sa lokalnog nivoa na više hijerarhijske nivoe i omogućava veću ravnotežu u pogledu odnosa snaga između dve strane, što je apsolutno neophodno za pregovore.

Iz tog razloga, poslodavci često preispituju dinamiku kolektivnog pregovaranja da bi je, koliko je to moguće, preneli na privatni teren kompanije, uvereni da će to rezultirati kamuflažom jednostranosti.

Naravno, ova realnost je u velikoj suprotnosti sa celokupnom stručnom literaturom koja već godinama aludira na takozvane nove paradigmе kompanije budućnosti: jedne motivišuće, inkluzivne, participativne kompanije, gde je ljudski faktor neosporno ključ budućnosti kompanije.

Međutim, ova stvarnost pokazuje da u mnogim velikim kompanijama i dalje dominira birokratska kultura, sa krutim piramidalnim strukturama, širokim sistemima propisa i pravila, jakom bezličnom (nepersonalizovanom) kontrolom, što stvara veliko nepoverenje kod radnika i u radnom okruženju, koje kao takvo slabo podstiče sindikalnu akciju unutar kompanije.

Pomenuta birokratsko-tejloristička kultura i dalje je široko rasprostranjena među velikim brojem velikih i multinacionalnih kompanija, ali i među malim i srednjim preduzećima, zbog čega sindikalno delovanje postaje još slabije u celokupnoj poslovnoj strukturi, s obzirom na izrazitu relativnu težinu koju ove potonje imaju u odnosu na celokupnu poslovnu strukturu.

Sa takvom korporativnom kulturom i strukturom, sindikalne strategije koje sagledavaju probleme trenutnog okruženja iz jedne međunarodne vizure neizbežno su ograničene na one sindikalne lidere čija ideologija stavlja ovakve orientacije ispred onih na lokalnom nivou, kada je reč o planiranju akcija i o kolektivnom pregovaranju.

To je tradicija koja nije previše raširena čak ni u sindikalnom svetu, čije je odsustvo samo osnažilo već primećeni otpor koji menadžeri i poslodavci pružaju kada sindikati od njih traže da se zaključe sporazumi ili konstituišu određena tela kao što su evropski saveti zaposlenih, koji impliciraju viši nivo od nacionalnog.

Osim toga, međunarodna perspektiva menadžera malobrojnih velikih kompanija i autotohtonih multinacionalnih kompanija u velikoj meri zavisi od znanja i iskustva koja su stekli kao rezultat nedavnog ulaska na tržišta zemalja koje nisu članice EU, naročito kada je reč o tržištima latinoameričkih zemalja.

Informacije u vezi sa evropskim savetima zaposlenih relativno su retke u državama članicama u poređenju sa drugim socijalno-radnim pitanjima.

Otkako je Direktiva 94/45 stupila na snagu i otkako je započeo proces njenog transponovanja u odgovarajuće domaće zakone država članica, potencijalni broj kompanija i grupa multinacionalnih kompanija koje bi mogle da konstituišu evropske savete zaposlenih (ESZ) ne prestaje da raste na prostoru EU-25, što je rezultat, između ostalog, stalnog povećanja dimenzija kompanija – i zbog

povećanja obima poslovanja i kao rezultat procesa spajanja i pripajanja sa drugim kompanijama, ali i zbog lociranosti na evropskoj teritoriji novih kompanija sa ovim potencijalom, koje potiču 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 da formiraju evropske savete zaposlenih u 1998. godini, njihov broj je sredinom 2018. godine porastao na više od 7.200.

Međutim, od usvajanja pomenute Direktive 1994. godine do septembra 1996. godine, došlo je do značajnog neto povećanja ovih organa (378 novih ESZ), posebno tokom poslednjih meseci pomenutog perioda. Konačno, od septembra 1996. godine pa sve do najnovijih dostupnih podataka za jun 2016. godine, tempo osnivanja ESZ se usporio, budući da su tokom ove poslednje faze potpisana samo još 733 nova sporazuma o uspostavljanju ESZ, uprkos gorepomenutom povećanju broja kompanija koje su ispunjavale uslove za osnivanje ovakvih predstavničkih organa, u toku tog perioda.

Raspoređenost evropskih saveta zaposlenih konstituisanih do juna 2018. godine u odnosu na broj multinacionalnih kompanija koje su od tog datuma podlegale odredbama Direktive 94/45 (5.204 kompanije), kako onih koje su imale centralno sedište u nekim od zemalja tadašnje EU-25 (1.746 kompanija, uključujući kompanije iz Norveške i Švajcarske), tako i onih čije je centralno sedište bilo van EU, ali su imale poslovne jedinice koje su poslovale na nivou Zajednice, te su ispunjavale uslove za osnivanje ESZ: ukupno 758 kompanija, od kojih 444 sa centralom 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 takođe istaći da su, od deset zemalja koje su se pridružile Evropskoj uniji 2002. godine, Češka, Poljska i Mađarska imale multinacionalne kompanije koje su mogle da konstituišu ESZ, a da je takav dogovor postignut samo u Mađarskoj u jednoj kompaniji.

Iz svega navedenog može se zaključiti da je stopa zastupljenosti ESZ unutar kompanija koje ispunjavaju uslove da ih konstituišu i dalje bila relativno niska u 2005. godini, nakon više od jedne decenije od usvajanja gore pomenute Direktive: stopa zastupljenosti ESZ u multinacionalnim kompanijama sa poslovnim sedištem u zemljama EU iznosila je 35,4%, a u multinacionalnim kompanijama sa poslovnim sedištem izvan EU iznosila je 32%, tako da je globalna stopa zastupljenosti ESZ iznosila 34,8%, sa spektrom specifičnih stopa koje su se kretele od najviših – 63,4% i 54%, u Norveškoj i Belgiji, do najnižih – 11,1%, 14% i 14,6%, u Portugalu, Irskoj i Španiji.

Dinamika transnacionalnih okvirnih sporazuma, potpisanih između rukovodstva multinacionalne kompanije i jednog ili više predstavnika radnika (uglavnom evropskih ili međunarodnih granskih unija sindikata, ali i evropskih saveta zaposlenih ili jednog ili više nacionalnih sindikata), značajno je porasla od 2000. godine.

Velika većina transnacionalnih okvirnih sporazuma (93%) odnosi se na evropske multinacionalne kompanije sa poslovnim sedištem u zemlji porekla (uglavnom je reč o nemačkim i francuskim kompanijama, iako su španske kompanije poslednjih godina dospele na treće mesto), dok se mali broj sporazuma odnosi na multinacionalne kompanije van Evrope, to jest na kompanije iz Sjedinjenih Američkih Država, Kanade, Brazila, Rusije, Južnoafričke Republike, Malezije, Indonezije, Australije, Novog Zelanda i Japana.

To su dobrovoljni sporazumi, zaključeni mimo obavezujuće pravne regulative na evropskom i međunarodnom nivou, s obzirom na odsustvo normativnog okvira koji definiše pravila za njihovo zaključivanje i primenu, legitimne subjekte, mandat, oblik i delokrug primene, instrumente za nadzor i kontrolu njihove primene i metode rešavanja sukoba.

U nedostatku relevantnog pravnog okvira, kao i nacionalnih propisa koji regulišu interne efekte sporazuma postignutih na transnacionalnom nivou, takvi sporazumi deluju u pravnom vakuumu, a poseduju isključivo pravnu snagu koju im pregovaračke strane dodeljuju.

Na polju kolektivnih radnih odnosa, pomenuta situacija pravnog vakuma ne sprečava socijalne partnere da kreiraju sopstveni pravni sistem, u skladu sa teorijom o pluralitetu pravnih sistema, koja je preneta na polje radnog prava u Italiji preko pojma „intersindikalni pravni poredak“ zasnovan na principu kolektivne autonomije.

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

Zbog toga ne treba precenjivati pravnu nesigurnost u kojoj se nalaze ovi sporazumi: oni imaju isto pravno dejstvo kao i ugovori koji, kako u tradiciji anglosaksonske pravne tradicije, tako i u civilnom (evropsko-kontinentalnom) pravu, imaju snagu zakona između strana potpisnica.

Ugovorne strane su te koje definišu delokrug, uzajamna prava i obaveze, trajanje i uslove obnavljanja, te oblike nadzora i kontrole primene sporazuma.

To su proceduralna pravila koja su obično uključena u takozvani obavezni deo kolektivnog ugovora i čiji je cilj zajedničko uspostavljanje pravila i procedura koje će strane slediti tokom pregovora i primene transnacionalnog sporazuma.

Direktiva o evropskim savetima zaposlenih (ESZ) doprinela je jačanju prava predstavnika radnika da budu informisani i konsultovani u transnacionalnim kompanijama i da deluju kao pokretačka snaga tokom kolektivnog pregovaranja o kolektivnim ugovorima u multinacionalnim kompanijama, kao i promociji širenja prakse dobrovoljnog predstavljanja radnika na neevropske filijale, preko konstituisanja saveta zaposlenih na međunarodnom nivou.

Postojanje evropskih saveta zaposlenih i redovno praktikovanje socijalnog dijaloga i diskusije između menadžmenta multinacionalnih kompanija i evropskih saveta zaposlenih favorizovali su razvoj pregovaračke prakse i više od onoga što nameće sama Direktiva, posebno u evropskim multinacionalnim kompanijama, koje čine, i to ne slučajno, veliku većinu kompanija koje su potpisale transnacionalne okvirne sporazume.

Obaveza nametнута evropskom direktivom da se pregovara o stvaranju, sastavu i ovlašćenjima ESZ bila je prвobitno jezgro pregovora unutar transnacionalnih kompanija, što je doprinelo strukturisanju aktera na ovom nivou.

Međutim, ovaj početak pokrenuo je pitanje ko ima pravo da pregovara i potpisuje međunarodne transnacionalne sporazume u ime radnika.

Ovo je još uvek otvoreno pitanje, s obzirom na različite nacionalne sisteme predstavljanja, koji prenose ovlašćenja za pregovaranje o sporazumima na nivou preduzeća na organe koji predstavljaju radnike u kompaniji, kao što su saveti zaposlenih ili predstavnici sindikata.

O transnacionalnoj implikaciji različitih nacionalnih sistema predstavljanja, koji se ogledaju u vidu različitih mehanizama za izbor ili imenovanje nacionalnih predstavnika radnika u ESZ, svedoči prevalentan broj međunarodnih transnacionalnih sporazuma koji su potpisani od strane evropskih (ili internacionalnih) saveta zaposlenih u multinacionalnim kompanijama nemačkog porekla, odnosno od strane sindikata u francuskim multinacionalnim kompanijama.

Ovo pitanje je povezano sa različitim poimanjem sporazuma, koji može biti shvaćen kao rezultat participativne dinamike unutar kompanije (na primer, pravo na informacije i konsultacije) ili kao instrument za rešavanje sukoba.

Generalno, koncentracija velikog broja međunarodnih transnacionalnih sporazuma u evropskim multinacionalnim kompanijama, smatra se rezultatom pozitivne klime socijalnog dijaloga unutar matične kompanije, kao i uloge koju imaju nacionalni sistemi industrijskih odnosa i evropski institucionalni okvir, koji prepoznaju socijalni dijalog na nivou preduzeća.

Situacija je potpuno drugačija sa multinacionalnim kompanijama izvan Evrope, gde je to pitanje u potpunosti prepušteno odnosima moći: u otvorenoj antisindikalnoj klimi, sporazum je često rezultat dugih pregovaračkih procesa čiji je cilj da se osuјete mobilizacione kampanje i pokretanje tužbi pred pravosudnim organima zbog kršenja osnovnih prava od strane multinacionalnih kompanija u nacionalnim granicama ili u trećim zemljama.

Osim toga, međunarodni izvori koji su promovisali transnacionalne okvirne sporazume mogu se pronaći u sledećim dokumentima: Smernice OECD-a za multinacionalna preduzeća (1976), koje su nedavno revidirane i ojačane u pogledu obaveza država da vrše nadzor nad multinacionalnim kompanijama; Tripartitna deklaracija Međunarodne organizacije rada o multinacionalnim preduzećima (1977), ažurirana 2017. godine, koja uključuje među svoje vodeće principe pojam "dužne pažnje" (*due diligence*) u ugovornim odnosima sa trećim kompanijama i promociju programa dostojanstvenog rada i poštovanja ljudskih prava u svetskom lancu snabdevanja; Globalni dogovor iz 2000. godine i Vodeći principi Ujedinjenih nacija o poslovanju i ljudskim pravima iz 2011. godine.

Iako se radi o instrumentima mekog prava (*soft law*), koji nisu obavezujući, ovi izvori pospešuju širenje kulture socijalnog dijaloga i promovišu sporazume o osnovnim pravima u multinacionalnim kompanijama, a tu ubrajamo i instrumente društvene odgovornosti, kao što su pravila i kodeksi ponašanja koji će, kako se čini, biti predmet nove generacije transnacionalnih okvirnih sporazuma.

Treba istaći da 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 preuslov za pravilno funkcionisanje nadzora i kontrole primene transnacionalnih kolektivnih ugovora.

Pravilna primena procedura nadzora i kontrole značajno doprinosi snaženju sindikata u mnogim delovima sveta (pogledajmo recimo vrtoglavu povećanje broja članova sindikata u prehrambenom i građevinskom sektoru u Latinskoj Americi ili u sektoru tekstilne i odevne industrije u Aziji).

Na polju zastupanja interesa radnika, pregovaranje o transnacionalnim okvirnim sporazumima dobilo je značajan podsticaj zahvaljujući evolucijom dinamici evropskih saveta zaposlenih: isti mehanizam za primenu Direktive po tom pitanju, zasnovan na pregovorima između centralnog rukovodstva kompanije i posebnog pregovaračkog odbora koji je sačinjen od predstavnika radnika iz različitih proizvodnih jedinica, primenjen je i u procesu *ad hoc* transnacionalnih pregovora, u vidu uspostavljanja evropskih saveta zaposlenih i definisanja njegovih prerogativa u smislu informisanja i savetovanja radnika.

Kasnije izmene i dopune ove Direktive ojačale su pregovaračku ulogu sindikata kako u pogledu stvaranja evropskih saveta zaposlenih, tako i u pogledu obnavljanja sporazuma.

Zapravo, ovaj propis predviđa obavezu obaveštavanja evropskih sindikata o početku pregovora kako bi oni mogli da koordiniraju i promovišu dobre prakse i da pruže podršku specijalnom pregovaračkom odboru.

Eksplicitno isticanje uloge sindikata, zajedno sa nepominjanjem pregovaračkih ovlašćenja evropskih saveta zaposlenih u tekstu Direktive, koja je odigrala glavnu ulogu u zaključivanju velikog broja sporazuma sa 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 ESZ i do povećanja broja sporazuma koje su potpisale sekadorske, evropske ili međunarodne sindikalne federacije. Čini se da ovaj ojačani sindikalni protagonist može biti odgovor na različitu vrstu problema.

S jedne strane, na bojazan od iskrivljenog shvatanja evropskih saveta zaposlenih i želje da se njihova funkcija u smislu obezbeđivanja učešća (pravo na informisanje i savetovanje) odvaja od pregovaračke uloge, u skladu sa tradicijom zemalja koje funkcionišu po sistemu dva kanala; s druge strane, tu su i zajedničke sindikalne strategije prema multinacionalnim kompanijama sa odgovarajućim međunarodnim organizacijama, kako bi se sa njima stupilo u interakciju na globalnom

nivou, na način da se garantuje poštovanje osnovnih radnih prava u svakoj zemlji gde određena kompanija ima poslovno nastanjenje i globalni lanac snabdevanja.

Iskustvo koje imaju evropski saveti zaposlenih u evropskim multinacionalnim kompanijama ili u evropskim kompanijama koje su imenovale rukovodstvo odgovorno za primenu Direktive pokazalo je da je regionalna evropska dimenzija potpuno neadekvatna za razumevanje velikih promena koje utiču na multinacionalne kompanije kompanije, i koje se sada ispoljavaju na globalnom nivou.

Stoga je sastav evropskih saveta zaposlenih dobrovoljno proširen, tako da uključuje predstavnike radnika iz trećih zemalja kao posmatrače ili punopravne članove.

U mnogim slučajevima, ESZ je postao globalni savet zaposlenih u kojem su zastupljeni radnici iz svih delova sveta u kojima kompanija ima poslovno nastanjenje ili važne podružnice.

Redovne informacije o ekonomskim, finansijskim kretanjima i kretanjima u zapošljavanju (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 obelodanjivanja nefinansijskih informacija i politika različitosti), koje šalje centralno rukovodstvo multinacionalnih kompanija, sve više se odnose na globalne scenarije, a ne samo na evropsku dimenziju.

Na ovaj način došlo je do eksponencijalnog rasta ovih sporazuma s delokrugom primene koji nije ograničen na evropski nivo, što je rezultat sinergije između ponuđene transformacije evropskih saveta radnika u globalne (međunarodne) saveze zaposlenih na dobrovoljnoj bazi i strategije federacija sindikata u sektoru koji su bili spremni da iskoriste pozitivnu klimu stvorenu implementacijom Direktive o informisanju i konsultovanju 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 informisanje i konsultovanje, s jedne strane, i prava na pregovaranje s druge strane, nije dovoljno jasno definisana odredbama prečišćenog teksta Direktive, koja definiše konsultacije kao „uspostavljanje dijaloga i razmenu mišljenja između predstavnika radnika i centralnog rukovodstva“ (član 2, tačka g, Direktiva 2009/38/EZ).

Takođe nije jasno od kog trenutka, nakon početka dijaloga između strana, sagovornika u kompaniji menja sindikat ili sektorski sindikati. U praksi postoji određeni kontinuitet između prava/obaveze informisanja i konsultovanja, koje čini tvrdo jezgro prava Evropske unije, i prava na kolektivno pregovaranje, koje je takođe priznato kao temeljno pravo Poveljom Evropske unije o osnovnim pravima (čl. 28), te promovisano regulativom Evropske unije (čl. 152. Ugovora o funkcionisanju Evropske unije), ali koje izaziva određene sumnje u pogledu njegovog dometa i ograničenja kada dođe u koliziju sa osnovnim ekonomskim slobodama.

Ovaj kontinuitet između konsultativnog i pregovaračkog aspekta nastao je kao plod redovnih informativnih sastanaka i materijalizacije dijaloga između centralnog menadžmenta kompanija i evropskih saveta zaposlenih, koji često rezultiraju pregovorima u cilju potpisivanja sporazuma.

Nije iznenađujuće da, van procedura evropskog socijalnog dijaloga na sektorском i međuprofesionalnom nivou, sektorske federacije postaju sagovornici multinacionalnih kompanija za utvrđivanje evropskih i međunarodnih okvirnih sporazuma.

Sektorske proizvodne strategije su promovisane ili, makar snažno uslovljene, od strane multinacionalnih kompanija koje rade u dotičnom sektoru, sa kojima evropska i, pre svega, međunarodna industrijska federacija održavaju različite oblike dijaloga (posebno u okviru primene Tripartitne deklaracije MOR-a o multinacionalnim preduzećima) koji, ukoliko se steknu optimalni uslovi, mogu dovesti do stvarnih sporazuma.

Imajući ovaj cilj na umu, promovisane su smernice i preporuke na evropskom i međunarodnom nivou, sa ciljem garantovanja određene formalizacije pravila običajnog prava koja upravljuju transnacionalnim pregovaračkim procesom.

Između ostalog, to su: davanje specijalnog mandata evropskim sindikalnim federacijama, sporazumi u pisanom obliku, odredba o poštovanju minimuma zahteva utvrđenih u nacionalnim propisima, obaveznost poštovanja sporazuma od strane sindikata koji su dobili mandat, utvrđivanje zakona koji će se primenjivati u slučaju mogućih kontroverzi oko tumačenja i primene transnacionalnog sporazuma, kao i procedure za objavljivanje sporazuma.

U okviru ovih osnovnih pravila, predloženo je i usvajanje evropske 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 Evropska konfederacija sindikata, ali koja za sada nije imala uspeha.

Slično tome, svetske sindikalne federacije promovisale su smernice za pregovaranje o međunarodnim okvirnim sporazumima, čiji je cilj definisanje minimalnog sadržaja ovih sporazuma u smislu usklađenosti sa osnovnim konvencijama Međunarodne organizacije rada, definisanja delokruga primene koji je proširen na globalne lance snabdevanja, obezbeđivanja mehanizama za kontrolu poštovanja sporazuma, prava za obilazak poslovnih jedinica, kao i garantovanja neutralnosti rukovodstva multinacionalnih kompanija tokom sindikalnih kampanja u filijalama i globalnim lancima podizvođača. U strategiji međunarodnih sindikalnih federacija, potpisivanje sporazuma sa multinacionalnim kompanijama ima osnovni zadatak da bude vektor za promociju radnih prava na globalnom nivou.

Za uspeh ove strategije, od presudnog je značaja izbor multinacionalnih kompanija koje imaju dobar radni ambijent, uspostavljene odnose sa nacionalnim sindikatima matične kompanije i sa sindikatima zemalja u kojima kompanija ima poslovne jedinice i/ili međunarodne savete zaposlenih koji obezbeđuju prisustvo predstavnika radnika na globalnom nivou.

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 identifikovanja pitanja i problema o kojima postoji zajednički interes za započinjanje pregovora i zaključivanje sporazuma.

Ali, pre svega, važno je uzeti u obzir konkretnu implementaciju pregovora koja zahteva kaskadne procese informisanja u svim multinacionalnim kompanijama, kao i trećim kompanijama, preko kontrole od ozdo ka gore, sa efikasnim procedurama u slučaju nepoštovanja sporazuma.

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

Nakon potpisivanja sporazuma sledi niz aktivnosti koje su usmerene na njegovu implementaciju, a koje će biti mnogo efikasnije ako se sporazumom utvrde precizne obaveze svake strane u pogledu informisanja, obuke, kontrole, evaluacije, izveštavanja, žalbenih postupaka i postupanja u slučaju kršenja sporazuma.

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

Pregovaranje o sporazumima u transnacionalnim kompanijama u velikoj meri zavisi od poštovanja "tvrdog prava" (*hard law*) koje je usvojila Evropska unija u pogledu informisanja i konsultovanja u okviru evropskih saveta zaposlenih, čije uspostavljanje i rad rahteva sprovođenje *ad hoc* pregovaračkog procesa na transnacionalnom nivou.

Zakonska obaveza u pogledu uspostavljanja pomenutih evropskih predstavničkih tela u kompanijama ili poslovnim grupama koje posluju na nivou Zajednice promovisala je interne prakse socijalnog dijaloga u transnacionalnim kompanijama putem periodične razmene informacija i konsultativnih procesa koji se aktiviraju kada se dese značajne organizacione promene u transnacionalnoj kompaniji, posebno kada se radi o procesu restrukturiranja.

U skladu sa važećom Direktivom, obavezno je ponovno pregovaranje o sastavu evropskog saveta zaposlenih kada se korporativna struktura transnacionalne kompanije promeni nakon pripajanja ili spajanja kompanija (takozvana klauzula o prilagođavanju – eng. *Adjustment clause*).

Ovaj projekat je dao veliku važnost radnicima, poslodavcima i predstavnicima sindikata u pogledu njihovog učešća u procesu konsultacija u evropskim savetima zaposlenih.

Anketirali smo više od 200 osoba, lično (uživo, licem u lice) tamo gde je pandemija Kovida-19 to dozvolila, uz pridržavanje svih mera prevencije, a takođe smo uradili više od 900 onlajn anketa, kako bi se garantovao kvalitet i heterogenost uzorkovanja.

Iako je ovo efikasan i nelimitiran oblik komunikacije, on zahteva ažurne i dostupne adrese elektronske pošte. U mnogim slučajevima, inboksi su odbijali poslatu poruku o načinu na koji je trebalo popuniti ankete. Anketa je sadržala 18 pitanja za članove saveta zaposlenih, predstavnike sindikata i radnika, a 13 pitanja za radnike u preduzećima i poslodavce.

U oba slučaja, pitanja su bila različitog tipa: zatvorenog, poluotvorenog (sa mogućnošću da se odgovor dopuni sopstvenim komentarima) i otvorenog. Na kraju upitnika postavljena je metrika koja je omogućila da pobliže utvrdimo karakteristike ispitanika.

Takođe smo obavili 50 intervjuja uživo i više od 200 intervjuja onlajn.

U ovom trenutku preokupacija svih nas je da se što pre izvučemo iz ove prekarne i strašne zdravstvene situacije koja pogađa mnoge sfere, poput radne, socijalne i ekonomskog. Ova kriza poremetila je sve prognoze i buduće planove u društvu u apsolutno svim evropskim zemljama, bez izuzetka.

Većina ispitanika je bila zabrinuta zbog zastrašujuće nadolazeće krize, a priznali su i da imaju malo ili nimalo poverenja u to da će vlade biti efikasne u borbi protiv ozbiljnih socijalnih i ekonomskih poteškoća koje se očekuju u narednom periodu. Budućnost koja se očekuje je neizvesna, a u mnogim slučajevima čak i sumorna.

Strah od krize bez presedana je briga svih intervjuisanih osoba. Sindikalci naglašavaju da je zabrinutost toliko jaka da su radnici odustali od tradicionalnih zahteva za poboljšanjem uslova rada, plata i socijalnih davanja, tražeći od kompanija da se realizuju studije izvodljivosti koje bi sprečile, koliko je to moguće, masovna otpuštanja ili zatvaranje preduzeća.

Neki sindikati su saopštili menadžmentu svojih kompanija da su radnici koje predstavljaju spremni da se odreknu ekonomskih i radnih pogodnosti pod uslovom 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 Evropom i svaka zemlja pribegava sopstvenoj politici. Predstavnici poslodavaca jednoglasno kritikuju vladu, koju smatraju neosetljivom, nesposobnom i neefikasnom kada je reč o suzbijanju očekivane ekonomske tragedije. Sindikati su manje ili više kritični, u zavisnosti od svoje ideološke obojenosti.

Glavni cilj empirijskog istraživanja bio je identifikovanje načina funkcionisanja evropskih saveta zaposlenih. Cilj je bio dobiti informacije o:

- potencijalu za stvaranje evropskih saveta zaposlenih u međunarodnim kompanijama
- produktivnosti (u cilju poboljšanja i povećanja iste) postojećih evropskih saveta zaposlenih
- prostoru za poboljšanje i jačanje aktivnosti saveta zaposlenih na svim nivoima
- potrebi za obukom, obrazovanjem i usavršavanjem članova saveta zaposlenih
- ulozi socijalnih partnera u pogledu podrške funkcionisanju saveta zaposlenih

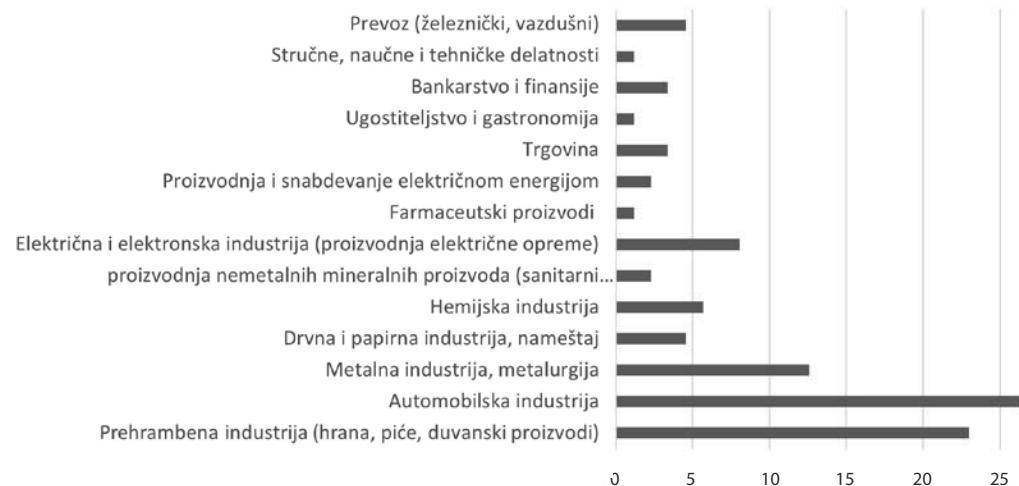
Studija je imala za cilj postizanje gorenavedenih ciljeva, koji su usko povezani sa identifikovanjem efikasnih procesa za uspostavljanje i upravljanje savetima zaposlenih i učešćem socijalnih partnera u transnacionalnim procedurama informisanja i konsultovanja.

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

Ankete i intervjuji su realizovani između septembra i decembra 2020. godine. Odabir uzorka bio je osmišljen tako da anketa ima nacionalnu reprezentativnost u svakoj od zemalja. Do ispitanika smo doprli zahvaljujući podršci centrala sindikata i njihovih ograna za dotični sektor.

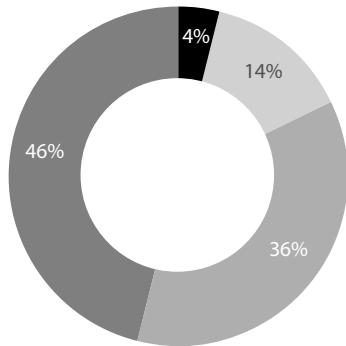
GODINE POSTOJANJA EVROPSKOG SAVETA ZAPOSLENIH	KOLIKO DUGO UČESTVUJETE U NJIHOVOM RADU?		
0-5 god.	18,4	1998-2003	5,9
5-10 god.	13,8	2004-2009	20
10-15 god.	31	2010-2015	41,2
Preko 15 god.	36,8	2016-2020	32,9
Total	(S 87) 100,00	Total	(S 85) 100,00

Kompanije u kojima funkcionišu evropski saveti zaposlenih uglavnom pripadaju prerađivačkoj industriji, 83,9%. Oni su najzastupljeniji u automobilskoj, hemijskoj, transportnoj, prehrambenoj i metalnoj industriji.



Anketirani i intervjuisani ispitanici ocenjuju funkcionisanje evropskih saveta zaposlenih

■ jako dobro ■ dobro ■ osrednje ■ loše



Evropski savet zaposlenih ima veoma veliki uticaj na sve odluke koje donose kompanije u pogledu svih radnih pitanja na nacionalnom, evropskom i globalnom nivou. S druge strane, o brojnim pitanjima koja nisu rešena na nacionalnom nivou (npr. evaluacija osoblja, pravilnici o radu, zdravlje i bezbednost na radu) odlučuje se na višem nivou. Još jedno dostignuće je značajno povećanje broja standarda rada kao rezultat usvajanja standarda rada u kompanijama u Evropi. U velikom broju slučajeva došlo je do povećanja zarada, što je imalo veliki pozitivan uticaj na socijalni status radnika.

Saveti zaposlenih ispunjavaju osnovne zahteve:

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

Čitav dijalog se vodi na konstruktivan način, uz poštovanje svih strana učesnica. Plenarne sednice se održavaju redovno, postoji razmena iskustava i dobre prakse, informacije o bilo kojoj promeni se prenose i o njima se raspravlja. Rukovodstvo kompanije je otvoreno za dijalog i ozbiljno shvata sindikate kao saveznike u rešavanju problematičnih slučajeva, što potvrđuje funkcionisanje saveta zaposlenih.

Nekoliko zemalja istaklo je da se tokom sastanaka razgovara o problemima sa kojima se suočavaju poslodavci, uz iznošenje materijalnih činjenica, a da se zatim dogovara određeni protokol.

Sastanci se uglavnom održavaju dva puta godišnje, prvom sastanku uvek prisluštuju predstavnici poslodavca. Prvo se rešavaju problemi koje prijavljuju članovi saveta zaposlenih. Predsednik grupe učestvuje na sastancima. Garantovana je transparentnost, otvorenost i jednakost.

Važno je ono što ispitanici ističu, a to je da se nude konsultativni sastanci u slučaju restrukturiranja preduzeća. Primer važne uloge koju je savet zaposlenih odigrao u procesu konsultacija je restrukturiranje sprovedeno u nekoliko evropskih kompanija 2019. godine.

U okviru saveta zaposlenih dotičnih preduzeća osmišljena su rešenja, kao alternativa predlozima poslodavaca, od kojih su neka prihvaćena i primenjena, zbog čega je u Evropi bilo moguće sačuvati radna mesta.

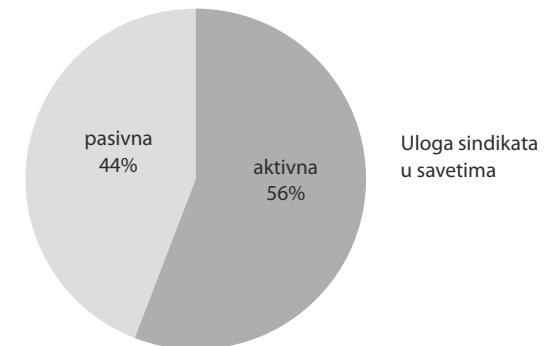
Negativniji aspekti ili pojave koje možemo istaći u ovoj publikaciji bi mogli biti:

- Ukidanje ili ograničenje broja sastanaka saveta zaposlenih tokom poslednjih godina i neuspeh da se o određenim pitanjima konsultuju članovi pomenutih saveta
- Generalno gledano, nedovoljno učešće poslodavaca i radnika
- Slaba organizacija i planiranje u okviru saveta zaposlenih: Oni se uglavnom sastaju jednom godišnje, a u nekim slučajevima u užem sastavu (6 članova), što je nedovoljno. To dosta otežava podrobnije bavljenje određenim pitanjima i ovo važi za sve zemlje.
- Nedostatak suštinskog i odgovornog (ozbiljnog) socijalnog dijaloga, komunikacije i jedinstva, nedostatak potpunih informacija, a u mnogim slučajevima pružene informacije su pristrasne.

Drugi primer je neotkrivanje informacija, iako bi one trebalo da budu javno dostupne. Poslodavac izbegava prenošenje kritičnih podataka radnicima, čak i kada ti podaci mogu u značajnoj meri da utiču na njih.

Od početka pandemije, sastanci se održavaju onlajn, što dosta komplikuje sastanke saveta zaposlenih, te mnoga pitanja ostaju nerešena, bez preciznih odgovora, a na postavljena pitanja i probleme se ne odgovara direktno.

- Ponekad poslodavci prihvataju evropske savete zaposlenih samo zato što su primorani na to. Kada se tako postupa, malo toga može da se postigne kroz dijalog ili pregovore.
- Nedostatak jedinstva sindikata i predstavnika radnika slabiji njihov položaj i način na koji ih doživljavaju i menadžment i radnici. Ovi potonji ponekad imaju osećaj da njihovi predstavnici više brane političke interese nego njihove uslove rada.
- Ne postoji istinski uticaj na značajna pitanja i svakodnevno poslovanje preduzeća.
- Nemogućnost sproveđenja odredaba i sporazuma sa poslodavcima. Važeći okvirni sporazumi potpisani sa savetom zaposlenih se ne poštuju. Zaključci saveta zaposlenih se retko pretvaraju u odluke preduzeća.
- U debatama se izostavljaju teme vezane za zarade i uslove rada na određenim mestima, to dovodi do toga da debata nije sveobuhvatna, a samim tim i ne tako validna u određenim poslovnim jedinicama.
- Nedostatak istinskog kontakta sa centralnim (glavnim) rukovodstvom kompanije, nizak nivo zastupljenosti poslodavaca tokom sastanaka. Velika prepreka je ograničen pristup donosiocima odluka. Nedovoljna saznanja o tome koji su ciljevi i razvojne perspektive (izazovi) preduzeća.
- Konsultacije i sastanci su uglavnom informativnog karaktera, traju kratko (nekoliko sati) i ne daju očekivane rezultate. Primer su nedovršeni ili odloženi pregovori o sporazumima.
- Nedovoljna obučenost predstavnika radnika i poslodavaca u pogledu kolektivnog pregovaranja, te evropske i nacionalne regulative.



Iz odgovora dobijenih u brojnim anketama i intervjuiima tokom ovog projekta, većina ispitanika je rekla da se funkcionisanje saveta zaposlenih generalno poboljšalo, naročito nakon primene Direktive 2009/38/EZ u okviru različitih nacionalnih zakonodavstava.

Među brojnim dobrim stvarima koje su postignute možemo da istaknemo sledeće:

- Veći angažman u pogledu pružanja pomoći u rešavanju najvažnijih pitanja (npr. restrukturiranje, spajanja preduzeća, otpuštanja, povećanje plata) u svakoj zemlji. Drugi primer je stvaranje jedinstvenog sistema 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 evropskih saveta zaposlenih iz drugih zemalja.
- Poštovanje principa jednakosti, transparentnosti, bez obzira na to o kojoj se zemlji radi.
- Važna uloga saveta zaposlenih u transnacionalnom socijalnom dijalogu i radnim odnosima.
- Jačanje postojeće prakse i pravilno funkcionisanje saveta zaposlenih koje je bilo na visokom nivou i pre stupanja na snagu Direktive 2009/38/EZ.
- Prethodni sporazumi o funkcionisanju i radu saveta bili su povoljniji od onih nakon Direktive 2009/38/EZ.
- Veća dostupnost informacija.

- Bolje prenošenje informacija o celoj korporaciji, mogućnost da se unapred saznaju planovi (godinu dana unapred).
- Garantovanje pristupa podacima predstavljenim tokom sastanaka, veća efikasnost usmenih odredbi, mogućnost sklapanja korisnih okvirnih sporazuma u vezi sa sindikalnim aktivnostima.
- Potpisivanje dobrih i legitimnih ugovora. Spajanja kompanije koja su izvršena u dva navrata, nisu pogoršala do sada utvrđene standarde informisanja i konsultovanja; Neophodno je naglasiti finansijsku bezbednost, obezbeđivanje prevoda svih dokumenata sporazuma, prezentacija, sastanaka i obuka na sve potrebne jezike.
- Poboljšana komunikacija. Posle 2010. godine došlo je do primetnog poboljšanja u saradnji, ali je to više rezultat aktivnosti i rada članova saveta zaposlenih.
- Jedinstven i uniformni standard za godišnje izveštaje koje pripremaju kompanije svake zemlje.
- Veće učešće predstavnika sindikata u sastavu saveta zaposlenih, što će onemogućiti da rukovodstvo kompanije ostvari presudan uticaj i nameće jedan jedini način delovanja.
- Transparentna podela zadataka za članove saveta zaposlenih: povećanje bezbednosti, primena novih tehnologija, ulaganje, organizovanje obuke zaposlenih, usavršavanje znanja i veština, bolja organizacija poslovnih jedinica u svakoj zemlji, učenje sistema rada, tradicija.
- Poboljšanje socijalnoga dijaloga na nacionalnom nivou.

Ostatak ispitanika, odnosno njih 31,9% nije zapazilo nikakvu promenu u radu evropskih saveta zaposlenih, a 16,7% je reklo da ne zna.

Na pitanje da li i dalje postoje problemi u funkcionisanju saveta zaposlenih, uprkos primeni Direktive 2009/38/EZ, ispitanici su odgovorili da je i dalje potrebno preduzeti korektivne mere u cilju revitalizacije socijalnog dijaloga i jačanja transnacionalne zastupljenosti radnika u procesu informisanja i konsultovanja.

Glavni komentari su se mahom odnosili na ponašanje poslodavaca koji nisu ispunjavali svoje obaveze. Kao ključne stvari istakli su: nedostatak odgovarajućeg pristupa glavnog rukovodstva kompanije u pogledu uspostavljanja dijaloga i partnerstva; Tretiranje saveta kao iznuđene obaveze, te kao sredstva preko koga će se fingirati predstavljanje radnika, što se može videti iz brošura namenjenih

berzanskim investitorima; u isto vreme, uloga odeljenja za ljudske resurse koje je uključeno u dijalog, ograničena je na smirivanje situacije, kako postojeći problemi ne bi predstavljali prepreku eksternom plasmanu robe različitih nacionalnih poslovnih jedinica.

Važno je znati mišljenja članova saveta zaposlenih u pogledu rezultata usvajanja Direktive 2009/38/EZ.

Po ovom 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 video pozitivne promene. Ostatak ispitanika je potvrdio pozitivan uticaj prerađenog teskta ovog propisa Zajednice, ali su veću zaslugu pripisali prethodno stečenom znanju, iskustvu i dobroj volji socijalnih partnera.

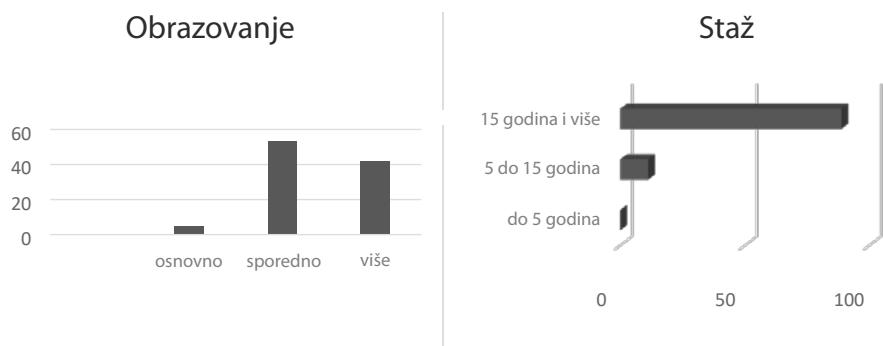
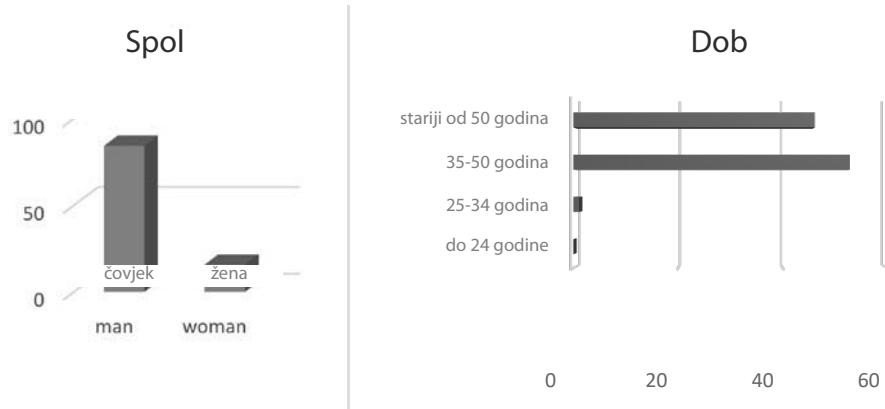
Bolje razumevanje poboljšane regulative, a posebno uvođenje definicija i obaveze informisanja i konsultovanja, svakako je doprinelo efikasnijem obavljanju potrebnih zadataka. Jačanje transnacionalnog dijaloga ide u prilog opštem poboljšanju načina na koji se on sprovodi:

- pojašnjenje zahteva za zaključenje ugovora.
- usklađivanje propisa za izbor članova saveta zaposlenih različitih zemalja.
- češća i redovnija organizacija sastanaka.
- poboljšati procedure informisanja i konsultovanja; stvoriti radne grupe; koristiti savetovanje (iskustvo); izraditi veb stranice kako bi se postigla vidljivost sporazuma i svega što je urađeno.
- obezbediti obuku i usavršavanje za članove saveta zaposlenih, uz pridavanje velike važnosti učenju engleskog jezika.
- bolja komunikacija preko simultanog prevodenja sastanaka, priprema dokumenata na maternjem jeziku.
- proširiti obim pruženih informacija.
- uspostaviti bolje kontakte članova saveta zaposlenih sa rukovodstvom na nacionalnom nivou i predstavnicima radnika, te povećati njihov uticaj na donošenje odluka o usvajanju određenih pravila;
- graditi odnose sa sindikatima; uzimajući u obzir nacionalno pravo i praksu u odgovarajućim zemljama.

Ispitanici nisu razmišljali o tome da li je Direktiva 2009/38/EZ uticala na proces uspostavljanja novih saveta zaposlenih (skoro 65% ispitanika). Kod ostalih su preovladalo mišljenje da je pomenuta direktiva odigrala pozitivnu ulogu. Velika grupa (456 ispitanika) takođe nije mogla da odgovori da li je Direktiva 2009/38/EZ podstakla ponovno pregovaranje o postojećim sporazumima (40,2%). Ostali broj ispitanika je gotovo podeljen na jednake delove u smislu potvrđnih i odričnih odgovora.

Restrukturiranje kompanija, prema mišljenju 38,1% ispitanika, imalo je značajan uticaj na ponovno pregovaranje o sporazumima. Suprotno tome, 44% ispitanika je reklo da je imalo neznatni uticaj, a 17,9% ispitanika nije imalo mišljenje po tom pitanju. 15% ispitanika kaže da se ne poseduje dovoljno stručnog znanja, niti vere u Direktivu 2009/38/EZ; ona sadrži samo smernice, te nepoštovanje istih ne proizvodi negativne posledice po one koji ih ne poštuju; 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 mnogo zainteresovani kada je trebalo da iskažu mišljenje o stavu centralnog rukovodstva (skoro 72%) i nacionalnog rukovodstva (oko 53%) u pogledu nedostataka prilikom ostvarivanja prava na informacije i konsutovanje. Razlozi koji se često navode su nedovoljno poznavanje materije od strane socijalnih partnera (54,4%), usitnjenošć preduzeća u određenim sektorima i nedostatak sindikalnog udruživanja (52,2%). Mali procenat činili su dodatni komentari kao što su: pasivnost i nesklonost poslodavca da deli saznanja, strah od gubitka položaja i prestiža, neadekvatno regulisanje pravila za prestanak funkcije predstavnika radnika.

Ispitani ljudi mogu se grupisati prema sledećim parametrima:



Direktiva 94/45 o evropskim savetima zaposlenih predstavlja istorijsku priliku za uspostavljanje i konsolidovanje prava na učešće radnika u pogledu informisanja i konsultovanja prilikom donošenja odluka u okviru multinacionalnih kompanija koje posluju u Evropskoj uniji.

Ovo je samo prvi limitirani korak, ali on bi mogao dovesti do ambicioznijih budućih uspeha. S jedne strane, on bi mogao biti početna tačka za postizanje nekog budućeg nivoa učešća koji bi bio viši od onog koji je predviđen regulativom, u smislu dvosmernih pregovora, zajedničkog upravljanja, zajedničkog određivanja itd.

S druge strane, takođe bi mogao biti polazna osnova za proširenje evropskih saveta zaposlenih na druge kompanije koje posluju transnacionalno, ali koje ne ispunjavaju minimalne zahteve propisane Direktivom 94/45, pa bi se tako mogli uspostaviti temelji budućeg evropskog sistema radnih odnosa.

Ipak, nakon više od decenije transponovanja Direktive 94/45 u odgovarajuća zakonodavstva zemalja članica Evropske unije, i dalje postoje brojni problemi koji su u velikoj meri odgovorni za činjenicu da je trenutna stopa zastupljenosti evropskih saveta zaposlenih u kompanijama koje ispunjavaju uslove da ih konstituišu i dalje na niskom nivou.

Pre svega, iz pravne perspektive, nepostojanje formalnih inspekcijskih mehanizama za prevenciju i, prema potrebi, sankcionisanje nepoštovanja odredaba Direktive 94/45 od strane multinacionalnih kompanija, (kao što je recimo zahtev da najmanje hiljadu radnika imaju pravo da konstituišu evropski savet zaposlenih), konstatovani su kao glavni pravni problemi koji bi mogli objasniti skromno napredovanje evropskih saveta zaposlenih u Evropi.

Što se tiče ove poslednje teme, za gorepomenutu kalkulaciju u smislu minimalnog broja radnika, propisi predviđaju računanje svih radnika koji rade za kompaniju, kako u centralnom poslovnom sedištu, tako i u ostalim poslovnim organima koje kompanija ima u dve ili više zemalja EU.

Stoga se može zaključiti da odsustvo inspekcije, nepostojanje minimalne potrebe veličine kompanije, ali takođe i činjenica, koja je delimično proistekla iz ovog prethodnog, da je odredište najvećeg broja investicija van evropske zajednice, predstavljaju tri problema koji mogu da objasne, sa pravnog stanovišta, zašto evropski saveti zaposlenih ne napreduju u Evropi onako kako bismo želeli.

Na drugom mestu, političko i ekonomsko-radno okruženje, prisustvo neoliberalnih politika poslednjih godina u vladama većine evropskih zemalja i samim institucijama Zajednice, u kontekstu koji karakteriše postojanje visokog procenta malih i srednjih preduzeća i gde se tržište rada odlikuje rastućom segmentacijom i prekarnim radom, što je u velikoj meri rezultat postojanja nacionalnog i međunarodnog okvira radnih odnosa koji su jasno orientisani u korist interesa poslodavaca, sa sindikatima koji imaju slabe kapacitete za kolektivne pregovore i koji stagniraju u pogledu broja članova, takođe je dovelo do činjenice da, generalno gledano, predstavnička tela evropskog ranga, kao što su evropski saveti zaposlenih, nisu uspela da se iskristališu, osim u par izuzetnih situacija.

S druge strane, iz ideološko-kulturološke perspektive takođe se može konstatovati da kada se ideologija koju brane evropski poslodavci odlikuje neobičnim otporom prema bilo kojem sporazumu koji može podrazumevati ustupke radnicima, čak i one minimalne, u pogledu vršenja kontrole upravljanja, i kada se to ukombinuje sa sindikatima koji nemaju dovoljno iskustva u transnacionalnom pregovaranju, i koji kada učestvuju u njemu ne daju mu isti prioritet koji daju pregovorima na nižim hijerarhijskim nivoima, niti imaju iskustvo potrebno za raspravu i pregovore o temama koje zahtevaju prisustvo poslodavaca u istom telu – što je slučaj u evropskim savetima zaposlenih, ali ne i u nacionalnim savetima zaposlenih – onda nije iznenađujuće da se nisu stekli neophodni uslovi da obe strane ulože neophodne napore da uspostave veći broj evropskih saveta zaposlenih od onog broja koliko ih je konstituisano na nacionalnom nivou.

Sa organizacione tačke gledišta treba takođe pomenuti probleme koje su evropski sindikati imali u pogledu internog upravljanja informacijama, te da su pomenuti problemi, zajedno sa svim prethodno rečenim, doprineli već pomenutom

sporijem tempu konstituisanja evropskih saveta zaposlenih u Evropi, koji se radnicima čine veoma dalekim, jer ne razumeju najjasnije njihovu funkciju.

Uprkos tome što su sindikati kao socijalni akteri objektivno više zainteresovani za ekspanziju evropskih saveta zaposlenih, kada su učestvovali (i učestvuju) u radu malobrojnih evropskih saveta zaposlenih morali su da se suoče sa izazovima kao što su koordinacija različitih nivoa informacija (lokalnih, sektorskih, regionalnih, nacionalnih, međunarodnih) sa raspoloživim ljudskim resursima i ekspertima, u cilju efikasnog vođenja transnacionalnih pregovora sa poslodavcima.

Pregовори ponekad ne idu glatko, nekada potpuno stanu, i to zbog problema koji nisu nastali isključivo zbog sadržine samih tema koje se tretiraju, već i zbog poteškoća u komunikaciji koja često podrazumeva vođenje dijaloga na različitim jezicima koje govore sindikalni predstavnici iz različitih zemalja u kojima kompanija posluje, tokom međunarodnih sastanaka evropskih saveta zaposlenih, a pomenute poteškoće u komunikaciji ne mogu se uvek rešiti samo pomoću prevodičkih usluga.

Imajući u vidu ovaj scenario, i pod prepostavkom da se svi elementi koji ga definišu neće suštinski promeniti, barem ne na kratki i srednji rok, ne možemo očekivati da će doći do značajnih promena u pogledu tendencije konstituisanja evropskih saveta zaposlenih.

Samo ukoliko bi došlo do značajnih promena u dosadašnjim stavovima poslodavaca, nacionalnih i evropskih vladinih institucija i samih multinacionalnih kompanija, u budućnosti bi se mogao povećati procenat zaključenih sporazuma, bilo zbog toga što bi saldo između broja obnovljenih i raskinutih sporazuma bio pozitivan, bilo zbog toga što bi neke buduće multinacionalne kompanije, sa potencijalom da konstituišu evropske savete zaposlenih, odlučile da otvore ovaj proces u većem obimu od onog do sada, što bi bio rezultat promene gorepomenutih stavova ili sinergije oba pomenuta uzroka. Međutim, to ne znači da sindikati (koji su, kao što je već ranije rečeno, akteri koji su objektivno mnogo zainteresovani da se ovaj proces unapredi) treba da budu izuzeti od preispitivanja svojih stavova, makar u dva smera koja su međusobno komplementarna.

S jedne strane, trebalo bi da promovišu korisniju i pozitivniju viziju potencijalnih rezultata koji mogu proizići iz kolektivnog pregovaranja na evropskom nivou za njihove ogranke i strane koje predstavljaju.

S druge strane, trebalo bi da postanu svesni da je značajniji porast broja evropskih saveta zaposlenih usko povezan sa povećanjem nivoa njihovih tehničkih kvalifikacija i znanja u pogledu organizovanja i upravljanja informacijama na različitim hijerarhijskim nivoima, a sve u cilju toga da pregovaračke strategije budu fluidnije i efikasnije, uprkos nepovoljnoj inerciji koja bi mogla da deluje iz drugih sfera koje su uključene u ovaj proces.

Razorni efekti duge ekonomске krize i mere štednje koje je nametnula Evropa povećali su distancu između socijalnih sistema evropskih zemalja, povećavajući jaz u platama između država Srednje i Severne Europe i država Istočne i Južne Europe, stvorivši pogodnu teritoriju za osvajanje od strane multinacionalnih kompanija kojima odgovara da se presele iz jednog dela Evropske unije u drugi, gde uživaju slobode u smislu poslovnog nastanjivanja i dobijanja usluga uz znatno smanjene troškove rada u smislu propisa i zarada.

Ovo pitanje kojim se Međunarodna organizacija rada pozabavila na globalnom nivou, a koje je u vezi sa poštovanjem osnovnih radnih prava i usvajanjem agende dostoјanstvenog rada u globalnim lancima vrednosti, manifestuje se na poseban način unutar Evropske unije, gde evropski sindikati moraju da se bore sa problemima kao što su ogromne nejednakosti zarada za iste poslove, nepriznavanje prava na kolektivno pregovaranje, te problemima samih sindikalnih kapaciteta unutar preduzeća.

Stoga, u strategiji sindikata, definicija opcionog pravnog okvira za sporazume transnacionalnih kompanija, kao instrumenta za moguće usklađivanje uslova rada u stranim podružnicama multinacionalnih kompanija i njenih lanaca snabdevanja, odgovara na potrebu da se pomenutim sporazumima dodeli pravni okvir preko uspostavljanja formalnih i proceduralnih zahteva neophodnih za njihovu pravnu efikasnost u delokrugu primene koji su dogovorile strane potpisnice.

Imajući ovo u vidu, pravni okvir, pa čak i onaj na dobrovoljnoj bazi koji bi služio kao podrška prilikom sklapanja sporazuma, predstavljao bi normativnu referentnu tačku za pregovarače koji bi formalizovao potrebu za poštovanjem nekih suštinskih zahteva, te prepoznao regulatornu efikasnost u pogledu obaveza koje bi rukovodstvo kompanije preuzele i primenilo u svim ogranicima i ili kontrolisanim društvima navedenim u sporazu i, prema potrebi, u kompanijama za snabdevanje i podugovaranje.

Pravna osnova inicijative mogla bi se zasnivati na priznavanju uloge socijalnog dijaloga u skladu sa članom 152 ss. Ugovora o funkcionisanju Evropske unije, a transnacionalne pregovaračke prakse mogle bi da imaju koristi od korišćenja fondova za istraživanje i promociju širenja dobrih praksi socijalnog dijaloga i transnacionalnih radnih odnosa, što se u stvarnosti već i sprovodi, uprkos odsustvu *ad hoc* regulatornog okvira.

Pitanje je, u slučaju da se napravi ovaj regulatorni okvir u kontekstu ponovnog pokretanja socijalnog dijaloga koji zagovara predsednik Evropske komisije i u skladu sa ciljevima Evropskog stuba socijalnih prava<sup>4</sup> (iako se predlog za opcioni pravni okvir ne pojavljuje na dnevnom redu Komisije), u kojoj meri bi to pospešilo zaključivanje sporazuma u transnacionalnim kompanijama, pre svega onim koje posluju na evropskom nivou, ali takođe i širom sveta.

Gorepomenetu hipotezu nije lako predvideti: ishod bi mogao biti pozitivan ako kompanije budu videle prednost u klasifikaciji transnacionalnih sporazuma u smislu sigurnosti i predvidljivosti rezultata pregovora; a negativan ukoliko bi se kompanije uplašile prekomernih ograničenja slobode delovanja.

Pozitivno iskustvo sa sporazumima koji su zaključeni od strane evropskih saveta zaposlenih naginje ka prvoj opciji, čak i ako je malo verovatno da će neobavezni pravni okvir dovesti do zaključenja novih transnacionalnih sporazuma. S druge strane, moglo bi da se uspostavi sigurnije referentno polazište za motivisanje pregovaračkih strana da konsoliduju iskustva, uključujući i globalnu dimenziju, i da nastave sa obnavljanjem postojećih sporazuma.

Još jedno pitanje koje se mora razmotriti je mogućnost da se zahteva poštovanje proceduralnih obaveza sadržanih u transnacionalnim okvirnim sporazumima. Ovo je priprema proceduralne mašinerije koja mora da svedoči o sposobnosti socijalnih aktera da sami regulišu svoje interese.

Na globalnom nivou i u odnosu na menadžment multinacionalnih kompanija, pozicija sindikata je mnogo slabija nego u tradicionalnom i regulisanom okviru nacionalnih radnih odnosa.

U tom kontekstu, pitanje upravljanja kolektivnim ugovorom ima posebnu važnost, posebno kada je reč o različitim nacionalnim sistemima u okviru kojih se ono sprovodi.

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

Pravni mehanizmi za koje se može prepostaviti da mogu da garantuju poštovanje okvirnog sporazuma u različitim zemljama (davanje mandata od strane nacionalnih sindikata, nastavak pregovora na lokalnom nivou, usvajanje smernica koje je centralno rukovodstvo dalo lokalnom rukovodstvu, obaveza uticaja na pridružene sindikate, itd.) predstavljaju pravne nedorečenosti i tu se javljaju poteškoće prilikom primene.

Ipak, nijedan sistem nije predviđao pravna dejstva koje transnacionalni sporazumi mogu proizvesti na nacionalnom nivou, mada se problem ponekad obrađuje u dokumentima koji razmatraju buduću perspektivu kolektivnog pregovaranja na nivou preduzeća.

U tom kontekstu, podržavanje efikasnosti transnacionalnih sporazuma preko mehanizama državnog nadzora, pozitivnim regulisanjem 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 efikasnost sporazuma koje su strane zaključile, kako u zemlji porekla multinacionalne kompanije, putem obaveze 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 rešenja do kojih su poslednjih godina došle međunarodne organizacije svedoče o težnji za usklađenošću različitih instrumenata čiji je cilj promocija pravične globalizacije.

Doprinos transnacionalnih sporazuma u ovoj fazi je eksperimentisanje sa autonomnim metodama monitoringa i sprovođenja sporazuma na globalnom nivou kroz niz proceduralnih obaveza i definisanje različitih instanci u procesu dijaloga, razmene rezultata i organizovanja diskusija o iznetim tvrdnjama.

Lekcija koju smo naučili iz iskustva primene transnacionalnih sporazuma jeste potreba za povezivanjem globalne dimenzije sa lokalnom dimenzijom, kako u pogledu različitih ogranka preduzeća, tako i kompanija u lancima podugovaranja i snabdevanja.

Efikasna primena transnacionalnih kolektivnih ugovora postulira efikasne oblike povezivanja kako u uzlaznoj fazi (u svrhu pregovora i potpisivanja sporazuma), tako i u silaznoj (saopštavanje rezultata sporazuma i njegovo sprovođenje u svim podružnicama kompanije i po potrebi u lancima snabdevanja), i kada je reč o multinacionalnoj kompaniji, i kada je reč o njenim sagovornicima.

Modaliteti mogu biti različiti, u zavisnosti od toga kako je strukturiran lanac upravljanja kompanijom; kada je reč o sindikatima, u zavisnosti od toga kakvi su njihovi unutrašnji odnosi, a kada je reč o kompanijama, u zavisnosti od toga kakvi su odnosi između sindikata i predstavnika radnika.

Faza sprovođenja sporazuma je zapravo laksus test za efikasno učešće svih strana koje su uključene u konkretno sprovođenje obaveza utvrđenih u sporazumu.

Sporazumi sklopljeni od strane vrhuške koji se ne mogu uklopiti u svakodnevnu dimenziju poslovnog života kompanije i njenih filijala i lanaca snabdevanja imaju čisto simboličku vrednost. Pregovarači druge generacije transnacionalnih ugovora, svesni rizika, posvećuju više pažnje tome da sporazum prate instrumenti koji su kreirani tako da garantuju njegovu primenu, omogućavajući pritom da se njegove organizacione artikulacije prilagode za upotrebu u specifičnim situacijama. Pomenuti instrumenti, koji su više ili manje složeni i artikulisani (prezentacija i širenje sporazuma, prevod na različite jezike, obuka o njegovom sadržaju, periodične posete različitim lokacijama, pripremni sastanci i kasniji sastanci, postupci za rešavanje žalbi, indikatori za nadgledanje primene sporazuma itd.) predstavljaju najinovativniji deo transnacionalnih ugovora, čija je suštinska verifikacija na više nivoa podređena razvoju i održivosti globalnog sistema radnih odnosa u skladu sa današnjim vremenom.

Istakao bih da smo u okviru ovog projekta radili na veoma važnim pojmovima vezanim za evropske savete zaposlenih i učešće i konsultovanje radnika.

Direktiva 94/45/EZ Saveta od 22. septembra, koja je transponovana Zakonom 10/1997, od 24. aprila, nastoji da poboljša prava na informisanje i konsultovanje predstavnika radnika određenog preduzeća ili poslovne grupe koja posluje na nivou Zajednice, te da garantuje predstavnicima radnika pristup onim centrima gde se zaista donose odluke.

Poslodavci i radnici imaju mogućnost da, nakon faze pregovora, konstituišu određeno predstavničko telo (evropski savet zaposlenih) ili da uspostave alternativni mehanizam za ostvarivanje prava na informisanje i konsultovanje van navedenog odbora.

Sindikati moraju da osmisle poruku koja bi obezbedila otvaranje novih prostora za demokratski suživot, što bi omogućilo radnicima da povrate samopouzdanje i nadu u pogledu izgradnje budućnosti zasnovane na pravdi i jednakosti, jer će efikasnost sindikalnog delovanja zavisiti od sposobnosti sindikata da dopunjuje poslovne i nacionalne aktivnosti dodatnim aktivnostima i pritiskom u međunarodnoj političkoj arenii.

Na taj način sindikalni scenario postaje transnacionalni, i vodi ka traganju za zajedničkim pravnim prostorom u Evropskoj uniji.

Pored toga, ova Direktiva predstavlja jedno od najrelevantnijih dostignuća evropske socijalne politike zato što je uspela da se približi stvarnosti sadašnjeg trenutka u pogledu učešća, sadržaja, pa čak i samog značenja komunitarnog delovanja, ugrađenog u participativni model informisanja i konsultovanja, preko uspostavljanja ravnoteže između sindikalnog delovanja i saradnje u odlukama o ekonomskom i socijalnom upravljanju.

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

Da bi postigli svoje ciljeve, evropski saveti zaposlenih treba da povežu evropsku sferu sa dva konkretna pregovaračka entiteta: kompanijama i poslovnim grupama koje posluju na nivou Zajednice. Na ovaj način evropski saveti zaposlenih će izbeći raspršivanje sindikalne inicijative, usitnjene u različitim sedištima kompanije, tako što će se obraćati „jedinstvenom poslodavcu“, te omogućiti reagovanje na predvidive pokušaje da se interesi različitih zavisnih preduzeća u okviru multinacionalne kompanije suprotstave jedni drugima.

Nakon ovog projekta, postavili smo sebi najvažnije pitanje: *Postoji li nešto izvan prava na informisanje i konsultovanje?*

Čini se da je već postalo uobičajeno jadikovati nad nedostatkom ovlašćenja evropskih saveta zaposlenih u kompanijama koje imaju proizvodnju van nacionalnih granica.

Kako kaže jedan član evropskog saveta zaposlenih:

„Lakše im je da pregovaraju sa preduzećima pojedinačno, pa da ucenjuju svako za sebe, pozivajući se na proizvodnju. Ovaj posao mora da obavi evropski savet zaposlenih, kako zna i ume“.

Selidba proizvodnje je lakša kada je reč o jednostavnim proizvodnim delatnostima, sa niskim nivoom mehanizacije i obuke radnika. Ali ni proizvodni centri koji obavljaju vrlo složene aktivnosti nisu nesalomivi, posebno kada je reč o kompanijama koje u vrlo kratkom vremenu razvijaju nove proizvode, na čemu baziraju konkurentnu strategiju. Pomenuti novi proizvodi u mnogim slučajevima zahtevaju nova ulaganja, zbog čega prethodno instalirane mašine brzo postaju zastarele. Fabrike u koje se usmeravaju nove investicije imaju zagarantovano poslovanje na srednji rok, ali rukovodstvo preduzeća ne može da im garantuje obim proizvodnje, pa samim tim ni zaposlenost duže od veka trajanja novog proizvoda.

Postojanje velikih razlika u platama i drugim uslovima rada koji se ogledaju u troškovima, na istom tržištu proizvodnih faktora, kao što je EU, predstavlja trajni rizik za one proizvodne centre sa boljim platama i uslovima rada. Razlike u platama u istoj kompaniji, kako priznaje jedan predstavnik radnika u evropskom savetu zaposlenih kompanije koja se bavi proizvodnjom automobila, понекad su neverovatne.

Zbog veće težine koji sindikati imaju u razvijenijim zemljama Evropske sindikalne organizacije se protive uspostavljanju okvira za pregovaranje na polju multinacionalnih kompanija, pre nego što u Evropi dođe do artikulisanog kolektivnog pregovaranja, kroz evropske sektorske sporazume, od čijih bi minimalnih zahteva bilo moguće krenuti u kolektivno pregovaranje preko evropskih saveta zaposlenih. Pored toga, moramo biti svesni da se barijera koja razdvaja konsultacije i pregovaranje može prevazići u bilo kom trenutku. Ako prilikom procesa restrukturiranja evropske multinacionalne kompanije, evropski savet zaposlenih izda mišljenje, a poslovno rukovodstvo ga u potpunosti ili delimično prihvati, to znači da su se pregovori desili.

Iz tog razloga, trenutna, pragmatična tendencija u raznim evropskim granskim federacijama jeste napredovanje u pregovorima na nivou transnacionalnih kompanija, ali uz učešće sindikata.

Ipak, povećanje ovlašćenja evropskih saveta zaposlenih ne bi trebalo da se vrši na način koji krši odredbe nacionalnih konvencija. Sporazumi postignuti u okviru evropskih saveta zaposlenih, koji podrazumevaju promene u pogledu uslova rada ili zarada, mogu važiti samo u poslovnim jedinicama jedne zemlje, ako su pomenuti sporazumi ratifikovani od strane nadležnih nacionalnih organa za predstavljanje radnika.

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

Moramo biti svesni da veća pregovaračka snaga evropskih saveta zaposlenih, koja predstavlja osnovni element u strukturi participativne privrede, u kojoj kriterijum kratkoročne poslovne dobiti nije jedini vektor koji definiše privrednu delatnost, podrazumeva i veće učešće predstavnika radnika u donošenju odluka o poslovnom upravljanju, što će generisati određene protivrečnosti u odnosu na sindikalno delovanje koje ima isključivo nacionalnu perspektivu.

Učešće sindikalnih organizacija u evropskim savetima zaposlenih neophodan je uslov za razvoj njihovih pregovaračkih kapaciteta. U suprotnom, može doći do prekomernih nacionalnih tenzija u sukobljenim pregovaračkim procesima, koje mogu dovesti do prekida pregovora.

Međutim, učešće evropskih sindikalnih organizacija u više od 600 konstituisаниh evropskih saveta zaposlenih, i u više od 1.000 onih koji tek treba da budu konstituisani, neće biti moguće bez značajne preraspodele sredstava između nacionalnih sindikata i sindikata na evropskom nivou.

Direktiva ima za cilj poboljšanje prava na informisanje i konsultovanje radnika u kompanijama i poslovnim grupama koje posluju na nivou Zajednice. Direktiva treba precizno da kaže da su predstavnicima radnika potrebne kontinuirane i podrobne informacije. Osim toga, Direktiva treba da pojasni da se konsultacije dešavaju tokom faze planiranja, kada su različite odluke još uvek na stolu.

Evropska konfederacija sindikata stoga poziva na jačanje prava na informisanje i konsultovanje u okviru Direktive o evropskim savetima zaposlenih. Direktiva treba da precizira da se detaljne informacije moraju pružati blagovremeno i u kontinuitetu.

Famozna klauzula o poverljivosti je nešto o čemu se mnogo diskutovalo u okviru ovog projekta i tokom sastanaka. Preduzeća se često kriju iza ove klauzule kako bi se izbeglo davanje informacija o važnim pitanjima ili promenama u kompaniji, poput pragova u pogledu broja radnika.

Član 15. Direktive o evropskim savetima zaposlenih izričito traži od Komisije da u postupak revizije Direktive uvrsti pragove u pogledu broja radnika.

Pomenuti pragovi za kompaniju i poslovnu grupu koja posluje na nivou Zajednice definisani su u članovima 2.1.a i 2.1.c Direktive. Smatra se da je preduzeće koje posluje na novou Zajednicu „ono preduzeće koje zapošljava najmanje 1000 radnika u državama članicama i najmanje 150 radnika u najmanje dve države članice“.

Pre usvajanja Direktive, Evropska konfederacija sindikata je predložila prag od 500 radnika u državama članicama, u skladu sa mišljenjem Evropskog parlamenta od 24/06/1991. Ekonomski i socijalni komitet takođe nije bio u potpunosti zadovoljan pragom od najmanje 1000 radnika, ali se zadovoljio time što je zatražio od Komisije da „nade fleksibilnije rešenje“. Evropska komisija je svoju odluku opravdala tvrdnjom da male kompanije ne bi trebalo da budu 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 informisanje i konsultovanje radnika u preduzećima i poslovnim grupama koje posluju na nivou Zajednice“ (član 1.1).

Od primene Jedinstvenog tržišta, transnacionalne kompanije nisu jedine koje posluju na teritoriji čitave Zajednice.

Isto važi i za kompanije koje su relativno manje, pa čak i za kompanije koje zapošljavaju manje od 1.000 radnika.

Prag od 1.000 radnika je previsok i otežava procenu potreba kompanija. Sve je veća tendencija podele preduzeća i usvajanja politike podugovaranja (autorsinga), te transnacionalne kompanije „skromnije veličine“ postaju sve značajnije. Evropska konfederacija sindikata stoga predlaže da se prag u pogledu broja radnika koji je definisan u Direktivi o savetu zaposlenih, smanji od 1.000 na 500 radnika.

Ističemo sledeće tačke kao najvažnije u ovom projektu u vezi sa pravom na informacije i konsultacije, koje se moraju prepustiti zakonodavstvu država gde se nalaze glavna poslovna sedišta kompanija, jer je jako važno uzeti u obzir pitanja od presudnog značaja kao što su:

- Definicija pojma „preduzeće koje vrši kontrolu“. U sve transpozicione zakone, uključeni su kriterijumi utvrđeni Direktivom 94/45/EZ, mada po različitom redosledu prioriteta. Međutim, treba imati na umu da su ovi kriterijumi navedeni u Direktivi kao primeri, a neki drugi mogu biti predloženi u sporazumima o konstituisanju evropskih saveta zaposlenih.
- Odgovornost u pogledu uspostavljanja evropskih saveta zaposlenih, po svim transpozicionim zakonima, u skladu sa odredbama Direktive, leži na glavnem rukovodstvu preduzeća. Kada se glavno rukovodstvo ne nalazi u nekoj od država članica (na primer, japanske ili severnoameričke multinacionalne kompanije), ono mora da odredi predstavnika u Evropskoj uniji, a u suprotnom, kompanija sa najvećim brojem radnika smatraće se odgovornom, dok će merodavno zakonodavstvo biti zakonodavstvo one države u kojoj se ta kompanija nalazi.
- Različita pitanja vezana za pregovarački odbor (*postupak za započinjanje pregovora, veličina odbora, itd.*), sa izuzetkom postupka za imenovanje predstavnika radnika. Ova pitanja su uključena u transpozicione zakone prema odredbama utvrđenim u članu 5. Direktive.
- *Sadržaj sporazuma*, koji je u različitim transpozicionim zakonima obuhvatio različita pitanja koja, u skladu sa odredbama Direktive, moraju biti obavezno uključena: kompanije na koje se primenjuje sporazum; sastav evropskih saveta zaposlenih; ovlašćenja i procedure za informisanje i konsultovanje; mesto, učestalost i trajanje sastanaka; finansijska i materijalna sredstva; trajanje sporazuma i postupak ponovnog pregovaranja.

- *Primena supsidijarnih odredaba Direktive u okolnostima koje su njome utvrđene*, a koje se tiču minimalnih uslova u pogledu evropskih saveta zaposlenih u slučaju nepostizanja sporazuma; to je tema koja je uključena u sve transpozicione zakone.
- *Poverljivost podataka i tajnih informacija*. Svi transpozicioni zakoni priznaju pravo kompanija da neke informacije smatraju poverljivim, te samim tim neprenosivim na treće strane; takođe im se priznaje pravo da ne saopštavaju određene informacije koje bi mogle našteti kompaniji.  
Međutim, sada već uočavamo neke specifičnosti:
  - Svi transpozicioni zakoni uključuju predstavnike radnika na nacionalnom nivou kao treće strane, sa izuzetkom tri države (Nemačke, Austrije i Luksemburga), čiji zakoni priznaju navedenim predstavnicima pravo da budu informisani o svim temama o kojima se raspravljalo na sastancima evropskih saveta zaposlenih.
  - Neka zakonodavstva, poput holandskog i portugalskog, propisuju da kompanija mora da obrazloži zašto se određene informacije smatraju poverljivim.
  - Postoje nacionalna zakonodavstva koja, kao veoma težak društveni prestup tretiraju zloupotrebu kompanije u smislu proglašavanja određene informacije poverljivom ili tajnom.
  - *Sprovođenje Direktive*. Kao garanti primene nacionalnih transpozicionih zakona, nadležni su: radni sudovi u Nemačkoj, Austriji, Belgiji, Španiji, Francuskoj, Luksemburgu i Portugaliji; privredni sudovi u Holandiji; krivični sudovi u Francuskoj; nije naznačen nadležni sud u slučaju Grčke. Takođe, u Irskoj i Italiji postoje arbitražni postupci u kojima učestvuje ministarstvo rada; u Norveškoj postoji poseban arbitražni odbor; U Švedskoj se primenjuje isti postupak kao u radnim sporovima; danski zakon ne daje odgovor na ovo pitanje.

Čini nam se vrlo prikladnim i podržavamo mišljenje i preporuke Evropske konfederacije sindikata u vezi sa direktivom.

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

- Smanjiti prag u pogledu veličine kompanije. Predlog Evropske konfederacije sindikata je da se pomenuti prag smanji na 500 i više radnika, što bi značajno proširilo broj kompanija koje bi podlegale obavezama iz Direktive.
- Ojačati pravo na informisanje i konsultovanje, posebno u smislu omogućavanja da predstavnici radnika, blagovremeno i na odgovarajući način, dobiju potrebne informacije o različitim merama koje će glavno rukovodstvo kompanije preduzeti. Isto tako, postoji potreba za definisanjem minimalnog vremenskog perioda potrebnog za analizu dobijenih informacija, kako bi se mogao zauzeti stav pre nego što kompanija definitivno doneše odluku.
- Iskristalisati definiciju „preduzeća koje vrši kontrolu“. Dopuniti aktuelni član 11.2 Direktive sledećom odredbom: „Države članice će omogućiti da radnici i njihovi predstavnici, na svoj zahtev, dobiju informacije i dokumentaciju o: strukturi kompanije i poslovne grupe; kvoti učešća; ovlašćenjima u smislu vršenja kontrole“.
- Ojačati ulogu eksperata kako bi osnažili njihov kapacitet i pravo učešća na sastancima tokom kojih se vode pregovori sa glavnim rukovodstvom kompanije.
- Izričito poštovati pravo članova pregovaračkog odbora da se, tokom procesa konstituisanja evropskih saveta zaposlenih, samostalno sastanu pre svakog sastanka koji treba da održe sa glavnim rukovodstvom, bez njegovog prisustva, te da računaju na pomoć eksperata, što predstavlja pravo koje je trenutno priznato evropskim savetima zaposlenih i savetima u užem sastavu.
- *Ojačati zaštitu i prava predstavnika radnika*, naročito u smislu obezbeđivanja prava na obuku, međusobnu komunikaciju i održavanje sastanaka najmanje jednom godišnje, te omogućiti članovima evropskih saveta zaposlenih pristup preduzećima i poslovnim jedinicama.
- *Skratiti period pregovaranja* sa tri godine, koliko trenutno iznosi, na period 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 978-83-64618-07-9

