



07/04/2005

Lekcije naučene na primjeru europskih radničkih vijeća

Uvod

Prije deset godina, Vijeće je usvojilo Direktivu 94/45/EZ o osnivanju europskog radničkog vijeća (ERV) u poduzećima koja posluju na razini Zajednice i grupama poduzeća koja posluju na razini Zajednice. Osam godina nakon isteka roka za prenošenje Direktive na nacionalnu razinu, tvrtke i radnici koji su osnovali ERV-ove izvješćuju o pozitivnoj ulozi koja ta tijela mogu imati u poboljšavanju protoka informacija između uprave i radnika, što omogućava konzultacije s radnicima o relevantnim prekograničnim pitanjima koja utječu na čitavu grupu, razvijanje korporativne kulture u transnacionalnim grupama i dobivanje pristanka za potrebne promjene. Spominjali su se i troškovi i složenost organiziranja transnacionalnog informiranja i konzultacija u takvim europskim strukturama.

Danas je nekih 750 transnacionalnih poduzeća ili grupa osnovalo ERV-ove ili slična tijela. Taj broj predstavlja negdje 45% poduzeća ili grupa poduzeća i oko 70% zaposlenika koji rade za takva poduzeća. Većina sporazuma o osnivanju ERV-ova sklopljena je prije 1996., na temelju članka 13. Direktive, što je i radnicima i upravi omogućilo veću fleksibilnost u osmišljavanju i provedbi procedura za transnacionalno informiranje i konzultacije u njihovim poduzećima. U međuvremenu je većina tih sporazuma izmijenjena i dopunjena.

Od svibnja 2004. se Direktiva o ERV-ovima primjenjuje u deset novih država članica. Proširenje je veliki izazov za grupe i poduzeća koja posluju i u starim i u novim državama članicama, a koje sada proširuju svoje ERV-ove ili pokušavaju uspostaviti transnacionalna informativna i konzultativna tijela budući da sada spadaju u područje primjene spomenute direktive.

Temeljem radnog programa europskog socijalnog dijaloga za razdoblje 2003.-2005., koji je predviđao organizaciju seminara o proširivanju ERV-ova te nakon prvog stupnja konzultacija socijalnih partnera s Komisijom u travnju 2004., UNICE/UEAPME, CEEP i ETUC¹ su odlučili raspravljati o funkcioniranju ERV-ova u proširenoj Europskoj uniji na temelju studija slučajeva iz prakse. Primjeri devet studija slučajeva poduzeća koje su predstavljene tijekom dva seminara o socijalnom dijalogu u rujnu i listopadu 2004. se nalaze u prilogu ovog dokumenta.

Naučene lekcije

Na temelju spomenutih studija slučajeva iz prakse, ETUC, CEEP i UNICE/UEAPME su došli do slijedećih zaključaka.

1. ERV: koristan alat za organizaciju transnacionalnih informiranja i konzultacija.

¹ Udruženje poslodavačkih i industrijskih konfederacija Europe (UNICE), Europska udruga obrta i MSP-a (UEAPME), Europski centar poduzeća u javnom vlasništvu i od općeg ekonomskog interesa (CEEP) i Europska konfederacija sindikata (ETUC)

Praksa pokazuje kako ERV-ovi mogu pomoći upravi i radnicima kod izgradnje korporativne kulture i prilagođavanja promjenama u brzorastućim transnacionalnim poduzećima ili grupama, kada se promjene odnose na strategiju grupe ili utječe na lokacije u nekoliko zemalja. U kontekstu globalizacije i kontinuiranih tehnoloških inovacija, poduzeća i radnici u svim europskim zemljama se suočavaju s kontinuiranim i brzim promjenama u organizaciji rada i proizvodnje. Kvalitetan socijalni dijalog, klima povjerenja i konstruktivan stav prema promjenama su ključni čimbenici koji mogu doprinijeti olakšavanju upravljanja promjenama u poduzećima te spriječiti ili ograničiti moguće negativne socijalne posljedice u slučajevima kada je potrebno dalekosežnije restrukturiranje.

2. Međusobno povjerenje

Uspostavljanje klime uzajamnog povjerenja između uprave i predstavnika radnika u ERV-u je važno za dobro funkcioniranje tog tijela. Za stvaranje temelja međusobnog povjerenja važna je jasnoća procedura. Neka su poduzeća u sporazumima o osnivanju ERV-a navele prilično detaljna pravila o vrsti informacija i trenutku kada se iste daju na razmatranje ovom tijelu. Drugi pak funkcioniraju na temelju općenitijih pravila te upravnom odboru u kojem je ograničen broj članova povjeravaju zadaću utvrđivanja načina upravljanja informacijama o i konzultacijama oko pojedinog problema.

Ključnu ulogu igraju praktičan pristup obiju strana radu ERV-a, razvijanje neformalnih odnosa između uprave i predstavnika radnika u ERV-u ili upravni odbor s ograničenim brojem članova.

Isto tako su važni i spremnost uprave na objavu informacija u ranoj fazi i konstruktivan stav radnika u potrazi za rješenjima.

3. Razumijevanje složenih pitanja

Sposobnost razumijevanja složenih pitanja o kojima se raspravlja u ERV-u određuje kvalitetu komunikacije. Ulaganje u znanje jezika kao i tehnička obuka/obuka vezana za sadržaj pomažu kod optimizacije funkcioniranja ERV-a i smanjuju ukupne troškove funkcioniranja.

Nekim je sporazumima predviđena pomoć stručnjaka predstavnicima radnika oko analize i rasprava o strategiji grupe, financijskoj situaciji ili posljedicama odluka te oko uobličavanja njihovih prijedloga i mišljenja. Neophodno je osigurati učinkovitost takvih obuka.

4. Pomirenje različitih kultura

Pronalaženje načina za pomirenje različitih nacionalnih praksi industrijskih odnosa, tradicija rada i bavljenje sve različitijom radnom snagom je neprekidan izazov. O nekim sporazumima su pregovarale i zaključile ih samo europske sektoralne federacije, što je dio njihovih napora u izgradnji pozitivne uloge ERV-a u razvijanju zajedničkog pristupa u tvrtkama koje prolaze brzu internacionalizaciju. U nekim slučajevima su te udruge bile supotpisnice zajedno s predstavnicima radnika u poduzećima ili su njihovi stručnjaci imali neformalnu ali ništa manje važnu ulogu u olakšavanju sinteze različitih kultura za vrijeme pregovora. U drugim slučajevima, prioritet je bio isključivi rad s određenim predstavnicima radnika u poduzećima.

5. Osiguravanje osjećaja kontrole ERV-a kod radnika

Sve studije slučajeva iz prakse su pokazale kako osiguravanje osjećaja kontrole ERV-a kod svih radnika predstavlja značajan izazov. Međutim, praktična pitanja kojima se potrebno pozabaviti razlikuju se ovisno o strukturi poduzeća, opsegu njegovih aktivnosti, geografskom području koje pokriva i mogućoj numeričkoj dominaciji radnika nekih zemalja, postojanju upravnog odbora s ograničenim brojem članova,

diseminaciji informacija o aktivnostima ERV-a, mogućoj ulozi europskih sektoralnih federacija ili drugih vanjskih eksperata, itd.

6. Poteškoće kod identifikacije predstavnika radnika u novim državama članicama

Neke tvrtke su predvidjele proširenje svojih ERV-ova i ne čini se da su se susrele s nepremostivim poteškoćama u identifikaciji predstavnika radnika iz tih država. S druge strane, druge tvrtke koje pokušavaju proširiti svoje ERV-ove izvješćuju o značajnim poteškoćama u identifikaciji predstavnika radnika u novim državama članicama u kojima posluju.

7. Upravljanje višestrukim razinama informacija i konzultacija

Složen problem s kojim se susreću i uprava i predstavnici radnika je kako organizirati smislene informacije i/ili konzultacije izbjegavajući pritom nepotrebna kašnjenja i nesigurnosti. Potreba za poštovanjem obaveza proizlazi iz pravnog i ugovornog okvira informiranja i konzultiranja radnika kao i zahtjeva povjerljivosti koji utječu na proces informiranja i konzultiranja. Napetosti mogu nastati uslijed činjenice da, iako se neke odluke o strategiji grupe donose na europskoj razini, upravljanje njenim posljedicama, temeljeno na nacionalnim pravilima, ostaje u lokalnim okvirima i njime upravljaju nacionalna pravila.

8. Dobro funkcioniranje ERV-a je proces koji se razvija

Sve studije slučajeva iz prakse naglašavaju kako je dobro funkcioniranje ERV-a proces učenja koji se razvija i unaprjeđuje kroz godine. Za stvaranje dobre radne atmosfere i funkcionalnosti u ERV-u potrebno su vrijeme, otvorenost i naponi obje strana, i napetosti radi razlika u nacionalnim situacijama i tradicijama socijalnog dijaloga u Europi.