



POTPORA OSNIVANJU

I JAČANJU NOVOOSNOVANIH ERS

SET ALATA ZA EUROPSKA RADNIČKA VIJEĆA



**Co-funded by
the European Union**

Sadržaj

Uvod	3
ERS – uspostavljanje, sastav i struktura	5
Učinkovita komunikacija i upravljanje sastancima.....	8
Procesi informiranja i konzultacija	11
Izgradnja kapaciteta i obuka.....	12
Praćenje i procjena.....	16

Uvod

Uspostavljanje Europskih radničkih vijeća (ERS) je ključno za olakšavanje komunikacije, informiranja i konzultacija između multinacionalnih kompanija i njihovih zaposlenika. Međutim, mnoge organizacije se suočavaju s izazovima u osnivanju i učinkovitom upravljanju ERS zbog različitih zakonskih okvira, kulturnih razlika i nedostatka znanja i stručnosti. Kako bi se riješila ova pitanja, ovaj projekt ima za cilj podržati uspostavljanje i izgradnju kapaciteta ERS u pet partnerskih zemalja: Poljskoj, Hrvatskoj, Italiji, Španjolskoj i Rumunjskoj i na razini EU.

Glavni cilj projekta „*Potpore osnivanju i jačanju novoosnovanih ERS*” (SUSEP) je pružanje sveobuhvatne potpore za stvaranje i funkcioniranje ERS identificiranjem posebnih potreba multinacionalnih kompanija (MNK) i njihovih zaposlenika, procjenom zahtjeva za stvaranje kapaciteta i razvojem niza alata i resursa za olakšavanje procesa. Projekt je usmjeren na članove ERS, predstavnike radnika i poslodavce, osiguravajući da angažirane strane budu dobro opremljene za uspostavljanje i održavanje uspješnih ERS.

Konkretno, cilj ovog seta alata je osigurati sveobuhvatan resurs za uspješno uspostavljanje i rad Europskih radničkih vijeća (ERS), usmjeravajući se i na organizacije koje razmatraju uspostavljanje ERS i novoosnovane ERS.

U tekućoj transformaciji svijeta rada vođenom ekološkom, ekonomskom i socijalnom održivošću, značajno uključivanje radnika na svim razinama i njihovih predstavnika u pogledu predviđanja i upravljanja promjenama može pomoći da se smanji gubitak radnih mjesta, održi zapošljivost, poboljša konkurentnost i ublaže utjecaji na sustave socijalne skrbi i povezane troškove prilagođavanja. Europska radnička vijeća (ERS), tijela za informiranje i konzultacije koja zastupaju zaposlene sa sjedištem u EU u okviru multinacionalnih kompanija, čija su pravila utvrđena u Direktivi o Europskim radničkim vijećima 2009/38/EZ1 („preinačena Direktiva“), važan su dio opsežnog okvira politike socijalnog dijaloga.

Pravo na informiranje i konzultacije propisano je Poveljom EU o osnovnim pravima iz 2000. godine (članak 27). Ugovor o funkcioniranju Europske unije (TFEU) također promovira socijalni dijalog između rukovodstva i radnika (članak 151) i prepoznaje ulogu socijalnih partnera (članak 152).

ERS su tijela koja zastupaju zaposlene sa sjedištem u EU u okviru multinacionalnih kompanija. Preko njih, zaposleni u poduzećima ili grupama poduzeća koja posluju u dvije ili više Zemalja članica trebaju biti informirani i konzultirani o transnacionalnim pitanjima koja

ih se tiču. ERS igraju važnu ulogu u usuglašavanju ekonomskih i društvenih ciljeva u okviru jedinstvenog tržišta, posebno u svijetu rada koji se mijenja. ERS stvaraju vezu između zaposlenika u istoj kompaniji ili grupi u različitim Zemljama članicama i pružaju strukturu koja omogućava učinkovit dijalog između središnjeg rukovodstva i predstavnika radnika unutar ovih subjekata.

Zakonodavstvo EU o ERS ima za cilj premostiti jaz između sve transnacionalnijeg korporativnog odlučivanja i nacionalno definiranih i nacionalno ograničenih prava radnika na informiranje i konzultacije. Kada se odluke kompanije donose na transnacionalnoj razini, nacionalni sustav informiranja i konzultacija ne omogućava zaposlenicima u različitim Zemljama članicama da zajedno organiziraju informacije i izraze svoje stavove ili zabrinutosti o ovim transnacionalnim pitanjima.

ERS promoviraju zajedničko razumijevanje transnacionalnih izazova s kojima se suočavaju velike multinacionalne kompanije i uključivanje zaposlenika u proces donošenja odluka, s ciljem razmjene mogućih rešenja, olakšavanja njihove provedbe i povećanja utjecaja strateških izbora koje donosi poslodavac.

Prema dostupnim podacima iz 2021. godine, 3676 multinacionalnih kompanija koje posluju u Europskom ekonomskom prostoru (EEA) činile su poduzeće ili grupu poduzeća u okviru djelokruga Direktive, zapošljavajući blizu 30 milijuna radnika u EEA. 55 Europskih radničkih vijeća ili sporazuma o transnacionalnom informiranju i konzultacijama dogovorenih između predstavnika zaposlenika i središnjeg rukovodstva funkcioniraju u oko 1000 kompanija¹.

Broj kompanija s ERS je relativno stabilan posljednjih desetljeća. Stopa pokrivenosti i ukupan broj ERS nisu se značajno promijenili od preinačenja, pri čemu su novoosnovani ERS zauzeli mjesto raspuštenih, uglavnom zbog restrukturiranja (spajanja).

ERS se mogu uspostaviti u kompanijama pod jurisdikcijom Zemlje članice EU/EEA, čak i ako se sjedište kompanija nalazi izvan EU. Najveći broj ERS nalazi se u multinacionalnim kompanijama sa sjedištem u Sjedinjenim Američkim Državama (170), Njemačkoj (124), Francuskoj (102), Ujedinjenom Kraljevstvu (92), Švedskoj (69), Nizozemskoj (58), Švicarskoj (48), Italiji (38), Finskoj (37), Belgiji (36), Japanu (31).

Prema sektoru djelatnosti, većina ERS je ku velikim metalnim, uslužnim ili kemijskim multinacionalnim kompanijama.

¹ ERS baza podataka Europskog sindikalnog instituta (ETUI)

ERS – uspostavljanje, sastav i struktura

Uspostavljanje procedura i/ili stvaranje institucija zahtijeva inicijativu zainteresirane strane. Inicijator može biti:

- Središnje rukovodstvo,
- ili najmanje 100 zaposlenika ili predstavnika zaposlenika iz najmanje dvije organizacije koje se nalaze u najmanje dvije Zemlje članice moraju se prijaviti za uspostavljanje procedura. Broj zaposlenika iz jedne zemlje nije preciziran.

Sindikata koji inicira osnivanje ERS se treba dogovoriti s najmanje još jednom ovisnom osobom, uredom ili organizacijom predstavnika zaposlenika koja posluje u drugoj Zemlji članici, ili, ako ih nema, s udruhom radnika. Uspostavljanje ERS također mogu inicirati dvije ili više kompanija koje posluju u istoj Zemlji članici, ali u ovom slučaju središnje rukovodstvo nije u obvezi surađivati.

Drugi uvjet je da najmanje 100 zaposlenika, bilo preko sindikata ili izravno - mora biti u redovima inicijatora. Ovaj broj mora uključiti radnike zaposlene u najmanje dvije kompanije. To znači da ako postoji nekoliko kompanija ili institucija i svi zaposlenici ne žele pridruživanje inicijativi, nema prepreka za formiranje vijeća.

Direktiva ne precizira sadržaj inicijative, ali ona treba sadržati namjeru osnivanja ERS, zahtjev za postupanje od strane središnjeg rukovodstva i odobrenje gore navedenih uvjeta. Prijava se mora uputiti središnjem rukovodstvu, upravljačkim poduzećima ili grupama poduzeća na razini EU. Međunarodne odredbe koje se odnose na kompaniju i njena interna pravila određuju odgovorne predstavnike poduzeća. Struktura poduzeća može biti dostupna u javnim informacijama o poduzeću. Zahtjev se može proslijediti rukovodstvu lokalne kompanije ili njezine podružnice. U ovom slučaju, adresati inicijative trebaju proslijediti zahtjev i sve informacije o inicijatorima središnjem rukovodstvu što je prije moguće. Središnje rukovodstvo treba priopćiti ovu informaciju svim podređenim poduzećima i njihovim podružnicama, kako bi se, ako žele, pridružili inicijativi.

Nakon što je jedna od zainteresiranih strana podnijela inicijativu, može se formirati **posebno pregovaračko tijelo** za vođenje pregovora. Svrha tima je postizanje **dogovora** sa središnjim rukovodstvom o pravu radnika na dobivanje informacije kao i prava da budu konzultirani o transnacionalnim pitanjima. Članovi tima se biraju razmjerno broju svih zaposlenika u kompaniji ili grupi kompanija u određenoj Zemlji članici. Po jedan član iz svake Zemlje članice bira se od 10% broja zaposlenika u svim Zemljama članicama. Procedure za imenovanje

članova posebnog pregovaračkog tijela su zakonom definirane od strane onih zemalja u kojima su izabrani ili imenovani.

Prvi korak – određivanje broja članova koji će biti imenovani. Svaka Zemlja članica (uzimajući u obzir sve kompanije i poslovne jedinice koje posluju u njoj) ima pravo na jedno mjesto na 10% svih zaposlenika u Zemlji članici. Interno, raspodjela članova je proporcionalna broju zaposlenika u kompaniji ili grupi kompanija u određenoj Zemlji članici.

Ovlaštenja su dana središnjem rukovodstvu da aktivno doprinese tijekom uspostavljanja posebnog pregovaračkog tima. Središnje rukovodstvo treba pokriti sve financijske troškove u vezi s uspostavljanjem posebnog pregovaračkog tijela, njegovim aktivnostima i svim opravdanim troškovima.

Tijekom pregovora, posebni pregovarački tim može zatražiti pomoć od stručnjaka po svom izboru. To može uključivati predstavnike radničkih organizacija širom EU. Ovi stručnjaci i predstavnici radničkih organizacija mogu se konzultirati tijekom pregovora ako to zahtijeva tim. U cilju jačanja vlastite pozicije, posebno pregovaračko povjerenstvo ima pravo pregovarati i nagoditi se bez središnjeg rukovodstva. Središnje i lokalno rukovodstvo i ovlaštene europske organizacije zaposlenika trebaju biti obaviještene o sastavu posebnog pregovaračkog tijela i početku pregovora u određenoj multinacionalnoj kompaniji ili grupi kompanija.

Posebno pregovaračko tijelo ima ovlaštenja Europskog radničkog vijeća, operativne aranžmane i sadržaj konzultacija tijekom suradnje sa središnjim rukovodstvom. Zainteresirane strane stoga mogu da se dogovore o:

- uspostavljanju ERS, s definicijom njegovih uvjeta ili na temelju nacionalnog zakona; ili
- informiranju i konzultacijama zaposlenika i operativnim procedurama.

Ako dođe do zastoja u pregovorima ili zainteresirane strane ne mogu da se dogovore o procedurama, onda posebno pregovaračko tijelo može dvotrećinskom većinom odlučiti prekid procedure kojima se traži sporazum. Nakon takvog događaja, moratorij od dvije godine (koji može biti kraći po dogovoru strana) počinje s primjenom. Za to vrijeme ne može se osnovati nijedna druga institucija.

Sporazum između posebnog pregovaračkog tima i središnjeg rukovodstva mora navoditi:

- poslovne jedinice EU, kompanije EU ili grupe kompanija EU na koje se sporazum odnosi;

- sastav ERS, trajanje mandata, broj članova radi osiguravanja jednake zastupljenosti po područjima gospodarske djelatnosti, zanimanju radne snage i zastupljenosti po spolu, kao i rasporedu radne snage u Zemljama članicama, sastav ERS, broj članova i promjene pravila raspodjele u Zemljama članicama nakon značajne promjene broja zaposlenika u Zemljama članicama;
- zadatke ERS, principe konzultiranja i informiranja ERS, dogovaranje principa za informiranje i konzultiranje predstavnika zaposlenika i ERS, poštovanje principa da zaposleni trebaju biti informirani i konzultirani o danoj temi na odgovarajućem administrativnoj i predstavničkoj razini;
- mjesto, periodičnost i trajanje sastanaka ERS;
- raspodelu financijskih sredstava, imovine i pružanja usluga za aktivnosti ERS;
- datum kada sporazum postaje pravno obvezujući, trajanje i izmjenu i dopunu ili raskid sporazuma i slučajeve kada treba započeti novi pregovor o novom sporazumu ili započeti novi pregovor o novom sporazumu na temelju točke 3. ovog akta, pravila pripreme, uzimajući u obzir one slučajeve kada se kompanije EU ili struktura grupe kompanija mijenjaju ili kada se u važećem sporazumu pojavljuju dvije ili više točaka nekompatibilnosti;
- sastav Komisije ERS, ali ne više od 5 članova, pravila o uspostavljanju, zadaci i pravilnik o radu.

Vrsta aktivnosti ERS ovisi od njihove djelatnosti, strukture, tradicije kompanija ili grupe kompanija, djelatnosti organizacije predstavnika radnika i spremnosti središnjeg rukovodstva na suradnju. Osnovni zadatak i pravo ERS je informiranje i konzultiranje u donošenju ekonomskih odluka. Iako su konzultacije moguće samo o pitanjima koja se odnose na donošenje odluka o korporativnom menadžmentu, informacije o svim pitanjima međunarodne kompanije koja utječu na interese zaposlenika moraju se dostaviti ERS. Ova transnacionalna pitanja su ona koja se tiču najmanje dvije Zemlje članice operativne kompanije i imaju potencijalni utjecaj na poslove zaposlenika u kompaniji ili se odnose na prijenos aktivnosti iz jedne Zemlje članice u drugu. Informiranje koje pruža rukovodstvo trebalo bi stvoriti uvjete da predstavnici zaposlenika naprave sveobuhvatnu procjenu odluke rukovodstva i utvrde njen očekivani utjecaj. Konzultacije bi trebale pružiti priliku predstavnicima zaposlenika izraziti svoje mišljenje o predloženim mjerama kompanije. Ovo mišljenje treba uzeti u obzir kada se donose odluke u rukovodstvu poduzeća. Takve konzultacije treba održati u vrijeme koje odgovara objema stranama, bez ometanja ili nepotrebnog odlaganja procesa donošenja odluka i bez prekoračenja granica odgovornosti rukovodstva. Rukovodstvo mora odgovoriti na mišljenje ERS.

Učinkovita komunikacija i upravljanje sastancima

Dnevni red moraju zajednički definirati rukovodstvo i izorno povjerenstvo. Međutim, proces mora biti demokratski i uključivati i mogućnost da članovi ERS prenesu zahtjeve/prijedloge Izbornom povjerenstvu za pitanja koja će se staviti na dnevni red. Mora se odrediti rok za slanje poziva i dnevnog reda svim članovima ERS. Za dobru pripremu članova ERS neophodno je da i oni dobiju radnu dokumentaciju mnogo prije sastanka. Vremensko ograničenje treba navesti u sporazumu.

U sporazumu se mora precizirati tko je zadužen za izradu zapisnika. Središnje rukovodstvo i izorno povjerenstvo moraju imati mogućnost pročitati, prenijeti izmjene i dopune/komentare i odobriti konačnu verziju. Mora se osigurati jasan vremenski okvir kako bi se osiguralo da svi članovi ERS dobiju zapisnike u razumnom roku. Zapisnik mora biti dostupan na svim potrebnim jezicima. I ovdje se mora odrediti vremenski okvir.

Simultano prevođenje mora biti osigurano na svim potrebnim jezicima za sve sastanke. Nije prihvatljivo ograničavanje broja potrebnih jezika zbog troškova. Svi članovi ERS moraju biti u stanju razumjeti i aktivno sudjelovati na sastancima. Završena obuka poznavanja jezika se ne može koristiti kao izgovor za neosiguravanje prijevoda. Ipak, ova obuka je neophodna kako bi se omogućilo članovima ERS da steknu dovoljno znanja o jeziku koji im je zajednički za komunikaciju izvan sastanaka.

Prevoditelji moraju biti kvalificirani stručnjaci. Rukovodstvo ne može odrediti ljude koji će biti prevoditelji. Profesionalni prevoditelji moraju prevesti sve dokumente na potrebne jezike kako bi se jamčila kvaliteta tekstova.

Sastanci licem u lice ostaju normalan način rada ERS. Pripremne i informativne sastanke s predstavnicima zaposlenika u ERS također treba održavati osobno, uz pomoć profesionalnih prevoditelja. Europske federacije sindikata smatraju da nije preporučljivo pribjegavati hibridnim ili online sastancima za plenarne sastanke ERS, osobiti u početnoj fazi pregovora kada se članovi ne poznaju dovoljno dobro.

Online ili hibridni sastanci mogu biti predviđeni za sastanke radnih grupa ERS (ako ih ima), ili za ERS ili izorno povjerenstvo, pod uvjetom da ovi online / hibridni sastanci izbornog povjerenstva pomažu održavanju češćih sastanaka, pored onih koji su već planirani u vašem sporazumu ERS. Odluka o sazivanju sastanka, bilo online ili hibridno, mora biti predmet dogovora članova ERS i mora se odlučivati za svaki poseban slučaj. Ako odlučite stalno raditi putem online/hibridnih sastanaka kada su u pitanju sastanci radne grupe ERS i bilo koji dodatni sastanci izbornog povjerenstava, možda ćete željeti razmisliti o prilagodbi svog

sporazuma ERS sukladno tome. Ako je to slučaj, kontaktirajte sindikalnog stručnjaka/koordinatora koji pomaže vašem ERS i vašu Europsku federaciju sindikata.

Kako bi se osigurala dobra kvaliteta online ili hibridnih sastanaka, Europske sindikalne federacije preporučuju sljedeće principe:

1. Formalno se dogovorite s rukovodstvom o pravilima i posebnim uvjetima za korištenje online ili hibridnih sastanaka. Prvi cilj je osigurati da svi delegati imaju jednaku korist od istih visokokvalitetnih uvjeta rada i da nitko neće biti u nepovoljnom položaju (npr. bilo tome što nema pristup odgovarajućoj IT opremi ili ne nazoči prostoriji na hibridnom sastanku).
2. Zahtijevajte najkvalitetniji video konferencijski/hibridni sustav, tj. onaj koji osigurava:
 - a. Sudjelovanje putem videa, s mogućnošću da se svaki sudionik vidi na ekranu
 - b. Simultano prevođenje na sve potrebne jezike, koje pružaju profesionalni prevoditelji
 - c. Mogućnost da svi sudionici zatraže riječ
 - d. Soba za ćaskanje u kojoj delegati mogu komunicirati tijekom sastanka uz potpunu povjerljivost
 - e. Sudjelovanje vanjskih stručnjaka i sindikalnih koordinatora koji pomažu ERS
 - f. Visoku razinu kibernetičke sigurnosti i zaštite privatnosti, uz osiguravanje da zaštitni zidovi i drugi uređaji za mrežnu sigurnost ne sprječavaju delegate da sazivaju sastanke između sebe (bez rukovodstva) ili ne sprječavaju uključivanje vanjskih stručnjaka i sindikalnih koordinatora.
3. Osigurajte pristup i obuku za korištenje video konferencijskog sustava za sve delegate. Članovi ERS moraju imati pristup neophodnoj opremi (računalo/tablet, brza internetska konekcija, slušalice, web kamera) i namjenskom uredu ili prostoriji (kod kuće) kako bi im se omogućilo svrhovito sudjelovanje na sastanku. Obuka, kao i test izabranog video konferencijskog sustava moraju se obaviti prije prvog online/hibridnog sastanka. Naravno, na delegatima ERS je da zajedno sa svojom federacijom sindikata odluče što je najbolje, u ovisnosti od njihove konkretne situacije, pod uvjetom da se socijalni dijalog održava u visokokvalitetnim uvjetima. Sindikalni ekspert/koordinator imenovan da pomogne vašem ERS, kao i Europske federacije sindikata, stoje vam u cijelosti na raspolaganju ako imate bilo kakvih pitanja.

Mora se napraviti razlika između najmanje dvije vrste stručnjaka: jedan vanjski stručnjak koji je sindikalni koordinator i koji pomaže ERS kao stalni savjetnik. Koordinator mora imati pravo nazočiti svim sastancima, uključujući plenarne sastanke ERS i sastanke izbornog povjerenstva. Drugi stručnjaci iz određenog područja koje ERS može povremeno pozvati kada im je potrebna stručnost u konkretnom području.

Vrijeme putovanja i vrijeme koje članovi ERS i izbornog povjerenstva provedu na plenarnim, pripremnim i informativnim sastancima, kao i na obuci, smatraju se radnim vremenom i shodno tome su plaćeni. Pored toga, članovi ERS moraju imati neophodno slobodno vrijeme baviti se zadacima i odgovornostima koje ovlaštenje podrazumijeva. Ovo slobodno vrijeme se također mora računati kao radno vrijeme.

U okviru svojih zadataka, članovi ERS imaju obvezu izvještavati predstavnike zaposlenika, ili u nedostatku odgovarajućih struktura, cjelokupnu radnu snagu, o radu ERS. (Vidjeti Direktivu o ERS, točka 10.2). Ne smatra se adekvatnim ograničiti obvezu izvještavanja na opću izjavu koju zajednički izdaju rukovodstvo i ERS nakon sastanaka ERS. Članovi ERS ne bi trebali biti lišeni mogućnosti osobno komunicirati sa zaposlenicima koje zastupaju, bez ikakvog miješanja rukovodstva. Predstavnici zaposlenika će generalno koristiti uspostavljena nacionalna tijela za zastupanje zaposlenika za izvještavanje onima koje zastupaju.

Direktiva o ERS nije od velike pomoći u definiranju toga koje informacije su povjerljive i kako se sa njima postupa. Njezin članak 8. ostavlja Zemljama članicama da se bave ovim pitanjem. Dijalog koji se odvija u okviru ERS mora biti otvoren i transparentan. Povjerljivost mora pokrivati samo one informacije koje su eksplicitno i opravdano označene kao takve. Tretiranje svake informacije kao povjerljive nije prihvatljivo jer bi spriječilo članove ERS da ispunjavaju svoje dužnosti, osobito u komunikaciji s nacionalnim zaposlenicima ili tijelima zastupanja zaposlenika. Kako bi se izbjegla zlouporaba klasifikacije informacija kao povjerljivih, središnje rukovodstvo mora pružiti objašnjenje zašto takve informacije moraju ostati povjerljive i koliko dugo se povjerljivost primjenjuje. Ova obveza (također za vanjske stručnjake) mora nastaviti važiti i nakon isteka mandata članova ERS, ali samo onoliko dugo koliko informacija ostaje povjerljiva.

Procesi informiranja i konzultacija

Zakon EU o ERS ima za cilj premostiti jaz između sve transnacionalnijeg odlučivanja u kompanijama i nacionalno definiranih i nacionalno ograničenih prava radnika na informiranje i konzultacije.

Kada se odluke kompanije donose na nadnacionalnoj razini, nacionalni sustav informiranja i konzultacija ne dozvoljava radnicima u različitim Zemljama članicama da zajedno organiziraju informacije i izraze svoje stavove ili zabrinutosti o ovim transnacionalnim pitanjima.

ERS promoviraju zajedničko razumijevanje transnacionalnih izazova s kojima se suočavaju velike multinacionalne kompanije i uključivanje zaposlenika u donošenje odluka, s ciljem razmjene informacija o mogućim rješenjima, olakšavanja njihove provedbe i povećanja utjecaja strateških odluka koje donosi poslodavac. Njihov potencijal treba u cijelosti iskoristiti u sadašnjem kontekstu digitalne i ekološke dvojne tranzicije i sveobuhvatne industrijske promjene.

Definicija informiranja i konzultacija

Članak 1 Direktive o ERS

Informiranje i konzultacije zaposlenika se moraju odvijati na predmetnoj razini upravljanja i zastupanja, sukladno temi o kojoj se raspravlja. Da bi se to postiglo, nadležnost Europskog radničkog vijeća i djelokrug procedure informiranja i konzultacija za zaposlene regulirane ovom Direktivom bit će ograničeni na transnacionalna pitanja.

Članak 2 Direktive o ERS

„Informiranje” je prijenos podataka od strane poslodavca predstavnicima zaposlenika kako bi im se omogućilo upoznavanje s određenim predmetom i procjenom; informacije će biti dane u takvo vrijeme, na takav način i s takvim sadržajem koji je odgovarajući da omogući predstavnicima zaposlenika izvršiti detaljnu procjenu mogućeg utjecaja i, gdje je potrebno, pripremiti se za konzultacije s nadležnim tijelom poduzeća na razini Zajednice ili grupa poduzeća na razini Zajednice;

„Konzultacije” su uspostavljanje dijaloga i razmjene mišljenja između predstavnika zaposlenika i središnjeg rukovodstva ili bilo koje prikladnije razine rukovodstva, u takvo vrijeme, na takav način i s takvim sadržajem koji omogućava predstavnicima zaposlenika izraziti mišljenje na temelju pruženih informacija o predloženim mjerama na koje se konzultacije odnose, ne dovodeći u pitanje odgovornosti rukovodstva, i u razumnom roku,

što se može uzeti u obzir u okviru poduzeća na razini Zajednice ili grupe poduzeća na razini Zajednice;

Točka 22. preambule Direktive o ERS

Definicija „informiranja“, treba uzeti u obzir cilj da se predstavnicima zaposlenika omogući izvršiti odgovarajući pregled, što podrazumijeva davanje informacija u takvo vrijeme, na takav način i s takvim sadržajem koji je odgovarajući, ne usporavajući proces donošenja odluke u poduzećima.

Točka 23. preambule Direktive ERS

Definicija „konzultacija“ mora imati u vidu da je cilj omogućiti izražavanje mišljenja koje će biti korisno za proces donošenja odluka, što implicira da se konzultacije moraju odvijati u takvo vrijeme, na takav način i s takvim sadržajem koji je odgovarajući.

Radnicima i njihovim predstavnicima mora biti zagarantirano informiranje i konzultacije na predmetnoj razini upravljanja i zastupanja, sukladno temi o kojoj se raspravlja. Kako bi se ovo postiglo, nadležnost i djelokrug djelovanja Europskog radničkog vijeća moraju se razlikovati od nadležnosti nacionalnih predstavničkih tijela i moraju biti ograničeni na transnacionalna pitanja.

Izgradnja kapaciteta i obuka

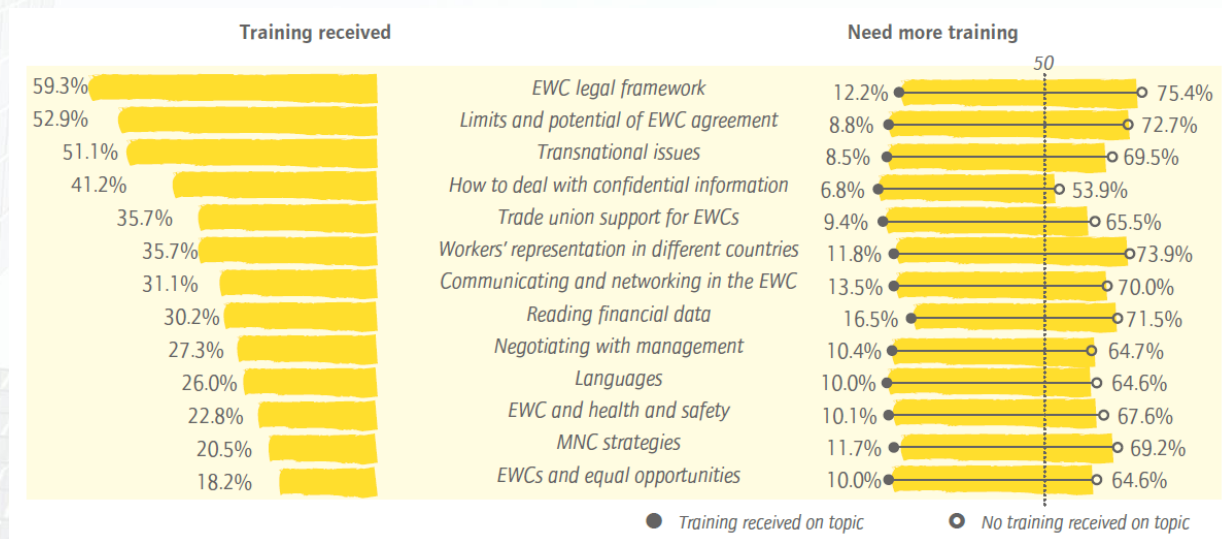
Postupanje u svojstvu člana ERS zahtijeva mnogo znanja i mnogo vještina. Spomenimo samo neke: potrebno je poznavati pravila i propise o ERS i radničkim vijećima SE; poznavanje stranih jezika je često korisno; treba imati znanje o radu u interkulturalnom okruženju i o transkulturalnoj komunikaciji; a važno je i razumijevanje financijskih i poslovnih principa. Bez savladavanja ovih vještina, član ERS možda neće ispuniti pun potencijal svog ovlaštenja.

Iz tog razloga, preinačena Direktiva o ERS jasno je uključila pravo članova ERS pohađati obuku bez gubitka plaća (vidjeti članak 10.4). Obuka je zaista od suštinskog značaja kako bi se članovima ERS omogućilo pravilno obavljanje svoje dužnosti. Tečajevi obuke moraju se smatrati sastavnim dijelom njihovog ovlaštenja i plaćati se kao radno vrijeme. Sve troškove obuke, uključujući troškove putovanja i smještaja, mora pokriti rukovodstvo. Dok se potrebe za obukom mogu identificirati u razgovorima s rukovodstvom, ERS je u najboljoj poziciji procijeniti kakva mu je obuka potrebna. Shodno tome, članovi ERS „moraju biti u mogućnosti proći obuku koja im je potrebna“ (Direktiva o ERS, uvodna napomena 33). Važno je razlikovati individualnu obuku i grupnu obuku usmjerenu na cijeli ERS. Obje mogućnosti moraju biti predviđene u sporazumu.

Prema studiji koju je proveo ETUI (Stan De Spiegelaere & Romuald Jagodziński, 2018), većina članova ERS kaže da su prošli nekoliko dana obuke u posljednje tri godine (59,1%). Međutim, to također znači da više od jednog od tri članaka kaže da nije pohađalo nikakvu obuku u istom razdoblju.

Pravo na obuku je jasno utvrđeno u preinačenoj direktivi o ERS; odgovornost je rukovodstva omogućiti članovima ERS pristup obuci i, što je najvažnije, pokriti troškove i oslobodi članove ERS radnih obveza. Međutim, to što imaju pravo na obuku ne znači da svi članovi ERS zaista prođu obuku.

Fokusirajući se na one koji nisu prošli nikakvu obuku u posljednje tri godine, veća je vjerojatnost da zamjenski i obični članovi nisu prošli nikakvu obuku u odnosu na nositelje funkcija. Među ovim drugo spomenutim, samo svaki četvrti nije prošao nikakvu obuku u posljednje tri godine. Osim toga, veća je vjerojatnost da oni članovi ERS bez potpore sindikalnog koordinatora nisu prošli nikakvu obuku u odnosu na one koji imaju potporu jednog sindikalnog koordinatora. Među prvo spomenutim, skoro svaki drugi nije prošao nikakvu obuku u posljednje tri godine u odnosu na svakog trećeg od onih gdje postoji koordinator koji pomaže.



Izvor: Stan De Spiegelaere & Romuald Jagodziński, (2018), *Can anybody hear us? An overview of the 2018 survey of EWC and SEWC representatives*, European Trade Union Institute

PRIJEVOD SLIKE IZNAD:

Prošli obuku		Potrebno im je još obuke
	Pravni okvir ERS	
	Ograničenja i potencijal sporazuma ERS	
	Transnacionalna pitanja	
	Kako postupati s povjerljivim informacijama	
	Sindikalna potpora za ERS	
	Zastupanje radnika u različitim zemljama	
	Komuniciranje i umrežavanje u ERS	
	Čitanje financijskih podataka	
	Pregovaranje s rukovodstvom	
	Jezici	
	ERS i zdravlje i sigurnost	
	Strategije MNK	
	ERS i jednake mogućnosti	

Više od polovice članova ERS je prošlo određenu obuku o pravnom okviru, sporazumu ERS i razumijevanju transnacionalnih pitanja. Ostale teme su manje uobičajene, samo jedna četvrtina je imala obuku o, na primjer, pregovaranju ili jezicima, a još manje o zdravlju i sigurnosti, strategijama MNK ili jednakim mogućnostima.

U pogledu identificiranja potreba za obukom, gotovo bez obzira na temu, oko sedamdeset posto članova ERS koji nisu prošli obuku izražavaju potrebu za obukom o tom pitanju. Jedini izuzetak je kako postupati s povjerljivim informacijama, za koju tek nešto više od polovice onih koji još nisu prošli takvu obuku kaže da im je potrebna.

Kao što se i očekivalo, kada članovi ERS prođu obuku o nekoj temi, oni iskazuju manju potrebu za daljnjom obukom o tom konkretnom pitanju. Međutim, otprilike svaki deseti u svakom slučaju i dalje kaže kako želi daljnju obuku, čak i kada je već prošao obuku o toj temi. Odstupanja su ovdje primjetna kada je u pitanju čitanje financijskih podataka i komunikacija

i umrežavanje, gdje 16,5% odnosno 13,5% onih koji su prošli takvu obuku i dalje misli kako bi mogli imati koristi od više edukacije o ovoj temi.

Praćenje i procjena

Krajnja učinkovitost rada ERS će očigledno ovisiti od kvalitete rada i suradnje predstavnika zaposlenika i spremnosti središnjeg rukovodstva pokrenuti proces informiranja/konzultacija/pregovaranja s ERS. Jasno je da čak i ERS koji najbolje funkcionira, sastavljen od veoma posvećenih, kooperativnih, obrazovanih predstavnika zaposlenika može naići na zid nesuradnje, nespremnosti za dijalog od strane središnjeg rukovodstva. Mogu se pojaviti situacije u kojima središnje rukovodstvo krši nacionalne zakone/direktive/ugovore kojima se uspostavljaju ERS. Ovo je očigledno. Treba, međutim, naglasiti da prvi dio razmišljanja – dio upućen predstavnicima radnika – prvenstveno ima za cilj poticanje članova ERS u traženju mogućnosti za povećanje učinkovitosti svog rada bez obzira na stav središnjeg rukovodstva.

Dimenzije koje doprinose identificiranju područja za poboljšanje (perspektiva sindikata):

- Proceduralna pitanja
 - Sastaje li se ERS sa središnjim rukovodstvom više od jednom godišnje?
 - Postoje li u okviru ERS radne grupe posvećene konkretnim područjima/pitanjima/problemima?
 - Postoji li uvijek pripremni sastanak predstavnika zaposlenika prije sastanka sa središnjim rukovodstvom?
 - Postoji li uvijek sastanak poslije sastanka sa središnjim rukovodstvom kako bi se rezimirao sastanak održan sa središnjim rukovodstvom?
- Djelokrug pitanja koja pokriva ERS
 - Strateške odluke rukovodstva (korporativne politike),
 - Upravljanje financijama (uključujući investicije),
 - Tržišna pozicija, poslovanje i razvoj,
 - Tehnološka promjena,
 - Spajanja / akvizicije, procesi restrukturiranja,
 - Upravljanje ljudskim resursima (planovi zapošljavanja i restrukturiranja),
 - Politike obuke,
 - Antidiskriminatorne politike,
 - Socijalne informacije i objava nefinancijskog izvještavanja,
 - Suvremena pitanja, uključujući: dekarbonizaciju, digitalizaciju, psihosocijalne rizike, rad na daljinu.
- Reprezentativnost ERS i komunikacija

- Ima li među predstavnicima zaposlenika predstavnika zaposlenika iz zemalja koje nisu članice EU (naravno, pitanje ima smisla samo ako korporacija ima značajne lokacije u zemljama koje nisu članice EU). Tijekom pregovaranja o ugovoru/tijekom praćenja, jesu li članovi ERS postavili zahtjev za uključivanje predstavnika radnika iz zemalja koje nisu članice EU (u cijelosti ili djelomično) u rad ERS i njegovim sastancima sa središnjim rukovodstvom?
- Razmjenjuju li predstavnici radnika stalno informacije o pitanjima koja su relevantna za njihove lokacije (ovo mogu biti pitanja koja neće/ne mogu biti pokrenuta na sastanku sa središnjim rukovodstvom jer ne ispunjavaju uvjet „transnacionalnog pitanja“)?
- Odgovaraju li predstavnici zaposlenika iskreno i potpuno na pitanja drugih predstavnika, čak i ako se tiču „osjetljivih pitanja“, razmjenjujete li informacije o plaćama u određenim skupinama/kategorijama zaposlenika? Ako je došlo do restrukturiranja lokalne prirode (npr. otpuštanja relativno malih grupa na lokaciji X), dobivate li od predstavnika zaposlenika na lokaciji informacije o tome što je dogovoreno (na primjer, informacije o otpremninama itd.)?
- Složili biste se s ovakvom izjavom: članovi ERS djeluju kao jedan tim, jednostavno se poznajemo i dobro komuniciramo?
- Sindikalna solidarnost i osjećaj zajedničkog interesa
 - Slažete li se sa sljedećom izjavom: svjesni smo da središnje rukovodstvo može pokušati okrenuti jednu lokaciju protiv druge, ali to nam automatski daje crveno svjetlo?
 - Slažete li se sa sljedećom rečenicom: središnje rukovodstvo sve sindikate tretira slično? Ako to želite, hoćete li dobiti kolektivni ugovor/ugovor o zaradi, itd. koji su sindikati zaključili na drugoj lokaciji u okviru korporacije?
 -

Dimenzije koje doprinose identificiranju područja za poboljšanje iz perspektive središnjeg rukovodstva:

- Možete li navesti koja je, po vašem mišljenju, dodana vrijednost koja proizilazi iz sastanaka središnjeg rukovodstva s ERS? Vidite li to samo kao ispunjavanje zakonske obveze korporacije?
- Održavaju li se sastanci ERS sa središnjim rukovodstvom na različitim lokacijama, tako da se prilikom sastanka članovi ERS i predstavnici središnjeg rukovodstva upoznaju s različitim lokacijama?
- Možete li navesti zahtjeve članova ERS koji su postavljeni prilikom negiranja sporazuma ERS i znate li zašto ih je središnje rukovodstvo odbilo? Je li to bilo samo

zbog toga što središnji odbor ne vidi potrebu da se "ide korak dalje" od minimalnih standarda navedenih u direktivi/nacionalnom zakonu?

- Možete li ukazati na odredbe u ugovoru o osnivanju ERS za koje biste smatrali da su vođene specifičnostima korporacije koju predstavljate?
- Da li ERS imaju radne grupe za bilo koja pitanja/izazove/područja? Je li središnje rukovodstvo inspiriralo njihovo stvaranje?
- Jesu li lokalni poslodavci informirani o sastancima ERS sa središnjim rukovodstvom?



SUSEP

Supporting Setting Up and Strengthening
of Newly Established EWCs



MAŁOPOLSKI
ZWIĄZEK
PRACODAWCÓW
LEWIATAN



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

- this copy is free -



Co-funded by
the European Union