



Effective and
well-functioning EWCs
in post – Covid era

EVROPSKI SAVETI ZAPOSLENIH I ALAT ZA OBUKU O PANDEMIJI COVID-19

za članove Evropskog saveta
zaposlenih u metalnoj industriji

Autor: Barbara Surdikovska, ISP (Institut za evropske poslove), Poljska, uz saradnju Petera Fečika, RUZ/NUE (RÚZ Republikovej únie zamestnávateľov - Republička unija poslodavaca / NUE - The National Union of Employers - Nacionalna unija poslodavaca), Slovačka.



Co-funded by
the European Union

SADRŽAJ

Evropski savet zaposlenih - osnovne informacije.....	1
Rečnik pojmova.....	2
Evropski saveti zaposlenih - procedure.....	5
• Uspostavljanje Evropskog saveta zaposlenih	
• Zbornik radova Evropskog saveta zaposlenih	
• Pravo na informisanje i konsultacije	
Evropski saveti zaposlenih i restrukturiranje.....	15
Izazovi Evropskog saveta zaposlenih koji.....	23
proizilaze iz pandemije COVID-19	
Izazovi za Evropski savet zaposlenih opšte prirode.....	26
• Pravedna tranzicija i klimatske promene	
• Veštačka inteligencija na radnom mestu	
• Evropski saveti zaposlenih i jednake mogućnosti	
Zaključci.....	36
Aneks 1 - Pozicija ETUC (European Trade Union.....	36
Confederation - Evropska konfederacija sindikata)	
i BusinessEurope u prvoj fazi konsultacija	



EVROPSKI SAVET ZAPOSLENIH - OSNOVNE INFORMACIJE

Primarni cilj je osnivanje evropskog tela za predstavljanje zaposlenih u svrhu informisanja i konsultacija o transnacionalnim pitanjima.

Još jedan suštinski princip koji treba da reguliše funkcionisanje Evropskih saveta zaposlenih je princip efikasnosti uveden preinačenom direktivom: Evropski savet zaposlenih mora biti u stanju da odigra svoju ulogu na takav način da proces informisanja i konsultacija bude smislen i da čini deo procesa donošenja odluka (prepoznata uloga predstavnika zaposlenih u predviđanju i praćenju promena u njihovim kompanijama).

Takođe je važno navesti da ovaj Ugovor neće uticati na prava nacionalnih organa za zastupanje zaposlenih kao ni na zaposlene. Zaista, i evropski i nacionalni nivo imaju svoju ulogu i nijedan od njih ne treba da radi na štetu drugog. Naprotiv, trebalo bi da postoji obostrana korist koja se javlja kao posledica bliske veze i saradnje između ta dva nivoa.

Pojam transnacionalnih pitanja

Pitanja će se smatrati transnacionalnim kada se tiču grupe kompanija u celini ili najmanje dve kompanije grupe koje se nalaze u dve različite države članice. Ovo je osnovna definicija data u telu direktive Evropskog saveta zaposlenih.

Pitanja će se smatrati transnacionalnim kada se tiču grupe kompanija u celini ili najmanje dve kompanije grupe koje se nalaze u dve različite države članice. Ovo je osnovna definicija data u telu direktive Evropskog saveta zaposlenih.

Preambula direktive Evropskog saveta zaposlenih (br. 12 i 16) daje detaljnije objašnjenje kako treba razumeti ovaj pojam transnacionalnosti. On pojašnjava da nije toliko važan broj država članica.



Pitanja se takođe moraju smatrati transnacionalnim kada:

- prevazilaze nadležnosti lokalnog/nacionalnog rukovodstva;
- imaju potencijalni prekogranični efekat (predstavnicima zaposlenih mora se dati mogućnost da procene da li predložena mera ima potencijalni uticaj);
- uključuju prenose aktivnosti između država članica.

Ove elemente treba u najvećoj mogućoj meri uključiti u sporazum. U najmanju ruku, nije prihvatljivo uključiti odredbu koja navodi suprotno.

REČNIK POJMOVA

Član 13 sporazuma

Čl. 13 sporazuma (takođe: sporazumi zaključeni pre usvajanja direktive, dobrovoljni sporazumi) – sporazumi kojima se osnivaju Evropski saveti zaposlenih potpisani u okviru čl. 13 Direktive 94/45/EZ. Ovaj član je omogućio predstavnicima radnika i rukovodstvu da zaključe sporazume pre 22.09.1996. godine (stupanje na snagu direktive) koji bi bili izuzeti od zahteva direktive. Takvi sporazumi nastavljaju da zahtevaju svoj status i ako se o njima ponovo pregovara nakon 22.09.1996. godine.

Suodlučivanje

Suodlučivanje (Mitbestimmung) – najobimniji oblik učešća radnika u procesima donošenja menadžerskih odluka. Suodlučivanje prevazilazi konsultacije, definisano kao izražavanje stavova o odlukama koje je donelo rukovodstvo, i uključuje aktivno učešće u procesu donošenja korporativnih odluka putem pregovora sa menadžmentom, zakonsku obavezu da se postigne konsenzus između rukovodstva i institucionalizovanog predstavljanja radnika (npr. savet zaposlenih). Mnogi sindikati se uzdržavaju od suodlučivanja na osnovu toga što donošenje odluka i upravljanje kompanijom nije cilj sindikata, kao i zbog proširenih odgovornosti prema radnicima koje dolaze sa suodlučivanjem.



Društveno odgovorno poslovanje

Društveno odgovorno poslovanje - (DOP, koje se naziva i korporativna savest, korporativno građanstvo ili odgovorno poslovanje) je oblik korporativne samoregulacije koji je integrisan u poslovni model. Politika društveno odgovornog poslovanja (CSR policy - Corporate social responsibility) funkcioniše kao samoregulatorni mehanizam kojim kompanija prati i obezbeđuje svoju aktivnu usklađenost sa zakonom, etičkim standardima i nacionalnim ili međunarodnim normama. Kod nekih modela, sprovođenje društveno odgovornog poslovanja kompanije prevazilazi usaglašenost i angažuje se u „radnjama za koje se čini da doprinose nekom društvenom dobru, izvan interesa kompanije i onoga što je propisano zakonom. Društveno odgovorno poslovanje ima za cilj da prihvati odgovornost za delovanje kompanije i podstakne pozitivan uticaj na životnu sredinu i zainteresovane strane, uključujući potrošače, zaposlene, investitore, zajednice i druge.

Naknadni sastanak

Naknadni sastanak - sastanak, obično samo među predstavnicima radnika (tj. bez prisustva predstavnika menadžmenta), tokom kojeg članovi Evropskog saveta zaposlenih ocenjuju i razgovaraju o informacijama dobijenim od menadžmenta i mogu početi da se pripremaju za fazu konsultacija u procesu, tj. da se dogovore o odgovoru (stavu) Evropskog saveta zaposlenih na iznete informacije.

Pripremni sastanak

Pripremni sastanak - sastanak, obično samo među predstavnicima radnika, koji održavaju Evropski saveti zaposlenih pre plenarne sednice sa rukovodstvom. Tokom ovog sastanka, Evropski saveti zaposlenih mogu razmenjivati informacije, pripremati pitanja za rukovodstvo, diskutovati o svojoj strategiji, podnositi predloge, pripremati zahteve itd.

Preinačena direktiva 2009/38/EZ

Preinačena direktiva 2009/38/EZ - direktiva kojom se menjaju određene odredbe originalne direktive Evropskog saveta zaposlenih iz 1994. godine (94/45/EZ) i proširuju neka prava Evropskog saveta zaposlenih.



Izabrana komisija

Izabrana komisija – telo koje su izabrali članovi Evropskog saveta zaposlenih kako bi se obezbedio nesmetan i efikasan rad Evropskog saveta zaposlenih kao i organizacija njegovog rada (posebno između godišnjih sastanaka). Članovi odbora su često odgovorni za zadatke kao što su (koji će biti definisani u dogovoru): priprema sastanaka Evropskog saveta zaposlenih, nesmetano odvijanje sastanaka, stalni kontakt sa rukovodstvom (takode u izuzetnim okolnostima), distribucija informacija i dokumenata dobijenih od strane rukovodstva, obezbeđivanje komunikacije između članova Evropskog saveta zaposlenih.

Specijalno pregovaračko telo

Specijalno pregovaračko telo – telo koje su izabrali radnici (nacionalni izbori na pomoćnom nivou) za pregovaranje sa uslovima rukovodstva za uspostavljanje Evropskog saveta zaposlenih, kao i za dogovaranje aranžmana (napisanih u obliku sporazuma sa Evropskim savetom zaposlenih) za funkcionisanje budućeg Evropskog saveta zaposlenih. Kada se završe pregovori i potpiše sporazum Evropskog saveta zaposlenih, Specijalno pregovaračko telo (SNB - Special negotiating body) se raspušta i održavaju se novi izbori za članove Evropskog saveta zaposlenih.

Radnik direktor

Radnik direktor - Radnik direktor ili zaposleni-izabrani direktor je član upravnog odbora kompanije ili član nadzornog odbora kompanije kojeg bira radna snaga organizacije. Često se naziva Predstavljanje zaposlenih na nivou odbora (BLER - board level employee representation). Zaposleni po zakonu imaju pravo da imenuju direktore kompanija u većini država članica Evropske unije i na osnovu nekog evropskog zakonodavstva o npr. Societas Europaea (vidi Direktivu 2001/86/EZ).

Savet zaposlenih

Savet zaposlenih – krovna organizacija koja predstavlja radnike, koja funkcioniše kao lokalna/dopuna kompanije nacionalnim pregovorima o radu. Saveti zaposlenih postoje sa različitim nazivima u različitim srodnim oblicima u brojnim evropskim zemljama, uključujući Britaniju (Joint Consultative Committee); Nemačku i Austriju (Betriebsrat); (Comité Mixte, Délégation du Personnel); Holandiju i Flandriju u Belgiji (Ondernemingsraad); Francusku (Comité d'entreprise); Valoniju u Belgiji (Délégues du Personnel); u Italiji (Comitato aziendale europeo) i Španiji (Comité de empresa).



EVROPSKI SAVET ZAPOSLENIH - PROCEDURE

Sastav

Mora se pregovarati o broju članova Evropskog saveta zaposlenih i dodeli mesta (vidi član 6b direktive Evropskog savet zaposlenih). Međutim, samo spisak zemalja sa brojem mesta nije dovoljan. Sporazum mora da sadrži ključ za dodelu mesta po zemljama.

Ovaj ključ treba da bude uravnotežen (poštovanje veličine zemalja u pogledu broja zaposlenih), ali ne bi trebalo da postoji dominacija jedne zemlje (kao moguće rešenje, možda ćete želeći da odredite gornju granicu raspoloživih mesta po zemlji). Mogu se razmotriti i drugi kriterijumi, kao što su broj lokacija i podela ili broj i reprezentativnost zastupljenih nacionalnih sindikata.

Izbor/ imenovanje članova Evropskog saveta zaposlenih i njihov mandat

Izbori/imenovanje moraju se održati u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom/praksom.

Često se postavlja pitanje da li odredbe dogovorene u sporazumima Evropskog saveta zaposlenih imaju prednost nad nacionalnim zakonima. Direktiva Evropskog saveta zaposlenih u članu 2d) definiše da su predstavnici zaposlenih oni „koji su predviđeni nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom“. Štaviše, član 6 direktive Evropskog saveta zaposlenih ne daje prostor za pregovore o ovom pitanju.

Stoga, čak i ako su stranke pregovarale o aranžmanima za izbor/imenovanje članova Evropskog saveta zaposlenih, nacionalni zakoni će uvek imati prednost. Svaka odredba u sporazumima Evropskog saveta zaposlenih koja je izvan okvira nacionalnih zakona mora nužno biti u obliku preporuke.

U slučaju nedostatka ili nedovoljnih odredaba u nacionalnom zakonu o transpoziciji koje omogućavaju izbor ili imenovanje članova Evropskog saveta zaposlenih, postupak izbora ili imenovanja članova Specijalnog pregovaračkog tela može nadoknaditi taj nedostatak. Kao krajnje sredstvo, ako se i to pokaže nedovoljnim, u sporazumu treba predvideti demokratske izbore celokupne radne snage.



Predstavnici rukovodstva

Direktiva Evropskog saveta zaposlenih razmatra Evropski saveti zaposlenih kao kolektivno telo za zastupanje zaposlenih. Međutim, dosta sporazuma ga opisuje kao mešovito telo koje uključuje i predstavnike rukovodstva.

U ovoj situaciji, mora se osigurati da predstavnici zaposlenih u Evropskom savetu zaposlenih uživaju sva prava i alate kako je opisano u direktivi Evropskog saveta zaposlenih (pravo na održavanje pripremnih i informativnih sastanaka, dužnost komunikacije sa radnom snagom koju predstavljaju bez prisustva rukovodstva, itd.).

Selekcionni odbor

Evropski savet zaposlenih mora imati pravo da izabere Selekcioni odbor sastavljen samo od predstavnika zaposlenih. Napomena: „Selekcionom odboru“ se često daju različiti nazivi: „Sekretarijat“, „Administrativni odbor“, „Upravljačka grupa“ itd.

Ukoliko je Selekcioni odbor mešovito telo, potrebno je obezbediti da predstavnici zaposlenih mogu izabrati između sebe malu grupu koja uživa ista prava i sredstva kao i bilo koji Selekcioni odbor sastavljen samo od predstavnika zaposlenih (sastanci bez rukovodstva itd.).

Redovni sastanci Evropskog saveta zaposlenih - Učestalost sastanaka, mesto i vreme održavanja

Evropski savet zaposlenih mora imati pravo da se sastane sa centralnim rukovodstvom najmanje jednom godišnje.

Mesto i prostor treba da budu dogovoreni između Uprave i Selekcionog odbora.

Po pravilu, sastanci Evropskog saveta zaposlenih i Selekcionog odbora održavaju se lično. Upotreba tehničkih/virtuelnih sredstava za sastanke treba da ostane izuzetna i samo ako se obe strane slože. Telekonferencije sa velikim brojem korisnika nisu izvodljive i treba dati prednost drugim tehničkim/virtuelnim sredstvima.

Preporučuje se pregovaranje o pravu na najmanje dva sastanka Evropskog saveta zaposlenih godišnje kako bi se osigurao veći kontinuitet u radu Evropskog saveta zaposlenih.



Ukoliko rukovodstvo ne želi da prihvati dva plenarna sastanka Evropskog saveta zaposlenih godišnje, vredi razmotriti mogućnost da se zatraži drugi sastanak van plenarnog sastanka koji bi bio samo za članove Evropskog saveta zaposlenih (kao što je predviđeno švedskim zakonom o transpoziciji) i sa izvesnim vremenom posvećenim obuci.

Mesto treba uvek da bude neko drugo, kako bi se članovima Evropskog saveta zaposlenih pružila prilika da se upoznaju sa različitim lokacijama grupe.

Prema organizacijama poslodavaca od pandemije COVID-19 2020. godine, digitalni sastanci postali su dobro uspostavljen i dobro testiran način rada koji je dokazao svoju vrednost.

Utvrđivanje dnevnog reda i radni dokumenti

Dnevni red moraju zajednički definisati rukovodstvo i Selekcioni odbor.

Međutim, proces mora biti demokratski i uključivati i mogućnost da članovi Evropskog saveta zaposlenih Selekcionom odboru proslede zahteve/predloge za pitanja koja treba staviti na dnevni red.

Mora se utvrditi vremenski okvir za slučaj kašnjenja slanja poziva i dnevnog reda svim članovima Evropskog saveta zaposlenih.

Od suštinskog je značaja za dobru pripremu članova Evropskog saveta zaposlenih da takođe dobiju radne dokumente mnogo pre sastanka. U ugovoru treba navesti rok.

Zapisnici sa sastanka

U ugovoru mora biti navedeno ko je zadužen za izradu zapisnika.

Centralno rukovodstvo i Selekcioni odbor moraju imati mogućnost da pročitaju, prenesu izmene/komentarišu i odobre konačnu verziju.

Mora se obezbediti jasan vremenski okvir kako bi se osiguralo da svi članovi Evropskog saveta zaposlenih prime zapisnik u razumnom roku.

Zapisnik mora biti dostupan na svim potrebnim jezicima. I tu se takođe mora odrediti vremenski okvir.



Izuzetne okolnosti – postupak informisanja i konsultacija

Direktivom Evropskog saveta zaposlenih iz 2009. godine uvedene su nove definicije informisanja i konsultacija koje ih predstavljaju kao dve povezane, ali različite faze u jednom procesu. Sprovođenje istih na jednom sastanku, na kojem bi rukovodstvo jednostavno obelodanilo svoju konačnu odluku i nejasno o tome razgovaralo sa Evropskim savetom zaposlenih, više nije prihvatljivo.

Ova nova realnost mora se odraziti u sporazumima Evropskog saveta zaposlenih:

- Nije dovoljno navesti da će se u izuzetnim okolnostima Evropski savet zaposlenih ili Selekcioni odbor sastati sa rukovodstvom koje će biti informisano i konsultovano.
- Konsultacije se mogu sprovesti tek nakon što je faza informisanja adekvatno okončana.

Faza informisanja:

- Preliminarne informacije se mogu preneti predstavnicima zaposlenih na druge načine osim telefonskih ili video konferencija.
- Međutim, samo usmena komunikacija sa rukovodstvom nije dovoljna. Nakon ovih preliminarnih informacija, rukovodstvo mora staviti informacije na raspolaganje u pisanoj formi. Te informacije moraju biti tačne i potpune i posebno moraju uključivati analizu mogućeg uticaja. Zaista, uloga Evropskog saveta zaposlenih nije da vrši dodatna ispitivanja.
- Nije prihvatljivo da se u sporazumu navodi da će u nekim slučajevima rukovodstvo možda morati da donese brze odluke: iako predstavnici zaposlenih ne mogu namerno usporiti proces i ometati proces donošenja odluka, menadžment ima jasnu odgovornost da pruži odgovarajuće informacije što je pre moguće kako bi se omogućio smislen postupak informisanja i konsultacija.



Prema organizaciji poslodavaca - Ovo je prilično neuravnotežen stav. Upravni odbor kompanije takođe ima svoje fiducijarne dužnosti prema vlasnicima i akcionarima. Dakle, sporazum je legitimno mesto za takvu klauzulu i ne bi trebalo da bude zabranjen kao takav. Naravno, neophodne su mere zaštite od zloupotrebe.

Predstavnici zaposlenih moraju imati potrebno vreme i resurse. Posebno moraju imati pravo na pomoć eksperta po svom izboru kako bi mogli da razviju detaljno razumevanje i, po potrebi, alternativne predloge. Ekspert treba da im pomaže od početka, kao i kroz ceo proces.

Faza konsultacija:

- U ovoj fazi su od suštinskog značaja sastanci između rukovodstva i predstavnika zaposlenih. Diskusije i razmene mišljenja o pitanjima koja potencijalno utiču na budućnost zaposlenih ne bi trebalo da se odvijaju na telefonskim konferencijama. Sastanci licem u lice su ovde jedina opcija.
- Predstavnici zaposlenih moraju imati pravo na pripremni sastanak bez rukovodstva pre plenarnog sastanka i naknadni sastanak za prikupljanje povratnih informacija.
- Stanovište zaposlenih mora se razmotriti tokom procesa donošenju odluka centralnog rukovodstva, npr. pre donošenja konačne odluke.
- Pre završetka procesa, rukovodstvo mora dati odgovor i razloge za određeni odgovor na bilo koje mišljenje koje je izrazio Evropski saveti zaposlenih/Selekcionni odbor.

Ko mora biti uključen u postupak informisanja i konsultacija?

Ceo Evropski savet zaposlenih ili, ako je sporazumom predviđeno da se postupak odvija na nivou Selekcionog odbora, mora se proširiti tako da uključuje članove Evropskog saveta zaposlenih dotičnih zemalja. Predstavnici lokacija na koje se okolnosti ili predviđene mere direktno odnose, a koji nisu članovi Evropskog saveta zaposlenih, moraju biti uključeni u ceo postupak.



Raspoloživa sredstva i troškovi - Opšti pristup raspoloživim sredstvima i troškovima

Finansijski i materijalni resursi se dodeljuju Evropskom savetu zaposlenih (vidi član 6.f), sporazum Evropskog saveta zaposlenih mora detaljno opisati ova sredstva i uključiti najmanje odredbe o troškovima koje snosi kompanija, jezicima, ekspertima, slobodnom vremenu i sredstvima komunikacije.

Sve neophodne troškove u vezi sa radom Evropskog saveta zaposlenih mora da snosi rukovodstvo, a ne samo troškove koji su uključeni u prisustvovanje sastancima. Sporazum bi mogao da sadrži opštu izjavu kojom će članovi Evropskog saveta zaposlenih imati na raspolaganju sva sredstva koja su im potrebna za ostvarivanje svojih prava i dužnosti prema sporazumu.

Radni jezik, tumačenje i prevođenje

Za sve sastanke mora se obezbediti simultano prevođenje na sve neophodne jezike. Nije prihvatljivo ograničiti broj potrebnih jezika zbog troškova. Svi članovi Evropskog saveta zaposlenih moraju biti u stanju da razumeju i aktivno učestvuju na sastancima.

Jezička obuka se ne može koristiti kao izgovor za otkazivanje prevođenja. Ipak, ova obuka je neophodna kako bi se članovima Evropskog saveta zaposlenih omogućilo da steknu dovoljno znanja o jeziku koji im je zajednički za komunikaciju izvan sastanaka.

Prevodioci moraju biti kvalifikovani profesionalci. Menadžment nema pravo da imenuje ljude koji će služiti kao tumači/prevodioci.

Svi dokumenti moraju biti prevedeni na potrebne jezike od strane profesionalnih prevodilaca kako bi se garantovao kvalitet tekstova.

Prema organizacijama poslodavaca, ovi zahtevi za prevođenjem su preveliki. Nije neprikladno zahtevati znanje dovoljnog nivoa engleskog ili drugih jezika koji se široko koriste u kompaniji.



Stručnost

A distinction must be made between at least two types of experts: o one external expert who is a trade union Coordinator and who assists the EWC as permanent adviser. The Coordinator must have the right to attend all meetings, including EWC plenary meetings and Select Committee meetings.

Ostale eksperte Evropski savet zaposlenih može pozvati s vremena na vreme kada im je potrebna ekspertiza u određenoj oblasti.

Pauza

Vreme putovanja i vreme koje članovi Evropskog saveta zaposlenih i izabranog odbora provedu na plenarnim, pripremim i informativnim sastancima, kao i na obuci, moraju se računati kao radno vreme i oni moraju biti plaćeni u skladu sa tim.

Pored toga, članovima Evropskog saveta zaposlenih mora se dati potrebno slobodno vreme za bavljenje zadacima i odgovornostima koje mandat podrazumeva. Ovo slobodno vreme takođe mora da se računa kao radno vreme.

Izveštavanje na nacionalnom/ lokalnom nivou

U okviru svojih zadataka, članovi Evropskog saveta zaposlenih imaju obavezu da izveštavaju predstavnike zaposlenih, ili u odsustvu odgovarajućih struktura, celokupnu radnu snagu, o radu Evropskog saveta zaposlenih. (Vidi direktivu Evropskog saveta zaposlenih, tačka 10.2).

Nije dovoljno ograničiti dužnost izveštavanja na opštu izjavu koju su zajednički izdali rukovodstvo i Evropski savet zaposlenih, nakon sastanaka Evropskog saveta zaposlenih. Članovi Evropskog saveta zaposlenih ne bi trebalo da budu lišeni mogućnosti da lično komuniciraju sa zaposlenima koje predstavljaju, bez ikakvog ometanja od strane rukovodstva.

Predstavnici zaposlenih će generalno koristiti uspostavljena nacionalna tela za predstavljanje zaposlenih i izveštavanje onih koje predstavljaju.



Obuka

Direktiva Evropskog saveta zaposlenih propisuje da se članovima Evropskog saveta zaposlenih mora obezbediti obuka bez gubitka zarada (vidi član 10.4). Obuka je zaista od suštinskog značaja kako bi se članovima Evropskog saveta zaposlenih omogućilo da pravilno obavljaju svoje dužnosti. Obuke se moraju smatrati sastavnim delom njihovog mandata i plaćati kao radno vreme.

Sve troškove obuke, uključujući putne troškove i troškove smeštaja, mora da pokrije menadžment kompanije.

Dok se potrebe za obukom mogu identifikovati u diskusijama sa menadžmentom, Evropski savet zaposlenih je u najboljoj poziciji da proceni kakva vrsta obuke je potrebna. Shodno tome, članovi Evropskog saveta zaposlenih „moraju biti u mogućnosti da pohađaju obuku koja im je potrebna“ (direktiva Evropskog saveta zaposlenih, uvodna izjava 33).

Važno je razlikovati individualnu obuku i kolektivnu obuku usmerenu na ceo Evropski savet zaposlenih. Obe mogućnosti moraju biti predviđene ugovorom.

Poverljivost

Direktiva Evropskog saveta zaposlenih nije od velike pomoći u definisanju koje informacije su poverljive i kako postupati sa njima. Njen član 8 ostavlja državama članicama da se bave ovim pitanjem. IndustriAll Europe je stoga razvila neke osnovne principe koje treba integrisati u bilo koji sporazum Evropskog saveta zaposlenih.

Dijalog koji se odvija u okviru Evropskog saveta zaposlenih mora biti otvoren i transparentan. Poverljivost mora obuhvatiti samo one informacije koje su izričito i razumno označene kao takve. Tretiranje svake informacije kao poverljive nije prihvatljivo jer bi sprečilo članove Evropskog saveta zaposlenih da ispunjavaju svoje dužnosti, posebno u komunikaciji sa nacionalnim zaposlenima ili organima predstavništva zaposlenih.

Da bi se izbegla zloupotreba klasifikacije informacija kao poverljivih, centralni menadžment mora da pruži objašnjenje zašto takve informacije moraju ostati poverljive i koliko dugo se primenjuje princip poverljivosti.

Ova obaveza (takode za spoljne eksperte) mora nastaviti da se primenjuje i nakon isteka mandata članova Evropskog saveta zaposlenih, ali samo dok informacije ostaju poverljive.



Trajanje sporazuma, izmene i dopune i klauzula o raskidu

Direktiva Evropskog saveta zaposlenih (vidi član 6g) propisuje da sporazum Evropskog saveta zaposlenih mora uključivati datum njegovog stupanja na snagu i njegovo trajanje, aranžmane za izmenu ili raskid i slučajeve u kojima će se o sporazumu ponovo pregovarati i postupak za njegovo ponovno pregovaranje, uključujući i, po potrebi, kada se menja struktura kompanije.

Sporazum može biti na neodređeno vreme ili na određeno vreme, ali uvek mora da sadrži odredbu kojom se osigurava da ga članovi Evropskog saveta zaposlenih mogu raskinuti ako smatraju da više ne ispunjava njihova očekivanja. Dakle, navođenje da će sporazum i dalje važiti do potpisivanja novog sporazuma, znači da delegati mogu biti primorani da ga sprovedu na neodređeno vreme. Ovo se obavezno mora izbeći, osim ako je novi sporazum izuzetno dobar. Odredbe o izmenama i dopunama sporazuma Evropskog saveta zaposlenih moraju se jasno razlikovati od odredaba o njegovom raskidu. Zaista, članovima Evropskog saveta zaposlenih mora se dati mogućnost da s vremena na vreme procene svoj sporazum, npr. pre isteka mandata, i da predlože izmene kako bi ispravili navedene nefunkcionalnosti ili prilagodili sporazum poboljšanoj praksi. U svakom slučaju, kada bi došlo do promene u direktivi Evropskog saveta zaposlenih, sporazum bi morao biti prilagođen izmenjenom zakonu.



Primer

Koje su sankcije za infrigaciju prava Evropskog saveta zaposlenih?

EWC Academy News - 4/2021

‘Poslednjih godina došlo je do porasta sudskih sporova u vezi sa Evropskim savetom zaposlenih. Većina slučajeva odnosila se na anglosaksonske grupe, uglavnom iz SAD, i kompanije u ambalažnoj industriji. Jedan od fokusa bila je Velika Britanija, gde su se, pre Bregzita, svake godine podnosile desetine tužbi pred Evropskim savetom zaposlenih. Evropski saveti zaposlenih su uspeli da pobeđu u mnogim od ovih slučajeva. Međutim, do sada su samo u Francuskoj i Belgiji uspeli da dobiju naloge za privremeno zaustavljanje sprovođenja mera. Nekoliko pokušaja u Nemačkoj i Holandiji je propalo.

Direktiva EU o osnivanju Evropskog saveta zaposlenih navodi u uvodnoj izjavi 35: „Države članice moraju preduzeti odgovarajuće mere u slučaju nepoštovanja obaveza utvrđenih ovom direktivom“ Uvodna izjava 36 govori o „sankcijama koje su efikasne, odvratajuće i srazmerne težini krivičnog dela“. Ali šta je efikasna i odvratajuća sankcija? U Francuskoj je najviša novčana kazna ikada izrečena bila 15.000 evra, a u Velikoj Britaniji 40.000 funti. U Nemačkoj nikada nije izrečena novčana kazna. Osim toga, ne postoji sudska praksa Evropskog suda pravde po tom pitanju.

Opšta uredba EU o zaštiti podataka daje smernice. Na snazi je od maja 2018. godine. Član 83 predviđa novčane kazne koje moraju biti "delotvorne, proporcionalne i odvratajuće" i mogu iznositi do 4% ukupnog godišnjeg prometa na svetskom nivou u prethodnoj finansijskoj godini. Na osnovu ovog pravnog osnova, poverenik za zaštitu podataka i slobodu informacija iz Hamburga izrekao je novčanu kaznu od 35,3 miliona evra Hennes & Mauritz Online Shop-u u oktobru 2020. godine za čuvanje dosijea sa poverljivim informacijama o osoblju. Pošto je formulacija "delotvorna, srazmerna i odvratajuća" slična u oba pravna akta, ovaj red veličina mogao bi se primeniti i za kršenje zakona o Evropskom savetu zaposlenih. Neposredno pre kraja 2021. godine bile su u toku tri tužbe Evropskog saveta zaposlenih koje imaju potencijal da iznesu ovo pitanje sve do Evropskog suda pravde: jedna u Austriji, jedna u Nemačkoj i jedna u Irskoj.’

<https://www.ewc-news.com/en042021.htm#5>



Po mišljenju organizacija poslodavaca ovo je preopširna analogija, posebno zato što je potencijalna šteta prouzrokovana zloupotrebom podataka o ličnosti mnogo štetnija.

EVROPSKI SAVETI ZAPOSLENIH I RESTRUKTURIRANJE

Restrukturiranje u transnacionalnim kompanijama je trajno obeležje života i razvoja kompanije. Zapravo, upravo su transnacionalno restrukturiranje i ozloglašeni slučajevi zanemarivanja osnovnih prava radnika doveli do Direktive Evropskog saveta zaposlenih 1994. godine. Od tada smo imali različite faze i vrste restrukturiranja, koje su pokrenuli globalizacija i tehnološke promene ili su bile efekat promena tržišnih uslova specifičnih za sektor (npr. liberalizacija tržišta i trgovine). Trenutno se odvija ubrzano restrukturiranje: kompanije se suočavaju sa novim izazovima koji su rezultat brzih tehnoloških promena, podstaknutih digitalizacijom i povećanom konkurencijom ne samo iz zemalja sa niskim platama, već i iz novih poslovnih modela koji narušavaju tradicionalne (Google Car, Uber, itd.).

Poslovanje je obeleženo neprekidnim promenama, a restrukturiranje je jedan od najzastupljenijih pristupa koje su kompanije usvojile kao odgovor na promene. Uticaj globalizacije, poboljšanja informaciono-komunikacionih tehnologija, novi trendovi na radnom mestu i tržištima specifičnim za sektor, ali i promene regulatornih okvira i drugi faktori doprinose promenama i potrebi prilagođavanja i restrukturiranja.



Glavni oblici restrukturiranja

- **Interno restrukturiranje:** kada kompanija preduzme plan ukidanja radnih mesta koji nije povezan sa drugom vrstom restrukturiranja definisanom u nastavku.
- **Zatvaranje:** kada je kompanija ili industrijska lokacija zatvorena iz ekonomskih razloga koji nisu direktno povezani sa preseljenjem ili eksternalizacijom.
- **Stečaj:** kada kompanija ode u stečaj iz ekonomskih razloga koji nisu direktno povezani sa preseljenjem ili eksternalizacijom.
- **Autsorsing:** kada je aktivnost podugovorena sa drugom kompanijom u istoj zemlji.
- **Preseljenje:** kada aktivnost ostaje unutar iste kompanije, ali se premešta unutar iste zemlje.
- **Ofšoring/delokalizacija:** kada je aktivnost premeštena ili eksternalizovana van granica zemlje.
- **Spajanje/pripajanje:** kada se dve kompanije spajaju ili kada pripajanje uključuje interni program restrukturiranja usmeren na racionalizaciju organizacije smanjenjem broja zaposlenih.
- **Širenje poslovanja:** kada kompanija proširuje svoje poslovne aktivnosti i zapošljava nove radnike.

Spajanja i pripajanje, kao i osnivanje i zatvaranje preduzeća, samo su dva oblika korporativnog restrukturiranja. Međutim, oni nisu ni jedini ni najvažniji. Prema Evropskom monitoru restrukturiranja (ERM - European Restructuring Monitor), koji je na snazi od 2002. godine i kojim upravlja Evropska fondacija za poboljšanje životnih i radnih uslova (Eurofound), spajanja/pripajanja i zatvaranja/stečajevi činili su samo 2,2% odnosno 9,5% svih 1.500 slučajeva dokumentovanih u bazi podataka Evropskog monitora restrukturiranja. Pored stvaranja biznisa, najvažniji oblik restrukturiranja prema bazi podataka Evropskog monitora restrukturiranja je „unutrašnje restrukturiranje“, širok pojam koji se odnosi na korporativno restrukturiranje koje rezultira ukidanjem radnih mesta.



Uredba EU o pravima radnika i zaštiti u vezi sa restrukturiranjem

- Osnovna prava radnika u vezi sa informisanjem i konsultacijama;
- Prava na informisanje, konsultacije i učešće kako je utvrđeno u direktivama Evropskog saveta zaposlenih i Evropske kompanije (the European Company - SE);
- Propisi o socijalnoj zaštiti radnika pogođenih restrukturiranjem;
- Prava radnika u kontekstu ekonomskih propisa i propisa o privrednim društvima.

Osnovna prava na informacije i konsultacije za radnike, kao i na predstavljanje zaposlenih, garantuju se Ugovorima EU za svakog radnika u Evropi.

Prema Povelji Zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika (Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers) (9.12.1989), uspostavljanje unutrašnjeg tržišta mora dovesti i do poboljšanja uslova života i rada radnika u Evropskoj zajednici. Prema Povelji, ključne oblasti takvih poboljšanja su prava radnika u situacijama kolektivnog otpuštanja i stečaja.

Povelja takođe naglašava da se informacije, konsultacije i učešće radnika moraju razvijati na odgovarajući način, uzimajući u obzir praksu koja je na snazi u različitim državama članicama. Dalje osnovno pravo prema Povelji je da se informisanje, konsultacije i učešće moraju sprovesti blagovremeno, posebno u vezi sa operacijama restrukturiranja koje utiču na zapošljavanje radnika.

Prava na informisanje i konsultacije na nacionalnom nivou: Direktiva 2002/14/EZ Evropskog parlamenta i Saveta od 11. marta 2002. godine uspostavlja opšti okvir za informisanje i konsultovanje zaposlenih u Evropskoj zajednici.



Ako je vaš Evropski savet zaposlenih pogođen restrukturiranjem, kao što je spajanje, podela, delimično zatvaranje ili premeštaj sedišta, važno je iskoristiti poboljšanja koja su uvedena u preinačenoj Direktivi Evropskog saveta zaposlenih iz 2009, odnosno zakonsko pravo da se ponovo pregovara o sporazumu, tj. takozvana „klauzula o prilagođavanju” definisana u članu 13 preoblikovane Direktive. U slučaju „značajnih promena” transnacionalne kompanije i u slučaju nedostatka odgovarajućih odredbi u sporazumu Evropskog saveta zaposlenih ili sa suprotstavljenim odredbama u slučajevima kada su u pitanju dva ili više sporazuma Evropskog saveta zaposlenih, trebalo bi da dođe do pregovora o novom sporazumu (sporazumima) u skladu sa procedurom opisanom u Direktivi (uspostavljanje Specijalnog pregovaračkog tela, itd.). Ovo ponovno pregovaranje može biti pokrenuto ili inicijativom rukovodstva ili pismenim zahtevom najmanje 100 zaposlenih u najmanje dve države članice.

Važno je napomenuti da u kontekstu prekograničnih spajanja zakonodavni okvir EU garantuje određena prava zaposlenih. Ako je jedna od kompanija uključenih u spajanje uspostavila učešće zaposlenih na nivou odbora, moraju se poštovati određene procedure kako bi se zaštitilo ovo pravo.

U slučaju insolventnosti poslodavca, zaposleni i organi koji ih zastupaju treba da budu dobro upoznati sa Direktivom 2002/74/EZ o izmenama i dopunama Direktive Saveta 80/987/EEZ o približavanju zakona država članica koji se odnose na zaštitu zaposlenih u slučaju insolventnosti njihovog poslodavca

Direktiva predviđa minimalne standarde u pogledu potraživanja zaposlenih od poslodavaca koji su u stanju insolventnosti.

U slučaju prenosa i/ili spajanja kompanije, određena prava zaposlenih zaštićena su Direktivom 2001/23/EZ o približavanju zakona država članica koji se odnose na zaštitu prava zaposlenih u slučaju prenosa kompanije, preduzeća ili delova kompanije ili preduzeća.



Direktiva 2004/25/EZ o ponudama za preuzimanje pruža predstavnicima interesa zaposlenih proširene informacije, kao i prava na konsultacije u kontekstu preuzimanja: dok ima za cilj smanjenje ograničenja slobodnog kretanja kapitala zabranom svih vrsta odbrane od neprijateljskih preuzimanja, Direktiva ostavlja nacionalnim akterima značajan manevarski prostor. Što se tiče prava radnika, Direktivom je propisano da radnici moraju da dobiju ekstenzivne podatke o ponudi za preuzimanje i daje im pravo da daju svoje mišljenje/preporuku.

Evropski savet zaposlenih koji je blagovremeno uključen u restrukturiranje može imati nekoliko funkcija: trebalo bi da bude ključan u koordinaciji odgovora zaposlenih na restrukturiranje i da služi kao katalizator za kreiranje istinske evropske strategije ili delovanja. Evropski saveti zaposlenih treba koristiti za dobijanje više informacija i kupovinu vremena, što bi se moglo pokazati korisnim na lokalnom nivou, na kojem se može pregovarati o socijalnim planovima. Evropski saveti zaposlenih može da dovede neophodne eksperte da pomognu u proceni planova kompanije i predlože alternative; takođe može da podrži lokalne strategije vršenjem uticaja na menadžment na evropskom nivou.

Kao što su pokazala prethodna istraživanja, **Evropski saveti zaposlenih imaju potencijal da igraju aktivnu ulogu u transnacionalnom restrukturiranju kompanije** koje dopunjuje i artikuliše lokalne i nacionalne interese zaposlenih. Uprkos dobro poznatim izazovima vezanim za kulturne i jezičke razlike ili konkurenciju između različitih zemalja, kao i brojnim preprekama s kojima se suočava efikasna praksa Evropskog saveta zaposlenih zbog nedostatka saradnje rukovodstva, postoji nekoliko alata i instrumenata koje pruža zakonodavni okvir, koji se čini korisnim za mnoge Evropske savete zaposlenih.

Ključni instrument u ovom kontekstu je pravo na sazivanje vanrednog sastanka ne samo u cilju sastanka rukovodstva, već i u ciljususreta i razmene sa drugim predstavnicima zaposlenih, posebno sa onima sa lokalnih lokacija pogodnih restrukturiranjem.



Transnacionalno restrukturiranje kompanije - 10 osnovnih principa IndustriAll Europe

1. Razviti sistem blagovremenog upozoravanja

U multinacionalnim kompanijama treba promovisati redovnu razmenu informacija. To je od suštinskog značaja za izgradnju međusobnog poverenja i pripremu za bližu saradnju. Tamo gde su uspostavljeni Evropski saveti zaposlenih, koordinator Evropskog saveta zaposlenih može igrati ključnu ulogu u podsticanju transnacionalne saradnje.

Bilo kakve glasine o planu restrukturiranja treba proveriti, posebno sa kolegama iz drugih zemalja, kako bi se brzo potvrdile ili demantovale vesti. Ukoliko se informacija potvrdi, mora se što je više moguće obelodaniti zainteresovanim stranama, odnosno nacionalnim službenicima, koordinatoru Evropskog saveta zaposlenih i članovima Evropskog saveta zaposlenih, na način koji omogućava brzu reakciju. Predviđanje je preduslov za uticaj na proces donošenja odluka.

Formalni zahtev za dodatne informacije, npr. u slučaju glasina, treba uputiti relevantnom nivou menadžmenta.

2. Obezbediti potpunu usklađenost sa pravima na informacije i konsultacije na nacionalnom i evropskom nivou

Pristup relevantnim informacijama je od suštinskog značaja za razumevanje strategije kompanije i predlaganje alternativnih mera. Pored toga, radnici i njihovi predstavnici treba da imaju potrebno vreme da razviju ove alternativne predloge. Preduzeće se koraci kako bi se osiguralo da su radnici i njihovi predstavnici pravilno informisani i konsultovani i na nacionalnom i na evropskom nivou pre donošenja konačne odluke. Tamo gde postoji Evropski savet zaposlenih, prvo će biti zatražen vanredni sastanak Evropskog saveta zaposlenih u cilju dobijanja više informacija i dogovora o vremenskom okviru za konsultacije.

Prava učešća, tamo gde postoje, kao i povezivanje između nacionalnih i evropskih nivoa, biće razvijani.

3. Uspostaviti evropsku sindikalnu mrežu

Ako se bude smatralo potrebnim, formiraće se evropska sindikalna koordinaciona grupa. Ideja je da se oko istog cilja okupe svi potencijalni akteri: sindikalni zvaničnici iz dotičnih sindikata, članovi Evropskog saveta zaposlenih, koordinator Evropskog saveta zaposlenih i predstavnici radnika koji sede u Izvršnim/nadzornim odborima. Ovo telo će biti pokretačka snaga evropske strategije i uspostavljanja evropskog i koordinisanog odgovora.



4. Obezbediti potpunu transparentnost informacija

Stvaranje klime poverenja i sigurnosti među kolegama u različitim zainteresovanim zemljama je preduslov za zajednički i koordinirani odgovor. U tom pogledu treba postići potpunu transparentnost informacija. Pregovori neće biti zaključeni pre nego što sindikati i/ili predstavnici radnika dobiju dovoljno informacija, budu propisno konsultovani i pre nego što se uspostavi zajednička strategija na evropskom nivou.

5. Izraditi platformu zajedničkih zahteva

Izradiće se platforma zajedničkih zahteva kako bi se rukovodstvu i različitim zainteresovanim stranama signalizirala pozicija i namera radnika da se ujedine i razviju koordinirane akcije. Osnovni zahtevi će morati da budu dopunjeni razvojem verodostojnog i koherentnog alternativnog koncepta koji kombinuje industrijski plan sa društveno prihvatljivim merama. Treba razmotriti mogućnost dovođenja eksternih stručnjaka sa ciljem da pomognu u vezi sa ovim pitanjem. Tamo gde postoji Evropski savet zaposlenih, koordinator industriAll Europe Evropskog saveta zaposlenih će imati ključnu ulogu u pokretanju takve platforme. Platforma će biti izrađena u saradnji sa nacionalnim sindikatima i Evropskim savetom zaposlenih.

6. Predvideti dogovorena rešenja prihvatljiva za sve

Sindikati će, zajedno sa Evropskim savetom zaposlenih, nastojati da promovišu pregovore bilo na nacionalnom ili evropskom nivou koji garantuju da se restrukturiranjem upravlja na društveno odgovoran način širom Evrope. Ispitaće se sve mogućnosti za ublažavanje socijalnih posledica (smanjenje radnog vremena, preraspodela posla, prevremeno penzionisanje, prekvalifikacija, reklasifikacija itd.). Minimalni standardi za socijalni plan biće definisani širom Evrope. Nikakvi pregovori na nacionalnom nivou ili u okviru jedne kompanije neće biti zaključeni pre nego što dotične kolege na evropskom nivou budu obaveštene i konsultovane.



7. Razviti komunikacionu strategiju

Upravljanje uticajem je jedan od ključeva uspeha vaše strategije. Prve reakcije, političku platformu, zaključke i odluke treba odmah da prenesu štampa, sindikati, radnici, političari itd. Da bi se osiguralo da je kampanja „okrenuta prema radnicima“, članovi i radnici moraju biti u potpunosti informisani. Komunikacija sa spoljnim svetom je takođe od suštinskog značaja. Političari, poslanici Evropskog parlamenta ili bilo ko sa uticajem može da se okupi za vašu stvar.

8. Predvideti prekogranične aktivnosti

Može se razmotriti prekogranično delovanje. Mobilizacija treba da bude zasnovana na radnicima i kreativna. Evropski dan akcije je jedan od mnogih instrumenata koji se mogu predvideti. Drugi se mogu razviti u skladu sa nacionalnim praksama i tradicijama pod uslovom da čine naš cilj i naše zahteve vidljivijim.

9. Istražiti sve zakonske mogućnosti kako bi se osiguralo da se radnici čuju

U slučaju spajanja, radnici imaju pravo da budu saslušani u postupku kontrole spajanja koji sprovodi Evropska komisija. Ovom procedurom Evropska komisija će odlučiti da li će planirano spajanje/pripajanje dovesti do zloupotrebe dominantnog položaja. Radnici mogu da zatraže konsultacije od strane Evropske komisije o zloupotrebi dominantnog položaja i pokrenu pitanje socijalnih posledica.

10. Obavezujuća obaveza

Svaka dogovorena strategija i svaka odluka doneta na evropskom nivou treba da bude obavezujuća za sve zainteresovane aktere i sprovedena na nacionalnom nivou.



IZAZOVI ZA EVROPSKI SAVET ZAPOSLENIH KOJI PROIZILAZE IZ PANDEMIJE COVID-19

Uživo, hibridno, onlajn? Format sastanaka Specijalnog pregovaračkog tela, Evropskog saveta zaposlenih i Societas Europaea - Saveta zaposleni nakon COVID-19

Zajedničke preporuke evropskih sindikalnih federacija koordinatorima Evropskog saveta zaposlenih /SE i predstavnicima radnika u Specijalnom pregovaračkom telu, Evropskom savetu zaposlenih i SE, jun 2022.

Kako je pandemija COVID-19 sprečila sastanke licem u lice, Specijalna pregovaračka tela, Evropski saveti zaposlenih i Saveti zaposlenih u kompanijama sa statusom Societas Europaea funkcionisali su u vanrednim okolnostima tokom protekle dve godine. Onlajn i hibridne (delimično na mreži, delimično fizičke) videokonferencije poslužile su kao privremeno rešenje za nastavak socijalnog dijaloga sa rukovodstvom i obezbeđivanje kontinuiranih informacija i konsultacija o ključnim pitanjima za evropske radnike.

Sada kada se ukida socijalno distanciranje i ograničenja putovanja, evropske sindikalne federacije tvrde da su sastanci licem u lice norma za izgradnju efikasnog rada Specijalnih pregovaračkih tela, Evropskih saveta zaposlenih i Saveta zaposlenih i konkretne komunikacije među delegatima. U nekim zemljama, kao što je Nemačka, odluke i glasovi Evropskih saveta zaposlenih važe samo ako se donesu na fizičkom sastanku. Iako su korisni u izuzetnim okolnostima i kao prilika za sazivanje više sastanaka nego što je planirano u vašem Evropskom savetu zaposlenih / Societas Europaea sporazumu, digitalni alati, kao što su videokonferencije i hibridni sastanci, ne smeju zameniti osnovno pravo Specijalnih pregovaračkih tela, Evropskih saveta zaposlenih i Saveta zaposlenih na sastanke licem u lice.

Rukovodstvo ni u kom slučaju ne bi trebalo jednostrano da odlučuje o formatu sastanka!

Evropske sindikalne federacije stoga preporučuju:



Organizovati sastanke Specijalnih pregovaračkih tela, Evropskih saveta zaposlenih i Saveta zaposlenih sa statusom Societas Europaea uživo

Sastanci uživo ostaju normalan način rada Specijalnih pregovaračkih tela, Evropskih saveta zaposlenih i Saveta zaposlenih sa statusom Societas Europaea. Pripremne i sastanak u cilju dobijanja povratnih informacija (debriefing) sa predstavnicima zaposlenih u Evropskih saveta zaposlenih i Saveta zaposlenih sa statusom Societas Europaea takode treba održati uživo, uz pomoć stručnih prevodilaca koji takode treba da budu prisutni u sali za sastanke.

Evropske sindikalne federacije smatraju da nije preporučljivo pribegavati hibridnim sastancima ili onlajn sastancima kada je reč o plenarnim sastancima Evropskog saveta zaposlenih ili Specijalnih pregovaračkih tela, naročito u početnoj fazi pregovora kada se članovi ne poznaju posebno dobro.

Ograničiti onlajn sastanke ili hibridne sastanke na manje grupe i dodatne sastanke

Sastanci onlajn ili hibridni sastanci mogu se predvideti za sastanke radnih grupa Evropskih saveta zaposlenih / Saveta zaposlenih sa statusom Societas Europaea (ukoliko postoje), ili za odbor za izbor Evropskih saveta zaposlenih ili Saveta zaposlenih sa statusom Societas Europaea, pod uslovom da ovi sastanci onlajn/hibridni sastanci odbora za izbor pomažu da se održavaju češći sastanci, pored onih koji su već planirani u vašem sporazumu o Evropskih saveta zaposlenih / Saveta zaposlenih.

Odluka o sazivanju sastanaka bilo sastanaka na mreži ili hibridnih sastanaka mora biti predmet sporazuma članova Evropskih saveta zaposlenih / Saveta zaposlenih sa statusom Societas Europaea i mora se odlučivati od slučaja do slučaja.

Ako odlučite da pribegnute sastancima na mreži ili hibridnim sastancima na trajnoj osnovi za sastanke radne grupe Evropskih saveta zaposlenih / Saveta zaposlenih sa statusom Societas Europaea i bilo koje dodatne sastanke izabranog odbora, možda ćete želeti da razmislite o prilagođavanju vašeg sporazuma Evropskih saveta zaposlenih / Societas Europaea u skladu sa tim. Ako je to slučaj, molimo vas da se povežete sa stručnjakom/koordinаторom sindikata koji pomaže vašem Evropskom savetu zaposlenih / Savetu zaposlenih sa statusom Societas Europaea i sa vašom evropskom sindikalnom federacijom.



Da bi se osigurali kvalitetni onlajn ili hibridni sastanci, evropske sindikalne federacije preporučuju sledeće principe:

1. Formalno se dogovoriti sa rukovodstvom o pravilima i posebnim uslovima za korišćenje sastanaka na mreži ili hibridnih sastanaka. Prvi cilj je da se osigura da svi delegati imaju jednaku korist od istih visokokvalitetnih uslova rada i da niko neće biti u nepovoljnom položaju (npr. ili time što nemaju pristup odgovarajućoj IT opremi ili time što nisu prisutni u prostoriji na hibridnom sastanku).

2. Tražiti najkvalitetniji videokonferencijski/hibridni sistem, odnosno onaj koji predviđa:

- Učešće putem videa, sa mogućnošću gledanja svakog učesnika na ekranu
- Simultano prevodenje na sve tražene jezike, koje obezbeđuju profesionalni prevodioci
- Mogućnost da svi učesnici zatraže reč
- Soba za ćaskanje, gde delegati mogu da komuniciraju tokom sastanka uz punu poverljivost
- Učešće eksternih stručnjaka (eksperata) i sindikalnih koordinatora koji pomažu Evropskom savetu zaposlenih / Savetu zaposlenih sa statusom Societas Europaea
- Visok nivo sajber bezbednosti i zaštite privatnosti, uz istovremeno obezbeđivanje da zaštitni zidovi i drugi mrežni bezbednosni uređaji ne sprečavaju delegate da sazivaju sastanke između sebe (bez menadžmenta), ili sprečavaju uključivanje spoljnih eksperata i koordinatora sindikata.

3. Obezbediti pristup i obuku u korišćenju videokonferencijskog sistema za sve delegate. Članovi Evropskih saveta zaposlenih i Saveta zaposlenih sa statusom Societas Europaea moraju imati pristup potrebnoj opremi (računar/tablet, brza internet veza, slušalice, veb kamera) i namenskoj kancelariji ili (kućnoj) prostoriji kako bi se omogućilo njihovo smisljeno učešće na sastanku. Pre održavanja prvog sastanka na mreži ili hibridnog sastanka mora se sprovesti obuka o izabranom videokonferencijskom sistemu, kao i testiranje samog sistema.

Naravno, na delegatima Specijalnih pregovaračkih tela, Evropskih saveta zaposlenih ili Saveta zaposlenih sa statusom Societas Europaea je da zajedno sa svojom sindikalnom federacijom odluče šta je najbolje, u zavisnosti od njihove specifične situacije, pod uslovom da se socijalni dijalog održava pod visokokvalitetnim uslovima. Ekspert/koordinator sindikata imenovan da pomogne vašem Specijalnom pregovaračkom telu, Evropskom savetu zaposlenih ili Savetu zaposlenih sa statusom Societas Europaea, kao i evropskim sindikalnim federacijama, ostaju vam na raspolaganju u potpunosti ukoliko imate bilo kakvih pitanja.



It should be noted that the position of the trade unions (the European industry federation IndustriaAll) outlined above is seen by most employers' organizations as a too restricting, situation should be managed on case by case basis.

OSTALI IZAZOVI: PRAVEDNA TRANZICIJA I DEKARBONIZACIJA; VEŠTAČKA INTELIGENCIJA, DIGITALIZACIJA, JEDNAKE MOGUĆNOSTI

Pravedna tranzicija i dekarbonizacija: praktične preporuke za Specijalno pregovaračko telo, Evropski savet zaposlenih ili Savet zaposlenih sa statusom Societas Europaea, Brisel 23. jun 2022.

- Razvijte sopstvenu sindikalnu strategiju
- Uključite se u svoje preduzeće
- Razgovarajte sa rukovodstvom

Mapiranje na mreži dobrih nacionalnih, sektorskih i kompanijskih praksi dostupno je na veb-sajtu industriAll Europe.

Proverite ovde: <https://justtransition.industrialall-europe.eu/>

Dobra praksa

- Zahtev za prijem godišnjeg izveštaja, uključujući izveštaj o održivosti, i da se o tome razgovara sa rukovodstvom.
- Kada (ponovo) pregovarate o svom sporazumu Evropskog saveta zaposlenih, dodajte dekarbonizaciju na listu tema za informisanje i konsultacije.
- Budite kritični u vezi sa informacijama koje ćete dobiti i označite pokušaje ekomanipulacije (greenwashing)!



Primer

EDF EWC

Evropski savet zaposlenih EDF -a (Électricité de France)

Sektor za energetiku

Evropski saveti zaposlenih od 2001. godine

U 2021. godini, preambula sporazuma Evropski savet zaposlenih EDF -a je revidirana na sledeći način:

Potpisnice se obavezuju da će sprovesti novu Izjavu o misiji EDF-a „Raison d'être“ u celom evropskom obimu Grupe, kao i da će doprineti njenoj izgradnji, posebno da će pratiti posvećenost Grupe i njenih evropskih zavisnih društava borbi protiv klimatskog zagrevanja, njegovim posledicama na poslovanje i radna mesta, kao i da će podržati ambicije Sporazuma o društveno odgovornom poslovanju EDF Grupe koji je jednoglasno potpisan 19. juna 2018. godine.

U ovoj perspektivi, Evropski savet zaposlenih je idealno mesto za analizu i razmenu stavova u vezi sa izazovima i mogućnostima glavnih trendova koji se javljaju u energetske industriji, bilo da su tehnološki ili zakonodavni, posebno zakonodavstvo na nivou EU, za procenu njihovog ekonomskog i radnog uticaja na podružnice Grupe, a samim tim i za procenu promena u okruženju u kojem Grupa primenjuje svoju strategiju.

S obzirom na socijalne i radne izazove energetske tranzicije i imperativ pravedne tranzicije u skladu sa Evropskim zelenim dogovorom i Pariskim klimatskim sporazumom, Evropski savet zaposlenih mora biti forum za dijalog o profesionalnim tranzicijama i pitanjima razvoja veština povezanih sa promenama koje donosi energetska tranzicija, u skladu sa zahtevima pravedne tranzicije.



Primer

Evropski savet zaposlenih Domo Chemicals-a

Hemijski sektor

Evropski savet zaposlenih od 1996. godine Sporazum Evropskog saveta zaposlenih o kojem je ponovo pregovarano 2021. godine uključuje jasno upućivanje na pravo da budete informisani i konsultovani o zelenoj strategiji kompanije.

Čl. 2.2 Informacije o opštem funkcionisanju Grupe

[...]

- Informacije predstavljene Evropskim savetom zaposlenih uključuju:
- Struktura kompanije Domo Chemicals i njeno rukovodstvo,
- Ekonomska i finansijska situacija (kao što je godišnji izveštaj),
- Evolucija poslovanja uključujući proizvodnju i prodaju,
- Bezbednosna, zdravstvena i ekološka politika,
- Društveno odgovorno poslovanje (uključujući kodeks ponašanja) i održivi razvoj,
- Opšti pravci socijalne politike projekata Grupe i ljudskih resursa

Čl. 2.3 Informisanje i konsultacije o transnacionalnim pitanjima

[...]

To bi uključivalo:

- Značajan razvoj u pogledu zapošljavanja,
- Strateške investicije preduzete na nivou grupe ili koje uključuju nekoliko zemalja,
- Suštinske promene u vezi sa organizacijom grupe,
- Uvođenje novih metoda rada ili novih procesa proizvodnje,
- Transferi proizvodnje i transfera tehnologije,
- Spajanja, pripajanja, smanjenje ili zatvaranje preduzeća ili ustanova
- Delove planova kolektivnog otpuštanja.
- Razvoj politike bezbednosti, zdravlja i zaštite životne sredine



Primer

Evropski savet zaposlenih Tata Steel Europe

Osnovni metalski sektor

Evropski savet zaposlenih od 2000. godine

Diskusije o uticaju dekarbonizacije na strategiju i poslovanje kompanije traju već nekoliko godina. Na zahtev Evropski savet zaposlenih Tata Steel Europe, osnovana je „radna grupa za dekarbonizaciju“ koja se prvi put sastala u junu 2021. godine. Sastoji se od 15 članova: 7 predstavnika kompanija koji vode dekarbonizaciju, i 8 predstavnika sindikata iz Velike Britanije i Holandije. Eksterni ekonomski ekspert koji redovno pomaže Evropskom savetu zaposlenih takođe učestvuje u radnoj grupi za dekarbonizaciju.

Radna grupa za dekarbonizaciju podstiče transparentnu debatu, razmenu najboljih praksi i pomaže sindikatima da razgovaraju sa menadžmentom o scenarijima dekarbonizacije Tata Steel grupe u Evropi koje su sami razvili.

IndustriAll Europe praktične preporuke o veštačkoj inteligenciji, Brisel 18. oktobar 2022. godine

Poslednjih godina pojavili su se pokušaji da se reguliše razvoj i upotreba veštačke inteligencije. Na globalnom nivou, UNESKO je usvojio preporuke o etici veštačke inteligencije (2021), dok je OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development - Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj) razradio principe veštačke inteligencije (2019) koji se fokusiraju na to kako vlade i drugi akteri mogu da oblikuju pristup vredan poverenja u veštačku inteligenciju usmeren na ljude. Na evropskom nivou, ekspertna grupa Evropske komisije na visokom nivou za veštačku inteligenciju izdala je etičke smernice za pouzdanu veštačku inteligenciju (2019).



Dobra praksa

Zatražite mapiranje svih sistema veštačke inteligencije koji postoje u vašoj kompaniji ili koji će uskoro biti implementirani (Gde? Koji? Zašto?).

Zamolite rukovodstvo da izradi procenu uticaja sistema veštačke inteligencije koji će se uvesti na radnom mestu, sa posebnim osvrtom na uticaj na osnovna prava (npr. rizici od diskriminacije) i na zapošljavanje (npr. broj pogođenih radnih mesta, potrebe za veštinama).

Predložiti menadžmentu stvaranje pozicije računovođe podataka, čija je dužnost da kontroliše i izveštava na godišnjem nivou o korišćenju sistema veštačke inteligencije, na način na koji finansijski računovođa kontroliše i izveštava o finansijskoj situaciji.

Ne čekajući konačno usvajanje Akta EU o veštačkoj inteligenciji, sindikati, uključujući predstavnike na nivou kompanije, treba da budu u ofanzivi kako bi oblikovali zakonitu, nediskriminatornu

- Čovek mora uvek da ima komandu i potpunu kontrolu. Opseg delovanja veštačke inteligencije mora biti jasno definisan i transparentan, kako za čoveka tako i za mašinu;
- Tolerancija adaptivnosti i grešaka mora biti jasno definisana;
- Odluke koje donosi algoritam moraju biti transparentne i osporive, posebno putem značajnih i trajnih konsultacija sa radnicima;
- Ne smeju se nametati nerazumni ciljevi;
- AI mora pomoći u oslobađanju ljudskog rada. Mora da poveća ljudski rad, a ne da ga zameni;



- Mora se napraviti prostor za kreativnije zadatke u bezbednom radnom okruženju.
- Svi radnici moraju da imaju odgovarajuće veštine na raspolaganju za rad sa veštačkom inteligencijom i treba razviti strategiju prekvalifikacije i usavršavanja koja obezbeđuje pravednu digitalnu tranziciju za sve.
- Hajde da oblikujemo digitalizaciju u multinacionalnim kompanijama, Preporuke koordinatorima Evropskog saveta zaposlenih / Societas Europaea i predstavnicima radnika u Evropskom savetu zaposlenih i Societas Europaea, Brisel, decembar 2020.

Kriza COVID-19 dodatno je ubrzala digitalizaciju naših radnih mesta: rad na daljinu proširio se širom Evrope, obrazovanje i obuka na mreži počeli su da budu uobičajena praksa, a videokonferencije su postepeno postale karakteristika našeg svakodnevnog života. Digitalne tehnologije i dalje podržavaju socijalno distanciranje na radnom mestu, zahvaljujući pametnoj zaštitnoj ličnoj opremi, mobilnim digitalnim uređajima za rad na daljinu, naprednim alatima za saradnju itd.

Digitalna transformacija naših industrija nije nova pojava. Ona se odvija pred našim očima. Kao što je istakla i kriza izazvana bolešću COVID-19, ona donosi podjednako mnogo šansi i rizika.



Primer

MERCK EUROFORUM

Farmaceutska industrija

Evropski savet zaposlenih (pod nazivom Euroforum) od 1996. godine Inspirisani zajedničkim projektom industriAll Europe / ECEG (European Chemical Employers Group - Evropska grupa poslodavaca u oblasti hemikalije) o digitalnoj transformaciji u hemijskoj industriji u kojoj je Merck aktivno učestvovao, menadžment i Evropski savet zaposlenih su zajednički odlučili da tu temu stave na dnevni red Evropskog saveta zaposlenih. Povodom godišnjeg sastanka u julu 2019. godine, delegati Evropskog saveta zaposlenih i predstavnici menadžmenta odvojili su vreme da razgovaraju o uticaju digitalizacije na Merck-u tokom četiri radionice. Razmatrana je potreba da se tranzicija prati kroz politike obuke i uključivanje radnika. Stručnjak iz oblasti digitalizacije podržao je sledeću plenarnu diskusiju i zaključke. Od tada su u toku razgovori o praćenju ove inicijative.

Primer

Evropski savet zaposlenih SAFRAN-a

Sektor vazduhoplovstva

Evropski savet zaposlenih od 2008. godine

Kompanija SAFRAN usvojila je sveobuhvatnu digitalnu strategiju pod nazivom „Fabrika budućnosti“ pre nekoliko godina. Početkom 2010. godine, grupa je prihvatila potpunu integraciju digitalnih tehnologija u svoje proizvodne procese: virtuelnu stvarnost, proširenu stvarnost, kobotiku, aditivnu proizvodnju, mašinsku obradu zatvorenih vrata, nedestruktivno testiranje; velike podatke; digitalni kontinuitet. Evropski savet zaposlenih Safran-a je preuzeo inicijativu da naruči studiju eksternih stručnjaka o tome kako se strategija „Fabrika budućnosti“ sprovodi u različitim zemljama. Studija je dostavljena u novembru 2018. godine.



Primer

ENGIE

Sektor za energetiku SAD
Evropski savet zaposlenih od 2001. godine (sa osnivačkom
kompanijom Gaz de France)

U novembru 2019. godine, Evropski savet radnika ENGIE i generalni
direktor ENGIE potpisali su zajedničku izjavu o predviđanju i
upravljanju društvenim, ekonomskim i organizacionim posledicama
digitalizacije u kompaniji. Menadžment ENGIE-a i Evropski savet
zaposlenih naglašavaju potrebu da se:

- Proceni uticaj digitalizacije na radna mesta i veštine i osmisli
strateško planiranje obuke
- Obezbedi odgovarajuća ravnoteža između poslovnog i privatnog
života, uključujući i sprovođenje prava na isključenje
- Poštuje zakonodavstvo u vezi sa zaštitom podataka zaposlenih
- Zaštite strateški podaci i osetljive informacije
- Uključite u socijalni dijalog na radnom mestu kako bi se izbegao
bilo kakav negativan uticaj digitalizacije na uslove rada

Zajednička izjava je postignuta nakon dve godine intenzivne
aktivnosti radne grupe koju je osnovao Evropski savet zaposlenih
kako bi se procenio uticaj digitalizacije na rad i uslove rada. Nakon
zajedničke izjave, Menadžment ENGIE-a i Evropski savet zaposlenih
objavili su svoju nameru da pokrenu pregovarački proces sa
evropskim sindikalnim federacijama u cilju postizanja evropskog
okvirnog sporazuma, prvobitno planiranog 2020. godine.



Praktične preporuke o jednakim mogućnostima

Jednake mogućnosti, raznolikost i nediskriminacija, Preporuke koordinatorima i predstavnicima radnika u Specijalnom pregovaračkom telu, Evropskom savetu zaposlenih i Societas Europaea, Brisel, jul 2022.

IndustriAll Europe promoviše jednakost, raznolikost i nediskriminaciju za inkluzivna i bezbedna radna mesta za sve:

- **Jednakost** znači osigurati da svi imaju jednake mogućnosti i da se prema njima ne postupa drugačije ili da se ne diskriminišu zbog njihovih karakteristika.
- **Raznolikost** se odnosi na uzimanje u obzir razlika među ljudima i grupama ljudi, i davanje pozitivne vrednosti tim razlikama.
- Principom **nediskriminacije** nastoji se garantovati da se prava ostvaruju bez diskriminacije bilo koje vrste.

Principi jednakosti, raznolikosti i nediskriminacije su sadržani u Povelji EU o osnovnim pravima. Stoga se primenjuju širom EU i izvršne su pred sudovima.

POVELJA EU O OSNOVNIM PRAVIMA

Član 20 - Jednakost pred zakonom

Svi su jednaki pred zakonom.

Član 21 - nediskriminacija

1. Zabranjena je svaka diskriminacija po bilo kojoj osnovi kao što su pol, rasa, boja kože, etničko ili socijalno poreklo, genetske karakteristike, jezik, religija ili uverenje, političko ili bilo koje drugo mišljenje, pripadnost nacionalnoj manjini, imovina, rođenje, invaliditet, starost ili seksualna orijentacija.

2. U okviru primene Ugovorâ i ne dovodeći u pitanje bilo koju od njihovih posebnih odredbi, zabranjena je svaka diskriminacija na osnovu državljanstva.



Član 23 - Ravnopravnost žena i muškaraca

Jednakost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim oblastima, uključujući zapošljavanje, rad i platu.

Načelo ravnopravnosti ne sprečava održavanje ili donošenje mera kojima se predviđaju posebne prednosti u korist nedovoljno zastupljenog pola.

[...]

Član 26 - Integracija osoba sa invaliditetom

Unija priznaje i poštuje pravo osoba sa invaliditetom da imaju korist od mera koje su osmišljene da obezbede njihovu nezavisnost, socijalnu i profesionalnu integraciju, kao i njihovo učešće u životu zajednice.

Dobra praksa

- Zahtev da primite godišnji izveštaj, uključujući izveštaj o održivosti/nefinansijski izveštaj, koji je objavila vaša kompanija, i da o tome razgovarate sa rukovodstvom.
- Kada (ponovo) pregovarate o svom sporazumu Evropskog saveta zaposlenih, dodajte politiku jednakih mogućnosti na listu tema za informisanje i konsultacije.
- Ukoliko vaša kompanija ima sedišta u zemlji sa strožim zahtevima za planove jednakosti (na primer, Španija ili Francuska), možete zatražiti da se sličan postupak sprovede za sve lokacije i zemlje.

Primer

ENGIE

Sektor za energetiku SAD

Evropski savet zaposlenih od 2001. godine (sa osnivačkom kompanijom Gaz de France)

U 2017. godini, evropske sindikalne federacije, industriAll Europe, EPSU (European Public Service Union - Evropska unija javnih službi) i EFBWW (European Federation of Building and Woodworkers - Evropska federacija građevinara i drvoprerađivača), postupajući po mandatu evropske sindikalne pregovaračke grupe, potpisale su evropski sporazum sa menadžmentom Engie o profesionalnoj ravnopravnosti žena i muškaraca. Evropski sporazum prevazilazi zapošljavanje, obuku i razvoj karijere kako bi se takođe bavio, npr. rodno neutralnim roditeljskim odsustvom ili jednakom platom za ekvivalentne kvalifikacije i pozicije. Sadrži odredbe o promeni stavova i sprečavanju seksualnog uznemiravanja i seksističkog ponašanja.



Primer

SILGAN WHITE CAP Evropski savet zaposlenih

Sektor za metalnu i plastičnu ambalažu

Evropski savet zaposlenih od 2009. godine

U Silgan White Cap sporazumu Evropskog saveta zaposlenih navodi se (čl. 3.1):

Evropski savet zaposlenih će biti osnovan na nivou Silgan White Cap GmbH Central Management i imaće svoje sedište u Hanoveru, Nemačka. Sastoji se od zaposlenih u kompaniji koje su izabrali ili imenovali predstavnici zaposlenih ili, u odsustvu istih, ceo organ zaposlenih u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom ili praksom. Muškarci i žene treba, koliko je to moguće, da budu zastupljeni u Evropskom savetu zaposlenih srazmerno njihovom broju.

ZAKLJUČCI

Kao što se zna, trenutno se radi na izmeni direktive Evropskog saveta zaposlenih. Podsticaj za njih bili su izveštaji koji su se pojavili u Evropskom parlamentu (izveštaj Gabriele Bišof i Denisa Radtkea). Evropska komisija je prihvatila očekivanja Parlamenta i ulazi u konsultacije sa evropskim socijalnim partnerima. Rad je usmeren na jačanje institucija Evropskog saveta zaposlenih (između ostalog, pristup sudu) i stvaranje efikasnog mehanizma sankcija. Iz ovih razloga, preporučljivo je pratiti razvoj zakonodavstva u oblasti Evropskog saveta zaposlenih.

Aneks 1 - Pozicija ETUC (European Trade Union Confederation - Evropska konfederacija sindikata) i BusinessEurope u prvoj fazi konsultacija

Aneks 1 - Pozicija ETUC (European Trade Union Confederation - Evropska konfederacija sindikata) i BusinessEurope u prvoj fazi konsultacija

Nesumnjivo je da je pravo na informisanje i konsultacije čvrsto ukorenjeno u pravu EU¹ i Evropskom pravu² kao i da se ogleda u evropskom stubu socijalnih prava.

¹ Član 27 Povelje o osnovnim pravima predviđa: Radnicima i njihovim predstavnicima mora se blagovremeno garantovati, na odgovarajućim nivoima, informisanje i konsultacije u slučajevima i pod uslovima predviđenim pravom Unije i nacionalnim zakonima i praksom.

² Član 21 Evropske socijalne povelje navodi U cilju obezbeđivanja efikasnog ostvarivanja prava radnika da budu informisani i konsultovani u okviru preduzeća. Strane se obavezuju da preduzmu ili promovišu mere kako bi omogućile radnicima ili njihovim predstavnicima, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i praksom:



Ovde nema prostora za razradu pitanja prava zaposlenih da budu informisani i konsultovani na individualnoj ili kolektivnoj osnovi. Primarna referenca u sekundarnom pravu je Direktiva 2002/14/EZ Evropskog parlamenta i Saveta od 11. marta 2002. godine o uspostavljanju opšteg okvira za informisanje i konsultovanje zaposlenih u Evropskoj zajednici. Mogu se postaviti brojna pitanja u vezi sa pravom na informisanje i konsultacije. Prvo pitanje je da li Direktiva predviđa individualno i/ili kolektivno pravo na informisanje i konsultacije? Nije jasno da li se informacije i konsultacije moraju ili mogu pružiti pojedinačnom zaposlenom (da li se radi o „direktnom“ ili „indirektnom“ pravu na informacije i konsultacije). Postavlja se i pitanje da li države članice moraju da obezbede neku vrstu mehanizma konsultacija u slučaju da radnici ne uspostave (pokažu inicijativu predviđenu zakonom) predstavničko telo³.

U ovom trenutku potrebno je obratiti se instituciji Evropskih saveta zaposlenih - tj. pravu na informisanje i konsultacije na transnacionalnoj osnovi. Pored toga, treba predstaviti i tekuće procese u ovoj oblasti u EU.

a. Da redovno ili blagovremeno i na pristupačan način pribavlja informacije o ekonomskoj i finansijskoj situaciji preduzeća koje ih zapošljava, pod uslovom da određene informacije, čije obelodanjivanje može biti štetno za preduzeće, ne smeju biti obelodanjene ili će biti obelodanjene na poverljivoj osnovi;

b. i da se blagovremeno konsultuju o predviđenim odlukama koje mogu značajno uticati na interese zaposlenih, a posebno one odluke čiji efekti mogu imati ozbiljan uticaj na stanje zaposlenosti u preduzeću

³Treba napomenuti da je Sud pravde Evropske unije (SPEU) - (Court of Justice of the European Union - CJEU) zaključio da kada zaštita koju pruža pravo EU (u ovom konkretnom slučaju, kolektivna otpuštanja) zavisi od prava na informisanje i konsultacije radnika preko njihovih predstavnika, država članica krši pravo EU ako nema efektivnu mogućnost da imenuje predstavnike radnika[1]. Drugim rečima, takvo imenovanje je neophodno da bi mehanizam informisanja i konsultacija bio efikasan. U nekim zemljama (na primer Belgija, Francuska i Luksemburg), osnivanje tela za predstavljanje zaposlenih od strane poslodavca je obavezno po zakonu. U drugim zemljama to je regulisano kolektivnim ugovorima (npr. Češka, Danska, Švedska). Ipak, u drugim zemljama, zakonom su definisani pragovi (minimalni broj zaposlenih) potrebni za pokretanje postupka koji dovodi do osnivanja predstavničkog tela. Pitanje koje se pojavilo 2011. godine, ali i dalje ostaje relevantno, je da li su prava na dobrovoljno zastupanje koja trenutno preovladaju u državama članicama dovoljna za postizanje cilja izraženog u Direktivi[1]. Core navedeni komentari služili su kao signal raznolikosti modela za pravo na informisanje i konsultacije o nacionalnoj dimenziji.



U 2019. godini. Evropski parlament je odlučio da pripremi dva samoinicijativna izveštaja u vezi sa uključivanjem zaposlenih na nivou kompanije kao sredstvo za podsticanje demokratije na radnom mestu i, posebno, jačanje funkcionisanja Evropskih saveta zaposlenih.

Prvi izveštaj je nezakonodavni izveštaj o demokratiji na radnom mestu, objavljen u decembru 2021. godine. (2021/2005 (INI))⁴ 36. Obuhvata oblasti informisanja, konsultacija i učešća radnika, sindikata, radničkih saveta, kao i neke aspekte prava privrednih društava i korporativnog upravljanja.

Drugi izveštaj je zakonodavni samoinicijativni izveštaj o reviziji Direktive o evropskim radničkim savetima (2019/2183 (INL)), koji je Evropski parlament usvojio 2. februara 2023. godine. Cilj mu je da „ojača Evropske savete zaposlenih“. Cilj je da se „ojačaju Evropski saveti zaposlenih i njihov kapacitet da ostvare svoje pravo na informisanje i konsultacije i poveća broj Evropskih saveta zaposlenih, uzimajući u obzir različite sisteme industrijskih odnosa u državama članicama“.

Dokument sadrži aneks koji sadrži predložene zakonodavne izmene preinačene direktive, uključujući, između ostalog:

- širi koncept „transnacionalnih pitanja“; informacije i konsultacije Evropskog saveta zaposlenih treba da razmatraju ovo pitanje;
- revidiranu definiciju „konsultacija“, tj. zahtev da Evropski saveti zaposlenih dobiju obrazložen odgovor na njihovo mišljenje pre nego što rukovodstvo donese odluku, i uveravanje da menadžment mora uzeti u obzir ovo mišljenje;
- zahteva od država članica da predvide zabranu, pri čemu se odluka kompanije može suspendovati u slučaju kršenja zahteva za informisanje i konsultacije, i da uvedu finansijske sankcije do 20 miliona evra ili 4% godišnjeg prometa, kao i isključenje iz javnih nabavki i bespovratnih sredstava;

⁴ Rezolucija Evropskog parlamenta od 16. decembra 2021. godine o demokratiji na radnom mestu: Evropski okvir za prava učešća zaposlenih i revizija Direktive Evropskog saveta zaposlenih



- zahteva od kompanija da Evropskom savetu zaposlenih dostave objektivne kriterijume za utvrđivanje da li je pitanje poverljivo i koliko dugo, i zahteva od kompanija da obezbede poverljivost informacija i konsultacija;
- stroži rokovi za uspostavljanje Evropskih saveta zaposlenih (do 18 meseci za pregovore o sporazumu o uspostavljanju Evropskog saveta zaposlenih);
- uklanjanje isključenja učesnika na tržištu koji su zaključili sporazume pre stupanja na snagu Direktive iz njenog delokruga i proširenje izmenjenih odredaba na učesnike na tržištu koji su zaključili sve vrste postojećih sporazuma o informisanju i konsultacijama.

Evropska komisija je 1. marta 2023. godine, u odgovoru Evropskom parlamentu, pozdravila rezoluciju Evropskog parlamenta na osnovu člana 225. UFEU-a (Ugovor o funkcionisanju Evropske unije - TFEU - Treaty on the Functioning of the European Union). U skladu sa političkom obavezom koju je predsednica Ursula fon der Lajen preuzela u svojim političkim smernicama za rezolucije koje je usvojio Evropski parlament u skladu sa članom 225. UFEU-a, Komisija je posvećena predstavljanju zakonodavnog predloga uz puno poštovanje principa proporcionalnosti, supsidijarnosti i bolje regulative⁵. Kako je navela Evropska komisija, predlozi Evropskog parlamenta, uključujući konkretne predloge navedene u aneksu rezolucije, biće ocenjeni u svetlu obezbeđivanja pravne sigurnosti za radnike i poslodavce i zaštite i promovisanja zapošljavanja i industrijske aktivnosti u EU.

⁵ DODATNE INFORMACIJE

Pokretanje procesa javnih konsultacija sa evropskim socijalnim partnerima

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sr/ip_23_2141

Osnovni podaci o Evropskim savetima zaposlenih u Evropskoj uniji

<https://www.ewcdb.eu/>

Stav Evropskog parlamenta - https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0028_EN.html

Evaluacija Direktive sprovedena 2018. godine. - <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=707&furtherNews=yes&newsId=9102>

10 zahteva ETUC-a (European Trade Union Confederation - Evropska konfederacija sindikata) - <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-paperfor-modern-ewc-directive-digital-era>



Ova evaluacija će uključivati prikupljanje podataka i dokaza i sveobuhvatnu procenu problema i faktora povezanih sa postojećim Evropskim savetima zaposlenih, kao i pitanja istaknuta u rezoluciji Parlamenta. U svom odgovoru, Komisija je dalje navela da će pokrenuti konsultacije u dve faze sa socijalnim partnerima EU u skladu sa članom 154. UFEU-a i da socijalni partneri takođe mogu odlučiti da deluju putem sporazuma u skladu sa članom 155. UFEU-a. Ova akcija Evropske komisije omogućava da se pređe na predstavljanje u stavu 2 Uporednog izveštaja stavova EU zastupljenosti radnika u vidu Evropske konfederacije sindikata, s jedne strane, i EU zastupljenosti poslodavaca u vidu BusinessEurope, s druge strane.

Stav ETUC i BusinessEurope izražen u prvoj fazi konsultacija.

Stav BUSINESSEUROPE

Po mišljenju BusinessEurope (stav od 25. maja 2023. godine izražen u prvoj fazi konsultacija od strane Evropske komisije), filozofija koja stoji iza Direktive Evropskog saveta zaposlenih jeste i treba da ostane da se socijalnim partnerima na nivou kompanije, koji najbolje poznaju svoju kompaniju, pruži prostor za pregovaranje o aranžmanima koji odgovaraju njihovoj situaciji, umesto nametanja standardnog šablona svima.

BUSINESSEUROPE naglašava da je najbolji politički pristup EU daljem unapređenju prakse Evropskog saveta zaposlenih da ohrabri i podrži praktičare Evropskog saveta zaposlenih da im pomognu da uspostave više Evropskih saveta zaposlenih u okviru Direktive i poboljšaju praksu postojećih. Organizacija naglašava da mnoge federacije članice i sektorske asocijacije na nivou EU i na nacionalnom nivou koje su članice BusinessEurope već pružaju široku podršku svojim kompanijama članicama u uspostavljanju i vođenju Evropskih saveta zaposlenih. To uključuje, na primer, izradu korak-po-korak vodiča koji ocrtavaju funkcionisanje Evropskog saveta zaposlenih, rezimiraju postojeće zakonodavstvo ili daju konkretne preporuke.



Prema organizaciji, izveštaj Evropskog parlamenta usvojen na plenarnoj sednici EP u februaru 2023. godine nije uzeo u obzir poslovnu realnost. Pored toga, i ocenivši negativno, Evropska komisija je odlučila da odgovori Evropskom parlamentu otvaranjem puta za konsultacije sa socijalnim partnerima, što je u potpunoj suprotnosti sa njenim izveštajem za 2018. godinu, u kojem je istaknuto da je velika većina država članica ispravno prenijela preinačenu (preinačenu) Direktivu o Evropskom savetu zaposlenih. Rasprava o politici EU o Evropskim savetima zaposlenih stoga treba da se bavi time da li bi i kako revizija (preinaka) postojeće Direktive Evropskog saveta zaposlenih mogla dovesti do poboljšanog funkcionisanja Evropskih saveta zaposlenih iz perspektive i kompanija i zaposlenih. Pored toga, treba napraviti jasnu razliku između uloge prava i uloge ugovora u uspostavljanju Evropskih saveta zaposlenih, tako da socijalni partneri na nivou kompanije imaju slobodu koja im je potrebna da prilagode svoje prakse promenljivoj situaciji kompanije.

Nažalost, dokument o konsultacijama Komisije ne bavi se pitanjima važnim za poslovnu zajednicu, kao što su:

- Stvoriti više prostora za socijalne partnere na nivou kompanije da razviju sopstvena rešenja za poboljšanje funkcionisanja Evropskih saveta zaposlenih u praksi;
- Poboljšanje načina na koji Evropski savet zaposlenih zaista funkcioniše, na primer ponovnim razmatranjem nekih aranžmana za sastanke Evropskog saveta zaposlenih utvrđenih u Direktivi kako bi se obezbedila veća fleksibilnost za kompanije i članove Evropskog saveta zaposlenih, smanjili uključeni troškovi i dobro iskoristile mogućnosti stvorene poboljšanom digitalnom komunikacijom.

BusinessEurope žali što se dokument o konsultacijama Evropske komisije u velikoj meri fokusira na glavne oblasti navedene u izveštaju Evropskog parlamenta. BusinessEurope je duboko zabrinut zbog glavnih predloga Evropskog parlamenta, koji će dodatno oslabiti konkurentnost evropskih kompanija i oštetiti nesmetano funkcionisanje Evropskih saveta zaposlenih.



Umesto podsticanja socijalnog dijaloga zasnovanog na poverenju, pristup Evropskog parlamenta predstavlja značajan rizik od administrativnih ili sudskih naloga nametnutih kompanijama da zamrznu ili odlože donošenje odluka, što dovodi do nesrazmernih kazni, podrivanja poverenja kompanija u Evropske savete zaposlenih i podrivanja uloge socijalnih partnera na nivou kompanije. BusinessEurope posebno naglašava da regulatorni okvir Preinačene direktive, zasnovan na članu 153. UFEU-a, ne dozvoljava EU da daje uputstva državama članicama o tačnom nivou sankcija koje treba primeniti. O tome treba da odluče države članice u skladu sa nacionalnim zakonima i praksom. Novčane kazne na nivou koji je predložio Evropski parlament neće igrati nikakvu pozitivnu ulogu u radnim odnosima i ozbiljno će narušiti saradnju i poverenje između socijalnih partnera na nivou kompanije i povećati rizik da će socijalni dijalog postati pun kontradikcija. Prema mišljenju organizacije, potencijalna revizija Direktive o Evropskom savetu zaposlenih treba da stvori sigurnu luku za postojeće sporazume o Evropskom savetu zaposlenih (npr. posebno sporazume pre stupanja na snagu člana 14. stav 1. tačka (a) Direktive) tako što će osigurati da oni ostanu izvan njenog opsega u budućnosti.

Konačno, kvalitet i koordinacija EU i nacionalnih procesa informisanja i konsultacija uglavnom zavise od izgradnje okruženja poverenja, saradnje, pozitivnosti i posvećenosti. Važno je sačuvati duh Direktive iz 1994. godine i ne nastojati da se ona pretvori u telo za suodlučivanje koje ne odgovara mogućem modelu upravljanja. U cilju poboljšanja funkcionisanja Evropskih saveta zaposlenih u praksi na način koji poštuje autonomiju socijalnih partnera na nivou kompanije, BusinessEurope podstiče Evropsku komisiju da predstavi alternativni pristup predlogu Evropskog parlamenta, bilo u obliku preporuke Komisije ili izdavanjem kodeksa ponašanja.

Stav Evropske konfederacije sindikata

EKS (ETUC - European Trade Union Confederation - Evropska konfederacija sindikata) (stav usvojen i prosleđen Evropskoj komisiji 22. maja 2023. godine) želi da naglasi da je Evropski parlament postigao pravu ravnotežu u svom izboru pitanja, sa svojim predlogom koji se fokusira, s jedne strane, na bolje definisanje prava zagarantovanih Direktivom iz 2009. godine i, s druge strane, na obezbeđivanje njihovog efikasnog sprovođenja. Nažalost, konsultativni dokument Evropske komisije ne bavi se svim ovim važnim tačkama.



U praksi, primena prava radnika na informisanje i konsultacije u okviru Evropskog saveta zaposlenih je često neadekvatna, kasna i besmislena. Evropski savet zaposlenih zahteva efikasno sprovođenje prava Evropskog saveta zaposlenih i smatra da su pitanja pravilnog sprovođenja i pristupa pravosuđu veoma važna. Evropska komisija s pravom naglašava da sankcije moraju biti efikasne i odvraćajuće. Rezolucija Evropskog parlamenta se složila sa ovim i pozvala Evropski savet zaposlenih da iskoristi svoje „pravo da podnese zahtev nacionalnim sudovima ili drugim nadležnim organima za preliminarnu zabranu privremene suspenzije izvršenja odluka rukovodstva do postupka informisanja i konsultovanja sa Evropskim savetom zaposlenih na odgovarajućem nivou upravljanja i zastupanja i na način koji omogućava obrazložen odgovor rukovodstva u skladu sa ovom direktivom“. EKS podržava poziv za pravo da se privremeno suspenduju odluke kompanije u slučaju kršenja procedura informisanja i konsultacija, pa čak i da se ponište odluke kompanije u slučaju ponovljenih kršenja, uz prerogativ nacionalnih sindikata. Iskustvo država članica koje su implementirale takav sistem jasno pokazuje da je samo odvraćajući efekat dovoljan da navede kompanije da ga se pridržavaju.

Pored toga, tu je i pitanje novčanih kazni. Izveštaj Komisije o evaluaciji za 2018. godinu već je pokazao da se u većini država članica multinacionalne kompanije suočavaju sa maksimalnim novčanim kaznama od nekoliko hiljada evra. U Nemačkoj, državi članici sa najvećim brojem Evropskih saveta zaposlenih, maksimalna novčana kazna iznosi 15.000 evra. Takve niske novčane kazne nisu efikasne i odvraćajuće i čak se mogu posmatrati kao podsticaj za zanemarivanje prava Evropskog saveta zaposlenih. EKS podržava stav Evropskog parlamenta da se predvide kazne u vezi sa prometom kompanije ili grupe kompanija. Inspirisan RODO-om, (Eng. GDPR - General Data Protection Regulation - Opšta uredba o zaštiti podataka) Evropski parlament poziva na kazne do 2% globalnog prometa. EKS smatra da ove kazne predstavljaju sredstvo odvraćanja.



Međutim, najbolje sankcije su neefikasne ako je put tužioca do suda nemoguć ili težak. Komisija je već u svom evaluacionom izveštaju za 2018. godinu konstatovala opšte slabosti postojećih mera kako bi se evropskim radnim savetima omogućilo da ostvare svoja prava. EKS žali što je u to vreme Komisija odlučila da ne deluje uprkos jasnim dokazima koje je Komisiji predstavila, između ostalog, EKS. EKS osporava u konsultativnom dokumentu Komisije da je nivo sudskih sporova bio nizak, bez pominjanja mnogih prepreka sa kojima se moraju suočiti Evropski saveti zaposlenih da bi dobili pristup pravdi. Na osnovu verodostojnih naučnih dokaza, EKS je već pokazao da je nizak nivo sudskih sporova posledica mnogih prepreka postavljenih Evropskim savetima zaposlenih, koje su de fakto dovele do nedostatka efikasnog pristupa pravdi za Evropske savete zaposlenih. EKS i njegove podružnice su više puta prijavile Komisiji očigledna kršenja prava Evropskih saveta zaposlenih od stupanja na snagu Preinačene direktive (npr. Caterpillar, ArcelorMittal, Nokia, Legrand, Whirlpool, GKN, Honda, Nissan, itd.). Ako se ovi predmeti nisu pretvorili u sudske sporove, to je zbog izazova da se prečesto ide na sud. Iz tih razloga, EKS smatra da treba preduzeti mere za rešavanje nedostatka efikasnog pristupa pravosuđu za Evropski savet zaposlenih i podseća da Evropski parlament s pravom poziva Komisiju, kao čuvara Ugovora, da obezbedi efikasan pristup pravosuđu za Evropske savete zaposlenih. To uključuje, između ostalog, priznavanje pravnog subjektiviteta Evropskih saveta zaposlenih, potrebu da menadžment pruži neophodnu finansijsku podršku sudskim postupcima.

Komisija ispravno identifikuje definiciju „konsultacija“ kao drugo pitanje koje treba rešiti. EKS podržava stav Evropskog parlamenta, koji je konstatovao da: „blagovremenost konsultacija ostaje pitanje u kojem se može zatražiti ili dati mišljenje predstavnika radnika u trenutku kada se ne može preduzeti smisleno razmatranje ili kada je već doneta odluka rukovodstva o predloženoj meri“. Ovo zapažanje je podržano akademskim istraživanjem koje je sproveo ETUI (European Trade Union Institute - Evropski sindikalni institut) i žalbama koje su Evropski saveti zaposlenih uputili EKS-u i evropskim industrijskim federacijama.



EKS naglašava da informacije i konsultacije moraju biti sastavni deo procesa donošenja odluka kompanije na svim nivoima: lokalnom, nacionalnom i međunarodnom. Pre nego što Menadžment donese konačnu odluku, međunarodni proces informisanja i konsultacija mora biti pravilno sproveden i završen. Stoga se smislene konsultacije moraju održati blagovremeno kako bi Evropski savet zaposlenih imao dovoljno vremena da sprovede detaljnu procenu pruženih informacija, uključujući i uz podršku stručnjaka ako je potrebno, i da se konsultuje sa nacionalnim i regionalnim predstavnicima zaposlenih kako bi dobio informisano mišljenje. Takođe je potrebno dovoljno vremena i resursa za pripremu mišljenja Evropskog saveta zaposlenih u zavisnosti od potencijalnog uticaja planirane mere. Rukovodstvo treba da uzme u obzir mišljenje, a Evropski savet zaposlenih treba da dobije obrazložen odgovor pre donošenja konačne odluke. Trenutne odredbe Direktive ne pružaju dovoljnu pravnu jasnoću o ovim suštinskim koracima i moraju se ojačati kako bi odražavale ovaj princip. EKS naglašava da je predlog Evropskog parlamenta za izmenu člana 2. Direktive 2009/38/EZ održiv način za jačanje postupka konsultacija.

Koncept 'transnacionalnosti' treba razjasniti. Trenutna Direktiva već pruža sveobuhvatnu definiciju u uvodnim izjavama 12 i 16: „Treba usvojiti odgovarajuće odredbe kako bi se osiguralo da su radnici (...) pravilno informisani i konsultovani kada se odluke koje ih se tiču donose u državi članici koja nije ona u kojoj su zaposleni.“ (Uvodna izjava 12 Direktive 2009/38/EZ) i dalje: „Transnacionalni karakter slučaja treba utvrditi uzimajući u obzir i obim njegovog potencijalnog uticaja i nivo upravljanja i zastupljenosti na kojem se nalazi.“ U tu svrhu, slučajevi koji uključuju celu kompaniju ili grupu ili dve ili više država članica smatraju se transnacionalnim. Oni uključuju slučajeve koji su, bez obzira na broj uključenih država članica, od značaja za evropsku radnu snagu u smislu obima njihovog potencijalnog uticaja ili koji uključuju preseljenje aktivnosti između država članica.“ (Uvodna izjava 16 Direktive 2009/38/EZ). Međutim, nisu sve države članice prenele uvodne izjave u nacionalno pravo i, suprotno onome što je opisano u dokumentu Komisije za konsultacije, uvodne izjave se ne čitaju zajedno sa članom 1. st. 3. i 4. Praksa pokazuje da često postoje sporovi sa centralnim rukovodstvom o tome kako definisati transnacionalnost. EKS stoga predlaže, na zahtev Evropskog parlamenta, da se konsoliduju i inkorporiraju odredbe uvodnih izjava u telo direktive. To bi obezbedilo pravnu jasnoću u interesu i rukovodstva i radnika. Mora postojati izvršivo, sveobuhvatno pravo da se Evropski saveti zaposlenih informišu i konsultuju o transnacionalnim pitanjima tokom procesa donošenja odluka, i mora se obezbediti pravna sigurnost.



EKS snažno naglašava važnost garantovanja pristupa znanju priznatih sindikalnih organizacija, ne samo za posebno pregovaračko telo, već i za Evropski savet zaposlenih u njegovom svakodnevnom radu. Oslanjajući se na najtačnije znanje o industriji, sektoru i transnacionalnim pitanjima, kao i na detaljno razumijevanje funkcionisanja Evropskog saveta zaposlenih, evropski i nacionalni sindikati pružaju vrednu i tačnu ekspertizu, uključujući pravne savete gde je to prikladno. Iako trenutna Direktiva predviđa mogućnost da Evropski saveti zaposlenih imenuju stručnjake i izričito upućuje na predstavnike sindikata kao moguće stručnjake za posebno pregovaračko telo, većina država članica ograničava ovu mogućnost na samo jednog stručnjaka, kako je navedeno u pratećim zahtevima. U praksi, to vrlo često znači da su predstavnici sindikata jednostavno isključeni iz učešća na bilo kom sastanku specijalnog pregovaračkog tela ili Evropskog saveta zaposlenih.

EKS je izrazio žaljenje što konsultativni dokument Evropske komisije ne analizira detaljno položaj predstavnika sindikata i bavi se njima samo u okviru drugih pitanja.



“Finansira Evropska unija. Međutim, izneseni stavovi su samo autora(a) i ne odražavaju nužno stavove Evropske unije ili Evropske komisije. Ne mogu se uzeti u obzir u Evropska unija ni tijelo koje dodjeljuje sredstvaresponsáveis por eles”.

